

## 新卒看護師のパーソナル・コンストラクトが 適応プロセスに及ぼす影響

——Role Construct Repertory Test (RCRT) による検討——

塚本尚子\* 船木由香\*

Influence of the personal constructs on the process of  
job adaptation among newly graduated nurses :

A study using Role Construct Repertory Test (RCRT)

\*Naoko Tsukamoto, \*Yuka Funaki

\*Yokohama City University , School of Medicine, College of Nursing

**Abstract** : The purpose of this study was to examine the individual factor that affected the process of adaptation of newly graduated nurses. As the individual factor, we used the theory of personal construct, which was advocated by G. H. Kelly in 1955. The subjects of this study were three newly graduated nurses, who had agreed to participate in this study. The subjects answered a questionnaire which contained a Role Construct Repertory Test (RCRT), which was aimed at measuring the personal constructs of the respondents ; the questionnaire was also designed to incorporate the Maslach Burn-out Scale that aims to measure mental health. As the study was longitudinally designed, the subjects answered the questionnaires three times—three months, sixth months, and one year after being inducted as employees. In the results, there were individual differences in the main constructs, which were extracted by factor analysis. The personal construct of each nurse was found to be correlated with their burn-out scores, and the structure of the personal construct revealed the kind of support they had needed. In conclusion, the study suggested that the personal constructs did indeed affect the process of adaptation of the three nurses ; moreover, the RCRT was effective in grasping the areas that each newly graduated nurse needed a measure of assistance with.

---

\* 横浜市立大学医学部看護学科

キーワード：

パーソナル・コンストラクト	personal construct
バーンアウト	burn-out
新卒看護師	newly graduated nurse
RCRT	RCRT

## 緒 言

2007年度の新卒看護師の離職率は9.2%であり<sup>1)</sup>、前年に比べ横ばい傾向にある。看護職の安定的な確保は、超高齢社会を迎えるわが国にとって緊急の課題であり、新卒看護師の高い離職率は、重大な問題となっている。新卒看護師の離職願望について調査した水田らの研究<sup>2)</sup>では、入職後3カ月に離職願望ありと回答した者は66%であり、半数以上の新卒看護師が離職願望を持っていることが示されている。この願望は、6カ月後には54%、1年後には47%へと減少しているものの依然として高い率である。Lee と Mowday は<sup>3)</sup>、離職願望は離職のもっとも強い予測因であることを示しており、新卒看護師は何らかのきっかけで離職者が増加する可能性がある脆弱な層であることを示唆している。新卒看護師の離職原因の多くは、現実と理想のギャップであるリアリティショックや、バーンアウトであることが指摘されている<sup>4)</sup>。バーンアウトは、ヒューマン・サービスに多いストレスとして Freudenberger によって指摘され<sup>5)</sup>、Maslach により「極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群」と操作的に定義された概念であり、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の減退という3つの下位概念により構成される<sup>6)</sup>。

ところで、これまで新卒看護師の職場適応に関連する研究の多くは、職場適応に関連する要因の探索に主眼が置かれ、職場の人間関係<sup>7)8)</sup>と看護実践力<sup>9)</sup>が重要な要因であることが示されてきた。これらの成果は、プリセプターシップの導入や各種研修の実施、卒後研修の制度化促進の動き<sup>10)</sup>へとつながってきた。しかし、これらの対策によってすべての課題が解決されたわけではない。残された課題は、同じ看護基礎教育を受け就職したにもかかわらず、職場適応できる者と、

そうでない者とに分かれていく点であり、このプロセスに関与する個人差を明らかにすることは、職場への適応に向けた個別的支援を考えていく上で重要である。

そこで、本研究では新卒看護師の職場適応に影響する個人差を取り上げた。新卒看護師は、先輩看護師から臨床で必要な知識や技術、行動の仕方などを教わりながら成長の過程を踏んでいく。しかし、先輩看護師にどのようにアプローチできるかには個人差があり、その後の成長に違いを生じさせる。そこでこのような個人差を生む要因として、Kelly によって提唱されたパーソナル・コンストラクト理論<sup>11)</sup>に注目した。パーソナル・コンストラクトとは、個人が持っている認知枠組みであり、個人が事象を分類し、行動の過程を組み立てるために使用する枠組みである。Kelly は、「人間は科学者だ」という人間観を背景に、人は積極的に外界を認知し、働きかける能動的な存在であると仮定している。そして人が外界を認知する際には、自分なりのコンストラクトを使用しており、それゆえに個人を理解するためには、その個人が使用しているコンストラクトとそのコンストラクトの下に包括される事実、そしてコンストラクト間の相互関係とそのシステムについて知る必要があると指摘している。新卒看護師が、様々な出来事に対峙した時、どのような行動を組み立てていくかは、個人の持つコンストラクトによって影響を受けると考えられ、行動の積み重ねは、知識や技術の理解度や定着にも影響し、結果としてその後の適応や成長全般に影響すると推察される。若林<sup>12)</sup>は、この理論の適用範囲は、使用する人がその適用が可能であると判断している特殊な事象からなると述べており、この理論を新卒看護師に適用することには一定の意義があると考えられる。

Kelly は、パーソナル・コンストラクトを測定するために Role Construct Repertory Test (RCRT) を開発している。多くのパーソナリティテストが、決められた枠組みに個人をあてはめることで性格や個人の特性を表そうとしているのに比べ、この RCRT では対象者自身が自分の中にもつ枠組みを自分の言葉で表現しながら抽出していく点に特徴がある。この特徴は、パーソナリティの項目設定の際に生じる言語や文化からの影響を排除し、個人にあったパーソナリティ特性の抽出を可能にしている。具体的には3対の形容詞を比較し、類似の2つとそれに対照的な1つという並べ方を繰り返しながら、個人の枠組みを描きだしてい

く。このテストは、調査研究にも使用可能な構造化されたものでありながら、個人の視点を個人の文脈に即して捉えることが可能であり、個性の探索と記述、変化の促進といった実践的要素を多く含むものである<sup>13)</sup>。これまで、RCRTは教育心理学分野で様々な試みがなされてきている<sup>14)15)16)</sup>。例えば松井は、一名の教師を対象に同一学級に対するRCRTを複数回繰り返し、教師の視点の変容過程を記述している<sup>17)</sup>。一学期末のRCRTを分析した結果、教師は、自己の持つ主幹組みと反対の特徴をもつ児童については、それぞれの個性を認識できておらず、かかわりが希薄になっていることが示唆された。この結果は、教師本人にもフィードバックされ、教師は、そうした児童について意図的にかかわりを持ち、個別性を見出す努力をするなど、次の学期の教育活動に反映された。この結果、2学期末のRCRTでは、クラスの児童ひとりひとりの特性の理解が進んでいる。このように、RCRTは単に個人の認知枠組みを描き出すのみではなく、教育やコンサルテーションにも有効なツールでもあることが確認されている。新卒看護師にRCRTを用いて個人のコンストラクトを見出すことは、職場適応の個人差が捉えられる結果、その人にあった教育介入の実現につながることを期待される。しかしながら、RCRTの尺度としての信頼性・妥当性あるいは結果の一般性という点では、1970年代から議論があり、分析方法の適切さをはじめ、その応用や数量化に伴う方法論上の問題が多数指摘されてきた<sup>13)</sup>。こうした問題点をもちながらも、1990年代以降RCRTの元来もつ臨床的、投影法的な価値が見直され、数量的方法により信頼性、妥当性を高めるよりも素朴に個人の個別的視点を記述することで、個人への理解を深め、それらを内省させる出発点を与えるという実践的効果が見直されるようになってきた<sup>13)</sup>。そこで本研究でも、こうした限界を踏まえつつ、離職防止に向けた実践的効果を重視しRCRTを用いることとした。

本研究は、就職後3回の縦断的調査を実施し、新卒看護師のパーソナル・コンストラクトの構造とその変化の様相を捉え、職場適応との関連性を検討することを目的とする。なおパーソナル・コンストラクトの指標には看護師版RCRTを用い、職場適応の指標には、仕事への継続の実態とバーンアウトを用いる。

## 方 法

### 1) 対 象

A短期大学出身者5名であり就職3カ月、6カ月、12カ月の合計3回にわたり質問紙調査を実施する。質問紙は、近藤らが作成した教師用RCRT<sup>14)</sup>を改変した看護師用RCRT、およびマスラック・バーンアウトスケールを用いる。本研究で改変した看護師用RCRTは、教師用RCRTの「児童」を対象とする質問部分を、「一緒に働いている人」へと変更したものである。倫理的配慮として、対象者には予め調査目的、内容、方法および、研究への参加はあくまでも自由意志に基づくものであること、参加しない場合にも一切の不利益を被る危険がないこと、途中での協力辞退と調査終了後のデータ使用を辞退することの自由について説明し、研究への同意を得た。質問紙は、調査時期に合わせて対象者宛てに郵送し、記入後返送してもらった。

### 2) 新卒看護師のパーソナル・コンストラクト

パーソナル・コンストラクトを明らかにするために、看護師用RCRTを用いる。RCRTは次の5つの手続きから成っている。①自分の勤務する病棟の同僚を想起し、想起した順番にリスト（イニシャル）を作成する。②リストに上げた同僚について、「好意をもっている人」および、「好意をもっていない人」といった新卒看護師にとって特有な位置づけに該当する同僚を選定する。③これらの情報を使って、同僚3人組を15組作成する。④この同僚3人組を手がかりに、3人の組み合わせの中から似ている2人を選び、その2人に共通する特徴をあげ、次にそれとは反対の意味を持つ特徴をあげる。これによって15組の形容詞対が得られ、ここに出現してくる形容詞対をその新卒看護師の持つ認知枠組みとする。⑤最後に形容詞対にそって同僚全員を5段階で評定する。

分析は、近藤に準じて次の手順で行う<sup>14)</sup>。上記の①～④の手続きによって抽出した認知枠組みを用いて、⑤で行った同僚看護師15名についての評定結果をデータとして用い、評定値間の相関行列に基づく因子分析（主因子法・バリマックス回

転)を行う。これによって、15の枠組みの中から新卒看護師にとって中心的な意味をもつ枠組みを抽出し、固有値1.00以上の因子を主枠組みとする。次に抽出された因子の因子得点を各同僚について求め、それを二次元平面上にプロットすることで認知図を作成する。認知図は、新卒看護師の主枠組みの中で、各々の同僚が置かれている位置を視覚的に示すことができる。最後に「好意をもっている人」と「好意をもっていない人」を認知図上にプロットし、検討する。

### 3) バーンアウト

バーンアウトの程度は、Maslach と Jackson<sup>18)</sup> の尺度に準拠して久保<sup>19)</sup> が開発した17項目から成る尺度を用いて測定する。「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」という3つの下位尺度で構成され、信頼性・妥当性は検証されている。それぞれの下位尺度に該当する項目の評定値の素点を合計して下位尺度得点とする。評定は5（いつもそうである）～1（まったくそうでない）の5段階評定尺度である。要注意域は、情緒的消耗感21～23点、脱人格化18～20点、個人的達成感12～10点であり、危険域は情緒的消耗感24～25点、脱人格化21～30点、個人的達成感9～5点とされている<sup>18)</sup>。

## 結 果

### 1. 返送率および属性

5名に対しそれぞれ3回の質問紙、計15通を送付し、返送が得られたのは11通であった（回収率73%）。このうち3回すべてに回答が得られた3名分のデータを有効回答とした（有効回答率60%）。対象者は、いずれも21歳の女性だった。3名はA氏、B氏、C氏と表記する。A氏は、大学病院に就職し、1カ月の病棟勤務後ICUに配属となっている。ICUは平均患者数3～4名、看護師数は13名、新卒看護師は2名であった。B氏は、A氏とは別の大学病院に就職し、救急病棟に配属されている。救急病棟の平均患者数は20名、看護師数42名、新卒看護師は4名であった。C氏は地域の基幹病院に就職し、内科病棟に配属となっている。この病棟の平均患者数は45名、看護スタッフは25名、新卒者は2名であった。い

ずれの病院も7対1配置をとっており、新卒看護師にはプリセプターをつけていた。A氏・B氏は調査終了時点で仕事を継続しているが、C氏は1年1カ月に離職している。

## 2. RCRT の変化の様相

3名のRCRTについて分析手順<sup>13)</sup>に従って分析を行った。

A氏：3カ月には12の枠組み、6カ月には10の枠組みがあり、それぞれ2因子が抽出された。12カ月には8の枠組みがあり、1因子構造だった (Table 1)。

3カ月の主枠組みは、「親近感がある—親近感がない」「一緒にがんばろう—放置」「新人の気持ちを分かってくれそう—新人の気持ちを分かってくれなさそう」などの枠組みから成り、相手との距離感を示すものであった。6カ月、12カ月にも類似した枠組みから成る同様の主枠組みが抽出された。2つ目の主枠組みは、3カ月は指導力であったが、6カ月には仕事の能力へと変化していた。認知図を見ると、個人の嗜好性は相手との距離感によって規定されており、距離感の近い相手には好意を抱き、距離感の遠い相手には好意をもてないと評価している (Fig. 1)。しかし距離感があると評価された人物も第Ⅲ・Ⅳ象限に広く分布していた。想起された順番を見ると3カ月、6カ月ともに、距離の遠い人から想起されている特徴があった。

B氏：就職後3カ月には6の枠組みから2因子が、6カ月には9枠組みから3因子が抽出された。12カ月には8の枠組みから2因子が抽出された。なお、6カ月、12カ月には因子負荷量が0.2未満だった枠組み一つを除外した。(Table 2)

3カ月の主枠組みは、「頼りになる—頼りにならない」「頭がいい—頭が悪い」「しっかりしている—しっかりしていない」などの枠組みから成り、仕事の能力に関するものだった。順位に入れ替わりがあるものの、類似の枠組みから成る同様の主枠組みが6カ月、12カ月にも抽出された。3カ月の2番目の主枠組みは情緒的受容感に関するものであり、6カ月には逆転し情緒的受容感が1番目の主枠組みとなっていた。認知図を見ると、3カ月では仕事能力と情緒的受容感が連動しており、仕事能力の高い人は情緒的受容感の低い人でありⅠ象限上に偏って分布しており、逆に力量が低い人と評価した人は情緒的受容感の

Table 1 A氏のRCRTの変化

	就職後3カ月		就職後6カ月		就職後12カ月	
第一主軸組み	親近感がある—親近感がない	0.91	身近—近寄りがたい	0.95	質問しやすい—質問しにくい	0.95
	一緒ががんばろう—放置	0.93	質問しやすい—質問しにくい	0.94	相談しやすい—相談しにくい	0.94
	新人の気持ちをわかってくれそう—新人の気持ちをわかってくれなさそう	0.93	話しやすい—話しにくい	0.92	プリセプター—それに近い—プリセプターではない	0.94
	話しやすい—話しにくい	0.90	優しそう—こわそう	0.89	優しい—こわい・厳しい	0.94
	話しやすそう—話しにくそう	0.86	相談しやすい—相談しにくい	0.84	教えてくれる—教えてくれない	0.92
	気にかけてくれる—気にかけてくれない	0.83	おもしろい—おもしろくない	0.77	優しそう—厳しそう	0.82
	優しい—厳しい	0.83	年が近い—年が離れている	0.71	同期に近い—先輩	0.65
	優しそう—怖そう	0.70		$\alpha = .95$	年が近い—年が近くない	0.55
		$\alpha = .93$				$\alpha = .95$
	第二主軸組み	テキパキ—おっとり	0.88	周りが見えている—周りが見えていない	0.95	
教育的—教育的でない		0.81	仕事ができる—仕事ができない	0.94		
指導がわかりにくい—指導がわかりやすい		0.61	頼りになる—頼りにならない	0.89		
新人・年が近い—ベテラン・年が離れている		-0.59		$\alpha = .95$		
		$\alpha = .80$				
因子負荷量 (%)	55.29	20.76	52.86	28.94	72.35	

注) 表中の□は信頼性係数 $\alpha$  (ただし負の項目については方向を揃えて算出)

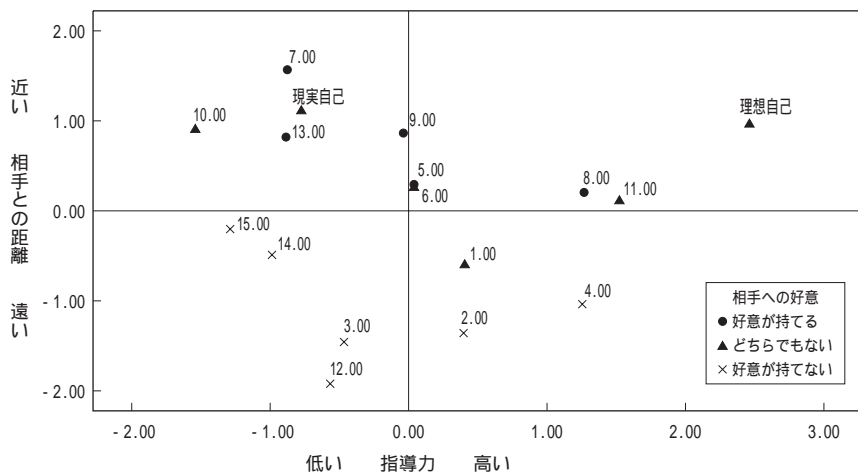


Fig. 1 A氏の就職後3カ月の第一主軸組みと第二主軸組みを用いた認知図



Table 2 B氏のRCRTの変化

	就職後3カ月		就職後6カ月		就職後12カ月	
第一主軸組み	頼りになる—頼りにならない	0.96	厳しい—優しい	0.89	知識が豊富—知識が少ない	0.93
	頭がいい—頭が悪い	0.83	要領がいい—要領が悪い	0.89	頼りになる—頼りにならない	0.91
	しっかりしている— しっかりしていない	0.75	優しい—怖い	-0.83	厳しい—甘い	0.83
	理想が高い—理想が低い	0.74		$\alpha = .91$	仕事早い—仕事遅い	0.78
		$\alpha = .94$			頭がいい—頭が悪い	0.77
				よくミスをする—ミスしない	-0.75	
					$\alpha = .93$	
第二主軸組み	てきぱきしている— おっとりしている	0.72	ていねい—雑	0.99	一生懸命である— 適当なところがある	0.97
	優しい—怖い	-0.52	頭がいい—頭が悪い	0.74	穏やか—感情の起伏がある	0.35
		$\alpha = .56$	頼りない—頼りになる	-0.60		$\alpha = .43$
			細かい—大雑把	0.58		
			$\alpha = .90$			
第三主軸組み			おっとりしている— きびきびしている	0.70		
			感情の起伏がある—穏やか	-0.66		
			$\alpha = .46$			
因子負荷量 (%)	48.76	24.37	35.92	27.47	10.92	53.69
						15.05

注) 表中の□は信頼性係数 $\alpha$  (ただし負の項目については方向を揃えて算出)

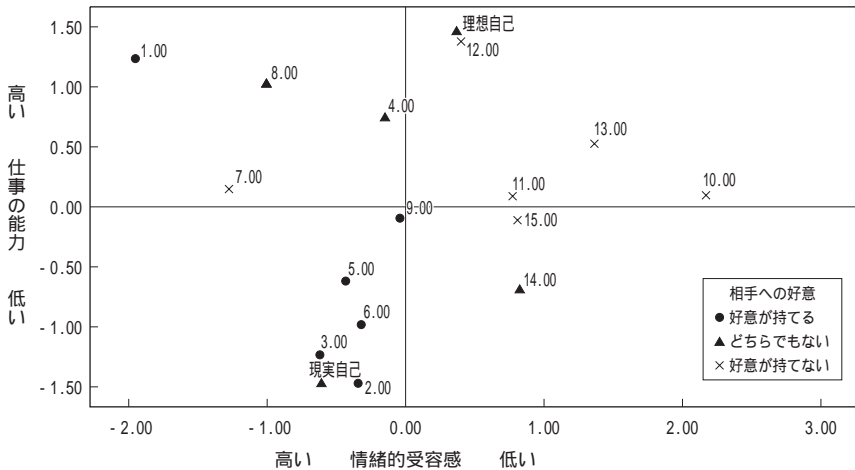


Fig. 2 B氏の就職後3カ月の第一主軸組みと第二主軸組みを用いた認知図

高い人でありⅢ象限上に偏って分布していた (Fig. 2)。Ⅰ象限上の人には好ましくなく、Ⅲ象限上の人には好ましいと認識されていた。6カ月には個人の嗜好性は、感情的受容感で規定され、受容感が高い人には、好意的だった。12カ月には好意度の有無は、主軸組みの軸に関係なく混在していた。

C氏：就職3カ月には9つの軸組み、6カ月には13の軸組みから、それぞれ3因子が抽出された。12カ月には9の軸組みから2つの主軸組みが抽出された (Table 3)。3カ月の主軸組みは「笑顔でいることが多い—笑顔が少なく顔が怖い」「優しい—厳しい」「話しかけやすい—話しかけにくい」「言い方が優しい—言い方がきつい」などの軸組みから成り、情緒的な受容感に関する軸組みであり、対比される軸組みは拒絶感を示すものだった。6カ月、12カ月にも同様の主軸組みが抽出された。軸組みの内容は、6カ月には「いつも穏やか—イライラしている」「感情的で温かい印象を受ける—理論的で冷たい印象を受ける」などという表現に変化し、12カ月には「優しい—冷たい」「困ったときに助けてくれる—助けてくれない」「頼みやすい—頼みにくい」というより具体的に先鋭化した表現へと変化している。3カ月の認知図を見ると、個人の嗜好は、情緒的な受容感で規定されており、受容されていると感じる個人には好意的であり、拒絶感を感じる個人には好意的でなかった。この傾向は、6カ月、12カ月にも一貫して見られた。2番目、3番目の主軸組みは、いずれも比較的表面的な個人の特性を表現したものであった。3カ月の認知図では、情緒的に拒絶されていると評価した個人は、第Ⅲ・Ⅳ象限のY軸上にほぼ一直線に布置されていた。6カ月もほぼ同様の形を示していたが、12カ月には第Ⅲ・Ⅳ象限の個人がこれまでよりも分散している傾向にあった。

### 3. バーンアウトの変化

バーンアウト尺度を用いて、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の点数の変化を図に示した。年間を通じてA氏ではバーンアウト得点は低く、C氏では高い傾向があった (Table 4)。

新卒看護師のパーソナル・コンストラクトが適応プロセスに及ぼす影響

Table 3 C氏のRCRTの変化

	就職後3カ月			就職後6カ月			就職後12カ月		
第一主軸組み	笑顔でいることが多い 笑顔が少なく顔が怖い	0.92	優しい-厳しい	0.93	優しい-冷たい	0.97			
	優しい-厳しい	0.92	自分の意見を言いやすい 自分の意見を言いにくい	0.92	頼みやすい-頼みにくい	0.94			
	言い方が優しい-言い方がきつい	0.87	雰囲気やわらかい 雰囲気がきつい	0.82	話しやすい-話しにくい	0.79			
	新人の気持ちを分かってくれる 新人の気持ちを分かってくれない	0.82	冗談が言える 真面目な話しかできない	0.77	困った時助けてくれる 困った時助けてくれない	0.74			
	質問に答えてくれる 質問に答えてくれない	0.82	話しかけやすい-話しかけにくい	0.75	いつも穏やか いつもイライラしている	0.68			
	$\alpha = .93$		ハッキリといわずクッションをおく 一言うことははっきりいう	0.67	大雑把-几帳面	0.60			
			いつも穏やか よくイライラしている	0.62	$\alpha = .90$				
			感情的で温かい印象を受ける 理論的で冷たい印象を受ける	0.61					
			$\alpha = .92$						
	第二主軸組み	ベテラン-新人	0.82	看護師歴が長い-看護師歴が浅い	0.94	ベテラン-初心者	0.98		
人に何かを依頼するとき丁寧 人使いが荒い		-0.52	ベテラン-新人	0.94	若い-若くない	-0.88			
	$\alpha = .59$		$\alpha = 1.0$	仕事に余裕がある 仕事に余裕がない	0.68				
				$\alpha = .87$					
第三主軸組み	頼りになる-頼りにならない	0.93	のんびりしている テキパキしている	-0.88					
	テキパキしている-マイペース	0.74	頼れる-頼れない	0.69					
	$\alpha = .79$		指導がていねい-指導が適当	0.54					
			$\alpha = .82$						
因子負荷量 (%)	47.32	16.01	15.21	39.41	19.55	17.7	42.56	26.05	

注) 表中の□は信頼性係数 $\alpha$  (ただし負の項目については方向を揃えて算出)

Table 4 バーンアウトの下位尺度得点の推移

	情緒的消耗感			脱人格化			個人的達成感		
	3カ月	6カ月	12カ月	3カ月	6カ月	12カ月	3カ月	6カ月	12カ月
A氏	11	8	9	7	7	6	18	20	18
B氏	19	18	18	16	13	12	17	24	20
C氏	23	17	24	19	16	25	13	12	8

## 考 察

RCRT の 1 年間の変化についてみると、就職後 3 カ月のもっとも説明率の高い主幹組みは、幹組みに多少の変化はあるものの 6 カ月、12 カ月にも存在し、一貫した個人の特性であることがわかった。抽出された主幹組みは個人によって異なり、A 氏は「相手との距離」、B 氏は「仕事能力」、C 氏は「情緒的受容感」だった。教師による児童認知の年内変動について検討した松井<sup>17)</sup>においても、教師の児童を捉える表現の幹組みは、年内を通して一貫しており、本研究の結果と一致している。新卒看護師それぞれに、比較的一貫した主幹組みが存在することは、それによって行動も影響を受けている可能性が高い。

A 氏は主幹組みとして「相手との距離感」を持っていた。好ましさの評価は、主幹組みで規定されており、自分との距離を近く評価している相手は好ましく、遠く評価している相手は好ましくないと認識していた。認知図における特徴的な点は、3 カ月、6 カ月には距離が遠いと評定した人から想起する傾向が見られ、距離の遠い人に関心を抱いている点である。このことが好意的でない人も含め 3 カ月の時点から同僚の個別的な理解に結びついていると考えられる。こうした結果は、A 氏が主幹組みで相手との距離感を押し量り、それによって相手との距離感を縮めようとする行動を選択している可能性を示唆している。A 氏のバーンアウトスコアは 1 年間を通じて低く、個人的達成感が高かった。自分と距離の近い人のみではなく、遠い人にもアプローチをしていくという A 氏の能動的な活動は、対人関係を円滑化し、その結果バーンアウトを引き下げ、学ぶ内容を豊富にして達成感を高めるといった肯定的な循環を描いていると解釈できる。A 氏の調査終了時の自由記述欄には仕事が楽しく、今後も勉強をしていきたいという肯定的で明るい記述内容であり、この結果を裏付けている。

B 氏は、主幹組みとして、「仕事能力」と「情緒的受容感」を持っていた。B 氏の認知図の特徴は、3 カ月では仕事能力と情緒的受容感が連動し、能力の高い人は情緒的受容感が低く、好ましくないと認識され、一方能力の低い人は情緒的受容感が高く、好ましいと認識されていた。この結果は、仕事能力を非常に重

視しているにもかかわらず、仕事能力の高い人には受け入れてもらえないという葛藤状態を示している。しかし6カ月にはこの構図は崩れ、「情緒的受容感」が好ましさを規定し、受容感の低い人は仕事能力の個別的な理解が進まず、Y軸上に集中して布置されていた。この時期、情緒的受容感の低い人への接近行動は抑制されていたと考えられる。しかし、12カ月には「仕事能力」と「仕事スキル」という類似した主軸組みが並列することによって、葛藤が解消し能力面を重視する形で安定的な主軸組みへと変化している。B氏のバーンアウトスコアは、3カ月には情緒的消耗感、脱人格化得点が注意域に入っているが、6カ月、12カ月と時間経過に伴って改善傾向があり、こうした主軸組みとの関連性を裏付けている。B氏の仕事能力と情緒的受容感との連動は、自分の仕事能力の不足が引き起こした葛藤であり、自分自身の仕事能力が向上することによって、葛藤が解決した結果、12カ月には個人的達成感が高まり、情緒的受容感の主軸組みは不必要となった結果、消失したのではないかと推察される。

C氏の一貫した主軸組みは「情緒的受容感」であった。C氏の認知図で描かれるパターンは1年間、ほぼ変化がなかった。自分の主軸組みと不一致な個人については個別的な理解が進まないという傾向は、B氏にも見られたが、C氏の場合、主軸組みと対をなす軸組みは拒否感で構成されており、その軸組み内容が経過に伴いより具体的で先鋭化していた点に特徴がある。このことは、3カ月の段階で拒否されていると認識した同僚とは、1年後にも十分な意思疎通を図ることができなかったことを意味している。こうした行動パターンは、仕事にも影響を及ぼしたことが予測され、分からないことやできないことがそのままに積み残され、一層悪循環が引き起こされたと考えられる。このことは12カ月に返信された質問紙への自由記述で先輩看護師から「このまま2年目になることが非常に心配だと言われた」という記述があることから裏付けられる。このようなプロセスはバーンアウト得点の変動にも現れていた。C氏は、すでに3カ月の段階から情緒的消耗感、脱人格化が要注意域にあり、6カ月でいったん改善傾向が見られるものの、12カ月にはすべてが危険域へと入っている。この結果、1年1カ月に離職という経過をたどっている。

3名のRCRTの変化から、個人の持つ認知軸組みは行動に影響し、その結果

職場への適応プロセスに影響を及ぼしている可能性が示唆された。新卒看護師の自発的なアプローチを抑制している枠組みは、情緒的要素を含むものであった。しかし単にそれが存在するという現象のみを見ればB氏もC氏も同様であり、実際そうした枠組みを持たないA氏にくらべるとB氏、C氏ではバーンアウトスコアの情緒的消耗感や脱人格化得点が高かった。しかし、その回復プロセスは、B氏とC氏では異なっており、どのような位置づけでその枠組みが存在するかが両者の適応プロセスに違いを生じさせたと考えられる。B氏とC氏のパーソナル・コンストラクトは、それぞれに異なる支援が必要であることを描き出している。すなわち、B氏には自信を持たせるために実践力強化にむけた支援が必要であり、C氏には同僚との基本的信頼感の獲得にむけた支援が必要である。これまで多くの新卒看護師を対象とした研究において、技術的訓練や知識の必要性、人間関係の問題等が指摘されてきたが<sup>7)8)9)</sup>、パーソナル・コンストラクトを手がかりにすることで、個人にとってどの部分へのアプローチが有効かを知ることができる。

今後の課題は、臨床との協同により、新卒看護師への実際の支援に結び付け、効果を検証していくことである。また、今回の調査では3名の対象者がおかれた環境には違いがあり、これらの要因が適応に関連した可能性もある。これらの要素との関連を明らかにするためには、今後同じ病棟に配属された新卒看護師を対象とした検討も必要である。また研究の限界は、緒言で述べてきた RCRT をめぐる信頼性と妥当性の問題である。したがって RCRT によって導かれた本研究の結果は、一般化をめざすものではなく、限定的なものとして解釈する必要がある。

## 結 論

1. 新卒看護師の持つパーソナル・コンストラクトには、一年を通して比較的一貫した枠組みが存在することが明らかになった。
2. 新卒看護師の持つパーソナル・コンストラクトの主枠組みとその内容には、個人差があることが明らかになった。
3. 新卒看護師の持つ認知枠組みは行動に影響し、その結果職場への適応プロ

新卒看護師のパーソナル・コンストラクトが適応プロセスに及ぼす影響  
セスに影響を及ぼしている可能性が示唆された。

#### 引用文献

- 1) 社団法人日本看護協会：2008年病院における看護職員需給調査（速報），2009.11.6  
閲覧 <http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/pdf/20090623.pdf>
- 2) 水田真由美，上坂良子，辻 幸代，中納美智保，井上 潤：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，7：21-27，2004
- 3) Lee, T. W, Mowday, R. T: Voluntary leaving an organization: An empirical in-  
vestigation of Stress and Mowday's model of turnover. *Academy of Management  
Journal*, 30: 721-743, 1987
- 4) Kermer, M, (前田マスヨ監訳)，リアリティ・ショック，マグネットホスピタル  
——魅力的な病院づくりと看護管理——資料編，129，メジカルフレンド社，東京，  
1985
- 5) 中島義明他編：心理学辞典，有斐閣，2003
- 6) Maslach, C., Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22, 1976
- 7) 糸嶺一郎，鈴木英子，叶谷由佳，佐藤千史：大学病院に勤務した新卒看護師のリア  
リティ・ショックに関する要因，日本看護研究学会雑誌，29（4）：63-70，2006
- 8) 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からの回  
復過程と回復を妨げる要因——，日本看護科学誌，23（4）：41-50，2004
- 9) 平賀愛美，布施淳子：就職後3カ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成要  
因とその関連要因の検討，日本看護研究学会雑誌，30（1）：97-107，2007
- 10) 日本看護協会出版：厚生労働省『新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討  
会報告書——新人看護職員の臨床研修の充実を目指して』，日本看護協会出版会，  
2005
- 11) Kelly, G. A: *The psychology of personality constructs*, New York: Norton, 1955
- 12) 若林明雄：George, A. Kelly の個人的構成概念の心理学——パーソナル・コンスト  
ラクトの理論と評価，心理学評論，35：311-338，1992
- 13) 伊藤亜矢子：Role Construct Repertory Test の教育への利用，教育心理学研究，  
47：107-116，1999
- 14) 近藤邦夫：教師と子どもの関係づくり——学校の臨床心理学——，東大出版会，  
1994
- 15) 伊藤崇達，三島美砂：教師の学級集団経営を支援する——「教師用 RCRT」を用  
いて——，29：93-96，2005
- 16) 塚本伸一：教師の認知枠が中学生の学校適応に及ぼす影響：教師用 RCRT による

- 検討, 立教大学心理学研究, 48 : 57-67, 2006
- 17) 松井 仁 : 教師による児童認知の年内変動, 京都教育大学紀要, 111 : 127-135, 2007
  - 18) Maslach, C, Jackson, S. E : The Maslach Burnout Inventory, Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press. 1982
  - 19) 久保真人 : ストレスとバーンアウトの関係——バーンアウトはストレンか? 産業・組織心理学研究, 12 : 5-15, 1988