

【原 著】

中堅看護師が捉える他者からの承認が 中堅看護師の認識と実践に及ぼす影響

How Mid-level Nurses Recognition and Practice Change after They Feel Approved

山内 彩香

Saika Yamauchi

キーワード：中堅看護師，承認，認識，実践

Key Words：mid-level nurses, approval, recognition, practice

抄録

〔目的〕中堅看護師が捉える他者からの承認と、承認が中堅看護師の認識と実践に及ぼす影響を明らかにし、効果的な承認について示唆を得る。〔方法〕臨床経験5～10年の中堅看護師11名に対して半構成的面接を実施し、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにて分析した。〔結果〕中堅看護師が捉える他者からの承認は、上司・医師・同僚看護師・患者・家族が【高い実践力を期待してくれる】【日々の踏ん張りを支えてくれる】【実践の質を保証してくれる】ことである。3つの承認を受けることで、中堅看護師は自己の成長だけでなく、チームワークを大切にした質の高い実践が行えていた。特に上司からの影響が大きく『上司が頑張りを見てくれていると感じる』と、中堅としての役割を遂行できていることを実感でき自信につながっていた。〔結論〕上司は、意図的に3つの承認を行い、中堅看護師に対し能力を期待するだけでなく、日ごろから声をかけたり、求めている役割やその到達度を具体的に伝える機会をつくっていくことが必要である。

Abstract

Purpose: To clarify the approval from other people for mid-level nurses and the impact of this approval on their recognition and practice, and getting suggestions on effective approval. **Methods:** I implemented a semi-structured interview for 11 mid-level nurses who have had an experience in medical practice from five to ten years. I analyzed it by the revised edition of the Grounded Theory Approach. **Results:** 3 approvals from other people for mid-level nurses were 【to expect the advanced nursing skills】 【to support the daily efforts】 【to guarantee the quality of practice】 by the managers, doctors, co-workers nurses, patients, families. Receiving these three approvals has made them to be able to do personal improvement and take care of the team work. The influence from the managers was especially effective. The evaluation of their efforts by the managers have made them feel proud which is their achievement as a role of mid-level nurses. And it increased nurses

'confidence as well. Conclusion: For the managers, it is very important not only to admit mid-level nurses' potentials but also to have daily communication with them and create opportunities for them to convey their roles and achievement levels by intentionally using the three approvals.

I. はじめに

1. 研究の背景と意義

中堅看護師は高い臨床実践能力をもち、患者ケアのみならず、リーダー業務、委員会活動、後輩への教育、研究活動などさまざまな役割を担っており、病院組織において中核的な存在である(本谷他, 2010)。そのため中堅看護師の働きが臨床の看護の質に大きく影響を与えることになる。しかし、文献によって中堅看護師の定義はさまざまである。先行文献において最も多かった定義は「臨床経験5～10年の看護師」であったが、看護師は数年経つと他部署に移動することが多く、新しい部署で職務に慣れるには時間を要する。また、Benner (2005) は、中堅レベルの実践は類似の科の患者を3～5年ほどケアしてきた看護師にみられると述べており、中堅看護師について考える際には、臨床経験年数のみでなく、その部署における経験年数も考慮する必要がある。

また、中堅看護師は高い実践力を有する一方で多くの葛藤を抱えているといわれている(小山田, 2009)。経験年数と比例して臨床での役割期待が大きくなる半面、自律を求められ、評価やフィードバックを受ける機会は減少し、その結果、自尊感情の低下や、やる気のなさを生じさせている(関, 2015)。また中堅看護師に対する周囲の期待は、中堅看護師自身の認識よりも大きく、役割認識に関するズレが生じている(中武, 1999)。さらに年代的に結婚や出産といったライフイベントが重なることで、公私ともに果たす役割が増える(嶋田, 1999)。このような役割認識に関する葛藤や累積した役割業務負担感、離職につながる事が報告されている(渡邊, 2005; 瀬川他, 2010)。

「2015年病院看護実態調査」によると、看護職員の離職率は常勤10.8%で過去5年間と比べても大きな増減はない(日本看護協会, 2016)。しかしながら、中堅看護師(331名)の約8割が燃え尽きと

警戒群の状態になっているという報告もある(加藤他, 2011)。つまり、離職には至っていないが、身体的精神的に疲労している中堅看護師の姿が浮かび上がる。

従来、看護職者の職務継続への支援としては、看護職員の人員増加、子育て支援の充実、業務量の改善といった点に重点が置かれる傾向があった(関, 2015)。しかし、中堅看護師は成長への期待をもつ一方で自尊心が低く、心理的に不安定な状態であるという報告もあり(阿部, 2001)、心理的なサポートも必要となってくる。中堅看護師の職務満足ややりがい、モチベーションを高める関わりとして他者からの承認という心理面でのサポートの大切さが報告されている(撫養他, 2011; 佐藤, 2011; 平川, 2013)。

承認に関する先行研究では、職務満足との関連で研究されているものが多く(Blegen, 1993; 野口, 1996; 撫養他, 2011)、特に看護師長の承認が職務満足と関連することが明らかとなっている(尾崎, 2003)。一方で、看護師は看護師長からの承認が重要であると考えているが、実際には受けていないと感じていると報告している研究もあり(押領司他, 2010)、看護師が捉える承認についての研究が必要である。

また、藤村(1999)は看護師の職務満足と患者の満足には正の相関があると報告しており、中堅看護師が病院組織の中核的な存在であることに鑑みると、中堅看護師の職務満足によって臨床の看護の質も影響を受けることが予想される。しかし、他者からの承認の実践への影響を検討した文献は、看護師長の関わりがその後の仕事へどのように影響したかを調査した1文献のみで(天下井, 2003)、看護師長以外の他者も含めた「他者からの承認」と、承認が認識と実践にどのような影響を与えているかについて調べた文献は見当たらなかった。

そのため、中堅看護師が他者からのどのような関

わりを承認と捉えており、それが中堅看護師の認識と実践にどのように影響を与えているかを調査することによって、実践までの影響を踏まえた効果的な承認の在り方への示唆を得ることができると考える。さらに、中堅看護師が多くの葛藤を抱えながらも職務を継続し、自尊心を高め、生き生きと働き続けるための一助となり、ひいては臨床の看護の質の維持または向上に寄与すると考える。

2. 研究目的

本研究の目的は、中堅看護師が他者からのどのような関わりを承認と捉えているのか、また承認がその後の中堅看護師の認識と実践にどのような影響を与えているのかを検討することである。

用語の定義

1) 中堅看護師

臨床経験年数が5～10年で、現在まで類似の科で3年以上の臨床経験をもつ看護師とする。また、本研究では臨床で活躍する中堅看護師を対象とするため、役職や専門の資格を有する専門看護師・認定看護師は除外する。

2) 他者

臨床で出会う患者・家族・医師・同僚看護師（先輩・同期・後輩）・上司・その他のコメディカルとする。

3) 承認

職務において他者から自分は認められていると感じられた看護師の主観的な体験とする。

4) 認識

承認を受けたと自覚することによっておきる職務や看護師としての自己に対する意味づけの有り様とする。

5) 実践

臨床において、患者ケアのみならず組織内での役割を含めた看護師として行うすべての職務とする。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究参加者

3つの総合病院に勤務している臨床経験年数が5～10年で、現在まで類似の科で3年以上の臨床経

験をもつ看護師のうち役職や専門の資格をもたず、看護部長を通して本研究への協力を15名に依頼し、同意の得られた者とした。

3. データ収集期間

平成28年7月から平成28年9月

4. データ収集方法

インタビューガイドを用いて半構成的面接を実施した。インタビューガイドを基に、中堅看護師が他者からのどのような関わりを承認と捉えており、それが中堅看護師の認識と実践にどのように影響を与えているかを明らかにするために、下記の内容について質問を行った。①臨床において自分が周りの人から認められていると感じた場面、②その関わりによって生じた考えや感情、③その後、仕事を行っていく上で生じた変化や患者・家族に対する関わり方への影響。面接内容は、研究参加者の許可を得てからICレコーダーに録音した。

5. データ分析方法

分析は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下M-GTAと示す）にて行った。木下（2007）はM-GTAに適した研究として、社会的な相互作用があり、プロセス的特性をもつ場合をあげており、本研究は「中堅看護師が捉える他者からの承認」という中堅看護師と他者との相互作用と、それが中堅看護師の認識と実践にどのように影響しているかというプロセス的特性を含むため、M-GTAが適していると判断した。データ収集後、分析焦点者を「臨床経験5～10年の中堅看護師」、分析テーマを「中堅看護師が捉える他者からの承認」「他者からの承認を受けることによる中堅看護師の認識の有り様」「他者からの承認を受けることによる認識の有り様が実践に及ぼす影響」とした。信用可能性を確保するため、分析過程では複数の研究者からスーパーバイズを受け、繰り返し検討した。

1) 分析手順（木下、2003; 木下、2007）

(1) 分析焦点者の設定を行った。分析焦点者を「臨床経験5～10年の中堅看護師」とした。

(2) 分析テーマは「中堅看護師が捉える他者からの承認」「他者からの承認を受けることによる中堅看護師の認識の有り様」「他者からの承認を受ける

ことによる認識の有り様が実践に及ぼす影響」とした。

- (3) 面接データを逐語録に起こした。
- (4) 分析ワークシートを作成した。分析ワークシートは「概念名」, 概念の「定義」, 概念生成の基となる具体例「ヴァリエーション」, 分析過程における思考を自由に書き込む「理論的メモ」の4項からなる。逐語録を分析テーマと分析焦点者の視点からみていき, データを切片化せずに関連した文脈を抽出し, それをヴァリエーションとした。採用する解釈を定義欄に記入し, それ以外の解釈で重要なものは理論的メモ欄に記入した。定義を凝縮表現した言葉を概念欄に記入した。1概念, 1ワークシートの作成で, 全データの中から類似例, 対極例を搜索した。概念の有効性は分析を進めていくなかで, どの程度ヴァリエーションが豊富になるかで判断し, 必要に応じて, 再定義, 再命名, 具体例の仕分けを行った。(例:表1)

- (5) 継続的比較分析を行い, 概念の生成と概念間の関連性の検討を同時並行で進めた。
- (6) 生成した概念と他の概念との関係を個々の概念ごとに検討し, 関係図にしていった。
- (7) 複数の概念からなるカテゴリーを作成した。
- (8) カテゴリーの相互関係から分析結果をまとめ, その概要をストーリーラインで説明し, さらに結果図を作成した。

6. 倫理的配慮

本研究は, 日本赤十字広島看護大学研究倫理審査委員会と対象施設の承諾を得て実施した(承認番号: M-1603)。研究協力者の同意を得る際には, 研究の目的, 方法, 個人情報保護, 研究の不参加や中断により不利益が生じないことを口頭および文書にて説明を行った上で同意を得た。また, プライバシーと個人情報の保護を厳守した。

Ⅲ. 結果

1. 参加者の特性

本研究の参加者は11名で性別は全員女性であった。経験年数は5～10年(臨床経験11年目含む)で, 配属部署は一般病棟(内科・外科・泌尿器科・脳外

科・産婦人科・小児科)と手術室であった。現在の部署での経験年数は5～10年で, 9名が教育委員, 安全対策委員, 看護研究などの委員会活動を行っていた。研究協力施設は3つの総合病院で, 病床数は200～400床台であった。インタビュー時間は一人当たり平均43分であった。

2. 分析結果

M-GTAの分析手順に沿って分析した結果, 中堅看護師が捉える他者からの承認と, 承認が中堅看護師の認識と実践に及ぼす影響として30の概念を生成し, 11のカテゴリーと2つのコアカテゴリーが抽出された。

はじめに, 結果図(図1)とストーリーラインを示す。

〈〉は概念, 【】はカテゴリー, 『』はコアカテゴリー, 「」(A～K)は参加者の語りを意味する。途中発言を省略している部分は(中略)として表記する。

3. ストーリーライン

中堅看護師は, 委員会活動, 後輩の育成, リーダー業務, 看護介入の困難な患者の担当といった〈上司から役割を任される〉こと, 後輩看護師をはじめとする同僚看護師に相談されたり, 医師に実践力を信頼してもらえるといった〈医師・同僚看護師から頼りにされる〉こと, 患者・家族に自分が担当で良かったと言ってもらえて〈患者・家族から頼りにされる〉ことなど, 他者が【高い実践力を期待してくれる】ことで信頼できる看護師として職場で認められていると感じている。中堅看護師は〈他者からの評価に嬉しさを感じる〉が, 同時に役割が拡大し, 自分が担う〈責任の重さに不安や緊張が高まる〉。このように【役割葛藤が高まる】が, 「自分に言ってくれたから」「やるしかない」と〈自分自身を鼓舞する〉ことや, 気持ちを切り替えて役割を遂行するために目の前の課題に〈必死に取り組む〉。多重役割を担っている中堅看護師にとって【自分自身を奮い立たせ試行錯誤する】プロセスは切れ目がなく, 心理的な負担感から離職を考えることもあるが, 〈医師・同僚看護師が親しく接してくれる〉〈同僚看護師が励ましてくれる〉こと, 何気ない日ごろの関わりのな

表1 分析ワークシートの例

概念名	自分自身を鼓舞する
定義	役割を与えられたり、頼られたり、他者が【高い実践力を期待してくれる】ことで嬉しさを感じると同時に、不安や緊張を感じ葛藤が高まるが、気持ちを切り替えて状況を肯定的に捉え、役割を果たしていこうと自分自身を奮い立たせること。
ヴァリエーション (具体例)	<ul style="list-style-type: none"> ・やっぱりそうやってどんどん任されることがあるのは、嬉しいのかな・嬉しい、う～ん、恐怖・・・、恐怖がありますけど、でも、頼りにされてるな～っていう風になって、自分の中のプラスの考えを持つとうと頑張った時には、<u>そうやって先輩に聞いてみて、こうやって言ってもらえるなら、もうちょっと頑張ろうって思いになりますね (A)</u> ・<u>やっぱり言ってもらえなくなったら終わりじゃないですか、頼られなくなったら、って思うようになります (G)</u> ・いろいろな役割とかを振られたりすると、自分も手術室の看護師として認められるようになったんだな～って、なかなか一人前って感じが自分自身もなかったんですよ、手術室ってどうしても特殊で・・・なので、<u>いろいろ言われると認められるようになったんだな～とか、1個のこととかだったけど、2個とか3個とか役割をもらおうと (中略) あれもしてこれもしてって結構いっぱい言われるようになって、正直きつい部分もあるけど、それだけ自分ができるって思われるようになったんだな～って思っ、<u>「頑張ろう」って思います (F)</u></u> ・<u>やっぱり前向きには捉えようとはしているし、その中で問題解決に繋がるようにやっていこうかなっていうのはあります (I)</u> ・<u>師長さんが違ったら頑張れてないと思います。その師長さんが、そうやって言いつつも、すごく私も慕ってましたし、その師長さんを。師長さんもよく見てくれたので、それで私の実力をかってくれたのかはわからないですけど、まあそう思えば期待に応えたいなっていう風には。はじめはちょっと嫌でしたけど、まあでももうやるしかないなって感じですね (J)</u> ・<u>葛藤したりはしますよね、やっぱり自分で大丈夫なんだろうかっていう不安な時もあるんですけど、それを乗り越えないとやっぱり大きくなれないというか、っていうことはありますね (D)</u>
理論的 メモ	<ul style="list-style-type: none"> ・葛藤を抱えながらも自分を鼓舞することで、前向きな気持ちで役割に取り組もうとしている。 ・役割遂行の困難なプロセスの中で前に進む力(原動力)になっている?→〈必死に取り組む〉に繋がる。そのプロセスに他に何か影響するものがあるか?→【日々の踏ん張りを支えてくれる】の影響。支えを感じることで頑張れる。 ・葛藤がありつつも、役割を遂行していくことによって自己の成長に繋がる?→できたという実感が持てる。【達成感を感じる】 ・〈対極値〉なし。しかし、日々の声かけがないと上司からの評価は感じにくい。(達成感が感じられない)→不安、自信のなさが続く。(責任の重さに不安や緊張が高まる)に戻る。

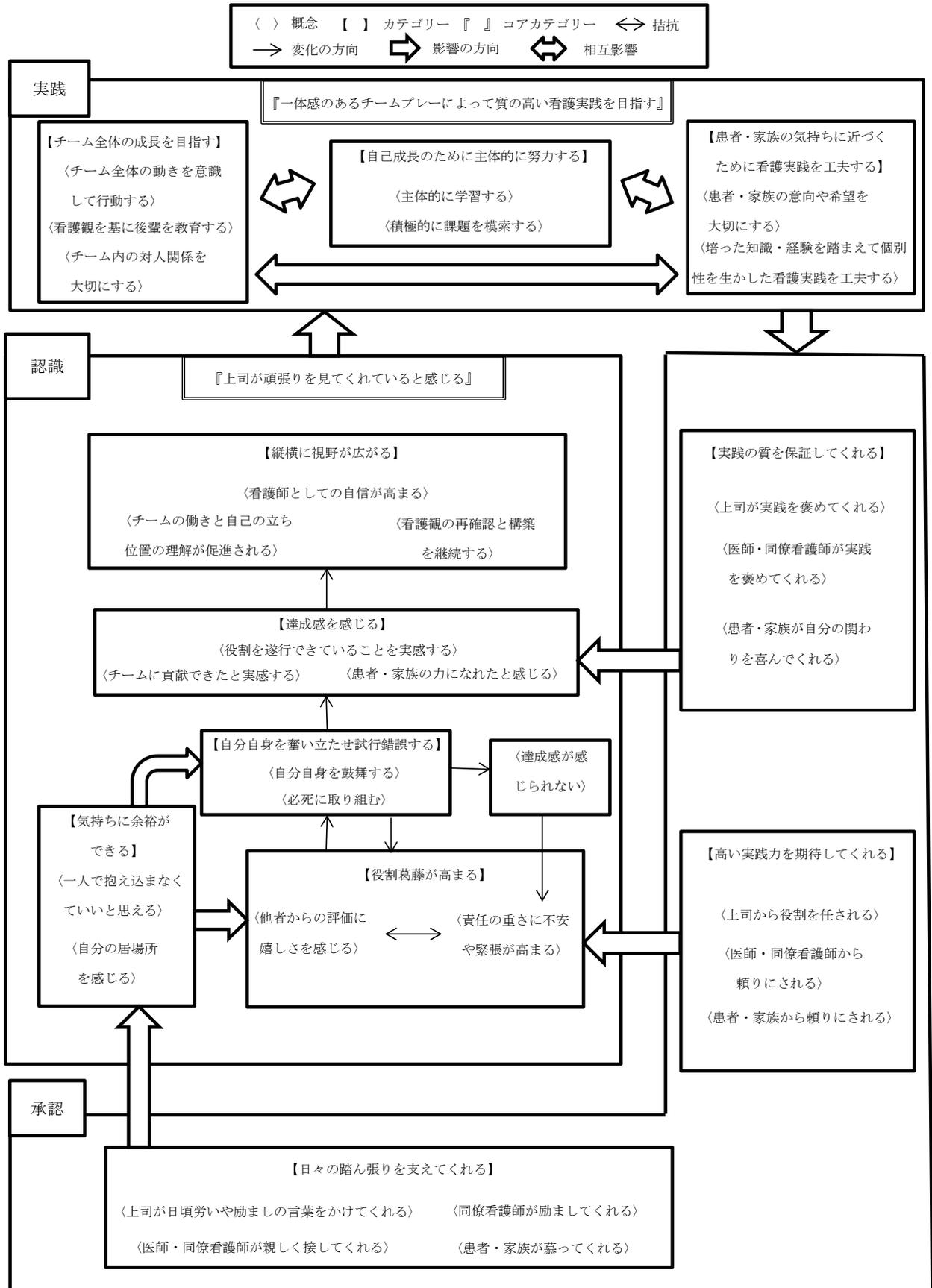


図1 中堅看護師が捉える他者からの承認が認識と実践に及ぼす影響の結果図

かで〈患者・家族が慕ってくれる〉こと、必死で頑張っている姿に対して〈上司が日ごろ労いや励ましの言葉をかけてくれる〉ことなど、チームメンバーや患者・家族が【日々の踏ん張りを支えてくれる】と感じることで、職場に〈自分の居場所を感じる〉〈一人で抱え込まなくていいと思える〉ため【気持ちに余裕ができる】。そういった心理的なゆとりによって葛藤が緩和されたり、【自分自身を奮い立たせ試行錯誤する】プロセスに支えられている。

役割を遂行するプロセスの中で、〈上司が実践を褒めてくれる〉〈医師・同僚看護師が実践を褒めてくれる〉ことで、〈チームに貢献できた実感する〉。また〈患者・家族が自分の関わりを喜んでくれる〉ことで、〈患者・家族の力になれたと感じる〉。このように他者が【実践の質を保証してくれる】ことで【達成感を感じる】ことができる。特に上司からのポジティブフィードバックにおいて、患者・家族への直接的な看護実践だけでなく、チームメンバーとの関わり方やチーム内での働きなど、中堅として求めている役割を踏まえた上で具体的に褒めることや、看護師の日ごろの頑張りを認めた上で実践を褒めた場合に、中堅看護師は〈役割を遂行できていることを実感する〉ことができる。中堅看護師は、上司から【高い実践力を期待してくれる】【日々の踏ん張りを支えてくれる】【実践の質を保証してくれる】という3つの承認を受けることで、『上司が頑張りを見てくれていると感じる』ことができ、葛藤を抱えながらも役割を遂行して、自己の成長を実感できる。

一方で、上司から褒められても実感が伴わなかったり、役割を担わせるために言っているのではないかと半信半疑になる場合には達成感が感じられない。そして、役割遂行に関連した不安や緊張状態が続き、実践に自信がもてないという悪循環が生じている。

自分が行っている実践に対して【達成感を感じる】ことで、〈看護師としての自信が高まる〉だけでなく、〈チームの働きと自己の立ち位置の理解が促進される〉。また、患者・家族の力になれるような看護を志向し〈看護観の再確認と構築を継続する〉。このように実践の質を保証されることで、患者・家族に

対する直接的な看護実践だけでなく、チームの働きや自分自身についての洞察が深まり、【縦横に視野が広がる】ことで、患者・家族に対する看護実践、自己の成長、チームの成長を関連づけて考えられるようになる。

承認による自己や職務に対する肯定的な認識の変化は実践にも影響し、進んで研修に参加したり知識を復習したり〈主体的に学習する〉。また、より良い働きができるように改善点がないかという視点で自己とチームの動きや部署内の環境を見て〈積極的に課題を模索する〉。チーム全体で提供する実践のレベルが上がるように〈チーム全体の動きを意識して行動する〉〈チーム内の対人関係を大切にする〉〈看護観を基に後輩を教育する〉。さらに患者・家族の力になれるような実践を行うために〈患者・家族の意向や希望を大切にする〉〈培った知識・経験を踏まえて個別性を生かした看護実践を工夫する〉。これらの【自己成長のために主体的に努力する】【チーム全体の成長を目指す】【患者・家族の気持ちに近づくために看護実践を工夫する】という実践はバラバラではなく、それぞれが影響し合っており、チーム全体が力を合わせて患者・家族へより良いケアが提供できるように『一体感のあるチームプレーによって質の高い看護実践を目指す』。

このような質の高い実践に対してさらに承認が行われることで、中堅看護師が自信を高め、広い視野をもち、チームワークを大切にされた質の高い実践を継続していくことができ、3つの承認は中堅看護師が役割を遂行して成長していく過程を支えている(図1)。

このプロセスを、承認が認識に影響を与える段階、承認による認識の変化が実践に影響を与える段階に区切ってデータを示す。

4. 他者からの承認を受け中堅看護師の認識が変化する段階

1) 【役割葛藤が高まる】

中堅看護師は部署において経験年数が長く、後輩も増えていくなかで、後輩の教育やリーダー的役割など、先輩の姿をロールモデルにした自分なりの中

堅としての役割認識をもっている。加えて上司に委員や看護介入が困難な患者の担当など責任の重い役割を任されたり、医師や同僚看護師、患者・家族に頼りにされるなど、他者が【高い実践力を期待してくれる】ことで、中堅看護師としての技量を他者から認められていると感じる。一方で、役割を与えられたり頼られることで、他者に認められた嬉しさだけでなく、責任の増大に伴う不安や緊張も感じて葛藤が高まっている。

「役割が任されるようになったときは、もう中堅だから認められているからそういう立場の委員をつけてくれるのかなっていうふうに感じますね」(K)

「長くいても全部が全部経験しているわけではないので、突発的に何か初めて物事にあたったときは、プレッシャーを感じたりします」(K)

「いろいろ役割はもらえるけど、それを全部こなさないと自分自身思ってしまう。認められているから途中で投げ出したりせずに、請け負ったからには全部やらないといけないっていうのが、その責任感が強くなっています」(G)

2) 【自分自身を奮い立たせ試行錯誤する】

他者から期待されることによって、喜びと不安・恐怖といった気持ちの狭間で役割葛藤が高まるが、自分自身を鼓舞し目の前の課題に必死に取り組む。

「正直きつい部分もあるけど、それだけ自分ができるって思われるようになったんだな～っと思って、頑張ろうって思います」(F)

「任命されたときとかは、もう必死でよくわからないですけどね。支えてくれた師長さんがいたから頑張れた。その当時は自分の身になっているとか、なっていないとか、そんなふうには思う暇もなかったです」(J)

3) 【気持ちに余裕ができる】

多重役割を随時担っている中堅看護師は、【役割葛藤が高まる】状態と【自分自身を奮い立たせ試行錯誤する】状態を繰り返しながら、役割を遂行するために日々努力している。しかし、中堅になり役割が増えるのと反比例して、フィードバックを受ける機会が減り、精神的に疲弊しやすい状況がある。参

加者の多くが離職を考えたことがあると述べていた。その時、看護師をつなぎ止めていたのは、上司・同僚看護師といったチームメンバーが悩んだときに相談にのってくれたり、患者・家族が自分に親しみをもって接してくれたり、【日々の踏ん張りを支えてくれる】という関わりであった。不安や緊張を抱えながらも頑張っている自分を認めてもらえていると感じることで職場に居場所を感じたり、1人で抱え込まなくてもよいと感じ【気持ちに余裕ができる】。そのような心理的な余裕が葛藤を緩和させたり、試行錯誤しつつも前向きに努力している日々を支える力となっている。

「いろいろあったりとか、葛藤もあったけれど今に至っている。そのあたりは多分同僚だったり、上司だったり、こうやってフィードバックしてもらっている、なんとかつなぎ止められていた部分もあるし、多分知らない間にそれが強みになったりとか。渦中はほんとに自分は嫌だけれども、意外に振り返るとできてたなっていうふうになってる」(I)

「人間関係とか、そういった自分の余裕みたいなものがあるかないかで、患者さんや家族への接し方とかに(影響する)。日々忙しいですけど、そういったところがあるのとなじみのじゃ、人の痛みとか、弱さ、辛さとかそういったところを自分が人にわかってもらえているような安心感があると、人のそういうところも感じとってあげたいっていう思いにつながる」(J)

4) 【達成感を感じる】と〈達成感が感じられない〉

中堅看護師は【高い実践力を期待してくれる】【日々の踏ん張りを支えてくれる】承認によって支えられ、試行錯誤しながら役割を遂行していくが、日々の実践を上司・医師・同僚看護師といったチームメンバーや患者・家族に褒めてもらえるといった、他者が【実践の質を保証してくれる】ことで「できた」という感覚をつかめる。参加者が多く語っていた場面は、看護介入が困難であった患者・家族との体験であった。重症の患者で看護師自身も介入するのに不安や緊張を感じていたが、悩みながらも患者・家族の気持ちに寄り添い、医師や同僚看護師と何度も

カンファレンスを開いたり、勉強会で一緒に学んだりしながらケアを行った結果、患者や家族から感謝の言葉をもらえたり、喜んだ顔を見ることができたときに、自分が患者・家族の力になれたことや、チームで協力する意義を実感することができ、達成感を感じていた。しかし、自分が上司から求められている役割を果たしているかどうかという中堅看護師としての役割に対する達成感については、上司からのフィードバックが大きく影響していた。つまり、中堅看護師に求められている役割は多岐にわたり、中堅看護師自身上司に何をどこまで求められているかわからない曖昧さがある。そのため、上司が患者・家族への直接的な看護実践だけでなく、チームメンバーとの関わり方やチーム内での働きなど、中堅として求めている役割を踏まえた上で具体的に褒めることや、中堅看護師の日々の頑張りを認めた上で実践を褒めた場合に、中堅看護師は〈役割を遂行できていることを実感する〉ことができ、自己の成長を感じることができていた。

「(患者さんが)救われましたみたいな言い方をされて涙されて、自分では本当にそれでかわりが良いのかわからないんですけど、患者さんがそう思ってくださっているっていうのが役割として良かった、助けになれたのかなって実感できて」(H)

「後輩への声かけとか、全体としての動きとか発言したりすると、「いろんなことを考えながらやってるんだね」って師長さんが言ってくれて。すごく見てもらってると思ってます」(D)

「師長さんが周りの人との関係とか、すごく先生からの信頼が厚いとかそういう感じのことを言ってくださるのは本当に有難いと思います」(D)

一方で、達成感を感じられない場合があり、それは日ごろ行っている実践に対して上司からの肯定的なフィードバックがない場合や、あっても面談時など場面が限定されている場合であった。中堅看護師は自分なりの役割認識を基に実践を行っているが、それと上司が褒めてくれる内容が違っており、双方の役割認識にズレが生じている可能性がある。看護師は上司の言葉に対してどこか半信半疑で「本当にできているのだろうか」「役割を担わせるために言っ

ているのでは」と感じていた。

「普段そんなに声をかけてもらったりすることはあんまり少ないので、いつも慌ただしいというか、バタバタしているなかでは(上司からの評価)感じられない」(E)

「求められていることに応えられているかっていうのは、自分じゃ判断できないんで。それは上司が判断することなんで。「ありがとう」って言ってくれますけど、それが本当に求められていることをちゃんと全部できているかどうかはどうなんだろうって思いながら、ちょっと不安になりながらやっています」(J)

5) 【縦横に視野が広がる】

役割を遂行していくなかで、患者・家族に対する実践だけでなく、チームの働きや自分自身についても洞察が深まり【縦横に視野が広がる】。そして患者・家族に対する看護実践、自己の成長、チームの成長を関連づけて考えられるようになる。

「ちょっと周りが見え始めて、自分が大事にしたいいことは忘れてはいけないなっていうところでもう一回考え直して、実践でそういうことがあったりして、やっぱり大事なことだなっていう、なんかその繰り返しというか、そんな感じですかね」(H)

「達成感の質が違うっていうか、自分のことができた時の達成感だったんですけど、最初は。だんだんとチームとして出来たこと、患者さんを無事に(手術室から)退室できたことがすごく嬉しいと思うようになったことは、達成感でもちょっと違うかな」(D)

「自分だけのことを考えるんじゃなくて、後輩育成とかも担っているんで、視野を広くもつというか、客観的な視点をもたないといけないし、本当にいろいろアンテナをはらないといけないなっていうのは、すごく感じますね」(H)

5. 他者からの承認による中堅看護師の認識の変化が実践に影響を与える段階

1) 【自己成長のために主体的に努力する】

承認による自己や職務に対する肯定的な認識の変化は実践にも影響し、進んで研修に参加したり知識を復習したり、主体的に学習することやより良い働

きができるよう改善点がないかという視点で、自己とチームの動きや部署内の環境を見て、積極的に課題を模索する。

「本当はできていないのにできてるよって言われているのではないかと思ったり、それではいけないと思うので、その部分をちゃんとできているか確認したり、理解度はちゃんと人に説明できるぐらいのものにできているかっていうのを勉強というか、確認したりは日々している」(D)

「何か言われるからじゃなくて、自分の中でできることがあったらそれに向かう、その中でも自分の課題を模索しようかなっていうのは思っている。認められたいというのもあるし、多分それが自分の強みになっていくんじゃないかなって」(I)

2) 【チーム全体の成長を目指す】

チームが協力する意義とチーム内での自己の役割を認識しており、チーム全体が円滑に機能し成長できるよう行動し、チーム内の対人関係を大切にしたり、後輩がより良い実践を行えるように自己の看護観を基に後輩教育を行う。

「タイムリーに(患者の)気持ちを汲み取って、ちゃんとそれを自分一人ではなくて相談して、伝えて、連携して。できることをスタッフのみんな、チームで頑張っていく」(E)

「個人の最大限の力を高めあって合わせたものが、患者さんに返るものだと思う」(D)

「後輩も患者さんのことを考えられる手術室の看護師さんになってほしいな~と思っているので、そういう啓発というか、そういうふうなことも伝えながら教育をしている」(D)

3) 【患者・家族の気持ちに近づくために看護実践を工夫する】

患者・家族に自分の行った関わりで喜んでもらった際に、どのような関わりが実際に患者・家族に喜んでもらったのか、力になれたのかを考え、中堅看護師は常に看護観を再確認・構築している。そのため、患者や家族の個別性を大切にしながら、患者・家族の意向や希望にそった看護実践を工夫している。

「聴き方とか、話の内容とかは患者さんごとに変えないと。心配性な人とか、自分では何も言わない

人とかによって変えるとか。そういうのを考えられるようになってきた」(B)

「術前で得た情報とかを話しながら、できるだけリラックスしてもらえるように、声かけをしたりして(手術に)臨むようになって。だんだん患者さんに近くなってきたかな~と自分では思ってます」(E)

「自分の受け持ちの方に限らず、ちょっと気になることがあれば、向こうから言い出しやすいような雰囲気を出す。今忙しいから話し聞けないよっていうみたいな、バタバタではなく(中略)聞けるスタンスで関わるように心がけている」(H)

IV. 考察

1. 中堅看護師の心理的特性と効果的な承認

中堅看護師は、他者が【高い実践力を期待してくれる】ことで、他者からの評価に対して嬉しさを感じると同時に、不安や緊張を感じている。中堅看護師は成長への期待をもつ一方で、自信が低く、心理的に不安定な状態にあり(阿部, 2001)、責任のある役割を任されることで、他者からの期待や評価を感じるが、内面的には自己評価が低いために責任を担うことに対して不安や緊張が強くなり、葛藤が生じていると考えられる。中堅看護師で役割に対する「やりがい感」と「負担感」を同時に認知し、アンビバレントな状況にある看護師の約7割が、精神的健康が不良であるといわれている(下川他, 2015)。表面的には実践能力が高く安定しているように見えても、その内面は大きく揺れ動いている。中堅看護師の約8割が燃え尽きと警戒群になっているとの報告もあり(加藤他, 2011)、本研究の参加者の多くも離職を考えたことが何度もあり、それをつなぎ止めてくれたのは、相談にのってくれた上司や同僚の存在であったと語っていた。中堅看護師が、葛藤をもちながらも役割を遂行していくプロセスにおいて【日々の踏ん張りを支えてくれる】という承認が支えとなっており、上司は葛藤をもちながらも与えられた役割を果たそうと日々頑張っている中堅看護師に対して、その努力を認めていることが伝わるように、労いや励ましといった日々の中でのちょっと

した声かけをすることが重要である。また、病棟移動や退職などで気軽に相談できる同期の看護師はだんだんと少なくなっており、同期以外の看護師にも弱音を吐いたり本音で話せるような場を設けたり、相談しやすい職場風土をつくっていくことが必要である。また、葛藤に影響する要因として、中堅看護師としての役割像の曖昧さも考えられる。上司が自分に何を求めているのか、そのなかで自分がどこまでできているのか、という中堅としての役割の内容や目標、到達度が確認できず、不安な気持ちを抱いている。先行研究においても中堅看護師と周囲の役割認識にズレがあることがいわれているため(中武, 1999), 上司は、何をどこまで求めているのか中堅看護師としての役割の具体的な内容と目標を中堅看護師と共有し、その上で日々の声かけを行うことが重要である。また中堅看護師は多重役割を切れ目なく行っており、一つひとつの役割がだんだんできるようになっていても、目標の設定が曖昧なため、達成感や自己の成長を感じられずに、不安や緊張状態を持続させやすい。そのため、上司は中堅看護師と共有した具体的な役割認識や目標に照らして実践を評価して、中堅看護師に伝えることが重要である。それによって中堅看護師は何がどこまでできているのか、自分の到達度や成長を確認することが可能となり、自信が高まると考える。

また、上司が中堅看護師の患者・家族に対する看護実践だけでなく、チーム内での働きやチームメンバーとの関わり方も含めて褒めることで、チームの働きやその中の自分の役割などを意識することができ、自己の成長だけでなく、チームの成長も関連づけて広い視野で実践を捉えることにつながっている。自己の存在価値の実感は、個人的達成感を高めることが報告されており(森山他, 2014), チームに貢献できていることや、患者・家族の力になれたと感じられることは、達成感を高める点においても重要であるといえる。

患者・家族からの承認は、看護師の職務満足や職務継続に影響することがいわれているが(野口, 1996; 佐野, 2013), 本研究においては、それに加えて、看護観の再確認や構築の繰り返しにつながっ

ていた。介入が困難な患者・家族に対して悩みながらも患者・家族の気持ちに寄り添いながら関わっていき、患者・家族に喜んでもらえることで力になれたという達成感を感じる。自分の大切にしたい看護観に基づいた実践と、患者・家族からの承認という実際の相互作用を通じて、中堅看護師は患者・家族への看護実践において何を大切にしていっていいのかという自己の看護観を深めていると考える。

2. 他者からの承認が中堅看護師の実践に及ぼす影響

中堅看護師は、【高い実践力を期待してくれる】【日々の踏ん張りを支えてくれる】【実践の質を保証してくれる】という3つの承認を受けながら役割を遂行していくことで、自分の実践に対して達成感を感じ、看護師としての自信が高まる。実践に自信をもてるようになることは看護師としてのアイデンティティを強め、主体的に学習したり、自己の課題を模索することにつながる。「リーダーとしての役割」や「自己効力」は自律性と関連があることが報告されており(小谷野, 2001), 中堅看護師がリーダー業務などの役割を行っていき、実践に対して達成感や自信を感じることで看護師としての自律性が高まったと考える。また、患者・家族による承認によって自己の看護観を深めることで、その後も自己の看護観に基づいて実践を工夫したり、後輩看護師に教育を行っており、自己だけでなく、チームとしての実践の質の向上へつながっていると考えられる。上司・医師・同僚看護師からの承認では、チームメンバーに相談にのってもらえることや実践を保証してもらえることで、チームの働きや自己の立ち位置などの理解が促進され、チームが円滑に機能するように常にチームの動きを意識しながら行動したり、チームメンバーと積極的に協力することにつながっていた。また、チームメンバーとの良好な関係は、職務満足や(撫養, 2011)組織への心理的なつながりを示す組織コミットメントに影響を与えることがいわれており(グレッグ, 2005), 看護師が仕事に満足感をもち、所属する組織において仕事を継続する上で、チームメンバーからの承認は有効である。さらに、上司・医師・同僚看護師・患者・家族から承認を受けながら役割を遂行していくこと

で、中堅看護師は患者・家族への看護実践、自己の成長、チームの成長を関連づけ、広い視野で実践を捉えることができるようになり、チーム全体で患者・家族に対して質の高い看護実践が提供できることを目指す（『一体感のあるチームプレーによって質の高い看護実践を目指す』）。そのような質の高い実践に対してさらに承認が行われることで、承認・認識・実践に循環が生じ、看護師が成長していくプロセスを促進させている。中堅看護師の看護実践能力にはプラトー現象（進歩の停滞する時期）の傾向が生じており、看護実践能力を高めるには、専門職としての自律性の獲得が必要であるといわれている（辻他、2007）。そのため、3つの承認を受けることで、中堅看護師が主体性をもち、チームと協力して質の高い看護実践を目指すことは、中堅看護師の看護実践能力の向上という点においても大いに効果があると考えられる。

3. 看護への示唆

本研究の結果として、中堅看護師は上司・医師・同僚看護師・患者・家族からの関わりを承認と捉えている。医師や同僚看護師からの関わりにおいては、頼りにされること、親しく接してくれること、悩みがあるときに励ましてくれること、実践を褒めてくれることによって認められていると感じている。そのため、カンファレンスや勉強会などで患者の治療や看護について話し合ったり、一緒に学ぶといった機会を設けたり、日ごろから気軽に相談できるような職場風土づくりが大切であると考え。特に中堅看護師は患者・家族からの承認によって自己の看護観を再確認し、それを基に自己の実践や後輩の教育を行っているため、中堅看護師が自己の体験を語れる場所をつくることは、中堅看護師にとって体験の振り返りの機会となるだけでなく、後輩の看護観の育成にもつながると考える。

上司からの承認では、上司が役割を任せてくれることで、中堅看護師は嬉しさと同時に責任の重さによる不安も感じている。葛藤をもちつつも、前へ進もうと自分自身を奮い立たせ日々働いており、上司がその頑張りを認めるようなちょっとした労いや感謝の言葉を日ごろかけることで励まされ、役割遂行

において試行錯誤するプロセスを乗り越える力となっている。そして、日々行っている実践を踏まえて上司に具体的に褒めてもらえることで、役割を遂行できたという達成感を感じている。このため、上司は、【高い実践力を期待してくれる】【日々の踏ん張りを支えてくれる】【実践の質を保証してくれる】という3つの承認を意図的に行い、中堅看護師の高い実践力に期待するのみでなく、揺れながら奮闘している中堅看護師に対して日ごろから声をかけ、その上でできている実践に対してしっかりと言葉にして評価を伝えていくことが必要である。また中堅としての役割像が曖昧なため、上司から褒められても実感がわからずに達成感が感じられず、自信につながらないことがある。そのため、上司と中堅看護師が中堅としての役割認識や目標を共有したり、困り事などを相談できる機会をもつことが大切である。また、それに基づいて日々の頑張りに対して声かけを行ったり、評価を行うことで中堅看護師と上司との間で役割認識に関するズレが生じにくくなり、他者評価だけでなく、中堅看護師自身が実践を自己評価でき、自信につながると考える。上司は3つの承認の過程において、中堅看護師に対して期待をするだけではなく、弱さや葛藤をもちながらも成長していく存在として見守る姿勢をもって関わるのが重要であり、そのような支援を受けるなかで中堅看護師は自信を高め自律性を発揮し看護師として成長していけると考える。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究はM-GTAという分析手法をとっているが、参加者の人数や性別、役職や専門の資格をもたない看護師という参加者の特性の限定、一般病棟と手術室という参加者の勤務場所の違い、という点において厳密な理論的飽和には限界があると考え。そのため、得られた結果を基盤にして、参加者数や性別、役職や専門の資格の有無、勤務場所などの設定を検討し、承認についての知見を深めていくことが今後の課題である。

V. 結論

本研究において、中堅看護師が他者からのどのよ

うな関わりを承認と捉えているのか、そしてそれが中堅看護師の自己や職務に関する認識と実践にどのように影響しているかが明らかとなった。中堅看護師は、他者が【高い実践力を期待してくれる】ことで、信頼できる看護師として認めてもらえていると感じ、期待に応えたいと思う反面、重責を担うことに対して大きなプレッシャーを感じている。そのように葛藤を抱えて内心大きく揺れながらも自分自身を鼓舞し、状況を前向きに捉え、役割を遂行しようと日々努力している。試行錯誤する日々を支えているのは【日々の踏ん張りを支えてくれる】という他者からの承認であり、患者・家族が慕ってくれることやチームメンバーと話したり相談にのってもらえることで、葛藤を抱えながらも仕事を継続できている。また多重役割を担っている中堅看護師は、一つひとつの仕事に対する達成感を感じにくい、他者が【実践の質を保証してくれる】ことで、質の高い実践が行えていることを確認でき、達成感を感じられる。上司が3つの承認を意図的に行っていくことで、看護師自身の成長だけでなく、チーム全体による質の高い看護実践の提供につながる事が示唆された。

謝辞

本研究を行うにあたり、ご協力をいただきました看護師の皆様へ深く感謝いたします。

また、ご指導いただきました岩瀬信夫先生、笹本美佐先生に心より感謝いたします。

本論文は日本赤十字広島看護大学看護学研究科の修士論文の一部を加筆修正したものである。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

文献

阿部ケエ子 (2001) : 中堅看護婦の自己教育力と管理者からの支援との関係, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 27, 244-251.

天下井深雪 (2003) : 中堅看護師が仕事への意欲を高められた看護師長の関わりとその後の仕事への影響, 神奈川県

立看護教育大学校看護教育研究集録, 28, 190-197.

Benner P (2001) / 井部俊子 (2005) : ベナー看護論 (新訳版) 初心者から達人へ, 医学書院, 東京.

Blegen M A (1993) : Nurses' Job Satisfaction, A Meta-Analysis Of Related Variables, Nursing Research, 42(1), 36-41.

藤村和宏 (1999) : [あなたは満足? いまの職場] 総論 職員の満足はなぜ重要か, ナーシング・トゥデイ, 14(3), 12-15.

グレッグ美鈴 (2005) : 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験, 岐阜県立看護大学紀要, 6(1), 11-18.

平川幹子 (2013) : 看護師のワーク・モチベーションについての文献検討, 看護・保健科学研究誌, 14(1), 181-189.

加藤栄子, 尾崎フサ子 (2011) : 中堅看護職者の職務継続意思と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討, 日本看護管理学会誌, 15(1), 47-56.

木下康仁 (2003) : グラウンデッド・セオリーアプローチの実践 質的研究への誘い, 弘文堂, 東京.

木下康仁 (2007) : ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリーアプローチのすべて, 弘文堂, 東京.

小谷野康子 (2001) : 看護専門職の自律性に影響を及ぼす要因の分析—急性期病院の看護婦を対象にして—, 聖路加看護大学紀要, 27, 1-9.

本谷久美子, 成川美和 (2010) : 中堅看護師の継続教育に関する国内文献の検討, 埼玉医科大学看護学科紀要, 3(1), 47-54.

撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 他 (2011) : 一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念, 日本看護管理学会誌, 15(1), 57-65.

森山 潤, 柏木公一, 小澤三枝子 (2014) : 急性期医療を担う中堅看護師の職場における自己の存在価値の実感と職務エンパワメント, 個人的達成感の関連, 日本看護学会誌, 34, 208-216.

中武美智代 (1999) : 中堅看護婦の役割認識と寄せられる役割期待に関する調査, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 24, 300-305.

日本看護協会 : 「2015年病院看護実態調査」結果速報, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20160418114351_f.pdf (検索日2016年4月25日)

野口真弓 (1996) : 助産婦の仕事における承認と仕事の満足度との関係, 日本看護学会誌, 16(3), 48-57.

押領司民, 望月富士穂 (2010) : 看護師が重要であると考えられる看護師長からの承認行為と実際に受けている承認行為,

日本看護学会論文集:看護管理, 40, 237-239.

小山田恭子 (2009): 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討, 日本看護管理学会誌, 13(2), 73-80.

尾崎フサ子 (2003): 看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響, 新潟医学会雑誌, 117(3), 155-163.

佐野友香 (2013): クリティカルケア看護師の「承認の認識」が[職務継続意思]に与える影響, 日本救急看護学会雑誌, 16(1), 20-30.

佐藤淳子 (2011): 中堅看護師の職務継続に影響したやりがいとその要因となる経験, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 36, 202-209.

瀬川有紀子, 石井京子 (2010): 中堅看護師の離職意図の要因分析 役割ストレスと役割業務負担感の関連から, 大阪市立大学看護学雑誌, 6, 11-18.

関 美佐 (2015): キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討, 日本看護科学会誌, 35, 101-110.

嶋田聡子 (1999): 中堅看護婦の概念の明確化—過去10年間の看護文献から—, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 24, 56-63.

下川 唯, 片山はるみ (2015): 中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連, 日本看護科学会誌, 35, 247-256.

辻 ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 他 (2007): 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因, 日本看護研究学会雑誌, 30(5), 31-38.

渡邊昌子 (2005): 中堅看護師が退職を考え始めてから退職までに抱く感情と行動変化, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 30, 267-273.