

## 薬学実務実習における感動体験

澤井玲加、吉永真理  
臨床心理学研究室

### Students' impressive and emotional experience in their practical training of pharmaceutical education

Reika SAWAI, Mari YOSHINAGA

Clinical-Community Laboratory

#### 要 旨

感動体験は「強く心を揺さぶられた体験」と定義され、意欲の向上や視野の広がり、他者志向の進展に効果があるとされる。本研究では実務実習後の薬学生10名を対象者としたインタビュー結果から薬学生の実務実習中の感動体験とそのプロセスを解析し、上記の効果や専門分野に関連する知識や職業選択への影響について検討した。インタビュー結果はweft QDAを用いてコーディングによって解析した。オープンコーディングでは281コード、焦点的コーディングでは37概念、16カテゴリー、4テーマが抽出された。体験後の変化は6つのカテゴリーを持ち、そのうち[患者やその家族を中心に]や[薬剤師の役割理解]は1概念のみで構成されていた。また[能力]の下位概念は[勉強への意欲]、[視野の広がり]、[外向性の向上]、[判断力の向上]、[元々持っていた考え方の加速]、[ネガティブな体験を良い変化に変えようとする]であった。実務実習中の感動体験は能力の向上、患者/家族の視点獲得、薬剤師役割の理解につながる。感動体験の効果を活かすためには第三者への共有や実務実習後のフォローが重要であることが明らかになった。

キーワード：薬学実務実習、感動体験、コーディング

#### I. はじめに

日常生活における強い情動をとまなう体験は、感動体験と名付けられている<sup>1)</sup>。情動というのは、ある重要な事象に接した際に私たちが経験する、比較的強い一過性の（短時間で終結する）反応を指している<sup>2)</sup>。「感動」には、喜び・嬉しさ、悲しみ・哀れみ、共感・同情、驚き、尊敬、達成感、素晴らしさが含まれていることが分かっている<sup>1)</sup>。しかし、「感動」という言葉は英語には存在せず<sup>3)</sup>、欧米においては感動を言い表す場合、「印象を受ける (impress)」や「心を動かされた (move)」が用いられる。感動に近い表現として、「審美的感情 (aesthetic emotion)」や「共感 (empathy)」といった名詞が存在しているが、あくまで日本語の「感動」の一類型と言える<sup>1)</sup>。感動体験を経験すると、やる気・肯定的

思考・自立性・自主性・自己効力への「動機付けに関連する効果」、思考転換・視野拡大・興味拡大への「認知的枠組みの更新に関連する効果」、人間愛・関係改善・寛容・信頼・利他意識への「他者志向・対人受容に関連する効果」が得られるとされる<sup>4)</sup>。

薬学生にとって、約6ヶ月の長期にわたり、臨床現場で様々な経験をする実務実習は感動体験の機会となる。従来の研究では、実務実習中のような特定の時期や場所での感動体験に対する知見は十分ではない。実務実習に関する研究は多数あるが、教育者側からの視点で教育的効果に焦点が当てられているものがほとんどで、学生の感情に焦点を置いた研究は行われていない。学生が体験によって変化していくプロセスをとらえる視点が希薄で、学生の語った内容に即して実務実習の内実が論じられているとは言い難い。感動体験をキーワードとして実務実習を学生の視点から分析することで、学生の感情や変化していくプロセスに着目した実務実習の意義が明らかになる可能性がある。

大学生の感動体験はリアリティショック（以下、RSとする）やポジティブサプライズ（以下、PSとする）の経験と関連があると論じられてきた。RSとPSは、期待と現実の組み合わせによる分類であり、学生から社会人への移行で生じるとされる組織への適応課題である<sup>5)</sup>。RSは、期待と現実のミスマッチを感じた場合や、自分自身の能力や適性に対する過信が打ち砕かれた場合に起こるとされ、RSはネガティブ・ポジティブな影響のある両義性を有する概念である<sup>6)</sup>。ネガティブな影響としては、実証されているほとんどの研究において、組織や上司への信頼感、組織社会化、離職意識に影響を及ぼしていることが示されている<sup>5)</sup>。さらに、自己無力感と他者不信感を生じ、RSを克服していく上で、原因を上司や職場の同僚に帰属させ、職場の人間関係や仕事そのものに否定的な影響を与えることになる。キャリア初期の人間関係の不信感は、組織内での人間関係の構築やネットワークの広範化にもネガティブな影響を与え、組織適応や組織内キャリア発達の阻害要因になると考えられる<sup>7)</sup>。一方、ポジティブな影響としては、覚醒効果、動機づけ効果、学習促進効果、ネットワーク広範化促進効果の4つがあると考えられている<sup>8)</sup>。PSは、期待や予想以上に現実が優れており、良い意味で裏切られた場合を言ったものである<sup>7)</sup>。PSを経験することは、RSとは反対に組織に対する愛着などを高め、組織適応を促進すると言える<sup>5)</sup>。RSやPSに関しての研究は、新人看護師に対して<sup>9)</sup>や保育実務実習生<sup>6)</sup> に対しての研究があり、同様の研究の枠組みを薬学生の実務実習について用いることが可能である。

本研究では感動体験は「強く心を揺さぶられた体験」として定義する。その上で、実務実習中の体験における強い感情の発現と認識変容のプロセスを「感動体験」という概念によって把握することを目的とする。感動体験の種類とその体験によって学生が感じた変化とプロセス、変化が見られない場合どのような影響が考えられるのか分析した。

## 2. 対象と方法

調査は2019年3月～2019年5月に実施した。約6ヶ月間の実務実習を終えた昭和薬科大学薬学生10名に調査を依頼し、実施した（表1参照）。対象者の選択は男女の総数が同数となること、実習先に偏りが出ないように行った。対象者には、あらかじめ研究目的を説明し、守秘義務、音声の録音、中断の権利、協力の意思選択の権利について、すべて同意を得た上でインタビューを実施した。なお、No.1～No.3はグループインタビューで行ったが、時間と場所が同じであったのみであり、ひとりひとりへのインタビューができたため他の対象者と同等の扱いをしている。インタビュー時間は平均43.00(±7.56)分だった。

インタビュー時の会話内容はICレコーダーで録音した。質問内容は、実務実習期間における感情が強く揺さぶられた体験についてである。体験のエピソードを聞き取る際には5W1Hの6つの要素を聞き取りつつ、感情の動き、変化、体験の記憶の共有の有無、職業選択への影響、自分への影響力についても聞き取りを行った。対象者が自由にエピソードを語ることができるよう半構造化インタビューの形式で行った。また、インタビュー開始前にはフェースシートの記入、TIPI-Jを用いてBig Fiveパーソナリティ特性の5つの次元の測定を行った。フェースシートでは、年齢、性別、実習期、実習前後の希望就職先、病院概要（施設名、病床数、実習病棟）、薬局概要（施設名、1日の処方せん枚数、近隣医療施設）について尋ねた。

インタビュー後、録音データを基に逐語録を作成し、QDAソフトであるweft QDAを用いてコーディングを実施した。コーディングとは、研究に必要な質的データを特定の話題、テーマ、人物、などで近いデータの一つにまとめていく作業である。コーディングは「オープンコーディング」と「焦点的コーディング」の2段階に分けて行った。オープンコーディングでは、1行1行丹念に読み込みながらコードを書き込んでいき、焦点的コーディングでは、オープンコーディングでつけられたコードを整理・集約し、抽象度の高い、加えて比較的少数の概念的カテゴリーに対応するコードを選択的に割り振っていき、またそれらの概念同士の関係について明らかにしていく作業を行った(図1参照)。各概念は分析ワークシート(図2参照)を用いて個々の逐語録の内容と紐づけ、概念の定義や理論的根拠を整理した。類似例と対極・矛盾例をデータから検索し、類似例は「具体例」に追加していき、対極・矛盾例があれば「理論的メモ」に記入した。新たな概念が生成される度に「概念名」と「定義」と「具体例」の継続的比較分析を行うことで、分析ワークシートの統合や分割、言葉の表現の変更といった調整をする。これを理論的飽和化まで行った。

最終的にはテーマ、カテゴリー、概念同士の関係、体験後の変化の過程を解釈し、結果図を作成し全体の関係性をまとめた。

表 1. 対象者概要

ID	年齢	性別	インタビュー時間	逐語録文字数
No. 1	23	女性	47 分 36 秒	10143 字
No. 2	23	女性		
No. 3	23	女性		
No. 4	25	男性	37 分 06 秒	5454 字
No. 5	23	女性	38 分 25 秒	7701 字
No. 6	25	男性	40 分 32 秒	10949 字
No. 7	24	女性	57 分 33 秒	11905 字
No. 8	25	男性	38 分 00 秒	5657 字
No. 9	23	男性	34 分 37 秒	8272 字
No. 10	23	男性	50 分 09 秒	14156 字

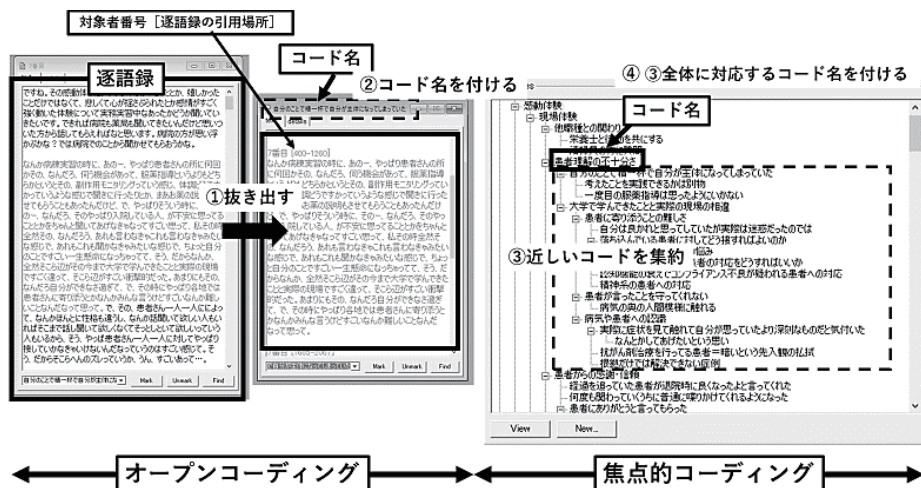


図 1. コーディング方法

概念名		概念名
概念名	他職種との関わり	「概念名」の説明
定義	薬剤師以外の職種の人と関わり、教授いた	
具体例	<p>(1) No.1 [49030-4205] あー、ほかの薬剤師さんはほとんど主婦で、軽く話そうとして、たまたま栄養士さんがいて、栄養士さんが年齢が一つ上で近くて、色々趣味とか、あ、一緒に栄養士さんと行動することも多くて…。</p> <p>(2) No.1 [4262-4515] えっと、栄養士さんとは、あの、紙おむつ、勧めにくいものをいかに患者さんに進めるか。(中略) 栄養士さんの方には、栄養士さんの活動が…。</p> <p>(3) No.2 [903-1195] えっと、臨床検査技師さんと清掃員の人は、ICTのラベリング…。</p>	逐語録
理論的メモ	<p>&lt;具体例ごとの解釈メモ&gt;</p> <p>(1) 薬剤師以外の同じ職場で働く方とも友好を深める</p> <p>(2) 他職種の仕事を実際に一緒に体験し、薬剤師と…</p> <p>(3) 他職種の方に対して質問し、多職種で連携して…</p> <p>&lt;対極例・矛盾例の検討&gt;</p> <p>特になし</p>	データの解釈を試みた時のアイデアや疑問など

図 2. 分析ワークシートによる分析例の一例

### 3. 結果

#### 3.1. コーディング結果

オープンコーディングでは281のコードを抽出した(表2参照)。焦点的コーディングでは281のコードを整理・集約した結果、37概念、19カテゴリー、4テーマにグループ分けした。テーマは大きく分けて(1)感動体験、(2)体験後の変化、(3)第三者への共有、(4)自身では変えることのできない実習環境の条件の4つに分類された。テーマ(1)、(2)については、今回のインタビューの主題であり、他のテーマより顕著にコード数が多い(表3参照)。(3)、(4)においては感動体験とその後の変化に影響するテーマとなっている(図3参照)。



表 2. オープンコーディング結果概要

ID	コード数
No. 1	18
No. 2	17
No. 3	12
No. 4	21
No. 5	41
No. 6	38
No. 7	45
No. 8	26
No. 9	32
No. 10	31
合計	281（重複含む）

表 3. 焦点的コーディング結果概要

テーマ数	カテゴリー数	概念数
4	19	37

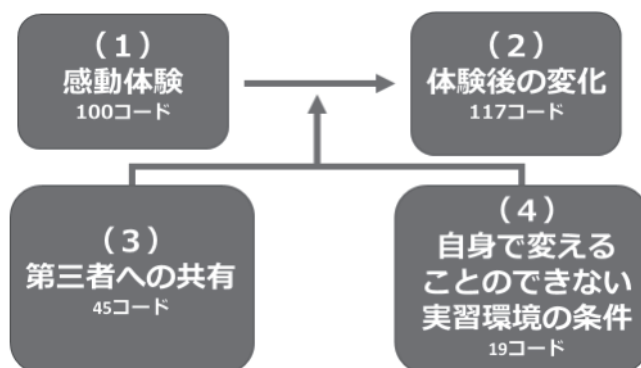


図 3. テーマの相関図

### 3.2. 感動体験

薬学生の実務実習中の感動体験は①現場体験、②仲間との関係構築、③指導者との関係構築の三種類に分けられ、学生は人との関わりによって感動体験を経験することが分かった（表4参照）。指導者との関係構築では、関係がポジティブであったか、ネガティブであったかによって大きく二つに分かれていた。ポジティブな関係は、「やさしさ」「評価」「指摘」である。ネガティブな関係は、「葛藤」である。

また、学生は現場体験においてRSやPSを経験する。RSは患者と接することで、PSは患者と接することに加えて、活躍する薬剤師の姿を見ることで経験していた。

感動体験が無いと感じる理由には、「気にしない」という元々の性格以外に実習内容に関するものがあることが分かった。「気にしない」という概念に当てはまるコードを持つ対象者のパーソナリティ特性の結果（表5）を見ると、外向性、開放性が低いことが分かった。

表 4. テーマ 1 感動体 (全 100 コード)

カテゴリー名	概念名
現場体験 (50)	患者理解の不十分さ (23)*
	他職種との関わり (2)**
	患者からの感謝・信頼 (10)**
	薬剤師職の理解・憧れ (14)**
	達成感 (1)
指導者との関係構築 (24)	評価 (3)
	やさしさ (5)
	葛藤 (11)
	指摘 (5)
仲間との関係構築 (2)	仲間との関係構築 (2)
心を揺さぶられた体験は無い (24)	気にしない (3)
	想像通り (5)
	物足りなさ (13)
	多忙 (3)

※ ( ) 内にコード名を記載 \*RS \*\*PS

表 5. 対象者の BIG5 点数

ID	年齢	性別	外向性	協調性	勤勉性	神経症傾向	開放性
No. 1	23	女性	8	11	9	7	9
No. 2	23	女性	9	11	6	11*	7
No. 3	23	女性	7	7**	6	8	4**
No. 4	25	男性	3**	9	7	9	4**
No. 5	23	女性	3**	10	4**	8	10*
No. 6	25	男性	7	11	5	7	11*
No. 7	24	女性	6	9	8	10*	8
No. 8	25	男性	8*	10	3**	11*	7
No. 9	23	男性	4**	11	6	7	8
No. 10	23	男性	13*	12*	2**	12*	11*

\*SD 以上 \*\*SD 以下 (川本ら (2015) のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の年齢差と性差の研究による 20 代の男女の平均 (SD) より)

### 3.3. 体験後の変化

感動体験は患者/家族の視点獲得、薬剤師役割の理解に加え、キャリア形成、能力の向上効果がある。キャリア形成は自分もあの薬剤師のように働きたいといったポジティブな効果と目標の喪失といったネガティブな効果に分かれる。また、体験した当時の感情は持続することもあれば、変化することもあることが分かった。変化なしの下位概念には、「ネガティブなエピソードのインパクト」というネガティブな体験からの影響や「将来的な目標が変わらない」といった個人の元々持っていた考えによるものがあった (表 6 参照)。

表6. テーマ2 体験後の変化

カテゴリー名	概念名
感情の時間的变化(8)	持続(3)
	変化(3)
	大きく変わりはしない(2)
患者やその家族を中心に(6)	患者やその家族を中心に考えられる(6)
薬剤師の役割理解(13)	薬剤師の役割理解(13)
キャリア形成(53)	職業選択(21)
	現場の現状の把握(14)
	自分もあの薬剤師のように働きたい(15)
	目標の喪失(3)
能力の向上(28)	外向性の向上(3)
	判断力の向上(1)
	勉強への意欲(17)
	視野の広がり(3)
	元々持っていた考え方の加速(1)
	ネガティブな体験を良い変化に変えようとする(3)
変化なし(9)	ネガティブなエピソードのインパクト(5)
	将来的な目標が変わらない(4)

※ ( ) 内にコード数を記載

### 3.4. 第三者への共有

表7より、ネガティブな感動体験も他者と共有できており、相談相手がいることが分かった。共有の相手として、ポジティブな体験の記憶は友人、両親であった。ネガティブな体験の記憶は研究室の教員、実務実習担当の教員、実務実習先の薬剤師であった。どちらに対しても友人を共有相手とする対象者が多かった。対象者は友人と研究室の先生というように異なる属性の人を複数挙げていた(図4参照)。また、共有の有無の性差を見てみると男性よりも女性の方が共有を行っていることが分かった(表8参照)。

第三者への共有は、ポジティブな感情を持続させたり、ネガティブな体験を良い経験へ変化させたりする効果があることが分かった。しかし、共感を得られなかった場合、ネガティブな感情を持続、増幅させてしまうおそれがある(表9参照)。

表7. テーマ3 第三者への共有

カテゴリー名、概念名
ポジティブな体験の記憶の共有(12)
ネガティブな体験の記憶の共有(18)
共有無し(15)

※ ( ) 内にコード数を記載

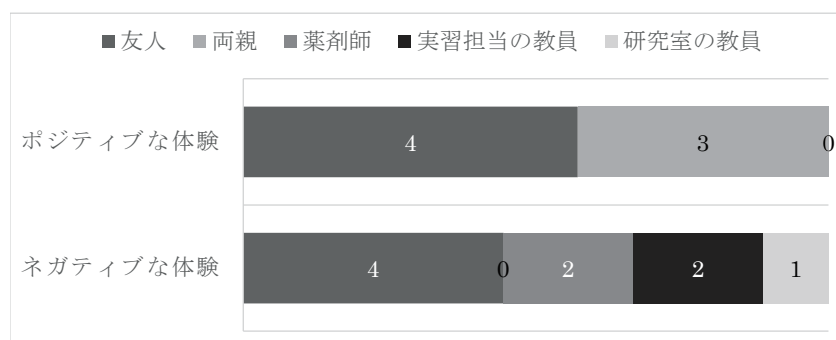


図4. 共有相手

表8. 男女別共有の有無

ID	性別	共有(病院)	共有(薬局)
No.1	女	あり	あり
No.2	女	あり	あり
No.3	女	あり	なし
No.4	男	なし	なし
No.5	女	あり	なし
No.6	男	なし	あり
No.7	女	あり	なし
No.8	男	なし	なし
No.9	男	なし	なし
No.10	男	あり	あり

表9. 共有相手別の効果

共有相手	分析ワークシートより
友人	私が言ってきたあげようか？と言ってもらったり、優しくしてもらって、とても救われた。自分よりも深刻に考えてくれ、回避ではなく乗り越え、ネガティブな体験を良い経験へ変えようとする力となった。
両親	自分が思ってもみなかったことで感謝されて嬉しかった経験を母親へ話す。体験後も嬉しかったという感情が残っている。
薬剤師	指導者との関係が良い方向へ行かなかったとき、他の薬剤師が今困っていることはない？と聞いてくれたりして、フォローしてもらっていることを感じ安心する。
実務実習担当の先生	病院担当の先生にも話したが、そういう人もいるよねーと笑って流され、話さなければよかったと思い、人によって受け取り方が全然違うことを感じる。相談相手が自分の思いを汲んでくれるわけではないため、相談後、よりネガティブな方向へ向かう場合もある。
研究室の先生	研究室の教員は分かってくれたんだけど…

### 3.5. 自身で変えることのできない実務実習環境の条件（表10、11）

「実習期から来る影響」では、多忙であることや、実習のスタートが病院であり、病院のスピードについていけず焦りをずっと感じていたことがコードとして含まれている。コードは特に対象者IDのNo.5やNo.10のものが多くみられる。No.5やNo.10 は表12より、病院の門前薬局であり、なおかつ薬局実習をⅢ期で行っている。薬剤師一人当たりの1日の処方せん枚数は他の対象者と比べて特に多い。「カリキュラム」では、カリキュラムに追い付いていない焦りや、もっと体験したいのにできない、という物足りなさやジレンマがコードとして含まれている。「実習先施設の人間関係」に当てはまるコードが出てきた対象者は、仲良く話すことができ、聞きたいことを聞ける環境であったことや、実習を辛く感じている友人の実習先は施設内がギスギスしているといったことを話している。

ここで出てきた「多忙」や「物足りなさ」という言葉はテーマ1のカテゴリーである「心を揺さぶられた体験は無い」の持つ概念に含まれている（表4参照）。これより、自身で変えることのできない実習環境の条件が感動体験の有無に影響していることが分かった。

表10. テーマ4 自身で変えることのできない実習環境の条件

テーマ	カテゴリー名、概念名
4. 自身で変えることのできない実習環境の条件(19)	実習期から来る影響(4)
	カリキュラム(13)
	実習先施設の人間関係(2)

※（ ）内にコード数を記載



表11. テーマ4の概念に対する分析ワークシート

カテゴリ名、概念名	分析ワークシート（理論的メモ）より
実習期から来る影響(4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院Ⅰ期からのスタートで準備が追い付かないまま実習が始まってしまい、適応できず焦る。</li> <li>・そもそもの処方せん枚数の多さと、繁忙期で、人手の足りなさを感じる。新コアカリキュラムとなり、実習期がⅣ期になることへの期待。</li> </ul>
カリキュラム(13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラムが多く自分が追い付けていないことへの焦り。</li> <li>・長い介入はできないこと、服薬指導があまりできないことに対するジレンマ。</li> </ul>
実習先施設の人間関係(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仲良く話すことができ、居心地よく感じる。</li> </ul> <p>⇒聞きたいことを聞ける環境。実習自体に打ち込める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・知識の無さを強い言葉で注意され打ちのめされる。</li> </ul>

表12. 実習先概要

ID	実習期*	病 院		薬 局		
		病床数（床）	診療科数（科）	処方せん枚数（枚/日）	近隣病院の科	薬剤師数（人）
No. 1	病院(1期) 薬局(3期)	397	25	50	内科、眼科、皮膚科、泌尿器科	3～4
No. 2	薬局(1期) 病院(3期)	1200	38	70	内科、小児科、眼科、耳鼻咽喉科	3
No. 3	薬局(2期) 病院(3期)	1200	31	30～35	内科、眼科、皮膚科、整形外科	4～5
No. 4	薬局(2期) 病院(3期)	1200	31	20～30	小児科、精神科	3
No. 5	病院(1期) 薬局(3期)	536	32	70	内科、小児科、泌尿器科	4
No. 6	薬局(1期) 病院(3期)	236	16	150～200	内科、耳鼻咽喉科、皮膚科、精神科、整形外科	7～8
No. 7	病院(1期) 薬局(2期)	717	29	100	内科、小児科、眼科、皮膚科、歯科、整形外科	7
No. 8	病院(2期) 薬局(3期)	376	26	250	大学病院門前	8～9
No. 9	薬局(2期) 病院(3期)	200	22	40	内科、小児科	9
No.10	病院(1期) 薬局(3期)	300	30	240	総合病院門前	8

\*実習期はⅠ期：5月7日～7月22日、Ⅱ期：8月6日～10月21日、Ⅲ期：11月5日～1月20日とする。

### 3.6. 結果図

実務実習を行った薬学生へのインタビューデータを分析した結果、生成されたカテゴリおよび概念の相互関係に基づく全体図については図5に示す通りである。

分析の結果、自身で変えることのできない実務実習環境からの影響、また、学生と実務実習先の指導者との出会いのあり方がどのプロセスを辿るのかに大きな影響を与えていることが明らかとなった。指導者との出会いが学生自身にとってポジティブなものとして位置付けられたのか、ネガティブなものとして位置付けられたのか、また何も感じなかったかによって学生が実務実習によって体験する感動体験と体験後の変化は異なってくる。また、感動体験によっては時間をかけてその効果が出てくるものもある。「指摘」や「患者理解の不十分さ」がそれに当てはまる。

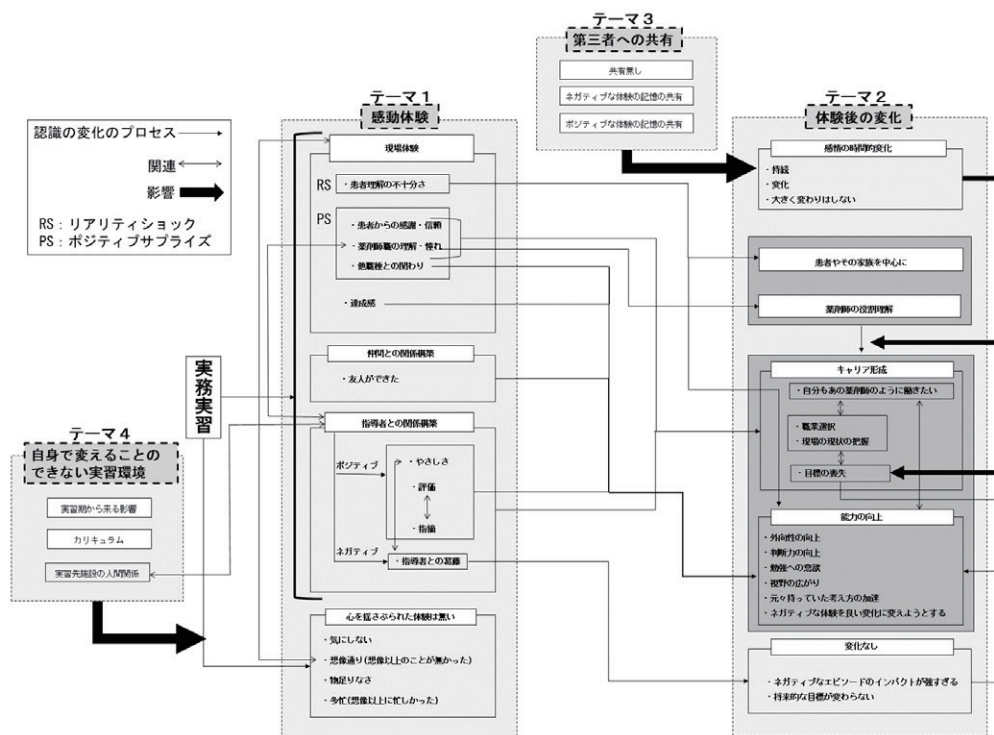


図 5. 結果図

## 4. 考 察

### 4.1. 感動体験の効果

薬学生の実務実習中の感動体験は意欲の向上や視野の広がり、他者志向の進展といった自分自身の能力の向上に効果があった。これは大学生における日常の感動体験の効果と同様である<sup>4)</sup>。実習ではRSやPSを経験することで専門分野に関連する知識や使命感を育てる効果や、職業選択への影響が見られた。先行研究のうち、幼稚園実習において自身の子ども理解が不十分であったというRSを実習中に経験することで「子ども理解の発展」、また「ショックからの回避」というプロセスを示した報告がある<sup>6)</sup>。薬学生の実務実習においてもRSを経験することで「患者理解の発展」効果が得られていた。一方、今回RSによる「ショックからの回避」は見られなかった。谷川<sup>6)</sup>はショックからの回避がみられたプロセスではその原因として保育者との関係がネガティブなものとして認識されていることを挙げていた。本研究では指導者との葛藤という体験によって回避へと進むプロセスはあったものの、その体験によるRSへの影響は見られない。対象者がネガティブな関係となった指導者の下で実習を行った期間は1週間であり、谷川の研究の対象者の3分の1の期間である。影響が強く出る前に指導者と別れることとなったため、RSへの影響が見られなかったのではないかと考えられる。

### 4.2. 実習における他者との関わり

今回明らかとなった感動体験の種類から、実習生は人との関係を重視していることが明らかになった。中田らは、薬局実習において学生の印象に残った薬剤師の行動<sup>12)</sup> につ

いてテキストマイニング法で分析している。物質である「薬」よりも人である「患者」への対応が学生の印象に残っていた。薬局実習において学生が薬剤師に尊敬の念を感じることが実習に対する高い満足度に繋がるとされる<sup>12)</sup>。感動体験の効果を得るためには、患者や指導薬剤師など人との関わりの機会を多く持つことが重要である。さらに、本研究の結果より患者や指導者、他の薬剤師と関わることでRSやPSも経験する。

一方、人との関わりは時にネガティブな体験となることがある。指導者との関係による葛藤がネガティブな感動体験の一つとして上がっていた。葛藤によって目標の喪失へと至ってしまう事例を川人らは示している。教育実習は実習生にとってストレスフルな状況であり、人間関係ストレスが抑うつ感を強めるとされる<sup>13)</sup>。実習中に高いストレスを示した実習生は実習後の自己評価がネガティブな傾向になること<sup>14)</sup>も指摘されている。他者との関わりが感動体験と関連することを念頭に置いた薬学生の実務実習におけるフォローが必要である。

#### 4.3. 第三者への共有の効果

本研究では、ポジティブな体験をした際に体験の記憶を持続させることが明らかになった。また、指導者との関係による葛藤といったネガティブな感動体験を経験した際のフォローとして、第三者への共有が重要な意味を持つこともわかった。共有を行うことで、抑うつ症状や身体症状が軽くなる<sup>15)</sup>、開示した相手に受け止められることで自己価値観が高まる、またソーシャルサポートを他者から引き出すことができるといった効果がある<sup>16)</sup>。しかし、共有を行った場合に相手から拒絶的な反応が返された場合、怒りと抑うつ感情が高まり、それによって開示への抵抗感が強まる可能性もある<sup>17)</sup>。これを回避するために、学生は共有の相手を選ぶ上でできるだけ話しやすく、自分の思いを理解してくれそうな人を共有相手として選択している可能性がある。共有相手としては友人が多く、大学生は他の年代に比べ、友人関係がソーシャルサポートに重要な役割を果たしているとする福岡・橋本<sup>18)</sup>の研究とも一致している。ネガティブな体験の共有相手として、実務実習担当の教員をあげた人もいた。しかし、今回の結果では共感を得られなかったことにより、話さなければよかったというようなネガティブな感情を生んでいる例があった。実際はすぐに対応することが難しい問題も多く、友人と比較すれば共感に乏しいと感じられるかもしれない。実務実習担当教員との信頼関係が構築されていない場合もあり、また実務実習中に話す機会は限られているため、学生にとって教員はあまりソーシャルサポートの提供者として捉えられていないと考えられる。嶋<sup>19)</sup>の研究においても、大学生において教員のサポート源としての地位は低いことが分かっている。第三者への共有によるネガティブな効果を生まない対処方法としては共有相手を複数持つことである。相手に共感してもらえなかった時の予防という点もあるが、心理的なサポートや娯楽的なサポート等、相手により、受けることのできるサポートは異なるため、その時必要なサポートを受けることができる<sup>19)</sup>。また、友人や先輩後輩以外にも、学生相談室もある。こうした何かあった時に頼れる場所や頼れる人を複数、実習の前に把握しておくことが重要であると考えられる。

#### 4.4. 感動体験が無い場合と実習環境

心を揺さぶられた体験は無いと感じる原因の一つとして、実習期による想像以上の多忙や、服薬指導等の体験が少なかったことへの物足りなさ、実習先施設の人間関係があった。

尾形<sup>20)</sup>の若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する研究では、適応ができている対象者の職場は未適応な対象者の職場に比べて学習を奨励する傾向があった。また、職場が多忙過ぎず、コミュニケーションを活発に取り合える職場の場合もあった。これより、感動していないと感じるのは実習生が実習環境の影響を受け、組織適応できていないためであると考えられる。

実務実習の多忙さは、主に調剤業務のことである。一日中ずっとピッキングという対象者も少なくなく、服薬指導や、在宅医療への同行といった人との関わりがある体験が少ないために感動を引き起こさない結果へ繋がったと考えられる。物足りなさを感じる原因としては、近隣病院の診療科が少なかったり、内科が近隣に無かったり、といった状況があると、様々な種類の処方せんに触れられないことがあげられる。実習生は現場に出ることで色々な症例を勉強することができると期待して実習に来ている。しかし、さまざまな処方箋に触れられないことは、その期待を裏切る形になってしまう。このように、実務実習に対する学生の期待が大きかったために、様々な処方せんに触れられなかったことが物足りなさを生んだと考えられる。

また、実習環境の影響により、初めに感動体験が無いと言っていた対象者もインタビューを行うことで感動体験を思い出す例があった。インタビュー調査が第三者への共有に相当する経験になったということである。このことから、実務実習での話を友人や教員などとすることは重要な意味を持つと考える。

以上より、学生自身の努力は大前提であるが、実際に実務実習を経験した学生の体験エピソードを資料として実習環境からの影響をどうすれば回避できるのか考えていくことがこの先の実務実習を良くしていくことに繋がるのではないかと考える。

## 5. まとめ

実務実習中に感動体験を経験することで、自分自身の能力向上や、患者理解の発展といった効果が期待できる。実習後のフォローによっては、感動体験を引き出せる可能性も示唆された。第三者への共有は効果をより大きくするが、共有相手から拒絶的な反応を取られた場合、ネガティブな感情の持続や増幅といった悪影響が出る。複数の共有相手を持つことや、実習前に十分に援助要請力を向上させておくことが有効である。学生向けの説明会で体験の共有の重要性に触れること、訪問担当教員やバックアップ教員がそうした視点を持つことが有益であることが示唆された。学生の感動体験エピソードの詳細な分析は実務実習改善の貴重な資料となることが明らかになった。

## 6. 謝辞

本研究を行うにあたり、ご協力頂きましたS大学6年生10名の方々に心より御礼申し上げます。



## 文 献

- 1) 戸梶亜紀彦(2001)：『感動』喚起のメカニズムについて：日本認知科学会 認知科学 8(4) p.360-368
- 2) 遠藤利彦(2013)：「情の理」論：情動の合理性をめぐる心理学的考究：東京大学出版会
- 3) 佐々木智美, 皆川直凡(2013)：大学生・大学院生が想起する感動体験の特徴の分析：自伝的記憶としての感動体験 鳴門教育大学情報教育ジャーナルNo.10 p.21-28
- 4) 戸梶亜紀彦(2004)：「感動」体験の効果について：人が変化するメカニズム：広島大学 マネジメント研究4 p.27-37
- 5) 尾形真実哉(2012)：リアリティショック (reality shock) の概念整理：甲南経営研究 53巻 1号
- 6) 谷川夏実(2010)：幼稚園実習におけるリアリティ・ショックと保育に関する認識の変容：保育学研究 48巻2号
- 7) 尾形真実哉(2007)：新人の組織適応課題 リアリティショックの多様性と対処行動に関する定性的分析：人材育成研究 2巻 1号 p.13-30
- 8) 尾形真実哉(2012)：リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究—若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析：組織化学45巻3号p.49-66
- 9) 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形 真実哉(2005)：新人看護師のリアリティ・ショック実態と類型化の試み—看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から—：日看管会誌Vol.9 No.1
- 10) 小塩真司, 阿部晋吾, カトロローニピノ(2012)：日本語版Ten Item Personality Inventory(TIPI-J) 作成の試み：パーソナリティ研究 21 p.40-52
- 11) 川本哲也, 小塩真司, 阿部晋吾, 坪田祐基, 平島太郎, 伊藤大幸, 谷伊織(2015)：ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の年齢差と性差—大規模横断調査による検討—：発達心理学研26巻2号 p.107-122
- 12) 中田亜希子, 赤川圭子, 山本仁美, 加藤裕久, 山元俊憲(2016)：薬局実習において学生の印象に残った薬剤師の行動に関する分析 YAKUGAKU ZASSHI 136(2) p.351-358
- 13) 川人潤子, 堀匡, 大塚泰正(2009)：教育実習生のストレッサー, 自尊感情および抑うつとの関連の検討 広島大学心理学研究 8 p.137-146
- 14) 坂田成輝, 音山若穂, 古屋健(1990)：教育実習生のストレスに関する一研究—教育実習ストレッサー尺度の開発—：教育心理学研究47 p.335-345
- 15) Bower, Gordon H(1981)：Mood and memory: American Psychologist, Vol36(2) p.129-148
- 16) Cohen, S. & Wills, T. A. (1985)：Stress, social support and the buffering hypothesis. : Psychological Bulletin, 98, p.310-357
- 17) 遠藤寛子, 湯川進太郎(2013)：対人的ネガティブ感情経験の開示と被開示者の反応—女子大学生を対象に—：心理学研究84 巻 1 号 p.1-9
- 18) 福岡欣治, 橋本幸(1997)：大学生と成人における家族と友人の知覚されたソーシャル・サポートとそのストレス緩和効果68 巻 5 号 p. 403-409
- 19) 嶋信宏(1991)：大学生のソーシャルサポートネットワークの測定に関する一研究39 巻 4 号 p. 440-447
- 20) 尾形真実哉(2015)：若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究：

甲南経営研究56巻2号p.57-92

- 21) weftQDA <http://www.pressure.to/qda/> (2019.08.28閲覧)
- 22) 木下康仁(2003): グラウンデッドセオリーアプローチの実践－質的研究への誘い－:  
弘文堂
- 23) 佐藤郁哉(2008): 質的データ分析法－原理・方法・実践: 新曜社
- 24) 心理尺度の広場ホームページ; <https://jspp.gr.jp/doc/scale00.html#1106>  
(2019.08.28閲覧)