

新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート

大川貴子¹⁾ 室井由美²⁾ 池田由利子²⁾ 五十嵐文枝²⁾ 市川和可子³⁾ 大藪七重³⁾
佐藤るみ子⁴⁾ 木村英子⁵⁾ 鈴木千衣⁶⁾

Novice Nurses' Recognition on the Supports that Receive from Senior Nurses

Takako OHKAWA¹⁾ Yumi MUROI²⁾ Yuriko IKEDA²⁾ Fumie IGARASHI²⁾
Wakako ICHIKAWA³⁾ Nanae OZONO³⁾ Rumiko SATO⁴⁾
Eiko KIMURA⁵⁾ Chie SUZUKI⁶⁾

<Abstract>

This paper is intended to describe novice nurses' recognition of the supports they receive from senior nurses. We collected data from 23 nurses with semi-structured interviews, and the data was analyzed using a qualitative-inductive method.

Findings that emerged from the data are as follows. The novice nurses were given feelings of "instilled energy" (which is "a rise in motivation"), "feelings of self-affirmation", "feelings they are able to make progress," and so on. They "lost energy" (which is "a decline in motivation"), had "feelings of negative self image," "feelings they are stagnating" and so on depending on "interactions (being able to step up)," and "the relationship (being able to ask, express, and discuss)," with senior nurses.

Besides the novice nurses' feelings of "instilled or lost energy" being influenced by interactions and relationship with senior nurses, findings suggest that "the soil or the characteristics of the work place" also play a role. In order to develop interactions that instill energy into novice nurses, it is suggested that senior nurses need assessment abilities, communication abilities, and a strong commitment to the profession of nursing.

<抄 録>

新卒看護師は先輩看護師のどのような関わりをサポートと認識しているのかを明らかにしようと、23名の新卒看護師を対象に半構成的面接を行い、質的帰納的に分析した。その結果、新卒看護師は先輩看護師からの『<出来るようになる>ための関わり』および先輩看護師との『<聞ける><言える><話せる>関係』によって「やる気の高まり」

- 1) 福島県立医科大学看護学部 心理社会看護学部門 精神看護学領域
- 2) 財団法人竹田総合病院 看護部
- 3) 聖路加看護大学大学院看護学研究科 博士前期(修士)課程
- 4) 元福島県立医科大学看護学部 心理社会看護学部門 精神看護学領域
- 5) 福島県立医科大学看護学部 家族看護学部門 母性看護学領域
- 6) 福島県立医科大学看護学部 生態看護学部門 小児看護学領域

Key words : novice nurse, supports, continuing education in nursing, in-service education

キーワード：新卒看護師，サポート，看護継続教育，院内教育
受付日：2003.10.20 受理日：2003.12.5

「自己肯定感」「成長の実感」といった『エネルギーの注入』を感じたり、あるいは「やる気の低下」「自己否定感」「成長の停滞感」といった『エネルギーの喪失』を感じたりしていることが明らかとなった。さらに、新卒看護師の『エネルギー注入/喪失』には『出来るようになる』ための関わり』『聞ける』『言える』『話せる』関係を支えている職場環境やシステムといった『土壌：働いている場の特性』が関連していた。新卒看護師にエネルギーが注入される関わりをするためには、先輩看護師のアセスメント能力や、コミュニケーション能力、そして看護へのコミットメントが必要であることが示唆された。

I. はじめに

今日わが国においては、入院日数の短縮化が進むと同時に、入院患者の重症度は高くなり、一般病棟においても高度な看護技術が要求されている。一方、基礎看護教育では1989年と1996年の2度にわたるカリキュラム改正に伴って実習時間は大幅に減少し¹⁾、新卒看護師の臨床能力低下が問題視され、卒後臨床研修の必修化の提言も出てきた²⁾。

このような状況において、各施設では新卒看護師を対象とした研修プログラムを組んだり、プリセプター制を導入したりするなど、様々な取り組みを行なっている。組織的な取り組みに加えて、先輩看護師は日々の勤務の様々な場面で新卒看護師の指導やフォローにあたっており、新卒看護師が一人前の看護師になっていく過程には、先輩看護師からのサポートが大きく影響していると考えられる。

先輩看護師は新卒看護師に対して成長を促し、より効果的に関わりたいと考えているが、実際にどのような関わり方が新卒看護師にとって有効であり、サポータティブであるのかは明確ではない。今日までに新卒看護師に関する研究は多く行われているが、新卒看護師の看護実践能力の習得度や、職場適応状況、プリセプターシップ導入に関する論文が多く、新卒看護師が先輩看護師から受けているサポートに関しては、職場適応に関する研究の一部として触れられていたり³⁻⁶⁾、新卒看護師と先輩看護師の相互関係に焦点を当てた研究⁷⁻⁸⁾において検討されているに留まっていた。

このようなことから、1999年に本研究メンバーのうち臨床で実際に新卒看護師の指導にあたっている看護師が中心となって、新卒看護師は先輩看護師からどのようなことに関して、どのようなサポートを受けていると認識しているのかを明らかにするために、質問紙による調査を行なった⁹⁾。その結果、「統一性のある指導」や「根拠性のある指導」はあまり受けていないと認識している新卒看護師が存在していることや、「共に」「一緒に」「ゆっくり」という関わり方をサポータティブであると感じてい

る新卒看護師が多いことが明らかとなった。しかし、先輩看護師側が質問項目を構成した調査紙による研究には限界があり、新卒看護師自身にとって本当にサポートとなる先輩看護師の関わりとは何かを十分に明らかにすることはできなかった。

そこで、新卒看護師は先輩看護師のどのような関わりに対してサポートを受けたと認識しているのかを明らかにすることを目的に、新卒看護師の就職後1年間の体験に焦点を当てた面接調査を行った。

II. 研究方法

1. 用語の定義

本研究では“サポート”を「他者が行なってくれたことに対して、受け手が助けになると感じていること」と定義する。

2. 調査対象

福島県内の総合病院3病院に勤務する、2000年4月に新卒で就職した看護師23名を本研究の対象とした。

3. 調査時期

2001年3月～4月

4. 調査方法

1) 調査依頼方法

最初に各病院の看護部に研究の趣旨を説明し、研究協力を依頼した。同意が得られた病院に対して、対象となる看護師の人数分の依頼書と、研究協力の可否を記入してもらうための返信用葉書を、看護部を通して配布した。同意を得られた対象者には、直接電話にて面接の日時を相談し、決定した。

2) データ収集方法

データ収集は半構成的面接法を用いた。対象者1名に対して、研究者1～2名で面接を行った。面接は個室で行い、面接内容は対象者より許可が得られた場合、テープレコーダーに録音した。録音の許可が下り

なかった場合には、その場でメモをとり、面接終了後直ちに面接内容を記録した。

面接では、就職後1年を振り返り、先輩看護師からサポートを受けたなと感じた場面や、逆にサポートを受けられなかったと感じた場面、さらにどのようなサポートを望んでいるかについて語ってもらった。加えて、年齢、勤務している病棟、教育背景について尋ねた。

5. 分析方法

分析は、グラウンデッド・セオリー・アプローチの分析手法を参考に、面接の逐語録および面接時の記録をデータとして、質的帰納的に行った。

逐語録、面接記録を丁寧に読み、新卒看護師は先輩看護師のどのような行為や態度をサポートと受け止めているのかに焦点を当てて、データをコード化し、さらにカテゴリー化を行った。また、新卒看護師にとってサポートとなり得るか否かに影響を与える要因についても、コード化、カテゴリー化して、それらの関連性について検討を行った。

6. 倫理的配慮

対象者には研究の趣旨を書面にて説明し、研究協力の

可否は所属病院の看護部を介さず、返信用葉書にて直接研究者宛に回答してもらうようにし、対象者の自由意志によって研究協力の選択ができるよう配慮した。また、対象者と同じ施設に勤務する研究者が面接を行うことがないようにし、対象者のプライバシーの保護を図った。面接内容の録音は対象者の同意が得られた場合のみ行い、面接途中でも中止できることを説明し、対象者の意志を尊重した。研究結果を発表する場合には、個人が特定できないよう配慮した。

なお、本研究は、福島県立医科大学看護学部倫理委員会の審査を受け、承認された。

III. 結 果

1. 対象者の概要

対象となった新卒看護師23名は、女性が20名、男性が3名であった。年齢は22～27歳で、平均年齢は22.8歳であった。面接当時所属していた部署は外科系の病棟に勤務する者が多く10名(43.5%)、次に産婦人科病棟が5名(21.7%)であった。教育背景は、3年課程の専門学校卒業生が17名(73.9%)、4年制の大学の卒業生が2名(8.7%)、3年課程の専門学校を経て、助産師学校を卒業した者2名(8.7%)であった(表1参照)。

表1 対象者の属性

n = 23

		人 (%)
所 属	内科系病棟	4 (17.4)
	外科系病棟	10 (43.5)
	産婦人科病棟	5 (21.7)
	手術室	2 (8.7)
	外来	2 (8.7)
教 育 背 景	4年制大学	2 (8.7)
	短大(3年課程)	1 (4.3)
	専門学校(3年課程)	17 (73.9)
	専門学校(2年課程)	1 (4.3)
	専門学校(3年課程)+助産師学校	2 (8.7)

2. 新卒看護師のエネルギー注入／喪失に関連する要因

新卒看護師は、先輩看護師からの『〈出来るようになる〉ための関わり』、および、先輩看護師との『〈聞ける〉〈言える〉〈話せる〉関係』によって、エネルギーが注入されたり、逆に喪失したりすることが明らかとなった。さらに、新卒看護師のエネルギー注入／喪失には、

『〈出来るようになる〉ための関わり』『〈聞ける〉〈言える〉〈話せる〉関係』を支えている職場環境やシステムといった『土壌：働いている場の特性』が関連していた(図1参照)。

新卒看護師は、先輩看護師からサポートを受けたと認識した体験を次のような言葉で語っていた。「楽になった」「安心した」「孤独やプレッシャーから解放された」といった『解放感・安定感』、「希望が見えてきた」「方向

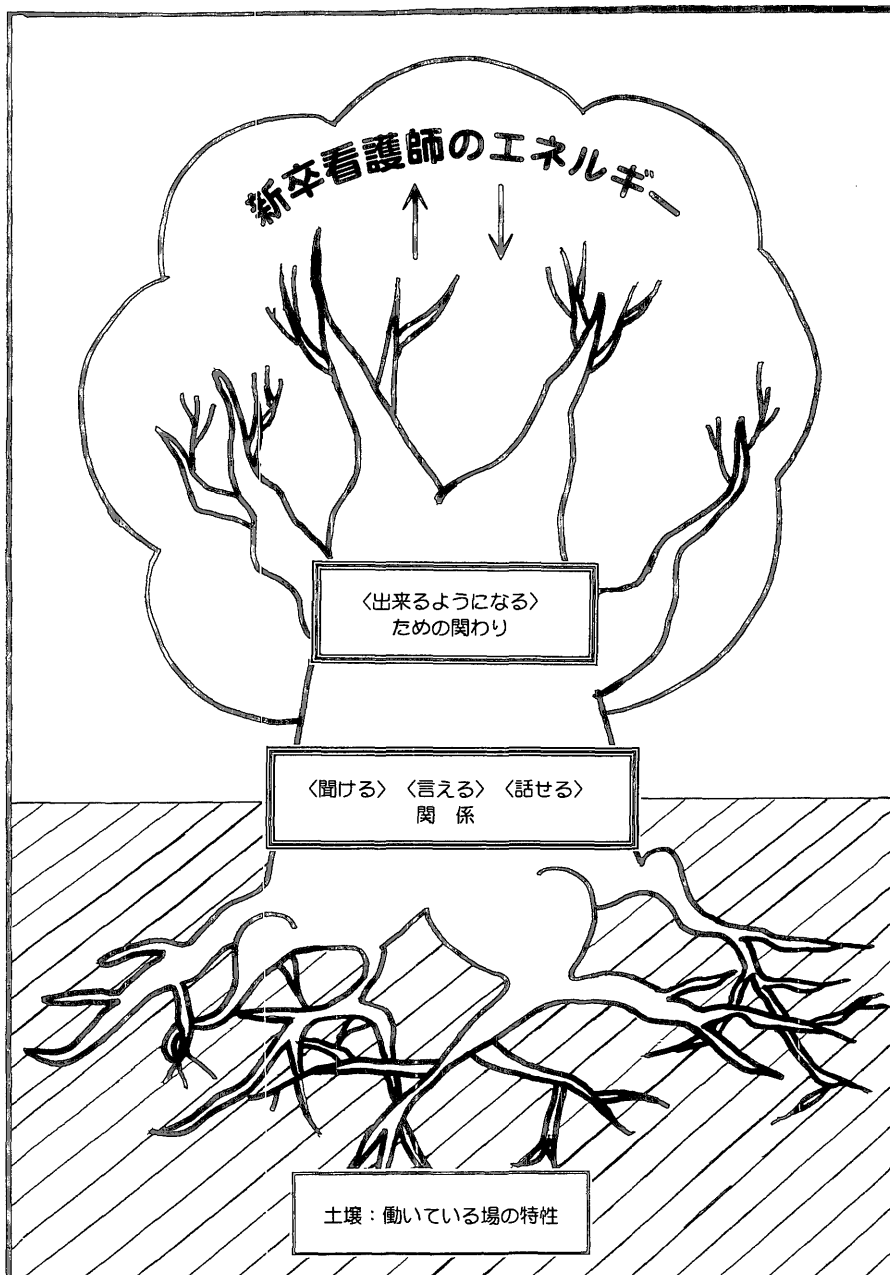


図1 新卒看護師のエネルギーの注入／喪失に関連する要因：“樹木モデル”

性がみえてきた」「道が開けた」といった【先の見通し】、「大きな壁を乗り越えられたと思う」「達成感がでてきた」「自信がもてた」といった【自己肯定感】、「やる気がでてきた」「頑張ろうと思った」「前向きな気持ちになった」といった【やる気の高まり】、「伸びていることを実感した」「判断ができるようになった」といった【成長の実感】、「勉強になったと思う」「学びの深まりを感じる」といった【学びの価値付け】、「働く意味が見いだせた」「仕事が楽しくなった」といった【仕事の価値付け】、「心強く感じた」「助けられていると感じた」といった【先輩からの支えられ感】である。上記のように感じられた体験を『新卒看護師のエネルギーの注入』とカテゴリー化した。

一方、先輩看護師から十分なサポートを受けられなかったと認識している体験は、「不安を感じた」「戸惑った」「混乱した」「悩んだ」「困った」といった【不安／戸惑い】、「心細く感じた」「寂しかった」「切なくなった」といった【孤独感】、「悲しくなった」「辛くなった」といった【悲愴感】、「自信をなくした」「自分が嫌になった」といった【自己否定感】、「自分の成長が見えない」「どの程度成長すればいいかわからない」といった【成長の停滞感】、「やっていけないと思った」「モチベーションが下がった」といった【やる気の低下】、「恐怖を感じた」「悔しいと思った」「納得がいかないと思った」といった【先輩への反感・不信感】、という形で語られていた。このような体験を『新卒看護師のエネルギーの喪失』とカテゴリー化した。

3. <出来るようになる> ための関わり

新卒看護師が、看護師として行わなければならないことを習得していくプロセスには、先輩看護師が様々な関わりを持っていた。そして、その関わり方によって、新卒看護師はエネルギーが注入されたり、喪失したりしていることが明らかとなった。

表2に示すように、<出来るようになる> プロセスにかかわる先輩看護師の関わりには、患者への日常生活の援助、治療や検査など診療の介助、患者や医療チームメンバーとのコミュニケーションなど、看護師が身につけていかなければならないあらゆる事柄に共通する基本的な関わり方と、習得しなければならない事柄によって特徴的な関わり方があった。

『基本的な関わり方』としては、【新人看護師への尊重】【注意の仕方】【やり方の示し方】【経験する場の提供】が挙げられる。【新人看護師への尊重】では、“新卒看護師のできていることは、認める・誉める・任せる”ことによって、新卒看護師は自信がもてたり、やる気が高まったりした経験を語っていた。また、“急かされる”

“矢継ぎ早に質問される”ことによって混乱を生じ、落ち込んでいくという場面が語られていた。【注意の仕方】では、“新卒看護師の言い分を聞かず”“頭ごなしに叱る”ことに対して、納得がいかないという思いを持った経験や、“患者の前で注意をする”といったことに対して反発する思いが語られていた。【やり方の示し方】では、“具体的に示す”“根拠を示す”“自分の経験を押しつけない”“やり方を統一する”といったことが、新卒看護師のサポートにつながっていた。また、新卒看護師がまだ経験していないような場面には、先輩看護師の方から声をかけ一緒に連れて行くなど【経験する場の提供】もサポートとなっていた。

【データ】 <新卒看護師ができていることは、認める・誉める・任せる>

新卒看護師：やっぱり、新人なりに、まあ、足りないとは思いますが、やってきたこと、予習してきたことをわかってくれるような、そういう対応をしてくれるような先輩、そういう人は、なんか認められているような感じがして、頑張っていることを認めてくれる…

面接者：具体的にはどのような場面で、先輩から認められているなあと感じましたか？

新卒看護師：看護技術をする時に任される。呼吸器を使っている患者さんをタッピングとかバイブレーターとかする時、末梢から中心にとか、ありますよね。ああいうのも（先輩看護師から）「やり方わかるよね」って言われて、（私が）「末梢から中枢ですよ」って言うのと、「そう、そう、そう」とかって言って…。

『習得すること別の特徴的な関わり方』としては、検査時の介助など【手技の取得】の際には「①手本をみせる・②傍らで見守る・③独り立ち」といった“ステップを踏ませる”ことが重要となっており、多くの対象者がこのことによって技術習得ができるようになったと語っていた。逆にこのステップを踏まず、一度も見たことがない処置の介助を一人で行うように言われた際の戸惑いを語った新卒看護師もあった。【コミュニケーション方法の習得】というのは、患者や家族とのコミュニケーションのみではなく、医師とのコミュニケーション方法も含

表2 〈出来るようになる〉ための関わり

基本的な関わり方	新卒看護師への尊重	新卒看護師のペースを尊重する／急かせない
		新卒看護師ができていないことは、認める・誉める・任せる
		新卒看護師の行ったことを一つ一つ丁寧に確認する／ “あれやった？” “これやった？” など矢継ぎ早な質問攻めにしない
	注意の仕方	頭ごなしに叱らない／新卒看護師の言い分を聞く
		新卒看護師を患者の前で注意しない／ 場を移してから問題点を指摘する
	やり方の示し方	具体的な方法を示す
		根拠を示して説明する
		一つの方法を示す時には“自分が採用しているやり方”として示す／ 自分の経験的なやり方を押しつけない
		先輩看護師がそれぞれにバラバラなことを言わない／ やり方を統一する
	経験する場の提供	新しいことを経験できる機会を提供する
繰り返し経験できるよう機会を提供する		
特徴的な関わり方 習得すること別の	手技の習得	ステップを踏ませる：①手本を見せる・②傍らで見守る・③独り立ち
	コミュニケーション 方法の習得	モデルを示す
	“流れ”の習得	シミュレーションを行っておく 実際の場面で、進行に合わせながら次に行うべきことを端的に指示していく

まれている。この場合には、先輩自らが新卒看護師の前で話してみせるといった“モデルを示す”ことによって、コミュニケーション技術が習得されるという経験が語られていた。また、『“流れ”の習得』というのは、申し送りの方法や急変時の対応の仕方といった一連の流れを習得することが必要な場面のことを指す。流れの習得が必要な場合には、事前に先輩看護師がどのような順番で何をしたら良いかを伝え、新人看護師がイメージの中でその手順を踏めるような場を持つ“シミュレーション”の実施と、実際の場面では側において“次に行うことを端的に指示していく”という二種類の関わり方がサポートになったと語られていた。

4. 〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係

前述した『〈出来るようになる〉ための関わり』に並んで、新卒看護師のエネルギーの注入や喪失に関係していたのが、先輩看護師との『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』である。先輩看護師に対して、自分の思いや考えを言えたり、分からないことや疑問に感じていることを聞けたり、話し合いができたりするような関係ができることによって、新卒看護師はエネルギーが注入されていた。逆にこの関係ができないと、孤独感や悲哀感などを感じ、エネルギーの喪失を体験していた。

先輩看護師と新卒看護師との間の『〈言える〉〈聞ける〉

る〈話せる〉関係』には、先輩看護師の特性やアクションと共に、新卒看護師自身の特性やアクションが関係しており、さらに新卒看護師の相談窓口を明確にしておくことや、一緒になる機会があることなど、両者の接点が関与していた（図2参照）。

1) 先輩看護師の特性（表3参照）

〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り易い先輩看護師の特性として、【“仲間”になりやすい存在】【仕事の“できる”存在】【母親的な存在】というカテゴリーが抽出された。【“仲間”になりやすい存在】というの

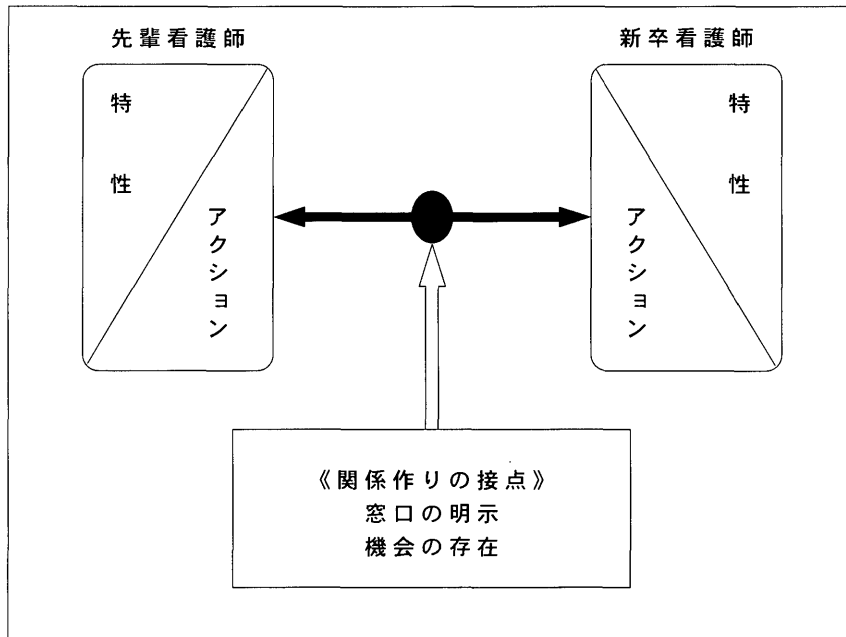


図2 〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係

表3 〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を『作り易い』先輩の特性・『作り難い』先輩の特性

関係を『作り易い』先輩の特性	関係を『作り難い』先輩の特性
<p>〈“仲間”になりやすい存在〉 年齢が近い・同性である・同窓生である・性格や価値観が似ている・趣味が同じ</p>	<p>〈属性的隔たり〉 年齢が離れている</p>
<p>〈仕事の“できる”存在〉 自ら率先して、きちんと仕事をする・論理的である・自ら勉強している・周囲の意見も聞きながら、自分の意見もきちんと言う</p>	<p>〈感情のノン・コントロール〉 感情的になる・気分の変動が激しい</p>
<p>〈母親的な存在〉 面倒見がいい・甘えやすい・何でも言っている雰囲気がある</p>	<p>〈近寄り難さ〉 威圧的・怖い表情・緊張感を高める雰囲気</p>
	<p>〈“非協動的態度”〉 忙しく仕事をする・自ら仕事をしようとしなない・一方的な物言いをする</p>

は、2年目3年目の先輩といった年齢の近さや、男性看護師の場合同性であるといった属性による共通性と、性格・価値・趣味など内面的な共通性の両者から“近さ”を感じる存在のことである。一方年齢の離れた先輩でも、率先して仕事や勉強をし、論理的で、自分の意見をきちんと言えらるような【仕事の“できる”存在】に対しては、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り易いと捉えられていた。さらに、面倒見のいい、甘えやすい雰囲気をもった【母親的な存在】も、このような関係を作りやすい先輩と認識されていた。

逆に、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り難い先輩看護師の特性として、【属性的隔たり】【感情のノン・コントロール】【近寄り難さ】【“非協力的態度”】というカテゴリーが抽出された。なお、【属性的隔たり】というのは年齢が離れていることを指すが、新卒看護師は年齢が離れていることのみから〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り難いと述べているわけではなく、それにプラスして【感情のノン・コントロール】【近寄り難さ】【“非協力的態度”】といった要素が加わった場合に、こうした関係が作りにくいと認識していた。

2) 先輩看護師のアクション (表4参照)

次に、実際に先輩看護師が新卒看護師に対して、どのような声かけや行動など“アクション”をした場合に、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係が作り易くなったり、作り難くなったりするのかを表4に示した。〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り易くする先輩看護師のアクションとしては、【自分をオープンにする】【協働していく】【“出来ないこと”“分からないこと”“悩むこと”を保証する】【新卒看護師の状況に合わせて、アプローチする】【問題をクリアしていけるように導く】【“見守っている”というサインを出す】【話しをする機会を作る】が挙げられた。【自分をオープンにする】に含まれている先輩看護師が“失敗談を話す”ということは、新卒看護師が自分の困っていることを話してみようとするきっかけとして、多数語られていた。また、【“出来ないこと”“分からないこと”“悩むこと”を保証する】とカテゴリー化された言葉かけは、前述した【母親的な存在】によって実施されていたアクションであり、このような言葉かけで、新人看護師は気楽に分からないことを聞けるようになったり、今の自分でいいんだと安心感を得たりしていた。次に、【問題をクリアしていけるよう導く】の“失敗を成長へとつないでいく”という先輩看護師のアクションを例示する。

【データ】〈問題をクリアしていけるよう導く〉

新卒看護師：大きいミスをするとう婦長さんの方から「こういうミスしたんだって?」「どこが悪かったと思う?」って、一回話してくれるんですけど、その後から「いきなり婦長さんについて大変だったねー」って、自分と歳が近い先輩の方からフォローがまわるようになってきているのかな?と思うんですけど。あと、プリセプターの人とか来てくれて、婦長さんとどうい話をしたかっていうこと、あと婦長さんと話して自分が気がついたこと、どうすればミスが防げたか、防ぐために今度はどうしていけばいいのか、自分で考えられた?っていう再確認をしてもらったりとか、再確認した上で、次の目標をその場で立てて、同じことを繰り返さないようにして、私とそのプリセプターの人との間で決めたというか、一度ミスしたら話し合っ、次の目標を立てるのに役立てようねって話してたので。

一方、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り難くする先輩看護師のアクションとしては、【新卒看護師の特性(性格・表情・話し方など)を非難する】【“出来ない”状況であることを認めない】【新卒看護師の言い分を聞かない】【楽をしようとする】が挙げられた。この中でも特に、性格や話し方など、本人の特性であり、容易には変えられない部分を否定されることは、新卒看護師にとってとても辛い経験となり、エネルギーの喪失に直結していた。

【データ】〈新卒看護師の特性(性格・表情・話し方など)を非難する〉

新卒看護師：テキパキしている人は、自分のように要領の悪い新人は嫌なんだと思うんです。頭にくるのかなあ。話し方もゆっくりなので「話すのが遅い」「もっと早くしゃべって」って言われたこともあるんですけど…。好きで遅くしゃべっているわけではないので、そう言われてもどうしたらいいのかわからない…。一緒に何かしている時や、処置の時などの態度や雰囲気が冷たい感じがするんです。性格的にも好き嫌いがあるので、自分は嫌われている感じがします。

表4 <言える><聞ける><話せる>関係を『作り易くする』先輩のアクション・『作り難くする』先輩のアクション

『作り易くする』先輩のアクション	『作り難くする』先輩のアクション
<p><自分をオープンにする> 失敗談を話す・新人時代のことを話す・わからないことはわからないとはっきり言う</p>	<p><新卒看護師の特性（性格・表情・話し方など）を非難する> 「さっきの言い方はなんなの!」「すみません、すみませんって言い過ぎ!」「ニコニコして、わざと好かれようとしているのではないの!」</p>
<p><協働していく> 一緒に課題に取り組む・相互成長を認識し、フィードバックする</p>	<p><“出来ない”状況であることを認めない> 「何で?学校でやってこなかったの?」「何で出来ないの?やったでしょう!」</p>
<p><“出来ないこと”“わからないこと”“悩むこと”を保証する> 「わからないのは当たり前」「皆始めから出来る人はいない」「不安や焦りは当たり前」「言われるうちが花だよ」「技術的な面は経験だから」「泣くのもいいと思うよ」</p>	<p><新卒看護師の言い分を聞かない> 「また言い訳をする!」</p>
<p><新卒看護師の状況に合わせて、アプローチする> 悩み・苦しんでいる状況を察して、声をかける・やり遂げたことを労う</p>	<p><楽をしようとする> 仕事を押しつける・仕事量が増えたことに対して怒る</p>
<p><問題をクリアしていけるよう導く> カバーする・常に新卒看護師の求めに応ずる・代弁をする・具体的な解決方法を示す・失敗を成長へとつないでいく</p>	
<p><“見守っている”というサインを出す> 新卒看護師の気持ちを思い図って言葉にする・新卒看護師の日頃の様子について語る</p>	
<p><話しをする機会を作る> 先輩看護師の方から話しかける・誘う・「何でもいいから話してね」と言う・メールアドレスを伝える</p>	

3) 新卒看護師の特性およびアクション

本研究では、先輩看護師からサポートを受けたり、あるいは受けられなかったりした経験に焦点を当ててインタビューを行ったが、新卒看護師は先輩看護師との関わりを語る中で、自分自身の特性や行動についても触れており、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係には、新卒看護師自身の価値観や前提、そして先輩看護師に対する自らのアプローチが影響を与えていることが読み取れた。

〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係に影響を与える新卒看護師の特性やアクションとして、『人との関係の持ち方の前提』と『自分から行動を起こすか否か』が挙げられる。例えば先輩であろうとも、人間としては対等であるという信念がある新卒看護師は、対等な関係を望み、よって先輩看護師の『協働していく』といったアクションによって、エネルギーが注入されていく体験をしていた。一方、先輩に対して、「聞いてはいけない」「迷惑をかけてはいけない」という思いが強い新卒看護師は、『“仲間”になりやすい存在』としての先輩看護師がいたとしても、なかなか〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係は形成されず、先輩看護師から〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作り易くするアクションをより多く受けないと、関係形成はされていかないという事例があった。また、『自分から行動を起こすか否か』という点に関しては、新卒看護師自らが“言う・聞く・話すようにしている”“工夫する・提案する”“言う・聞く・話す先輩を選択する”といったアクションを行っていると言っていた新卒看護師が存在した。このような新卒看護師は、比較的スムーズに先輩看護師との間で〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作っていた。

4) 関係作りの接点

〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係の形成には、上述した先輩看護師および新卒看護師両者の特性とアクションが関与していることに加えて、『関係作りの接点』が介在していた。『関係作りの接点』としては、“担当者を明示する”“役割を明示する”といった【窓口の明示】と、“一緒に組んで仕事をする”“食事を一緒にする”“職場の行事に参加する”“プライベートな時間を一緒に過ごす”といった【機会の存在】が抽出された。

プリセプターや新人係など、新卒看護師の相談窓口になる人物が決められていたとしても、その人がどのような役割を担っている人であるのか、何を期待して

良いのかを新卒看護師にきちんと伝えられていない時、その人に対してどのように接したら良いのかわからず、新卒看護師は戸惑ったという経験が語られていた。また、〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係の形成に至ったきっかけとして、“夜勤を一緒に組んだ”や“勤務後に一緒にご飯を食べに行った”“飲み会で話した”ということが多数語られていた。

5. 土壌：働いている場の特性

今まで述べてきた『出来るようになる』ための関わり』および『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』が、新人看護師のエネルギー注入や喪失の中核をなすものであるが、これらの先輩看護師の関わり方の土台となる職場環境やシステム、すなわち『土壌：働いている場の特性』も新人看護師のエネルギーの注入や喪失に影響を与えていた。新人看護師のエネルギー注入や喪失に関わる『土壌：働いている場の特性』としては、【人的環境】【雰囲気】【仕事の配分】【配属】【成長度の評価基準】【ケア基準】が挙げられた(表5参照)。

“尊重する／目標となる先輩の存在”や“プリセプター／新人係と接触しやすい勤務体制”といった【人的環境】、“前向きに取り組んでいこう”“育てていこう”“仲間の一員とみなしてくれる”といった【雰囲気】、そして“新卒看護師の力量に見合った仕事の配分”といった【仕事の配分】が、新卒看護師のエネルギーを注入する要因として語られていた。

逆に、新卒看護師にとって患者にひどい対応をしている“受け入れがたい先輩の存在”や、勤務が合わずになかなかプリセプターと会えないといった“プリセプター／新人係と接触しにくい勤務体制”、“忙しく・余裕のない雰囲気”“馴染みにくい雰囲気”、早期から他部署の応援にいかねばならない、新卒看護師自身はリーダー業務なんてとても出来ないと思っている時期に、リーダーをしなければならないといった“新卒看護師の力量に見合わない仕事の配分”が、エネルギーの喪失につながっていた。さらに“希望外の部署への配属”“受け入れ体制が整っていない部署への配属”といった【配属】の問題、新卒看護師の達成度を評価するチェックリストがないといった“達成度評価表の不備”、ケアマニュアルがないといった“スタンダードの不明確”というような【成長度の評価基準】や【ケア基準】が不在であることも、「自分の成長がみえない」「混乱する」など新卒看護師のエネルギーの喪失につながっていた。

表5 土壌：働いている場の特性

	エネルギーの注入	エネルギーの喪失
人的環境	<p>〈尊敬する／目標となる先輩の存在〉 患者への素晴らしい対応・勉強する姿勢</p>	<p>〈受け入れ難い先輩の存在〉 患者へのひどい対応</p>
	<p>〈プリセプター／新人係と接触しやすい勤務体制〉 最初は密に、徐々に離れて、時々会える状態</p>	<p>〈プリセプター／新人係と接触しにくい勤務体制〉 別のチーム・勤務が合わない・話す時間がとれない</p>
雰囲気	<p>〈前向きに取り組んでいこうとする雰囲気〉 勉強会の開催・新しいケア方法の取り入れ</p>	<p>〈忙しい／余裕のない雰囲気〉 常に時間に追われている・聞きたくても聞けない</p>
	<p>〈育てていこうとする雰囲気〉 “見守り”・“声かけ”・誰にでも聞ける・困っていたらいつでも駆けつけてくれる</p>	
	<p>〈仲間の一員とみなしてくれる雰囲気〉 労いの言葉をかける・一緒に考え悩む</p>	<p>〈馴染みにくい雰囲気〉 家庭がある人ばかりの部署</p>
仕事の配分	<p>〈力量に見合った配分〉 新卒看護師のフォローができる人とのペア</p>	<p>〈力量に見合わない配分〉 他部署への応援・リーダー業務の導入</p>
配属		<p>〈希望外の部署への配属〉 病棟以外への配属</p>
		<p>〈受け入れ体制が整っていない部署への配属〉 先輩看護師が新卒看護師への対応に不慣れ</p>
成長度の評価基準		<p>〈達成度評価表の不備〉 チェックリストの不在</p>
		<p>〈比較群の不在〉 同期がない部署</p>
ケア基準		<p>〈スタンダードの不明確〉 マニュアルの不備・不在</p>

IV. 考 察

1. 新卒看護師にとってのサポート

1) 先輩看護師と新卒看護師との関係性の構築

先輩看護師による新卒看護師への関わりのあり方を検討する際、第一に着目する点は、いかにして技術習得の促進を図るかということであろう。しかし、今回の研究結果では、この『〈出来るようになる〉ための関わり』と共に、『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』の重要性が明らかとなった。悩みを言えたり、分からないことを聞けたり、意見を交わし合えるような関係が先輩看護師と築けることによって、新卒看護師の心理的なエネルギーは高められていた。このような先輩看護師との関係性の重要性は、職場適応に関する研究の結果でも指摘されており、新卒看護師の職場適応を良好にする要因として「相談できる先輩看護師の存在」が挙げられている¹⁰⁻¹¹⁾。また、新卒看護師と先輩看護師との認識のズレに関する研究では、新卒看護師－先輩看護師双方の表現が不足していることによってズレが生ずることを指摘し、新卒看護師が思いを表現できる場を提供することの必要性を述べている¹²⁾。

新卒看護師が先輩看護師と『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』を築くためには、『先輩看護師の特性とアクション』『新卒看護師の特性とアクション』そして『関係づくりの接点』が存在していることが明らかとなった。ここでは、先輩看護師側の要因に着目してみたい。関係が作り易い先輩看護師の特性として、『“仲間”になりやすい存在』『仕事の“できる”存在』『母親的な存在』という3つのタイプが明らかとなった。この結果から新卒看護師が関係性を築きやすい看護師の要件として、まず年齢・性別といった属性、および、性格・価値観・趣味といった内的側面における“同質性”が挙げられる。しかし“同質性”は関係構築のための絶対条件ではなく、母親的な“受容性”や“暖かさ”をもった先輩看護師とも関係は作りやすいという結果が出た。さらに第3のタイプとして、前述の2タイプのいずれにも属さない『仕事の“できる”存在』も、新人看護師にとっては〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係を作りやすい先輩看護師の人物像として浮き彫りになった。新卒看護師は、このようなタイプの先輩看護師を信頼し、尊敬するため、頼れる相手として相談の窓口を選ぶのではないかと考える。また、このタイプには「相手の意見も聞きながら、自分の意見もきちんと言う」というアサーティブな側面も含まれており、このような先輩看護師の“アサーティブ性”も関係性を築くための一助となっていることが

示唆された。

また、関係を作り易くする先輩看護師のアクションとして、『自分をオープンにする』『共同していく』『“出来ないこと”“分からないこと”“悩むこと”を保証する』『新卒看護師の状況に合わせて、アプローチする』『問題をクリアしていけるように導く』『“見守っている”というサインを出す』『話しをする機会を作る』が挙げられた。このような先輩看護師の行動には、いくつかの特徴が見られる。1点目としては、常に先輩看護師が上位にあり新卒看護師が下位にあって、そのランク付けは確固たるものであるといった関係ではなく、先輩看護師も“自己開示”をし、“相互成長”を認めるといった“双方向性”の関係を前提としているということである。さらに、新人看護師に対して“関心を寄せ”、新卒看護師の“ありのままの姿を認める”といった基本姿勢が中核にあると言えよう。

なお、今回の研究では、新卒看護師と先輩看護師間の関係性を構築するにあたっては、双方の特性やアクションが作用し合うことが示唆されたが、その関連性については十分な結果が得られるに至らなかった。今後さらに、双方の関連の仕方に着目して、研究することが必要であると考えられる。

2) 習得プロセスへのアプローチ

新卒看護師にとっては先輩看護師との関係性が重要であると同時に、やはり〈出来るようになる〉という体験も重要であった。ここでは先輩看護師による習得のプロセスへのアプローチについて、本研究の結果より特に着目したい事項に焦点を当てて考察していきたい。

本研究では、『新卒看護師ができていることは、認める・誉める・任せる』ことが、新卒看護師にとって、心理的なエネルギーを高めることにつながっていることが明らかとなった。このような“認める”“誉める”“任せる”というアプローチについて言及している研究では、プリセプター側からの「関心」「見守る」そして「認める」といった働きかけが新卒看護師の自己教育力形成に影響を与えているといった結果¹³⁾や、新卒看護師のやる気につながるフィードバック方法として「できている所は認める、誉める」ことが抽出されたという結果¹⁴⁾が得られている。さらに、杉原ら¹⁵⁾の新卒看護師の意欲と先輩看護師からの承認の関係に関する研究では、両者に強い相関が認められている。以上より、“認める”“誉める”“任せる”というアプローチは、新卒看護師にとって重要なサポートであるといえよう。

しかし、臨床の現場では、このようなアプローチの

意義が十分浸透して実践されているとは言い難いだろう。現在多くの施設では新卒看護師の修得度を明確にするためのチェックリストなどを使用している。本研究においても、新卒看護師自身が自分の成長の程度を見極めるために、このような【成長度の評価基準】は必要であるという結果を得た。しかし、先輩看護師がこの評価基準における目標値にばかりに着眼し、その目標値と新卒看護師の習得状況との比較のみを行っていると、“出来ていないところ”ばかりに着目してしまい、なかなか“認める”“誉める”“任せる”というアプローチはとりにくいのではないだろうか。そのような目標値との比較のみではなく、個々の新卒看護師毎に入職時や、現時点よりも数ヶ月前の状態との比較をも心がけ、視点をマイナス点からプラス点へとシフトさせることによって、“認める”“誉める”“任せる”というアプローチは可能になるのではないかと考える。

次に、【根拠を示して説明する】ことがサポートとなる関わりとして挙げられたが、これは先輩看護師が今まで行ってきたやり方を唯一絶対の方法として伝えることからの脱却が求められているといえる。看護には、今日まで何の疑いも持たずにそれが正しいと信じて行ってきた“慣習的方法”がたくさん存在している。先輩看護師が新卒看護師への指導を行う際に大切にしていることは何かという問いに、「根拠性を明らかにすること」という回答が最も多かったという調査結果¹⁶⁾もあり、先輩看護師が“根拠性”を重視して新卒看護師の指導にあたらうとする動きもみられている。新卒看護師がケアの“根拠性”を求め、先輩看護師がこれに応じようとする、この呼応した状態において“慣習的方法”へメスが投じられていくのであろう。

また、サポートとなる関わり方として、【具体的な方法を示す】【モデルを示す】【ステップを踏ませる：①手本を見せる】というアプローチが抽出された。このようなことから、新卒看護師の習得プロセスに関わる際には、単に言語のみによる指導ではなく、先輩看護師自らが実践することを通して、より具体的な方法を明確に示すことが求められているといえる。よって、新卒看護師に対してよりサポート的な関わりをしようとする際には、まずは先輩看護師自身の実践力が問われるということになる。

3) システムの導入とその運用

本研究の対象者が所属する病院では、いずれもプリセプターや新人係といった、新卒看護師を主に担当し、指導や相談の窓口となる先輩看護師を定めるというシステムを導入していた。しかし、このような名称の先輩看護師を配置するといったことのみでは、十分

な機能を果たさないことが明らかとなった。『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』において、“担当者を明示する”“役割を明示する”といった【窓口の明示】が必要であること、また『土壌：働いている場の特性』では【人的環境】として“プリセプター／新人係と接触しやすい勤務体制”の必要性が明らかにされた。システムは導入されるだけでは機能せず、それをいかに運用するかが問題となる。プリセプターがどのような役割を果たすのかをきちんと新卒看護師に説明することや、就職後しばらくの間はプリセプターと時間を共にできるように勤務の調整を図ることなどが必要とされる。

また、先行研究では、新卒看護師はプリセプターに対して感情レベルでの悩みは相談しにくいという結果も得られている¹⁷⁾。プリセプターが新卒看護師の相談窓口として十分機能するためには、単にその役割名をかざすのみではなく、『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』を意識的に築いていくことが望まれている。

2. 先輩看護師に求められているもの

1) アセスメント能力

本研究において、新卒看護師の心理的エネルギーを高める関わりとして、【新卒看護師のペースを尊重する】【新卒看護師の状況に合わせて、アプローチする】【新卒看護師の力量に見合った仕事の配分をする】ということが挙げられた。これらは、新卒看護師の状況をきちんと捉えるといった、先輩看護師のアセスメント能力が要求される。また、前項で述べように“認める”“誉める”“任せる”というアプローチを行う際にも、新卒看護師を画一的な評価基準によってのみ評価するのではなく、個々の新卒看護師の成長度合いをその人の進度に応じて評価していくことが必要であり、新卒看護師を個別的にアセスメントしていく能力が要求されているといえよう。

2) コミュニケーション能力

新卒看護師がコミュニケーション方法を習得するためには、先輩看護師が【モデルを示す】ことが有効であるという結果を得た。ここでいうコミュニケーションとは、単に患者－看護師間のコミュニケーションに留まらず、医師－看護師間でのやりとりの仕方をも身につけていくためにも、先輩看護師のモデルは必要であることが明らかとなった。

また、『〈言える〉〈聞ける〉〈話せる〉関係』を築き易い先輩看護師の特性やアクションとして示したように、「相手の意見も聞きながら、自分の意見もきちんと言う」「わからないことはわからないとはっきり言う」

といった“アサーティブなコミュニケーション”を行う先輩看護師がサポートであると認識されていた。一方、新卒看護師が出来ない状況であることを認めず、新卒看護師の言い分を聞かないといった“攻撃的なコミュニケーション”は、新卒看護師の心的エネルギーの喪失につながっていた。

このように、新卒看護師をサポートするためには、患者はもちろんのこと他職種とも良好なコミュニケーションが行える先輩看護師の存在が必要とされる。加えて、先輩看護師はアサーティブなコミュニケーション技術を備えていることが望まれている。

3) 看護に対するコミットメント

本研究において、【“できる”先輩の存在】【尊敬する／目標となる先輩の存在】【前向きに取り組んでいこうとする雰囲気】が新人看護師の心的エネルギーの注入に関与していることが明らかとなった。先輩看護師に“率先して仕事をする姿勢”や、“積極的に勉強を行う姿勢”、“新しいことを取り入れていこうとする姿勢”が感じられることが、新卒看護師にとって大きな意味を持つといえる。さらに、先輩看護師が患者に対してどのような対応をしているのかが新卒看護師の心的エネルギーに影響していることも明らかとなった。新卒看護師からみて、患者に対して素晴らしい対応をしている先輩看護師が存在していること自体が新卒看護師にとって心理的なサポートとなり、逆にひどい対応をしている先輩看護師の存在は新卒看護師の心的エネルギーを低下させている。このように、看護にコミットし、良いケアを提供している先輩が存在していることが、新卒看護師の大きなサポートとなっているといえる。

V. おわりに

今回、新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポートを明らかにするために面接法を用いた調査を行い、新卒看護師の生の声に触れることができた。就職後1年を迎えようとする新卒看護師は、何も出来ずに毎日毎日新しいことに挑戦していく時期から、少しずつ一人立ちしていくプロセスを経て、自らが先輩となる時期を迎えていた。その過程では、先輩看護師との様々な関わりが場面が存在し、その関わりによって新卒看護師はエネルギーが注入されたり、時には喪失したりしていることが明らかとなった。

新卒看護師が多くのエネルギーを得て、生き活きと看護に従事していくためには、先輩看護師側には様々な能力が求められると同時に、新卒看護師に対して関心を寄

せ続けることが望まれている。新卒看護師の心的エネルギーを高めるような関わりは、果たして先輩看護師のエネルギーの消耗につながるのだろうか、それとも相互作用を通してお互いに高め合っているのだろうか。今回は新卒看護師側の体験を探究したが、今後、先輩看護師が体験する新卒看護師との関わりについても検討していきたい。

謝 辞

本研究に御協力下さいました新卒看護師の皆様、各施設の看護部の皆様へ心より御礼申し上げます。

なお、本研究の一部は第34回日本看護学会—看護管理—(2003：三重)にて報告した。

＜引用文献＞

- 1) 佐藤八重子：新人看護師に求められる技術と病院の役割 病院側の視点から、インターナショナルナーシングレビュー、25(2)、51-56、2002。
- 2) 國井治子：「卒後臨床研修」必修化に向けた検討、インターナショナルナーシングレビュー、25(2)、73-75、2002。
- 3) 中野智津子、黒田公子、吉田正子他：職場適応に関する縦断的研究—看護実践における職場のサポートと自己評価でみる新卒看護婦の3ヶ月の変化—、神戸市立看護短期大学紀要、13、205-212、1994。
- 4) 檀浦妙子、中野智津子、吉田正子他：職場適応に関する縦断的研究（第1報）—自己評価でみる新卒看護婦の6ヶ月の変化と職場のサポート—、第24回日本看護学会誌—看護管理—、158-161、1993。
- 5) 中野智津子、黒田公子、吉田正子他：職場適応に関する縦断的研究（第3報）—看護実践における職場のサポートと自己評価でみる新卒看護婦の1年間の変化—、神戸市立看護短期大学紀要、14、259-272、1995。
- 6) 吉田正子、中野智津子、黒田公子他：職場適応に関する縦断的研究（第4報）—自己評価でみる新卒看護婦の看護の姿勢に関する1年間の変化—、神戸市立看護短期大学紀要、14、273-287、1995。
- 7) 金井淳：臨床における新人看護婦の経験世界と先輩看護師の指導意識—参加観察とインタビューから—、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録、25、210-217、2000。
- 8) 八陣供美：プリセプターシップにおける対人関係と新人看護婦の自己教育力形成との関連—プリセプターシップ5組の半構成的面接を通して—、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録、24、249-255、1999。
- 9) 五十嵐文枝、元橋郁子、室井由美他：新卒看護師が受け止めた先輩看護者からのサポート、第32回日本看護学会論文集

- 看護管理—, 129-130, 2001.
- 10) 荒川美和子, 井上弘子, 山口茂美他: 過去7年間の卒直後就業看護婦の仕事に対する姿勢と職場適応要因 — 国立大学病院のアンケート調査より —, 第22回日本看護学会集録 看護管理, 30-33, 1991.
- 11) 板垣昭代: 新卒看護婦の職場適応意識に関する調査, 日本看護学会誌, 4(1), 11-21, 1995.
- 12) 前掲論文7)
- 13) 八陣供美: プリセプターシップにおける対人関係と新人看護婦の自己教育力形成との関連 — プリセプターシップ5組の半構成的面接を通して —, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 24, 249-255, 1999.
- 14) 木村敦子, 糟谷聖子, 雛倉恵美他: 卒2看護婦のやる気と先輩看護婦のかかわりの関係 — やる気につながる指導要因を探る —, 第32回日本看護学会論文集 — 看護管理 —, 126-128, 2001.
- 15) 杉原ひとみ, 片岡正恵, 竹下栄子: 新人指導における承認と意欲の関係, 第30回日本看護学会論文集 — 看護教育 —, 86-88, 1999.
- 16) 平山妙子, 山内のぶ子, 河合サワ子他: 新卒看護婦の職場適応を考える — 先輩看護婦の意識調査から —, 第22回日本看護学会誌 看護管理, 27-30, 1991.
- 17) 吉谷美雪, 市川紀子, 上野澄子他: プリセプティ어의仕事の満足度とプリセプターに対する指導評価の啓示的变化, 第27回日本看護学会収録集 — 看護管理 —, 143-145, 1998.