

新人看護師の看護力の成長を促す要因の検討

Assessment of the factors to promote the nursing skills for new graduated nurses

工藤 千恵
Chie Kudo

NHO 旭川医療センター 看護部看護部長室

Sub-director of nursing, Department of nursing service, Asahikawa Medical Center, NHO

要 旨

新人看護師は、就職後3ヶ月後にはリアリティショックの状態に陥りやすい。そのため、新人看護師のリアリティショックを緩和し成長を促すため教育体制の充実を図っている。

今回、新人看護師の就職後3ヶ月後における新人看護師の看護力の成長を促す要因を明らかに職場での新人教育への示唆を得ることを目的に、平成21年3月に修了した新人看護師275名に、新人看護師の看護力と職場環境で構成した自作の質問紙、および既存の対人関係能力（社会的スキル Kiss-18）、心理的適応度（日本語版バーンアウト尺度）、感情（日本版POMS）の質問紙を用いて調査した。

結果、3ヶ月後の新人看護師の看護力は、対人関係能力が高く活気があり、心理的適応がよい新人看護師の看護力が高かった。新人看護師の看護力の成長を促す要因には、対人関係能力の中でも問題解決スキルが影響し、心理的適応度の達成感も関連していた。

キーワード：看護力、成長、リアリティショック

はじめに

近年の目覚ましい医療技術の進歩と、その進歩に対応するために看護師の業務は多様化している。新人看護師は、自分の能力と求められる能力のギャップによって起こる心身の苦痛、リアリティショックの状態に陥りやすい。そのため、新人看護師を受け入れる病院や職場では、新人看護師のリアリティショックを緩和す

るために新人の教育体制の充実を図っている。

看護師は、職場において教育を受け看護師としての看護力を身につけて成長していく。その支援として職場では、プリセプター制度を導入し、手厚く新人看護師を育てる環境を整えていることが多い。先行研究では、新人看護師の離職要因やリアリティショックの要因、新人看護師の臨む支援、新人看護師の対人関係能力の状態は明らかになっている。それら明らかになっ

工藤 千恵 NHO 旭川医療センター看護部
〒070-8644 北海道旭川市花咲町7丁目4048番地
Phone: 0166-51-3161, Fax: 0166-53-9184 E mail: fukukan@asahikawa.hosp.go.jp

ている要因を理解していかに支援できるかが、新人看護師の成長を促すことにつながると考える。

今回の研究では、新人看護師の看護力の成長を促す要因について、職場環境、対人関係能力、心理的適応状態、感情との関係から検討した。

I. 研究目的

新人看護師の就職後3ヶ月後における新人看護師の看護力の成長を促す要因を明らかに、職場での新人教育への示唆を得ることである。

II. 研究方法

1. 対象者

全国組織であるK病院グループのうち、北海道東北、関東信越、近畿、九州地区にある病院で、看護部長に研究協力を依頼して協力が得られた11施設に勤務する新人看護師275人である。

ここでいう新人看護師とは、看護基礎教育課程を平成21年3月に修了した看護師をさす。

2. 方法

無記名自記式質問紙法。協力病院の看護部長あてに新人看護師人数分の質問紙を一括送付し、対象者個々に配布を依頼した。質問紙は無記名とし、添付した封筒で対象者からの返送により回収した。質問紙は4種類である。

3. 調査内容

1) 新人看護師の属性、看護力と職場環境

新人看護師の属性、看護力と職場環境の質問紙は、54項目の質問項目で構成した自作の質問紙である(資料1)。

2) 対人関係能力

菊池章夫の社会的スキル尺度(Kiss-18,1988)を用いて測定した。

3) 心理的適応度

日本語版バーンアウト尺度を用いて測定した。

4) 感情

日本版POMSを用いて測定した。

4. 調査時期

就職3ヶ月後 平成21年7月1日～20日

5. 分析方法

1) 新人看護師の看護力と職場環境、対人関係能力、心理的適応度、感情、新人看護師の属性は、単純集

計をした。

2) 新人看護師の看護力と関連要因との検討をした。

解析方法は、関連要因である職場環境、対人関係能力、心理的適応度、感情を3群にわけ、看護力との関係を一元配置分散分析を用いて分析した。3群は、平均値±標準偏差を平均の群、それより得点が高い群、低い群とした。

看護力に対する関連要因の影響度について、重回帰分析をした。

有意水準は、5%とし、統計ソフトは、SPSS Ver.15 OJ Windowsを使用した。

6. 倫理的配慮

各病院の看護部長に書面にて研究の主旨と内容について説明し、調査協力を依頼して承諾を得た。

対象者には研究の目的、方法を文書にて説明し、調査対象者の匿名性の確保、研究協力の有無は自由意思であること、得られたデータの厳重な管理と得られたデータは統計学的に処理すること、調査内容は研究としてまとめて発表すること、データは研究終了後に破棄することを告知した。研究の承諾は、研究協力の意思のあるものによる質問紙の返送をもって同意が得たとした。

III. 結果

1. 対象者の属性

K機構11施設の新人看護師275人に質問紙を配布し、88人より回答を得た(回収率32.0%)。有効回答数は、属性、看護力、職場環境(自作の質問紙)は、88人(32.0%)であり、対人関係能力(社会的スキル尺度 Kiss-18)は83人(30.1%)であった。心理的適応度(日本語版バーンアウト尺度)は84人(30.5%)であり、感情(日本版POMS)は、68人(24.7%)であった。このうち、4種類の調査に対し全て有効であった回答数は64人(23.3%)であった。

新人看護師の性別は、女性63人(98.4%)、男性1人(1.6%)であった。所属する職場は、外科9人(14.1%)、内科24人(37.5%)、混合26人(40.6%)、ICU他5人(7.8%)だった。看護師免許取得に関わる学歴は、大学卒が7人(10.9%)、K機構系専門学校53人(82.8%)、他専門学校4人(6.3%)だった(表1)。

2. 調査内容の単純集計結果

新人看護師の看護力(合計得点範囲34～170点)は、

資料 1

調査用紙 1 (自作)

それぞれの質問に対し、あてはまる数字に○をつけてください。

I 次のことについておたずねします。該当する数字に○をつけてください。

- 1 あなたの性別を教えてください 1 女性 2 男性
- 2 所属する病棟を教えてください
1 外科系 2 内科系 3 混合 4 ICU (NICU・CCU含む)・救急・手術室
- 3 看護師免許取得に係る学歴を教えてください
4年制 (1 赤十字 2 他) 3年制 (3 国立病院機構 4 他)

II あなた自身のことについてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけてください。

	評 価				
	そう思う	思う	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり 思わない
1 患者さんから病気のことでよく話しかけられる	5	4	3	2	1
2 患者さんの話す内容がわからないとき、わかるまで尋ねる	5	4	3	2	1
3 患者さんと話すとき、相手の表情をみている	5	4	3	2	1

III あなた自身の今ことについてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけてください。

	評 価				
	そう思う	思う	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり 思わない
1 いままでにこうなりたいと思った看護師と出会ったことがある	5	4	3	2	1
2 病棟に行くことが楽しい	5	4	3	2	1
3 先輩看護師から看護について話を聞くことが多い	5	4	3	2	1
4 看護師は、立派な職業であると思う	5	4	3	2	1
5 患者さんにとって一番必要なことをいつも考えている	5	4	3	2	1

IV 病棟での教育状況についてうかがいます。該当する数字に○をつけてください。

	評 価				
	そうである	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり ない	ない
1 看護ケアや検査・処置、医療安全の手順（マニュアル）の利用方法は詳細に説明を受けた	5	4	3	2	1
2 あなたが勤務の時は、プリセプターも勤務をしている	5	4	3	2	1
3 プリセプター制以外にエルダー制（プリセプターと協力して新人指導にあたるプリセプターより先輩の看護師）がありますか 1 はい 2 いいえ					
4 3の設問（エルダー制の有無）で「はい」と答えた方にお聞きます。					
	評 価				
	そうである	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり ない	ない
1 あなたが勤務の時は、エルダーも勤務をしている	5	4	3	2	1
2 エルダーからの指導がある	5	4	3	2	1
3 エルダーとプリセプター、双方からの指導がある	5	4	3	2	1

V 先輩看護師（プリセプター含）からの指導状況についてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけて下さい。

	評 価				
	そうである	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり ない	ない
1 初めて行う看護ケアや検査・処置の介助には、先輩看護師が同席してくれる	5	4	3	2	1
2 先輩看護師は、心配・不安がないかいつも声をかけてくれる	5	4	3	2	1
3 先輩看護師は、できていることを認めてくれる	5	4	3	2	1
4 先輩看護師は、自分の話をゆっくりと聴いてくれる	5	4	3	2	1
5 先輩看護師に質問をしたときには、答えやヒントがある	5	4	3	2	1

VI 病棟であなたが感じていることについてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけて下さい。

	評 価				
	そう思う	思う	だいたい いえない	どちらとも いえない	あまり 思わない
1 同僚から支えられていると感じている	5	4	3	2	1
2 勤務終了時間が守られている	5	4	3	2	1
3 上司・同僚はお互い信頼しあっている	5	4	3	2	1
4 わからないことをわからないとすることができる	5	4	3	2	1
5 上司は自分を見守ってくれている	5	4	3	2	1
6 上司や同僚からの言葉でいじめと感じたことがある（反転項目）	5	4	3	2	1

VII あなたの今の看護技術に対することまうかがいます。最も当てはまるものに○をつけて下さい。

	評 価				
	できる（している）	大体できる（大体している）	どちらともいえない	あまりできない（あまりしていない）	できない（していない）
1 臥床患者の食事介助ができる	5	4	3	2	1
2 患者の全身清拭、部分浴、洗髪、口腔ケア、陰部ケアができる（全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴をうけている患者）	5	4	3	2	1
3 手順に基づき、酸素吸入療法の実施・管理ができる	5	4	3	2	1
4 手順に基づき、皮下注射ができる	5	4	3	2	1
5 手順に基づき、筋肉注射ができる	5	4	3	2	1
6 手順に基づき、点滴静脈内注射ができる	5	4	3	2	1
7 食べたあとに咳や喘鳴がないか確認している	5	4	3	2	1
8 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理ができる	5	4	3	2	1
9 酸素吸入中の患者には、呼吸困難感を確認している	5	4	3	2	1
10 パルスオキシメーターによる測定ができる	5	4	3	2	1
11 清拭をしているとき、皮膚の状態を確認している	5	4	3	2	1
12 静脈血採血と検体の取り扱いができる	5	4	3	2	1
13 スタンダードプリコーションが実施できる	5	4	3	2	1
14 手順に基づき、吸引ができる	5	4	3	2	1
15 酸素飽和度の正常値を知っている	5	4	3	2	1
16 バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈ができる	5	4	3	2	1
17 意識レベルの把握ができる	5	4	3	2	1
18 採血をするとき、針入の血管の触知が容易にできる	5	4	3	2	1
19 膀胱内留置カテーテル留置後、1時間あたりの尿量を確認している	5	4	3	2	1
20 腸蠕動が亢進しているか確認できる	5	4	3	2	1
21 一処置ごとに手洗いをしている（標準アルコールなど含）	5	4	3	2	1
22 血圧測定時、聴診器をカフの下に入らないように当てている	5	4	3	2	1
23 患者さんが悪寒を訴えてきたとき、手足に触れている	5	4	3	2	1
24 針を血管内に針入したとき、針先に抵抗がなくなることがわかる	5	4	3	2	1
25 吸引の前後に呼吸音の確認をしている	5	4	3	2	1
26 瞳孔の大きさを確認できる	5	4	3	2	1

表1 対象者の属性

		人数(%)
性別	女性	63(98.4)
	男性	1(1.6)
	合計	64
所属する職場	外科	9(14.1)
	内科	24(37.5)
	混合	26(40.6)
	ICU等	5(7.8)
看護師免許取得に	大学	7(10.9)
かかわる学歴	k機構系専門学校	53(82.8)
	他専門学校	4(6.3)

平均 130.67 点 (SD=14.59) であった。

関連要因の職場環境 (合計得点範囲 13 ~ 65 点) は、平均 47.97 点 (SD=7.82) であり、対人関係能力 (合計得点範囲 18 ~ 90 点) は、平均 54.48 点 (SD=9.81) であった。

心理的適応度 (合計得点範囲 17 ~ 85 点) は、平均 55.16 点 (SD=10.47) であった。感情の『緊張 - 不安 (T-A)』 (合計得点範囲 0 ~ 36 点) は、平均 20.69 点 (SD=7.00)、『抑うつ - 落ち込み (D)』 (合計得点範囲 0 ~ 60 点) は、平均 24.89 点 (SD=14.05)、『怒り - 敵意 (A-H)』 (合計得点範囲 0 ~ 48 点) は、平均 12.03 点 (SD=8.70)、『活気 (V)』 (合計得点範囲 0 ~ 32 点) は、平均 7.14 点 (SD=4.95)、『疲労 (F)』 (合計得点範囲 0 ~ 28 点) は、平均 19.05 点 (SD=6.58)、『混乱 (C)』 は、平均 14.91 点 (SD=5.84) であった。

3. 看護力と関連要因の関係

1) 看護力と職場環境 (表 2)

新人看護師の看護力と職場環境を測定する質問紙は自作であり、信頼性と妥当性をみるため信頼係数 Cronbach の α 係数を求めた。対象者の属性と、エルダーの有無に関する観測変数以外の全観測変数での信頼係数は、 $\alpha = 0.872$ であった。看護力の観測変数の信頼係数は、 $\alpha = 0.849$ 、職場環境の観測変数の信頼係数は、 $\alpha = 0.876$ であった。

看護力と関連要因である職場環境、下位尺度である教育指導状況と職場の人間関係で一元配置分散分析をした。教育指導状況は、教育体制と指導状況である。

職場環境は、得点の低い群は 10 人、平均群は 44 人、高い群は 10 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、122.80 点、131.68 点、134.10 点であり、有意差はなかった。

教育指導状況は、得点の低い群は 9 人、平均群は 46 人、高い群は 9 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、122.44 点、131.48 点、132.78 点であり、有意差はなかった。

職場の人間関係は、得点の低い群は 11 人、平均群は 43 人、高い群は 10 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、124.27 点、131.81 点、132.80 点であり、有意差はなかった。

2) 看護力と対人関係能力 (表 2)

本研究における対人関係能力 (社会的スキル Kiss-18) の尺度の信頼係数は、 $\alpha = 0.911$ だった。

対人関係能力の得点は、平均値 54.48 点 (SD \pm 9.89) だった。一元配置分散分析では、対人関係能力得点の低い群は 10 人、平均群は 40 人、高い群は 14 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、119.80 点、130.20 点、139.79 点であり、対人関係能力の得点の低い群と高い群の間に、有意確率 0.02 ($P < 0.05$) で有意な差があった。看護力の得点は、対人関係能力の得点の高い群が得点の低い群より有意に高かった。

3) 看護力と心理的適応度 (表 2)

本研究における心理的適応度 (日本語版バーンアウト尺度) の尺度の信頼係数は、 $\alpha = 0.878$ だった。

心理的適応度の得点は、平均値 55.16 点 (SD \pm 10.47) だった。一元配置分散分析では、心理的適応度得点の低い群は 9 人、平均群は 42 人、高い群は 13 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、138.44 点、131.48 点、122.69 点であり、心理的適応度の得点の低い群と高い群の間に、有意確率 0.032 ($P < 0.05$) で有意な差があった。看護力の得点は、心理的適応度の得点の低い群が得点の高い群より有意に高かった。

4) 看護力と感情 (表 2)

感情の状態は、6 つの尺度である。『緊張 - 不安 (T-A)』の得点は、平均値 20.69 点 (SD \pm 7.00) だった。『抑うつ - 落ち込み (D)』の得点は、平均値 24.89 点 (SD \pm 14.05) だった。『怒り - 敵意 (A-H)』の得点は、平均値 12.03 点 (SD \pm 8.7) だった。『活気 (V)』の得点は、平均値 7.14 点 (SD \pm 4.95) だった。『疲労 (F)』の得点、平均値 19.05 点 (SD \pm 6.56) だった。『混乱

(C)』の得点は、平均値 14.91 点 (SD ± 5.84) だった。

一元配置分散分析では、『緊張 - 不安 (T-A)』は、得点の低い群は 9 人、平均群は 45 人、高い群は 10 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、129.44 点、132.62 点、123.00 点であり、有意差はなかった。

『抑うつ - 落ち込み (D)』は、得点の低い群は 11 人、平均群は 43 人、高い群は 10 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、135.64 点、130.53 点、125.80 点であり、有意差はなかった。

『怒り - 敵意 (A-H)』は、得点の低い群は 10 人、平均群は 44 人、高い群は 10 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、134.50 点、130.77 点、126.40 点であり、有意差はなかった。

表 2 看護力と職場環境・対人関係能力・心理的適応度・感情の関係

従属変数:看護力	群	人数	平均(SD)
職場環境	職場環境	1 低い	10 122.80(17.81)
		2 平均	44 131.68(12.56)
		3 高い	10 134.10(18.19)
	(教育指導状況)	1 低い	9 124.44(18.07)
		2 平均	46 131.48(12.95)
		3 高い	9 132.78(18.78)
	(職場の人間関係)	1 低い	11 124.27(16.51)
		2 平均	43 131.81(13.19)
		3 高い	10 132.80(17.71)
対人関係能力	1 低い	10 119.80(13.64)	
	2 平均	40 130.20(13.74)	
	3 高い	14 139.79(12.46)	
心理的適応度	1 低い	9 138.44(10.67)	
	2 平均	42 131.48(12.41)	
	3 高い	13 122.69(19.96)	
感情	緊張-不安	1 低い	9 129.44(7.65)
		2 平均	45 132.62(15.20)
		3 高い	10 123.00(14.90)
	抑うつ-落ち込み	1 低い	11 135.64(9.03)
		2 平均	43 130.53(15.60)
		3 高い	10 125.80(14.39)
	怒り-敵意	1 低い	10 134.50(14.23)
		2 平均	44 130.77(14.75)
		3 高い	10 126.40(14.53)
	活気	1 低い	14 119.79(16.19)
		2 平均	36 132.72(12.95)
		3 高い	14 136.29(12.00)
	疲労	1 低い	13 132.23(12.09)
		2 平均	40 132.00(15.07)
		3 高い	11 124.00(14.82)
混乱	1 低い	17 135.47(10.85)	
	2 平均	32 128.28(15.76)	
	3 高い	15 130.33(15.23)	

一元配置分散分析 ** P<0.01 * P<0.05

『活気 (V)』は、得点の低い群は 14 人、平均群は 36 人、高い群は 14 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、119.79 点、132.72 点、136.29 点であった。『活気 (V)』の合計得点の低い群と平均群の間に、有意確率 0.010 (P<0.05) で有意な差があり、『活気 (V)』の得点の低い群と高い群の間には、有意確率 0.006 (P<0.01) で有意な差があった。看護力の得点は、『活気 (V)』の得点の高い群と平均群が得点の低い群より有意に高かった。

『疲労(F)』は、得点の低い群は 13 人、平均群は 40 人、高い群は 11 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、132.23 点、132.00 点、124.00 点であり、有意差はなかった。

『混乱(C)』は、得点の低い群は 17 人、平均群は 32 人、高い群は 15 人だった。それぞれの群の看護力の平均値は、135.47 点、128.28 点、130.33 点であり、有意差はなかった。

5) 看護力に影響する関連要因

新人看護師の看護力を従属変数とし、関連要因である職場環境、対人関係能力、心理的適応度を独立変数として重回帰分析(強制投入法)をした。看護力に対して、対人関係能力(標準偏回帰係数 0.290 P<0.05)が影響していた(表 3)。

さらに、看護力を従属変数とし、関連要因の下位尺度を独立変数として重回帰分析(ステップワイズ法)をした。看護力に対して、対人関係能力の下位尺度・問題解決スキル(標準偏回帰係数 0.266 P<0.05)と、心理的適応度の下位尺度・個人的達成感の低下(標準偏回帰係数 -0.339 P<0.05)が影響していた(表 4)。

表 3 看護力と関連要因(職場環境・対人関係能力・心理的適応度)との関係

従属変数:看護力	標準偏回帰係数
職場環境	0.143
対人関係能力	0.290 *
心理的適応度	-0.181
R2	0.227

重回帰分析(強制投入法) * P<0.05

表 4 看護力と関連要因の下位尺度との関係

従属変数: 看護力

	標準偏回帰係数	
職場環境		
教育指導状況		
職場の人間関係		
対人関係能力		
コミュニケーションスキル		
問題解決スキル	0.266	*
トラブル処理スキル		
心理的適応度		
個人的達成感の低下	-0.339	*
情緒的消耗感		
脱人格化		
感情		
緊張-不安		
抑うつ-落ち込み		
怒り-敵意		
活気		
疲労		
混乱		
R2		0.279

重回帰分析(ステップワイズ法) * $P < 0.05$

IV. 考 察

1. 3ヶ月後の新人看護師の看護力と関連要因の関係

看護力と看護力の関連要因である職場環境、対人関係能力、心理的適応度、感情との関係は、対人関係能力、心理的適応度、感情の『活気 (V)』の3つの要因で看護力に有意な差があった。看護力に影響する関連要因を探ったところ、看護力に対して対人関係能力が影響しており、下位尺度では対人関係能力の問題解決スキル、心理的適応度の個人的達成感の低下が影響していた。このため、3ヶ月後における看護力と関連要因である対人関係能力、心理的適応度、感情の『活気 (V)』の関係について検討する。

1) 看護力と対人関係能力

3ヶ月後の看護力は、対人関係能力の高い新人看護師が、有意に看護力が高かった。

社会的スキルは他者との関係や相互作用を円滑に行うための技術である。相川 (2000)¹⁾ は、社会的スキル不足が対人関係の達成レベルの低下をさせ、孤独感を生み、孤独感はさらに稚拙な対人関係を悪化させ、いっそう孤独感を強めるといった悪循環となると述べている。社会的スキルの低い新人看護師は、職場の上司や先輩看護師とよい人間関係が形成されず、先輩看護師の指導にもマイナスの感情を抱くこととなる。それが先輩看護師の支援をうける機会の減少となり、看護実践の達成感や充実感を感じる体験が減少する。このように、対人関係能力が低いと支援を受ける機会も少なくなり、看護力の成長を阻むといえる。

2) 看護力と心理的適応度

3ヶ月後の看護力は、心理的適応度の得点の低い群は、高い群より看護力が高かった。これは、心理的適応がよいほど、看護力があるということである。

3ヶ月後の新人看護師の心理的適応度について、水田ら (2004)²⁾ は、3ヶ月時は精神健康度 (GHQ28) が最も悪く離職願望は7割に認められること、さらに仕事を辞めたいと思った理由について「仕事の失敗」「人間関係」「自尊心の低下」であったと報告している。心理的適応度が低い新人看護師は、「仕事を終えたとき疲れきっている」「いつも緊張している」というストレス反応がある (小林ら, 2009)³⁾。疲労や緊張が長く続くことにより出来ない自分に意識が働き、自己評価、看護実践の達成感は低下し、看護力も低下につながる。

2) 看護力と感情の『活気 (V)』

3ヶ月後の看護力は、『活気 (V)』の得点が高いほど看護力も高かった。『活気 (V)』は、気分の躍動感や活力を表し、得点が高ければ気分・感情が良い状態であることを示すものである。人が気分に躍動感や活力を感じる時は、何らかの根拠によって自信を感じているときであり、その自信によって前向きに取り組むことが出来る。神田ら (2005)⁴⁾ が、新人看護師の自己効力を高める要因は、<看護技術の上達・成功>、<学習内容の実践・成功>、<先輩看護師の熟練した看護ケア>、<先輩から認められていること>と述べているように、『活気 (V)』ある感情をもつ新人看護師は、

前向きさから得るよい体験が看護力を高めていくといえる。

4) 新人看護師の看護力の成長を促す要因

3ヶ月後の新人看護師の看護力の成長を促す要因には、対人関係能力が関連し、その中でも問題解決スキルが影響していること、心理的適応度の達成感が関連している。

新人看護師の3ヶ月後という時期は、新人看護師も職場に適応しようと模索している時期である。新人看護師のストレスの特徴を、小林ら(2009)⁵⁾は、『過度の圧迫感』の「どこにいても仕事のことが頭から離れない」「数多くの仕事をこなさなければならない」や『能力の欠如感』の「職場での時間を自分で適切に配分できない」であったと報告している。悩みを解決するには一人では限界があり、周囲へ相談することが必要である。周囲に相談をもちかけるには、対人関係を結ばなくてはならない。西田(2006)⁶⁾は、職場での先輩看護師の受け止めがあってこそ、新人看護師は自らの心を開き、質問をするという行為に結び付けていくことができると述べている。先輩看護師の受け止めは、新人看護師の安心感となり、新人看護師の心を開くという行動につながっていく。そして先輩看護師から適切な指導を受けることになり、看護実践において達成感を感じるといえる。そのためにも、お互いの対人関係は重要である。

2. 職場での新人看護教育への示唆

新人看護師は、周囲に迷惑をかけないように早く仕事を覚えようと一生懸命である。心身の疲労を感じるようになる。3ヶ月後の看護力に関連する要因に達成感の低下が影響していた。新人看護師が達成感を得ることができるのは、実践の場において患者に対して看護ケアが提供でき、それがよい結果として受け止めることが出来たときである。先輩看護師から良いところを言葉で伝えられ認めてもらえたときでもあり、これからも頑張ろうと後押しされたときではないかと推察する。その背景には、新人看護師に達成感を得るように働きかける先輩看護師の存在、お互いが高めあえる職場の人間関係が重要であることがいえる。

以上のことから、職場において信頼関係のある人間関係を形成し、お互いを尊重し合い、刺激しあいながら成長できる職場環境を整えることが、新人看護師の心理的適応度の良さにつながり、看護力の向上へつな

がることが示唆された。

V. 結 論

1. 3ヶ月後の新人看護師の看護力は、対人関係能力が高く活気があり、心理的適応がよい新人看護師の看護力が高かった。
2. 新人看護師の看護力の成長を促す要因には、対人関係能力が関連し、その中でも問題解決スキルが影響していた。さらに心理的適応度の達成感も関連していた。
3. 新人看護師の看護力を高めるには、職場で対人関係能力を高める教育が必要であり、お互いを尊重し刺激しあいながら成長できる職場環境が大切であることが示唆された。

謝 辞

今回の研究をまとめるにあたり、調査に協力していただいた新人看護師のみなさまに感謝いたします。そして、研究の協力を快く承諾していただいた各病院の看護部長のみなさまに厚くお礼を申し上げます。

なお、この論文は旭川医科大学大学院医学系研究科看護学専攻の修士論文を加筆修正したものである。

引用文献

- 1) 相川充(2000):人づきあいの技術.サイエンス社.
- 2) 水田真由美,上坂良子,辻幸代他(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.
- 3) 小林知津子,中村美和子(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,7(2):13-20.
- 4) 神田知咲,伊藤真由美,山本梨津子(2005):プリセプターシップにおける新人看護師の自己効力に関連する要因.日本看護学会誌,14(2):85-91.
- 5) 小林知津子,中村美和子(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,7(2):13-20.
- 6) 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.