

久保 信子 重木 優 小磯 裕子 藤田 裕美 大地 文子

徳島赤十字病院 看護係長グループ

## 要 旨

中堅看護師が捉える係長からの承認のあり方を明らかにし、中堅看護師への効果的な承認のあり方の示唆を得ることを目的とした。独自に作成した質問用紙を用いて中堅看護師60名にアンケート調査を行った。データは統計処理し、分析した。承認の程度について5項目を得点化した結果、【リーダーシップの発揮】が最も高かった。承認の内容については、[役割を任されている]が最も高かった。モチベーション向上に繋がる承認は、【職場環境の人的環境作り】が最も高かった。承認の内容では、すべての項目に対し、[実践を褒めてくれる]が低かった。このことは、中堅看護師に信頼や安心感を抱く一方で、実践はできて当然と思って接していることが一つの原因ではないかと考える。できていることを言葉にして伝え、どの承認を求めているかを察知し、相手の背景によって言葉かけを変えることが必要である。その結果として無力感の学習を防ぐことに繋がると考える。

キーワード：中堅看護師，看護係長，承認

## はじめに

A病院では卒後臨床研修看護師制度を設けており、1年間ローテーションを行いながら研修を行うシステムが整っている。また、その後も継続教育を行い、卒後2～3年目の看護師に対してフォローアップ研修を実施しており、組織的に卒後教育の充実を図っている。一方で組織を支える重要な中堅看護師は、後輩育成や委員会活動、病棟リーダー業務を担う存在であり、多くの責任を負っているが、それらの貢献は目に見えにくく、承認される機会は少ない。年代的にそれらの役割を果たすことは当然のように捉えられている傾向にある。A病院においては4年前に看護師レジリエンス調査を実施しており、肯定的な看護への取り組みは年代が上がるにつれて少しずつ減少していた。

関<sup>1)</sup>によると「キャリア中期以降の看護職者も新たな挑戦や自己の成長を求めており、組織からのフィードバックなどの支援を必要としているが、そうした機会は確実に減少しており、それが自尊心の低下、やる気のなさを生じさせていた」と述べている。これまでの先行研究<sup>2),3)</sup>からも中堅看護師への承

認の重要性は明らかになっている。このように中堅看護師への承認が重要視される中で、A病院の中堅看護師は日常業務において、看護係長（以下、係長）からどのような承認を受けているかを調査する目的で本研究に取り組んだ。

## 目 的

A病院の中堅看護師が捉える係長からの承認のあり方を明らかにし、中堅看護師への効果的な承認のあり方の示唆を得る。

## 用語の定義

承認：日々の看護実践・業務において係長からの労いや励ましの声かけ、求めている役割や到達度を具体的に伝えることなどを含めた関わり  
中堅看護師：実務経験15年以上20年以下かつ、管理職を除く看護師

## 方 法

1. 研究デザイン：質問紙法による調査研究
2. 対象及びデータ収集期間  
対象：A病院に勤務する中堅看護師60名  
期間：2020年11月2日～2020年11月30日
3. データの収集方法
  - 1) 先行研究<sup>3)</sup>を参考に、独自に質問用紙を作成した。
  - 2) 質問紙は無記名自記式質問調査とした。
  - 3) A病院に勤務する中堅看護師60名に質問用紙を配布し、アンケート調査を行った。
  - 4) 回答後の質問用紙は封筒に入れ、看護師長事務室に設置した回収箱に投函してもらい、研究者が回収した。
4. 調査内容
  - 1) 個人属性（年齢、臨床看護師経験年数、配属部署経験年数）
  - 2) 中堅看護師からの承認の程度について  
【後輩・学生の指導、育成】【リーダーシップの発揮】【自己啓発・積極的看護実践の取り組み】【組織活動への参加、取り組み】【職場環境の人的環境作り】の5項目について、それぞれ3つの承認〔役割を任されている〕〔労いの言葉をかけてくれる〕〔実践を褒めてくれる〕の程度を「よくそう思う」「ややそう思う」「やや思わない」「全く思わない」（リッカート尺度4件）で回答
  - 3) モチベーション向上に繋がると考える5項目からの選択
  - 4) 承認されていると感じるエピソードの自由記載

- 5) その他自由記載
5. データ分析方法  
各データはExcelに入力し、単純集計を実施した。記述分析を以下のように実施した。
  - 1) 平均値
  - 2) 承認の程度が高い回答から4点、3点、2点、1点と得点化し、総得点が高いほど承認の程度が高いと評価した。
  - 3) 実数とパーセントを表記した。
  - 4) 自由記載の内容は研究者で差異がなくなるまで信頼性・妥当性の検討を行い、サブカテゴリーを抽出した。

## 結 果

60名の中堅看護師に質問紙を配布し41名（回収率68.3%）から回答が得られた。有効回答率61.6%であった。対象の属性は、平均年齢38.0歳、平均経験年数15.9年、配属部署平均経験年数4.0年であった。

承認の程度について5項目を得点化した結果では、【リーダーシップの発揮】が322点で最も高く、次いで【後輩・学生の指導、育成】314点、【自己啓発・積極的看護実践の取り組み】298点、【職場環境の人的環境作り】294点、【組織活動への参加、取り組み】292点であった。

承認の内容については、〔役割を任されている〕が526点で最も高く、次いで〔労いの言葉をかけてくれる〕が504点、〔実践を褒めてくれる〕が490点と低かった。また5項目どの項目に対しても〔実践を褒めてく

	役割を任されている				労いの言葉をかけてくれる				実践を褒めてくれる				合計点数
	4点	3点	2点	1点	4点	3点	2点	1点	4点	3点	2点	1点	
	【後輩・学生の指導、育成】	7	23	6	1	8	18	6	5	6	18	10	
【リーダーシップの発揮】	12	16	8	1	10	16	8	3	8	15	11	13	322
【自己啓発・積極的看護実践の取り組み】	7	16	13	1	5	18	11	3	4	16	15	2	298
【組織活動への参加、取り組み】	7	15	14	1	5	15	13	4	4	16	14	3	292
【職場環境の人的環境作り】	3	21	10	3	6	18	9	4	6	14	13	4	294
合計点数	526				504				490				

n=37

れる]が低かった(表1)。

モチベーション向上に繋がる承認は【職場環境の人的環境作り】27%、【後輩・学生の指導, 育成】24%、【自己啓発・積極的看護実践】19%、【リーダーシップの発揮】16%、【組織活動への参加, 取り組み】14%であった。

自由記載の内容をコード化し, サブカテゴリーを抽出した結果, 「ありがとうとお礼の言葉をかけられた」「その場でありがとうと言ってくれた」から『感謝の気持ち』が抽出され, 「頑張っているねと声をかけてもらった」「いつも見守ってくれて優しい声掛けをしてくれる」から『気にかける』を抽出した。「失敗に対しても, 一緒に予防の対策を考えてくれたり, 励ましてくれた」「横にいてくれた」から『寄り添う』を抽出し, 「業務の大変さを理解してくれた」「あなたがいれば大丈夫など認めてもらった」から『理解・共感』を抽出した。「新しい分野や管理業務などの研修会参加を促されモチベーションがあがった」「チームリーダーを任せてもらった」から『任す』を抽出した。

一方で, 「係長と関わりがあまりないので承認されたと感じたことはない」「できて当たり前と思っているので, 承認され, モチベーションが上がったと感じたことはない」「劳いの言葉や褒められるこ

とはない」という意見もあり, 『否定』のサブカテゴリーが抽出された(表2)。

この6つのサブカテゴリーから3つの承認[役割を任されている][劳いの言葉をかけてくれる][実践を褒めてくれる]を比較すると, 『感謝の気持ち』『気にかける』『寄り添う』は[ねぎらいの言葉をかけてくれる]に, 『理解・共感』『任す』は[役割を任されている]に類似し, [実践を褒めてくれる]は, 自由記載からは抽出されなかった。

## 考 察

承認の程度について【リーダーシップの発揮】が最も高かったのは, 病棟ではリーダー的存在である年代であり, リーダー業務を行うことが多いためであると考えられる。急性期病院で病床稼働率の高いA病院では, 状況に合わせた業務調整や適切な人員配置といったリーダーの采配が重要である。「リーダーとしての役割」や「自己効力感」は, 自律性と関連があることが報告されている<sup>4)</sup>。その中で, 承認の内容として, 係長から[役割を任されている]ことでより一層, 実践に対しての達成感や自信を感じ, 自律性や自尊心が高まっていくのではないかと考える。

表2 自由記載の内容

サブカテゴリー	コード
感謝の気持ち	その場でありがとうと言ってくれた 自分自身も後輩に対して, 褒めたり, ありがとうと言うようにしようと思った ありがとうとお礼の言葉をかけられたとき
気にかける	必ず時間を作ってくれて話を聞いてくれる すごく細かいところまで私のことを見てくれている 頑張っているねと声をかけてもらった きにかけて声をかけて下さる いつも見守ってくれて優しい声掛けをしてくれる その時その時で細かく言ってくれと嬉しい
寄り添う	失敗しても一緒に予防の対策を考えてくれたり励ましてくれたりした 学生指導の時横にいてくれた
理解・共感	自分でも無意識に言ったことをポジティブにフィードバックがあった 業務の大変さを理解してくれた 責任のある業務等を実践できているか, 実践についての劳いの言葉がある あなたがいれば大丈夫など認めてもらった
任す	新しい分野や管理業務などの研修会参加を促され, モチベーションが上がった チームリーダーを任せてもらった
否定	劳いの言葉や褒められることはない できて当たり前と思っているので, 承認されモチベーションが上がったことはない 係長と関わりがあまりないので承認されたと感じたことはない

次いで【後輩・学生の指導，育成】に関しては，中堅看護師は，病棟では後輩や学生指導を担う年代である。当院は卒後臨床研修看護師制度を設けているため，指導する役割を担うことが多い。また，パートナーシップ・ナーシング・システムを導入していることから，パートナーとして後輩と業務を行う機会が多く，日常的に指導を任されているためと考えられる。これらのことから，承認の程度において【リーダーシップの発揮】 【後輩・学生の指導，育成】が高かった結果と結びついたのではないかと考える。

承認の内容については，[役割を任されている]が最も高かった。これは中堅看護師が役割を任されていると感じていると同時に，係長が役割を任せていることの相互作用であると考え。一方，どの項目に対しても，[実践を褒めてくれる]が最も低かった。また，自由記載の中に，「実践はできて当たり前」という意見もあった。係長が，中堅看護師に対し，実践ができて当然だと無意識に思っ接したり，任せていても大丈夫と安心感をもっていたりすることが，係長からの関心が少ないと感じさせる可能性がある。さらに係長のフィードバックが乏しいため承認されているという実感が薄いことも考えられる。これらのことから，係長として，その人からできたことを言葉にして伝えることや，どの承認を求めているか個人によって違うため，その人に関心を寄せ，相手の背景によって言葉かけを変えることが必要となる。その結果として無力感の学習を防ぐことに繋がると考える。

下川ら<sup>5)</sup>は，アンビバレント状況にある精神的健康を改善するためには，職場の人的環境を調整する役割への負担を軽減する必要があると述べている。本研究においては，モチベーション向上に繋がる項目は，【職場環境の人的環境作り】が最も高かった。在院日数が8日前後の急性期病院において，職場でのチームワークや連携は業務を円滑に行うために重要となる。そこで中堅看護師は人間関係のストレスを軽減できるよう，チーム間での雰囲気作りを周囲に働きかけている。【職場環境の人的環境作り】はすぐには成果が出ないため，認められることでよりモチベーションが上がるのではないかと考えた。そのために係長として，【職場環境の人的環境作り】についてより一層，承認することが今後重要

であると考え。

一部の自由記載より，係長からの承認が肯定的なことばかりではなく，承認を受けていないという現状が明らかになった。係長が承認をしたという認識があっても，受け手側の中堅看護師にとっては，承認を受けたという実感は必ずしもあるとは限らない。そのため，係長は日頃から中堅看護師に関心を寄せ，個別性を理解し，それに合わせたコミュニケーションを図っていく必要があると考える。

## 結 論

1. 承認の程度は，【リーダーシップの発揮】が最も高く，承認の内容については，[役割を任されている]が最も高かった一方でどの項目に対しても[実践を褒めてくれる]が最も低かった。
2. モチベーション向上に繋がる承認は，【職場環境の人的環境作り】が最も高かった。
3. 中堅看護師への効果的な承認として，日頃できている業務内容についても個別性を考慮したフィードバックを行うことが重要である。

## 利益相反

本論文に関して，開示すべき利益相反なし。

## 引用文献

- 1) 関美佐：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. 日看科会誌 2015；35：101-10
- 2) 只野美由紀，平間留美，齊藤美奈子，他：中堅看護職員が副看護師長に求める支援 中堅看護職員が受けている支援の実態調査から. 札幌病医誌 2015；74：211-8
- 3) 山内彩香：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. 大阪医大看研誌2019；9：13-26
- 4) 小谷野康子：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. 聖路加看大紀 2001；27：1-9
- 5) 下川唯，片山はるみ：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. 日看科会誌 2015 ;  
35 : 247-56

---

## Approval from the chief nurse as seen by mid-career nurses in Hospital A

Nobuko KUBO, Yu SHIGEKI, Yuko KOISO, Hiromi FUJITA, Ayako OCHI

Tokushima Red Cross Hospital, Nursing Section Chief Group

The purpose of this study was to clarify the perceptions of mid-career nurses with regard to the approach used for obtaining approval from the chief of staff and to provide suggestions on how to effectively approve mid-career nurses. We conducted a survey of 60 mid-career nurses using a questionnaire developed in our laboratory. The data were statistically processed and analyzed. Based on scoring of the degree of approval for five items, we identified “exercise of leadership” as the most important factor. Regarding the content of approval, our survey showed that “I am assigned a role” was the most critical for approval. The most important factor for improving motivation was “creating a human environment in the work environment”. The factor of “Complimenting practice” was low for all five items. This may be explained by the fact that although having confidence and a sense of security was important for mid-career nurses, these professionals were able to carry out their job-related duties and treat patients without difficulty. Therefore, it is necessary to convey what is being done in words, determine which type of approval is required, and change the wording depending on the background of the other party. This may lead to prevention of learned helplessness.

Key words : mid-career nurse, nursing chief, approval

Tokushima Red Cross Hospital Medical Journal 27 : 56-61, 2022

---