

社会人経験を有する新人看護師の就労継続に関連する要因

－就労6ヶ月の困難感と取り組み－

高野 真由美¹⁾ 福永 ひとみ¹⁾ 橘 達枝¹⁾

要 旨

本研究では、入学時に社会人経験を有し、卒業した新人看護師が、就労6ヶ月前後の経験のなかで感じている状況を対象者の語りから明らかにすることで、就労継続のための支援の手がかりとすることを目的に5名に協力を得て、半構成的面接を行い、質的帰納的に分析をした。結果、【先輩との関係困難】から認めてもらった実感のない【低い自己評価】と【能力不足】に困っていた。一方、先輩看護師やプリセプターからの支援があると、肯定的に自己をとらえて【振り返りの努力】から学びを得ていた。その結果、周囲の力を借りる対応策と、いずれ先輩やプリセプターの負担を軽減できる看護師を目ざしていた。つまり、振り返りの努力によって新たに方向づけされた対応策と貢献の姿勢は「強み」であり、その強みを生かす支援が就労継続に関連する要因の一つと示唆される。

キーワード：社会人経験、新人看護師、就労、困難感、人間関係

I はじめに

近年、看護以外の専門学校や大学を卒業した社会人経験を持つ学生の入学希望者が増加傾向にある。その理由には、生涯学習や専門職へのキャリアアップの目的もあるが、厳しい経済状況の変化のなかで、安定性を求めている転職などが背景にあると、とらえられる。

本学においては、平成15年度より社会人入試制度をとりいれており、高い受験率を維持している。本学が社会人経験のある学生を受け入れることへの期待は、社会人としての経験を学習や看護活動に生かし、さらに現役で入学をした学生の学習を活性化させるような刺激を与えること。そして、卒業後は川崎市内へ看護職として貢献できることである。

本学の社会人経験のある学生の入学後の状況をみると、動機が明確であり、知的欲求も高く学習への取り組みも意欲的である。また、人間性も豊かであり、多種多様な人との関わりの経験からコミュニケーションスキルが高く、グループワーク時にはリーダーシップをとるなど積極的な姿勢が伺われ

る。しかし、その一方で、年齢も上で、経験に裏打ちされた自信や自己に対する肯定的評価が高いことから、その肯定的自己像が傷つけられる行為には敏感である。そのため、社会人経験を持つ学生への学習支援としては、その社会人としての様々な経験と背景を考慮し、価値観を認めながら、肯定的自己像を壊さないような指導をしてきた。その結果、3年間で優秀な成績を修めて卒業にいたる学生が多い。

ところがこの数年、新人看護師として就職をした社会人経験者が、1年未満で体調不良やメンタル面での問題から退職をするケースが見受けられるようになった。

これまで、新人看護師の退職については、リアリティショックや看護基礎教育とのギャップ^{1) 2)}、チームの一員としてのコミュニケーションの問題³⁾などが取り上げられてきた。そのために、卒後は、技術のトレーニングやコミュニケーションに関することなどを新人教育として取り入れている施設が多い。しかし、社会人経験のある学生だった新人看護師が退職をした場合も、リアリティショックやコミュニケーションが主な問題なのであろうか。むしろ、コミュニケーション能力の高さや社会人として

1) 川崎市立看護短期大学

働く現場の状況は経験上心得ている人たちである。すなわち、何が要因で社会人経験のある新人看護師が就労継続困難な状況になるのかが明確になっていない現状がある。

これまでの研究では、社会人経験のある学生の看護基礎教育における学習に関するものは、いくつも見受けられる^{4) 5)}。それらの研究では、社会人経験があることに対する過度の期待が学生へ負担感や苦痛を与えることの要因や、社会人としての経験を上手く取り入れながら現役の学生とともに学習をしていく支援のあり方に関する報告がされている。

一方、看護基礎教育を終えて新人看護師として就労したあとの支援に関することについて述べている研究は、職場適応の構造の一端を明らかにしたもの^{6) 7)}と、職業生活の様相の変化⁸⁾についてと、指導を受けるうえでの思い⁹⁾や支援の在り方¹⁰⁾についての数件が見受けられる程度である。

よって、本研究において、社会人経験を有する新卒看護師（以下、社会人看護師と略す）の就労継続に関連する要因を明らかにすることは、卒業後のフォローアップや臨床と協働での支援などから離職への対策につながる意義があると考えられる。

そこで、本研究では、就労6ヶ月にある社会人看護師の経験の語りの分析から、就労継続に関連する要因を検討することを目的とした。

II 研究目的

社会人看護師の就労6ヶ月前後の経験で感じていることを語りから明確にし、就労継続のための支援の在り方について示唆を得ることを目的とする。

III 研究方法

1 研究デザイン

質的研究

2 データ収集期間

平成22年8月～10月

3 研究参加者：A看護師養成施設を卒業しA市に就職をした、入学前に社会人経験のある看護師で本研究の趣旨を説明し、協力の得られた5名。

4 調査内容と方法：先行研究によると新卒看護師は就労3～4ヶ月頃までは問題を生じやすい時期で

あり、就労6～10ヶ月で回復に向かうと推測される¹¹⁾。そこで、本研究では、この時期の経験のなかで感じていることを具体的に知ることが重要と考えて、就労6ヶ月前後に調査を行った。調査は個別に半構成的面接を実施し、「困っていること」や、「努力していること」、「支えとしていること」、「目ざす看護師像」についてインタビューをした。

5 分析方法：対象者の語りを逐語録として起こし内容を類似性に基づいて分類カテゴリー化し質的帰納的に分析をした。カテゴリーの信頼性、妥当性を確保するために研究者間で同一のカテゴリーが抽出されるまで繰り返し検討をおこなった。

6 倫理的配慮：研究目的と意義、個人情報保護、研究参加へは自由意志であること、途中で中止したい場合は、それに伴うデータは取り扱わないこと、得られたデータは、学会発表、紀要、研究論文以外では使用せず、終了後は破棄することを、文章を用いて口頭で説明をし、同意書に署名をして頂いた。尚、データの管理は、研究代表者が連結可能な匿名化を施して情報管理をすることとした。

IV 結果

就労6ヶ月前後の経験の中で感じている<困っていること>、<努力していること>、<支えとなっていること>、<目ざす看護師像>を表1に示す。

1. 就労6ヶ月前後の経験の中で感じている<困っていること>

就労6ヶ月前後で<困っていること>の内容を分析した結果、【能力不足】【先輩との関係困難】【仕事の過負担】【心身の負担】【実習とのギャップ】【低い自己評価】【同じ新人として認めてもらえない心

外さ】**【愚痴をいえない環境】**の8つのカテゴリーが抽出された。

カテゴリー**【能力不足】**の内容は、「患者の全体がとらえられない」、「優先順位に困った」という、全体を理解しアセスメントし優先度を考えて援助する能力の不足や、「注射・採血技術の不安」、「1人でできない」、「体得するのが大変」、「経験と能力の未熟さ」など、治療処置に関する技術をもって対応する能力の不足に困っていた。

カテゴリー**【先輩との関係困難】**の内容では、「苦手な先輩」の存在、「期待するなといわれせつなくなった」、「関わりを拒まれた思い」、「怒られて落ち込む」、「見られることのプレッシャー」などから先輩との関わり方や距離のおき方など、関係性での困難を感じていた。また、「認めてもらえた実感が無い」は、先輩との関係困難と関連して、先輩に認めてもらえない、つまり評価してもらえないことからの能力不足を感じていた。

カテゴリー**【仕事の過負担】**の内容では、「複数受け持ちのため十分関われない」、「多忙で関わる時間がない」、「勉強の時間がない」、「忙しい」など、仕事の多忙さによって、患者へ関わる時間の不足と、新しい治療や処置の指示がでてでも十分学習する時間もなく仕事をしなければならないことへの負担を感じていた。

カテゴリー**【心身の負担】**の内容は、緊急入院や患者の急変など予測外に起こる出来事によって、毎日の緊張の連続がもたらす「予期不安による恐怖感」と「緊張の毎日」、「疲れて辛い」、「睡眠不足で辛い」「健康障害」など、仕事の緊張と負担に伴った心身の負担が挙げられていた。

カテゴリー**【実習とのギャップ】**の内容は、「学生時代は、心をもってじっくり患者に関われた」や、「臨床では、まずは知識と技術で、実習とのギャップがある」であった。

カテゴリー**【低い自己評価】**の内容は「同期はそつなくこなしているように見え、周囲と比較して出来ない自分」、「自分の弱さに気づいて困った」、「自己評価が低い」であった。

その他、「同じ新人として認めてもらえない心外さ」「愚痴をいえない環境」の内容が挙げられていた。

2. 就労6ヶ月前後の経験の中で<努力していること>

困っていることなど、多くの経験のなかで社会人

看護師が努力していることでは、**【振り返りの努力】****【円滑な人間関係の努力】****【実践の努力】****【学習の努力】****【関わり方の努力】****【自分を鼓舞する】**の6つのカテゴリーが抽出された。

最も多かったカテゴリー**【振り返りの努力】**では、「業務の全体が見えて1、2ヶ月前よりペースが速くなった」といった肯定的な内省によって、自分自身を問い直しプラス面を意識化していた。また、「視野を広げて患者を色々な角度から見るために、自己の援助を振り返る」努力をしていた。

カテゴリー**【円滑な人間関係の努力】**では、「先輩が大変そうなときは、自分が忙しくても声をかけて一緒に行く」、「チームの一員として、業務が円滑に進むように周囲への気配り」をしていた。また、苦手な先輩とは「距離をおいて環境を保ち上手く付き合う」など人間関係が円滑になる努力をしていた。

カテゴリー**【実践の努力】**の内容は、「臨機応変な対応」や「経験を積む」努力をしていた。

カテゴリー**【学習の努力】**では、「聞くというよりも自分なりに調べる」など自己学習の努力をしていた。

カテゴリー**【関わり方の努力】**では、「患者さんの笑顔がみられる関わり」や、「自分は、まだ新人だと」自分の経験と能力を伝えて、真摯に関わる努力をしている内容であった。

カテゴリー**【自分を鼓舞する】**では、自分自身を奮い立たせて取り組む努力をしていた。

3. 就労6ヶ月前後の経験の中で<支えとなっていること>

社会人看護師の<支えとなっていること>のカテゴリーは、**【先輩とプリセプターによる支援】****【居心地のよい人間関係】****【同期の支え合い】****【患者さんの笑顔】****【家族の支え】**の5つであった。

カテゴリー**【先輩とプリセプターによる支援】**では、「先輩、プリセプターの支えによって肯定的自己評価ができた」や「働きやすさは先輩の関わり」などであった。

カテゴリー**【居心地のよい人間関係】**では、「チームで声をかけあうことができる」、「周囲の力を借りながら学ぶ」など、環境が支えとなっていた。

カテゴリー**【同期の支え合い】**は、「新人同士の助け合い」など人間関係を基本とした内容が支えとなっていた。

その他のカテゴリーでは、「患者さんの笑顔」や「家

表1 就職6ヶ月前後での、困っていること、努力していること、支えとなっていること、目ざす看護師像

		コード総数: 265	
困っていること	サブカテゴリ	サブカテゴリ	コード数
困っていること	能力不足 (30)	経験と能力の未熟さ	3
		注射・採血技術の不安	4
		体得するのが大変	4
		1人でできない	4
		能力の限界を感じた	6
		患者の全体像がとらえられない	6
		優先順位に困った	3
	低い自己評価 (10)	周囲と比較して自己評価が低い	5
		自分の弱さに気づいた	4
		自己評価が低い	1
	先輩との関係困難 (30)	怒られて落ち込む	2
		苦手な先輩	11
		みられことのプレッシャー	2
		関わりを拒まれた思い	3
		期待するなといわれせつなくなった	5
		認めてもらえた実感がない	7
	愚痴を言えない環境 (3)	愚痴を言えない	3
	仕事の過負担 (23)	多忙で関わる時間がない	4
		勉強時間がない	6
	忙しい	3	
	複数受け持ちのため十分関われない	10	
心身の負担 (22)	緊張の毎日	1	
	予期不安による恐怖感	11	
	健康障害	1	
	疲れて辛い	4	
	患者関係で疲れる	3	
	睡眠不足で辛い	2	
同じ新人として認めてもらえない心外さ (9)	同じ新人としてみてもらえない心外さ	9	
実習とのギャップ (14)	実習と臨床とのギャップ	4	
	学生時代とのギャップ	10	
努力していること	学習の努力 (8)	自分で調べる	3
		自分なりに学習の努力をしている	5
	実践の努力 (12)	経験を積む	2
		動けるように努力した	2
		臨機応変な対応	8
	関わりの努力 (5)	患者さんの笑顔がみれる関わり	2
		情報をいかしながら関わる努力をしている	1
		新人だと伝えている	2
	振り返りの努力 (13)	内省—肯定的自己評価	6
		内省	2
	内省—全体像の理解を深める	5	
円滑な人間関係の努力 (12)	チームの一員として周囲への気配り	3	
	距離をおいて環境を保てる	5	
	苦手な先輩ともうまく付き合う	4	
自分を鼓舞する(1)	自分を鼓舞する	1	
支えとなっていること	先輩とプリセプターによる支援 (25)	先輩、プリセプターの支え	8
		プリセプターや先輩による支援指導	6
		働きやすさは先輩の関わり	3
		肯定的自己評価	4
		支えは優しい人	4
	居心地の良い人間関係 (14)	環境	3
		周囲の力をかりながら学ぶ	3
		チームで声をかけあう	5
		恵まれた人間関係	3
	同期の支えあい (8)	同期の支えあい	5
	新人同士の助け合い	3	
患者さんの笑顔 (1)	患者さんの笑顔	1	
家族の支え (1)	家族の支え	1	
目ざす看護師像	自己実現 (14)	頑張ったと思える関わり	1
		医師と対等に話ができる	2
		広い視野	5
		今後の育児につなげられる関わり	1
		今の病棟でステップアップ	1
		患者サイドに立てる	2
		親しみやすい看護師でいたい	2
他者への貢献 (9)	プリセプターが目標	3	
	自分の出来ることを増やし先輩の負担を軽減したい	6	
なし (1)	目ざす看護師像昔はあったような気がするが今はもうない	1	

族の支え」が支えとなっていた。

4. 目ざす看護師像としては、【自己実現】と【他者への貢献】、【なし】の3つのカテゴリーにまとめられた。

カテゴリー【自己実現】の内容では、「広い視野」や「患者サイドにたてる」、「親しみやすい看護師でいたい」、「医師と対等の話ができる」という看護師を目ざしていた。

カテゴリー【他者への貢献】では、「自分のできることを増やし先輩の負担を軽減したい」や「プリセプターが目標」などの内容であった。

カテゴリー【なし】は、「目ざす看護師像は、昔あったような気がするが今はもうない」ということであった。

5. 就労6ヶ月前後の経験の中で感じていることの各カテゴリー間の関連

就労6ヶ月前後の経験で感じている各カテゴリーの関連を考え、構造化したものを図1に示す。

困っていることは、【能力の不足】、【仕事の過負担】【心身の負担】があり、それは【実習とのギャップ】もあるが、周囲との比較や先輩に【同じ新人として認めてもらえない心外さ】など【先輩との関係困難】で生じている【低い自己評価】が原因にあった。それに対して、【振り返りの努力】をしながらチームへの気配りや苦手な先輩との距離をとるなど【円滑な人間関係の努力】をしていた。そして、この時期支えとなっていることは【先輩とプリセプターによる支援】による肯定的自己評価と【居心地の良い人

目ざす看護師像

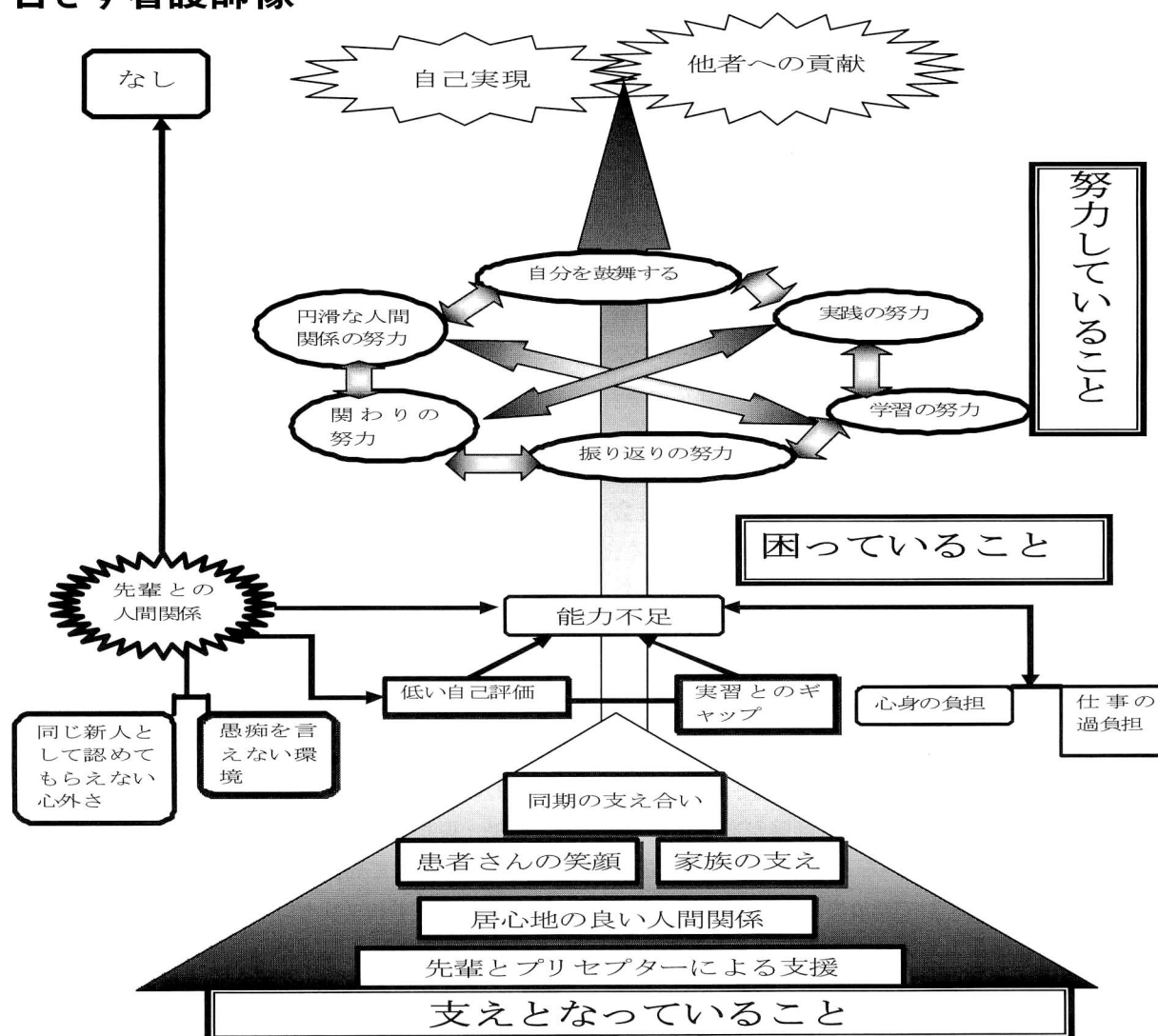


図 1 社会人看護師が就労6ヶ月の前後の経験で感じている各カテゴリーの関連

間関係】であった。このように、居心地の良い人間関係のなか、周囲から支えられていると感じることで将来は【自己実現】の他に、先輩やプリセプターの負担を軽減する【他者への貢献】ができる看護師を目標としていた。一方、【同じ新人として認めてもらえない心外さ】と【愚痴を言えない環境】などの困難感のみを強く感じているときは、目ざすべき看護師像も見失っていた。

V 考察

1. 社会人看護師が就労6ヶ月前後の経験の中で「困っていること」の特徴

社会人看護師がこの時期困っていると感じることに、能力の不足がある。その内容は注射や採血、複数受け持ちによる全体像がとらえられないことによるアセスメント力不足など、看護基礎教育では十分に学習することができず、実際に現場に入ってから経験したり、学んだりする内容である。これは、社会人経験の有無にかかわらず新人看護師の困ったこととしても報告されている²⁾。また、毎日の緊張の中、多忙で学習が追いつかないまま業務をこなさなければならない仕事の負担は、心身の負担を重くし相乗効果で能力不足を感じさせている。さらに、今回、社会人看護師が能力不足を感じるのには、先輩との関係が困難なことや、認めてもらった実感が無いということからの自己評価の低さの影響がある。人間関係については、新人看護師においても先輩・上司との関係の難しさがストレスや退職の要因に関連する研究の結果と同様である^{8) 12)}。しかし、社会人看護師の場合は、単に関係が難しいだけでなく、認めてもらった実感のないことに関連して、同じ新人として見てもらえないことの心外さから、自己への関わり方と先入観による見方の差別を感じているのではないかと思われる。勝原¹³⁾によると、同僚性や仲間意識を志向する行動が求められる臨床の場では、仲間として認められないと評価されないことを述べている。つまり、社会人経験があることで、特別視や問題視されていると思うことは、先輩看護師から同じ仲間として認めてもらえないという認識となり、仕事面でも貢献できたと評価されていないと実感することで、低い自己評価と能力不足を感じさせることへつながったのではないかと考えられる。そして、その思いは自尊感情を低下させ、さらに愚痴も言えないような閉鎖的な環境は、目ざす看

護師像を見失うほど就労意欲を低下させている。

その一方で、社会人看護師は、同期の新人や周囲との比較をしながら常に自分ができているかどうかを評価している面もあり、社会人看護師自身が、同期と違う差別感を持っていることも伺われる。

これらから、社会人としての経験があるからという先入観をもつことなく、社会人看護師が、困っていることを理解することが大切である。そして、看護においては初心者であることから、他の新人看護師と同様な関わりと見方をする必要はある。また、社会人看護師自身が、年齢が上で社会人としての経験があるからという差別感から、思うようにできない時に否定的な自己評価に陥らないよう、安心して気持ちを開いて相談できる配慮や環境があると、自分なりに自己の成長や変化を評価することができると考えられる。

2. 社会人看護師の振り返りの努力を支援する意義

社会人看護師が、困難な経験の中で最も多く行っていた振り返り（内省）の努力は、反省をしながらも肯定的に自己をとらえなおし、経験から学びを得ようとするプロセスのなかでおこなう努力である。そのプロセスをカテゴリー間の関連と内容を解釈し構造化したものを図2に示す。

今回の研究でみられた振り返りの努力は、新人として臨床の場にたった社会人看護師が、これまでの経験では通用できない現象が生じたとき、不安や恐怖感、切ない、落ち込むなど様々な気持ちが生じている。その気持ちを受け入れながらもまずは、自己の能力の許容範囲の見きわめをすることが必要となる。この自己の能力の許容範囲の見きわめにおいて、これまでの価値観を問い直しながら、今の自分に何ができ、何ができないのかを見きわめている。これは、とても辛い作業でもありと思われるが、そのときに、プリセプターや先輩看護師からの支援があることで、肯定的に自己をとらえて能力の許容範囲の見きわめた振り返りを可能としている。そして、その結果、振り返りから学びを得ることで、今は能力不足を受け入れて周囲の力を借りながら学ぶという対応策や、いずれプリセプターや先輩看護師の負担を軽減できることを目指そうとする、就労継続につながるような新たな方向づけができると考えられる。すなわち社会人看護師が臨床の場で得た経験を、自主的に振り返り、自己の価値観を問い直し、経験を意味づけながら取り組む学びのプロセスは、社会

人看護師自身が自律的に学んでいく学習の取り組みともいえる。P. クラントン¹⁴⁾は、おとなが学びを拓くためには、教師中心型の学習（教師が教えることを中心）ではない、学習者自身が中心となり自律的に学んでいく自己決定型学習が大切であることを述べている。本研究においても、社会人看護師は、振り返りの努力をし、そこで得た学びから新たな方向づけをしている。それは、生涯にわたって学び続け、就労継続につながるおとなの学びを拓く努力であると示唆される。一方、先輩看護師との関係が困難な状況にあると、認めてもらえていない実感から低い自己評価となる。その自己評価の低いことは、自尊感情を低下させ、自己を肯定的に受け入れられないために、自己の能力の許容範囲をみきわめた振り返りを拒否するのではなからうか。すなわち、そ

の結果、孤立した閉鎖的な状況となり、思うようにできない自責の念を増大させることで、さらに低い自己評価と能力不足を感じることでつながっていると考えられる。井部は¹⁵⁾、新卒者が認知する自分たちの成長や変化に影響を及ぼす要因を「先輩からの保障」としており、先輩との関係性や実践を正しく導ける先輩の存在の大切さを述べている。本研究でも、社会人看護師は、先輩看護師やプリセプターからの支援と居心地の良い人間関係を支えの基盤として、肯定的に自己を受け入れた振り返りの努力をしている。

よって、社会人看護師が、プリセプターや先輩看護師の支えをよりどころに、振り返りを重視した自律的な学習へ取り組めるように支援することで、就労継続に関連する新たな方向づけができることが

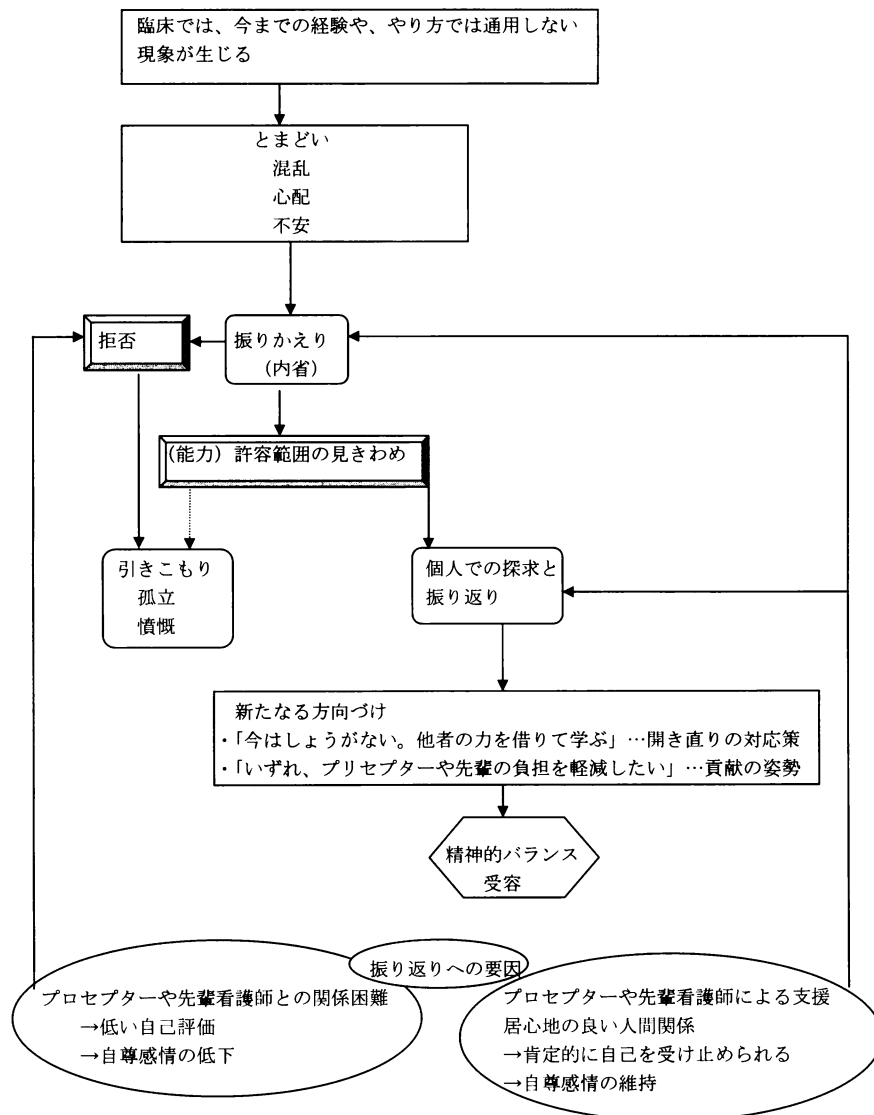


図2 社会人看護師の振り返りの努力のプロセス

いえる。

3. 社会人看護師の経験を生かした支援

社会人看護師の担当プリセプターが、社会人経験があることへの期待として都留ら¹⁶⁾は、社会性や理解・要領の良さ、精神的自立をしていることを述べている。本研究において、社会人看護師は、チームや先輩との人間関係に対し、社会性を発揮した気配りや苦手な先輩とは距離をとるなど、円滑な人間関係の努力をしている。それは、社会人として多種多様な人との交流やコミュニケーションからの経験を対応力に生かしているからと考えられる。また、今は周囲の力を借りながら学ぶという開き直りのような対応策と、いずれ先輩の負担を軽減する看護師を目指す貢献の姿勢は、社会人としての経験からの「強み」である。すなわち、社会人として新人から後輩へ教える立場まで働いた経験があるからこそ、誰でも新人の時があるからできなくてもしょうがないことを経験上知っている。だから、新人である今は能力不足を受け入れて周囲の力を借りながら学んでいいと思えることができる。そして、いずれは自分も成長し周囲へ貢献できる看護師像をみざすと思われる。

よって、社会人看護師の「社会性」とともに、「開き直りの対応策」と「いずれ貢献したい」という、この社会人看護師のもつ強みを他者が評価し、社会人看護師自身がその強みを実感できるように支援することが必要であり、それが就労継続につながることを示唆された。

VI 結論

本研究の結果以下のことが明らかになった。

引用文献

- 1) 山田美幸他. 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討－就職3か月の悩みと6か月の困ったことの分析－. 九州看護研究誌. Vol.6, no.1, 2008, p.47-54.
- 2) 日本看護協会 2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策ワーキンググループ. 2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書. 2006.
- 3) 中原早苗他. 就職後3ヶ月目における新人看護師の悩み. 第32回日本看護学会－看護教育－. 2001, p.71-73.
- 4) 榎本麻里. 特殊,大人の学びを支援する,社会的経験を持った人の学習を支援する授業・実習のあり方について. 看護教育. Vol.41, no.3, 2000, p.189-192.
- 5) 小野田真弓. 社会人経験を持つ学生の臨地実習における体験. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録. Vol.3, no.3, 2003, p.87-93.
- 6) 寺岡葉子他. 社会人経験をもつ新卒看護者の職場適応を促す関わり. 淀川キリスト教病学術雑誌. Vol.25, 2008, p.48-52.

1. 就労6ヶ月前後で困っていることは、能力の不足、仕事の過負担、心身の負担があり、それは、実習とのギャップもあるが、先輩との関係困難なことが関連していた。
2. プリセプターや先輩看護師からの支援があることで、肯定的に自己をとらえている。
3. 振り返りの努力をするプロセスで、自己の能力の許容範囲が見きわめられると、開き直りの対応策と、貢献できる看護師を目指そうとする新たな方向づけができる。
4. 社会人の経験からの「強み」を生かし、他者から評価していく支援が大切である。

VII おわりに

本研究の結果は、協力が得られた5名の少人数の参加者から得られたデータを分析したものであり、すべての社会人看護師を代表しているとは言えない限界がある。しかし、社会人看護師を対象とした研究が少ないなか、貴重なデータを得ることができ、研究協力をして頂いた5名の社会人看護師には、深く感謝をもうしあげたい。今後、この5名の社会人看護師から年次を追って縦断的にデータを収集することで、社会人看護師の役割の変化に伴う就労継続の要因を明らかにし構造化していくことを課題としたい。

そして、本学を卒業した社会人経験のある新人看護師が、その豊かな経験と人間性を生かし、看護専門職として長くA市へ貢献できる支援の一助となりえるよう継続的に研究に取り組んでいきたい。

- 7) 清水素子他. 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. Vol.33, no.3, 2010, p.222.
- 8) 西谷千恵. 社会人経験をもつ新人看護師の職業生活の様相. 第35回日本看護学会－看護教育－. 2004, p.39-41.
- 9) 朝倉真弓. 社会人経験のある新人看護師のプリセプターに指導をうける姿勢と意思. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録. no.28, 2003, p.183-189.
- 10) 齋藤理恵子他. 社会人経験をもつ新人看護師への支援の在り方. 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. no.17, 2011, p.10-16.
- 11) 水田真由美. 新卒看護師の職場適応に関する研究－リアリティショックと回復に影響する要因－. 日本看護研究学会雑誌. Vol.27, no.1, 2004, p.91-99.
- 12) 高橋久美他. 新人看護師の早期離職に影響する因子－大変だけど頑張ろうと思う者と大変だから辞めたいと思う者の「悩みやつまずき」の内容を分析する－第9回神奈川県看護学会集録. 2006, p.88-89.
- 13) 勝原裕美子. 看護師のキャリア論. ライフサポート社, 2009.
- 14) P. クラントン著, 入江直子他訳. おとなの学びを拓く. 鳳書房, 1999, p.151.
- 15) 井部俊子他. 看護教育における卒後臨床研修のあり方に関する研究. 厚生省科学研究. 1998.
- 16) 都留美恵子他. 社会人経験を有する新人看護師への教育経験に関する研究－プリセプター－看護師からのインタビューを通して－第38回日本看護学会－看護管理. 2007, p.336-338.