

修士論文要旨

2010年1月

新人看護師の職場適応過程とコミュニケーションの関連

指導 石川 利江 教授

国際学研究科
人間科学専攻 健康心理学専修

208j5018

日高 始子

目次

第1章 序論.....	1
第1節 本研究の意義.....	1
第2節 研究の背景.....	1
1. 医療現場の状況と変化.....	1
2. 看護師の役割.....	2
3. 看護師に求められるコミュニケーション能力.....	2
4. 青年期の成長発達課題.....	2
5. 新人看護師.....	2
第2章 本研究の目的と意義.....	3
第1節 本研究の目的.....	3
第2節 本研究の意義.....	4
第3節 用語の定義.....	4
第3章 研究方法.....	4
第1節 調査対象.....	4
第2節 調査方法.....	4
第3節 調査内容.....	5
第4節 研究の倫理的配慮.....	5
第5節 分析方法.....	6
第6節 研究の手順.....	6
第4章 分析結果.....	9
第1節 プロセスの全体像.....	9
第2節 各段階のカテゴリーと構成概念.....	11
第5章 考察とまとめ.....	20
第1節 新人看護師の職場適応過程とコミュニケーションについて.....	21
第2節 看護基礎教育と卒後教育への活用について.....	23
第6章 研究の限界と今後の課題.....	25
謝辞	
参考文献.....	

1. 本研究の目的と意義

本研究の目的は、新人看護師の職場適応過程を明らかにし、コミュニケーションとの関連を検討することで、基礎教育や卒後教育に役立てるための基礎資料とすることである。新人看護師の置かれている現状は非常に厳しい。「新卒看護職員の早期離職等実態調査」（日本看護協会 2004）では職場に適応できず離職していく原因が検討されている。1つはリアリティショックであり、教育の現状と臨床で求められる知識・技術能力の乖離、次にコミュニケーション能力不足が重要な問題としてあげられている。新人看護師のコミュニケーション能力に関する研究は多くある。しかし、新人看護師のコミュニケーションと職場適応の関連については充分明らかにされていない。縦断的にアンケート調査と半構造化面接を行い、チームにおけるコミュニケーションが効果的に機能し職場適応するための要素を検討することは、新人看護師をより成長に導く方法の資料として、また求められる看護師の質を高めるための教育を行っていく上で意義あることである。

2. 研究の方法

調査対象者は平成 21 年 3 月に看護専門学校を卒業しその年の 4 月に就職した、新人看護師とした。年齢、性別は問わない。勤務場所は 300 床以上の総合病院就職者。調査期間は平成 21 年 6 月から平成 21 年 9 月。データ収集は同意の得られた対象に、就職後 3 ヶ月目、6 ヶ月目にアンケート調査と半構造化面接を行った。アンケートは面接時その場で記入してもらい、終了後研究者が受け取る。その後面接を一人約 30 分から 40 分行った。分析方法はインタビューデータの分析には修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた。分析テーマは新人看護師の職場適応過程とコミュニケーションであり分析焦点者は新人看護師である。

3. 結果及び考察

3 ヶ月目のインタビューでは《概念名》13、【カテゴリー】は7であった。

【カテゴリー】は、多忙な業務の中の困惑、関係性の疎外、居場所がある、緊張・不安の毎日、話しかけられない、期待していた教育・指導に対するギャップと、自信がない、であった。6 ヶ月目のインタビューでは《概念名》10、【カテゴリー】は5であった。【カテゴリー】は勤務形態・業務内容の広がりへの適応、職場の人間関係に見えてきた糸口、教育・指導に対する思いの変化、意欲と行動のギャップ、**繋がる喜び**、であった。

新人看護師が職場適応していく過程をコミュニケーションの視点で分析し、得られた各カテゴリー間の関係を検討した。3 ヶ月目は【多忙な業務の中で困惑】しコミュニケーションがとれず【関係性の疎外感】を持ち居場所がないと思う者。一方では職場の新人受け入れ態勢がよく、なんでも聞ける、話せることから安心感があり【居場所がある】者がいた。関係性の疎外感を感じていた者は、【話しかけられず】【期待していた教育に対するギャップ】を強く感じ、自分の役割が見えず、【緊張と不安の毎日】を送り、すべてに【自信を失って】いた。3 ヶ月目のコアカテゴリー＝現実を目の当たりにした混乱の中心には【関係性の疎外感】があり、職場適応を妨げる要因となっていた。6 ヶ月目のコアカテゴリーは＝伝わる 伝えられる＝である。【勤務形態・業務内容の広がりへの適応】とそこを後押しした先輩看護師の関りなどによって構成された【職場の人間関係に見えてきた糸口】と、同時期のほめられる体験によって【教育指導に対する思いが変化】し、期待にこたえたいと思う【意欲と行動のギャップ】がおきていた。期待にこたえたいという意識の変化から【行動の変化】がおき、人との繋がりを体験し【繋がる喜び】が得られていた。

新人看護師は3ヶ月目に現実を目の当たりにした混乱の中にいるが、居場所が見つかることでスムーズに適応していくことができる。その居場所は「関係性の疎外感」を感じられないコミュニケーション環境が整っていることで見つけられる。6ヶ月目では、疎外感なく6ヶ月間を経たものは、期待にこたえたいと早くに思い、意欲と行動のギャップを強く感じていた。また夜勤の経験は新人看護師と先輩看護師のコミュニケーションのキーポイントであり、新人看護師の職場適応へのターニングポイントであった。6ヶ月目では、伝わる・伝えられるというコミュニケーションの成立によって職場適応が進みつつあった。本研究は3ヶ月と6ヶ月という継続した2回のインタビューを行ったことで、3ヶ月目の【関係性の疎外感】は6ヶ月目には【職場の人間関係に見えてきた糸口】へ、【多忙な業務の中の困惑】は【業務形態・業務内容の広がりへの適応】へと変化の過程が見えている。変化がみえたところを、具体的に検討することで基礎教育や卒後教育に活用可能であると考えられる。

主要引用文献

- 相川充(2000).人づきあいの技術 社会的スキルの心理学 サイエンス社
- 相川充(1998).シャイネス低減に及ぼす社会的スキル訓練の効果に関する実験的検討, 東京学芸大学紀要 第1部門, 49, 39-49
- 相川充・津村俊充(1996).社会的スキルと対人関係 自己表現を援助する 誠信書房
- 大坊郁夫・奥田秀宇編(1998).対人行動学研究シリーズ3 親密な対人関係の科学 誠信書房
- 花岡澄代・福岡敦子・津田紀子・矢田真美子・鶴田早苗(2006).病院に就職した新卒看護職者の職場適応に関する検討—初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から—,神戸大学医学部保健学科紀要 22,
- 林雅佳子・横田恵子・高間静子(2002).看護職者の関係維持スキルと個人の内的属性との関係, 富山医科薬科大学看護学会誌 4(2),59-75
- 堀百合子(1999).新人看護師の職場適応過程におけるプリセプターシップの効果, 看護展望 24(7), 814-821.
- 板垣昭代(1995).新卒看護師の職場適応意識に関する調査,日本看護学会誌 4(1),11-21
- 井部俊子・佐居由美・松谷美和子(2007).新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方,聖路加看護学会誌 11(1),100-108
- 岩城直子・塚原節子(2008).「看護における社会的スキル」と関連する要因の検討,石川看護雑誌 5,75-83
- 深田博己(2002).コミュニケーション心理学 北大路書房
- 唐澤由美子・仲村恵子・原田慶子(2008).就職後1ヶ月と3ヶ月に新人看護師が感じる職務上の困難と欲しい支援,長野県看護大学紀要 10,79-87
- 剣持 功(2007)「カルガモの親子作戦」による新人育成—ストレスマネジメントを重視した教育プログラムの見直し—, 看護展望 32(7),64-69
- 菊池章夫・堀毛一也(1994).社会的スキルの心理学 100のリストとその理論 川島書房
- 菊池章夫(1988).思いやりを科学する, 川島書房
- 木下康仁(1999).グラウンデッド・セオリーアプローチ 質的実証研究の再生 弘文堂
- 木下康仁(2007).ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 弘文堂
- 小林知津子・中村美知子(2009).新卒看護師の職場ストレスと対処行動—就職後6ヶ月間の変化—, Yamanashi Nursing Journal Vol.7No2
- 小林尚司・白尾久美子・水谷聖子・稲勝理恵(2005).新人看護師の卒後1年間の発達の様相, 日本赤十字豊田看護大学紀要 1(1),21-31
- 小杉正太郎(2007).ストレスと健康の心理学 朝倉書房
- 近藤美月(2002).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
- 厚生労働省(2004).新人看護職員の臨床実践能力に関する報告書
- 前田ひとみ他(2007).新人看護師の離職を防止するエンパワーメントプログラムの開発, 看護展望 32(8), 38-43
- 南 裕子(2004).質的研究の基礎 グラウンデッド・セオリーの技法と手順 医学書院
- 宮脇美穂子・藤尾麻衣子・島田千恵子(2007).4年制大学における看護学生の職業的社会化—2年生を対象として(第2報),順天堂大学医療看護学部 医療看護研究 3(1),64-68
- 水田真由美(2002).新卒看護師のリアリティショックに影響する要因と回復過程,日本健康心理学会第15回大会発表論文集, 98-99

- 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—,日本看護科学会誌 23(4),41-50
- 水田真由美・上坂良子・辻 幸代・中納美智保・井上潤(2004)新卒看護師の精神健康度と離職願望,和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要 7,21-27
- 本明 寛 (1988) 人を育てる二本立ての原理 マネジメント社
- 中川雅子・明石恵子(2004).新卒看護師に対する教育の実態と課題,看護 56(3),40-44
- 大橋正夫・長田雅喜編(1987).対人関係の心理学 有斐閣大学双書
- パトリシア ベナー(2000) .ベナー／ルーベル 現象学的人間論と看護 医学書院
- 神郡博(2006).看護に求められる人間性,弘前学院大学看護学部紀要 1,1-6
- 神郡博・田村文子(1996).新卒看護婦の職場適応過程にみられる心理的ストレスに関する研究,富山医科薬科大学医学会誌 9(1),49-54
- 神郡博(2007).新人ナースの職場適応能力を育てる その現状と対策, 看護実践の科学 32(2) ,49 - 53
- 社団法人日本看護協会(2004).新卒看護職員の早期離職等の実態調査
- 高平明美 他(2008) .新人看護師の夜勤導入における看護師長の判断基準 第 39 回看護管理(78-80)
- 高島尚美・樋之津淳子・小池秀子(2004).新人看護師 12 ヶ月までの看護実践能力と社会的スキルの習得課程—新人看護師の自己評価による—,日本看護学教育学会誌 13(3),1-17
- 千葉京子・相川充(2000).看護における社会的スキル尺度の構成,看護研究 33(2),139-148
- 都築千景(2004).援助の必要性を見極める 乳幼児健診で熟練保健氏が用いた看護技術,日本看護科学会誌 24(2)3 - 12
- 鳥井哲志(1998) .現代心理学シリーズ 15 健康心理学 倍風館
- 上野栄一(2005).看護師における患者とのコミュニケーションスキル測定尺度の開発,日本看護科学会誌 25(2),47-55
- 山田美幸・前田ひとみ・津田紀子・串間秀子(2008).新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討—就職 3 ヶ月の悩みと 6 ヶ月の困ったことの分析—,南九州看護研究誌 6(1),47-54
- 山本みずえ (2009) .新人看護師の職場適応過程における看護教育の課題, 34(12) ,89-95