

社会人経験をもつ新人看護師の 看護職継続過程における職業経験に関する研究

西原雄一¹⁾，松田安弘²⁾，山下暢子²⁾

1) 公立富岡総合病院

2) 群馬県立県民健康科学大学

目的：社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す概念を創出し，その総体を明らかにし，その特徴について考察する。

方法：研究方法論には，看護概念創出法を適用し社会人経験をもつ看護師19名を対象とした半構造化面接によりデータを収集し，持続比較分析を行った。

結果：社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す【実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行】【看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化】など，10の概念を創出した。

結論：社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念を明らかにした。また，考察の結果，それらの概念が表す看護職継続過程における職業経験は，〈自己の看護実践の成果に影響をうけ生じる経験〉など5つの特徴をもつことが示された。本研究の結果は，社会人経験をもつ新人看護師を指導する看護職者が，社会人経験をもつ新人看護師の理解を深め，社会人経験をもつ新人看護師の職業継続を支援する際の資料として活用可能である。

キーワード：新人看護師，職業経験，社会人

I. 緒 言

全国の看護基礎教育課程における社会人入学者数は全体の約18%を占め近年増加傾向にあり^{1,2)}，新人看護師の中には，看護職以外の社会人経験をもつ者が存在する。社会人経験をもつ新人看護師は，新人としての立場に対する違和感や年下の先輩との関係に対する困惑など，大多数の社会人経験をもたない新人看護師とは異なる困難を経験している³⁻⁶⁾。このような状況にある社会人経験をもつ新人看護師を指導する立場を任された看護師も効果的な支援に向け，看護職継続過程における職業経験を客観的に理解する必要がある。先行研究は，社会人経験をもつ新人看護師が，前職と比べて，職員同士の人間関係の煩わしさを感じたり，

失敗が許されないなどの差異を感じている⁷⁾こと等を明らかにしていた。しかし，これらの先行研究は，社会人経験をもつ新人看護師の一部の職業経験を解明することにとどまり，社会人経験をもつ新人看護師がどのような職業経験を重ねていくのか，その総体を理解するには限界がある。

以上を前提とする本研究は，社会人経験をもつ新人看護師の職業経験の総体を解明することを試みる。本研究の成果は，社会人経験をもつ新人看護師を指導する看護職者が，社会人経験をもつ新人看護師の職業経験の理解を深めることに寄与する。また，社会人経験をもつ新人看護師にとって，就職後に経験する状況を予測する際に役立つ。

II. 研究目的・目標

1. 研究目的

社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す概念を創出することにより、その総体を明らかにし、看護職継続過程における職業経験の特徴について考察する。

2. 研究目標

- 1) 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す概念を創出し、社会人経験をもつ新人看護師の職業経験の総体を明らかにする。
- 2) 1) により創出された概念に基づき、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴を考察する。

III. 用語の概念規定

1. 社会人 (working people)

一般的に社会人とは、「社会を構成する一員」と定義されており、主婦も社会を構成する一員として存在している。本研究における社会人とは、社会に出て働いている個人であり民間企業等におけるパート・アルバイトを含む、看護職以外の就業経験及び専業主婦の経験が1年以上ある者と規定する。

2. 職業経験 (occupational experience)

本研究における職業経験とは、主体としての人間が、個性を発揮し、社会的分業の一端を担い、一定の収入を取得する過程において展開した環境との相互行為における事実を主体の側からみた内容である^{8,9)}。

3. 新人看護師 (new graduate nurse)

本研究においては、看護基礎教育課程を修了し、国家試験に合格して免許を取得し、病院に就職し

た後1年以内の看護師を新人看護師と規定する。

IV. 研究方法

研究方法論には、看護概念創出法¹⁰⁾を適用し、データ収集には半構造化面接法を採用した。

1. 持続比較のための問い

看護概念創出法を適用して看護師の職業経験を解明した先行研究2件^{11,12)}は、看護職継続過程における職業経験を主要なトピックに設定し、対象者が示す職業経験の特徴を反映した概念を創出していた。このことは、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の解明を目指す本研究においても同様に「看護職継続」という視点から一貫して分析することにより、社会人経験をもつ新人看護師の特徴を反映した概念を創出できる可能性を示す。

以上の検討に基づき、本研究における持続比較のための問いを「この社会人経験をもつ新人看護師の経験は、看護職継続という視点からみるとどのような経験か」に決定した。

2. データ収集

1) 研究対象者

本研究は、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す概念を創出することを目的としている。そのため、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の全てを含むデータ収集をする必要がある。豊富なデータを必要とする本研究においては、可能な限り対象者の特性を限定せず、修了した看護師の基礎教育課程、社会人経験年数、勤務病棟、看護職選択の理由など多様な社会人経験をもつ看護師を選定することを目指す。しかし、看護師としての就業を中断したことがある者、非常勤職員である者は、それらの背景に影響を受けた固有の経験をしている可能性が予測されるため、対象者

から除外する。また、経験した時点から2年を超えると記憶した事象が急速に忘却される¹³⁾。時間の経過に伴い、対象者が想起できる内容に限界が生じることを考慮し、看護職として就職後1年以上であり、3年未満の者を対象者とする。そのため、次の6要件を充足する者を本研究の対象とした。①社会に出て働いている個人であり、民間企業等におけるパート・アルバイトを含む看護職以外の就業経験及び専業主婦の経験が1年以上ある。②面接時点において看護職を継続している。③看護職を中断したことがない。④正規職員として勤務している。⑤看護職として就職後1年以上、3年未満である。⑥研究参加に同意している。

2) 質問項目の決定

本研究と同様に看護概念創出法を適用し、半構造化面接法を通して、新人看護師の職業経験を概念化した2件の研究^{14,15)}は、いずれも、「看護職継続過程における職業経験」、「職業継続過程における職業経験」といったその研究が焦点を当てる経験を主要なトピックとし、時間的経緯に沿ったトピックに関する質問項目を設定していた。また、面接の導入となる看護師の志望動機に関する質問項目を最初に設定し、研究目的を達成していた。そこで、上述の先行研究に基づき設定した質問項目を用いて、前項に述べた研究対象者の要件を満たす者2名にプリテストを実施した。プリテストの結果に基づき、時間的経緯に沿って設定した質問によって、対象者が看護職継続過程における職業経験を容易に想起しながら回答できること、質問時に想起できなかったことも追加発言の機会に想起、回答できることを確認した。そのため、本研究における半構造化面接法の主要なトピックを「看護職継続過程における職業経験」とし、質問項目、ワーディング、順序を決定した(表1)。

表1 質問項目

<p>〈導入〉</p> <p>問1. あなたが看護師を志望された動機をお聞かせください。</p> <p>問2. 看護職に就いてから1年間にどのような経験をされましたか。</p> <p>〈社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験に関する質問項目〉</p> <p>問3. 看護職として就職直後には、どのような経験をされましたか。</p> <p>問4. 1ヶ月後はいかがでしたか。</p> <p>問5. 3ヶ月後はいかがでしたか。</p> <p>問6. 6ヶ月後はいかがでしたか。</p> <p>問7. 6ヶ月から1年後までの間はいかがでしたか。</p> <p>問8. 追加して発言しておきたいことがありましたらお話ください。</p> <p>〈対象者のプロフィールの確認〉</p> <p>内容：年齢、修了した看護師の基礎教育課程、所属施設の設置主体・種類、勤務病棟、臨床経験年数、婚姻状況、社会人経験年数・雇用形態、看護師以前に経験した職種、配属病棟の同期の人数、配属病棟の社会人経験のある新人看護師の人数</p> <p>(それまでの質問により回答が得られた場合には再度質問しない)</p>

3. データ収集の実際

1) 対象者への研究協力依頼

対象者への協力依頼は、ネットワークサンプリング¹⁶⁾を用い、次のように行った。まず、看護系大学・短期大学・専門学校などに勤務する知人や病院に勤務する知人から該当者の紹介を受け、電話や電子メール等の該当者が希望する連絡手段を用い、直接、本人に研究協力を依頼した。その際、本研究の目的・方法、倫理的配慮、依頼する内容は研究概要説明書をもとに説明し、対象者が、研究協力に関する意思決定を主体的に行えるように配慮した。

2) データ収集期間

データ収集期間は、2012年3月2日から2013年8月27日までであった。

3) データ収集場所

面接によるデータ収集には、他者を気にすることなく会話ができ、なおかつ、対象者の都合や希望に合わせた場所を確保して行った。具体的には、

喫茶店、レストラン、職場の会議室等である。

4) 面接の実際

面接開始時には、挨拶及び自己紹介の後、面接の趣旨、発言内容の秘密の保持の方法等について述べ、改めて研究協力の意志を確認し、同意書に署名を得た。また、対象者に心理的圧迫感を与えないように、服装、座席の位置、ICレコーダーの位置に配慮した^{17,18)}。さらに、対象者以外の同席を避けた。加えて、喫茶店やレストランで面接する際には、面接内容が他者に聞えないような席の場所を確保し、尚かつ対象者の心理的負担を軽減するために、密室にならないように配慮した。

5) データ収集終了の決定

看護概念創出法における規定の面接フォーム¹⁹⁾を用いて各対象者に対する面接終了後に、面接内容を面接フォーム〈質問項目別回答の概要〉に記載し、その内容に持続比較のための問いをかけ、回答内容の飽和化²⁰⁾を確認した。具体的には、面接終了毎に、得られた回答内容の同質性、異質性を検討し、収集された現象の性質を把握しながらデータ収集を継続した。対象者16名のデータ収集を終了した時点において、〈質問項目別回答の概要〉に記載された内容が、これまでの内容と同様の性質であり、性質の異なる新たな内容が存在しないことを確認した。この確認により、面接内容が飽和化していると判断した。そこで、面接内容の飽和化が確実であることを確認するため、所在地、所属看護単位、前職の雇用形態が異なる3名の面接を追加した。その結果、この3名から得られた面接内容には、現象に対する表現の差異を確認するのみであり、性質の異なる新たな内容を含むデータは、存在しないことを確認した。そのため、計19名の対象者から得たデータが飽和化に至っていると判断し、面接を終了した。

4. 研究対象者への倫理的配慮

研究対象者への倫理的配慮は、日本看護教育学

学会研究倫理指針²¹⁾に基づき、次のように行った。

研究協力依頼の際、研究目的・方法とともに、対象者の自己決定の権利、個人情報の保護の権利を保障する方法について、研究者自身が口頭・文章により説明し、これを遵守した。また、研究終了後、録音データのファイルを削除することを約束した。研究参加の意思を確認した場合、同意書に対象者の署名を得るとともに、研究倫理上の責任を明確に示すため、研究者自身も同一の同意書に署名し、各々がそれを1部ずつ持つようにした。これらに加えて、対象者に負担をかけない面接技術と態度習得のために、データ収集開始前に模擬の対象者2名に対して模擬面接を実施し、半構造化面接法を用いた経験を有する共同研究者にスーパービジョンを受けた。尚、以上の倫理的配慮に基づく研究計画は、群馬県立県民健康科学大学倫理委員会による承認を得た。

5. データ分析

1) データ化

看護概念創出法における規定の面接フォーム1、2、3及び分析フォームを用い、次の手続きによりデータ化を行った。第1段階として、ICレコーダーに録音された対象者の回答内容を面接終了後速やかに聴取し、その内容を文字化することにより逐語記録を作成し、面接フォーム1〈面接記録〉に記載した。また、質問項目別に回答を整理、要約し、面接フォーム2〈質問項目別回答の概要〉に記載した。その際、記載された回答の概要に持続比較のための問いをかけ、同質性と異質性を検討し、収集された現象の性質を把握する。さらにフィールドノートとICレコーダーの内容を基に、面接フォーム3〈対象者プロフィール〉に記載した。次に、第2段階として、第1段階に作成した質問項目別回答の概要に記載された内容に持続比較のための問いをかけ、同質性と異質性

を検討した。同質性と異質性を検討した結果、面接対象者Aの回答内容が、他の対象者にも共通する典型的な現象を多く示していることを確認した。そのため、この面接対象者Aの回答内容を、最初に分析フォームの初期コード欄に要約、整理し転記した。続いて、面接対象者Aの回答内容と他の対象者の回答内容を比較し、最も大きな差異が生じていた面接対象者Bの回答内容を、分析フォームの初期コード欄に要約、転記した。以後、同様に、各面接対象者の回答内容の性質の差異を確認しながら順次分析フォームの初期コード欄に要約、記載した。

2) コード化

データ化と同様に、規定の分析フォームを用い、次の手続きによりコード化を行った。

まず、〈初期コード〉「一般的な人間の経験としてみるとどのような経験か」という視点から抽象度をあげ命名し『社会人経験をもつ新人看護師職業経験コード』を作成した。次に、作成した『社会人経験をもつ新人看護師職業経験コード』に「看護職継続という視点からみるとどのような経験か」という持続比較のための問いをかけ、その問いに対する回答が相互行為を反映し、かつ原因と結果として表現されるように命名し、『社会人経験をもつ新人看護師職業経験－看護職継続対応コード』を作成した。また、『社会人経験をもつ新人看護師職業経験－看護職継続対応コード』の命名理由を根拠の欄に記述した。

3) カテゴリ化

コード化により得られた『社会人経験をもつ新人看護師職業経験－看護職継続対応コード』の表現を手掛かりに経験の同質性・異質性に従い、分離・統合し、コードの集合体を形成した。次に形成した集合体に持続比較のための問いをかけ、その問いに対する回答を命名し、サブカテゴリ、カテゴリ、コアカテゴリへと抽象化を行った。

6. 本研究の信用性

本研究の信用性確保²²⁾のために次の手続きをとった。

- 1) データの确实性²³⁾と信頼性²⁴⁾を高めるために、質問するワーディング及び順序をプレテストの結果に基づき決定した。また、研究者の測定用具としての精度を高め、データ収集、分析の際のバイアスを減少するために、繰り返し録音を再生、聴取し、正確な逐語記録を作成した。さらに、面接技術の向上のために、データ収集開始前に模擬の対象者に対して模擬面接を実施し、半構造化面接法を用いた経験を有する共同研究者にスーパービジョンを受けた。
- 2) 确实性の確保に向けて、情報量の多い発言内容を正確に把握するために、面接内容をICレコーダーに録音した。
- 3) 録音によるデータ収集に加え、面接時の観察内容や対象者が勤務している病院に関する資料等を付加的データとして収集し、現象を正しく理解し、結果の确实性を高めるよう努めた。
- 4) 現象のデータ化及び結果の确实性を高めるために、面接内容を看護概念創出法を用いた経験を有する共同研究者に報告し、研究者の測定用具としての安定性、データ収集の適切性、データ収集終了判断の適切性についてのスーパービジョンを受けた。
- 5) 結果の信頼性と確証性²⁵⁾の確保に向け、持続比較のための問いを設定することにより視点を固定した分析を実施した。また、面接フォーム、分析フォームに基づき、研究の全過程を公開し、看護概念創出法を用いた経験を有する共同研究者から繰り返しスーパービジョンを受けた。
- 6) 結果の置換性²⁶⁾の確保に向け、対象者の特性に偏りが生じないように、可能な限り年齢、性別、勤務病棟や職歴などの特性が異なる対象を探索し、研究協力を得てデータを収集した。その結果、16名を面接を終了した時点で回答内容

に性質の異なる新たな内容が認められなくなり、飽和化を確認した。そこで、飽和化が確実であるかを判断するため、就職地域や勤務する診療科など、これまでに面接した16名の対象者の特性と異なる3名への面接を追加し、先の16名と同質の回答内容であることを確認した。

V. 研究結果

1. 研究協力者及び分析対象データ

21名に研究の協力を依頼した結果、19名から同意を得た。本研究のデータは、研究協力に同意が得られ、研究対象者としての条件を満たした19名に半構造化面接法を行い収集した。これら19名から得られたデータの全てを分析対象データとして用いた。

2. 対象者の特性

1) 年齢

対象者の年齢は、26歳から48歳の範囲であり、平均年齢は35.0歳であった。

2) 性別

対象者の性別は、女性15名(79.0%)、男性4名(21.0%)であった。

3) 修了した看護師の基礎教育課程の種類

対象者が修了した看護師の基礎教育課程の種類は、専門学校3年課程12名(63.2%)、専門学校2年課程1名(5.3%)、大学6名(31.5%)であった。

4) 所属施設の設置主体

対象者が所属する施設の設置主体は、国立病院機構・国立大学法人3名(15.8%)、都道府県立1名(5.3%)、市町村・広域事務組合6名(31.5%)、日本赤十字社・医療法人9名(47.4%)であった。

5) 所属施設の所在地域

対象者の所属施設の所在地域は、北海道1名(5.3%)、東北1名(5.3%)、関東13名(68.4%)、東海1名(5.3%)、近畿1名(5.3%)、中国1名

(5.3%)、九州1名(5.3%)であった。

6) 所属看護単位

対象者の所属看護単位は、内科系病棟5名(26.3%)、外科系病棟7名(36.8%)、内科系・外科系混合病棟3名(15.8%)、救急救命・集中治療室1名(5.3%)、リハビリ・慢性期病棟2名(10.5%)であった。

7) 所属看護単位内の同期社会人経験者数

対象者が現在所属する看護単位内の社会人経験者は0名から4名の範囲であり、平均1.1名であった。

8) 社会人経験年数

対象者の社会人経験年数は、2年から22年の範囲であり、平均8.4年であった。

9) 前職の雇用形態

対象者の前職での雇用形態は、正社員16名(84.2%)、嘱託・契約社員1名(5.3%)、パート・アルバイト2名(10.5%)であった。

10) 前職の職種

対象者の前職の職種は、サービス業5名(26.3%)、事務的職業5名(26.3%)、営業・販売3名(15.8%)、専門的・技術的職業3名(15.8%)、建設・採掘2名(10.5%)、無職1名(5.3%)であった。

11) 入職時の婚姻状況

対象者の入職時の婚姻状況は、既婚11名(57.9%)、未婚8名(42.1%)であった。

12) 子供の有無

対象者の入職時の子供の有無は、有7名(36.8%)、無12名(63.2%)であった。

3. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験

対象者19名から得られたデータを分析した結果、321コードが抽出された。この321コードは、157サブカテゴリを形成し、さらにこのサブカテゴリは72カテゴリを形成し、10コアカテゴリ、すな

わち、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続（表2）。以下、創出した概念を【 】で示す。
過程における職業経験を表す10の概念を創出した

表2 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験

カテゴリー	コアカテゴリ
1. 看護実践の未熟さ自覚による確実な業務遂行への準備 2. 看護実践に必要な知識・技術の習得不足自覚による不足部分の自己学習 3. 看護実践の未熟さ自覚による先輩看護師の実践模範 4. 看護実践の未熟さ自覚による慎重な看護の提供 5. 看護実践の未熟さ自覚による単独での看護実践への不安 6. 看護実践能力の未熟さ自覚による緊張しながらの実践 7. 病棟業務遂行に必要な知識・技術の不足による必死の業務遂行	I. 看護実践の未熟さ自覚による事前準備と慎重な実践
8. 看護実践に必要な知識・技術の不足による不十分な看護の提供 9. 看護実践能力の不足による失敗の累積 10. 看護業務遂行の失敗による先輩看護師からの指摘受理 11. 患者の要望への未対応による患者からの叱責受理 12. 看護実践能力の不足による残業 13. 複数業務の優先度決定困難による非効率的な看護実践 14. 患者状態の理解不足による非効率的な情報収集 15. 病棟環境の不十分な把握による非効率的な業務遂行 16. 加齢に伴う諸能力の低下による非効率的な業務遂行 17. 病棟業務遂行に要する時間予測不可による計画的な業務遂行の難渋 18. 多重業務受理による依頼された業務内容の忘却 19. 看護実践の未熟さ自覚による先輩看護師からの未熟さへの補足依頼 20. 看護実践に必要な知識・技術の不足自覚による先輩看護師からの助言獲得の試み 21. 先輩看護師からの指摘受理による上司からの助言の獲得の試み 22. 難渋する業務遂行の改善希望による同じ経験をもつ看護師からの助言獲得の試み 23. 看護実践の未熟さ自覚による上司への勤務調整依頼 24. 看護実践に必要な知識・技術の不足による先輩看護師からの指導受理 25. 看護実践の未熟さ露呈による先輩看護師からの未熟さへの補足受理 26. 看護師としての未熟さ露呈による未熟さを観察した他者からの激励受理 27. 問題発生の回避希望による先輩看護師からの助言獲得の試み	II. 看護実践能力の不足による不十分な看護の提供と不十分さの補足希望による他者支援の獲得
28. 看護実践の失敗受理による実践した看護の評価 29. 新卒との同期就職による新卒看護師との知識・技術の習得度の比較受理 30. 経験の累積による円滑・適切な看護実践に対する先輩看護師からの肯定的評価受理 31. 前職の経験活用による円滑・適切な看護実践に対する先輩看護師からの肯定的評価受理 32. 患者からの謝意受理による実践した看護の肯定的評価受理 33. 自己の未熟さ露呈の懸念による先輩看護師の自己への関心回避 34. 看護実践の未熟さ自覚による先輩看護師からの悪い評価への危惧	III. 自己・他者による看護実践への評価結果の受容と未熟さ露呈への危惧
35. 経験の累積による円滑な看護の提供 36. 前職の経験活用による円滑な看護実践	IV. 実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行
37. 病棟業務の遂行による看護師としての役割の理解 38. 先輩看護師からの指導受理による看護実践に必要な知識・技術の理解 39. 複数の先輩看護師から異なる指導受理による適切な看護実践方法の理解不可 40. 様々な看護実践の実見による実践方法の理解深化 41. 自己の経験との照合による患者・患者家族の状況理解 42. 看護実践の未熟さ自覚による看護実践能力向上の必要性認知	V. 看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化
43. 実践能力向上による看護師としての自信獲得 44. 1年間の看護師継続による安堵 45. 次年度入職者の予期による先輩看護師になることへの自覚 46. 病棟看護師として求められる実践不可による退職意思の湧出 47. 病棟看護師として求められる実践不可による自己の未熟さの自覚	VI. 求められる看護の実践実現による自信獲得と実践不可による退職意思の湧出
48. 年下の先輩看護師との年齢差意識による相互行為の難渋 49. 社会人経験者としての扱い受理による新卒看護師と同様の対応希望 50. 複数の同期看護師との病棟配属によるライバル視 51. 他の新卒看護師と異なる背景保持による先輩看護師の偏見受理 52. 他の新卒看護師と異なる背景保持による先輩看護師の配慮受理 53. 外見上経験豊かな経験者に見られることによる患者からの相談受理 54. スタッフ間の円滑な相互行為困難による先輩看護師の配慮受理 55. 先輩看護師との関係形成不足による病棟内での孤立	VII. 他の看護師との差異意識による相互行為の苦慮と関係形成に向けた相互行為の工夫

56. 先輩看護師との円滑な関係形成希望による相互行為の工夫 57. 他の看護師の多忙さ理解による支援獲得の躊躇 58. 同じ境遇をもつ同期看護師との良好な相互行為による相互の境遇への共感 59. 社会人経験の活用による先輩看護師との円滑な関係形成	
60. 新人教育プログラムを受ける看護師としての責務自覚による決められたプログラムへの参加 61. 新人プログラムを受ける看護師としての責務自覚による先輩看護師からの指導受理 62. 新人プログラム終了による看護師としての就労開始の実感 63. 看護実践の多忙さ認知による他病棟との業務量格差の疑問視 64. 前職の経験との比較による現職場内の看護師間の関係性の不適切さ認知	VIII. 職業人としての自覚による新人看護師の責務受容と職場環境への疑問視
65. 家庭での役割と仕事の両立困難による先輩看護師からの勤務調整受理 66. 家庭での役割と仕事との両立困難による両親の支援獲得 67. 家庭での役割遂行重視による自己学習困難 68. 時間外業務増加による家庭での役割と仕事の両立困難の知覚 69. 家庭での役割と仕事の両立困難による看護職継続への不安	IX. 家庭での役割遂行と職業活動の両立に向けた困難克服の試み
70. 慣れない変則勤務遂行による体調の変調 71. 慣れない病棟業務遂行による精神的余裕の欠如 72. 変調した生活パターンへの適応による心身の安定	X. 勤務形態と生活パターンの変化への順応

次に、これら10概念について述べる。

1) 【I. 看護実践の未熟さ自覚による事前準備と慎重な実践】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、自己の看護実践の未熟さを自覚し、援助を実施する前に準備状態を整えるとともに、慎重に実践するという経験を表す。

2) 【II. 看護実践能力の不足による不十分な看護の提供と不十分さの補足希望による他者支援の獲得】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、看護実践能力の不足により、不十分な看護を提供する一方、その不十分な看護を補うために、他者から支援を得るという経験を表す。

3) 【III. 自己・他者による看護実践への評価結果の受容と未熟さ露呈への危惧】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、実践した看護を自ら評価した結果や、先輩看護師などの他者から得た評価の結果を受け入れる一方、実践の未熟さが露呈することを危惧するという経験を表す。

4) 【IV. 実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、

看護実践の経験と前職の経験を活用することを通して、円滑に業務を遂行するようになるという経験を表す。

5) 【V. 看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、看護実践に必要な知識や技術の理解を深めるとともに、看護師の役割に対する理解も深めるという経験を表す。

6) 【VI. 求められる看護の実践実現による自信獲得と実践不可による辞職意思の湧出】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、患者や先輩看護師に求められる看護を実践できるようになり自信をもつ一方、時には、それを上手く実践することができずに辞めたいと考えることもあるという経験を表す。

7) 【VII. 他の看護師との差異意識による相互行為の苦慮と関係形成に向けた相互行為の工夫】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、自己と他の看護師との違いを過度に意識するあまり、他者との関わりに苦慮し、何とか良好な関係を築こうと相互行為を工夫するという経験を表す。

8) 【VIII. 職業人としての自覚による新人看護師

の責務受容と職場環境への疑問視】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、職業人としての自覚をもつことにより、新人看護師の責務を受け入れる一方、前職とは異なる現在の職場環境に疑問を感じるという経験を表す。

9) 【IX. 家庭での役割遂行と職業活動の両立に向けた困難克服の試み】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、家庭における役割遂行と職業活動を両立するために、直面する様々な困難の克服を試みるという経験を表す。

10) 【X. 勤務形態と生活パターンの変化への順応】

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、2交代勤務や3交代勤務などの勤務形態やそれに伴う生活パターンの変化に徐々に順応するという経験を表す。

VI. 考 察

以上を前提とし、本研究が創出した10の概念に基づき、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴について考察する。

1. 専門的知識・技術の不足とそれを補うための明確な目的意識により生じる経験

10概念のうち、まず初めに、新人看護師の特徴を反映した看護職継続過程における職業経験であると推測される概念【I. 看護実践の未熟さ自覚による事前準備と慎重な実践】と【II. 看護実践能力の不足による不十分な看護の提供と不十分さの補足希望による他者支援の獲得】に着目した。

この2概念は、「看護実践能力が不足し、自己の実践が未熟であるがゆえに生じる経験」という共通性をもつ。新人看護師を対象とした複数の研究²⁷⁻²⁹⁾は、就職後、複数の患者を受け持ち、患者に必要な援助が実施できない、業務の優先順位を

決定できない、業務が時間内に終了しないことなどに戸惑いや困難を感じていることを明らかにした。看護師は、受け持つ複数の患者に対して、個々に個別的な看護を提供することが求められ、そのためには、看護基礎教育課程を通して習得した知識・技術に加え、膨大な専門的知識や技術が必要となる。しかし、専門的知識や技術は、急激には増加せず、新人看護師は、定着、内在化していない知識、技術を具現化するために何らかの手段を講じなければならない状況にある。これらは、概念【I】【II】が、複数の患者を受け持ち、個々の患者への看護に必要な専門的知識・技術に不足をきたしている結果として生じる経験であることを示す。また、その不足に対して、「事前準備」「慎重な実践」「他者支援の獲得」という手段を講じていることを示す。社会人経験をもつ新人看護師が行った「事前準備」とは、勤務時間前に出勤し、受け持ち患者の情報収集や点滴の準備をする、病棟内物品の確認や患者状態の把握をするなどである。また、「慎重な実践」とは、確実な実施に向けてメモを活用する、先輩看護師との援助の機会を積極的にもつなどである。さらに、「他者支援の獲得」とは、先輩看護師や上司に助言を求める、勤務調整を依頼するなどである。社会人経験をもつ新人看護師が、行ったこれらの行動は、「看護実践能力が不足し、自己の実践が未熟である」と自覚したことを契機としている。一方、社会人経験をもたない新人看護師を対象とした先行研究³⁰⁾は、新人看護師が、血圧を測定できない、輸液量の調整を誤るなどの行動を示すとともに、先輩看護師や患者からの否定的評価を挽回しようとして、動脈の拍動が聴取できないまま血圧測定を続行する、計算機を用いた輸液量の算出方法がわからないまま闇雲に計算を続けるなど、【否定的評価回避失敗と挽回の試み】という行動をとることを明らかにした。これは、社会人経験をもたない新人看護師の【否定的評価回避失敗と挽回の試み】が、

看護実践能力が未熟であることを自覚する機会となっているにも関わらず、社会人経験をもつ新人看護師の「事前準備」「慎重な実践」「他者支援の獲得」とは異なり、他者の否定的評価を避けることに関心を集中させ、職業に従事する人としての適切な行動を示すことができない状況を表す。この事実は、職業経験の有無により生じている可能性がある。

職業とは、個々人が自立して生活をし、その社会的人間としてのアイデンティティを確立するために、社会的分業の一端を担い、それに規定された社会的役割を遂行する過程において、なんらかの程度、自己の資質・能力あるいは個性を発揮するかたわら、相互補完的な活動を通じて人々の間の依存関係を維持しつつ社会の存続に貢献し、その見返りとして自己の生計を維持するのに必要な一定の収入を取得する継続的な営みをいう³¹⁾。どのような職業に従事しても、職業には、社会的分業の一端を担い、それに規定された社会的役割を果たすという目的があり、職業人は、就業する組織の目的を明確に意識してその職務の遂行に努める。

また、その際、相互補完的な活動を通じて人々の間の依存関係を維持する。社会人経験をもつ新人看護師は、看護職に就く以前に職業人として、このような経験をしており、それが現在従事する看護師としての職業活動につながっている。

社会人経験をもつ新人看護師は、「看護実践能力が不足し、自己の実践が未熟である」と自覚したことを契機とし、「事前準備」「慎重な実践」「他者支援の獲得」を行っていた。これは、組織の目的である質の高い看護の提供を明確に意識し、それを達成するために、看護実践能力が未熟な自身に必要な行動をとっていることを意味する。

以上は、概念【I】【II】が、複数の患者を受け持ち、個々の患者への看護に必要な専門的知識・技術に不足をきたしている結果として生じ、質の

高い看護の提供という明確な目的意識のもと、その不足を補う経験であり、〈専門的知識・技術の不足とそれを補うための明確な目的意識により生じる経験〉であることを示す。また、この社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴は、彼らを指導する看護職者が、社会人経験をもつ新人看護師の専門的知識・技術不足の自覚を促し、不足を補うための方向性を明確にできる機会を設定する必要性を示唆する。

2. 自己の看護実践の成果に影響をうけ生じる経験

次に、看護職者に共通の看護職継続過程における職業経験であると推察される概念【VI. 求められる看護の実践実現による自信獲得と実践不可による辞職意思の湧出】に着目した。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、患者や先輩看護師に求められる看護を実践できるようになり自信をもつ一方、時には、上手く実践することができずに辞めたいと考えることもあるという経験を表す。社会人経験をもつ新人看護師は、急変時の対応ができる、勤務時間内に効率よく業務を終えるなど、病棟に勤務する看護師として行わなければならないことを実施できるようになり、自信を得ていた。一方、複数の業務を並行して行えない、患者の相談に答えられないなど、患者や先輩看護師から求められる看護が行えず、辞職したいと考えることもあった。

看護とは、看護師とクライアントとの人間的な相互行為を通して実践され、キングは、この過程を通して看護師の成長・発達の質が向上することを指摘している³²⁾。概念【VI】に表される[求められる看護の実践実現による自信獲得]は、患者との相互行為を通し、自身の成長・発達の質向上に相当する経験として、「急変時の対応ができる」、「勤務時間内に効率よく業務を終える」など、看護実践の成果を実感したことにより、自信を獲得

した社会人経験をもつ新人看護師の経験である。この経験は、社会人経験をもつ新人看護師の成長・発達の一環の向上を表す看護実践の成果が、自信獲得につながることを意味する。

また、概念【VI】に表される「実践不可による辞職意思の湧出」とは、社会人経験をもつ新人看護師が、求められる看護を実践できず、辞職したいという気持ちが湧いてくる経験である。先行研究³³⁾は、社会人経験をもつ新人看護師の多くが、辞職を考えた時期や辛いと感じる時期があることを明らかにした。また、新人看護師を対象とした複数の先行研究は、新人看護師が、「看護ができたという実感」を持つ時、就業意欲が高まる³⁴⁾一方、円滑に業務を遂行できない、患者との信頼関係が崩れる、医療事故を引き起こすなどの「看護がうまくできない」経験から、看護職の適性に悩み、職業継続の意志が揺らぎ、退職願望を抱く^{35,36)}ことを明らかにした。これらの結果は、新人看護師の実践が負の成果をもたらす、それを契機に退職を考えることを示唆する。本研究の結果も、社会人経験をもつ新人看護師が、「複数の業務を並行して行えない」、「患者の相談に応えられない」などの経験から、辞職したいと考えることを明らかにし、先行研究の結果と合致する。

これらは、概念【VI】が、看護実践の成果の適否によって、自信獲得につながることもあれば、退職願望を抱かせることにもなる経験であることを示す。

これに関連して着目した概念は、【III. 自己・他者による看護実践への評価結果の受容と未熟さ露呈への危惧】である。社会人経験をもつ新人看護師は、自己の看護実践を振り返り、上手くいかなかった点を認め、改善策を検討していた。また、先輩看護師や患者から、他の新卒看護師よりも援助が上手い、患者に適切に関わっているなどの肯定的な評価を受けたり、業務遂行の効率が悪い、積極性がないなどの否定的な評価を受けていたり

していた。

そのような状況の中で、社会人経験をもつ新人看護師は、他者からの否定的評価を恐れ、自己の未熟さが表面化しないように、援助を行っている姿を見られないようにしたり、わからないところがあってもあえて質問せずそのままにしたりしていた。これらの経験のうち、「自己の看護実践を振り返り、上手くいかなかった点を認める」は、看護実践の成果に対する自己の評価であり、社会人経験をもつ新人看護師は、その評価結果を認め、改善策を検討していた。

また、「他の新卒看護師よりも援助が上手い」、「患者に適切に関わっている」、「業務遂行の効率が悪い」、「積極性がない」は、社会人経験をもつ新人看護師の看護実践の成果に対する他者の評価であり、社会人経験をもつ新人看護師は、その評価から自身の実践の未熟さが露呈することを危惧していた。

先行研究^{37~39)}は、新人看護師が独立して技術を実施できるようになるまでに要する時間が長く、先輩看護師が新人看護師の実践能力の低さを問題視していることを明らかにした。同時に、新人看護師の多くが、実践能力がないと他者に評価されるのを恐れ、それをなんとか避けようとすることを明らかにした。本研究の結果と先行研究の結果は、新人看護師が、自身の実践の成果に対する評価に敏感に反応する存在であることを示す。

以上は、概念【VI】【III】が、看護実践の成果の適否によって、自信獲得や退職願望、看護実践の改善策の検討、他者からの否定的評価への回避行動を生じさせる経験であり、〈自己の看護実践の成果に影響をうけ生じる経験〉であることを示す。また、この社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴は、彼らを指導する看護職者が、社会人経験をもつ新人看護師の看護実践の成果を認めるとともに、負の成果がもたらされた場合、それに伴う心理状況を理解する

必要性を示唆する。

3. 看護実践に必要な資源を活用することにより生じる経験

次に、社会人経験をもつ職業人の特徴を反映した看護職継続過程における職業経験であると推察される概念【IV. 実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行】に着目した。

この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、看護実践の経験と前職の経験を活用することを通して、円滑に業務を遂行するようになるという経験を表す。

先行研究⁴⁰⁾は、社会人経験をもつ新人看護師が援助経験を積み重ねることにより、時間を有効に使い、円滑に役割を遂行できるようになることを明らかにした。また、他の先行研究⁴¹⁾は、社会人経験をもつ新人看護師が、前職の経験を通して、コミュニケーションスキルや指導を受ける姿勢を身につけていることを明らかにした。本研究と先行研究の結果は、職業人としての経験や看護師としての経験が、社会人経験をもつ新人看護師の看護実践を支えていることを示す。

経験とは、主体としての人間が関わった過去の事実を主体の側から見た内容であり⁴²⁾、人間と環境との関連の仕方やその成果の総体を表す⁴³⁾。また、初期における経験は、その後において個体がどのように環境と相互交渉していくかに影響を及ぼすということ、すなわち、後の経験のあり方を限定する⁴⁴⁾。これは、先の経験が後の経験の資源となることを意味する。

これに関連して着目した概念は、【V. 看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化】である。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、看護実践に必要な知識や技術の理解を深めるとともに、看護師の役割に対する理解も深めるといふ経験を表す。

先行研究⁴⁵⁾は、看護師が、看護実践の専門性や

看護職の持つ特徴に対する理解を、研修への参加、実践経験や職業上の価値観が異なる看護師あるいは発達段階や問題状況の異なる患者との相互行為を通して深めることを明らかにした。

本研究の対象者も、研修への参加はもとより、様々な場面で先輩看護師の看護実践を見たり、複数の患者の病状変化や家族の心情に触れるなどの機会を通して、看護実践の専門性や看護職の持つ特徴への理解を深めていた。看護職は専門職であり、継続学習が必要な職種である。前述した研修への参加、実践経験や職業上の価値観が異なる看護師あるいは発達段階や問題状況の異なる患者との相互行為を通じた経験は、看護師にとって、看護実践に必要な知識や技術を身につけるための重要な学習の資源となる。「経験が自他の豊かな学習資源となる」という成人学習者の特徴⁴⁶⁾を示す成人学習理論はこれを裏付ける。

資源⁴⁷⁾とは、目標達成のための手段的価値をもち、外部から行為過程に投入される要素と定義されている。これらは、社会人経験をもつ新人看護師が、自己の目標達成のために、目標に合致する研修への参加を選択したり、他者との相互行為を通して新たな自己の目標を見つけたり、様々な学習資源を利用していることを示す。

以上は、概念【IV】【V】が、職業人としての経験、看護師としての経験、研修への参加や他者との相互行為を通して学習した内容などを資源にして、看護に必要な知識・技術を修得し、それを基に看護を実践するという経験であり、〈看護実践に必要な資源を活用することにより生じる経験〉であることを示す。また、この社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴は、彼らを指導する看護職者自らが、社会人経験をもつ新人看護師の看護実践に必要な資源となりうる有用な行動を示すとともに、社会人経験をもつ新人看護師にとって活用可能な資源となる経験を累積できる機会を提供する必要性を示唆す

る。

4. 成人期の複数の発達課題に同時に挑戦することにより生じる経験

次に、成人期の特徴を反映した看護職継続過程における職業経験であると推察される概念【IX. 家庭での役割遂行と職業活動の両立に向けた困難克服の試み】に着目した。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、家庭における役割遂行と職業活動を両立するために、直面する様々な困難の克服を試みるという経験を表す。

先行研究⁴⁸⁾は、社会人経験をもつ新人看護師が、職業生活と家庭生活の両立に困難を感じていることを明らかにしていた。本研究の結果と先行研究の結果は、家庭での役割と職業活動の両立が困難であるという点で合致する。一方、本研究は、家庭での役割と職業活動の両立困難に加え、困難を克服する試みとして、両親の協力を得たり、上司や先輩看護師から勤務に配慮を得たりしていた。これは、社会人経験をもつ新人看護師が、職業生活と家庭生活の両立に苦渋しており、その状況を打開しようと他者からの支援獲得を試みていることを示す。

ハヴィガーストは、個人の生涯にめぐりくるいろいろな時期に生ずる発達課題があり、その課題を立派に成就すれば個人は幸福になり、その後の発達課題も成功するが、失敗すれば個人は不幸になり、社会で認められず、その後の課題の達成も困難になってくる⁴⁹⁾ことを示している。また、ハヴィガーストは、成人期の発達課題のうち、就業に関する役割遂行を男性の発達課題と位置付け、女性には家庭役割の遂行を発達課題に位置付けている⁵⁰⁾。

これは、男女雇用機会均等法成立以降、女性の社会的地位の確立及び社会進出の結果、女性が就業する割合も増え、現代では男性と同様に女性も就業に関する役割遂行が発達課題になっている。

これらは、社会人経験をもつ新人看護師が、結婚や出産、子育てなど家庭での役割遂行に加え、職場での役割遂行が加わり、複数の発達課題に同時に挑戦していることを示す。

これに関連して着目した概念は、【X勤務形態と生活パターンへの順応】である。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、2交代勤務や3交代勤務などの勤務形態やそれに伴う生活パターンの変化に徐々に順応するという経験を表す。

順応⁵¹⁾とは、人間が事情・環境などに応じてそれに合うように変わっていくことである。近年、看護職の就業環境への関心が高まり、日本看護協会が進める「ワーク・ライフ・バランス」の実現への支援が注目されている。ワーク・ライフ・バランス⁵²⁾とは「社員が仕事上の責任を果たすと同時に、仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組める状態にあること」である。多くの病院は、看護職者のワーク・ライフ・バランス、すなわち、看護職者個々の仕事と生活全般のバランスを保つことへの支援を講じる試みをしている⁵³⁾。

また、その試みの一つとして、夜勤時間の短縮化の検討も行われている⁵⁴⁾。看護職者が24時間患者に看護を提供するためには、組織的な対応が必要であり、全国的に看護職者の勤務体制を2交代または3交代勤務としているのが一般的である。このような現状の中、病院に勤務する看護職者は、2交代または3交代といった変則勤務に合わせ、自己の生活パターンを調整しなくてはならない。看護師の健康管理を調査した先行研究⁵⁵⁾は、看護師の約62%が欠食する傾向にあり、約30%が、睡眠薬・鎮痛薬を服用していることを明らかにした。これは、看護師が変則勤務による生活上の制約に直面し、自己の生活パターンの調整に苦慮していることを示す。

一方、他の先行研究⁵⁶⁾は、看護師が、職業生活の開始とその継続に伴い、日常生活パターンの変

化を受け入れ、それに合わせて新しく独自の生活パターンを築きあげるといった経験をすることを明らかにしていた。

これらの研究結果は、社会人経験をもつ新人看護師が、「2交代勤務や3交代勤務などの勤務形態やそれに伴う生活パターンの変化に徐々に順応する」という結果と合致する。社会人経験をもつ新人看護師の多くは、前職を退職後、第二あるいは第三の職業として看護職を選択し、就業先を決定していた。

職業決定の過程⁵⁷⁾は、次の7つの段階を包含する2つの局面から説明されている。その局面とは〈探究〉〈具体化〉〈選択〉〈明瞭化〉の4段階を統合した“予期もしくは専心”の局面と、〈導入〉〈改革〉〈統合〉の3段階を統合した“実行もしくは順応”の局面である。この“実行もしくは順応”にある〈導入〉の「新しい環境の中での経験が始まり、どのように行動すればよいかの示唆を得ること」は、社会人経験をもつ新人看護師が、看護職に就業し、職業活動を開始して、「2交代勤務や3交代勤務などの勤務形態やそれに伴う生活パターンの変化に徐々に順応する」という経験に関連する。

このような職業決定の過程を辿っていくことは、先述した成人期の発達課題の「職業に就くこと」⁵⁸⁾に相当する。

このことは、社会人経験をもつ新人看護師が、前職を退職後、第二あるいは第三の職業として看護職を選択し、就業先を決定し、新しい環境に順応するという成人期の発達課題に再度挑戦していることを示す。

以上は、概念【IX】【X】が、家庭での役割を果たす、職業に就き新しい環境に順応するという成人期の発達課題の達成に向けた経験であり、〈成人期の複数の発達課題に同時に挑戦することにより生じる経験〉であることを示す。また、この社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程におけ

る職業経験の特徴は、彼らを指導する看護職者が、成人期の複数の発達課題に挑戦する社会人経験をもつ新人看護師の状況を理解し、状況に応じて、職場環境に順応することへの支援を提供する必要性を示唆する。

5. 前職の看護職継続過程における職業経験との対比とその活用により生じる経験

最後に、職業人としての特徴を反映した看護職継続過程における職業経験であると推察される概念【VIII. 職業人としての自覚による新人看護師の責務受容と職場環境への疑問視】に着目した。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、職業人としての自覚をもつことにより、新人看護師の責務を受け入れる一方、前職とは異なる現在の職場環境に疑問を感じるという経験を表す。

先の考察に述べた通り、社会人経験をもつ新人看護師は、看護職に就く以前に何らかの職業に従事し、就業する組織の目的を明確に意識してその責務の遂行に努めるという経験をしている。【VIII. 職業人としての自覚による新人看護師の責務受容と職場環境への疑問視】が表す「新人看護師の責務受容」は、「就業する組織の目的を明確に意識してその責務の遂行に努める」前提となる経験であり、社会人経験をもつ新人看護師は、既に責務を受容するという経験をしている。これは、社会人経験をもつ新人看護師が、[新人看護師の責務受容]に前職の職業人としての経験を活用していることを示す。また、[職場環境への疑問視]は、「就業する組織の目的を明確に意識してその責務の遂行に努める」前職の経験と現職の経験との対比により生じている可能性がある。

新人看護師は、学生として学習してきたことと臨床の現実を比較し、その違いに衝撃を受ける⁵⁹⁾。これは、リアリティ・ショックと呼ばれ、カルチャー・ショックの一種である。カルチャー・ショック⁶⁰⁾とは、それまで自分が慣れ親しんでき

た文化とは異なる文化に浸り、そこに親しみのあるシンボルやサインを見いだすことができずに生じる不安な状態である。社会人経験をもつ新人看護師は、学生として学習してきたことに加え、前職で経験してきたことと看護師として経験していることを比較し、その違いに衝撃を受けやすい存在である。本研究の対象者は、職場内の看護師間の馴れ合いや他病棟との業務量の格差など、前職の看護職継続過程における職業経験と比較し、現在の職場環境に疑問を感じていた。これらは、[職場環境への疑問視]が、前職で経験してきたことと看護師として経験していることの対比により生じていることを示す。

これに関連して着目した概念は、【VII. 他の看護師との差異意識による相互行為の苦慮と関係形成に向けた相互行為の工夫】である。この概念は、社会人経験をもつ新人看護師が、自己と他の看護師との違いを過度に意識するあまり、他者との関わりに苦慮し、何とか良好な関係を築こうと相互行為を工夫するという経験を表す。

先行研究は、社会人経験をもつ新人看護師が、前職と比べて、職員同士の人間関係の煩わしさを感じたり、失敗が許されないなどの差異を感じている⁶¹⁾ことを明らかにした。また、社会人経験を持つ新人看護師が社会人経験を生かした対応や自己の強みと弱みを自覚⁶²⁾し、自己の経験や特性を生かしながら、上司や先輩看護師に敬語を使う、報告・連絡・相談を積極的におこなう、現状に耐え流される⁶³⁾などのコミュニケーション技術を用いて職場環境に適応していくことを明らかにした。本研究と先行研究の結果は、社会人経験を持つ新人看護師が、差異を感じる他者との関係形成に苦慮しながらも、前職の経験を活用し、職場環境に適応していくことを示す。

以上は、概念【VIII】【VII】が、前職の看護職継続過程における職業経験と対比し、活用可能な過去の経験を用いながら、職場環境に適応していく経

験であり、〈前職の看護職継続過程における職業経験との対比とその活用により生じる経験〉であることを示す。また、この社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験の特徴は、彼らを指導する看護職者が、前職の経験を有する社会人経験をもつ新人看護師の知覚の差異を理解し、先に考察した支援と同様、個々の状況に応じて、職場環境に順応することへの支援を提供する必要性を示唆する。

Ⅶ. 結 論

1. 本研究の結果は、社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験が、【I. 看護実践の未熟さ自覚による事前準備と慎重な実践】【II. 看護実践能力の不足による不十分な看護の提供と不十分さの補足希望による他者支援の獲得】【III. 自己・他者による看護実践への評価結果の受容と未熟さ露呈への危惧】【IV. 実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行】【V. 看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化】【VI. 求められる看護の実践実現による自信獲得と実践不可による辞職意思の湧出】【VII. 他の看護師との差異意識による相互行為の苦慮と関係形成に向けた相互行為の工夫】【VIII. 職業人としての自覚による新人看護師の責務受容と職場環境への疑問視】【IX. 家庭での役割遂行と職業活動の両立に向けた困難克服の試み】【X. 勤務形態と生活パターンへの順応】という10の概念で表される看護職継続過程における職業経験をしていたことを明らかにした。
2. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念のうち、【I】【II】は、複数の患者を受け持ち、個々の患者への看護に必要な専門的知識・技術に不足をきたしている結果として生じ、質の高い看護の提供という明確な目的意識のもと、その不足を補う経験であり、〈専門的知識・技術の不足と

それを補うための明確な目的意識により生じる経験〉である。

3. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念のうち、【VI】【III】は、看護実践の成果の適否によって、自信獲得や退職願望、他者からの否定的評価への回避行動を生じさせる経験であり、〈自己の看護実践の成果に影響をうけ生じる経験〉である。
4. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念のうち、【IV】【V】は、職業人としての経験、看護師としての経験、研修への参加や他者との相互行為などを通して学習した内容を資源にして、看護に必要な知識・技術を修得し、それを基に看護を実践するという経験であり、〈看護実践に必要な資源を活用することにより生じる経験〉である。
5. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念のうち、【IX】【X】は、家庭での役割を果たす、職業に就き新しい環境に順応するという成人期の発達課題の達成に向けた経験であり、〈成人期の複数の発達課題に同時に挑戦することにより生じる経験〉である。
6. 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す10の概念のうち、【VIII】【VII】は、前職の看護職継続過程における職業経験と現在の看護職継続過程における職業経験を対比し、活用可能な過去の経験を用いながら、職場環境に適応していく経験であり、〈前職の看護職継続過程における職業経験との対比とその活用により生じる経験〉である。

本研究の結果は、社会人経験をもつ新人看護師を指導する看護職者が、社会人経験をもつ新人看護師の理解を深め、社会人経験をもつ新人看護師の職業継続を支援する際の資料として活用可能である。

謝 辞

本研究を行うにあたり、研究への参加を快く承諾し、貴重な時間を割いて自己の看護職継続過程における職業経験を率直にお話下さった看護職者の皆様に心より感謝の意を表する。

引用文献

- 1) 日本看護協会出版会 編：平成21年看護関係統計資料集，日本看護協会出版会，74-75，2010.
- 2) 日本看護学校協議会 編：看護養成所の運営管理等に関する実態調査，55-54，2008.
- 3) 西谷知恵：社会人経験をもつ新人看護師の社会人の様相，第35回日本看護学会論文集（看護教育），39-41，2005.
- 4) 寺岡葉子，長岡真由美，大谷紀子 他：社会人経験をもつ新人看護師の職場適応を促す関わり，淀川キリスト教病院学術雑誌，25，48-52，2008.
- 5) 新美綾子，堀井直子，田口恵美子 他：新卒看護師の社会人経験があることへの思い，日本看護学教育学会誌学術集会講演集，17，149，2007.
- 6) 朝倉真弓：社会人経験のある新人看護師のプリセプター指導を受ける姿勢と思い，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，(28)，183-189，2003.
- 7) 前掲書3)，39-41.
- 8) 見田宗介 編：社会学事典，「職業」の項，弘文堂，469，1988.
- 9) 下中 弘：哲学事典，「経験」の項，平凡社，391，1993.
- 10) 前掲書1)，8-9.
- 11) 松田安弘：男性看護師の職業経験の解明，看護教育学研究，13(1)，9-22，2004.
- 12) 鈴木美和 他：看護職者の職業経験に関する研究，看護教育学研究，10(1)，43-56，2001.
- 13) U. Neisser；富田達彦 訳：観察された記憶

- 自然文脈での想起<上>, 誠信書房, 102, 1988.
- 14) 前掲書11), 9-22.
- 15) 前掲書12), 43-56.
- 16) Polit, D.F., et al.: *Nursing Research: Principles and Methods*, 7th ed, Lippincott Williams & Wilkins, 292, 2004.
- 17) 続有 恒 編: *心理学研究法11面接*, 東京大学出版会, 147, 1976.
- 18) 前掲書16), 347.
- 19) 舟島なをみ: *看護教育学研究 発見・創造・証明の過程* 第2版, 医学書院, 174, 2010.
- 20) 前掲書19), 97-98.
- 21) 日本看護教育学学会: *日本看護教育学学会研究倫理指針*, *看護教育学研究*, 19(1), 96. 2010.
- 22) 前掲書19), 152-155 (line1-20).
- 23) Lincoln, Y.S. et al.: *Naturalistic Inquiry*, SAGE Publications, 301 (line16)-316 (line6), 1985.
- 24) 前掲書23), 316 (line37)-318 (line38).
- 25) 前掲書23), 318 (line39)-327 (line12).
- 26) 前掲書23), 316 (line7-36).
- 27) 塚本友栄, 舟島なをみ: *就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究—就業を継続できた看護師の経験との比較を通して—*, *看護教育学研究*, 17(1), 22-35, 2008.
- 28) 渡部英理子, 高橋美帆: *新人看護師と社会人経験のある新人看護師のストレスの違い*, *師長主任業務実践*, 14(291), 10-18, 2009.
- 29) 森真由美, 亀岡智美, 舟島なをみ 他: *新人看護師行動の概念化*, *看護教育学研究*, 13(1), 51-64, 2004.
- 30) 前掲書29), 51-64.
- 31) 前掲書8), 「職業」の項, 469.
- 32) King, I.M.: *A Theory for Nursing, -Systems, Concepts, Process-*, Delmar Publishers Inc, 179, 1981; 杉森みど里訳: *キング看護理論*, 医学書院, 27, 2001.
- 33) 前掲書8), 10-16.
- 34) 板倉祐子: *1年目看護婦の仕事のやりがいに影響する要因*, *神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録*, 26, 31-38, 2001.
- 35) 前掲書27), 22-35.
- 36) 藤田けい子, 菊池早苗, 助川文野 他: *新人看護師の就業意欲を妨げる精神的要因—卒後1年目の看護婦へのインタビュー調査を通して—*, 第28回日本看護学会集録看護管理, 116-118, 1997.
- 37) 佐藤智子: *新卒看護師の看護技術教育における今後の課題—患者の安全・安楽を考えた改善策の検討*, *神奈川県立看護教育大学校看護教育集録*, 24, 226-233, 1999.
- 38) Goh, K., Watt, E.; *From 'dependent on' to 'dependent on': the experience of transition from student to registered nurse in a private hospital graduate program*, *Australian Journal of Advanced Nursing*, 21(1), 14-20, 2003.
- 39) 前掲書27), 22-35.
- 40) 斉藤理恵子: *社会人経験をもつ新人看護師への支援のあり方*, *神奈川県立がんセンター看護師自治会看護研究部会看護研究集録*, (17), 10-16, 2011.
- 41) 前掲書6), 183-189.
- 42) 前掲書8), 「経験」の項, 245.
- 43) 前掲書9), 391.
- 44) 岡本夏木 監修: *発達心理学辞典*, 「経験の役割」の項, ミネルヴァ書房, 168, 2005.
- 45) 前掲書12), 43-56.
- 46) Knowles, M.S.: *The Adult Learner: A Neglected Species/Second Edition*, Gulf Publishing Company, 31, 1978.
- 47) 森岡清美 編: *新社会学辞典*, 「資源」の項, 有斐閣, 540, 1993.
- 48) 前掲書3), 39-41.
- 49) Havighurst, R.J.: *Human Development and*

- Education, Longmans, Green & Co., 1953; 荘司雅子 監訳: 人間の発達課題と教育, 玉川大学出版部, 25, 1995.
- 50) 前掲書49), 266.
- 51) 新村 出 編: 広辞苑 第五版, 「順応」の項, 岩波書店, 1295, 1998.
- 52) 佐藤博樹: ワーク・ライフ・バランス 仕事と子育ての両立支援, ぎょうせい, 5, 2008.
- 53) 佐々木美和, 森 知子, 宇田川文子 他: ワークライフバランス実現に向けた二交代制導入の検討, 日本手術医学会誌, 33(4), 407-409, 2012.
- 54) 小川 忍 他: 看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン, 公益社団法人日本看護協会, 10-97, 2013.
- 55) 富永幸江: 中堅看護婦の仕事上の負担と健康管理の関係, 第29回日本看護学会集録 看護管理, 63-65, 1998.
- 56) 前掲書12), 10-11.
- 57) Tiedeman, D.V. & O'Hara, R.P.: Career-Development: Choice and Adjustment, College Entrance Examination Board, 37-45, 1963.
- 58) 前掲書49), 266.
- 59) Kramer, M.: Reality Shock-Why Nurses Leave Nursing, C.V. Mosby, 3-4, 1974.
- 60) 前掲書59), 3-4.
- 61) 前掲書3), 39-41.
- 62) 清水泰子, 竹内千恵子: 社会人経験を有する新卒看護師が感じる困難と職場適応に関する研究, 日本看護研究学会雑誌, 33(3), 222, 2010.
- 63) 前掲書40), 10-16.

Study on the Occupational Experience of New Graduate Nurses with Previous Work Experience

Yuichi Nishihara¹⁾, Yasuhiro Matsuda²⁾, Yamashita Yoko²⁾

1) Public Tomioka General Hospital

2) Gunma Prefectural College of Health Sciences

Objective : To clarify the occupational experience of new graduate nurses with previous work experience and to identify the main features of their experience.

Methods : Data was collected using semi-structured interviews for 19 nurses who applied for the Methodology for Conceptualization of Nursing study. [If this addition is not correct, please clarify what “Methodology for Conceptualization of Nursing” refers to.] and had previously worked in other fields, and a self-sustaining comparative analysis was made.

Results : Based on the interview contents, 10 concepts that represent the work experience of new graduate nurses with previous work experience and people skills were created, including [deepened understanding of the role of nurses and knowledge of the technology necessary for nursing practice] and [smooth business operations due to utilizing previous work experience and skills].

Conclusion : 10 concepts showing the occupational experience of new graduate nurses with previous work experience were clarified. Moreover, the 10 concepts were found to express five features, such as <nursing practice positively influenced by past work experience>. Experienced nurses who guide and train new nursing graduates with previous work experience can deepen the new nurses' understanding of the role of nurses, and can utilize the results of this research when providing occupational support.

Key words : new graduate nurse, occupational experience, working people