

新人看護師が患者との関わりを通して抱く感情の変化とその要因について

2階西病棟

○ 赤塔有里香 富永 由貴 西内まゆみ 松高早紀江
谷脇 文子

キーワード：新人看護師、感情の変化

I. はじめに

1年目看護師については、やりがいの要因や看護師が辞職を思いとどまる動機づけに関する先行研究の報告がある。ベナーは看護実践能力習得段階を明らかにし、新人看護師は刺激一反応パターンの行動をし、対象のニードを充足できないことがあるとしている。実際、新人看護師から臨床の関わりの中で否定的な言葉や態度に接した経験を聞いたりする。一般的にこのような反応を受けた場合、無気力・自己卑下等の負の感情の出現が考えられるが、このような経験を経ても仕事を続けていることから、新人看護師の抱く感情に何らかの変化が生じていることが推測された。そこで今回、感情の変化に焦点を当て、より良い周囲からの働きかけを抽出し、新人教育の一助となる示唆を得るために研究に取り組んだ。

II. 研究の目的

新人看護師が臨床の場で抱く感情の変化に、周囲からのどのような働きかけが影響しているのか明らかにし、よりよい働きかけを検討する。

III. 概念枠組み

先行研究で、人間の対処行動についての対処様式や随伴感情が明らかにされている。随伴感情には正の感情・負の感情が示され、周囲からの関わりにより変化していくものであると捉えた。

IV. 研究方法

1. 研究デザイン：質的研究法
2. 対象者・特質：本研究への協力を依頼して了解が得られた病棟に勤務する新人看護師4名
3. 期間：平成14年5月～10月
4. データ収集方法：新人看護師の感情の変化について半構成の質問紙を作成し面接調査を行った。面接内容は対象者の了解のもとにテープ録音した。面接回数は1回、所要時間は30分～1時間である。
5. データ分析方法：KJ法で分類。録音した面接内容を逐語記録、抽象化を繰り返し、意味内容の類似性に従いカテゴリー化した。

V. 倫理的配慮

調査にあたっては、倫理的配慮として以下のことを実行した。

- ① 研究の趣旨（目的・方法・実施期間等）や対象者の利益・不利益について説明し同意を得る。
- ② 同意を得て録音実施。
- ③ 威圧的や強制と取れるような行動は避ける。
- ④ 研究で得た個人の情報は、研究目的以外に使用しない。
- ⑤ 看護研究発表にて研究成果や結果を発表する旨を説明し、了承を得る。

VI. 結果

今回、患者からの否定的な反応があったと答えたものは4名中2名であり、新人看護師の感情の変化に影響を与えるものとして、【人間関係】【仕事】【指導】【自分】の4つにカテゴリー化することができた。

1. 人間関係：《先輩》《プリセプター》《同期》《患者》に分類できた。(表1)

《先輩》については、「一緒に行動」「適切なアドバイス」「いつでも教えてくれる」などの支援の表出、「聞きやすい関係」と安心の表出があった。その反面、「納得できない」の不満、「怒られる」の不安、きつく言われて辛い」の辛さ、「聞けない・言えない雰囲気」の威圧感、「無視対応してくれない」の頼れない、「見られるだけで動揺」の緊張の6感情の表出があった。他に「対応してくれることで安心」と、対応への希望の表出も見られた。

《プリセプター》については、「精神的な支え」の安心や「認めてくれる」の承認「気にかけてくれる」の見守り、「具体的に教えてくれる」の支援の表出があった。「勤務が合わない」という不満の表出もあった。

《同期》については、「聞きやすく情報交換できる」と安心感を表出していた。

《患者》については、否定的な反応を受けた2名は、「新人だからと否定された」の不満と「患者に言われると辛い」と辛さの感情を抱いていた。しかしこの感情は一時的なものであったと捉えていた。一方、日々の患者との関わりでは、否定的な反応の経験の有無に関わらず、全員が「患者との関係は問題ない」との表出をしていた。

表1 人間関係に関するデータの分析

ローデータ	小カテゴリー	中カテゴリー	大カテゴリー	
一緒に患者のところへ行って謝ってくれた、患者のところへ行って説明してくれた	一緒に行動してくれる	支援	先輩	人間関係
いろんな人の得意分野で教えてくれる/いろいろアドバイスしてくれる	アドバイスがある			
今年の一年はこうやったほうがいいのか、全然気にせず言ってくれる 患者さんに聞かれてわからないことは先輩に聞いたら教えてくれる	いつでも教えてくれる			
自分が困っている時にうーんなんか聞きやすいほうが きつく言わない人と仕事するのがやりやすく緊張せず普通にできる	聞きやすい関係	安心		
どうしてそういうことで怒られるのかわからないことがたまにある どうして怒られたかわからない時は納得しない。	納得できない	不満		
勤務終了時の報告でだめだったじゃないかとなるのではないかと 怒られるんじゃないかなと思う。ひとつ聞いたら別のことも一緒に怒られそう 怒られすぎると頭がパニックになって何も考えられなくなる	怒られる	不安		
人間関係とか病棟の先輩とかが一番精神的につらい。 すごくきつく言われると、報告したらまた怒られるんじゃないかとつらくなる 聞けない人の時はすごくつらくなる	きつく言われて辛い	辛さ		
失敗しても言えない雰囲気がある/これからのことに響いてきそうで聞けない どうして怒られるのかわからない時、おかしいって思っても言えない時もある	聞けない・言えない雰囲気がある	威圧感		
「いつまでもベアには」と言われてあんまり頼ったらいかなのかなんて思った 本当に困っている時に聞いても自分で考えてとか言われた時	無視・対応してくれない	頼れない		
何か対応してくれたら安心して接していけるっていう事があるんで 普通にしてくれたら十分普通に聞ける	対応してくれることで 安心する	希望		
見られているといつも違う手順だったり、「これでいい?」って聞かれて何がいけないのかわからない/じっと見られると動揺する	見られるだけで動揺する	緊張		
相談しやすく聞きやすい/精神的に助かっている/この人のプリセプターでよかった	精神的な支え	安心	プリセプター	
反省会の時、自分ができていた部分を誉めてくれる 誉められると頑張ろうという気になる	認めてくれる	承認		
何かある時声をかけてくれる/残ってしないといけないことは一緒にしてくれる	気にかけてくれる	見守り		
自分のできていないことか足りていないところを見つけて言ってくれる 自分の経験とか自分の考え方とかどういう風にしたらいとか教えてくれる	具体的に教えてくれる	支援		
接する機会が少なくなくて私が何ができていないか把握していない あまり仕事を一緒にすることがない	勤務が合わない			
同期に自分の知らないこととか聞いている わりと皆仲がいいので何か困ったこととか一番最初に聞ける相手	聞きやすく情報交換できる	安心感	同期	
患者と接するのは楽しい/自分が傷つけられるようなことを言われたことはない	問題はない	満足	患者	
新人だからと態度が急変し今までしてきたことも否定されたようですごく嫌だった	新人だからと否定された	不満		
患者に言われることがすごくつらくてずっと泣いていた	患者に言われると辛い	辛さ		

2. 仕事 (表2)

「居心地がいい」の満足と逆の「怒られる事で嫌になっていた」の嫌悪や、「精一杯で楽しくない」の余裕の無さも表出されていた。しかし時間の経過と共に「経験を積みば大丈夫になるんじゃないか」という自信の表出や、「自立心の芽生え」「頑張ろう」「間違いが納得できたら次ぎは間違えないようにしたい」などの向上心も表出され、マイナス感情からプラス感情への移行が認められた。

3. 指導 (表2)

「振り返りにより把握ができる」、「説明は勉強になる」など指導が効果的だったという表出があった。

4. 自分 (表2)

「未熟さの自覚」の劣等感のみの表出であった。他に、「勉強させられている」「自分の勉強不足の自覚」等自己学習管理の遅れの表出もあった。

表2 仕事、指導、自分に関するデータの分析

ローデータ	小カテゴリー	中カテゴリー	大カテゴリー
職場は私にとってはいい感じで居心地がいい／働けるだけでそれが夢だった	居心地がいい	満足	仕事
辞めようかと思った／いつも怒られて本当に来るのが嫌になった／申し送りが恐怖	怒られることで嫌になった	嫌悪	
与えられた仕事をこなすことで精一杯／仕事の楽しみを感じるのはこの次	精いっぱい楽しくない	余裕の無さ	
経験を語れば大丈夫になるんじゃないか	大丈夫だろう	自信	
自分で色々本を買ってきたりする／ひとり立ちせんといかん これからは自分の考えをふまえてから聞こう	自立心の芽生え	向上心	仕事
今もし辞めてもどこへ行っても一緒、挫折するよりはちょっと頑張っ 慣れてきたものもあるかもしれないけどつらかったけど楽しいと思う日もある	頑張ろう		
間違っ て怒られてまずいということが理解できなかったら次は間違えないぞと思 できなかったことを悔しいと思った時が一番次につながる	納得できれば次につながる		
自分一人で振り返るのは、どこがどう間違っ たのか把握できていなかった もう一回振り返って、考え直す、整理が出来るところでわかりやすかった	ふりかえりにより把握できる	効果的	指導
先輩から点滴トラブルの対処方法の説明があっ てすごく勉強になった 病棟会の後などに点滴のつなぎ方の指導があっ た	説明は勉強になる		
怒られてばかりだと萎縮する／きづい われると萎縮する／回りにきづい われるとめ	嫌な指導方法がある	不満	自分
患者の把握はちゃんとできていないと思 う／技術は先輩より未熟だと思う 自分の行動に自信がもてず、一人でやっ ていると怖くなる	未熟さの自覚	劣等感	
家で勉強しても自分の意思ではなくやら ざるをえん 勉強しようと思っているが帰ったらいつ も寝てしまう	自己学習管理の遅れ		

VII. 考察

新人看護師の感情の変化に影響を与えるものとして、【人間関係】【仕事】【指導】【自分】の4つの要素が得られ、これらは互いに影響し合っていることが示唆された。

人間関係には、支援、安心等のプラスと取れる感情と不満、不安、威圧感、頼れない、緊張等マイナス感情ととれる感情が多く表出されておりその影響がいかにか大きいか推察された。先行研究で人間関係と職場適応の関連性があげられているが、今回の研究でも同様の傾向が窺えた。特に新人看護師にとって、プリセプターは承認、見守り等プラスと取れる感情が最もよく表出されており、新人を緊張させず、やる気を引き出せており、精神的な支えという存在の重要性が示されていた。次に同期は、良好な人間関係が得られ、日頃の自分の悩みや不安を互いに語り合うことを通して、安心し、自分の状況を客観的に見つめ直すことができるというプラス感情が表出されていた。これらより、両者は新人看護師にとって重要な存在であるということが示唆された。

先輩は、新人看護師に多くのことを学ばせようとしているが、先輩によって指導内容が異なったりすることで新人看護師が戸惑うような場面があったことが窺われた。しかし、先輩に意見を言うことは対人関係に影響を与え、働きにくくなると捉えていた。また、指導による萎縮やパニックを表出していることから、新人が過緊張の状態となる場面が推察され、マイナス感情を生じさせていることを示していた。新人看護師の指導では、²⁾ 新人の自尊感情を優先させ、相手の考えや希望を聞く姿勢の大切さについて指摘があるように、先輩は意識的にマイナス感情がプラス感情に移行するような関わり方をしていく必要があると考える。

仕事については、マイナス感情からプラス感情への移行ととれる感情が示された。先輩が根拠を明確に持った指導をすることで、新人看護師の納得を得、やる気を引き出していると考えられる。ミスの振り返りにおいては、個人の問題を取り上げるのではなく、事実を把握しその原因を共に探り、具体的な対処方法を考えることで、新人の自尊感情を傷つけず指導の効果が得られていることがわかった。また、具体的なトラブル対処法を学ぶことで、新人看護師自身が手技を取得し業務を遂行する上での助けとなっていることが示されていた。新人看護師も与えられることだけに頼らず、積極的に先輩から何か学ぼうとする姿勢や、先輩をモデルにし、その行動ができるようになりたいと努力することも大切であると考えられる。退職願望や自信のなさの表出については、『指導』を指導と捉えることができず、『怒られる』と捉え傷ついたり、無力感を感じる傾向があるためと考えられる。これは、一般的に言われている「新卒者の打たれ弱さ、またタテの関係に慣れていないために組織的秩序に違和感をもったり、思わぬことで傷つき、萎縮してしまったりすること」に関連し人間関係と仕事の強

い関係性が示唆された。

一方、この時期新人看護師は、先輩とペアを組み指導の下で業務を実施し、患者の重症度も低く一人の判断や、患者が急変するなどの危機的な状況のない時期であった。そのため、自己学習については自分の行ったケアの評価を受ける経験も少なく、学習意欲が見られる一方で、学習させられていると捉えたり、仕事の忙しさに流される状況があったのではないかと考えられる。しかし、業務の一人立ちを前にし、何でも先輩に聞くという依存的な態度から、自分の判断した結果や考えをもち指導を求めたいという意識の変化が生じていた。また、辞職を考えた新人看護師も、辞職を思いとどまり頑張ろうという意欲が出現していた。先輩は、このようなプラス感情と捉えられる、新人看護師の前向きな仕事に対する意欲をサポートしながら指導していく必要があると考える。

入職4ヵ月目の新人看護師は、実践能力も未熟なため、患者の全体像の把握が十分とは言えない。患者からの反応が否定的でも「否定」と受け止めていなかった可能性も大きい。そのために新人看護師の感情に患者からの影響はほとんどなく、職場の人間関係の影響が最も大きいとの結果が得られたと考えられる。今回の調査では、患者からの影響は明らかにすることはできなかったが、このような点にこそ、注意を向け新人看護師の感情の変化に絶えず気を配り関わることの重要性が示唆された。

VIII. 結論

1. 新人看護師の感情の変化に影響するものには【人間関係】【仕事】【指導】【自分】があり、中でも職場での人間関係が大きいということが示唆された。
2. 先輩看護師は新人看護師の感情の変化に絶えず気を配り、関わることが重要である。

IX. 研究の限界

今後の新人教育への一助となる結果は得られたが、一般化するには対象数を増やしさらに分析を深めることが必要であると考えられる。

参考文献

- 1) Patricia Benner 著；伊部俊子，井村真澄，上泉和子監修：ベナー看護論，達人ナースの卓越性とパワー，医学書院，1-217，1992.
- 2) 若狭紅子：危機的状況にいる新人看護婦，看護管理，9(1)，6-13，1999.
- 3) 板倉祐子：一年目看護婦の仕事のやりがいに影響する要因，神奈川県立教育大学校看護教育研究集録，26，31-38，2001.
- 4) 藤田綾子：離職を考えた看護婦がそのことを思いとどまった過程，神奈川県立教育大学校看護教育研究集録，24，342-348，1999.
- 5) 菊地昭江：看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連，看護研究，32(2)，10，1999.
- 6) 神楽坂正美：「この職場でよかった」と言える新人教育を，看護管理，9(1)，10，1999.
- 7) 林千冬：ナースを専門職として育むために「送り側」として現場に望むこと，看護管理，9(1)，25，1999.
- 8) 川原尚子：看護婦のキャリア発達に関連する要因について，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，24，269-276，1996.
- 9) 会津妙子：長期間看護婦が看護職を続けていこうとする意思を支えるもの、10年以上看護婦を続けている人の面接内容の分析から，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，26，23-30，2001.

〔平成15年3月8日，高知市にて開催の平成14年度高知県看護研究学会（高知県看護協会）で発表〕