

研究報告

新人看護師の卒後 1 年間の発達の様相

小林尚司*、白尾久美子**、水谷聖子*、稲勝理恵***

要 旨

本研究では、新人看護師の就職後 1 年間の発達の様相について、新人看護師が語る体験を基に検討した。N 病院に就職した新人看護師 24 名に対して、就職後 1 年間にわたって 4 回、半構造化面接を行い、そのデータを KJ 法にて分析した。分析の結果、新人看護師の就職後 1 年間の体験には、【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】【仕事との関係から生じる心理的反応】の 4 つの主題があると読み取った。これらの主題による 1 年間の経過の記述は、新人看護師自身が持つ発達へ導く心の働きと、その働きによる発達が表されていると考えられた。

キーワード：新人看護師、体験、発達の様相

I はじめに

新人看護師として就職した 1 年間は、臨床看護業務や職場環境、社会人としての生活など、多くの適応課題に直面し、心理的にゆとりの無い時期と考えられる。特に、就職後 3 ヶ月から 6 ヶ月頃までの期間は、リアリティショックを受けて^{1,2)}、そのストレスが強い時期と言われている。

最近是在院日数が短縮され、入院患者は重症者が多くなっている。そのため、看護師の業務負担は増大し、新人にもなるべく早い時期から一人前の業務を行うことが求められやすい。その一方で、新人看護師が卒業時に習得している技術は減少し^{3,4)}、「近年の新人看護師の適応状況は悪化傾向にある」⁵⁾「以前に比べ新人看護師が感じる負担は増加している」³⁾との指摘もある。これらから、以前に比べて新人看護師の適応の困難さは増大していると判断でき、卒後教育において、新人が直面する心理的負担に配慮した指導が重要になっていると考える。

このような指導を行うためには、新人看護師の状況を新人の立場からとらえることが重要である。市川らは新人看護師研究の文献検討を行って、「指導者が思い描いた新人看護師像と、実際の状況にギャップがある場合に、指導が非効果的になる」⁶⁾と述べている。また、

岡脇らは指導を行う看護師に面接調査を行い、新人看護師を理解できないという思いを持つ人がいることを明らかにし、「このような感情を持つことで、効果的な指導が行えなくなる」⁷⁾と述べている。このように、指導においては、新人看護師の立場から状況をとらえることの必要性が強調されている。

しかし、新人看護師の立場から、新人の状況を明らかにしようとする試みは、まだ少ない⁸⁾。近年になって、就職後 3～4 ヶ月頃の新人看護師の体験と意思についての面接調査⁹⁾や、就職後 6 ヶ月目の新人看護師のリアリティショックからの回復過程についての面接調査¹⁰⁾などが見られるようになった。それでも、これらの調査は 1 時期のみの調査であり、体験の変化や過程を見渡すことはできていない。新人看護師に対する指導は、継続して行われるものであるため、新人看護師がいつの時期にどのような体験をしているか、どのように変化するかを知ることが必要であろう。したがって、新人看護師の体験については、これまでに十分に明らかにされたとは言えず、まだ検討を重ねる必要があると判断する。

本研究では、新人看護師の体験を 1 年間にわたって調査し、その体験の変化を記述することを目的とした。そして、体験の変化を題材にして、新人看護師の発達の様相を検討した。また、最後に、新人看護師への卒後教育に関する若干の意見を述べた。

* 日本赤十字豊田看護大学

** 浜松医科大学

*** 静岡県立大学

II 用語の定義

新人看護師：看護師免許取得後初めて就職した、経験 1 年以内の看護師。

体験：自ら、外界を認識しかつ意味付けたもの。

発達：各種の能力を獲得し、看護師としてよりすぐれた状態へと向かうこと。

III 研究方法

1. 調査方法

対象者は、N 病院（病床数 800 以上、看護師数約 650 名の総合病院）の看護管理者から、2000 年 4 月に就職した看護師の紹介を受け、その中で、所属病棟や出身校が多様になるように配慮して選定した。

対象者となった新人看護師 24 名に対し、就職後 1 年間にわたり縦断的に個別面接調査を行った。面接時期は、文献検討⁸⁾の際に、1 年間を 3 ヶ月ごとに区分することで、変化がとらえられたことを考慮し、就職後 3 ヶ月・6 ヶ月・9 ヶ月・12 ヶ月の計 4 回とした。面接方法は半構造化面接法とし、質問項目は、① 仕事に対する現在の思い、② 仕事で困ったことや悩んでいることと、それらへの対処、③ 就職してから今までの経過、④ できるようになったと思うこと、⑤ 職場で受けた教育・指導内容、⑥ これからの課題、とした。

面接は 2 名の研究者で行った。面接手順は、まず研究者のうち 1 名が面接を行い、その後もう 1 名の研究者が、面接を聴いていて意味がとらえにくかった点について確認した。

2. 倫理的配慮

選定した対象者に対して、研究目的や調査方法、面接者、面接結果を閲覧する人や管理方法、匿名化・データ化の手順について記した文書を郵送し、研究協力を求めた。協力が得られた対象者から、初回面接時に同意書にサインを得た。2 回目からは、面接時期の 2 週間程前に面接依頼を行い、面接の日程と場所を調整した。面接内容は承諾を得て録音し、逐語録にした。逐語録にする段階において、個人名をランダムなイニシャルとし、逐語録は厳重に管理して、内容の漏洩を防いだ。

3. 分析方法

分析には、KJ 法を用いた。逐語録から、看護師として行ったことや感じたことについて抜粋して、一要素を一文で表現したラベルを作成し、分析データとした。

分析手順は、はじめに、面接時期毎に表札作成を行なった。次に 4 つの各時期の表札を新たなラベルとして、1 年分全体の表札作成と図解化を行い、新人看護師の 1 年間の体験の主題を作成した。その後、4 つの主題毎に 1 年間 4 時期分のラベルを時期毎に並べ直し、体験の経過とした（表 1）。

表札の妥当性を確保するため、ラベル集めおよび表札作成において、国語辞典と類語辞典を用いて、語彙の読み取りと表札に用いる語の正確さを期した。また、分析の信頼性を確保するため、過去に KJ 法の分析過程を経験した研究者 3 名で、討議しながら分析を進めた。最終的に得られた分析結果について、同意を得られた研究対象者 1 名に閲覧してもらい、了解を得た。

調査・分析者は、2000 年 4 月に予備調査を実施し、調査時期、質問項目、分析方法について検討するとともに、研究者の面接および分析技術の習得に努めた¹¹⁾。

IV 結果

1. 面接の状況

24 名の対象者の概要と、面接実施状況は表 2 のとおりである。1 回の面接に要した時間は、約 40 分から約 80 分であった。

2. 分析の経過

1 回の面接で得られたラベルの数は、最も少ないケースが 34 枚、多いケースが 118 枚であった。

時期毎の分析では、3 ヶ月は 932 枚のラベルが 12 個の表札、6 ヶ月は 1504 枚のラベルが 15 個の表札、9 ヶ月は 1196 枚のラベルが 13 個の表札、12 ヶ月は 1409 枚のラベルが 11 個の表札に抽象化された。

1 年間全体のラベルは、最終的に 11 の表札に抽象化されて、図 1 のように図解化された。その結果から、新人看護師の 1 年間の体験の主題は、【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】【仕事との関係から生じる心理的反応】の 4 つに集約された（図 1）。

表 3 に、各主題に含まれる、表札および時期毎の表札を示した。

表 4 に分析の過程の例として、6 ヶ月面接の『患者に添った看護を実践したいと思っている』と、『自分なりに仕事への意識を持ち始めている』という表札について、下位レベルの表札およびラベルを示した。

表1 分析の手順

ステップ1 ラベル作成	ステップ2 時期毎の体験の表札作成	ステップ3 1年間の体験の主題の作成	ステップ4 1年間の経過解釈
面接の逐語録から、新人看護師の体験を抽出し、一文一要素のラベルを作成した。	体験の類似性に従って、ラベルをグループ編成し、面接時期毎の体験の表札を作成した。	4時期分の表札を、すべて統合して、グループ編成および図解化を行い、1年全体の体験の主題を作成した。	1年間の表札すべてを、主題毎に時期によって並べ、体験の経過を読み取った。

表2 面接対象者一覧表

	対象者	年齢	勤務病棟	出身校	3ヶ月	6ヶ月	9ヶ月	12ヶ月
1	A	21	混合病棟	短期大学	○	○	休職	休職
2	B	21	内科系病棟	短期大学	○	○	○	○
3	C	21	手術室	専門学校	○	○	○	○
4	D	20	手術室	専門学校	○	体調不良	○	○
5	E	21	内科系病棟	短期大学	○	○	○	○
6	F	21	外科系病棟	短期大学	○	連絡なし	○	○
7	G	24	内科系病棟	大学	○	○	○	○
8	H	22	内科系病棟	大学	○	○	○	○
9	I	21	内科系病棟	短期大学	○	○	退職	退職
10	J	22	内科系病棟	大学	○	○	○	○
11	K	21	混合病棟	短期大学	○	○	○	○
12	L	21	混合病棟	専門学校	○	○	○	○
13	M	23	小児病棟	大学	○	○	○	○
14	N	22	内科系病棟	大学	○	○	○	○
15	O	21	内科系病棟	短期大学	○	○	○	○
16	P	22	外科系病棟	短期大学	○	○	○	休職
17	Q	22	外科系病棟	短期大学	○	○	○	○
18	R	22	外科系病棟	専門学校	○	○	○	○
19	S	21	I C U	短期大学	○	○	○	○
20	T	22	I C U	専門学校	○	○	○	○
21	U	21	外科系病棟	短期大学	○	○	○	○
22	V	21	内科系病棟	短期大学	○	○	○	○
23	W	23	外科系病棟	大学	○	○	○	○
24	X	22	内科系病棟	大学	○	○	○	○

年齢は、初回面接時の年齢

○は、面接を実施したことを示す。その他は、面接を行わなかった理由を記載

表3 新人看護師の1年間の体験の主題

各時期の表札	1年間統合した表札	体験の主題
3. 患者に対して関心をもっている	『看護師と患者が関わる意義への関心』	【看護師としての姿への志向】
6. 患者に添った看護を実施したいと思っている		
12. 看護における患者と関わる意味を感じた	『看護師としてのあり方への志向』	
3. 看護婦としてなすべきことに気づいた		
3. 学生時代に培った見方や考え方をもっている		
6. 自分なりに仕事への意識を持ち始めている		
9. 看護をしているという実感がもてない		
9. 自分の看護を振り返ってみることがある		
12. 自分がめざす看護の仕方に気づきはじめた	『社会人としての生活の有り様への関心』	
9. 自分の先の見通しをもつようになった		
12. 自分の生活の有り様を考えている	『意味を考えて実践することへの志向』	
3. 納得しながら仕事できていない		
6. わからないままに業務を行っていることもある		
9. 根拠を理解しながら少し判断ができるようになった		
12. 自分が行っていることの意味を意識して看護を実施したい	『無事に責任を果たして仕事がしたい』	
3. 4月から5月ごろにミスをした		
6. 業務をやりこなすことが重要なことと感じている		
9. きちんと仕事がしたい		
12. 無事に仕事がしたい	『自己の能力への関心』	【丁寧に仕事をする事への志向】
3. 現在の自分の能力を自覚している		
6. 具体的な業務に対してできる・できないを自覚している		
6. 自分の仕事の力量に関心がある		
6. 自分の病棟に対する印象を繁閑の程度でとらえている		
9. 重症者や急変時など状況によってまだ対応がわからないことがある		
9. 仕事の要領をつかんで工夫してできるようになってきた		
12. 経験を重ねることで一通りの仕事が成り立つようになった		
12. 仕事の状況を理解し考えるようになってきた	『仕事に対して自分なりに対処している』	
3. 自分なりに努力や対処をしながら仕事に臨んでいる		
6. 今抱えている仕事上の課題に対して自分なりに努力している		
9. 仕事に対して自分なりに対応している	『職場の人間関係が仕事に及ぼす影響の実感』	【職場における他者との関係についての志向】
3. スタッフや患者との人間関係が仕事への意欲に影響する		
6. 先輩との相互作用が業務を行なうことに影響する		
6. 先輩の態度を認識し自分なりに解釈している		
9. 仕事上の人間関係に自分の気持ちが左右される	『チームの一員としてのあり方への関心』	
12. 仕事を行なう上で職場の人間関係の重要性に気づいた		
6. 協働で仕事することに気づきはじめた	『仕事に対する受け止め』	【仕事との関係から生じる心理的反応】
12. 組織の中での自分の位置を気にしている		
3. あっという間の3ヶ月だった		
3. 最初は何もわからず心にゆとりもなかった		
6. 6ヶ月の間に気持ちの浮き沈みがありあっという間に過ぎた		
6. ゆとりと落ち着きがでてきた		
9. あっという間に9ヶ月が過ぎた		
9. 最近は少し落ち着いて周りが見えてきた		
9. 期待していた職場の状況とは違っていた	『仕事を苦痛に感じることもある』	
12. 1年をかけてようやく仕事を身近なものとして感じるようになった		
3. 現在の自分の心身の状態を自覚している		
3. 仕事への気持ちが揺れ動く		
6. 責任が果たせない業務がありそれに負担を感じている		
6. 自分の仕事に対して、自信が持てない		
9. 仕事を苦痛に感じることもある		
12. 看護の中に自分が具体的にしたいことを見出せない		

*各時期の表札の頭にある数字は、その時期をあらわす

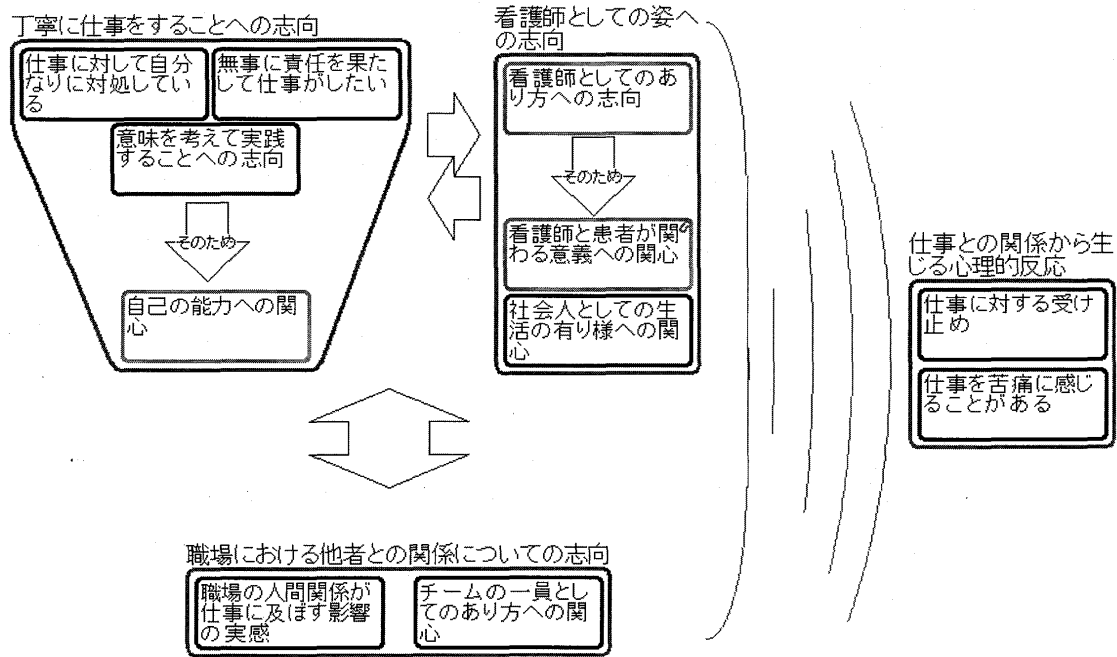


図1 新人看護師の1年間の体験の図解

表4 分析の例 (6ヶ月時の面接結果より)

個人の表札例	下位のレベルの表札	6ヶ月の最終的な表札	1年間の体験の主題
受け持ち患者のケアプランが立てられるようになりたい	患者にそった具体的な看護の課題を感じている	患者に沿った看護を実践したいと思っている	看護師としての姿への志向
課題は、看護技術を磨いて患者の負担が少ない援助方法を見つけること			
患者や家族へのかかわりを意識している			
患者や家族の状況を理解しようとしている	患者を取り巻く状況を理解しようとしている		
患者の訴えの意味を考えるようになった			
病気を持って家に帰るんだから、患者さんも不安だろ			
受け持ち患者の状態は自分がよくわかっているという思いがある	患者よりも業務が優先されている	自分なりに仕事への意識を持ち始めている	
患者よりも業務が優先されている			
行われている看護援助の中に、患者のためとは思えない事もある			
計画とやっている事があっていなかったりして、つながって看護しているっていう感じがしない	自分なりの仕事に対するスタンスを持っている	自分なりに仕事への意識を持ち始めている	
自分の仕事に対するあり方を、自分で決めている			
仕事をこなすだけではなく、やりがいを見つけない			
仕事には不快な表情を出さないようにしている	不快な感情を表に出さないようにしている	自分なりに仕事への意識を持ち始めている	
詰め所では確かにつまらない顔や忙しそう顔をしているときもあったかもしれない			
時間に追われていると、それが患者さんに伝わると思う			
周りを気にしすぎないで、自分のペースでやっているかなって思っている	気持ちを切り替えながら仕事に臨みたい	自分なりに仕事への意識を持ち始めている	
時間外まで仕事についてのことをしたくないという思いもある			

3. 新人看護師の1年間の体験

新人看護師の1年間の体験を、4つの主題によって概観すると、次のように記述される。

新人看護師は、【看護師としての姿への志向】を持ち、公私の両側面で、自分が看護師としてどうありたいかを模索している。仕事の面では、【丁寧に仕事をする事への志向】を持つことで、職場における自分の役割を果たしながら、能力を身につけたいと考えて、自分の能力に関心を抱いている。また、【職場における他者との関係についての志向】を持ち、仕事の同僚や患者との人間関係の形成に配慮していた。その他、仕事における自分の感情として、【仕事との関係から生じる心理的反応】を体験している。

4. 1年間の体験の経過

4つの体験の主題ごとに、1年間の体験の経過を記述する。

1) 【看護師としての姿への志向】

『看護師と患者が関わる意義への関心』

新人看護師は、看護と患者の関係に関心を持っており、そのことに関連した内容について、1年間を通じて語っていた。3～6ヶ月の時点では、「患者に関心を持っている」と語り、「患者に添った看護を実践したい」という希望を示した。12ヶ月では、自分の体験から、「看護における患者と関わる意味を感じた」と語った。

これらの体験に共通するのは、患者の反応をみようとする姿勢である。3ヶ月では、患者に添った看護を実践したいと思っているが、その内容は漠然としており具体的ではない。それが、12ヶ月になると、1年間の実際の体験から、患者と関わることの意味を感じることができていた。

『看護師としてのあり方への志向』

自分の看護実践について、3ヶ月の時点で、「学生時代に培った見方や考え方を持っている」と語り、その後、6ヶ月「自分なりに仕事への意識を持ち始めている」、9ヶ月「自分の看護を振り返ってみることがある」、12ヶ月「自分がめざす看護の仕方に気づきはじめた」というように、語りが変化した。

これらの体験に共通するのは、自分の看護を模索する姿勢である。3ヶ月では、看護を考える上での拠りどころは、基礎教育で学習したことが中心であったが、6ヶ月で職場における実践に向き合いはじめ、9ヶ月には実践経験を振り返ることをしはじめ、12ヶ月時にはめざ

す看護が形成されようとしていた。

『社会人としての生活の有り様への関心』

自分の個人生活については、3～6ヶ月では語ることはなかったが、9ヶ月に「自分の先の見通しを持つようになった」、12ヶ月には「自分の生活のありようを考えている」と語るようになった。

これらの体験に共通するのは、自分の個人生活への関心である。9ヶ月時頃より、自分の生活について意識するようになっていた。

以上の『看護師と患者が関わる意義への関心』『看護師としてのあり方への志向』『社会人としての生活の有り様への関心』の3つの表札により、仕事とプライベートの両面で、自分が看護師としてどうありたいかを模索する体験として、【看護師としての姿への志向】の主題が作成された。

2) 【丁寧に仕事をする事への志向】

『仕事に対して自分なりに対処している』

仕事上の課題に対して、3～9ヶ月の間ずっと「自分なりに努力している」と語った。

この体験に共通するのは、仕事上の課題に対する自分の努力の程度への関心である。1年間にわたって、仕事に対して努力しているという意識が継続している。

『意味を考えて実践することへの志向』

日常の仕事遂行について、3～6ヶ月時には、「納得しながら仕事できていない」「わからないままに仕事をしていることがある」と語った。その後、9ヶ月には「少し自分で判断できてきた」、12ヶ月には「行っていることの意味を考えて看護をしたい」と語りが変化した。

これらの体験に共通するのは、仕事内容に対する自己の理解度への関心である。6ヶ月までは、仕事の目的や根拠などについて理解していないことを感じるが、9ヶ月に少しは理解していることが実感できるようになり、12ヶ月には行なっていることについて、目的や根拠を理解しようという意識があった。

『無事に責任を果たして仕事がしたい』

仕事における責任について、6ヶ月時点では、「業務をやりこなすことが重要」と語り。その後、9ヶ月では、「きちんと仕事がしたい」「無事に仕事がしたい」というように変化した。

これらの体験に共通するのは、仕事の責任を果たそ

うとする意識である。

就職当初は、他のチームメンバーに迷惑をかけないようにすることが自分の責任という意識があるが、9ヶ月にはそれに加えて、自分で納得できる仕事をすることを考えるようになっていく。

『自己の能力への関心』

自分の能力について、3ヶ月時点で、「自己の能力を自覚している」と語り、その後、6ヶ月「具体的な業務に対して、できる・できないを自覚している」、9ヶ月「状況によってはまだ対応がわからないことがある」、12ヶ月「仕事の要領をつかんで工夫してできる」、12ヶ月「仕事の状況を理解するようになって」「一通りの仕事が成り立つ」と変化した。

これらの体験に共通するのは、自分の能力を評価しようとする点である。

3ヶ月では、能力を自覚していると語っても、どのような能力がどの程度かを明確に語ることは無かったが、6ヶ月以降に業務の項目ごとに自分の能力を評価できるようになり、12ヶ月では状況場面に合わせた仕事の遂行ができるようになったと、全体的な能力を見る視点で評価している。

以上の『仕事に対して自分なりに対処している』『意味を考えて実践することへの志向』『無事に責任を果たして仕事がしたい』『自己の能力への関心』の4つの表札から、看護師としての能力を身につけ、職場における自分の役割を果たすことを望む体験として、【丁寧に仕事をする事への志向】の主題が作成された。

3) 【職場における他者との関係についての志向】

『職場の人間関係が仕事に及ぼす影響の実感』

職場における人間関係について、3～9ヶ月には、「スタッフや患者との人間関係が仕事への意欲に影響する」「先輩との相互作用が業務を行うことに影響する」「仕事上の人間関係に自分の気持ちが左右される」と語っていたが、12ヶ月「仕事を行う上で職場の人間関係の重要性に気づいた」と語った。

これらの体験に共通するのは、人間関係の影響を考える姿勢である。

就職後9ヶ月までは、職場の人間関係からの影響を、受身的に感じているが、12ヶ月には、人間関係に対して主体性および積極性が生じている。

『チームの一員としてのあり方への関心』

チームにおける自分の位置付けについて、6ヶ月に「協働で仕事をする事に気づきはじめた」と語り、その後12ヶ月に「組織の中での自分の位置を気にしている」と語った。

これらの体験に共通する視点は、チームという視点から見た、自分の位置付けである。就職後6ヶ月から、チームで協力して仕事を行う事に気づき、12ヶ月にはチーム全体をみる視点と、チームにおける自分の位置付けについての視点的両方を持つようになっていく。

以上の『職場の人間関係が仕事に及ぼす影響の実感』『チームの一員としてのあり方への関心』の2つの表札から、チームの一員としての人間関係を模索する体験として、【職場における他者との関係についての志向】の主題が作成された。

4) 【仕事との関係から生じる心理的反応】

『仕事に対する受け止め』

仕事のとらえ方について、3ヶ月時は「何もわからずゆとりもなかった」と語っていたが、その後6ヶ月「ゆとりと落ちつきがでてきた」、9ヶ月「少し落ち着いて周りが見えてきた」、12ヶ月「仕事を身近なものとして感じるようになった」と語りが変化した。

『仕事を苦痛に感じることもある』

仕事に対する心境は、3ヶ月時は「仕事への気持ちが揺れ動く」と語っていたが、その後、6ヶ月「自信がもてない」「負担を感じる」9ヶ月「仕事を苦痛に感じることもある」、12ヶ月では、「看護の中に自分のしたいことが見出せない」と語りが変化した。

これらの体験は、仕事に対する自分の感情の体験である。

以上の『仕事に対する受け止め』『仕事を苦痛に感じることもある』の2つの表札から、仕事に対する自分の感情の体験として、【仕事との関係から生じる心理的反応】の主題が作成された。

V 考察

1. 新人看護師の体験の主題

ここまで、新人看護師の1年間の体験の主題として、【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】

【仕事との関係から生じる心理的反応】の4点を導き出し、経過を記述した。ここでは、この主題の意味について、本研究の分析方法から論じる。その後、文献を使用して、新人看護師が主題にある3つの志向を持っていると言えるかを検討する。

分析したデータは、新人看護師の体験である。今回調査対象となった24名は、個人を取り巻く状況はすべて異なり、個別な出来事を知覚している。このような24名の体験について、KJ法を用いて類似性によって分析することは、個人が知覚をどう体験するかへの傾向を抽出すると考える。このような体験の意味付けを導く心理作用は、現象学において志向性と呼ばれる。

志向性は、「志向性が存在するからこそ意味が存在する」¹²⁾と言われるように、体験にとって不可欠なものであり、「志向性こそが心的体験の本質性格」¹³⁾とも言われる。このように、出来事が体験としてどのように意味付けられるかは、志向性によって決まる。

体験についてKJ法を用いて分析することについて、水野は、体験が本来志向していたものの抽出につながるという見解を示している¹⁴⁾。また、KJ法を考案した川喜多は、認識について「KJ法の思想は、(中略)現象学的と言われる流れに結果的に接近している」¹⁵⁾と述べており、認識をとらえる理論的枠組みの近似性が示唆される。これらのことを考え合わせ、今回の分析で主題として作成された志向は、新人看護師の志向性と判断する。

今回の抽出された3つの志向が、どのような意味付けをもたらすかを、前章の記述から概観すると、【看護師としての姿への志向】は、看護師という職業に意識を向けて、看護師とはどういった職業か、自分がどんな看護師でありたいかという視座で、出来事を意味付ける働きをする。【丁寧に仕事をする事への志向】は、仕事の能力に意識を向けて、仕事をどのように行うべきか、仕事を上手くできているかといった視座で、出来事を意味付ける。【職場における他者との関係についての志向】は、職場の人間関係に意識を向けて、ふさわしい関係はどういったものか、自分と他のスタッフとの関係は適切かといった視座で、出来事を意味付ける働きをすると考えられるだろう。

次に、【仕事との関係から生じる心理的反応】という主題について論じる。

この主題に含まれる体験は、職業上の出来事を、好ましく感じるとか好ましく感じないといったような、感情的な反応である。この感情的な反応は、仕事が時間内に終わったとか、先輩との関係が上手くいかない

などの体験によって生じるものであり、その意味では、意味付けられた体験から発生する2次的な体験である。こういった反応は志向性とは異なるが、多くの新人看護師に共通していたことで、主題として導き出されたと判断する。

以上のことを考え合わせ、新人看護師の1年間の体験の主題は、3つの志向性により意味付けられた体験と、その体験の結果生じる心理的反応によって、構成されると判断する。

最後に、過去の研究でとらえられた新人看護師の体験のカテゴリーが、今回導き出した志向によって体験され得るかを検討する。これによって、新人看護師が、これらの志向を持っていることを確認したい。

西上らは、就職後3～4ヶ月頃の体験のカテゴリーとして、「自分の考える仕事と実際とのギャップ」「自分の看護実践」「生活スタイルの変化」「自分の能力」「職場の人間関係」「サポート体制」「仕事の負担」を導き出している⁹⁾。水田は、就職後6ヶ月ころの新人看護師の、リアリティショックから回復する過程の体験のカテゴリーとして、「仕事と自己の価値観の調和」「基本的看護業務遂行能力の獲得」「勤務形態への適応」「さまざまなケアへの対応能力の発達」「職場の人間関係の調整」を導き出している¹⁰⁾。

「自分の考える仕事と実際とのギャップ」「自分の看護実践」「仕事と自己の価値観の調和」というカテゴリーは、看護とは何かを考えたり、行っている看護や、自分がしたい看護を意識する体験と言えり。また、「生活スタイルの変化」「勤務形態への適応」というカテゴリーは、職業生活に適応するための、個人生活の変化の体験と言えり。それらは、看護師という職業およびその生活に、意識を向けることで体験されることである。したがって、これらの体験の背景に【看護師としての姿への志向】があると判断することは可能と考える。

次に、「基本的看護業務遂行能力の獲得」「自分の能力」「さまざまなケアへの対応能力の発達」というカテゴリーは、仕事で求められる能力を考えたり、自己の能力の程度や、能力の成長を自覚する体験と言えり。それらは、職場に必要な能力や、自己の能力に意識を向けることで体験される。したがって、これらの体験の背景に【丁寧に仕事をする事への志向】があると判断することは可能と考える。

続いて、「職場の人間関係」「サポート体制」「職場の人間関係の調整」というカテゴリーは、職場チームやその中における自分の立場について考えたり、その中で自分のあり方を自覚する体験であると言えり。こ

れらは、他者や自分の人間関係のあり方に、意識を向けることで体験される。したがって、これらの体験の背景に【職場における他者との関係についての志向】があると判断することは可能と考える。

以上、過去の研究で得られた体験のカテゴリーが、3つの志向によって導き出されるかの検討をした。これらのカテゴリーはすべて、3つの志向によって意識されることでの体験と判断することは可能であろう。このことで、体験のカテゴリーの背景に、3つの志向の存在が示唆されたと判断する。

2. 志向の発達への影響

次に、体験が発達にどのような影響するかを論じ、その点から新人看護師の志向が発達に与える影響について検討する。

体験と発達の関係について、Kingは「成長と発達は、(意味付けられた)経験はその一つ一つが、自己の変化に影響を及ぼす場合が多い」¹⁶⁾と述べ、鈴木は「個人が自己の体験をどのように意味付けるかによって、その人の発達の質も異なる」¹⁷⁾と述べている。これらから、体験の内容によって、発達の内容が変化すると言える。このことに、体験は志向性によって形成されることを加味すると、知覚したことは志向性によって体験として意味付けられ、体験によって発達の質は影響を受けるという関係が見出される。したがって、志向性のあり方が、発達に影響を与えることが言える。このように考えると、前章で1年間の体験の変化を志向で区分して記述した内容は、それぞれの志向の作用による体験の経過であり、それは発達の様相としてとらえることが可能と考える。

それぞれの志向の、発達への影響を概観すると、【看護師としての姿への志向】は、『看護師と患者が関わる意義への関心』『看護師としてのあり方への志向』『社会人としての生活の有り様への関心』という3つの表札に含まれる体験の変化をもたらし、看護師の仕事や生活についての理解を深めることに影響している。【丁寧に仕事をする事への志向】は、『仕事に対して自分なりに対処している』『意味を考えて実践することへの志向』『無事に責任を果たして仕事がしたい』『自己の能力への関心』という4つの体験の変化をもたらし、臨床実践能力の向上に影響している。【職場における他者との関係についての志向】は、『職場の人間関係が仕事に及ぼす影響の実感』『チームの一員としてのあり方への関心』という2つの体験の変化をもたらし、組織内における対人関係技能の向上に影響していると考え

られる。

3. 指導における志向の活用

これまでに、新人看護師の体験によってとらえた、3つの志向と発達の関係について論じてきた。最後に、志向をとらえる意義について述べる。

本研究は、卒後教育への活用を意図しており、新人看護師の志向をとらえることは、次の2点で有益であると考えられる。1点目は、新人看護師についての理解が深まること、2点目は、指導を個人の志向にあわせることで、効果的な発達を促すようなかわりに役立つということである。

ここではまず、新人看護師の理解について述べる。Giorgiが、「意味が現前するのは志向性のゆえなのであって、意味を適切に理解するにはそうした関係に戻してみなければならない」¹²⁾と論じているように、新人看護師の体験を志向に戻してみることで、新人看護師にとっての意味を知ることができる。このことを、3～6ヶ月の時点で「納得できないまま、わからないままに仕事を行う」にあてはめて考えてみる。

新人看護師は、6ヶ月時に、「わからないままに仕事を行っていることがある」と語っている。このように語ることは、意味もわからず単に先輩の仕事を真似ているだけで、仕事に対する姿勢が消極的とか、発達していない状態と受け取られやすい。例えば、看護管理者によって書かれた文章に、「新人看護師がリアリティショックを経験し、(中略)モチベーションが下がり、発達が停滞する時期がある」¹⁸⁾と述べたものがある。この場合、リアリティショックの症状である「仕事にエネルギーが湧かないなど」¹⁹⁾の様子を見て取り、発達が停滞していると受け取ったと考えられる。

しかし、「わからないままに仕事を行なっている」という体験を、【丁寧に仕事をする事への志向】との関係に戻すと、「わからないままに仕事を行なっている」は、発達の停滞を示すものではないという判断もできる。新人看護師には、【丁寧に仕事をする事への志向】があり、丁寧に仕事をするため仕事の意味を理解しようとする意識を持っている。この意識の働きで、自分が仕事を理解したいと思い、自分の理解度を知らうとするのである。したがって、【丁寧に仕事をする事への志向】があるからこそ、自分の行動を「わからないままに仕事を行なっている」と認識することができる。そのため、「わからないままに仕事をしている」と語っても、それが仕事に対するモチベーションが低下していることを示すとは限らない。

「わからないままに仕事を行なっていることがある」は、【丁寧に仕事をする事への志向】を持つことで体験され、丁寧に仕事をしようとするがまだ不十分であるという、自分の実践能力に対する認識を示している。こういった自分に対する評価は、克服すべき課題を意識することにもつながるであろう。そう考えると、自分が「わからないままに仕事を行なっている」と認識することは、発達するための重要な要素であるとも言える。他者から見て、発達していないように見える状況があったとしても、その背景には次の発達への礎となるような、本人にとっての意味があるとも考えられる。

次に、指導への活用について述べる。指導にあたって、新人看護師個人がどのような志向を持っているのかを知ることで、効果的な指導が可能になるのではないかと考える。例えば、【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】のそれぞれについて、意識の強さは人によって異なるであろう。志向性が発達のありように影響することを考えると、個々の新人看護師について、それぞれの志向をどの程度有しているかを把握することによって、発達の方向性を予測したり、その人の持つ発展の可能性に添って指導を工夫できるのではないか。

本田らは、指導する立場にある看護職者への面接調査から、新人に対する評価について、「看護職者としての発展性に繋がる【看護職者としての広がり】のような評価視点」の必要性を主張している²⁰⁾。このような評価視点は、新人看護師の発展の可能性を積極的に評価する視点と考えられ、この評価視点の内容に、志向が活用できると考えている。

志向を指導に活用するためには、志向をとらえるための方法や志向に対する影響要因について、検討を重ねることが必要になる。今後、新人看護師の志向やその背景をとらえるための尺度開発や、その尺度を用いた調査を重ねる必要があるので、取り組み課題としたい。

VI 結論

新人看護師 24 名に対して、1 年間にわたり面接調査を行ない質的な分析を行なった結果、新人看護師の 1 年間の体験から、【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】【仕事との関係から生じる心理的

応】の 4 つの主題が抽出された。

【看護師としての姿への志向】【丁寧に仕事をする事への志向】【職場における他者との関係についての志向】という 3 つの志向は、体験の意味を形成し、発達の質に影響することが示唆された。

謝辞

本研究にご協力くださいました新人看護師の皆様に、心より感謝いたします。

本研究の一部は、日本看護学教育学会第 11 回学術集会 (3 ヶ月の体験)、第 21 回日本看護科学学会学術集会 (6 ヶ月の体験、9 ヶ月の体験)、第 6 回日本看護研究学会東海地方会 (12 ヶ月の体験)、第 22 回日本看護科学学会学術集会 (1 年間の経過) にてそれぞれ発表しています。

本研究は、平成 13 年度科学研究助成金 (萌芽的研究) の補助を受けて行ったものの一部です。

文献

- 1) 堀百合子, 西川ひとみ, 松中裕子他: 新人看護師の職場への適応過程 1 年 3 カ月にわたる縦断的調査研究の結果, 第 28 回日本看護学会集録「看護教育」, 78-81, 1996.
- 2) 近藤美月: 新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究—リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について—, 第 33 回日本看護学会論文集「看護管理」, 257-259, 2002.
- 3) 井部俊子: 看護婦の卒後臨床研修はなぜ必要か, 看護展望, 26(5), 17-23, 2001.
- 4) 阿曾洋子: 新卒者の臨床実践能力: 教育側からの問題認識と対策についての考え方, 看護展望, 26(5), 24-28, 2001.
- 5) 鶴田早苗: 新卒者の不適応問題および教育を考える, 看護展望, 27(4), 23-28, 2002.
- 6) 市川和可子, 佐藤るみ子, 大藪七重: わが国における新人看護師に関する文献の検討, 福井県立医科大学看護学部紀要, 5, 31-39, 2003.
- 7) 岡脇睦子, 村田直子, 内村暁 他: 新人教育において先輩が困っていることとその要因, 第 32 回日本看護学会論文集「看護教育」, 179-181, 2001.
- 8) 小林尚司, 小塩泰代, 白尾久美子他: 新人看護婦 (士) の発達過程と臨床看護実践能力の構成要素に関する基礎的研究 (その 1) —過去 15 年間の新人看護婦 (士) に関する文献レビュー—, 日本赤十字愛知短期大学紀要, 12, 37-42, 2001.
- 9) 西上あゆみ, 土居洋子, 西岡ひとみ 他: 本学卒業

- 生の病院就職後早期の体験と思い, 大阪府立看護大学紀要, 8(1), 53 - 60, 2002.
- 10) 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からの回復過程と回復を妨げる要因 -, 日本看護学会誌 23(4), 41-50, 2004.
- 11) 水谷聖子, 小塩泰代, 滝益栄 他: 新人看護婦 (士) の発達過程に関する基礎的研究 7 名の事前調査の結果より, 日本赤十字愛知短期大学紀要, 13, 95-102, 2002.
- 12) Giorgi.A: Psychology as a Human Science, Harper & Row Publishers, 1970, 早坂泰次郎監訳, 現象学的心理学の系譜, 勁草書房, 東京, 1970.
- 13) 西研: 哲学的思考 - フッサール現象学の核心 -, 筑摩書房, 東京, 2001.
- 14) 水野道代, 佐藤禮子: がん患者の終末期における経験とその意味の研究, 日本がん看護学会誌, 9(1), 27-35, 1995.
- 15) 川喜多二郎: KJ 法 - 混沌をして語らしめる, 中央公論社, 東京, 1986.
- 16) King.I.M: A Theory for Nursing, John Wiley & Sons, Inc, 1981, 杉森みどり訳, キング看護理論, 医学書院, 東京, 1985.
- 17) 鈴木美和, 定廣和香子, 舟島なをみ: 看護職者の職業経験に関する研究 - 病院に勤務する看護婦に焦点を当てて -, 看護教育学研究, 10(1), 43-55, 2001.
- 18) 松月みどり: 最近の新人看護師の育て方と臨床育成の限界, Nursing Today, 18(4), 22-24, 2003.
- 19) 南裕子: 燃えつき現象の精神看護学的推論, 看護研究, 21(2), 12-19, 1988.
- 20) 本田彰子, 牛久保美津子: 新人看護職者の臨床実践能力に対する評価 - 指導的立場の看護職者の視点から -, 千葉大学看護学部紀要, 24, 53-56, 2002.