

氏 名 : 佐藤真由美
学位の種類 : 博士(健康科学)
学位記番号 : 研博第22号
学位記授与年月日 : 平成25年9月11日
学位授与の要件 : 学位規則第4条1号該当
論文題目 : 新卒看護師の社会化を促進する関わりの研究
論文審査委員 : 主査 上泉和子
副査 リボウィッツ よし子
副査 中村由美子

論文内容の要旨

I はじめに

新卒看護師の早期離職を背景に、新卒看護師が組織に適応することすなわち社会化を支えることが重要視されている。社会化は離職意図の低下と関連するといわれており、社会化支援策の1つが社会的相互作用の側面である。そこで本研究は、新卒看護師が認識した社会的相互作用の側面を「関わり」として質問紙を作成して信頼性と妥当性を検証後(研究1)、新卒看護師が認識した社会化の状況とその影響要因である関わりを明らかにし、社会化の成果について探求し、新卒看護師の社会化を促進する関わりのモデルを開発し検証をすることを目的とした(研究2)。

なお、本研究では、社会化を「職場の雰囲気や仕事になじみ、チームの一員として周囲との人間関係を良好に保ち、責任ある適切な行動と安全な看護技術の提供が一通りできること」と定義する。

II 研究方法と対象

本研究では組織社会化の内容理論を基本的な概念枠組みに使用し、組織社会化のプロセスを変化と学習の過程ととらえ、関わりの一次的成果を社会化の状況とし、一次的成果が二次的な成果である離職意図やリアリティショックの低下をもたらすという概念枠組を用

いている。

1. 研究 1 :【関わり調査票】の開発と検証

エキスパートパネルにより、42 項目の【関わり調査票】を作成して内容的妥当性を検討後、東北・北海道地方の 200 床以上の 48 病院に就業している新卒看護師 999 名を対象に作成した調査票を用いた無記名自記式の質問紙調査を行った。

分析方法は、Cronbach の α 信頼性係数の算出、構成概念妥当性について因子分析（主因子法、プロマックス回転）、基準関連妥当性について職場用ソーシャルサポート尺度、Burnout スケールを用いて相関（ピアソンの r ）を算出し、仕事の継続意思について得点比較を行った。

2. 研究 2 : 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデルの検証

全国の 200~1300 床 235 施設の 2350 名の看護師に研究協力を依頼し、研究 1 で作成した【関わり調査票】、【社会化調査票】、Burnout スケール、属性調査票の 4 つの部分からなる質問紙を実施した。

分析方法は、関わり調査票の下位尺度に用いる項目を選択後、次に新卒看護師の社会化調査票、Burnout スケールを目的変数とした重回帰分析と、職場定着意思を目的変数としたロジスティック回帰分析を行った。最後にこれらの結果を用いて概念枠組みにそって新卒看護師の社会化の状況とその影響要因である関わりモデルを設定し、データへの適合度を共分散分析構造で算出した。統計処理には SPSS19 と Amos21 を用いた。

なお、研究 1・2 は、ともに A 大学と B 大学の倫理委員会の承認をうけた。

III 結果および考察

1. 研究 1 :【関わり調査票】の開発と検証

回答者 284 名（回収率 28,4%）中、臨床経験のない卒後 1 年目の看護師 216 名を分析対象とした。天井効果のあった項目を除いて因子分析した結果、固有値 1.0 以上、因子負荷量 0.4 以上を基準に 3 因子 21 項目が抽出され、回転前の 3 因子で 21 項目の全分散を説明する割合は 50.8%であった。3 因子は、【尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある】【姿勢を見せる関わりがある】【個人に合った環境を整える関わりがある】であり、3 因子はすべて相関がみられた。21 項目全体での α 信頼性係数は 0.93 であった。関わり

調査票の 21 項目の合計と職場用ソーシャルサポート尺度との相関は $r = 0.768$ であり、Burnout スケールとの相関は $r = -0.402$ で、いずれも 1%水準で有意であった。仕事の継続意思について、関わりの得点比較を行ったところ、継続意思のある者とない・どちらでもないと回答した者には有意差が見られた ($p < 0.01$)。以上の結果、21 項目からなる新卒看護師の社会化を促す【関わり調査票】の信頼性・妥当性が検証された。

2. 研究 2：新卒看護師の社会化を促進する関わりのモデルの検証

526 名（回収率 22.4%）から返送を得た。【社会化調査票】、【関わり調査票】、【Burnout スケール】、職場継続意思の項目に欠損値のない 456 名を分析対象とした。

1) 新卒看護師の社会化の状況と、社会化に影響する要因

就職後 5~6 ヶ月後の新卒看護師の社会化の状況は、ルーティン業務がわかって仕事をしているが、他職種である医師とのコミュニケーションについては、「ややあてはまる」に至っていない状況であった。

新卒看護師の社会化に影響する要因は、【尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある】、【個人に合った環境を整える関わりがある】、【姿勢を見せる関わりがある】、夜勤回数について期待との一致がある、人間関係について期待との一致がある、入院基本区分 7:1 であった。

2) 新卒看護師の社会化を促進する関わりのモデルの検証

新卒看護師の認識した社会化の状況は就職後 5~6 ヶ月後の時点では成長途上にあり、「関わり」を認識することが最も大きく影響を与えていた。「関わり」によって「社会化」をもたらすといえる。さらに、「社会化」を経た「関わり」から「離職意思」への間接効果は直接的効果の 1.5 倍であることから、「社会化」を推進することの重要性が明らかとなった。「関わり」がリアリティショックを低減して「離職意思」を低減し、職場定着意思につながることを示唆される。しかし職場定着意思の説明率は十分ではないことから、他の要因を探求する必要がある。

モデルの適合度の値から、仮定したモデルは新卒看護師が認識した社会化の状況と、社会化を促進する関わりの関連性を検討するモデルとして受容できる。また、新卒看護師にどう仕事を教えるかを示した点で研修指導者用プログラムへの活用可能性があり、意義があると考えられる。

論文審査結果の要旨

本論文は、新卒看護師が認識した「社会化」の状況と、社会化を促進する要因と考えられる「OJT による関わり」「個人要因」「組織要因」等との関係を明らかにし、さらに社会化による成果としての、離職意思やリアリティーショックとの関係について質問紙を用いて探求したものである。主たる結果として、「OJT による関わり」は第一次成果としての新卒看護師の社会化を促進し、社会化は第 2 次成果の離職意思を低減させること、さらに「関わり」は離職意思の低減に直接的に影響する、仮設モデルが支持された。「関わり」との関連が明らかになったことで、新卒看護師の安定的な仕事継続に資する対応を検討することができる。

今後はさらに実証的な介入研究へと発展させることが可能となり、研究の発展に期待できる。以上のことから、博士（健康科学）の学位授与に値するものと認める。