

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 5 月 27 日現在

機関番号：24506

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24792420

研究課題名(和文) 病院組織に勤務する看護師における世代継承性モデルの開発と検証

研究課題名(英文) Development and Validation of Generativity Model for Hospital Based Nurses

## 研究代表者

藤原 史博(Fujiwara, Fumihiro)

兵庫県立大学・看護学部・助教

研究者番号：00584210

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、病院に勤務する看護管理者(看護師長・看護部長)に焦点をあて、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看護管理者にとっての世代継承性として、3つのコアカテゴリー「一貫して人を大事にし続ける」「病院としての看護を部下らの働きを介して実現する」「専門職として本質的な看護の価値を込める」が明らかになった。今後は、これまでの定性的な研究成果に基づき、看護師の世代継承性を測定するための尺度を開発する予定である。

研究成果の概要(英文)：This study focused on nurse administrators (head nurses or directors) and their generativity in the workplace. Analysis of interview data suggested three categories: “nurse administrators to take care of their nurses and patients, consistently,” “nurse administrators to realize to the nursing as the organization by their nurses’ practice,” and “nurse administrators to include intrinsic values in their nursing practice.” The next study will attempt at developing a generativity scale for nurses.

研究分野：看護管理学

 キーワード：人材育成 世代継承性 中堅看護師 看護師長 看護部長 モデル開発 修正版グラウンデッドセオリー  
 アプローチ 教育的ケアリング

### 1. 研究開始当初の背景

本研究で取り上げた「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 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<sup>1)</sup>。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) 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 (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<sup>1)</sup>。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 (pp.88-89)<sup>1)</sup>」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<sup>2)</sup>。さらに Schein によれば、中年期には、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おり<sup>3)</sup>、世代継承性は、こうした役割関係のシフトを経て、後輩や部下など次世代に活躍する人材の育成を通じて職場や組織の維持、発展に寄与し、一方で自己の成長にも貢献することにつながる。こうした特徴を備える世代継承性を、中堅以上の世代においてはよりよく発揮し、若手世代においてはより望ましく享受することが可能になれば、看護師という職能において、将来世代を育成するという観点から意義深い結果が得られるようになることは想像に難くない。折りしも、平成 22 年度から「新人看護職員研修事業<sup>4)</sup>」が開始され、次世代を担う新人看護師の育成に注力する気運が高まっており、組織・社会的にも本研究が如何に重要な課題に取り組もうとしているのかことは明らかである。

以上のように意義深い概念である世代継承性について、看護学領域において世代継承性に関する研究がどの程度取り組まれているのかを確かめるために文献レビューを行った。結果、医学中央雑誌においては、親世代による子どもへの世代継承性に関するものや、老年期にある個人とのかかわりから世代継承的視点を得るとの論文は見られたが、本研究が取り組もうとする、看護師間での世代継承性に関する研究内容は認めなかった。海外においては、CINAHL で検索したところ世代継承性に関する論文総数自体も 13 件と少ない上、ほぼ半数が自閉症児に関する論題であり、本研究に直接的に関連する論文は見出せなかった。すなわち看護学の領域

においては世代継承性に関する研究は未だ十分でない。したがって、世代継承性という概念が臨床現場においてどのように展開されているのかについて定性的な研究手法により明らかにし、看護学のみならず経営行動科学をはじめとする他の学問分野の研究成果も参考にしながらモデル化・検証をおこなう必要があると考え本研究に着手することとした。

### 2. 研究の目的

本研究は、平成 22-23 年度に科学研究費補助金 (研究活動スタート支援 課題番号: 22890226) の支援を受けて取り組んだ「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」の内容を承け、フロントラインで働く中堅層以外、ここでは看護師長ならびに看護部長の職位にある看護管理者に位置付けられる看護師が、どのように世代継承性をとらえ職場で発揮しているかに関して系統的に研究を発展させることをめざした。これにより、看護師の世代継承性について個人レベルだけでとらえるのではなく、看護師長や看護部長が各々所掌している集団や組織における世代継承性について、どのようにとらえて実践しているかを可視化することを意図した。具体的には以下の 2 点を明らかにし、モデル化することをめざした。

- (1) 病院組織に勤務する看護師 とりわけ看護管理者である看護師長や看護部長は、所掌する集団や組織における世代継承性についてどのようにとらえ実践しているか
- (2) 病院組織における看護師の世代継承的な取り組みとして、実際にどのようになされているか

### 3. 研究の方法

先述の研究目的を達成するために、本研究では病棟の看護管理を担う看護師長ならびに病院のトップマネジメントを担う看護部長 (副病院長の役職を兼務している看護部長を含む) への面接調査を行うこととした。面接調査では研究協力者から世代継承性に関して網羅的にデータを収集する必要があったため、拠り所となる面接ガイドラインの開発が必要となった。この面接ガイドラインの開発は、本研究課題以前に研究代表者が取り組んだ「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 (課題番号: 22890226)」において、綿密に検討され検証を済ませた面接ガイドラインを既に作成していたため、当該面接ガイドラインの枠組みを本研究課題においても用いることとした。ただし、当該面接ガイドラインは、中堅看護師向けに作成された面接ガイドラインであったため、看護管理者に対する面接に対応可能な面接ガイドラインの内容となるよう修正を施した。

分析は、修正版グラウンデッドセオリーアプローチに基づいて行った。主な分析過程を以下に示す。

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た。逐語録になかに散在している、世代継承にかかる文節を1つの単位として切片化した。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。作成したコードについて類似するフレーズをカテゴリーとして集約し、それらを代表する表現としてラベルを付与した。カテゴリーの定義づけをおこない、カテゴリーに包含されている下位カテゴリーを明確化した。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照合した。それぞれのカテゴリーの関連を検討し、カテゴリー間の位置関係を構造図に示した上でモデル化を行なった。

なお、データ収集を終えて分析ならびにモデル化に着手した際、当該時点までに得たデータを解釈するにあたり複数の解釈が可能であることや、解釈そのものが困難である内容が存在していた。こうした状況が発生した場合にはその都度当該研究協力者に照会し、意味内容の解釈が真実を示しているかについてメンバーチェックのプロセスを経、これを本研究における検証の手続きと位置付けた。

#### 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、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

本研究課題に基づいた面接調査は、結果的に、看護師長の職位にある看護師28名、看護部長(副院長兼務の者を含む)の職位にある看護師15名の計43名に対して実施した。

データを分析した結果、のを実施して得られたデータを分析したところ、以下のように結果が得られた。( )内にはコアカテゴリーの名称を記し、コアカテゴリーに内包されていた概念のラベルと定義について述べる。

##### (1)「一貫して人を大事にし続ける」

ここで言う「人」は、看護の対象となる患者についてだけでなく、むしろ看護部長にとっての部下個々人について色濃く表現されていた。また、「大事にする」ということの意味は、決して対象を甘やかすということではない。対象が患者を指す場合には、疾患や

症状を抱えつつもその人がその人として生きていくことができるように、また対象が部下を指す場合には、部下自身の生き方や部下の家庭を含めた生活を基盤として働き続けることができるように、敢えて厳しさを含めつつも優しさによって包み込むということを意味していた。そしてその姿勢にぶれを生じさせることなく堅持し続けることの必要性が強調されていた。

また、人を大事にするという姿勢の醸成は、看護師になって以降あるいは看護基礎教育課程の中で培われるのではなく、それ以前の幼少期にこそ鍵があることが以下の例証データが明らかになった。幼少期に家族をはじめとする周囲の人々から大事にされる経験をし、そしてその中で、自身も他者を大事にしようとする情緒的な萌芽を経験し、その芽を以降の人生経験の中で育みにつづけることが重要であるとされていた。これにより、患者や同僚に対して倫理性を伴った捉え方や対応をすることが可能となり、つまりは相手を大事にした働きかけを平素から行うことが可能になるという。また、自身のみならず同僚も、同様の働きかけを行うことができるのであれば、双方の関係性の中で、自身は相手を大事にし、相手からも自身を大事にされるという循環的な構図が形成されることにつながるということが指摘されていた。

以下に、「一貫して人を大事にし続ける」に含まれる概念のラベルとその定義を述べる。

「部下の子や家庭を含めて“宝”とみならず」は、部下自身のみならず、子がいれば子を含め、家庭を築いていけば家庭を含めて、非常に価値のある重んじるべき存在として上司が認識することである。

「各職場で多様な年代の看護師が支え合うことを望む」は、人事考課結果等、職務に関係する根拠に裏打ちされた人事異動を行いつつも、その中で、各部署にできるだけ多様な年齢層となるよう看護師を配置することや、子育て期にある看護師を配置するなどして各年代の特徴の違いを相互に補い合うことができるような職場となることを期待することである。

「部下個々人の生き方に合わせた働き方となるよう叶える」は、部下それぞれに個別のライフイベントをはじめとする事情に鑑み、勤務の方法に便宜を供することである。

「誰に対しても公平公正な姿勢を貫く」は、例えば相手との年齢差や職位の高低、専門とする職能の違い、自身にとっての利害の程度の違い等、相手がどのような立場のものであったとしても接する態度に差をつけることなく一貫した立ち居振る舞いや対応を示すことである。

「厳しくも温かい真の優しさから成る人間関係を是とする」は、厳しさと温かさの両者が程よいバランスで共存した状態には愛情さえ伴う「真の優しさ」が内在していると

され、これが存在する関係性を肯定することである。

「きめ細やかに見守りつつも徐々に手を離す」は、特に新人は看護実践を担うものとしてのキャリアが浅いが故に、部署の先輩から手厚くサポートを受けることになるが、サポートし続けるだけでなく頃合いを見計らいつつ少しずつサポートの手を引いてゆくことである。

「部下個々人に固有の自己実現のプロセスを支える」は、部下個々人が抱いている、その個人ならではの理想や夢が現実のものとなるよう導くことや、継続的に取り組むことができるよう環境を整えることである。

「部下が脅威に曝されないよう守る」は、何らかの危険を感じさせる存在に部下が巻き込まれて不利益を被ることがないように保護することである。

「部下の進退を安易に捉えて軽んじることを許さない」は、勤務の継続が危ぶまれるほどに職場や職務に適應できない部下がいたとしても、その部下にとっては一生を左右するほどに大きな出来事であるから極めて慎重に案件を取扱い、仮に退職を選択するとしても本人の今後の成長が期待できる進路選択となるよう支援することである。

(2) 「部下の働きのおかげで病院としての看護が実現する」

「部下の働きのおかげで」とあるように、今回調査した対象が看護師長あるいは看護部長(副院長を兼務している者を含む)としていたため、インタビューにとっての部下らが日々の職責を全うすることに対し、当然視するというよりはむしろその働きに敬意や感謝の意を示していることが特徴的である。また、個々人としての看護の成果を指すのではなく、「病院としての看護」と、よりマクロに看護実践の成果を捉えていた。

以下に、「部下の働きのおかげで病院としての看護が実現する」に含まれる概念のラベルとその定義を述べる。

「看護部門のトップとして知識と考え方を備える」は、看護部門の長である看護部長のあり方次第で看護部門としての体制が変化し得るということを自覚し、部下らを率いていくに足るよう自ら率先して情報を収集して常に知識を更新することや、改善のための案を思考することである。

「看護部門のトップとして決断し発信する」は、看護部門の長である看護部長としての立場で意思決定を行い、然るべき関係者に伝えることによって方向性を示すことである。

「平素から成果を挙げて看護の発言力を高める」は、看護部門から病院あるいは他部門へ要望を為すに際して、看護部門からの要望が叶えられれば病院としての利益になるため重要であるという認識が得られるよう、日頃から看護部による数値上の成果を挙げ

て病院に対して貢献しておくことである。

「看護部内の最終的な責任を引き受ける」は、万一、看護部門において望ましくない結果が生じた際に、決して逃げることなく看護部門の長として最終的な責任を負うことである。

「部下には我が事として仕事を引き受けてもらう」は、たとえ上司から指示命令された仕事であったとしても、その仕事を「させられている」と受動的に捉えるのではなく、自身こそが担う仕事として主体性を伴わせて取り組むことである。

「最終的には部下個々人の意思決定を尊重する」は、部下が担当している案件あるいは部下自身の事について等、部下に主体がある事柄について判断を行うべきは部下本人であることを自覚し、部下が下した判断を上司として重んじることである。

「部下の働きがあればこそ病院としての看護が機能する」は、看護部長が看護部長としての勤めを果たすことができるのは部下個々人がそれぞれの立場で看護師としての業務を遂行しているが故であり、その事実に対して謙虚な姿勢において謝意の念をもつことである。

「部下からのメッセージを聞く耳をもつ」は、看護部長としての方針や考えをもちつつも、部下の意見、指摘、報告等について丁寧に耳を傾けることである。

「理念と目標によって部下を動かす」は、組織として掲げている理念や、組織や部門、各部署、あるいは個人ごとに打ち立てている目標を相互に関連付けることにより、部下個々人としての日々の成果を挙げていくことである。

(3) 「専門職として本質的な看護の価値を込める」

時代が移ろいゆくなかで変化するものもあれば変化せずに看護の価値として根づいているものもあるとの指摘が見られた。ここでは、世代を越えても変わらない普遍で不動の看護の価値を意味する内容が含まれていた。その価値が正当に体现されるように看護実践の随所に含ませることを意味している。

以下に、「専門職として本質的な看護の価値を見出す」に含まれる概念のラベルとその定義を述べる。

「患者に寄り添い看護に心を伴わせる」は、看護を行う中で、患者に対する気遣いや思いやりの念を、言葉としても立ち居振る舞いとしても表現し、提供することである。

「患者個々人について正しく理解する」は、現実には患者がどのような状態であり、どのような状況におかれているのかについて、その事実を知ることである。

「患者を敬い重んじる」は、どのような場面であったとしても、患者を単に疾患そのものや「疾患に罹した人間」と断片的に捉えるのではなく、「長い人生を歩んできた人」

として、その人の人格を含めた存在そのものを真摯に捉えることである。

「充分なアセスメントに基づき患者の個別性にあわせる」は、一人一人異なる存在である患者に対してケアを行おうとする際、一般的に周知された均一な手順や方法によって提供しようとするのではなく、まずは患者を十分に観察し、その固有の状態にあわせて工夫してケアを提供することである。

#### 今後の展望

以上の3コアカテゴリーならびにそれぞれに内包される概念が見出されたことにより、看護師長あるいは看護部長(副院長を兼務している者を含む)の職位にある看護管理者にとっての世代継承性が明らかになった。これにより、研究代表者が平成22-23年度に科学研究費補助金(研究活動スタート支援課題番号:22890226)の支援を受けて取り組んだ「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」の内容と接続することが可能となり、中堅看護師・看護師長・看護部長といった看護部の主要な職位の階層を網羅した世代継承性モデルが完成するに至った。

今後は、これまでの定性的な研究成果をより体系化したうえで、看護師の世代継承性を測定するための尺度開発に着手する。具体的には、平成27年度から29年度にかけて、「後進への育成役割を担う看護師の世代継承性を測定するための尺度開発(挑戦的萌芽研究:15K15806)」として系統的に研究を進める。

#### 【引用文献】

- 1) Erikson, Erik H., and Erikson, Joan M. (1989): "The Life Cycle Completed: A Review Expanded Edition", New York, Rikan Enterprises Ltd. / 村瀬孝雄・近藤邦夫訳(2001):『ライフサイクル その完結』, みすず書房.
- 2) 服部祥子(2000):『生涯人間発達論 人間への深い理解と愛情を育むために』, 第一版, 医学書院
- 3) Schein E. H. (1978): "Career Dynamics -Matching Individual and Organizational Needs-", Addison-Wesley Publishing Company, Inc. / 二村敏子・三善勝代訳(1991):『キャリア・ダイナミクス』, 白桃書房.
- 4) 厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1225-24a.pdf>)

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1件)

藤原史博(2014)人材育成における世代継承

性に関する研究 病院組織に勤務する中堅看護師に焦点をあてて, 神戸大学大学院経営学研究科(博士後期課程中間論文:査読無, 審査有), pp. 1-77.

〔学会発表〕(計 1件)

藤原史博(2013)病院組織に勤務する中堅看護師が発揮する世代継承性の構造と過程, 第17回 日本看護管理学会学術集会, 2013年8月24日, 東京ビッグサイト(東京都江東区).

#### 6. 研究組織

(1)研究代表者

藤原 史博(FUJIWARA, Fumihiro)

兵庫県立大学看護学部・助教

研究者番号:00584210

(2)研究分担者:なし

(3)連携研究者:なし