HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	看護師の組織社会化に関する研究レビュー
著者	齋藤，健; Saito，Masaru
引用	北海学園大学大学院経営学研究科　研究論集(23)：1-7
発行日	2025-03

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

看護師の組織社会化に関する研究レビュー

齋　藤　　健

Ⅰ．はじめに

新卒看護師の離職率は，日本看護協会が2019年に行った病院看護実態調査結果で7.8％と報告されている。一般企業における新規大学学卒者の離職率が2018年では14.6％であり，新規大学学卒者と比べると低い水準で推移している。しかし，毎年57,000人の新卒看護師が生まれていることから，4,000人の新卒看護師が離職していることになる。このことは，一般企業での新規大学学卒者の離職と同様に，人材確保の観点から問題となっている。医療の現場では，2010年4月に新人看護職員研修が努力義務化されてから新人看護師の離職率は大幅に減少しているものの，看護師不足の解消にむけて新卒看護師の離職防止という課題を抱えている。

離職が看護師個人に与える影響は，継続した技能形成や専門性向上の阻害，将来的に得られる賃金の減額および昇進への影響，心理的ダメージが考えられる。一方，組織に与える影響は，組織内部の技能蓄積の阻害や人員不足，新規採用における金銭的コスト，育成にかかる人的コストが考えられる。

新卒看護師は，看護師になることを志し，看護学校や看護大学など看護師養成所に入学し，臨地実習で病院に赴き，看護師が働く現場を見て，臨床看護師や入院している患者との交流によって看護師の仕事を経験する。その経験を通して，看護師として病院で働くことの楽しさや，逆に厳しい現実を知り，臨床で働く看護師のイメージを持ち，看護師になることの準備をする。また，新卒看護師を受け入れる組織は，新卒看護師がスムーズに学生から仕事を持つ社会人そして看護師へと移行できるよう，プリセプター制度やパートナーシップ・ナーシング・システムなどの新卒看護師の支援システムの導入を行っている。

新卒看護師は看護師になることを志し，看護師になる前から看護師の業務を体験し，病院である組織を実際に見ることで看護師として働いている自分のイメージを持ち，就職後は組織から様々な支援を受けているにもかかわらず，新卒看護師の約1割は離職の意向を決めてしまう。新卒看護師が離職の意向を持つことを促進した要因としては，「リアリティショック」「職業的アイデンティティ」「看護業務に関するストレス」「労働条件」「職場内の人間関係」「看護の実践能力不足」「個人の心身の健康問題」などがある（古野・中尾，2011；三井 et al., 2007；細川 et al., 2000；片桐・坂江，2016；鬼澤・松永，2011）。

一方，約9割の新卒看護師は，離職した新卒看護師と同じような経験や様々な感情を抱えながらも就業継続の意思をもっている。離職願望を抑制させ，就業継続を促進した要因として，「看護師としてのやりがいや自覚」，「同期（仲間）との励まし合い」，「先輩看護師への尊敬の気持ち」などがあげられている（片桐・坂江，2016）。また，新人看護師が「離職を踏み止まった理由」は，「辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感」「今後について，先輩看護師・同期と話せたこと」「離職したいほど辛いのは当然という思い」「患者の感謝と励ましに多々支えられたこと」「同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと」「3年間は生活の為に働く」「看護という職業に対する思い」であった（今井・高瀬，2016）。さらに，就業継続の理由として，「患者とのかかわりが楽しい」と言ったポジティブな理由だけではなく，「やめる勇気がない」といったネガティブな理由もあった（山田 et al., 2008）。

先行研究の知見をみると，新卒看護師の離職願望，就業継続には，様々な要因があるが，組織要因と個人要因の2つがあることが見出せる。このことから，新卒看護師の離職願望を低減させ，就業継続へとつなげるためには，個々の要因を検討するより，個人要因，組織要因，個人と組織間の相互作用について検討することにより様々な示唆を得られると考える。

看護師個人と組織との関係性に関して，経営学領域では個人が組織に調和していく過程として組織社会化という概念を使って研究が行われている。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（髙橋，1993）。組織社会化の要件として基本となるものは，組織と個人である。新卒看護師は，組織社会化の達成によって組織内キャリアの第一歩を成功で収めることとなり，その後の順調なキャリア発達につながっていく。組

織社会化のプロセスにおいて，個人は職務への満足感を高め，組織との同一化や愛着などが生まれ，離転職を考える可能性が低くなり，ストレスは減少し，長期にわたって安定した業績（生産性）を挙げるための基礎が作られていく。組織の側からすれば，職場の対人関係が良好になり，組織目標や組織文化に対する個人の態度や取り組み方が強固なものとなり，長期にわたって職務遂行に長けた個人が定着し，安定した業績・生産性を示すようになる（髙橋，2002）。

病院に就職した新卒看護師が持つ課題は，看護師として必要な基礎的なスキルの習得だけに限らない。職業生活をおくる上での人間関係の構築，権限の受け入れ，職務上の責任の受け入れ，そしてワークライフバランスなど，社会人としての課題も抱えることになる。新卒看護師が社会人としての役割や環境を受け入れ，組織に適応していくことは，看護師として職業生活を継続していく上で重要である。新規学卒就職者が学校から職業への円滑な移行を行うためには，職業との適合と組織との適合との双方が重要である（竹内，2009）とされている。新卒看護師にとって組織との適合とは組織社会化の達成である。組織社会化の達成は，結果として新卒看護師の早期離職を抑制すると考えられる。管理者は，組織社会化の概念を用い，新卒看護師がどのような行動や思考を持ちながら組織に適応していくのか，そして組織のどのような関わりが効果的であるのかを理解することで，新卒看護師の就業継続に向けて有効な支援をすることができる。

新卒看護師が組織社会化を達成するために必要な課題や要因を明らかにすることは意義があると考える。そこで，本研究では看護師における組織社会化やそれに関わる課題について，新卒看護師に限らず，内部異動をした看護師，再就職をした看護師を対象として，先行研究の内容を分類・整理する。

なお，新卒看護師に類似した表記に新人看護師がある。本論文では，未就業で看護師の国家資格を得た後，初めて看護師として就業する者を新卒看護師という表記を用いるが，文献等を引用する場合にはその文献での表記を用いる。

Ⅱ．方　　法

1．文献検索から収集・選択までのプロセス

看護師における組織社会化の文献は多くはない。そこで本研究で参照する組織社会化の文献は，年代を限定せずに検索した。国立情報学研究所 CiNii（令和 6 年 9 月 16 日現在の検索データ）を用いて，文献検索期間を検索可能な期間から 2024 年 9 月までとした。検索用語には本研究の主旨に基づき，「組織社会化」と「看護師」を用いてフレーズ検索を行い，56 件が該当した。組織社会化について一定の記述があり，目的・方法・結果・結論に相当する記載がある文献を分析とする対象として，20 件を抽出した。さらに，検索した文献の参考文献から組織社会化についての記述がある文献を分析する対象に加え，22 件とした。22 件の論文の研究対象者の内訳は，新卒看護師が 14 件，2 年目看護師が 2 件，1 ～ 3 年目の若年看護師として 1 件，組織内異動看護師が 1 件，再就職看護師が 4 件であった。

対象とした文献を Excel に入力し，その文献リストから重複文献の削除を行い，データベースを作成した。データベースは，文献番号，題名，著者名，掲載雑誌及び巻・号・頁・発表年，論文要旨から構成されている。なお，採用論文は原著論文，研究報告，事例報告，資料，学術集会発表（口演・示説）とした。

2．データ分析

収集した文献をもとに，文献に記載されている看護師における組織社会化の「概念」「関連する概念」「組織社会化研究対象の属性」「組織社会化のテーマ（対象）」「組織社会化の期間」「組織社会化を達成するまでの過程と達成に影響を与えた要因」「組織社会化の測定尺度」「組織社会化達成後の帰結」に関する記述を整理し，内容分析を行った。

Ⅲ．結　　果

1．概念

組織社会化は，社会学の一用語である「社会化」の下位概念である。経営学領域における定義として，「組織の役割を引き受けるのに必要な社会的知識と技能を個人が獲得していく過程（Van Maanen & Schein, 1979）」や「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（髙橋，1993）」が代表的である。

看護学領域における定義は，「新規参入した組織の成員として必要な知識，技術，規範，役割を学習すること（小西 et al., 2020）」，「新卒看護師の社会化とは，新卒看護師が，所属している部署の行動様式を取り入れ，看護専門職業人として成長する過程（竹内，2011）」，「新人看護師の組織的社会化は，病棟組織の中に看護師としての馴染んでいく過程（末永，2016）」等がある。

卯川（2016）は，組織社会化の概念分析にて定義や属性を明らかにすることを試みている。組織社会化の属性として，①組織の規範・価値・行動様式を受け入れる，②職務遂行に必要な技能を習得する，③組織に適応していく過程にある，の 3 つを見出している。看護分野においては，速やかに日常業務で必要とされる看護技術が習

得できるように周囲の他者が積極的に新人看護師を支援していく重要性を示唆している。

それぞれの定義をみると，組織の適応には，「組織の規範，価値，行動様式になじむこと」と「職務遂行に必要な技能を習得すること」の２つの側面があることがわかる。「組織の規範，価値，行動様式になじむこと」は職位や役職は関係なく組織における行動や人間関係の学習であり，「職務遂行に必要な技能を習得すること」は組織における職位の役割を果たすためのスキルの学習である。組織社会化の研究において，この２つの側面を分けて独立させて各側面として取り上げることもできるし，２つの側面の相互作用を含めて取り上げることもできると考えられる。

２．関連する概念

組織社会化に関連する概念として，「職業社会化」があり，「職業担い手に期待されている職務遂行能力や態度，職業倫理，職業観などが取得される過程」（高橋，1993）と定義される。職業社会化は，職業が職務そのものであり，職業そのものの価値観や技能を習得する概念として捉えることができる。この職業社会化は，看護師のように国家資格を所持し，その職業特有で独占業務を持つ職業が対象となっているものが多く，「職業社会化」と「組織社会化」は別の概念として捉えることが妥当である。

末永（2016）は，新人看護師の育成における課題解決のために，新人看護師の社会化に関する課題のうち，特に組織社会化に着目し，その実態と組織社会化が職業社会化とどのように関連しているのかを報告している。新人看護師は，職業社会化に関して看護職に固有の価値や態度の獲得，看護ケアの提供に必要な専門的な技能の習得をしている。そして，組織社会化に関して組織で働くために必要な一般的な技能の習得，組織の規範や価値・行動様式の受け入れといった社会化課題に取り組んでいることを明らかにした。組織で働くために必要な一般的な技能の習得に影響する要因として，①看護基礎教育歴，②配属希望，③困った時に聞きやすい雰囲気の程度の３つを抽出した。また，組織で働くために必要な一般的な技能やチームが求める規範や価値・行動様式の受け入れに関する学びは，アセスメントの実施や知識の増加，患者の見方の広がり，様々なケア方法の学習，患者に適した目標の設定等の専門的なスキルにつながっていた。このことから，組織社会化に関する課題の達成は職業社会化に関する課題の達成に関与していると言える。また，新人看護師の成長の軌跡にはターニングポイントがあり，そのきっかけとなる出来事は，夜勤の開始や自立，業務の拡大，プライマリー患者や重症患者の受け持ち等であり，それまでよりも少し難しい課題に取り組むことが新人看護師の成長をもたらしていることを示唆した。

３．組織社会化研究対象の属性

看護師における組織社会化における研究対象の属性は，新規に組織に参入する新卒看護師（例えば末永，2016），組織間異動看護師（篠原，2024），再就職をした看護師（例えば小西 et al., 2014）がある。また，２年目看護師（鈴木，2020a）や３年目看護師（尾形，2012）を対象としている研究もある。特に，新卒看護師を対象にした研究が多い。

研究の多くは，対象者が新卒看護師であり，早期離職対策として離職行動の抑制を目的に組織適応をテーマにした組織社会化研究が行われている。組織間異動看護師や再就職看護師も同様に離職行動抑制を目的に組織適応をテーマにした研究が行われている。

２年目以降の看護師を対象にした研究は，多くはないものの，看護師としてのスキル習得や役割遂行に焦点を当てたキャリアについて組織社会化研究が行われている。

４．組織社会化のテーマ（対象）

組織社会化の要件の基本となるものは，「組織」と「個人」である。「組織」とは，組織の特徴および組織が個人に及ぼす影響のことであり，「個人」とは，個人の特徴および個人が組織に及ぼす影響のことである（高橋, 1993）。組織社会化を考えるときは，組織そしてその組織に所属する個人が対象となり，それぞれが影響を与える内容を捉える必要がある。

①組織が個人の組織社会化に及ぼす影響に関する研究

組織の役割は，個人が継続的に組織社会化を達成できるように働きかけることである。組織が個人に働きかける視点として，組織社会化戦術と組織エージェンシーがある。

組織社会化戦術とは，個人に働きかける組織の施策であり，役割から役割への移行における個人の経験がその組織の他者によって構造化・組織化される方法である（Van Maanen & Schein, 1979）。看護師の組織社会化戦術に関する研究は，河本 et al.（2021）による組織適応のために新人看護師の部署目標発表会参加による学びを明らかにする研究がある。入職後早期に部署目標発表会に参加し，看護管理者が自身の言葉で自部署の方向性を示し，想いを伝えることにより，新人看護師の帰属意識を高め組織へのコミットメントの強化と組織社会化の支援になることを明らかにした。

組織エージェンシーとは，前述した組織社会化戦術を施す組織のメンバーのことである。組織エージェンシーは，組織のメンバーである上司，先輩，同僚，同期，後輩が含まれる。組織エージェンシーに関する研究は，亀岡・冨樫（2014）が行った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についての研究がある。結果として，プリセプターのリーダーシップ行動は新人看護師の組織社会化に関連していた。新人看護師の組織社会化を促進させるために，プリセプターのリーダーシップの発揮が必要であること，新人看護師の組織社会化が促進されれば，プリセプターと新人看護師の関係が良好となることを明らかにした。

②個人が個人の組織社会化に及ぼす影響に関する研究

「個人」は，キャリアを通じて継続的に組織社会化を達成していく主体である。「個人」の研究視点には，プロアクティブ行動，学習課題がある。

プロアクティブ行動について，卯川・細田（2023）が，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を明らかにしている。結果として，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，職場適応状態に影響を及ぼしていた。新人看護師が職場に適応するためには，組織からの働きかけだけではなく，新人看護師自身もプロアクティブを発揮する重要性を示唆している。しかし，新人看護師は社会人としても未熟であり，組織の中で自己を表現することが難しい。新人看護師の対人的な社会的スキルを認知的側面，行動的側面から評価し，社会的スキルがうまく獲得できていない新人看護師には，ただ単に専門的知識や技術を教育するだけでなく，社会的スキル獲得を促進するための支援も必要になってくることを示唆した。

学習課題について，小西 et al.（2020）は，病院に再就職した看護師が新規参入した組織で知識，技術，規範，役割的側面について学習した内容を明らかにした。結果として，【新規参入した部署で必要な知識・技術を身につける】【再就職を機に看護の幅を広げる】【既存職員に配慮したコミュニケーション能力を磨く】【習得してきたスキルを病院の業務基準・業務手順に合わせて修正する】【病院のマニュアルに忠実に従う】【病院の運営方針に従って行動する】【過去の実務経験で培った価値判断に基づいて行動する】【妥協点を見つけて部署の業務基準・業務手順を受け入れる】【部署の独自ルールは変えられないと割り切りながら業務をこなす】【求められる役割を受け入れて実践する】【再就職を機に看護とは何かを見つめなおす】の 11 カテゴリーを抽出した。再就職した看護師は，新規参入した部署で看護を実践するために必要な知識・技術を身につけることを最優先に学習をしていた。組織の規範については，これまでの経験から得られた持論を容易に転換するのではなく，【過去の実務経験で培った価値判断に基づいて行動】していた。そして【求められる役割を受け入れて実践する】ことで新規参入組織における自分の居場所をいかにつくるかを学習していることを明らかにしていた。

5．組織社会化の期間

看護師の組織社会化の開始から達成までの期間を明らかにしている文献はなかった。そのため，看護師の個人の組織社会化がいつ開始され，いつ終了するかははっきりしていない。経営学分野においても組織社会化の開始時期や終了期間ははっきりしておらず，いまだ定説はないとしている（高橋，1993）。

組織社会化の開始と達成の時期は，組織社会化を達成する対象とテーマにより変化する。組織に新規参入する看護師の組織社会化であるなら，組織参入が開始時期となり，組織でとるべき行動や態度，パフォーマンスができるようになった時点を達成時期とすることができる。この場合，組織社会化の始まりから達成までは短い期間であり，組織社会化の測定や実証は行いやすくなる。一方，個人のキャリアに主眼をおいた場合，看護師の仕事を継続している限りそのキャリアの終わりはないため，達成時期を設定することは難くなる。また，キャリア達成までに組織社会化を構成する要因以外の他の要因も影響することも考えられ，キャリア達成までの組織社会化の測定や実証は難しくなる。

看護師は学生時代に臨床実習があり，看護師が働いている組織に参加する機会がある。この状況は組織への参入前の社会化としての予期的社会化といえるため，看護師の組織社会化の始まりは臨床実習を開始した時点と考えることもできる。また，看護師の組織社会化を看護師のキャリアと考えるのであれば，看護師を志した時点が始まりと考えることができる。

6．組織社会化を達成するまでの過程と達成に影響を与えた要因

組織社会化の定義は様々あるが，定義の中に過程やプロセスといった用語が入っている。組織社会化を達成する期間は明らかになっていないが，組織社会化を達成するまでに個人が変化していく段階があり，その段階はどの時期に起こっているのか，どのような変化があるのか，その変化を起こしている要因としてどのような学習内容や経験があるのかを明確にする必要がある。

組織社会化を達成するまでの過程内容について，篠原（2024）が，ICU へ異動した看護師の組織社会化について参入過程を明らかにしている。結果として，参入過程には異動前，参入後の 2 つの段階と ICU の一員となっていく 1 年の過程の中で 12 のテーマがあることを明らかにした。異動前は【キャリアを考え異動を決める】【異動が決まると保守的にもなり期待と不安を抱える】【ICU の情報収集をする】行動がみられた。参入後は【幅広い知識や技術の習得に困難を感じる】【ICU での仕事ができることが認められる文化に直面する】【経験者であることから即戦力を求められる】【フォローしてくれる支

援者の存在が大きい】【ICU の方法に疑問を抱くも病棟での方法を押し付けず体験しながら入り込む】過程を歩んでいた。異動後１年が経つと【重症患者を対象とする学びに１年かかる】【スタッフからの期待を感じる】【周りの動きをみながら緊急時やイベントに適した行動ができ ICU の一員となっていく】【病棟経験が評価され ICU にはない新しい視点を入れる】ようになっていた。ICU へ異動した看護師は，過去の経験や ICU に対する情報から，参入前の印象を形成していた。参入後は，独特な文化や異動者である立場から即戦力として求められることに戸惑いながらも，ICU スタッフや組織に働きかけ，意味づけを行っていた。そして，異動者の過去の経験の尊重と，受け入れる際の良好な職場風土の必要性を示唆した。

鈴木（2020b）は，卒後２年目看護師を対象に，２年目の１年間での役割変化に伴う主体的・能動的な行動の獲得と，組織に適応するまでの過程における要因を明らかにしている。結果として，役割の変化や自立は，主体的・能動的な行動の獲得と組織適応にマイナスの影響を及ぼしていた。これは，求められる役割と自身の看護実践能力が合致していないことの葛藤から，役割の曖昧さを感じるためと考察している。組織は，卒後２年目看護師の心情に配慮しながら自立を後押しするような働きかけの必要性を示唆している。特に，看護実践のフィードバックの重要性を示唆しており，それにより，視野の拡大が学びを増やすことにつながり，主体的・能動的な行動の獲得が促されるとしている。役割の達成は，看護のやりがいや楽しさとなり，組織の一員としての自覚が組織適応を促すことが期待できることを示唆している。

小西 et al.（2014）は，看護職として再就職してからの１年間に着目し，再就職者が組織社会化していく様相を報告した。その結果，再就職者の組織社会化の様相として【規範・価値観の相違に困惑する】【実務経験のある新人という微妙な立場に戸惑う】【職場の中で孤独を感じる】【先ずは〈ここのやり方〉を取り入れる】【職場の中の自分の位置づけを探る】【スタッフとの関係をつくる】【折り合いをつけて受け入れる】【職場における自分の役割を理解する】【組織の一員としての実感を得る】【実務経験に応じた細やかな支援】【今は〈ここ〉で続けることを選択】の 11 のカテゴリーを抽出した。新しい職場における規範や価値観を内面化するまでの再就職後１年間の支援のあり方とその重要性を示唆した。

宮脇 et al.（2010）は，新人看護師が所属する組織における特定の役割に対して，何を学び，どのようにして自らを適応させていくかを明らかにした。結果として，新人看護師の組織的社会化は，「病棟組織の中に看護師としての馴染んでいく過程」であった。その過程には，〈組織に新規参入することへの不安〉〈仕事ができないことによる壁〉〈組織から受けた支援〉〈仕事への動機づけ〉〈病棟組織への働きかけ〉〈先輩看護師との関係の変化〉〈組織への帰属意識の向上〉という７つの段階を示すカテゴリーがあったことを明らかにした。新人看護師は，組織の中で看護師として存在するために，患者との関係以上に先輩看護師との関係性を重視していることを示唆した。

グレッグ et al.（2017）は，病院に就職して１年目の新卒看護師が臨床でどのように学び方を獲得しているのか，それを促進する要因は何かを明らかにしている。結果として，データ分析の結果，臨床での学び方の獲得に関わる経験として９カテゴリーを抽出した。さらに，９カテゴリーのうち，【何をどう学んで良いかわからない】【なれていない仕事の中で思うように勉強できない】を「戸惑う時期」，【先輩看護師に従って学ぶ】【先輩看護師の看護実践が学びを刺激する】【学ぶべきことに気づく】【様々な資源を活用して学ぶ】【看護師としての責任感が学びを促す】を「学びが促進される時期」，【学びが看護に生かせている実感をもつ】【自分なりの学び方がわかる】を「学び方がわかる時期」に分類した。また，学び方の獲得を促進する要因として６カテゴリーを抽出した。６カテゴリーのうち，【看護を考える力】【患者さんによい看護がしたいという思い】【教育する人の思いに応えたい気持ち】を新卒看護師の要因，【学びを促す先輩看護師の存在】【学びを促す同期の存在】【質問しやすい環境】を環境の要因に分類している。その環境要因である組織には，新卒看護師の組織社会化を促す取り組みと，質の高い実践コミュニティを形成することの必要性を示唆した。

組織社会化の達成に影響を与える要因について，佐藤（2015）は，看護学領域における組織要因に焦点をあて，新卒看護師が社会化に役立ったと認識した関わりと，その成果としてのリアリティショックの低減や職場定着などとの関連性を検討するモデルを開発し，その検証を報告した。結果として，新卒看護師の社会化に「関わり」を認識することが最も強く影響を与えていることを明らかにした。「社会化」を経た「関わり」から「離職意思」への負の間接的効果は直接的効果の 1.5 倍であった。「関わり」が「社会化」を介して，リアリティショックと職場定着意思によって表される「離職意思」を低減することを示唆した。

７．組織社会化達成の測定尺度

看護師の組織社会化達成の測定尺度について明らかにしている文献はなかったが，組織社会化の要件となる個人の視点として測定尺度を開発している。

卯川（2016）は，文献から組織社会化の概念分析を行い，組織社会化の学習内容を評価する尺度を紹介した。

しかし，この尺度は組織社会化で何を学ぶのかという内容理論からきており，社会化の段階を測定するものはないとしている。組織社会化の属性には組織に適応していくプロセスであることが明らかになったことから，社会化のプロセスを評価できる尺度の必要性を示唆した。

卯川・細田（2017）は，新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の内容妥当性を検討した。尺度は《情報探索行動》は 19 項目，《関係確立行動》は 6 項目，《肯定的態度形成行動》は 9 項目，《習熟促進行動》は 13 項目になった。プロアクティブ行動尺度は 44 項目となり，内容妥当性を確保して再構成をした。

さらに卯川・細田（2020）は，新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の信頼性と妥当性を検証した。結果として，【看護技術習熟行動】【人間関係構築行動】【積極的学習行動】【他者からのフィードバック探索行動】の 4 因子が抽出され，新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の信頼性と妥当性があるとした。

小西（2021）は，再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度の開発を試みている。再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度は，［新規参入した部署で必要な知識・技術］［新規参入した部署の規範や価値を受容する態度］［経験を活かして新規参入した部署に貢献する行動］［新規参入した組織の規範の理解］の 4 因子 18 項目を抽出した。新規参入した部署での看護に必要な専門的知識･技術の学習に関する項目が多く抽出されたことから，看護職に特徴的な因子で構成された尺度であるとした。再就職看護師が学習の到達度を自己評価することは実践をリフレクションする機会となり，さらなる学習の契機としての意義は大きい。また，組織における人的資源管理として，再就職看護師の教育的支援や組織への適応を促進していく上での新たな評価指標として活用できることを示唆した。

8．組織社会化達成後の帰結

高橋（1993）は，組織社会化とは，個人が新しい組織に参入し，その環境に適応するプロセスであり，その円滑な達成は，ポジティブなキャリア展望や職務満足，モチベーションの向上に影響しているとしている。

看護師における組織社会化の達成後の帰結について，千葉（2022）は，中途採用看護師が職場定着するために，組織社会化が影響するのかを明らかにした。結果として，中途採用看護師の職場定着には組織社会化だけでなく，過去の経験や学習成果を活用した強みの承認，周囲の期待に応えながら働き続けるための居場所作りや対人関係調整などの看護マネジメントが影響することを明らかにしている。

尾形（2012）は，組織コミットメントと組織社会化が高く，離職意思が低い状態が良い適応状態になると示唆した。

Ⅳ．看護師における組織社会化研究における示唆と課題

これまでに，新卒看護師の早期離職の抑制を目的に，組織社会化の概念，研究対象の属性，テーマ，達成までの過程，達成までの期間，影響を与える要因，測定尺度，帰結について文献検討を行った。その結果，示唆を得られたのは次のとおりである。

⑴　組織社会化は，組織に適応していく個人の時間的変化を捉える概念である。

⑵　看護師は，国家資格を所持し，その職業特有で独占業務を持つ職業であり，職業そのものの価値観や専門的技能を習得する必要がある。そのため，組織社会化の概念・視点だけでは，職業継続につながることが難しく，並行して職業社会化についても考えることが必要である。

⑶　看護師における組織社会化研究対象者の属性は，主に新卒看護師，内部異動看護師，再就職看護師であり，組織に新規参入をした看護師が対象になっている。その中で新卒看護師が対象にした研究が特に多い。

⑷　組織社会化の達成には，「組織」と「個人」が関係しており，それぞれが影響を及ぼしている。

⑸　組織が個人に働きかける視点として，組織社会化戦術と組織エージェンシーがある。

⑹「個人」の研究視点には，プロアクティブ行動，学習課題がある。

⑺　看護師における組織社会化の開始から達成までの期間は，明確になっていない。

⑻　組織社会化の達成までの過程には，組織への参入前と参入後の 2 つの段階と達成に影響を与えるカテゴリーが存在した。しかし，そのカテゴリーは個人がどのような能力を保持し，どのようなキャリアで参入するかによって異なり，さらに研究数が少ないため，カテゴリーの内容と時期は明確になっていない。

⑼　看護師における組織社会化の達成を測定する尺度はまだ開発はされておらず，職務満足度などによって測定されている。組織社会化の個人要因の一つであるプロアクティブ行動の尺度は開発がされている。

⑽　看護師における組織社会化達成後の帰結は，組織定着，離職意思の低減がある。

これらの示唆から，組織社会化の概念は，看護師の組織定着に貢献できる可能性はある。しかし，医療業界で

は組織社会化の概念が定着しているとは言い難い。臨床で組織社会化の概念を活用してもらうためには，組織社会化の尺度が必要である。組織社会化の尺度によって，組織に所属している看護師の組織社会化の段階や達成度，そして段階を進めるための課題を把握でき，組織定着のために組織概念を活用できる可能性がある。しかし，組織社会化の尺度はいまだ開発されておらず，組織社会化の測定尺度の開発が必要である。組織社会化の尺度を開発するためには，研究者の属性とそれぞれの組織社会化達成までの過程，達成に影響を与えた要因とそれが発生した時期を明確にしていく必要がある。

引用文献

千葉　直美（2022）．中途採用看護師の職場定着に対する組織社会化の影響　日本看護研究学会雑誌，*45*(3)，499.

古野　貴臣・中尾　久子（2011）．新卒看護師のリアリティショックと離職願望の関連　日本看護研究学会雑誌，*34*(3)，309.

グレッグ　美鈴・脇坂　豊美・林　千冬（2017）．新卒看護師の臨床における学び方の獲得に関わる経験　日本看護学教育学会誌，*27*(1)，39-51.

細川　淳子・竹川　由希子・荒川　千秋・川島　和代（2000）．大卒新人看護婦の離職に関する研究　金大医保紀要，*24*(2)，163-166.

今井　多樹子・高瀬　美由紀（2016）．新人看護師が「離職を踏み止まった理由」；テキストマイニングによる自由回答文の解析から　日本職業・災害医学会会誌，*64*，279-286.

亀岡　正二・冨樫（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.

片桐　麻希・坂江　千寿子（2016）．新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討　佐久大学看護研究雑誌，*8*(1)，49-59.

河本　智美・中山　典子・山川　薫・堀　嘉子・芝田　伸子（2021）．救急医療中心の中規模民間病院における新人看護師の組織社会化に関する検討　—看護管理者としての取り組み—　ヒューマンケア研究学会誌，*12*(1)，37-41.

小西　由起子・撫養　真紀子・志田　京子（2020）．病院に再就職した看護師の組織社会化にむけた学習内容の質的検討　甲南女子大学研究紀要．Ⅱ，*14*，1-9.

小西　由起子・撫養　真紀子・勝山　貴美子・青山　ヒフミ（2014）．看護職における再就職者の組織社会化の様相　日本看護管理学会誌，*18*(1)，27-35.

小西　由起子（2021）．再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度の開発　大阪府立大学大学院博士論文

三井　貞代・下村　陽子・三橋　真紀子・大久保　功子（2007）．看護師の離職防止を考える—辞めない職場を作るために—　信州大学医学部付属病院看護研究集録，*36*(1)，40-43.

宮脇　美保子・小元　まき子・寺岡　三左子（2010）．新人看護師の組織的社会化　医療看護研究，*6*(1)，110.

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　組織科学，*45*(3)，49-66.

鬼澤　典朗・松永　保子（2011）．新卒看護師の蓄積的疲労徴候と離職願望の関連　日本看護研究学会雑誌，*34*(4)，45-53.

佐藤　真由美（2015）．新卒看護師の社会化を促進する関りモデルの検証　日本看護科学会誌，*35*，267-276.

篠原　真里（2024）．ICU へ異動した看護師の組織社会化　日本看護管理学会誌，*28*(1)，104-113.

末永　由理（2016）．新人看護師育成の現状と課題：組織社会化と主体的な学習　埼玉大学大学院博士論文

鈴木　洋子（2020a）．卒後２年目看護師の主体的・能動的な行動の獲得と組織適応に関する研究：組織社会化の視点から　武蔵野大学大学院博士論文

鈴木　洋子（2020b）．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　武蔵野大学看護学研究所紀要，*14*，1-10.

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.

高橋　弘司（2002）．組織社会化　宗方比佐子・渡辺直（編著），キャリア発達の心理学　仕事・組織・生涯発達，(pp31-54) 川島書店

竹内　久美子（2011）．新卒看護師の「やめたい気持ち」に関する縦断的研究　聖路加看護大学大学院博士論文

竹内　倫和（2009）．新規学卒就業者の個人—環境適合が組織適応に及ぼす影響：個人—組織適合と個人—職業適合の観点から　産業・組織心理学研究，*22*(2)，97-114.

卯川　久美（2016）．組織社会化の概念分析：新人看護師の適応　インターナショナル nursing care research，*15*(4)，49-57.

卯川　久美・細田　泰子（2017）．新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動の内容妥当性の検討　日本看護研究学会雑誌，*40*(3)，377.

卯川　久美・細田　泰子（2020）．新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の開発　日本看護科学会誌，*49*，386-395.

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.

Van Maanen, J. & Schein, E. H（1979）. Toward a theory of organizational socialization *Research in Organizational Behavior*, *1*, 209-266.

山田　美幸・前田　ひとみ・津田　紀子・串間　秀子（2008）．新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討—就職３か月の悩みと６カ月の困ったことの分析—　南九州看護研究誌，*6*(1)，47-58.