

St. Luke's International University Repository

病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する 要因の探索的研究

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2024-08-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 伊東, 美奈子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/0002000331

病院に新採用された看護師の 組織社会化に影響する要因の探索的研究

伊東 美奈子

抄 録

目的：病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する要因を探索的に明らかにする。

方法：質的記述的研究。病院に採用されて3年未満の看護師を機縁法で募り、既卒と新卒に分けてグループインタビューを行った。得られたデータを意味内容の類似性に基づきカテゴリー化した。

結果：既卒10人、新卒13人にインタビューを行った。病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する要因として、新採用者個人の要因である【就職前に行う情報収集】【リアリティショック】【なじむための能動的行動】【自制的態度】【学習棄却】の5カテゴリーが抽出され、組織の要因として【組織による社会化支援】【同僚からのサポート】【組織風土・職場の環境】の3カテゴリーが抽出された。

結論：【自制的態度】と、【組織風土・職場の環境】のなかの〔組織の非倫理的風土〕〔看護師と他職種の役割が明瞭〕は、看護師に特徴的な組織社会化影響要因と考えられた。

キーワード：既卒看護師、新卒看護師、組織社会化

I. 背景と目的

2015年に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正が施行されたが、2021年度に正規雇用された看護職の年度内離職率は11.6%と前年比で増加しており（日本看護協会, 2023）、COVID-19による影響を考慮しても新採用看護師に対する定着促進・離職防止の取り組みには依然として課題があることが示唆される。

ここで新採用者の定着・離職にかかわる概念である「組織社会化」に注目する。組織社会化とは、組織への新規参加者が組織の規範・価値・文化を習得し、期待されている役割を遂行し、職務遂行上必要な技能を獲得することによって組織に適応することである（高橋, 2002）。組織社会化の帰結は離職意図の低下の他、個人業績や職務満足の上昇など組織・参加者双方にとって有益であることから、組織社会化に影響する要因の検証が進んでいる。参加者側の要因として、組織に参加する前から組織や職務に関する学習を行う「予期的社会化」（林, 2015）、予期的社会化によって形成されたイメージ・期待と組織参加後の実情との乖離に心理的な衝撃を受ける「リアリティショック」（Major et al, 1995）、組織社会化を果たすべく新人自らが積極的行動を起こす「プロアクティブ行動」（Cooper-Thomas et al, 2012a；尾形, 2016）、既卒

採用者では前組織で獲得した業務のやり方、知識や技能、信念のうち現在の組織で通用しないものを捨て去る「学習棄却」（中原, 2021；尾形, 2021）が挙げられている。組織側要因としては、組織が参加者に対して行う社会化支援である「社会化戦術」（Jones, 1986；小川, 2005）、上司先輩同期といった組織内の「ソーシャルサポート」（Major et al, 1995）、学習風土やコミュニケーションの活発さといった「職場風土」（尾形, 2015）が挙げられている。

これら研究の主たる対象者は企業の新入社員であるが、看護師でもリアリティショック、プロアクティブ行動、職場のかかわりによる影響が示されている（勝原ら, 2005；卯川ら, 2023；亀岡ら, 2014；佐藤, 2015）。しかし「仕事の標準化」（Hsiung et al, 2003）のように、企業の社員を対象とする研究では抽出されていない看護師独自の影響要因が他に存在する可能性がある。さらに勝原ら（2005）、亀岡ら（2014）、佐藤（2015）、卯川ら（2023）は新卒を対象としており、年度換算で新卒とほぼ同数の採用がある既卒採用者（伊東ら, 2017）が考慮されていないため、いまだ見いだされていない影響要因が存在する可能性がある。そこで本研究の目的は、病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する要因を探索的に明らかにすることである。

II. 用語の操作的定義

既卒：看護師として別の施設での就業経験を経て初めて当該病院に採用された看護師。

新卒：免許取得後に初めて就労する看護師。免許取得前の他職種としての就労経験は問わない。

III. 方 法

1. 研究デザイン

質的記述的研究は、現象の率直な記述をすることでその現象に対する理解を促すことができる場合に選択される（グレッグ, 2016）。本研究では、組織社会化という現象のなかでも看護師に独自の要因を探索することを目的とし、また今後の量的研究への発展に備え質問項目の生成につながるよう、高度な抽象化を要する手法ではなく、より具体的な解釈をする方が有用であると判断しこの手法を選択した。

2. データ収集

1) 研究協力者

新採用者は2年をかけて組織内における自己の役割や組織の目標・理念に関する学習をし、組織社会化を果たしていく（Cable et al, 2001；Klein et al, 2015）とされる。そこで病院に採用されて3年未満の既卒・新卒看護師とし、常勤・非常勤や、病棟・外来といった所属部署は問わないが、役職のない者とした。病院を介してリクルートを行うと当該病院独自の因子が抽出される恐れがあるため、上記条件に合致する者を機縁法で募った。

2) データ収集方法

語りが活発になり、幅広く質の高いデータが得られる点で質的記述的研究のデータ収集法として有効（Sandelowski, 2000）なグループインタビューを行った。協力者を既卒と新卒に分け、1グループ5人程度になるようグルーピングしたが、協力者が現職看護師であるため、勤務の都合による急なキャンセル等で5人に達しなかった場合でも、当該グループの協力者の同意を得てインタビューを行った。その際は、語りの活発さが損なわれることのないよう配慮した。

インタビューガイドは、組織社会化の定義を協力者に理解可能な形に言い換えるとともに組織社会化を促進・阻害する要因を特定するため「あなたが現所属組織を理解し、組織の一員として役割を果たすためにしたことやそれに役立ったこと、逆に阻害したことがあれば教えてください」とし、対面による半構造化面接を行った。協力者がリラックスし自由に発言できるよう配慮し（Vaughn et al, 1996）、同意を得て録音、記録した。データ収集は2019年3月～12月に行った。

3. 分 析

逐語録を精読し、組織社会化に影響した要因に関するデータを抽出した。データを代表するコードをつけ、既卒群、新卒群の群内及び群間で比較分析を行い、意味内容の類似性に基づき小カテゴリーを生成した。同様の手続きでサブカテゴリー、カテゴリーを生成した。カテゴリー分類や命名の妥当性を確認するためにデータに戻って対応関係を確認するとともに、分析の厳密性、真実性を確保するために、看護学および社会学の質的研究者、病院の採用に詳しい看護管理の研究者と協議した。

4. 倫理的配慮

東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理委員会の承認を得た（承認番号：教30-36A）。協力者に対し研究の目的、方法、協力・撤回の自由、同一グループの協力者の個人情報保護のためインタビューの場で聞いた内容を他言しないこと、結果は個人や組織が特定されない形で公表することを書面と口頭で説明し、同意書に署名を得た。

IV. 結 果

表1の既卒8グループ10人、新卒4グループ13人の協力を得た。同一施設からの参加があり、既卒は8病院、新卒は7病院から参加し、既卒と新卒の病院の重複はなかった。既卒は20～50代、新卒は全員20代で、それぞれ採用後1か月～1年5か月、2か月～1年7か月が経過していた。既卒は非常勤2人、非常勤採用から常勤になった者が1人、新卒は全員常勤であった。既卒の転職回数は多い者で7回あった。

64～98分のインタビューを行い、分析の結果、病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する要因として表2の66（小カテゴリー）、28〔サブカテゴリー〕、8【カテゴリー】が抽出され、新採用者個人の要因として5カテゴリー、組織の要因として3カテゴリーに分類した。

1. 【就職前に行う情報収集】

病院パンフレットや同門の先輩の口伝に加え、新卒は実習やインターンシップ、既卒は病院見学会を利用し、自らがその病院に入り込んで観察・体感しながら病院組織や仕事に関する情報収集を行っていた。これらを行う理由は、自分が望むような知識・技術習得がその病院でできるか、無理なく継続的に働ける労働環境・職場の雰囲気や備わっているかを確認することで、自分の条件に合致しない病院を求職先から除外するためであった。したがって最終的に就職することになった現病院の情報は就職前から比較的多くもっており、入職前から組織の特質や雰囲気、そこでの仕事に対する学習を行っていた。また、その病院のよい面ばかりでなくネガティブな情報も収集しており、それは心構えや覚悟をするためであった。

表1 研究協力者の属性

対象者	年代・性別	看護師総経年数 現病院での経過月数	現病院の おおよその病床数	部署同期の有無	転職回数
既1	30代・女性	14年 常勤1年	700床	無	3
既2	30代・女性	6年4か月 常勤4か月	300床	有	2
既3	30代・男性	11年7か月 常勤1年5か月	570床	有	2
既4	40代・女性	9年5か月 常勤5か月	350床	無	2
既5	30代・女性	6年7か月 非常勤2か月＋常勤5か月	570床	無	3
既6	50代・女性	25年7か月 非常勤5か月	150床	無	7
既7	20代・女性	6年1か月 非常勤1か月	300床	無	1
既8	50代・女性	4年5か月 常勤9か月	800床	無	1
既9	30代・男性	9年4か月 常勤8か月	670床	有	1
既10	40代・女性	16年7か月 常勤4か月	670床	無	3
新1	20代・女性	常勤11か月	1300床	有	—
新2	20代・女性	常勤11か月	1300床	有	—
新3	20代・女性	常勤2か月	170床	有	—
新4	20代・女性	常勤2か月	480床	有	—
新5	20代・女性	常勤2か月	700床	有	—
新6	20代・男性	常勤2か月	300床	有	—
新7	20代・男性	常勤2か月	300床	有	—
新8	20代・女性	常勤2か月	1100床	有	—
新9	20代・女性	常勤2か月	700床	有	—
新10	20代・女性	常勤2か月	700床	有	—
新11	20代・女性	常勤1年7か月	600床	有	—
新12	20代・女性	常勤1年7か月	600床	有	—
新13	20代・女性	常勤1年7か月	600床	有	—

既：既卒、新：新卒

2. 【リアリティショック】

【就職前に行う情報収集】の結果形成された予測と入職後の現実にギャップが生じたり、想定外な現実に直面し「こんなはずじゃなかった」と認識されると、組織や同僚への失望・不信感や、職務遂行への不満、離転職願望が生じていた。

【提供されている看護の内容に関するショック】は既卒に見いだされ、転職前に内部者から聞いていたものの、実際入職して、患者に責任をもち親身になって問題解決しようとする風潮が全く見られないなど（提供されている看護の質が想定より劣る）ことを知り、仕事へのやりがいや失っていた。

3. 【なじむための能動的行動】

新採用者は入職後早期に仕事、職場、人になじむために、積極的な行動を起こしていた。〔業務習熟行動〕〔フィードバック収集行動〕の一部は既卒も新卒同様に

行っており、新職場で求められる技術の確実な習得に寄与していた。新卒は仕事において、なにをすべきでなにをすべきでないかがわからないため、〈自分の看護実践に対する先輩の反応をうかがう〉ことによって徐々に選別できるようになっていた。

〔人間関係構築行動〕の〈先輩が好む看護をする〉〈職場で望ましいとされる行動をひたすら行う〉は新卒に抽出された。新卒は看護技術の未修得によりできる仕事が少ない、自分が部署の「お荷物」になっていると感じていた。そのうえ消極的に見えるような態度を少しでもとれば「先輩から嫌われる」おそれがあった。そこで先輩が望むような「いい子」になることで関係を良好化し、負い目や居心地の悪さを解消して職場に溶けこもうとしていた。

〔自己の能力の誇示行動〕〔改革行動〕は既卒から抽出された。既卒は同期や、自己と既存成員をつなぐプリセプターのようなキーパーソンが部署内にいないことが多

表2 病院に新採用された看護師の組織社会化に影響する要因

	【カテゴリー】	〔サブカテゴリー〕	〈小カテゴリー〉	既卒	新卒
新採用者 個人の要因	就職前に行う 情報収集	就職前に行う病院組織に関する情報収集	病院の役割・機能に関する情報収集	○	○
			看護人材の専門性の高さに関する情報収集	○	
			看護提供体制に関する情報収集	○	
			研修・指導体制に関する情報収集	○	○
			職場の雰囲気に関する情報収集	○	○
			看護師の年齢や子育て世代の多さなどの属性に関する情報収集	○	
			給料・福利厚生に関する情報収集	○	○
		就職前に行う仕事に関する情報収集	具体的な仕事の内容に関する情報収集	○	○
			仕事の拡大の仕方に関する情報収集		○
			忙しさの程度・超過勤務に関する情報収集		○
	リアリティ ショック	提供されている看護の内容に関するショック	提供されている看護の質が想定より劣る	○	
			仕事の内容が想定と違う	○	○
			想像以上の忙しさ	○	○
		職務に関するショック	就職前の説明と異なる仕事の任せ方		○
			職場の人間関係が想定外に悪い	○	○
		なじむための 能動的行動	自分が到達すべきレベルを理解する		○
			事前にわかっている業務の予習をする	○	○
			進んで看護技術の確認を受ける	○	○
			先輩の真似をする	○	○
			先輩に自己の業務の振り返りをすすんで依頼する	○	○
			自分の看護実践に対する先輩の反応をうかがう		○
			職場の人間関係を観察する	○	○
			先輩が好む看護をする		○
			職場で望ましいとされる行動をひたすら行う		○
			自己の能力の誇示行動	○	
			状況を見ながら改善を提案する	○	
			得意分野を発揮して改革を主導する	○	
			ものごとを前向きにとらえる	○	○
	自制的態度	口出ししない	口出ししない	○	
		経験を隠す	通算の看護師経験年数でなくここでの経験年数に準じてふるまう	○	
		自ら前の病院の話をしない	自ら前の病院の話をしない	○	
	学習棄却	前職場のことは忘れる	前職場のことは忘れる	○	
		既に身に着いた知識・経験・価値観に縛られる	知識・経験の上書き困難 前職場イズムに縛られる	○ ○	

(表2 つづき)

	【カテゴリー】	〔サブカテゴリー〕	〈小カテゴリー〉	既卒	新卒
組織の要因	組織による社会化支援	看護業務マニュアルの提供	看護業務マニュアルの提供	○	○
		定められた指導者による教育指導	部署での専任指導者の割り当て		○
			相性が考慮された専任指導者の割り当て		○
			指導者の指導力		○
		公式的・定期的な能力評価とフィードバック	公式的・定期的な能力評価とフィードバック		○
		業務の段階的な慣らし	業務の段階的な慣らし		○
		研修制度	組織理解を促す研修	○	
			日々の実務に適合した研修		○
		短期間での部署異動	短期間での部署異動		○
	同僚からのサポート	同期によるサポート	効率的な学習のために知識・経験をシェアする		○
			部署内での互いの評判を収集し合い共有する		○
			互いの心情を否定せず共感する		○
		先輩によるサポート	仕事を優しく教える	○	○
			能力に見合った的確な指導をする		○
			技術の実践機会を積極的に提供する		○
			業務の意義を説明しながら実施を促す		○
			勉強の仕方を教える		○
			仕事の振り返りにつきあう	○	○
			人間関係構築に対する情報提供と助言	○	
			仕事による負荷に気づき声をかける	○	○
			仕事ぶりを認め、信頼していることを示す	○	
			つきあいの輪に入れる	○	
			先輩が親身になって心配する		○
		上司によるサポート	上司が親身になって心配する	○	○
			キャリアを促進するような情報を提供する	○	
			人間関係構築に対する実践的・具体的な対処法を提示する		○
	組織風土・職場の環境	組織の非倫理的風土	非倫理的行為を行う同僚の存在	○	
			倫理的に受け入れがたい治療方針の多発	○	
		看護師と他職種の役割が明瞭	看護師と他職種の役割が明瞭	○	
		新採用者を歓迎する雰囲気	新採用者の入職を喜ぶ雰囲気	○	○
			新採用者に対する理不尽な扱い	○	○
			新採用者からの質問や相談を歓迎する雰囲気	○	○

く、また子育て介護など家族ケアによる時間的制約から、飲み会など職場外の社交にも制限があった。その結果、職場の人々から「得体のしれない人」と認識されやすい自覚があった。そこで自分の特性・力量を理解してもらえよう〔自己の能力の誇示行動〕〔改革行動〕を行っていた。また既卒は、過去の仕事経験から患者に不

利益が生ずることが想定される業務を見過ごすことはできず、そのような業務に自らを適応させることは困難であるため、現状を変革しようとする試みとしても〔改革行動〕を行っていた。

「感染対策の意識がすごい低いと思って、PPE 正しくしてなかったり手指消毒薬ももってない、もってても

やってないとか、前の病院で感染のリンクナースだったので、それを生かして感染対策意識と行動を向上させるっていうことで朝の申し送りで(手洗いの)シミュレーションとか、5つのタイミングとか言うよう動いています」(既2)

新採用者は「新参者」であるため、自己が望むように職場を改革する力や権限をほぼもっていなかった。そこで努めて自己の認知を変え「ものごとを前向きにとらえる」ことで好ましくない現状との共存を図り適応しようとしていた。

「なんで私が(物品を取りに)行くんやろ、その間(患者から)離れちゃうけどって思うときがあります。でもこれがこのやり方なんやなって落としどころつけるしかないし、それを覚えることでステントとか(の違い)もいろいろ知ったこととかあるので、勉強になると前向きにとらえる」(既10)

4. 【自制的態度】

既卒は早期に職場の人々から受け入れられ、仕事で力を発揮できるようにするための一案として戦略的に【自制的態度】をとっていた。そのような態度をとるのは、以前の職場で入りたてにもかかわらず前職場の持ち出しで問題解決しようとする既卒者が周囲からの怒りを買い、疎ましがられ、孤立していたのを見た経験があった。職場は連綿と続いてきた歴史や人々の意図の積み重ねから形成されていることを既卒は理解しており、たとえ他組織で経験を積み、その診療科や領域に詳しくなかったとしてもこの組織では「新参者」にすぎず、かつ、まだ新職場において仕事で認められてもいないような立場から物申すのは「おこがましい」ことだと考えていた。

また、前述したように既卒は職場で「得体のしれない人」となりがちで、無用な警戒をされないようにするためにも悪目立ちを避ける必要があった。そこで患者に直接害が及ぶような事柄であれば【なじむための能動的行動】の「改革行動」に出るが、そうでない限りはその職場の定めに「口出ししない」で尊重・黙認して従うようにしていた。

「そのやり方を全面否定するのって、その方達がやってきたこと自体否定することになると思うので、それであのいやだなんて思われたら、たぶん協力してもらわなきゃいけないときに協力してもらえなかったり、変にあたりが強くなったりとかすると思うので、それは自分にもマイナスですし、最終的に患者さんにもマイナスだと思うので」(既5)

また「経験を隠す」ことで自己の能力をひけらかさないようにする、聞かれない限りは「自ら前の病院の話をしない」ことにも注力し、これら【自制的態度】によって同僚らとの摩擦を徹底的に避け、協力を得ながら仕事をしていくことが仕事を早く覚え、「職場に溶け込んでなじむ」ための最善の方法であると既卒は考えていた。

5. 【学習棄却】

新職場に入るということはフィジカルな移動だけを意味するのではなく、既卒者は心情的にも「入っていく」ことに心を砕いていた。前組織と比較し、現組織を批判否定するようになると、現組織を受けつけないようになり適応が進まなくなると既卒は感じていた。そうならないよう「前職場のことは忘れ」て前職場に心理的距離をおき、「郷に入っては郷に従え」の精神で現職場の価値観や仕事のやり方を受け入れ、なじもうとしていた。

しかし前職場のルールや自己に定着した仕事のやり方は既卒が自覚する以上に身体化・内面化されていた。初職のときは真新しく習うことを「そういうものののだ」と疑うことなく吸収できたのに、仕事経験があるがゆえに既存の「知識や経験が邪魔をして」(知識・経験の上書き困難)が生じていた。

〈前職場イズムに縛られる〉は、前職場で培った仕事のやり方や価値観のなかで捨てられない・曲げられないものを自覚し、新職場でもそれを貫き通そうとすることであったが、それは現職場のやり方を認めていない、受け入れていないことの表れであり、自分がこの職場になじんでいない、と自覚させるものであった。

「今の職場でも基本的に前のところと同じようにやっています。あっちの方がちゃんとやってたと思ってるから、自分今のところに全然染まりきれてないんですよ、やっぱり『(前病院名)イズム』をまだまだ残してると思うから。(Q:イズムってどういうこと?) いちばん最初に働いたところって、そこが自分のルールになっちゃうじゃないですか。マイルールになるから、そこがいちばんだって思ってしまう感じですかね」(既4)

6. 【組織による社会化支援】

〔看護業務マニュアルの提供〕は、職場で規定された業務の手順・やり方をその場で参照できるだけでなく、予習復習の教材にもなり、知識や技術の学習に寄与していた。また、マニュアルを利用することで指導者側の指導が統一され、新採用者の学習に混乱を来さない点も有用であった。

〔定められた指導者による教育指導〕も指導内容の一貫性に寄与し、新採用者の知識の体系化が容易になっていた。また新採用者の状況や進捗の把握もより確実となり、〔公式的・定期的な能力評価とフィードバック〕を容易にするとともに〔業務の段階的な慣らし〕が可能となっていた。指導者は新採用者と常に並走する関係であるため、指導力の不足や相性不良があると、新採用者が自身の成長の鈍化を感じたり、二者関係の硬直化により離職願望が喚起されていた。

既卒は経験者というだけで「できるはず」「わかるはず」と一方的に推定されていた。そのため専任指導者がつかず〔公式的・定期的な能力評価とフィードバック〕も不要と職場からみなされていた。結果、的確な能力評

価値が行われず、過剰な業務割り当てから患者安全が脅かされているととらえていた。

「お小水の管とか3年ぶりに入れるんですけどって(先輩に)言ったんですよ、『いや、大丈夫ですよ』って言われて行かされて、こうだったっけなとか思いながらやる感じ」(既4)

〔研修制度〕は実務との往還学習を促進し、また研修を通じて組織理念や人材育成方針が伝えられることで、新採用者は組織・職場において自己が目指すべき看護や組織が求めるふるまいを学習していた。しかし既卒は看護師経験があるという理由で〔研修制度〕から除外され、そのことで組織や業務の理解が困難になるだけでなく、研修の副次的効用である院内の人間関係の形成や情報共有機会も逸失していた。

〔短期間での部署異動〕は、たとえ様々な経験を積むための教育的配慮であったとしても、異動先特有の看護、業務の覚えなおしが必要になるため、仕事への適応を困難にさせていた。新卒は診療科や領域特有の看護と、科や領域を超えた普遍的な看護の見分けがつかず、患者安全が阻害されていた。

「(異動先の)MF(母体胎児集中治療室)って点滴の管理が重要なのに、(自分は)普通に病棟と同じ、ポンプじゃなくて普通にそのままタカタカ落としちゃったりとか全然あるので」(新1)

7. 【同僚からのサポート】

〔同期によるサポート〕は、上司や先輩からのサポートのように一方的に支援してもらうだけでなく、同等の立場だから行える互恵的なサポートであるが、既卒からは抽出されなかった。それは同部署に同時期に既卒同士が配属されることがまれであり、配属されても経験年数や雇用形態等が異なると、同期とよべる「同等」の存在にならないためであった。

先輩は新採用者に日々直接仕事を教える役割を担っているため、接点やかかわりが多い分支援内容が多彩で、新採用者の仕事の習得や職場での人間関係構築を促進させていた。

上司は直接的に業務や技能を教える教育的機能はもっていなかったが、精神支援や人間関係構築支援によって新採用者の精神的負担が緩和され、仕事への姿勢を前向きに修正できたり、離職を思いとどまらせる効果があった。

8. 【組織風土・職場の環境】

〔組織の非倫理的風土〕は既卒から抽出され、非倫理的行為がたとえ特定の1人から示されたとしても、転職先組織がそれを許容しているからその行為が存続しているのだと解釈され、組織全体への疑念や不信感につながっていた。

「外国人の看護師もいるんですよ。で、(麻酔で)寝てる患者さんの鼻つまんだりとかしてすごい楽しそうにし

てて。倫理的にあり得ない。もうずっと覚えてます。入職2日目にそれが起こったので、この病院大丈夫かなって、すごい印象に残ったんですよ。ショックでした」(既7)

〔看護師と他職種の役割が明瞭〕は、これまでの職務経験によって看護師がすべき仕事と他職種が行うべき仕事の分離軸をもつ既卒ならではの要因で、看護師と他職種それぞれの職務や責任範囲が明確かつ妥当であると看護師が感じられることが、仕事への適応に重要であることを示していた。

「(前の病院では)退院療養計画書が出力されて『明日この人退院をお願いします』ってところまでが医師だったんですけど、(今の病院は)明日退院っていうオーダーが知らぬ間に入ってきて、退院だ、準備しようって動いたら『あれ? 計画書がないから先生入れて下さい』ってところから看護師。(看護師が)指示の不備について医師に何度も電話をしたり、聞き回ったりとかいう時間ですごくもったいないと思うんですよ。それで残業が増えて病院経営を圧迫するとか、患者さんのケアの時間が減るとかっていうのはすごくマイナスだなって思うので、そういうのはどうなのかなって思ってます」(既5)

〔新採用者を歓迎する雰囲気〕は、既存成員からの「よく来てくれました」という発言や、新採用者の意見が新たな視点として検討・採用されることから感受されていた。一方で、あいさつを返してもらえない、身に覚えがないことでの説教、仕事を教えてもらえず傍観される等、新採用者だけに行われる理不尽な扱いは、そうされる理由や対処法の見当がつかないだけに、仕事を辞めなくなるほどの脅威であった。

〈新採用者からの質問や相談を歓迎する雰囲気〉があれば、新採用者は臆することなく技術を確認してもらうことや質問・相談ができるが、「看護師同士の笑顔がない、声のかけ合いがない殺伐とした雰囲気」がにじみでている職場では、新採用者は遠慮して質問・相談ができず、仕事に関する学習機会を逸失していた。

IV. 考 察

先行研究と照合すると、【就職前に行う情報収集】は「予期的社会化」に、【なじむための能動的行動】は「プロアクティブ行動」に、【組織による社会化支援】は組織が参入者に対して行う社会化支援である「社会化戦術」に、【同僚からのサポート】は組織内の「ソーシャルサポート」に該当すると考えられた。その他に【就職前に行う情報収集】の結果形成された予測と、入職後の現実とのギャップである【リアリティショック】や、前組織で獲得した業務のやり方、知識や技能、信念のうち、現在の組織で通用しないものを捨て去る【学習棄却】が新採用看護師の組織社会化に影響していた。以上は企業の社員を対象とした研究でもみられた影響要因であるが、本研究では【自制的態度】が新たに抽出された。また、

組織社会化に影響する【組織風土・職場の環境】のうち〔組織の非倫理的風土〕〔看護師と他職種の役割が明瞭〕も従来の研究では指摘されてこなかった。これらは看護師に特徴的な影響要因と考えられるため次項で考察する。

1. 自制的態度が看護師の組織社会化に影響する

近年の組織社会化研究においては、新人自らが積極的行動を起こす「プロアクティブ行動」の組織社会化促進に果たす役割が強調される傾向がある (Cooper-Thomas et al, 2012a)。しかし本研究では、「プロアクティブ行動」に該当する【なじむための能動的行動】に併用して【自制的態度】をとることで看護師が早期に組織社会化を果たそうとしていることが示された。

尾形 (2016) は、日本の新人の組織社会化に影響を与える要因のひとつに「集団主義」があり、和を保ち集団の結束を高めるような行動をすることが組織になじむうえで重要と指摘する。【自制的態度】は職場の和を乱さないためにとる態度であると考えられる。

さらに日本の臨床看護の特徴が、自制的態度を強化させている可能性がある。日本の臨床においては、看護師同士が助け合って仕事をする環境が患者との関係性構築に寄与するとして、「看護師同士の助け合い」がケアを支える重要な要素とされている (Gregg et al, 2004)。本研究で【自制的態度】は既卒から抽出されたが、既卒はこれまでの看護師経験から、質の高い看護を継続して提供するためには、シフトワークによる変動的な組み合わせで同僚と協働しなければならず、その基盤として快く助け合える関係性を日ごろから全方向的に形成しておくことの重要性、換言すれば、チームから孤立することによって患者に質の高いケアを提供できなくなる弊害を理解していた。そこで同僚との人間関係を損なうような悪目立ちを避けるために自制的態度をとり、できるだけ早くチームの一員として受け入れてもらえるようにしていたと考えられる。看護師は専門職であり、職業人としての自己を理解してもらうには【なじむための能動的行動】の〔自己の能力の誇示行動〕や〔改革行動〕を前面に押し出し「仕事」で示すことが明快であるように思える。しかしそれを最低限にとどめ、対極にあるような【自制的態度】をとることによって既存成員との信頼関係を構築することが、一見遠回りのように見えても、結果的には自己の能力をより早期に発揮し、質の高い看護を提供できるいちばんの近道であると既卒は考えていると推察される。

しかし【自制的態度】はたとえ組織社会化を企図して本人が選択した行動であっても、本人らしさや本来もっている能力の発揮が抑制される点において本人だけでなく、質の高い看護の提供機会を逸する意味において組織や患者にとっても不利益である。

【自制的態度】をとる背景には職場での孤立を回避したいという思いがあり、既卒については同期や自己と職場

をつなげる指導者などキーパーソンの不在があり、周囲との接触密度が低いことがそれを助長していると考えられる。よって看護師を孤立させないように、職場で特定のプリセプター、メンター等を割り当てることが【自制的態度】からの早期脱却につながる可能性がある。また【なじむための能動的行動】の〔改革行動〕については、同行動に基づく貢献に対し同僚が感謝を表すなど、その行動を同僚が受け入れたときに組織社会化に対する効果が発揮される (Cooper-Thomas et al, 2012b)。よって改革行動が呈されたときに、職場の和を乱すと既存成員が拒否を示すのではなく、職場改善・看護の質向上の新たな視点をもたらす「貢献」として取り扱うことによって、【自制的態度】から【なじむための能動的行動】にシフトチェンジさせ、早期の組織社会化が望める可能性がある。

2. 組織風土・職場の環境が看護師の組織社会化に影響する

〔組織の非倫理的風土〕は組織社会化を阻害する要因として既卒から抽出された。看護師の倫理観は経験年数 (大出, 2014)、組織風土 (Murai et al, 2020) に影響を受ける。したがって他組織で職務経験を重ねる過程で発達した倫理観は転職によってリセットされず、転職先に持ち込まれる可能性が高い。本研究でもそうした倫理観を堅持する既卒者が見られ、転職先で示された治療方針、患者に対する同僚の言動・態度が自己の倫理観と相容れないものであるとき、組織全体に対する不信につながっていた。

組織社会化の失敗を意味する離職意図について、企業の社員は社内でのキャリア見通し不安が影響を及ぼすのに対し、看護師は組織の理念・方針といった組織のあり方が影響しており、看護師は専門職で倫理観や使命感が強いために、自己の倫理観と所属組織の理念・方針との間に不適合が起こると、離職に至る恐れがある (尾形, 2012)。本研究の結果と統合すると、職務経験から倫理観が形成されている既卒看護師ではこの傾向がより強いことが考えられ、自己の倫理観と適合しない〔組織の非倫理的風土〕によって組織社会化が阻害される可能性が指摘できる。

〔看護師と他職種の役割が明瞭〕については看護師でなくてもやれる仕事、専門外の仕事は納得して遂行することができない受け入れ難い仕事と認識され、特に既卒で組織社会化を阻害すると考えられた。同一職種で仕事経験を積むほど、仕事上の役割認識はよりクリアになる (Fisher et al, 1983)。よって役割不明瞭は特に既卒で感知されやすいと考えられる。社員を対象とした研究 (Jones, 1986) では、組織社会化が果たされた結果、役割不明瞭が低減するとされているが本研究の結果、専門職である看護師においては〔看護師と他職種の役割が明瞭〕であるかどうかは組織社会化を左右する先行要因となることが示唆される。

以上から、新採用の有無にかかわらず普段から組織として倫理的風土を十分に高め、倫理観が疑われるような行為・行動を組織全体として認めない姿勢を示しておくこと、看護師が本来の仕事に専念できる環境を整えておくことが、新採用者の組織社会化を期待する局面でその効果を発揮することが示唆される。

3. 本研究の限界

本研究では新採用看護師の組織社会化に影響する要因を探索的に抽出したが、それら要因が実際に組織社会化にどの程度の影響力を及ぼしたかは明確になっていない。また組織社会化の失敗の指標のひとつである「早期離職」については病院規模による差が指摘されているが(伊東ら, 2017), 今回は離職率が高いとされる100床未満の病院に属する協力者が含まれていない。今後は対象者の層を広げて研究を継続していく必要がある。

謝辞

分析に際し法政大学社会学部名誉教授水野節夫先生にご指導を受けました。本研究はJSPS 科研費 JP18K10217の助成を受けた。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- Cable D, Parsons C (2001) : Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54 (1) : 1-23.
- Cooper-Thomas H, Burke S (2012a) : Newcomer proactive behavior : Can there be too much of a good thing?. *The Oxford handbook of organizational socialization*, Wanberg C (Ed.), 56-77, Oxford University Press, UK.
- Cooper-Thomas H, Anderson N, Cash M (2012b) : Investigating organizational socialization : A fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel Review*, 41 (1) : 41-55.
- Fisher CD, Gitelson R (1983) : A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of applied psychology*, 68 (2) : 320-333.
- Gregg M, Magilvy J (2004) : Values in clinical nursing practice and caring. *Japan Journal of Nursing Science*, 1 (1) : 11-18.
- グレッグ美鈴 (2016) : 第4章 (1) 質的記述的研究. よくわかる質的研究の進め方・まとめ方第2版, グレッグ美鈴, 麻原きよみ, 横山美江編著, 医歯薬出版株式会社, 東京.
- 林 祐司 (2015) : 採用内定から組織参入までの期間における新卒採用内定者の予期的社会化に関する縦断分析 : 組織に関する学習の先行要因とアウトカム. *経営行動科学*, 27 (3) : 225-243.
- Hsiung T, Hsieh T (2003) : Newcomer Socialization : The Role of Job Standardization. *Public Personnel Management*, 32 (4) : 579-589.
- 伊東美奈子, 光永悠彦, 井部俊子 (2017) : 病院における既卒看護師の採用と早期離職に関する全国調査 : 新卒採用者との比較からの考察. *日本看護科学会誌*, 37, 254-262.
- Jones G (1986) : Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal*, 29 (2) : 262-279.
- 亀岡正二, 富樫 (荒川) 千秋 (2014) : プリセプターのリーダーシップ行動と新人看護師の組織社会化との関連. *日本看護学教育学会誌*, 23 (3) : 1-13.
- 勝原裕美子, 尾形真実哉 (2005) : 新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み : 看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から. *日本看護管理学会誌*, 9 (1) : 30-37.
- Klein H, Polin B, Sutton K (2015) : Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 23 (3) : 263-283.
- Major D, Kozlowski S, Chao G, et al. (1995) : A Longitudinal Investigation of Newcomer Expectations, Early Socialization Outcomes, and the Moderating Effects of Role Development Factors. *Journal of Applied Psychology*, 80 (3) : 418-431.
- Murai T, Nakao H, Nakano M (2020) : Individual and Organizational Factors Affecting Ethical Behavior among Hospital Nurses. *Fukuoka Acta Med*, 111 (4) : 166-184.
- 中原 淳 (2021) : 経営学習論増補新装版 : 人材育成を科学する. 東京大学出版会, 東京.
- 日本看護協会 (2023) : 2022年病院看護・助産実態調査報告書. <https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/99.pdf> (2023/9/26).
- 尾形真実哉 (2012) : リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究 若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析. *組織科学*, 45 (3) : 49-66.
- 尾形真実哉 (2015) : 若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究. *甲南経営研究*, 56 (2) : 57-92.
- 尾形真実哉 (2016) : 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究. *経営行動科学*, 29 (2) : 77-102.
- 尾形真実哉 (2021) : 中途採用人材を活かすマネジメント : 転職者の組織再適応を促進するために. 生産性出版, 東京.
- 小川憲彦 (2005) : 組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響. *人材育成研究*, 1 (1) : 79-93.
- 大出 順 (2014) : 看護師の倫理的行動尺度の開発. *日本看護倫理学会誌*, 6 (1) : 3-11.
- Sandelowski M (2000) : Whatever happened to qualitative description?. *Research in Nursing & Health*, 23 (4) : 334-340.
- 佐藤真由美 (2015) : 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデルの検証. *日本看護科学会誌*, 35 : 267-276.
- 高橋弘司 (2002) : 第2章 組織社会化. キャリア発達心理学 : 仕事・組織・生涯発達, 宗像比佐子, 渡辺直登編著, 川島書店, 東京.
- 卯川久美, 細田泰子 (2023) : 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動が職場適応状態に及ぼす影響. *日本看護科学会誌*, 43 : 117-125.
- Vaughn S, Schumm JS, Sinagub J (1996) / 井下 理, 田部井潤, 柴原直幸, 他 (1999) : グループ・インタビューの技法. 慶應義塾大学出版会, 東京.

An Exploratory Study of Factors that Influence the Organizational Socialization of Newly Hired Nurses in Hospitals

Minako Ito

Former Tokyo Healthcare University

Purpose : The aim of this study is to explore identifying factors that influence the organizational socialization of newly hired nurses in Japanese hospitals.

Method : Semi-structured group interviews were conducted with newly hired experienced nurses and newly graduated. Data were analyzed by using a qualitative descriptive method.

Result : Participants were 10 newly hired experienced nurses and 13 newly graduated. Five categories emerged as newly hired nurse factors and three categories as organizational factors from the data analysis. Newly hired nurse factors were 【pre-entry information seeking】 【reality shock】 【proactive behavior】 【unobtrusive attitude】 【unlearning】. Organizational factors were 【socialization tactics】 【social support in workplace】 【organizational climate】.

Conclusion : Compared with factors found in past research,【unethical climate】 【role clarity of nurses and other professions】 in the 【organizational climate】 and 【unobtrusive attitude】 were characteristic factors that influence the organizational socialization of nurses.

Key words : Newly Hired Experienced Nurses, Newly Graduated Nurses, Organizational Socialization