

2年目看護師の看護系大学での学び・経験と プロアクティブ行動との関連

The relationship between second-year nurses' learn and experience while in nursing
universities and proactive behavior

太田雄馬¹ 鈴木康美² 田中広美² 徳本弘子²

1 東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

2 埼玉県立大学 保健医療福祉学部 看護学科

Yuma OTA¹, Yasumi SUZUKI², Hiromi TANAKA², Hiroko TOKUMOTO²

1 Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

2 Department of Nursing, School of Health and Social Services, Saitama Prefectural University

要 旨：目的：2年目看護師のプロアクティブ行動に関連する就職前の看護系大学内や大学外での学び・経験の要因を明らかにすることである。

方法：対象は、新人看護師が就職する割合が高い上位7都道府県の400床以上の病院に勤務する看護系大学を卒業した2年目の看護師とした。プロアクティブ行動を従属変数、大学内・外での学びと個人属性を独立変数として重回帰分析を行った。

結果：対象者数は105名であった。看護系大学での学び・経験のうち「参加型授業への参加の影響度」($\beta = .61$)、「参加型授業への参加度」($\beta = .19$)の2因子と2年目看護師のプロアクティブ行動の有意な関連を確認した。

結論：プロアクティブ行動の促進には、看護学生の段階で就職後に身を置く場において既習内容と異なる新しい体験の対比を通じて意味づけすることで、看護系人材として求められる基本的な資質・能力に繋がる学びを得ることが重要であると示唆された。

Abstract: Aim: The Aim of this study was to identify factors related to the proactive behavior of second-year working nurses with the focus on what they have learned and experienced within and outside of the nursing colleges/universities prior to workforce entry.

Methods: Participants were university-educated nurses in their second year of work experience in hospitals with more than 400 beds in the top seven prefectures of high employment rates. Multiple regression analysis with "proactive behavior" as a dependent variable, and "on-and-off campus learning" and 'personal attributes' as independent variables.

Results: The study included 105 subjects (valid response rate: 97.1%). Two factors: "influence degree" ($\beta = .61$) and "participation degree" in the participatory classes ($\beta = .19$) were found to be strongly related to the proactive behavior of second-year working nurses.

Conclusions: To promote proactive behavior, it is important for nursing students to learn the basic qualities and competencies required for the nursing profession by making sense of them through the contrast of new and different experiences in the organization they will work for after entering the nursing profession.

キーワード：プロアクティブ行動、組織社会化、参加型授業、看護学生

Keywords : Proactive Behavior, Organizational Socialization, Interactive Lecture, Nursing Students

I. 緒言

近年の高度化かつ複雑化する医療現場において新人看護師の離職率が問題視されており、2019年度の正規雇用看護職員における新卒採用者離職率である8.9%は、2011年度以降の離職率において最も高い値である¹⁾。新人看護師は看護学生という立場から看護師という専門職の立場に移行するだけでなく、病院という既に作り上げられた組織にも適応することが求められており、看護基礎教育と臨床現場の違いにギャップを感じて離職に陥ることがある²⁾。新人看護師が上記のギャップを乗り越え、病院という組織に適応できるかが課題となる。

新人看護師が病棟組織の中に看護師として馴染んでいく過程は、就職後に組織や業務に適応するプロセス、つまり組織社会化であり、組織社会化は「組織への参加者が組織の一員となるために、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」と定義されている³⁾。組織社会化の成功は、職務満足度や組織へ愛着が高まり、離転職を抑制、生産性の向上が期待されている⁴⁾。

組織の新規入職者は1990年代では組織から方略を受けて社会化がなされる受動的な存在とみなされていたが、近年では自身で積極的に組織への適応を促す主体的な存在として注目されている⁵⁾。この組織社会化に向けた主体的な行動を示す包括的概念としてプロアクティブ行動が提唱され、尺度が開発されている⁶⁾。プロアクティブ行動は「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり、未来志向で変革志向の行動」と定義され⁷⁾、新規入職者のプロアクティブ行動に着目した研究が盛んに行われている^{8) 9) 10) 11)}。また中原は、就職後に組織へ適応するための基盤が形成されるためには、就職前から組織社会化に向けた経験をするのが望ましいと述べている¹²⁾。従来の新人看護師の組織社会化における研究を概観すると、就職後の周囲の人的サポートや環境的サポートに着目した研究は散見されるが^{13) 14)}、新人看護師個人の組織社会化に向けた主体的な行動に着目した研究は少ない。組織社会化の中で発揮されるプロアクティブ行動は組織社会化の目標である職場適応に繋がることが明らかとなっており¹⁵⁾、組織社会化を促す主体的な行動としてプロアクティブ行動を捉える必要がある。

さらに看護師の組織社会化を調査した研究では、就職後に組織から新人看護師への関わりや指導内容を明らかにしたものが多いが^{16) 17)}、就職前から組織社会化に向けた大学内や大学外での学び・経験に着目した研究は少ない。組織社会化研究では近年「迅速な組織社会化」という概念が注目されているが、組織社会化戦術を数多く導入することは、人員のコストや時間を投資することになる¹²⁾。それゆえ、就職する前段階である看護系大学での学び・経験と、就職後のプロアクティブ行動との関係を明らかにすることに意義がある。

そこで本研究では、就職前の看護系大学での学び・経験と新人看護師の時期を乗り越えた2年目看護師のプロアクティブ行動との関係を明らかにすることで、看護系大学において就職に向けた看護学生への指導や、新人看護師の適応を支援する病院においても就職後の主体的行動促進に向けた支援の基礎資料になると考えた。

II. 研究目的

本研究は、2年目看護師のプロアクティブ行動と就職前の看護系大学内や大学外での学び・経験との関係を明らかにすることを目的とする。

III. 研究方法

1. 本研究の概念枠組み

本研究では、館野ら¹⁰⁾の新規入職者のプロアクティブ行動促進の要因を参考に、大学の授業及び看護系大学での学び・経験である「参加型授業への参加度」「参加型授業への参加の影響度」「大学生活の充実度」「授業外のコミュニティの所属」とし、看護系大学での学び・経験のそれぞれが就職後のプロアクティブ行動を促進することを仮説とし、概念枠組みを構築した(図1)。

2. 操作的定義

本研究で用いる2年目看護師の操作的定義は、日本看護協会の新人看護師の定義¹⁸⁾を参考に、「看護師免許により業務を行って13ヶ月以上経過し24ヶ月以内の看護師」とする。

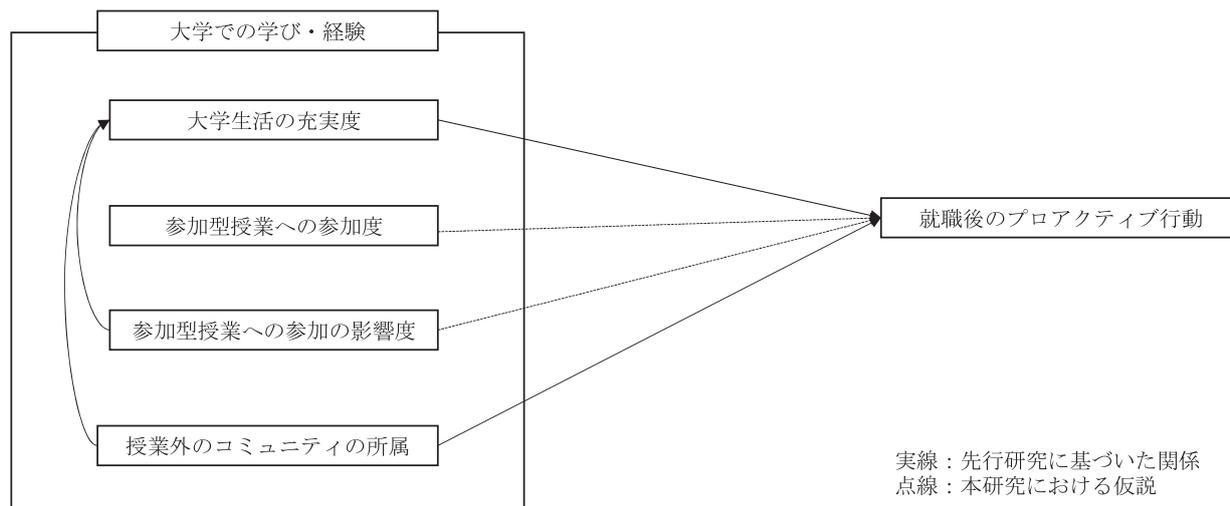


図1 概念枠組み

3. 研究対象者とデータ収集手順

対象者は、新人看護師が就職する割合が高い上位7都道府県の400床以上の病院に勤務する大学卒業後2年目の看護師とした。除外要件を、助産師・保健師・看護師以前に常勤職員として社会人経験のある者とした。

データ収集方法は、施設条件（新人看護師が就職する割合が高い上位7都道府県の400床以上の病院）に該当する40施設の看護部長に調査協力を求め、その内承諾が得られた8施設にQRコード付きのポスターとサンプルの調査用紙を郵送した。2年目看護師が本研究に任意で参加してもらえよう、ポスターは各病棟の休憩室や更衣室への掲示のみの依頼とし、2年目看護師個人にポスターを配布はしなかった。調査期間は2018年4月から6月までである。

4. 調査内容

1) 就職後のプロアクティブ行動

Ashfordらは組織への新規参入者が組織に適応するために選択する様々な行動を抽出し、プロアクティブ行動尺度を開発した⁶⁾。本研究では小川の日本語訳を用い⁹⁾、原版のAshfordらのプロアクティブ行動尺度に従い5件法で測定した。プロアクティブ行動尺度は、自ら組織構造や部門間の関係性について学ぼうとする【情報探索行動】、会社主催の集まりに参加する【一般的な社会活動】、部署外の人と関わろうとする【ネットワークの構築】、自身の割り当てられた仕事に対してフィードバックを求める【フィードバック探索】、割り当てられた職務について話し合いを行う【職務変更の交渉】、物事を良い方向に捉える傾向として【ポジティブフレーム】、上司との良い関係づくりをする

ための【上司との関係構築】という7つに区分された下位尺度により構成されている。回答は「5. 積極的に行なっている」から「1. 全く行なっていない」での5件法で、得点が高いほどプロアクティブ行動が促進していることを意味する。

2) 看護系大学での学び・経験

本研究では、看護系大学内と大学外での学び・経験を含める。先行研究¹⁰⁾を参考に、「大学生活の充実度」と「参加型授業への参加度」、「参加型授業への参加の影響度」、「授業外のコミュニティの所属」の4つで構成している。

(1) 大学生活の充実度

大学での学生生活に対する自らの主体的な参加の度合いについての評価を内包した総合的な指標であり¹⁹⁾、就職後の組織社会化に正の影響を与えていたことが報告されている⁵⁾。「あなたの大学生活は充実していたか」を「5. 充実していた」から「1. 充実していなかった」の5件法で回答を依頼した。

(2) 参加型授業への参加度、参加型授業への参加の影響度

プロアクティブ行動は組織に対する個人の主体的な役割を示していることから、主体性が1つの重要な要因である。主体性を育むアクティブラーニングを取り入れた授業として、本研究では参加型授業に着目することとした。参加型授業とは、問題を考えたり、発表したり、ディスカッションしたりする授業形態のことである。しかし、ただ授業に参加しているだけでは、教員による一方的な講義形式の教育となる可能性もあることから、参加型授業への参加の影響度についても質問項目に加えた。さらに看護系大学の授業の学びの特徴は臨地実習が必修科目であるため、本研究では

参加型授業に臨地実習を含むことを明記した。参加型授業への参加度は「大学に入ってから、ある問題を考えたり、発表したり、ディスカッションをしたりする参加型の授業や演習にどの程度参加してきたか」を「5.よく参加してきた」から「1.まったく参加してこなかった」の5件法、参加型授業への参加の影響度は「参加型授業や演習への参加は今のあなたにどの程度影響を及ぼしているか」を「5.かなり影響を及ぼしている」から「1.まったく影響を及ぼしていない」の5件法で回答を依頼した。

(3) 授業外のコミュニティの所属

授業外のコミュニティに属することは異質性を持つ他者と繋がる必要があり、積極的に人間関係を模索する必要があると考えられている¹⁰⁾。しかし、看護学生において授業外のコミュニティの所属と就職後のプロアクティブ行動の関係性は明らかになっておらず、質問項目に加えた。学生時代の授業外のコミュニティの所属について「普段一緒に活動するサークルやアルバイト、授業外活動などの(授業外の)コミュニティを持っていたか」と回答を依頼した。

(4) 個人特性

年齢、性別、看護師以前の社会人経験の有無について回答を依頼した。年齢は「20歳未満、20歳～25歳、26～30歳、31歳以上」、性別は「男性、女性」、社会人経験の有無は「経験あり、経験なし」から該当する選択肢の回答を依頼した。

5. 分析方法

1) 小川が翻訳したプロアクティブ行動尺度⁹⁾が、本研究の対象者である看護系大学の学生においても同様の因子構造を示すか検証するため因子分析を行った。推定法は主因子法、回転軸はバリマックス回転法を用い、因子負荷量0.4をカットオフポイントとした。基準を満たさなかった項目は除外し、再度因子分析を実施し因子構造と項目を確定した。

2) 看護系大学での学び・経験とプロアクティブ行動との関連性を検証するために、重回帰分析を実施した。プロアクティブ行動を従属変数、看護系大学での学び・経験の各項目を独立変数として投入し、

Stepwise法で重回帰分析を行った。多重共線性を避けるために、独立変数である看護系大学での学び・経験の項目間の相関係数を求めた。

以上の解析は、統計パッケージSPSS Statistics 27を用いて行った。

6. 倫理的配慮

本調査の実施にあたり、所属していた大学院の研究倫理審査の承認(承認番号:29522)を得た。対象病院の看護部長には研究の趣旨を文章で説明し、同意が得られた病院へQRコード付きのポスターとサンプルの調査用紙を郵送した。研究対象者への本研究の説明は、ポスターとアンケートページ内の2か所に研究概要を記載した。研究協力の意思があった者に、研究の目的や方法、アンケートの送信をもって研究への同意とすること、中断の自由、不利益を生じないことをアンケートページ内で示した。個人情報の保護は、調査結果は個人が特定されない形で外部から切り離されたハードディスクに保存し、本研究以外の目的で使用しないことを説明した。

IV. 結果

1. 対象者の基本属性と各変数の記述統計量

前述した病院に勤務する107名から回答を得た。そのうち、助産師1名、看護師以前に社会人経験がある者1名に関しては除外した。最終の調査対象は、105名であった。

対象の年齢は20歳～30歳であり、その内20歳～25歳が全対象のうち102名(97%)を占め、26～30歳が3名(2.9%)であった。性別は女性が98名(93.3%)、男性が7名(6.7%)であった。各変数の記述統計量を表1に示した。

2. プロアクティブ行動尺度についての構造と得点の特徴

プロアクティブ行動尺度全ての項目において天井効果やフロア効果は認めなかったため、全24項目を用いて主因子法・バリマックス回転にて因子分析を行っ

表1 各変数の記述統計量と相関係数

変数名	Mean	SD	α	1	2	3	4	5
1.大学生生活の充実度	3.63	0.97	-	-				
2.参加型授業の参加度	3.71	0.65	-	0.31*	-			
3.参加型授業の影響度	3.83	0.97	-	0.23**	0.29**	-		
4.授業外のコミュニティの所属	0.68	0.46	-	0.34**	0.21*	0.25**	-	
5.プロアクティブ行動尺度	3.70	0.94	0.89	0.11**	0.52**	0.56**	0.23**	-
Personの相関係数							* $p < .05$ ** $p < .01$	

表2 2年目看護師におけるプロアクティブ行動の因子分析

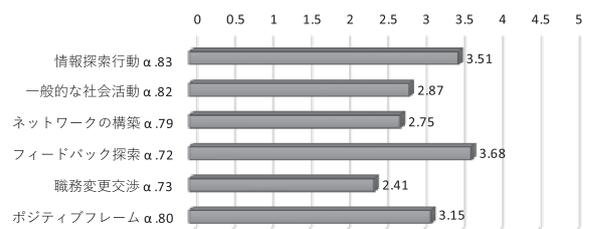
	1	2	3	4	5	6	共通性
情報探索行動							
組織における部門間の関係や権限関係について学ぼうとすること	0.61	0.095	0.189	0.1	0.108	0.235	0.6
組織における力関係について学ぼうとすること	0.999	-0.009	0	-0.001	0	0.001	0.91
組織内の重要な方針や手順について学ぼうとすること	0.908	0.06	0.02	0.085	0.088	-0.155	0.951
組織の体制（部門間の関係・権限関係等）について覚えようとする	0.681	0.264	0.259	0.142	0.129	0.14	0.653
一般的な社会活動							
会社主催の社会的集まりに出席すること	0.194	0.441	0.285	-0.073	0.233	0.044	0.55
人と出会うために、オフィスでの社交行事に参加すること	0.127	0.478	0.214	0.203	0.035	0.23	0.489
職場の飲み会への参加	0.249	0.659	-0.192	0.13	-0.042	-0.194	0.714
ネットワークの構築							
自分の部署外の人たちと、付き合おうとすること	0.154	0.218	0.484	0.094	0.29	-0.119	0.571
社内の別の部署の人たちに、自分から話しかけること	0.274	0.293	0.605	0.054	0.171	0.207	0.653
社内の別の部署に所属する、より多くの人たちと個人的に知り合おうとすること	0.254	0.222	0.389	0.106	-0.003	-0.026	0.458
フィードバック探索							
割り当てられた仕事をしている最中、その仕事ぶりに対するフィードバックを求めること	0.12	-0.8	-0.52	0.72	0.12	0.07	0.2
上司にコメントを求めること	0.265	0.049	0.046	0.644	0.156	-0.139	0.724
自分に割り当てられた仕事を終了後に、その仕事ぶりに対するフィードバックを求めること	0.303	0.271	-0.23	0.516	0.027	0.322	0.569
自分の仕事に対する意見を、上司に求めること	0.22	-0.007	0.092	0.429	-0.092	-0.207	0.453
職務変更の交渉							
割り当てられた職務について、上司や同僚などと話し合うこと	0.12	0.267	0.106	-0.229	0.407	-0.003	0.487
自分に課せられている要求事項について、上司や同僚などと話し合うこと	0.254	0.128	0.163	0.018	0.461	0.04	0.501
自分の仕事で変更したい点について、上司や同僚などと話し合うこと	0.209	0.204	-0.045	0.195	0.554	-0.268	0.689
上司や同僚が、あなたに期待していることについて、彼らと話し合うこと	0.333	0.356	-0.354	0.213	0.577	0.004	0.552
ポジティブフレーム							
自分の置かれている状況を「脅威」ではなく、むしろ「チャンス」としてとらえようとする	0.24	-0.057	-0.084	-0.212	-0.264	0.691	0.596
自分の置かれている状況を「問題」ではなく、むしろ「やりがいのあること」としてとらえようとする	0.361	0.028	0.021	-0.547	0.032	0.676	0.551
物事の明るい面を見ようとする	0.286	0.053	-0.143	-0.098	-0.185	0.612	0.632
因子寄与	2.89	2.37	2.26	2.2	2.06	1.78	16.52
寄与率	12.05	9.86	9.42	9.18	8.58	8.57	63.08

た。因子数は固有値の減衰パターン、および因子の解釈の可能性を考慮して6因子とした。しかし「上司のことをよく知ろうとすること」、「上司とよい関係を築こうとすること」、「上司との時間や接点を多く持つとすること」の3項目においては、2因子について因子負荷量が.40以上であったため、この項目を除外し、再度因子分析を行なった。回転後の最終的な因子パターン6因子21項目を表2に示した。プロアクティブ行動尺度の内的整合性を検討するために各下位尺度のCronbachのα係数を算出したところ、「情報探索行動」α=.83、「一般的な社会活動」α=.82、「ネットワークの構築」α=.79、「フィードバックの探索」α=.72、「職務変更の交渉」α=.73、「ポジティブフレーム」α=.80であり、信頼性が確認された²⁰⁾。

プロアクティブ行動尺度の得点は、自身が担当する仕事に対して他者にフィードバックを求めるフィードバック探索 (Mean=3.68) と自ら組織構造や部門間の関係性について学ぼうとする情報探索行動 (Mean=3.51)、物事を良い方向に捉える傾向であるポジティブフレーム (Mean=3.15) が他の下位尺度より高かった。一方で、自身が担当する仕事内容について他者交渉を行う職務変更交渉 (Mean=2.41) に関しては、最も得点が低かった (図2)。

3. プロアクティブ行動尺度と看護系大学での学び・経験との関連

プロアクティブ行動尺度と「参加型授業への参加の影響度」は、正の相関 (r = 0.56 p < .001) がみられ、



* 5ポイントリッカートスケールによる
α = Cronbach's α

図2 プロアクティブ行動尺度の各下位尺度の平均得点・α係数

プロアクティブ行動尺度と「参加型授業への参加度」も正の相関 (r = 0.52 p < .001) がみられた²¹⁾。また、独立変数間は弱めの正の相関、もしくは無相関であった²¹⁾。「授業外のコミュニティの所属」は、「所属していた」(2.98 ± 0.49) と「所属していなかった」(2.97 ± 0.47) の2群間において、プロアクティブ行動の平均得点に有意な差はみられなかった。プロアクティブ行動に対する重回帰分析の結果は、「参加型授業への参加の影響度」(β = .61 p < .01)、「参加型授業への参加度」(β = .19 p < .01) は有意な関連があり、これらの寄与率 (R²) は.60であった (図3)。「授業外のコミュニティの所属」、「大学生生活の充実度」は有意な関連を

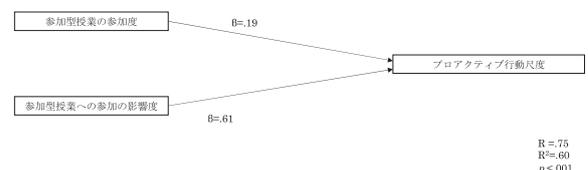


図3 stepwise法による重回帰分析

R = .75
R² = .60
p < .001

認めなかった。

以上の結果から、概念枠組みから導いた「参加型授業への参加度」、「参加型授業への参加の影響度」が本研究の枠組みの中で就職後のプロアクティブ行動に影響力をもつ要因といえる。

IV. 考察

本研究は、新人看護師の時期を乗り越えた2年目看護師のプロアクティブ行動と就職前の看護系大学での学び・経験の関係を明らかにすることを目的として実施した。以下では、看護系大学での学び・経験とプロアクティブ行動との関連についての考察を述べる。

1. 参加型授業への参加度・参加型授業への

参加の影響度とプロアクティブ行動の関連

2年目看護師のプロアクティブ行動と関連する看護系大学の学び・経験は、大学での参加型授業への参加の影響度、続いて参加型授業への参加度であることを示した。この結果は、総合大学の様々な学部を卒業した新規入職者を対象とした先行研究⁹⁾において、プロアクティブ行動に関連した因子が大学内での参加型授業への参加の影響度であった結果と一致している。しかし本研究において参加型授業への参加度は就職後のプロアクティブ行動と関連していたが、先行研究においては就職後のプロアクティブ行動と関連していなかった。この違いを検討する上では、看護系大学と総合大学における他学部との参加型授業の特性の相違が関連しているものと考えられる。

看護系大学における参加型授業は、他学部と同様に大学内において特定の問題について考えたり、発表したり、ディスカッションする体験を重視した授業も実施されるが、看護実践に共通する基本的な技術を修得することを目的とした専門科目の学内演習を通して、看護系人材として求められる基本的な資質と能力を常に意識しながら多様な場、多様な人が対象となる臨地実習に臨むという特性が含まれる²²⁾。臨地実習とは、看護の知識・技術を統合し、実践へ適用する能力を育成する教育方法の一つであると明記されている²²⁾。つまり、看護職者が行う実践の中に看護学生が身を置き、看護職者の立場でケアを行うことであり、看護学生が学内での既習内容を「知る」「わかる」段階から、臨地の場で「使う」「実践できる」段階に到達するために不可欠な過程である²²⁾。そのため、看護学生は看護技術を臨地の場で「使う」「実践できる」段階に到達するために患者の権利の保障と安全性の確保を損なうことがないように、実施する看護技術について説

明能力を十分につけるとともに、事前に実践可能なレベルまで修得することが求められている^{22) 23)}。

したがって、看護系大学では学内における授業の段階から学生が臨地の場で安全に看護技術を実践できる段階を到達目標として授業を設計し、看護学生は学内演習での看護技術の到達度が本物の患者へ実践する看護技術のレベルに直結することを理解した上で看護技術の修得を目指す必要がある。つまり、看護系大学で参加型授業として実践される学内演習や臨地実習は、看護系人材の養成を目的として行われるため、看護学生は看護系人材として求められる基本的な資質・能力である基本的な看護技術の実践が学習行動として求められる²²⁾。他学部の参加型授業に比べて看護系大学の参加型授業における学習行動が、看護師として就業した際にとるべき行動の育成に直結していることから、看護学生時代に参加型授業へ参加した経験そのものが看護師として就業した際に主体的な行動であるプロアクティブ行動を促進した可能性が考えられる。

また看護学生は多様な場において、多様な人を対象として臨地実習を行うため、臨地実習における学生の学習活動は看護技術の実践の側面だけではなく、多様な場への適応や、患者や看護師、多職種等の人との関わりも求められる^{22) 24)}。看護教育モデル・コア・カリキュラムでは看護学生は臨地実習において、チームの一員としてのケア参画することが重要であり、そのねらいとして「チームの一員として、チームのメンバーの指導を受けながらケア参画すること、…(中略)を通じて、多様な場で多様なニーズを持つ人々に対応するための基礎的能力を育成する。また、チームの一員として活動できる態度を養う。」と明記されている²²⁾。このように新しい組織である看護の場において、新規参入者である看護学生が適応することや学生自身の性質とは異質である他者との関係性を構築することは、組織社会化に向けた主体的な行動を示す包括的概念であるプロアクティブ行動と密接に関連していると考えられる。

さらに、本研究においては就職後の看護師のプロアクティブ行動尺度の結果は、自ら組織構造や部門間の関係性について学ぼうとする【情報探索行動】、自身の割り当てられた仕事に対してフィードバックを求める【フィードバック探索】の平均得点が他の下位因子と比較して高かった。これは看護学生の段階で多様な場、多様な人に適応するために、新しい組織である看護の場に適応するための行動として【情報探索行動】を、看護学生自身の看護実践に対する助言・指導を患者や看護師から受けることによって看護技術を「使う」「実践できる」段階への到達を目指すために【フィー

ドバック探索】を先見的な行動として獲得した結果であると考えられる。Louisは新しい組織に参入した者は、今までの経験と新しい経験を対比し、驚きを生じさせて意味づけることにより新たな行動の選択や期待を更新させることを認知的意味形成として明らかにしており²⁵⁾、臨床現場という新しい組織に身を置くことで得た新しい体験や知見と大学内での既習内容を対比し、意味づけを繰り返すことで、看護系人材として必要な資質・能力に関わる【情報探索行動】と【フィードバック探索】を獲得した可能性がある。

以上から、看護系大学での参加型授業は、将来的に看護師として就職する場に身を置き、既習内容と異なる新しい体験をすることで認知的意味形成を促進し、就職後に看護系人材で求められる資質・能力の育成に繋がると考えられる。この学習の過程が、就職後のプロアクティブ行動を促進していると示唆された。

2. 大学生生活の充実度・授業外のコミュニティの所属とプロアクティブ行動の関連

本研究とは異なり先行研究では、大学生生活の充実度と授業外のコミュニティの所属が組織社会化やプロアクティブ行動への要因であると報告されている^{9) 19) 26)}。一般的にプロアクティブ行動は組織の体制や方針、力関係など広い視野で捉えるが⁵⁾、新人看護師が組織社会化の中で発揮するプロアクティブ行動は、部署で求められる専門的知識や技術に関するものであることが報告されている²⁷⁾。さらに看護系大学においては参加型授業の中でも特に臨地実習において、看護学生として異質な他者と関わる機会が存在する。大学生生活の充実度や授業外のコミュニティの所属よりも参加型授業への参加の影響度や参加型授業への参加度がプロアクティブ行動を促進していたのは、看護系大学における参加型授業の臨地実習が看護学生にとって将来を見据えた予期的な内容であり、どのように病院という環境に働きかけるべきか学習していることが関係していると考えられる。

3. 本研究の限界と今後の展望

本研究の調査項目である看護系大学での学び・経験は過去の出来事を想起させて得られるデータであり、回想の正確性や完全性の違いによって想起バイアスが生じた可能性がある。看護系大学での学び・経験を独立変数として正確に扱うためには、振り返り調査ではなく縦断的な調査が求められる。また、対象者は上位7都道府県のみ、且つ看護系大学を卒業した看護師を調査対象としているため、調査対象が限局している結果であり、一般化できない可能性がある。

今後は対象が就職した後に受ける組織社会化戦術を媒介したモデルを検討するうえで、大学での学び・経験と個人特性に加え、組織の環境を踏まえたプロアクティブ行動への影響を明らかにする必要がある。本研究で明らかになった2年目看護師のプロアクティブ行動と強く関連する要因を、今後教育機関および、臨床現場である病院において活用していくことが重要である。本研究では「参加型授業への参加度」よりも「参加型授業への参加の影響度」の方が卒業後のプロアクティブ行動と関係していたことから、看護系大学においては看護学生が看護師として就職した時に活かすことができる学習を重要視して参加型授業を設計する必要がある。また臨床現場である病院においても、新人看護師の組織社会化を促進するために、看護学生の段階からプロアクティブ行動に着目した臨地実習等での看護系大学との連携を強化することが重要となる。

V. 結論

2年目看護師のプロアクティブ行動は、看護系大学での学び・経験のうち参加型授業への参加の影響度、参加型授業の参加度の要因と強く関連していた。一方で、大学生生活の充実度や課外活動の有無は2年目看護師のプロアクティブ行動への影響が確認されなかった。就職後の看護師のプロアクティブ行動の促進には看護系大学での参加型授業に積極的に参加するだけでなく、就職後に身を置く臨床現場において既習内容と異なる新しい体験の対比を通じて意味づけることで、看護系人材として求められる基本的な資質・能力に繋がる学びを得ることが重要であると示唆された。看護系大学においては看護学生が看護師として就職した時に影響を与える参加型授業をより重要視して取り組み、且つ看護系大学と臨床現場の連携強化が重要である。

利益相反 本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- 1) 日本看護協会. 日本看護協会調査研究報告No.96 2020年病院看護実態調査報告書. 2021 <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/96.pdf> (2022.10.7 Accessed)
- 2) Kramer, M. Reality Shock. Why Nurses Leave Nursing?. The C. V. Mosby Co 1974; 1-249.
- 3) 高橋弘司. 組織社会化研究をめぐる諸問題－研究レビュー－. 経営行動科学 1993; 8(1): 1-22. doi:

- 10.5651/jaas.8.1
- 4) 高橋弘司. 組織社会化. 於: 宗方比佐子, 渡辺直登編. キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達—. 東京: 川島書店 2002; 31-54.
- 5) 保田江美. 新人看護師の能力向上(1). 於: 中原淳編. 人材開発研究大全. 東京: 東京大学出版会 2017; 729-761.
- 6) Ashford, S. J., Black, J. S. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *J Appl Psychol* 1996; 81(2):199-214. doi:10.1037/0021-9010.81.2.199
- 7) Grant, A. M., S. J. Ashford. The Dynamics of Proactivity at Work. *Res Organ Behav* 2008; 28:3-34. doi:10.1016/j.riob.2008.04.002
- 8) 尾形真実哉. 若年就業者の組織社会化に関する研究. *大学教育学会誌* 2012; 34(2):139-148.
- 9) 小川憲彦. 組織社会化戦略とプロアクティブ行動の相対的影響力—入社1年目従業員の縦断的データからドミナンス分析を用いて—. Working paper series 2012; 121:1-40.
- 10) 館野泰一, 中原淳, 木村充他. 大学での学びが組織参入後のプロアクティブ行動に与える影響. *日本教育工学会論文誌* 2016; 31:135-136. doi:10.15077/jjet.39090
- 11) 星かおり. 若年就業者の仕事満足に対するプロアクティブ行動の効果についての検討. *パーソナリティ研* 2016; 25(2):123-134. doi:10.2132/personality.25.123
- 12) 中原淳. 「経営学習研究」から見た「大学時代」の意味. 於: 中原淳, 溝上慎一編. 活躍する組織人の探究—大学から企業へのトランジション—. 東京: 東京大学出版会 2014; 15-48.
- 13) 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. *日保健科会誌* 2010; 12(4):211-220. doi:10.24531/jhsaiih.12.4_211
- 14) 小野田舞, 内田宏美, 津本優子. 新人看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究. *日看管理会誌* 2012; 16(1):13-23. doi:10.19012/janap.16.1_13
- 15) Ashforth, B. E., Sluss, D. M., Saks, A. M. Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *J Vocat Behav* 2007; 70(3):447-462. doi:10.1016/j.jvb.2007.02.001
- 16) 佐藤真由美. 新卒看護師の社会化を促進する関わりのモデルの検証. *日看科会誌* 2015; 35:267-276
- doi:10.5630/jans.35.267
- 17) 亀岡正二, 富樫(荒川)千秋. 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. *日看教会誌* 2014; 23(3):1-13. doi:10.51035/jane.23.3_1
- 18) 日本看護協会中央ナースセンター編. 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書 2004年. 日本看護協会 2005; 1-12.
- 19) 本田由紀. 学生生活が充実していないのは誰か 全国大学生生活協同組合連合会「学生生活実態調査」の再分析(1991年-2000年). *SSJ Data Archive Research Paper Series* 2002; 23:111-124.
- 20) Hulley, S. B., Cummings, S. R., Browner, W. S., Grady, D. G., Newman, T. B. *Designing Clinical Research* 4th ed. Philadelphia; Lippincott Williams & Wilkins 2015; 313-345.
- 21) 松本秀明, 須藤真由美, 松本勇樹. 医療統計学 基礎統計から多変量解析まで. 神奈川: 東海大学出版 2014; 99-117.
- 22) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会. 看護学教育モデル・コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を旨とした学修目標～. 2017 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2017/10/31/1217788_3.pdf (2022.6.17 Accessed)
- 23) 看護教育の内容と方法に関する検討会. 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書. 2011 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001310qatt/2r9852000001314m.pdf> (2022.6.17 Accessed)
- 24) 厚生労働省. 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン. 2020 https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/iryuu/iryuujouhou/tuutisyuu_d/fil/kaiseigogl.pdf (2022.6.17 Accessed)
- 25) Louis, M. R. Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Adm Sci Q* 1980; 25(2):227-251. doi:10.2307/2392453
- 26) 河合亨. 大学生の学習ダイナミクス—授業内外のラーニング・ブリッジング—. 東京: 東信堂 2014; 71-79.
- 27) 卯川久美, 細田泰子. 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動. *大阪府大看誌* 2019; 25(1):1-9.