

# 新卒看護師の自己開示 に関する研究

Study of Self-disclosure of New Graduate Nurses in the Ward

芙蓉 史江

慶應義塾大学看護医療学部助教\*

Fumie Fuyo

Research Associate, Faculty of Nursing and Medical Care, Keio University

本研究は、病棟において新卒看護師が被自己開示者を選択し、自己開示に至るまでの過程とその効果を明らかにすることを目的とした質的記述的研究である。選択された被自己開示者は、新卒看護師を直接指導する役割を持つプリセプターや病棟師長など様々であった。自己開示に至るまでの過程には①【病棟の雰囲気を感じとる】②【関心の程度を感じとる】③【知らせる相手を見極める】④【自分の思いや気持ちを知らせる】という4つの段階があった。その結果、【仕事への原動力が生まれる】という自己開示の効果が得られた。

This qualitative descriptive study attempted to understand the relationship of a recent graduate nurse's selection process for receivers, decision to self-disclose, and the effects of each in a hospital ward. The selected receivers comprised a preceptor, and a hospital ward divisional commander who directly instructed recent graduate nurses, among others. The process of encouraging self-disclosure included four steps as follows: (1) assessing ward atmosphere, (2) evaluating the person's degree of interest, (3) judging the reliability of the person, and (4) communicating thoughts and feelings. The results indicated that self-disclosure influenced motivation for the job.

Keywords: 新卒看護師、自己開示、コミュニケーション、質的記述的研究

\*所属は投稿時。

## 1 はじめに

現在の医療現場は、医療の高度化と効率化が進んでおり、看護師の業務は複雑・多様化している。その医療現場においては、新卒看護師の早期離職が問題となり、2010年4月から新たに業務に従事する看護職員のための臨床研修等が努力義務化され、2011年2月には、厚生労働省から新人看護職員研修ガイドラインが示された(厚生労働省、2011)。

また、各医療機関においてはプリセプターシップの活用等により、院内研修の充実が図られている。こうした努力もあり、新卒看護師の離職率は、2006年度調査の9.3%をピークに2011年度では7.5%まで低下してきている(日本看護協会、2013)。しかし、病棟では看護師が新卒看護師への関わりに困難を感じ、指導のあり方に戸惑っているという報告がある(鈴木、2011)。こうした背景には、次のことが影響

していると考えられる。

第一に、新卒看護師が育ってきた「ゆとり教育」世代の一般的な特徴が挙げられる。この世代に育った若者は、他者と直接的コミュニケーションをとることを苦手とし、人と人とのネットワークが弱く、孤独感を強めていると言われている（森田、2010；門脇、1999）。また、個を大切にしたい生き方を志向する傾向が強く、周囲の者から単にわがままで自己中心的であると捉えられることもある（傳田、2009）。これらは、近年の新卒者に際立って見られることである。

第二に、看護師特有の業務によって生じる新卒看護師の特徴が挙げられる。夜勤労働がある交替制勤務の上に、命に直結する業務や、学生時代とは異なり一度に多くの患者を受け持つなど、新卒看護師にとっては、多くの課題が存在している。特に、学生時代に臨地実習で経験できる看護技術の量と質の低下、および入職後の多重課題やタイムマネジメントの困難さによる、新卒看護師のリアリティショック（平賀、2007）、離職願望（水田、2004；渡邊他、2010）、ストレス（大久保他、2008）、継続意欲（関井、2010；瀬川、2009）などに関しては、数多くの研究が行なわれている。これら研究結果から、新卒看護師の学習レディネスに合わせた、先輩看護師をはじめとする周囲からの支援の重要性が明らかにされている。しかし、新卒看護師に関わる先輩看護師は、新卒看護師の精神的未熟さを感じている。宮澤ら（2008）によれば、調査対象者である看護師の97.4%が新卒看護師に注意や指導した後の反応などから、その精神的未熟さを感じていた。また、新卒看護師は、周りへの気遣いや自分の弱みを見せたくないという気持ちから自己開示を恐れ、職場で生じた疑問の解決に困難を感じているという報告もある（鈴木、2011；高谷、2008）。このように、新卒看護師の対人関係能力や意思表示の不足が指摘されている。では、実際に、自分の気持ちや思いをどのように表出し、病棟という新しい環境に適応していくのだろうか。

気持ちや思いの表出に関する方法は、自己表現（平木、2006）、震災後などに多く使用されたグルー

プミーティングによるデブリーフィング（藤田、2005）などがあり、これらは表出した個人がその辛い気持ちや悩みを軽減する効果があるものの心の内全てを伝えることはできないと言われている。一方、自己開示は、相手に対し自分の心を開き、ありのままの気持ちを表出している。その結果、相手も自分を信頼して話してくれたと感じることで、二者間の人間関係は促進される（榎本、2009）。今回、新卒看護師の職場適応においては、新卒看護師が自己開示することで対人関係を深めることができるのではないかと考えた。

自己開示 (Self-disclosure) という用語は、1958年臨床心理学者である Jourard (1958) によって初めて使用され、それ以降、主として臨床心理学、社会心理学の分野で研究されてきた。自己開示とは、どのような人物であるかを他者に言語的に伝える行為をいい、新たな人間関係を築いていく上で、また自分を他者に理解してもらおう上で効果的な方法であるとされている（榎本、2009）。自己開示の相手である被自己開示者は、先行研究においては、選択されやすい被自己開示者の特性などが言われている。榎本 (2009) は、「自己開示」の意義として、“自己への洞察を深める”、“胸の中に充満した情動を解放する”、“孤独感を和らげる”、“自分をより深く理解してもらおう”、“不安を低減する”の5つを挙げている。

以上より本研究においては、新卒看護師が病棟内で被自己開示者を選択し、自己開示に至るまでの過程と、その効果について明らかにする。なお、本研究においては、被自己開示者を病棟内に限定した。なぜなら仕事で生じた問題や悩みに関しては、家族や友人といった人たち以上に新卒看護師が置かれた状況や気持ちを理解した上で、問題解決への手助けをしてくれると考えたからである。また、自己開示の影響要因には他者との相互作用だけでなく、個人の内的要因もあると考えられるが、本研究においては外的要因に焦点を当てる。

## 2 研究の目的・意義

### 2.1 研究目的

病棟において、新卒看護師が被自己開示者を選

択し、自己開示に至るまでの過程とその効果をどのように認識しているかを明らかにする。「過程」は、自己開示に至るまでの周囲との相互作用を時間的経過によって明らかにする。

## 2.2 研究意義

本研究は、病棟看護師の新卒看護師に対する今後の支援のあり方を考えるための資料となる。すなわち、新卒看護師が被自己開示者を選択し、自己開示に至る過程において、どのような不安や戸惑いを持ち、周囲の人々にどのような支援を求めているかを知ること、上司や同僚は新卒看護師に対する具体的な関わり方を見出すことができるものとする。

## 3 研究方法

### 3.1 研究デザイン

本研究は、半構造化インタビュー法による質的記述的研究デザインである。未だ明らかとなっていない新卒看護師の職場適応に至る自己開示について明らかにするため質的記述的研究を行なう。

### 3.2 用語の定義

- 1) 新卒看護師：看護基礎教育課程を修了し、看護師免許取得後、初めて病院で就労する1年以内の看護師。
- 2) 被自己開示者：病棟において、新卒看護師が自己開示できた相手。
- 3) 自己開示：「病棟内において仕事を通して経験した自身の気持ちや考えなどの内面を特定の他者に言語的に知らせる行為」と定義する。「内面」とは、仕事に生じたありのままの気持ちや考えである。「特定の他者」とした理由は、新卒看護師が誰に対して自己開示ができ、相手との間にどのような関わりがあったかが重要となる為である。

### 3.3 データ収集方法と研究参加者

研究協力依頼は、A大学病院およびネットワークサンプリングにより実施した。A大学病院へは、看護部長に文書および口頭で説明を行ない、病棟師長

から研究候補者全員に対する研究協力に関する依頼文書の配布を依頼した。また、ネットワークサンプリングにおいては、研究者のネットワークを用い研究参加候補者へ研究の概要を伝えてもらい、関心がある場合には研究者へ連絡をしてもらうよう依頼した。その後参加候補者から連絡が来た場合、研究の詳細な説明を行なった。研究参加者は、新卒看護師として入職した臨床経験2年目の病棟看護師とし、外来、手術室を除く病棟看護師である。(以下、参加者とする)

### 3.4 データ収集期間と調査方法

データ収集期間は、2012年8月7日から2012年10月31日である。本研究は、参加者の属性等に関する紙面調査と半構造化インタビュー調査によりデータ収集を行なった。紙面調査では、年齢、性別、最終学歴、所属部署、所属部署に慣れてきた時期、入職以前からの知り合いの有無を調査した。自己開示は、人間関係や個人の教育背景なども影響すると考え、最終学歴や所属部署の調査を行なった。インタビュー内容は、①自己開示できる相手を選択し、自己開示するまでの過程 ②自己開示した後に認識した自身の変化 ③自身の経験を通して考える自己開示しやすい環境である。

### 3.5 データ分析方法

参加者から承諾を得てインタビュー内容を録音し、逐語録を作成した。データは、研究目的に沿って意味のあるまとまり毎にコーディングを行ない、コードの類似性と相違性を考慮しながら、カテゴリー化を繰り返し、その抽象度をあげた。その際、参加者が自己開示に至るまでの心理的变化、人間関係、その他の自己開示に影響を及ぼしたと考えられる参加者の看護業務経験を考慮しながらカテゴリー間の関係を考え自己開示に至るまでの過程を明らかにした。

本研究は、インタビュー開始に先立ちプレインタビューを行ないインタビュー内容の妥当性を確認した。また、データ収集・分析の段階では、信頼性・妥当性を高めるため、質的研究者である指導教授よ

りスーパーバイズを受けた。

### 3.6 倫理的配慮

本研究は、A大学大学院研究倫理審査委員会およびA大学医学部倫理委員会の承認を得て実施した。参加候補者への最初のアクセスは、病棟師長やネットワークを用いることで研究者が直接行わず、研究参加に対する強制力や圧力は生じない配慮とした。参加者に対する倫理的配慮は、インタビュー時に口頭および文書にて説明を行ない、署名による同意を得た。研究のデータは、個人が特定されないよう符号化した。さらに研究結果は、学会誌への投稿等により公表することの同意を得た。

## 4 研究結果

### 4.1 参加者の属性

本研究の参加者は、男性4名、女性6名、計10名であった。年齢は23～25歳、看護基礎教育は4年制大学9名、専門学校1名であった。1年目の所

属部署は、集中治療室および外科、内科、混合病棟であった。

### 4.2 病棟で新卒看護師が自己開示するまでの過程

新卒看護師が被自己開示者を選択し、自己開示するまでの過程には、【病棟の雰囲気を感じとる】【関心の程度を感じとる】【知らせる相手を見極める】【自分の思いや気持ちを知らせる】の4つのカテゴリーが抽出された。参加者が病棟内で最も多く選択した被自己開示者は、プリセプターであった。その他は、チームリーダー、師長など新卒看護師の教育に直接携わる人が挙げられていた。新卒看護師が自己開示するまでの過程で抽出されたカテゴリーとサブカテゴリーの詳細は、表1に示す。カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは『 』、コードは「 」で表記している。

### 4.3 【病棟の雰囲気を感じとる】

【病棟の雰囲気を感じとる】とは、入職直後に参

表1 病棟で新卒看護師が自己開示するまでの過程

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
【病棟の雰囲気を感じとる】	『温かい雰囲気を感じとる』	「歓迎してくれる」 「円滑なコミュニケーションがある」 「育てようという雰囲気がある」 「明るい雰囲気がある」
	『居づらい雰囲気を感じとる』	「イライラ感やギスギス感がある」 「身を置くだけで精一杯である」 「邪魔者だと感じる」
【関心の程度を感じとる】	『いつも声をかけてくれる存在に気づく』	「いつも気にかけてくれる」 「すれ違う度にいつも声をかけてくれる」 「気持ちを察した言葉をかけてくれる」
	『かかわる時間を作ってくれる存在に気づく』	「かかわる場を設定してくれる」 「病棟外での話せる場を設定してくれる」
【知らせる相手を見極める】	『受け止めてくれる相手を見つける』	「分かってとしてくれる」 「気持ちをくみ取ってくれる」 「しっかり聞いてくれる」 「ちゃんと聞いてくれる」
	『認めてくれる相手を見つける』	「否定されない」 「プラスのフィードバックがある」 「褒めてくれる」 「成長と一緒に喜んでくれる」
【自分の思いや気持ちを知らせる】	『困難な状況への思いを知らせる』	「混乱した気持ちを伝える」 「上手くいかない人間関係を伝える」
	『悩んでいる気持ちを知らせる』	「ミスした後の気持ちを伝える」 「落ち込んだ気持ちを伝える」

加者が感じた病棟の雰囲気であり、その後の自己開示を方向付ける最初の段階である。参加者の半数は、自分が配属された病棟に『温かい雰囲気』があると受け止めていたが、残りの半数は、病棟に『居づらい雰囲気』を感じていた。こうした病棟環境に対する新卒看護師の感じ方の違いに影響を及ぼしていたのは、主に先輩看護師の振る舞いや人間関係であった。

#### 4.3.1 『温かい雰囲気を感じとる』

『温かい雰囲気を感じとる』とは、参加者が新人としての自分を歓迎してくれるスタッフの言動やアットホームな雰囲気をもつ病棟に対して温かさを感じることである。Eさんは、学生時代に実習したことのない病院に就職しており、配属された病棟には知り合いがいなかった。しかし、病棟に入った時から、自分を「歓迎してくれる」師長の態度が印象的であったと語った。さらに病棟内では、「円滑なコミュニケーションがある」と感じ、配属された病棟で働くことに良いイメージをもち、働きやすさを感じていた。

#### 4.3.2 『居づらい雰囲気を感じとる』

『居づらい雰囲気を感じとる』とは、新しい環境に入った参加者が、病棟で働く先輩の姿や全体から感じる緊張感に影響され、自分自身も不安と緊張が高まり、病棟に居場所を見つけることに困難を感じている状態である。Dさんは、地方の大学を卒業した後に上京し、都内の病院に就職した。生活環境も大きく変化し、仕事も初めてのことばかりで、最初は日々の生活を送ることで精一杯であった。Dさんは、同期と波長が合わず気軽に話ができなかったため、一緒にいることが重たく感じられた。配属された外科病棟は忙しく、先輩看護師は「イライラ感やギスギス感があり」、病棟内の人間関係は良いとは思えなかった。そのため、Dさんにとって、病棟は安心できる場所とは遠い所であった。

以上、参加者が新しい環境に参入した段階で感じ取った病棟の雰囲気は、その後の気持ちの持ち方に影響を及ぼしていた。病棟に「温かさ」を感じるこ

とができた参加者は、過度の緊張を強いられることはなく、先輩看護師らのコミュニケーションの輪の中に加わることができていた。一方、ギスギス、イライラしているように感じた参加者にとって病棟は、居づらさを感じさせ、緊張や不安を増大させる場所となっていた。

#### 4.4 【関心の程度を感じとる】

【関心の程度を感じとる】は、参加者が病棟にいる他者が自分に対して持つ関心の程度を感じとる状態である。参加者が病棟の雰囲気を「温かい」と感じるか「居づらい」と感じるかで、病棟の上司や同僚に対する不安や緊張の度合いは異なっていた。しかし、それ以上に参加者が重視していたのは、自分に関心を向けてくれていると思える特定の人の存在であった。参加者の多くは、新しく参入した病棟環境において、自分から特定の誰かにアプローチして自己開示することは難しいと感じており、『いつも声をかけてくれる存在に気づく』、『かかわる時間を作ってくれる存在に気づく』ことで相手の存在を意識するようになっていた。

##### 4.4.1 『いつも声をかけてくれる存在に気づく』

『いつも声をかけてくれる存在に気づく』は、参加者に対していつも声をかけ、「いつも気にかけてくれる」と存在を認識することにより、参加者はそうした存在がいることに安心感を持っていた。Eさんは、内科病棟に配属されたが、病棟師長は入職したときから自分を歓迎してくれていると感じていた。「すれ違う度にいつも声をかけてくれて」おり、気遣ってくれていると感じていた。

一方、声をかけてもらっていても、先入観から気にかけてもらっているというよりも仕事ができない自分を監視しているかのように解釈し、怒られるのではないかという恐怖心を抱いている参加者もいた。Aさんは、プリセプターに対しては、「強い恐怖心」を抱いており、同じ勤務帯には自分が「コチコチ」になり、怒られるのではないかと常に「ドキドキ、ビクビク」していた。

以上、参加者にとって特定の他者から「いつも」

声をかけてもらえることで、安心感や信頼感をおぼえていた。しかし、先輩看護師の態度によっては、声をかけてもらっても、それは、指摘される機会としてしか捉えられない参加者もいた。

#### 4.4.2 『かかわる時間を作ってくれる存在に気づく』

『かかわる時間を作ってくれる存在に気づく』とは、病棟の中で特定の人が意図的に参加者とかわる時間を作ってくれることに気づくことである。病棟の中でかかわる時間を作ってくれる場合と病棟の外において時間を作ってくれる場合があり、参加者は先輩看護師が仕事で見せる顔とは異なる別の顔を見ることができ、近づきやすさを感じていた。整形外科病棟に配属されたCさんは、最初から病棟全体に温かい雰囲気を感じていたが、プリセプターがいつも自分に話しかけ近づいてきてくれたことや、自分のためにかかわる時間を作ってくれたことで、比較的早い時期にプリセプターと打ち解けられている自分を認識していた。また、病棟内だけでなく外でも「かかわる場を設定してくれた」ことは、自分に対して関心を持っていてくれることを実感でき、さらに相手の素顔を知ることができる有効な機会であると捉えていた。

以上、参加者は、いつも声をかけてくれたり、意図的にかかわる時間を作ってくれる先輩看護師の関わりから、自分への関心の程度を感じとっていた。

### 4.5 【知らせる相手を見極める】

【知らせる相手を見極める】とは、自分に関心を持ってくれる人々の中でも、誰が最も安心して自己開示できる相手なのかを見極めることである。参加者は、自分を受け止めてくれたり、看護師としての成長を認めてくれる相手との関わりにより、安心感や信頼感を抱くことができていた。

#### 4.5.1 『受け止めてくれる相手を見つける』

参加者は、自分のことを「分かってほしい」と感じ、「気持ちをくみ取ってくれる」と感じた相手に対して信頼感や安心感を深めるようになっていた。Jさんは、同期、プリセプター、チーフナー

スというように複数の被自己開示者を挙げていた。その人たちは、何よりもまず話を聞いて自分の気持ちを受け止めてくれた人たちであり、気持ちを落ち着けることができ、相手の意見を素直に聞き入れることができたと言った。また、GさんやEさんは、被自己開示者が自分の話を「しっかり聞いてくれる」「ちゃんと聞いてくれる」態度に対して安心感を深めていた。

#### 4.5.2 『認めてくれる相手を見つける』

参加者は、病棟の中で自分の行動や考えを「否定されない」、「プラスのフィードバックがある」、成長を「褒めてくれる」あるいは「一緒に喜んでくれる」人の存在を確認できたことで、看護師としての自分を肯定的に受け止められるようになっていた。Bさんは、年明けぐらいには、仕事がスピードアップでき、看護師として患者のための看護ができていると感じられるようになっていた。さらに、先輩看護師から仕事を認められるようになったことで、先輩との距離が少し近くなり、相談しやすくなったと感じていた。

一方、参加者の中には、周囲の人の態度から安心や信頼できない気持ちが生じ、不信感が大きくなり被自己開示者を選択することができない者もいた。Aさんは、陰で先輩が自分の失敗談を話しているのを聞き、他の人には知られてほしくないことを話題にされてしまったことを知り、先輩たちに対して信頼できない気持ちが強くなった。

参加者は、自分の気持ちを受け止めてくれたり、看護師としての成長を認めてくれた相手に対して安心感や信頼感をもつことができたが、自分の情報が意図に反して病棟で共有されていることを知ったことで不信感を強めていた。

### 4.6 【自分の思いや気持ちを知らせる】

次は、【自分の思いや気持ちを知らせる】段階である。これは、業務を遂行する中で内面に生じた自分の気持ちや考えを特定の他者に知らせることである。参加者が被自己開示者に知らせた状況には、『困難な状況への思いを知らせる』こと、『悩んでいる

気持ちを知らせる』ことの2つがあった。

#### 4.6.1 『困難な状況への思いを知らせる』

参加者の自己開示は、工作中に困難な状況の中で経験した「混乱した気持ちを伝える」こと、「上手くいかない人間関係を伝えること」であった。Hさんの被自己開示者は、同期の看護師とプリセプターであった。Hさんは、連日仕事が忙しく自分の気持ちを整理できずにいた。Hさんは、仕事ができない自分が嫌でとても辛い気持ちだったと語った。しかし、自分一人ではなぜそのような気持ちが生じているのか、その気持ちをどう整理したらいいかわからず、混乱していた。その気持ちをありのまま被自己開示者であるプリセプターに伝えた。

以上、参加者が特定の他者に伝えた内面は、他の人には言いにくい思いや混乱している気持ちであった。

#### 4.6.2 『悩んでいる気持ちを知らせる』

参加者は、「ミスをした後の気持ち」や病棟に居場所がないといった「落ち込んだ気持ち」を被自己開示者に伝えていた。Kさんは、病棟から自分に求められている仕事に十分応えることができていると感じており、このまま今の病棟で働いても良いのかどうか悩んでいた。院内で決められたキャリアラダー第1段階をクリアすることができず、他の同期からは取り残されていると感じていた。Kさんは、患者の話を十分に聞ける看護師を目指していたが、効率性を求める今の病棟ではそれが十分にできないのではないか、それなら、このまま自分が今の病棟に居ても良いのかどうか悩んでいた。

参加者は、自分の思いや気持ちを知らせる段階では、一人で処理することができない感情や思い、辛さや悩みなどを安心して語れると思える被自己開示者に知らせていた。

参加者の自己開示の過程は、いくつかの段階があった。まず、【病棟の雰囲気を感じとる】ことで生じた病棟環境に対する気持ちは、その後の人間関係の構築や自己開示に影響していた。次に、周囲から【関心の程度を感じとる】ことで、自分に関心を示してくれる存在に気づき近寄りやすさを感じていた。周囲との関わりを通して【知らせる相手を見極める】ことで、自分の思いや気持ちを知らせてもよいかどうかを判断していた。自分に関心を持ってくれた人に対して、安心感や信頼感を抱くことができた場合、参加者はその人に【自分の思いや気持ちを知らせる】ことを選択していた。

以上の過程を経て、参加者は自己開示をしていたが、その結果として、次のような効果を認識していた。

#### 4.7 自己開示の効果:【仕事への原動力が生まれる】

参加者にとっての自己開示の効果は、【仕事への原動力が生まれる】ことを実感することであった。参加者は自己開示できることで、気持ちが整理できたり、病棟で一緒に働く同僚に仲間としての連帯感が生まれ、仕事にやる気を感じていた。【仕事への原動力が生まれる】は、『気持ちが前を向く』、『同僚との関係性が強まる』ことから成り立っていた。新卒看護師の自己開示の効果で抽出されたカテゴリー、サブカテゴリー、コードの詳細は、表2に示す。

表2 新卒看護師にとっての自己開示の効果

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
【仕事への原動力が生まれる】	『気持ちが前を向く』	「頑張ろうと思える」 「モチベーションが高まる」
	『同僚との関係性が強まる』	「交流の橋渡しをしてもらえる」 「連帯感が生まれる」 「仲間意識をもつ」

#### 4.7.1 『気持ちの前を向く』

参加者の多くは自己開示できたことで、仕事に対して「頑張ろうと思える」、「モチベーションが高まる」と語った。Jさんは、自分の気持ちを受け止めて話を聞いてくれる存在に自己開示できたことで、その人は自分の味方であると感じることができていた。自分を常に支え応援してくれる人がいると思えることで、頑張る意欲が高くなっていた。参加者が自己開示できたことは、この病棟で仕事をすることに自信を持つことができ、仕事そのものに対しても意欲を生じることに繋がっていた。

#### 4.7.2 『同僚との関係性が強まる』

参加者は、自己開示の効果として、被自己開示者によって他の看護師との「交流の橋渡しをしてもらえる」と感じた。そのことにより他の同僚との人間関係に対する抵抗感が軽減し、同僚への信頼が高まっていることに気づいていた。それまでの参加者は、相手との間の距離感や仕事ができない自分に負い目を感じていたが、そんな自分でも理解してかわってくれる存在がいることを認識できたことで、仲間に対して「連帯感が生まれ」ていた。Bさんは、被自己開示者に自分の気持ちを伝えられたことで、それまで一人で抱えていた気持ちを整理することができた。さらに、気持ちを伝えた効果として、被自己開示者が、参加者と他の看護師との橋渡し役となってくれ人間関係を上げることができたことに感謝していた。Bさんは、以前より働きやすいと感じることができ、一緒に働く看護師に「仲間意識をもつ」ことができた。

以上、参加者は、自己開示の効果としては、仕事を頑張ろうと思うことができたり、同僚との関係性が強まったという経験を語った。

## 5 考察

### 5.1 新卒看護師が自己開示に至るまでの過程と新卒看護師への関わりの重要性

新卒看護師が自己開示に至るまでの過程で、最初に影響を及ぼしていたのは病棟の雰囲気に対する感じ方であった。看護師にとっての病棟は、仕事を通

して自分らしさを認識し、自分と社会とがつながる場所であり、アイデンティティの拠り所となる重要な場所である(宮脇、2012)。新卒看護師にとって新しく参入した病棟は未知の世界であり、そこで自分の居場所を見つけられるかどうかは仕事をしていく上で重要となる。上司や先輩看護師とのコミュニケーションが円滑に行なわれていたり、新卒看護師は自分が歓迎されていると感じとることで病棟に対して温かい雰囲気を感じることができていた。しかし一方で、冷たく感じた病棟の雰囲気は、全体的に緊張した人間関係があり、仕事ができない新卒看護師は病棟では邪魔者扱いされているように感じ不安を増強させていた。このように、新卒看護師が自分の居場所となるべき病棟の雰囲気をどのように感じ取るかということは、その後の気持ちのもちょうや自己開示のための心を開くことへの準備段階として重要な意味をもっていた。

次に自己開示する上で、新卒看護師が目していたのは、自分に対する【関心の程度を感じとる】ことであった。近年、新卒看護師の離職が問題となってからは、多くの医療機関において、新卒看護師に対して話を聴く姿勢を示すことを先輩看護師に推奨している。したがって、看護師は「何かあったら言ってね」といった言葉を新卒看護師にかけることが比較的多い。しかし、新卒看護師はそうした先輩看護師がかけてくれる言葉に対しても敏感であった。すなわち、それが礼儀的なものなのか、本当に自分に関心を持ってくれた上での言葉なのかを見極めようとしていたのである。新卒看護師は、『いつも声をかけてくれる存在に気づく』こと、『かかわる時間を作ってくれる存在に気づく』ことで、継続性や積極性を評価し自分に対する関心の深さを認識していた。

そして自分に関心を持ってくれる人が認識できた新卒看護師は、その中から被自己開示者を慎重に選択し【知らせる相手を見極め】ていた。現代の若者は、対人コミュニケーションが苦手であり、自分から行動を起こすよりは他者からの関わりを期待する傾向があるとされている(森田、2010)。新卒看護師は、先輩看護師の言葉が自分に対して否定的であると感

じとすることで、コミュニケーションを慎重に行なっていた。その理由として以下の二つが考えられる。

第一に、新卒看護師は、入職時点において、看護師としてだけでなく一人の社会人としても初めて経験することが多く、自分自身の能力や立ち位置などについての不安が大きいことが挙げられる。新しい環境で自分はどのように振るまい仕事をしていったらいいかわからず、先輩看護師とのコミュニケーションに消極的になってしまうためである。

第二に、新卒者全般に見られるコミュニケーション能力の低下である（宮澤ほか、2008；本田ほか、2010；高谷、2008）。これは、看護実践の知識や技術が未熟な新卒看護師が、自分が話しかけることで相手の邪魔になってしまうのではないかと、自分の気持ちや思いは理解してもらえないのではないかなどと、話しかけるタイミングを掴むことができないためであると考えられる。

以上のような新卒看護師に対して、岡堂(2000)は、看護チームとして看護師に必要なことは、自由なコミュニケーションの場を効果的に作ることであり良いチームワークを保つためには、看護師が個人としての意見が言える話し合いの場が保証されていること、特に新人の看護師であっても患者ケアについて自由に発言でき、意見交換できる雰囲気が保証されていることであると述べている。同じ看護チームの一員として、お互いを理解し何が生じているのかを知るためにも、コミュニケーションが円滑に行なえる場を意識して作っていく必要がある。

その際、留意すべきこととして、他者の積極的な関心が全ての新卒看護師に対して良い影響を及ぼしているわけではないということである。自尊心が高い人は、自分自身についての悪い印象を他者に与えないための印象管理をする目的で否定的内容の自己開示に強い抵抗感を示すとされている（片山、1996）。新卒看護師の中には、自分に関心をもってくれる先輩看護師がいても、その人を自分を否定する存在と捉えてしまった場合、相手とは一線を引いて関わる傾向があった。それは、現代の若者の特徴ともいえる「傷つきやすさ」と関連していると思われる、できない自分を認めることができず、結果とし

て他者との人間関係に壁を作るようになっていた。こうした新卒看護師にかかわる場合、先輩看護師は、まず自分は何を求めているのか、何を考えてかわろうとしているのかを丁寧に説明し、不安を軽減したうえでコミュニケーションを深めていく必要がある。人は、相手の自己開示の程度によって自分の自己開示の程度も変化する傾向があり、自己開示を受けたことで、相手に対する好意が生じやすいとされている（榎本、2009）。先輩看護師は、新卒看護師への積極的な関心と共に、その積極性が新卒看護師の重荷にならない程度の自らの自己開示も必要であると考えられる。

これらの新卒看護師の自己開示に至るまでには、先輩看護師は新卒看護師がコミュニケーションに対する不安を抱き、慎重な態度でいることを理解することが求められていた。そのため先輩看護師は、新卒看護師が踏み出せない一歩を支えられるような病棟の雰囲気づくり、関心の向け方、関わりを行なうことが必要になると考えられる。新卒看護師は、自己開示ができる環境が整ったことを認識した後は、自身が経験している『困難な状況』や『悩み』に対する【自分の思いや気持ちを知らせる】ことができていた。

## 5.2 新卒看護師にとっての自己開示の意義

新卒看護師は、次々と求められる課題や責任の重さ、理想と現実のギャップなどから、多くのストレスを経験していたが、日々の業務に追われ積極的な問題解決行動には至らなかった。水田（2004）は、新卒看護師は、3か月時に最も精神健康度が悪く、特に不安と不眠の症状を8割に認め、離職願望の強い新卒看護師は精神健康度が悪く、約7割に離職願望が見られることを報告している。こうした状況下で新卒看護師が自己開示できる意義は大きい。具体的な意義として下記の二点について述べる。

一つ目として、新卒看護師は、自己開示できたことで仕事に対して『気持ちが前を向く』ことを実感していた。新卒看護師にとって病棟の中で特定の誰かに自己開示できることは、辛い気持ちを和らげたり、抱えている不安を軽減することに効果的であっ

た。榎本（2009）は、胸の奥深く押しこめていたものを誰かにぶちまけることによって、ストレスが解消し気分がすっきりするといった“胸の中にたまっていた情動を開放する”という自己開示の意義を挙げている。また、先輩看護師が先に自身の新卒の頃の失敗談について自己開示してくれることで、先輩も自分と同じような経験をしていると知ることができ気持ちが落ち着く。そのことが新卒看護師に生じた不安の軽減につながったと考えられる。さらに新卒看護師は、自己開示により、内面と意識的に向き合うことができ、自分をより深く知るといった“自己への洞察を深める”（榎本、2009）ことができた。Kさんは、病棟に自分がいてもよいのかといった思いを強くしていた時期に、自己開示できたことで、自分を客観的に見ることができていた。

このように、新卒看護師の自己開示は、単にその場に生じた辛い気持ちや悩みの一時的な解消だけではなく、忙しく慌ただしい時期に立ち止まることで、看護師としての自分、社会人としての自分を振り返る良い機会になると考える。新しい環境に入ったばかりで自分を見失いがちな時期だからこそ、新卒看護師が病棟で自己開示できることは、気持ちの整理ができたり気持ちが前を向くことになり、仕事に対する原動力が生まれるのである。

自己開示の二つ目の意義としては、『同僚との関係性が強まる』ことである。社会的にも看護師としても初めて経験することが多い新卒看護師は、与えられた役割の重圧が大きく、自ら納得できる行動や人間関係を築くことに困難を感じていた。それは、社会的に与えられた役割を果たそうとしても、主体的に本当の意味を得られないまま行動しているためである（梶田、2005）。看護の仕事は、病気を持った患者やその家族、一緒に働く医療スタッフなど多くの人々とのコミュニケーションから成り立っている。新卒看護師にとって病棟の中に一人でも自分の気持ちを伝えられる人がいることは、自分とその人とのつながりを実感できるだけでなく、さらに人間関係を広げていくきっかけになると考えられる。新卒看護師は、病棟に入ったばかりの頃、周囲と自分との能力差やギャップにばかり気を取られ、病棟に

とって自分は邪魔者であると感じていた。しかし、自己開示できたことで、病棟の中に存在する自分を認め、自分の行動の意味づけができ病棟の仲間との連帯感を実感できていた。新卒看護師が、自己開示できたことによって、相手と自分との間に生じていた壁を壊すことができ、周囲との繋がりを実感し関係性を強めることができたと考える。そのことは、本当の意味での病棟と自分との繋がりを感じ、病棟の中に看護師としての居場所を見つけることができたことを意味する。

これらの明らかとなった二つの効果から、新卒看護師にとっての自己開示は単にその場の問題解決のみに留まらず、自己の成長や病棟内で居場所を見つけることができ、そのことが仕事の原動力となることが示唆された。

### 5.3 研究の限界

本研究は、研究参加者を臨床経験2年目の病棟看護師としている。インタビュー時期において経験を語ることに精神的負担がある者や自己開示の経験を意味づけできていない者からは、研究協力が得られなかった可能性がある。そのため、本研究で得られた新卒看護師の自己開示は、1年目で自己開示ができ、その経験を語る事ができる時期の人から得られたデータであり、自己開示できた成功例の側面から見た現象を示している可能性がある。

## 6 結論

本研究では、病棟において新卒看護師が被自己開示者を選択し、自己開示に至るまでの過程とその効果が明らかとなった。自己開示に至るまでの過程としては、①【病棟の雰囲気を感じとる】②【関心の程度を感じとる】③【知らせる相手を見極める】④【自分の思いや気持ちを知らせる】という4つの段階が明らかとなった。また自己開示したことによる効果としては、【仕事への原動力が生まれる】ことが分かった。

新卒看護師は、コミュニケーションに対する不安から慎重な態度で先輩看護師と関わり、自己開示の一步が踏み出せないことがある。そのため、先輩看

看護師は新卒看護師が安心して働けるような雰囲気作り、継続的な関心の向け方や積極的で信頼感を持ってもらえる関わりをおこなう必要がある。病棟において新卒看護師が自己開示できることは、人間として看護師としての成長を促進し、スタッフ間コミュニケーションが良好に行なえ、病棟に居場所を見つけることに繋がる。

## 謝辞

本研究を行なうにあたり、ご協力をいただきましたA病院の看護部長をはじめ看護部の皆様、お忙しい中インタビューにご協力いただきました看護師の皆様、心より御礼を申し上げます。また、研究全般にわたり常に温かくご指導をくださいました宮脇美保子教授に心より感謝いたします。

なお、本論文は2012年度慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科に提出した修士論文に加筆修正したものである。

## 参考文献

- 榎本 博明『自己開示の心理学研究』北大路書房、2009年、pp. ii - iv 61-64。
- 榎本 博明「自己開示傾向と自己開示を抑制する心理：短縮版自己開示質問紙を用いて」『日本パーソナリティ心理学会大会発表論文集』14巻、2005年、pp.115-116。
- 大久保 仁司他「新卒看護師が入職後3ヶ月までに感じるストレスと望まれる支援」『奈良県立医科大学医学部看護学科紀要』4巻、2008年、pp.26-33。
- 岡堂 哲雄『人間関係論入門』金子書房、2000年、p.73。
- 梶田 叡一『意識としての自己：自己意識研究序説』金子書房、2005年、pp.141-158。
- 片山 美由紀「否定的内容の自己開示への抵抗感と自尊心の関連」『心理学研究』67巻5、1996年、pp.351-358。
- 門脇 厚司「日本人の人間関係に見られる特徴と変容」『青少年問題』46巻1号、1999年、pp.4-9。
- 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」2011。< <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>, 2012/11/23 検索 >
- 鈴木 文香「臨床における新人看護師と先輩看護師の思いとズレ：2005～2010年の文献レビューから」『神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録』36巻、2011年、pp.170-176。
- 瀬川 雅紀子他「新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験」『日本看護管理学会誌』13巻2号、2009年、pp.41-49。
- 関井 愛紀子「新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因」『新潟医学会雑誌』124巻9号、2010年、pp.501-511。
- V・J・ターレガ、S・メッツ他『人が心を開くとき・閉ざすとき：自己開示の心理学』金子書房、1999年、pp.143-175。
- 高谷 嘉枝「看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析」『兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要』15巻、2008年、pp.29-41。
- 傳田 健三『若者のうつ：新型うつ病とは何か』筑摩書房2009年、p.76。
- 日本看護協会「2012年 病院における看護職員需給状況調査速報」2013年。< [http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf) 2013/07/05 検索 >
- 平賀 愛美・布施 淳子「就職3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成要素とその関連要因の検討」『日本看護研究学会雑誌』30巻1号、2007年、pp.97-107。
- 平木 典子『自己カウンセリングとアサーションのすすめ』金子書房、2006年、pp.75-78。
- 福岡 欣治「日常ストレス状況での友人への自己開示とソーシャルサポート(4)：開示に対する友人の受容的反応とサポートが気分状態に及ぼす効果」『静岡文化芸術大学研究紀要』9巻、2008年、pp.15-23。
- 藤田 容子「救援活動に従事する医療者へのメンタルケアへの課題：赤十字国際救援要員に対するデブリーフィングの現状を通して」『看護学雑誌』69巻12号、2005年、pp.1218-1223。
- 本田 由美・松尾 和枝「急性期病棟におけるプリセプター看護師が捉えた新人看護師の看護実践上の問題」『日本赤十字九州国際看護大学』8巻、2010年、pp.61-69。
- 水田 真由美他「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紀要』7巻、2004年、pp.21-27。
- 宮澤 朋子・松本じゅん子「新卒看護師の精神的未熟さ・弱さに対するスタッフ看護師および新卒看護師自身の認識」『長野県立看護大学紀要』10巻、2008年、pp.69-78。
- 宮脇 美保子『看護師が辞めない職場環境づくり：新人が育ち自分も育つために』中央法規出版株式会社、2012年、pp.34-49。
- 森田 英一「ゆとり世代社員の特徴と育て方」『商工ジャーナル』2010年、pp.58-61。
- 渡邊 里香他「若手看護師の離職意向に関連する個人要因と組織要因の検討：1年目と5年目の比較」『日本看護科学会誌』30巻1号、2010年、pp.52-61。
- Derlega, Valerian J., "Self-disclosure," Newbury Park: Sage Publications 1993 pp.101-103
- Jourard, S.M., "Some factors in self-disclosure," *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 56, 1958, pp.91-98.

〔受付日 2013. 8. 21〕

〔採録日 2014. 1. 9〕