

研究報告

新卒看護師における自己効力感と 職業経験の変化との関連性

Relationship between recent graduate nurses' self-efficacy and
their evaluation of their work experience

平田 明美¹⁾

Akemi Hirata

キーワード：新卒看護師、自己効力感、職業経験

Key Words : recent graduate nurse, self-efficacy, work experience

新卒看護師の入職時と11月に自己効力感と職業経験評価の変化との関連性を明らかにする目的で質問紙調査を行った。結果、自己効力感の総合得点は5月に比し、11月は有意に低下していた。職業経験評価の総合得点は5月に比し、11月では有意に高くなっていた。

同一人物13名を5月の職業経験評価の平均得点で高群（6名）、低群（7名）に分け、11月の得点と比較すると、高群の職業経験評価はほぼ不変、自己効力感は1.2ポイント上昇していた。一方、低群の職業経験評価は20.3ポイント上昇、自己効力感は3.3ポイント減少していた。高群・低群の自己効力感には5月・11月で交互作用がみられた。高群では「仕事を続ける中で、自分にあった日常生活を築く経験」の得点が低群に比して高く、職業生活初期の生活基盤のあり方が新卒看護師の自己効力感・職業経験評価に影響している可能性が推察された。

Abstract

Questionnaire surveys were conducted on recent graduate nurses in May, soon after their appointment, and November to investigate the relationship between changes in their self-efficacy and in their evaluation of their work experience. The results showed that the overall score for self-efficacy was significantly lower in November than in May, while the overall score for work experience was significantly higher.

A total of 13 subjects, identified in both surveys, were divided into two groups according to their average May score for their evaluation of their work experience. The work experience score of the top group (6 subjects) was similar in May and November, while their self-efficacy score was 1.2 points higher in November than in May. In contrast, the work experience score of the bottom group (7 subjects) was 20.3 points higher in November than in May, while their self-efficacy score was 3.3 points lower. An interaction was observed between the self-efficacy scores of the top and bottom groups in May and November. The top group scored significantly higher than the bottom group for “experience in building a comfortable daily routine while working”, which suggested the possibility that the establishment of a daily routine at an early stage of their career affects recent graduate nurses' self-efficacy and their evaluation of their work experience.

Received : November. 30, 2010

Accepted : February. 23, 2011

1) 横浜市立大学医学部看護学科

I はじめに

保健師助産師看護師法に「保健師、助産師、看護師および准看護師は免許を受けた後も、臨床研修等を受け、その資質の向上に努めなければならない」と明記され、平成22年4月から新人看護職員研修が努力義務となった。新人看護職員の早期離職防止と臨床実践能力の獲得は、国としての取り組み課題となっている。また、基礎教育機関卒業後の看護師の80%以上は病院に就業¹⁾しており、病院における新卒看護師の育成は、組織のみならず社会的な課題であるといえる。

後藤ら²⁾が、「新卒看護師が働き始めてぶつかる困難は、Kramer (1974) がリアリティショックとして取り上げ、多くの看護管理者が注目してきた。わが国でも、看護職者間で周知の概念となっている」と指摘しているように、リアリティショックに関しては、多くの研究や取り組みがなされている³⁾⁻⁵⁾。リアリティショックは「新卒の専門職者が学校で学んだ理想と現実との間にギャップを感じて起こすショック様の反応であり、役割葛藤を引き起こしている状態⁶⁾」と定義されている。新卒看護師は、就職した組織において新しい人間関係を構築し、組織における仕事のやり方を覚え、組織の価値観・規範を内在化する。その「組織的社会化」の過程で必然的にリアリティショックを経験することになると藤井ら⁷⁾は報告している。

Bandura⁸⁾は「自己効力の信念が考え方、感じ方、動機づけ、行為に影響を与える。自己効力が強い人は困難に直面するとより努力し、失敗や逆境からすばやく立ち直っていく。ストレスを軽減し、抑うつに対する危うさの度合いを低めていく」と述べている。この自己効力がリアリティショックに及ぼす影響については、野木ら⁹⁾が入職後6ヶ月で調査を行い“負の相関”があったとしている。一方では、石田ら¹⁰⁾が、看護学生と看護師を対象として10月に自己効力の調査をした結果、看護学生に比して、新卒看護師の自己効力は低く有意差がみられたと報告している。看護学生時代には高かった自己効力が、「組織的社会化」の過程において低下している現状が伺える。

自己効力を高める最も効果的な方法は「成功体験」である⁸⁾。新卒看護師が自己効力を高めるような職業体験を積み重ねることができればリアリティショックからの回復促進が図れるのではないかと考える。舟島ら¹¹⁾は、看護師が職業を継続する過程を通して経験する内容を「質」として測定し、その結果を継続教育としての院内教育に必要な内容の検討に役立てることができると述べている。この経験の「質」の測定を新卒看護師の入職まもない時期に行い、その結果を支援体制に活用することで自己効力を高めることにつながるのではないかと考えた。

そこで今回は、リアリティショックとされている時期の前後、すなわち入職時と6ヶ月以降の時期における自己効力感と職業経験の質の変化、および両者の関連性を明らか

にすることを目的として調査を行うこととした。

II 方法

1. 研究対象 平成20年4月に入職した新卒看護師
2. 調査時期 平成20年4月入職時、5月、11月の新採用看護師集合研修時
3. データ収集方法
 - 1) 自己効力感の測定には、成田ら¹²⁾が開発し、信頼性・妥当性が検証された「特性的自己効力感尺度」を使用した。職業経験の質の測定には、鈴木ら¹³⁾が開発し、信頼性・妥当性が検証された「職業経験評価尺度－臨床看護師用－」を使用した。なお、使用にあたっては作成者に文書にて許可を得た。
 - 2) 質問紙の配布および回収は、新卒看護師が所属する病院看護部の協力で実施した。新卒看護師が集合する研修終了後に口頭と文書で研究の説明と協力依頼を行い、質問紙を配布した。回収は、その場で回収BOXに投函する、または調査場所以外に設置された回収BOXに投函する方法で行った。
4. データ分析
 - 1) 質問紙の統計的処理は、excel及びアドインソフト・エクセル統計を使用した。質問項目に対する回答がクロンバックの α 係数0.8以上であることを確認し、集計した。
 - 2) 「特性的自己効力感尺度」(以下、自己効力感)は、回答の「そう思う」を5点とし、「そう思わない」を1点とし、5段階を点数化して分析した。質問の逆転項目の点数化は、「そう思う」を1点「そう思わない」を5点として点数化して分析した。4月と5月、5月と11月の得点の変化をMann-Whitney's U testで比較した。
 - 3) 「職業経験評価尺度－臨床看護師用－」(以下、職業経験評価)は、「非常に当てはまる」を5点、「あまり当てはまらない」を1点とし、5段階を点数化して分析した。5月と11月の得点の変化をMann-Whitney's U testで比較した。
 - 4) 同一人物と特定できた13名について、5月・11月の自己効力感および職業経験評価の変化をWilcoxon signed-rank testで比較した。また、5月の職業経験評価の平均得点をカットオフポイントとして職業経験高群・職業経験低群に分類し、両群を比較した。さらに、2群の平均得点をもとにグラフを作成し、職業経験評価が自己効力感に及ぼす影響(交互作用)と5月・11月の経時的変化を検討した。
5. 倫理的配慮

研究協力は任意であること、質問紙には経時的変化を分析するため調査用ID番号の記入欄があるが、記入も任意で

あり拒否できること。記入された調査用ID番号は個人の特定には決して使用せず、あくまでも2回目、3回目の調査結果で同一人物であるか否かの照合のみに使用すること、回収したデータは鍵のかかる場所に厳重に保管し、照合後は匿名化・統計的処理を行い、研究者以外が閲覧できないようにすること、研究が終了した時点で責任を持って破棄すること等を口頭と文書で説明し、質問紙の提出をもって同意を得られたとした。なお、本研究は横浜市立大学医学研究論理委員会の承認（受付番号20-3B-3）を得て行った。

III 結果

回収率と調査項目は〈表1〉に示した。欠損値があったものを除いて有効回答とした。

表1 時期と回収率

時期	配布数	回収数 (回収率)	調査項目別有効回答数 (率)	
			自己効力感	職業経験
4月	50	48 (96.0%)	48 (96.0%)	—
5月	50	41 (82.0%)	41 (82.0%)	39 (78.0%)
11月	30	20 (66.7%)	20 (66.7%)	19 (63.3%)

1. 自己効力感の変化について

4月に実施した調査の対象者は48名であった。その教育背景の内訳は、専門学校卒22名 (45.8%)、短期大学卒7名 (14.6%)、大学卒19名 (39.6%) であった。教育背景の違いによる自己効力感の総合得点は、専門学校卒78.2 (SD±11.5) 点、短期大学卒76.0 (SD±11.9) 点、大学卒75.9 (SD±10.8) 点で専門学校卒がわずかに高かったが、有意な差は認められなかった。

4月の入職時では自己効力感の総合得点は77.0 (SD±11.1) 点であったが、5月74.8 (SD±11.3) 点、11月69.1 (SD±4.0) 点と徐々に下がっていた。5月の自己効力感の総合得点と11月の総合得点の変化をみると、5月に比較して11月は有意に低下 (p=0.014) していた (表2)。

自己効力感の各質問項目の平均点で、4月の平均点に比較して1ポイント以上高くなっていた項目は、「何かしやうとする時、自分にはそれができると思う」「人に頼らない方だ」の2項目のみであった。一方、1ポイント以上平均点が低下した項目は、「会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人のところに行く」「友達になりたい人とは友達になるのが大変でもあきらめない」「難しそうなのは、新たに学んで身につけようと思う」「失敗すると一生懸命やろうと思う」の4項目であった (表2)。

2. 職業経験評価の変化

5月の職業経験評価は総合得点で67.7点、11月は75.9点で

あった。5月の職業経験評価の総合得点に比し、11月では有意に高くなっていた (p=0.021)。30項目中28項目は平均点が高くなっていた。平均点が低下した項目は「誰に何を相談すればよいのかわかるようになった」「仕事を続けることにに対し、家族の理解と協力が得られるようになった」「迷っている自分の気持ちに向き合いその理由を考えるようにしてきた」の3項目である。

職業経験評価の変化を下位尺度別に比較してみると、有意に高くなっていた項目は「II看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験」(p=0.040)、「IV看護職としての価値基準を確立する経験」(p=0.033) であった。特に「IV看護職としての価値基準を確立する経験」の下位尺度ではすべての項目で1ポイント以上高くしており、「自分の看護の実践に自信がもてるようになった」では2.0ポイント高くなっていた (表3)。

3. 個人の自己効力感及び職業経験評価の変化と関連性

13名の「自己効力感及び職業経験評価」の平均得点は、全体の自己効力感は5月より11月の時点で減少していたが、有意差は認められず、経時変化がなかった。職業経験評価の平均得点は5月より11月が有意に増加して (p=0.021) おり、経時変化がみられた。

5月の職業経験評価の全体平均得点は68.7点であった。68.7点をカットオフポイントとしてみると職業経験高群は6名、職業経験低群は7名であった。職業経験高群では、職業経験評価はほぼ不変であったが、自己効力感は1.2ポイント上昇していた。一方、職業経験低群の職業経験評価は20.3ポイント上昇していたが、自己効力感3.3ポイント減少していた。また、図1に示すように自己効力感に交差し、交互作用がみられた。

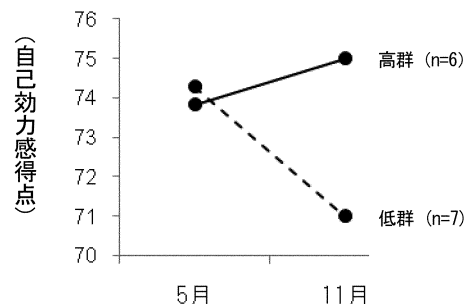


図1 職業経験高群・低群の自己効力感の経時変化

5月の時点で高群・低群の差が大きかった下位尺度は、「I仕事を続ける中で、自分にあった日常生活を築く経験」で、7.8ポイントと他の下位尺度と大きな差がみられた。質問項目では「仕事と生活にメリハリをつけられるようになった」、「仕事以外の時間を有意義にすごせるようになった」、「自分の努力で対応できる問題を見極め解決する

表2 自己効力感の変化

質 問 項 目	4月 n=48	5月 n=41	11月 n=20
1 自分が立てた計画はうまくできる自信がある。	2.7	2.5	2.9
2 しなければならないことがあっても、なかなかとりかからない。	3.1	3.2	3.2
3 初めはうまくいかない(仕)事でも、できるまでやり続ける。	4.0	3.9	3.2
4 新しい友達を作るのが苦手だ。	3.1	3.4	2.8
5 重要な目標を決めても、めったに成功しない。	3.8	3.4	3.3
6 何かを終える前にあきらめてしまう。	4.0	3.8	3.6
7 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人のところに行く	3.8	3.9	<u>2.4</u>
8 困難に出会うのを避ける。	2.7	2.8	2.7
9 非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない。	2.9	2.7	2.6
10 友達になりたい人でも友達になるのが大変ならばすぐに止めてしまう。	3.4	3.6	<u>2.4</u>
11 面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる。	3.7	3.8	2.8
12 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる。	3.5	3.2	3.5
13 新しいことを始めようと決めても、出だしてつまずくとすぐにあきらめてしまう。	3.4	3.3	2.7
14 最初は友達に成る気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする。	3.4	3.0	2.9
15 思いがけない問題が起こった時、それをうまく処理できない。	3.2	2.7	2.9
16 難しそうなことは、新たに学ぼうとは思わない。	3.9	3.8	<u>2.7</u>
17 失敗すると一生懸命やろうと思う。	3.8	3.7	<u>2.6</u>
18 人の集まりの中では、うまく振る舞えない。	3.1	3.2	2.9
19 何かしようとする時、自分にはそれができると思う。	2.0	2.0	<u>3.1</u>
20 人に頼らない方だ。	2.8	2.5	<u>3.8</u>
21 私は自分から友達を作るのがうまい。	2.7	2.8	2.9
22 すぐにあきらめてしまう。	3.9	3.4	3.4
23 人生でおきる問題の多くは処理できるとは思わない。	3.9	3.5	3.2
平均点	3.4	3.2	2.9
平均総合得点	77.0	74.8	69.1
	p値 0.421		0.014

Mann-Whitney's U test

下線：平均点が1ポイント以上変化した得点

ようにしてきた」、「自分にあった生活パターンを作れるようになった」、「目標とする看護師像をはっきりと意識できるようになった」が上位5項目であった。

IV 考 察

1. 自己効力感の変化

教育背景による違いは認められなかったが、経時的低下傾向がみられた。特に11月の時期は、リアリティショックから回復期とされる時期であったが、5月の自己効力感に比し有意な低下がみられていた。これは、石田ら¹⁰⁾が10月に調査した「看護学生の自己効力感が最も高く、1年目看護師の自己効力感が最も低かった」という結果と同様の傾向を示した。

自己効力感のこのような低下は、学生時代の自己効力感が職業体験を積むことで修正された結果ではないかと考える。自己効力感を高める「“成功体験”、“代理体験”、“言語的説得”、“感情状態”」は、同時に「非現実的な効力の信念を正しく調整することができる⁸⁾」とされている。久保ら⁵⁾は新卒看護師を対象として「就職前の予想よりも悪かったことは何か」を質問紙調査し、「看護業務の多忙さ」、「看護実践に対する力量と責任のギャップ」を上位にあげていた。つまり、新卒看護師の直面した現実予想よりも看護業務が多忙で実践に対する責任が重かった結果、自己効力感を低下修正していったのではないかと推察する。

自己効力感とは、自分の行動が生み出す結果に対する予期と、自分が成果を達成するための行動をどの程度とれるの

表3 職業景観評価の変化

質 問 項 目		5 月 n=39	11 月 n=19	P 値
I	仕事を続ける中で、自分にあった日常生活を築く経験			
	1 仕事に打ち込めるように生活環境を整えられるようになった	2.5	3.2	0.078
	2 食生活を管理できるようになった	2.2	<u>3.6</u>	
	3 自分にあった生活パターンを作れるようになった	2.5	3.2	
	4 仕事と生活にメリハリをつけられるようになった	2.4	2.9	
5 仕事以外の時間を有意義にすごせるようになった	2.5	2.6		
II	看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験			
	6 患者や家族の個性に合わせて看護を実践できるようになった	2.1	<u>3.4</u>	0.040
	7 経験から学んだことを次の看護実践に活かせるようになった	2.6	2.8	
	8 臨機応変に看護を実践できるようになった	1.9	<u>3.4</u>	
	9 所属部署の一員であることを自覚し看護を実践できるようになった	2.5	3.0	
10 複数の役割を持っていることを自覚し、それを果たせるようになった	2.1	<u>3.7</u>		
III	他の職員と関係を維持する経験			
	11 同僚や上司の話をその人の立場に立って聴けるようになった	2.6	3.2	0.214
	12 同僚や上司の状況に合わせて冷静な対応ができるようになった	2.4	3.1	
	13 誰に何を相談すればよいのかわかるようになった	3.0	<u>2.6</u>	
	14 職場内の人たちの関係を調整できるようになった	2.0	<u>3.5</u>	
15 関係職種の人たちの役割がよく理解できるようになった	2.8	3.0		
IV	看護職としての価値基準を確立する経験			
	16 看護実践の質に対する明瞭な判断基準を持てるようになった	1.9	<u>3.7</u>	0.033
	17 看護実践に対する自己評価を客観的に行えるようになった	2.2	<u>3.6</u>	
	18 自分の看護実践に自信がもてるようになった	1.6	<u>3.6</u>	
	19 目標とする看護師像をはっきりと意識できるようになった	1.9	<u>3.6</u>	
20 看護に対する自分の意見を明確に伝えられるようになった	1.9	<u>3.7</u>		
V	発達課題の達成と職業の継続を両立する経験			
	21 仕事を続けることに対し、家族の理解と協力が得られるようになった	3.6	<u>2.2</u>	0.122
	22 育児や介護など家族の一員として求められる役割も果たせるようになった	2.0	<u>3.2</u>	
	23 結婚・出産と仕事の両立に対し自分なりの考えを作ってきた	2.3	2.8	
	24 ライフイベントと仕事を両立するために必要な知識を増やしてきた	2.1	<u>3.4</u>	
25 ライフイベントと仕事の両立に向けて施設・制度などの社会資源を活用してきた	1.8	<u>3.6</u>		
VI	迷いながらも職業を継続する経験			
	26 自分の置かれている状況を客観的に理解するように努めてきた	2.9	3.1	0.739
	27 迷っている自分の気持ちに向き合いその理由を考えるようにしてきた	3.0	<u>2.7</u>	
	28 結論を急がずに、当面のところ自分の仕事に打ち込むようにしてきた	3.0	3.2	
	29 自分の目標を確認し支えにしてきた	2.4	3.3	
30 自分の努力で対応できる問題を見極め解決するようになってきた	2.7	3.3		
平均点		2.3	3.2	
平均総合得点		67.7	75.9	0.021

Mann-Whitney's U test (I~VIは下位尺度で比較した)

下線：平均点が1ポイント以上変化した得点

かという予期に区分される。川口¹⁴⁾は新卒看護師の状況を「就職して間もない段階では配属になった部署の業務内容を把握し、その中で自分の役割をイメージし、与えられた職務に懸命に慣れることにエネルギーが注がれる」とストレスフルになっていることを述べている。ストレス状態に置かれ、昨日よりは今日の方が知識・技術が増えたとしても、未だ経験不足の状態であり、患者のニーズに応えるための具体的な行動の予測がつけにくい状況では、自己効力

感を高めるのは難しかったことも推測される。

自己効力感の質問項目で特に低下していた4項目については、新卒看護師のリアリティショックの構成因子や蓄積的疲労と関連があるのではないかと考える。構成因子には、精神的な落ち込みや自己否定の気持ちなどの「精神的要因」、問題解決能力や患者急変時の対応などの「看護実践能力」、「業務の多忙さと待遇」⁸⁾などがあげられている。また、浅沼¹⁵⁾は、看護師の蓄積的疲労が「身体的側面、

精神的側面、社会的側面」の全てにおいて女性労働者と比較して高かったと報告している。

慣れない環境で職業人として成長していく途上では、さまざまな状況に遭遇する。精神的にも身体的にも疲労が蓄積し、新しいことや難しいことにチャレンジする余裕もなく日々の業務を精一杯こなしている新卒看護師の姿が想像できる。

2. 職業経験評価の変化

職業経験評価は、5月と11月の比較で下位尺度の2つが有意に高くなっていた。

1つ目の下位尺度「Ⅱ看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験」の質問項目では「複数の役割、臨機応変に実践、個性性に合わせた実践」など日々の実践に求められる事項が並ぶ。藤井ら⁷⁾は職業生活を送るうえで必要とされる社会化は、「組織的社会化」と「職業的社会化」によって説明される。職業的社会化とは、「看護師が職務を遂行する上で必要とされる知識や技術、規範、価値、行動様式を受け入れる過程」であるとしている。病院で働くということは、必然的に「職業的社会化」という適応過程であり、看護師として熟達していく経験を積み重ね、成長してきた自信が窺える結果となったと考える。

2つ目の下位尺度「Ⅳ看護職としての価値基準を確立する経験」は、すべての質問項目で1ポイント以上高くなっており、成長が著しい分野である。特に「自分の看護実践に自信がもてるようになった」については2ポイント上昇していた。新卒看護師が経験を積み重ね、実践への自信を高め、自身の看護観を深めている状況を反映しているといえる。工藤ら¹⁶⁾は、「看護師と新人看護師の間では、“着実、自信、自らの役割を理解する”の看護師が高い価値観をおくものには統計的に差がなかった」と報告している。工藤ら¹⁴⁾が対象とした新人看護師は就業2ヶ月目であった。本研究の2ヶ月目では他の下位尺度と比較するとむしろ低い結果であったが、半年後に有意に高くなっていた。時期のずれはあるが、看護師としての価値基準は、就業早期に確立する可能性が高いことを示唆している。

そして、「Ⅲ他の職員と関係を維持する経験」のポイントは、5月では全下位尺度の6つのうち2番目に位置していたが、11月では5番目と低くなっている。この下位尺度の質問項目では、「誰に何を相談すればよいのかわかるようになった」のポイントが低下している。三輪ら¹⁷⁾は新卒看護師の職場適応には「プリセプターから受けている支援」と有意な関連がみられたと報告している。5月の時期ではプリセプターからの支援が手厚く、「わからないこと」はプリセプターに相談できたが、11月の時点では新卒看護師の大半が「独り立ち」として処遇されており、相談相手に迷っている状況を察することができる。「とりあえず何でも聞いてよいプリセプター」から離れた時期こそ周囲からの積極的な声掛けが必要となる時期ではないかと推測す

る。

3. 個人の自己効力感及び職業経験評価の変化との関連性

13名全体の自己効力感は5月より11月の時点で減少していたが、職業経験高群6名の自己効力感は1.2ポイントとわずかではあるが上昇していた。この点は、特に注目に値する。個人を特定していない全体においては、自己効力感は有意な低下がみられ、13名全体においても1.2ポイント低下していたにも関わらず、この群のみは反対に上昇していた。5月という職業経験が浅い時期であっても、職業経験評価が高い新卒看護師は自己効力感を低下させることなく、維持・上昇することができる可能性を示している。

職業経験評価において職業経験高群と低群との差が特に大きかった下位尺度は、「仕事を続ける中で、自分にあった日常生活を築く経験」であった。久保ら⁸⁾は、新卒看護師が就職前の予想より悪かったとしたことに「生活リズムの調整困難：夜勤のために生活リズムをつくるのが大変、三交替の不規則な生活で体調を崩した」などがあったと報告している。さらに、「親に怒鳴られたことがない、家で掃除したことがないという方が多い」という新卒看護師の「生活体験の変化」を踏まえて「個別性を考慮した指導」を行っている看護師長について報告している例¹⁸⁾もある。

新卒看護師の職場適応に関連した研究では、看護実践能力や人間関係などに着目されることが多い。しかし、「仕事と生活のメリハリ、仕事以外の時間の充実、自分にあった生活パターン」の得点が職業経験高群で高い結果であったことを考慮すると、新卒看護師の個性性に合わせた生活基盤を充実させる支援体制は、もっと重要視される必要がある。新卒看護師の自己効力感と職業経験評価には、職業生活初期の生活基盤のあり方が大きく影響している可能性が高いと推察される。

しかし、13名とサンプル数が少ないこと、5月・11月の2時期のみの調査であることが研究の限界である。より多くの新卒看護師を対象とした1年間の継続的調査が今後の課題と考える。

V 結論

1. 新卒看護師の自己効力感は月を経るにしたがって低下傾向にあった。
2. 新卒看護師の職業経験評価は5月と比較して11月では有意に高くなっていた。
3. 職業経験評価の下位尺度である「看護職としての価値基準を確立する経験」「看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験」が5月と比較して11月で有意に高かった。
4. 職業経験高群の自己効力感は経時的に上昇し、低群の自己効力感は経時的に低下し、交互作用がみられた。

引用文献

- 1) 厚生労働省：看護師等学校入学状況及び卒業生就業状況調査，平成21年度 2010.11.03参照，<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001022606>
- 2) 後藤桂子，松谷美和子，平林優子他：新人看護師のリアリティショックを和らげるための看護基礎教育プログラム 実践研究文献レビュー，聖路加看護学会誌，11(1)：45-52，2007.
- 3) 花岡澄代，福田敦子，津田紀子他：病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討 初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から，神戸大学医学部保健学科紀要，22，1-11，2007.
- 4) 平賀愛美，布施淳子：新卒看護師のリアリティショックに関する文献を用いた構成要因の分類，北日本看護学会誌，8(2)：13-25，2006.
- 5) 久保江里：新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態－就職3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査から－，南九州看護研究誌，5(1)：45-52，2007.
- 6) 見藤隆子，小玉香津子，菱沼典子総編集：看護学事典第1版．日本看護協会出版会，東京，689，2003.
- 7) 藤井宏子，戸梶亜紀彦：新卒看護職者の職業生活への適応に関する研究レビュー，Hiroshima University management review.(10)：67-74，2010.
- 8) Albert Bandura (1995)／本明寛，野口京子監訳 (1997)：激動社会の中の自己効力 (第1版)．金子書房，東京.
- 9) 野木みほ，坂本うめ子：新卒看護師の特性的セルフ・エフィカシーとリアリティショックの関連－最終看護教育機関の違いによる特徴－，第37回看護管理：6-8，2006.
- 10) 石田貞代，望月好子：看護師・看護学生のGSES得点と臨床経験年数との関連，静岡県立大学短期大学部研究紀要，10：137-145，1996.
- 11) 舟島なをみ，亀岡智美，鈴木美和：病院に就業する看護職者の職業経験の質に関する研究－現状および個人特性との関係に焦点を当てて－，日本看護科学会誌，5(4)：3-12，2005.
- 12) 成田健一，下仲順子，中里克治他 (1995)：特性的自己効力感尺度，心理測定尺度集 I．サイエンス社，東京：37-42，2001.
- 13) 鈴木美和：職業経験評価尺度－臨床看護師用－，看護実践・教育のための測定用具ファイル 開発過程から活用の実際まで (第2版)．医学書院，東京：211-220，2009.
- 14) 川口貞親：若年看護職のストレスとメンタルヘルス不調，産業ストレス研究，17：111-117，2010.
- 15) 浅沼瞳，伊達久美子：臨床看護師の蓄積的疲労の実態－Y大学病院における職場別・年代別の比較－，Yamanashi Nursing Journal，2(2)，2004.
- 16) 工藤二郎，小田日出子，窪田恵子他：看護のアイデンティティその8：新人看護師の看護資質の価値観は学生に比して年長の看護師の価値観に類似する，西南女子学院大学紀要，12：1-7，2008.
- 17) 三輪聖恵，志自岐康子，習田明裕：新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究，日本保健科学学会誌，12(4)：211-220，2010.
- 18) 高谷嘉枝，看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析，UH CNAS，RINCPC Bulletin，15：29-41，2008.