

原著

新人看護師の入職時から入職後2年までのSense of Coherence, 看護専門職における自律性, 気分とそれらの関連の推移, プログラム実施(介入)群と対照群の比較—新人看護師の離職防止を意図した「首尾一貫感覚向上プログラム」の試みにおける第2弾, 縦断的自記式質問紙調査の結果より—

The change of new nurses' sense of coherence, autonomy in the nursing profession, mood, and their relationship from the time of entering job to two years later, and the comparison of program implementation (intervention) group and control group
—A trial of a sense of coherence improvement program intended to prevent attrition in new nurses(Part 2):
From the results of a longitudinal self-administered questionnaire survey—

松下年子 ^[1] Toshiko Matsushita	河口朝子 ^[2] Asako Kawaguchi	原田美智 ^[3] Michi Harada	神坂登世子 ^[4] Toyoko Kamisaka
米山和子 ^[5] Kazuko Yoneyama	小林一裕 ^[6] Kazuhiro Kobayashi	大澤優子 ^[7] Yuko Osawa	渡邊裕見子 ^[8] Yumiko Watanabe

Key Words:

新人看護師, SOC (Sense of Coherence: 首尾一貫感覚), SOC スケール日本語版, 看護専門職における自律性測定尺度, 気分調査票, SOC 向上プログラム

Newly graduated nurses, Sense of Coherence, Japanese language version of SOC scale, scale for autonomy in the nursing profession, mood inventory, SOC improvement program

【要旨】

毎年20名以上の新人看護師を迎える23病院の新人看護師を対象に, 入職時から入職後2年までの Sense of Coherence, 看護専門職における自律性, 気分の経時的変化を明らかにするための縦断的質問紙調査を実施した。また対象病院の一部に, 新人看護師の離職防止を意図した「SOC 向上プログラム」を試み, 介入群と対照群間の比較を行った。さらに介入群に対しては, プログラムの感想を尋ね, さらにそのうちの1病院の新人看護師に対して, プログラムの評価を得るためのフォーカスグループインタビュー調査を実施した。結果, 新人看護師全体の入職時の SOC 平均得点は52.2点, 入職後4か月は51.3点, 8か月51.0点, 12か月50.8点, 18か月51.4点, 24か月51.2点であり, その差は有意であった。看護専門職における自律性測定尺度得点と気分調査票得点も有意に推移し, 自律性は入職時が最も低く, 入職後24か月時点が最も高かった。気分は入職時の疲労感が最も低く, 不安感是最も高く, 入職後18か月の緊張／興奮, 不安感是最も低かった。各変数間の関連では, SOC・自律性・気分得点および仕事の状況間で有意な相関が示され, SOC が高いほど自律性は高く気分は良好, 職場への適応と勤労意欲も良好であった。自律性尺度の下位項目である自立的判断能力を目的変数とした重回帰分析の結果では, 説明変数として自立的判断能力以外の自律性尺度下位項目得点に加えて, SOC と

- [1] 横浜市立大学大学院医学研究科看護学専攻・医学部看護学科
Department of Nursing, Graduate School of Medicine, Yokohama City University・Nursing Course, School of Medicine
- [2] 長崎県立大学看護栄養学部
Faculty of Nursing and Nutrition, University of Nagasaki
- [3] 了徳寺大学保健科学部看護学科
Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Ryotokuji University
- [4] 国際医療福祉大学九州地区生涯教育センター
Kyushu District Lifelong Education Center, International University of Health and Welfare
- [5] 産業医科大学病院
Hospital of the University of Occupational and Environmental Health
- [6] 医療法人社団博奉会相模ヶ丘病院
Sagamigaoka Hospital
- [7] 埼玉医科大学保健医療学部看護学科
School of Nursing, Faculty of Health and Medical Care, Saitama Medical University
- [8] 東京医科大学医学部看護学科
Department of Nursing, School of Medicine, Tokyo Medical University

抑うつ得点、仕事の状況の一部変数が見出せた。なおプログラムの介入群と対照群間で各尺度得点および、仕事の状況に関して有意差は認められなかった。最後に、フォーカスグループインタビュー調査を含めたプログラムの評価結果は、概ね肯定的であった。

【Abstract】

This study aimed to clarify the changes in Sense of Coherence (SOC), autonomy in the nursing profession, and mood over time in new nurses from entering their first job to two years later. New nurses from 23 hospitals, recruiting more than 20 new nurses every year, completed a longitudinal self-administered questionnaire survey and a "SOC improvement program" aimed at preventing the turnover of new nurses in the target hospitals. Data from the intervention group was then compared with the data of from control group. Additionally, participants in the intervention group were asked to describe and reflect on their experience of the program, and a focus group interview was conducted with new nurses at one of the participating hospitals to evaluate the program's effectiveness. As a result, the average SOC score at the time of entry for all new nurses was 52.2 points, 51.3 points for 4 months after entry, 51.0 points for 8 months, 50.8 points for 12 months, 51.4 points for 18 months, and 51.2 points for 24 months, demonstrating a statistically significant difference. The autonomy in the nursing profession and mood scores also changed significantly, with autonomy being lowest at the time of entry and highest at 24 months after entry. Fatigue was lowest at the time of entry, whereas anxiety was highest at the time of entry. Tension/excitement and anxiety at 18 months after entering the job were the lowest. Regarding the relationship between each variable, there was a significant correlation between SOC, autonomy, mood score, and work situations. The higher the SOC, the higher the autonomy, and the better the mood. Similarly, the higher the SOC, the better the work situations, suggesting adaptation to the workplace and willingness to work. Multiple regression analysis used the score of independent judgment ability of the autonomy scale as the objective variable showed that SOC, the depression score, and some variables of the work situations were found as explanatory variables, in addition to the other sub-scores of the autonomy scale other than independent judgment ability. No significant differences were found between the program intervention group and the control group in each of the scale scores and work situations. In conclusion, the evaluation results of the program, including the interview survey, were generally positive.

I. 緒言

われわれは先行研究として、毎年20名以上の新人看護師を迎える23病院の入職時の新人看護師の Sense of Coherence (SOC: 首尾一貫感覚) と、看護専門職における自律性、気分、仕事の状況、すなわち職場への適応や就業継続意志等の実際と、それらの関連を掌握することを目的に自記式質問紙調査を実施した¹⁾。結果、新人看護師の SOC 平均得点は52.2点で、一般日本人女性を対象とした先行所見と比較して低値であったが、看護師および新人看護師を対象とした先行所見と比べると大差はなかった。看護専門職における自律性測定尺度得点は認知能力、実践能力、具体的判断能力、抽象的判断能力、自立

的判断能力のいずれもが、新人看護師に限定しない看護師を対象とした先行所見と比較して低値であった。気分調査票得点も、一般成人および大学生を対象とした所見と比較して緊張／興奮、疲労感、抑うつ感、不安感が高く、爽快感は低かった。また各尺度の下位項目得点間、さらに SOC 得点を含めた各尺度得点および、仕事の状況に関する変数間で有意な相関が認められ、SOC が高いほど自律性は高く、否定的な気分は低かった。最後に、自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の変数を説明変数とした重回帰分析の結果からは、SOC、実践能力、爽快感が高い者ほど自立的判断能力は高いことが示された¹⁾。

なお、わが国の新人看護師の入職後1年未満の離職率が1割に近い²⁾と報告されて久しい。平成22年より国は、病院の新人看護師に対する臨床研修を努力義務化し、看護部や病院単位レベルで新人看護師への手厚いケアがなされるようになった。その影響もあって、新人看護師の入職後1年未満の離職率は2011年に前年度の8.1%から7.5%に減少して以降、7%台後半を維持している³⁾(2019年現在)。看護師全体の離職率が同じく横ばいで2010年にて11.0%³⁾、直近の2019年では10.7%⁴⁾であることを加味すると、結婚、出産、転居等のライフイベントが特に多くないはずの新人看護師の離職率は、決して低いとはいえない。そこでわれわれは、「新人看護師の離職防止を意図したSOC向上のための介入プログラム」(以下、プログラムとする)を開発し、毎年20名以上の新人看護師を迎える病院にて実施することを目指した。本研究では、プログラムを行う前段階での横断的質問紙調査¹⁾に続いて、その後のSOCおよび看護専門職としての自律性、気分の変化を追うとともに、SOC向上プログラムの介入群に対してプログラムを遂行し、介入群と対照群間のそれら変数の相違を掌握するとともに、プログラムの評価を得ることを目的とした。

Ⅱ. 研究方法

1. 対象

毎年20名以上の新人看護師を迎える病院23施設を対象フィールドとし、入職時の新人看護師を研究対象者とした。また縦断的質問紙調査の対象病院のうち、プログラムの実施可能性を打診して了解が得られた病院をプログラム介入群とし、その他の病院を対照群とした。23施設の選定・抽出はコンビニエンス・サンプリングを適用した。毎年20名以上の新人看護師を迎える病院としたのは、新人看護師に対する研修等が看護部によって整備されていると想定したことによる。そのような病院であれば、プログラムの実施可能性が高いと考えた。なお新人看護師の選定にあたっては、特に除外基準は設けなかった。

2. 縦断的質問紙調査

23病院の新人看護師のSOCと看護専門職における自律性、気分の推移を、各尺度を用いた縦断的質

問紙調査にて評価した。対象看護師の回数ごとの連結を可能とするために、質問紙には毎回、本人のみが知るIDを付与してもらった。質問紙では各尺度の設問以外に、仕事の状況として職場への適応状況、勤労意欲等を尋ねた。なお、介入群に対しては1年目の毎回の研修終了後にアンケート調査を行った。全体の感想、研修時間、研修中、自分の考えや思いを自由に表現できたか、研修中、他のメンバーの考えや思いを十分に聞くことができたか、講義の内容、ファシリテーターの役割(介入度)等について選択式回答ないし、自由記載で尋ねた。用いた尺度はSOCスケール日本語版(以下SOCスケール)⁵⁾と、菊池らが作成した看護専門職における自律性測定尺度(以下自律性尺度)⁶⁾、気分調査票⁷⁾であったが、いずれも得点が高いほどSOC、自律性、該当気分が高いことを意味する。次に、具体的な手続きとしてまず、フィールド候補先の看護部長に本研究の主旨と方法等に関して書面を用いて口頭説明した。協力の同意が得られた病院すべてにおいて自記式質問紙調査を実施したが、その際は、研究者ないし研究協力者が直接、対象となる新人看護師に調査主旨と方法、倫理的事項について、また質問紙への記入と返却をもって同意を得たと解釈すること等を伝えた。回収は各病院の看護部に依頼したが、記入済みの質問紙を個別に封入・密封するための封筒を質問紙と一緒に配布してもらい、回収は指定の場所(移動できないBOX等)を決めて一定期間内に投函できるようセッティングしてもらった。管理者が常に投函を確認できるような状況にならないよう、質問紙の記入や返却に関して看護部から対象新人看護師に圧力がかからないように配慮を求めた。質問紙調査は計6回であり、入職時と入職後4か月、8か月、12か月、18か月、24か月とした。研究期間は、2012年4月から2014年3月であった。

3. 介入群の1病院の新人看護師を対象としたフォーカスグループインタビュー調査

介入群の1病院の、研究協力(インタビュー調査)の承諾が得られた新人看護師を対象に、プログラムの評価に関するフォーカスグループインタビュー調査を実施した。インタビュー時間は90分とし、インタビューガイドとして、「プログラムの枠組みの印

象（回数，時間，内容，ファシリテーター，同期が集まって話すこと）」「講義の感想」「事例検討の感想」「これまで経験してきた研修と、それとの違い」「同期と、枠組みがあってグループがあって、テーマで話すことは自分にとってどういう意味があったか」「SOCを理解できたか，SOCという抽象的な概念を学ぶことについてどのような印象をもったか」「職務を経験するにつれてSOCが変化している感覚があるか」「入職してからの2年間の感想，職場への思い」「自分にとって看護の仕事とは何を意味するか」「今後同じような研修を受けたいと思うか」を用意した。なお，研究協力対象者の推薦と本人の同意を得るにあたっては，看護部に，本人の協力に関する自由意思を遵守すること，看護部からの強制が働かないよう十分考慮することを依頼した。

4. 分析方法

縦断的質問紙調査の結果分析に関しては，新人看護師の入職時から入職後4か月，8か月，12か月，18か月，24か月時までのSOCスケール得点（以下SOC得点），自律性尺度得点（以下自律性得点），気分調査票得点（以下気分得点）の推移と，仕事の状況に関する選択式回答の推移を求めるとともに，プログラム介入群と対照群間のそれら変数の相違を検定した。すなわち各変数の記述統計を求めた後，尺度得点については反復測定一元配置分散分析を，仕事の状況については，フリードマン検定（とBonferroni法による多重比較）を実施した。次に，上記変数および属性間の相関を求め，自律性得点の自立的判断能力得点を目的変数とし，その他の変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）を実施した。次に，介入群対象のアンケート調査結果の記述統計を求め，自由記載は内容を集約してサブカテゴリ・カテゴリ化した。最後に，介入群の一部の新人看護師を対象としたフォーカスグループインタビュー調査は，音声データから逐語録を作成し，テキストを意味あるパーツごとに切片・コード化し，共通項をまとめてサブカテゴリ・カテゴリ化した。

5. プログラムの創案と実施

看護師を対象としたメンタルヘルス向上や勤労意

欲向上を意図した介入および，プログラムに関する先行研究，また対象如何に関わらずSOC向上を目指した介入やプログラムに関する国内外の研究をレビューし，新人看護師を対象としたSOC向上プログラムを創案した。プログラムの研修内容は，30分から60分の講義とグループワークの組み合わせとし，1回90分を目安とした。グループワークについては，そこで語られた話は一切，口外しないことを守りごととした。受講者は，上述したように縦断的質問紙調査の対象病院のうち，プログラムの実施可能性を打診して了解が得られた病院の新人看護師とした。また該当新人看護師には，縦断的質問紙調査への協力依頼とは別に，プログラムへの参加協力の同意を自由意思に基づいて求めた。プログラムの研修は，入職後2か月，5か月，11か月の計3時点で実施したが，介入群のうちの2病院に対しては，2年目も引き続き研修を実施した（入職後18か月と24か月の2回）。なお実施にあたっては，看護部のスタッフ数名に参加してもらい，受講者の観察，進捗状況の確認，研究者へのフィードバック等を担ってもらった。研究者は研修の進行と，研修中の受講者およびグループの観察と記録，グループワークでの各グループのファシリテーターを担い，受講者全員がグループの中で発言できるよう，臨床での自分自身の体験をストーリーとして語れるようファシリテートした。また，1年目の毎回の研修終了時に受講者を対象に，3分以内で回答できる匿名のアンケート調査（研修の感想等）を実施したが，研修終了後，それらをもとに研修担当者間で意見交換をし，次回研修に向けた見直しを行った。

1年目の1回目の研修内容は，AntnovskyのSOCと健康生成論⁸⁻⁹⁾に関する講義と，同じ新人看護師である同期との分かち合いをテーマとしたグループワークで構成した。2回目の研修では，SOCの3つの確信の詳細と，看護の専門性とその根底にあるべき心の豊かさについて講義し，「最近臨床で経験したことを，意味づけしてみてください」というテーマでグループワークを実施した。3回目の研修では，キャリアアップと資源（相談すること・助言を得ること＜コンサルテーションとスーパービジョン＞）について講義し，グループワークでは，現在進行形の臨床体験での困難等を共有して，自分がコンサル

タントやコンサルティになったつもりで助言しあい、資源を得ることと自分自身が資源となることの意義を学んでもらった。自身の健康状態を健康の極側へ移動させ得ることを確信してもらい、動員し得るすべての「汎抵抗資源」を見極めることを目指した。入職後2年目の研修は、1年目の発展型とし、4回目ではいかに自分や仲間、看護チームを生かすか、5回目では健康的で自立的な看護師の意味を学んでもらった。

6. 倫理的配慮

本研究は、研究者が所属する大学の倫理審査委員会の審査を受けて遂行の承認を得た。各病院の看護部長には、本研究の主旨と方法等に関して書面を用いて口頭で説明し、書面による同意を得た。質問紙調査実施前には、研究者ないしその協力者が直接、対象候補者に調査主旨と方法、研究への参加は自由意思によるものであり、研究への参加を拒否または途中で撤回できること、拒否・撤回によって不利な扱いを受けないこと、いつでも質問や相談ができること等の倫理的事項について文書を用いて口頭説明し、調査協力の同意が得られた者のみを対象とした。

Ⅲ. 結果

縦断的質問紙調査の協力が得られた病院は23施設、また質問紙の返却をもって質問紙記入の同意が得られた回収部数（入職時）は、配布数614部に対して567部、有効回収率は92.3%であった。しかし入職後24か月時点での回収部数は、参加者数の変動とともに313部に減少した。次にプログラム介入群は3病院、対象看護師数は86名（1回目の介入時点にて）であった。

1. 縦断的質問紙調査の結果

1) 新人看護師の属性等と仕事の状況

新人看護師の入職時から入職後24か月までの属性等を表1-1に、出勤・勤務終了時間の推移と夜勤の有無を表1-2に、仕事の状況を表1-3に、フリードマンの検定の結果、有意だったペアに関する多重比較、Bonferroniの調整済みp値を表1-4に示した。最終学歴は3年課程の看護専門学校が6割弱、大学が3割弱を占めた。入職時では配属部署が外科系、内科系、

産婦人科ないし小児科、混合病棟の順に多かったが、希望の配属部署であった者は6割であった。エンゼルケアについては入職後4か月時点で携わった者が3分の1、8か月時点では3分の2であった。入職後12か月時点では「他の病棟または他施設に行きたいか」という問いに対して3分の1が肯定していた。次に、「勤務開始の何分くらい前に職場に到着するか」については、「30分前以上」が最も多く、それでも入職時の7割強からその割合は漸減し、入職後24か月時点では6割弱に減少した。「通常の勤務終了時間」については、入職時は定時の「2時間以上後」が最も多く3割弱を占めていたが、こちらも漸減して入職後24か月時点では1割強に減少した。24か月時点で最も多いのは「1時間後」で4割を占めた。夜勤は入職後4か月時点ですでに7割以上が、8か月時点では9割以上が経験していた。

次に仕事の状況に関しては、「今の病院（病棟）で働くことにやりがいを感じている」という設問に対して、全調査時点において「だいたいあてはまる」が最も多く、「おおいにあてはまる」と「だいたいあてはまる」を合わせた割合は、入職時点で6割弱、その後5割弱が続いて入職後24か月時点で4割弱に減少した。「今の職場で仕事を継続したい」の「おおいにあてはまる」と「だいたいあてはまる」を合わせた割合は、入職時に最も多く6割以上であったが、その後漸減して入職後24か月時点では4分の1に低下した。「看護師になってよかった」の「おおいにあてはまる」と「だいたいあてはまる」を合わせた割合は、入職時が6割強であったが、その後は低水準を示し入職24か月時点で5割強であった。そして「事前に業務内容でわからないことを調べている」の「おおいにあてはまる」と「だいたいあてはまる」を合わせた割合は、入職時は5割弱であったが、その後は5割強の水準を維持した。一方、「今の職場で役立っている」は「どちらともいえない」ないし「少し違う」が最も多く、さらに入職時は、「全く違う」が4分の1を占めた。その後「全く違う」は漸減し、入職後18か月以降は1割弱に減少した。なお、これらのデータの推移についてフリードマン検定を実施したところ、15設問中11設問（「事前に業務内容でわからないことを調べている」「私が行う仕事量は思っていたよりも多い」「職場の人は私を寛容に受け止

表1-1. 新人看護師の入職時から入職後24か月までの属性等

入職時 (N=567)	性別	人数	(%)
	男性	51	(9.0)
	女性	515	(90.8)
	未記入	1	(0.2)
	年代		
	21歳以下	220	(38.8)
	22歳～24歳	254	(44.8)
	25歳～29歳	42	(7.4)
	30歳～34歳	20	(3.5)
	35歳以上	22	(3.9)
	未記入	9	(1.6)
	最終学歴		
	看護専門学校(2年課程)	42	(7.4)
	看護専門学校(3年課程)	330	(58.2)
	短期大学	3	(0.5)
	大学	160	(28.2)
	保健師・助産師専門学校	14	(2.5)
	大学院	3	(0.5)
	その他	14	(2.5)
	未記入	1	(0.2)
	婚姻状況		
	既婚	24	(4.2)
	未婚	532	(93.8)
	離婚	8	(1.4)
	死別	0	(0.0)
	未記入	3	(0.5)
	同居者の有無 (複数回答可)		
	単身生活	289	(51.0)
	配偶者との同居	22	(3.9)
	子どもとの同居	26	(4.6)
	親との同居	219	(38.6)
	その他の家族との同居	134	(23.6)
	その他の人との同居	9	(1.6)
	未記入	13	(2.3)
	初めての1人暮らし		
	はい	143	(25.2)
	いいえ	140	(24.7)
	未記入	284	(50.1)
	保有している資格の数		
	1つ	362	(63.8)
	2つ	151	(26.6)
	3つ	44	(7.8)
	4つ以上	2	(0.4)
	未記入	8	(1.4)
	保有している資格の内訳 (複数回答可)		
	看護師	551	(97.2)
	保健師	149	(26.3)
	助産師	32	(5.6)
	養護教諭	21	(3.7)
	介護福祉士	11	(1.9)
	ホームヘルパー	16	(2.8)
	その他	24	(4.2)
	未記入	8	(1.4)
	現在の配属部署 (複数回答可)		
	内科系	143	(25.2)
	外科系	177	(31.2)
	産婦人科・小児科	62	(10.9)
	NICU	18	(3.2)
	ICU・CCU	23	(4.1)
	救急	26	(4.6)
	手術	20	(3.5)
	精神科	5	(0.9)
	混合病棟	59	(10.4)
	その他	33	(5.8)
	未記入	22	(3.9)
	現在勤務している病院は学生時の 実習先		
	はい	270	(47.6)
	いいえ	282	(49.7)
	未記入	15	(2.6)

入職後4か月 (N=493)	希望の配属部署だったか	はい	300	(60.9)
		いいえ	122	(24.7)
		未記入	71	(14.4)
	入職前に思い描いた職場環境か	はい	240	(48.7)
		いいえ	174	(35.3)
		未記入	79	(16.0)
	エンゼルケアに携わったか	はい	167	(33.9)
		いいえ	253	(51.3)
		未記入	73	(14.8)
入職後8か月 (N=476)	エンゼルケアに携わったか	はい	302	(63.4)
		いいえ	172	(36.1)
		未記入	2	(0.4)
入職後12か月 (N=436)	他の病棟または他施設に行きたいか	はい	145	(33.3)
		いいえ	282	(64.7)
		未記入	9	(2.1)
入職後18か月 (N=387)	入職時と比べて成長したか	成長した	29	(7.5)
		やや成長した	290	(74.9)
		どちらともいえない	36	(9.3)
		思ったほど成長しなかった	23	(5.9)
		未記入	9	(2.3)
	病棟・外来勤務以外の役割	委員会の委員	94	(24.3)
		プリセプターないし新人指導	5	(1.3)
		チームリーダー	18	(4.7)
		リーダー等の代行	1	(0.3)
		その他	55	(14.2)
		未記入	214	(55.3)
入職後24か月 (N=313)	入職時と比べて成長したか	成長した	24	(7.7)
		やや成長した	220	(70.3)
		どちらともいえない	39	(12.5)
		思ったほど成長しなかった	25	(8.0)
		未記入	5	(1.6)
	病棟・外来勤務以外の役割	委員会の委員	72	(23.0)
		プリセプターないし新人指導	10	(3.2)
		チームリーダー	41	(13.1)
		リーダー等の代行	4	(1.3)
		その他	37	(11.8)
		未記入	170	(54.3)

めてくれている」「患者は私を寛容に受け止めてくれている」以外)において有意差が認められた。その後 Bonferroni 法により多重比較を行ったところ、大半の設問で入職時とそれ以降の各時点間に有意差を認め、「今の病院(病棟)で働くことにやりがいを感じている」「今の給料に満足している」「今の職場で仕事を継続したい」「看護師になってよかった」「今の看護の仕事は、私を成長させてくれる」「基礎教育で学んだことと、現在実践している仕事との違いに戸惑っている」「今の身分保証(職位、給料以外の労働条件、厚生手当)に満足している」「日々の看護実践が楽しい」「自分にできる仕事が日々増えているように感じる」者は、入職時が最も多くその後漸減した。唯一、「今の職場で役立っている」と認識する者は、そもそも該当者割合が少なかったが、

それでも入職時に最も少なく、その後は微増した。

2) 新人看護師の入職時から入職後24か月までのSOC・自律性・気分得点の推移

新人看護師の入職時から入職後24か月までのSOC・自律性・気分得点を表2-1に示した。SOC平均得点は入職時が52.2点で、続いて入職後4か月51.3点、8か月51.0点、12か月50.8点、18か月51.4点、24か月51.2点であった。また自律性得点は入職時の平均得点が122.9点、項目平均得点が2.6点、認知能力3.0点、実践能力2.3点、具体的判断能力2.4点、抽象的判断能力2.1点、自立的判断能力3.3点であったが、入職後24か月では平均得点が148.6点、項目平均得点が3.2点、下位項目のそれぞれは3.4点、3.0点、3.1点、2.9点、3.4点であった。また気分得点の平均は、入職時が

表1-2. 入職時から入職後24か月までの出勤・勤務終了時間の推移と夜勤の有無

	入職時 (N=567)		入職後4か月 (N=493)		入職後8か月 (N=476)		入職後12か月 (N=436)		入職後18か月 (N=387)		入職後24か月 (N=313)	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
勤務開始の何分くらい前に 職場に到着するか	直前	2	(0.4)	1	(0.2)	2	(0.4)	0	(0.0)	0	0	(0.0)
	10分前	2	(0.4)	6	(1.2)	5	(1.1)	7	(1.6)	8	5	(1.6)
	15分前	21	(3.7)	17	(3.4)	19	(4.0)	22	(5.0)	18	16	(5.1)
	30分前	106	(18.7)	102	(20.7)	104	(21.8)	120	(27.5)	124	107	(34.2)
	30分前以上	423	(74.6)	361	(73.2)	345	(72.5)	284	(65.1)	226	181	(57.8)
	未記入	13	(2.3)	6	(1.2)	1	(0.2)	3	(0.7)	11	4	(1.3)
通常の勤務終了時間	時刻通り	45	(7.9)	24	(4.9)	20	(4.2)	21	(4.8)	25	10	(3.2)
	30分後	83	(14.6)	69	(14.0)	80	(16.8)	69	(15.8)	93	68	(21.7)
	1時間後	124	(21.9)	144	(29.2)	135	(28.4)	136	(31.2)	135	125	(39.9)
	1時間30分後	132	(23.3)	116	(23.5)	119	(25.0)	110	(25.2)	78	65	(20.8)
	2時間以上後	163	(28.7)	130	(26.4)	120	(25.2)	97	(22.2)	44	40	(12.8)
	未記入	20	(3.5)	10	(2.0)	2	(0.4)	3	(0.7)	12	5	(1.6)
夜勤の有無	あり	374	(75.9)	439	(92.2)	402	(92.2)	360	(93.0)	295	295	(94.2)
	なし	48	(9.7)	36	(7.6)	36	(7.6)	31	(7.1)	19	16	(5.1)
	未記入	71	(14.4)	1	(0.2)	1	(0.2)	3	(0.7)	8	2	(0.6)

表1-3. 入職時から入職後24か月までの仕事の状況（記述統計とフリードマンの検定結果）

	入職時 (N=567)		入職後4か月 (N=493)		入職後8か月 (N=476)		入職後12か月 (N=436)		入職後18か月 (N=387)		入職後24か月 (N=313)		p値
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	
今の病院（病棟）で働く ことにやりがいを感じ ている	72	(12.7)	26	(5.3)	24	(5.0)	19	(4.4)	16	(4.1)	4	(1.3)	.000**
	266	(46.9)	211	(42.8)	208	(43.7)	195	(44.7)	156	(40.3)	118	(37.7)	
	170	(30.0)	183	(37.1)	169	(35.5)	157	(36.0)	132	(34.1)	118	(37.7)	
	46	(8.1)	53	(10.8)	54	(11.3)	50	(11.5)	62	(16.0)	54	(17.3)	
	10	(1.8)	18	(3.7)	19	(4.0)	13	(3.0)	17	(4.4)	17	(5.4)	
	3.6	(0.9)	3.4	(0.9)	3.3	(0.9)	3.4	(0.9)	3.2	(0.9)	3.1	(0.9)	
今の給料に満足している	3.0	(0.5)	2.0	(0.4)	2.0	(0.4)	2.0	(0.5)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	
	47	(8.3)	22	(4.5)	14	(2.9)	12	(2.8)	7	(1.8)	1	(0.3)	.000**
	184	(32.5)	165	(33.5)	125	(26.3)	118	(27.1)	81	(20.9)	50	(16.0)	
	211	(37.2)	172	(34.9)	173	(36.3)	160	(36.7)	126	(32.6)	99	(31.6)	
	94	(16.6)	101	(20.5)	122	(25.6)	109	(25.0)	112	(28.9)	110	(35.1)	
	26	(4.6)	32	(6.5)	41	(8.6)	36	(8.3)	57	(14.7)	51	(16.3)	
今の職場で仕事を継続 したい	3.2	(1.0)	3.1	(1.0)	2.9	(1.0)	2.9	(1.0)	2.7	(1.0)	2.5	(1.0)	
	5.0	(0.9)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	
	102	(18.0)	40	(8.1)	28	(5.9)	21	(4.8)	21	(5.4)	8	(2.6)	.000**
	244	(43.0)	183	(37.1)	164	(34.5)	145	(33.3)	115	(29.7)	73	(23.3)	
	150	(26.5)	180	(36.5)	185	(38.9)	165	(37.8)	143	(37.0)	111	(35.5)	
	52	(9.2)	64	(13.0)	59	(12.4)	78	(17.9)	66	(17.1)	80	(25.6)	
回答平均値 (SD)	17	(3.0)	24	(4.9)	39	(8.2)	26	(6.0)	38	(9.8)	39	(12.5)	
	3.6	(1.0)	3.3	(1.0)	3.2	(1.0)	3.1	(1.0)	3.0	(1.0)	2.8	(1.0)	
	2.0	(0.4)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	

看護師になってよかった	おおいにあてはまる	136	(24.0)	68	(13.8)	62	(13.0)	63	(14.4)	64	(16.5)	35	(11.2)	.000**
	だいたいあてはまる	229	(40.4)	196	(39.8)	175	(36.8)	172	(39.4)	158	(40.8)	139	(44.4)	
	どちらともいえない	151	(26.6)	157	(31.8)	151	(31.7)	145	(33.3)	117	(30.2)	89	(28.4)	
	少し違う	37	(6.5)	54	(11.0)	69	(14.5)	45	(10.3)	30	(7.8)	37	(11.8)	
	全く違う	12	(2.1)	17	(3.4)	18	(3.8)	10	(2.3)	14	(3.6)	11	(3.5)	
	回答平均値 (SD)	3.8	(1.0)	3.5	(1.0)	3.4	(1.0)	3.5	(0.9)	3.6	(1.0)	3.5	(1.0)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	
	今の看護の仕事は、私	199	(35.1)	92	(18.7)	83	(17.4)	71	(16.3)	74	(19.1)	34	(10.9)	
	を成長させてくれる	273	(48.1)	268	(54.4)	236	(49.6)	228	(52.3)	188	(48.6)	164	(52.4)	
	どちらともいえない	73	(12.9)	99	(20.1)	122	(25.6)	113	(25.9)	88	(22.7)	79	(25.2)	
事前に業務内容でわからないことを調べている	少し違う	19	(3.4)	25	(5.1)	28	(5.9)	17	(3.9)	22	(5.7)	26	(8.3)	.454
	全く違う	1	(0.2)	7	(1.4)	6	(1.3)	5	(1.1)	11	(2.8)	8	(2.6)	
	回答平均値 (SD)	4.2	(0.8)	3.8	(0.8)	3.8	(0.9)	3.8	(0.8)	3.8	(0.9)	3.6	(0.9)	
	未記入	2.0	(0.4)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	2.0	(0.5)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	
	おおいにあてはまる	41	(7.2)	26	(5.3)	18	(3.8)	19	(4.4)	26	(6.7)	12	(3.8)	
	だいたいあてはまる	230	(40.6)	235	(47.7)	231	(48.5)	218	(50.0)	183	(47.3)	159	(50.8)	
	どちらともいえない	229	(40.4)	196	(39.8)	181	(38.0)	172	(39.4)	142	(36.7)	118	(37.7)	
	少し違う	58	(10.2)	30	(6.1)	42	(8.8)	20	(4.6)	27	(7.0)	19	(6.1)	
	全く違う	6	(1.1)	5	(1.0)	3	(0.6)	6	(1.4)	5	(1.3)	3	(1.0)	
	回答平均値 (SD)	3.4	(0.8)	3.5	(0.7)	3.5	(0.7)	3.5	(0.7)	3.5	(0.8)	3.5	(0.7)	
私が行う仕事量は思っていたよりも多い	未記入	3.0	(0.5)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	.428
	おおいにあてはまる	125	(22.0)	99	(20.1)	94	(19.7)	85	(19.5)	64	(16.5)	55	(17.6)	
	だいたいあてはまる	180	(31.7)	174	(35.3)	182	(38.2)	161	(36.9)	154	(39.8)	118	(37.7)	
	どちらともいえない	194	(34.2)	190	(38.5)	168	(35.3)	165	(37.8)	138	(35.7)	114	(36.4)	
	少し違う	53	(9.3)	25	(5.1)	24	(5.0)	19	(4.4)	21	(5.4)	22	(7.0)	
	全く違う	13	(2.3)	4	(0.8)	5	(1.1)	5	(1.1)	5	(1.3)	2	(0.6)	
	回答平均値 (SD)	3.6	(1.0)	3.7	(0.9)	3.7	(0.9)	3.7	(0.9)	3.7	(0.9)	3.6	(0.9)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	3.0	(0.6)	1.0	(0.2)	5.0	(1.3)	2.0	(0.6)	
	基礎教育で学んだこと	97	(17.1)	56	(11.4)	47	(9.9)	36	(8.3)	18	(4.7)	12	(3.8)	
	と、現在実践している	183	(32.3)	165	(33.5)	140	(29.4)	119	(27.3)	96	(24.8)	83	(26.5)	
仕事との違いに戸惑っている	どちらともいえない	197	(34.7)	221	(44.8)	226	(47.5)	219	(50.2)	189	(48.8)	155	(49.5)	.000**
	少し違う	75	(13.2)	41	(8.3)	58	(12.2)	54	(12.4)	73	(18.9)	56	(17.9)	
	全く違う	13	(2.3)	8	(1.6)	4	(0.8)	7	(1.6)	6	(1.6)	5	(1.6)	
	回答平均値 (SD)	3.5	(1.0)	3.4	(0.9)	3.4	(0.9)	3.3	(0.8)	3.1	(0.8)	3.1	(0.8)	
	未記入	2.0	(0.4)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	5.0	(1.3)	2.0	(0.6)	
	今の身分保証 (職位、	46	(8.1)	26	(5.3)	19	(4.0)	15	(3.4)	11	(2.8)	4	(1.3)	
	給料以外の労働条件、	201	(35.4)	155	(31.4)	132	(27.7)	134	(30.7)	104	(26.9)	70	(22.4)	
	厚生手当)に満足して	252	(44.4)	226	(45.8)	229	(48.1)	211	(48.4)	170	(43.9)	142	(45.4)	
	いる	42	(7.4)	71	(14.4)	74	(15.5)	57	(13.1)	74	(19.1)	74	(23.6)	
	全く違う	23	(4.1)	14	(2.8)	21	(4.4)	18	(4.1)	24	(6.2)	21	(6.7)	
今の身分保証 (職位、給料以外の労働条件、厚生手当)に満足している	回答平均値 (SD)	3.4	(0.9)	3.2	(0.9)	3.1	(0.9)	3.2	(0.8)	3.0	(0.9)	2.9	(0.9)	.000**
	未記入	3.0	(0.5)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	(1.0)	2.0	(0.6)	

日々の看護実践が楽しい おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	41	(7.2)	10	(2.0)	13	(2.7)	14	(3.2)	7	(1.8)	4	(1.3)	.000**
	188	(33.2)	120	(24.3)	121	(25.4)	124	(28.4)	105	(27.1)	75	(24.0)	
	228	(40.2)	245	(49.7)	209	(43.9)	188	(43.1)	183	(47.3)	141	(45.0)	
	89	(15.7)	90	(18.3)	102	(21.4)	87	(20.0)	65	(16.8)	72	(23.0)	
	19	(3.4)	27	(5.5)	30	(6.3)	22	(5.0)	22	(5.7)	19	(6.1)	
	3.3	(0.9)	3.0	(0.9)	3.0	(0.9)	3.0	(0.9)	3.0	(0.9)	2.9	(0.9)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	5.0	2.0	(0.6)	
	おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	56	(9.9)	30	(6.1)	30	(6.3)	19	(4.4)	24	8	(2.6)	.001**
	268	(47.3)	220	(44.6)	205	(43.1)	214	(49.1)	169	(43.7)	140	(44.7)	
	171	(30.2)	187	(37.9)	175	(36.8)	151	(34.6)	144	(37.2)	112	(35.8)	
今の職場で役立っている おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	57	(10.1)	47	(9.5)	50	(10.5)	39	(8.9)	31	(8.0)	43	(13.7)	
	13	(2.3)	8	(1.6)	14	(2.9)	12	(2.8)	14	(3.6)	8	(2.6)	
	3.5	(0.9)	3.4	(0.8)	3.4	(0.9)	3.4	(0.8)	3.4	(0.9)	3.3	(0.8)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	5.0	2.0	(0.6)	
	おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	4	(0.7)	1	(0.2)	2	(0.4)	3	(0.7)	3	3	(1.0)	.000**
	27	(4.8)	30	(6.1)	45	(9.5)	54	(12.4)	63	(16.3)	45	(14.4)	
	177	(31.2)	211	(42.8)	228	(47.9)	230	(52.8)	204	(52.7)	178	(56.9)	
	204	(36.0)	178	(36.1)	134	(28.2)	103	(23.6)	84	(21.7)	62	(19.8)	
	151	(26.6)	69	(14.0)	66	(13.9)	44	(10.1)	29	(7.5)	22	(7.0)	
	2.2	(0.9)	2.4	(0.8)	2.5	(0.9)	2.7	(0.8)	2.8	(0.8)	2.8	(0.8)	
自分で決断できない時 や、わからないことが あった時、ためらわず にスタッフや上司に相 談・報告している おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	40	(0.7)	40	(0.8)	1.0	(0.2)	2.0	(0.5)	4.0	(1.0)	3.0	(1.0)	.002**
	138	(24.3)	77	(15.6)	81	(17.0)	67	(15.4)	71	(18.3)	50	(16.0)	
	259	(45.7)	258	(52.3)	235	(49.4)	225	(51.6)	208	(53.7)	173	(55.3)	
	122	(21.5)	105	(21.3)	110	(23.1)	101	(23.2)	74	(19.1)	65	(20.8)	
	42	(7.4)	50	(10.1)	42	(8.8)	36	(8.3)	25	(6.5)	20	(6.4)	
	4	(0.7)	2	(0.4)	7	(1.5)	6	(1.4)	5	(1.3)	3	(1.0)	
	3.9	(0.9)	3.7	(0.9)	3.7	(0.9)	3.7	(0.9)	3.8	(0.9)	3.8	(0.8)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	1.0	(0.2)	4.0	2.0	(0.6)	
	おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	99	(17.5)	64	(13.0)	62	(13.0)	56	(12.8)	57	38	(12.1)	.072
	241	(42.5)	235	(47.7)	208	(43.7)	177	(40.6)	189	(48.8)	142	(45.4)	
職場の人は私を寛容に 受け止めてくれている 患者は私を寛容に受け 止めてくれている おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	183	(32.3)	148	(30.0)	162	(34.0)	155	(35.6)	103	(26.6)	104	(33.2)	
	33	(5.8)	34	(6.9)	31	(6.5)	35	(8.0)	18	(4.7)	22	(7.0)	
	9	(1.6)	11	(2.2)	11	(2.3)	12	(2.8)	16	(4.1)	3	(1.0)	
	3.7	(0.9)	3.6	(0.9)	3.6	(0.9)	3.5	(0.9)	3.7	(0.9)	3.6	(0.8)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	4.0	4.0	(1.3)	
	おおいにあてはまる だいたいあてはまる どちらともいえない 少し違う 全く違う 回答平均値 (SD)	88	(15.5)	55	(11.2)	50	(10.5)	47	(10.8)	47	28	(8.9)	.767
	226	(39.9)	244	(49.5)	224	(47.1)	205	(47.0)	180	(46.5)	147	(47.0)	
	231	(40.7)	175	(35.5)	178	(37.4)	162	(37.2)	137	(35.4)	121	(38.7)	
	14	(2.5)	13	(2.6)	16	(3.4)	18	(4.1)	13	(3.4)	12	(3.8)	
	6	(1.1)	5	(1.0)	6	(1.3)	3	(0.7)	6	(1.6)	2	(0.6)	
(%) は記入者数を母数とした回答 %	3.7	(0.9)	3.6	(0.9)	3.6	(0.9)	3.5	(0.9)	3.7	(0.9)	3.6	(0.8)	
	未記入	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	2.0	(0.4)	1.0	(0.2)	4.0	3.0	(1.0)	

表1-4. 入職時から入職後24か月までの仕事の状況-フリードマンの検定の結果、有意だったペアに関する多重比較、Bonferroniの調整済みp値

	入職時	入職後4か月	入職後8か月	入職後12か月	入職後18か月	入職後24か月
今の病院（病棟）で働くことにやりがいを感じている	入職時	.022	.001	.001	.000	.000
今の給料に満足している	入職後4か月					.020
	入職時		.003	.016	.000	.000
	入職後4か月				.000	.000
	入職後8か月				.020	.000
	入職後12か月				.004	.000
今の職場で仕事を継続したい	入職時	.024	.000	.000	.000	.000
	入職後4か月			.012	.001	.000
	入職後8か月					.000
看護師になってよかった	入職時	.019	.000	.000	.045	.000
今の看護の仕事は、私を成長させてくれる	入職時	.000	.000	.000	.000	.000
基礎教育で学んだことと、現在実践している仕事との違いに戸惑っている	入職時				.000	.000
	入職後4か月		.002	.020	.001	.000
今の身分保証（職位、給料以外の労働条件、厚生手当）に満足している	入職時					.000
	入職後4か月	.005	.000	.001	.001	.000
日々の看護実践が楽しい	入職時					.006
自分にできる仕事が日々増えているように感じる	入職時		.000	.000	.000	.000
今の職場で役立っている	入職後4か月			.005	.000	.007
	入職後8か月					

自分で決断できない時や、わからないことがあった時、ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している

ペア比較の結果、有意なペアなし

表2-1. 入職時から入職後24か月までの日本語版 SOC スケール・看護専門職における自律性測定尺度・気分調査票得点（記述統計と反復測定一元配置分散分析の結果）

	入職時 (N=567)	入職後4か月 (N=493)	入職後8か月 (N=476)	入職後12か月 (N=436)	入職後18か月 (N=387)	入職後24か月 (N=313)	項目 平均得点 (SD)	項目 平均得点 (SD)	F 値	p 値
SOC 得点	52.2 (9.8)	51.3 (9.8)	51.0 (9.8)	50.8 (9.8)	51.4 (10.0)	51.2 (9.6)			4.06	.002**
看護専門職における自律性測定尺度										
合計得点	122.9 (22.8)	130.6 (21.9)	134.3 (21.9)	141.4 (21.4)	146.8 (21.0)	148.6 (20.7)	3.1 (0.4)	148.6 (20.7)	3.2 (0.4)	.000**
認知能力得点	42.2 (7.5)	43.7 (6.8)	44.3 (6.9)	45.8 (6.8)	46.9 (6.7)	47.4 (6.7)	3.4 (0.5)	47.4 (6.7)	3.4 (0.5)	.000**
実践能力得点	32.9 (8.4)	35.8 (8.2)	37.1 (7.8)	39.4 (7.9)	41.3 (7.7)	41.9 (7.9)	2.9 (0.6)	41.9 (7.9)	3.0 (0.6)	.000**
具体的判断能力得点	16.6 (4.6)	18.2 (4.4)	19.1 (4.4)	20.3 (4.1)	21.3 (4.2)	21.9 (3.9)	3.0 (0.6)	21.9 (3.9)	3.1 (0.6)	.000**
抽象的判断能力得点	14.7 (4.6)	16.3 (4.6)	17.1 (4.4)	18.8 (4.3)	19.6 (4.2)	20.2 (4.1)	2.8 (0.6)	20.2 (4.1)	2.9 (0.6)	.000**
自立的判断能力得点	16.6 (3.0)	16.7 (2.8)	16.8 (2.8)	17.0 (2.8)	17.3 (2.8)	17.0 (3.1)	3.5 (0.6)	17.0 (3.1)	3.4 (0.6)	.002**
気分調査票										
緊張／興奮得点	17.5 (3.4)	17.8 (3.5)	17.4 (3.5)	17.5 (3.6)	17.1 (3.8)	17.3 (3.8)			3.42	.006**
爽快感得点	17.1 (3.2)	16.8 (3.3)	16.9 (3.4)	17.3 (3.4)	17.4 (3.3)	17.0 (3.5)			1.23	.296
疲労感得点	18.3 (4.3)	19.3 (4.3)	19.5 (4.7)	19.6 (4.5)	19.5 (4.6)	19.5 (4.7)			9.29	.000**
抑うつ感得点	18.8 (5.1)	19.5 (4.8)	19.4 (5.1)	19.3 (4.8)	18.8 (5.0)	19.0 (4.8)			2.65	.026*
不安感得点	22.4 (4.0)	22.1 (4.1)	21.5 (4.2)	21.5 (3.8)	21.1 (4.1)	21.5 (4.3)			4.02	.002**

表2-2. 入職時から入職後24か月までの日本語版 SOC スケール・看護専門職における自律性測定尺度・気分調査票得点－反復測定一元配置分散分析の結果，有意だったペアに関する多重比較，Bonferroni 法の調整済み p 値

		入職後4か月	入職後8か月	入職後12か月	入職後18か月	入職後24か月
SOC 得点	入職時		.008	.002		
自律性測定尺度	入職時	.002	.000	.000	.000	.000
合計得点	入職後4か月			.000	.000	.000
	入職後8か月			.001	.000	.000
	入職後12か月				.003	.000
認知能力得点	入職時			.000	.000	.000
	入職後4か月				.000	.000
	入職後8か月				.000	.000
	入職後12か月					.000
実践能力得点	入職時	.000	.000	.000	.000	.000
	入職後4か月			.000	.000	.000
	入職後8か月			.000	.000	.000
	入職後12か月				.002	.000
具体的判断能力得点	入職時	.004	.000	.000	.000	.000
	入職後4か月		.039	.000	.000	.000
	入職後8か月			.007	.000	.000
	入職後12か月				.016	.000
	入職後18か月					.000
抽象的判断能力得点	入職時	.000	.000	.000	.000	.000
	入職後4か月			.000	.000	.000
	入職後8か月			.001	.000	.000
	入職後12か月					.000
	入職後18か月					.000
自立的判断能力得点	入職後4か月				.004	
	入職後8か月				.041	
緊張／興奮得点	入職後4か月				.012	
疲労感得点	入職時	.000	.000	.000	.001	.000
不安感得点	入職時		.038		.004	

緊張／興奮17.5点，爽快感17.1点，疲労感18.3点，抑うつ感18.8点，不安感22.4点であったが，入職後24か月ではそれぞれ17.3点，17.0点，19.5点，19.0点，21.5点であった。反復測定一元配置分散分析の結果，気分得点の爽快感を除く3尺度得点のいずれにおいても，経時的に有意な変化が認められた。SOC 得点は入職時が最も高く，入職後8か月と12か月が低かった。自律性得点は全般的に時間経過とともに上昇し，気分は入職時の疲労感が最も低く，不安感は最も高かった。入職後18か月の緊張／興奮，不安感は最も低かった。各尺度得点の反復測定一元配置分析の結果，有意だったペアに関する多重比較，Bonferroni 法の調整済み p 値を表2-2に示した。

3) SOC・自律性・気分得点，仕事の状況，属性間の相関とその推移

SOC・自律性・気分得点，仕事の状況に関する15項目，属性2項目間の相関係数を入職時，入職後4か月，8か月，12か月，18か月，24か月ごとに求めた。その結果，全般的に自律性の下位項目得点間と，気分の下位項目得点間，SOC 得点と自律性得点間，

SOC 得点と気分得点間で有意な相関が認められた。また SOC・自律性・気分得点それぞれと仕事の状況間でも弱い相関が認められた。SOC 得点が高いほど自律性得点は高く，気分得点は好ましい状態であった。自律性得点が高いほど気分得点は好ましい状態であった。なお，属性の年齢と保有資格数に関しては他の変数との相関は認められなかった。入職時，入職後4か月，8か月，12か月，18か月，24か月それぞれの時点の相関の経時的変化としては，全般的に，時間経過とともに相関の程度が増す傾向が認められた。入職時と入職後24か月の結果を表3-1と表3-2に示した。

4) 自律性尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし，他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析の結果

自律性尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし，他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果を，入職時，入職後4か月，8か月，12か月，18か月，24か月の調査時点ごとに表4-1，表4-2，表4-3，表4-4，表

表3-1. 入職時の日本語版 SOC スケール・自律性測定尺度 (5項目)・気分調査票 (5項目)・仕事の状況 (15項目)、属性 (2項目) 間の相関係数

N=567

	S O C 得点	認知能力得点	実践能力得点	具体的判断能力得点	抽象的判断能力得点	自立的判断能力得点	緊張／興奮得点	爽快感得点	疲労感得点	抑うつ感得点	不安感得点	やりがい	給料への満足	仕事を継続したい	看護師になってよかった	成長させてくれる	事前の調べ	仕事量	戸惑い	身分保証への満足	日々の看護実践が楽しい	できる仕事が増えている	今の職場で役立っている	ためらわずに相談・報告	職場は寛容に受け止めてくれている	患者は寛容に受け止めてくれている	年齢	
認知能力得点	.303**																											
実践能力得点		.358**																										
具体的判断能力得点			.697**																									
抽象的判断能力得点			.358**	.819**																								
自立的判断能力得点			.281**	.604**	.793**																							
緊張／興奮得点		.218**	.210**	.757**	.161**																							
爽快感得点		-.464**	-.132**	.185**	-.107*	-.150**																						
疲労感得点		.501**	.324**	-.188**	.346**	.110**	-.279**																					
抑うつ感得点		-.581**	-.230**	-.155**	-.120**	-.158**	.571**	-.457**																				
不安感得点		-.647**	-.253**	-.184**	-.220**	-.170**	.646**	-.572**	.760**																			
今の病院（病棟）で働くことにやりがいを感じている		-.579**	-.197**	-.283**	-.242**	-.238**	.625**	-.407**	.609**	.709**																		
現在の給料に満足している		.335**	.246**	.164**	.127**	.113**	-.178**	.379**	-.416**	-.402**	-.209**																	
今の職場で仕事を継続したい		.173**	.080	.058	.040	.066	.001	-.058	.193**	-.179**	-.164**	-.132**	.362**															
看護師になってよかった		.349**	.197**	.160**	.123**	.121**	.080	-.189**	.352**	-.407**	-.283**	.707**	.370**	.370**														
今の看護の仕事は、私を成長させてくれる		.433**	.247**	.205**	.128**	.148**	.176**	-.263**	.436**	-.466**	-.483**	-.297**	.519**	.198**	.554**													
事前に業務内容でわからないことを調べている		.347**	.171**	.090*	.038	.025	.120**	-.180**	.354**	-.368**	-.375**	-.197**	.557**	.239**	.542**	.617**												
私が行う仕事量は思っていたよりも多い		.154**	.158**	.144**	.090*	.114**	.204**	-.012	.109**	-.125**	-.074	-.046	.169**	.141**	.176**	.158**	.215**											
基礎教育で学んだことと、現在実践している仕事との違いに戸惑っている		-.162**	-.020	-.084*	-.107*	-.092*	-.004	.221**	-.118**	.172**	.190**	-.053	-.009	-.052	.012	-.018	.125**	.337**										
現在の身分保証（職位、給料以外の労働条件、厚生手当）に満足している		.116**	.069	.020	.024	.004	.005	-.051	.157**	-.156**	-.108*	-.067	.361**	.540**	.332**	.161**	.238**	.093*	.069	.077								
日々の看護実践が楽しい		.401**	.304**	.251**	.190**	.173**	.104*	-.263**	.501**	-.463**	-.485**	-.298**	.540**	.305**	.495**	.580**	.485**	.151**	-.088*	-.065	.292**							
自分ができる仕事が増えているように感じる		.306**	.244**	.257**	.228**	.220**	.223**	-.157**	.396**	-.299**	-.354**	-.252**	.402**	.222**	.367**	.390**	.425**	.095*	-.075	-.096*	.150**	.508**						
今の職場で役立っている		.314**	.283**	.414**	.339**	.342**	.107*	-.177**	.419**	-.235**	-.339**	-.321**	.253**	.130**	.236**	.252**	.155**	.124**	-.065	-.085*	.083*	.314**	.350**					
自分で決断できない時や、わからないことがあった時、ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している		.237**	.201**	.222**	.207**	.181**	.113**	-.157**	.222**	-.224**	-.287**	-.193**	.283**	.132**	.298**	.299**	.220**	.235**	.013	-.049	.090*	.249**	.281**	.194**				
職場の人は私を寛容に受け止めてくれている		.254**	.113**	.099*	.075	.061	-.008	-.202**	.256**	-.309**	-.335**	-.184**	.458**	.299**	.446**	.298**	.313**	.114**	-.074	-.071	.260**	.343**	.305**	.206**	.334**			
患者は私を寛容に受け止めてくれている		.183**	.101*	.077	.040	.029	.062	-.133**	.188**	-.168**	-.218**	-.132**	.256**	.184**	.250**	.245**	.269**	.125**	.023	-.050	.164**	.267**	.249**	.147**	.217**	.526**		
年齢		.095*	-.017	-.013	-.034	-.094*	.025	.036	.050	-.011	.017	-.054	.010	.011	.031	.064	.005	.053	.013	-.089*	-.012	.005	-.045	.047	-.049	.010	.046	
保有資格数		-.018	-.068	-.049	-.031	-.025	-.030	.055	.052	.029	.031	.045	-.014	-.030	-.033	-.097*	.007	.108*	.036	-.009	.013	-.020	-.008	.013	.001	.031	.181**	

** p<0.1, * p<0.05

アソンの積率相関係数

ピアソンの積率相関係数 ** p<.01, * p<.05

表3-2. 入職後24か月の日本語版 SOC スケール・自律性測定尺度 (5項目)・気分調査票 (5項目) 得点, 仕事の状況 (15項目), 属性 (2項目) 間の相関係数

	SOC 得点	認知能力 得点	実践能力 得点	具体的 判断能力 得点	抽象的 判断能力 得点	自立的 判断能力 得点	緊張／興奮 得点	爽快 感得点	疲労 感得点	抑うつ 感得点	不安 感得点	やりがい	給料への 満足	仕事を 継続したい	看護師 になってよかった	成長させて くれる	事前の 調べ	仕事量	戸惑い	身分保証への 満足	日々の看護実践が 楽しい	できる仕事が増えている	今の職場で 役立っている	ためらわずに相談・報告	職場は寛容に受け止めて くれている	患者は寛容に受け止めて くれている	N=313	年齢
認知能力得点	.433**																											
実践能力得点	.467**	.714**																										
具体的判断能力得点	.421**	.726**	.832**																									
抽象的判断能力得点	.415**	.574**	.742**	.761**																								
自立的判断能力得点	.188**	.176**	.108	.156**	.022																							
緊張／興奮得点	-.496**	-.303**	-.262**	-.269**	-.255**	-.254**																						
爽快感得点	.519**	.283**	.390**	.334**	.321**	.062	-.111																					
疲労感得点	-.630**	-.308**	-.322**	-.275**	-.316**	-.172**	.716**	-.364**																				
抑うつ感得点	-.628**	-.317**	-.286**	-.279**	-.296**	-.214**	.819**	-.322**	.871**																			
不安感得点	-.565**	-.238**	-.329**	-.276**	-.323**	-.089	.661**	-.226**	.761**	.771**																		
今の病院 (病棟) で働くこと にやりがいを感じている	.454**	.397**	.299**	.309**	.276**	.149**	-.360**	.318**	-.489**	-.491**	-.382**																	
現在の給料に満足している	.179**	.053	.027	.029	.024	.040	-.106	.151**	-.199**	-.160**	-.167**	.360**																
今の職場で仕事を継続したい	.364**	.277**	.196**	.241**	.208**	.161**	-.263**	.269**	-.398**	-.375**	-.307**	.652**	.415**															
看護師になってよかった	.543**	.436**	.385**	.352**	.318**	.225**	-.424**	.315**	-.487**	-.510**	-.352**	.527**	.105	.455**														
今の看護の仕事は、私を成長 させてくれる	.390**	.394**	.285**	.281**	.258**	.225**	-.305**	.214**	-.366**	-.380**	-.255**	.547**	.231**	.453**	.710**													
事前に業務内容でわからない ことを調べている	.222**	.429**	.277**	.261**	.180**	.205**	-.145**	.012	-.106	-.144**	-.088	.219**	.114*	.238**	.314**	.340**												
私が行う仕事量は思っていた よりも多い	-.092	.129*	.008	.034	-.105	.111	.010	-.130*	.137*	.108	.143*	-.044	-.177**	-.073	.102	.107	.183**											
基礎教育で学んだことと、現 在実践している仕事との違い に戸惑っている	-.151**	-.047	-.054	-.076	-.109	-.053	.107	-.171**	.131*	.136*	.179**	-.120*	-.145*	-.113*	.009	.027	.124*	.345**										
現在の身分保証 (職位、給料 以外の労働条件、厚生手当) に満足している	.093	.129*	.070	.062	.100	.009	-.066	.107	-.133*	-.083	-.083	.325**	.556**	.328**	.173**	.250**	.110	-.064	-.068									
日々の看護実践が楽しい	.504**	.409**	.434**	.386**	.406**	.088	-.405**	.448**	-.525**	-.516**	-.398**	.608**	.250**	.504**	.606**	.545**	.268**	-.048	-.066	.381**								
自分にできる仕事が増え、た めらわずにスタッフや上司に 相談・報告している	.428**	.398**	.424**	.395**	.353**	.142*	-.333**	.332**	-.403**	-.382**	-.281**	.429**	.132*	.280**	.517**	.462**	.312**	.079	.092	.236**	.554**							
今の職場で役立っている	.451**	.399**	.513**	.473**	.457**	.016	-.342**	.440**	-.419**	-.418**	-.403**	.421**	.142*	.304**	.423**	.328**	.226**	-.015	-.004	.165**	.552**	.596**						
自分で決断できない時や、わ からなかったことがあった時、た めらわずにスタッフや上司に 相談・報告している	.316**	.451**	.300**	.330**	.215**	.160**	-.269**	.179**	-.228**	-.242**	-.115*	.348**	.004	.268**	.383**	.365**	.333**	.151**	.027	.153**	.393**	.442**	.379**					
職場の人は私を寛容に受け止 めてくれている	.343**	.394**	.238**	.296**	.178**	.156**	-.333**	.237**	-.323**	-.363**	-.224**	.456**	.160**	.307**	.383**	.469**	.328**	.032	-.072	.178**	.392**	.384**	.330**	.604**				
患者は私を寛容に受け止めて くれている	.240**	.334**	.201**	.209**	.131*	.133*	-.169**	.208**	-.194**	-.228**	-.108	.335**	.163**	.209**	.359**	.371**	.258**	.071	-.102	.120*	.344**	.350**	.293**	.414**	.602**			
年齢	.028	.015	-.018	-.037	.030	-.071	-.017	.098	-.035	-.055	.028	.032	.157**	.158**	.135*	.127*	.052	-.077	-.077	.080	.123*	.063	.097	.050	.046	.067		
保有資格数	.033	.039	.072	.018	.045	.070	-.104	.157**	-.045	-.054	.040	-.026	.110	.042	.047	.106	.109	-.026	-.017	.030	.096	-.010	.057	-.036	.039	.081	.171**	

ピアソンの積率相関係数 ** p<.01, * p<.05

4-5, 表4-6に示した。入職時点では自律性尺度の実践能力得点, 仕事の状況の「事前に業務内容でわからないことを調べている」と「自分にできる仕事が日々増えているように感じる」, SOC得点, 仕事の状況の「今の病院(病棟)で働くことにやりがいを感じている」で, 自立的判断能力得点の12.1%が説明された。実践能力得点が高いほど, また「事前に業務内容でわからないことを調べている」, 「自分にできる仕事が日々増えているように感じる」と認識している者ほど, さらにSOCが高い者ほど自立的判断能力得点は高く, 一方で「今の病院(病棟)で働くことにやりがいを感じている」者ほど, 自立的判断能力得点は低かった。その他の調査時点の有意な説明変数としては, 上記変数以外に自律性尺度の認知能力得点, 具体的判断能力得点, 抽象的判断能力得点, 仕事の状況の「自分で決断できない時や, わからないことがあった時, ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している」「今の職場で役立っている」「看護師になってよかった」「今の給料に満足している」「患者は私を寛容に受け止めてくれている」「今の看護の仕事は, 私を成長させてくれる」, 気分調査票の抑うつ感得点, 緊張/興奮得点が認められた。「自分で決断できない時や, わからないことがあった時, ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している」者, 「看護師になってよかった」「患者は私を寛容に受け止めてくれている」「今の看護の仕事は, 私を成長させてくれる」と認識している者ほど, また気分が良好な者ほど自立的判断能力得点は高かった。一方で「今の給料に満足している」者ほど自立的判断能力は低く, さらに「今の職場で役立っている」と認識している者については, 入職後8か月時点ではそのように認識している者ほど自立的判断能力得点は高かったが, 入職後24か月時点ではむしろそのように捉えていない者のほうが自立的判断能力得点は高かった。

5) 入職時から入職後24か月までのSOC・自律性・気分得点の推移の介入群・対照群別の比較

介入群・対照群別の入職時から入職後24か月までのSOC・自律性・気分得点の推移を表5-1に示した。また2群別の相違を評価するために, 各尺度得点の調査時期と介入群・対照群の2要因分散分析を実施

した。それらの結果をSOC得点, 自律性得点, 気分得点ごとに表5-2, 表5-3, 表5-4に示した。いずれの得点においても, 介入群と対照群の2群間に有意差は認められなかった。

6) 介入群の1年目の毎回の研修後のアンケート調査の結果

介入群の新人看護師を対象に, 研修終了後のアンケート調査で尋ねた①全体の感想, ②研修時間, ③研修中, 自分の考えや思いを自由に表現できたか, ④研修中, 他のメンバーの考えや思いを十分に聞くことができたか, ⑤講義の内容, ⑥ファシリテーターの役割(介入度)の選択式回答の結果を表6に示した。全体の感想としては「大変よかった」と「よかった」が合わせて95.1%を, また研修中, 「自分の考えや思いを自由に表現できたか」は「大変できた」と「できた」が合わせて85.4%, 研修中, 「他のメンバーの考えや思いを十分に聞くことができたか」は, 「大変できた」と「できた」が合わせて98.4%を占めた。講義の内容も, 「大変よかった」と「よかった」が合わせて95.6%であった。また自由記載の分析結果からは, 【グループワークの感想】【研修の感想】の延べ5カテゴリと, 計20サブカテゴリが抽出された。研修の回数ごとの詳細を表7-1, 表7-2, 表7-3に示した。

2. 新人看護師を対象としたフォーカスグループインタビュー調査の分析結果

介入群の新人看護師のうち, 1病院の5名の新人看護師を対象に実施したフォーカスグループインタビュー調査の結果を, 質的帰納的に集約したところ, 【研修内容について】【研修の意義】【組織や人との関わりの悩み, 苦労や喜びおよびそれらがもたらす成長】【SOC研修を通じての振り返り, これまでの2年間と今後】【多忙と組織への不信】の5カテゴリと15サブカテゴリが抽出された。カテゴリとサブカテゴリ, またコードを表8に示した。

IV. 考察

1. 新人看護師の仕事の状況と, SOC・自律性・気分得点の推移と各変数間の相関

最初に, 全新人看護師を対象とした質問紙調査の

表4-1. 入職時の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=567 p 値
自律性測定尺度の実践能力得点	.114	2.589	.010*
仕事の状況の「事前に業務内容でわからないことを調べている」	.176	4.277	.000**
仕事の状況の「自分にできる仕事が増えているように感じる」	.195	4.317	.000**
SOC 得点	.131	2.865	.004**
仕事の状況についての「今の病院（病棟）で働くことにやりがいを感じている」	-.130	-2.870	.004**
Adjusted R ² =.121 ** p<.01, * p<.05			

表4-2. 入職後4か月の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=493 p 値
SOC 得点	.187	4.060	.000**
自律性測定尺度の認知能力得点	.118	2.570	.010*
仕事の状況の「自分で決断できない時や、わからないことがあった時、ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している」	.126	2.692	.007*
Adjusted R ² =.087 ** p<.01, * p<.05			

表4-3. 入職後8か月の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=476 p 値
自律性測定尺度の認知能力得点	.196	4.037	.000**
仕事の状況の「事前に業務内容でわからないことを調べている」	.142	3.029	.003**
仕事の状況の「今の職場で役立っている」	.121	2.551	.011*
Adjusted R ² =.110 ** p<.01, * p<.05			

表4-4. 入職後12か月の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=436 p 値
自律性測定尺度の具体的判断能力得点	.204	4.219	.000**
仕事の状況の「看護師になってよかった」	.191	3.822	.000**
仕事の状況の「自分で決断できない時や、わからないことがあった時、ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している」	.132	2.632	.009**
仕事の状況の「今の給料に満足している」	-.050	-1.069	.286
Adjusted R ² =.138 ** p<.01, * p<.05			

表4-5. 入職後18か月の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=387 p 値
自律性測定尺度の実践能力得点	.242	4.711	.000**
気分調査票の抑うつ感得点	-.169	-3.178	.002**
仕事の状況の「患者は私を寛容に受け止めてくれている」	.104	1.937	.054
Adjusted R ² =.139 ** p<.01, * p<.05			

表4-6. 入職後24か月の自律性測定尺度の自立的判断能力得点を目的変数とし、他の尺度得点および変数を説明変数とした重回帰分析（ステップワイズ法⇒強制投入法）の結果

	β	t 値	N=313 p 値
仕事の状況の「今の看護の仕事は、私を成長させてくれる」	.154	2.521	.012*
気分調査票の緊張／興奮得点	-.227	-3.869	.000**
仕事の状況の「事前に業務内容でわからないことを調べている」	.121	2.085	.038*
仕事の状況の「今の職場で役立っている」	-.173	-2.684	.008**
自律性測定尺度の具体的判断能力得点	.269	3.076	.002**
自律性測定尺度の抽象的判断能力得点	-.226	-2.646	.009**
Adjusted R ² =.134 ** p<.01, * p<.05			

表5-1. 調査時期×介入の有無別の各尺度得点

	入職時				4か月				8か月				12か月				18か月				24か月			
	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)	有効 回答 数	平均得点 (SD)	項目平均得点 (SD)
SOC得点																								
介入群	86	51.8 (9.7)		83	49.4 (9.8)		76	49.1 (9.6)		71	49.8 (10.1)		67	50.9 (9.8)		56	50.9 (9.2)							
対照群	479	52.3 (9.8)		402	51.7 (9.8)		397	51.3 (9.8)		354	51.0 (9.7)		306	51.5 (10.1)		255	51.2 (9.7)							
看護専門職における自律性測定尺度																								
合計得点	82	126.6 (21.7)	2.7 (0.5)	79	127.3 (23.8)	2.7 (0.5)	72	133.9 (23.0)	2.8 (0.5)	68	139.3 (21.7)	3.0 (0.5)	62	143.6 (22.9)	3.1 (0.5)	51	145.7 (21.6)	3.1 (0.5)						
対照群	458	122.2 (23.0)	2.6 (0.5)	387	131.3 (21.5)	2.8 (0.5)	380	134.4 (21.8)	2.9 (0.5)	341	141.8 (21.4)	3.0 (0.5)	298	147.5 (20.6)	3.1 (0.4)	247	149.1 (20.5)	3.2 (0.4)						
認知能力得点	84	43.1 (7.0)	3.1 (0.5)	83	43.3 (7.2)	3.1 (0.5)	75	44.2 (7.1)	3.2 (0.5)	70	45.4 (6.6)	3.2 (0.5)	67	46.6 (7.0)	3.3 (0.5)	55	46.8 (6.0)	3.3 (0.4)						
対照群	473	42.1 (7.6)	3.0 (0.5)	401	43.8 (6.8)	3.1 (0.5)	391	44.3 (6.8)	3.2 (0.5)	359	45.9 (6.8)	3.3 (0.5)	311	47.0 (6.6)	3.4 (0.5)	253	47.5 (6.9)	3.4 (0.5)						
実践能力得点	85	33.7 (7.8)	2.4 (0.6)	83	34.3 (8.9)	2.5 (0.6)	75	36.4 (8.0)	2.6 (0.6)	69	38.5 (8.2)	2.8 (0.6)	66	40.0 (7.6)	2.9 (0.5)	52	40.5 (8.2)	2.9 (0.6)						
対照群	474	32.7 (8.4)	2.3 (0.6)	401	36.1 (8.0)	2.6 (0.6)	395	37.3 (7.8)	2.7 (0.6)	358	39.6 (7.8)	2.8 (0.6)	312	41.6 (7.8)	3.0 (0.6)	252	42.1 (7.9)	3.0 (0.6)						
具体的判断能力得点	85	17.3 (4.6)	2.5 (0.7)	83	17.6 (4.8)	2.5 (0.7)	76	19.1 (4.4)	2.7 (0.6)	71	19.9 (4.2)	2.8 (0.6)	67	20.9 (4.4)	3.0 (0.6)	54	21.1 (4.4)	3.0 (0.6)						
対照群	476	16.5 (4.6)	2.4 (0.7)	401	18.4 (4.4)	2.6 (0.6)	394	19.2 (4.4)	2.7 (0.6)	360	20.4 (4.1)	2.9 (0.6)	314	21.4 (4.2)	3.1 (0.6)	252	22.1 (3.8)	3.2 (0.5)						
抽象的判断能力得点	86	15.4 (4.5)	2.2 (0.6)	83	15.9 (4.6)	2.3 (0.7)	74	17.2 (4.0)	2.5 (0.6)	71	18.2 (4.2)	2.6 (0.6)	67	19.4 (4.4)	2.8 (0.6)	53	19.7 (3.8)	2.8 (0.5)						
対照群	477	14.6 (4.7)	2.1 (0.7)	403	16.4 (4.6)	2.3 (0.7)	395	17.1 (4.5)	2.4 (0.6)	358	18.9 (4.3)	2.7 (0.6)	312	19.6 (4.2)	2.8 (0.6)	254	20.3 (4.1)	2.9 (0.6)						
自立的判断能力得点	86	16.7 (2.9)	3.3 (0.6)	83	16.3 (3.0)	3.3 (0.6)	76	16.6 (2.9)	3.3 (0.6)	71	16.9 (2.9)	3.4 (0.6)	67	17.3 (3.2)	3.5 (0.6)	54	16.9 (3.0)	3.4 (0.6)						
対照群	474	16.6 (3.0)	3.3 (0.6)	404	16.7 (2.7)	3.3 (0.5)	395	16.8 (2.8)	3.4 (0.6)	359	17.0 (2.7)	3.4 (0.5)	312	17.3 (2.7)	3.5 (0.5)	255	17.0 (3.1)	3.4 (0.6)						
気分調査票																								
緊張／興奮得点	86	17.5 (3.1)		84	18.4 (3.5)		76	17.6 (3.4)		71	17.4 (3.4)		69	17.2 (4.1)		55	16.9 (3.7)							
対照群	476	17.5 (3.5)		398	17.7 (3.4)		395	17.4 (3.5)		359	17.5 (3.6)		314	17.1 (3.8)		254	17.4 (3.8)							
爽快感得点	86	17.4 (2.9)		82	16.6 (3.3)		76	16.3 (3.4)		72	17.5 (3.8)		68	17.3 (2.9)		55	16.9 (3.3)							
対照群	476	17.0 (3.3)		401	16.9 (3.3)		395	17.0 (3.4)		361	17.2 (3.3)		313	17.4 (3.4)		254	17.1 (3.5)							
疲労感得点	85	17.8 (3.5)		84	19.9 (4.5)		76	19.5 (4.9)		70	19.5 (4.7)		68	19.5 (5.1)		55	19.3 (4.9)							
対照群	476	18.4 (4.4)		403	19.2 (4.3)		395	19.5 (4.7)		361	19.6 (4.5)		314	19.5 (4.5)		255	19.5 (4.7)							
抑うつ感得点	86	18.6 (5.0)		83	20.6 (5.4)		75	19.9 (5.3)		71	19.3 (5.3)		68	18.8 (5.6)		55	18.8 (4.9)							
対照群	474	18.8 (5.2)		403	19.3 (4.6)		397	19.3 (5.0)		358	19.3 (4.8)		311	18.8 (4.9)		253	19.0 (4.8)							
不安感得点	86	22.8 (3.4)		83	22.4 (4.5)		76	21.8 (4.3)		71	21.7 (3.8)		69	20.9 (4.4)		54	20.8 (4.2)							
対照群	480	22.3 (4.1)		403	22.0 (4.0)		394	21.5 (4.2)		361	21.5 (3.8)		314	21.2 (4.0)		254	21.6 (4.3)							

表5-2. SOC 得点の調査期間×介入の有無 2要因分散分析

		タイプⅢ平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
SOC 得点	介入の有無の主効果	22.05	1.00	22.05	0.052	.820
	誤差 (介入の有無)	94275.95	223.00	422.76		
	調査時期の主効果	657.52	4.32	152.09	3.492	.006**
	調査時期×介入の有無の交互作用	98.09	4.32	22.69	0.521	.734
	誤差 (調査時期)	41993.04	964.05	43.56		

** p<.01, * p<.05

Mauchuly の球面性の仮定が棄却されたため, Greenhouse-Geisser の ε を採用する

表5-3. 自律性測定尺度得点の調査期間×介入の有無 2要因分散分析

		タイプⅢ平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
自律性測定尺度の合計得点	介入の有無の主効果	3701.30	1.00	3701.30	2.012	.158
	誤差 (介入の有無)	307179.18	167.00	1839.40		
	調査時期の主効果	31577.50	4.15	7602.76	32.044	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	815.90	4.15	196.44	0.828	.511
	誤差 (調査時期)	164568.42	693.62	237.26		
認知能力得点	介入の有無の主効果	261.37	1.00	261.37	1.514	.220
	誤差 (介入の有無)	36609.73	212.00	172.69		
	調査時期の主効果	1865.18	4.70	396.72	15.820	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	32.19	4.70	6.85	0.273	.920
	誤差 (調査時期)	24994.36	996.71	25.08		
実践能力得点	介入の有無の主効果	359.04	1.00	359.04	1.592	.208
	誤差 (介入の有無)	49179.13	218.00	225.59		
	調査時期の主効果	4855.11	4.45	1090.83	31.305	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	118.02	4.45	26.52	0.761	.564
	誤差 (調査時期)	33810.15	970.29	34.85		
具体的判断能力得点	介入の有無の主効果	132.01	1.00	132.01	2.097	.149
	誤差 (介入の有無)	13912.72	221.00	62.95		
	調査時期の主効果	1679.87	4.47	375.47	34.882	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	58.36	4.47	13.04	1.212	.303
	誤差 (調査時期)	10643.19	988.76	10.76		
抽象的判断能力得点	介入の有無の主効果	55.81	1.00	55.81	0.909	.341
	誤差 (介入の有無)	13378.21	218.00	61.37		
	調査時期の主効果	1991.47	4.39	454.12	36.716	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	63.80	4.39	14.55	1.176	.320
	誤差 (調査時期)	11824.19	956.01	12.37		
自立的判断能力得点	介入の有無の主効果	36.95	1.00	36.95	1.726	.190
	誤差 (介入の有無)	4794.79	224.00	21.41		
	調査時期の主効果	85.43	4.64	18.42	2.813	.018*
	調査時期×介入の有無の交互作用	20.08	4.64	4.33	0.661	.642
	誤差 (調査時期)	6803.57	1039.14	6.55		

** p<.01, * p<.05

Mauchuly の球面性の仮定が棄却されたため, Greenhouse-Geisser の ε を採用する

表5-4. 気分調査票得点の調査期間×介入の有無 2要因分散分析

		タイプⅢ平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
緊張／興奮得点	介入の有無の主効果	23.19	1.00	23.185	0.454	.501
	誤差（介入の有無）	11437.54	224.00	51.06		
	調査時期の主効果	63.89	4.53	14.11	2.202	.059
	調査時期×介入の有無の交互作用	12.95	4.53	2.86	0.446	.798
	誤差（調査時期）	6500.43	1014.01	6.41		
爽快感得点	介入の有無の主効果	41.92	1.00	41.92	1.047	.307
	誤差（介入の有無）	9089.56	227.00	40.04		
	調査時期の主効果	35.23	4.37	8.06	1.050	.383
	調査時期×介入の有無の交互作用	14.18	4.37	3.25	0.423	.809
	誤差（調査時期）	7616.25	991.70	7.68		
疲労感得点	介入の有無の主効果	2.46	1.00	2.46	0.032	.858
	誤差（介入の有無）	17721.62	230.00	77.05		
	調査時期の主効果	348.53	4.42	78.79	7.897	.000**
	調査時期×介入の有無の交互作用	33.80	4.42	7.64	0.766	.560
	誤差（調査時期）	10151.22	1017.43	9.98		
抑うつ感得点	介入の有無の主効果	0.59	1.00	0.59	0.006	.938
	誤差（介入の有無）	22412.54	227.00	98.73		
	調査時期の主効果	157.38	4.52	34.83	2.801	.020*
	調査時期×介入の有無の交互作用	45.31	4.52	10.03	0.807	.534
	誤差（調査時期）	12752.71	1025.83	12.43		
不安感得点	介入の有無の主効果	14.16	1.00	14.16	0.226	.635
	誤差（介入の有無）	14372.50	229.00	62.76		
	調査時期の主効果	97.08	4.56	21.30	2.567	.030*
	調査時期×介入の有無の交互作用	44.22	4.56	9.70	1.170	.323
	誤差（調査時期）	8659.60	1043.91	8.30		

** p<.01, * p<.05

Mauchuly の球面性の仮定が棄却されたため、Greenhouse-Geisser の ϵ を採用する

表6. 介入群の1年目の毎回の研修終了後のアンケート調査の結果

		N=185（延べ数）	
		人数	(%)
全体の感想	大変よかった	57	(30.8)
	よかった	119	(64.3)
	どちらともいえない	9	(4.9)
	あまりよくなかった	0	(0.0)
	よくなかった	0	(0.0)
研修時間	長かった	11	(5.9)
	丁度よかった	155	(83.8)
	短かった	18	(9.7)
	その他	1	(0.5)
自分の考えや思いを自由に表現できたか	大変できた	14	(7.6)
	できた	144	(77.8)
	どちらともいえない	24	(13.0)
	あまりできなかった	3	(1.6)
	できなかった	0	(0.0)
他のメンバーの考えや思いを十分に聞くことができたか	その他	0	(0.0)
	大変できた	62	(33.5)
	できた	120	(64.9)
	どちらともいえない	2	(1.1)
	あまりできなかった	0	(0.0)
講義の内容	できなかった	1	(0.5)
	その他	0	(0.0)
	大変よかった	50	(27.0)
	よかった	127	(68.6)
	どちらともいえない	7	(3.8)
ファシリテーターの役割（介入度）	あまりよくなかった	1	(0.5)
	よくなかった	0	(0.0)
	その他	0	(0.0)
	丁度よかった	93	(50.3)
	よかった	89	(48.1)
	どちらともいえない	3	(1.6)
	もう少し介入・遠慮してほしかった	0	(0.0)
	もっと介入・遠慮してほしかった	0	(0.0)
	その他	0	(0.0)

表7-1 介入群の1年目の毎回のアンケート調査の自由記載の分析結果（1回目の研修後）

カテゴリ	サブカテゴリ（自由記載数）	自由記載の内容（抜粋）
グループワークの感想	同期と話したり、意見を聞くことができた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他の病棟の方の話をきちんと聞くことができた ・ 話したことのないうちに同期に悩みを話せ、また話を聞くことができてよかった ・ 他の科との話ができて、視野が広がった ・ 他の病棟の同期との情報交換ができた
	よかった (32)	<ul style="list-style-type: none"> ・ いろんな病棟の同期の人たちと話ができ気分転換になりました
不安や悩みを共有することができた (25)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段、他の病棟の看護師たちがどんな業務をしているのか知らなかったけれど、今回話し合う場を設けてもらい、病棟が違っても同じような悩みを抱えているんだとわかり、少し安心した ・ なかなか同期の人と話す機会がなくて、今日はそれぞれ悩みなど聞けて共感できることがたくさんあった ・ お互いの悩みを話せて気持ち楽になった ・ 同期の人と話すことができてよかったです。皆の体験を聞くことで同じ体験をしているんだという共感と、不安が同じで安心することができたからです ・ 同期同士で今感じている思いとか不安を共有できてよかった
自分は1人ではないということに気づいて		<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期の話を聞けたり、皆同じ気持ちでまた頑張ろうと励みになりました
励みになった (18)		<ul style="list-style-type: none"> ・ いろんな病棟の人と話し合えて、共感できるところがたくさんあったので安心できたし、また頑張ろうと思った ・ 頑張ろうって再認識できました ・ 皆同じような思いをしているのだと認識できた。自分1人じゃないと気づいた ・ 久しぶりに同期に会えた。いろいろな話をすることで、自分だけじゃないということがわかった
振り返りができた (5)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期の人達と、この3か月間を振り返ることができたため ・ 同期の普段聞けない話が聞けて、自分の行動を振り返ることができた ・ 本日はありがとうございました。3か月を振り返る1つの機会になりました
研修の感想	講義内容について (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期の意見や心の強さについてどうあるべきかを講義を聞けて、ためになりました ・ 話している内容がとてもわかりやすかった。しかし自分の今と当てはまらないところも多くて、少し自分が心配になった ・ 心についての講義もとてもよかったです。心が豊かであればよい看護もできません。もっと心の余裕をもって看護と向き合いたいです ・ よくわからなかった。SOCが難しかった
	研修への要望、改善点 (19)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 嬉しかったこと、怖かったこと、悔しかったことを1つ1つ別々に話をわけていくとスムーズに話ができただけではないかな、と思いました ・ フリートークの時間がほしかった ・ メモを事前におくれば、もう少し詳しく話すことができたかも。実際に自分が話す番になると少し緊張して言葉が出てこなかった。いえばよかった、ということが何回もあった ・ 何について話すかが決まっていって、フリータイムがあるとよかったと思います ・ 同じ病棟の人があと1人くらいいたらよかった ・ 同じメンバーで次もやった方がよいと思う ・ 2人1組になるとかよいと思います ・ もっと時間がほしかったと思う。時間が短かったように思います ・ これからもこういうのをしてほしいと思います ・ 久しぶりに仕事の時間にリフレッシュできた ・ ファシリテーターの人がいて話しやすかった ・ 介入していただいたり、リーダーが話をふってくれたりしたので話しやすい雰囲気になってよかった ・ 楽しかったです ・ 話すだけなのに、すごく吸収することが多かった。よかった ・ このような機会を与えていただいて、とても感謝しています
研修でよかったこと (16)		

表7-2. 介入群の1年目の毎回のアンケート調査の自由記載の分析結果 (2回目の研修後)

カテゴリー		自由記載の内容 (抜粋)
グループワークの感想	サブカテゴリー (自由記載数)	
	悩みや思いはみんな同じだということに気づいた (14)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の考えを聞いてもらうことでスッキリした。皆同じような体験をしているのだと実感できた ・ 他の病棟での出来事や悩みを聞いて、悩みがあるのは自分だけではないと気づいた ・ 失敗したことなどを話して皆に共感してもらえたりして、私だけではなかったんだという気持ちになれて、気持ちが軽くなりました
	頑張ろうと思った (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期の経験や成長・努力を聞いて、改めて頑張らなければと思った ・ 他の病棟のことを聞くことができてよかった。他病棟の人の話を聞いて、さらに頑張ろうと思った ・ このきついのはしょうがないとあきらめていたが、先生や他部署の同期の話を聞いて明日も頑張ろうと思った
	お互いの悩みや思いに共感し、共有することができた (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共感できる悩みが多く聞けたり、前回と違った専門的な話もきくことができました ・ 半年間であったことを振り返る機会ができたため、他の子の話が聞けて共感できてよかった ・ 講義の中でいろいろ話を聞くことで得るものが多かった。グループワークで他の人の話を聞いて共感することが多かった
研修の感想	自分への振り返り、気づきがあった (19)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他病棟について知ることができたり、情報交換ができた (10) ・ 他病棟で働いている同期の方の悩みや気づきを聞くことで、今後の自分にも生かせそうだと思う ・ 自分が経験できていないような話がたくさん聞けて、なるほどと思った
	同期と話をするのができてよかった (28)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 皆と楽しく会話ができてリフレッシュできた ・ 本音がいえしました ・ 半年経ち、皆が経験していることがわかり、自分の思いを聞いていただけたのでよかった。皆に会えて安心した ・ 同期と話せてよかった。久しぶりに会った人もいたので ・ 久しぶりに同期に会えてよかった
	次回への振り返り、気づきがあった (13)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他病棟の体験を聞いて、自分の体験を話して、体験の意味づけができたから ・ みんながどのような思いでいるのかわかったし、そのような考え方もあるんだと気づくことができた ・ 改めて自分の体験も他の人の体験も知ることができて、考えることができて、自分のステップアップになった ・ 自分の6か月の看護についてじっくり振り返るよい機会となりました。またSOCについても学べてよかったと思います
	次回の研修への要望 (13)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次回も今回のようにいろいろな人の話を聞くことができたと思います ・ 今日は6か月経って振り返ることができたので、次の研修でも今までと違うのか振り返ることができたらよいなと思います ・ また今回のように集まってグループファシリテーターに介入していただいて、自分の思っていることを話していきたい ・ 今回みたいにいろいろな学びなど情報交換していきたいです
研修の改善点	研修の改善点 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期の話を聞ける場となったが、話す内容の目的と方向性がわかりにくかった ・ 研修の時間帯を見直していただけると嬉しいです。講義の時間帯は昼食後で、眠たくなりやすかったです ・ もう少し話す時間がほしいです ・ もっと自由に話せたらよいと思いました
	研修でよかったこと (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ものの考え方が少し前向きになった ・ 自分の心のうちがわかった ・ すごくよい経験になりました ・ よい時間になりました ・ 同期のいろいろな話が聞けて、共有することができたのでよかったです。また講義の内容も普段気にしたことのない内容なので、聞けてよかったです ・ SOCについて知ることができた

表7-3. 介入群の1年目の毎回のアンケート調査の自由記載の分析結果 (3回目の研修後)

カテゴリー	サブカテゴリー (自由記載数)	自由記載の内容 (抜粋)
研修の感想	悩みを共有することができて自分が1人で はないと思えた (8)	・ みんなが思っていることを聞け、「1人だけじゃないんだ」と思うことができた ・ 3回目でも自分と同じことで悩んでいる同期もいるとわかったので、気が少し楽になった ・ 他の病棟の話を聞けて、皆同じように頑張っているとうことがわかった
	同期の話を聞くことができてよかった (5)	・ 同期の話が聞けた、相談の必要性や自分が少しは成長していることがわかった ・ 素直に話せたり、同期の思いも聞くことができた ・ 同期の話が聞けて、また頑張ろうと思いました
	気持ちや考え方がよい方向に変わった (2)	・ 同期と仕事の悩みを話す機会があまりないため、話すことで同じ気持ちがかかったり考え方が変わり、今後につながる ・ 皆の考えを聞けた。あと、考え方を考えることで楽しい方向にもなるんだなと思えた
	今後の研修について (4)	・ 今回同様グループで話し合うのがよいです ・ グループワークでみんなの意見とか聞けたらよい、そして今後の参考にしていきたい ・ また皆と一緒に話したりできれば、情報の共有ができてよいと思います

表8. フォーカスグループインタビュー調査の分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
研修内容について	研修の構成、進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の頻度、集まって話す頻度はちょうどよかった ・ 1回90分で問題なかった ・ 講義とグループのバランスについては、もう少し話し合いが多くてもよかった ・ 講義とグループのバランスについては、ちょうどよかった ・ 話しやすかったし、雰囲気はよかった ・ グループはその都度メンバーが違っても問題なかった
	SOCについて	<ul style="list-style-type: none"> ・ 首尾一貫感覚は難しかった ・ 自尊心や自己効力感などの言葉の方が入りやすかった ・ SOCの3つの確信の内容は全然覚えていない ・ 他の研修とは違った視点での問題共有があったのがよかった
	講義内容への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義内容に具体性がほしいかった。日頃の疑問など共有するところから ・ 共通の悩みなどから話していった方がよいかなと思う ・ 他の研修では事例からディスカッションしてから今後の展開など
研修での介入の是非	研修での介入の是非	<ul style="list-style-type: none"> ・ 進め方がわからない時もあったので、教員（研究者）がいてくれてよかった ・ 病院の人がいると本音はいえない
	研修の場と現場の違い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 考える機会には非常にいいことだと思うが、日ごろ考えていないことを現場ですぐにいえるわけではない ・ 考えるよい機会にはなったが、実際病院で思い出すかといえは難しい ・ 研修の場では振り返ることができた ・ 研修で考えられても現場で振り返るかといえはあまり
	同期と集まって話し合いをすることの意義	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同期が集まって話すことはよかった ・ 同期がどう思っているかを聞けたのはよかった ・ 自分や同期の思いをいったり聞いたりすることで、自分がどうなりたいのかを認識できる場だった ・ たまには話したり、考えたりという経験はあった方がよい
今後の研修について	今後の研修について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3年目でもやりたいかといえはそうでもない ・ 3年目でもあったらよかった ・ 研修が業務内に組み込まれていればあった方がよい

組織や人との関わり の悩み、苦労や喜び およびそれらがもた らす成長	組織や人間関係の悩み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 患者さんとの困難事例よりも組織絡み、病棟や先輩後輩関係などの方が難しい ・ 对患者さんよりも組織や人間関係の方が悩む ・ 話しているうちに組織や人間関係での悩みがたくさん出てきた
スタッフ、患者さんとの関わりがもたらす 喜びや苦労ゆえの成長	スタッフ、患者さんとの関わりがもたらす 喜びや苦労ゆえの成長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 对患者さんではない部分での苦労で成長したと思う ・ 对患者さん、対スタッフ両方の関わりで喜びを感じた ・ スタッフや患者さんから認められたという気持ちがある ・ スタッフは人にもよるが、患者さんとの関わりは喜びの方が大きかった ・ 喜びは患者さんの方が大きい ・ 患者さんとの関わりの方が断然喜びがある。「いつもありがとう」の言葉とか ・ 患者さんからの感謝の気持ちや治療での効果が見えると喜びを感じる
SOC研修を通じての 振り返り、これまで の2年間と今後	SOCの視点からの振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分が高まっているという自信や、研修が役に立っているという思いはある ・ 同じ経験を思い出したりして、いろいろ予測できるようになってきた ・ メンタル面など、以前に比べると強くなったと思う ・ 乗り越えてきたし、大丈夫かなどかは思えるようになった ・ SOCが高くなったかはわからないが、振り返れば高くなっているかも ・ SOCを具体的な看護師さんに当てはめてみるといろいろと浮かんできた ・ ネガティブな体験がSOCを向上させてくれた
入職したての頃と2年目で変わるところ、 変わらないところ	入職したての頃と2年目で変わるところ、 変わらないところ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 患者さんと関わって喜びに通じた体験は、3年目を迎えても同じ ・ 入職したばかりの何もできない頃の「ありがとう」がすごく嬉しかった。今はマヒしているわけではないけど ・ 何もできなかった頃の「ありがとう」と今ではやはり少しは違う
これから2年間の	これから2年間の	<ul style="list-style-type: none"> ・ これからの2年間でこれまでの2年間以上に意味をもつことはないと思う ・ この2年間は成長具合が一番大きかったと思うので、これからは徐々になるのかなと ・ 今後の2年間で全然想像がつかない ・ これからの2年間でさらに成長したいし、どんな出来事も乗り越えられれると思うので、大事な2年になると思う ・ これからの2年間は、成長の伸び幅よりも責任などの面で背負うものが出てくると思う ・ 忙しさだけではなく、楽しさがわかってきたのでこれからの2年はやれると思う
多忙と組織への不信	現場の多忙	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場は忙しい、責任が重い ・ 楽しい時もあるが、忙しい方が多い ・ 忙しいかどうか、実際にやってみるまでわからなかった ・ 忙しさは入るまで分からなかったが、噂は聞いていたので覚悟はしていた
組織への不信感	組織への不信感	<ul style="list-style-type: none"> ・ 何かいっても病院は変わることはない ・ 意見交換は必要だが、いったところで変わるとは思わない ・ 組織が自分を守ってくれるとは思わない
自分の代わりはいくらでもいる	自分の代わりはいくらでもいる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院からすれば自分の代わりはいくらでもいる ・ 同期が3分の2が辞めている現状で、代わりがいると思うのは普通ではないか ・ 忙しく、入れ替わりが激しいので自分の代わりはいらっしゃると思う

結果から考察したい。「今の病院（病棟）で働くことにやりがいを感じている」者は入職時の6割から入職24か月後で4割に減少し、また「今の職場で仕事を継続したい」者は6割から4分の1まで著明に減少したものの、「看護師になってよかった」という者は6割から24か月後時点でも5割強を維持し、また「今の看護の仕事は、私を成長させてくれる」という認識者も8割強から漸減していくものの、24か月時点においても6割強で踏みとどまっていた。さらに「今の職場で役立っている」と全く認識できない者は4分の1から1割弱に減少している。以上より、勤労継続意欲が必ずしも、新人看護師のアイデンティティや仕事の評価や適応をそのまま反映させたものではないことが示唆される。しかし一方で、「今の職場で役立っている」という認識者が増加したとはいえ、24か月時点において1割強であったことから、組織に対する自己効力感の欠如が比較的長期にわたって残存すること、それとともに、給料や身分保障については時期を問わず半数以上が満足していないことがうかがわれた。そして「事前に業務内容でわからないことを調べている」者は入職時5割弱で、その後は5割強の水準を維持しており、「自分で決断できない時や、わからないことがあった時、ためらわずにスタッフや上司に相談・報告している」者も入職時から24か月まで一貫して7割前後を保っていたことから、自分で努力する者や、周囲の資源を活用できる者が少なくないことも示された。「基礎教育で学んだことと、現在実践している仕事との違いに戸惑っている」者が5割から3割に減少したのも、その結果といえるかもしれない。

次にSOC得点は入職時が52.2点で、その後は51.3点、51.0点、50.8点、51.4点、入職後24か月時点では51.2点と推移した。SOC得点は新人看護師が臨床経験を重ねるにつれて上昇すると想定していたが、むしろ入職時が最も高く、入職後8か月と12か月で低下した。またいずれの時点であっても、一般日本人女性を対象とした先行所見（SOC13項目7件法スケール使用）⁵⁾と比較すると低値であるが、新人看護師を対象としたおおよその先行研究（SOC13項目7件法スケール使用）¹⁰⁻¹³⁾で示されたSOC得点（49.7～55.1点）と比べて大差はなかった。新人看護師に特定しない看護師のSOC得点もレビュー研究¹⁴⁾に

おいて51～53点前後という報告があり、乖離するものではない。また看護専門職における自律性測定尺度得点は、入職時の平均得点が122.9点、項目平均得点が2.6点、入職後24か月では平均得点が148.6点、項目平均得点が3.2点というように、時間経過とともに明らかに上昇したが、それでも先行所見（126.1～158.1点、2.68-4.62点）^{6, 15-17)}と比較すると低値であった。入職時から入職後2年という時期は、長い看護キャリアのスタート段階であり、今後に向けてさらなる看護専門職における自律性の向上が期待できる。すなわち、依然余地ある状況といえよう。ちなみに山口¹⁸⁾は、職位別、所属別等の看護専門職としての自律性を評価し、免許取得後の勤務年数が関連していたと報告している。最後に、気分は一般成人および大学生を対象とした先行所見⁷⁾と比較して、一貫して緊張／興奮、疲労感、抑うつ感、不安感が高く、爽快感は低かった。入職時の疲労感が最も低く、不安感是最も高かった。入職後18か月の緊張／興奮、不安感は低かった。入職して間もない頃は新しい経験に伴って不安をもつことは自然であり、一方で、新人看護師への配慮から残業等の負荷はコントロールされていることや、看護部や病棟の教育的配慮から、疲労感は低かったのではないかと推察する。

最後に、SOC・自律性・気分得点と仕事の状況間の相関結果からは、3尺度得点間に有意な相関が認められ、仕事の状況、すなわち職場への適応や勤労意欲等とも有意な相関が認められた。本研究においてそれらの因果関係を検証することはできないものの、最も普遍的な特性、変数であるSOCが自律性や感情を左右し、その結果として仕事の状況を修飾している可能性がうかがわれる。

2. 介入群の新人看護師のプログラム評価と、プログラムの有用性

次に、介入群の新人看護師を対象とした、研修終了後のアンケート調査の結果と、フォーカスグループインタビュー調査の結果から、プログラムの有用性について考察したい。全体の感想として「大変よかった」と「よかった」が合わせて95.1%を占めた。また講義の内容も、「大変よかった」と「よかった」が合わせて95.6%であった。したがって新人看護師

のプログラムに対する評価は、おおよそ肯定的なものであったと考える。一方で、研修中、「自分の考えや思いを自由に表現できたか」は「大変できた」と「できた」が合わせて85.4%、「他のメンバーの考えや思いを十分に聞くことができたか」は、「大変できた」と「できた」が合わせて98.4%を占めたことから、プログラムの肯定的評価が、新人同士一堂に集まり、今の思いや困りごとや不安を共有できるグループワークゆえなのか、SOCの学びなのかは不明といえる。また、アンケート調査の自由記載の結果からは、グループワークの感想と研修の感想が記載され、新人看護師にとって特に、グループワークが有意義であったこと、研修や講義のあり方に関しては複数の示唆ある意見が提示された。さらにフォーカスグループインタビュー調査の結果からも、同様の所見と加えて、【組織や人との関わりの悩み、苦労や喜びおよびそれらがもたらす成長】【SOC研修を通じての振り返り、これまでの2年間と今後】【多忙と組織への不信】といったカテゴリがあらわすように、新人看護師のより深いレベルの心理的プロセスが明らかにされた。それらはたとえ一見、否定的な経験に思えても、実際には新人看護師が成長していく過程で必要かつ意義ある経験であり、成長に資する経験と考える。したがって、介入群と対照群間でSOC・自律性・気分得点の相違は認められなかったものの、プログラムそのものは新人看護師にとって非常に有用であることがうかがわれた。尺度得点の結果は研修の頻度や時間を調整することで左右されるかもしれず、本結果がプログラムの新人看護師のSOCや自律性の向上、気分の良好化に寄与する可能性を否定するものではないと考える。

3. 新人看護師研修としてのSOC向上プログラムのあり方

次に、アンケート調査とフォーカスグループインタビュー調査の両結果から、プログラムのあり方について以下、考察する。重回帰分析の結果、研修の回によっては自立的判断能力を説明する因子として、他の自律性得点以外にSOC得点等が説明因子として見出せた。したがって看護師の自立的判断能力を育成するためにも、SOC向上を意図したプログラムは新人看護師の育成に寄与できる可能性が少なく

ないと考える。ただしこれを明らかにするには、他の尺度変数との交互作用の検証が必要であり、今後の課題としたい。Kusakaら¹⁹⁾は、経験1年未満の新人看護師を対象に、対人関係および自主性の促進を目的としたプログラム、講義を実施し、その有効性を評価している。介入プログラムは講義と自己チェック課題から構成された2時間で、教育介入プログラム後の情動変化を評価するため、参加者に心の知能指数尺度(EQS)と看護師自主性尺度(NAS)を含めた自己報告質問票に回答を求めたという。その結果、講義と自己チェック課題は新人看護師の自己認識と自主性の育成に有効であったと結論している。本プログラムにおいて、自己チェック課題は設けなかったが、今後のさらなる改善に向けて、検討したいと考える。なお本結果より得られた看護専門職としての自律性の推移を参照すると、本対象新人看護師においては、対照群においても自律性得点は経時的に変化しており、新人看護師が介入有無に関わらず入職後の経験、環境変化によって自律性を確保していくことがうかがわれる。その一方で、介入群のアンケート調査やフォーカスグループインタビュー調査の質的データからは、介入群の新人看護師はプログラムと講義を肯定的に評価し、グループワークを通じて己の状況を振り返り、仲間と共有し、その状況が自分だけではないことを知って今後のことを展望していることがうかがわれた。したがって、介入群と対照群の自律性得点の相違は見出せなかったものの、それがプログラムの自律性育成に貢献できなかったことを示すものではないと考える。

次に、本研究では新人看護師への介入として、入職後12か月までに3回の研修を実施した。新人看護師を一堂に集めるという制約上、年3回の実施で1回90分という枠組みが限界であり、それ以上の回数や時間設定は現実上不可能であった。介入群の新人看護師のアンケート調査の結果からは、研修時間について「丁度よかった」が83.8%、「短かった」が9.7%、「長かった」が5.9%であったことから、受講者の負担としても、1回の時間90分は妥当であったのではないかと考える。年3回の実施については、回ごとのインターバルが長く、特にSOCの概念や理論の理解は、時間が経過することでその内容を想起するだけでも負荷になった可能性がある。可能であれば

1回の時間は90分でよしとしても年間の回数を増やすか、3回を集中的に開催するのが望ましかったのかもしれない。ただしこれについても、新人看護師をインターバルなくして集合させることは看護部として非常に難しく、実現可能性という点からは限界であったと考える。荒井ら²⁰⁾は、新人看護師の職場ストレスとその対処行動について明らかにすることを目的に、病院勤務の新卒看護師3名を対象に質問紙および面接調査を実施している。その結果、新人看護師が抱えるストレスは、身体的・精神的な疲労、職場の人間関係、知識・技術不足、リアリティショックであったこと、ストレス対処行動としては知人への相談や実家への帰省等があったこと、新人看護師は新人教育システムに負担を感じていたことを報告している。したがって、新人看護師に対する擁護的な教育環境は重要なものの、過度な研修を避けて教育システムのバランスをはかること、新人看護師の負担にならないようにすることは必須といえよう。

一方、佐野ら²¹⁾は、小児専門病院で新人看護職員を対象に、習得すべき看護技術を段階的に設置し、統一した指導体制を敷く「新人看護師臨床研修」を導入していることと、その効果を報告している。新人看護師の就職後3か月までの看護技術習得の自己評価、および就職後6か月、10か月の自己評価および他者評価を行い、臨床研修導入前のデータと比較検討し、就職後の看護技術習得目標を段階的に設定した臨床研修の有効性を述べている。また浅田ら²²⁾も、新人看護師に対する4床部屋における多重課題シミュレーション研修の実践報告をする中で、今後の課題を検討している。アンケート調査の結果からは、新人看護師にとって現場で遭遇する可能性の高いシナリオとしたこともあり、学習者の終了後の満足度は高かったが、シミュレーションの回数が少なかったこと等により、学習者の多重課題の対応に関する自信は低下したと述べている。以上より、新人看護師を対象とした看護技術や、多重課題状況への対応など具体的な看護実践や臨床能力の向上を目的とした研修は、SOC向上プログラムとは異なり比較的、その有効性を可視化しやすいこと、そうであってもその研修が全面的に、新人看護師の益になるとは限らず、むしろ彼らの自信や自己効力感を一時的に低下させる危険も視野に入れる必要があることが示唆

される。本研究においては、新人看護師がプログラムを通じて自信を消失する等のコメントはなかったものの、その可能性については今後、留意すべきであろう。

次にSOC研修であるが、中嶋²³⁾は、新人看護師が直面するバーンアウトとSOCを高める教育プログラムの実際と題して、SOC向上のための教育プログラムを紹介している。近畿地区の新人看護師の就職後のSOCとバーンアウトの推移を掌握（SOCは就職時から3か月後にかけて低下、逆にバーンアウト度は上昇）、それをもって就職後3か月の介入を重視し、就職時、就職後3か月、6か月、12か月の計4回のプログラム構成としている。グループワークを中心に、新人看護師が互いの経験や感情、気づきを共有し、先輩看護師をストレスに対処するための資源の1つとして位置づけて研修を継続していくという。また後半では、自分の成長を確認し、看護師として1年たった現在の目指す看護を語り合うという。そして介入の結果、それ以前のSOC等の調査結果と比較してSOCは就職後3か月時点で上昇し、しかしその後は低下し続けたと報告している。一時的であっても重要な就職後3か月時点でSOCを高められたことは、有意義と考える。本結果からも、SOC得点が入職後8か月と12か月時点で低下していたことから、研修の1回目を入職後2か月、2回目を入職後5か月、3回目を入職後11か月時点で実施したのは適切と考える。

戸ヶ里²⁴⁾は、教育担当者が知っておきたいSOCの基礎と題して、看護と人材育成におけるSOCの役割と重要性を論じている。その中で、例えば新人看護師に、バランスのある負荷の経験を課すこと、院内委員会など結果形成への参加を経験してもらうこと、一貫性のある経験を確保するためにリーダーシップのある環境を用意することを推奨している。そしてこれらに共通するのは、ポジティブに意味づけできる経験であると述べている。さらに、環境と資源が用意されていても、それに本人が気づけることが大切であるという。したがって本プログラムでもグループワークのファシリテーターは、常に意味づけの範囲の拡大や「良いところ探し」²⁴⁾を意識して、グループワークを進めていくことが求められよう。どれだけ意味づけの引き出しを用意できるかが

要といえる。また戸ヶ里²⁵⁾は、SOC、レジリエンス、楽観性、統御感、ハーディネスといった、似て非なる言葉（概念）の意味の相違について説明している。その中で、困難に向き合い対処する力の共通点として、①将来に対するポジティブな予測に関する要素、②ポジティブな意味づけに関する要素、③資源の動員と活用に関する要素を列挙している。そしてこうした要素からなりたつ力の向上には、「涵養」が適当であり、徐々に養い育てることを意識する必要があると述べている。今回試みたプログラムの有用性も、短期間で示されるものではなく、仮に示されてもいつまでその状態が続くかは不明である。松下ら²⁶⁾は妊娠、出産、育児を通じて母親が高いSOCを維持していることを報告しているが、育児経験がSOCを高めることは然りであっても、それが長年にわたるかはやはり、育児経験の意味づけとその積み重ねがもたらすものでないかと推察する。

4. 新人看護師を対象としたSOC研究の今後の展望

鈴木ら²⁷⁾は、若手就業者の組織社会化に関する文献レビューをし、主な内容は組織社会化の文献検討、組織社会化を測定する尺度開発、組織社会化の規定要因であったこと、組織社会化の規定要因は組織要因、個人要因、組織要因と個人要因の統合の3つに分類できたことを述べている。そして組織要因に焦点をあてた研究が多かったが、その背景には価値観や信念が多様化している若手就業者の組織適応の課題があると、また組織社会化は、組織と個人がともに成長し発達していく過程であることから統合的に捉えていく必要があると考察している。本結果からは、主に個人要因に焦点をあてて新人看護師の成長を評価したが、組織要因を加味した研究デザインをもって本所見の一貫性を検証していく必要があろう。例えば今回の研究対象病院として、毎年20名以上の新人看護師を迎えていることを要件としたが、20名未満の新人看護師を雇用している病院であれば、新人看護師の育成・教育システムは大きく異なることが予想され、そうした中で新人看護師のSOCや自律性の推移がどのように異なるかは今後の研究課題といえる。

一方、村上ら²⁸⁾は、日本における看護師のSOCに関する文献をレビューし、看護師の属性や所属等

に特化してSOCを評価したもの、SOCの関連要因について探索したもの等に集約されるが、新人看護師に特化した論文は複数見出せないこと、また日本の看護師のSOCに関する研究は、SOC形成に関与するGRRs（generalized resistance resources: 汎抵抗資源）の研究が多く存在し、SOCが看護師の健康に与える影響を調査したものでは、SOCが健康やQOL向上に資することが明らかにされていることを報告している。そして成人前期はSOCの発達に重要な時期であり、職業経験が成人以降のSOC形成に大きく関わること、また新人看護師は学生から社会人へと社会的立場や役割が変化するため、この時期に経験したことをどのように捉えるかによってSOCが変化していくことを論じている。さらに松尾ら²⁹⁾は、国内のSOC研究の現状を概括して、国外の看護師のSOC研究と合わせて、今後の日本の看護学領域におけるSOC研究の方向性について論じている。ヒットした論文を様々な視点で動向を掌握した結果、看護師対象の縦断的研究はほぼ見当たらなかったこと、看護師のSOCは「抑うつ」、「バーンアウト」、「ストレス」などの精神健康との関連、「仕事継続意欲」、「仕事裁量度」の職場環境との関連が認められたこと、SOCの影響要因としては「精神健康度」、「20歳までの経済状況」、「ストレスフルな生活出来事」、「運動経験」、「いじめられた経験」、「友人関係」が明らかになっていたことを述べている。

加えて戸ヶ里³⁰⁾は、看護学領域におけるSOC研究の動向と課題と題して論文レビューをしているが、国際的動向として研究対象は患者（児）が最も多く、次いで市民、看護師が続いたこと、国別ではスウェーデンが最も多く、次いで米国で、他の学問領域を含めるとフィンランドが最も多かったこと、そして介入研究が極めて少ないこと、しかし看護学領域の研究者の関心は高いこと等を紹介している。一方、国内のそれでは看護師を対象としたもの、また看護学生を対象としたものが多いこと、他にも患者や妊産婦対象の研究等が散見されたことを報告している。そしてわが国における看護学領域におけるSOC研究の今後の課題として、第3の変数の影響を調整する必要性、横断研究以外の研究デザイン、特に介入プログラムの開発、SOCが低い人への支援的介入に関する検討、看護職のSOCが育まれる職場を探

る必要性、集団レベルのSOCの検討の必要性等を挙げている。以上より、本研究の今後の課題・展望としては、新人看護師を対象としたSOC研究の拡大を図り、様々な立場や過去の経験を有する新人看護師の、個別性を重んじたSOC介入を試み、その比較を検討することでプログラムの枠組みや方法を再吟味し、介入対象者とのマッチングを強化すること、プログラム自体のさらなる開発が望まれよう。

V. 本研究の限界

対象新人看護師の配属部署が多様であったが、配属先によって傾向が異なる可能性がある。今回、配属部署別の統計処理および分析等は実施していないため、今後の課題として、その詳細を見定めることも重要と考える。それには、より多くの対象者数をもって検証する必要がある。

VI. 結論

1. 新人看護師全体の入職時のSOC得点は52.2点、次いで入職後4か月が51.3点、8か月51.0点、12か月50.8点、18か月51.4点、24か月51.2点であった。経時的に有意差が認められ、入職時のSOC得点が最も高く、入職後8か月と12か月は低かった。
2. 新人看護師全体の自律性得点は、入職時から入職後24か月まで時間経過とともに有意に上昇した。
3. 新人看護師全体の気分得点は、入職時の疲労感が最も低く、不安感は最も高く、入職後18か月の緊張／興奮、不安感は最も低かった。いかなる時点のいかなる気分も、一般成人および大学生を対象とした先行所見と比較して不良であった。
4. 新人看護師全体の3尺度得点、仕事の状況、属性間の相関を検出したところ、自律性と気分の各下位項目得点間、SOCと自律性得点間、SOCと気分得点間、自律性と気分得点間、3尺度得点それぞれと仕事の状況間に有意な相関を認めた。SOCが高いほど自律性は高く気分は良好であった。またSOCと自律性が高いほど、さらに気分が良好なほど職場への適応や勤労意欲は良好であった。

5. 入職時から入職後24か月までのSOC・自律性・気分得点の推移を介入群・対照群間で比較した結果、いずれの尺度得点においても2群間に有意差は認められなかった。
6. 介入群の新人看護師を対象とした1年目の毎回の研修終了後のアンケート調査の結果および、フォーカスグループインタビュー調査の結果(【研修内容について】【研修の意義】【組織や人との関わりの悩み、苦労や喜びおよびそれらがもたらす成長】【SOC研修を通じての振り返り、これまでの2年間と今後】【多忙と組織への不信】5カテゴリの抽出)からは、新人看護師の離職防止を意図した「SOC向上プログラム」の有用性がうかがわれた。

本研究において利益相反はない。

謝辞

本研究実施にあたってご協力いただきました病院看護部の皆様、新人看護師の皆様に心より御礼申し上げます。

【文献】

- 1) 松下年子, 河口朝子, 原田美智他: 新人看護師のSOCと看護専門職における自律性、気分の実際とそれらの関連—新人看護師の離職防止を意図した「首尾一貫感覚向上プログラム」の試みにおける第1弾, 入職時の自記式質問紙調査の結果より—, アディクション看護, 17(2): 2-17, 2020
- 2) 厚生労働省: 看護職員の需給に関する基礎資料 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000117665.pdf> (2020.7.30. アクセス)
- 3) 日本看護協会: 「2016年病院看護実態調査」結果速報 https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20170424103637_f.pdf (2020.7.30. アクセス)
- 4) 日本看護協会: 「2019年病院看護実態調査」結果 https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20200330151534_f.pdf (2020.7.30. アクセス)
- 5) 戸ヶ里泰典, 山崎喜比古, 中山和弘他: 13項目7件法 sense of coherence スケール日本語版の基準値の算出, 日本公衆衛生雑誌, 62(5): 232-237, 2015
- 6) 菊池昭江, 原田唯司: 看護の専門職的自律性の測定

- に関する一研究, 静岡大学教育学部研究報告 人文・社会科学篇, (47): 241-254, 1996
- 7) 坂野雄二, 福井知美, 熊野宏昭他: 新しい気分調査票の開発とその信頼性・妥当性の検討, 心身医学, 34(8): 629-636, 1994
- 8) 山崎喜比古: 健康への新しい見方を理論化した健康生成論と健康保持能力概念 SOC, Quality Nursing, 5(10): 825-832, 1999
- 9) 山崎喜比古, 坂野純子, 戸ヶ里泰典編: ストレス対処能力 SOC 健康を生成し健康に生きる力とその応用, 有信堂高文社, 2019
- 10) 山住康恵, 北川明, 安酸史子: 就職後6ヵ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究, 共立女子大学看護学雑誌, 4: 9-17, 2017
- 11) 山住康恵, 安酸史子: 新卒看護師の SOC と影響要因に関する研究, 日本看護学教育学会誌, 21(2): 13-23, 2011
- 12) 木下八重子, 笠浪欣子, 中元万由美他: 看護学生のストレス対処能力と健康保持能力 看護学生と新人看護師の比較, 看護・保健科学研究誌, 9(1): 87-94, 2009
- 13) 加藤崇洋, 香月富士日: 新人看護師の SOC (首尾一貫感覚) と職場内支援とリアリティショックの関連について, 日本精神保健看護学会誌, 28(2): 39-47, 2019
- 14) 澤田華世, 香月富士日: 看護師を対象とした首尾一貫感覚の研究に関する文献レビュー, 名古屋市立大学看護学部紀要, 14: 9-17, 2015
- 15) 菊池昭江, 原田唯司: 看護専門職における自律性に関する研究 基本的属性・内的特性との関連, 看護研究, 30(4): 285-297, 1997
- 16) 戸沢智也, 湯澤淳, 中島真喜美他: 専門看護師が3年間にわたり外部機関の看護研究を支援した影響: 支援を受けた病院看護師の成長(自律性と効力感)という観点から(第1報), 日本看護学会論文集: 看護教育, 45: 230-233, 2015
- 17) 有馬貴美, 川路さゆり, 宮下真子: 精神科看護者の専門職的自律性と看護研究経験との関係の探索, 日本精神科看護学術集会誌, 57(1): 190-191, 2014
- 18) 山口佳子: 看護専門職の自律性に関する要因の分析一般属性, 看護職自身および部下が評価する看護師長のリーダーシップとの関連, 日本赤十字看護学会誌, 10(1): 1-10, 2009
- 19) Kazuyo Kusaka, Yumi Chiba, Chifumi Sato: Effectiveness of a Programmed Lecture on Self-Understanding of Emotion and Autonomy in Novice Nurses, 北関東医学, 60(4):353-361, 2010
- 20) 荒井優花, 古城幸子: 新人看護師が抱えるストレスと対処状況の分析: 新人看護職員への教育体制との関連, インターナショナル nursing care research, 15(2): 153-160, 2016
- 21) 佐野美香, 中野幸子, 佐藤和美他: 小児専門病院における「新人看護師臨床研修」導入による看護技術習得の効果, 日本看護学会論文集: 看護教育, 39: 154-156, 2008
- 22) 浅田義和, 天谷恵美子, 福田順子他: 新人看護師に対する多重課題シミュレーション研修の実践報告と今後の課題 学習者の満足度と自信の調査に基づく提案, Journal of Japanese Association of Simulation for Medical Education, 5: 30-35, 2012
- 23) 中嶋文子: 新人看護師が直面するバーンアウトと SOC を高める教育プログラムの実践, 看護人材育成, 14(4): 53-60, 2017
- 24) 戸ヶ里泰典: 教育担当者が知っておきたい SOC の基礎, 看護人材育成, 14(4): 41-47, 2017
- 25) 戸ヶ里泰典: 「困難に向き合い対処する力」を知る「SOC」「レジリエンス」「楽観性」「統御感」「ハーディネス」, 看護, 70(12): 76-81, 2018
- 26) 松下年子, 原田美智, 河口朝子他: 母親の妊娠中から出産1年までの SOC と気分 QOL の推移—縦断的質問紙調査の結果から—, アディクション看護, 17(2): 76-96, 2020
- 27) 鈴木洋子, 酒井美絵子: 若手就業者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, 2019
- 28) 村上純子, 角濱春美: 日本における看護師の SOC (Sense of Coherence; 首尾一貫感覚) に関する文献レビュー 健康生成モデルを基盤にした SOC に関連する要因の検討, 日本ヒューマンケア学会誌, 10(1): 1-10, 2017
- 29) 松尾まき, 鈴木英子: 看護師の Sense of coherence (首尾一貫感覚; SOC) に関する研究の動向, 日本保健福祉学会誌, 23(1): 37-51, 2016
- 30) 戸ヶ里泰典: 看護学領域における SOC 研究の動向と課題, 看護研究, 42(7): 491-503, 2009