

令和 6 年 4 月 23 日現在

機関番号：28003
研究種目：基盤研究(C) (一般)
研究期間：2018～2023
課題番号：18K10240
研究課題名(和文) 新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイドの開発

研究課題名(英文) Development of an Educational Practice Guide for Staff Nurses to Promote Proactive Behavior in Newly Graduated Nurses

研究代表者
グレッグ 美鈴 (Gregg, Misuzu)
名桜大学・公私立大学の部局等・教授

研究者番号：60326105
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：新卒看護師のプロアクティブ行動として、「先輩看護師と良好な関係を築く努力」「病棟の暗黙のルールを理解」などが行われていること、先輩看護師は、プロアクティブ行動に関して「看護師として働く熱意」と「病棟の一員として望ましい態度」の視点から評価していることが明らかになった。またプロアクティブ行動に影響する要因は、学習への積極性、情緒的コミットメントなどであった。研究結果などに基づく指導困難事例を用いたフォーカスグループインタビューから「新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイド」を作成した。主な内容は、指導困難事例への対処からプロアクティブ行動を促す方策である。

研究成果の学術的意義や社会的意義
プロアクティブ行動は職場適応に寄与するが、新卒看護師がそれを行うことは容易ではない。このような状況下で、本研究の学術的意義は、新卒看護師のプロアクティブ行動の現状と課題、およびそれに関する先輩看護師の評価の視点が明確になったことにある。
本研究で作成した「新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイド」は、具体的な指導場面を用いて、プロアクティブ行動を促す方策を示したものである。したがって、臨床実践現場で容易に活用できる内容となっている。この教育実践ガイドを活用することで、新卒看護師のプロアクティブ行動による職場適応を促進し、看護の質の向上につながる社会的意義がある。

研究成果の概要(英文)：We found that newly graduated nurses exhibited proactive behavior, such as making an effort to have a good relationship with senior nurses and understanding the unspoken rules of their ward. Senior nurses evaluate proactive behaviors from the perspectives of "enthusiasm for working as a nurse" and "desirable attitudes as a member of the ward." Factors influencing proactive behavior include eagerness for learning and emotional commitment. We created challenging teaching cases based on research findings and consultations at a hospital. Using these cases, we conducted focus group interviews and developed an 'Educational Practice Guide for Staff Nurses to Foster Proactive Behavior in Newly Graduated Nurses.' The primary content of the educational practice guide focuses on strategies to encourage proactive behavior based on how to teach challenging cases.

研究分野：看護教育学

キーワード：プロアクティブ行動 新卒看護師 先輩看護師 職場適応 教育実践ガイド

1. 研究開始当初の背景

新卒看護師が基礎教育課程で身につける知識・技術と職場で必要とされる知識・技術の乖離が指摘されている。それに関連して、先行研究では新卒看護師の職場適応の困難さが明らかにされている。

研究者らは、平成 26 年度から平成 29 年度まで、科学研究費の助成を得て、新卒看護師の自己主導型学習を促進するプログラムの開発に取り組んできた。この研究のプロセスで、新卒看護師が所属部署で必要となる知識・技術を獲得し、その部署でひとりの看護師として働く難しさ(職場適応の困難性)、先輩看護師が新卒看護師に対して十分に効果的な指導ができないこと(指導における困難性)が解決すべき課題として明らかになった。

職場適応を促す要素のひとつに、社会化される人の「プロアクティブ行動」がある。プロアクティブ行動とは、組織に参入した人が自ら職場の人間関係構築に励んだり、必要な情報を収集したり、制度などに体现された組織からのメッセージを解釈することで、組織環境への適応に向けた主体的な役割を発揮しようとする行動である(福本, 2011)。これは、個人は社会化される受動的存在ではなく、組織適応に向けた主体的役割を発揮する存在であるという考え方に基づいている(小川, 2012)。したがって新卒看護師の職場適応において、プロアクティブ行動がとれることは、重要なポイントとなると考えられる。

プロアクティブ行動に影響を及ぼす先行要因の理論的検討では、「個人の考えや感情」「行動を正当化し、説明し易い環境と曖昧性」「自律性」の 3 つが明らかになっている(Grant & Ashford, 2008)。またプロアクティブ行動としての明確な質問、間接質問、偽装会話、観察などは、新人の役割曖昧性や役割矛盾を軽減し、職場適応を促すことが明らかにされている(Miller & Jablin, 1991)。新卒看護師の場合に、これらの先行要因や行動がどのように職場適応に影響するのかを探究することは、学術的な価値があると思われる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、新卒看護師の職場適応に関わるプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイドを開発することである。

3. 研究の方法

(1) 新卒看護師のプロアクティブ行動に関する現状と課題の明確化のために、臨床経験 2 年目の看護師と新卒看護師に関わる先輩看護師を対象にインタビュー調査を行った。

(2) プロアクティブ行動とそれに関わる要因の検討を行うために、臨床経験 1 年目から 7 年目の看護師を対象に質問紙調査を行った。

(3) 新卒看護師の指導困難事例を作成し、その事例に対する先輩看護師の指導および新卒看護師のプロアクティブ行動を促す方策についてフォーカスグループ・インタビューを行った。

(4) 上記の結果を基に、研究者間でディスカッションを行い「新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイド」を作成した。

4. 研究成果

(1) 新卒看護師のプロアクティブ行動の現状と課題

臨床経験 2 年目看護師の入職 1 年目の経験

新卒看護師のプロアクティブ行動の現状を明らかにすることを目的として、臨床経験 2 年目の 12 名の看護師に対して、新卒看護師のときの職場適応とプロアクティブ行動について半構造化インタビューを行った。データ分析は、質的な内容分析法を用いた。3 病院に所属する研究参加者は 11 名が女性で、1 名が男性であり、平均年齢は 25.8 歳であった。データ分析の結果、プロアクティブ行動として、「先輩看護師との関係を良くする努力をする」「一緒に働く人に気を配る」「教える立場であることを理解して振る舞う」「先輩看護師の支援を受けて看護実践力をつけようとする」「看護実践力をつけるために自助努力をする」「病棟の暗黙の了解を理解する」が抽出された。

新卒看護師は、学生として学んだ知識・技術では、一人前の看護師として働くことができず、先輩看護師の日常の看護実践への支援が必要となる。しかし新卒看護師は、先輩看護師との関係性の構築にも困難を感じている場合が多い。看護実践能力向上のための自助努力とともに、先輩看護師との関係性の構築を図ることもプロアクティブ行動が求められる。

新卒看護師を教える先輩看護師の視点

先輩看護師が新卒看護師のプロアクティブな行動をどのように評価し支援しているかを明らかにすることを目的として、5 病院に所属する新卒看護師の教育に関わる先輩看護師 14 名に半構造化インタビューを行った。データ分析は、質的な内容分析法を用いた。研究参加者は、すべて女性で、平均年齢は 32.9 ± 8.9 歳、臨床経験年数は平均 7.9 ± 5.3 年であった。先輩看護師の立場は、プリセプター、教育担当者、チームリーダーであった。

データ分析の結果、先輩看護師が新卒看護師のプロアクティブ行動を評価する視点は、「病棟集団に溶け込もうとする」「病棟の暗黙のルールを察知して行動する」「教える者としての態度である」「自分の状況を発信できる」「学ぶ意欲がうかがえる」「必要な情報を自ら得る」であった。また先輩看護師は、「様子を気にかけて、声をかける」「環境作りをする」「教える者としての態度を身につけるように促す」「学び方を教える」ことにより、新卒看護師のプロアクティブ行動を支援していた。

先輩看護師は、新卒看護師のプロアクティブ行動を「看護師として働く熱意」と「病棟の一員として望ましい態度」という2つの明確な評価ポイントから判断していることが明らかになった。また先輩看護師は、プロアクティブ行動を促すために、看護師として学びやすい職場環境を整えることを重視していた。

(2) プロアクティブ行動とそれに関わる要因

臨床看護師のプロアクティブ行動の現状とそれに関わる要因を明らかにするために、質問紙調査を実施した。研究参加者は、5病院の臨床経験1年目~7年目の看護師であった。経験年数が同一である会社員を対象として作成された質問紙(尾形, 2016)を使用許諾のもとに用いた。質問紙の構成は、プロアクティブ行動が4下位尺度16項目、組織適応が7下位尺度27項目、職場特性が3下位尺度9項目、個人特性が4下位尺度14項目と基本属性であり、分析にはSPSS Statistics 26を使用した。

質問紙回収率は56.8%(630部)で、有効回答率は99.5%(627部)であった。プロアクティブ行動の平均値は2.88(範囲1~5)であり、下位尺度ではフィードバック探索行動が高く、革新行動が低かった。プロアクティブ行動の得点は、病院、基礎教育課程の違い、経験年数による有意な差は見られなかった(Kruskal-Wallis検定)。プロアクティブ行動と組織適応、職場特性、個人特性との間には、正の相関関係が認められた($r=0.55\sim 0.66$, $p=0.000$)。プロアクティブ行動を従属変数とする重回帰分析では、職場特性の学習への積極性、個人特性の自己効力感、組織適応の職業的アイデンティティと情緒的コミットメントが有意な影響を及ぼしていた。

臨床看護師のプロアクティブ行動得点は高いとは言えず、基礎教育課程における教育の重要性が示唆された。プロアクティブ行動は、個人特性や組織に対する肯定的な認識のみならず、職場特性としての学習への積極性が影響することが明らかになった。このことから、臨床経験年数に関わらず、学びに前向きな職場風土の中で働くことがプロアクティブ行動に影響を及ぼし、組織適応を促すと考えられる。

本調査では新卒看護師が112名と少なく、新卒看護師に特化した要因は明らかにできなかった。今後、新卒看護師の研究参加者を増やして、要因を明らかにする研究が必要である。

(3) 新卒看護師の指導困難事例への指導内容

新卒看護師の教育に関わる先輩看護師14名と臨床経験2年目の看護師12名のインタビュー結果を参考に、研究代表者が実践している1病院での新人教育支援における延べ59名の相談記録(2年間)を用いて、新卒看護師の指導が困難な事例を作成した。

相談記録とは、師長、主任、教育担当者、実地指導者による研究者への新人教育に関わる相談を看護部が記録したものである。この記録の使用について、所属していた大学の倫理審査委員会の承認を得て、相談者の許可が得られた部分のみを使用した。

事例は6つで、以下のとおりである。

事例1. 患者のケアについて、過去に指導した内容を「初めてなので教えてください」と言う。以前に教えたのも自分なので、初めてではないことは明らかである。既に教えられたことを覚えていないのか、教えたことが活用されない。

事例2. 一度経験したことは翌日はできるが、時間が経つと忘れてしまい、リセットされている。そのため同じ指導を繰り返している。

事例3. 報告、連絡、相談が少ないことを何度も注意している。わからないことを質問することもしないので、状況が改善されない。

事例4. 同じ疾患でも患者が変わると学びが積み重なっておらず、患者を理解するのに時間がかかる。また何から手をつけて勉強すれば良いのかわからないと言う。

事例5. 課題の提出期日を決め、明示しているが、期日までに提出できない。「ここから先を調べてこようね」という感じでアドバイスしても提出されない。提出できない理由を聞いても、曖昧な返事しか返ってこない。

事例6. 「明日これをやるから、事前学習をしてきて」と伝えても事前学習ができておらず(疲れて寝てしまったなど)結局、経験してもらうことができなくなる。

これらの事例を用いてフォーカスグループ・インタビューをオンラインで4回実施し、事例の適切性、追加情報の有無、事例のような状況に対する実際の指導内容について検討した。研究参加者は延べ20名で、臨床看護師、病棟師長、教育担当師長、助産師、教員であった。年齢は30歳~52歳、平均43.0歳、臨床経験年数は8~31年、平均17.3年であった。看護学の修士の学位保持者が4名、博士の学位保持者が2名、修士課程の学生が2名であった。

(4) 新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイドの作成
指導困難事例の6つについて、フォーカスグループ・インタビューをオンラインで2回実施し、新卒看護師のプロアクティブ行動を促す支援を検討した。

研究参加者は延べ10名で、教育担当師長、助産師、副看護部長、教員であった。年齢は43～54歳、平均49.2歳、臨床経験年数は5～32年、平均12.3年、看護学の修士の学位保持者が4名、博士の学位保持者が1名、このうち博士後期課程の学生が2名であった。

フォーカスグループ・インタビューの内容を基に、研究者間でディスカッションを行い、「新卒看護師のプロアクティブ行動を促すスタッフナースのための教育実践ガイド」(14ページ)を作成した。教育実践ガイドの内容は、研究の概要、プロアクティブ行動の定義、指導困難事例の作成方法、指導困難事例への対処から新卒看護師のプロアクティブ行動を促す方策(6事例とその他)である。

この教育実践ガイドは、臨床での実際の指導困難事例を基に作成しているため、臨床での活用が容易である。今後は、教育実践ガイドを臨床で試行し、新卒看護師のプロアクティブ行動の促進に役立つかを明らかにする研究が必要である。

<引用文献>

福本俊樹(2011). 組織社会化概念の再定位. *Kobe University Current Management Issues*, 201112a, p.8-11.

Grant, A. D. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. doi:10.1016/j.riob.2008.04.002

Miller, V. D. & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, Vol. 16, 92-120.

尾形真実哉(2016). 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証的研究. *経営行動科学*, 29(2-3), 77-102.

小川憲彦(2012). 組織社会化戦術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. *法政大学イノベーション・マネジメント研究センター ワーキングペーパーシリーズ*, 121巻, 1-40.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Misuzu Gregg, Toyomi Wakisaka, Chifuyu Hayashi	4. 巻 9
2. 論文標題 Senior nurses' expectations and support of new graduate nurses' adjustment in hospitals: A qualitative descriptive study	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Heliyon	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1016/j.heliyon.2023.e18681	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件（うち招待講演 0件/うち国際学会 4件）

1. 発表者名 グレッグ美鈴、林千冬、脇坂豊美
2. 発表標題 臨床看護師のプロアクティブ行動とその関連要因
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Misuzu F. Gregg, Chifuyu Hayashi, Toyomi Wakisaka
2. 発表標題 Senior nurses' perspectives of newly graduated nurses' proactive behavior in Japanese hospitals
3. 学会等名 The 6th International Research Conference of World Academy of Nursing Science（国際学会）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Misuzu Gregg, Chifuyu Hayashi, Toyomi Wakisaka
2. 発表標題 Newly graduated nurses' proactive behavior in Japanese hospitals
3. 学会等名 The 7th International Research Conference of World Academy of Nursing Science（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 グレッグ美鈴、脇坂豊美、林千冬
2. 発表標題 新卒看護師のプロアクティブ行動を促す先輩看護師の指導
3. 学会等名 第43回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Misuzu Gregg, Toyomi Wakisaka, Chifuyu Hayashi
2. 発表標題 Expert nurses' teaching methods for overcoming difficulty in teaching new graduate nurses
3. 学会等名 26th East Asian Forum of Nursing Scholars (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Misuzu Gregg, Toyomi Wakisaka, Chifuyu Hayashi
2. 発表標題 Newly graduated nurses' information-seeking in proactive behavior at Japanese hospitals
3. 学会等名 27th East Asian Forum of Nursing Scholars (国際学会)
4. 発表年 2024年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担 者	脇坂 豊美 (Wakisaka Toyomi) (50315321)	甲南女子大学・看護リハビリテーション学部・准教授 (34507)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	林 千冬 (Hayashi Chifuyu) (60272267)	神戸市看護大学・看護学部・教授 (24505)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関