

〇〇殿

研究協力の依頼書

私は、現在聖路加国際大学に在籍し、看護師の職場いじめ・ハラスメントについて研究しております。この度、「職場いじめの目撃者によるいじめ防止支援に関する研究」を実施するにあたり、研究へのご協力をお願いいたします。

研究の目的と意義：

この研究の目的は、「職場いじめの目撃者」の、職場いじめをめぐる行動プロセスを明らかにし、いじめ目撃者の行動の説明モデルを生成することです。

それによって、ハラスメント・いじめのない働きやすい職場づくりのための資料とすることができると考えております。

研究の方法、手順、依頼内容：

研究方法は、「職場いじめの目撃者の行動は何によって影響されるか」という問いに関する内容のインタビューにお答えいただくもので、同僚の職場いじめをめぐる行動プロセスを明らかにするためのものです。なお、語って頂く「いじめ」については、協力者が「いじめだと感じた行為」についてであるため、被害者や加害者、その他の人が同じように「いじめ」と感じているかどうかは問いません。

また、「いじめだと感じた行為」を直接目撃していなくても、何らかの手段（被害者・加害者からの相談など）で認知したものであっても構いません。

インタビュー時間は約 60 分です。研究の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。参考までに当日お伺いする内容についてお知らせします。別紙「インタビューガイド：資料 2」をご参照ください。

倫理的配慮：

☐ 研究への参加は皆様の自由意思に基づくものであり、インタビューにご協力いただけない場合でも不利益を受けることは一切ありません。また、研究参加に同意した後でも取りやめることができます。

- 研究への参加可否に関して、研究者から推薦者へ伝えることは一切ありません。
- インタビューは、プライバシーが守れる個室で行い、インタビュー内容は、許可をいただいてから録音させていただきます。インタビューで、話したくない内容の質問がされた場合、無理にお話いただく必要はありません。また、インタビューはいつでも中断・中止できます。日時は、皆様のご都合に合わせ、相談のうえ決定いたします。
- 研究の成果は、学会等での発表を考えています。その際、個人が特定される情報を公表することではなく、個人情報を守られます。
- インタビューの録音内容は、文字データに起こし研究者が責任もって厳重に管理し、本研究以外に使用することはありません。また、研究終了後は、5年間保管し、適切な方法で廃棄します。
- この研究は、聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て行います。特定の企業等から支援を受けて行うものではなく、利益相反は存在しません。

参加による利益・不利益：

- 調査によって研究参加者や所属施設が得られる利益は特段無いが、インタビューが参加者の経験を振り返る機会となる可能性があります。
- 研究参加による不利益は、インタビュー参加の時間的な負担、また、経験を語る中で困難な場面を想起することにより心理的負担を伴う可能性があります。

本研究についてご質問がありましたら、いつでもお問い合わせください。

また、推薦者より本研究の案内があった方で、研究協力の意向がある場合は、下記連絡先の電子メールまでお手数ですが、ご連絡をください。宜しく願いいたします。

研究者：楠圭祐

所属機関：聖路加国際大学 看護管理学専攻 修士課程2年

所属機関住所：東京都中央区明石町10-1 聖路加国際大学

電話：080-1253-5389

Mail：21mn014@slcn.ac.jp

指導教員：奥裕美（聖路加国際大学 看護管理学教授）

インタビューガイド

分析テーマ：職場いじめ目撃者による、「職場いじめをめぐる行動プロセス」

1. 基本属性

いじめだと感じた行為を目撃または認知した時点における、以下の情報について、
当てはまるものに○もしくは、空欄を埋めてください。

年齡 20～29 歲 • 30～39 歲 • 40～49 歲 • 50～59 歲 • 60 歲以上

性別 男 ・ 女 ・ その他

看護師経験年数 () 年

所属部署 ()

所属部署経験年数 () 年

転職回数 () 回

2.面談内容

研究の問いは、「職場いじめの目撃者の行動は何によって影響するか」であり、いじめを目撃した人が、その職場いじめに関わる行動プロセスを明らかにするためのものです。ご自身の経験のなかから、目撃したいじめと感じた出来事を想起しながら回答してください。

① 職場いじめに対する認識

どのようないじめだと思う行為を目撃または認識しましたか？

いじめだと思ふ行為の内容と被害者、加害者、部署の状況などについて具体的に教えてください。

② 行動、行動に至る要因

認知したいじめだと思ふ行為に対して、具体的にどのような行動をとりましたか？

また、その時、何を考えてそのような行動をとりましたか？

③ いじめ行動をとりまく環境への認識など

状況を改善するためには他にどのようなことが必要だと思いますか？

また、一般論として、どうしたら職場いじめはなくなるといいますか？

聖路加国際大学

学長 殿

研究への参加・協力の同意書

私は「職場いじめの目撃者によるいじめ防止支援に関する研究」について説明文書を用いて説明を受け、内容を理解し、この研究に参加・協力することに同意します。

日付： 年 月 日

研究参加者氏名（ご署名）： _____

同意の意思を確認いたしました。

日付： 年 月 日

同意確認者氏名（署名）： _____

聖路加国際大学 研究倫理審査委員会 承認番号：

聖路加国際大学

学長 殿

研究協力の同意撤回書

私は「職場いじめの目撃者によるいじめ防止支援に関する研究」についての研究協力に同意しましたが、この度、協力を中止することにしましたので、通知します。

本日までに得られたデータについては

- ☐ 研究に使用することを許可します。
- ☐ 研究に使用せず、破棄してください。

日付： 年 月 日

氏名（ご署名）： _____

同意撤回の意思を確認いたしました。

日付： 年 月 日

同意撤回確認者氏名（署名）： _____

付録：分析ワークシート

分析プロセスの中で、統合、廃止を行なった上、本研究結果で示した概念を下記に示す。
尚、分析の過程において統廃合された概念も存在し、理論的メモにおいて、過去の概念名で解釈を記述していることもある。

概念 1：直接的な目撃

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	直接的な目撃	
定義	いじめ関連事象を自分自身で目撃することで事態を把握すること	
具体例	A/P2;No18	本当に最終的にはわかりませんが、途中で、あんまりだなってなった時があって。私もその場にいた時があったんですよ。師長との面談の内容が、私がその日一緒の日だった時のことを今日話しますっていう時があったんですよ。その時に私、師長に言いに行ったんですよ。「私がみる真実はこうでした」って。っていうことを、部署の中で私しか言わなかったんですけど。
	A/P3;No22	雑っていうほど雑じゃなかったと思って。
	A/P3;No24	状況的に難しいじゃないですか。1人で全部配膳回って、1人で採血も全部しなくちゃいけなくて全員、で、尿破棄もまだ。もう全然何も回ってなくて。タイミングが悪かったからその2人（呼吸器の患者）の状態が悪くなったのが。だから、雑だったとしても仕方ない状況だったし、おじいちゃんもおじいちゃん、で、すぐカッとなって言っちゃうような人だし、で、そんな大きな事にすることじゃないんじゃないかな？って思ったから。あと、さすがに私がその場（イベント、面談）にいたからその時のことを言ったっていう感じですかね。
	C/P1;No18	新人の子たちは仕事ができない、わからないのが当たり前で、僕がみてる中では、彼女たちは彼女たちなりに頑張ってるのに、その頑張りを全て否定して「できない子」みたいな言い方をしたりとかしてることとか、あとは、やっぱり、常に睨む、怒るっていうスタンスだから新人の子はなおさら相談できない、声かけられない、声をかけないことに対しても怒り。常に怒って、泣いてっていうのを毎日そのやりとりを見てるので、とても教育ではないなっていう風に見ていて。あとは、できないとか使えないとか、そういう発言を本人の前でするとか。あ、あとは、本人は冗談で言ってるけど相手の容姿をバカにするとか、そういうのもあったと思いますね。
	C/P2;No16	I：いじめを見る前は加害者に対して、どういう風な印象だったんですか？

		C：まあ、好意的な関係ではないですね。いじめ現場を見るまでは、そういう気があるという噂は聞いてはいたけど、直接自分で目撃していなかったので、厳しいけど、まあ、仕事のできる人間なのかなって。どっちかというとなガティブよりの印象だったかもですけど、現状を見るほどではなかったです。
	C/P3;No34	あー、そうですね。最初はネガティブな印象をもちつつも、「まあ、すごい人なんだろうな、厳しいけど」という印象はありましたが。一緒に働いて、そういう現場を目撃して・・・うーん。仕事は、頭の回転は確かに早いし、アセスメントがすごいとかは確かにそのままだけど、管理職というか上にたつ人間としての素質の部分では未熟な人間だなっていう風には思いました。何かに秀でてるけど何かはめちゃくちゃに能力が低いというか、そこが、教育や組織に対する考え方は管理職としてはすごい未熟な人っていう印象です。あとは、ネガティブな印象が強くなって、この人普通に嫌いだなっていう印象は生まれましたね。
	C/P6;No6	確信ありましたね。そういうことする人間だっていうのを色んな話しを聞いたり、実際見ててそう思ったので、そこには何もできなかったですね。
	E/P1;No4	いじめっぽいことをしているのが私の部署の副師長さんになるんですけど、その人がナースステーションの円卓のところに座っていて、そのいじめられてる女の子をAさんとする、Aさんを横に座らせてる中で、で、具体的にどういう内容からそういう話になったかはわからないけど、その日の勤務の中で副師長さんが気になっている部分があって、それに対して、なんでそんなことをしたのかの話から、看護に関する知識の話にとんでいって、そこでの言い方が結構キツイ感じがあって。具体的には、「なんでそれがわからないの？」とか何を言っても「なんで？」っていう返しっていうか、その、Aさんも一生懸命に答えているけど、それに対して「なんで？なんで？」の繰り返しっていうのと、言い方が結構圧力が強いのと、声もまあまあ大きくって。それもナースステーションのみんなが見えるところでやっているっていうのもあって、周りもそれを目撃するし、で、なんだろう・・・その子自身も途中から泣いていて。その感じの雰囲気もあって、そこでする必要もあるのかな？って。まあ、やってることと言ってること自体は、看護師として、教育として根拠を聞くという意味であればそこまでおかしくないのかなって思うんですけど、なんか、その言い方だったり、場所だったりがどうかな？って思うのと
	F/P3;No20	見たこともあります。日勤中にそういう言動をしているBさんを見たこともあるし。異動してきた時にBさんから「今年の1年目はこんな感じで本当に使えないから」とか「行動が変だから何起こすかわからないから本当にダメなんだよね」とか「何言われても、全然

		頭良くないから、放っておいていいから」 くらいな感じで言われたことはあります。
	G/P3;No30	I：今回たまたま目撃したのは、ナースステーションでそういう風に怒ってたりしてるから、目についてっていう感じなんですかね。 G：そうですね。そのナースステーションで怒ったりすることがない限り、基本的に散っちゃってるので、気づかないとは思います。
	H/P4;No29	その子だけ、振り返りとかも現場で時間をとってやってるし、そこでも多分結構きついこと言われているんですよ。私 1 回副師長と面談した時に、横通った時に、結構きつい感じのことを。「目に余る」とか言われてて。
理論的 メモ	<p><u>A/P2;No18</u></p> <ul style="list-style-type: none">・この具体例では、「直接的ないじめ場面の目撃」だけではなく、師長と被害者が関わる場面にも直接遭遇している。いじめの事実を直接見ていることによって、事実を自信を持って関係者に伝えることで状況の収束を図っているのか？ <p>対極例としては「間接的ないじめの認識」がありそう。</p> <ul style="list-style-type: none">・「周囲の存在」などに関与せず、行動する原動力になっていることが、「部署の中で私しか言わなかったですけど」というところに含まれていそうか？？しかし、他のスタッフもおそらく他の場面では直接目撃しているにもかかわらず行動できていないことを考えると、A さんにとって、「直接の目撃」以外に「個人的な要因」として行動を起こすきっかけがあるのかもしれない。 <p><u>A/P3;No22</u></p> <ul style="list-style-type: none">・自分が直接見た内容と、被害者が受けている状況に乖離があると感じている。加害者から第三者に間違った内容を伝えられていることに違和感を感じている。 <p><u>A/P3;No24</u></p> <ul style="list-style-type: none">・状況的にミスが起きることはしょうがない内容であったこと、被害者に対する同情の気持ちか。それとも、自分でも同じようなことが起こると思っているのか。直接その場に居合わせた内容で、謝った解釈を第三者がしていると感じたから。 <p><u>C/P1;No18</u></p> <p>自分がその場面を目撃することで「いじめ」の可否を判断できるものとしている。その“確からしさ”を感じる因子として、いじめ事象の目撃の継続性も関連しているかもしれない？単発の事象においては、いじめと認識することはできないのだろうか？</p> <p>⇨概念「継続的な当事者との関係」との関連に着目していく。</p> <p><u>C/P2;No16</u> 、<u>C/P3;No34</u></p> <p>この例では、直接目撃する前までの印象を語っており、好意的ではないにしろ、「厳しいが仕事ができる人」と加害者を評価していたが、直接いじめ場面を見ることで、ネガティブな印象がより明確になったことを表している。</p> <p><u>C/P6;No6</u></p> <p>他者からの評価（概念「他者からの当事者評価」）に加えて、自分自身の目撃により、加害者像を明確にし、いじめ事象について評価している。</p> <p><u>E/P1;No4</u></p> <p>目撃者が直接場面を目撃して、違和感を感じている。「やり過ぎ」という感覚</p>	

	<p><u>F/P3;No20</u></p> <p>いじめ場面を目撃や、当事者から直接、いじめ（陰口）のような言動を聞いている。</p> <p><u>G/P3;No30</u></p> <p>シフト制や看護方式により、直接的な目撃ができることが少ない可能性を示唆。しかし、今回の事例では、直接的な目撃からいじめ事象を認識していることから、この概念を理論の起点とはなりうる。同時に、同期伝えに聞くことから気づくことがあるので「間接的な気づき」も合わせて起点となりうる。</p> <p><u>H/P4;No29</u></p> <p>ノートの存在や、直接的な目撃から認識している。</p> <p>・「自信」という着眼点から考えた時に、「直接的な目撃」と「間接的な気づき」は別カテゴリーにも収まるか？行動について、積極的に働きかける要素か否かの意味解釈でカテゴリー分けがされたとしたら、別カテゴリーに分類した方が現実味はある。</p> <p>もしくは、その場に居合わせたかどうかで、いじめ事象に対して、「当事者化」や「入り込み」の度合いが変わってくるのではないか。</p> <p>「直接的な目撃」⇨いじめ事象や、被害状況、加害状況に対する確信</p> <p>「間接的な気づき」⇨いじめを認識するものの、ある程度の憶測を含むため、自信をもって行動するに至りづらい。また、自身の先入観や仮定など、一部事実とは異なる部分も混在しかねない。</p>
--	--

概念 2：間接的な気づき

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	間接的な気づき	
定義	いじめ事象の場面を自分が直接目撃していないが、何らかの手段で認識すること	
具体例	A/P6;No14	なんか、話しのところで、自分が見てない、状況の知らないことって自分の主観になっちゃうじゃないですか。だから、そこは言わない方がいいかなって思っ って言わなかったです。
	A/P7;No23	あとは自分が見てないようなことも全てあった上で、その子に目をつけてでき ないところを言っちゃうってなると、見てなかったことに対しても「この子は ここができない」って先入観からその子を見ていくじゃないですか。で、違う 子ができてなくても、同じできてない状況でも、こっち（先入観のある方）の 方ばかり言ったりしますよね。それって、上の人が考えなきゃいけないこと で、いじめになると思います。
	C/P5;No21	本人たちから聞いた内容もそうですが、他スタッフからもうこういうのがあっ たというのを聞いてですね。
	D/P1;No18	夜勤とか、日勤でもインチャージ（リーダー）クラスの人ばらけますのでそ ういったところで、今の私の職場は若手が多いので、彼女だけが1人ベテラン でっていう状況が容易に生み出されるような感じですね。
	D/P2;No31	人から、若手同士がこう。張本人から言われたとかよりも、伝え聞きでそうい うのがあったんだっていうのを聞いてそれで本人に聞いたところ、なんか結構 ひどいことを言われたということが多いです。
	D/P3;No10	それまではすごく仲良かったのにそういうことを1つ指摘しただけでもう関係 性が破綻したっていうのを聞いたので、安易に彼女には指摘しちゃいけないん だなって。その場でフランクに「今のは言い過ぎじゃない」って言えればいい んですけど、まあ、そうじゃなくって、伝え聞いてっていうところだと、やっ ぱり直接・・・私の防衛でもありますけど・・・言わないようにしてます。
	D/P5;No10	結局、私は現場を見てないことが多いので、誰々さんが彼女に結構言われて、 結構な言われ方をして泣いてますって感じで。そういう時って「状況がどうだ ったのかな」ってよく言われるんですけど、まあ、人からの話しで、まあ本人 からも話は聞きますけど、はっきりした状況は私はちゃんと確認できないん で、まあ、こんな感じだったと思いますけどっていう感じで報告して、あとは 管理者が詳細な状況の情報収集をしてほしいなって思って話を投げてます。
	F/P3;No28	I：周りの同期とか同僚からも、BさんがAさんをいじめてるっていうのを聞 くんですか？ F：言っていました。「本当にあんなに言わなくても、頑張ってるのにね」って いってる先輩もいました。
	G/P4;No2	他の同期も同じような経験があったっていう話を同期で集まった時とかにして て、その時に「この前すごい怒られてたよね」とかっていう話はしますね。
理論的 メモ	<u>A/P6;No14</u>	

・自分が直接確認してないことについては、予測の域になってしまうので、直接的行動には結びつきづらい。

A/P7;No23

・間接的な気づきには、時に先入観のように事実とは異なる部分や想像・仮定も混在しかねない

C/P5;No21

・自分の目撃していないところからも同僚を通じていじめ事象を認知する。今回の事例の場合は、自分の見ているところ以外でもいじめ事象があることを確認しているため、いじめについての確かな確証を得る材料になっている。

D/P1;No18 D/P2;No31

交代制勤務勤務のため、必ずしも加害者や被害者と同じシフトにならないことが多い。

D/P3;No10

現時点では、目撃者と加害者は仕事上の関係として関係は悪くない。そのため、共に仕事をするができるが、過去の事例から概念「人間関係崩壊の恐れ」を感じ、概念「不利益考慮」した結果、自分を守りたいと感じている様子。また、概念「間接的な気づき」にていじめ事象を認識した場合は特に、加害者に直接行動できない。⇨自信や“確からしさ”が「直接的な目撃」よりも少ない。

D/P5;No10

直接目撃していないため、強く関係者に言えないのかもしれない。この概念「部署関係者の活用」に関しては、自分自身が手を汚さないための活用だけでなく、問題解決に向けて、周囲の人を巻き込む行為なのかもしれない。そこから、概念「後ろ盾の確認」を得られれば、自らが行動できることにつながる可能性はあるか。

しかし、結局は、加害者との概念「人間関係崩壊の恐れ」を考えると行動できない可能性もあるため、積極的行動に至るかどうかの影響度合いについてはカテゴリー「自分を守る」は大きい比重を占めている可能性がある。

F/P3;No28

直積的な目撃だけではなく、周囲からの伝聞で同じ体験をしていることを実感できる。

G/P4;No2

交代制勤務制や看護方式により、直接的な目撃ができることが少ない可能性を示唆。しかし、今回の事例では、直接的な目撃からいじめ事象を認識していることから、この概念を理論の起点とはなりうる。同時に、同期から伝えに聞くことから気づくことがあるので「間接的な気づき」も合わせて起点となりうる。

「直接的の目撃」であっても、「間接的な気づき」であっても状況の把握については完璧に状況を把握している人はほとんどいない。この状況の把握がされていることで、目撃者が行動をとる上で「自信」を持って行動することができる。そのため、「間接的な気づき」の場合は「直接的な目撃」の時に比べると行動への自信が少なくなる。

憶測でいじめのようなセンシティブな内容に介入することは、目撃者にとっては慎重な判断が強いられる。

概念 3：継続的関わりによる印象

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	継続的関わりによる印象（概念「被害者理解」を統合）	
定義	いじめの加害者や被害者と継続的に関わる中で、ある程度の当事者特性を把握していること	
具体例	A/P10;No10	いや、ちょっと言えないですね。言えないというか、言える立場ではない気がしません？何も知らないのに、状況がわからないのにその人が悪いとか言えないし。その場だけ見たらいじめられているように見えてもそれまでのバックボーンがあってこうなってますっていうのがわからなかったら、やっぱり行動できないですよ。
	A/P9;No21	プリだったらもっと動いたでしょうね。わたし夜専だったから日勤の状況とかは知らないし、夜勤で3人しかいないからそんなにしょっちゅう一緒になることは少なくて。なんか、あの、そんな普段からそこまでの関わりがあったわけではないから。
	C/P1;No18	新人の子たちは仕事ができない、わからないのが当たり前で、僕がみてる中では、彼女たちは彼女たちなりに頑張ってるのに、その頑張りを全て否定して「できない子」みたいな言い方をしたりとかしてることとか、あとは、やっぱり、常に睨む、怒るっていうスタンスだから新人の子はなおさら相談できない、声かけられない、声をかけないことに対しまして怒り。常に怒って、泣いてっていうのを毎日そのやりとりを見てるので、とても教育ではないなっていう風に見えて。あとは、できないとか使えないとか、そういう発言を本人の前でするとか。あ、あとは、本人は冗談で言ってるけど相手の容姿をバカにするとか、そういうのもあったと思います。
	D/P6;No25	I：それが、関わるように踏み込めたのはやっぱり立場が違うから？ D：あとは、多分彼女にとって私と結構いろいろ（仕事を）やることであって、私のことを少し認めてくれているっていうか、なんかそういうところもあるのかなって。
	A/P4;No29	大人だったし、当時で30何歳だろ、今の私くらいかな。だからある程度大人じゃないですか。しかも男性で。誰に弱音吐くような感じでもないというか、弱音を吐けるような人が多分誰もいない。しかも男性だし。女性ばっかでやっぱ多かったから。そんな弱音を吐くようなタイプではなかったかな。で、なんか、見た目、パーソナリティ的には、筋トレとかしてがっちりしたような結構ストイックな男性っていうようなパーソナリティっていう感じだったんですよ。だから、みんなに愚痴だったり弱音を吐いたりっていうよりかは淡々と仕事をするような人っていうような感じでした。で、私は、夜専をやったことがあったので、夜勤でしょっちゅう一緒になってたし、私が夜専だったから夜勤の動き方をシャドウイングする時は私にずっとついてたんですよ。だから、ちょこちょこしゃべるような関係性ではあった。

A/P1;No19	8年目で、しかもその方 ICU 出身で、全然、知識をしっかり持っていて、ちゃんと知識の上で動けるような方だったんですけど、病院が変わると、そもそも病院だけじゃなくて病棟が変わるだけでも、そもそも物品の配置から何から全部違うから、動きはそりゃ多少は悪くなるじゃないですか。
E/P7;No1	今そこじゃないでしょ？っていうので先輩もブチギレてて。だから、なんていうか、社会人としてそれあたり前じゃないの？・・・私の病棟は点滴している患者はシャワーカバーみたいなものつけてシャワーに入ってもらんですけど、なんか点滴繋ぎっぱなしでシャワー入らせたりとか。まあ、1年目だったらまあ、わからなくもないですけど、2年目でやる？とかっていうのはなんかあったりとかして、多分そういうのがみんな積み重なっていて、正直できない子ってみたいな感じにはなってます。
E/P7;No7	I：みんながいう病棟向いてないねっていう意見に関しては、Eさん自身はどう思うんですか？ E：そうですね・・・。正直、私もあまり病棟には向いてないかなって思ってた。まあ、一番は患者のためですけど、彼女のためにも、なんだろ・・・看護の道って色んな道があるから・・・いつかは正直事故を起こすかもっていうのもあって。まあ、患者の安全を守るためにっていうのと、まあ、正直彼女が病棟に向いてないっていう風になって、副師長だけではなくって、結構言い方がキツくなる先輩もいて。その状況を見たりとかすると、正直見てられないから、別の部署に行くとか、別のところにいった方がいいのかなって思います。ただ、LINEを送った時にその子が「もうちょっと頑張ってみます」みたいな感じで、勉強の資料で、「このことについて勉強したいんですけど、おすすめの資料ないですか？」みたいな形でその時に聞かれて。で、その子もこの病棟で頑張ろうっていう意思があるんだなっていうのをその時に知って。向いてないかな？って思いつつ、なんか応援したいなっていう気持ちもあるっていう感じです。
F/P3;No12	まあ、1年生の行動としては、できないこともあるけど、それなりには淡々と。1人で回れないとか業務が終わらないとかっていう訳ではなく、頑張っていたような気はするんですけど。ただやっぱり自立が遅かったりとか、色々技術とか必要なことの自立とか、抜けがあったりとかっていうのはそれ相応にあったので、うーん、もうちょっと頑張れたら1年生のうちによかったのかなとは思いますが。
H/P8;No2	Bさんも100%悪くないかって言われたら・・・Bさんも問題もあるからこうなっているとは思いますが、でも、やり方がいけないかなって思いますね。まあ、これは指導を超えたいじめになっちゃうかなって思いますね。
H/P12;No17	私は後輩だし、同じチームとかだったら、うわ、やだなー、気を使うなーって思いますが、みんながそう思っているのかどうかは話さな

		<p>いからわからないですね。でも、1年目の子はその人がフォローだと身構えるとか萎縮するって言ってました。</p> <p>I：Hさん自身は、その人がいると仕事する上で行動が変わってくるんですか？</p> <p>H：ただただ、ビクビクするだけです。なんか言われたら嫌だなあみたいなの。</p>
理論的メモ	<p><u>A/P10;No10</u></p> <p>・単発の状況や当事者との関わりが少ないと状況理解がうまくできず、積極的な行動に移せないようなことがある。どれだけの時間と濃さで関係者と関わったか というのはおそらく上位のカテゴリーになるであろう「いじめ状況の理解（認識）」の要素の1つになっていそう。</p> <p><u>A/P9;No21</u></p> <p>・プリセプターなどの役割があると、シフト的に新人などの若者と同じシフトになることがあり、そのことが被害者との関係性を構築しそう。</p> <p><u>C/P1;No18</u></p> <p>自分がその場面を目撃することで「いじめ」の可否を判断できるものとしている。その“確からしさ”を感じる因子として、いじめ事象の目撃の継続性も関連しているかもしれない？</p> <p>対極例として、単発の事象においては、いじめと認識することはできないのだろうか？</p> <p><u>D/P6;No25</u></p> <p>概念「継続的な当事者との関わり」を通して、「加害者との人間関係」が構築されているからこそ「関係崩壊の恐れ」もあるが、加害者自身に「こうなってほしい」という想いがあったりしたことが、何かしらの行動につなげたのかもしれない。</p> <p>・何のために継続的にかかわるのか？継続的に関わるのが何につながっているのか？</p> <p>⇨継続的関わることで、当事者たちの印象を獲得し、それに基づいて物事を判断している。</p> <p>⇨<u>当事者理解（被害者理解）との統合</u>を行い、定義と概念名を変更する。</p> <p>旧：「継続的な当事者との関わり」「いじめの加害者や被害者と継続的に関わっていること」</p> <p>新：「継続的関わりによる印象」「いじめの加害者や被害者と継続的に関わり、ある程度の当事者特性を把握すること」</p> <p><u>A/P4;No29（被害者理解から統合）</u></p> <p>・被害者を理解しようとする視点として、年齢、性別などの基本的な属性や、性格から判断している。また、日頃の働きぶりからも被害者の人としての理解をしている。</p> <p>また、シフト勤務の影響でよく勤務が被るかどうか。</p> <p><u>A/P1;No19（被害者理解から統合）</u></p> <p>・看護師経験年数、所属部署の性質から知識の有無を測っている？「知識の上で動ける」という状況は、実際に働いている様子を見ないとわからないと思うので、や</p>	

	<p>はり実際にその現場をみている（「直接的な気づき」）かどうかも合わせて被害者理解には必要な要素になりそう。</p> <p><u>E/P7;No1 E/P7;No7（被害者理解からの統合）</u></p> <p>被害者の力量や性格からして、多少、責められるような要素があると感じており、部署全体としてすでにそのような認識があるよう。</p> <p>Eさん自身も感じているところはある。それでも、本人の意思を尊重して応援したいという感情もある。これは「継続的な関わり」からの被害者の理解である。</p> <p><u>F/P3;No12</u></p> <p>日々の関わりの中から、被害者の特性を判断している。周囲や加害者が言うほどではないとは感じているが、被害者側の成長の遅さも自覚はしている様子</p> <p><u>H/P8;No2</u></p> <p>日々の関わりの中で被害者にも多少の落ち度があることは認めていながらも許容ができないと判断している。</p> <p><u>H/P12;No17</u></p> <p>継続的な関わりの中で、被害者となる人の性格を感じ取り、自分自身の働きづらさも感じることもある。</p> <p>「直接の目撃」や「間接的な気づき」の不安定な状況把握に対して、他者の意見で情報や自身の印象で肉付けを行い整合性を確認している。</p> <p>3 カテゴリー（深刻度の評価、看護師であること、経験に基づく正義）に対して、影響関係にある。</p>
--	--

概念：仲間意識⇨継続的関わりによる印象 と統合

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	仲間意識	
定義	いじめ関係者に対し、仲間意識をもつこと。	
具体例	C/P2;No22	それは、わりと、新人達にはやめてもらいたくないし、楽しく仕事してもらいたいと思ってたし、僕も新しく ICU に入った、新 ICU のメンバーの一員だったりしたので、一緒に頑張りたいなって思ったので、色んな話はプライベートでも聞いてたって感じですね。

	C/P2;No31	大前提として（加害者）は、もともと ICU にいたメンバーとか、上の方のスタッフに対してはすごくいい顔をして、仲良く楽しく仕事をするようなスタンスをとっているような方だったので、多分、周りの ICU にもともといたようなスタッフは、若い子には厳しく言うけど、自分たちには文句を言わないから、自分たちは怒られない、守られてる感というかそういうのはありましたね。
	C/P3;No2	I：加害者と、もともとの ICU スタッフは仲良かったんですね。 C：そうですね。だから、そこをいじめとして見てなかった印象、可能性はありますね。直接聞いてないからなんとも言えないけど、厳しい教育というようなスタンスで見てたんじゃないかっていう個人的な思いです。
理論的 メモ	<u>C/P2;No14</u> この事例は対極例として、加害者と、友達感覚にはならず仕事上の関係という線引きをして関わっていることを示している。 <u>C/P2;No22</u> この仲良くしたいという感情は、友達とは違うのかもしれない。しかし、このように、新人看護師を仲間と思う意識はいじめに関連する行動プロセスには関わりはありそう。 「被害者への同情」とも同じようにも見えるか。 「同僚友人化」⇨「仲間を意識する」に変更 <u>C/P2;No31</u> 、 <u>C/P3;No2</u> この事例は、目撃者が他の周囲の目撃者の行動を解釈した内容であるが・・・ 加害者との目撃者に仲間意識がある時は、概念「加害行動への納得感」を感じ、被害者と目撃者の間に仲間意識がある時は概念「被害者は悪くない」概念「被害者への同情」などの被害者擁護行動の意欲が湧くのではないか？ だとしたら、目撃者と他周囲のスタッフとの仲間意識がある時はどのような意識が働くのだろうか？ 仲間意識により同調するように働くのだろうか？ いずれにしても、「継続的な関わりによる印象」として仲間意識はまとめられるか。	

概念 4：加害行動に対する納得感

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	加害行動に対する納得感	
定義	加害者の行動を必ずしも悪いとは思わず、むしろ、ある程度は仕方のないことと考えること	
具体例	B/P1;L11	部署の中でも上の方で、主任の下の下くらい。結構、部署内での力と、看護能力が高い人。私も怒られてた。3年目になってからも怒られてた。でも、その先輩とは仲よくて、私のことを思って言ってくれてるんだなって思うんだけど、それは自分ではその時には認識してたんだけど、でも、1年目って言われる時の威圧感って、怖い怖いって萎縮してしまうので、でも先輩はこういう気持ちでいったんだよってというような感じで、折れないように声をかけて。
	B/P2;L5	でもまあ、多分新人のことを思って「どうしてこうなの？」っていう風に言ってくれてるんだと思うんだけど、でもなんか、あまりにも強く言いすぎると萎縮もするし、マイナスにしかないからって思いますけどね。
	B/P2;L33	うーん。それ難しいですよ。ただ、優しく言うだけで、その重要性が伝わらなければ強く言う必要があるかな。こうだよね！って。うん。
	B/P4;L19	主任、師長は多分ね、その指導をいじめとは捉えてないんですよ。やっぱそれだけの経験があって、指導しようと思ってただ口調が強くなってるだけで。だからね、師長に言われたことあるのかなー・・・。
	B/P4;L26	うん、優しいだけではやっぱりみんなほら、ピリってしないっていうのもあるし、なあなあになくなっていくから、そこを締めるためにはこういう人も必要なんじゃないかって思ってたんじゃないかな。
	B/P4;L28	嫌な役をもしかしたら買ってくれてたのかもしれない。だってよくよく、一緒に遊びにいったりするとすごくいい人なんだよね。でもやっぱり言わなきゃいけないことは言わなきゃいけないって厳しい人だから、今思えば嫌な役を買ってくれてたんだろうな。
	B/P5;L14	いじめってなかなか難しいなって。その人の成長を思って、強い口調で言うのはいじめではないって自分で思ってて。愛があるかないか。って思うんですよ
	B/P6;L28	その子はその子なりに後輩のことを思って言ってるから、指導する先輩にはやっぱり何も言えないかな。
	B/P8;L22	そのほら、一生懸命にやってるのにつてふてくされちゃってるから、それをわかってるよって認めてあげないと。だから、片っぱだけを救うのは違うかなって。その子（プリ）はその子なりに自分のキャパシティで指導を一生懸命にやってるから、その子も認めてあげないとなってる。

	B/P9;No18	ここ（後者）でなんと言えないかっていうと、プリセプターを自分が経験してるから言えない。自分がね。だからプリセプター、プリセプティの気持ちがわかるから、ちょっときつめの言い方になる気持ちがわかるし、ちょっといじめっぽくなるっていう気持ちもわかる。かといって、そこを止めるのではなく、被害者側をフォローするって感じ。パターンが何個かあると思うんですよ。直接言える人とか。私は下から持ち上げる人っていう感じで、役割が違うのかなって思いながらね。
	D/P4;No15	現場となると患者がいて、やっぱりちょっと、生死を扱う緊急場面が多いので、彼女としては限界がきてしまうのかなって思います。
	D/P5;No25	別にそう言われちゃう方もある意味、理由があるところもあると思うのでどういう風にするかは管理者にお任せして、私よりもやっぱり公平な目で見れると思うので。やっぱり、私はどちらかというと若い子からの意見を聞いてそれを伝える役割かなって思うのでそっち側の立場で聞いて、まあ、管理者としての立場で注意して貰えばいいかなって思ってます。
	E/P1;No4	いじめっぽいことをしているのが私の部署の副師長さんになるんですけど、その人がナースステーションの円卓のところに座っていて、そのいじめられてる女の子をAさんとする、Aさんを横に座らせてる中で、で、具体的にどういう内容からそういう話になったかはわからないけど、その日の勤務の中で副師長さんが気になっている部分があって、それに対して、なんでそんなことをしたのかの話から、看護に関する知識の話にとんでいって、そこでの言い方が結構キツイ感じがあって。具体的には、「なんでそれがわからないの？」とか何を言っても「なんで？」っていう返しっていうか、その、Aさんも一生懸命に答えているけど、それに対して「なんで？なんで？」の繰り返しっていうのと、言い方が結構圧力が強いのと、声もまあまあ大きくって。それもナースステーションのみんなが見えるところでやっているっていうのもあって、周りもそれを目撃するし、で、なんだろう・・・その子自身も途中から泣いていて。その感じの雰囲気もあって、そこでする必要もあるのかな？って。まあ、やってることと言ってること自体は、看護師として、教育として根拠を聞くと言う意味であればそこまでおかしくないのかなって思うんですけど、なんか、その言い方だったり、場所だったりはどうかな？って思うのと
	H/P9;No7	その3年目とかの人たちも、先輩たちから、まあ、私がない時とかに、「これっておかしいですよね？」っていうことをされているんですよ。まあ、それがいじめとまではいかなくとも。多分。だから、多分、自分もされているし、そういう感じの病棟だから仕方ないっておもっているところがあるかもしれないし。
理論的メモ	<u>B/P1;L11</u>	

	<p>・新人看護師の気持ちも汲み取りつつ、しかし、先輩看護師が悪意があって行なっている行為ではないことを説明しているため、ある種の加害者擁護。加害者の強い口調という部分には抵抗はありつつも内容には理解をしている。</p> <p><u>B/P2;L5</u></p> <p>加害者の行なっていることが必ずしも新人に対して悪意があるものではないことは感じている。しかし、その表現が不適切であるように思っている。</p> <p><u>B/P2;L33 、 B/P4;L19、 B/P4;L26</u></p> <p>概念「患者の命に関わる」（患者優先思考）ということを考えると、多少は仕方のないことと思ってしまう。この患者の命に関わるを考える要素の中には、経験年数などもあるかもしれない。（「看護師としての経験」との関連）</p> <p><u>B/P4;L28</u></p> <p>このように「患者の命にかかわること」や、指導のあり方、役割について理解するのには自分自身の経験年数が影響しそう。</p> <p><u>B/P5;L14、 B/P6;L28</u></p> <p>Bさんは、加害者の被害者に対する言動については、少なくとも「愛」のあるものと感じている。（「愛情評価」の結果が影響する可能性）</p> <p><u>B/P8;L22</u></p> <p>この例では、行動自体は許容できないと感じているが、そのようになってしまうのも仕方ないこと、一生懸命仕事をしている加害者を理解している様子。</p> <p><u>B/P9;No18</u></p> <p>過去の経験から加害者側の気持ちを汲み取ることができる。一生懸命になっていることは理解しているが、行動が間違っていることにも気付いている。</p> <p><u>D/P4;No15、 D/P5;No25</u></p> <p>加害者の心に余裕がなくなってしまう、感情的な行動をしてしまうことの背景に、医療現場での緊張感が関わっていることは一定の理解がある（「多忙感」との関連の示唆）。しかし、理解はありつつも超えてはいけない線引きを持っているように思う。</p> <p><u>E/P1;No4</u></p> <p>教育として内容は大きくは間違っていないことは理解しながらも、内容というより、態度や場面が適切ではないという思いがある。</p> <p><u>H/P9;No7</u></p> <p>ここでいう納得感とは、加害行動自身を正当化しているというよりは、自分もされてきたことだからしょうがない。そういうものだ。という組織の風土によるものな気がする。半ば諦めでもあるようにおもう。看護師として、部署での経験がいじめに感ずる感受性を下げているのかもしれない（「看護師としての経験」の影響）</p> <p>加害行動自体の結果としての被害者の傷（トラウマ評価）に関しては、納得感はないが、「看護師としての経験値」や、「多忙感」、「命を扱う職業（患者優先思考）」という観点から、加害者が必死になって、つい感情的になってしまうことに対してある一定程度の理解はできる。そのため、この概念については、3つの概念から影響の矢印を受けるという構図になりそう。</p>
--	---

	<p><u>もしくは、これ自体が、サブカテゴリーとして統合できるのだろうか??</u></p> <p>しかし、現在立てているサブカテゴリー『看護師であること』としているのは、必ずしも看護師として成熟することで加害行動に対する納得感しかないわけではない。</p> <p>「加害行動に対する納得感」は他 3 つのカテゴリー（「看護師であること」「深刻度の考慮」「経験に基づく正義」）の影響を受けるが、これらの解釈の意味を抽象化したものではない。</p> <p>この「加害行動に対する納得感」はある種、自分も自然と加害者に成り得るの危うさのようなものを感じる。また、部署や看護師としての文化の中でいじめを容認する文化を形成する一面もあるのかもしれない。「それが、看護師としての仕事、役割だからしょうがない。」</p> <p>こう思う人もいれば、思わない人もいるため、周囲の環境や、経験や状況などにより、この解釈も動きがある。</p>
--	---

概念 5：患者優先思考

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	患者優先思考	
定義	患者にとっての利益、不利益を考えること	
具体例	B/P2;L20	うーん。わからない。でも、やっぱり、行きたくないって思っても、「なんで言ってくれるんだろ」ってずっと考えてて、でもやっぱり、患者の命と直結するから厳しいんだって言うのを、悟ったというか。もともとわかってたのかな？わからないけど。今思えばそうやって解釈してたのかなって。
	B/P3;L3	いや、このときは伝わっていないような感じではなくて、重大なミスをおこしそうになったから言われてる感じ。やっぱりさ、どうでもいいようなことちょっと、そういうことって、軽く言ってくれる先輩だったんだけど、やっぱここは締めておかなければならないっていうところはすごく強く言う先輩だったんで。「これ忘れてるよ。」とか言うような感じではなく「どうしてこんなことしたの？」みたいな感じになっちゃうから。やっぱそういう風に言ってくれることって、患者さんの命、患者さんに対する影響があることだから、そういうことなんで、強く言ってくれてるのかなって。
	B/P7;L21	だって、陰悪だと、患者に影響があるから。一緒についていって、患者の目の前で、「違う」とかイライラされると困るなって。患者も嫌な雰囲気になっちゃうし。じゃあ、私が見守ってあげるっていって、あの点滴交換とかそういうところの確認を代わってあげたりする。
	B/P8;L1	ただそれを放っておくと新人が何も聞けなくなってプリセプターにね。トラブル、インシデントが起きそうな気がするから、聞ける環境を作ってあげる。だから、私がその立場になって、聞きやすい人っていうような感じに。
	B/P9;L1	I：では、わりと行動を決めてる要素のなかには、患者の命に関わるかどうかもありそう？ B：そうそう。それが一番ですよ。で、患者さんにストレスをあたえないっていうか。見苦しいじゃないですか人間関係が悪い看護師同士が患者の目の前で「え！違う！」とかそういうふうにやられるのが。
	B/P11;No10	強くいうっていうのは、命と直結してるから強く言わざるを得ないのかなって思うかなって。それをどう受け止めるかっていうのが1番のあれなのかなーって。だからそれを受け止めるために、パワハラって思わないように、新人や周りの人をフォローしていくとか、やられた人の補助が必要かなって思った。
	C/P4;No23	患者への直接的な影響はなかなか推測でしかないし、なんとも言えないところはあるんですけど。でも、結局コミュニケーションがとれないから、報告すべき情報が、速やかに伝わらなくてっていうところで、多少なり患者に影響を与えた可能性もあるかな。

	D/P3;No31	<p>I：そこまで、患者にとっては深刻ではないだろうということで、今は行動しないでいいかなと思うのですかね。</p> <p>D：うんうん。でも、それが積み重なると患者にとって悪影響なことが起こって、かつ、急変場面だとより興奮してしまうので、で、余計関係性が悪くなるような矢印はあるなっているのは話してて思いました。</p>
	E/P3;No29	<p>最近の出来事としては、その副師長がAさんに質問攻めになっているのが30分以上ずとやっているので正直、「見てられない」って思ったのと、あとは、結構その時にナースコールもなっていて。休日でスタッフが少ないっていうのもあって、やっぱり教育としては大事かもだけど、やっぱり患者が優先だし。って思って、ちょうどその時にナースコールがなったのが、Aさんの受け持ち患者だったので、まあ、2人の間に入って、「〇〇さんがナースコールなってて、こう言ってるんだけどわかる？」っていう感じで質問攻めになっているのを一旦中断させてっていうのはその時にしたっていうのと、だから、「見てられない」「かわいそうだな」っていうのがその時思ったことで。</p>
	E/P5;No2	<p>もともとの一番の思は、その子がかわいそうだからって言うのと、休日で人手が少なかったっていうのもあるので、で、ナースコールもひっきりなしになっているし、これだと患者さんが、結局ナースコールを取るまで患者を待たせてしまうので。そこで、まあ患者への対応が遅れてしまうっていう思いもありました。</p>
	G/P8;No22	<p>I：なるほど。Gさんが行動する上で、患者に影響があるから行動するとかっていることはありますか？</p> <p>G：あー。確かにそうですね。それも若干絡んでくるというか。まあ、誰でもやっぱり動揺する出来事があつたら普段しないようなミスをするとか、心中穏やかではないので、仕事が遅れたりとかもあると思うので、それも含めて、割とすぐ声をかけようかなっているのはありますかね。</p>
理論的 メモ	<p><u>B/P2;L20</u></p> <p>概念「加害行動に対する納得感」にいたるまでに、看護師の仕事の特性上、命に関わることから半端な教育ではいけないと思っているところが潜在的にあるのだと感じる。このような経験が概念「自分なりの正義」に結びつき、いじめ事象に関する出来事の善悪評価を行うのではないか</p> <p><u>B/P3;L3</u></p> <p>加害者側の行動の理解の中には、看護師として患者の命に関わる職業であることの認識（自分なりの正義？）があり、その場面においての行動の正当性を見出している。</p> <p><u>B/P7;L21</u></p> <p>患者への「命」に限定しなくとも、患者への悪影響を考えての行動でもある。概念や定義に「命」と限定するのではなく、「患者に対する悪影響を考えること」のようなニュアンスの定義に変更してもよいかもしれない。</p> <p>概念「患者の命に関わること」から「患者優先思考」へ名称を変更</p> <p><u>B/P8;L1</u></p>	

何もしないと患者への害になる可能性があると感じたため、被害者に対して関わっている。概念「被害者への共感的態度」をすることによって、間接的に患者への安全を守っている。

B/P9;L1

患者への影響を考えるこの思考は、何よりも優先順位が高いものかもしれない。

C/P4;No23

実際の患者に与える影響は図れないが間接的に影響があった可能性を感じている。ここまでの語りだとこの思いが行動に結びついているかは定かではない。

D/P3;No31

患者にとっての不利益になりうる可能性は考えているが、それが直接行動に結びつくわけでもなさそう。あくまでも、加害者の行動が現時点で許容してもよいのかを判断している材料のようにも思う。

E/P3;No29

ある程度の教育に対する「加害行動に対する納得感」は感じながらも、「患者優先思考」

や、「被害者への同情」などを鑑み、加害者の行動の「やり過ぎ感」を感じており、何かしらの形で介入した方がよいと感じて、「当事者間の距離確保」を行っている。

E/P5;No2

「当事者間の距離確保」行為の理由として、「被害者への同情」や「患者優先思考」もあるが、仕事が回らないという自分にとっての「不利益考慮」があったようにも見える。

G/P8;No22

いじめ事象での被害者の行動が萎縮することによって、患者への影響の可能性を感じている

看護師である上で、職場の同僚上の関係の悪化により患者への悪影響を及ぼしてはいけないと考えている。「加害行動に対する納得感」への影響の矢印はありそう。「自分なりの正義」との異なる点は、「専門職」や「労働者」としての社会的責務の点。看護師以外の専門職やその集団のプロフェッショナリズムに関わる職業倫理的な部分のため、故に、この概念部分は（サブカテゴリー部分）は、他職種への応用可能性を秘めている。

患者の「命」だけに着目しているのではなく、看護師として患者に向き合うこと。資格を有する、さらに、対人、医療などの特殊状況である看護師としての色が出る部分でもある。他職種への応用を考えた時に、看護界ほどの相互作用があるかはわからない。むしろ、少ないかもしれない。故に、医療、福祉領域においていじめの相談件数が多いかもしれない。（文化として強く、「しょうがない」「こういうものだ」が浸透してしまっているのかも？）

概念 6：多忙感

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	多忙感	
定義	看護師の仕事が忙しいと感じていること	
具体例	A/P10;No24	目撃者もそうじゃないですか？自分が忙しくて人に構ってられなかったりとか、もう疲れ果ててたりしたら人に優しくできないから、助けてあげようとは思わずらいというか。
	A/P10;No17	私、派遣をやってて思うのが、忙しい現場っていうのはみんながピリついててやっぱりピリピリしてるのかなあっていうのが1つ思いますね。やっぱり、ちょっと楽というか、ゆるいようなところとかだと、派遣で最初Aの現場で知り合った時はこういう印象だったのに、Bの現場だと違う印象になることはありません？現場によって、同じ人間でも変わってくることを派遣やってて感じていて。だから、忙しすぎるっていうのもその人の気持ちを掻き乱しちゃってっていうところがあるんだと思います。
	A/P10;No27	うん、ちょっと体がきついみたいなところと心ってリンクしてるじゃないですか。そんなことより早く帰りたいみたいな。人に構ってられないというか。
	A/P3;No3	その日のことをあげると。夜勤を3人でやって、私、被害者、加害者の日だったんですよ。で、朝、私と加害者が2人ともちょっと、呼吸器の患者がそれぞれに状態が悪くって、それぞれが仕事がちょっと・・・本当は3人でやるような仕事が回らなかったんですね。心臓外科なので朝の尿破棄だとか、ご飯の配膳だとかというタイミングで（状態悪化に）なっちゃったんで、1人で回ってもらってたんですよ。
理論的 メモ	<u>A/P10;No24</u> ・いじめ状況理解や認識をそもそもしづらくなるのか？ ・いじめを認識していても、他人事に干渉するほどの余力がない状態なのか。 <u>A/P10;No17、 A/P10;No27</u> ・いじめに関する認識にはその人自身の性格や考え方もあるかもしれないが、看護師の忙しさという部分も行動には影響していそう。（行動をしようと思う以前のところか。） <u>A/P3;No3</u> ・いじめ事象の具体例の語りの最初に「仕事が忙しい」という内容を述べている。そこから、被害者の行動について、責められることではない（「被害者は悪くない」）と判断（「被害者理解」）している語りにつながっている。 忙しくて加害者が感情的になるのも納得できるという文脈なら「加害行動への納得感」 忙しくて、いじめに気づいていても助けたいとは思わない、余裕がないだとしたら『自己防衛性』のなかの「かかわりたくない」という要素の1つか。 統廃合できる可能性はある。	

概念 7：看護師としての経験値

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	看護師としての経験値	
定義	看護師経験を積むことで看護師としての気づきがあること。	
具体例	A/P1;No19	8年目で、しかもその方 ICU 出身で、全然、知識をしっかり持っていて、ちゃんと知識の上で動けるような方だったんですけど、病院がかわると、そもそも病院だけじゃなくて病棟が変わるだけでも、そもそも物品の配置から何から全部違うから、動きはそりゃ多少は悪くなるじゃないですか。
	A/P4;No29	大人だったし、当時で 30 何歳だろ、今の私くらいかな。だからある程度大人じゃないですか。
	B/P5;No18 (経験を積む)	うーん。でもそう思ってるのは上の立場だからか。だから、年々変わってきてちゃうけど。私は愛があって、この人を成長させたいから言っているんだっていうのを、後半はね、9 年目くらいの時はそう思っていましたね。ただ、それが伝わるか伝わらないかはわからないけど。だから、その時にはこの人（口調の強い先輩）の気持ちがわかる。
	B/P6;No3 (経験を積む)	3 年目の頃はじゃあ、指導内容はもうどうだろうかって考えるんだけど、20 年目の今の私がここを掘ろうとすると、「いいんだよ、あなたはそれで。自分のできることを 1 日 1 個増やしていけばいいんだよ」って。もう、受容だけ。あまり多くを求めない。この子を容認というか認めてあげることができた。
	B/P5;No22	やっぱり、年数なのか年齢なのか。この 3 年目の時は新人の気持ちはわかるし、年数が経って 9 年目になって指導側になったら先輩の方の気持ちがわかって、愛があればよいかもと言う風に徐々に変わっていくんですね。
	D/P4;No17	I：いじめる側としたら、生死を扱う部署でもあるから、いじめが起きるのも、多少はしょうがない、というか思ったりします？ D：うーん。でも、まあ、いい歳じゃないですか。経験年数が。私も「が一」って言うこともありますけど、現場で。でも、それは「いっちゃったな」って反省とかしますけど。1、2、3 年目とかしかやってない人たちからすると随分なベテランな人だと思うので、やはり理想的な像を見せる必要があると思うんですね。まだ、中堅の 5、6 年目とかっていうならまだわかるけど。まあ、いい経験年数してるから、いいお手本にもなって欲しいって思うので。
	E/P3;No24	既卒で新しく入ってきた人に対して、「なんでそれを見てないの？」って聞くことはあっても「つめる」っていうのは若い子が多いですね。
	D/P7;No16	まあ、被害者の行動ってやっぱり経験値が浅いので悪いところもあると思うんですけど、その状況で彼女が行動できないっていうところの現れなんじゃないかなって思うので、もし、彼女が興奮してどうしようもないときは、彼女に言うっていうよりも若い子と一緒に行動してあげた方が私ちょっと少し盾になれるのかなって思ったりするんですけど。ちょっと前だと、そういうふうに行動しようかなって気を利かせて行動して

		も「あっちいってください」みたいな感じで言われた時があるので（笑）まあ、ちょっとねー。
	B/P5;No27	なんででしょうね。ただ、やっぱり、たぶん今、この看護師経験 20 年で上司の立場、上の先輩の立場になったら今の自分は怖くはないと思う。ただ、この時の先輩も 29 歳とかじゃないですか。29 歳とかで結婚もしてなくて子供もいなくてってなると、もうなんかね、子供がいると・・・なんだろうな・・・許せるというか・・・違うんですよ。だから、この新人の目標設定、この子はこのくらいできるっていう目標設定を立てるじゃないですか。それを達成するように頑張るんですよ、先輩と違って。でも、今って、この子はこの程度なんだからそれを見守っていくっていうか、だから、求めるものが少ないから怒らないんだと思う。この子はこの子なりに成長してるっていう受容できるっていうか。だからね、なんか、経験年数っていうか、人間の経験と社会背景で全然なんか看護到達度が、できないことへの苛立ちがない。
	B/P7;No29	私はできなくて当たり前でしょって思うから新人をフォローできる感じかな。
	B/P9;No18	ここ（後者）でなんで言えないかっていうと、プリセプターを自分が経験してるから言えない。自分がね。だからプリセプター、プリセプティの気持ちがわかるから、ちょっときつめの言い方になる気持ちがわかるし、ちょっといじめっぽくなるっていう気持ちもわかる。かといって、そこを止めるのではなく、被害者側をフォローするって感じ。パターンが何個かあると思うんですよ。直接言える人とか。私は下から持ち上げる人っていう感じで、役割が違うのかなって思いながらね。
理論的メモ	F/P4;No7	直接見た時は、私も異動したばかりで、何をどうそうなっているのかの現状を知るところだったので・・・まあ、業務が終わらなくてそうなっているんだろうなっていうのに関しては、業務をもらったりとか手伝えることある？って感じで手伝ったりとか。でも、そういうのを B さんに見られると、多分 B さんも私が異動してきて「人に気を使わしてる」みたいな感じで、今度は A さんのところにあたりに行っちゃうので、見えないところで手伝えることがあればやるよって感じでやったりしていました。
	A/P4;No29	被害者の認識をするのに年齢をひとつの要素として考え、大人、これくらいの年齢の人はこう　という認識はあるか。
	A/P1;No19	この部分は、看護師としての経験年数はあっても、部署経験年数が浅いと成熟度合いは一時的に低下する、もしくは低下されて評価されてしまうことを指している。その影響を目撃者自身は考慮している。
	B/P9;No16	経験を元にくる自分の看護への自信。これは、自分の思う正義と言い換えることができるのではないだろうか。
	B/P5;No18、 B/P6;No3	

	<p>看護師としての経験年数を経ると、概念「自分なりの正義」も変化してくる。また、それによって、概念「加害行動に対する納得感」や概念「被害者理解」を得ることもある。</p> <p><u>B/P5;No22</u></p> <p>看護師の経験年数（概念「年数を考える」）は、過去の経験の多さと関わり、その経験から概念「自分なりの正義」が形成されているように思う。この語りでは、「自分なりの正義」と加害者の行動に対して、ギャップが少なかったため「加害行動に対する納得感」を形成しているように感じる。</p> <p><u>D/P4;No17</u></p> <p>概念「年数を考える」などで培ってきた概念「自分なりの正義感」に基づき、被害者、加害者のあるべき像を描いている。加害者の行動はそこから逸脱している（カテゴリー「善悪判断」）と判断できるのだろう。</p> <p><u>E/P3;No24</u></p> <p>看護師経験年数や部署経験年数から予測的にいじめを受ける可能性がある人を認識できる。</p> <p>（11/8/2022）</p> <p>「経験年数を数える」は、「看護師経験年数や部署経験年数、年齢を参考に物事を解釈する」こととしていたが、当初は時間的感覚として、別カテゴリーとして位置付けることで、あらゆる概念に影響を及ぼすものとしようとしていた。しかし、経験年数や部署経験年数は、多くの語りでは、「パワーバランスの解釈」「役割認識」の際の要素であり、また、「当事者との継続的な関わり」の強さに影響する要素でもある。</p> <p>「年数を数える」こと、それ自体に意味を持っているわけではないかもしれない。看護師として、また、その部署の経験年数が増えることは、看護師としての経験値が増えて「看護師としての成熟」であったり、「自分自身の価値観」につながっている語りもある。それらは【善悪判断】のため、概念のあり方を統廃合とともに変更すべきかもしれない。</p> <p><u>「年数を考える」ではなく、「看護師としての経験値」として概念を立てて、定義を「看護師経験や部署での経験を積むことで看護師としての成熟を感じること。」とする。</u></p> <p><u>⇒分析焦点者とテーマに照らし合わせた時に違和感あり。成熟を感じるというよりも、経験から見え方が変わってくることを表現したい。</u></p> <p><u>⇒定義を「看護師経験や部署での経験を積むことで看護師としての気づきがあること。」に戻す。</u></p> <p>そうすれば、看護師の成熟度合いにより、「善悪判断」が揺れ動く様を表現できる。それ以外の各概念との繋がりに関しては、すでに織り込み済みであったため、この形で考えてみる。</p> <p><u>D/P7;No16（被害者理解からの統合）</u></p> <p>被害者である、若手看護師は経験がないため、ベテランのように動けないことを認識している。その上で、若手の能力に見あった教育や指導であるのかを見極めている。この視点は、ハラスメント類型にも「過度・過少な仕事の要求」があるように大切な視点であると感じる。（看護師としての経験値へ統合）</p> <p><u>B/P7;No29（被害者理解からの統合）</u></p>
--	---

	<p>看護師経験などから「新人がどこまでできるか」という感覚をもって、被害者を理解しようとしている。その理解を持って、被害者に「共感的な態度」で対応している。</p> <p>（看護師としての経験値へ統合）</p> <p><u>B/P9;No18（被害者理解から統合）</u></p> <p>過去のプリセプター経験などから気持ちを推察することができる。過去の経験を思い返しながら、同時に看護師として経験を積んでいるからこそその理解</p> <p><u>F/P4;No7</u></p> <p>部署での経験が少ないことで、「直接の目撃」などによる状況把握がより不安定な状態になりかねないため、善悪判断に影響を及ぼす。とはいえ、目撃や、間接的な気づきから得た情報を、「看護師であること」などの物差しで善悪判断を補完しているため、影響関係は両側であると考える。</p> <p>⚡看護師経験のみ。部署経験年数に関わることは「善悪判断」には関係ない印象。どちらかという、部署経験年数というより、「継続的関わりによる印象」が薄いか濃いかの違いか。</p> <p>他カテゴリー内の影響関係ではあるが、この「看護師としての経験値」は「パワーバランスの解釈」「役割認識」にも影響の矢印はつきそうか。</p> <p>もしくは、パワーバランス、役割認識が経験年数を織り込んでいると解釈すれば影響関係はないかもしれない。</p> <p>単純に経験年数を元にそれらを考えることもあれば、看護師として成熟することによって見え方が変わってくることも表している。</p> <p>「看護師としての経験値」と「愛情評価」は影響関係にあるか??</p> <p>今思えば、あれが教育だった、プリセプターを経験した今ならわかる　のようなBさんの語りからも、影響関係はありそう。</p>
--	--

概念 8：経験に基づく正義

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	経験に基づく正義（「関連経験の想起」を統合）	
定義	過去の経験に基づいて、自分自身の行動に対してこうあるべきだと思う心	
具体例	A/P5;No20	なんか個人的に感情的にバチってこの人に意見を言うんじゃないくて、正々堂々とちゃんと事実を普通にみんなに正しく伝えるっていうのが正義というか。
	A/P5;No29	言う時はみんなに平等に意見を伝えるっていうところを軸としてたら、自分の評価が悪くなることはあまりないなって思うので、そういう感じでみんなに伝えたんですよ。
	A/P6;No27	単純に、どっからどう見ても私の意見おかしくないだろっていう感じですかね
	A/P8;No19	言えないっていうか、価値観が違いますし、自分が説教する立場でもないし、彼女たちは彼女たちのバックボーンも色々あって、生活も色々あって。旦那さんがどうか。言うのもあった上で、どこかに吐口を作りたいとかもあるじゃないですか。それをいちいち、全てこれが善だって言うのもおかしいし、そんな立場でもないし。っていうところでそこまで話しに入ったりはしない感じ。ただ、意見をもとめられたら、「そうですね」とは言わないっていう感じですかね。
	A/P5;No9	私はあの、もともと違う会社員をやってたんですけど、病院ってコンプライアンス的にちょっと会社員とは違う考え方であって、仕事であって仕事じゃないというか、生活の、療養の場っていう感じじゃないですか病院って。なんか、仕事っていう感覚が、対お客様ではないから、患者さんとタメ口でしゃべっちゃうような感じだったりして、お客様との扱いじゃなかったりするじゃないですか。だから、そんなところから職場の同僚とも馴れ合いとかもあったりして、職場の同期とも「友達」っていうような感じの馴れ合いがあったなああっていうような感覚があったなあ
	D/P4;No17	I：いじめる側としたら、生死を扱う部署でもあるから、いじめが起きるのも、多少はしょうがない、というか思ったりします？ D：うーん。でも、まあ、いい歳じゃないですか。経験年数が。私も「が一」って言うこともありますけど、現場で。でも、それは「いっちゃったな」って反省とかしますけど。1、2、3年目とかしかやってない人たちからすると随分なベテランな人だと思うので、やはり理想的な像を見せる必要があると思うんですね。まだ、中堅の5、6年目とかっていうならまだわかるけど。まあ、いい経験年数してるから、いいお手本にもなって欲しいって思うので。
	D/P6;No14	まあ、でも、今の部署でベテランの域に入ってきたんで、やっぱり人がいないんですよ。若い子が半分以上で。で、よいお手

		本を示さなければいけないんだろなって。役割が外れたとしても何か他の結局リーダー、責任者として立つこともあるので、責任者なりの面倒はみないといけないのかなって。その日1日とか。そう思っていつも仕事してるので。まだなんか、もっと上に先輩がいてっていった状況だったら違うのかもしれないですけど。
	E/P4;No22	Bさんの傾向的に、なんか特定の人になりがちで。それを周りの人からも聞いていて。まあ、だいたい1年生が多いって言うんですけど。そうじゃない、今年で6年目の先輩とかに対しても結構あたりが強かったりとかしてたみたいで。なんか、気になるとそうなるってしまうような傾向があったような感じがあったので。まあ、あんまり、異動してすぐに目立つことしたくないなっていうのがあって。まあ、でもそこに別に従順になる必要もないなって思ったから、聞けることは聞いて、やれることはもらってみたいな。
	H/P5;No9	師長、副師長はそれを容認しているんですよ。それもおかしいなって思って。吊し上げみたいなことをノートに書かなくても本人に直接言えればいいじゃないですか。それだって、みんなが自由に見るんですよ。病棟のナースステーションの机のマニュアルとか置いてあるところの並びに置いてあるんですよ。
理論的メモ	<p><u>A/P5;No9</u></p> <ul style="list-style-type: none">・概念（過去の経験）から自分なりの正義派生しそう。また、概念（同僚友人化）のように、看護師ならではの環境が個人の考え方にも影響を及ぼしそう。 <p>⇨概念（過去経験）と同じことと感じ、概念を統合</p> <p><u>A/P5;No29</u></p> <ul style="list-style-type: none">・この自分なりの正義によって、自己の行動の原動力となっている反面、もしかしたら、自分の行動を正当化する理由としているのかもしれない？ <p><u>A/P6;No27</u></p> <p>この正義に対する自信が大きければ大きいほど、行動につながりそう。</p> <p><u>A/P8;No19</u></p> <ul style="list-style-type: none">・自分なりの正義に反した行動はしたくない。Aさんの行動の根底部分に感じる。 <p><u>A/P4;No15</u></p> <ul style="list-style-type: none">・自分の考え方は過去の出来事からなっている。もしも会社員時代の経験がなければこのように「馴れ合い」「友達関係」とは思わなかったかもしれない。自分の思ったことや事実をはっきり言うべき という自分なりの正義の根底、源になるもの。 <p><u>B/P5;No22</u></p> <p>看護師の経験年数（概念「年数を考える」）は、過去の経験の多さと関わり、その経験から概念「自分なりの正義」が形成されているように思う。この語りでは、「自分なりの正義」と加害者の行動に対して、ギャップが少なかったため「加害行動に対する納得感」を形成しているように感じる。</p> <p><u>B/P9;No16</u></p>	

	<p>経験を元にくる自分の看護への自信　これは、自分の思う正義と言い換えることができるのではないだろうか。</p> <p><u>D/P4;No17　、D/P6;No14</u></p> <p>概念「年数を考える」などで培ってきた概念「自分なりの正義感」に基づき、被害者、加害者のあるべき像を描いている。加害者の行動はそこから逸脱している（カテゴリー「善悪判断」）と判断できるのだろう。</p> <p>自分自身の概念「役割認識」や、ベテランはお手本で模範であるべきという「自分なりの正義」から、行動意欲を駆り立てている。</p> <p><u>E/P4;No22</u></p> <p>この正義感は、現実の力量や影響力を考えた時に、消極的に作用するような働きに反作用的に影響していそう。正義感だけではなく、このような「善悪判断」が多少なり反作用的に影響することがあるのかもしれない。しかし、影響の大きさは小さいように思う。</p> <p><u>H/P5;No9</u></p> <p>いじめ事象について、正しいこととは感じていない。そして、それを容認している管理職についても憤りを感じている。</p> <p>過去の経験があつてこそ、今の自分の正義感ではあると思うが、明確に過去の出来事を思い浮かべる時と浮かべない時があり、意味合いが変わってくるか??</p> <p>⇨統合は可能。「関連経験の想起」を統合する。</p> <p>自分自身の被いじめ経験もそうだが、周囲の人の経験を目撃した、聞いた内容も含むことから、今回のいじめ行動プロセスで体験した経験は最終的にここに帰結してサイクルを生む可能性はある。</p> <p>自身の被害経験の想起は「被害者への同情」を考える時に、当事者化して物事を考えることができるため、影響関係がありそう。</p>
--	--

概念：関連経験の想起 ⇨ 経験に基づく正義に統合

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	関連経験の想起	
定義	いじめ事象に関連する過去経験を思い起こすこと	
具体例	B/P1;L4	勤務が違う、あとで夕方ほら、準夜勤でくるとか夜勤でくるときにそれをみかけて、ですごい泣きそうな顔してたので、「どうしたの？」って言って声をかけて。まあ、自分もそうやってほら、怒られてきてるからまあ、そこはそういう失敗はいっぱいあるけど、ってことで慰める。で、その先輩は口は強いけど、患者さんのことを思っ て言ってるんだっていうことと、まあ、言われてるうちが華だよって いう感じで、本人が落ち込まないようにフォローするって感じできてました。
	B/P1;L11	部署の中でも上の方で、主任の下の下くらい。結構、部署内での力と、看護能力が高い人。 私も怒られてた。3年目になってからも怒られてた。 でも、その先輩とは仲よくて、私のことを思っ て言ってくるんだな って思うんだけど、それは自分ではその時には認識してたんだけど、でも、1年目って言われる時の威圧感って、怖い怖いって萎縮してしまうので、でも先輩はこういう気持ちでいったんだよって いうような感じで、折れないように声をかけて。
	B/P2;L12	B:私だっ て言われたし。 当時3年目でも。でも、本当にダメなことはダメ って言ってくれる人だから。 「すみません」っていって、勉強してきます って言って。 I:Bさんは最初から、この先輩の強い口調の指導は「教育」「私のため」 って思たんですか？ B：最初は嫌でしたよ。新人の時は。もう、怖くて怖くてしょうがなくて。 I：それこそ、いじめではないか？ って自分は感じていた？ B：うん。そうでしたね。毎日行きたくないって思っていましたよ。
	B/P2;L21	でもその後、それを糧にしてどう変わるかっていうのと、それを引きずらないで逆に聞いていきなさいみたいな感じで、「どうすればいいですか、先輩」みたいな感じで懐にはいればいいみたいな感じで攻略の仕方じゃないけど、そういうのもちょっと教えていったりとか。 私はそういうタイプだったから。 やっぱり、怒られても「先輩、では、これどうしたらいいですか？」とか言って食い下がっていくタイプで。だから、それで、色々頼りにしてくれてると思うと先輩もだんだん打ち解けてきていい関係が築けるみたいな。
	D/P1;L2	目撃というか、 私も以前彼女（加害者）から、私に対する対応としてひどいんじゃないかな？ と思うようなことをされたことがあります、 それから数年経って・・・（私は）教育者として今の部署ではいますので、若手の子がちゃんと安心して仕事ができる環境かな？ って

	常に気にしているような立場なんですけど、いじめる側の人は、 （周囲から）もともと「いじめているかもしれない」とは言われていて、一緒に働いていたりするんですが、一緒に働いている時にはあまりそういう態度は見せないんですけど、彼女が1人リーダーシップをとらなければならない立場で、他誰も彼女よりも上の立場にあるような人がいないと、彼女自体のキャパシティが超えるような状況とか、業務がすごい多忙だったりとかするような状態だったりすると、彼女にとって上手く働けてない若手に対して、無視をしたり、すごく大きな声で指摘したりとか、相手がちょっと傷つくような言葉かけをする時があって・・・仕事している間、若手の子は頑張って仕事をしていますけど、やっぱり「大丈夫？」とか聞いたりすると、「しんどかった」とか泣いたりしたところを何度か、1年に2、3回姿をみて、、、実際やっているところは姿は見えていないんですけど、ショックを受けている若手を見かけます。
E/P5;No24 ○	E：そうですね。私が1年目の時にプリセプターが言い方が強くて、それをみんなの前で言われたことがあって。それとすごい似てるかっていうとわからないですけど、ちょっと似てるようなことはありました。 I：なるほど。そういう自分の経験があるからこそ、Aさんのことをかわいそうに思うとかあるんですかね？ E：あー。そう言われるとそんな気もします。なんか、自分的に相手が言われて嫌なことは言わないようにしようとしていて。まあ、自分が1年目、2年目の時に先輩から言われた言葉がすごい傷ついて、というか今でもずっと覚えてるので。なので、それはその子にとってはずっと残ることだと思うので・・・そうですね。
E/P9;No18	多分1番は、Aさんが成長しさえすれば、あたり方とか変わってくると思うので、で、自分自身もすごい辛い時に、その時は勉強すれば、知識さえ身につければいいって思って勉強してた記憶があるので。ただ、その間はすごいつらいと思うのでメンタルケアはすごい必要じゃないかと思う。
E/P4;No22	Bさんの傾向的に、なんか特定の人になりがちで。それを周りの人からも聞いていて。まあ、だいたい1年生が多いって言うんですけど。そうじゃない、今年で6年目の先輩とかに対しても結構あたりが強かったりとかしてたみたいで。なんか、気になるとそうなるってしまうような傾向があったような感じがあったので。まあ、あんまり、異動してすぐに目立つことしたくないなっていうのがあって。まあ、でもそこに別に従順になる必要もないなって思ったから、聞けることは聞いて、やれることはもらってみたいな。
G/P8;No5	やっぱり、結構辛いことがあったりした時に僕自身は引きずる時間が長いというか。大きく怒られて長く引きずるのって一番最悪なパターンで。大きく怒られたなら早く終わりたいなって。引きずりたくないなって思って、何かしらの方法ですぐ発散できるようにフォ

		ローしてあげた方がいいなって僕は思うので。結構、きつめに怒られてたら、すぐフォローしてあげた方がいいのかなって思いますし。逆にちょっと、注意されているくらいなら、それであんまり重く受け止めたりはしないと思うので、「この前なにで注意されてたの？」みたいな感じで、機会があった時に話せばいいやって感じで判断してましたね。
	H/P8;No17	現に私も前の師長さんにやられたりとかしていて、周りの先輩が「普通あんなことやらないよ、おかしいよ」って言うてくれていたりしたこともあって。だから、やっぱり、そういう他人の目につくところでなんか叱られたりするのって、その子の精神的ダメージがあるのかなあって思って。個々でやらないで、公にするっていうのは、いじめに近いのかなって。
理論的メモ	<p><u>B/P1;L4</u></p> <p>・自分自身の過去の経験、特に同じようにいじめられた時の経験を思い起こすことで、被害者に起きた出来事が他人事には思えなくなる。また、被害者の辛い気持ちを汲み取ることができる。⇨いじめ経験、被いじめ経験が自身の正義感となり、物事の善悪判断の一つの基準ともなりうる。</p> <p><u>B/P1;L11</u></p> <p>・自分自身の先輩に怒られていた経験的に考えても、強い口調で言われた新人が可哀想に思っている。その一方で、自分自身の年数を重ねて加害者側の気持ちの理解できる心情がある。</p> <p><u>B/P2;L12</u></p> <p>自分の場合は同じ経験であっても、「教育的な指導」という意味づけができたことがわかる。いじめだと思う感情からこのように意味づけされる何かがあったのだと推測される。しかし、加害者の行動を現時点では理解できるが、その意味づけができない被害者にとってつらいことであることは共感できるのだろう。</p> <p><u>B/P2;L21</u></p> <p>自分が過去のいじめ事象と思われることをどう乗り切ったのかのノウハウを伝えている。</p> <p><u>D/P1;L2</u></p> <p>自分の過去のいじめを受けた経験を元に、現在、他のスタッフに起きていることを評価している。いじめを受けた過去があるからこそ、いじめだと認識できる。</p> <p>「被害者への同情」につながるか</p> <p><u>E/P2;No18、 D/P7;No9、 E/P8;No22</u></p> <p>自分自身の経験ではないが、過去の当事者との経験を思い起こし、自分自身の行動を修正しようとしている。</p> <p>自分自身だけでなく、周囲の経験も含めて、それを糧として自分なりの考え方が身に付くと解釈すると、概念名や定義における、経験する対象は目撃者以外まで広げてもよいかもしれない。</p> <p>概念名、定義を変更する。</p> <p>「いじめ被害経験の想起」⇨「関連経験の想起」</p>	

	<p>「いじめ事象により、自身のいじめ被害を受けた時のことを思い起こすこと」⇨</p> <p>「いじめ事象に関連する過去経験を思い起こすこと」</p> <p><u>E/P5;No24</u></p> <p>自分の過去の出来事から、「被害者への同情」などの当事者化、自分ごととして考えることができる。過去の経験があると、良くも悪くもいじめ事象に引き込まれるのかもしれない。</p> <p><u>E/P7;No20</u> 、 <u>E/P9;No18</u></p> <p>自分自身の過去のいじめ関連の出来事で、しかも、自分が乗り越えたというある種の成功体験もあるため、より強く、「救いたい」と思うのかもしれない。</p> <p><u>E/P4;No22</u></p> <p>この思い返すことは、善悪の判断だけではなく、自分がとるべき行動について考えるひとつの要素になっている。「善悪判断」のカテゴリーとは別でおいた方がよいかもしれない。予期不安や、力量を見定めることにもそれぞれ影響しそう。</p> <p><u>G/P5;No6</u></p> <p>自分自身の経験でうまくいった事例について被害者に共有することで状況が改善すると考えている。この過去経験は、「理想的な変化」をより具体的に描くために活用されているようにも思う。この過去経験があるからこそ描ける未来像。そして、「力量を見極める」においても上手くいった経験があるからこそ、提案できる。⇨これは成功体験へ</p> <p><u>G/P8;No5</u></p> <p>自分自身だったら と考えており、これが過去の経験なのか、同情なのかは慎重に判断する必要がある</p> <p><u>H/P8;No17</u></p> <p>自分の過去の事例に照らし合わせて、自分ごととして考え「被害者に同情」し善悪判断をしている。</p>
--	---

概念 9：被害者への同情

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	被害者への同情	
定義	被害者の置かれた境遇について同情していること	
具体例	A/P8;No4	もし自分だけがずっと、見たこともないのに先入観から色んな先輩から見られて、みんなに注意されてたらいじめられてるって絶対思うんですね。で、自分がいないところで話してたんだなって結構キツくないですか？自分ができなかったこと、できてないことを自分のいないところで先輩たち話してるんだってわかるって相当きついと思うんですね。だから、本人もいじめって思ってるんじゃないかなって。
	A/P8;No4	みんなが喋ってて、新しい人が来たらシーンってなっちゃう感じとか気まずいというか。そういうのって新人からしたら結構気まずいし。
	A/P13;No22	うーん、自分だったら嬉しくないですか？わかってる人がいたら。知らん顔されるより、「わかるよ、キツイよね」って一言言われるだけで、全部自分の話ししなくてもよくないですか？
	A/P3;No24	まあ、その場は見てないんですけど、状況的に難しいじゃないですか。1人で全部配膳回って、1人で採血も全部しなくちゃいけなくて全員、で、尿破棄もまだ。もう全然何も回ってなくて。タイミングが悪かったからその2人（呼吸器の患者）の状態が悪くなったのが。だから、雑だったとしても仕方ない状況だったし、おじいちゃんもおじいちゃん、で、すぐカッとなって言っちゃうような人だし、で、そんな大きな事にする事じゃないんじゃないかな？って思った
	C/P4;No34	新人たちを守りたいというか。本来はもっと楽しいはずなのにみたいな、なんでそんな辛い思いをして働かなきゃならないのかっていう。新人たちにはもっといいところを知ってほしいというか、本来はこんなじゃないんだよっていうのと。組織としてすごくよくないなって思ったのと、自分自身も働きたくないなっていうこの3つがやっぱり大きかったかなって思いますね。
	D/P8;No12	結局、私も嫌な気持ちを受けたら、関わりたくないなって思うのが普通だと思うので、恐怖心が癒えるまでなるべくもし一緒に勤務だったりすると、加害者と被害者が一緒に行動しないように配慮したり、勤務表を作る人にそんな感じで少し言ってみたりとか。ずっとってわけにはいかないけど、少し恐怖心が消えて乗り越えられる時までは少しサポートしたいなと思うのでそういった配慮をすることがあると思います。
	E/P1;No4	いじめっぽいことをしているのが私の部署の副師長さんになるんですけど、その人がナースステーションの円卓のところに座っていて、そのいじめられてる女の子をAさんとする、Aさんを横に座らせてる中で、で、具体的にどういう内容からそういう話になったかはわからないけど、その日の勤務の中で副師長さんが気になっている部分があ

		って、それに対して、なんでそんなことをしたのかの話から、看護に関する知識の話にとんでいって、そこでの言い方が結構キツイ感じがあつて。具体的には、「なんでそれがわからないの？」とか何を言っても「なんで？」っていう返しっていうか、その、Aさんも一生懸命に答えているけど、それに対して「なんで？なんで？」の繰り返しっていうのと、言い方が結構圧力が強いのと、声もまあまあ大きくって。それもナースステーションのみんなが見えるところでやっているっていうのもあつて、周りもそれを目撃するし、で、なんだろ・・・その子自身も途中から泣いていて。その感じの雰囲気もあつて、そこでする必要もあるのかな？って。
	E/P3;No29	最近の出来事としては、その副師長がAさんに質問攻めになっているのが30分以上ずとやっているので正直、「見てられない」って思ったのと、あとは、結構その時にナースコールもなっていて。休日でスタッフが少ないっていうのもあつて、やっぱり教育としては大事かもだけど、やっぱり患者が優先だし。って思って、ちょうどその時にナースコールがなったのが、Aさんの受け持ち患者だったので、まあ、2人の間に入って、「〇〇さんがナースコールなってて、こう言ってるんだけどわかる？」っていう感じで質問攻めになっているのを一旦中断させてっていうのはその時にしたっていうのと、だから、「見てられない」「かわいそうだな」っていうのがその時思ったことで。
	E/P4;No2	もともと結構明るくって、「寝たらすぐに忘れます」みたいな感じで本人自身もよく言ってる子なんですけど。その日はちょっと結構辛そうだったから、心配だなって思って。
	E/P5;No9	もし、自分がその子の立場だったら？って考えると、なんでって言われてもわからないことは仕方ないから調べてくるしかないし、で、まあ、それを教えて、まあ、調べてくるのも大事だけど、そこを導くのが教育者だから。「なんでそんなのもわからないの？」とか「もう1年目じゃないんだよ」とかそういう言い方で傷ついちゃうっていうのもあるし。それと、自分の身になった時にその発言はすごい傷つくなってるって思ったのと。まあ、その子自身も「今までやってきたことが否定された気がした」って言ってましたので、まあ、そうだったんだろうなっていうのと。
	C/P1;No18	新人の子たちは仕事ができない、わからないのが当たり前で、僕がみてる中では、彼女たちは彼女たちなりに頑張ってるのに、その頑張りを全て否定して「できない子」みたいな言い方をしたりとかしてることとか、あとは、やっぱり、常に睨む、怒るっていうスタンスだから新人の子はなおさら相談できない、声がかけられない、声をかけないことに対しても怒り。常に怒って、泣いてっていうのを毎日そのやりとりを見てるので、とても教育ではないなっていう風に見えて。あとは、できないとか使えないとか、そういう発言を本人の前でするとか。あ、あとは、本人は冗談で言ってるけど相手の容姿をバカにするとか、そういうのもあったと思いますね。

C/P4;No34	新人たちを守りたいというか。本来はもっと楽しいはずなのにみたいな、なんでそんな辛い思いをして働かなきゃならないのかっていう。新人たちにはもっといいところを知ってほしいというか、本来はこんなじゃないんだよっていうのと。組織としてすごくよくないなって思ったのと、自分自身も働きたくないなっていうこの3つがやっぱり大きかったかなって思いますね。
C/P6;No27	「やってることおかしいよね」って思っているけどみんな言わないのが現状で、それをみんな思っていて、自分も思っている。で、自分が「おかしいよね」って言って、向こうが何か攻撃を仕掛けた時に、後に、みんながそれに対して援護をしてくれるような状況があれば言ってますよね。ただ、みんな、おかしいと思っても、自分が標的にされるのが怖いから、僕がおかしいって言って、向こうが攻撃してきた時に、周りの人が自分は攻撃受けたくないからさーって逃げていく可能性があるわけじゃないですけ。そうするとリスクを負うなと思って。後盾というか・・・
G/P1;No16	教育・・・その人はなんかその、自分で考えてやるとかっていう教育的な意図もあったのかもしれないですけど、経験がほぼなくて、新しい職場で2ヶ月で慣れても無い状況で、仕事もほぼわからないってところで、丸投げというか、ほぼ1人でできることがないのに丸投げされて、最終的には仕事が終わってないって怒られるっていうのは、なんかちょっと引かかるっていうか。1ヶ月の人に求める技量なのかな？っていうのは感じて、いじめというか嫌がらせのように感じましたね。
G/P3;No12	G：同期は一応、入職した時は6人いたんですけど、1人また、色々あって、他の部署に異動した子がいるので、今いるのは5人ですね。 I：色々あってというのは、こういういじめ、嫌がらせとかですか？ G：うーん。うちの部署が忙しいのと、先輩に威圧的な発言をされたっていうので異動した感じですね。 I：その威圧的な発言をしたっていうのは、このAさん以外の先輩もですか？ G：そうですね。忙しいので部署がピリピリしてる感じなので。でも、僕が聞いた感じでは、異動するほどキツイこと言われた感じではないですけど。まあ、感じ方は人それぞれだとは思うので。
G/P13;No14	何で行動するかと言われたら、なんかでも、自分の価値観にあてはめて、どれだけ怒られてるなって。自分だったらどれだけ辛いよなっていうのを考えて、それが、行動につながるかなって思いますね。それをどうにかしてあげようっていう気持ちが行動につながるような気もするので。はい。僕自身の経験の中では、怒られて至極当然だなんていう時はなんとも思わないんですが、Aさんの場合は、怒られて、「ん??」って思うようなことがたまにあって、なんで怒られてるんだろうって時もあるし。

	H/P4;No21	その子もなんか変わっているから、そういうのがあっても多分ダメージ受けてないんですよ。結構きついこと言われているのに、平然としてて、何も響いていない感じではあるから。その子は傷ついていないかもしれないけど、他の子だったら耐えられないよね、みたいな。そんなことされたら、っていう風に私は思うんですけど。
	H/P7;No33	私はいじめっていう認識をしているんですけど、周りはもしかしたら指導の一環って思っているかもしれないですね。
	H/P8;No13	人をしかるとか、指導するって、それって、自分のできていないところを指摘されたりとかしているところとかを、その他大勢の人の前で見られるって、自分の的にも嫌だなって思ったりとか。
理論的メモ	<p><u>A/P8;No4</u></p> <ul style="list-style-type: none">目撃者が自分事として考え気持ちを推察している。 <p><u>A/P13;No22</u></p> <ul style="list-style-type: none">自分だったと推察することは主に、被害者への行動の時に用いるものか。概念「自分だった」と「被害者への同情」を統合（同情という言葉の意味の中に、自分事として考えている点があるため。） <p><u>A/P6;No23</u></p> <ul style="list-style-type: none">Aさんの事例の場合は、同情心は対被害者に対しての行動にはつながるが、それ自体によって対加害者への行動とはなるとは限らない。同情をする時点で、被害者に対しては「救いたい」という気持ちがあるのだと思う <p><u>A/P3;No24（落ち度評価から統合）</u></p> <ul style="list-style-type: none">状況的に「仕事の忙しさ」や「直接的な気づき」などから「被害者は悪くない」と「被害者理解」をしている様子。 <p>「多忙感によるもののため、被害者は悪くない」⇨「被害者への同情」へ統合可能</p> <p><u>B/P7;No6</u></p> <p>客観的に見ていて、加害者の行なっている行動に納得感を感じず、被害者に同情している。いじめや、加害者の言動の程度や深刻度、「愛」を感じるかどうかによるのだろうか。</p> <p><u>C/P4;No34</u></p> <p>被害者には罪はなく、悪いの加害者や組織としての対応と思っているため、被害者を守りたいという意思が芽生えている。概念「被害者は悪くない」と近いかもしれない</p> <p>⇨概念の統合を検討する</p> <p><u>D/P8;No12</u></p> <p>自分だったら、嫌な気持ちがするというように、自分ごととして考えて、いじめに対する感情がある。</p> <p><u>E/P1;No4</u></p> <p>「そこまでやる必要があるのか？」というような気持ち。被害者がかわいそうという同情心の表れ。「雰囲気」というもので表現されているが、周囲も「被害者がかわいそう」と感じているのだと解釈できる。</p> <p><u>E/P3;No29、 E/P4;No2</u></p>	

	<p>かわいそう、みてられない のように被害者に対して同情している。また、そのいじめ事象については看過できないと感じている。「行き過ぎた教育」と感じている。ここの判断基準については、一つは、「被害者の反応」、そしておそらく「被害者のための行動か？（愛情）」というところが考えられる。</p> <p>「被害者の反応」＝「被害者への同情」とすると、この概念のカテゴリーとしては「善悪の判断」の材料なのではないか？</p> <p>概念「被害者への同情」と概念「落ち度評価」は何が違うか？？</p> <p>統合の可能性を残しておく。どちらも、善悪の判断の材料となっているのだとすると、大きくは違うことはないと思う。</p> <p>概念として、2つに分ける意味はあるか？</p> <p>かわいそうと思うことと、どちらが悪いかを考えることは若干ニュアンスが違うようにも思うか。</p> <p><u>E/P5;No9</u></p> <p>自分ごととして被害者に起きた出来事を評価することで「かわいそう」などの「被害者への同情」としている。また、直接の目撃と、被害者からの証言から核心している。</p> <p><u>C/P1;No18（落ち度評価から統合）</u></p> <p>「新人はこういうもの」「仕事ができないくてもしょうがない存在」とある意味、Cさんの中で規定しており、その物差しで図ると、新人の行動は妥当なものだと判定しているよう。⇨「被害者への同情」へ統合</p> <p><u>C/P4;No34（落ち度評価から統合）</u></p> <p>被害者には罪はなく、悪いの加害者や組織としての対応と思っているため、被害者を守りたいという意思が芽生えている。「被害者への同情」へ統合</p> <p><u>C/P6;No27（落ち度評価から統合）</u></p> <p>「被害者が悪くない」というよりも、このニュアンスだと「加害者が悪い」という方が近いかもしれない。包括する概念を検討する必要がある。</p> <p>「被害者と加害者のどちらに落ち度があるかを評価していること」と定義を変更し、概念名を修正</p> <p>「被害者は悪くない」⇨「落ち度評価」⇨「被害者への同情」へ統合</p> <p><u>G/P1;No16</u></p> <p>被害者の置かれている状況について違和感を感じている。自分自身も同じ立場でもあるし、この違和感自分ごととして考え、同情しているのだと感じる</p> <p><u>G/P3;No12</u></p> <p>今回の事例以外の同期も同様に先輩から威圧的な態度や発言をされて部署異動をしている。しかし、今回の被害者の例では「いじめ」と感じ、他の同期の出来事の場合は「いじめ」とは感じていない。自分事として考えた時に、許容できる範疇かどうか という曖昧な判断基準に伴い、同情するかしないかが決まっているようにみえる。</p> <p><u>G/P13;No14</u></p> <p>自分の価値観に照らしていじめを評価している。そのような経験が、こうなってほしい、こうしてあげたいと思うきっかけになっている</p> <p><u>H/P4;No21 H/P7;No33</u></p>
--	--

	<p>自分ごとや客観的に考えて「普通ではない」と感じている。そこに、周囲や被害者が実際にどう思っているかはなくてもよい。</p> <p><u>H/P8;No13</u></p> <p>自分だったら　といじめ事象を考えて善悪の判定をしている</p> <p>「関連事象の想起（経験に基づく正義）」や「トラウマ評価」、「看護師としての経験値」「愛情評価」などからの影響関係にあるように思う。「加害行動への納得感」とは対立する関係にありそう。</p> <p>同情があるからといって、行動ができるわけではない。想いと行動は別問題。</p> <p>人としての考えと、専門職としての考えの対立構造も考えられるため、該当行為が「教育かいじめかの判断の重要局面」でもある。</p>
--	---

概念 10：愛情評価

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	愛情評価	
定義	加害者の行動について、愛があるか評価を行うこと	
具体例	B/P5;No22	やっぱり、年数なのか年齢なのか。この３年目の時は新人の気持ちはわかるし、年数が経って９年目になって指導側になったら先輩の方の気持ちがわかって、愛があればいいかもという風に徐々に変わっていくんですね。
	B/P5;L14	いじめってなかなか難しいなって。その人の成長を思って、強い口調で言うのはいじめではないって自分で思ってて。愛があるかないか。って思うんですね
	B/P7;L34	うんそうね。こっちのケースは愛がない。そう感じたからかな。いじめだと思って。もうちょっと優しく言ってあげた方がいいんじゃないかなって。
	C/P1;No18	新人の子たちは仕事ができない、わからないのが当たり前で、僕がみてる中では、彼女たちは彼女たちなりに頑張ってるのに、その頑張りを全て否定して「できない子」みたいな言い方をしたりとかしてることとか、あとは、やっぱり、常に睨む、怒るっていうスタンスだから新人の子はなおさら相談できない、声かけられない、声をかけないことに対しまして怒り。常に怒って、泣いてっていうのを毎日そのやりとりを見てるので、とても教育ではないなっていう風に見ていて。あとは、できないとか使えないとか、そういう発言を本人の前でするとか。あ、あとは、本人は冗談で言ってるけど相手の容姿をバカにするとか、そういうのもあったと思いますね。
	C/P1;No26	教育では絶対なかったですね。新人のため、成長のために言ってるようには・・・その人の中では教育と思ってるのかもしれませんが、客観的に見て教育とは思えない、ただの自分のストレス発散とか。好きじゃないんだろうな新人達をっていう印象を受けましたね。
	C/P1;No30	本人たちが、厳しいことは言われるけども、自分ができなくて、で、泣いたりしてはしても前向きに捉えてたりする、言われたことがちゃんと自分のために言われてて、自分がそのアドバイスに従って頑張っていかなければいけないんだって前向きな姿勢で捉えていてくれていればちゃんと教育されているなって思う。けど、本人たちが怒られるのが怖いとか、すごい嫌なことを言われて傷ついているとか、本人たちがそういう発言をしていると、それはもういじめなのかなって思う。 I：では、加害者というか教育者のやり方というより、受ける側の捉え方によって、いじめか教育が変わるだろうっていう感じですかね。 C：うーん、そうですね。その時みてた時はそんな感じがしましたね。
	C/P7;No18	C：急変場面とか、患者の命が関わってるとかで、相手の人間性とか内面を削るような発言をするのはちょっと違って、それはいじめだと思いますね。

		<p>I：なるほど。では加害者の人は、患者の命や状態に関わることだから、キツイことを言ってたっていうことはありました？</p> <p>C：うーん、必要な知識を教えなければならないとかはありますが、その人の人間性を否定する必要はないので、それとこれとは別ではあると思います。確かに混在はしていましたよ。「患者がこういう風になったら危険でしょ、あなた何やってるの？」みたいな、とかっていうのは別にいじめじゃないと思ってます。必要なことを教える上での言い回しがキツかったっていうのはある程度はしょうがないとは思いますが。</p>
D/P7;No22		<p>I あまりにもひどかったらっていう深刻度を何で決めてるかっていうと、なんでしょかね。</p> <p>D：あー。彼女から受けたことに対して、もう、受けた側が仕事ができなくなってしまうような状態になる時ですかねー。</p> <p>I：被害者側を見て、これはひどいなってなったらってことですかね。</p> <p>D：うん。そうですね。</p>
D/P8;No4		<p>現場に行くときやっぱり時間的な制限や患者の状態もあるし、そういったところでどうしてもキツイ言い方になっちゃたりとか、なんか全然対応できなかったりするとキツイ言い方になっちゃったりとかすることもあると思うので、そのところはちょっと許容していただいて、あとでちゃんとフォローができるかどうか。点ではなくて長い時間で、若い子とかがあそこはよかったなって思えるような状態にしていくことが教育じゃないかなーって。</p>
E/P5;No9		<p>もし、自分がその子の立場だったら？って考えると、なんでって言われてもわからないことは仕方ないから調べてくるしかないし、で、まあ、それを教えて、まあ、調べてくるのも大事だけど、そこを導くのが教育者だから。「なんでそんなのもわからないの？」とか「もう1年目じゃないんだよ」とかそういう言い方で傷ついちゃうっていうのもあるし。それと、自分の身になった時にその発言はすごい傷つくなと思ってたのと。まあ、その子自身も「今までやってきたことが否定された気がした」って言ってましたので、まあ、そうだったんだろうなっていうのと。まあ、その子が1年目だったらまだ・・・まあって思いますが。2年目とか3年目とかになって後輩が出てきてとか、同期とか後輩の前だと、なんだろ・・・情けないじゃないですけど、なんか他のスタッフにもこの子はできないっていうのを見せつけられてるみたいな感じっていうのが、みんなの見える前っていうのはでちゃうんじゃないかな？っていうのもあって。まあ、確認することは大事だし、それが、もしその子がわからなくて結果的に患者に被害がでるのは一番良くないことだから、その大事なことはあるんですけど、言い方と場所がよくないと思いました。</p>
E/P6;No1		<p>なんかその、教育・・・。その根拠は？とかなんで？っていうことはまだいいと思いますが、それを一緒に考えることが教育だと思うんですよ。で、そのわからないことを一緒に導きだして、まあ一緒にじゃなくてもその子が調べてきたことに対して、そうだよねっていう、一緒に知識を深めていくとかは教育になるだろうなと思うんですけど。その「なんで？な</p>

		んで？なんで？」ってしてそこから、学びに繋げようとしていないというか、その子をすみませんというか、苦しめることを目的に若干なってるっていう、その子の学びを助けようとしてないっていうか、心理面に攻撃してるだけになっているのがいじめなのかな。
	B/P7;No13	新人の方は言わればなしな感じ。でも、そういうのが積み重なって指導者のイライラをぶつけてる感じだったの。だからこっち（新人）にも話を聞いてあげる「もう、しょうがないねー」って。
	F/P1;No14	1年生がわかってないことに対しても「バカだから、何言っても、教えても意味ないから、相手にしないでいいよ」とかを他のスタッフに言ったりとか。
	F/P2;No4	F：そうですね。教えるわけではなく、「バカだから」「できないでしょ」みたいな感じで。 I：その方は全然教育的ではないんですか？ F：そうですね。教える気は特になさそうな。「できないんだから頼まなきゃいけないし、頼むところ違うよ」って感じで、多分、何を言っても「それは違う」って感じで。
	F/P11;No33	なんか、バカだからとかそういう言葉が出てくるといじめかなって思うんですけど。なんか人格否定というか、そこまでくるとちょっと違うかなって。やっぱりなんか、主体性がないとか、自分がやるべきことをやらないとかっていう言葉がでてくるんだったら、もうちょっと指導として関わらなきゃいけないかなって思うんですけど、なんかバカにしたりそういうのがでてくるといじめなのかなとは思いますが。口調が強くて、「こういうことしないとダメじゃん」って言ったりするのも、指導の一つともとれるし、いじめのひとつともとれるし、そこでちゃんと、1年目が本当に真面目に返しているのに、なんかそういう対応をとってしまうのはいじめかなって。
	F/P12;No8	まあ、思いやりが見えるか見えないかとかもちょっと感じると思うか。教えようとしていてそれでもわかってくれなくて口調が強くなるっていうのが見れたら「ああ、頑張ってるらしいって思ってるんだろうな」って思うし、でも、1年生もそれをわかっていこうとするかしないかもあるし。なんか、内面的なところは、見えない分、わかればそこは線引きの一つの要因にはなると思うんですけど・・・難しいです。
	G/P7;No16	まず怒鳴ったりする時点で教育ではないのかって僕は感じていて。なんか怒った方が伝わるとか、感情的になった方が伝わるかということもそんなこともなくて、冷静に悪い部分も伝えてくれる先輩もいるので、そういう怒鳴ったりする時点で嫌がらせとかいじめなのかなって。教育ってその人のことを思ってすると思うんですけど、怒鳴るっていう動作が入ると攻撃的な意思が強いのかなって。あと、1年生だと、勤務のあとに振り返りの時間とかがあったりするので、説教した先輩と最後ちょっと軽く「今日の仕事どうだった？」って感じで振り返る時間があるので、基本的にはそこで解

		決するはずのことをわざわざナースステーションのど真ん中でのするのは、いじめなのかなって僕は思います。
	G/P7;No28	パッと見て判断するってなった時には、やっぱり、加害者側の熱量というか、どういう感じで怒っているのかっていうのでこっちは判断しちゃいますね。
理論的 メモ	<p><u>B/P5;No22、 B/P5;L14</u></p> <p>「愛」という言葉にまとめられているが、被害者のためを思っているかどうかを評価している。この愛情を評価した結果、この事例では、加害者に愛があると判定され、概念「加害行動に対する納得感」につながっている</p> <p><u>B/P7;L34</u></p> <p>この事例では、加害者の行動が「愛」がないと評価され、加害者の個人的感情によるやつあたりと判定されている。</p> <p><u>C/P1;No18</u></p> <p>目撃者が直接みた内容：概念「直接的な目撃」をすること、概念「継続的な当事者との関わり」によってより、カテゴリー？【現実を反映した被害者像】ができあがり、いじめ事象が確信できるものとして目撃者が捉えている。さらに、自分自身が全体を俯瞰して捉えている概念「役割認識」により、本来あるべき被害者像を規定し、現実として認識している被害者の振る舞いとのギャップや、加害者の行動が、被害者のための行動かを判定する概念「愛情評価」を行い、「被害者は悪くない」と判断している。</p> <p><u>C/P1;No26</u></p> <p>客観的に見て、教育と捉えられないものを感じている。「本人のため」かどうか。それは本人に対する「愛」があるかどうかを見ているように思う。この事例では、加害者の行為が、被害者のためではなく、あくまでも自分本意の行動として評価されている。</p> <p><u>C/P1;No30</u></p> <p>「愛情評価」の視点としては、被害者自身がどう捉えているかという点を重視しているようにみえる。⇨どの程度深刻かどうか『深刻度評価』として被害者がどう感じているか、というよりも、概念「自分だったら」というところを踏まえて、間接的に被害者理解をして愛情の評価をする可能性はないだろうか？</p> <p>同じ行動でも、被害者自身が前向きな場合は結果的に「愛情あり」と評価されるのだろうか？</p> <p><u>C/P7;No18</u></p> <p>看護師の働く環境の特性上、加害者が被害者に強く叱る、指導する場面は一定数あることは認識している。⇨『看護師であること』からの影響は一定程度あることの示唆</p> <p>しかし、だからといって、患者のためであれば何をしてもいいと思っているわけではなく、この語りでは、被害者の行動自身の指摘は教育であり、人間性の否定は悪意があると認識している。その人自身を否定する行為の中には、「被害者のため」という「愛情」はないが、場面での行動の省察に関しては、「被害者のため」という「愛情」を感じる。</p> <p><u>D/P7;No22</u></p> <p>被害者が仕事ができないほどに追い込まれるような状況に愛があるか？</p> <p>「深刻度評価」として概念を独立させるべきだろうか？</p> <p><u>D/P8;No4</u></p>	

	<p>最終的には、その行為が、被害者のためであるかどうかが重要とのこと。</p> <p>⇨帰結主義的な判断の仕方。『看護師であること』や『自分なりの正義』などの、こうあるべきといった義務論的な考え方とは別視点を持っている。</p> <p><u>E/P5;No9、 E/P6;No1</u></p> <p>教育者として、加害者の行動は被害者のためになっていないと感じている。</p> <p>むしろ、加害者の行動は、加害者自身のストレス発散になっていると感じている。</p> <p><u>B/P7;No13</u></p> <p>被害者が悪くないと感じている点としては、加害者の行動が明らかに感情的であると感じているから？⇨「愛情評価」へ統合</p> <p>被害者より加害者に問題があると思っているために、概念「被害者への共感的態度」につながったと推測される</p> <p><u>F/P1;No14 、 F/P2;No4</u></p> <p>「馬鹿だから」などの人格を否定する言葉に被害者に対する愛情はないと判断できる。</p> <p>さらにそれを、他スタッフにも伝えている。他にも、ステーションで大声でそれを行うなどの行為を加害者は行っており、目撃者としてはその行為に愛情を感じることはできないだろう。</p> <p>場面としては教育に活かせるはずの場面なのかもしれないが、教育的ではないと感じている。</p> <p><u>F/P11;No33、 F/P12;No8</u></p> <p>いじめの教育との境界や、判断の基準には思いやりなど愛情があるかどうかではかっている。しかし、その判定に関しては曖昧さがあり、いつも同じ評価ができるともかぎらない。いじめの曖昧性がある。</p> <p><u>G/P7;No16</u></p> <p>怒鳴らずとも、教育はできるというように思い、教育的というより攻撃的と捉えている。その人のための行動というようには捉えられなくなる。</p>
--	--

概念 11：被害者へのトラウマ評価

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	被害者へのトラウマ評価	
定義	いじめ事象によって被害者がどの程度、傷害を受けているか認識すること	
具体例	E/P6;No8	I：そうだと、A さんのような教育を受ける、言われる側がどう思っているかが大事になりそうですかね？ E：まあ、言い方がすごい強くてもその子にとってプラスになっているならまだいいかもしれない・・・でもそこで傷ついてるならちょっと微妙ですね。
	D/P7;No22	I：なるほど。では、あまりにもひどかったらっていう深刻度を何で決めてるかっていうと、なんでしょうかね。 D：あー。彼女から受けたことに対して、もう、受けた側が仕事ができなくなってしまうような状態になる時ですかねー。
	C/P1;No3	若手の看護師。新しく ICU に異動、入ってきた看護師に対する、看護職からのパワハラですかね、言葉による暴力というか。攻撃的な発言ですかね。で、それを受けた被害者の子たちは、もちろん泣きじゃくったり、結局、仕事に來れなくなっちゃうような子がいるような現状でした。
	G/P7;No26	第三者的なところから見ると、被害者が辛そうかどうかっていうのはいじめの指標にはなるのかな。いじめの定義的に「被害者がそう思ったらいじめ」みたいな感じだと思うんですけど。
	G/P7;No32	どれくらい怒鳴られたとか、どれだけ長い時間怒られていたとこかありますけど、ちょっと、今日はあんまりだったなって思うと、すぐに声かけた方がいいかなって思ったりはしますね。
	G/P11;No19	あんまりにも、何回もおんなじような状況が続くようなら相談しようかなって思いますね。なんか、1 回怒られるのは突発的なもので災害のようなものだと思うので。ただ、2 回 3 回同じように怒られているのは、A さん自身にもやっぱり問題があるし、B さんの行動にも何かしらあるのかなっていうのもあるのと、プリセプターとかがちゃんと動けてるのかな？っていうろんなところに疑問を持ったりするので、2、3 回同じような状況で怒られているんだったら、僕はちょっと気になるというか、あまりにも怒られすぎているかな？って思って相談するかもしれないですね。
	H/P10;No2	あまりにもひどかったら言ってもいいかなって思いましたけど、本人がそんなに悩んでるんだたら言ってもいいし、言ってみたら？ってアドバイスしてもいいしって思いましたね。今。 I：その、あまりにもひどかったらっていうのは、加害者側のいじめ行為を見てひどいと感じたらなのか、B さんの感じ方なのか？ H：どっちもありますね。B さんが精神的に堪えているんだたら。

		<p>I：その、あまりにもひどかったらっていう深刻度はHさんの中では何によって変わって来そうですか？</p> <p>H：やっぱり、Bさんの受け止め方ですかね。Bさんが精神的にダメージを受けていて、仕事でも、家でも、仕事のことで悩んでいたりとかしたら、精神衛生上よくないので、上の人に相談します。やっていること自体、私はひどいと思うので、病棟外の師長以上の人に相談してもいいのかなって思いますね。</p>
理論的メモ	<p><u>E/P6;No8、 C/P1;No3</u></p> <p>被害者がどれだけ傷ついているかという視点も、善悪の判断基準になっていそう。加害者の行動事態が容認できるものかどうかともそうであるが、実際にどんな被害があるかを勘定している。</p> <p><u>D/P7;No22</u></p> <p>状況が「あまりにもひどかったら」行動するという発言に対し、その判断基準として、被害者の状況を述べている。</p> <p><u>G/P7;No26</u></p> <p>一歩落ち着いて善悪評価をする視点として、被害者がどれだけ苦痛を感じているかは評価の基準となっている。</p> <p><u>G/P7;No32</u></p> <p>この事例では、同情の加減、深刻度を評価して、即時に精神的なフォローをするかどうかを考えている。善悪判断を乗り越えて、行動に直結した影響関係？</p> <p><u>G/P11;No19 、H/P01;No2</u></p> <p>深刻度を考える視点として、その時の状況や回数、期間なども含まれている。今回の事例では、深刻度評価によって部署外資源の活用の可能性を示唆している。しかし、このようにもの事が大きくなると、「被害者による自発的行動への期待」によって、結局は、部署外資源を活用しづらいのではないか？</p> <p>いずれの語りも帰結主義的に物事を判断している。『看護師であること』『自分なりの正義』とは別軸</p>	

概念 12：働きづらさ

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	働きづらさ	
定義	いじめ事象によって働きづらさを感じること	
具体例	B/P3;L19	やっぱりこうやって怒られてると周りが凍りついてるじゃないですか。自分自身も嫌だし。それがずっと翌日も引きずるのも嫌だし。その時は怒られてシュンとするのはしょうがないと思うんですよ。
	B/P6;L15	プリって中心人物だから。プリも自分が評価されるって思っちゃうのよね。新人のために行動っていうのもあるけど、自分の評価も、ここの指導が足りないんだなって言って、自分の教え方が悪いんだなって、私の指導能力がないんじゃないかって評価されるんじゃないかっていう不安があって、「なんて言われたの？」って声かけることがあったよね。思い出すと。そんな気がする。
	C/P4;No8	実際に、組織として、その人がいることで空気が悪くなるということが感じていたし、あったので。 I：空気が悪くなるというのは具体的に何か困ったことがあったんですか？ C：なんか、病棟がすごく静かになるというか、誰も声を発しなくなるというか、スタッフ同士のコミュニケーションがすごく減る。その人が勤務していると。で、もちろん、その人がリーダーになっていると報告する回数というか、若い子たちは報告したら怒られるし、嫌なことを言われるしで。なんていうか、あんまり、部署内でスタッフ同士のコミュニケーションが活発に行われなくなる。
	C/P4;No25	C:実被害というかそれで心を病んで、途中リタイアした人とか、あとは、この部署で働きたくないっていう人が、新しく来たスタッフでいっぱいいたので、そこだけが理由じゃないかもしれないですけど、すくなくとも、そこが辛いっていうこともあったので、そういう意味では組織としては相当な結構な被害があったんじゃないかなって思います。 I：Cさんが行動したモチベーションには、そういう周りの人間関係が崩れる、崩れうるっていうのも関係してるんですかね。 C：そうですね。それだけじゃないですけど。僕自身もすごい嫌だったし、働きづらかったし。
	C/P4;No34	新人たちを守りたいというか。本来はもっと楽しいはずなのにみたいな、なんでそんな辛い思いをして働かなきゃならないのかっていう。新人たちにはもっといいところを知ってほしいというか、本来はこんなじゃないんだよっていうのと。組織としてすごくよくないなって思ったのと、自分自身も働きたくないなっていうこの3つがやっぱり大きかったかなって思いますね。

	F/P5;No25	聞ってるのがすごい嫌だなって思いました。なんか、おんなじように言ってることが、同じ勤務であるんだろくなってると思うと勤務被りたく無いなって思ったりとか。
	F/P5;No32	自分もだし、他の人もそうだし、その人が気になる対象の人がいるとそうなるんだろくなってるというのは異動してそうそうなんとなく感じて。夜勤とか一緒になったらどうなるんだろくなとか、私もリーダー層だし、リーダーやってる時はどうなっちゃうんだろくなとか。結構色々思っていました。
	H/P6;No5	私まだ、来て2年なんですけど、病棟のカラーがあまり好きじゃなくて、言えないですけど。なんか、病棟のカラーっていうか、そういうところとか。あと、なんかすごいギスギスしているところとかがあって、私もちょっと馴染めなくて。なんか、辞めてやろうかなって思うところもあったんですけど。 I：どういうところを見て、やめようかなって思ったんですか？ H：仕事内容は好きなのに、なんだろう・・・結構威圧的というか、常にツンツンしている人が結構いたりとか。なんか、そういうところが、馴染めなくて。もう嫌だなあって思って。異動したいなあとか思って。
	H/P10;No13	今はHさんは、このケースはやっていることおかしいし、周りにも何人かそう思う人がいて辞めちゃう人もいるけれど、その段階では、まだ、病棟外の看護部の人に相談するには足りない感じですか？ H：あ、自分自身の行動ですか？なんか、まあ、実害をすごい受けているわけでもないし、自分自身が。
理論的メモ	<u>B/P3;L19</u> 自分や、それに関わる部署に悪影響と考えるため、行動をしようとする。 <u>B/P6;L15</u> 自分自身の評価が崩れないための行動。 <u>C/P4;No8</u> いじめ事象や、加害者がいることによって、部署として、自分として、働きずらさを感じている。概念「自分優先思考」とは違い、自分自身も働きずらさを感じている。その真意の中には、概念「患者優先思考」のような背景もあるかもしれない。ちょうど、自分と患者優先思考の間の立ち位置？ <u>C/P4;No25</u> この事例では、いじめ事象により、部署の人間関係が悪化し、被害者が病んでしまい退職に追い込まれる環境を働きづらいと感じている。周囲を見渡した時の働きづらさや、概念「自分優先思考」のような感情が行動のモチベーションとなっている。 ⇨「働きづらさの自覚」の概念を統合する（働きづらさを感じているのは、目撃者自身のため、「自分自分自身の悪影響を考える＝巻き添え感覚」と同義として扱ってもよいと考える） <u>C/P4;No25</u> 周囲を見渡した時の概念「働きづらさの自覚」も感じつつも、自分自身もこの環境で働くことが苦痛と感じており、そのような感情が行動へのモチベーションにつながっていそう。	

	<div>F/P5;No25、 F/P5;No32</div> <div>いじめ行為の目撃から、自分にとっての不利益を感じている</div> <div>H/P6;No5</div> <div>部署での働きづらさを感じている。いじめ事象についてだけではなく、それに関わることを含めて。</div> <div>H/P10;No13</div> <div>自分自身に実害がないため、いじめだと感じて、善悪判断で悪いと感じても即時行動しようとは思わない。</div>
--	---

概念 13：理想的な転機を願う

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	理想的な転機を願う	
定義	いじめ目撃者なりのいじめ事象に関連する理想的な転機を願うこと	
具体例	A/P13;No10	ある程度の年齢になったらそういうところが見えてくるから、なんか、わかってくるんじゃないかなっていう期待も込めて言えるかなって。でも、関係性がない、嫌なところしか見えない、いいところがわからないとかだと期待がもてないから言わなくなるのかなって。
	B/P10;No4	そしたら多分プリセプターが上司に聞いてもらっているっていう安心感があるから、自分のことを見てくれているんだっていう、私が聞くよりもすごく意欲があるからそういう風にフォローしてる。
	C/P3;No23	C：もちろん、パワハラというかいじめのような行動や態度とかが改善すればいいなって。 I：周りの人から、加害者に言ってもらうっていうのを期待して？ C:そうです。
	D/P4;No23	仕事ってチームでみんなでやっていかなきゃいけない。そうしないと上手くいかない部署だし。いいチームダイナミクス、チームのパフォーマンスができるようにするっていうのも仕事の1つかなって思いながら最近私も働いているので、そういったところは大人になって、もうちょっと、自己コントロールをして欲しいんですけど。あまり多分、「あ、言っちゃった」っていう自覚が彼女にあまりないところが、私は大丈夫かなって思っちゃうんですけど（笑）。そこのところの気づきが自分でもあったらいいなって思うんですけど。
	D/P5;No20	やっぱり、彼女自身が彼女が言ったことに対して、受け手がすごく傷ついているっていうのを認識させなければ行動の変容ってできないと思うのでそれを気づかせるために、管理者に報告して言ってもらうようにしています。
	F/P12;No23	もうちょっと、コミュニケーションとかチームワークっていうのを大事にできるといいのかなって今回の件ではすごく思ってる。やっぱり話さないとわからないこととかすごく多かったりとか、何に困っててとか、一方的にそうやっていうのはなんでなんだろう、とかわからないと周りも動けなかったの。ちゃんと業務としての報連相を含めコミュニケーションをしっかりとるっていうのは大事かなって思いました。あとは、結構、前異動し始めた時の状況としては、「個」で仕事を終わらせるっていう雰囲気がすごい強くって、業務を最後に調整みんなですて、みんなで定時で終わろうって感じよりかは、自分の仕事が終わったら帰ります、っていう感じが強かったので、そういうのがあると、やっぱり誰がどれくらい仕事が進んでるとか、誰がどれくらい困ってるとかっていう興味関心がそもそもなさそうだったので、もうちょっと、チームワークとしてみんなで仕事をするとか患者のこと

		を考えるにしてもみんなでカンファレンスとかして考えて動いてみる とかが必要なんだろうなって思います。
	G/P10;No28	Aさんの抑止力になる存在があればいいのかなって思いますね。Aさ んと対等であって、かつ、そういう場面でちゃんとフォローができる 先輩がいるっていうのが理想だったりとか。あとは、第三者的な機関 とか。例えば、看護部とか。もちろん今もしてくれていますけど、定 期的に巡回周りながら、新人だったり、2、3年生くらいまでは結構 怒られることがあると思うので、「最近どう？」みたいな感じで、軽 く面談できるような環境を整えるとかは大事かなって僕は思います。 いじめの発生自体を防げなくても、再発を防ぐというか、何回もそう いう状況に追い込まれないようにするために環境を整えてあげたりと かはできるのかなって思います。
理論的メ モ	<p><u>（上司に対する不信感（もしくは期待感）と「こうなってほしい」にギャップがある時に「私が行動しなくては！」「自己役割認識」というような「積極的介入」へ移行するかもしれない。）</u></p> <p><u>A/P13;No10</u> ・介入することで、加害者が変わってくれるはず という思いがあるからこそ、その介入をしようと思う。むしろ、それらの期待を見いだせなければ「諦め」に近い感情になりそう。そこが、いじめ事象の転機となる部分と思っている。</p> <p><u>B/P10;No4</u> 自分が上司に報告し、上司が行動することによって、加害者にとって望ましい結果を描いている。そしてそれは間接的にいじめ被害の軽減につながると考えている。</p> <p><u>C/P3;No23</u> この事例においても、介入することで、いじめ行動や態度の改善を期待していることから、加害者の変化を期待している。</p> <p><u>D/P4;No23</u> 、<u>D/P5;No20</u> 概念「年数を考える」や概念「自分なりの正義」に基づいて、加害者に対しての望ましい姿は描いている（概念「こうなってほしい」）。⇨【不安定な善悪判断】を経てそれが原動力となって描いている。</p> <p>こういった、想いはカテゴリー「善悪判断」から行っているのだろうが、それが行動に直結するかは別問題。</p> <p><u>F/P7;No28</u> 被害者の表情が柔らかくなってほしい、コミュニケーションをとれるようになってほしいという裏返しでもある。</p> <p><u>F/P12;No23</u> 理想の姿になってほしいという思いはあるので、少なからず行動の動機にはなるのかもしれないが、行動には直結しない。しかし、自分に影響のない範囲では、理想像を叶えるようには行動しているように感じる</p> <p><u>G/P10;No28</u> あまりにも、壮大で自分にはどうしようもできないシステム的な部分の「理想像」を描くと、結果的には行動には繋がらないのかもしれない。結局は、この理想像を叶えるためにその力量があるかどうかを考えて行動している</p>	

	<p>・いじめに気づく⇨いじめに対して持つ感情（どうしたいという願い）　があってもその通りにいかないこともある。その要因には多数の要素があるのではないか？</p> <p>【揺れ動く善悪判断】で価値判断を行い、自分なりに理想像を描き、現状の変化を願っている。そのため、価値判断からの影響関係を受けるカテゴリーである。</p> <p>【理想的な変化を願う】反面、このまま自分にとっては何事もなく過ぎ去る日常を願う【日常の継続性を願う】という概念（かかわりたくない）とは対立している。変化と非変化に対するアンビバレントな想いを抱いている。</p> <p>⇨ここは「ハイリスク感」「対応可能性」という両面で表現できる。</p> <p>あくまでも、目撃者が願う「変化」であって、被害者が思う「変化」は関係がなさそう。</p>
--	---

概念：このままじゃかわらない　（「理想的な転機を願う」に統合）

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス
分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	このままじゃかわらない	
定義	自分が介入しない場合の状況の予測について疑問に思っていること。	
具体例	A/P2;No24	師長が面談するって言っても、そこを聞いたところの事実確認をするだけで、彼の気持ちまでは聞いてなくて、「こういう風に聞いたんだけどこれって事実？」っていうことをしてたから、彼がどう思ってた、どういふことでそうやって動いていたかは聞いていなかったかな。あとは第三者の話しを聞く機会はなかったの。
	A/P9;No32	例えば師長とかが全然もっと厳しい人で怖くて喋りづらいような人だったら意見を伝えられなかったかもしれないですね。
	C/P8;No30	管理職になる人には、問題に対して公平に対処してくれるといいですね。例えば、この人材は今の部署に必要だから何か問題行動を起こしても揉み消そうとか、気をつけて程度の失いたくないからそんな感じになるとか、そういうようなのがあったら全然よくならないので、そういうのは思いますね。公平公正に行動・判断してくれる人が部署や身近にいたらいいなって思いますね。
	D/P2;No3	本人は月1で管理者と面接をしていて、「大丈夫か？」と確認されているといったことを管理者からは聞いていて、態度があまりにもひどかった時はそのあとに呼んで話してくれているんですけど、本人の意識としては、わりと「ばー」と言っちゃっているんで、その時は忘れちゃっていることがあるけど、たまに「あっ、しまったな」って思っている時もあったりしてますね。でも、受け手より、本人はあんまり認識されていないからきっと繰り返されるんだなって私は思うんですけど。

	E/P4;No4	なんか同期同士で解消できたらいいんですけど、あんまり同期仲もあまり密っていう感じでもないの。ちょっと、正直、他の先輩も声掛けるっていう感じでもなくって、なので、LINE して大丈夫だったかっていうのを話を聞いたのと、それは心配だったっていうのと、他に話を聞いてくれる人がいないっていうので行動に至ったっていうのと。
	E/P4;No7	あとは、正直、結構、副師長を止められるのは師長かなって思って。私から相談か、その子にそういう風に伝えたら？っていうのも考えたんですけど、師長さん自身もその子が病棟に向いてないって考えているみたいで、まあ、それを何人かの上のよく師長と話す先輩のスタッフから聞いていたので、なんか、それは行動に移したかったけど、結局、師長に言っても、師長の意見がそれならば言っても意味がないなって思ったので、結局そこは行動に移せなかったっていう感じですね。
	E/P6;No19	I：なるほど、では部署全体の空気感からして A さんのことを庇うような人はあまりいないって感じなんですかね？ E：誰からも聞いたことはないですね。
	E/P9;No3	うちの師長さんと今の副看護部長がすごい仲がよくって、病棟の状況をすごい話しているんですよ。なので、予想なんですけど A さんのことも少なからず話してるんじゃないかな？って。それでも看護部が何か動いている感じもないので、おそらく、上もそういう思いなんじゃないかなって思うんですね。 I：なるほど。師長とか看護部に言っても、そういう意見なら変わらないだろうなっていうところがある感じですね。 E：はい。そうですね。
	H/P6;No22	師長、副師長がそれを認めているってことは、そりゃ、上の人たちに言っても無駄じゃないですか。その人たちがそれをよしとしているんだから。で、まあ、直接じゃあ言ってみればいいじゃんとも思うんですけど、副師長とか、他人の意見を聞き入れないんですよ、基本的に。もう、こう思ったらこうだからみたいな感じで。
理論的 メモ	<p>「このままじゃかわらない」はつまり、こうなってほしいという「理想的な転機を願う」を言い換えた表現、裏返しなのではないか？（統合の余地あり。）</p> <p><u>A/P2;No24</u></p> <p>・師長の行動について、問題解決しない、期待した効果が得られないと思って、A さんは師長に介入（「積極的介入」）をしている。このままでは現状はよくなりえないという思い。すなわち、根底にある、（類似例）「こうなってほしい」というものからギャップを感じた時の行動か。⇨「上司への不信感」という概念の生成もしくは、「上司への期待感」が実現しなかった時の行動か。</p> <p>⇨</p> <p>期待というより、対極にあるのは、「問題解決ツールとしての上司の存在」として利用しようとするのかもしれない。「あの上司なら私が行動しなくてもやってくれる」ではなく、道具として使用する感覚に近い気がする。</p> <p>・不信感を感じるのは、必ずしも上司に対してだけだろうか？実際に、現在被害者に介入している人が上司とは限らないし、介入されているとも限らない。</p>	

	<p>⇨誰に対して、というよりも「いまのままでは変わらない」「いまのままではよくない」という思いが行動に影響をしているのではないか？</p> <p>⇨「上司への不信感」を「このままじゃかわらない」に名称を変更する。</p> <p><u>A/P9;No32</u></p> <p>リーダーの作り出す心理的安全性により発言のしやすさが変わる</p> <p><u>C/P8;No30</u></p> <p>師長に相談しても、十分な結果は得られないという確信。</p> <p><u>D/P2;No3</u></p> <p>管理者が加害者に対して、直接的な対応を行っているが、あまり効果がなく、いじめ事象が繰り返されていると評価している。</p> <p><u>E/P4;No4</u></p> <p>認識している現状が、このまま解決するとは思っていないため、何かしらの行動を起こす必要があると感じている。</p> <p>概念の定義についてもともと、「（第三者の）介入の内容や期待される効果について疑問に思っていること。」としていたが、第三者が介入しないことも予想されるため、定義を修正した。</p> <p><u>E/P4;No7</u></p> <p>「パワーバランスの解釈」を行った時に、副師長を制御できる人は、師長しかいないと感じていたが、師長の意見も加害者と同じであるため、相談しても無駄であると感じている。「部署関係者の活用」ができない時の選択肢として、「かかわりたくない」として、消極的な行動をとるわけではなく、今回の事例では「当事者感の距離確保」という積極的行動へと至っている。</p> <p><u>E/P9;No3</u></p> <p>予想ではあるが、看護部としても被害者に対して良い印象がないため「部署関係者の活用」や「第三者機関の活用」の可能性はない。</p> <p><u>H/P6;No22</u></p> <p>管理職の意見と自分の意見が合わない時点でものごとが進展しないと感じている</p>
--	--

概念 14：被害者による自発的行動への期待

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	被害者による自発的行動への期待	
定義	被害者自身が行動するべきことという意識	
具体例	A/P9;No7	（組織のハラスメントに対する資源について）自分が、例えば、いじめられる対象で誰にも相談できなくてこの病院やめたいってなったら使うと思うんですけど……。そうじゃなくて、目撃者ですよ。なんで使わないんだろう。なんででしょう。
	D/P9;No28	でも、これは、、、そうですね、本人がそういう窓口を使ってもらったらいいいと思うんですけど、私は整えていかなきゃいけない方なのかなって。自分が被害者だったら使うかもしれないですね。自分が被害者になった時のことを考えると使えばよかったかなって今思うとありますけど。でも、加害者が管理者だったら言いにくいのかなー。なんて思ったりもします。 I：自分が目撃者の立場だったらあまりそういう窓口は使いづらいですかね？ D：そうですねー。やっぱり、その子がそれをいじめだと思っているのかっていう判断はわからないから。教育といじめのはざまというか。 I：あー、だから、自分で言うのではなく、被害者自身に自分で相談してもらおうって感じですかね。わざわざ目撃者の方からは相談はしないけど、被害者に窓口を提案するって感じですね。でも、部署の上司に相談するのは、その子がどう感じているかってよりは、加害者の行動が気になるから上司には相談しやすいって感じなんですね。 D：その通りです。
	G/P9;No18	そうですね。やっぱり、離れる判断をするのは本人だとは思っているので、それを第三者が離れた方がいいと思いますっていうのはまた違うのかなって思うので、あくまで事実というか、聞いたこと、見たことを話したって感じです。 ありがた迷惑になる可能性があったりとか。まあ、本人は本人でまた考えて違う行動の取り方をする可能性はあるので、その邪魔にならないようにというか。 最初に話した時に、本人から、結構離れたいかもって言われてたら、「もしかしたら離れた方がいいかもです」って師長さんに言ったかもしれないですけど、その時の反応がいまいち鈍かったというか、今すぐ制度使って物理的に離れたいっていう感じには僕はとれなかったの、積極的離れた方がいいですって師長さんには言わなかったって感じですね。
	H/P10;No19	その子がそんなに辛くないって思っているのに、こっちが勝手に、「その人が言わないでください、言って欲しくない」って思う場合も

		あるかもしれないし。「私別に全然」みたいにその子だったらそういう感じなのもありえる感じなので、だったら、問題にするのもあれかなって思うところもありますし。
理論的メモ	<p><u>A/P9;No7、D/P9;No28</u></p> <p>第三者機関への相談は被害者自ら行うことが望ましいと考えている。</p> <p>部署内での行動では、自分なりの「善悪の判断」によってある程度、教育、いじめの線引きを行っており、行動しているが、第三者窓口などの話が大きくなる時は、あくまでも本人の意思が重要だと感じている。</p> <p>部署の上司に相談する行為については、被害者についてももちろんそうだが、加害者の行為について思うところがあるため。また、それは間接的に自分のためであるかもしれない。</p> <p>⇒【不安定な善悪判断】や『理想的な転機を願う』といった過程において、被害者本人の意思確認はしていないことは特徴かもしれない。だからこそ、本人の意思がわからないことによって、自分がそこまで行動をしてもいいのか？と行動を抑制するように働く可能性がある。</p> <p><u>G/P9;No18、H/P10;No19</u></p> <p>自分が被害者のためと思ってよかれと思って行動しても、結果的に、被害者が望んでいなかったら迷惑がかかるかもしれないと感じている。そのため、状況が大きく変わるかもしれないと感じるような出来事に関しては、本人の自発的な行動を期待する。</p> <p>・全体を見回した時に、自部署の資源「部署関係者の活用」の際には、被害者の願う行動は考慮していないように感じるが、部署から出ると、物事が大きくなると感じるからか、被害者が何を望んでいるのかを考えているように見える。もしくは、第三者窓口まで物事を大きくするという行為が、自分ごととして考えた時に行き過ぎた行為に思うのだろうか。ある種、自分はそこまでしたくないから、その責任は被害者自身に負ってもらおうと考えたと、自己防衛の意図があると感じる。</p> <p>⇒「被害者による自発的行動への期待」を〔自己防衛欲〕のサブカテゴリーに入れることにする</p>	

概念 15：かかわりたくない

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	かかわりたくない	
定義	いじめ事象や関係者に対して無関係でありたいと思う気持ち	
具体例	A/P11;No23	場を設けられている訳ではないのに、自分から私はこう思いますみたいな感じで急に言うような人はいないから。特に日本人は。だからじゃないですかね。まあ、ちょっとめんどくさいみたいなのところもあるかもしれないですね。本当の友達ではないじゃないですか、それ。
	C/P6;No15	いじめって、他人がいじめられているのをみてそれを・・・なんていうか・・・自分にはすごくよくしてくれている、でも自分以外の人間をいじめてるっていう状況で、多分「よくないからやめようよ」って、自分より、立場、位が上で、でもその人が自分によくしてくれるけど、他をいじめてるっていった時に牙を向かれる可能性があるって、行動しない人が大半なんだと思います。
	C/P6;No22	自分はいじめられてないから、行動しないでおこうみたいな。自分がいじめられてないのに、自分に牙向かれるのいやだなとか思うんだと思います。
	D/P6;No20	I：もう少し前のベテランになる前だった時の行動はどうでしたか？ D：まあ、私にも影響があるかもしれないから、そんな時は。一緒に働くのは、もうちょっと多分数年前だったら、一緒に働くのは嫌だになって、なるべく関わらないようにしようって思って行動してました。
	F/P4;No12	Bさんに陰口を言われた時は、知らない程で、「あっそうだったんですね。そんな風には見えないけど、大変だったんですね。」って話を聞いて逃げるみたいな。あんまり長々と話をしたくなかったので。
	F/P4;No17	帰り際とかになんかちょっと言われたりした時は、「患者さんの受け持ち状況も、病棟も大変だし。そうですよね」みたいな感じで話を寄せて逃げてました。
	F/P5;No7	F：なんか、どっちつかずでいたくって。 I：あ、Fさんが？ F：私がどっちつかずで普通に仕事をしたいなって思ってたから。 I：あまり巻き込まれないようにというか？ F：あまり巻き込まれないようにしつつ、さすがに1年生はかわいそうだなって思って。
理論的メモ	<u>A/P11;No23</u> 目撃者自身の行動ではないが、周囲の人が行動しない理由を語っている。「めんどくさい」や「無関係でありたい」という思いが働いていそう。あえて自分から面倒ごとに首を突っ込み立くないと思うと傍観行動をとるか。 <u>C/P6;No15</u> 、 <u>C/P6;No22</u>	

	<p>いじめについては気がついている。しかし、何か行動することによって概念「巻き添え感覚」＝「報復の可能性」を感じてしまうため、結果的に、傍観行為でもある概念「かかわりたくない」に至り、中立の立場を保持する。この中立立場の維持は自分の生活を守るための行為でもあるように見える。⇨[自己防衛欲]として機能</p> <p>「加害者に核心をつけない」と「かかわりたくない」はどういった側面で異なる概念だろうか？</p> <p>「核心をつけない」は想いや、とるべき行動、どうなしてほしいなどを描いているがそれができないこと。この「かかわりたくない」に関しては、想いのベクトルが自分にしか向いていない状態か？？</p> <p><u>D/P6;No20</u></p> <p>Dさんは、ベテランの域にある現在は、ある程度「パワーバランスの解釈」の結果、自分に力がある立ち位置だと「役割認識」をしているが、「年数を考える」た時に、看護師としての経験や、部署の経験が浅いと自分に力がないと解釈し、「不利益考慮」などの「自分を守る」ことを行うためにも、「かかわりたくない」という感情を抱き、「加害者に核心をつけない」などの消極的な行動につながるのだろう。</p> <p><u>F/P4;No12、 F/P4;No17 、 F/P5;No7</u></p> <p>この想いの中には、加害者になりたくないや無関係でありたいと思っている様子が窺える。本心や正義とは、関係のない行動。現実を勘定している。</p> <p>あえて自分から面倒ごとに首を突っ込み立くないと思うと傍観行動をとるか。</p> <p>いじめについては気がついている。しかし、何か行動することによって「巻き添え感覚（報復の可能性）」を感じてしまうため、結果的に、「かかわりたくない」に至り、中立の立場を保持する。この中立立場の維持は自分の生活を守るための行為でもあるように見える。</p> <p>⇨サブカテゴリー [自己防衛欲] とする</p>
--	--

概念：加害者にはなりたくない （「かかわりたくない」に統合）

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	加害者になりたくない	
定義	加害者になりたくないという心	
具体例	A/P6;No30	また、それを周りに言っちゃうと、いじめられた人が「またあの人面談受けたんだって」みたいな感じで噂になっちゃうじゃないですか。なんか、いい風に転ばないし、変な噂増やしたくないし。
	A/P8;No14	みんなで話しててっていうような感じでしたらなんか一人だけ全然違うことしてます。携帯いじったりして。じゃあ、そこで、2、3人とかで意見を求められたら「いや、私は・・・」って言いますけど、ガヤガヤとみんなで話しているような状況だと話に入らないかな。
	H/P7;No1	その子が仕事できなくて、みんなに「ん？」って思われているのはなんとなくみんな出て、だから半年くらい前かな。で、その子がすごい変わった話し方するから、上の方の人が、Bさんのこういう話し方ってすごい特徴的だよねって話をみんなに投げかけていて。でも、そういう話をみんなで共有し始めたら病棟全体がその子のことターゲットにしちゃうじゃないですか。だから、私は「あ、これいじめはじまるな」ってその時思ったんですよ。だから、もう、私は絶対このはなしに加わらないようにしようって思って。 I：話に加わらないようにしようと思ったのは何か意図があるんですか？ H：一緒になっちゃうじゃないですか。いじめを始めるというか、ターゲットにしちゃうというか。 私は、みんなでその子を標的にしたら、自分は、なんていうか、その子のことを標的にしたくないというか、その輪の中に入りたくないって思ったんですよ、なんか。
理論的メモ	A/P6;No27 H/P7;No1 自分が加害者になりうる行動は極力避けたいという思い 「かかわりたくない」とも捉えられる。統合してもよいかもしれない。	

概念 16：捨身の覚悟

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	「捨身の覚悟」	
定義	失うものはない、もしくは失っても構わないと思うこと	
具体例	A/P9;No7	自分が、例えば、いじめられる対象で誰にも相談できなくてこの病院やめたいってなったら使うと思うんですけど・・・。
	H/P6;No19	仕事が嫌じゃないのに、辞めるのはもったいないなっていうので。辞めるのを辞めようかなって思って。でも、その本当に今年で辞めてやろうって思った時は、本当に思っていた時期は、このBさんのことを面談で、「こういうことがあって、おかしいと思う。それを上が容認しているのもおかしい」っていうのを言ってやろうと思ってたんですよ。
	H/P9;No21	現に辞めたんですよ、去年1人それで。私、直接聞いてないし、詳細知らないですけど、結構師長さんと揉めたって言ってました。でも、結局辞めましたけどね。その人すごくいい人だったんですけどね。多分、合わなかったんじゃないですかね、性格的に。師長に意見を言っても変わらないしって。
	H/P11;No1	H：そうですよね。もう、どう思われてもいいやって思ったら直接でも言っちゃいますね。 I：なるほど。ただ、今回のケースだと、来年もこの部署で働くし、面倒なことになるのは避けたいっていう感じですかね。
理論的 メモ	<u>A/P9;No7</u> 概念①からのインスピレーションでの概念ではある。 この具体例での語りは「被害者」としての立場だったらという仮定なので目撃者行動ではないが、目撃者行動の心理の1つとしてこれのようなことはあるかもしれない。 <u>H/P6;No19</u> 結果、この行動をとっていないが、他のエピソードにおいても、自分が病院を辞めると決めたあとには、大胆な行動にでることがある。失うものがない、もしくは失ってもよいと感じているときには、自己防衛をする必要がないと判断されるのだろう。そうすると、理想像のための最短の行動をしようと思うのだと感じる。しかし、現実には、自分の生活や組織での立ち位置などがあり、行動に至れないことが多い。 <u>H/P9;No21</u> 目撃者本人の話ではないが、同じような状況の方が、部署の人間関係にうんざりしており、辞めた。その方は師長に意見をぶつけていた。このことから、どちらが先かはわからないが、辞めるなどの意思があったため行動できたのではないか？	

概念 17：報復の可能性

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	報復の可能性	
定義	いじめ事象に対して行動した結果、自分自身が不利な立場に陥ることを懸念すること。	
具体例	B/P4;L14	うーん。私が弱いから。正義感だけではねー。うん、自分が弱いんだと思う。正義感だけでは言えない。「もうちょっと優しく言ってください」とかとはなかなか言えない。自分の働きやすさもあるし。
	C/P5;No34	I：なるほど。加害者の人には何か行動しましたか？ C：何もしてません。自分も攻撃されてる人間だし、自分が行動してもその人の状況が変わらないという確信があったのと、周囲の自分より上の世代の人たちとか、もともと ICU にいた人達に、なんか変な風に言いふらされて、さらに働きづらくなるような可能性があると感じていたので何もできなかったですね。
	C/P6;No9	自分への報復を恐れていましたね。あとは、自分が何かしても状況は変わらないっていうところ。
	C/P6;No27	「やってることおかしいよね」って思っているけどみんな言わないのが現状で、それをみんな思ってる、自分も思ってる。で、自分が「おかしいよね」って言って、向こうが何か攻撃を仕掛けた時に、後に、みんながそれに対して援護をしてくれるような状況があれば言ってますよね。ただ、みんな、おかしいと思っても、自分が標的にされるのが怖いから、僕がおかしいって言って、向こうが攻撃してきた時に、周りの人が自分は攻撃受けたくないからさーって逃げていく可能性があるわけじゃないですけ。そうするとリスクを負うなと思って。後盾というか・・・
	C/P8;No19	I:病院にはハラスメント委員会などがありますがそこには相談しづらいとか何か障壁がある感じでしたか？ C：確かにありますね。僕自身、当初はあんまりそういうところに頭がいかなかったなって。まあ、でもやっぱり、報復を恐れますね。結局、報告したところで、本人に指導がいくとしたら、どう言ったことの報告があったからってなるじゃないですか。わからないですけど。そうすると、誰が言った、言っていないって犯人探しみたいな詮索が始まると、部署内でも、「あいつ、わざわざあんところに言いに行ったらしいよ」とか、そういうのがあるかもしれないし。だからあまり身近に感じないというか。
	D/P2;L2	本当は私自身が、年齢も上ですし・・・。直接彼女（加害者）にこれはちょっと気を付けた方がいいんじゃない？って指摘したら関係性が悪くなったっていう、過去の他の人の情報があるので、あんまり安易に指摘するっていうのは彼女にとって、まあ、いろんな他の病棟だけじゃない仕事も一緒にやっているんで、自分に被害が及ぶ、チームワ

		ークが悪くなってしまう関係もあるかなって思って。そういう時は私は管理者にこういうことがあったんだっていうのを報告して管理者が彼女と話してもらうようにいつも行動をとっています。
	D/P3;No10	はい。それまではすごく仲良かったのにそういうことを1つ指摘しただけでもう関係性が破綻したっていうのを聞いたので、安易に彼女には指摘しちゃいけないんだなって。その場でフランクに「今のは言い過ぎじゃない」って言えればいいんですけど、まあ、そうじゃなくって、伝え聞いてっていうところだと、やっぱり直接・・・私の防衛でもありますけど・・・言わないようにしてます。
	D/P3;No14	I：ちなみに、年に数回ある、その場に居合わせた時っていうのは直接いったりするんですか？ D：それもねー。また、難しいんですよ。私自身も一緒に働いていて「あー、なんか一緒に働いていて大変だな」って思えるような時が、なかなかコミュニケーションがうまくいかなくなる時がちょっと前にもあったんですけど、そういう時も、やっぱりその場でなかなか言いづらかったなって。 I：どうして、言いづらかったんですかね。 D：今、彼女の中では火がついてるので。気持ちの中では。そこで、余計に言うと、火に油を注ぐじゃないですけど、で、まだ、一緒に働く時間があったので、その時間をだめにしたくないなって思って。それだからって別に上手くいったわけではないんですけど。
	D/P10;No9	D：うーん。まあ、管理者がいじめちゃいけないなって思う。管理者は自己コントロールをしなきゃいけないと思う。 I：あー、管理者が加害者の時もある？ D：ありますよね、そりゃ。 I：そういう時ってどういう行動をしているんですか？ D：もうどうしていいかわからないですよ。とりあえず周りの人に愚痴を言う、聞くしか。ひどい、ありえないな一って思うしか・・・ねえ。そういう風にならないように行動していたつもりが避けられなくて、だからどうしたらよいかかわからないので、そういうのを目撃したときは、「あ、この人はこういうところに気をつけなきゃいけないんだな」って学ぶっていうくらい。その場から逃げる感じかも。 I：うーん、なるほど。自分の身もありますからね。 D：うんうん。そうなんです。全く関わりのない上の人なら別ですけど、自分と関わりのある目上の人だとねー。 I：たとえば、他の部署の管理者とかに相談っていうのも難しいですかね。 D：いったら、自分が巻き込まれる感じはするのではないですね。
	E/P9;No10	I：師長とか、そういう人にいうことで、自分もいじめの対象になりそうとか、自分の評価が下がりそうとか、そういう気持ちとかは特にはないんですか？

		E：正直ありますね。直接的には言われなくても、「じゃあ、どうしたらいいと思うの？」って意見を求められるかも・・・
	E/P10;No20	あと、絶対、いじめがある環境って気持ちいいものではないから、その中で働くっていうのも・・・っていうのと、あとは、正直、自分もその対象になる可能性はゼロではないから、なんだろう、その気持ちというか・・・勉強に関してはまあ、しなければいけないことだからそれはいいんですけど、その先輩が気に触る言い方をしないように気をつけないとなとか、反対意見を言わないようにしないとなとか、その患者以外の人間関係に気を使うのもなんかなーって。パフォーマンスが落ちるかっていうのかわからないけど、気分は落ちます。本当は患者に神経使いたいのに、なんでこっちの先輩とかに気を使わないといけないのかって。
	E/P11;No9	自分がもし反対意見を言ったとして、そこでもし、病棟にしばらくなくなってしまった時とか。あの一、私も今旦那がいて、働けなくなってしまったら、今の家に住めないし、今の生活もできないし、なんか自分の家庭にも影響してしまうかもしれない。そういうのもなんていったらいいか・・・自分の身に・・・家庭とかそういう自分の方に悪影響が出てしまう可能性を危惧して・・・行動するかしないかって言うのもあるかもです。
	F/P4;No30	まあ、面と向かってやりあってる人もいたんですけど、私はそこまでできないなって思って。
	G/P8;No30	やっぱり、自分が標的にされる可能性があるっていうのももちろんそうですし。部署で一番立場が弱いというか、1年目なので。で、向こうがかなり上ではあるので。そうですね・・・たしかになんて言えないかって言われたら何でだろ？ってなりますけど。立場上言えないというか、そんなに言える立場ではないというか。
	G/P9;No2	教育担当っていうところもありますね。そこで何か遺恨があると、その後自分にちゃんと教育されなくなったら、自分に不利益になるので。そういうのを考えちゃったりするかもしれないですね。
	H/P7;No16	でも、「私もやめましょうよ、このはなし」とかは言えないですね。黙っているだけ。 I：やめましょうよって言えないのは何か思いがあったからですか？ H：やっぱりなんだかんだで、自分の立場を守ろうとしちゃったのかなって思って。今回のインタビューガイドを事前にいただいた時に考えてそう思いましたね。結局、自分の身を守っちゃてるのかなっていう。そうやって誰かのことを標的にするような職場環境の中で、そんな私が、前に出たら、私まで標的にされちゃうし、自分もストレス溜まっちゃうし、仕事いきたくなくなっちゃうだろうし、って思っちゃいましたね。
理論的 メモ	B/P3;L19	自分や、それに関わる部署に悪影響と考えるため、行動をしようとする。

	<p><u>B/P4;L14</u></p> <p>概念「自分なりの正義」はあっても、予期不安である概念「自分の生活の優先」を考えると、なかなか概念「加害者に何もできない」という状況に陥ってしまう。</p> <p>⇨思いと行動はやはり別物。その間に何らかのプロセスがある。</p> <p><u>B/P6;L15</u></p> <p>自分自身の評価が崩れないための行動。</p> <p><u>C/P4;No8</u></p> <p>いじめ事象や、加害者がいることによって、部署として、自分として、「働きずらさ」を感じている。概念「自分優先思考」とは違い、自分自身も「働きずらさ」を感じているが、ここでいう「働きずらさ」とは、共有されるものとしている。その真意の中には、概念「患者優先思考」のような背景もあるかもしれない。ちょうど、自分と患者優先思考の間の立ち位置？</p> <p><u>C/P4;No25</u></p> <p>この事例では、いじめ事象により、部署の人間関係が悪化し、被害者が病んでしまい退職に追い込まれる環境を働きづらいと感じている。周囲を見渡した時の働きづらさや、概念「自分優先思考」のような感情が行動のモチベーションとなっている。</p> <p>⇨「働きづらさの自覚」の概念を統合する（働きづらさを感じているのは、目撃者自身のため、「自分自分自身の悪影響を考える＝巻き添え感覚」と同義として扱ってもよいと考える）</p> <p><u>C/P4;No25</u></p> <p>周囲を見渡した時の概念「働きづらさの自覚」も感じつつも、自分自身もこの環境で働くことが苦痛と感じており、そのような感情が行動へのモチベーションにつながっていそう。</p> <p><u>C/P4;No34</u></p> <p>自分自身の働きづらさも行動の要因のひとつとなっていそう。</p> <p>概念名には「優先」</p> <p>となっているが、必ずしも自分を一番の価値基準にしているわけではなさそう。</p> <p>⇨概念名を考慮する必要がある</p> <p><u>C/P5;No34</u></p> <p>加害者に対して、何か行動した時に、自分にデメリットがあることを恐れている。しかし、いじめ事象そのものからの自分の悪影響というよりも、自分が行動することによる悪影響のため、この概念にあてはまるかは慎重に判断する。</p> <p><u>C/P6;No9 、C/P6;No27、 C/P8;No19</u></p> <p>報復の可能性を恐れている。これについても自分の行動の結果の報復。</p> <p>概念名を「巻き添え感覚」⇨「不利益考慮」に変更する。</p> <p>巻き添えというと、自分自身の行動とは無関係に偶発的に悪いことが起こるような印象があるが、報復の可能性を考えた時に、行動を起こす結果の未来として自分の受ける不幸なので、名称を変更した。</p> <p><u>D/P2;L2</u></p> <p>概念「年齢を数える」を思えば、自分が概念「役割認識」として加害者に積極的に介入した方がよいと考えているが、概念「他者による当事者評価」や過去の出来事から、もしも自分が行動を起こした場合の概念「不利益考慮」を考慮して直接的な介入</p>
--	--

	<p>を思いとどまっている。しかし、想いとしては、カテゴリー「善悪判断」により、加害者に非があると感じているので、概念「部署関係者の活用」を行い、間接的にいじめ事象を鎮静化しようとしている。</p> <p><u>D/P3;No10、 D/P3;No14</u></p> <p>現時点では、目撃者と加害者は仕事上の関係として関係は悪くない。そのため、共に仕事をするができるが、過去の事例から概念「人間関係崩壊の恐れ」を感じ、概念「不利益考慮」した結果、自分を守りたいと感じている様子。また、概念「間接的な気づき」にていじめ事象を認識した場合は特に、加害者に直接行動できない。しかし、直接目撃していたとしても、概念「不利益考慮」により、自分を守りたいという想いは強いため、直接的な行動につながることも限らない。あくまでも、目撃が直接か、間接かは概念「他者を活用」する時の自信につながるのではないか？</p> <p><u>D/P10;No9</u></p> <p>第三者を活用するという手段をとることも多かったが、部署での「パワーバランスの解釈」でのトップである、管理職からのいじめを目撃した時は、八方塞がりな様子。傍観や諦めをするしかないと感じている。</p> <p>他に助けを求めても、結果として自分への報復を恐れる。</p> <p><u>E/P4;No22</u></p> <p>「当事者間の距離確保」行為の理由として、「被害者への同情」や「患者優先思考」もあるが、仕事が回らないという自分にとっての「不利益考慮」があったようにも見える。</p> <p><u>E/P9;No10</u></p> <p>自分への悪影響も考えている。そう言った背景もあり、この事例では、「部署関係者の活用」という手段を用いていない。</p> <p><u>E/P10;No20 E/P11;No9</u></p> <p>「人間関係崩壊の恐れ」や「報復の可能性」や「働きづらい環境」「自分の生活を守りたい」を感じている</p> <p><u>F/P4;No30</u></p> <p>周囲の行動とは別で、報復の可能性を感じており、自分を防衛するためにも消極的な行動になってしまった。</p> <p><u>G/P8;No30 G/P9;No2 H/P7;No16</u></p> <p>報復の可能性を感じて、加害者自身には何もできないと感じている</p> <p>⇒「巻き添え感覚」「不利益考慮」「働きづらさの自覚（一部）」を統合して「報復の可能性」へ名称を変更する</p>
--	--

概念 18：人間関係崩壊の恐れ

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	人間関係崩壊の恐れ	
定義	被害者、加害者だけではなく、部署の人間関係を現状から壊したくないという思い	
具体例	A/P5;No27	先輩後輩でもやや友達扱いっぽくなってて、「なにになにちゃん」って呼んだりとか。まあ、いいことなんですけど、でも、悪いところでいうと、逆に意見言いづらいついていうか、友達同士だし喧嘩とかになっちゃいたくないみたいな。悪い意見は言いづらいんですよね
	B/P1;No15	1回萎縮してしまうと、その先輩が苦手になってしまうから、あの、職場関係・コミュニケーションが悪くなってしまうので、あの先輩には言えないとか、あの先輩とは仕事したくないってならないように声をかけていった。
	B/P4;No5	I：自分が怒られる、ターゲットになるかもしれないと思ったから？ B：怒られるっていうか、今までせっかく築いていた人間関係が崩れるんじゃないかって。怒られるっていうのはしょうがないの。自分が悪いことをしたから。指導はね。怒られるっていうか指導はね。でもそれが、言ってくれなくなる、無視されると嫌だっていうか、人間関係がね、その先輩との関係が崩れたら嫌だと思って。それだったら、上の人に言うよりも下をフォローした方がいいかなって。
	B/P6;No31	人間関係が崩れるからね。あまり、そういう場面にはあたらないから多分だけど。
	B/P8;No21	I:正面向いてない、無視するとかが言えないのは人間関係が崩れるのを恐れて？ B：そう、人間関係と、そのほら、一生懸命にやってるのにつてふてくされちゃってるから、それをわかってるよって認めてあげないと。
	C/P5;No34	I：なるほど。加害者の人には何か行動しましたか？ C：何もしてません。自分も攻撃されてる人間だし、自分が行動してもその人の状況が変わらないという確信があったのと、周囲の自分より上の世代の人たちとか、もともと ICU にいた人達に、なんか変な風に言いふらされて、さらに働きづらくなるような可能性があると感じていたので何もできなかったですね。
	D/P3;No10	はい。それまではすごく仲良かったのにそういうことを1つ指摘しただけでもう関係性が破綻したっていうのを聞いたので、安易に彼女には指摘しちゃいけないんだなって。その場でフランクに「今のは言い過ぎじゃない」って言えればいいんですけど、まあ、そうじゃなくって、伝え聞いてっていうところだと、やっぱり直接・・・私の防衛でもありますけど・・・言わないようにしてます。
	D/P4;No29	I：Dさんの行動のところで話すと、経験年数がある人の理想像や、チームで働くこと、患者の生死に関わるなどいろいろと考えつつも、で

		<p>も、加害者との関係性っていうのはDさんが行動する上で大きな比重がありそうですね。</p> <p>D：まあ、関係性は重要ですよ。お互いが気持ちよく仕事できたらいいなって思うので。私はどちらかというと、基本的なコミュニケーションのタイプとして、相手側の様子をみて自分のアプローチを変えることが多いので、相手がどういう風に思ってるか、どうやったら彼女がやりやすいかなって思いながらやることが多いので、関係性も重要ですね。</p>
	E/P2;No18	<p>I：では、副師長になんでも言える立場というか関係性なんですか？</p> <p>E：いや……。私の上の先輩なんですけど、その副師長と違う意見をぶつけた時に、その人に関して陰口を言っているのを私に言ってきたことがあって、多分、その副師長の考えと違うことをいったら嫌われるっていうのがあるので……。なんか思っていることは言えるんですけど、副師長が思っていることがわかっている時はあんまり反対意見は言えない。</p>
	F/P4;No7	<p>直接見た時は、私も異動したばかりで、何をどうそうになっているのかの現状を知るところだったので……。まあ、業務が終わらなくてそうになっているんだろうなっていうのに関しては、業務をもらったりとか手伝えることある？って感じで手伝ったりとか。でも、そういうのをBさんに見られると、多分Bさんも私が異動してきて「人に気を使わしてる」みたいな感じで、今度はAさんのところにあたりに行っちゃうので、見えないところで手伝えることがあればやるよって感じでやったりしていました。</p>
	H/P7;No27	<p>職場の人と仲良くなって、何かトラブルになったら嫌じゃないですか。前の時は、そんな心から信じられる先輩とか、同期がいたんですけど、今のところはそんな感じじゃなくって。</p>
理論的メモ	<p><u>A/P5;No27</u></p> <p>・同僚感の人間関係が壊れないように太刀振舞おうとする。⇨同調する行動をとるもしくは、見てみぬフリの消極的行動となるきっかけになりうる。</p> <p><u>B/P1;No15</u></p> <p>・自分との人間関係だけでなく、被害者と加害者など他者の人間関係の恒常性も気に掛ける要素の一つになっている。</p> <p><u>B/P4;No5、 B/P6;No31 、B/P8;No21</u></p> <p>概念「人間関係崩壊の恐れ」は加害者に対する消極的な態度につながる。自分にとって不利益にならないという観点からも被害者側をフォローするようにしている。ただ、この「人間関係の恐れ」は、あくまで推測で、実際にAさんのように、加害者に対して行動するが、人間関係が崩壊することがなかったこともある。「予期不安」が過剰に働き、消極的介入になっている印象。</p> <p><u>そのため、このカテゴリーは、消極的行動「加害者に核心をつけない」への影響関係がある。</u></p> <p><u>C/P5;No34</u></p>	

	<p>周囲の人たちとの人間関係が崩れる恐れから加害者には行動できないと感じている</p> <p>概念「不利益考慮」と統合してもよいかもしれないが、厳密には違いがありそう。</p> <p>どちらかといえば、概念の大きさ的には、こちらの方が小さい。</p> <p><u>D/P3;No10</u>、<u>D/P4;No29</u></p> <p>現時点では、目撃者と加害者は仕事上の関係として関係は悪くない。そのため、共に仕事をすることができるが、過去の事例から概念「人間関係崩壊の恐れ」を感じ、概念「不利益考慮」した結果、自分を守りたいと感じている様子。また、概念「間接的な気づき」にていじめ事象を認識した場合は特に、加害者に直接行動できない。</p> <p><u>E/P2;No18</u></p> <p>副師長と違う意見を言った時には嫌われた人がいるということを知っているため、副師長の行動について疑問を感じていても、今までの良好な「加害者との人間関係」に対して「人間関係崩壊の恐れ」を感じて、概念「加害者にはなににもできない」ということになる。</p> <p><u>F/P4;No7</u></p> <p>自分の中では、被害者を助けた方がよいと思っても、加害者などの目に映るところで助けると、自分だけでなく、被害者に更なる不利益があることを恐れている。</p> <p>現在ある状況の変化に対する、予期的な不安があり、行動を制限するところがある。</p> <p>何が怖いかな？⇒自分、被害者が部署での人間関係の悪化を恐れているよう。</p> <p><u>H/P7;No27</u></p> <p>職場の人とは一定の距離感を保っておきたい。変化を望まない</p>
--	---

概念 19：パワーバランスの解釈

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	パワーバランスの解釈	
定義	加害者や相談者などのいじめ関係者との優劣を自己解釈すること。	
具体例	A/P1;No3	先輩だし、上の人だからそこに関してそこに意見を反抗したりとか、同期とかの間では「あれやりすぎだよね」とか言う話しがあつたとしても、それを上にあげるかって言ったら、まあ、あげなかったりとか。あとは、本人（加害者）に言うにも、やっぱり先輩だからちょっと言えないかなっていうところですかね。
	A/P2;No3	I：（加害者）よりも部署に上の人って誰かいらっしゃるんですか？ A：あー。でも、それが師長ですね。その方が年齢的にも経験年数的にも上だったので。
	A/P9;No21	プリだったらもっと動いたでしょうね。
	B/P4;No2	だって、怖いから。自分もなんか言われるかもだし。3年目だし。
	C/P3;No7	僕自身もどちらかというと攻撃を受ける側の人間ではあつたので、もちろん立場も位も違うので、僕自身は直接本人には何も言えなかったですね。だから、他のICUのスタッフに現状を共有したりとか。あとはマネージャーと面談した時に、こういう現状がありますよっていうのを伝えたりしました。
	C/P5;No34	I：なるほど。加害者の人には何か行動しましたか？ C：何もしてません。自分も攻撃されてる人間だし、自分が行動してもその人の状況が変わらないという確信があつたのと、周囲の自分より上の世代の人たちとか、もともとICUにいた人達に、なんか変な風に言いふらされて、さらに働きづらくなるような可能性があると感じていたので何もできなかったですね。
	C/P6;No16	いじめって、他人がいじめられているのをみてそれを・・・なんていうか・・・自分にはすごくよくしてくれている、でも自分以外の人間をいじめてるっていう状況で、多分「よくないからやめようよ」って、自分より、立場、位が上で、でもその人が自分によくしてくれるけど、他をいじめてるっていった時に牙を向かれる可能性があるのと、行動しない人が大半なんだと思います。
	D/P10;No9	D：うーん。まあ、管理者がいじめちゃいけないなって思う。管理者は自己コントロールをしなきゃいけないと思う。 I：あー、管理者が加害者の時もある？ D：ありますよね、そりゃ。 I：そういう時ってどういう行動をしているんですか？ D：もうどうしていいかわからないですよ。とりあえず周りの人に愚痴を言う、聞くしか。ひどい、ありえないなーって思うしか、、、ねえ。そういう風にならないように行動していたつもりが避けられなくて、だからどうしたらいいかわからないので、そういうのを目撃

		<p>したときは、「あ、この人はこういうところに気をつけなきゃいけないんだな」って学ぶっていうくらい。その場から逃げる感じかも。</p> <p>I：うーん、なるほど。自分の身もありますからね。</p> <p>D：うんうん。そうなんですよ。全く関わりのない上の人なら別ですけど、自分と関わりのある目上の人だとねー。</p> <p>I：たとえば、他の部署の管理者とかに相談っていうのも難しいですかね。</p> <p>D：いったら、自分が巻き込まれる感じはするのでしないですね。</p>
	E/P1;No16	<p>場面が少し変わるんですけど、休憩室があるんですけど、結構その子に対する悪口というか、「あの子はもう病棟は向いてないから辞めた方がいいんだよ」っていう感じのことを言ってるのを耳にして。それはもう完璧に陰口になっているから、それもある意味いじめにつながるというか、それを聞いたスタッフも賛同するしかないというか・・・。そういう場面を見た時に、その休憩室はどうしても廊下になってしまうので、最悪他のスタッフにも聞こえてしまう、最悪本人にも聞こえてしまう可能性とかもあって・・・そういうのがあって気になっていましたね。</p>
	E/P10;No13	<p>いじめをする人って私より、経験年数が上の人ばかりなので、私から言うのがどうしても難しくって。だから、それよりも立場が上の人が言えればありがたいなって思うんですけど。</p>
	F/P3;No4	<p>でもやっぱり B さんとか、他のスタッフの強い人はいたから。強い人から言われちゃうと、そんなことないですよねとは言えないから、まあ、そうですよねって言いつつって感じで。完全に賛同している訳ではなかったとは思いますが。厳しそうだなって感じです。</p>
	F/P12;No15	<p>結局師長の判断が大きいなって思うので。私たちが助けてあげたいなって思っても、上が、「でもこれって、こっちにも原因があるよね」って話になってしまえばそこまでというか。</p>
	G/P3;No4	<p>うーん、そうですね。経験年数が上な分、師長や主任さんもそんなに強く言えないってというか、強く言えるかんじではなさそうですね。システムされた管理のなんか、斜め上にいる人ってというか。</p>
	G/P8;No30	<p>やっぱり、自分が標的にされる可能性があるっていうのももちろんそうですし。部署で一番立場が弱いというか、1年目なので。で、向こうがかなり上ではあるので。そうですね・・・たしかになんて言えないかって言われたら何でだろ？ってなりますけど。立場上言えないというか、そんなに言える立場ではないというか。</p>
	G/P10;No17	<p>看護師経験が浅いというか、A さんと関わっている年数も少ないので、そういった意味では、どう関わったらいってというアドバイスができないので、他の先輩と比べて行動しづらいところはあるかなって思います。</p>
理論的メモ	<p><u>A/P1;No33</u></p> <p>・同期との会話の中で「違和感」を共有し合っても、加害者との関係性や力関係が劣っていると感じると行動できなくなるということは、他概念に「同僚の意見・行</p>	

	<p>動」があったとしても、行動に与える影響としては、パワーバランスの優劣の方が大きそう。</p> <p>（・いじめを認知するところから始まるとして、この認知は「何かしら」から「確信」や「違和感」へと展開しそう？）⇨【不安定な善悪判断】</p> <ul style="list-style-type: none">・「パワーバランスの解釈」の中身の理解について、もう少し細かい概念を生成できるか？（例：本当に単純に経験年数や役職なのか？部署経験年数なのか？他にないか？）この具体例では、「先輩」という表現。おそらく、看護師経験年数を指していそう <p>⇨概念「年数を考える」を生成してみる。「年数を考える」という単純な数的な指標も自分と相手との関係を図る指標の一つになっていそう。</p> <ul style="list-style-type: none">・いじめ事象に対応する時に考えるパワーバランスは本当に加害者相手だけなのだろうか？相談者との力関係も目撃者は考えているだろう。この時に、概念として相互作用が起きる対象が違うため、2つに分けた方がよいのか？ <p><u>A/P2;No3</u></p> <ul style="list-style-type: none">・「職位」、「経験年数」、「年齢」という切り口から部署のヒエラルキーを自己規定している。同じ部署、同僚という枠組みの中にも、明らかに力関係の上下はありそう。 <p><u>A/P8;No19</u></p> <ul style="list-style-type: none">・自分の立場を規定し、すべき行動、すべきではない行動を自分なりに解釈しようとする。 <p><u>A/P9;No21</u></p> <p>プリセプターということに関する役割意識</p> <p><u>B/P4;No2</u></p> <p>概念「年数を数える」などからも自分と加害者との関係を感じて恐れている</p> <p><u>C/P2;No5</u></p> <p>看護師経験年数や部署での経験年数から自分の立ち位置（概念「役割認識」）を考えている</p> <p><u>C/P3;No7</u></p> <p>自分自身が加害者から攻撃を受けていた立場でもあり、役職的な優劣もあり、加害者に直接意見を述べることはできない様子。ただ、被害者を救いたい気持ちはあるため、他の方法を用いて解決しようとしている。</p> <p>加害者に逆らいたくないというわけではなく、間接的に逆らうしかない。</p> <p><u>C/P5;No34</u></p> <p>目撃者の認識の中では、自分も攻撃を受けている立場＝弱者のように捉えられており、力関係があることにより行動できない形となっている。</p> <p><u>C/P6;No16</u></p> <p>自分より立場が上と認識している相手に牙を剥くことで自分へのデメリットを考えるとその人には行動できなくなる</p> <p><u>D/P6;No20</u></p> <p>Dさんは、ベテランの域にある現在は、ある程度「パワーバランスの解釈」の結果、自分に力がある立ち位置だと「役割認識」をしているが、「年数を考える」た時に、看護師としての経験や、部署の経験が浅いと自分に力がないと解釈し、「不</p>
--	---

	<p>利益考慮」などの「自分を守る」ことを行うためにも、「かかわりたくない」という感情を抱き、「加害者に核心をつけない」などの消極的な行動につながるのだろう。</p> <p><u>D/P10;No9</u></p> <p>第三者を活用するという手段をとることも多かったが、部署での「パワーバランスの解釈」でのトップである、管理職からのいじめを目撃した時は、八方塞がりな様子。</p> <p>傍観や諦めをするしかないと感じている。</p> <p>他に助けを求めても、結果として自分への報復を恐れる。</p> <p><u>E/P1;No16</u> 、<u>E/P10;No13</u></p> <p>加害者は副師長であり、陰口を他のスタッフに言っている。「賛同するしかない」という表現からも、「パワーバランスの認識」により、加害者には逆らえない、反対意見を言えないような雰囲気があるのであろう。（概念「発言への容認感」を感じない雰囲気へのつながる）</p> <p><u>E/P4;No7</u></p> <p>「パワーバランスの解釈」を行った時に、副師長を制御できる人は、師長しかいないと感じていたが、師長の意見も加害者と同じであるため、相談しても無駄であると感じている。</p> <p><u>F/P3;No4</u></p> <p>・自分より強いと感じるということで、パワーバランスの強弱を意識して、自分の行動を決定している。さらに、本心としては、「そこまでやらなくてはよいのに」というような善悪判断とは別に行動を選択している様子がある。</p> <p><u>F/P12;No15</u></p> <p>上司が自分とは違う考え方であり、話しを聞かれないとするとそれ以上にできることはないとかんじている。</p> <p><u>G/P3;No4</u></p> <p>必ずしも、パワーバランスの解釈をする観点は役職とは限らないのかもしれない</p> <p><u>G/P8;No30</u></p> <p>この概念により、「加害者に核心をつけない」へと影響関係がある</p> <p><u>G/P10;No17</u></p> <p>力量を見極める視点の中に、看護師としての経験年数を考えることがある。それは、経験が少ない分、知識や行動に対する答えを持ち合わせていないことや自信のなさから考えている。</p> <p>・Hさんの事例では、このパワーバランスを理解しつつ、「自分のことはどうなってもよい」というある意味、「捨身の覚悟」を感じた時に打ち勝っている。</p> <p>「パワーバランスの解釈」は「役割認識」「不利益考慮（報復の可能性）」「自己防衛欲」へ影響関係。「パワーバランスの解釈」の対立関係には「捨身の覚悟」「パワーバランスの解釈」は対象となる他者との「年齢」「看護師経験年数」「部署経験年数」「役職」などの関係性をもとに自分と他者との関係性を図っている。</p> <p>その上で、どのように自分が立ち回るべきなのか、他者がどういった役割を担って</p>
--	---

	<p>いるのかを自分なりに規定する「役割認識」が働く。ある意味、他者との関係性を客観的・俯瞰的に捉え、その上でそれぞれの役割を認識している。</p> <p>単純に、役職（「役割認識」）や能力（パワーバランスの解釈）だけでなく、「発言への容認感」ように、若手が発言できるようになったことから、部署全体が醸し出す空気感や、雰囲気という要素も重要なのだと考える。</p> <p>【関係性考慮】は積極的行動や消極的行動にとって非常に大きな意味を示そう。しかし、時に、「患者優先思考」などの看護師として、人としての正義がこれを打ち勝つこともある。</p> <p>正義と現実を一度、別軸で考えてもいいかもしれない。</p> <p>⇨中心のカテゴリーとして2つできそう。</p> <p>また、このパワーバランスや、役割認識はその時や周囲の状況、自分自身の経験などの影響を受けて変化するため、他者との相互作用が強く働き、よりうごきのあるカテゴリーである。</p>
--	---

概念 20：役割認識

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	役割認識	
定義	部署やいじめ事象における自分や関係者の役割や立場を認識すること。	
具体例	A/P9;No21	プリだったらもっと動いたでしょうね。わたし夜専だったから日勤の状況とかは知らないし、夜勤って3人しかいないからそんなにしょっちゅう一緒になることは少なくて。なんか、あの、そんな普段からそこまでの関わりがあったわけではないから。
	B/P1;No22	I：では、他の新人が怒られてたら？ B:怒られてても、慰めるだけで、「なんで怒られてたの？」って聞くは聞くけど、その子のプリセプターではないから責任はそこはちょっと違うじゃないですか。責任の重さが。だから、自分のプリセプターには宿題は出すけど、他のプリセプターにはその担当のプリセプターに「こういうことで怒られてたよ」ということでそこからの指導をしてました。
	B/P3;No33	うーん。とりあえず、プリセプターは守らなきゃって思った。でも、先輩には強く言い過ぎですよとは言えないから。
	B/P4;No22	多分それは、師長が目の前で怒ると、その人の役割、威厳が半減するっていうかだと思っんですよ。だから、もしかしたら隠れて違う場所で言ってたかもしれないんですけど。でも、私たちの目の前で「言い方がちょっと」とはいったりはしないと思う。
	B/P5;No2	やっぱり役割ってあると思うんですよね。組織において。みんながみんな優しくてなあなあになると、本当に適当になったりするんですよね。そこを締めるような嫌な役。本当に私はこの人みたいな嫌な役にはなれなかったなあ。強くないから。多分役割的にはそうやって言わなきゃいけなかったと思うんですけど。
	B/P8;L5	そう。だから、プリセプターには聞けないけど、この人には聞けるって人を作っとかないと勝手に自分で判断して、失敗したのに言ってこないとか、聞かないでやってるとかってならないようにね。結局威圧的になると今からこうしようと思いますっていうのを言い出すのが時間がかかって仕事時間が延長するじゃないですか。今忙しそうだな、聞いていいのかなって迷っている間に時間が長くなるし。で、聞けず、時間が迫ってきて勝手にやってインシデントがおきるっていうのを防ぐために聞きやすい立場でいようって。最後はそれしかなかった。
	B/P8;L19	I：病棟全体を見て、それこそ人間関係を見て行動が変わってくる感じ？ B：そうそう。で、厳しい人。優しい人。聞けるけど厳しい人。なんかわかります？そんな感じ。
	B/P8;L28	パートだから余計なことは言うなみたいなのは師長を含め思ってなかったですね、まわりは。でも、私の中では常勤じゃないし、責任はとれな

		いし、だからあまり口出しちゃいけないなって。システムのところでね。病院のシステムのところには口出しちゃいけないなって。だから、教育の仕方っていうのは病院個人個人でやっぱちがうからそこには口出せないよね。
	B/P9;No18	ここ（後者）でなんと言えないかっていうと、プリセプターを自分が経験してるから言えない。自分がね。だからプリセプター、プリセプティの気持ちがわかるから、ちょっときつめの言い方になる気持ちがわかるし、ちょっといじめっぽくなるっていう気持ちもわかる。かといって、そこを止めるのではなく、被害者側をフォローするって感じ。パターンが何個かあると思うんですよ。直接言える人とか。私は下から持ち上げる人っていう感じで、役割が違うのかなって思いながらね。
	B/P9;No28	師長に頼ったっていうか、師長ってカウンセリングの役割もあったし、師長もそういうのが好きだったから。
	B/P10;No11	I：Bさんの中で、こっちの事例の行動と、こっちの事例の行動とでは違う点はありますか？ B：ありますよ。余裕があるかないか。結局は最初の頃は自分の評価が入っているじゃないですか。ここ（後者）は別に自分の評価は関係ないじゃないですか。ただ、病棟がうまくいくようにってだけって感じ。だから何を重きに置くかっていうか、自分はどういう役割なんだろうって思いながら行動するっていうか、そんな感じなのかな。
	C/P1;No18	新人の子たちは仕事ができない、わからないのが当たり前で、僕がみてる中では、彼女たちは彼女たちなりに頑張ってるのに、その頑張りを全て否定して「できない子」みたいな言い方をしたりとかしてることとか、あとは、やっぱり、常に睨む、怒るっていうスタンスだから新人の子はなおさら相談できない、声かけられない、声をかけないことに対しまだ怒り。常に怒って、泣いてっていうのを毎日そのやりとりを見てるので、とても教育ではないなっていう風に見ていて。あとは、できないとか使えないとか、そういう発言を本人の前でするとか。あ、あとは、本人は冗談で言ってるけど相手の容姿をバカにするとか、そういうのもあったと思いますね。
	D/P1;L2	目撃というか、私も以前彼女（加害者）から、私に対する対応としてひどいんじゃないかな？と思うようなことをされたことがあり、それから数年経って・・・（私は）教育者として今の部署ではいますので、若手の子がちゃんと安心して仕事ができる環境かな？って常に気にしているような立場なんですけど、いじめる側の人、（周囲から）もともと「いじめているかもしれない」とは言われていて、一緒に働いていたりするんですが、一緒に働いている時にはあまりそういう態度は見せないんですけど、彼女が1人リーダーシップをとらなければならない立場で、他誰も彼女よりも上の立場にあるような人がいないと、彼女自体のキャパシティが超えるような状況とか、業務がすごい多忙だったりとかするような状態だったりすると、彼女にとって上手く働けてない若手に対して、無視をしたり、すごく大きな声で指摘したりとか、相手がちょ

		っと傷つくような言葉かけをする時があって・・・仕事している間、若手の子は頑張って仕事をしていますけど、やっぱり「大丈夫？」とか聞いたりすると、「しんどかった」とか泣いたりしたところを何度か、1年に2、3回姿をみて、、、実際やっているところは姿は見ていないんですけど、ショックを受けている若手を見かけます。
	D/P5;No25	別にそう言われちゃう方もある意味、理由があるところもあると思うのでどういう風にするかは管理者にお任せして、私よりもやっぱり公平な目で見れると思うので。やっぱり、私はどちらかというと若い子からの意見を聞いてそれを伝える役割かなって思うのでそっち側の立場で聞いて、まあ、管理者としての立場で注意して貰えばいいかなって思っています。
	D/P5;No29	I：役割をいう言葉が出てきましたが、Dさんは部署で教育者として仕事をしてるからいじめへの感受性もいいのかもしれませんが、こういうような教育者としての立場って、Dさん自身の行動を変えるものですかね？ D：そうですね。 I：もし、教育者ではなかったらまた行動は違いますかね。 D：多分、責任感はなかったかもしれません。 I：今までも、教育者としての立場ではない時は、このような場面に遭遇した時は管理者に報告はなかったですか？ D：あまりにもひどかったら言うかもしれませんが、あえてこんな感じでその子話を聞いてその上で報告するとかはしないかもですね。直接そういうところを見て感じたらするかもしれませんが。まあ、若手の思いを聞いてまではしなかったと思います。
	D/P6;No14	まあ、でも、今の部署でベテランの域に入ってきたんで、やっぱり人がいないんですよ。若い子が半分以上で。で、よいお手本を示さなければいけないんだろうなって。役割が外れたとしても何か他の結局リーダー、責任者として立つこともあるので、責任者なりの面倒はみないといけないのかなって。その日1日とか。そう思っているも仕事してるので。まだなんか、もっと上に先輩がいてっていった状況だったら違うのかもしれないですけど。
	F/P6;No21	いや、特に。あまり話をしない子なのでAさんが。結構、「大丈夫？」「気になることある？」って言っても、以外と「大丈夫です」みたいな感じで、プリセプターたちも中々話を掴めない感じの子だったので。それでそんなに関係ないところから言うのもあれだったので、そこまで話を聞いたりとかはしなかったです。「ご飯食べてる？」「体調悪くない？」とかの声かけはしたりしてましたけど。
	F/P10;No6	私が異動させられた理由が、1年生が南であまり育たなくて、毎年病休が出ちゃったり、1年で辞めちゃったりとかっていうのがあって、私と同期と、もう一人今年教育をやっている先輩が1年生の教育の立て直しで行ってほしいっていう話をされて動いたんですけど、で、行って最初の面談の時に、「病休に入っちゃったけど、頑張ってたとは思いますが

		厳しかったんですね」みたいな話は師長さんに言って、「一緒に働いている時も大変だったけど、楽しかったというか、その子と働く時にはいきいきとやってくれてたと思うんですけどね」って感じで師長さんにはして、直接その時に話すタイミングがなかったのも、まあ、その子がいるタイミングで話せてたらよかったんですけどそういう時がなかったの
	F/P11;No16	I：では、今回の A さん B さんに対して、F さんがこういった第三者窓口を理由しなかった理由は何かありますか？ F：教育から上にあげてもらえるかなって思ってて。教育担当がその教育の看護部まで繋がってて、そこからあげてくれているような感じはあったので。なので、直接自分たちが相談に行くよりは、教育から繋げてもらってって感じかなって思います。
	G/P4;No8	同期がちゃんとフォローするのも仕事なのかなって思ってフォローとかするんですけど。
	G/P45No32	多分、B さんのプリセプターからも何かしらフォローがあったんだと思います。
	H/P15No5	私今年、プリセプターになっちゃって、さっきもいったプリプリしてる人が私のプリセプティーにあたりがすごい強いらしいんですよ。私、見てないからあまりわからないですけど。それも、どうしようかなって今思ってるんですよ。 I：H さんの的には、そんなに強く当たらなくてもって感じなんですね。 H：そうなんですよ。でも、その場面も見えないし。
理論的 メモ	<u>A/P9;No21</u> ・ 部署内での係活動や、与えられた権限、期待される役割。 ・ プリセプターは新人のことを理解するもの という認識から、自分はその立場ではないと思っているかもしれない。そもそも、プリセプターになることによって勤務が合うことが多いため被害者のことをより理解できるので行動できる。 <u>B/P1;No18</u> ・ プリセプターは新人のことをよく理解しているべきで、怒られたのは私の指導が悪いかもしれないと感じ、被害者に指導する、話を聞くなどの行動につながっている。 <u>B/P1;No22、 B/P3;No33</u> ・ プリセプターという役割が被害者に対して特別感、責任感を抱かせている。 <u>B/P4;No22</u> この語りの場面では、自身のことではなく、管理職の行動について述べているため、分析焦点者とは少しずれてしまうかもしれないが、管理職自身も自分自身の役割に基づいた行動というところを考えているのではないか？という分析対象者の解釈がある。このような解釈に至るには、自分自身も、「自己役割認識」の中でいじめ事象と自分自身の立ち位置を定めて行動することがあるため、他人の行動についてそのような考察をしているのではないか？ <u>B/P5;No2</u> 部署においての自分の役割を認識している。加害者は嫌われ役、自分は被害者のフォローをする役。「自己」だけでなく、それぞれ、加害者や被害者、その他のスタッフ	

	<p>や管理職についても、自分の中で役割規定しており、その中で自分自身が何をすべきなのか逆算的に決めていることもあるかもしれない。</p> <p>⇒「自己役割分析」から「自己」をとってもいいかもしれない??自分の役割を考える上で他者の役割も考えているのなら、「役割認識」でよい気がする</p> <p>⇒概念名を「役割認識に変更」</p> <p><u>B/P8;L5</u> <u>B/P8;L19</u></p> <p>全体を見渡した時に、患者にとって、被害者にとって自分はどのような役割、立場、関わり方をすべきか考えている。</p> <p><u>B/P8;L28</u></p> <p>自分の思うことがあっても、客観的に自分の立場を考えて行動を制御している。思いと行動が必ずしもリンクするとはかぎらない。その理由の一つか。</p> <p>しかし、患者に影響を及ぼすことが起こりうる時はその限りではない。あくまでも概念「患者優先思考」は何よりも強いものかもしれない。</p> <p><u>B/P9;No18</u></p> <p>ここでいう役割は、自分の性格やスキルなどに照らし合わせて語っているように思う。</p> <p><u>B/P9;No28</u></p> <p>自分自身の役割だけでなく、周囲の人間の役割も考慮し、必要なところに助けを求めている</p> <p><u>B/P10;No11</u></p> <p>自分自身の役割は経験年数や、部署、周囲の状況によって変化する。その時々状況に合わせて自分の役割を規定し直して、行動を選択している。</p> <p><u>C/P1;No18</u></p> <p>「新人はこういうもの」「仕事ができなくてもしょうがない存在」とある意味、Cさんの中で規定しており、その物差しで図ると、新人の行動は妥当なものだと判定しているよう。⇒これも、「役割認識」のうちのひとつかもしれない。この例では、新人の「役割」や「能力」を認識し、「被害者が怒られる（いじめられる）妥当性」の判断材料としている。役割認識というネーミングが妥当かどうかは検討する必要がある。</p> <p>役割認識の概念において、自分の役割を認識することと、相手の役割を認識することは別で立てるべきか?全体を見回した時に役割が規定されるような関係性を見ると、概念の構図としては同一として扱ってもよいかもしれない。</p> <p><u>C/P2;No5</u></p> <p>自分自身の役割や立場を考える時に概念「年数を考える」ことを行なっている。看護師経験年数はあるけれども、部署の経験年数は新人たちと近いから、間の立場でもあり、そちらかという新人に近い立場だと自分自身を規定している。</p> <p><u>D/P1;L2</u></p> <p>教育する立場だからこそ、いち早くいじめ事象を認識することができている。また、教育者として、新人のフォロー（概念「被害者の心理的支柱化」）を行っている。</p> <p><u>D/P5;No25</u> <u>D/P5;No29</u>、 <u>D/P6;No14</u></p>
--	--

	<p>部署の状況を広く見て、自分や師長がどのように関わったらよいかを考え、行動している。役割が責任感をもたらしめている。つまり、役割がないと自分で思えば、概念「かかわりたくない」のような気持ちに発展し傍観行動に至るのかもしれない。</p> <p><u>F/P6;No21</u></p> <p>周囲を見渡した時に、被害者への精神的なフォローは自分の役割ではないと感じている。</p> <p><u>F/P10;No6</u></p> <p>自分に求められている役割としての管理者への助言は行った。特定のだれかのためという印象ではない。</p> <p><u>F/P11;No16</u></p> <p>第三者窓口の存在はわかっているが、それを使用するのは自分ではないと自己規定しているため、その行動にはいたらない。</p> <p><u>G/P4;No8</u></p> <p>同期として、精神的なフォローを行うことが仕事と位置付けている。</p> <p><u>G/P45No32</u></p> <p>より、踏み入った介入に関しては、自分ではなくその役割の人がやっているだろうと感じている。実際に行われているかは不明だが</p> <p><u>H/P15No5</u></p> <p>プリセプターという役割から、認知したいじめ行為について介入しなければいけないという想いはあるものの、間接的な気づきのため、はっきりと判断しきれない段階にいる。</p>
--	--

概念 21, 22：発言への容認感/非容認感

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	発言への容認感 ⇔ 対極概念として「発言への非容認感」	
定義	自分の意見を気兼ねなく発言できる雰囲気がある（/ない）と感知すること	
具体例	D/P6;No30	あと、病棟自体の雰囲気も数年前はなかなかみんな若い子も素直に意見を言えないような環境だったのが、わりと自由に若い子も意見を言ってるんじゃないかなって。彼女たちの話を直接聞いてないからわからないですけど。っていうような感じの雰囲気にはなってきているので。
	D/P7;No2	なかなかみんなの話を上手く引き出せないような雰囲気を持った人だったので、やっぱりみんな結構押し黙っていたところがあると思うんですけど、結構それが、わりと自由に、嫌だったら嫌だって言えるような環境になってきているっていうのもあって・・・で、なんの話だっけ。あ、それで、私のことを認めてくれていることや、かつ、そういう、彼女だけじゃなくて若い子たちも自由に言える雰囲気（が行動につながったんだと思います）。
	E/P1;No16	場面が少し変わるんですけど、休憩室があるんですけど、結構その子に対する悪口というか、「あの子はもう病棟は向いてないから辞めた方がいいんだよ」とっていう感じのことを言ってるのを耳にして。それはもう完璧に陰口になっているから、それもある意味いじめにつながるというか、それを聞いたスタッフも賛同するしかないというか・・・。そういう場面を見た時に、その休憩室はどうしても廊下になってしまうので、最悪他のスタッフにも聞こえてしまう、最悪本人にも聞こえてしまう可能性とかもあって・・・そういうのがあって気になっていましたね。
	H/P6;No27	他人の意見を聞き入れるようなタイプの人じゃないんですよね。だから、何を言っても無駄な感じがするんですよ。
	H/P9;No14	あ、その子たちも上がそんな感じだったらしょうがないよねっていう感じで話してましたね。諦めというか。
	H/P13;No31	まあ、目撃者側の正義感とかもあると思うんですけど。それを見て、「ああ、かわいそうに」とって終わる人、あとは「かわいそうだから、私がなんとかしてあげなきゃ」とって思う人、まあ、その目撃者の持って生まれた性格と、あとは、職場の雰囲気ですかね。言いやすい環境なのかどうか。まあ、いじめを目撃している時点で、言えないような環境なんだろうと思うんですけどね。そういう人がいる時点で、何も言えなくなっちゃうじゃないですか。いじめが起きている時点で、もう。そこがいけないですよ。いじめが起きている時点で、自分が意見をしづらい状況であることは確かで、容易に結びつくじゃないですか。だから、やっぱり、相談窓口が所属病棟以外にないとやっぱり行動には中々強者ではないと移せないんじゃないかなって思いますね。

	H/P14;No14	私がもうちょっと頑張ろうって思ったのは、今年度で、師長か、副師長の両方、もしくはどちらか片方が異動になるっていう噂があって。それもあって、また来年も頑張ろうかなって。なんか変わるかなって、病棟の雰囲気が。特に副師長。副師長が変わればちょっとよくなるんじゃないかなって思ってるんですよね。
理論的メモ	<p><u>D/P6;No30、 D/P7;No2</u></p> <p>カテゴリー「力量を見極める」の中概念となりうる。</p> <p>自分が発言してもよいと感じられる文化があるかどうか。</p> <p>ここで、自分の発言が聞き入れられないように感じると、「かかわりたくない」や「加害者に核心をつけない」につながってくる。</p> <p>力量を見極める中身として、単純に、役職（「役割認識」）や能力（パワーバランスの解釈）だけでなく、語りのように、若手が発言できるようになったことから、部署全体が醸し出す空気感や、雰囲気という要素も重要なのだと考える。</p> <p>「心理的安全」という言葉は、近年では有名になってきているが、専門的な用語であるため、平易な言葉に置き換える必要があるか？</p> <p>「心理的安全性の評価」から「発言への容認感」へと概念名を変更する</p> <p><u>E/P1;No16</u></p> <p>加害者は副師長であり、陰口を他のスタッフに言っている。「賛同するしかない」という表現からも、「パワーバランスの認識」により、加害者には逆らえない、反対意見を言えないような雰囲気があるのであろう。（概念「発言への容認感」を感じない雰囲気へのつながる）</p> <p><u>H/P6;No27 、H/P9;No14</u></p> <p>相談しても無駄だ と感じてしまうと積極的な行動にはいたれない</p> <p><u>H/P13;No31</u></p> <p>いくら善悪判断で自分自身がこうなってほしいと感じていても、自分の意見が聞き入れられる環境か、もしくはそう思えることができるかどうかで行動が変化してくる。</p> <p><u>H/P14;No14</u></p> <p>現環境には聞き入れられる様子ではなく、諦めているが、来年度の変化に期待をしている。</p>	

概念 23：後ろ盾の確認

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	後ろ盾の確認	
定義	何かしらの行動を起こす際に、自分自身の行動の正当性を守ってくれるものを認識すること	
具体例	A/P6;No22	うん、（行動）しないですね。誰も。その人だけじゃなくって、他のいろんなことがあったけど、例えば、「だれだれが嫌なことをされた」ってなっても、結局誰も、なんか話しは聞くけど、それを改善しようとはなってなかったかな。
	C/P6;No27	「やってることおかしいよね」って思っているけどみんな言わないのが現状で、それをみんな思っていて、自分も思っている。で、自分が「おかしいよね」って言って、向こうが何か攻撃を仕掛けた時に、後に、みんながそれに対して援護をしてくれるような状況があれば言ってますよね。ただ、みんな、おかしいと思っても、自分が標的にされるのが怖いから、僕がおかしいって言って、向こうが攻撃してきた時に、周りの人が自分は攻撃受けたくないからさーって逃げていく可能性があるわけじゃないですけ。そうするとリスクを負うなと思って。後盾というか・・・
	C/P7;No3	周りのサポート。それは一般のスタッフや管理職、他職種の人たちもそうですけど、そういうサポートがあればよかったなって。それが一番ですかね。
	D/P8;L23	I：周囲の同僚の意見はDさんの行動に影響を及ぼします？ D：私の対応がそれでいいのかっていうところで。管理者としては、そういうところを目撃したら直接言えって言われるんですけど、私はなかなかできなくて、そういう行動は他の人は同じような立場だったらどう思うのかっていうのは相談して、「私もそう思う」という風に言われることもあるから「あ、私の対応は間違っていないな」というのは確認したりすることはあります。 I:それを確認して、行動しようって思うことがあるんですね。 D：うんうん。それはありますね。
	F/P7;L19	他の先輩からBさんのあたりが強かったりするっていうのを聞いてたのもあって、そのBさんの人柄じゃないですけど、状況を知りつつ。Aさんを守ろうとか手伝おうとする先輩もいたので、その時は、チームがAさんと一緒だったので、チーム一緒の時とかはみんなで声かけたりとか、「大丈夫だよ」「できてるよ」と言うのを話したりとか。その3、4人とかで。結構Aさんが孤立しちゃうタイプだったので、交えて話をしたりとか。仕事に余裕がある時は「休みの日は何してるの？」みたいな感じで、コミュニケーションとれる時間、仕事のことがばっかりじゃなくてそういうことを他の先輩とか同期とかとしていました。

	F/P8;L10	思っていることが一緒の人がいるっていうのは、自分の気持ち的にも楽になったし、そう動いてても、間違えじゃないというか、この部署にとっては、Bさんのせいでそういうことができないのが嫌だなあって思ってたので、誰かがそう思ってるし、わかっている人がいるっていうのは、私の気持ちも楽だったし、動きやすかったですね
	F/P9;L16	I：他には、今の話の中では、あまり師長や副師長などの管理職の話はなかったですが、Aさんのことで管理職が何かしていたことがありました？ F：いや、なんか、師長と副師長は結構Bさんよりというか。1年生に対する認識が。「あの子常識ないよね」とか「業務終わるために自分がどうするとかもっと考えてもらわないと」とかで結構厳しい評価だったんです。結局、ラダーもとれなかったんですけど、1年生の時に。っていうのもあって、Aさんを救済する側ではなかったかなって思います。
	F/P13;L2	やっぱり周りの人だと思います、一緒に感じてくれる人がいるかどうか。やっぱり女の人の職場なので、仲良い悪いとかだけでも結構話題になったりするから、そういうところを考えるとやっぱり一緒に賛同してできる人とか、少しでも考えが一緒の人は結構影響するかなって。でもそれは、逆も言えて、今回みたいにBさんの意見に賛同する人が多ければきっと多分そういう側に病棟全体が変わっていくので。一人の言動に影響される人がどれくらいでるんだろうなって、思います。
理論的メモ	<u>A/P6;No22</u> ・Aさんの場合やその周囲の人の行動を見ると、周囲の人の存在と自分の行動は必ずしもリンクしているとは言えない。周囲の人間は行動していなくとも行動できた。 <u>C/P6;No27</u> 、 <u>C/P7;No3</u> 行動する要因の一つとして、自分の行う行動に対して、周囲の後ろ盾があるかないかが重要な要素だと感じている。 概念名を変更 「同僚の意見・行動」⇨「後ろ盾の確認」 <u>D/P8;L23</u> 自分の下す、善悪の判断についての納得感を得て行動するための材料としている。 ⇨「後ろ盾の確認」に統合 <u>F/P7;L19</u> 後ろ盾でもあり、共に戦う仲間の存在もあり、行動しやすかった。しかし、被害者の性格も知っていたので、加害者に見えないように被害者のフォローを行っていた。 <u>F/P8;L10</u> 後ろ盾の存在は、目撃者の精神的な安心にもつながり、積極的な行動につながりやすい	

	<p><u>F/P9;L16</u></p> <p>管理職の後ろ盾は見込めないと感じたからこそ、管理職へ相談するという選択肢は目撃者の中ではなかった。</p> <p><u>F/P13;L2</u></p> <p>周囲の存在によって行動の支えになることを示し、やがてそれが部署としての風土を形成する。それがポジティブにも作用するし、ネガティブにも作用しうる可能性を秘めている。</p> <p>・【不安定な善悪判断】の内容の「後ろ盾の確認」を経て、行動に影響を与えることがある。</p>
--	---

概念 24：部署外資源の活用困難感

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	部署外資源の活用困難感	
定義	いじめと認識してもリソースをどのように活用してよいのかわからないこと	
具体例	A/P8;No32	I：色んな病院で、いじめ対策、相談室だったり、相談できる部署や医者がいたりすることが多いのですが、そういうところに相談しようとか思ったことはありますか？ A：え、聞いたことない。あったとしても使ってるかどうかもわからない。
	A/P12;No9	I：いじめ被害者の相談窓口みたいなもののお知らせもないってことですかね？ A：ないと思いますね。知らなかったですね。もしかしたらあったかもしれないですけど、みんなの認識の中にはないですね。
	A/P12;No14	そういえばプリセプター研修の時にはあったかもしれないですね。でもそれ以外にはないですね。あったとしてもそれ程気に留めたことがないですね。
	B/P11;No34	いや、部署の中の方がいいと思いますよ。その状況がわからないし。第三者に話してもそれが理解されるかって言われるとなかなか想像できないって。理想だけって。言われちゃって。本当はこうなんですってっていうのが伝わりにくいんじゃないかなって。でも、まあ、プロだからね。第三者に話しても。でも、メンタルケアに行ってるからメンタルの先生には話してるんだと思うんですよね。でもそれで救われてるかっていっても結局救われないんだなって。だからやっぱり中にそうやって言える窓口。うん、その辛いですって感じで言えるところがないって感じ。
	C/P7;No27	I：なるほど、わかりました。あとは、組織として、いじめやハラスメントについての勉強会は？ C：ないです。まったく。 I：相談窓口のお知らせとかはどうです？ C:窓口・・・あるのかなあ・・・教育担当とか、管理職？？まあ、相談すべきところはなんとなく頭に浮かぶくらいですかね。部署の師長とか。
	C/P8;No19	I:病院にはハラスメント委員会などがありますがそこには相談しづらいとか何か障壁がある感じでしたか？ C：確かにありますね。僕自身、当初はあんまりそういうところに頭がいかなかったなって。まあ、でもやっぱり、報復を恐れますね。結局、報告したところで、本人に指導がいくとしたら、どう言ったことの報告があったからってなるじゃないですか。わからないですけど。そうなると、誰ば言った、言っていないって犯人探しみたいな詮索が始まると、部署内でも、「あいつ、わざわざあんところに言いに行っ

		たらしいよ」とか、そういうのがあるかもしれないし。だからあまり身近に感じないというか。
D/P9;No8	I：今働いている病院や部署で、組織、職場の中でのハラスメントの勉強会とか対策ってされてますか？ D：されてません。まったくないです。一応なんか、勉強会ではないですけど、去年とかは彼女が大丈夫かどうかというのを検討するミーティングを年に2回くらいは開催していて、だんだん彼女もよくなってきたから今年度はやってないですけど、私は常に気を付けてます。 I：ちなみに、病院にはハラスメント相談の、部署の上司以外の窓口ってありますか？ D：いや、ないですね。	
E/P9;No21	I：なるほど。あと、部署や病院の中にハラスメント相談窓口は特にないですか？ E：多分あるんですけど。この前お知らせが来てたのはセクハラだったんですよ。それがあるなら多分、パワハラもおそらくあるとは……。でも、その窓口がよくわからなくて。	
F/P11;No22	使うのかな？って思います。ハードルは高い気がします、行くには。なんか保健室レベルでいけるような感覚ではないかなって。もうちょっと敷居高いかなって。なんか、いじめなのかそうじゃないのかの線引きが難しいなって思って。やっぱり1年生ができないこととか、その人の力量にもよることなので。できないことをみんなでできるようにしたらそういうことが起こらないのかなって思うし、もともと加害者側の性格なのかなとも思うし。だからその判断ができないから、一概にいじめ、嫌がらせって言うのを大きい声で言えないなっていうのを私は思います。	
G/P12;No6	新人教育担当の人たちは定期的に部署の方に回って来てくれたりするので、そこで何かしら声かけたりとかはしやすいかなって思いますね。	
G/P12;No10	ハラスメント委員会みたいなものがあると思うんですけど、いまいち、どう伝えればいいのかを僕が認識してないだけなのか、あんまり活用できないというか、どこにどう相談すればいいのか僕自身がわかってないってことは、そんなぐいぐいこういう風に教えてくださいって言われてないから認識できてないところもあると思うので、あんまり機能しているか？って言われたら機能していないように思いますね。	
H/P9;No27	あ、でも、担当の上の人がそういえば看護部にいるんですよ。あ、忘れてた。なんかあったら言ってくださいねみたいな人がいますね。そういえば。	
H/P13;No9	やっぱ、そのBさんが例えば、精神的に参っちゃってて、誰かに話を聞いて欲しいとか、そういう感じだったら、ハラスメントのところでいいと思うんですけど、加害者の行動を変えて欲しいとかってなるとそっちじゃないと思うんですよ。多分そこって守秘義務とかがある	

		<p>から、多分、誰にも口外しないとかそういう感じだと思うから、やっぱりそういう時は看護局とかに言うのがいいのかなって思いました。</p> <p>I：なるほど、わかりました。ただ、でも、その看護局とかに行くには、被害者に実害がないと目撃者からは行きずらいって感じなんですよね。</p> <p>H：あー、そうですね。</p>
理論的メモ	<p><u>A/P8;No32</u></p> <p>院内にはハラスメント窓口は設置義務はあるはずだが、スタッフレベルの認識としては活用に至るほど周知はされていなさそう。</p> <p><u>A/P12;No9</u> 、<u>A/P12;No14</u></p> <p>窓口に対する理解は自分も周囲もない。あったとしても気を留めないかもしれないということ。⇨周知の仕方も課題にあがりそう</p> <p><u>B/P11;No34</u></p> <p>第三者窓口に対して期待をしていない、または具体的に何をしてくれるのか、効果はあるのかわからないため利用したいとは思えない。このような、内部の人間関係に関わることは内部の人間にしかわからないことだから、と思っている。</p> <p><u>C/P7;No27</u> 、<u>D/P9;No8</u>、<u>E/P9;No21</u></p> <p>いじめに対しての組織的な第三者窓口の存在を認知していない。Cさん、Dさん、Eさんの勤めている病院規模としては、ハラスメント対策委員会などの担当者や窓口が存在しているはずであるが、認識していないため、つなげることはできない。</p> <p><u>C/P8;No19</u></p> <p>第三者機関がどのように対策するのかが不明なため、自分自身への不利益を考える</p> <p>「病院や看護部などが行なっているいじめ対策への理解の状況」と定義していたが、全体を見渡すと、理解状況というより、その部署外リソースの活用方法がわからないことを示している。理解をしていないと、そこを活用しようとは思えない。つまり、そのリソースの使い方がわからないということ⇨定義、概念名を見直す。</p> <p>「いじめと認識してもリソースをどのように活用してよいのかわからないこと」</p> <p>「組織的対応への理解度合い」⇨「部署外資源の活用困難さ」</p> <p>活用困難の中には、そもそもその知識がない人もいれば、部署外資源を活用することによる影響を考え利用しづらさを感じることもある。</p> <p><u>F/P11;No22</u></p> <p>Fさんは窓口やハラスメントに関する知識は病院や看護部から受けたため、知っている。しかし、自分の役割ではないと感じている上、敷居の高さを感じているため、利用にはいたらない。また、いじめかそうでないかの曖昧な現象ゆえに相談できないこともある。</p> <p>「不安定な善悪判断」そのものもこの活用困難に影響していることを示唆している。</p> <p><u>G/P12;No6</u></p> <p>この事例では、部署外資源への敷居は低いことは述べているが、他の要素によち活用にいたっていない。</p> <p><u>H/P9;No27</u> 、<u>H/P13;No9</u></p>	

	相談窓口は部署以外にもあるようだが、意識の外にあるくらいなので、あまり一般的なものでも親しみやすいものでもなさそう。ほとんどの事例は部署内で完結するものとなっている。
--	---

概念 25：成功事例の想起

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	成功事例の想起	
定義	類似例において、良い転機となった事例を思い起こすこと	
具体例	E/P7;No20	もし自分がその子の立場だったら、絶対につらいから。で、自分が1年目で、福岡から東京に来てって中で、あまり頼れる人がいない時とかに、親戚が言ってくれた言葉だったりとかが自分の中で励みになってたりして。話を聞いてくれたり励ましの言葉を言ってくれることってすごい大事なんだなってその時思っ。で、なんか、話を聞いてあげるだけその子にとって救いになるなら、なんかできたらいいなって思った感じです。
	E/P8;No22	I：ちなみに、部署で、いじめや嫌がらせがあった時って大体、誰に相談しています？ E：師長さんか、師長では難しければ・・・昔、わたしが まだいなかった時なんですけど、1 個上の先輩が、上の先輩たちの教育が結構厳しいというかいじめだと思った時に、看護部に直接訴えに行ったっていうことがあったみたいなので、まあ、上の先輩に相談するか、直接看護部に相談しますかね。
	G/P5;No6	僕自身もやっぱり A さんに威圧的に怒られている部分があったりとか。あとは、個人的にちょっと今苦手な先輩がいて、僕もその人を NG をすでに出しちゃったりとかして。で、あまりその人と組まなくなったことによって、結構、心にゆとりをもって仕事をできるようになったっていうのもあったので、あんまり続くようなら、自分の精神的には楽になるのかなっていうのが、経験談としてあったので、それで勧めるというか話をしましたね。
理論的メモ	それぞれ、「過去経験の想起」の概念の中にあった事例であるが、「過去経験に基づく自分なりの正義」との統廃合の中で、新たな概念「成功体験の想起」を立案。 過去の経験を想起する中で、善悪判断に関わる部分と、行動を抑制、促進するものがあると判断。抑制するものについては、「人間関係崩壊の恐れ」や「報復の可能性」に統合されるが、成功事例の想起に関しては独立したため。 これらの例は善悪判断とは違うところで過去事例を使用している。 いずれも、過去の類似事例に対して自身や周囲の経験から対応可能性を見出しており、それが行動を促進させる要因となっている。	

概念 26：加害者のガス抜き

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	加害者のガス抜き	
定義	加害者に対して、感情を落ち着かせるような行動をとること	
具体例	B/P7;L17	もうイライラしちゃってるから冷静になるように「大丈夫？」って言って。そしたら、「（新人が）こんなこと言ってて、こんなことがイラッてるんです」って放出させる。「そっか、そっか。じゃあ、今回の看護ケアの立ち会いを私が変わってあげる」って感じで見守りを変えてあげるとかをした。
	B/P8;No21	I:正面向いてない、無視するとかが言えないのは人間関係が崩れるのを恐れて？ B：そう、人間関係と、そのほら、一生懸命にやってるのにつてふてくされちゃってるから、それをわかってるよって認めてあげないと。
	D/P4;No5	そういったところでは、とりあえず、彼女はきちきちやってくれているので、私がリーダーシップをとっていれば、わりとちゃんとしてきてくれるので、で、私の抜けているところとか指摘してくれたりしてくれるので。今はやりやすいけど、前までは、結構、ぐうたれてる時もあったりしましたが（笑）。だからちょっと、機嫌はどうなのかな？って思いながら私もリーダーシップをとってたりする時もあったので。今はいいんですけど、まあそういうところはあったかな。でも、能力として、いいところもあるので、そこでなんとかコントロールできるのかなって。で、たぶん、病棟で働いてるほど密な関係にはならないから、嫌な部分があんまり出てこないと思って。それが不思議だなって思って、私はいつも関わっています。
理論的 メモ	<u>B/P7;L17</u> この放出ができる背景には、加害者が感情的になっていると認識（⇒被害者は悪くない？）し、さらに、自分の方が経験年数や部署年数が上で話しやすい関係にあることも影響していそう。 ⇒【不安定な善悪判断】⇒「力量を見極める」⇒「発言への容認感」などの『対応可能性』を経由することの示唆 <u>B/P8;No21</u> この加害者に対する共感的態度によって、ふてくされないようにガス抜きをしている。 <u>D/P4;No5</u> 概念「加害者との人間関係」的に、一方方向ではなく、むしろ、時に目撃者がリーダー役割を担うことがある関係性であることもあり、加害者自身のストレス状況に目を配る行為をしている。それによって、予防的にいじめの発生を防げるかもしれない。	

概念 27：関係者の活用

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	関係者の活用	
定義	目撃者が関係者に対して介入することにより、間接的にいじめ事象に干渉すること	
具体例	A/P2;No19	私もその場にいた時があったんですよ。師長との面談の内容が、私がその日一緒の日だった時のことを今日話しますっていう時があったんですよ。その時に私、師長に言いに行ったんですよ。「私がみる真実はこうでした」って。っていうことを、部署の中で私しか言わなかったんですけど。
	A/P4;No15	加害者の人に伝えたんですよ「私、師長に話してきたんですけど」っていうことを伝えたし、ちゃんとみんな（当事者）に伝えたんですよ。で、被害者の方にも「私ちょっと生意気なんですけど状況を説明したくって説明しちゃってます」ってちゃんとみんなに事後報告ですけどして。
	B/P1;No31	直接指導というよりは担当のプリセプターに返す。こういう風に言われてたから、もうちょっとなんかアプローチしてあげた方がいいんじゃないみたいな。
	B/P9;No25	この（後者）時は師長によく言ってた。「あの人さっき言われ過ぎてたから師長さん後で面談してあげてください」って感じで。
	B/P10;No2	患者には優しくかったりしてるから、もともとの気質がそうでもないのかもしれないけどこの子の重圧っていうか、プリセプターの責任感が重圧でそういう口調になっているんだと思うんですって。それをちょっと聞いてあげてくださいって。上司に聞いてもらう。
	C/P3;No7	僕自身もどちらかというと攻撃を受ける側の人間ではあったので、もちろん立場も位も違うので、僕自身は直接本人には何も言えなかったですね。だから、他の ICU のスタッフに現状を共有したりとか。あとはマネージャーと面談した時に、こういう現状がありますよっていうのを伝えたりしました。
	C/P3;No19	なんか、こういうことを言われて、こういうことをされて精神的に参っているみたいですよっていう事実を伝えるって感じでした。いじめとかそういうワードは使ってはないけど。
	C/P5;No26	そればかりを言ってた訳じゃないですけど。もちろん自分の見たやつが一番明確に説明できるので。具体的な例をあげて。
	D/P2;L2	本当は私自身が、年齢も上ですし……。直接彼女（加害者）にこれはちょっと気を付けた方がいいんじゃない？って指摘したら関係性が悪くなったっていう、過去の他の人の情報があるので、あんまり安易に指摘するっていうのは彼女にとって、まあ、いろんな他の病棟だけじゃない仕事も一緒にやっているので、自分に被害が及ぶ、チームワークが悪くなってしまいう関係もあるかなって思って。そういう時は私は管理者にこ

		ういうことがあったんだっていうのを報告して管理者が彼女と話してもらようにいつも行動をとっています。
	D/P5;L6	最近は副師長、師長もちちゃんとリーダーシップをとってくれてるかなって思えたんで、報告してますけど、ちょっと前は大丈夫かなって思っていた時もあったので、そういう時は看護部の教育担当者にも相談していました。
	D/P5;L16	一応、本人にも話は聞いてます。言われて泣いちゃったとか言われたら、泣いちゃった子に、どんな状況で泣いちゃったのか、今はどんな気持ちなのかっていうのを聞き、その情報を管理者に伝え、で、管理者に対応してもらってる感じです
	G/P6;L25	その出来事があった時に。さっき、ナースステーションでAさんがすごい勢いで怒ってって。なんか、入って1ヶ月くらいのことなので。しかも、教育担当で紹介されているので、そんなに怖い人とも最初は思っていなかった。それで、先輩に話した時に先輩が、「あの人は気分でそういう風にいう人だから気をつけた方がいいよ」って感じで笑われたことはありましたね。
	G/P10;L3	いじめの加害者の人と、こっちから見て繋がりがあるかどうかで判断していて、Aさんだとしたら、Aさんと仲がいい先輩には相談しずらかったり、年齢が近かったりすると、何かしら繋がりがあるのかな？って思うから相談しずらいというか。まあ、Aさんが加害者だったら、一番話しやすかったのは、去年同じように怒られて来たであろう2年生とか。その、標的になってる1年生に年齢が近い先輩たちが比較的話しやすいと思います。やっぱり同じように怒られた経験があったりする先輩には相談しやすいですかね。
理論的 メモ	<p><u>A/P2;No19、 A/P2;No34</u></p> <p>・直接目撃したからこそ、事実を伝えられる。他の人はそのような行動はとっていないが、この事例では自分だけがこの行動をとっている。直接目撃するという経験は、いじめ事象に関して、自分自身を当事者化しているのではないか？</p> <p><u>A/P4;No15</u></p> <p>上の例では、相談者への「事実を伝える」であるが、この具体例では「加害者」「被害者」両方に伝えている。（積極的介入）</p> <p><u>B/P1;No31</u></p> <p>この例では、直接みたこと、事実を関係者であるプリセプターに伝えるという行動をとる。この行動によって間接的にいじめ事象に干渉している。</p> <p><u>B/P9;No25</u></p> <p>概念「役割認識」で師長の役割を認識し、いじめ事象の沈静化に必要な人物と評価をして、師長に頼っている。</p> <p><u>B/P10;No2</u></p> <p>加害者に対して、直接アプローチすることはできない（概念「加害者に核心をつけない」）が、概念「こうなってほしい」という思い描く像がある時は、概念「部署関係者の活用」を行うことで加害者に間接的に介入しようとする</p> <p><u>C/P3;No7</u></p>	

	<p>自分では直接行動できない時に、部署関係者を活用しようとする。あくまで、この時点での行動は、概念「事実を伝える」にとどまっているが、実際はどうだろうか？</p> <p><u>C/P3;No19</u></p> <p>やはり、師長に対して行なっている行動として「事実を伝える」という内容</p> <p><u>C/P5;No26</u></p> <p>自分の見ているものに加え、周囲からの目撃情報により自身を持って行動できている</p> <p><u>D/P2;L2</u></p> <p>概念「年齢を数える」を思えば、自分が概念「役割認識」として加害者に積極的に介入した方がよいと考えているが、概念「他者による当事者評価」や過去の出来事から、もしも自分が行動を起こした場合の概念「不利益考慮」を考慮して直接的な介入を思いとどまっている。しかし、想いとしては、カテゴリー「善悪判断」により、加害者に非があると感じているので、概念「部署関係者の活用」を行い、間接的にいじめ事象を鎮静化しようとしている。</p> <p><u>D/P5;L6</u> 、 <u>D/P5;L16</u></p> <p>相談相手に対してもカテゴリー「力量を見極める」をし、いじめ事象に対して有効な選択肢を選んでいる。具体的には、事実を伝えることで、関係者を巻き込んでいるイメージ。</p> <p><u>G/P6;L25</u></p> <p>いじめの目撃の情報共有は先輩に行なっているが、情報共有止まりになっている、</p> <p><u>G/P10;L3</u></p> <p>あくまでも、相談する先は、自分の意見に賛同してくれそうな人</p>
--	---

概念 28：加害者への意見

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	加害者への意見	
定義	加害者に対して直接意見を述べること	
具体案	A/P2;No34	どういう状況で、彼はこういうような行動をとってましたよっていう事実を伝えました。私の意見というよりは。
	A/P4;No15	加害者の人に伝えたんですよ「私、師長に話してきたんですけど」っていうことを伝えたし、ちゃんとみんな（当事者）に伝えたんですよ。で、被害者の方にも「私ちょっと生意気なんですけど状況を説明したくって説明しちゃってます」ってちゃんとみんなに事後報告ですけどして。
理論的 メモ	・稀に加害者に対して自身の思ったことを述べる時はある。しかし、多くの場合は、それを阻む要因が大きい。	

概念 29：当事者間の距離確保

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	当事者間の距離確保	
定義	加害者と被害者を接触させないように距離をとるように立ち回ること	
具体例	B/P7;L17	イライラしちゃってるから冷静になるように「大丈夫？」って言って。そしたら、「（新人が）こんなこと言ってて、こんなことがイラってするんです」って放出させる。「そっか、そっか。じゃあ、今回の看護ケアの立ち会いを私が変わってあげる」って感じで見守りを変わってあげるとかをした。
	D/P7;No16	まあ、被害者の行動ってやっぱり経験値が浅いので悪いところもあると思うんですけど、その状況で彼女が行動できないっていうところの現れなんじゃないかなって思うので、もし、彼女が興奮してどうしようもないときは、彼女に言うっていうよりも若い子と一緒に行動してあげた方が私ちょっと少し盾になれるのかなって思ったりするんですけど。ちょっと前だと、そういうふうに行動しようかなって気を利かせて行動しても「あっちいってください」みたいな感じで言われた時があるので（笑）まあ、ちょっとねー。
	D/P8;No12	結局、私も嫌な気持ちを受けたら、関わりたくないなって思うのが普通だと思うので、恐怖心が癒えるまでなるべくもし一緒に勤務だったりすると、加害者と被害者が一緒に行動しないように配慮したり、勤務表を作る人にそんな感じで少し言ってみたりとか。ずっとってわけにはいかないけど、少し恐怖心が消えて乗り越えられる時までは少しサポートしたいなと思うのでそういった配慮をすることがあると思います。
	E/P3;No29	最近の出来事としては、その副師長が A さんに質問攻めになっているのが 30 分以上ずとやっているんで正直、「見てられない」って思ったのと、あとは、結構その時にナースコールもなっていて。休日でスタッフが少ないっていうのもあって、やっぱり教育としては大事かもだけど、やっぱり患者が優先だし。って思って、ちょうどその時にナースコールがなったのが、A さんの受け持ち患者だったので、まあ、2 人の間に入って、「〇〇さんがナースコールなってて、こう言ってるんだけどわかる？」っていう感じで質問攻めになっているのを一旦中断させてっていうのはその時にしたっていうのと、だから、「見てられない」「かわいそうだな」っていうのがその時思ったことで。
	E/P4;No16	E：ちょうど夜勤への申し送りが始まったっていうのと、それは副師長から夜勤スタッフに対してっていうのがあったのと、あとは緊急入院が入ってきたっていうのもあって。それがなかったらもしかしたら変わったかもしれないですけど……。その時は、それでその後の質問攻めはなかったですね。

		<p>I：なるほど。あ、では、むしろそのナースコールや緊急入院がなければその時みたいに止められなかったかもしれないですかね？</p> <p>E：はい。そうですね。全然、時間帯とか忙しさによっては難しかったと思います。</p>
	F/P5;No14	保清とか。やっぱり夕方になってくると記録が終わらなくて業務が伸びちゃうので、記録書いてもらえるように保清をもらったりとか。あとは、患者さんのところに行ってやらなきゃいけないケアがある時は変わって、薬の配薬したりとか、指導にいたりとか、保清したり、パンフレット指導が残っていたらやったりとか。やってもやらなくてもその子ができているところはもらってって感じで。
	F/P5;No20	目立たなくするって感じで。「これが終わってないの!？」とか言われちゃったりするとそれも結構大声でナースステーションでやったりするから、そう目立ちそうなことはなくそうかなって。「あとは記録です」くらいだったら、そんな言われないうかなって思ったので。
	F/P6;No5	やっぱり、大先輩ではあるので、そこに割って入ることは1年生も、他の先輩もまず厳しいのかなっていうのがあるので。怒られてて見られるのは結構嫌かなって思うんですけど、逆に見られてることによってAさん自身のブレーキがかかるというか。あまりにも怒ってたら他の人たちへの体裁もあると思うので、僕はちょっとその場において、見てようかなって思ったんですよ。あとは、何で怒られているのかっていうのもその後フォローにも繋がってくると思うし、Aさん自身のブレーキをかけるところに働きかけるっていうか、見られていることによって、この辺にしておこうかなみたいにキツくあたってるのが和らげたらなって。どういう行動したかって言われたら、そういう行動をしたかなって。その場から離れちゃって、ナースステーションで2人だけで怒られるっていうのも多分一番しんどいのかなっていうのも思ったので、なんかできるだけ、ナースステーションでできる仕事を今やりながら、怒られている状況を横目に見てるっていうことはしましたね。
	G/P4;No23	僕はその時は一応、状況を聞いて。うちの部署ってすごい苦手な先輩とかがいて、ペアをNG出せるっていう制度が公ではないけどあって。で、こういう理由で、この人とペアを組むと精神的によくないとか、仕事にならないとかになったら、師長さんとかに相談すると、なんというか、間引いてくれるというか、完全に避けているなっていうのがわからない程度の感じで。例えば、BさんがAさんにNGを出したってなったら、Aさんには伝わらないような形で、ペアの回数を減らしたりとか、同じ日に出勤してても、それぞれ違うペアで組むように調整してくれるみたいなことを、入職した時に男の先輩から聞いていたので、それをまあ、最初に伝えたりとかして。こういう方法もあるというか、どうしても気持ちの整理がつかなかったら物理的に離す手段とかもあるから、そういう風にしてもいいんじゃない？っていう提案を僕の方からしましたね。

理論的メモ	<p><u>B/P7;L17</u></p> <p>仕事を変えることで、加害者と被害者が接触しないように立ち回っている</p> <p><u>D/P7;No16</u> 、<u>D/P8;No12</u></p> <p>加害者との距離を取ることで、被害者が必要以上に傷つかないようにしている。</p> <p>この行為は、加害者に対しても直接は否定せず、かつ、被害者に対しては味方であること（概念「被害者の心理的支柱化」）へとつながるため、「自分を守る」を可能にしながらできる行動に思う。</p> <p>しかし、「こうなってほしい」という理想的なものとは違い、対症療法的な一時的な対処のようなイメージ</p> <p><u>E/P3;No29</u></p> <p>ある程度の教育に対する「加害行動に対する納得感」は感じながらも、「患者優先思考」</p> <p>や、「被害者への同情」などを鑑み、加害者の行動の「やり過ぎ感」を感じており、何かしらの形で介入した方がよいと感じて、「当事者間の距離確保」を行っている。</p> <p><u>E/P4;No16</u></p> <p>積極的行動である「当事者間の距離確保」ではあるが、どんな時でも行動に写せるわけではなく、場面が揃っていないと難しいことがある。この行動をとるための理由として、「患者優先思考」は使いやすいように思う（Eさん、Bさん）。それは、加害者の「自分なりの正義」（看護師としての倫理）に働きかけているのだと思う。</p> <p>⇨加害者に対して積極的かということ、どちらかということと被害者に接近しているか。</p> <p><u>F/P5;No14</u> <u>F/P5;No20</u></p> <p>被害者の業務を代行することで、加害者が被害者に対していじめを起こさないように間接的立ち回っている。これは、加害者と、被害者の距離を確保しているようなものではないか。カテゴリーとしては、積極的に加害者に関わっているわけではなく、意図しては被害者を救いたいと言う意図の方が強いように感じるため、サブカテゴリーを『被害者を助ける』（被害者への接近）へ移動させてもよいかもしれない。</p> <p><u>F/P6;No5</u></p> <p>加害者には直接的になにもできないことを示している。間接的に監視することでの抑止効果を狙っている。ある意味、加害者と被害者との距離確保行動とともとれる。</p>
-------	---

概念 30：加害者に核心をつけない

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	加害者に核心をつけない	
定義	加害者に対して、直接的に自分の思っていることは行動できないこと	
具体例	A/P2;No12	I：加害者が上の人だから誰もこの人には口を出せないんじゃないかっていうことなんですね。 A：そうです。
	B/P3;No33	うーん。とりあえず、プリセプターは守らなきゃって思ったた。でも、先輩には強く言い過ぎですよとは言えないから。 I：それはなんで言えないんですか？ B：だって、怖いから。自分もなんか言われるかもだし。3年目だし。
	B/P7;No6	この人が新人に指導していて、「これはやったの？あれはやったの？」って言って。新人は「今からやります、今そうしようと思ってたんです」っていうような新人だったんですよ笑　それが積み重なっていくとプリセプターはイラってする。で、そうなると、「チッ」みたいな感じでみんなの前で出すから。ちょっと、あまりにもそれがひどいからね。でも、この子（プリ）にもあまり言えない。それはなんでなのかっていうと、「じゃあ、指導変わってください」って言われちゃう。
	B/P10;No2	そうそう。多分もともとね、患者には優しくったりしてるから、もとの気質がそうでもないのかもしれないけどこの子の重圧っていうか、プリセプターの責任感が重圧でそういう口調になっているんだと思うんですって。それをちょっと聞いてあげてくださいって。上司に聞いてもらおう。そしたら多分プリセプターが上司に聞いてもらっているっていう安心感があるから、自分のことを見てくれているんだっていう、私が聞くよりもすごく意欲があるからそういう風にフォローしてる。
	B/P12;No11	でも中々いえないですよ。いったところで人間関係が悪くなって、仕事に影響がでると嫌だな。
	C/P3;No7	僕自身もどちらかというところ攻撃を受ける側の人間ではあったので、もちろん立場も位も違うので、僕自身は直接本人には何も言えなかったですね。だから、他のICUのスタッフに現状を共有したりとか。あとはマネージャーと面談した時に、こういう現状がありますよっていうのを伝えたりしました。
	C/P5;No34	I：なるほど。加害者の人には何か行動しましたか？ C：何もしてません。自分も攻撃されてる人間だし、自分が行動してもその人の状況が変わらないという確信があったのと、周囲の自分より上の世代の人たちとか、もともとICUにいた人達に、なんか変な風に言いふらされて、さらに働きづらくなるような可能性があると感じていたので何もできなかったですね。

	E/P2;No18	<p>I：では、副師長になんでも言える立場というか関係性なんですか？</p> <p>E：いや……。私の上の先輩なんですけど、その副師長と違う意見をぶつけた時に、その人に関して陰口を言っているのを私に言ってきたことがあって、多分、その副師長の考えと違うことをいったら嫌われるっていうのがあるので……。なんか思っていることは言えるんですけど、副師長が思っていることがわかっている時はあんまり反対意見は言えない。</p>
	F/P3;No4	<p>でもやっぱり B さんとか、他のスタッフの強い人はいたから。強い人から言われちゃうと、そんなことないですよねとは言えないから、まあ、そうですねって言いつつって感じで。完全に賛同している訳ではなかったとは思いますが。厳しそうだなって感じです。</p>
	F/P6;No5	<p>やっぱり、大先輩ではあるので、そこに割って入ることは 1 年生も、他の先輩もまず厳しいのかなっていうのがあるので。怒られてて見られるのは結構嫌かなって思うんですけど、逆に見られてることによって A さん自身のブレーキがかかるというか。あまりにも怒ってたら他の人たちへの体裁もあると思うので、僕はちょっとその場にいて、見てようかなって思ったんですよ。</p>
	H/P7;No16	<p>でも、「私もやめましょうよ、このはなし」とかは言えないですね。黙っているだけ。</p> <p>I：やめましょうよって言えないのは何か思いがあったからですか？</p> <p>H：やっぱりなんだかんだで、自分の立場を守ろうとしちゃったのかなって思って。今回のインタビューガイドを事前にいただいた時に考えてそう思いましたね。結局、自分の身を守っちゃてるのかなっていう。そうやって誰かのことを標的にするような職場環境の中で、そんな私が、前に出たら、私まで標的にされちゃうし、自分もストレス溜まっちゃうし、仕事いきたくなくなっちゃうだろうし、って思っちゃいましたね。</p>
理論的メモ	<p><u>A/P2;No12</u></p> <p>「上の人」と認識するまでの背景には、「年齢を考える」他の要素から「自分と加害者とのパワーバランスの認識」を自己解釈し、「加害者理解」をし、「加害者に何もできない」という消極的行動に至っている。</p> <p><u>B/P3;No33</u></p> <p>概念「年数を数える」と概念「自分と加害者間のパワーバランスの認識」には関係がありそう。その結果、概念「加害者には何もできない」となっている。</p> <p>しかし、B さんの場合は、実際に過去に怒られた経験がなくても、そのように概念「人間関係の崩壊」や概念「自分の生活を優先」などを予測することで行動をとらないことに至っている。</p> <p><u>B/P7;No6</u></p> <p>この事例では、看護師経験年数、部署経験年数ともに加害者よりも自分の方が上という事実はあるが、加害者には核心をつけない現状がある。その背景にはパートという概念「役割認識」がある。</p> <p><u>B/P10;No2</u></p>	

	<p>加害者に対して、直接アプローチすることはできないが、概念「こうなってほしい」という思い描く像がある時は、概念「部署関係者の活用」を行うことで加害者に間接的に介入しようとする</p> <p><u>B/P12;No11</u></p> <p>概念「人間関係崩壊の恐れ」や概念「自分優先思考」により、直接介入することができないと感じている。</p> <p><u>C/P3;No7</u></p> <p>加害者と自分との概念「パワーバランスの認識」を感じるにより、加害者には何もできないと感じている。しかし、別の方法を用いて間接的に加害者にアプローチしようとしている。</p> <p><u>C/P5;No34</u></p> <p>加害者に対して、思うところはあっても何もできない様子</p> <p><u>E/P2;No18</u></p> <p>副師長と違う意見を言った時には嫌われた人がいるということを知っているため、副師長の行動について疑問を感じていても、今までの良好な「加害者との人間関係」に対して「人間関係崩壊の恐れ」を感じて、概念「加害者にはなにもできない」ということになる。</p> <p><u>F/P3;No4</u></p> <p>パワーバランスの解釈の影響を受けて、（加害者に対して）何もできないと感じている</p> <p><u>F/P6;No5</u></p> <p>加害者には直接的になにもできないことを示している。間接的に監視することでの抑止効果を狙っている。ある意味、加害者と被害者との距離確保行動ともとれる。</p> <p><u>H/P7;No16</u></p> <p>報復の可能性などの自己防衛欲からの影響を受けている</p> <p>いずれも何らかの「力量を見極める」を経由し、『ハイリスク感』を感じている中で傍観している。</p>
--	--

概念 31：被害者の心理的支柱化

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	被害者の心理的支柱化	
定義	被害者に対して心理的に挫けないように関わろうとすること	
具体例	A/P13;No19	被害者の人には、時間をとって話を聞くことはしないんですけど、「わかってるよー」っていう態度は出しますね。
	B/P1;No4	勤務が違う、あとで夕方ほら、準夜勤でくるとか夜勤でくる時にそれをみかけて、すごい泣きそうな顔してたので、「どうしたの？」って言って声をかけて。まあ、自分もそうやってほら、怒られてきてるからまあ、そこはそういう失敗はいっぱいあるけど、ってことで慰める。で、その先輩は口は強いけど、患者さんのことを思って言ってるんだっていうことと、まあ、言われてるうちが華だよっていう感じで、本人が落ち込まないようにフォローするって感じでできてました。
	B/P7;No13	新人の方は言わればなしな感じ。でも、そういうのが積み重なって指導者のイライラをぶつけてる感じだったの。だからこっち（新人）にも話を聞いてあげる「もう、しょうがないねー」って。
	B/P7;No23	で、新人には「なんで言われたんだと思う？」っていったりして。そしたら、こう、順序立ててじゃあこうした方がいいんじゃない？って感じで。まあ、くじけないで頑張るって感じで励ますしかないって感じ
	B/P9;No18	ここ（後者）でなんと言えないかっていうと、プリセプターを自分が経験してるから言えない。自分がね。だからプリセプター、プリセプティの気持ちがわかるから、ちょっときつめの言い方になる気持ちがわかるし、ちょっといじめっぽくなるっていう気持ちもわかる。かといって、そこを止めるのではなく、被害者側をフォローするって感じ。パターンが何個かあると思うんですよ。直接言える人とか。私は下から持ち上げる人っていう感じで、役割が違うのかなって思いながらね。
	C/P5;No13	I:被害者の人に対して何か行動したことはありましたか？ C：やっぱり、1人1人話を聞くっていうのが一番最初だったかなって思います
	C/P5;No17	辛い気持ちを相談できる人がいればいるほど、本人たちは楽になるのかなっていうのと。自分の知らないところで、そういうひどいことをされてないかっていう、確認じゃないですけど。まあ、でも一番はメンタル面のフォローっていう意味合いが大きかったかなって思います。
	C/P5;No30	I：被害者にはメンタルのフォロー、その意図としては、辞めてほしくないからというか・・・ C：そうですね。一番つらいこの時期を乗り切ったらその先には違う楽しいこともあるから、そういうところにも到達してほしい気持ちがあったりとか。
	D/P8;No30	I：被害者が恐怖心が癒えるように周りの人に働きかけるのが多いのかなと思ったのですが、被害者自身に直接話したりとかはするんですか？

		D:時折、最近どう？大丈夫？って感じで聞いてます。そんなにしょっちゅう聞くと、あれなので、本人の様子、働いている感じとかみながらですね。彼女のと対応している様子はどんな子でも常に確認している感じです。
	E/P3;No7	そのこの前、ナースステーションで言われている時があった時は、ちょっと心配でLINEした時なんかは、「正直、すごい辛かったです」っていうのと、あと他の同期は今までその副師長にそんな言われたことはないっていうのを耳にしたみたいで、「なんで、自分ばかりこんなに言われるんだろう」とか「今まで、自分が勉強してきたこと、頑張ってきたことを否定されたような気がして、それが辛かった」っていう感じでLINEが来ました。
	E/P9;No18	多分1番は、Aさんが成長しさえすれば、あたり方とか変わってくると思うので、で、自分自身もすごい辛い時に、その時は勉強すれば、知識さえ身につければいいって思って勉強してた記憶があるので。ただ、その間はすごいつらいと思うのでメンタルケアはすごい必要じゃないかと思う。
	G/P4;No8	同期がちゃんとフォローするのも仕事なのかなって思ってフォローとかするんですけど。
	G/P4;No10	I：フォローというのはどんなことをしているんですか？それぞれ。 G：そうですね、クリニカルコーチとかプリセプターは、基本的にはみんな同じ話はすると思うんですけど、なんで怒られたかっていう状況とか、何が辛かったかっていう気持ちとかを聞いてくれるっていうのと、なんでそういう状況になったのかを一緒に考えてあげて、じゃあ、次どうするかを一緒に考えるっているのと。あとは、まあ、愚痴が多分出て来たりとか、なんで怒られたんだっていうような話になってくると思うので、ある程度、共感して愚痴を聞くとかっていうのをやってくれてますかね。あんまり、怒られた事に対して悪口で返すのもあまりよくないかなって思いますが、それで少しはストレス発散になるんだったらって僕は思うんですけど。
	G/P4;No20	やっぱり1年目同士となると、そこまで一緒に考えるのは難しいなって感じになってくるので愚痴大会になってますね。
理論的 メモ	<u>A/P13;No19</u> ・被害者に対して話を聞いたり、味方であることの意味表示をしている 「傾聴」と概念に入れると話を聞くことを指しそうであるが、「共感的態度」をとっている、または、共感するための「被害者への寄り添い」ような印象もある。 「言われているうちが華」という言葉的には、加害者にもあまり非はない、被害者が言われても仕方ないと思われている節はある。（概念「加害行動に対する納得感」） <u>B/P7;No13</u> 加害者の感情的になった指導に対して、共感的な姿勢をとっている。 <u>B/P7;No23</u> 共感的な態度と同時に、指導的な関わりも行なっている。両者に共通して、看護師として生き延びてほしいという「愛」があるのではないかな？ <u>B/P9;No18</u>	

	<p>概念「加害行動への納得感」を少しでも感じる、または「人間関係の崩壊の恐れ」などを感じると、加害者への直接的な行動をとることは難しが、「被害者へ共感的態度」はとれる。これは、誰も敵に回すことがないからかもしれない。</p> <p><u>C/P5;No13</u>、<u>C/P5;No17</u></p> <p>被害者に対しては、まず、話を聞くことを優先としている。これは事実の確認もあるが、傾聴や寄り添い、自分が仲間であることの意味表示のように思う。</p> <p>事実確認の行動に関しては、積極的に、目撃者が自分ごととして問題に対して入り込むような感覚がある。</p> <p><u>C/P5;No30</u></p> <p>被害者が折れないように支え、看護師として生き抜くことを支える行動</p> <p>「傾聴」や「寄り添い」、「共感」だけではなく。心理的に挫けないようにフォローしている。</p> <p>定義、概念名を変更</p> <p>「被害者への共感的態度」⇨被害者の心理的支柱化</p> <p><u>D/P8;No30</u></p> <p>「恐怖心が癒えるように」という意図であり、具体的には、被害者を気にかけて話しかけることをしている。気に掛けるようなこの行為のみでも、「心理的支柱」とまで表現して妥当だろうか？</p> <p><u>E/P3;No7</u></p> <p>「直接的な目撃」もあり、状況をはっきりと認識し、「被害者への同情」心を感じ、その後、被害者の精神状況を心配し「被害者の心理的支柱化」としてフォローしている。</p> <p><u>E/P9;No18</u></p> <p>「関連経験の想起」などから、「被害者への同情」などがあり、被害者には精神的なフォローが必要と判断し行動している。</p> <p><u>G/P4;No8</u></p> <p>同期として、精神的なフォローを行うことが仕事と位置付けている。</p> <p><u>G/P4;No10</u>、<u>G/P4;No20</u></p> <p>共感的態度を行うことで、被害者が救われると思っでの行動</p> <p>【不安定な善悪判断】において、「被害者への同情」が強いほどこの行動をとっている。また、加害者には接近できなくとも、この行為は本人の思いと行動が一致する。</p>
--	---

概念 32：被害者への指導

分析テーマ：職場いじめをめぐる行動プロセス

分析焦点者：職場いじめを認識した看護師

概念①	被害者への指導	
定義	加害者に対する接し方や職場における生き残る術などを被害者に指導すること	
具体例	B/P1;L11	部署の中でも上の方で、主任の下の下くらい。結構、部署内での力と、看護能力が高い人。私も怒られてた。3年目になってからも怒られてた。でも、その先輩とは仲よくて、私のことを思ってくれてるんだなって思うんだけど、それは自分ではその時には認識してたんだけど、でも、1年目って言われる時の威圧感って、怖い怖いって萎縮してしまうので、でも先輩はこういう気持ちでいったんだよってというような感じで、折れないように声をかけて。で、1回萎縮してしまうと、その先輩が苦手になってしまうから、あの、職場関係・コミュニケーションが悪くなってしまうので、あの先輩には言えないとか、あの先輩とは仕事したくないってならないように声をかけていった。あと、なんで怒られたかっていうのを、プリセプターとして自分の指導がダメだったのかなっていう振り返りもあって・・・なんで怒られたの？というような感じで声をかけて指導に加えていったっていう感じ。
	B/P3;L8	ただ、その内容が威圧だけで（新人が）理解していないとダメだから。それで、フォローというか、「何を言われたの？」っていうようにして。その、自分の指導が足りなかったかなっていう反省も含めて、そういう時に振り返りを自分でするっていう。
	B/P3;L14	だって、うまくいかないと病棟内がギクシャクするじゃないですか。で、離職も多くなるし。せっかくこうやって育てているのに。だから、先輩はこういうところがあってすごいんだよっていうのもフォローしないと。
	B/P3;L21	でもその後、それを糧にしてどう変わるかっていうのと、それを引きずらないで逆に聞いていきなさいみたいな感じで、「どうすればいいですか、先輩」みたいな感じで懐にはいればいいみたいな感じで攻略の仕方じゃないけど、そういうのもちょっと教えていったりとか。私はそういうタイプだったから。やっぱり、怒られても「先輩、では、これどうしたらいいですか？」とか言って食い下がっていくタイプで。だから、それで、色々頼りにしてくれてると思うと先輩もだんだん打ち解けてきていい関係が築けるみたいな。

	B/P7;L23	で、新人には「なんで言われたんだと思う？」っていったりして。そして、こう、順序立ててじゃあこうした方がいいんじゃない？って感じで。まあ、くじけないで頑張ってるって感じで励ますしかないって感じ
	B/P11;No4	いじめっていうか、、、それを感じる、、、なくならないから、耐久力をあげるというかフォローして、強くなっていく。でも、結局患者に向き合うにあたって、強くないとって、弱いままじゃダメじゃないですか。で、年々責任も積み重なっていくし。やっぱり、それなりに打たれ強くないとその情報処理、情報解決能力がやしなわれない気がするんですよ。どうなんですかね！？
	B/P11;No10	強くいうっていうのは、命と直結してるから強く言わざるを得ないのかなって思うかなって。それをどう受け止めるかっていうのが1番のあれなのかなーって。だからそれを受け止めるために、パワハラって思わないように、新人や周りの人をフォローしていくとか、やられた人の補助が必要かなって思った。
理論的メモ	<p><u>B/P1;L11</u></p> <p>職場で看護師を続ける上で、コミュニケーションをとれなくなってしまうのはよくないと感じ、被害者が看護師を続ける上で必要な声かけを行なっている</p> <p><u>B/P3;L8、 B/P3;L14</u></p> <p>たとえ、加害者が教育的な意図を持って関わっていたとしても、被害者側がそう感じられていない可能性があると感じたため、加害者の指導を教育に活かすための関わり。そのため、加害者の批判もしない。むしろ、教育としての意味づけをすることで加害者を守っているとも捉えられるかもしれない。⇨被害者、加害者どちらも守る</p> <p><u>B/P3;L21</u></p> <p>看護職として生き残る術、考え方を自分の経験を照らし合わせて被害者に教えようとしている。</p> <p><u>B/P7;L23</u></p> <p>先輩が感情的になっているということ（被害者は悪くない）は理解しつつも、悪口やただの概念「被害者への共感的態度」だけではなく、指導的な立場でもある。</p> <p><u>B/P11;No4</u></p>	

	<p>いじめはなくなるものと考え、また、おそらく、ある程度は仕方のないこと（概念「加害行動に対する納得感」）と思う側面もあり、看護師として生き残る術として、指導して被害者の耐久力をあげたり、フォローしている。</p> <p><u>B/P11;No10</u></p> <p>教育的に意味づけを行うことで、被害者自身が加害者の指導を少しでもプラスに捉えるように働きかけている。</p> <p>被害者の目線で考えると、いじめ事象を納得させるようにしているようにも見えることに注意が必要。</p> <p>目撃者からしたら、悪気はないが、「看護師として必要なこと」などのように「加害行動に対する納得感」が強い印象</p>
--	--

謝辞

本研究に協力してくださった看護師の方々に心から感謝申し上げます。

指導教員である奥裕美先生には、研究の着想から調査、論文執筆の全ての過程において、多くのご指導を賜り、研究への取り組み方を教えていただきました。心から感謝申し上げます。そして、本学、看護社会学特任教授である木下康仁先生には、研究手法から分析に至るまで、社会学の視点から多大なるご指導とご助言をいただき、研究を進める上で大きな指針となりました。心から御礼申し上げます。

本研究において多くの知識や示唆を頂いた看護管理学研究室の皆様、同級生の皆様に感謝の意を表します。

本研究にご協力いただいた皆様に、心から御礼申し上げます。

2023 年吉日

楠圭祐

本研究は聖路加フェロー奨学金を頂き、実施することができました。