

新卒看護師の就職3ヶ月目の職場適応の認識と プリセプターの指導の実態

Associating Preceptor Nurses' Instructions with Trainee Nurses' Perception of Job Adaptation after 3 Months Employment

石井くみ子¹⁾, 中村美知子²⁾

ISHII Kumiko, NAKAMURA Michiko

要 旨

本調査は、新卒看護師の就職3ヶ月目の職場適応の認識とプリセプターの関わりの実態を明らかにし、新卒看護師の職場適応を促進する関わりについて考えることを目的とした。調査は、新卒看護師67名と当該プリセプター67名を対象に新卒用とプリセプター用の職場適応調査項目用紙にて実施した。その結果、新卒看護師は「休暇等の事前届出」が高値、「職場ではたいていのことは自分でできる」が低値であった。プリセプターは「給料に満足する関わり」が低値であった。新卒看護師の職場適応の認識とプリセプターの関わりとの関係では、新卒看護師の「患者の苦痛に向き合うことができる」が高値で2群間に有意な負相関($r_s = -.251, p < 0.05$)があり「勤務時間を遵守できる」は有意な正相関($r_s = .262, p < 0.05$)があった。プリセプターは、新卒看護師に関わる際に個別の課題を新卒看護師と共に見出し自分でもできるという自信や確信が持てる関わり等により新卒看護師が徐々に主体性を発揮できる指導が職場適応の課題である。

キーワード 職場適応の認識, 新卒看護師, プリセプター

Key Words Perception of Job Adaptation, Trainee Nurses, Preceptor Nurses

1. 緒言

新卒看護師は、就職直後より「早く先輩のようになりたい」「追いつきたい」¹⁾という気持ちを抱いて仕事に臨んでいるがなかなか職場に適応できない。特に技術能力と臨床現場で期待している能力との間には乖離が大きく就職直後は、「できない」「自信がない」「わからない」「すべてが怖い」と認識し、「思考力低下」「ケアをしたいが手が出せない」²⁾など一歩前に踏み出せないでいる。入職後3～4ヶ月の新卒看護師は、人間関係形成の未熟さや力量不足、業務量の多さと看護の優先順位を

考えて行動できないなど、学生時代に学んだことと現実とのギャップに不安やストレスを感じ、自信をなくしている^{2)～5)}。新卒看護師の約7割は、「仕事の失敗」「人間関係」「やりがいのなさ」「能力の限界」等を理由に離職願望を抱いたり、「不安・不眠」「うつ傾向」も認められている⁶⁾。これらのストレスは、青年期までの生活体験や社会的経験が乏しいままに看護職につき日々の様々な課題に対応しきれないことからくるもの³⁾といわれている。職場適応を調査した研究は、新卒看護師の入職後の職場適応の実態調査^{7)～9)}や職場適応の要因の分析^{1)9)～12)}があり要因には人間関係(患者, 上司, 先輩, 同僚), 業務, ストレス, 看護技術等が抽出されている。その他リアリティショック⁵⁾¹³⁾との関連, 適性・性格との関連¹⁴⁾, 新卒看護師の適応にむけた支援の実態調査¹¹⁾等がある。4ヶ月目の新卒看護師の調査では、「上司や医師に気を使い, 医療機器・IT機器についていけず, 新しい知識や技術を学びたいが時間がない, 職場で仕事の悩みや問題を気軽に話し合えない, 職場での自分の存在, 価値が認められていない, 惨めになる, 不安, 自分が嫌いになる」等の人間関係の緊張や自己評価が低く不安があ

受理日: 2013年2月14日

1) 山梨大学大学院医学工学総合教育部: Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering, University of Yamanashi

2) 山梨大学大学院医学工学総合研究部: Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering (Clinical Nursing), University of Yamanashi

り, 指導を受けても知識や技術が伴わない状況にある¹⁾。1980年代中頃以降に職場適応を強化するためプリセプターシップが導入されてきている。プリセプター等の「先輩からの保障」は, 新卒看護師の能力の変化に影響を及ぼし²⁾, プリセプターのサポートは, リアリティショックの改善¹⁵⁾¹⁶⁾や信頼関係形成, 知識・技術の指導, 質問の奨励, 回答, 学習の援助等を通して新卒看護師に満足を与え, 離職や事故・転倒・インシデント減少に繋がっている¹⁷⁾。しかしプリセプターは, 新人看護師の主体的な問題解決行動や判断力を高めるための積極的な関わりへの葛藤や行動するまで待つことに多くのエネルギーを費やすこと¹⁸⁾, 「やる気が感じられない」「感情表現がない」等¹⁹⁾で悩んでいる。我国では未だ新卒看護師の職場適応に関する課題は解決を見ておらず年間約8%の新人看護師の早期離職は社会問題になっている²⁰⁾ため, プリセプターは新卒看護師の葛藤を早期に把握し, 新卒看護師の悩みを理解しつつ適応できるような関わりが望まれている。本調査は, 新卒看護師の就職3ヶ月目の職場適応の認識とプリセプターの関わりの実態を明らかにし, 新卒看護師の職場適応を促進する関わりについて考えることとした。

II. 研究目的

新卒看護師(以下, 新人群)の就職3ヶ月目の職場適応の認識とプリセプター(以下, 指導者群)の関わりの実態を明らかにし, 新人群の職場適応を促進する関わりについて考える。

III. 用語の操作的定義

1. 職場適応の認識

新卒看護師が, 医療現場(患者関係, 同僚関係, 上司関係, 仕事関係, 職場環境, 職場自立度, 仕事評価, 職場規則)に適っているかの認識。

2. 新卒看護師

看護基礎教育を終了後~1年以内の看護師であり, 本調査では就職して3ヶ月目の看護師をさす。

3. プリセプター(指導者)

新卒看護師の臨床での実践指導を行う担当看護師をさす。

IV. 研究方法

1. 調査対象

A 県内病院2施設に勤務している新人群と当該指導者

群71組の合計142名を調査対象とした。

2. 調査期間

2012年6月

3. 調査手順

各施設長及び看護部長に本研究の目的・意義・倫理的配慮等について書類提出と説明を行い承諾を得たのち, 条件に合致する対象の選出を依頼した。選出された対象者に調査依頼文書と同意書, 調査用紙の配布をした。同意書・調査用紙は, 留置き法にて2週間後に回収した。

4. 調査内容

1) 対象者の属性: 性別・年齢・学歴・勤務場所

2) 新人群の職場適応調査項目

新人群の職場適応に関連した項目は, 藤本ら(2010)¹²⁾の看護師の職場適応度測定尺度40項目において信頼性(Chronbach $\alpha = .9485$)妥当性が示されていた。プレテストにより当該対象者(21名)より質問の重複, 回答困難な表現等の指摘があった箇所について削除し28項目を抽出しIT相関で27項目 $rs = .364 \sim .775$ ($p < 0.01$)に精選したものをを用いた。信頼係数はChronbach $\alpha = .896$ であった。

職場適応調査項目は, 患者関係5項目, 同僚関係4項目, 上司関係3項目, 仕事関係3項目, 職場環境4項目, 職場自立度3項目, 仕事評価2項目, 職場規則3項目の合計27項目, 8下位尺度で構成した。評点は, 「よく当てはまる」5点~「全く当てはまらない」1点の5段階リッカート尺度を用いた。

指導者群は, 新人群の職場適応と同一調査項目を用いて, 当該新人への指導状況について調査を行った。これは患者関係指導5項目, 同僚関係指導4項目, 上司関係指導3項目, 仕事関係指導3項目, 職場環境指導4項目, 職場自立度指導3項目, 仕事評価指導2項目, 職場規則指導3項目, 合計27項目から構成した。IT相関は全27項目において $rs = .287$ ($p < 0.05$)~ $.649$ ($p < 0.01$)にて有意相関が認められ, 信頼係数はChronbach $\alpha = .871$ であった。評点は, 「よく当てはまる」5点~「全く当てはまらない」1点の5段階リッカート尺度を用いた。

5. 分析方法

基本属性は, 基本的記述統計を算出した。就職3ヶ月目の新人群と指導者群の職場適応調査項目の中央値, 平均値と標準偏差を算出した。2群間の相関は, Spearman順位相関係数の検定を用いた。

データ分析には, 統計解析ソフトIBM SPSS Statistics 20.0 Advancedを用いた。

6. 倫理的配慮

調査協力の諾否については同意書に記載し、調査用紙とともに提出することを依頼した。調査に伴うプライバシーの保護、データの保管、研究以外の目的で使わないこと、研究結果の公表においても個人が特定できないよう配慮すること、調査協力に対する拒否、中断する権利があること、そのことによって職務上の不利益を被ることは一切ないことも説明し、調査への協力は自由であることを明示した。本研究を実施するにあたり、山梨大学医学部倫理委員会の承認(No.918)を得た。

V. 結果

本研究の調査対象者である新人群 71 名、指導者群 71 名全員より回答が得られた(回収率 100%)。分析対象は、欠損値がある 4 組 8 名を除外した計 67 組 134 名(94.4%)の調査結果を用いた。

1. 対象者の特徴 (表 1)

新人群は平均年齢 23.5 ± 5.0 歳、指導者群は平均年齢 27.1 ± 3.8 歳であった。新人群、指導者群は、共に男性 7 名(10.4%)、女性 60 名(89.6%)であった。

2. 新人群の職場適応の認識の特徴(表 2)

新人群においては、職場規則の「休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守れている」が高値(中央値:以下 Me5.0)であった。患者関係の「患者の排泄の世話をすることが苦痛なくできる」「患者の依頼ごとを面倒と思わずに受け入れることができる」「患者と容易に会話できる」「患者の苦痛に向き合うことができる」は高値(Me4.0)であった。さらに同僚関係の「失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られる」「同僚からの注意も素直に受け止められることができる」「同僚に苦しいことを相談できる」

表 1 対象者の特徴

属性		新人群 (n=67)		指導者群 (n=67)	
区分		Mean ± SD		Mean ± SD	
平均年齢		23.5 ± 5.0		27.1 ± 3.8	
性別	男性	人(%)	7 (10.4)	7 (10.4)	
	女性	人(%)	60 (89.6)	60 (89.6)	
学歴	看護系				
	大学	人(%)	37 (55.2)	19 (28.4)	
	短期大学	人(%)	0 (0)	8 (11.9)	
	専門学校 (重複あり)	人(%)	32 (47.8)	40 (59.7)	

と上司関係の「上司への報告ができる」「上司の忠告がストレスになっていない」「上司の自分に対する評価がストレスになっていない」は、高値(Me4.0)であった。また仕事関係の「職場の看護方式についていける」「看護業務の内容が苦痛でない」、職場環境の「職場では学びを感じる」「職場では教えを受けやすい」、職場規則の「勤務時間を遵守できる」も高値(Me4.0)であった。職場自立度の「職場ではたいていのことは自分でできる」は低値(Me2.0)であった。

3. 指導者群による新人の職場適応への関わりの実態(表 2)

指導者群においては、患者関係の「患者の排泄の世話をすることが苦痛なくできる指導」「患者の依頼ごとを面倒と思わず受け入れられる指導」「患者と容易に会話できる指導」「患者の苦痛に向き合うことができる指導」「患者の文句に対処できる指導」は、高値(Me4.0)であった。さらに同僚関係の「失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られる指導」「同僚からの注意も素直に受け止められる指導」「同僚に苦しいことを相談できる指導」、上司関係の「上司への報告ができる指導」「上司の忠告がストレスにならない関わり」「上司の新卒者に対する評価がストレスにならない関わり」は、高値(Me4.0)であった。また仕事関係の「職場の看護方式についていける指導」「看護業務の内容が苦痛でない指導」「新卒者の担当範囲の看護業務を処理できる指導」、職場環境の「職場での学びを感じる関わり」「職場では教えを受けやすい関わり」「職場での新卒者の能力を発揮しやすい指導」「職場では自分の意見を言いやすい関わり」も高値(Me4.0)であった。職場自立度の「職場の状況を判断して動ける指導」「職場ではたいていのことが自分でできる指導」、仕事評価の「職場で努力や勤勉さが評価される関わり」、職場規則の「勤務時間を遵守できる関わり」「職場・病院の規則に慣れる関わり」も高値(Me4.0)であった。仕事評価の「給料に満足する関わり」は低値(Me2.0)であった。

4. 新人群の職場適応の認識と指導者群の関りの関係(表 3)

新人群の「患者の苦痛に向き合うことができる」と指導者群の関わりとの関係では、有意な負相関(rs = - .251, p<0.05)があった。また新人群の「勤務時間を遵守できる」と指導者群の関わりとの関係では、有意な正相関(rs = .262, p<0.05)があった。

その他、患者関係の「患者の依頼ごとを面倒と思わず受け入れること」と職場環境の「職場で自分の意見を言いやすいこと」「職場では自分の能力を発揮しやすいこと」、職場規則の「休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守

表2 新人群の職場適応の認識の特徴と指導者群による新人の職場適応への関わりの実態

尺 下 度 位	項 目	新人群 (n=67)			項 目	指導者群 (n=67)		
		Me	Mean	± SD		Me	Mean	± SD
患者 関係	患者の排泄の世話をすることが苦痛なくできる	4.0	4.0	± 0.8	患者の排泄の世話をすることが苦痛なくできる指導	4.0	3.9	± 1.0
	患者の依頼ごとを面倒と思わずに受け入れることができる	4.0	4.0	± 0.7	患者の依頼ごとを面倒と思わずに受け入れられる指導	4.0	3.9	± 0.8
	患者と容易に会話できる	4.0	3.8	± 0.9	患者と容易に会話できる指導	4.0	4.0	± 0.8
	患者の苦痛に向き合うことができる	4.0	3.6	± 0.7	患者の苦痛に向き合うことができる指導	4.0	3.8	± 0.7
	患者の文句に対処できる	3.0	3.1	± 0.7	患者の文句に対処できる指導	4.0	3.5	± 0.9
同僚 関係	失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られる	4.0	4.2	± 0.8	失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られる指導	4.0	3.9	± 0.9
	同僚からの注意も素直に受け止められることができる	4.0	4.2	± 0.6	同僚からの注意も素直に受け止められる指導	4.0	3.7	± 1.0
	同僚に苦しいことを相談できる	4.0	3.7	± 0.9	同僚に苦しいことを相談できる指導	4.0	3.7	± 0.9
	同僚の仕事を助けることができる	3.0	3.3	± 0.7	同僚の仕事を助けることができる指導	3.0	3.4	± 0.8
上司 関係	上司への報告ができる	4.0	3.9	± 0.7	上司への報告ができる指導	4.0	4.4	± 0.6
	上司の忠告がストレスになっていない	4.0	3.6	± 1.0	上司の忠告がストレスにならない関わり	4.0	3.9	± 0.9
	上司の自分に対する評価がストレスになっていない	4.0	3.5	± 1.0	上司の新卒者に対する評価がストレスにならない関わり	4.0	3.8	± 0.8
仕事 関係	職場の看護方式についていける	4.0	3.7	± 0.8	職場の看護方式についていける指導	4.0	4.0	± 0.7
	看護業務の内容が苦痛でない	4.0	3.7	± 0.8	看護業務の内容が苦痛でない指導	4.0	3.8	± 0.7
	自分の担当範囲の看護業務を処理できる	3.0	3.4	± 0.8	新卒者の担当範囲の看護業務を処理できる指導	4.0	4.2	± 0.7
職場 環境	職場での学びを感じる	4.0	4.3	± 0.7	職場での学びを感じる関わり	4.0	3.9	± 0.7
	職場では教えを受けやすい	4.0	4.0	± 0.8	職場では教えを受けやすい関わり	4.0	4.1	± 0.6
	職場では自分の能力を発揮しやすい	3.0	3.2	± 0.7	職場では新卒者の能力を発揮しやすい指導	4.0	3.6	± 0.7
	職場では自分の意見を言いやすい	3.0	3.1	± 0.8	職場では自分の意見を言いやすい関わり	4.0	3.8	± 0.7
職場 自立度	職場では失敗や苦言を言われない	3.0	3.0	± 1.0	職場では失敗や苦言を言われない指導	3.0	2.9	± 0.9
	職場の状況を判断して動けるようになった	3.0	2.8	± 0.6	職場の状況を判断して動ける指導	4.0	3.7	± 0.8
	職場ではたいていのことは自分でできる	2.0	2.2	± 0.7	職場ではたいていのことは自分でできる指導	4.0	3.4	± 0.9
評 価 事	職場では努力や勤勉さが評価される	3.0	3.4	± 0.9	職場で努力や勤勉さが評価される関わり	4.0	3.8	± 0.7
	給料に満足している	3.0	3.4	± 1.0	給料に満足する関わり	2.0	1.9	± 0.8
職場 規則	休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守れている	5.0	4.3	± 0.9	休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守れる指導	3.0	2.9	± 1.2
	勤務時間を遵守できる	4.0	3.6	± 1.1	勤務時間を遵守できる関わり	4.0	3.7	± 0.8
	職場・病院の規則に慣れた	3.0	3.4	± 0.7	職場・病院の規則に慣れる関わり	4.0	3.8	± 0.7
			3.6	± 0.8			3.7	± 0.8

※得点は「よく当てはまる」5点～「全く当てはまらない」1点の5件法
得点が高いほど項目について当てはまることを示す。

表3 新入群の職場適応の認識と指導者群の関りの関係

尺度	項目	新入群(n=67) VS 指導者群(n=67) rs ^{1) 2)}
患者関係	患者の排泄の世話をすることが苦痛なくできること	.140
	患者の依頼ごとを面倒と思わずに受け入れること	.226
	患者と容易に会話できる	.098
	患者の苦痛に向き合うこと	-.251 *
	患者の文句の対処	.132
同僚関係	失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られること	-.083
	同僚からの注意も素直に受け止められること	-.041
	同僚に苦しいことを相談できること	.143
	同僚の仕事を助けること	.148
上司関係	上司への報告	-.080
	上司の忠告がストレスになっていないこと	-.102
	上司の自分に対する評価がストレスになっていないこと	.052
仕事関係	職場の看護方式についていけること	.194
	看護業務の内容が苦痛でないこと	.148
	自分の担当範囲の看護業務の処理	-.127
職場環境	職場での学びを感じる	.057
	職場では教えを受けやすいこと	.184
	職場では自分の能力を発揮しやすいこと	.215
	職場では自分の意見を言いやすいこと	.224
自立度 ^{職場}	職場では失敗や苦言を言われないこと	-.142
	職場の状況を判断して動けること	.113
	職場ではたいいていのことは新卒看護師が自分でできること	.118
評価 ^{仕事}	職場では努力や勤勉さが評価されること	.026
	給料に満足していること	-.146
職場規則	休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守れていること	.229
	勤務時間の遵守	.262 *
	職場・病院の規則に慣れること	.157

注1) Spearman 順位相関係数

注2) *p < 0.05

れていること」では、新入群と指導者群に有意ではないが正相関(rs>.200)があった。

VI. 考察

1. 新入群の就職3ヶ月目の職場適応の認識の特徴

新入群の職場適応では、職場規則の「休暇・欠勤・遅刻時の事前届出を守れている」が最も高値を示し、「勤務時間の遵守」や上司関係の「上司への報告ができる」なども高値(Me4.0)を示していることから、規則を守ることや連絡・報告することはできる新入群と考えられる。新入群の人間関係は、患者関係と職場における同僚関係、上司関係の10項目が高値(Me4.0)を示し、就職後4ヶ月間に自己の生活の安定、患者との人間関係の成立、職

場の人間関係形成、業務の修得の順序で適応していくとされていることから⁹⁾、本対象の新入群は職場適応が順調に進んでいると推測される。職場環境では、新入群は「職場での学びを感じる」や「教えを受けやすい」などと前向きに認識し、指導者群の指導に対して肯定的に受け止めていた。就職3ヶ月頃は知識・技術の不足を努力して補おうとする時期⁸⁾であり、今回も新入群は、得られた成果を肯定的に認識していると推測される。「職場ではたいいていのことは自分でできる」「職場の状況を判断して動けるようになる」が就職3ヶ月目で低値であったことについて、本調査は、就職3ヶ月目であるので、職場適応に対する新入群の認識が深まる経過を今後半年、1年と追跡し、指導者との認識の相違を追跡していくことが課題である。

2. 指導者群による新人群の職場適応への関わりの特徴

指導者群は、新人群に多くの場面で新人群の状況を踏まえ前向きに関わっている結果であった。一方指導者群が最も低値であったのは、「給料に満足する関わり」、次いで「職場では失敗や苦言を言われない指導」「休暇・欠席・遅刻時の事前届出を守れる指導」であった。これらは、就職3ヶ月目の新人群に対して、給料や苦情に関して助言する機会が極めて少ないと推察される。「患者の文句の対処」と「自分の担当範囲の看護業務が処理できる」の2項目は、新人群が低値であったが指導者群は高値を示していることから3ヶ月の期間で指導者群が新人群に関わる機会が多いと考える。「職場では自分の能力が発揮しやすい」「職場では自分の意見を言いやすい」も新人群は低値であったことに対して、指導者群が、不安や自信がなく消極的になりがちといわれる新人群の特徴^{2)~5)}を踏まえ関わるのが大切である。新人群は、自分の感情を表現したり他人の怒りを処理する等は12ヶ月でも低い²⁾とされているため、今後も指導者群はできるだけ悩みや怒り、不安等の感情の表出をできる機会を持つことが重要である。

3. 新人群の職場適応を促進する関わりとの関係

新人群の認識と指導者群の関わりでは、「患者の苦痛に向き合うこと」が有意の負相関を示していた。これは2群とも高値(Me4.0)であったことから、新人群が認識し実施できているため、指導者群はできていることを認め、関わりを少なくしていることが考えられる。2群間とも高値(Me4.0)で正相関があったのは、「勤務時間の遵守」であった。新人群の職場適応は、まず職場の規則を遵守することが優先される社会にあって、開始・終了時間を守ることを、時間内で計画を踏まえた行動をとることの教育が、指導者より十分に実施されていることを示している。職場自立度の「職場ではたいていのことは自分でできる」は、新人群が低値(Me2.0)で指導者群が高値(Me4.0)で、相関はなかった。新人群は、まだたいていのことが実施できないと認識しており、指導者群は、新人群ができていなことを認めて関わりを多くしていると考えられる。新人群にとってこの時期は、できないこと、困難なこと等が多い時期である。指導者群は新人群に関わる際に個別の課題を本人と共に見出し、自分でもできるという自信や確信が持てるのが大切である。新人群が徐々に主体性を発揮できるようになる指導者群の関わりが職場適応の課題となる。

VII. 結論

就職3ヶ月目の新人群と当該指導者群を対象に職場適応の認識に関する実態を調査した。職場適応において「休

暇・欠勤・遅刻時の事前届出」は、新人群は高値(Me5.0)、「職場ではたいていのことは自分でできる」は、新人群が低値(Me2.0)であった。指導者群で低値(Me2.0)であったのは、「給料に満足する関わり」であった。新人群の職場適応の認識と指導者群の関わりとの関係では、「勤務時間を遵守できる」は有意な正相関(rs=.262, p<0.05)があった。新人群は、十分に規則を守ることができていると認識し、指導者群も職場規則の遵守のために十分な関わりをしている。

新人群にとって就職3ヶ月目は、できないこと、困難なこと等が多い時期である⁵⁾。指導者群は新人群に関わる際に個別の課題を本人と共に見出し、自分でもできるという自信や確信が持てるような関わりが大切である。

文献

- 1) 中村令子, 村田千代, 他(2006)新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究—職場ストレスの職位別傾向に関する実態調査—。弘前学院大学看護紀要, 1: 41-50.
- 2) 井部俊子(2002)看護系大学新卒者の臨床実践能力。病院, 61(4): 288-295.
- 3) 大久保仁司, 平林志津保, 他(2008)新卒看護師が入職後3ヶ月までに感じるストレスと望まれる支援。奈良県立医科大学看護学科紀要, 4: 26-33.
- 4) 久保江里, 前田ひとみ, 他(2007)新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対象の実態—就職3ヶ月と6ヶ月後の縦断的調査から—。南九州看護研究誌, 5(1): 45-52.
- 5) 水田真由美(2004)新卒看護師の職場適応に関する研究—リアルティショックと回復に影響する要因—。日本看護研究学会雑誌, 27(1): 91-99.
- 6) 水田真由美, 上坂良子, 他(2004)新卒看護師の精神健康度と離職願望。和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 7: 21-27.
- 7) 榎田守子, 中野智津子, 他(1994)職場適応に関する縦断的研究(第2報)—本学卒業生と他の教育機関の卒業生の卒業後1年間の適応過程の比較—。神戸市立看護短期大学紀要, 13: 213-226.
- 8) 吉田正子, 中野智津子, 他(1995)職場適応に関する縦断的研究 第4報—自己評価でみる新卒看護婦の看護の姿勢に関する1年間の変化—。神戸市立看護短期大学紀要, 14: 273-287.
- 9) 片山富美代, 池田明子(1997)新卒看護婦の職場適応に関する研究—就職後4ヶ月間の適応過程の分析—。日本看護研究会雑誌, 20(3): 158.
- 10) 三輪聖恵, 志自岐康子, 他(2010)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.
- 11) 古市清美, 鹿村真理子, 他(2006)新人看護師の職場適応。群馬パース大学紀要, 3: 365-372.
- 12) 藤本ひとみ, 山内弘子, 他(2010)看護師の職場適応度尺度の妥当性と信頼性。新田塚医療福祉センター雑誌, 7(1): 19-23.

- 13) 花岡澄代, 福田敦子, 他(2006)病院に就職した新卒看護師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—, 神戸大学保健学科紀要, 22:1-11.
- 14) 黒田公子, 中野智津子, 他(1997)職場適応に関する縦断的研究(第7報)—看護に対する姿勢と性格・適性との関連(1)—, 神戸市看護大学短期大学部紀要, 16:23-30.
- 15) 堀百合子(1999)新人看護師の職場適応過程におけるプリセプターシップの効果, 看護展望, 24(7):78-85.
- 16) 後藤桂子(1986)新卒看護師のリアリティショック対策としてのプリセプターシップ, 看護展望, 11(6):589-591.
- 17) Lee TY, Tzeng WC, et al. (2009) Effects of a preceptorship programme on turnover rate, cost, quality and professional development. *Journal of Clinical Nursing*, 18:1217-1225.
- 18) 寺澤明子(2003)プリセプターシップにおけるプリセプターの看護専門職としての成長過程, 日本赤十字広島看護大学紀要, 3:45-52.
- 19) 大久保明子, 栗生田友子, 他(2010)新人看護師の離職の兆候と離職希望者へのサポートに関する研究—プリセプターの戸惑いに焦点をあてて—, 新潟県立看護大学看護研究交流センター年報, 21:3-4.
- 20) 日本看護協会(2012)「2011年病院看護実態調査」結果速報看護職員の離職率常勤11.0%、新卒8.1%3年連続減少も、通産経験3年、5年の看護職員は高い傾向, News Release, 1-14. http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20120806122
- 21) 高橋尚美, 樋之津淳子, 他(2004)新人看護師12ヶ月までの看護実践能力と社会的スキルと修得過程—新人看護師の自己評価による—, 日本看護学教育学会誌, 13(3):1-17.