

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 20 日現在

機関番号：34534

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2010～2011

課題番号：22890226

研究課題名（和文）病院組織に勤務する中堅看護師における世代継承性の構造

研究課題名（英文）A Structure of Generativity in Mid-Career Nurses at Hospital

研究代表者

藤原 史博（FUJIWARA FUMIHIRO）

近大姫路大学看護学部・助教

研究者番号：00584210

研究成果の概要（和文）：

本研究では、病院に勤務する中堅看護師に焦点を当て、職場で発揮している「世代継承性」を明らかにした。逐語データを分析した結果、病院組織に勤務する中堅看護師は、これまでの豊富な経験を通して培ってきた看護実践に含まれる価値や規範を若手に伝承すべきと捉えていた。それらを伝承する際に特徴的であったことは、中堅看護師から若手への一方的な伝授というよりも若手自らが主体的に思考して獲得してゆくプロセスを重視している点であり、それを可能にするために中堅看護師は若手への直接的な支援ならびに環境づくりを展開していた。

研究成果の概要（英文）：

This study focused on mid-career hospital based nurses and their generativity in the workplace. Analysis of an interview data suggested that these nurses understood that certain values and a code of conduct in nursing practice they had acquired through rich experiences should be passed onto junior nurses. A specific characteristic of their approach to generativity was that, rather than teaching in a didactic way, they valued the process of junior nurses trying to consider and learn on their own initiative. The mid-career nurses offered direct support and created the environment to enable such learning.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	880,000	264,000	1,144,000
2011 年度	490,000	147,000	637,000
総計	1,370,000	411,000	1,781,000

研究分野：(医歯薬学)

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：(E) 看護管理学

1. 研究開始当初の背景

看護師の職場では、新たに就職した新人看護師や経験年数の浅い若手看護師らに対し、キャリアのある看護師から OJT として様々な面で教育がなされることになる。教育を享受する立場である新人看護師の特性に関する研究については、例えばリアリティショックやバーンアウトに関連した研究が蓄積されてきている。しかし一方で、実際に臨床で

新人看護師や若手看護師に教育を提供する立場の看護師に関する研究は蓄積されているとは言い難く、中堅看護師がどのような気概で後輩や部下の教育にあたっているのかに関しては明らかでない。折しも平成 22 年度から「新人看護職員研修制度」が努力義務として導入され、次世代を担う看護師の育成に注力する気運が社会的にも高まっている今、臨床における看護教育を提供する立場に

ある中堅看護師はどのような気概で後進の育成に当たっているのか。その問題意識に基づき、本研究では病院組織に勤務する中堅看護師の「世代継承性」を明らかにすることとした。

本研究で取り上げようとする「世代継承性 (generativity)」は、心理学者である E. H. Erikson によって漸進説として示された心理・社会的発達段階の概念に基づいている。Erikson(1989)が分類した 8 つの発達段階のうち、世代継承性は発達段階上の 7 段階目、すなわち成年期に位置しており、「世代継承性 (generativity)」対「自己耽溺と停滞 (self-absorption and stagnation)」との対立命題として位置付けられている。ここでは、世代継承性を「子孫を生み出すこと、生産性、創造性を包含するものであり、(自分自身の) 更なる同一性の開発に関わる一種の自己-生殖 (self-generation) も含めて、新しい存在や新しい製作物や新しい観念を生み出すこと (Erikson:1989; 2001, p.88)」と述べており、先述の対立命題を乗り越えることによって、新たな徳である「世話」が現れるとされる。ここで言う世話は「これまで大切にしてきた人や物や観念の面倒を見ることへのより広範な関与 (Erikson:1989;2001, pp.88-89)」であるとされ、個人や組織における世代継承性が高まることによって、広く社会の中において次世代の成長を助け、将来世代へとつないでいくという意味が含まれている (服部:2000)。さらに Schein(1978)によれば、中年期にある時期には、教えられる側から教える側、助言する側へと役割関係がシフトするということを述べている。

本研究では、こうした発達課題の移行に基づく役割関係のシフトを経て、中堅看護師が次世代に活躍する人材をどのように育成し、職場や組織の維持、発展に寄与しているのかについて焦点を当てて調査し、その構造を明らかにする。

2. 研究の目的

(1) 病院組織に勤務する中堅看護師における世代継承性にまつわるデータを網羅的に収集可能な面接ガイドラインの開発し、使用可能な水準になるよう洗練する。

(2) 病院に勤務する看護師、とりわけ中堅として位置づけられている看護師に焦点を当て、職場で発揮している「世代継承性 (generativity)」を明らかにする。

《用語の定義》

中堅看護師：P. Benner (1984) が提示した中堅看護師像、すなわち「状況を部分的でなく全体としてとらえ、実践を格率によって導く」看護師を想定している。具体的に、本研究においては「研究協力者が所属して

いる病院施設のクリニカルラダー制度において、調査時点で 4 段階のラダーにあっては 3 段階目を、5 段階のラダーにあっては 4 段階目を取得している者」とした。ただし、病院施設のクリニカルラダー制度について、運用が開始されて 3 年を経過していることを前提条件とした。

3. 研究の方法

本研究は 2 段階から構成されている。すなわち、第 1 段階が「予備面接をふまえた面接ガイドラインの開発と洗練」であり、第 2 段階が「完成版面接ガイドラインを用いた本調査」である。

第 1 段階として、面接ガイドラインを開発することを目的に、病院組織に勤務する看護師に対して「どのような事象が世代間をつなぐ取り組みだととらえているか」等に関して予備面接をおこないデータを得た。予備面接では結果的に 8 名の中堅看護師から協力を得た。ここでの面接では広く世代継承性に係るデータを収集することを重視したため、既存のガイドラインを使用せず、問いに対して自由に語ってもらうことを重視した。予備面接で得た逐語データに基づき、第 2 段階として本調査で用いる面接ガイドラインの作成に着手した。その際の指標として、McAdams & St. Aubin (1992) が示した世代継承性研究の特性図を参考にした (図 1)。図 1 に示された 7 特性に依拠しつつ、看護師個人の職務に関するストーリー中に散在する世代継承性に関連する文脈を分類し、意図通りに聴取することが可能な質問項目を作成した。

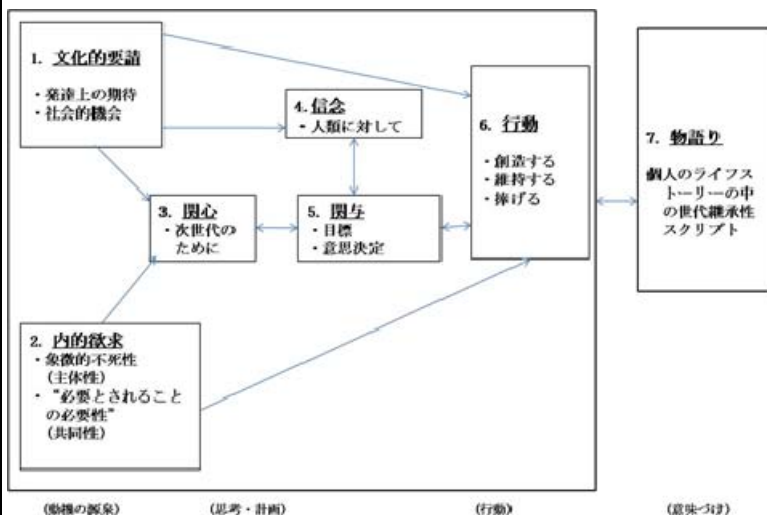


図 1: 世代継承性の 7 特性 (McAdams & St. Aubin (1992) に基づき筆者翻訳)

面接ガイドラインの素案について、当該内容による面接で世代継承性に関するデータを効果的に導き出せることが可能かどうか評価するため、病院組織に勤務している中堅看護師 2 名に協力を依頼し、それぞれに対し

て事前面接を個別に実施した。結果、世代継承性に直結しない内容のデータを聴取していた質問項目について、2項目は表現の修正を行い、1項目は項目自体を削除した。また、経営学における経営行動科学分野を専門とする研究者ならびに当該研究者が指導している複数の大学院生（博士後期課程）に内容の確認を依頼した。結果、組織運営のための理念について聴取できる質問項目を2項目追加、また5項目について質問項目の表現を修正し、面接ガイドラインの妥当性を担保した。

第2段階では、本調査として第1段階で協力を得た看護師とは異なる中堅看護師に対し研究協力を依頼した。ここでの調査においては、修正を重ねて妥当性を高めた面接ガイドラインを完成版（計12項目）として用いた。

本研究における分析の手続は、Glaser & Strauss (1967) が提唱しているグラウンデッドセオリーアプローチの継続的比較分析法に基づいて行った。本研究における主な分析過程を以下に示す。

①面接をおこなったのちに、収録した音声データを逐語録として記述データに変換し、個人名・施設名等の固有名詞はこの時点でイニシャル以外のアルファベットに記号化した。②逐語録になかに散在している、世代継承にかかる文節を一単位として切片化した。③切片化された文節に含まれている意味内容について、研究協力者を主語とした動的な表現でコード化した。④作成したコードについて類似する語句をカテゴリーとして集約し、それらを代表する表現でラベルを付与した。⑤カテゴリーの定義づけをおこない、カテゴリーに含まれている下位カテゴリーを明確化した。⑥カテゴリーならびにサブカテゴリーがデータと適合しているかについて事例ごとに確認した。

《倫理的配慮》

インタビュー中に語られる内容について個人や組織のプライバシーや匿名性を確保する事、研究への協力がいかんによって対象者に不利益が被ることが無いこと等について研究依頼書として書面に記し、当該書面を用いて口頭にて説明した。同意書への署名を以て、研究協力者として面接を行うという手続きにて調査に着手した。

なお、本研究の第1段階、第2段階それぞれにおいて、研究者が所属している研究機関が設置する研究倫理委員会の審査を受け、承認を得た。

4. 研究成果

(1) 研究協力者の概要

研究協力者として、第1段階の調査においては8名、第2段階の調査においては16名

から研究協力の意思が得られ、計24名に対して面接を行った。原則、本調査として位置づけている第2段階の調査内容の分析結果を示すこととするが、第1段階での面接の際にも世代継承性にまつわるデータを豊富に得ていることが確認されたため補足的に第1段階のデータを用いた。研究協力者の年齢は、28～44歳（平均34.37±標準偏差4.7歳）であり、看護師としての経験年数は8～23年（平均12.25±標準偏差4.2年）であった。現在勤務している部署は特定のではなく多岐にわたり、面接時まで勤務施設の変更や部署異動を経ている者もいた。

(2) 見出された概念

分析の結果、①病院組織に勤務する中堅看護師が次世代を担う若手看護師らに継承すべきと認識している事柄、②世代継承として展開している手段や方法、③世代継承のプロセスを阻害する要因の3点が明らかになった。以下、カテゴリー名を《 》内に、サブカテゴリー名を【 】内に記し、それぞれの定義や意味について記述する。

①次世代に継承すべきと認識している事柄

カテゴリー《規範として重んじられる看護への姿勢》として、中堅看護師が職務としての看護に取り組むに際して価値を置いている模範的な内容が含まれていた。

【学習する】は、看護師が看護ケアに必要な知識を得るために自己学習し、また所属施設内外の学習会やセミナー等の専門職向けの教育機会を通して学びを深めることを言う。

【思考する】は、既習の知識や臨床における看護実践としての経験に基づき、既に把握しているあらゆる情報に考えを巡らせ、存在や状況、現象に意味を見出すことを言う。

【判断する】看護実践における根拠を状況に適応しながら望ましいと考える目標に向かうために意思決定することを言う。

【活用する】は、より良いアウトカムを目指して問題解決の場面で既存の資源の中で工夫を含めることを言う。

【参加する】は、看護実践の場面に能動的に関与しようとする姿勢のことを言う。

【挑戦する】は、これまでに体験したことがない新たな役割を得て、当該役割を果たすべく努めることを言う。ここでの役割として、組織的に制度として規定された役割のみならず、集団の中で決められたインフォーマルな役割も含まれている。これにより役割の遂行の中で自らの責任を自覚し、物事を完遂しようとする姿勢が養われるとされる。

【内省する】は、同様の失敗体験を繰り返さないための教訓的な方略や姿勢を体得するよう努めることを言う。例えば過去に提出されているヒヤリハットやインシデント、アクシデントを報告書として記載し、過去の過ち

を繰り返さないよう自らの考えや行動を深く省みることが含まれていた。

【貢献する】は、ケアの受け手である患者や家族に対する貢献のみならず、看護実践において関与することになる他職種との関わりにおいて協力的に自らが役に立つことを言う。看護実践に関わる他者にとって役に立つことができているという実感から有能感が芽生え、看護へのやりがいやチームにおける存在意義を自覚することができるという。

【楽しむ】は、看護師としての職務を果たす中で生じる興味や関心等の魅力に引きこまれる主観的感覚を自覚することを言う。若手が主体的に「知りたい」「学習したい」と思えるようになるには、看護の魅力を感じて楽しみ、看護そのものにやりがいや希望を見出すことができることが肝要であると言う。

②世代継承として展開している手段や方法

ここには、若手の成長を促す意味合いが含まれた、実に多様な工夫を含めた介入が含まれていた。

カテゴリー「部署内での言語的な世代継承的介入」として、主に口頭により言語化した表現を用いた関与について含まれていた。

【説明する】は、特に初めての体験に遭遇することになるであろう若手に対し、内容や注意点等を口頭で伝えることを言う。

【接合する】は、若手が学習してきた内容と臨床での看護実践について、相互に接続することを支援することを言う。若手が学習してきた内容について、現実の看護実践の現場ではどのようになされているかを臨床の場を通して言語的に解説しながら若手の理解を促すよう努めていた。

【質問する】は、若手が確実に理解しているか否かを把握するために問い、言語化した回答を求めることを言う。

【指摘する】は、看護ケアの水準を維持するために必要となる若手の知識や実践の内容をその都度確認し、誤りがある場合に注意を加えることを言う。ここでは、若手が自ら誤りに気付くことが重視されていた。

【修正する】は、明らかな誤りを含む事柄を、適する内容となるように変更することを言う。

【叱咤する】は、特に患者へのケアや関わりに直接的に生じる負の影響に関して取り上げ、改善に向けた励ましを含めて叱ることを言う。

【承認する】は、若手による看護実践において適する内容の実践が行われていた場合、それを当然のこととして肯定的にとらえつつ、明確に褒める等して認めることを言う。若手が「できる」「できるようになった」ということを当然視せず、その都度正のフィードバックが還元されることにより、自己効力感や

若手自身の有意味性を高めることになる。

カテゴリー「部署内での非言語的な世代継承的介入」として、主に思考や姿勢、態度といった表現を用いた関与について含まれていた。

【応じる】は、若手からの声掛けや要請があった場合に、中堅看護師が真正面から受け止めて対応することを言う。若手から声掛けがあっても多忙であったり時間がない場合には応じる事ができなかつたり、応じることは可能であるものの応じることが億劫になることがあるという。

【受け止める】は、若手から中堅看護師に対する相談があった場合に否定的にならず、ありのままを受容することを言う。特に新人看護師は「わからないことがわからない」存在であることを認めるということであったり、新人を含む若手が初めて実践することに関しては、できなくて当然であって瑕疵はないとみなすことが肝要であり、その認識があつて初めてまっとうな若手への支援が可能になるとされていた。

【一任する】は、若手に対して然るべき支援を行う事を前提に、特定のタスクを託すことを言う。仕事を任せられた若手は、そのタスクを一つずつこなしていくことによって自信を得ることにつながり、達成感を自覚するとされていた。

【待つ】は、たとえ多忙な最中であっても、中堅看護師が若手に解を示すのではなく、若手自らが状況に則した望ましい実践を行えるよう、状況を見つつ時間をかけることを言う。“状況を見つつ”とあるように、待つことによって患者に不利な影響が生じる可能性がある場合にはこの限りでなく、待つことを解除して対応する。

【背中を見せる】は、中堅看護師として、若手にとっての役割モデルたり得る所作や態度を含め、看護実践の手本を示しながら看護実践を展開することを言う。中堅看護師が身をもって示すことを通して、模範となる実践を若手が学び取る機会となることを意図している。

【支援する】は、公的あるいは私的に若手を支持することを言う。支援者・被支援者の関係を一対一として決定付けずに部署が一体となって若手を支えることが含まれる。臨床では既にプリセプターシップをはじめとした新人や若手を支援する制度が導入されているが、制度的に一対一の人間関係を固定化することにより、組み合わせの不一致により相互に不調和が生じた際には若手にとっては深刻なダメージとなり得ていた。また支援者にとっては時として過度な負荷となり得て二者間の不調和を助長していた。したがって、支援者固定化せずに被支援者である若手が相談しやすい者が窓口となり、その都度支援

者としての役割を果たすべきであるという事がここで含まれている意味である。

【振り返る】は、若手の看護実践について、何ができていて何をどのように改善すればよいかについて、若手と共に回顧的に探り出すことを言う。この時間は若手の成長のための時間として重要視されており、看護実践を取り巻く環境は多忙である中であっても、若手へのフィードバックができる時間を可能な限り割くよう努めていた。フィードバックの内容として、極めて細かいと思われることであってもなされているが、これは若手自身の成長の為であり、何より患者やケアの質に直結するため徹底されていた。

【繰り返す】単発的に伝えるのではなく、数度にわたって継続的に関わり続けることを言う。一度の関わりで指導が完結したように認識しがちであるが若手は全てを理解できていることは稀であり、複数回にわたって繰り返すことによって徐々に統合されることになる。

【媒介する】は、中堅看護師が若手であった頃に当時の先輩看護師から学び得た事柄について、不変的な看護の価値について現在の若手看護師に伝承することを言う。例えば、「揺らぎない患者志向性を持つ」「患者は地域で暮らす人であることへの理解を失わない」「療養生活における安全安楽を保証する」「患者の倫理的側面を尊重する」「看護ケアによるアウトカムを高める」「看護師としての能力を継続的に研鑽する」といった姿勢が重視されており、過去から未来への橋渡しを行うという事がここでの意味である。

カテゴリー「部署外での世代継承的介入」として、職場における関わりのみならず、同じ社会人として、また同僚としてプライベートの時間を共有することが含まれていた。

【交流する】は、職場という公的な場に限定した関わりでなく、個人の私的な場においても行動を共にして世代間の親睦を深めることを言う。例えば終業後に同僚で食事に行ったり旅行に出かけたりすることによって、看護師としての役割以外の人間性について知り、相互に理解することを意味している。ただし、どの程度公私の境界を重ね合わせるかについては一様でないことへの指摘がなされているため、親睦の強制が生じることなく、相互の関係性やプライベートへの認識に基づいて、その都度検討しつつ交流することが必要となる。

③ 世代継承のプロセスを阻害する要因

日常の看護実践においては、意識的か無意識的かに関わらず、中堅看護師は若手看護師らに対して世代継承的関わりを展開していた。ところが、そうした世代継承性にまつわる実践を阻害する要因があることが明らか

になった。

カテゴリー「中堅看護師にとっての課題」として、中堅看護師が若手に関わる際に生じると自覚している限界や問題と認識している事柄が含まれていた。

【思い込む】は、若手の言い分を十分に聴取することなく、経験が豊かな看護師の意見や当時の状況に基づいた認識をすることを言う。これにより若手にとっては自身の主張が反故された感覚に陥り、疎外感を認識することになることを危惧していた。

【比較する】は、若手と関わる際に他者や過去の出来事を引き合いに出すことを言う。これにより若手は理不尽さを自覚したりプライドが傷つくことになると認識していた。

【否定する】は、中堅看護師個人やチームの価値観に見合わない考え方や姿勢を検討したり受け入れたりしようとせず、排除することを言う。

【感情に支配される】は、ある出来事によって喚起された感情にまかせて若手に接することを言う。往々にして、怒り等の負の感情のことを指していた。感情が先行した若手への指摘は、若手が恐れおののいてしまうために実質的に伝えたかった内容が伝わらないと認識しており、若手に接する際には厳しさと優しさが同居していることが必要であると指摘されていた。また、職場での出来事のみならず、私生活における感情の不和を職場に持ち込んでしまっていることが少なからずあると言ひ、それが若手のみならず部署やチームにとっての脅威として働いていることがあると言ひ。

次いで、カテゴリー「若手看護師にとっての課題」として、中堅看護師が若手に関わる際に生じると自覚している限界や問題が生じる原因と認識している事柄が含まれていた。

【学習しない】は、看護実践に還元し得る自己成長のために学習しようとする姿勢が見られないことを言う。ただし、学習しようとする姿勢が見えないようであっても、実は学習しているかもしれないし学習しようとしているかもしれないため、直観的な指摘はせず慎重に事実を見極める必要がある。

【やり過ぎす】は、自ら確認をしようとすることなく、他者に質問することによってその場を凌ごうとする姿勢のことを言う。患者不在であるかのようないい加減な態度には厳しく指摘するとされる。これにより、主体的に患者への責任を果たそうとせず手抜きしていると中堅看護師は認識することになる。

【反映させようとししない】は、若手に伝えた助言や指導の内容が看護実践に活かされていないことを言う。ただし、反映させようとしても能力的に困難であるために反映できないケースがあり、その場合においてはやむ

を得ないとされる。

【自覚がない】は、あいさつや返事、言葉遣いや身だしなみをはじめ、社会人として、組織人としてあるべき姿を伴っていないなど、学生気分が抜けていないと見受けられる若手の所作を感じることを言う。ここでの自覚の有り無しは、中堅層と若手層の世代間格差によって生じると指摘されていた。

最後に、カテゴリー「看護を取り巻く環境に起因する課題」として、世代継承的な関わりを展開できない原因を個人ではなく人間関係や時々の状況といった外界からの影響としてとらえているという事柄が含まれていた。

【多忙である】は、看護実践を展開するなかで引き受ける業務量が多く業務の種類も多岐にわたるために生じる忙しい感覚のことを言う。多重かつ過負荷を伴う業務の遂行により個人の器量が満たされてしまうことにより、さらに若手に関与しようとする意欲が消失してしまうという点で課題がある。

【時間に追われる】は、若手の成長を促す関わりを行うに際しては中堅自身や状況に、ある程度の余裕が必要とされる。一方、多忙であることを人間関係上の不和の原因とすることは言い訳に過ぎないとの指摘もあり、そうした状況の時こそ他者への慮りが必要となるとの声もある。また、正規の労働時間外に組織として学習会や委員会など若手の育成に関する催しに半ば強制的に参加を強いられることもこのサブカテゴリーに含まれていた。

【不和を感じる】は、同僚の陰口を言ったり、威圧的で攻撃的な意見の衝突が生じるなど、職場の人間関係が円満でないことを自覚することを言う。人間関係上の不和があることにより、相互に協力しようとする姿勢が消失し、単独での看護実践に傾倒しがちになることが指摘されていた。

(3) 考察ならびに今後の展望

本研究において特徴的な発見事実として、本研究の結果として示されたカテゴリーやサブカテゴリーに代表されるように、Lave & Wenger (1991) が指摘している正統的周辺参加を支持していると考えられる。特に新人看護師は、看護基礎教育課程において臨床実習を経験しているものの、新たに所属する施設や部署における看護実践について、専門職としてや組織への新参者としての社会化を経ながら知識や技能を習得して行く必要がある。したがって、自明のことながら新卒看護師として就職した矢先に職場に十全的に参加することは不可能であるため、まずは正統的周辺参加者たり得ることが必要となる。その際には、「熟練者とみなされた実践者に受け入れられること、また彼らと交流するこ

とが、学習を正統的なものにしており、徒弟の視点からみて価値あるものになっている (pp.95-96)」とあるように、例えば【接合する】【承認する】【支援する】【交流する】といったサブカテゴリーが密接に関与していることが考えられ、新人を含む若手が順当にキャリアを歩み成長して行くために遵守すべき意味内容であることが理解できる。しかし、世代継承のプロセスを阻害する要因が明らかになっているように、特定化した世代継承に係るカテゴリー群すべてについて常時展開できているとは言えない結果であった。したがって、そもそも阻害要因が存在していることを想定しつつ、それらを可能な限り排除して望ましい世代継承的な関わりがその都度展開できる状況となるよう部署や組織として支援する必要がある。

また、本研究の限界として、まず方法論として中堅看護師への面接によりデータを得ることとしたため、中堅看護師における世代継承への認識という点では概ね網羅的に明らかにできたと捉えている。しかし一方では世代継承的な現象を現実の実践の場面の中で検証していない。したがって今後はフィールドに根ざしたアプローチによりさらなる精緻化が期待できると考える。

次いで、本研究では研究テーマとして記している通り中堅看護師に焦点をあてた研究となっている。しかし世代継承的な役割を担うのは中堅層に限らないため、他の技能水準にある看護師や、看護師長や看護部長、専門看護師等といった特定の役割にある看護師に焦点をあてた研究に個別に取り組む必要があると考える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

○取得状況(計0件)

〔その他〕

特記事項なし。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤原 史博 (FUJIWARA FUMIHIRO)

近大姫路大学看護学部・助教

研究者番号：00584210

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし