

## 研究

# 小児看護に携わる新卒看護師が勤務継続の原動力を 獲得していく体験の様相

Aspects of experiences through which new graduate pediatric nurses  
acquire the motivation to continue working

東 優里子<sup>\*1</sup>

Yuriko Azuma<sup>\*1</sup>

## 抄録

**目的:**勤務継続の原動力を獲得していく新卒小児看護師の体験の様相を明らかにする。**方法:**看護師経験2年目の小児看護師4名を対象に半構造化面接を行い、質的記述的研究を行った。**結果:**55個の概念的カテゴリーから【小児看護に求める理想と期待】【身の置き所がない立場】【価値観の転換】【共感を得られる同僚からの支え】【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】【冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧】【体験の積み重ねによる自信と自己の立ち位置の獲得】【実体験に基づく具体的な目標の確立】というコアカテゴリーが抽出された。**結論:**新卒小児看護師が勤務継続の原動力を獲得していく鍵は、新卒小児看護師の価値観を揺るがす困難な体験であり、新卒小児看護師自身のレジリエンスや内発的動機付けが重要であった。

## Abstract

**Objectives:** This study aimed to determine the aspects of experiences through which new graduate pediatric nurses acquire the motivation to continue working. **Methods:** Four second-year pediatric nurses were subjected to semi-structured interviews, and a qualitative descriptive study was conducted. **Results:** The following 10 core categories from 55 conceptual categories were extracted: [ideals and expectations regarding pediatric nursing]; [being in an uneasy position]; [changes in values]; [support from understanding colleagues]; [gaining peace of mind by divulging every emotion]; [psychological burden of being in tension-filled settings]; [determination to continue working gained from self-inspiring experiences]; [motivation gained from regaining composure by stopping one from quitting work]; [acquiring confidence and establishing one's own position through accumulated experiences]; and [establishing specific goals based on actual experiences]. **Conclusions:** For new graduate pediatric nurses, the key to acquiring motivation to continue working is the difficult experiences that shake these nurses' core values, and their resilience and intrinsic motivation are also important.

**キーワード:** 小児看護、新卒看護師、勤務継続、原動力、体験

**Key Words:** pediatric nursing, new graduate nurse, continuing work, motivation, experience

## I. 緒言

小児看護に携わる新卒看護師（以下、新卒小児看護師と記す）は、卒後の臨床現場にて戸惑いや困惑を実感しており（山本, 2005）、就職2か月後の新卒小児看護師は、他領域の新卒看護師と比較してアサーティブネスが低く、バーンアウトリスクが高い傾向にあったことが報告されている（丸山, 鈴木,

2009）。小児看護の実践では、患児の心理的準備に寄り添うことや患児家族への説明を行うため、小児病棟の看護業務量は、成人病棟の約2倍の時間を要し（山元, 地蔵, 谷村, 2004）、小児病棟の看護職は他病棟と比較して疲労の訴えが高いことが明らかになっている（市江, 水谷, 西川他, 2009）。また昨今の新卒看護職員の離職率は、過去5年間横ばいで推移し、減少傾向に転じていない現状から（日本看護

受付: 2020年4月2日 受理: 2020年9月11日

\*1 日本赤十字九州国際看護大学/Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing

協会, 2020)、勤務継続にかかわる支援の検討は、新卒小児看護師に対しても重要と考える。

さらに新卒小児看護師の看護基礎教育の背景に着目すると、地域完結型の医療が推進されている現代社会において、小児看護学実習の実習場所となる小児科・小児外科を有する施設数は、減少傾向にあることが報告されている(厚生労働省, 2018)。病床機能分化に伴う入院日数の短縮から、看護系大学学士課程の学生は、小児看護学実習期間中に複数の患者を受け持つ状況に対応できないこと、看護技術の実施経験の減少を指摘されている(日本看護系大学協議会, 2018)。これらのことから新卒小児看護師は、臨床現場で戸惑う要因をかかえたまま就職している可能性が高いと考える。

一方で、丸山と鈴木(2009)の調査によると、新卒小児看護師は、就職1年後にアサーティブネスの上昇やバーンアウトリスクの減少に移行したことが報告されているため、就職後1年間で、バーンアウトリスクを減少させる体験を経ているのではないかと考えられた。また新卒看護師の勤務継続の原動力として、新卒看護師が自信を得ることの重要性が明らかにされている中で(大江, 塚原, 長山他, 2014)、新卒小児看護師が勤務継続の原動力を獲得する体験については、新卒小児看護師が職場で自分のやりたい看護、目標を見つけることや居場所を実感する体験であると報告されている(秋田, 飯村, 2016)。しかし新卒小児看護師が、これまで勤務を継続していく様相を明らかにした研究は見当たらないため、新卒小児看護師の勤務継続の支援に活用できる基礎資料を得る意義は大きいと考える。

そこで本研究は、看護師経験2年目の小児看護師を対象に、新卒小児看護師が勤務継続の原動力を獲得していく体験の様相を明らかにすることを目的とした。

## Ⅱ. 研究方法

### 1. 用語の定義

**勤務継続の原動力**：原動力とは、活動を起こす根源となる力である(新村, 2018)。本研究で用いる勤務継続の原動力は、研究参加者が現在の勤務に対して前向きに抱いた思いや離職を踏み止まり、勤務を継続する意思を固めた力と定義した。

**体験の様相**：体験とは、人間が身をもって、不確

かな出来事や状態に出合う中で生じた心身の状態(中木, 谷津, 神谷, 2007)を示し、様相とは、ものごとのありさまを示す用語である(新村, 2018)。本研究における体験の様相とは、研究参加者が、人とのかかわり合いの中で出合った出来事とその時に主観的にとらえる気持ちや感情をありのままに表現したありさまと定義した。

### 2. 研究参加者

看護系大学卒業後に小児専門病院または総合周産期母子医療センターや地域周産期母子医療センターを有する病院に勤務し、看護師経験2年目の看護師を研究参加者とした。

本研究では、研究参加者の所属病院間における小児看護の経験や看護基礎教育における履修科目などの内容に大きな差や違いが生じないようにするため、小児と成人の混合病棟勤務者は除外し、研究参加者の所属病院および最終学歴を限定した。また研究参加者の看護師経験年数を2年目としたのは、面接時の研究参加者が2年以上前の体験を想起する際に、経時的に体験を語ることに困難になると予測されたためである(Cohen, Eysenck, & LeVoi, 1986/1989)。

### 3. データ収集方法

#### 1) 協力依頼方法

A地区の小児専門病院または総合周産期母子医療センターや地域周産期母子医療センターを有する病院の看護部長より研究協力の承諾を得て、研究参加者選定基準を満たす研究参加候補者に、研究参加者募集ポスターの郵送または研究参加候補者の所属病院の関係者から研究参加候補者へ配布を行った。その後、研究参加の応募の意思がある研究参加候補者から直接著者へ連絡してもらい、研究参加候補者へ研究参加依頼文書を郵送した。データ収集当日、本研究の趣旨を著者から研究参加候補者へ口頭で説明し、研究協力の同意を得た。

#### 2) データ収集方法と内容

本研究では研究参加者の体験の様相に焦点を当てるため、インタビューガイドに沿って、2017年9月～10月に半構造化面接を1回行った。面接内容は、研究参加者が一連の体験を想起しやすいように留意し、導入部分で研究参加者が小児看護師を志望したきっかけについて質問した。そして現在に至る

までに体験した看護実践の中で印象的な場面、勤務を継続する意思を固めたきっかけや周囲に求める支援内容を質問した。なお面接は、研究参加者のプライバシーを確保した場所で実施し、研究参加者の許可を得て面接内容を録音した。

#### 4. 分析方法

本研究では、研究参加者の一連の体験に埋め込まれた意味を解釈して記述するため、研究デザインは質的記述的研究デザインとした。また研究参加者別の事例に重点を置くため、研究参加者数を限定し、個人分析まで佐藤（2008）による質的データ分析法を参考に行った。個人分析では、逐語録の文脈から意味のまとまりごとにデータを抽出してセグメント化を行い、抽象度を上げて定性的コード、焦点的コード、概念的カテゴリーを生成し、時系列と体験した内容に着目して記述を行った。研究参加者の語りや行為の背景を理解するため、抽象度を上げてコード化する際には、一方的なデータの縮約を避け、逐語録の参照を何度となく繰り返し行いながら新たなコードが生成されないか留意した。そして生成された概念的カテゴリーの内容から共通性を分類し、局面とした。さらに個人分析で生成された局面は、研究参加者全員が同じ局面名であったため、研究参加者間の共通性と異質性の観点から個人分析の結果を統合して、全体分析を行った。全体分析では、個人分析から生成された概念的カテゴリーと一連の体験のプロセス、局面を意識しながら、さらに抽象度の高いコアカテゴリーを生成した。その後、コアカテゴリーの内容から共通性を分類して、生成した局面と共にコアカテゴリー間を図式化し、コアカテゴリーを用いたストーリーラインを示した。

また本研究の確実性および信憑性の確保をするため、本調査を行う前に研究参加者選定基準を満たす看護師1名に対し、事前調査を行った。そして実施した事前調査を基に、面接の内容や方法を修正し、本調査を行った。さらに事前調査および本調査で得られたデータを分析するすべての過程を通して、信用性を確保するため、質的研究の経験者2名、小児看護の研究者1名とピア・デブリーフィングを行った。

#### 5. 倫理的配慮

研究参加者には、本研究の趣旨、研究参加への自

由意思、辞退・撤回の自由、面接内容の秘匿性について説明した。また研究参加の有無などは、誰にも一切報告しないこと、能力評価などには用いられないことなどを口頭と文書で説明し、同意書に署名を得た。本研究は、著者の所属する機関の倫理審査委員会の承認を得た。本研究において開示すべき利益相反はない。

### Ⅲ. 結果

面接の結果、471個のセグメントおよび定性的コード、155個の焦点的コード、55個の概念的カテゴリーが生成され、3つの局面が描き出された。そして10個のコアカテゴリーを生成し（表1）、コアカテゴリー同士の関係性を示した（図1）。なおコアカテゴリーは【 】, 局面は“ ”、研究参加者の語りは「斜体」、語りの内容に補足を行った部分は（ ）で記し、研究参加者別にアルファベット記号を付した。研究参加者1名あたりの面接時間は平均72.8分であった。

#### 1. 研究参加者の概要

研究参加者は、看護師経験年数1年5か月～1年6か月の20歳代前半の女性4名で、看護系大学を卒業後、A地区の小児専門病院（以下、A病院と記す）に勤務していた。研究参加者の所属部署は全員異なり、HCU（高度治療室）、感染症病棟、循環器科病棟、NICU（新生児集中治療室）であった。研究参加者は、主に新生児期から乳幼児期の患児や患児家族を対象に看護を行っていた。

#### 2. 新卒小児看護師が1年以上の勤務継続の原動力を獲得していく体験の様相

新卒小児看護師が勤務継続の原動力を獲得していく体験の様相は、経時的に“挫折の門戸を開く局面”、“課題と対峙する局面”、“教訓を自分に落とし込めた局面”を経て描き出され、3つの局面からデータ全体を俯瞰すると、研究参加者の体験の様相は一方通行で進行していた。なお各局面内に存在する研究参加者の体験の多くは、一方通行の変化で生じておらず、体験内容の相互作用を通して、新たな体験に進んでいったため、各コアカテゴリー間が影響を与え合い、複数の局面をまたがっていた（図1）。

“挫折の門戸を開く局面”にいる時の新卒小児看護

師は、入職時から【小児看護に求める理想と期待】をもって勤務していたが、小児看護の実践の場では、幾度も【身の置き所がない立場】と【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】を感じていた。

そして新卒小児看護師の葛藤や戸惑う気持ちは、先輩小児看護師や同期の支えによって緩和されながら、離職を踏み止まっていた。その後、入職半年から看護師経験1年目の後半にかけて、“課題と対峙す

表1 コアカテゴリーおよび概念的カテゴリー一覧

コアカテゴリー	概念的カテゴリー
小児看護に求める理想と期待	患児の自立を尊重する小児看護観に基づいた実践 (A) 患児家族の気持ちがわかるからこそかわり方に悩む (B) 自分なりに見出した小児看護の利点 (C) 将来のキャリアアップを考え続ける姿勢 (D)
身の置き所がない立場	小児看護の実際から生じた戸惑いや焦り (A) 新卒小児看護師を見る患児の母親の目に縛られるつらさ (A) 先輩小児看護師を目の前にすると表れる精神的なつらさ (B) 小児看護師と自己のモチベーションの差から生じる不安 (C) 患児と患児家族、先輩小児看護師が示す反応を理解する過程で生じた困惑 (C) 理想と現実のギャップから生じた葛藤 (D) 患児の状態に付随する患児家族の思いに寄り添う難しさ (D)
緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担	仕事の悩みを家族に伝えたくなくなるほどの精神的負担 (B) 緊張や戸惑いから生じた身体症状の現れ (D)
価値観の転換	患児の生きた証を無駄にはしたくない思い (A) 患児と患児家族にかかわる戸惑いを乗り越えたことで得た達成感 (B) 患児家族から罵声を浴びた体験によってもたらされた看護観の変化 (C) 恐怖や衝撃とは異なる受け止められない患児の死 (D)
自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め	患児を看る責任から生じた課題を克服しなければならない使命感 (A) 苦しむ子どもの姿に感化されて努力する姿勢 (B) 患者家族とのかかわりから得られた肯定的な感情 (B) 看護実践の中で生じた反省点の克服 (C) 責任感や職場環境から影響を受けて変化した自主的に努力する姿 (D) 亡くなった患児の母親の反応や生きている患児のいのちの温かみを無駄にしない (D) 患児や患児家族のために自分ができることを最大限努力してかわりたい思い (D)
共感を得られる同僚からの支え	先輩小児看護師や同期との協働を通して得た前向きに努力する姿勢 (A) 同期と支え合う関係性があったことで受け止めた同期の離職 (B) 気持ちを受け入れてくれる味方への感謝 (B) 業務中の支援や指導に対する満足感 (C) 丁寧に指導してくれた先輩小児看護師に対する感謝と信頼 (D) 話の内容を問わず思いを共感できる人間関係からの支え (D)
あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ	心に残った体験を話したくても話せない苦しみからの解放 (A) 気持ちを受け止めてもらったことで固めた仕事を続ける意思 (B) 特定の人への相談や気持ちの表出 (C) 退職の意向を打ち明けた時の周囲の反応から回避できた離職 (D)
冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧	実体験を踏まえた小児看護師を志す動機の生成 (A) 看護に対する魅力と親への感謝 (B) 離職は努力を無駄にしてしまう行為としてとらえる (B) 置かれている状況や周囲を冷静に受け止める (C) 小児看護師として仕事に対して揺れる思い (C) 緊張感の漂う環境に応じられない現状から考えた離職の道 (D) 憧れている先輩小児看護師からの承認と組織の一員であることの自覚 (D)
体験の積み重ねによる自信と自己の立ち位置の獲得	患児家族とのかかわりにて獲得した他者の目にはわからない自信 (A) 患児家族の存在を含めた看護の体得 (A) 努力の過程が表れた時に認めることができた自己の頑張り (B) 根拠となる自信や自己の判断力によって培われた勤務継続のやりがい (B) 体験によって培われた自信と自律の精神 (C) 工夫しながら高めていったセルフコントロールと仕事の効率性 (D) 体験から得た学びによって見出した新たな役割意識 (D)
実体験に基づく具体的な目標の確立	患児家族とのかかわりを大切にしている小児看護観の形成 (A) 1年間の体験を踏まえた新卒小児看護師や患児家族への支援 (A) 後輩を気遣う意識の芽生え (B) 子どもの反応から芽生えた対象者に寄り添う感情 (C) 患児家族のニーズと患児の安全を守る間で生じる葛藤 (C) 臨床で求められる能力と自己の能力の差を縮めたい思い (D) 明確な目標設定と学び続ける意欲 (D)

る局面”に移行した新卒小児看護師は、自己の【価値観の転換】と【自己を奮立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】を行き来しており、【共感を得られる同僚からの支え】や【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】によって、今までの自己の価値観を揺さぶるほどのつらい状況を乗り越えようとしていた。そのような状況の中で、新卒小児看護師は、徐々に心の安寧を取り戻し、【冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧】と行き来していた。さらに周囲からの支援を受けながら勤務継続意思を固めた新卒小児看護師は、“教訓を自分に落とし込めた局面”に移行し、【体験の積み重ねによる自信と自己の立ち位置の獲得】や【実体験に基づく具体的な目標の確立】をしていた。

1) 【小児看護に求める理想と期待】

研究参加者は、「(患児が椅子に座って採血することは) できるっていうのは自分が知ってて、その児に説明して、それを周りの人にもちゃんと伝えて、その子が自分で動かずにできるとか、そういうところは子どものもってる力、そういうのを引き出せたらいいなあっていうふうに思います (A)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが A 病院に就職する前後の実体験を踏まえ、就職する A 病院に対して前向きな期待を抱いていた内容や A 病院で展開したい理想的な小児看護の実践内容から生成されている。

2) 【身の置き所がない立場】

研究参加者は、「(患児の) お母さんたちが、1年

目っていうのがわかるんですね。(中略)1年目の人だから、ちょっとうちの子は触らせないでくださいみたいな人がたまにいたり。ナースコールがあって、(中略)私が行っても、ほかの看護師さんを選んでくださいみたいな感じで言われたりとか、そういうことが結構、入職して1か月ぐらいの時に立て続けにあって、自分が動けてないからしょうがないんですけど、そういうのが結構きつくて (A)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが就職直後に他者とのかかわりを通して、自己と他者の立場の違いを痛感させられた結果、身の置き所がなくなった自己の状況から生成されている。

3) 【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】

研究参加者は、「やってもやっても報われないじゃないですけど、知識量がそもそもないところから始まるので、これもわからない、これもわからないみたいな感じで、(中略) 追いつかないし、1日の仕事も熟さないといけないし、どんどん遅れて、ベア先輩にも迷惑かけてるのも嫌だし、全部進まないというか (B)」と語るように、このコアカテゴリーは、他者との比較から生じる焦りや緊張感の漂う職場環境で精神的な負担をかかえてもがく、B氏とD氏の姿から生成されている。

4) 【価値観の転換】

研究参加者は、「(D氏の独り立ち夜勤で体験した患児の死と入職時に体験した患児の死は) 全然違いましたね。(D氏の) 気持ちの落ち込みも違ったり、(中略) その子のこと (独り立ち夜勤で亡くなった患

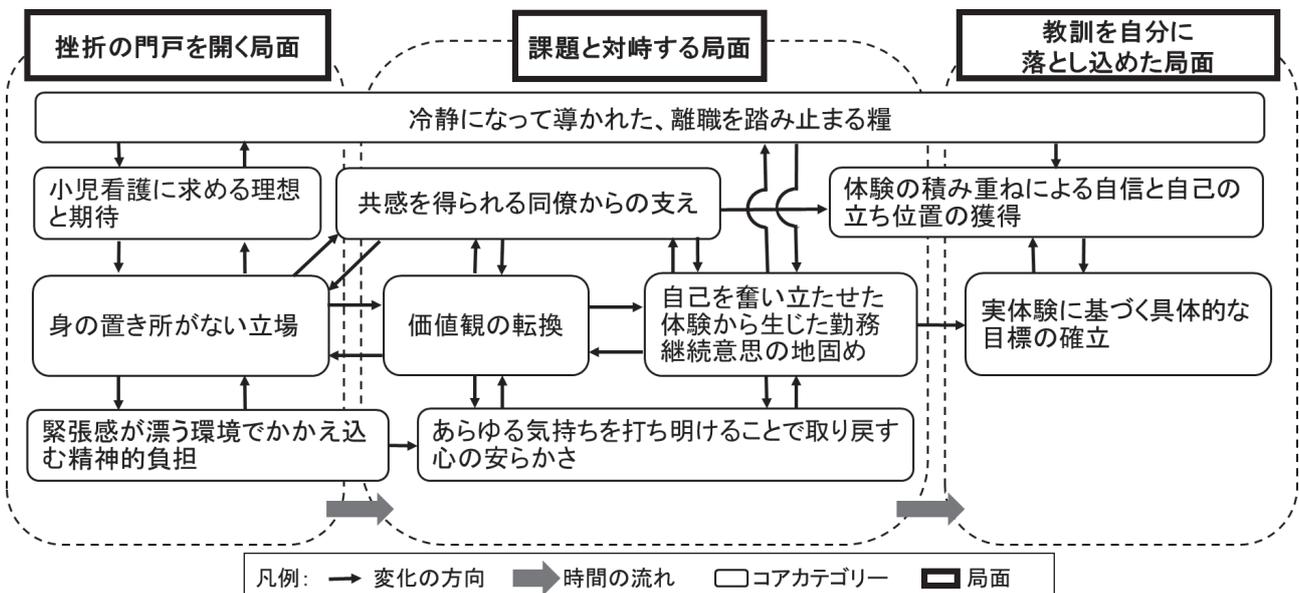


図1 新卒小児看護師が勤務継続の原動力を獲得していく体験の様相

児)を思っ落ちて落ち込む感じ(D)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが入職半年から看護師経験1年目の後半にかけて、今までの自己の価値観を覆された体験から生成されている。

5)【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】

研究参加者は、「本当変わりました。考えが。ずーっと、本当、結構、(仕事を)辞めたくて。辞めたい、辞めたい、辞めたい、って感じだったけど、(中略)働いてるからには、やれることは絶対にやろうと思って。仕事だけは、本当、手抜かずにやろうと思ってますね(D)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが患児や患児家族とかかわる中で、困難に感じた体験と向き合い、勤務継続の意思を固めている様子から生成されている。

6)【共感を得られる同僚からの支え】

研究参加者は、「(病棟に)誰かいる、って思うと、同期はそうですけど、それ以外の元からいた人たちに、声掛けてもらえるみたいな、すごい有難かったです(B)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが職場内で自己の思いを共感してくれる先輩小児看護師や同期からの支援の実際から生成されている。

7)【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】

研究参加者は、「同期とは、入ったばかりの頃から、しょっちゅう集まって、愚痴大会をして、それが(働く上で)大きいですかねー(C)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが自己のあらゆる気持ちを口に出して吐露したことで、心の安寧を取り戻すことができた体験から生成されている。

8)【冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧】

研究参加者は、「(D氏が憧れている、職場の)先輩に、もう辞めたいです、って言ったら、(中略)1年目で辞めたい、とか言って、何になるの? やるしかないでしょ、(中略)あなたもA(所属部署)の一人なんだから、ちゃんとしなさいって言われて。(中略)そのこと(助言)が忘れられなくて(D)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが離職を考えた際、組織内にいる自己を見つめ、離職を踏み止まった糧から生成されている。

9)【体験の積み重ねによる自信と自己の立ち位置の獲得】

研究参加者は、「久しぶりに、この疾患の子来たと思っても、自分の(学習してきた内容の)ノート見たら、あっ、ここ見るんだったかと思うんで、勉強の面では、たぶん今、すごい楽になってるし、業務自体も優先順位がすごい立てれるようになったのがすごい大きくて。今、これやったほうがよいとか、これは後にしようとか、これは先輩とやろうかなあとか。(中略)ペアでやれるようになったので、自分の何かに指導されてずっとやってる感じだったので、今は一緒にやってるみたいな(B)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが自己の体験から自信を得て、看護師経験2年目として現在の自分に求められている立場を認識し始めた様子から生成されている。

10)【実体験に基づく具体的な目標の確立】

研究参加者は、「自分が2年目になったら、1年目の人が入って来るっていうのもあって、(中略)自分が1年目の時の2年目の先輩みたいに、わからないことを聞かれた時に、分かりやすく伝えたりとかしないといけないし、(患児の)お母さんに頼られて色々質問されたりとかも結構あるから、それに答えられるようにならないといけないなあっていうのは感じてました(A)」と語るように、このコアカテゴリーは、研究参加者らが自己の体験を振り返る中で新たな目標を確立している様子から生成されている。

## IV. 考 察

### 1. 勤務を継続している新卒小児看護師の特徴

新卒看護師が、仕事上の困難への対処を見出し、離職前の対処行動につなげるプロセスの中に、新卒看護師のレジリエンスの獲得と発揮が存在していたと報告されている(柏, 2017)。レジリエンスとは、「ストレスに曝露されても心理的な健康状態を維持する力、あるいは一時的に不適応状態に陥ったとしても、それを乗り越え健康な状態へ回復していく力」(p. 72-73)が本来の意味であるが(齊藤, 岡安, 2009)、高いレジリエンスをもつ看護師は、感情的疲労から守られるとされている(Rushton, Batcheller, & Schroeder, et al., 2015)。そのため小児看護に携わる研究参加者は、上記の既存研究結果と同様に、研究参加者自身のレジリエンスの獲得と発揮に

よって、仕事上で発生した困難な体験と向き合うことができ、離職に至らなかったと考える。本研究結果において、実際にその特徴が如実に現れていたのは、研究参加者の【価値観の転換】であった。研究参加者は、自己の価値観を揺さぶった患児の死や困難に感じた患児家族とのかかわりから、達成感の獲得や看護観の変化に至っていた。またこれは、藤原、楯原、増野（2012）が、新卒看護師のレジリエンスの促進要因の一つとして述べる、看護実践の場に身を置きながら、自らの看護実践に意味を見出すことを指し、研究参加者は【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】をしていた。

さらに小児看護における実践場面に着目すると、乳幼児を対象に熟練した看護技術の中には、看護師が子どもの動きをとらえて、自身が身体の動きを調整するスキルが存在すると言われている（川名、2009）。また小児病棟に勤務する新卒看護師は、患児からの感謝を言葉で直接得られにくく、できていない今や失敗した過去に関心が向いていたことが報告されている（秋田、飯村、2016）。実際にこれらの既存研究の結果と同様に、新生児期から乳幼児期の患児を対象に看護実践を行っていた研究参加者は、自己の看護実践を評価する際に、困難に感じた体験の場面を綿密に振り返っていた。すなわち、勤務を継続できた新卒小児看護師は、自己の価値観を揺さぶるほどのつらい体験に曝露された際にレジリエンスの獲得と発揮をしており、体験がもたらす価値を解釈する過程でより一層レジリエンスが促進されて、勤務継続の原動力を獲得していったと言える。

## 2. 新卒小児看護師の勤務継続の原動力にかかわる動機付け

研究参加者が、勤務継続の原動力を獲得していく体験の中で、【価値観の転換】と【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】に影響を与えていた、周辺のコアカテゴリーの内容に着目すると、勤務継続の原動力の獲得にかかわる内発的動機付けの構成要素として、【共感を得られる同僚からの支え】や【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】、【冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧】が存在していた。一方で、外発的動機付けとして、【身の置き所がない立場】や【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】が存在していた。Deci & Flaste（1995/1999）によると、

内発的動機付けは、達成感や個人的な満足を得るために行う行為の過程を意味し、問題を解決する中で自律や仕事・組織への深いかかわり、経験の豊かさをもたらす一方で、外発的動機付けは、報酬、強要等の外的な力によって行う行為の過程を指し、単純な問題を解決する際に有効であるが、思考力や直感力などが妨げられると述べられている。つまりこれらの動機付けの特徴から、研究参加者は、内発的・外発的動機付けの両方を持ち合わせて勤務を継続していたと言える。

また内発的動機付けの維持には、効果的に行動する能力や自己決定できることを自分自身で認識している感覚が必要とされている（Deci & Flaste, 1995/1999）。そのため研究参加者の【価値観の転換】が有能感を認知すること、【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】が自律的な決定を行う感覚となり、内発的動機付けを維持するための要素となっていたと考えられる。さらにこの2つのコアカテゴリーと周辺のコアカテゴリーとの位置関係に着目すると、研究参加者は、外発的動機付けを主軸とした理由で勤務継続に至っていなかったと言える。新卒小児看護師が入職時に体験していた、【身の置き所がない立場】や【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】は、外発的動機付けであるが、内発的動機付けである【冷静になって導かれた、離職を踏み止まる糧】の傘下にあった。また新卒小児看護師が体験した【身の置き所がない立場】や【緊張感が漂う環境でかかえ込む精神的負担】は、内発的動機付けである【共感を得られる同僚からの支え】による影響を受けて、【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】を得ていた。さらに【共感を得られる同僚からの支え】や【あらゆる気持ちを打ち明けることで取り戻す心の安らかさ】は、【価値観の転換】と【自己を奮い立たせた体験から生じた勤務継続意思の地固め】を取り囲んでいたため、新卒小児看護師が勤務を継続する上で重要な構成要素となっていると考えた。つまり新卒小児看護師の勤務継続の原動力を獲得していく鍵は、外発的動機付けを内包した内発的動機付けの存在であったと示唆された。また研究参加者は、困難な体験を通して、勤務継続という選択に至っていた点から、内発的動機付けの存在が勤務継続の原動力の重要な主軸であったと言える。

以上のことから、新卒小児看護師の勤務継続を支

援するためには、新卒小児看護師自身が持つレジリエンスや内発的動機付けを主軸とした働きかけが重要であると示唆された。新卒小児看護師が、困難な体験を乗り越えて勤務を継続する過程で、自己の気持ちを打ち明けることができる同僚を含めた周囲の支援が重要な役割を果たしていると考えられた。

## V. 本研究の限界と課題

本研究の参加者は、全員同施設の小児看護師であったため、所属施設で行われている現任教育などの影響を受けて、語ってもらった体験の内容に偏りがあることは否めない。また本研究の参加者は、小児専門病院に勤務する看護師に限定しているため、本研究結果を混合病棟で勤務する新卒看護師の体験に当てはめるには限界がある。

**謝辞** 本研究にご協力いただきました施設および研究参加者の皆さま、ご指導賜りました日本赤十字九州国際看護大学の本田多美枝教授、大重育美教授、阿部オリエ准教授に心より感謝申し上げます。なお本研究は、所属機関の奨励研究費(17-1)の助成を受けて実施した研究であり、平成30年度日本赤十字九州国際看護大学院修士論文の一部を加筆修正したものである。また本研究の一部は、日本小児看護学会第29回学術集会にて発表した。

## 文献

秋田由美, 飯村直子 (2016). 小児病棟に勤務する新卒看護師が仕事を継続しようと思うまでの体験. 日本保健科学学会誌, 19(2), 65-71. [https://doi.org/10.24531/jhsaiih.19.2\\_65](https://doi.org/10.24531/jhsaiih.19.2_65)

Cohen G., Eysenck M. W., & LeVoi M. E. (1986)/長町三生, 認知科学研究会監訳 (1989). 認知心理学講座1: 記憶. 海文堂.

Deci E. L., & Flaste R. (1995)/桜井茂男監訳 (1999). 人を伸ばす力: 内発と自律のすすめ. 新曜社.

藤原史博, 楢原理恵, 増野園恵 (2012). 新人看護師が発揮するレジリエンスの促進要因と阻害要因: 2時点の追跡的調査による縦断的研究. 近大姫路大学看護学部紀要, 5, 57-67.

市江和子, 水谷聖子, 西川浩昭他 (2009). 総合病院に勤務する女性看護職の蓄積的疲労に関する研究 (その2): 要因別の分析. 日赤医学, 59(2), 469-473.

柏美智 (2017). 新卒看護師が仕事上の困難への対処の仕方を見出すプロセス: 卒後3年目の看護師へのインタビューより. 日本精神保健看護学会誌, 26(2), 1-10. doi: 10.20719/japmhn.15-023

川名るり (2009). 乳幼児との身体を通した熟練した技術の性質: 小児病棟におけるエスノグラフィーから. 日本看護科学学会誌, 29(1), 3-14. [https://doi.org/10.5630/jans.29.1\\_3](https://doi.org/10.5630/jans.29.1_3)

厚生労働省 (2018). 平成29年(2017)医療施設(静態・動態)調査・病院報告の概況. 2019年5月9日アクセス, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/17/dl/02sisetu29-1.pdf>

丸山昭子, 鈴木英子 (2009). 大学病院に勤務する小児科の新卒看護師の特徴と就職1年後のアサーティブネスとバーンアウトの変化. 日本看護管理学会誌, 13(1), 92-99. <http://janap.umin.ac.jp/mokuji/J1301/10000001.pdf>

中木高夫, 谷津裕子, 神谷桂 (2007). 看護学研究論文における「体験」「経験」「生活」の概念分析. 日本赤十字看護大学紀要, 21, 42-54. [http://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=dj9jrcnr/2007/000021/005&name=0042-0054j&UserID=110.54.127.17&base=jamas\\_pdf](http://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=dj9jrcnr/2007/000021/005&name=0042-0054j&UserID=110.54.127.17&base=jamas_pdf)

日本看護系大学協議会 (2018). 平成29年度 文部科学省大学における医療人養成の在り方に関する調査研究委託事業 看護系大学学士課程の臨地実習とその基準作成に関する調査研究. 2020年3月6日アクセス, <https://doi.org/10.32283/rep.0ca042ea>

日本看護協会 (2020). 2019年 病院看護実態調査. 2020年6月18日アクセス, <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/95.pdf>

大江真人, 塚原節子, 長山豊他 (2014). 新卒看護師が職業継続意思を獲得するプロセス. 日本看護科学学会誌, 34, 217-225. doi: 10.5630/jans.34.217

Rushton C. H., Batcheller J., & Schroeder K., et al. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *Am J Crit Care*, 24(5), 412-420. doi: 10.4037/ajcc2015291

齊藤和貴, 岡安孝弘 (2009). 最近のレジリエンス研究の動向と課題. 明治大学心理社会学研究, 4, 72-84. [https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/dspace/bitstream/10291/15738/1/shinrishakaigaku\\_4\\_72.pdf](https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/dspace/bitstream/10291/15738/1/shinrishakaigaku_4_72.pdf)

佐藤郁哉 (2008). 質的データ分析法: 原理・方法・実践 初版. 新曜社.

新村出 (2018). 広辞苑 第七版. 岩波書店.

山本千恵 (2005). 小児病棟における新卒看護師が遭遇するコンフリクトの要因とその支援. 倉敷中央病院年報, 67, 87-91. [http://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=ec0kuran/2004/006700/012&name=0087-0091j&UserID=202.209.203.126&base=jamas\\_pdf](http://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=ec0kuran/2004/006700/012&name=0087-0091j&UserID=202.209.203.126&base=jamas_pdf)

山元恵子, 地蔵愛子, 谷村雅子 (2004). 小児看護に時間と人員を要する理由: 小児看護24時間タイムスタディ. 小児看護, 27(4), 495-508.