

研究報告

中堅看護師の成長支援に関する研究

A Study on Factors that Support the Development of Mid-Career Nurses

谷 めぐみ (Megumi Tani)*¹ 山田 覚 (Satoru Yamada)*²

要 約

本研究は、中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりを明らかにすることを目的とした。中堅看護師の支援者3名を対象に、半構成的面接法を用いてデータ収集を行い、質的帰納的に分析した。

中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりには、“行動的側面”と“認知的側面”があり、“行動的側面”として【明確な答えと部分的なヒントを使い分ける】【挑戦する機会を与える】【看護観や経験を共に語り合う】【状況や能力に応じてかかわりを変化させる】【周囲を巻き込み支援する環境を整える】【擁護者となる】、“認知的側面”として【支援者としてのあり方を意識する】【多角的視点で捉える】【かける言葉やタイミングを意図的に判断する】【かかわりを通して支援者自身も学ぶ姿勢もっている】が抽出された。

中堅看護師の支援について、1. 間接的に中堅看護師を支援する環境を整える必要性、2. 支援者としての考え方や対象の理解などの認知的側面の重要性、3. 中堅看護師に気づきを与えるかかわりの有用性、4. 意図をもってかかわることの必要性の示唆が得られた。

Abstract

The purpose of this study is to identify involvements of a supporter that supports the development mid-career nurses. Participants of this study are three nurses (supporters of mid-career nurses), and the data were analyzed qualitatively by semi-structured interview.

As a result of interviews, the six categories were extracted as “behavioral aspects” [using the clear answer and partial answer selectively] [giving the opportunity to challenge to mid-career nurses] [talking with mid-career nurses about sense of nursing and experience] [changing the involvement according to the situation and ability of mid-career nurses] [coordinating of the working environment to support mid-career nurses involving around] [becoming the advocater of mid-career nurses]. The four categories were extracted as “cognitive aspects” [keeping in mind to stance as a supporter of mid-career nurses] [looking at mid-career nurses from several vantage points] [weighing her words and choosing at her own discretion the timing intentionally] [being with the attitude to learn through involvement in mid-career nurses].

Regarding the support of mid-career nurses, the following suggestions were obtained.

1. Necessity to get ready an environment that indirectly supports mid-career nurses, 2. The importance of cognitive aspects such as the idea of support and understanding of the target, 3. Usefulness of giving awareness mid-career nurses, 4. The need to involve intentionally.

キーワード：中堅看護師 成長支援 支援者 かかわり

*¹ 高知大学医学部附属病院

*² 高知県立大学看護学部

I. はじめに

中堅看護師は、看護実践力の担い手として重要であり（横山ら，2004）、病院の中核を担う存在である。Schin（1978）は、中堅の時期の課題として、キャリアアンカーの実現、仕事と家庭の両立、積極的に成長することなどをあげており、Benner（1984）は、状況を全体として捉え、格率に導かれて実践を行っていることが中堅レベルの看護師の特徴であると述べている。また、中堅の時期はストレス認知が増加すること（石井ら，2003）や、プラトー現象を起しやすいくこと（辻ら，2007）が示唆されており、組織の中核的役割を担いながら多くの課題に対処することを求められる中堅看護師が、主体的に自分のキャリアと向き合い成長していくための支援は重要である。

中堅看護師への支援に関する先行研究では、キャリア開発に主体的に取り組める意識づくり（下川ら，2015）、内省を促す仕組み（小山田，2007）、専門性の自律性の獲得（辻ら，2007；加藤ら，2011）、職務ストレス認知の理解（石井ら，2003）などについて述べられているが、中堅看護師の能力開発は、自助努力（石井ら，2003）や自主性に任されている（田邊ら，2001）現状があるように、中堅看護師の能力開発が重要視されながらもそれを促進する環境は乏しい（小山田，2007；西岡ら，2008）ことが指摘されている。このような現状の中でも、日常的に行われている中堅看護師の自己成長を動機付ける先輩看護師のかかわりは重要であり（星野ら，2003；原田，2007）、中堅看護師の成長を促進するために大きな役割を果たしていると考えられる。

一方、近年注目されている支援機能にメンタリングがあり（今堀ら，2008a；今堀ら，2008b）、支援者と被支援者の関係性や特性（小野，2003）、相互理解による効果（小柳，2011）、組み合わせによる支援プログラム（中根，2007；小野，2003；伊東，2013）についても言及されていることから、中堅看護師の成長支援においても、中堅看護師と支援者が相互に影響しあうことが考えられ、支援者としての基本的姿勢や意図性、積極性など、支援者としてのあり方に対する捉え（認知的側面）も「かかわり」の重

要な要素であると考えられる。しかし、中堅看護師の成長を促進するものとして行われている、支援者の認知的な側面も含めた「支援者のかかわり」については明らかにされていない。

以上より、実践の中核を担い、キャリアの岐路に立つ中堅看護師に対する支援体制を整備することは重要であり、各施設の特性等を理解した教育プログラム（内藤ら，2004）の体系化に向けた検討が必要であるが、この目的を達成するための一歩として、日常的に行われている、支援者による中堅看護師へのかかわりについて明らかにすることは、組織の中で、スタッフを育成する力を育てるための有用な知見となり、ひいては看護の質向上をもたらすと考える。

II. 研究目的

本研究の目的は、中堅看護師の成長を促進するものとして、日常的に行われている支援者のかかわりについて明らかにし、中堅看護師の支援方法の示唆を得ることである。

III. 用語の定義

中堅看護師の成長：中堅看護師が組織の一員として目標達成、役割遂行をしていく過程において、より望ましい状態へ行動や考え方が変化することである。

中堅看護師へのかかわり：中堅看護師の成長を目的とする支援者の行為であり、行動的側面と認知的側面からなる。行動的側面とは、動作・表情・態度・言語など顕在化する行為で客観的に観察可能なものであり、認知的側面とは、支援者としての考え方（思考、判断、記憶、推論などを統合した基本的姿勢）とかかわりの対象である中堅看護師の理解からなる。

IV. 研究方法

1. 研究デザイン：半構成的面接法による質的記述的研究デザイン
2. 対象：看護部門が独立して機能しており教育システムが体系化されていると考えられる

一般病床300床以上の病院に勤務する、中堅看護師を支援する立場にある看護師3名。研究協力者の選定にあたっては、研究協力施設の看護部門長に研究への協力を依頼し、病棟看護師長に、対象者の選定条件に基づいて研究協力者を紹介していただいた。選定条件は、中堅看護師が勤務する組織内において中堅看護師を支援する立場にある、看護師長を除く看護師とした。

3. データ収集方法：同意の得られた研究協力者に、半構成的インタビューガイドを用いて1人1時間程度の面接を1回実施した。中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりについて、中堅看護師の成長を促進するためにどのようなかかわりを行っているか、どのような考えや思いをもち中堅看護師にかかわっているか、などについて自由に語っていただいた。面接内容は、研究協力者の同意を得てICレコーダーに録音をした。
4. データ収集期間：平成28年7月
5. データ分析方法：ICレコーダーに録音した内容から逐語録を作成し、繰り返し読むことで研究協力者の語りの内容の理解を深めた。抽出した内容をコード化し、コード化した内容から意味内容の類似したコードをまとめカテゴリー化を繰り返し行った。分析にあたっては、指導教員のsupervisionを受け、信頼性と妥当性の確保に努めた。
6. 倫理的配慮：高知県立大学研究倫理委員会の承認を得て行った。研究協力施設・研究協力者に対して、研究の目的・内容・プライバシーの保護・データの管理方法・自由意思の尊重・同意後の撤回・研究結果の公表等について説明し承諾および同意を得た。本稿では、施設が特定されないように、看護師長および副看護師長に準じる職位については、師長および副師長に統一して示す。

V. 結 果

1. 研究協力者の概要 (表1)

研究協力者の概要を表1に示す。すべてインタビュー回数は1回で、インタビューに要した時間は60分から82分、平均68分であった。

表1 研究協力者の概要

ケース	性別	経験年数	職位	現在の役割
A	女性	12年	副師長	認定看護師
B	女性	25年	副師長	認定看護師
C	女性	28年	副師長	

2. 中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの行動的側面

中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの行動的側面として、6つのカテゴリーと23のサブカテゴリーが抽出された(表2)。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを《 》、研究協力者の語りを「 」で示す。

【明確な答えと部分的なヒントを使い分ける】とは、状況を見ながら答えを明確に示す場合と、すべてを言わずに中堅看護師に考えさせ気づかせる場合を、意図をもって使い分けることである。例えば、支援者は、「中堅になると、ある程度のことのできてるので、10言って10できると、1か2言って10できるとで、やっぱりそこが中堅ですよ。いかに言う部分を少なくして、(中堅看護師に)考えて動いてもらえるか。」(Case A)のように、部分的に情報を与え中堅看護師に《全部言わずに考えさせ(る)》ようと試みるかかわりと、「(中堅看護師が研修で学んできたことに対して)呼びかけないと、フィードバックしないといけないんだというふうにならなかつたりするので、その時はきちんと言います。」(Case A)のように、中堅看護師が発想に至らない場合は、《うまく役割遂行することについて、具体的なアドバイスを》かかわりを、意図的に使い分けていた。

【挑戦する機会を与える】とは、中堅看護師がキャリア発達に向けて、研修やラダー取得などに参加できるよう情報提供や、声をかけるなどして後押ししたり、新たな役割を与えることである。例えば、支援者は、「ラダーはどう？

勉強会に行ってみない？〇年間猶予があるから申し込んでみない？とかっていう感じで勧めています」(Case B)のように、《研修やラダー取得への声かけを(する)》したり、「じゃあ今回はこういう役割をつけようか。とか、委員の役割をして強化する、部署の中核っていうようなことで意識させてっていう方法をとってみたり」(Case B)のように、《役割を与え経験させる》機会を意図的に与えていた。

【看護観や経験を共に語り合う】とは、中堅看護師の新たな気付きや学び、発想の転換を促すことを目的として、支援者自身の看護観や経験を中堅看護師に語り、中堅看護師の考えを聴くことである。例えば、「自分は研修受けて、(家族は)遊園地で遊んで行き帰りは一緒についていうことをしたことがあったので、提案したり。」(Case B)のように、支援者と中堅看護師が《家庭と仕事を両立する工夫について経験を語(る)》り合うことや、「私が認定(看護師)なので、仕事ぶりを見てもらって、(何を大事にしているか)話もして・・・〇〇さんみたいになりたいって言われたときは嬉しかった」(Case A)のように、《支援者の考えや価値観を語る》ことを通して、お互いの人となりを知り、《看護師としての行為に意味づけを行う》ことや《評価的にフィードバックする》、《中堅看護師の課題や目標を明確にして共有する》という支援を行っていた。

【状況や能力に応じてかかわりを変化させる】とは、その時々状況や、中堅看護師個人の能力に応じて、意図的にかかわりを変えることである。例えば、「(管理の代行業務に対して)10年ぐらいたてばもう少し余裕が出てくるのかもしれませんが、5年ていうとかなり不安を抱きながら代行業務をしていると思います。そこは(その人に合わせて)支援していく必要があるかなと思います。」(Case C)のように、支援者は、《個人の能力に応じて、中堅看護師ごとにかかわりを変え(る)》ていた。

【周囲を巻き込み支援する環境を整える】とは、中堅看護師の成長を支援するために、中堅看護師だけでなく、周囲のスタッフへの働きかけや業務の調整を行うことである。例えば、支援者は、「上司に、彼女はこうで家庭はこうだけ

ど彼女なりに頑張ってますよっていうのを伝えていった」(Case B)のように、《スタッフ間で中堅看護師の情報を共有(する)》したり、「(スタッフの)前で、(中堅看護師の)できてることをこうなんだよ、私は頼りにしてるからっていう感じで伝えたら、みんなも、そういう一面もあるんだというふうに(思ってくれる)」(Case B)のように、《中堅看護師のよいところを周囲に伝える》ことを積極的に行っていた。

【擁護者となる】とは、中堅看護師がキャリアを発達させていく過程で、不利にならないように、物事が上手くいくように、かばい守ることである。例えば、支援者は、「まず声をかける相手(となっている)」(Case A)や、「相談を受けることがあるので、時間をとって必ず聞くようにしています」(Case A)のように《中堅看護師を気にかけて(る)》《何かあった時に相談できる存在(となる)》となっていた。

3. 中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの認知的側面

中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの認知的側面として、4つのカテゴリーと18のサブカテゴリーが抽出された(表3)。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを《 》、研究協力者の語りを「 」で示す。

【支援者としてのあり方を意識する】とは、中堅看護師の支援者としての役割を支援者自身が認識し、支援者としての準備状態、考え方、姿勢、態度など、支援者としての行動の基盤となるものを意識することである。例えば、支援者は、「学生さんの意見とか、新人さん、異動者の方が疑問に思うことは耳を傾けて携わっていきなと思います。」(Case B)のように、だれに対しても《聞く姿勢を大事に(する)》していた。

【多角的視点で捉える】とは、中堅看護師について、中堅看護師全般の特性、中堅看護師の個別的な状況、能力、経験、中堅看護師と周囲との関係性等、様々な視点から中堅看護師を捉えることである。例えば、支援者は、「(中堅看護師は)看護観もしっかりしてきていますよね、そこも崩さずかかわっていくとモチベーション

表2 中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの行動的側面

カテゴリー	サブカテゴリー
明確な答えと部分的なヒントを使い分ける	全部言わずに考えさせる
	うまく役割遂行することについて、具体的なアドバイスをする
	自分の姿を見せることでモデル役割となる
挑戦する機会を与える	研修やラダー取得への声かけをする
	キャリア発達に関する情報を提供する
	役割を与え経験させる
	停滞状況に働きかける
看護観や経験を共に語り合う	看護師としての行為に意味づけを行う
	支援者の考えや価値観を語る
	家庭と仕事を両立する工夫について経験を語る
	中堅看護師の課題や目標を明確にして共有する
状況や能力に応じてかかわりを変化させる	評価的にフィードバックする
	能力に応じて段階的に、同一中堅看護師に対するかかわりを変える
	個人の能力に応じて、中堅看護師ごとにかかわりを変える
	中堅看護師と新人看護師ではかかわり方を変える
周囲を巻き込み支援する環境を整える	スタッフ間で中堅看護師の情報を共有する
	中堅看護師のよいところを周囲に伝える
	中堅看護師が働きやすい環境をつくるために発言、行動する
	中堅看護師の負担を考え業務を代行する
	研修参加や役割遂行できるように業務の調整を行う
擁護者となる	中堅看護師を気にかける
	支援者自ら声をかける
	何かあった時に相談できる存在となる

表3 中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの認知的側面

カテゴリー	サブカテゴリー
支援者としてのあり方を意識する	聞く姿勢を大事にする
	支援を受けた経験からの教訓を意識する
	根気強さをもつ
	支援の方向性を共有することに重きをおく
	状況に合わせて平等であるように考慮する
	支援者として自分の言行は一致している
	中堅看護師に望むことが明確である
	支援者として基盤となるものがある
	中堅看護師の人となりを理解する
多角的視点で捉える	中堅という時期の課題を捉える
	中堅看護師自身の課題を捉える
	中堅看護師がこれまでに培ってきたものを認める
	中堅看護師に対する教育体制の課題を把握する
	中堅看護師と周囲の状況を客観的に判断する
かける言葉やタイミングを意図的に判断する	言葉を選ぶ
	声をかけるタイミングを図る
かかわりを通して支援者自身も学ぶ姿勢をもっている	支援者自身のかかわりを振り返る
	自分の課題を克服する努力をする

にもつながると思います。」(Case A)のように、
 ≪中堅看護師がこれまでに培ってきたものを認め(る)≫ていた。

【かける言葉やタイミングを意図的に判断す

る】とは、中堅看護師にかかる言葉やかかわる
 タイミングについて、状況を見ながら意識的に
 判断することである。例えば、支援者は、「言葉
 は選んでます。否定はあんまりしないように努

力しています。」(Case A)のように、中堅看護師に声をかける際に意図的に《言葉を選(ぶ)》んでいた。

【かかわりを通して支援者自身も学ぶ姿勢もっている】とは、中堅看護師の成長を支援するという思いだけでなく、支援者自身も成長しようという思いをもっていることである。例えば、支援者は、中堅看護師の成長を支援する役割を果たす過程で、「こういう風にかかわったけどこれでいいのかっていうのは、(上司に)確認しながら、(次は)こう言ったら?とか、次にその話が出たらこう返すって感じで。」(Case B)のように、《支援者自身のかかわりを振り返(る)》り、次のかかわりへ活かそうとしていた。

VI. 考 察

本研究の目的は、中堅看護師の成長を促進するものとして日常的に行われている支援者のかかわりを明らかにし、中堅看護師の支援方法の示唆を得ることであるが、最終的には質問紙調査により研究課題(中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者の効果的なかかわりを明らかにすること)を明らかにすることを目指しており、質問紙の作成にあたり、面接調査により得られた結果も参考にしたいと考えた。そこで、本稿では、1. 文献検討の結果抽出された「支援者のかかわり」の構成概念と比較しながら、2. ベナーの臨床技能習得段階の支援の視点から、支援者のかかわりについて述べる。

1. 文献検討の結果抽出された「支援者のかかわり」の構成概念との比較

文献検討の結果抽出された、中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの構成概念は、行動的側面として<方向性の導き><内省支援><評価的フィードバック><主体性の尊重><調整><支援者としての態度>、認知的側面として<支援者としての構え><中堅看護師の理解>であった。行動的側面と認知的側面に分けて述べる。

1) 中堅看護師の成長を促進するものとして行

われている支援者のかかわりの行動的側面

一定の目的をもって外界の対象に働きかける時、その結果を観察して働きかける仕方を修正することをフィードバックという(看護学大事典, 2002)が、本研究では、支援者は、支援の対象である中堅看護師によって、【明確な答えと部分的なヒントを使い分け(る)】たり、【状況や能力に応じてかかわりを変化させる】ことを意図的に行っており、これらのかかわりは<評価的フィードバック>の下位概念として考えられた。これらのカテゴリーは、「中堅看護師」という対象の特徴のみならず、中堅看護師個人の理解のもと、必要に応じたかかわりを行っている点で関連していると考えられた。

また、キャリア発達における支援機能であるメンタリングに関する先行研究では、挑戦的な仕事の提供として、より高度な仕事や職位へ異動するための成長や準備に刺激を与えるために、プロトジイの知識や技能をのばす配置をすることが述べられている(Kram, 1985)。中堅看護師はキャリアの岐路にあり、プラトー現象を起こす時期であること(辻ら, 2007)に鑑みると、挑戦的な仕事の提供は中堅看護師の支援として重要である。このように、メンタリングにおいてキャリア機能の一部(Kram, 1985; 小野, 2000)として明らかにされている内容が、本調査における【挑戦する機会を与える】と類似しており、<方向性の導き>の下位概念であると考えられた。

一方、中堅看護師に関する研究の中で、星野ら(2003)は、看護を振り返る場を意図的に設け意味づけをするかかわりが重要であると述べており、小山田(2007)は、ナラティブ(語り・物語)を用いた内省が自己像の拡大につながることを述べている。内省が効果的に行われるよう導く人の存在や関係性も重要な要素である(Anthony et al, 1994)が、本調査では、支援者が中堅看護師と【看護観や経験を共に語り合う】ことを通じて内省を導く人となり、中堅看護師は自身の看護の前提や価値観を内省し、新たな気づきや学び、発想の転換につながっていたと考えられ、<内省支援>の下位概念であると考えられた。

また、中島ら(2003)は、肯定的に評価した

かかわりや情緒的サポートを果たすメンターの存在が中堅看護師の自己教育力を高めることを示唆している。本調査でも、【擁護者とな(る)】り、中堅看護師を気にかかけ、何かあった時に助けてくれる支援者の存在が、中堅看護師に安心感を与え、情緒的サポートになっていたと考えられ、〈支援者としての態度〉の下位概念として考えられた。

文献検討の結果では、キャリア開発に主体的に取り組めるような意識づくり(横山, 2004)(下川ら, 2015)や、内省を促す仕組み(小山田, 2007)、看護ケアの内容を深める学習の機会をもつこと(石井ら, 2003)など、中堅看護師への直接的なかかわりの必要性が明らかにされていた。本調査でも、直接的な中堅看護師へのかかわりが多く語られていたが、《中堅看護師のよいところを周囲に伝え(る)》たり、《中堅看護師が働きやすい環境をつくるために発言、行動する》のように、家庭と仕事の両立や職務ストレス認知が高い(石井ら, 2003)ことへの負担が大きい中堅看護師の特徴を理解し、中堅看護師にとって不利とならないよう、周囲に働きかける間接的なかかわりについても語られていた。このように、中堅看護師の特徴をふまえたうえでの【周囲を巻き込み支援する環境を整える】という間接的なかかわりは、先行研究ではみられなかったかかわりである。本調査における支援者は、全員が副師長の職位を有しており、業務やスタッフ間を調整する役割を担っていたこと、中堅看護師以外のスタッフについても状況を把握しやすい立場にあることなどが影響している可能性もあると考えられたが、例えば、《中堅看護師の負担を考え業務を代行する》のように、サブカテゴリーレベルで〈調整〉の内容が抽出されていることから、構成概念として考えていた〈調整〉が、下位概念として位置づけられる可能性も示唆された。

〈主体性の尊重〉については、単独のカテゴリーやサブカテゴリーとしては抽出されなかったが、語り全般において、〈主体性の尊重〉の意味を含んでいると思われる内容が語られていたことから、構成概念としていた〈主体性の尊重〉が、具体的な変数(質問項目)レベルで位置づけられる可能性および、認知的側面との関

連においても検討する必要性が示唆された。

2) 中堅看護師の成長を促進するものとして行われている支援者のかかわりの認知的側面

「かかわり」はケアリングの中でも論じられており、ケアリングとは、(意に留める、関心を抱く、心配する、気遣うことなどを包含した)ケアする-されるという関わり合いを意味している(岡部, 2015)。そして、目標となるキーワードと、看護師の心情・態度や人間関係の現象を表すキーワードに分類される概念(佐藤ら, 2004)であり、看護教育においても注目を集め(安酸, 2003)、看護教育課程へ取り入れられている(永島, 2013)。また、看護師のかかわりに関する先行研究では、かかわりを構成するものとして、対象をとらえる視点(長戸ら, 2003)や意図的にかかわること、推測する、意味を考える、考え続ける姿勢など(賽ら, 2013)、行動としては見えない部分についても明らかにされている。これらに鑑みると、患者-看護師関係を中堅看護師-支援者関係に置き換えても同様のことがいえると考えられ、支援者のかかわりの認知的側面も重要な要素となると考える。本調査では、中堅看護師-支援者の相互作用の中で、支援者として中堅看護師を気にかかけ、支援者としてのあり方を模索しながら意図的なかかわりを行っていた。【支援者としてのあり方を意識する】【多角的視点で捉える】【かける言葉やタイミングを意図的に判断する】として抽出された内容は、先行研究における患者-看護師関係で述べられていた内容と同様の結果であり、〈支援者としての構え〉〈中堅看護師の理解〉の類似概念と考えられた。

また、本調査における【かかわりを通して支援者自身も学ぶ姿勢をもっている】は、自身のかかわりを振り返ることによって、必要なかかわりや、より望ましいかかわりを見出すことにつながっていたと考えられた。これは先行研究ではみられなかったかかわりであるが、脇田(2003)が、支援行為がどう受け止められているのかを常にフィードバックして自分の行為を変える必要があると述べているように、かかわりの認知的側面として重要であると考えた。

以上より、支援者のかかわりとして本調査に

より抽出されたカテゴリーやサブカテゴリーの内容、語りに含まれる内容の多くが、文献検討で抽出した内容と一致あるいは類似しており、いずれも中堅看護師の成長を促進する支援者のかかわりとして重要であると考えられた。中でも、【周囲を巻き込み支援する環境を整える】という間接的なかかわりは先行研究ではみられなかったものであり、声かけや役割を与える、機会を提供する、といった中堅看護師への直接的なかかわりのみならず、支援者が意図をもって【周囲を巻き込み支援する環境を整える】ことの必要性が示唆された。また、「中堅看護師の支援者のかかわり」に特化してみると、先行研究では、客観的に観察可能な行動レベルでかかわりを捉えているが、本研究では支援者の認知的な側面も含めてかかわりを捉えており、中堅看護師の支援者としての考え方や対象の理解も、かかわりの重要な要素であることが明らかとなった。

2. ベナーの臨床技能習得段階の支援

看護師の指導・教育において幅広く活用されているものの一つに、ベナーの臨床技能習得段階の考え方がある。Benner (1984) は、ドレイファスモデルを看護の技能習得に適用し、初心者、新人、一人前、中堅、達人の各レベルで変化がみられることを説明している。本研究の対象となる中堅看護師は、ベナーのいう中堅の段階に該当する。状況がよく分かっている時には簡単な指令を与えるだけで意味がわかるのであり、この指令を格率というが、状況を局面の視点ではなく全体として捉え、格率に導かれて実践を行うことが中堅看護師の特徴である。中堅看護師の特徴を理解して、支援者がいかに的確に指令を与えるかが中堅看護師の成長にとって重要であると考えるが、本調査では、【明確な答えと部分的なヒントを使い分ける】【状況や能力に応じてかかわりを変化させる】として抽出されたカテゴリーにおいて、中堅看護師を注意深く観察しながら、その時々状況に合わせてかかわり(指令)を変えていることが語られていた。そして、そこには、「10全部言わなくても分かるのが中堅」「(中堅看護師に)発想すらないときには明確に伝える」といった、支援者のかかわりの意図が含まれていた。

また、Benner (1984) は、指導方法として、中堅レベルの看護師には、帰納的に教えるのが最も効果的であり、状況に対する理解の仕方を提示させ、自身の理解の仕方とアプローチでは解決できない状況が提供されたとき、学習が必要で有意義な領域が見えてくると述べている。このことは、中堅看護師はこれまでの経験を通して、様々な事例や事実から傾向を導き出すことができるため、中堅看護師自身が自分の課題に気づき、何を学習しなければならいのか分かり、主体的に課題解決に取り組む能力を有していると解釈でき、それを理解した支援が必要であると考えられる。学習者の経験や主体性、動機づけ、という点では成人教育の特徴 (Malcolm, 1980) とも合致している。本研究では、支援者は、中堅看護師が自身の課題や学習する必要性を正しく認識し、解決に向けた行動がとれるように、【明確な答えと部分的なヒントを使い分け(る)】、気づきを与えていた。これは、Benner (1984) が述べている、状況の局面に注目するため、具体的な指示が必要な新人へのかかわりとは異なる点であり、意図的に「中堅看護師と新人ではかかわり方を変え(る)」ながら、中堅看護師個々の要因も大事にし【状況や能力に応じてかかわりを変化させ(る)】ていたと考えられた。

先に述べた中堅看護師の特徴をふまえて、Benner (1984) は、事例検討をすることで、一般的な事実や出来事から普遍性を見出す効果が期待できることから、中堅看護師には事例検討をさせることが良いと述べている。本研究の【看護観や経験を共に語り合う】ことでも、同様の効果があったのではないかと考える。中堅看護師が支援者とともに看護観や経験を語り合うことを通して、自己の実践を振り返り、実践に潜む価値や意味を見出だし、それを次の実践に活かすことによってさらに状況に沿った意図的な実践を行うためのプロセス (東, 2009) を経ることにつながっていたと考えられる。中堅看護師と管理者が、対話を通してリフレクションすることが、中堅看護師の自立の芽生えに有用である (武口, 2011) といわれるように、支援者が対話の相手となり、効果的に中堅看護師の成長や学びを導いていたと考えられた。

以上より、支援者は、中堅という時期の特徴

と、支援の対象である中堅看護師個人について理解し、中堅看護師が主体的に課題に取り組めるよう、気づきを与える意図的なかかわりの必要性が示唆された。

VII. 結 論

中堅看護師の成長を促進するものとして日常的に行われている支援者のかかわりには、行動的側面として、【明確な答えと部分的なヒントを使い分ける】【挑戦する機会を与える】【看護観や経験を共に語り合う】【状況や能力に応じてかかわりを変化させる】【周囲を巻き込み支援する環境を整える】【擁護者となる】の6つのかかわりが明らかとなり、認知的側面として、【支援者としてのあり方を意識する】【多角的視点で捉える】【かける言葉やタイミングを意図的に判断する】【かかわりを通して支援者自身も学ぶ姿勢もっている】の4つのかかわりが明らかとなった。

中堅看護師の支援について、1. 間接的に中堅看護師を支援する環境を整える必要性、2. 支援者としての考え方や対象の理解などの認知的側面の重要性、3. 中堅看護師に気づきを与えるかかわりの有用性、4. 意図をもってかかわることの必要性の示唆が得られた。

VIII. 本調査の限界と今後の課題

本調査は、支援者が全員副師長の職位を有していたことから、「支援者による中堅看護師へのかかわり」が限定されている可能性がある。今後は、中堅看護師の支援者としての位置づけや、中堅看護師と支援者の関係性などを含めて対象となる条件を検討すること、また、今回は支援者から得られたデータのみを分析したが、中堅看護師から得られたデータの分析結果もふまえて、対象数を増やして研究を継続していくことが必要である。

本研究にあたり、インタビュー調査にご協力いただきました看護師の皆様、研究協力者をご紹介いただきました研究協力施設の皆様に心より感謝申し上げます。本研究において申告すべき利益相反事項はない。

<引用・参考文献>

- Anthony M, Palmer, Sarah Burns, Chris Bulman (1994). REFLECTIVE PRACTICE IN NURSING the Growth of the Professional Practitioner, Blackwell Science, 110-130.
- Benner・P (1984). From Novice to Expert／井部俊子 (2005). ベナー看護論 (新訳版) - 初心者から達人へ -, 17-32. 東京: 医学書院.
- 原田香菜子 (2007). 中堅看護師の職務継続に関する要因, 中堅看護師が受けてきた人的支援からの分析. 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, No. 32, 196-203.
- 東めぐみ (2009). 看護リフレクション入門, 神奈川, ライフサポート社.
- 星野磨利子, 堀江香織, 稲継明子, 他 (2003). 臨床経験4. 5年目看護師の自己成長を動機付ける先輩看護師の関わり. 日本看護学会論文集, 第34回, 看護管理, 33-35.
- 石井京子, 星和美他, 藤原千恵子, 他 (2003). 中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究. 日本看護研究学会雑誌, Vol. 26, No. 4, 21-30.
- 伊東美奈子 (2013). 新採用看護師の離職率低下につながる効果的なメンターシッププログラムとは. 聖路加看護大学紀要, No. 39, 76-80.
- 今堀陽子, 作田裕美, 坂口桃子 (2008a). 看護師の専門職的自律性獲得とメンタリング. 日本看護研究学会雑誌, Vol. 31, No. 2, 55-63.
- 今堀陽子, 作田裕美, 坂口桃子 (2008b). 看護師におけるメンタリングとキャリア結果の関連. 日本看護管理学会誌, Vol. 12, No. 1, 49-59.
- 加藤栄子, 尾崎フサ子 (2011). 中堅看護職者の職務継続意志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, Vol. 15, No. 1, 47-56.
- Kathy E. Kram (1985). Mentoring／渡辺直登, 伊藤知子 (2003). メンタリング, 11-58. 133-199. 東京: 白桃書房.
- 看護学大辞典 (2002). 第5版, 東京: メヂカルフレンド社.
- Malcolm S. Knowles (1980). The Modern Practice of Adult Education From Pedagogy to

- Andragogy, 堀薫夫ほか訳, 成人教育の現代的実践ペダゴジーからアンドラゴジーへ, 6-69, 鳳書房, 2002.
- 小柳和喜雄 (2011). メンターとメンティーの相互理解によってメンタリングの効果を向上させる自己点検評価表の開発. 奈良教育大学教育実践開発研究センター研究紀要, 第20, 19-28.
- 内藤理英, 佐藤紀子, 出口昌子, 他 (2004). 看護師の臨床実践力の獲得状況 - 病床規模による比較から -. 日本看護学会論文集, 第35回, 看護管理, 280-282.
- 永島すえみ (2013). わが国の看護における「ケアリング」論の導入の研究の動向. 佛教大学教育学部学会紀要, 第12号, 99-111.
- 長戸和子, 大川宣容, 川上理子 (2003). がん患者の家族に対する看護師のかかわり. 家族看護学研究, 第9巻, (1), 26-35.
- 中根薫 (2007). 看護管理者に関するメンタリング研究の現状と課題 - 経営学・看護学領域からの文献的考察 -. 神戸市看護大学紀要, Vol. 11, 1-9.
- 西岡美作子, 久保田富女, 橋本和子 (2008). トップマネジメントの職にある看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題. 看護・保健科学研究誌, 第8巻, (1), 47-56.
- 岡部美香 (2015). 利他としての無為: 共約可能な他者とのかかわりに関する原理的考察. 未来共生学, 2, 125-140.
- 小野公一 (2000). メンタリング尺度の信頼性と妥当性の検証. 亜細亜大学経営論集, 第35巻, 第1. 2合併号, 1-20.
- 小野公一 (2003). キャリア発達におけるメンターの役割, 看護師のキャリア発達を中心に, 3-102. 東京: 白桃書房.
- 小山田恭子 (2007). 中堅看護師の能力開発における「ナラティブを用いた内省プログラム」の構築に関する基礎研究. 日本看護管理学会誌, Vol. 11, No. 1, 13-19.
- 賽金栄, 竹田恵子, 小藪智子, 他 (2013). 言語的コミュニケーションに難しさのある高齢患者のこころの内面を知ろうとする看護師のかかわり. 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 第20巻, (1), 11-20.
- 佐藤幸子, 井上京子, 新野美紀, 他 (2004). 看護におけるケアリング概念の検討 - わが国におけるケアリングに関する研究の分析から -. 山形保健医療研究, 第7号, 41-48.
- 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. 日本看護管理学会誌, Vol. 35, 247-256.
- Schin・E・H (1978) / 二村敏子, 三善勝代 (1991). キャリアダイナミクス, 38-50. 東京: 白桃書房.
- 武口真里花 (2011). リフレクションによる中堅看護師の自立の芽生えに関する実践的検討. 日本看護管理学会誌, Vol. 15, No. 2, 147-157.
- 田邊典代, 岩本豊子, 濱田みどり, 他 (2001). 中堅看護師に対する役割認識について. 東海大学医療後術短期大学総合看護研究施設年報, 第11号, 71-78.
- 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, Vol. 30, No. 5, 31-38.
- 脇田愉司 (2003). 支援とは何か - その背後にあるものから. 社会臨床雑誌, 11巻 (1), 27-38.
- 安酸史子 (2003). 看護学教育における教育方法論としてのケアリングの導入に向けて. 福岡県立看護学部紀要, 1, 1-2.
- 横山恵子, 長谷川真美, 兼宗美幸, 他 (2004). 中堅看護師教育の課題と大学の役割 - A県内全病院の看護管理者調査から -. 日本看護学会論文集, 第35回, 看護管理, 78-80.