

## 研究ノート

# 救命救急センターにおいて看護師が認識する仕事に対する他者からの承認



本田可奈子<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> 滋賀県立大学人間看護学部

**目的** 看護師に対する他者からの承認は、職務満足と関連することが示されている。救命救急センターにおける看護師の仕事に対する「承認」の内容から、救命救急センターで看護師が認識する承認の特徴を明らかにする。

**方法** 救命救急センターの勤務経験が3年以上の看護師で、事前に研究の承諾が得られた20名に半構成的質問紙を用いた面接調査を行った。調査内容は、職場の他者から仕事で認められることで自己を肯定的にとらえることが強化され、仕事に対して動機づけられたこと、及び性別・年齢・看護経験年数・救命救急センターでの看護経験年数・職位の個人的要因とした。分析は、面接内容から逐語録を作成し、看護師が認識する他者からの「承認」の内容を抽出し、コード化・カテゴリー化した。また分析にあたってはスーパーバイズを受けた。研究対象者への倫理的配慮は、研究の参加は任意であること、収集したデータは研究のみに使用し匿名性を保証した。A大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った。

**結果** 対象者は6カ所の救命救急センターに従事する看護師19名で、男性3名、女性16名であった。年齢は27歳-44歳、看護師経験年数は6年-22年、三次救急医療経験年数は4年-20年、職位は主任が5名、看護師が14名であった。調査より「承認」に関して41個のコードが抽出され、機能的にサブカテゴリー・カテゴリー化した結果14のサブカテゴリー、5つのカテゴリーに分類された。『上司からの信頼と尊重』は【上司が尊重してくれる】などのサブカテゴリーで、『後輩からの信頼』は【後輩が自分を目標にしてくれる】【後輩がこころを開いてくれる】などのサブカテゴリー、『同僚からの承認と受容』は【同僚が受け入れてくれる】などのサブカテゴリー、『先輩からの承認と受容』は【先輩が自分の成長を認めてくれる】のサブカテゴリー、『医師からの信頼』は【医師が仕事でたよりにしてくれる】などのサブカテゴリーで構成された。

**考察** 他者からの承認のコードの中で上司や同僚、医師からは仕事に対する承認が、後輩からは自分に心を開いてくれること、先輩からは成長を認めてくれることなど職場の人間関係によって特徴的な承認の内容が見られた。また、一番コードが多かったのは上司からの承認と、後輩からの承認のコードであった。これは、看護師の仕事に対する動機づけに上司の承認が重要な因子であるとともに、後輩からの承認は客観性と仲間として情緒的な安定を後輩から求めていると考えられた。

**キーワード** 救命救急センター, 承認, 看護師

Recognition behavior from the others to the work which a nurse recognizes in a critical care center

Kanako Honda<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>The University of Shiga Prefecture

2012年9月30日受付、2013年1月9日受理

連絡先：本田可奈子

滋賀県立大学人間看護学部

住 所：彦根市八坂町2500

e-mail：honda@nurse.usp.ac.jp

## I. 緒言

看護師の全国平均離職率は、2010年で常勤看護職員11.0%、新卒看護職員は8.1%<sup>1)</sup>と前年比より減少している。しかし、厚生労働省によると2011年の時点で全国で「約56,000人」の看護師が不足しているとされ<sup>2)</sup>、まだまだ看護師は充足しているといい難い。看護師の離職を防止し、職場に定着する（職場継続）意思を促進する

ためには看護師の職場に対する満足度を高めることが重要であることが多くの先行研究によって明らかにされている。

職務満足と強く関連する因子のひとつとして承認はメタ分析で明らかにされている<sup>3)</sup>。Maslow<sup>4)</sup> は承認について、人間には二種類の承認の欲求があり、その一つが他者からの承認であり、これには名声、表彰、受容、注目、地位、評判、理解などの概念を含み、この承認が不十分であると劣等感や無力感を抱くとしている。また、Herzberg<sup>5)</sup> は、自分が認められ評価を受けるという承認を内発的動機づけ要因の一つにあげている。内発的動機づけは、自分自身の内にあるものを行動の源泉として仕事そのものに動機づけられ、働くことそれ自体に生きがいを見出すことを重視する考え方であり、職場を動かし組織を動かす最も大きな要因とされている<sup>6)</sup>。さらにAbualrubら<sup>7)</sup> は、承認が職務継続意思に影響を及ぼすことを示し、実践の承認は仕事のストレスの低減と職務継続の強化の助けになることを指摘した。看護師の職務定着意志を高めるためには内発的動機づけを促進する承認を強化する必要がある。

承認の構成概念としてBlegnら<sup>8)</sup>は、職務満足と関連する承認は、管理者や指導者からの際立った実践に対する個人的な承認であることを明らかにし、「成長の機会を与える」、「書面にて伝える」、「公式にフィードバックする」「非公式にフィードバックする」や「スケジュールを調整する」、「給料をあげる」などヘッドナースの6つの承認のカテゴリーを示した。国内では野口<sup>9)</sup> が助産師を対象に調査をし、上司からの信頼と権限の委譲、医師からの尊重、同僚からの保証、患者や家族との親しい関係、脅かされない、の5つの概念を明らかにし、とくに上司からの承認が仕事の満足度に対して重要な説明変数であるということを示した。撫養ら<sup>10)</sup> は野口の承認の尺度を用いて中堅看護師に対する調査を行ったが、「上司が個々のスタッフを尊重した関わりと支援」という承認が最も職務満足と関連が強かったことを示した。以上のように看護師の実践に対する承認は、看護師の支援につながるとともに、職場定着意思にも直接的、間接的に影響がある因子であることが考えられた。

救急看護では緊張状態の中で高度な技術が求められ、また患者の重篤な状況のなかでは自分の行ったケアがすべてよい結果につながるとは限らない。そのような状況で他者から自分のケアに対する承認を得られることは看護師の内発的動機づけを強めるとともに、職場継続意思を高めることにつながると考えられた。しかし国内の救急看護において承認に関する研究はなく、救急看護の中でまずどのような行動が看護師に承認されたかと認識されているのか明らかにする必要がある。従って本研究は救命救急センターにおける看護師の仕事に対する承認の特徴

を明らかにし、内発的動機づけを高める承認のあり方について考察することを目的とした。

## II. 研究デザイン

質的記述的研究デザインとした。

## III. 用語の定義

- ・救命救急センター：重症外傷、脳血管障害、虚血性心疾患など生命の危機に瀕した重症救急患者に対応し、救命のために精力的な治療を行う施設。
- ・承認：看護師が行った仕事を患者家族以外の医師、同僚、指導者（管理者）から認められることで自己を肯定的にとらえることが強化され、仕事に対して動機づけられる。患者や家族は看護師のケアの直接の対象であるため、他者からは省くこととした。
- ・内発的動機づけ：自分自身の内にあるものを行動の源泉として仕事そのものに動機づけられ、働くことそれ自体に生きがいを見出すことを重視する考え方。

## IV. 方法

### 1. 研究参加者の選定

救命救急センターでの経験が3年以上の看護師で、事前に研究の承諾が得られた20名である。経験3年以上としたのは、Benner<sup>11)</sup> が提示する看護師の発達段階の1人前の段階をもとにした。3年以上は問題について熟考し抽象的・分析的な企画に基づいて計画を立案し、意識的に自分の行動を行うことができる。同じ部署に3年以上勤務することはその部署の特定の現象について認識し、言語化できると考えられた。

施設は近畿圏内の救命救急センター6か所とした。近畿圏内には独立型救命救急センターと総合病院に併設された救命救急センターがあり、両方の施設の看護部責任者に対して研究の趣旨と方法を説明し、本研究の承諾を得た後、研究参加者の紹介を受けた。

### 2. データ収集法

研究参加者である看護師の勤務や私事に支障をきたさない時間に、自由回答式のインタビューガイドを用いて30分前後の半構成的面接調査を行った。

### 3. 調査内容

調査内容は、職場の他者から仕事で認められることで自己を肯定的にとらえることが強化され、仕事に対して動機づけられたこと、及び性別・年齢・看護経験年数・救命救急センターでの看護経験年数・職位の個人的要因

とした。

#### 4. 研究機関

平成20年7月下旬～9月末

#### 5. 分析方法

分析の最終目標を分類・命名におき、以下の手順で分析をおこなった。研究参加者ごとにICレコーダーで記録した面接内容から逐語記録を作成した。逐語記録の記述文は一内容ごとに分け、救命救急センターに従事する看護師が認識する他者からの「承認」を表している状況を過度に抽象化せず抽出した。それを類似性、相違性に従って分類し、コード化した。各コードから、内容の類似性によってまとめてグループに分け、グループに含まれるコードの内容の共通点を忠実に反映した名称をつけ、カテゴリーとした。さらにカテゴリーを内容の共通したものによってまとめ、名称をつけ、最終的に上位カテゴリーとした。面接内容記録、および結果は研究参加者へ面接の逐語録を提示してその内容について意見を求めた。分析は、質的研究の経験をもつ指導者から継続的なスーパーバイズを受け、妥当性を高めるように努めた。

## V. 倫理的配慮

研究参加者には、調査目的、方法、参加の自由意志、プライバシー保護、匿名性とデータの機密性は保持されることを口頭と文書で説明し同意を得、遵守した。なお本研究は、A大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

## IV. 結果

### 1. 研究参加者（表1）

研究参加者を表1に示した。研究参加者は救命救急センターに従事する看護師19名で、男性3名、女性16名であった。1名はユニットの責任者であり、内容が他と異なることが多く、除外することとした。年齢は27歳から44歳で、年齢の分布は20代が5名、30代が11名、40代が4名であった。看護師の経験年数は6年-22年、救命救急センターでの経験年数は4年-20年であった。勤務しているセクションはICUが10名、救急外来と手術室兼任が4名、救急外来が3名、救急病棟が2名であった。職位はセクションの責任者の次点、次々点にあたる主任・副主任が5名、チームリーダーの役割であるスタッフナースが14名であった。面接所要時間は平均22分であった。

表1 参加者属性

ID	年代	性別	看護師 経験年数	救命救急 センター 経験年数	役職
A	30	男	10	7	スタッフナース
B	40	女	22	7	主任
C	20	女	6	6	スタッフナース
D	30	男	10	10	スタッフナース
E	40	女	20	20	スタッフナース
F	20	女	8	8	スタッフナース
G	30	女	15	13	主任
H	30	男	14	11	主任
I	30	女	10	9	スタッフナース
J	30	女	12	12	スタッフナース
K	30	女	14	10	スタッフナース
L	30	女	10	6	スタッフナース
M	20	女	8	8	副主任
N	30	女	17	7	スタッフナース
O	30	女	13	6	スタッフナース
P	40	女	18	10	スタッフナース
Q	20	女	7	4	スタッフナース
R	20	女	7	6	スタッフナース
S	30	女	10	10	副主任

※ユニットの長の次点にある管理職を主任、その次点を副主任と呼称を統一した。

### 2. 救命救急センターにおいて看護師が認識する仕事に対する他者からの承認（表2）

調査より「承認」に関して41個のコードが抽出され、機能的にサブカテゴリー・カテゴリー化した結果14のサブカテゴリー、最終的に『上司からの信頼と尊重』『先輩からの信頼』『同僚からの承認』『先輩からの承認』『医師からの信頼』の5つのカテゴリーに分類された。それらの結果は、上位カテゴリーを『 』、サブカテゴリーを【 】、コードを<<>>で囲んで以下に示すとともに、カテゴリーの内容を表2に示した。また、代表的な研究参加者の語りは斜体で示した。

#### 1) 『上司からの信頼と尊重』

このカテゴリーは以下の2つのサブカテゴリーから構成された。

##### 【上司に仕事を認められる】

ここでは、いい看護をしていると思う、仕事の結果がでたことを肯定的に伝えてくれる、自分を必要としていることを伝えてくれる、上司にたよりにしているといわれると、直接上司が本人に承認の言葉を伝えていた。

*師長が、あのはっきりと私に対して辞めてほしくないといってくださったのと、すぐ私の頑張っていることをみているというふうに言うてくだって。あの私が辞めたいといったときに辞めてほしくないという言葉じゃなくて、私は〇さんを手放す気はないというて下さった言*

表 2. 救命救急センターにおける看護師が認識する仕事に対する承認

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
『上司からの信頼と尊重』	【上司に仕事を認められる】	≪上司がいい看護をしていると思うと直接いつくれる≫ ≪上司より仕事の結果がでたことを賞賛してくれる≫ ≪上司が自分を必要としていることを伝えてくれる≫ ≪上司にたよりにしているといわれる≫
	【上司が尊重してくれる】	≪上司が看護実践能力を客観的に評価してくれる≫ ≪上司が定期的に面接の機会をもってくれる≫ ≪上司より1人前の看護師としてそこにいることを認められる≫ ≪上司は自分の仕事を影からみていてフィードバックしてくれる≫
	【上司より仕事をまかされる】	≪上司に自分が希望する仕事をまかされる≫ ≪上司にあらたな仕事をまかされる≫ ≪上司に後輩の指導をまかされる≫
	【他部署の上司に認められる】	≪他部署の上司から救急対応について信頼される≫ ≪他部署の上司から直接ほめられる≫ ≪他部署の上司に意見をもとめられる≫
『後輩からの信頼』	【後輩から仕事でたよりにされる】	≪後輩より仕事について自分に相談してくれる≫ ≪後輩より仕事で認められる≫ ≪後輩に言葉に出して褒められる≫ ≪後輩が仕事で自分をたよりにしてくれる≫ ≪後輩と一緒に勤務をしていて安心すると伝えてくれる≫ ≪後輩が共同研究のメンバーに自分を指名してくれる≫
	【後輩が自分を目標にしてくれる】	≪後輩が仕事の目標にしてくれている≫ ≪後輩より自分の采配のしかたや考えが勉強になったとき≫
	【後輩が自分に心を開いてくれる】	≪後輩が自分に仕事以外で相談してくれる≫ ≪後輩が仕事以外のところで自分を必要としてくれる≫
『同僚からの承認と受容』	【同僚から仕事を認められる】	≪同僚が実践力を評価してくれる≫ ≪同僚からたよりにされていると感じる≫ ≪同僚から仕事の判断について意見を求められる≫
	【同僚が受け入れてくれる】	≪同僚から苦労をわかってがんばってるねと直接いつくれる≫ ≪同僚と一緒に勤務をして安心するといわれる≫
	【鍵になる人に認められる】	≪ユニットの鍵となる人に信頼されていると感じる≫
『先輩からの承認と受容』	【先輩が自分の成長を認めてくれる】	≪指導してくれた先輩から成長したことを認めてくれる≫ ≪指導してくれた先輩から自分の看護実践を認めてくれる≫
	【先輩が見守ってくれる】	≪先輩より自分の看護について何気なく認めてもらえる≫ ≪先輩が自分の努力をわかってくれている≫
『医師からの信頼』	【医師が仕事でたよりにしてくれる】	≪医師からたよりにされる≫ ≪医師が重要な内容について自分を指定して連絡をくれる≫
	【医師が仕事を認めてくれる】	≪医師に成長を認めてもらえる≫ ≪医師に自分の患者のかかわりを認められる≫ ≪医師から仕事の結果に対して認められる≫ ≪医師になにげなくねぎらいの言葉をかけられる≫

葉がすごくうれしかったので、ああ、あの必要とされているというのをその時すごく感じました。（研究参加者I）

・・ああそうか、自分がやってきたことはそんなに間違っていないし、ちゃんとできたんかなってというのはあの、あとあと振り返ってみて、気づいてないのかもしれない

けど。その師長さんとかが、そういうときにいつてくれたことばとかを思い出して、ああそうかと、ああいうときに私に仕事をふってきたのかなあと、あんときにこういうことをまかせられたというのは結果が出て、あとあと積み重なったときに、振り返ってはじめてわかるというか。そのときには素直に受け取れないので。上司にいわれた言葉というのはのちに思い出して、認めてく

れてるのかなというのは。(研究参加者S)

#### 【上司が尊重してくれる】

ここでは、看護実践能力を客観的に評価してくれる、定期的に面接の機会をもってくれる、自分の仕事を影からみていてフィードバックしてくれるなど仕事上の支援をし、看護師としての成長を支援していた。

やっぱりその期待されているのが、自分でもひしひしとわかる 때가あって、そういうときに、自分でもなかなかできていないのがわかる 때가あって。あのもっとしなければいけないとか、今の言い方が悪かったとか、いろいろ日々思うことがあったんですけども。なんかそういうときに、あの、私が行った指導をどこからともなくみてはって、で、あの指導したら、だれだれさんがよくなったねとか、こういうことがひびいたんじゃないとかいわれると、またあの明日もちゃんとがんばろうかなとかという気になりますし。(研究参加者P)

さらに、看護師として存在を尊重してくれると、仕事だけを見るのではなく、看護師としてのそのユニットでの存在を尊重されることで承認を感じていた。

・・・存在していることを認識してもらえればよかったのだと思います。・・・とくにあの、何をこうしてほしい、ああしてほしいということではなくて、自分は自分が磨いていければいいと思っているし、別によく頑張ってるねといってくれてもうれしくないし、ちゃんと働いている自分を認識してくれればうれしいのかなと。ちゃんと働いている自分を認識してくれたら満足なのかなと。(研究参加者A)

#### 【上司より仕事をまかされる】

ここでは、自分が希望する仕事をまかされる、あらたな仕事をまかされる、後輩の指導をまかされるなど、上司から今までとは違う新たな役割をまかせられることで動機づけられたことが示された。

たぶん3年たったくらいのときに、科長から呼ばれて、教育委員をしないかといわれたんですね。あらっと思ったんですけど、こんこんと説得を受たんですけど。そのときにいろいろいわれて、どういうことを言われたのか覚えていないんですけど、あ、すごくなにかあのそのときに認められたというか、あの、かわれているのか、ちょっとはかわれているのかと思って。(研究参加者H)

#### 【他部署の上司に認められる】

ここでは、他部署の上司から救急対応について信頼さ

れる、他部署の上司から直接ほめられる、他部署の上司に意見をもとめられるなど、直属の上司より利害関係のない他部署の上司から承認されることが示されていた。

あと自分の直接の上司よりも他部署の病棟の師長さんとかにちょっとこれてつどうてくれへんみたいない感じでいわれたりとか、あんたやったらどう思うとか、そういうのは非常になんていうのか、職場の上下関係はどうしても、どうしてもそろばん勘定みたなところがあったりもしたので、全くその利害関係なしの人にあの、いってもらえることが一番ありがたいですね。(研究参加者B)

#### 2) 『後輩からの信頼』

このカテゴリは以下の3つのサブカテゴリで構成された。

##### 【後輩から仕事でたよりにされる】

ここでは、仕事について自分に相談してくれる、仕事で認められる、褒められる、仕事で自分をたよりにしてくれる、一緒に勤務をしていて安心すると伝えてくれる、共同研究のメンバーに自分を指名してくれるなど、仕事において後輩が自分をたよってくれることが動機づけになっていた。

相談ごとであったり、仕事に対する相談ごとで。一番、このこと、ま、外科のことであったりとかしたら、〇さんに聞くのが一番いいと思うと、あ、その部分をもとめてくれているんだと。じゃあ、より、あのこの子たちがそう思ってくれているのを裏切らないように努力しようとか。あのもっと知ろうというふうには思うので。すごいそういうことをいわれるとパワーになるので(研究協力者L)

##### 【後輩が自分を目標にしてくれる】

仕事の目標にしてくれている、自分の采配のしかたや考えが勉強になったときくことで、自分の能力が後輩に認められたことが動機づけになっていた。

・・・実際口に出してもいってもらわないとわからないところはあるので、その・・・〇さんみたいなリーダーになりたいといわれたときはとてもうれしいですし、認められたと思うんですけども、(研究協力者J)

##### 【後輩が自分に心をひらいてくれる】

仕事以外で相談してくれたり、仕事以外のところで自分を必要とってくれることを示されることで動機づけになっていた。これは、仕事というつながりではなく、後輩との情緒的なつながりがあらわれていた。

ま年も離れてるし、だったんですけど。経験年数も離れているんですけど。離れてても10年から5年の間くらいですけど。7年、8年ぐらいですかね。でも仕事の場面だけじゃなくて、そういうところでも必要としてくれているんだと。自分では最近ではもっとうれしかったことですね。……（研究協力者P）

### 3) 『同僚からの承認と受容』

このカテゴリーでは以下の3つのサブカテゴリーで構成された。

#### 【同僚から仕事を認められる】

後輩以外の自分と距離が近く、利害関係が少ない立場である同僚から自分の実践力を評価してくれたり、あのケアよかったと直接いってくれたりされることに承認を感じていた。

……きてくれはってよかったとか、あたしが準夜にきたときとかに。で、こう、〇さんやったらどう思いますかとか、こう、意見を求めてもらったり、で、私が聞きにきたときに、あー、きてくれてよかったといってくれたときにうれしく感じますね。……はい。（研究協力者B）

#### 【同僚が受け入れてくれる】

同僚が、自分の苦労を陰ながらわかってがんばってるねとか、一緒に勤務をして安心するといわれることで動機づけになっていた。これは、仕事の同僚の中でも距離が近く、親近間のある仲間として受け入れていた。

……私自身その人に話してたときになんか話とかを、お互い話とかをするので、結局こう……頑張っているねというか、なんやろ、……頑張っているねという言葉ですかね。……そうってくればたっときが、ちょっとこう……やる気というか、もうちょっと一緒に頑張ろうかなと。モチベーションがあがりますか。（研究協力者C）

スタッフ間のあのメンバーの、あの他のスタッフとかはまあこうあうあわないとかあるかもしれませんが、結構、あんたと一緒にやし安心するわとか、人柄とかもあるんですかね。……（研究協力者C）

#### 【鍵になる人に認められる】

ユニットの鍵となる人に認められるとは、看護師の同僚だけでなく、コメディカルチーム員として自分自身が一目おく第三者の人に認められることで動機づけになることを表していた。しかし、今回医師以外のコメディカルがあらわされたのは1件だけであった。

……うちの病棟看護助手さんが1人いまして、あの人がいんかったらなりたたへんのですね。なのでその人にナースより気を使っている。その人に認められると。そんだけやっぱり気を使っているところなので……基本的に作業療法、理学療法は入ってこないし。……評価してもらえらってだけでうれしかったのかもしれない。なんかしら、あの。……（略）……で、あのーだって、チョイスできるじゃないですか。評価者を。で、ほしい人にしてくれたってということもあるし。（研究協力者A）

### 4) 『先輩からの承認と受容』

このカテゴリーでは2つのサブカテゴリーから構成された。

#### 【先輩が自分の成長を認めてくれる】

自分を指導してくれた先輩が自分の看護実践を認めてくれること、また成長したことを認めてくれることに動機づけを感じていた。指導してくれた先輩は、自分の成長の変化を一番理解しているため、自分の成長過程の中で教育者として自分の身近な存在からの承認として示された。

……うーんと、……最近先輩にここにきて、えーと、よくいってもらえるのは、いい看護しているなって、いつもみてて思うよって。先輩にいってもらえることがあるので。声のかけ方とか、接し方とか。いつもいいなと思うよといってくれるので、ああ、いいんだって自分が思えて。ちょっとまあがんばろうかなと思っているとこですね。（研究協力者R）

#### 【先輩が見守ってくれる】

自分の看護について何気なく認めてもらえたり、自分の努力をわかってくれるのは、陰ながら気にして見守り、自分の存在を常に気にしてサポートしてくれる存在からの承認として示された。

……たとえば、私がこのケアをしたことがよかったよと言ってくれるような認め方ではなくて、こういう勉強してたんやとか、あのこういうふうと考えられるようになったんやとか、そういうふうなんをちょこちょこ言われてたんやと思うんですけど、だからそういうのが自分をふるいたたせたというか、もっと勉強しようかなと思ったりとか、もっと上をめぎそうとかいうのとかはあったと思います。（研究協力者P）

### 5) 『医師からの信頼』

このカテゴリーでは2つのサブカテゴリーで構成された。

**【医師が仕事でたよりにしてくれる】**

医師は患者のヘルスケアをサポートするチームとして看護師にとっては一番近い存在である。医師からたよりにされるや、重要な内容について自分を指定して連絡をくれることで承認を感じていた。

あとは、先生が、以前に、海外でOPをしなければならないという話があって、そういうときに、あたしか、一人のスタッフをその主治医がどちらかを同行させたいといわれて。それはなんでなん？ていうと、それはいわゆるでもものがでてくる、あのちゃんとOPについてこれるナースでないといわれていく意味がないからと言われたときは、だからすごくうれしくて。その先生の中で認めている人間の中に少なくともいれてもらえたというのが、じゃあがんばろうと思いきっかけにはなったので。(研究協力者L)

**【医師が仕事を認めてくれる】**

医師から仕事の結果に対して認められたり、なにげなくねぎらいの言葉をかけられることで承認を感じていた。

でまあ下のスタッフも増えて、下のスタッフに私が「こうして、こうやで」て私が指導というか、話をしていたときにそれを先生がみてはって、〇くんも何年前前はそんなことゆうて怒っていたのに、いまはそんな、・・・下のこにそういうことを伝えていけて、よく、よくなったもんやねえって、いってもらえて、あ、あのときはその先生もおこってくれてはって、それで私がいまこうしていることを認めてくれてはったんやなど、ちょっとそのときは、しましたね。・・・(研究協力者C)

ものすごく大変でした。いろんな導入を予定からやりますとうのも、突然導入といわれたんですけど。もめたりとか。それをなんとか。みんなの段取りもあったんですけど。緊急でもできるようになって。もともと基礎をつくって、それを今は少しづつかわってはきてるんですけど、土台をつくれたな。あんまり先生からありがとう、やってくれたからといわれることは意外とないというか。直接そういわれてやった！というか。・・・(研究協力者K)

**Ⅶ. 考 察**

先行研究では、承認が仕事における内的動機づけや、看護師の職場定着と関連があることが示されている。本研究では、救命救急センターにおいて看護師が認識する仕事に対する他者からの承認の特徴について明らかにし、救命救急センターにおいて内的動機づけを高める承認の

あり方について考察する。

救命救急センターにおいて看護師が認識する仕事に対する他者からの承認として、本研究では看護師の動機づけが高まる他者として上司、同僚、先輩、医師、後輩の5つのカテゴリーが明らかとなった。上司からの承認は職務満足を高める影響要因としてすでに多くの先行研究で明らかになっており、看護師の職務満足を高める上司の行動として重要な行動とされ、本研究の結果も同様の結果であった。結果からは承認を上司に仕事を認められ、尊重され、仕事をまかされ、他部署の上司から認められることに仕事を前向きにとらえられる動機づけとして認識していた。

押領ら<sup>12)</sup>は上司が考える承認とスタッフが認識する承認の行動が異なり、看護師にわかりやすいような承認を行う必要性を報告している。今回も上司からは承認について「直接言われる」「伝える」「言われる」など、認めていることを本人に直接伝えられたことが語られており、本人が認められていると認識できるようにわかりやすく伝えることが第一であると考えられた。他部署の上司からの承認については他部署の上司とは直接の上司より利害関係が少ないことから客観的に承認を受けていると感じられ、承認に信頼性を求めていることが考えられた。上司が行う賞賛や労いの言葉かけによって看護師は安心して仕事に取り組み、仕事意欲を向上させていること<sup>10)</sup>、また若い看護師には自信を高めるのに役立つ<sup>12)</sup>といわれていることから、経験豊かな上司の承認は看護師の自己尊重を高めることにつながり、仕事への動機づけになるとともに看護師の情緒的なサポートとしても効果があると考えた。また、野口<sup>9)</sup>は承認の中でも上司からの信頼と権限移譲が仕事の満足度に大きな意味があるとしている。仕事をまかされることは、新たな役割を与えられることで、役割に対する責任がもてることにつながる。これにより看護師は役割にこたえようと、さらにその仕事の目標を達成できることになれば自己効力感が高まり内的動機づけを高めることにつながるものと考えた。上司は仕事を管理し、看護師の仕事を直接評価する立場にある。上司からの一言が看護師の仕事の内的動機づけに大きく影響することは当然の結果である。

後輩からの承認について、本研究の参加者はこの後輩からの承認をあげることが少なくなく、コードの数は上司について多いものであった。今回の研究参加者はスタッフナースが多く、職位を伴う関係がない。したがって後輩からたよりにされたり、目標にされることは客観性が強い評価として研究参加者に認識されたものと考えた。また看護は患者の24時間をチームでケアにあたる。技術的な実践能力だけでなく、良好な人間関係が構築できないとチームで仕事を遂行することはできない。仕事以外で相談されたり必要としてくれたりすることからは、心

を許せる仲間として認められたという情緒的な関係を意味するものと考えることができる。先行研究では承認を受ける対象として後輩を明らかにしたものはみられないことから今回の調査の特徴的な結果である。

同僚からの承認と受容では、仕事を認められることや同僚が受け入れてくれるなど、後輩とは異なる関係性が考えられる。苦労をわかってくれることや、一緒に勤務をして安心するといわれることは、人間関係の距離の近さが存在するものであり、後輩のいう実践能力の高さから自分と一緒に働くのが安心するというより、その場に安心して心を許せる関係が考えられた。同僚からの承認は、本人をより関係の近い存在として受け入れられるという意味がある。

先輩からの承認と受容は、成長を認めてくれる、見守ってくれているという自分の未熟な時代を理解している教育者として適切に評価してくれるということと考える。臨床の新人教育の手法にメンタリングがある。メンタリングとは、年長の経験や知識のある人がそれらをもたない人々の個人の成長やキャリア形成を促進するために個人的に援助することと定義され、管理的行動機能、情緒的機能、受容・承認の機能がある。メンタリングのアウトカムは職業生涯において、メンタリングを受けてキャリア発達が促された結果生じるキャリアの結果である。今堀らはこのキャリア結果には仕事自体への満足、内発的モチベーション、業績の3つの要素があり、受容・承認機能はすべてのキャリアの結果と強い関連を示している<sup>13)</sup>。この先輩からの承認は、メンタリング機能の中での受容と承認の機能の延長線にあるものと考えられる。

医師からの信頼について、野口<sup>9)</sup>は仕事に充実感を与える対象の一人に医師をあげている。救命救急センターは医療問題が中心であり、看護師は医師と仕事の協働関係の対象としての関係が強い。医師が仕事でたよりにしてくれたり、医師から仕事を認められるのに承認を感じるの、患者の医療に協働してあたるチームのメンバーとして医師を認識し、チームメンバーとして認められていると感じるためと考える。また、医師は他領域の専門職であり、他領域の専門職からの評価は他部署の上司に認められると同様に客観的な評価として研究参加者には受け止められたものと考えた。

以上のことから上司、後輩、同僚、先輩、医師からの承認を受けることが内的動機づけを強めることが明らかとなった。内的動機づけを高める承認には、上司からは仕事や業績に対して本人がわかるように直接伝えることや、看護師としての人間性を尊重することであった。また、職位を介さない後輩や同僚からは自分を信頼してくれたり、仲間と認めてくれたりすることが承認として認識され、先輩からはメンタリングの関係が継続され、見守られていることに承認を感じていた。内的動機づけを

高めるためには仕事を直接評価されることが最も重要であるが、仕事の仲間として職場環境の中で居場所を認められることも必要であると考えられる。承認は共に働く仲間として積極的に互いを認める職場風土づくりの基礎となる。これらが実践されるためには医療チームのメンバーが相互に互いを認めあえる職場環境をつくるための意識形成が重要であり、それには上司の働きかけが重要である。

## VIII. 研究の限界と課題

本研究の研究参加者は救命救急センターに従事する看護師19名である。そのため救命救急センターにおける看護師が認識する承認を十分特定できたとはいえない。異なる対象により内的動機づけを高める承認の内容が明かになる可能性がある。

今回は内的動機づけを高める「承認の特徴」を明らかにしたが、今後は承認される仕事の内容について調査し、救命救急センターにおける看護師が承認される特徴を見出し、実践可能な内的動機づけのサポートにつなげたい。

## IX. 結論

本研究は、救命救急センターにおいて看護師が認識する他者からの承認の特徴を明らかにし、内的動機づけを高める承認について考察することを目的とした。救命救急センターにおいて看護師が認識する他者からの承認には、『上司からの信頼と尊重』『後輩からの信頼』『同僚からの承認と受容』『先輩からの承認と受容』『医師からの信頼』が明らかとなり、これらは仕事への内的動機づけになるとともに、安心してよりよい人間関係を構築することにも効果があることが考えられた。これらが実践されるためには医療チームのメンバーが相互に互いを認めあえる職場環境をつくるための意識形成が重要であり、上司の働きかけが重要であると考えられる。

## 謝辞

ご多忙にも関わらず本調査にご協力いただきました救命救急センターの皆さまに心から感謝申し上げます。また本研究の目的に賛同し、研究参加者をご紹介していただきました各施設の看護部責任者の皆様に深くお礼申し上げます。

## 文献

- 1) 井部俊子：看護のアジェンダ，週刊医学会新聞，2927号，医学書院，2012. <http://www.igaku-shoin>.



- co.jp/paperDetail.do?id=PA02979\_04.2012/09/04
- 2) 厚生労働省医政局看護課：第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書[http://www.mhlw.go.jp/topics/2011/01/dl/tp0119-1\\_35](http://www.mhlw.go.jp/topics/2011/01/dl/tp0119-1_35). 2012/09/04
  - 3) Blegen, M. A . : Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables, *Nursing Research*, 42(1), 36-41, 1993.
  - 4) Maslow, A. H. : *Motivation And Personality*, 1976. /小口 忠彦 訳：人間性の心理学モチベーションとパーソナリティ, 産業能率大学出版. 1987.
  - 5) Herzberg F. : *Work and the nature of man*, 1966. / 北野利信訳：仕事と人間性—動機づけ-衛生理論の新展開, 東洋経済新報社, 1999.
  - 6) 田尾雅夫：モチベーション入門, 日本経済新聞社, 83-93, 2005.
  - 7) Abualrub, R.F, AL-ZARU, I. M. : Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses, *Journal of Nursing Management*, 227-236, 2008.
  - 8) Blegen, M. A , Goode C. J, et al : Recognizing staff nurse job performance and achievements, *Res Nurs Health*, 15, 57-66, 1992.
  - 9) 野口真弓：助産婦の仕事における承認と仕事の満足度の関係, *日本看護科学会誌*, 16(3), 48-57, 1996.
  - 10) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子他：一般病棟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*, 5(1), 57-65, 2010.
  - 11) Benner, P. : *From Novice to Expert ; Excellence and Powe in Clinical Nursing Practice*, Menlo Park, California: Addison-Wesley Publishing Company, 1984. 井部俊子, 井村真澄, 上泉和子訳. : ベナー看護論；達人ナースの卓越性とパワー. 医学書院 , 1992.
  - 12) 押領司民, 望月富士穂：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, *日本看護学会誌-看護管理*, 237-239. 2009.
  - 13) 今堀陽子, 作田裕美, 坂口桃子：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*, 12(1), 49-59, 2008.