



新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-04-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 卯川, 久美, 細田, 泰子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005633

原 著

新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動

Proactive Behaviors in Organizational Socialization of New Graduate Nurses

卯川久美¹⁾・細田泰子²⁾

Hisami Ukawa, Yasuko Hosoda

キーワード：新人看護師, 組織社会化, プロアクティブ行動

Keywords: new graduate nurse, organizational socialization, proactive behavior

Abstract

The purpose of this study was to clarify the proactive behaviors exhibited by new graduate nurses during organizational socialization. Data were gathered through semi-structured interviews with 15 new graduate nurses working at 4 different hospital facilities in the Kinki area with more than 200 beds. This data were subsequently analyzed qualitatively and inductively. As a result, the following 4 major categories were extracted to describe proactive behaviors appearing during new graduate nurses' organizational socialization: "information-seeking behaviors," "relationship-building behaviors," "positive attitude-forming behaviors," and "proficiency-promotion behaviors." The results of this study suggest that new graduate nurses completed their workplace adaptations while engaging in these proactive behaviors during the process of organizational socialization. In light of the significance of the new graduate nurses themselves being conscious of these proactive behaviors and engaging in them intentionally, the incorporation of proactive behavior acquisition-promoting content into training programs is believed to be essential.

要 旨

本研究では、新人看護師が組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにすることを目的とした。近畿圏内にある病床数200床以上の4施設に勤務する新人看護師15名を対象に、半構成的面接にてデータを収集し、質的帰納的に分析した。その結果、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動として、【情報探索行動】【関係確立行動】【肯定的態度形成行動】【習熟促進行動】の4つの大カテゴリーが抽出された。新人看護師は組織社会化のなかでこれらのプロアクティブ行動をとりながら職場適応を果たしていることが示唆された。新人看護師自身がこれらのプロアクティブ行動を意識し、意図的に行っていくことが重要である。また、新人看護師を対象にした臨床研修のなかに、今回抽出されたプロアクティブ行動が習得できるような研修内容を取り入れていく必要があるのではないかと考える。

受付日：2018年9月26日 受理日：2018年12月20日

1) 社会医療法人生長会 府中病院

2) 大阪府立大学大学院 看護学研究科

I. 序論

2010年4月に新人看護職員研修が努力義務化されてから新人看護師の離職率は微減傾向にはあるものの、医療の高度化や在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりなど国民のニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間には乖離が生じ、その乖離が新人看護師の離職の一因であると指摘されている（厚生労働省, 2014）。

職場において「学習」の概念が導入され始めたのは、1970年代であり、1980年代末から90年代にかけて組織および組織に勤務する個人が学習し、変化を遂げなければならないという認識が急速に広まった（中原, 2012）。より良い学習が成立するためには、学習への学習者の積極的な参加という内的条件が重要であり学習形態だけで保証されるわけではない（岩内, 本吉, 明石, 2010）。したがって、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間の乖離を埋めて新人看護師の離職を防止し、職場適応を図るためには、組織がより良い学習形態を整備することが重要ではあるが、組織からの支援とともに、学習者である新人看護師自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動が必要である。

新しく組織に参入した個人が「組織成員としての役割を果たすのに必要な社会的知識・技術を学習するプロセス」（Van Maanen & Schein, 1979）のことを組織社会化という。1990年代初頭以降、かつては組織に社会化されるだけの存在としてとらえられていた個人を、単に社会化される存在ではなく、積極的に自身の適応を促す主体としてとらえ直す取り組みが組織社会化研究のなかから注目されはじめ、その一連の取り組みはプロアクティブ行動（Proactive behavior）研究と呼ばれている（小川, 尾形, 2011）。プロアクティブ行動は経営学で研究されており、組織内の役割を引き受けるのに必要な社会的知識や技術を獲得しようとする個人の主体的な行動全般（小川, 2012）である。また、組織社会化のなかで発揮されるプロアクティブ行動は社会化学習に影響し、組織社会化の帰結である職場適応に至ることが明らかになっている（Ashforth, Sluss, & Saks, 2007）。

Ashford & Black (1996) は、新入者を対象に個人がとるプロアクティブ行動を測定する尺度を

開発し、情報探索行動、フィードバック探索行動、一般的社会化、ネットワーク構築、上司との関係構築、職務転換交渉、肯定的認知枠組みの7つに整理した。新人看護師は新たな組織に参入し、さまざまな課題を克服していく必要があるとともに、社会人としての姿勢も同時に身に付けていかなければならず、リアリティショック（Kramer, 1974）をうまく乗り越えて適応していくことが求められる。そのためには、組織からの支援とともに、新人看護師自身がプロアクティブ行動をとることが必要である。しかし、新人看護師が組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにした研究はない。

新人看護師が組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにすることは、新人看護師が適応に向けてどのような主体的・能動的行動をとっているのかを解明することになり、新人看護師の適応を支援する組織において新人看護師の適応に向けた行動支援の基礎資料になると考える。また、基礎教育においても、臨床現場に適応するために必要な行動の情報を提供することで、入職後の円滑な組織社会化に役立つのではないかと考える。そこで、新人看護師が組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにすることとした。

II. 目的

新人看護師が組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにする。

III. 用語の操作的定義

本研究における概念は、次のように定義した。

1. 新人看護師：新人看護職員研修ガイドライン（厚生労働省, 2014）を参考に、免許取得後に初めて就労する看護職員で、就職後1年以内のもの。
2. 組織社会化：組織の成員が、組織成員としての役割を果たすのに必要な社会的知識・技術を学習するプロセス（Van Maanen & Schein, 1979）。
3. プロアクティブ行動：順向的に未知の情報を求め、主体的に他者との関係を構築し、自己の認知をコントロールして適応のための行動選択をすること。

IV. 方法

1. 研究対象者

近畿圏内にある病床数200床以上の4か所の医療施設を便宜的に抽出し、以下の2つの選定基準で選定された新人看護師とした。

- ・就職後一部署（病棟，外来，手術室含む）にとどまっていること
- ・社会人経験者でないもの

社会人経験があるものは、ある施設において組織社会化を済ませ、仕事に熟達した個人が、新たな組織に再参入する過程において生じる学習・変化を扱う概念（中原，2012）である組織再社会化にあたるとして除外した。

プロアクティブ行動研究においては、入職後2～3か月，6か月，12か月にデータ収集を行っている研究が多いが（Ashford & Black, 1996），新人看護師のリアリティショックは入職後3か月から4か月は問題が生じやすい時期であり（片山，1998），6か月ごろから回復期に向かう（水田，2004）といわれているためデータ収集時期は入職後6か月以降とした。

2. データ収集方法

2015年10月～2016年1月に半構成的面接を実施した。対象者の研究参加の意思については、研究協力の意向に関する返信用ハガキの返送を以て確認した。

面接の実施日時は、勤務や日常生活に支障をきたさないよう、対象者と話し合い、対象者の希望を最優先して決定した。面接時間は約40分程度で、プライバシーが保持できる対象者の施設内で行った。面接内容は、現在の組織に入り、適応するために自分の方から主体的にとった行動全般について尋ねた。面接内容は、同意を得た後に、ICレコーダーにて録音した。

3. 分析方法

質的帰納的に分析を行った。面接で得られたデータを逐語録におこした後、逐語録を熟読し、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動を抽出し、コード化した。コードの類似性に基づき、サブカテゴリー、カテゴリー、大カテゴリーと抽象度を高めた。分析過程では専門領域の研究者から助言を受け、信用性の確保に努めた。

V. 倫理的配慮

本研究は大阪府立大学看護学研究科研究倫理委員会の承認を得て実施した（申請番号 27-29）。

研究の依頼については、新人看護師が所属する看護管理者もしくは研究担当者に研究の趣旨や目的を文書にて説明し、同意を得た後に実施した。

研究対象者には、研究参加の自由意思、中断の自由、不参加による不利益がないこと、研究目的以外にデータを使用しないことを説明した。さらに、学会発表や論文投稿を行う場合であっても、匿名性を厳守することを約束した。これらの内容を文書ならびに口頭にて説明し、同意書に署名を得た。

VI. 結果

1. 対象者の背景

近畿圏内の4施設に勤務する新人看護師15名を対象とした。性別は女性が14名、男性が1名であった。平均年齢は22.3歳であった。14名が病棟勤務であり、1名が手術室勤務であった。看護基礎教育は5名が大学で、10名が専門学校であった。面接時間は34分から54分50秒であった（表1）。

表1 対象者の背景

年齢	性別	看護基礎教育	部署
23	女性	大学	病棟
22	女性	大学	病棟
22	女性	大学	病棟
24	女性	大学	病棟
22	男性	専門学校	病棟
22	女性	専門学校	病棟
23	女性	専門学校	病棟
22	女性	専門学校	手術室
22	女性	専門学校	病棟
22	女性	専門学校	病棟
21	女性	専門学校	病棟
23	女性	大学	病棟
22	女性	専門学校	病棟
22	女性	専門学校	病棟
22	女性	専門学校	病棟

2. 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動

質的帰納的分析の結果、271コードから68のサブカテゴリー、11のカテゴリーから【情報探索行動】【関係確立行動】【肯定的態度形成行動】【習熟促進行動】の4つの大カテゴリーが抽出された（表2）。以下、大カテゴリーは【 】, カテゴリーは《 》, サブカテゴリーは〈 〉, インタビュー어의語りは「 」で表記する。

表2 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	
情報探索行動	先輩看護師から情報を得ようとする行動	経験年数の近い先輩看護師に情報を求める	
		プリセプターに情報を求める	
		わからないことを先輩看護師に聞いて解決する	
		自分が行った行為について先輩看護師にフィードバックを求める	
		インシデントをプリセプターと共に振り返る	
		自己学習した内容が臨床で適応可能かどうかを先輩看護師に聞く	
		業務上で不安なことがあれば先輩看護師に聞く	
		業務上、不明瞭なことは自分で実施する前に先輩看護師に確認する	
	同期看護師から情報を得ようとする行動	先輩看護師に学習方法を聞く	
		自分の業務上の到達状況を先輩看護師に聞く	
		自分が知らない情報を持っている同期看護師から必要な情報を得る	
		同期看護師同士で、必要な情報を共有し合う	
		同期看護師同士で情報共有をするツールをつくる	
		同期看護師とは積極的にコミュニケーションをとる	
		イメージトレーニングによって看護技術の習得を図る	
		インターネットで学習をする	
	自分で情報を得ようとする行動	本を用いて学習する	
		リアルタイムに必要な知識をインターネットで得る	
		自分に必要なマニュアルは個人用としてもっておく	
		個人用のマニュアルに必要な情報を追記する	
		マニュアルを活用する	
		自分に合う本を探す	
		根拠を理解するために学習する	
		職場から出される学習上の指針に沿って自己学習をする	
		教えてもらったことはメモをとる	
		わからないことは必ず調べる	
		先輩看護師の行動を真似る	
関係確立行動	先輩看護師との人間関係を確立する行動	先輩看護師の行動を積極的に観察して学ぶ	
		患者をケアする前に必要な情報を得ておく	
		学習すべき内容を自己にて見出していく	
		インシデントを自分の中で振り返る	
	社会的スキルを活用する行動	うまくいかなかった事柄について、自分のなかで振り返る	
		患者の全体像が理解できるようにしていく	
		先輩看護師には意図的に挨拶をする	
		先輩看護師との関係を確立するために相手に気に入られるような行動をとる	
	肯定的態度形成行動	感情を整える行動	先輩看護師に指示されたことは必ず行う
		前向きな姿勢を保つための行動	先輩看護師に対して自分の方からコミュニケーションをとる
			職場では自然な接し方をする
			職場では礼節を保つ
		目標設定行動	職場での人的ネットワークを広げていく
			自分の職場の組織文化を理解する
	職場では感情をコントロールする		
	習熟促進行動	業務を円滑にするための行動	友人に自分の辛い気持ちを表出する
			同期看護師同士で悩みを共感し合う
			自己でできることには前向きに取り組む
看護技術の習熟を促進するための行動		先輩看護師の厳しい指導を前向きにとらえる	
		同期看護師同士を比較せず、自分のペースを維持する	
		物事を感情的にとらえないようにする	
指導を円滑に受けるための行動		苦手なことを克服するように努力する	
		学習推進のための工夫をする	
		自分自身の看護技術の習得状況を俯瞰的に見る	
		予測可能なことは言われる前に行動する	
		自己学習をしてから先輩看護師に指導を求める	
		先輩看護師には焦点を絞って指導を求める	
習熟促進行動	情報得やすい先輩看護師を選んで指導を求める		
	先輩看護師に自分の考えを伝えてから指導を求める		
	指導してほしい内容によって指導者を選択する		
	先輩看護師には、自分の考えを明確に表示する		
	処置抜けをなくすために自分なりのやり方を見出す		
	管理職である上司に対して連絡、報告、相談を意識して行う		
先輩看護師によって業務の方法に相違がある場合は、自分で解決策を見出す			
事前にわかっている業務の予習をする			
未経験の看護技術が経験できるように周囲に働きかける			
未経験の看護技術に対する準備性を高める			
習熟していない看護技術が何回も経験できるように周囲に働きかける			

1) 大カテゴリー【情報探索行動】

【情報探索行動】は、新人看護師が新規参入した組織に適応するために、未知の情報を積極的に得ようとする行動であり、《先輩から情報を得ようとする行動》《同期看護師から情報を得ようとする行動》《自分で情報を得ようとする行動》のカテゴリーで構成された。

新人看護師が情報を得る対象としていたのは、先輩看護師と同期看護師であった。《先輩から情報を得ようとする行動》としては、〈わからないことを先輩看護師に聞いて解決する〉ことや「ノートを見ながら、(処置の)流れの確認と、必要な物品を集めるところから始まるので、それをみながらやると遅くもなったりもするので、流れがわかってたら、物品も必要なものもスムーズにできてきたり、頭に入れてたりするので、当日に先輩に確認、早めに準備とかして、これで大丈夫ですかかってもって行って、確認とかしてもらって感じですかね」など〈業務上で不安なことがあれば先輩看護師に聞く〉というように自分にない知識・技術を得るための情報源にしていた。また、「2年目の先輩とかに、1年目のこの時期、どういう風にしてましたか、とかやっぱり先輩に聞くっていう情報収集の仕方が一番多いかなって思います」というように、〈経験年数の近い先輩に情報を求める〉や「プリセプターの先輩が結構面倒みてくれる方だったので、わからないことは何でも尋ねられる存在だったので、もう本当にささいなことでも聞かせて頂きながら、慣れていったって感じですかね」など普段から接する機会が多く、制度上の指導者であり、聞きやすい〈プリセプターに情報を求める〉ことをしていた。そして、〈自分が行った行為について先輩看護師にフィードバックを求める〉〈自分の業務上の到達状況を先輩看護師に聞く〉など自己の状況を客観的に評価するために情報を得ようとしていた。

《同期看護師から情報を得ようとする行動》としては「自分からもしゃべりかけたりとか、今日こんなやってんとか、1年目で共有しといた方がいいこととかも自分から発信したりとかして、仲よくというか、みんなと一緒に頑張ることができるようになろうと思って」というように自分の方から積極的にコミュニケーションをとり、関係を確立しながら業務についての情報を共有するために〈同期看護師とは積極的にコミュニケーションをとる〉ことや、「8人新人がいるので、同期と情報共有しあって、今日こんなことしたとか、これはこういうことで明らかになったとか、それ

はずっと共有して、情報は得ていました」というように経験した看護技術を〈同期看護師同士で、必要な情報を共有し合う〉などのピアサポートを行っていた。

新人看護師が自ら必要とする情報を、自分自身で積極的に得ようとする《自分で情報を得ようとする行動》の情報源としてはインターネット、本、マニュアルがあった。また、〈自分に必要なマニュアルは個人用としてもっておく〉〈個人用のマニュアルに必要な情報を追記する〉など新人看護師は様々な工夫をしていた。〈先輩看護師の行動を積極的に観察して学ぶ〉の具体的な行動として「先輩の看護師さんが受け持ち多数の患者さんにかかわるのに、どういう対応でどういう時間管理で、どういう風にやっているのかをまず見て、習わしてもらって」など、組織や集団のなかで個人に割り当てられた役割を獲得し、遂行する役割的課題を解決するために、先輩看護師から直接指導を受けるだけではなく、間接的な情報探索行動もとっていた。

2) 大カテゴリー【関係確立行動】

【関係確立行動】は新人看護師が新規参入した組織に適応するために、周囲との人間関係を積極的に築こうとする行動であり、《先輩看護師との人間関係を確立する行動》《社会的スキルを活用する行動》のカテゴリーで構成された。

《先輩看護師との人間関係を確立する行動》としては、新人看護師は自ら先輩看護師に対して関係を確立しようと働きかけており、「あいさつはするように心がけていました。(中略)先輩たちも忙しかったら、返してくれない時もあるんですけど、『おはようございます』と『お疲れ様でした』と、何かしてもらったら『ありがとうございます』とか〈先輩看護師には意図的に挨拶をする〉といったように、自分の方から積極的に挨拶やコミュニケーションをとろうとしていた。

また、〈先輩看護師に指示されたことは必ず行う〉行動としては、「先輩からまたそう言うのもあるから調べておいてって言ってもらって、自分で調べて、後日先輩に、『自分で調べてこうこうやったんですけど』って言って、あってるあってるって言ってもらって、また、追記するって」など、自ら双方向性のあるコミュニケーションをとろうとする行動があった。

《社会的スキルを活用する行動》としては、新人看護師は学生から社会人となり、今までとは違う対人関係をもつための社会的スキルを身につけ

る必要があり、新人看護師は自分なりに〈職場では自然な接し方をする〉、「自分が納得いかないことがあったら、その納得していない顔を出してしまうので、そういうのはやっぱり、場の空気も悪くなるし、(中略)気を付けていましたね」という〈職場では感情をコントロール〉し、〈職場では礼節を保つ〉などの行動をとることで、職場での人間関係を確立しようとしていた。それとともに、意図的に〈職場の人的ネットワークを広げていく〉ことや「先輩の、そのたわいもない話を一緒にしたりとか、仕事中…休憩の間とかにも、先輩といっぱいお話させてもらって、その病棟の特色とか、そういうのをちょっと聞いたり」などの〈自分の職場の組織文化を理解する〉ための行動をとっていた。

3) 大カテゴリー【肯定的態度形成行動】

【肯定的態度形成行動】は新人看護師が新規参入した組織に適応するために、経験している事柄に対して建設的な態度をとろうとする行動で、《感情を整える行動》《前向きな姿勢をもつための行動》《目標設定行動》のカテゴリーで構成された。

《感情を整える行動》として、新人看護師は自分の気持ちを身近な他者に表出し、共感を得て気持ちの安定を図ろうと〈友人に自分の辛い気持ちを表出する〉ことや「同期が一番その病棟の環境とか、今の状況をよく分かってくれるので、同期に話を聞いてもらって、あれもしんどいけど…一緒に頑張ろうみたいな感じで…もうそこは、同期で励まして…」という〈同期看護師同士で悩みを共感し合う〉といった行動をとっていた。

また、《前向きな姿勢をもつための行動》として、新人看護師は自分の経験を、積極的・発展的にとらえようと〈先輩看護師の厳しい指導を前向きにとらえる〉〈同期看護師同士を比較せず、自分のペースを維持する〉、「考えないといけないことは考えるようにして、今考えても仕方ないって自分で思ったことは、考えるのをやめようと思って、もうきっぱり気にしないようにするようしたら、そんなに、楽観的なところがあって、自分のなかで気にすることと気にしないことは分けるようにしています。ここは気にしない、ここは気にした方がいいっていうようにしています」というように〈物事を感情的にとらえないようにする〉ための対処行動をとっていた。そして、〈自己でできることは前向きに取り組む〉〈苦手なことを克服するように努力する〉、「自分がどう考えて、こういう対応をしたかとか、自分なりの根拠をもって報

告して、するとちゃんと返してくださるので、そこで解決したあとに、自分で帰って調べたりとかはしましたけど」というように前向きに〈学習推進のための工夫をする〉行動をとっていた。

《目標設定行動》として、新人看護師は自分の目指す方向を明らかにし、進んでいこうと、「自分が1年後に、今の先輩の、2年目の先輩のレベルまでいけるようになっていく感じで、この時期の先輩達がしていることっていうのを覚えておこうと思って見えます。今の自分と比べるとかっていうよりは、1年後の自分がそこにいけるかっていうのを思う時に、今の先輩の姿を覚えている方が自覚できるかなって思って」といったような最も身近な先輩である〈2年目看護師の姿を見て1年後の自分の目標を設定する〉ことと〈自分なりの目標を設定する〉ことをしていた。

4) 大カテゴリー【習熟促進行動】

新人看護師が新規参入した組織に適応するために、その場で必要とされる役割的課題、技能的課題がより円滑に達成できるようにしようとする行動であり、《業務を円滑にするための行動》《看護技術の習熟を促進するための行動》《指導を円滑に受けるための行動》のカテゴリーで構成された。

《業務を円滑にするための行動》として、新人看護師は、個人に割り当てられた業務をより円滑に行えるようにしようと、〈申し送り時の工夫をする〉ことや〈処置抜けをなくすために自分なりのやり方を見出す〉〈管理職である上司に対して連絡・報告・相談を意識して行う〉〈先輩看護師によって業務の方法に相違がある場合は、自分で解決策を見出す〉、「処置とかあるんやったら、見させてもらったりとか、自分のみないやつとかあるんやったら、事前に勉強してきて、見させて下さいってみたいな感じでお願いして見ていくような感じでした」など〈事前にわかっている業務の予習をする〉ことをしていた。

また、《看護技術の習熟を促進するための行動》として、新人看護師は部署で必要とされる看護技術をより習熟するようにしようと、「大体5月、6月とかになってきたら、どういう人に手技があってっていうのがわかってくるので、朝とかに先輩に今日こういうのこれやりたいです、とかを伝えてたりとか、一人立ちは早くした方がいいとは思ってたので、みんな結構積極的に『今日はこれをします』とか『あれをします』とかいう風には言っていました」というように積極的に〈未経験の看護技術が経験できるように周囲に働きかける〉こと

をしていた。

それと同時に、〈未経験の看護技術に対する準備性を高める〉〈習熟していない看護技術が何回も経験できるように周囲に働きかける〉〈自分自身の看護技術の習熟状況を俯瞰的に見る〉など、少しでも早く看護技術を習熟しようとさまざまな工夫をしていた。

また、新人看護師がより一層の適応を図るために、《指導を円滑に受けるための行動》をとっており、「先を読むようにはしていますが、1回見学したらその次する時は、先輩に言われる前に、あれ準備してとか、これ準備してとか、あれ言わなあかんとか、次これをするとか、1日の流れのなかで次はこれをした方がいいとか考えながら、(中略)一定の流れで検査とかするのに関しては先輩より先にやろうかなっていうのはありますけど」など〈予測可能なことは言われる前に行動する〉ことをしていた。そして、少しでも先輩看護師からの指導を円滑に受けることができるように〈自己学習をしてから先輩看護師に指導を求める〉ことや〈先輩看護師には焦点を絞って指導を求める〉こと、その他にも〈情報が得やすい先輩看護師を選んで指導を求める〉〈先輩看護師に自分の考えを伝えてから指導を求める〉〈指導してほしい内容によって指導者を選択する〉〈先輩看護師には、自分の考えを明確に表示する〉などの工夫により、新人看護師と先輩看護師の双方向のコミュニケーションを活発にして、先輩のもっている知識・技術を得ようと努力している姿勢が明らかになった。

Ⅶ. 考察

新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動は、【情報探索行動】【関係確立行動】【肯定的態度形成行動】【習熟促進行動】の4つの行動であった。

Ashford & Black (1996) は、新規参加者が、情報探索行動、フィードバック探索、一般的社会化、ネットワーク構築、上司との関係構築、職務転換交渉、肯定的認知枠組みの7つのプロアクティブ行動をとっていることを明らかにした。これらのプロアクティブ行動と本研究で明らかになった新人看護師のプロアクティブ行動における【情報探索行動】【関係確立行動】【肯定的態度形成行動】は一致している。しかしながら、【情報探索行動】は、Ashford & Black (1996) が組織の体制や方針、力関係など広い視野で捉えている

のに対し、新人看護師の場合は、そのほとんどが部署で求められる専門的知識や技術に関するものであり、新人看護師の配属された部署に適応するための行動を示していた。

【情報探索行動】のソースとしては《先輩看護師から情報を得ようとする行動》《同期看護師から情報を得ようとする行動》が抽出されたが、新人看護師は先輩看護師を重要な情報源としており、情報探索スタイルは直接質問、観察、フィードバックなどさまざまな手段を用いていることが明らかになった。Ostroff & Kozlowski (1992) は、大卒後に入社した新規参加者を対象に行った縦断的研究で、技術に関する情報、役割期待、フィードバックに関する情報については上司から多くの情報を得ており、社会的情報に関しては上司よりも同僚から多くの情報を得ているなど、新人の情報探索行動におけるソースの使い分けがあったことを明らかにしている。本研究では、新人看護師の【情報探索行動】の内容は〈業務上、不明瞭なことは自分で実施する前に先輩看護師に確認する〉〈自分の業務上の到達状況を先輩看護師に聞く〉〈先輩看護師の行動を積極的に観察して学ぶ〉〈同期生同士に必要な情報を共有し合う〉などいずれも看護業務や専門的な技術や知識における情報探索で、【習熟促進行動】と強く関連していた。したがって、部署で求められる知識・技術を早く習得することが、配属された部署に適応することに繋がっていると考えられるため、新人看護師は、《先輩看護師から情報を得ようとする行動》《同期看護師から情報を得ようとする行動》《自分で情報を得ようとする行動》というプロアクティブ行動をとっているのではないかと考える。また、Louis (1980) は新しい組織に入った新規参加者が、今までの経験と新しい経験を対比し、驚きを生み出してそれを意味づけることによって行動選択や期待や視点を更新するという意味形成アプローチを提唱した。新人の意味形成のリソースとなるのは、「先行経験」(中原, 2012) や、職場の上司・先輩・同僚などとの社会関係による意味形成支援である(大庭, 藤原, 2008)。新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動として、【情報探索行動】が生成され、そのソースとして先輩看護師、同期看護師が生成されたことで、新人看護師は、新しい環境において、基礎教育で学んだ内容をもとに、新たに臨床で経験したことを通して先輩・同期看護師から意味づけのための情報を得て経験を解釈し、意味形成をしているのではないかと考える。

【関係確立行動】では、新人看護師は《社会的スキルを活用する行動》や《先輩看護師との人間関係を確立する行動》により、配属された部署に適応しようとしていることが明らかになった。また、《社会的スキルを活用する行動》のサブカテゴリーとして〈自分の職場の組織文化を理解する〉〈職場での人的ネットワークを広げていく〉が抽出されたことから、新人看護師は意識して配属された部署の特徴を理解しようとしていることや、人的なネットワークを構築することの必要性を理解していることが明らかになった。尾形(2016)は、プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響について、ネットワーク構築/活用行動が仕事社会化、会社社会化に有意な正の影響を及ぼすことを明らかにしている。したがって、意図的に先輩看護師との関係を構築することや、人的ネットワークを構築することが組織社会化を促進していくことに繋がると考える。

【肯定的態度形成行動】では、《前向きな姿勢をもつための行動》《目標設定行動》だけではなく、《感情を整える行動》が抽出された。Ashford & Black (1996)の肯定的認知枠組みでは、「物事の明るい面を見ようとする」と「置かれている状況を問題ではなくやりがいとしてとらえる」など、ポジティブシンキングの要素が強いが、新人看護師は〈友人に自分の辛い気持ちを表出する〉〈同期看護師同士で悩みを共感し合う〉など、情緒的ストレスコーピングを用いて、ストレスをうまく対処するなどの《感情を整える行動》をとり入れて【肯定的態度形成行動】をとっていると考える。

【習熟促進行動】は今回新たに抽出されたプロアクティブ行動であった。水田(2004)の新卒看護師のリアリティショック回復のための解決課題として、「基本的看護業務遂行能力の獲得」「職場の人間関係の調整」「さまざまなケアへの対応能力の発達」「勤務形態への適応」「仕事と自己の価値観の調和」があることを明らかにした。これは、新人看護師が未知の事柄に対する【情報探索行動】をとりながら、周囲の人々と関係を築き、状況を肯定的にとらえる努力をしながら、その場で必要とされる役割的課題や技能的課題が円滑に行えるように看護技術や業務の【習熟促進行動】をとるといふプロアクティブ行動を表しているといえる。新人看護師は組織社会化において、積極的にスキルを獲得し、能動的に業務を円滑に行えるように働きかけている。そのために情報の得やすい〈2年目の看護師の姿を見て1年後の自分の目標を設

定する〉など、経験年数の近い先輩を目標に設定し、取り組んでいることが明らかになった。したがって、新人看護師の組織社会化においては看護技術を習得する【習熟促進行動】が重要なプロアクティブ行動であると考えられる。

今回明らかになった新人看護師の組織社会化における4つのプロアクティブ行動を、今後の看護基礎教育および臨床での継続教育において活用していくことが必要である。看護基礎教育においては、職場適応に向けた4つのプロアクティブ行動を具体的に育成していくことが重要である。また、看護継続教育においても、新人の臨床研修の内容にプロアクティブ行動を研修内容として組み入れていく必要があると考える。また、新人看護師がいつでも利用できるさまざまな看護技術のトレーニングを整備するなど、新人看護師がプロアクティブ性を十分に発揮し、主体的に学習できる環境を整備していくことが重要である。

VIII. 研究の限界と今後の課題

本研究は、近畿圏にある一般病床数200床以上の4か所の病院を便宜的に抽出し選出された15名を対象にしていることによりデータに偏りがある可能性がある。また、信憑性を高めるために分析過程は看護学の研究者からスーパーバイズを受けながら行ったが、より信憑性を高めるため、メンバーチェックやピア・デブリーフィングなども行っていく必要がある。

IX. 結論

本研究では、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動として以下が明らかになった。

1. 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動として、【情報探索行動】【関係確立行動】【肯定的態度形成行動】【習熟促進行動】の4つの大カテゴリーが抽出された。
2. 【習熟促進行動】は、一般的なプロアクティブ行動ではなく、新人看護師に特有なプロアクティブ行動であった。

謝辞

本研究にご協力頂きました医療機関の新人看護師の皆様、看護部の方々に深く感謝いたします。

文献

- Ashford, S. J. , & Black, J. S. (1996) : Proactivity during organizational entry : The role desire for control. *Journal of Applied psychology*, 81(2), 199-214.
- 岩内亮一, 本吉修二, 明石要一(編)(2010) : 教育学用語辞典. 学文社, 東京.
- 片山富美代(1998) : 新人ナースの職場適応とスタッフの援助. *ナースデータ*, 19(7), 99-108.
- Kramer, M. (1974) : *Reality Shock : Why Nurses Leave Nursing*. C. V. Mosby, St Louis.
- 厚生労働省(2014) : 新人看護職員研修ガイドライン改訂版, 2018年9月20日, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049578.html>
- Louis, M. R. (1980) : Surprise and sense making : What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 227-251.
- 水田真由美(2004) : 新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—. *日本看護科学学会誌*, 23(4), 41-50.
- 中原淳(2012) : 経営学習論 人材育成を科学する. 東京大学出版会, 東京.
- 尾形真実哉(2016) : 若者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件に関する実証研究. *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, No121, 1-40.
- 小川憲彦, 尾形真実哉(2011) : 組織社会化. 経営行動科学編著, 経営行動科学ハンドブック, 319-324, 中央経済社, 東京.
- 大庭さよ, 藤原美智子(2008) : 「学び」の場から「働き」の場へ—ある一企業社員のインタビュー調査から—. *カウンセリング研究*, 41(2), 108-118.
- Ostroff, C. , & Kozlowski, S. W. J. (1992) : Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personal Psychology*, 45, 849-873.
- Van Maanen, J. , & Schein, E. H. (1979) : Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.