

自己効力感および職業レディネスによる看護大学生の 看護管理実習の効果の評価に関する研究

飯島佐知子, 賀沢 弥貴, 平井さよ子

Assessment of Effects of Nursing Administration Practicum on Nursing Students in Terms of Self-Efficacy and Vocational Readiness

Sachiko Iijima, Miki Kazawa, Sayoko Hirai

This study purpose sought to assess, in terms of self-efficacy and vocational readiness, the effects of a nursing management practicum that realistically depicts students' career development as nursing personnel via interviews and accompanying new nurses in their work.

A self-administered questionnaire was distributed to individuals who completed a nursing management practicum (practicum group) and individuals who had not taken the practicum (non-practicum group) before and after the practicum and then collected. Items surveyed were from the General Self-efficacy Scale, Self-efficacy in Career Choice and Development Scale, Vocational Readiness Scale, and an independently developed Readiness for Nursing Employment Scale.

As a result, The post-practicum group had significantly higher scores for career choice and development self-efficacy ($p=0.03$), vocational readiness ($p=0.03$), and readiness for nursing employment ($p=0.03$) than the non-practicum group. Scores for readiness for nursing employment were significantly higher after the practicum ($p=0.02$).

The nursing administration practicum was found to provide students with the psychological preparations necessary for them to operate autonomously as professionals and increase their confidence in their ability to work as nurses in the future.

研究目的は、新卒看護師の業務への同行やインタビューにより看護師のキャリア発達を現実的にイメージする看護管理実習の効果をも自己効力感および職業レディネスによって評価することとした。

研究方法は看護管理実習の履修者（実習群）と非履修者（非実習群）を対象に実習前後に自己記入式調査票を配布回収した。調査項目は一般性自己効力感尺度、進路選択に関する自己効力感尺度、職業レディネス尺度、および独自に開発した看護就業レディネス尺度であった。

その結果、実習後は実習群が非実習群よりも進路選択の自己効力感 ($p=0.03$)・職業レディネス ($p=0.03$)・看護就業レディネス ($p=0.03$) の得点が有意に高かった。実習群の看護就業レディネス得点は実習前より実習後に有意に高かった ($p=0.02$)。看護管理実習は学生が看護師として自立するための心理的準備状態を整え、看護業務遂行への確信を高める効果があることが確認された。

キーワード：看護管理実習, 評価, 非無作為比較試, 職業レディネス, 自己効力感

はじめに

日本看護協会の調査によると新卒看護師の9.3%が就職後1年以内に離職することが示され問題になっている¹⁾。その要因として、リアリティ・ショックが関連しているといわれている。リアリティ・ショックとは、一般に現実が理想とかけ離れていることに衝撃を受けることをいい、期待はずれで望んでいないことに対する人間的、社会的、身体的、情緒的なものを含む総合的反応である^{2)~4)}。

一般企業では、リアリティ・ショックによる離職を回避するために、インターン・シップや産業心理学者のWanousの理論を適用したリアリスティック・ジョブ・プレビューが導入されている⁵⁾⁶⁾。具体的には、入職前に職場で実際の業務を体験したり、社員と直接対話の機会を設けることで、学生に職場や業務に現実的なイメージを持たせる活動である。

ところで、一般大学生を対象とした職業適応を促すためのインターン・シップの効果については、自己効力感や職業レディネスを用いて評価した研究が複数報告されている⁷⁾⁸⁾。自己効力感 (self-efficacy) とは、Banduraによれば、ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信をいう^{9)~12)}。看護分野では、基礎や成人看護実習の前後で自己効力感の変化を測定した報告が複数なされている^{13)~16)}。職業レディネスとは、職業人として自立するための心理的準備状態をいう。看護大学生を対象とした調査では、横断研究で保育学や社会学など専攻の異なる大学生との比較が報告されている^{17)~20)}。しかし、看護大学卒業生の臨床現場への適応やキャリア形成を支援する内容の実習について、実習前後で自己効力感や職業レディネスを用いて効果を評価した報告は殆どない。

愛知県立看護大学 (以下、本学と記す) では、平成17年度より選択科目として3年生を対象に病院組織の一員として働く看護実践と院内教育システムや組織的支援の実際を理解することで、看護師としての自己のキャリア発達を現実的にイメージすることを目的とした看護管理実習プログラムを開発した^{21)~23)}。本研究の目的は、看護管理実習により臨床の代理体験や言語的説得を経験することで、看護師としての就職への自己効力感および職業レディネスを高めることができたかどうかを評価することである。

II 方 法

1. 調査対象および調査期間

研究デザインは前向き非無作為比較試験とした。調査対象は、本学に2006年度および2007年度に在学した3・4年生の全員を対象とし、看護管理実習を履修した学生群 (以下、実習群) と履修しなかった学生群 (以下、非実習群) とした。調査期間は、看護管理実習前の2007年2月16日および平成2008年2月15日、および実習終了後の2007年4月4日および2008年4月3日とした。

2. 調査項目

自己記入式質問紙調査により以下の質問項目について尋ねた。

- 1) 年齢, 就職経験の有無, 就職していた職種, 看護管理実習の履修の有無。
- 2) 「一般性自己効力感尺度」¹¹⁾: 一般的な自己効力感を測定するための妥当性・信頼性が検討された尺度であり、先行研究において看護実習評価に用いられている。16項目で構成され、「はい」「いいえ」の2件法で、得点範囲は0~16点であり、得点が高いほど自己効力感が高いことを示す。委託会社より調査票を購入し、使用許可を得た。
- 3) 「進路選択に対する自己効力感尺度」¹²⁾: 妥当性・信頼性が検討され看護学生を対象とした先行研究で用いられている。30項目で構成され、「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4件法で、得点範囲は30~120点である。開発者の指示に従い、メールで使用予定を連絡し、使用許可の返信を受けた。
- 4) 「職業レディネス尺度」¹⁷⁾: 妥当性・信頼性が検討され、看護学生を対象とした調査に用いられている。30項目で構成され「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」までの4件法で、21項目を用い得点範囲は21~84点である。開発者が逝去のため、後任者に連絡し使用許可を得た。
- 5) 「看護就業レディネス尺度」²²⁾²³⁾: 著者らが先行研究を参考に独自に開発した尺度である。2006年12月12日に4年生を対象に調査票のプレテストを実施し、因子分析によって構成概念妥当性 (4因子の累積寄与率57.4%) と項目の内的整合性 (クロンバック α =0.91) を確認した。20項目で構成され、「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4件法で、得点範囲は

20～80点である。

3. 実習内容

実習病院は、目標管理やクリニカル・ラダー、院内教育システムが整っており、看護管理実習の意義を理解して各病棟の学生受け入れ態勢を整備できる病院が必要である。また、病棟実習での学生への対応やスタッフの調整には病棟看護師長に担ってもらう部分が多い。このため、実習施設は看護師長らが自ら積極的に目標管理やコーチングスキルやキャリア・カウンセリングを学習し成果を上げているA病院とした。

看護管理実習には選択実習として履修を希望した学生が参加し、2007年および2008年度の2月の第2～3週の4日間に実施された。実習の内容として、学生は看護部長による講義、新卒看護師への同行、新卒看護師・看護師長へのインタビューの3つの活動に取り組んだ。

- 1) 看護部長より、病院施設での目標管理、新卒看護師からエキスパート看護師までのクリニカル・ラダーやそれと連動している院内教育と、新卒看護師への支援について講義を受けた。
- 2) 新卒看護師に同行し、看護実践の実際を知る。具体的には、複数の受け持ち患者の看護計画を実施するために工夫している様子、早朝に出動し業務の準備をしている様子、検査や薬剤の知識を覚えるために自己学習し作成したメモ帳など、業務に慣れるために本人が工夫していることなどを見学した。
- 3) 看護師長・プリセプター・新卒看護師にインタビューを行い、院内教育に参加し、新卒看護師の成長過程・支援過程を知る。具体的には新卒看護師が困ったこと、どのようにリアリティ・ショックを乗り越えたのかということや、看護師長やプリセプターが新卒看護師にどのように業務を指導したり、言葉をかけているのかについてインタビューした。

4. 分析方法

各調査表の得点を集計し、先行研究で平均値を用いて結果を示している調査票は平均値を求めた。調査票の回答が順序尺度を用いており、尺度の得点の分布に偏りが見られたため、実習群と非実習群の差のMann-WhitneyのU検定を行った。また、実習前と実習後の差のWilcoxon符号付順位検定を行った。なお、分析にはSPSS16.0を使用した。

5. 倫理的配慮

研究者は調査時に調査票の表紙に記載した以下の事項を説明し、調査への回答を持って同意を得たものとした。1) 調査の目的・方法、2) 調査への参加は自由意思によるものであり、調査へ協力しなくても、不利益を被ることはないこと、3) 同一人物を確認する記号として母の生年月日または携帯番号の下4桁の2種類のうち回答者の記憶が確実な記号を任意で選択し記載してもらい、氏名や学籍番号など個人が特定できるデータは扱わない、4) 得られたデータは調査終了後にシュレッダーで破棄する、5) 研究結果は研究・教育目的以外に使用しない。なお、本研究は愛知県立看護大学研究倫理審査委員会の承認を得た。

III 結 果

1) 回答者の属性

看護管理実習の受講者は2006年度58名（全学生の63.7%）、2007年度50名（62.5%）であった。実習前の調査票配付数は全学生数の170名、回収数149名（回収率87.9%）で、実習後の配付数は166名（4名は欠席者）、回収数156名（回収率93.9%）であった。

実習前後で同一者による回答であることは、回答者が2種類から任意で選択した記号で確認した。しかし、実習前後で異なる確認記号を記載した調査票があったため、同一者による回答であることが確認できたのは、実習群52名、非実習群42名（配付数の54%）であった。回答者の平均年齢は実習群 21.4 ± 2.3 歳、非実習群 21.4 ± 2.0 歳で有意差はなかった（ $t = -0.099$, $p = 0.82$ ）。職業経験のある学生は、実習群は1名に対して非実習群は3名であり、このうち2名が看護師として勤務の経験があったが、両群に占める勤務経験者の割合に有意差はなかった（ $\chi^2 = 1.55$, $p = 0.21$ ）。

2) 一般性自己効力感尺度得点の実習前後の比較

実習前後の比較では「行動の積極性」が実習後において、実習群（ $p = 0.03$ ）が有意に高かった。しかし、「行動の積極性」の実習後の得点は、実習群と非実習群に有意差はなかった（ $p = 0.13$ ）（表1）。

表1 一般性自己効力感尺度得点の実習前後の平均値の比較

		実習前		U*	p*	実習後		U*	p*	Z**	p**
		N	平均順位			順位和	平均順位				
行動の積極性	実習群	52	50.0	2600.0	0.32	51.2	2663.0	898.0	0.13	-2.2	0.03
	非実習群	42	44.4	1865.0		42.9	1801.0				
失敗に対する不安	実習群	52	49.9	2594.5	0.34	44.7	2326.0	948.0	0.27	-0.7	0.49
	非実習群	42	44.5	1970.5		50.9	2139.0				
能力の社会的位置づけ	実習群	52	48.7	2532.5	0.63	49.8	2589.0	973.0	0.35	-1.2	0.23
	非実習群	42	46.0	1932.5		44.7	1876.0				

(注1) *実習群と非実習群のMann-WhitneyのU検定

(注2) **実習前と実習後の差のWilcoxon符号付順位検定

3) 進路選択に対する自己効力感尺度得点の実習前後の比較

実習群では以下の4項目が実習前より後で有意に得点が高かった。「ある職業の年間所得について知ること (p=0.01)」「将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること (p=0.01)」「自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会をもつこと (p=0.01)」「5年先の目標を設定し、それに従って計画を立てること (p=0.02)」であった(表2)。このうち、実習群と非実習群で有意差が見られた項目は、「自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会をもつこと (U=812, p=0.019)」であった。

4) 職業レディネス尺度得点の実習前後の比較

5つの下位カテゴリーのうち、実習前の実習群と非実習群に差がなかったものは、「職業選択への関心 (p=0.05)」「職業選択の現実性 (p=0.17)」「自己知識の客観性 (p=0.69)」の3つであった。このうち、実習後の得点が有意に高まっていたのは、「職業選択の現実性」であり、実習群 (p=0.00)、非実習群 (p=0.04) とともに実習前よりも実習後の得点が有意に高まっていた。また、「職業選択の現実性」は実習後に実習群の方が非実習群よりも有意に得点が高かった (p=0.02) (表3)。

5) 看護就業レディネス尺度得点の実習前後の比較

実習群では、「自分が看護師となり1年後の姿を思い浮かべること (p=0.00)」「患者に自分の考えを伝えること (p=0.00)」「自分の将来の看護師像を思い浮かべること (p=0.01)」「病院組織の目標と自己の目標を調整すること (p=0.01)」「新人に求められる到達目標を

達成すること (p=0.01)」「目標管理シートに自分の目標を設定すること (p=0.01)」「自分が看護師となり、複数の患者を同時に看護すること (p=0.02)」「上司に自分の考えを伝えること (p=0.03)」の8項目が実習前より後で有意に得点が高かった。一方、非実習群では実習前より後で有意に得点が高かった項目は、「医療事故を起こさないこと (p=0.01)」の1項目のみであった(表4)。

6) 4尺度の合計得点の比較

実習前より後で合計得点有意に高かった尺度は、「一般性自己効力感尺度」の実習群 (p=0.00) と非実習群 (p=0.00)、「看護就業レディネス尺度」の実習群 (p=0.02) と非実習群 (p=0.03) であった。一方、実習前に差はなかったが実習後に実習群は非実習群よりも得点が高かった尺度は、「進路選択の自己効力感尺度 (p=0.03)」、「職業レディネス尺度 (p=0.03)」、「看護就業レディネス尺度 (p=0.03)」であった。(表5)。

IV 考 察

本研究は、看護管理実習の効果を、前向きな非無作為化比較試験によって一般性自己効力感尺度、進路選択に対する自己効力感尺度、職業レディネス尺度、看護就業レディネス尺度を用いて評価したはじめての研究である。その結果、実習前は実習群と非実習群で4つ尺度の合計得点に有意差はなかった。しかし、実習後に、実習群は非実習群よりも進路選択の自己効力感尺度得点、職業レディネス尺度得点、看護就業レディネス尺度得点が有意に高かった。また、実習群の看護就業レディネス尺度得

表2 進路選択に対する自己効力感尺度得点の実習前後の比較

	実習群の中央値					非実習群の中央値						
	実習前	実習後	平均 ランク	順位和	Z	p	実習前	実習後	平均 ランク	順位和	Z	p
ある職業についている人々の年間所得について知ること.	3	3	11.5	57.5	-2.746a	0.01	2.5	3	10.0	60.0	-2.120b	0.03
将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること	2.5	3	13.4	67.0	-2.584a	0.01	2	3	11.5	46.0	-3.283b	0.00
自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会をもつこと	3	3	10.5	52.5	-2.449a	0.01	2	3	9.0	54.0	-2.057b	0.04
5年先の目標を設定し、それに従って、計画を立てること	2	2	15.8	95.0	-2.419a	0.02	2	2	10.7	75.0	-.856b	0.39
自分の能力を正確に評価すること	2	3	7.0	21.0	-1.941a	0.05	2	2	9.5	95.0	-.471a	0.64
学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること	3	3	8.7	112.5	-1.856b	0.06	3	3	11.3	90.0	-.626b	0.53
一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと	2	2.5	14.0	126.0	-1.608a	0.11	2	3	14.8	89.0	-2.631b	0.01
いくつかの職業に興味を持っていること	3	3	10.6	95.0	-1.359a	0.17	3	3	12.0	168.0	-.577a	0.56
今年の雇用傾向についてある程度の見通しを持つこと	3	3	12.4	99.5	-1.292a	0.20	2	3	10.2	81.5	-.595b	0.55
もし望んでいた職業に就けなかった場合にそれにうまく対処すること	3	3	14.8	266.5	-1.178b	0.24	3	3	12.2	121.5	-.554b	0.58
卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要かどうかを決定すること	3	3	9.5	85.5	-1.129a	0.26	3	3	10.3	82.5	-.140b	0.89
望んでいた職業が自分の考えと異なっていた場合、もう一度検討しなおすこと	3	3	12.8	115.0	-1.105a	0.27	3	3	10.6	127.0	-1.410a	0.16
現在考えているいくつかの職業のなかから一つの職業にしぼりこむこと	3	3	10.0	80.0	-1.043a	0.30	3	3	12.2	122.0	-.237a	0.81
欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること	3	3	13.3	132.5	-.893a	0.37	2	3	11.8	94.5	-.816b	0.41
自分が従事したい職業の内容を知ること	3	3	9.5	47.5	-.755a	0.45	3	3	8.0	64.0	-.258a	0.80
自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと	3	3	10.3	62.0	-.735a	0.46	3	3	8.0	64.0	-.258a	0.80
本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること	3	3	14.4	230.0	-.683b	0.50	3	3	8.4	84.0	-.069b	0.95
何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合にそれに対処すること	3	3	9.9	99.0	-.655b	0.51	3	2.5	11.0	120.5	-.191a	0.85
就職したい産業分野が先行き不安定であるとわかった場合に、それに対処すること	2.5	2	9.0	72.0	-.655a	0.51	2	3	9.0	54.0	-2.056b	0.04
自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること	3	3	9.9	108.5	-.595b	0.55	3	3	11.0	132.0	-.655a	0.51
就職時の面接でうまく対応すること	3	3	14.1	169.5	-.520a	0.60	2	3	10.3	51.5	-1.617b	0.11
人間相手の仕事か、情報相手の仕事かどちらが自分に適しているかを決めること	3	3	9.5	76.0	-.471a	0.64	3	3	8.5	76.5	-.500a	0.62
将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること.	3	3	10.5	115.5	-.447b	0.66	3	3	9.3	102.0	-1.342a	0.18
自分の才能を最も生かせると思う職業分野を決めること	3	3	10.4	125.0	-.420a	0.68	2	2	14.5	188.5	-.366a	0.71
両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること	3	3	10.6	105.5	-.376a	0.71	3	3	12.4	235.0	-2.103a	0.04
自分の将来の目標と、アルバイトなどで経験を関連させて考えること	3	3	13.0	208.0	-.223a	0.82	3	3	9.5	104.5	-.943a	0.35
自分の理想の仕事を思い浮かべること	3	3	10.0	100.0	-.209a	0.84	3	3	9.9	99.0	-.236b	0.81
将来どのような生活をしたいかはっきりさせること	3	3	11.0	110.0	-.209b	0.84	3	3	8.9	80.0	-.688a	0.49
自分将来設計にあった職業を探すこと.	3	3	11.4	91.0	-.176a	0.86	3	3	9.5	95.0	.000c	1.00
自分の興味・能力にあうと思われる職業を選ぶこと	3	3	9.5	94.5	-.022a	0.98	3	3	6.8	54.5	-.676a	0.50

a. 正の順位に基づく b. 負の順位に基づく c. 負の順位の合計は、正の順位の合計に等しくなる。
d. Wilcoxonの符号付き順位検定

表3 職業レディネス尺度得点の実習前後の平均値の比較

		実習前				実習後				Z**	p**	
		N	平均順位	順位和	U*	p*	平均順位	順位和	U*			p*
職業選択への関心	実習群	52	51.4	2572.0	803.0	0.05	51.3	2666.0	896.0	0.13	-0.3	0.76
	非実習群	42	40.6	1706.0			42.8	1799.0			-0.2	0.86
職業範囲の限定性	実習群	52	51.8	2593.0	782.0	0.03	51.9	2699.5	810.5	0.05	-0.3	0.77
	非実習群	42	40.1	1685.0			40.8	1671.5			-0.9	0.35
職業選択の現実性	実習群	52	49.5	2424.5	858.5	0.17	53.3	2772.0	790.0	0.02	-3.1	0.00
	非実習群	42	41.9	1761.5			40.3	1693.0			-2.1	0.04
職業選択の主体性	実習群	52	52.1	2602.5	772.5	0.03	52.4	2724.5	737.5	0.05	-3.5	0.00
	非実習群	42	39.8	1675.5			41.4	1740.5			-3.0	0.00
自己知識の客観性	実習群	52	47.4	2369.5	1005.0	0.69	49.4	2527.0	990.0	0.35	-0.3	0.36
	非実習群	42	45.4	1908.5			45.1	1893.0			-0.3	0.82

(注1) *実習群と非実習群の差のMann-WhitneyのU検定
 (注2) **実習前と実習後の差のWilcoxon符号付順位検定

表4 看護就業レディネス尺度得点の実習前後の比較

	実習群						非実習群					
	中央値 実習前	中央値 実習後	平均 ランク	順位和	Z	漸近有意 確率	中央値 実習前	中央値 実習後	平均 ランク	順位和	Z	漸近有意 確率
自分が看護師となり1年後の姿を思い浮かべること	2	3	10	20	-3.956a	0.00	2	2	8	40	-1.606a	0.11
患者に自分の考えを伝えること	3	3	10	29	-2.985a	0.00	3	3	6.6	33	.000b	1.00
自分の将来の看護師像を思い浮かべること	2.5	3	11	74	-2.744a	0.01	2	3	6.5	39	.000b	1.00
病院組織の目標と自己の目標を調整すること	3	3	12	72	-2.694a	0.01	3	3	5	20	-1.232a	0.22
新人に求められる到達目標を達成すること	3	3	11	53	-2.646a	0.01	3	3	5	20	-.832a	0.41
目標管理シートに自分の目標を設定すること	3	3	12	62	-2.499a	0.01	3	3	4.5	22.5	.000b	1.00
自分が看護師となり、複数の患者を同時に看護すること	2	2	11	74	-2.352a	0.02	2	2	7.5	37.5	-1.414a	0.16
上司に自分の考えを伝えること	3	3	10	80	-2.130a	0.03	2	3	7.5	37.5	-1.069a	0.29
同僚に自分の考えを伝えること	3	3	13	117	-1.919a	0.06	3	3	6.6	33	.000b	1.00
1日の勤務の業務計画を自分なりに立てること	2	3	10	58	-1.851a	0.06	2	3	7.5	30	-1.604a	0.11
プリセプターと良好な関係を築くこと	3	3	9	43	-1.789a	0.07	3	3	6	30	-.302a	0.76
病院組織の一員として行動すること	3	3	11	74	-1.633a	0.10	3	3	3.5	14	-.816c	0.41
勤務時間内に自分の看護業務を終えるように工夫すること	2	2	10	100	-1.521a	0.13	2	2	7.5	30	-1.604a	0.11
医療事故を起こさないこと	3	3	8	56	-1.380a	0.17	2	3	6.5	13	-2.841a	0.01
クリニカル・ラダーを活用し自己の成長を図ること	3	3	12	104	-1.177a	0.24	3	3	9.42	56.5	-1.031a	0.30
仕事で失敗したときに、それに対処すること	3	3	10	78	-.759a	0.45	3	3	5.5	27.5	-.535a	0.59
困難を感じても就職した病院で1人前になるまで看護師を続けること	3	3	11	96	-.734a	0.46	2	3	8.5	42.5	-1.789a	0.07
在学中に経験できなかった看護技術を身につけられるように職場で研鑽すること	3	3	11	95	-.447a	0.66	3	3	5.83	35	-.832c	0.41
ヒヤリ・ハット報告を書くことがあっても、前向きに看護を続けること	3	3	9	108	-.279a	0.78	3	3	5	20	-1.232a	0.22
新人看護師のための継続教育を活用すること	3	3	12	127	.000b	1.00	3	3	8.5	68	.000b	1.00

a. 負の順位に基づく b. 負の順位の合計は、正の順位の合計に等しくなる。 c. 正の順位に基づく d. Wilcoxonの符号付き順位検定

表5 4尺度の合計得点の実習前後の平均値の比較

	実習前				実習後				Z**	p**	
	N	平均順位	順位和	U*	p*	平均順位	順位和	U*			p*
一般性自己効力感尺度											
実習群	52	46.1	2397.0	1019.0	0.58	45.6	2373.5	995.5	0.68	-7.07	0.00
非実習群	42	49.2	2067.0			49.8	2091.5			-6.33	0.00
進路選択に対する自己効力感尺度											
実習群	52	52.0	2702.0	860.0	0.077	53.1	2759.0	803.0	0.03	-0.84	0.40
非実習群	42	42.0	1763.0			40.6	1706.0			-0.63	0.53
職業レディネス尺度											
実習群	52	51.2	2661.0	901.0	0.146	53.1	2759.0	803.0	0.03	0.00	1.00
非実習群	42	43.0	1804.0			40.6	1706.0			-0.47	0.94
看護就業レディネス尺度											
実習群	52	49.5	2527.5	935.0	0.312	52.9	2751.5	810.5	0.03	-2.40	0.02
非実習群	42	43.8	1796.5			40.8	1713.5			-2.17	0.03

(注1) *実習群と非実習群の差のMann-WhitneyのU検定

(注2) **実習前と実習後の差のWilcoxon符号付順位検定

点は、実習前より実習後に有意に得点が高まっていた。

1) 回答者の属性

分析に用いた標本は対象とした全学生数の半数を超えており、実習群と非実習群の一方に人数の偏りはなかったため、対象学生の母集団を代表していると考えられる。また、実習群と非実習群の間では平均年齢や職業経験がある対象者の割合に有意差はなかったため、これらの交絡要因は職業レディネスなどの回答値の差に影響を与えていないと考えられる。一方、学生は自主的に実習の履修を決定しており無作為割付ではないため、実習群にもともと自己効力感や職業レディネスの高い学生が含まれている可能性があった。しかし、実習前の4尺度の各合計得点には実習群と非実習群に有意差がなく、実習後の効果の評価を行うために適切な比較対象を得られたと考えられる。

2) 一般性自己効力感尺度得点の実習前後の比較

西上らは、成人慢性期の臨床実習の前後で自己効力感を比較したが、合計得点は実習前6.5点、実習後6.9点であり実習後得点は上がっていたが、有意差は見られず、非実習群との比較はしていなかった¹⁵⁾。また、同研究では下位カテゴリーでは「能力の社会的位置づけ」が実習前1.2点から1.4点に有意に上昇していたが、他の2カテゴリーに有意差はなかった。一方、島崎らは、実験群に専任の実習指導者を配置し、学生が患者へのケアの実施で成功した場合に意図的に賞賛する実習指導を行い、実習記録に学生が上手にできたことを記述していた場合に

賞賛のコメントを記載した¹⁶⁾。そして、対照群には通常の部屋持ち看護師が指導し両者の実習前後の自己効力感を比較した。その結果と実習前の実験群5例の得点は7.8点、対照群4例は6.5点で、実習後は実験群の得点は7.6点、対照群は6.2点で両者とも下がっていた。本研究の結果では、実習前は実習群と非実習群の得点に有意差はなかったが、実習後は両群とも得点が増加しており、実習群の方が非実習群より高かったが有意差はなかった。下位カテゴリーでは、実習後に実習群の「行動の積極性」が有意に高まっていたが、実習群と非実習群の間に有意差はなかった。非実習群も実習後に得点が高かった理由として、実習後の調査を1学年全員が集まる日として4年生に進学した初日のオリエンテーション時に行ったため、両者に進級できたことの自信が影響しているものと考えられた。すなわち、一般性自己効力感の実習以外の要因で高まったと考えられる。

3) 進路選択に対する自己効力感尺度得点の実習前後の比較

浦上による保育科の短期大学生を対象とした研究では総合得点の平均は81.3~81.6点であった¹²⁾。本研究の結果では、非実習群が実習前80.2点、実習後81.3点で先行研究に近い値であり、実習群は、実習前85.4点、実習後87.6点で先行研究より高めであった。楠奥らは、ベンチャー企業のインターンシップに参加した大学生を対象に体験前後で進路選択に対する自己効力感尺度得点を比較したところ、前76.5点から後84.5点に有意に高まったと報告している ($Z=2.22, p<.05$)⁸⁾。本研究では、実習

前から非実習群より進路選択に対する自己効力感が高い学生が受けており、実習後の実習群は非実習群よりも進路選択に対する自己効力感がさらに有意に高まっていた。

自己効力感とは、遂行体験（自分で実際におこない、できたという経験を持つ）代理体験（他者の成功や失敗を観察する）言語的説得（やればできると周囲から暗示や勧告を受ける）情動的喚起（身体的・感情的な変化を自覚する）¹¹⁾ の4つの情報を通じて個人が作りだすものであると説明されている。楠奥はインターンシップによって仕事を現実的に理解することで（遂行体験）、疑問点が氷解し（情動的喚起）、自己効力感を疎外する不安を軽減できたため、自己効力感が高まったと説明している⁸⁾。

進路選択に対する自己効力感の得点の下位項目では、「自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会をもつこと」が実習後の実習群と非実習群の平均値の差が大きかった。これは、看護管理実習において新卒看護師、プリセプター、看護師長へのインタビューが反映しているものと考えられる。学生の実習記録には、新卒看護師の活動に同行観察した学生の多くは当初、忙しい、大変、自分にはできないという感想が記されていた。しかし、新卒看護師から業務を実施できるようになるための具体的な工夫や看護師長から新人の支援のために行っていることの話聞いた後では、自分にも出来そうだという認識の変化が記されていた。これは、実習を通じて言語的説得や情動的喚起が得られたためと考えられる²²⁾。以上のように実習を通じて学生が自分の新卒時の看護師像を具体的にイメージすることができるようになったことから（遂行体験）、看護管理実習は履修した学生の進路選択に対する自己効力感を高めたと考えられる。

4) 職業レディネス尺度得点の実習前後の比較

白鳥らは看護学、医学、教育学、社会学の各専攻の大学1年生を対象に職業レディネスを調査したところ、職業レディネスの総合得点は、看護学生69.09、医学生69.86、教育学生66.39、社会学60.67であり有意に医学生の職業レディネスが高かったと報告した¹⁹⁾。本研究の職業レディネス尺度得点はいずれの値も白鳥らの研究の値よりも低かった。白鳥は、同専攻の1年生と4年生を比較しており、看護学生は1年生69.0点よりも4年生の方が職業レディネスの総合得点が低かった（66.9点）と報告している¹⁸⁾。本調査の対象は実習前が3年生の終わり、実習後は4年生の始まりの時期であるため、大学1年生を対象とした先行研究の総合得点よりは低かったものと考え

えられる。また、楠奥らの報告ではインターンシップの前63.3点、後65.9点と高まっていたが有意差はなかった⁸⁾。一方、本研究では実習群の実習前が65.3点、実習後が66.9点と上昇していたのに対して、非実習群の実習前が63.1点で、実習後は62.7点に下がっていた。また、下位項目のうち「職業選択の現実性」が、実習前は実習群と非実習群に有意差はなかったが実習後は実習群が有意に高まっていた。「職業選択の現実性」とは、特定の職業やその職業につくために必要な条件についてどれだけ知識を持っているかということであり、職業の条件と自分の能力や適性との適合関係を認識する程度のことである¹⁷⁾。看護管理実習によって、学生は新卒看護師の看護業務への同行観察によって現実の業務の代理体験をし、インタビューによって新卒看護師が業務を身につけるために行っている具体的な方法を聞くことができた。その結果として、実習後のレポートには、自分が看護師になった時の勤務の仕方などに関する記述や在学中にやっておくべき自己の課題や新卒看護師として自分もやっていけそうだという感想が記述されていた。以上のことから看護管理実習は、職業選択における現実性を高め、実習群は非実習群よりも職業レディネスを高める効果があることが示されたものと考えられる。

5) 看護就業レディネス尺度得点の実習前後の比較

実習群は8つの質問項目で非実習群よりも実習後有意に高まっていた。項目を見ると具体的な実習内容と対応した項目が実習後高まっていた。例えば、「1年後や将来の看護師像を思い浮かべること」は、プリセプター・新卒看護師にインタビューを行い、新卒看護師が困ったこと、どのようにリアリティ・ショックを乗り越えたのかということについて現実を理解することができたためと考えられた。目標管理に関する3項目は、病院での目標管理の実際を講義や新卒看護師の目標管理シートを見せてもらったり、どのように運用しているかを知ることができたためと思われる。また、看護管理実習ではプリセプターや看護師長にインタビューすることができたので、実習後は「上司に自分の考えを伝えること」が高まったと考えられる。さらに、新卒看護師に同行し、複数受持ちをして多重課題を工夫しながら行う看護実践の実際を見学したことから、「複数患者の看護の方法」を具体的に理解できたためと考えられた。以上のことから看護管理実習は、実習群は非実習群よりも看護就業レディネスを高める効果があることが示されたものと考えられる。

V 本研究の限界と課題

本研究の対象は本学学生のみであるため、より一般的な知見を得るためには複数施設で同様の内容の看護管理実習を受けた学生に対象者を増やす必要がある。また、本研究は実習直後の心理的な効果を評価したものであるが、就職後の影響については、卒業生の追跡調査を実施する必要がある。

VI 結 論

看護学部3年生を対象に看護師としての自己のキャリア発達を現実的にイメージすることを目的とした看護管理実習を行った。その結果実習群は非実習群よりも実習後に進路選択の自己効力感尺度得点、職業レディネス尺度得点、看護就業レディネス尺度得点が有意に高かった。また、実習群は、実習前より実習後に看護就業レディネス尺度得点が有意に高かった。すなわち、看護管理実習プログラムは、職業人として自立するための心理的準備状態を整え、将来の看護師として業務遂行に対する学生の確信を高める効果があることが確認された。

謝 辞

本研究にご協力いただいた学生の皆様にお礼申し上げます。

本研究は平成18年愛知県立看護大学「学長特別教員研究費交付金」の助成を受けて実施した。尚、本研究の一部は第11回、第12回日本看護管理学会年次大会（高知および東京）で発表した。

文 献

- 1) 日本看護協会：2004年度新卒看護師早期離職実態調査。日本看護協会，2004。
- 2) Kramer, M. : Realty Shock why nurses leave nursing. C. V. Mosby, StLouis, 1974.
- 3) 宗像恒次：最新行動科学からみた健康と病気。p. 285, メジカルフレンド社, 1996.
- 4) 水田真由美：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と回復に影響する要因—。日本看護研究学会雑誌, 27(1) : 41-50, 2004.
- 5) Wanous, J. : A job preview makes recruiting more effective. Haverd Business Review, 16 : 166-168, 1975.
- 6) 金井壽宏：エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性—先行研究のレビューと予備的実証研究—。神戸大学研究年報, 140 : 1-66, 1994.
- 7) 高良美樹, 金城亮：インターンシップの経験が大学生の職業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として—。琉球大学法文学部紀要, 人間科学, 8 : 39-57, 2001.
- 8) 楠奥繁則：自己効力感からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査—。立命館経営学, 44(5) : 169-184, 2006.
- 9) Bandura, A. : Self-efficacy Toward a Unifying Thory of Behavioral Change. Phychological Review, 84 (2) : 191-215, 1977.
- 10) Hackett, C. Betz, N. : Self-efficacy and Career Choice and Development, in Maddux J: Self-efficacy, Adaptation, and Adjustment, Theory, Reserch, and Application. pp. 249-280, Plenum Press, New York, 1995.
- 11) 坂野雄二, 東条光彦：一般性セルフ・エフィカシー尺度製作の試み。行動療法研究, 12(1) : 73-82, 1985.
- 12) 浦上昌則：学生の進路選択に対する自己効力に関する研究。Bulletin of the School of Education, Nagoya University (Education Psychology) 42 : 115-126, 1995.
- 13) 下村英雄, 岡美千代, 藤生英行：臨床実習前後の看護技術に対する自己効力感の変化と関連要因。カウンセリング研究, 38(2) : 10-20, 2005.
- 14) 山崎章恵, 百瀬由美子, 阪口しげ子：看護学生の臨地実習における自己効力感の変化と影響要因。信州大学医療短期大学紀要, 24 : 25-34, 2000.
- 15) 西上あゆみ, 鈴木幸子：成人看護学慢性臨床実習前後における看護学生の精神的健康度と自己効力感の関連。日本健康教育学会誌 9 : 170-171, 2001.
- 16) 島崎博子：看護学生の实習行動に及ぼす自己効力感の影響—評価介入様式と自己効力感のとの関連から—。東京都衛生局学会誌, 97 : 302-303, 1996.
- 17) 若林満, 後藤宗理, 鹿内啓子：職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識の関連—。Bulletin of

- the Faculty of Education The Department of Educational Psychology, 30: 63-98, 1983.
- 18) 白鳥さつき：看護学生の職業社会化に関する研究. 山梨医大紀要, 19: 25-39, 2002.
 - 19) 白鳥さつき, 佐藤公美子, 比江島欣慎：看護学生・医学生の職業適応と自我状態に関する研究. 医学領域, 35(4): 235-244, 2004.
 - 20) 藤井宏子, 戸梶亜紀彦：新人助産師の成長に係わる要因の検討—助産学を専攻する学生の職業レディネスの成熟度に関する調査から—. 広島大学マネジメント研究, 4: 217-225, 2004.
 - 21) 平井さよ子：カリキュラム改正で、今後の授業をどうつくるか「看護の統合と実践」のなかにおける看護管理教育を考える. 看護教育, 48(9): 814-816, 2007.
 - 22) 飯島佐知子, 賀沢弥貴, 平井さよ子：看護管理実習—病院の新卒看護師の業務と組織的支援を早期体験する—. 看護教育, 48(9): 817-818, 2007.
 - 23) 賀沢弥貴, 飯島佐知子, 平井さよ子：学部3年生を対象とした新卒看護師の看護活動と組織的支援の実際を教材とした実習プログラムの評価に関する研究. 第12回日本看護管理学会年次大会抄録集, 128, 2008.