

新人看護師の職場認知と適応に関する質的研究

栗生田友子, 西方真弓, 浦山留美, 大久保明子, 横田陽子

A Qualitative Study on the Perceptions of the Workplace and  
Job-adaptation of Novice Nurses

Tomoko Aohda, Mayumi Nishikata, Rumi Urayama, Akiko Okubo, Yoko Yokota

キーワード：新人看護師 (novice nurse) , 職場認知 (perception of the workplace) ,  
適応 (job-adaptation) , 語り (narrative)

## 要旨

新人看護師(以下, 新人)の語りから, 新人の職場認知と適応に向かう対処行動を明らかにし, 適応を促すための支援の示唆を得ることを研究目的とした。

研究協力者は, 2年目の看護師 24名。半構成的面接を行い, 協力者の承諾を得て録音した。分析は, 語りを逐語録に起こし, 共通する意味単位を取り出して抽象化し, 研究者の言葉や概念に置き換えながら記述し, 研究者間で一致が得られるまで検討を行った。

新人の職場認知は, 【病棟全体の雰囲気の中で自分の居心地を感じとる】【病棟の人間関係を感じとる】【病棟の雰囲気で仕事の厳しさを感じとる】【病棟全体から新人に対する態度や姿勢を感じとる】【新人である私と周囲の人との人間関係を感じる】【病棟トップが病棟全体に影響しているを感じる】【病院・病棟に対するイメージは変化する】の7カテゴリーが抽出された。

新人の適応は, 《乗り越え行動》と《乗り越えのパワー》で構成された。《乗り越え行動》は, 【自分で調べる】【周囲に聞く】【仕事を覚えるために努力する】【苦手な人を避ける】【悩みや辛い思いを話す】【同じ立場の友達と分かち合う】【仕事以外の楽しみで気晴らしをする】が抽出された。《乗り越えのパワー》は, 【倒れたり落ちこんだりしないよう支えてもらう】【目標や道標とする】【認めてくれたことが動機付けになる】【気持ちを切り替える】【自分の仕事を意味づける】が抽出された。

## I. 研究目的

看護基礎教育を終え, 臨床の現場に出た新人が, 職場に適応できずに離職していくことが近年問題となり, その原因の一つが, リアリティショックと言われている。新人の離職や職務ストレスについては, 看護ケアに関する知識・技術不足を感じていること以外にも, 看護基礎教育を終えた出身校, 希望配属と現在の配属先, 同僚の有無, 職場の人間関係, 自己効力感などが影響していると報告され(藤原ら,2001 ; Suzuki et al.,2006), 新人にとって入職した臨床の現場は, 現状の基礎教育では学べないことや体験できないことの連続である。その上, 今までの学生生活とは異なる人間関係の形成や, 看護専門職としての責任を負うことになる。そのような状況下でありながらも, 新人は, 配属となった職場に適応し, 看護ケアを獲得するために何らかの策を用いていると考えられる。

また, 就職後 3~6 ヶ月はリアリティショックを受ける危機的な時期であることが明らかになっている(水田 a,2004 ; 高島ら,2004)。リアリティショックに影響する因子については, 看護知識・技術に関すること, 職場の人間関係や協働の仕方に関すること, 患者家族に関すること, 患者の死亡や急変に関すること, 勤務形態に関することが影響するとも言われている(福田ら,2004)。新人がリアリティショックを克服し, 適応していく過程に焦点を当てた研究はある。しかし, 新人が, 自分を取り囲む様々な周囲の状況を感知し, 周囲に適応するためにどのような行動をとっているかについて主観的な

語りから調査した研究は少ない。

そこで本研究の研究目的は、当事者である新人の語りから、配属となった職場環境をどのように認知するか、また、適応に向かうためにどのような行動をとっているのかを明らかにすることである。

本研究によって、新人における職場認知と適応に向かうための対処行動が明らかになることで、新人を受け入れる病院側に対して、新人の適応を促すための支援のありようについて提言できる。

## II. 研究方法

### 1. 研究デザイン

本研究は、質的記述的研究である。

### 2. 研究協力者

本研究の研究協力者は、300床以上の総合病院に就職している卒後2年目の看護師とした。

### 3. データ収集方法

平成19年8月～10月の期間に、半構成的面接による聞き取り調査を行い、データを収集した。面接は、「就職した昨年を振り返るとどうでしたか」「昨年を振り返って印象に残る出来事はどのようなことでしたか」などの問いから開始し、協力者の語りに添うように行った。面接場所や時間帯については、協力者の希望に沿って、都合の良い時間に、病院や研究者施設内で行った。面接内容は、協力者の承諾を得て、録音を行った。

### 4. データ分析方法

面接内容を逐語録に起こし、協力者の一年間の体験を全体的に捉えた。協力者の語りから共通する意味単位を取り出し、協力者の言葉で表した。協力者の言葉を抽象化して、研究者の言葉や概念に置き換えながら記述を行った。分析は、研究者間で一致が得られるまで検討を行い、意見の相違が見られた場合は、互いに納得できるまで討議を行い信頼性の確保に努めた。

### 5. 倫理的配慮

本大学の倫理委員会の審査を受け、承認を得てから調査を実施した。協力者には、面接調査前に研究の趣旨と目的、研究協力参加依頼、研究参加における自由意志の尊重、個人情報の保護と管理、研究による利益・不利益について、書面と口頭で説明し、同意書を取り交わした。

## III. 結果

### 1. 研究協力者の概要

協力者は4施設24名(男性2名、女性22名)であった。原則的には、1～2名の研究者に対して、1名の協力者で面接を実施したが、協力者の都合上、2名だけは同時に行った。面接時間は29～86分で、平均59分であった。配属病棟は、外科8名、内科5名、混合10名、集中治療室1名であった。

### 2. 新人の職場認知と適応

協力者である新人の職場認知については、自分を取り巻く周囲の状況認知として、7つのカテゴリー(表1)が抽出された。

新人の適応については、自分自身が行う乗り越え行動と、周囲の作用や自分自身の変化からもたらされる乗り越えのパワーで構成された。乗り越え行動は、[課題達成行動]と[感情処理行動]の2つで構成され、7つのカテゴリー(表2)が抽出された。乗り越えのパワーは、[エネルギーを周囲からもらう]と、[自己の内面を変化させる]から構成され、5つのカテゴリー(表3)が抽出された。また、新人の成長に左右する指導力や指導体制が要素(表4)として抽出された。

以下、【 】をカテゴリー、<>をサブカテゴリーとし、協力者の語りは省略した。

### 3. 自分の周囲の状況認知

新人は、病棟の漠然とした雰囲気や人間関係から病棟のなかでの自分の居心地【病棟全体の雰囲気のなかで自分の居心地を感じとる】、人と人との関係性【病棟の人間関係を感じとる】、仕事の厳しさ【病棟の雰囲気のなかで仕事の厳しさを感じとる】、自分に対する態度や姿勢【病棟全体から新人に対

する態度や姿勢を感じとる】や自分と周囲の人との関係性【新人である私と周囲の人との人間関係を感じる】そして、病棟トップが病棟全体に影響していること【病棟トップが病棟全体に影響しているのを感じる】を認知していた。また、新人期間である一年を通して病院や病棟へのイメージの変化【病院・病棟に対するイメージは変化する】も感じていた。これらは、実際の状況をありのままに語ったり、その状況から感じとった肯定的・否定的な感情も併せて語ったりしていた。

表1 自分の周囲の状況認知

- 1) 病棟全体の雰囲気の中で自分の居心地を感じとる
- 2) 病棟の人間関係を感じとる
- 3) 病棟の雰囲気の中で仕事の厳しさを感じとる
- 4) 病棟全体から新人に対する態度や姿勢を感じとる
- 5) 新人である私と周囲の人との人間関係を感じる
- 6) 病棟トップが病棟全体に影響しているのを感じる
- 7) 病院・病棟に対するイメージは変化する

表2 乗り越え行動

- A 課題達成行動
  - 1) 自分で調べる
  - 2) 周囲に聞く
  - 3) 仕事を覚えるために努力する
  - 4) 苦手な人を避ける
- B 感情処理行動
  - 1) 悩みや辛い思いを話す
  - 2) 同じ立場の友達と分かち合う
  - 3) 仕事以外の楽しみで気晴らしをする

表3 乗り越えのパワー

- A エネルギーを周囲からもらう
  - 1) 倒れたり落ちこんだりしないよう支えてもらう
  - 2) 目標や道標とする
  - 3) 認めてくれたことが動機付けになる
- B 感情処理行動
  - 1) 気持ちを切り替える
  - 2) 自分の仕事を意味づける

表4 新人が感じとった自分の成長を左右する指導力や指導体制の要素

- 1) 指導体制(システム)
- 2) 指導者：先輩・プリセプター
- 3) 指導力
- 4) 指導方法
- 5) 指導への捉え方

### 1)病棟全体の雰囲気の中で自分の居心地を感じとる

新人からは、配属された病棟全体の雰囲気を感じとり、新人としての居心地について語られた。病棟は自分にとって<安心して働ける>、<明るくて働きやすい>、あるいは<病棟の人間関係が悪くて働きにくい>のように感じとっていた。また、漠然とした雰囲気として<温かい雰囲気がある><自由に話し合える雰囲気がいい>と感じとるものもあった。

### 2)病棟の人間関係を感じとる

<人間関係の心地よさを感じとる><仕事をする上での人間関係を感じとる>など、病棟での人間関係が語られた。

### 3)病棟の雰囲気の中で仕事の厳しさを感じとる

今まで経験したことがない技術や疾患など初めてのことばかりの中で、<配置された病棟のきつさや緊張を感じとる><仕事に対する怖さを感じとる><病棟で働くことは大変だと思う>など様々な仕事に対する厳しさを感知していた。

### 4)病棟全体から新人に対する態度や姿勢を感じとる

自分が新人としてどう扱われているのか、育てられようとしているのかを周囲の人の態度や姿勢から感じとっていた。これには<育てられる環境が違う><新人としての私が心地よい周囲の姿勢を感じる><新人が心地よいと思えない周囲の姿勢を感じる>が含まれた。

### 5)新人である私と周囲の人との人間関係を感じる

これは、新人である自分自身に周囲の人から向けられている“距離感”や“期待”を感じとるカテゴリーで、新人が自分を囲むスタッフとの間の関係が必ずしも一線にはないことや、その関係の中で自分は何をすべきかを考える様子を現していた。

### 6)病棟トップが病棟全体に影響しているのを感じる

このカテゴリーには、病棟トップの存在を新人なりに感じとっているもの、トップが全体に影響していることを、スタッフを通して間接的に感じとっているもの、あるいはトップ自身を客観的に評価し、トップの存在や力量や影響力自体を評価しているものが含まれた。

## 7)病院・病棟に対するイメージは変化する

新人は、様々な経験を経て、病棟や病院に対するイメージが徐々に変わっていったことを語っていた。これは、新人としての時期を乗り越えて、ポジティブな言葉で大きな心境の変化を語ったカテゴリーであり、<少しずつイメージがよくなった><働きたい病棟ではなかったけどよかったと感じる>の2つのサブカテゴリーが含まれた。

## 4. 乗り越え行動

### A. 課題達成行動

新人は、自分の周囲の状況を認知し、状況に適応する課題達成のための行動を起こしていた。仕事を早く覚えていくために、【自分で調べる】【周囲に聞く】【仕事を覚えるために努力する】など積極的な行動をとることが語られ、人間関係に関しては、【苦手な人を避ける】という回避的な行動をとることが語られた。

#### 1)自分で調べる

【自分で調べる】という行動には、<わからなかったことを調べる>のように、わからないことに遭遇してから調べる場合と<事前に処置や患者の情報を調べておく>のように予測できる範囲で、事前に調べておくという場合の2つのタイプがあった。

#### 2)周囲に聞く

【周囲に聞く】という行動には、<何でも誰でもすぐに聞く><調べても分からないことを聞く><事故を起こさないように聞く>の3つのタイプがあった。新人が心地よいと感じる病棟では何でも気軽に聞くという行動がとれると語られ、聞くという行動を起こすための要因としては、調べても分からない場合や安全確認が必要な場合であった。

#### 3)仕事を覚えるために努力する

新人が仕事を覚えていくための行動としては、<先輩を見ながら学ぶ><経験しながら慣れていく>が語られた。また、仕事を遂行するためには、<周囲に溶け込む>ことや<同期が指導されたことを自分に活かす>などの努力が必要であると感じていた。さらに、<与えられた課題に取り組む>ことで仕事を確実なものにしていく様子が見られた。

#### 4)苦手な人を避ける

人間関係に対する課題達成行動としては、積極的な行動は語られず、“受け流す”“患者に救いを求める”“嫌な人を避ける”など回避的な行動が語られた。

### B. 感情処理行動

新人は、心地よいと思えない状況の中で生じた感情に対して、【悩みや辛い思いを話す】【同じ立場の友達と分かち合う】【仕事以外の楽しみで気晴らしをする】などの感情を安定させるための行動をとっていた。ここでの語りのほとんどは、居心地の悪さを感じとっている同一の病院・病棟から発せられているのが特徴であった。

#### 1)悩みや辛い思いを話す

新人のほとんどは、“話す”ことで、辛さの感情を整理していた。そして、話す内容によって、同僚、プリセプター、学生時代の友人や親を選択していた。

#### 2)同じ立場の友達と分かち合う

新人同士で立場が類似している場合は、辛さを一方的に話すだけでなく、お互いの辛さに共感し、分かち合うことで、辛さが軽減されていた。

#### 3)仕事以外の楽しみで気晴らしをする

仕事上で生じた感情を処理するために、あえて仕事と無関係な状況に身を置いて、気分転換を図っていた。

## 5. 乗り越えのパワー

### A. エネルギーを周囲からもらう

新人を取り巻く周囲の人々は、新人の気持ちを持ちこたえさせるエネルギーとなっており、“支えてもらう”や、気持ちを引き上げるような原動力としての“目標や道標とする”“動機付けになる”など、周囲の人々が新人に対して意識的・無意識的に作用していると語られた。

エネルギーを周囲からもらうには、【倒れたり落ちこんだりしないよう支えてもらう】【目標や道標とする】【認めてくれたことが動機付けになる】の3つのカテゴリーが抽出された。

#### 1)倒れたり落ちこんだりしないよう支えてもらう

新人は、自分を取り巻く周囲の人々の作用によって、落ち込んだり、萎えたり、あるいは、落ち込まないよう気持ちを持ち上げ、持ちこたえる力となっていた。

これには、<心の抛り所として同期で互いに支えあう>のように、互いに支えあう存在である同期から得られるものと、<プリセプターが支えてくれる><スタッフが支えてくれる><同性の看護師が支えてくれる>のように、同じ病棟の経験のある先輩として頼れる、寄りかかれるという2通りの支える力があつた。

#### 2)目標や道標とする

新人は、身近にいる先輩看護師の存在によって、目標が明確化されたり、引き上げる力として影響を及ぼされていた。

#### 3)認めてくれたことが動機付けになる

新人は、自分以外の他者の肯定的評価を周囲に認められたと感じ、次の目標に向かう動機付けとして受けとめていた。

### B. 自己の内面を変化させる

新人が、苦しい・辛い状況の中にあつても、意識的に自分の感情を前向きに、発展的に変えていき、職場環境に適応していくために自分自身の気持ちを変化させていく力として語られていた。このカテゴリーには、【気持ちを切り替える】【自分の仕事を意味づける】の2つが抽出された。

#### 1)気持ちを切り替える

新人が、意識的に感情を前向きにしたり、過去の経験を活かしたり、経済的な事情などにより何らかの理由づけなどをしながら、負の感情を何とか前に向けようとコントロールする自助的な作用として語られていた。

#### 2)自分の仕事を意味づける

このカテゴリーには、看護専門職としての誇りや自負心が、仕事をしていく上での積極的な心持ちになっていることが語られており、同時に看護師としての意味も見出していた。

## 6. 新人が感じとった自分の成長に左右する指導の要素

新人は自分の成長を感じとるとき、一年の振り返りのなかで自分の成長に左右するものとして、指導に関するいくつかの要素を語った。それは、【指導体制(システム)】【指導者：先輩・プリセプター】

【指導力】【指導方法】【指導の捉え方】の5つであつた。これらの要素は、肯定的・否定的な両極を持って語られたものがあり、よい指導の要素と感じとれるものもあるが、ある状況の中では好まない指導、悪い指導と感じとれるものであつた。すべての要素について両極が列挙されたことはなかったが、両極があつた要素については、それらが、体験の中でどう感じとれたかによって分離された。以下にその要素を、列挙する。

### 1)指導体制(システム)

指導体制の要素は、頼りにしているプリセプターが勤務体制のなかで一緒にシフトにならず、実際には直接指導がよいタイミングで受けられないため、悪い体制だと感じて語ったものや、プリセプター以外のスタッフに指導を受けることがあるときに、プリセプターから他のスタッフに情報が伝わっ

ていないと感じ、連携の悪さとして語ったものである。

## 2)指導者：先輩・プリセプター

指導者とは、指導を受ける人について語られたものから抽出できたもので、“プリセプター”およびそれ以外の“先輩”とが挙げられた。必ずしもよい例だけでなかったが、一年を振り返って良い指導を中心に語れたことは、自分の成長を促してくれたことに感謝の気持ちが表されているようでもある。病棟トップに対する厳しい評価的な目線で語ったのに比べると、よい評価が圧倒的であり、身近なスタッフに対しては感謝の気持ちのほうが強いことが伺える。語りの例を見ると、自分を助けてくれた先輩やプリセプターが持つトップの評価が刷り込まれている可能性も否定できない。

## 3)指導力

指導力の要素は、前項に挙げた指導者としての先輩やプリセプターの力量を評価する語りとして抽出できた。先輩の力量に比べれば、プリセプターの力量は、直接自分自身の課題達成と関係するために、的確に厳しく評価している傾向があり、先輩の力量は、直接関わってくれた人に限定して語られ、よい先輩だけに注目し、先輩一人一人のよさとして評価されていた。

## 4)指導方法

指導方法の要素は、指導内容を様々に評価した語りから抽出された。指導方法への評価は、相対的によい指導であるものと、悪い指導であるものは分離して語られる傾向があった。

## 5)指導への捉え方

指導への捉え方の要素は、ここまでに記述した指導に関する4種類の要素を、自分なりにどう受けとめることができたのかを語ったものである。これには、「指導への希望」と指導されたことが最終的には教えられたことの意味があとになって分かった「指導の捉え方の転換」とが含まれた。

# IV. 考察

## 1. 新人を迎えるための病棟の土壌

新人の乗り越えのプロセスには、「職場の雰囲気」や「人間関係」が大きく影響し、ある病棟に特化して厳しい周囲の状況を感じ、強い乗り越え行動を綿々と語ったものがある一方で、乗り越えるという体験自体がほとんどなかったと語ったものがあった。このことは、新人を迎える病院や病棟の新人教育のあり方や風土作りについての示唆を与えている。よい風土を感じとり、心地よいと感じられる人間関係の中で新人としての体験をしたものは、感情処理にエネルギーを費やすことなく、自己成長のために自ら努力することができると思われる。

病棟風土は、即座に育まれるものではない。新人が成長を遂げられるために必要な風土や、そこに影響する人間関係やトップの力量について、新人を迎える前に評価するシステムが考慮され、新人を迎える土壌を作る努力も必要であろう。当事者努力には限界がある。チームワークを活用できるような人間関係の形成が新人を迎え入れる最低限の土壌として必要であろう。

## 2. 新人自身の成長を育むもの

新人の乗り越え行動からは、新人としての努力の様子が明確に語られた。そして、それを強化したものが、よいモデルの存在、経験の量、課題の提示、自己効力感などであった。

よいモデルは、語った新人によって、プリセプター、スタッフ、病棟トップであり、新人は、周囲のスタッフから見守られる立場だけではなく、先輩看護師を新人の視点で評価している。先行研究でも、新人は、実践能力に優れたエキスパートナースを高く評価し(宮脇,2005)、新人が専門職者としての態度を確立していくためには、見習うべき看護師の存在が必要だとしている(森ら,2004)。新人のよいモデルとなれるような看護実践をしていくことがよい指導にもつながることになると言えよう。

業務志向型の新人は、目標を明確に語るができず、外に向けてストレスを発散するにとどまる乗り越え行動をとるのが特徴であり、課題達成行動が十分に行われていなかった。このタイプの新人教育では、少なくとも一年以上の長いスパンで、個別に目標設定していけるプランも必要となろう。

努力すれば自分で達成できる課題があると、周囲との相互作用から能力を獲得し、次第にその水準

が引き上げられていく(Вьготский,2003). それによって、新人は繰り返し努力し、生き生きとそれらを語ることができた. いわゆる自己効力感が課題達成を繰り返しの中で発揮されるといえる。

どのような職場にあっても“苦しい”“辛い”状況は少なからずある. そのような状況の中でも、新人は体験した出来事に意味を見出し、一年後には看護師としての成長を自覚し、自分の存在価値を見出していた. 新人の離職が多いということは、一年間の中で誇りや自負心が傷つけられているかもしれないし、自分なりの意味や存在価値を見失ってしまっているかもしれない. そのような、“苦しい”“辛い”時に少しでも自己効力感を高められるような関わりが必要ではないだろうか.

### 3. 新人が仕事に向かう姿勢

語りの中では、独特の新人感—すなわち新人であるということの自覚や、新人たるものどうあらねばならないという覚悟や姿勢がみられた. これは、乗り越えのパワーとして抽出され、乗り越えのプロセスを左右していた. 「新人だからできなくて当たり前」と考えて病棟にいるのか、「新人扱いされないように一人前にならなければいけない」と考えて毎日の業務を行うのかでは、新人である本人の重圧感が大きく異なる. こうした感情を初期の段階で捉えていくことで、同じ課題を与えられても感情的な苦しみを抱えて進むことを少なくとも避けられるし、本来の自己成長のための行動にエネルギーを注ぐことができるだろう.

### 4. 苦悩を抱える新人のフォロー

新人は、すでに人間関係が出来上がっている集団の中に、新たな異分子として身を置くことになる. 新人は、そうした新しい環境の中で距離を感じとりながら、なじむための努力をしていた. 見張られたり、子守をされると感じとるような病棟の空気を、新人は指導の端々に感じ、新人である前に人間としての自尊心が傷つけられている. 自尊心の低下は悪循環を招き、苦痛への対処を妨げ、リアリティショックからの回復を妨げる(水田 b,2004). 新人を迎える姿勢や態度によっては、「孤独感」や「距離感」「理解してもらえていない」「自分は看護師でなくて新人さん」と語られたような心理的負担へと結びついていく. 先輩看護師の受け止めは新人にとって重要な支援(西田,2006)であり、受け止められていると感じられることがより重要になる.

新人が抱える苦悩として予測されるものに、①リアリティショックの強い 5, 6 月期における感情の落ち込み、②夜勤開始による急激な責任の負荷、③突発的な出来事を体験したあとの自信の喪失などがある. 前者の二つは、すべての対象が語る落ち込みであり、突発的な出来事のあとの自信の喪失は、いわゆる状況危機であり、様々な出来事が落ち込みの原因になっていた. 出来事の例は、薬剤投与に関するミス、患者の死などである. 体験後の対応によっては、長期にわたって感情の落ち込みを引きずらせる. 落ち込む新人のメンタルケアを病院・病棟の誰が担うのが課題である.

### 5. 新人の適応を促進したと考えられる支援

**1)指導体制**: 新人の指導体制としては、プリセプター制の導入が一般的であり、おおむねプリセプターは、卒後 2~3 年の看護師が選ばれていた. 年齢や看護ケアのレベルが近いプリセプターは身近に感じられ、頼りになる存在として認識し、慣れない職場や仕事に適応していくための重要な存在となる. 特に、新人にとって、乗り越えのパワーとなったプリセプターの指導には、日々の指導そのものもあるが、感情的な落ち込みを支えるような「悩みを聞く」という行為が含まれていた. その行為は公式的・非公式なものが含まれ、非公式なものが事のほか乗り越えのパワーに繋がっていた.

また、プリセプターを囲む先輩看護師の存在や連携も重要な要素であった. 現実の臨床の勤務体制では、新人はプリセプターにだけ指導を受けるのではなく、プリセプターが不在の時は、必然的に他のスタッフが新人の指導を担当することになる. プリセプターとスタッフ間の情報交換ができていないと新人に十分な指導が行えないことが考えられる. また、プリセプターの多くはまだ看護経験が浅く、新人はプリセプターの看護技術の未熟さや指導の力量の不足を感知していた. 従って、プリセプターに対する周囲の十分な支援が必要である. 連携することで、他の病棟のスタッフがそれぞれに持つ優れた看護技術や看護観に触れることは新人の適応が促進されると考えられ、チーム全体での指導体制を検討する必要があるだろう.

**2)新人が感じとった新人に対する態度や姿勢**:新人は、「育てようとしてくれる」「一緒に考えてくれる」「尊重してくれる」などを心地良いと感じていた。このようなサポート的な雰囲気は新人の重要な精神的支援となりうる(久留島,2004)。逆に、「事務的である」「新人を見張る」態度を受けとる場合は、新人と先輩看護師との隔たりを大きく感じさせ、適応を阻害する因子であると考えられる。

新人に対する態度や姿勢が、新人を同じ看護師として認め、仲間として一緒に働いていこうと受け入れてくれるような態度や姿勢であるか、あるいは新人が医療ミスを起こさないで、早く即戦力になってほしいという過剰な期待や負担をかけるような態度や姿勢であるかを、新人は敏感に感じとり、職場適応に差が生じることが考えられる。新人が職場で自分の「居場所」を見つけられること(Feldman,1981)が職場の適応には重要であると考えられる。

**3)新人が語った指導方法と適応**:新人が日々の業務に必死で取り組んでいるとき、プラスの評価をはっきりと言葉に出して、フィードバックすることは、新人のモチベーションを高め、職場への適応を促進すると考えられる。プラスのフィードバックを受けるとそれに応えようとして努力した結果、能力の伸びが見られるというピグマリオン効果(Rosenthal et al.,1968)が生じる。しかし、過度の期待は、新人を押しつぶしかねない。一人一人の特徴に応じた期待を投げかける必要がある。

## V. 終わりに

本研究は、4施設で勤務する看護師を対象にデータを収集したが、地域性や施設側の新人教育の体制が結果に影響しており、研究結果がすべての施設に当てはまるとは言い切れない。むしろ、施設ごとの風土や教育体制を評価し、特徴を認識しておくことが望まれる。また、データは、新人によって語られたものであり、当事者の主観的な内容に限定される。

本研究のデータはたくさんの意味のある語りが含まれていた。当初予想していた以上に語りの意味が豊富であったため、本稿は、目的とした職場認知と適応の最小限の範囲に限定した。ここに含まれなかった重要な語りの中には本人が自覚した自分自身の成長の認知に関するものがある。それには自分の変化を的確にとらえる新人の様子が描かれていた。これらを含めてさらに検討を続けていきたい。

改めて、本研究にご理解を示し、お休みや勤務前後の貴重な時間を面接に割いていただいた、24名の研究協力者の皆様、快くご協力いただいた各施設の方々にお礼申し上げます。

## 文献

- ・ Выготский, Лев Семенович(1935)/土井捷三・神谷栄司(2003):『『発達』の最近接領域』の理論—教授・学習過程における子どもの発達, 三学出版, 滋賀県.
- ・ Feldman, D. C., (1981): "The multiple socialization of organizational members", *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- ・ 藤原千恵子, 本田育美, 星和美, 他(2001): 新人看護婦の職務ストレスに関する研究—職務ストレス—尺度の開発と影響要因の分析—, *日本看護研究学会雑誌*, 24(1), 77-88.
- ・ 福田敦子, 花岡澄代, 喜多淳子, 他(2004): 病院に就職した新卒看護職者のリアリティショックの検討—潜在構造の分析を通して—, *神戸大学保健学科紀要*, 20号, 35-45.
- ・ 久留島美紀子(2004): 新人が先輩看護師から受けた効果的な支援, *人間看護学研究*, 3号, 39-42.
- ・ 宮脇美保子(2005), 大卒看護師1年目の体験, *日本看護教育学会誌* 15(1), 15-24.
- ・ 水田真由美 a(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と回復に影響する要因—, *日本看護研究学会雑誌*, 27(1), 91-99.
- ・ 水田真由美 b(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—, *日本看護科学会誌*, 23(4), 41-50.
- ・ 森真由美, 亀岡智美, 定廣和香子, 他(2004): 新人行動の概念化, *看護教育学研究* 1(1), 51-64.
- ・ 西田朋子(2006): 就職3ヶ月目の看護師が体験する困難と必要とする支援, *日本赤十字看護大学紀要*, 20, 21-31.



- R Rosenthal, L Jacobson (1968) : Pygmalion in the classroom, The Urban Review, 3(1), 2-32 .
- Suzuki Eiko , Itomine Ichiro, Kanoya Yuka, et al. (2006) : 大学病院の新人看護婦の早期離職に影響する因子, Journal of Occupational Health, 48(1), 49-61.
- 高島尚美, 樋之津淳子, 小池秀子, 他(2004) : 新人 12 ヶ月までの看護実践能力と社会的スキルの修得過程 新人の自己評価による, 日本看護学教育学会誌, 13(3), 1-17.