

卒後2年目看護師の組織適応の過程：  
組織の働きかけ，個人の行動とその変化に焦点をあ  
てて

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 武蔵野大学看護学研究所 公開日: 2020-08-31 キーワード: 卒後2年目看護師, 組織適応, 組織社会化, 組織, 個人 作成者: 鈴木, 洋子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1352">https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1352</a>

## 卒後2年目看護師の組織適応の過程

— 組織の働きかけ, 個人の行動とその変化に焦点をあてて —

Organizational adaptation process of second-year nurses after graduation  
— Focuses on organization's approach, individual behaviors and their changes —

鈴木 洋子<sup>1</sup>  
Yoko Suzuki

### 要 旨

**目的**：組織社会化の視点を用いて、卒後2年目看護師の組織適応の過程を明らかにする。

**方法**：2年目の経験が語れる3年目看護師8名に半構造的面接を実施した。データは質的帰納的に分析した。

**結果**：【2年目で認知した役割変化】は【新たな経験による能力不足の実感】【新たな経験による感情の揺らぎ】に直面することであった。これらは、【ロールモデルになる先輩看護師の存在】【情緒的支援となる看護師長の存在】【教育・サポート体制が充実している組織風土】【理解者となる同期看護師・家族の存在】との組織内外の働きかけ、【1年目の経験による成果】【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】との個人の経験による学びが影響していた。そして、【教育・サポート体制への満足感】【教育・サポート体制充実への期待】という組織への評価が【専門職としての芽生えと展望】となることで3年目にキャリアパスしていた。

**考察**：2年目看護師の組織適応の過程においては、組織の適切な働きかけが個人の学びに影響することが示唆された。このことから、組織は個人の経験や学びを考慮し、個人に応じた働きかけの工夫が必要である。

**キーワード**：卒後2年目看護師, 組織適応, 組織社会化, 組織, 個人

### Abstract

**Purpose** : To clarify the organizational adaptation process of nurses in the second year after graduation from the perspective of organizational socialization.

**Method** : Semi-structured interviews were conducted with eight nurses in their third year after graduation. Data were analyzed qualitatively and inductively.

**Result** : [Role change recognized in the second year] became [a feeling of lack of ability due to a new experience] [emotional fluctuation due to a new experience]. These were affected by [existing senior nurses to become role models] [existence of nurse heads to provide emotional support] [organizational culture with a well-developed education and support system] [existence of colleague nurse and family to become understanding person] [outcome from first year experience] [differences in behavior that influenced personality and experience] [Results from experience in the first year] [Differences in behavior that influenced personality and experiences]. These experiences became [satisfaction with the education and support system] and [expectations for the enhancement of the education and support system].

**Discussion** : It was suggested that the appropriate action of the organization affects the learning of the individuals in the process of organizational adaptation. The organizations need to seek better ways of working according to the individual.

**Keywords** : second year nurses after graduation, organizational adaptation, organizational socialization, organization, individual

## I. はじめに

医療の高度化、国民の医療安全意識の高まりによる医療ニーズの変化を背景に、臨床現場においては時代に応じた看護実践能力が求められている。このような状況の中、看護基礎教育で修得した看護実践能力と臨床現場で必要とされる看護実践能力との乖離から、新卒看護師の離職が問題になったことを背景に、新人看護職員研修制度が努力義務化された（厚生労働省、2010）。新人看護職員ガイドラインには、新人看護職員が1年以内に経験し、修得を目指す項目と到達の目安が示されている。さらに、新人看護職員を育成する研修体制の組織例が示されており、これによる医療機関の様々な取り組みによって、新卒看護師の離職率は低下傾向を示した（日本看護協会、2012, 2017）。その一方、新人看護職員研修制度開始後の評価（佐々木、2013）においては、1年目への様々なメリットの反面、2年目への支援不足を危惧している看護管理者の意見が述べられている。卒後2年目看護師（以下、2年目看護師とする）の卒後教育に関しては、施設が期待する2年目としての役割の遂行、臨床実践能力や知識の習得が目標であり、2年目看護師への卒後教育は施設に委ねられている現状である（西、2018）。このような状況のなか、2年目看護師は、1年目での学びをもとに、今までの経験よりもさらに複雑な疾患や背景を有する患者受け持ち（内野、石塚、酒井、2017）、1年目で経験の機会が少ない診療の補助（鈴木、2016）など、1年目とは異なる役割が求められる。一方で、看護実践の経験が少なく、看護実践能力が未熟であることにより、先輩看護師から欲しい時に得られるフォロー（内野、石塚、酒井、2017）を望んでいるが、従来のような支援は受けられない（鈴木、2016）という環境の変化にも対応していかなければならない。このように、2年目看護師は役割、環境の変化を受け入れつつも、組織に適応していくことが求められるが、これらがスムーズに受け入れられないとストレスを感じ、これに対処できないと職務不満足（加藤、尾崎、2011）が離職意図を形成すると考えられる。つまり、2年目看護師の役割、環境の変化は、組織適応の阻害要因になるといえる。

組織適応に関する研究においては、卒後3年目までの看護師が離職を留まった経験（神島、中村、須田、平尾、三浦、2009）や新卒看護師の成長プロセス（田中、比嘉、山田、2015）を質的に調査し、組織適応の構造を検討している。これらによれば、個人は組織や看護実践に対する期待と現実のギャップに直面しながらも、組織で居場所を見つけ、自身の役割を明確にすることで、組織に適応していた。これに影響する要因には、組織の雰囲気やタイムリーな支援などの職場環境、自己防衛や自己の振り返りなど個

人の行動が含まれていた。つまり、個人が組織に適応していくうえでは、組織と個人は互いに影響し合い、両者の合致が重要であるといえる。このように、組織と個人を要件として組織適応を捉える概念に「組織社会化」がある。

組織社会化とは、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程である（高橋、1993）。組織社会化の効果として、役割の明確化や職務遂行能力が向上することで、職務満足に繋がり離職意図を抑える（中原、2014）といわれている。これまでの組織社会化の研究では、組織参入により個人の変化が大きい1年目の従業員が主な研究対象者であった（鈴木、酒井、2019）が、2年目看護師が直面する役割、環境変化は、自身の看護実践能力の不足に応じて、自らが支援や指導を求めなくてはならない（内野、石塚、酒井、2017）など、1年目よりもさらなる変化が期待される時期であると考えられる。これに対応できないと組織適応が阻害され、その後のキャリアに影響を及ぼすなど、キャリア形成の上でも重要な時期になると考えられる。組織社会化は、組織に在籍している限り永続的に続くものである（城戸、1982）といわれることから、2年目看護師が自身の役割、環境の変化をスムーズに受け入れ、組織に適応できるよう組織社会化の視点で組織適応の過程を把握することが必要である。そこで、本研究においては、2年目看護師が役割、環境変化をどのように受け入れ組織に適応していくのか、その過程においては、どのような組織の働きかけ、個人の行動とその変化があったのかについてインタビュー調査を行い、2年目看護師の組織適応の過程を組織社会化の視点で検討することとする。このように、当事者の視点で2年目1年間の経験を振り返り、個人が認知した組織の働きかけを把握することは、2年目看護師が期待する職場環境や支援のあり方を検討するための資料になると考える。よって、2年目看護師の組織適応をより促すための環境調整に寄与することが期待される。

## II. 目的

組織社会化の視点を用いて（組織の働きかけ、個人の行動とその変化）、卒後2年目看護師の組織適応の過程を明らかにする。

## III. 用語の定義

### 1. 卒後2年目看護師

看護師免許取得後に初めて就職した病院、病棟で2年間就業している看護師とする。

## 2. 組織社会化

組織社会化の定義は、様々な研究者によって検討されてきたが（鈴木、酒井, 2019）、本研究においては、「個人が、組織内における役割を受容し、組織構成員として参加するために必須の価値観・能力・期待された行動・知識を正しく認知する過程」（Louis, 1980）と高橋（1993）の定義を参考にした。本研究における組織社会化とは、卒後2年目看護師が組織の一員となるために、組織内の役割、環境を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程とする。

## 3. 役割

卒後2年目看護師が日々の業務で受け持つ患者への看護実践、および組織内において特定の個人が担う委員会活動や係活動などの任務とする。

## 4. 組織適応

入職後、同じ病院、病棟で3年目にキャリアパスしたこととする。

## IV. 方法

質的帰納的分析による記述的研究

### 1. 対象者

1年目から2年目、2年目の経験が語れる卒後3年目看護師とした。

### 2. 研究参加者募集方法と参加の手順

対象者の募集方法は、スノーボール方式とした。スノーボール方式の手順は、本研究とは関係なく知り合った3年目看護師Aに文書で研究の概要を説明し、選定条件にあてはまる3年目看護師B.Cを紹介してもらった。B.Cが研究参加に同意した場合は、B.Cから新たな対象者を紹介してもうという対象者個人のネットワークによるスノーボール方式とした。選定条件は、①研究者と面識がない者、②関東圏内の300床以上かつ自施設で新人看護職員研修を導入している施設に勤務している者、③病棟もしくは集中治療室で勤務している者、④看護基礎教育終了後すぐに病院に就職した者、⑤就職後、同じ病棟等で3年目になった者とした。研究者との連絡許可を得た後、研究参加予定者に対して、E-mailによる研究概要の説明、研究参加依頼のPDF文書を送り、1週間後に研究参加の同意を確認した。研究参加の同意が得られた場合は、研究参加者の希望するインタビューの場所と日時を調整した。インタビュー当日に、文書と口頭で再度説明を行い、署名による研究参加の

同意を確認し、録音許可を得てインタビューを開始した。1人あたりのインタビュー回数は1回で50～60分で行った。

### 3. インタビュー内容

組織社会化における『組織』とは、組織社会化が実践される場を内包し、組織社会化の課題と諸課題を個人に達成させるための働きかけを提供し、個人の組織社会化の結果を享受する主体であるとされ、『個人』はキャリア全般を通じて組織社会化を継続的に達成していく主体である（高橋, 1993）とされている。このことからインタビューガイドの内容は、①2年目で感じた1年目とは異なる役割や環境の変化、②2年目看護師個人が認知した2年目1年間での組織の働きかけ、自身の行動とその変化とした。基本情報として、性別・年代・病院設置主体・部署をインタビュー終了後に聴取した。

### 4. 分析方法

逐語録から2年目の役割や環境変化、2年目1年間における組織の働きかけ、個人の行動とその変化に関連した箇所を抽出しコード名をつけ、類似性に基づきサブカテゴリー化、カテゴリー化した。さらに、サブカテゴリーから事象間の関係を注意深く読取り、カテゴリーの関連を検討した。分析の過程ではデータに戻って繰り返し検討し、看護管理学に精通している研究者のスーパーバイズを受けた。

### 5. 倫理的配慮

本研究は、研究者が所属する大学研究倫理委員会の承認を得たのちに実施した（2903-1）。研究参加において、研究参加者の自由意思を尊重しいつでも辞退できることインタビュー中のつらい経験の想起によるフラッシュバックが発生した場合の中断の保障、答えにくい質問に対する拒否権の保障、研究参加による利益、時間的拘束など不利益を回避するため研究参加者が指定する日時と場所の確約、個人情報とプライバシーを保護すること、研究目的以外にデータを使用しないこと、データの安全な管理と破棄方法、研究結果の公表について文書を用いて口頭で説明し、署名による研究参加の同意を得た。

## V. 結果

対象者は8名で全員が20代の女性であった。所属している病院はすべてが300床以上の公的医療機関で、部署は7名が外科系病棟で、1名が内科系病棟であった。

## 1. 卒後2年目看護師の組織適応の過程 (表1)

433コード, 35サブカテゴリー, 12カテゴリーが抽出された。カテゴリーを【】, サブカテゴリーを<>, コードを[ ]で示し説明する。以降, カテゴリーごとに説明していく。

### 1) 【2年目で認知した役割変化】

【2年目で認知した役割変化】は、〈プライマリー看護の開始〉〈2年目が認識する重症看護の開始〉〈1年目と2年目で組む勤務パートナーシップナーシング (以下, PNS)〉〈新たな役割で始まる残業〉〈期待される業務の独り立ち〉〈係メンバーの任命〉から構成されており, 1年目よりもさらに複雑な疾患や背景を持つ患者を自立的に受け持つことであった。また, 1年目看護師への指導的役割や係活動などは, 病棟での立場が変わったと自覚できる環境の変化によるものであった。

〈プライマリー看護の開始〉は, [プライマリー患者を受け持つようになって, 医師と直接話す機会が増えた] など多職種連携の機会が増えることや, [2年目で急に患者の先 (退院後) を見通した関わりをするようになった] など, 患者の生活を見据えた看護計画の立案を自立的に検討することであった。〈2年目が認識する重症看護の開始〉は [2年目の目標はより重症な患者を受け持つこと] など, 2年目が認識する重症患者の受け持ち機会が増えることであった。〈1年目と2年目で組む勤務PNS〉は [1年目とPNSを組むと, 自分が中心になって他職種連携をすることになる] など, 1年目とPNSを組むことで, 通常業務に比べて業務内容が付加されることであった。〈新たな役割で始まる残業〉は [1年目は定時帰宅だが, 2年目は残業が始まる] で, 業務内容の拡大や業務量の多さにより, 時間外勤務を経験することであった。これは, 2年目の新たな役割に付随する役割として認知されていた。〈期待される業務の独り立ち〉は [1年目は先輩の指示のもとに行動していたが, 2年目はいちスタッフとして独り立ちしなければいけない] など, 看護実践の自立が期待されることであった。〈係メンバーの任命〉は, [1年目にはない係りがつく] など, 病棟メンバーの役割を担うことであった。

### 2) 【新たな経験による能力不足の実感】

【新たな経験による能力不足の実感】は, 〈ケアの困難さに直面したことで知るアセスメント不足〉〈知識・技術不足を実感する新たな経験〉〈先輩看護師としての関わり方への難しさ〉で構成され, 看護実践能力の低さに直面することであった。これは, 【2年目で認知した役割変化】を遂行していくことにより実感していた。

〈ケアの困難さに直面したことで知るアセスメント不足〉は [プライマリー患者の看護を考える難しさがある] など, 患者の全体像の把握, 患者のニーズに応じた看護計画の立案の難しさから, アセスメント能力の不足を実感することであった。〈知識・技術不足を実感する新たな経験〉は [医師の介助は, 一度見学すると独り立ちになるが, 見学した通りにはできない] など, 1年目でほとんど経験することがない看護実践により, 知識・技術不足を感じることであった。〈先輩看護師としての関わり方への難しさ〉は [1年目に楽しく仕事をしてもらいたいが, 自分の力不足を感じる] など, 先輩看護師としての責任を自覚する一方で, [1年目に指導することの難しさを感じた] など, 後輩看護師との関わりから自身の知識不足を実感し, 指導の難しさを感じていた。

### 3) 【新たな経験による感情の揺らぎ】

【新たな経験による感情の揺らぎ】は, 〈新たな役割で直面する不安〉〈新たな役割に付与される責任拡大の重圧〉〈1年目と支援体制が変わったことへの戸惑い〉〈多重課題による疲労や焦り〉〈同期看護師と経験値の違いによる学びや焦り〉〈同期看護師の退職〉で構成され, 【2年目で認知した役割変化】に伴う心理的負担であった。

〈新たな役割で直面する不安〉は [プライマリー患者を受け持つことで, 自分が中心で (看護を) 進めることへの不安があった] など, 自立的に看護実践をしていくことにより, 不安に直面することであった。〈新たな役割に付与される責任拡大の重圧〉は [2年目は独り立ちすることで責任が重くなる] など, 役割を遂行した経験により, 責任の大きさや重さを実感することであった。〈1年目と支援体制が変わったことへの戸惑い〉は [2年目はいきなり先輩の目が離れた] など, 今までの指導, 支援が変わったと認識することであった。さらに, [2年目は自分の考えを述べたうえで, 先輩の指導を求めるように言われる] など, 指導を受ける際の姿勢についても, 1年目とは異なる主体性が求められ, 戸惑いを感じていた。〈多重課題による疲労や焦り〉は [業務に追われることで患者への関わりの時間が短縮することへの焦りがあった] など, 時間管理の難しさから, 理想の看護を提供できないことへの葛藤を感じることであった。さらに, [2年目はやらなくてはいけないことが重なり, 精神的に追い込まれた] など, いくつもの役割が重なることによる精神的余裕の欠如もあった。〈同期看護師と経験値の違いによる学びや焦り〉は [死亡退院や急変の経験がある同期の話は勉強になると同時に, 経験がないことへの焦りを感じる] など, 同期看護師が経験した看護実践の話しを聞くことは学びを得る一方で, 自身が経験していないことへの焦りとなっていた。

表1 卒後2年目看護師の組織適応の過程

カテゴリー	サブカテゴリー	代表コード
2年目で認知した役割変化	プライマリー看護の開始	プライマリー患者を受け持つようになって、医師と直接話す機会が増えた
	2年目が認識する重症看護の開始	2年目の目標はより重症な患者を受け持つこと
新たな経験による能力不足の実感	1年目と2年目で進む勤務PNS	1年目と勤務PNSを組むと、自分が中心になって他職種連携をすることになる
	新たな役割で始まる残業	1年目は定時帰宅だが、2年目は残業が始まる
	期待される業務の独り立ち	1年目は先輩の指示のもとに行動していたが、2年目はいちスタッフとして独り立ちしなければいけない
	係メンバーの任命	1年目にはない係りがつく
新たな経験による感情の揺らぎ	ケアの困難さに直面したことと知るアセスメント不足	プライマリー患者の看護を考えると難しさがある
	知識・技術不足を実感する新たな経験	医師の介助は、一度見学すると独り立ちになるが、見学した通りにはできない
	先輩看護師としての関わり方への難しさ	1年目には楽しく仕事をしてもいいのだが、自分の力不足を感じる
	新たな役割で直面する不安	プライマリー患者を受け持つことで、自分が中心で(看護を)進めることへの不安があった
新たな経験による感情の揺らぎ	新たな役割に付与される責任拡大の重圧	2年目は独り立ちすることで責任が重くなる
	1年目と支援体制が変わったことへの戸惑い	2年目はいさなり先輩の目が離れた
	多重課題による疲労や焦り	業務に追われることで患者への関わりの時間が短縮することへの焦りがあった
	同期看護師と経験値の違いによる学びや焦り	死亡退院や急変の経験がある同期の話は勉強になると同時に、経験がないことへの焦りを感じる
1年目の経験による成果	同期看護師の退職	同期が退職したことと2年目が1人になったことはつらかった
パーソナリティや経験に影響した行動の差異	1年目の経験による成果	1年目で先輩と関わったことで、聞きやすい先輩を見つけた
	自ら求める問題解決行動	業務で困ったことがあれば先輩に相談しながら進めた
ロールモデルになる先輩看護師の存在	消極的な性格による行動の委縮	相談したり依頼したりするのが苦手
	ポジティブな性格によるストレスコーピング	基本的に仕事が終わったら悩みやストレスはリセットする
情緒的支援となる看護師長の存在	タイムリーなアドバイスをくれる先輩看護師	自分が足りないことは、その都度、先輩が指導してくれる
	一緒に問題解決してくれる先輩看護師	困ったことがあると、先輩と一緒に調べて考えてくれる
教育・サポート体制が充実している組織風土	受け入れられないと感じる先輩看護師の言動	2年目は受け入れられないと感じる先輩の行動があった
	相談機会となる師長との定期的な面談	先輩との関係性で悩んでいたことを看護師長に相談した際、(私の)仕事態度等を認めて励ましてくれた
理解者となる同期看護師・家族の存在	病棟風土に影響力のある看護師長の存在	師長は、タイムマネジメントに関する業務改善をしてくれたすごい人
	開放的な雰囲気のある病棟風土	病棟内は聞きやすい先輩が多いため、とても雰囲気が良い
教育・サポート体制への満足感	定期的な2年目看護師研修によるケアの成果	プライマリー患者を受け持つ前に、プライマリー看護研修があり実際の看護に役立った
	同期看護師同士で支えあう	2年目を乗り越えられたのは、同期がいたから
教育・サポート体制への期待	家族による支え	仕事のことと悩んだ時は、母親に話を聞いてもらうことで頑張ろうと思えた
	満足感が得られる病棟雰囲気	病棟の雰囲気も良く、仕事に満足している
専門職としての芽生えと展望	他者と比較することで得られる満足感	自分の病院のように教育体制が組まれているところは少ないと感じる
	実践に活かすための研修・勉強会の要望	研修で習っても(実践)できないから、病棟でも急変の勉強会をしてほしい
専門職としての芽生えと展望	先輩看護師との関わりから芽生える指導の要望	2年目の意見を尊重しつつ、不足を補填してくれる指導だと理解しやすい
	ケアを通しての看護の考え方の深まり	患者の死をきっかけに、患者第一の看護の重要性を再認識した
専門職としての芽生えと展望	経験を通して自己成長の実感	疾患や術式の知識を持つことの意味を教えてもらったことで、分からないことは勉強する習慣が身についた
	キャリア展望への期待	先輩のように急性期の看護師として、様々な病棟を経験したい

〈同期看護師の退職〉は「同期が退職したことで2年目が1人になったことはつらかった」との同期看護師が退職したことへの動揺であった。

#### 4) 【1年目の経験による成果】

【1年目の経験による成果】は〈1年目の経験による成果〉のみで構成された。これは、「1年目で先輩と関わったことで、聞きやすい先輩を見つけた」など、1年目の経験が2年目の経験に活かされることであった。

#### 5) 【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】

【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】は、〈自ら求める問題解決行動〉〈消極的な性格による行動の萎縮〉〈ポジティブな性格によるストレスコーピング〉で構成され、個人特性や1年目での経験の影響により、能動的、受動的な行動をとることであった。

〈自ら求める問題解決行動〉は「業務で困ったことがあるれば先輩に相談しながら進めた」など、看護実践の疑問が生じた際は、自ら先輩看護師に質問するなどの主体的な行動であった。加えて、「アセスメント力を高めるために、日々の振り返りや自己学習で新たに知識をつけるようにした」など、役割を遂行した経験により、日々の業務の振り返りが習慣化され、学習意欲への動機づけとなっていた。〈消極的な性格による行動の萎縮〉は「相談したり依頼したりするのが苦手」など、もともとの消極的な性格が影響し、先輩看護師からの支援を待つという受け身の行動を変えられないことであった。さらに、「先輩に呆れられるのではないかと思ひ質問できない」など、否定的な他者評価の先読みにより、自身の行動や考えに自信が持てないということが、受け身の行動を変えることの難しさとなっていた。〈ポジティブな性格によるストレスコーピング〉は「基本的に仕事（が）終わったら悩みやストレスはリセットする」で、ストレスマネジメント能力が高い対象者の行動であった。

#### 6) 【ロールモデルになる先輩看護師の存在】

【ロールモデルになる先輩看護師の存在】は、〈タイムリーなアドバイスをくれる先輩看護師〉〈一緒に問題解決してくれる先輩看護師〉〈受け入れられていないと感じる先輩看護師の言動〉で構成され、先輩看護師との関わりに関することであった。

〈タイムリーなアドバイスをくれる先輩看護師〉は「自分に足りないことは、その都度、先輩が指導してくれる」など、自身の能力に応じ、先輩看護師から適確な指導を受けることであった。これは、指導に限らず「2年目でつらい時期に、1年目の時のプリセプターは話を聞いてくれ

る時間を作ってくれた」などの精神面への支援もあった。〈一緒に問題解決してくれる先輩看護師〉は「困ったことがあると、先輩と一緒に調べて考えてくれる」など、2年目の疑問を共感し、共に問題解決に向けて行動してくれる先輩看護師であった。〈受け入れられていないと感じる先輩看護師の言動〉は「2年目は受け入れられていないと感じる先輩の行動があった」など、関わりの少ない先輩看護師に対する評価であった。

#### 7) 【情緒的支援となる看護師長の存在】

【情緒的支援となる看護師長の存在】は、〈相談機会となる師長との定期的な面談〉〈病棟風土に影響力のある看護師長の存在〉で構成され、精神的な支援者となっていた。

〈相談機会となる師長との定期的な面談〉は「先輩との関係性で悩んでいたことを看護師長に相談した際、（私の）仕事態度などを認めて励ましてくれた」など、看護師長との面談は、悩みを相談できる機会であることに加え、自身の看護実践への承認が得られる機会となっていた。〈病棟風土に影響力のある看護師長の存在〉は「師長は、タイムマネジメントに関する業務改善をしてくれたすごい人」など、看護師長の革新的な行動による業務改善が働きやすさに直結することを実感し、看護師長への信頼感を持つきっかけとなった。

#### 8) 【教育・サポート体制が充実している組織風土】

【教育・サポート体制が充実している組織風土】は、〈開放的な雰囲気のある病棟風土〉〈定期的な2年目看護師研修によるケアの成果〉で構成され、職場における環境要因そのものであった。

〈開放的な雰囲気のある病棟風土〉は「病棟内は聞きやすい先輩が多いため、とても雰囲気が良い」など、職場内環境が良好で、先輩看護師からの支援が充実しているなどの職場内における支援体制に関することであった。〈定期的な2年目看護師研修によるケアの成果〉は「プライマリー患者を受け持つ前に、プライマリー看護研修があり実際の看護に役立った」との集合研修による学びが、日々の看護実践に活かされることであった。さらに、「2年目の集合研修は、1年目からの成長を振り返るきっかけになる」など、集合研修が自身の看護実践を振り返る機会となり、さらなる学びを得るなどの教育体制に関することであった。

#### 9) 【理解者となる同期看護師・家族の存在】

【理解者となる同期看護師・家族の存在】は、〈同期看護師同士で支えあう〉〈家族による支え〉で構成され、2年目看護師が直面している状況を同調してくれるよき理解者であり、2年目看護師の重要な支援者であった。

〈同期看護師同士で支えあう〉は「2年目を乗り越えられたのは、同期がいたから」など同じ境遇にいる同期看護師の存在は、2年目を乗り越えるための重要な人的資源であることが語られた。〈家族による支え〉は「仕事のことで悩んだ時は、母親に話を聞いてもらうことで頑張ろうと思えた」との家族の支えが次の勤務への原動力となった。

#### 10) 【教育・サポート体制への満足感】

【教育・サポート体制への満足感】は、〈満足感が得られる病棟雰囲気〉〈他者と比較することで得られる満足感〉で構成され、2年目の経験を通じて形成された組織への評価であった。

〈満足感が得られる病棟雰囲気〉は「病棟の雰囲気も良く、仕事に満足している」など、職場環境に対する満足感を持つことであった。〈他者と比較することで得られる満足感〉は「自分の病院のように教育体制が組まれているところは少ないと感じる」など、自身の病院、病棟の職場環境や教育体制を他病院・病棟と比較し満足感を得ることであった。

#### 11) 【教育・サポート体制充実への期待】

【教育・サポート体制充実への期待】は、〈実践に活かすための研修・勉強会の要望〉〈先輩看護師との関わりから芽生える指導の要望〉で構成され、自身が望む教育、支援が合致しないことにより形成される組織への評価だった。

〈実践に活かすための研修・勉強会の要望〉は「研修で習っても（実践）できないから、病棟でも急変の勉強会をしてほしかった」など、研修における知識のみの学びでは、実践に活かされないことを実感していた。そして、実践に活かすための教育や研修の開催を期待していた。〈先輩看護師との関わりから芽生える指導の要望〉は「2年目の意見を尊重しつつ、不足を補填してくれる指導だと理解しやすい」など、2年目を尊重した指導や支援を求めることであった。

#### 12) 【専門職としての芽生えと展望】

【専門職としての芽生えと展望】は、〈ケアを通しての看護の考え方の深まり〉〈経験を通しての自己成長の実感〉〈キャリア展望への期待〉で構成され、2年目での様々な経験で、看護に対する考えや姿勢を見直すきっかけとなったことにより、意識、行動の変化を実感することであった。また、目標とする先輩看護師との関わりによる学びもまた、意識、行動の変化となり、自身のキャリアを明確化するきっかけとなっていた。

〈ケアを通しての看護の考え方の深まり〉は「患者の死

をきっかけに、患者第一の看護の重要性を再認識した」[2年目は大変だったが、やりがいも感じている]など、2年目の経験を乗り越えたことが充実感となり、看護に対する考えや姿勢の変化を実感することであった。〈経験を通しての自己成長の実感〉は「疾患や術式の知識を持つことの意味を教えてもらったことで、分からないことは勉強する習慣が身についた」など、先輩看護師からの指導や様々な患者との関わりによる学びは、より良い看護実践の実現に向けて、自身の行動を変化させることにつながった。これは、自己学習の必要性を再確認するなど、自身の成長を実感できる行動の変化となった。〈キャリア展望への期待〉は「先輩のように急性期の看護師として、様々な病棟を経験したい」など、目標とする先輩看護師の存在により、自身のキャリア像を確立し始めていた。

## 2. 卒後2年目看護師の組織適応の過程を構成するカテゴリー間の関係

卒後2年目看護師の組織適応の過程を構成するカテゴリーは、【2年目で認知した役割変化】により【新たな経験による能力不足の実感】【新たな経験による感情の揺らぎ】となっていた。これらは、【ロールモデルになる先輩看護師の存在】【情緒的支援となる看護師長の存在】【教育・サポート体制が充実している組織風土】【理解者となる同期看護師・家族の存在】【1年目の経験による成果】【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】の影響を受けていた。なお、【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】は、【1年目の経験による成果】が影響していた。この一連の過程は、【教育・サポート体制への満足感】【教育・サポート体制充実への期待】【専門職としての芽生えと展望】へと発展していた。

## VI. 考 察

本研究においては、卒後2年目看護師の組織適応の過程を組織社会化の『組織』『個人』の視点を用いて検討したことから、『組織』『個人』を参考に考察を述べていく。

### 1. 組織社会化の概念と研究視点

『組織』とは、組織社会化が実践される場を内包し、組織社会化の課題と諸課題を個人に達成させるための働きかけを提供し、個人の組織社会化の結果を享受する主体である。働きかけを提供する組織の施策は組織社会化戦術（以下、社会化戦術）といわれ、個人を組織に適応させるための組織の働きかけ（Van Maanen & Schein, 1979）である。また、これらを提供するメンバーには、上司、先輩、同僚、同期、後輩が含まれる。組織エージェンシーとの関

係が良好であるほど、社会化戦術の効果を示し組織適応を促すとされる。

『個人』とは、キャリア全般を通じて組織社会化を継続的に達成していく主体である。組織参入前の『個人』は、これから参入する組織への期待形成から組織参入後の状況を肯定的に予測するが、組織参入後、期待と実際のギャップからリアリティショック (Schein, 1978) に直面するとされている。リアリティショックは、『個人』の組織社会化を阻害する現象である一方で、組織に適応するための学習課題 (中原, 2014) でもあることから、組織エージェンシーによる社会化戦術を適切に施す必要がある (高橋, 1993)。一方で、『個人』は『組織』からの働きかけを受けるだけでなく、自らも『組織』に働きかけ、自身の組織社会化を動機づける存在である (尾形, 2016)。この行動はプロアクティブ行動とよばれ、組織適応を促す (Morrison, 1993; 尾形, 2016) と報告されている。

## 2. 卒後2年目看護師の組織適応の過程

卒後2年目看護師は、【2年目で認知した役割変化】が【新たな経験による能力不足の実感】【新たな経験による感情の揺らぎ】となっていた。これらは、1年目から2年目で形成された2年目の役割に対する期待形成であり、この期待形成が期待と現実とでギャップを感じたのだと考える。つまり、2年目看護師は【2年目で認知した役割変化】によるリアリティショックが生じていると考えられる。リアリティショックは、組織に適応する過程での学習課題といわれているように、【新たな経験による能力不足の実感】は自身の看護実践能力の不足を学ぶことであった。特に、〈1年目と支援体制が変わったことへの戸惑い〉は、これまでのような指導や支援が受けられないことへの動揺であったが、この一方で支援体制が変わったということを知ることであり、〈自ら求める問題解決行動〉として主体的な行動につながったのだと考える。リアリティショックは、うつなど否定的な心理反応が生じる (水田, 2004) ことから、組織適応の阻害要因として捉えられてきたが、2年目看護師にとって【2年目で認知した役割変化】は、能力不足の実感や感情の揺らぎを生じながらも、自身を知るイベントになったのだと考える。つまり、2年目看護師が直面するリアリティショックは、組織適応の阻害要因となる一方で、自身を成長させるための動機づけになるのだと考える。このように2年目看護師がリアリティショックをより良く対処するには、【ロールモデルになる先輩看護師の存在】【情緒的支援となる看護師長の存在】【理解者となる同期看護師・家族の存在】【教育・サポート体制が充実している組織風土】といった外部からの働きかけが重要であっ

た。それは、2年目看護師が役割を遂行していく過程で直面している課題を解決するための重要な働きかけであった。たとえば、先輩看護師と共に問題を解決したという経験は、先輩看護師の行動自体が見本なり、看護実践能力を向上させていくことで2年目看護師の考えや行動に影響をもたらした。このように先輩看護師との関わりは、〈経験を通しての自己成長の実感〉として不足している能力を補うための学習行動へとつながっていった。加えて、教育・サポート体制においても、院内の2年目看護師研修は新たな能力を獲得する機会であり、開放的な雰囲気による職場で習得した看護実践能力を発揮することは、2年目看護師の主体的な行動を促した。さらに、看護師長から看護実践の承認を得られることや同じ境遇にいる同期看護師の存在は、2年目看護師の情緒面に影響をもたらした。組織内での存在意義を高めた。従来のリアリティショックに関する研究においては、先輩看護師や看護管理者などの人的支援 (水田, 2004) の重要性が報告されているが、だれによるどのような支援が影響するのかは明らかになっていない。本研究の結果から、2年目看護師がリアリティショックをより良く対処するには、先輩看護師、看護師長、同期看護師のそれぞれの役割に応じた働きかけが重要であることが分かった。さらに、2年目看護師のリアリティショックには、【理解者となる同期看護師・家族の存在】として『組織』外の家族が含まれた。同居している家族の存在は看護師の燃え尽き現象に関連する (南, 山本, 太田, 井部, 上泉, 西尾, 1987) ことから、2年目看護師がリアリティショックを対処するのに、家族は重要な存在であることが明らかになった。このように、2年目看護師の組織適応には、『組織』内外の支援者による適切な働きかけが重要であることがわかった。

一方、この過程においては【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】の〈自ら求める問題解決行動〉も重要であった。これは、看護実践の疑問や課題への解決に向けて、自ら先輩看護師に質問することや不足知識を補うための自己学習をするなどの主体的な行動であり、プロアクティブ行動に該当すると考える。加えて、これに類似する行動には、組織参入前の情報探索行動があり、組織参入後の組織適応に影響する (竹内, 2012) といわれている。2年目看護師にとって、1年目で獲得した看護実践能力や対人関係による学びは【1年目の経験による成果】として、【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】の〈自ら求める問題解決行動〉〈消極的な性格による行動の萎縮〉という2年目看護師の行動にプラスにもマイナスにも影響を及ぼした。このことから、【1年目の経験による成果】は2年目看護師の組織適応に影響する重要な学びとなっていることが考えられる。それは、2年目での経験も

また、組織適応に影響する重要な学びとなるということであるため、『個人』の学びに応じて『組織』の適切な働きかけが必要である。特に、〈消極的な性格による行動の萎縮〉の2年目看護師は、否定的な他者評価の先読みが行動を起こせないでいる要因となっていたことから、『組織』は本人が自身の行動、考えに自信が持てるよう情緒面に配慮した働きかけを行う必要があると考える。つまり、『個人』の主体的な行動を伸ばしていくためには、『個人』のパーソナリティを重視した働きかけが必要であることがわかった。

このように、2年目看護師が組織に適応していく過程においては、『組織』内外の適切な働きかけ、『個人』の経験による学びが重要であった。2年目看護師は、自己の考える2年目の役割という役割期待の一方で、周囲に頼りたいという思いから役割葛藤を抱いている（久保寺，2014）。このことが、【教育・サポート体制への満足感】【教育・サポート体制への期待】という自身の状況に応じた『組織』の働きかけへの評価となり、職場への満足、不満足を形成するきっかけになっていたのだと考える。こうした経験のすべてが『個人』の学びとなることで、【専門職としての芽生えと展望】により、看護専門職としての自覚と責任が自身の看護実践の課題解決に向けた学習意欲につながっていった。そのため組織は、2年目看護師のパーソナリティや経験による学びを考慮し、2年目看護師が疑問や不安を表現できるような雰囲気づくり、2年目看護師の疑問や考えを引きだし、思考に働きかける指導の工夫、2年目看護師の前向きな気持ちに配慮した職場環境の調整が必要である。

## VII. 結論

本研究においては、2年目の経験が語れる3年目看護師を対象に『組織』『個人』の視点で卒後2年目看護師の組織適応の過程をインタビュー調査した。その結果、2年目看護師の組織適応の過程は【2年目で認知した役割変化】から【専門職としての芽生えと展望】として3年目にキャリアパスすることであった。【2年目で認知した役割変化】は【新たな経験による能力不足の実感】【新たな経験による感情の揺らぎ】となっていた。その過程においては、【ロールモデルになる先輩看護師の存在】【情緒的支援となる看護師長の存在】【教育・サポート体制が充実している組織風土】【理解者となる同期看護師・家族の存在】の組織内外の働きかけ、【1年目の経験による成果】【パーソナリティや経験に影響した行動の差異】の個人の行動により対処していた。こうした経験は【教育・サポート体制への満足感】【教育・サポート体制充実への期待】として組織

への評価となり、【専門職としての芽生えと展望】により自身のキャリアへの期待となっていた。2年目看護師の組織適応の過程においては、組織の働きかけや個人の経験による学びが影響することが示唆されたため、組織は個人の学びに応じた適切な働きかけを行うことが重要である。

## VIII. おわりに

本研究においては、組織社会化の視点を用いて、卒後2年目看護師の組織適応の過程を個人の経験から把握した。組織適応をとらえる上では、個人と組織のマッチングは重要であったことから、今後は、組織の視点で個人への働きかけを検討することが必要である。

## IX. 限界と課題

本研究は対象者のネットワークを利用したスノーボール方式であったことから、個人特性の偏りが生じていることが考えられる。今後は、転用、一般化に向けて、研究対象者の選定要件の精選、質から量への検証など研究方法のさらなる検討が必要である。

研究にご協力くださった3年目看護師のみなさまに深く感謝いたします。

### 利益相反の開示

本研究における利益相反は存在しない。

### 引用文献

- 神島滋子，中村恵子，須田恭子，平尾明美，三浦博美（2009）. 救急部に勤務する卒後3年目までの看護師の職場適応構造—インタビューの分析より—. *日本救急看護学会雑誌*, 11 (1), 1-11.
- 加藤栄子，尾崎フサ子（2011）. 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討, *日本看護管理学会誌*, 15 (1), 47-56.
- 城戸康彰（1982）. 日本企業における組織社会化とそのモデル. *金沢経済大学論集*, 16 (1), 355-378.
- 厚生労働省（2010）. 新人看護職員研修について.  
<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/2010/01/04.html>
- 久保寺芳枝（2014）. 卒後2年目看護師の感じる役割期待と役割葛藤. *神奈川県立保健福祉大学実践教育センター, 看護教育研究集録*, 39, 133 - 139.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Setting. *Administrative Science Quarterly*, 25, June. 226-251.
- 南裕子，山本あい子，太田喜久子，井部俊子，上泉和子，西尾鏡子（1987）. 看護婦のもえつき現象とストレスおよびソーシャルサポートの関係について. *聖路加看護大学紀要*, 12, 26-34.

- 水田真由美 (2004). 新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックと回復に影響する要因—. *日本看護研究学会雑誌*, 27 (1), 91-99.
- Morrison, E. W. (1993). Newcomer Information Seeking: Exploring Types, Modes, Sources, and Outcomes. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 557-589.
- 中原淳 (2014). 経営学習論 人材育成を科学する (第2版). 東京: 東京大学出版.
- 日本看護協会 (2013). 「2012年病院における看護職員需給状況調査」速報.  
[http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf)  
(2015/9/1 アクセス)
- 日本看護協会 (2018). 「2017年病院看護実態調査」結果報告.  
[http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20180502103904\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf)
- 西千秋 (2018). 2年目看護師教育に関する文献検討. *大阪医科大学看護研究雑誌*, 8, 84-91.
- 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 (23), 77-102.
- 佐々木幾美 (2013). 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究, 平成24年度総括研究報告書.  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Isaikyoku/0000077516.pdf>
- Schein, E. H. (1978) / 二村敏子, 三善勝代 (1991). キャリア・ダイナミクス 12 版 (89-103). 東京: 白桃書房.
- 鈴木洋子 (2016). 卒後2年目看護師のリアリティショック構成因子と職場環境要因に関する研究. 目白大学大学院修士論文.
- 鈴木洋子, 酒井美絵子 (2019). 若手従業員の組織社会化に関する文献検討. *武蔵野大学看護学研究所紀要*, 13, 31-39.
- 高橋弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題. *経営行動科学*, 8 (1), 1-22.
- 竹内倫和 (2012). 新規学卒就職者の組織適応プロセス: 職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から. *学習院大学経済論集*, 49 (3), 143-160.
- 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子 (2015). 看護実践における新人看護師の成長のプロセス. *富山大学看護学会誌*, 15 (1), 1-16.
- 内野恵子, 石塚淳子, 酒井太一 (2017). 2年目看護師の体験から考える成長発達過程. *順天堂大学保健看護学部順天堂保健看護研究*, 5, 59-66.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). "Toward of Theory of Organizational Socialization". *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.