

抄 録

I. 目的

副看護師長(看護師長直下の職位にある看護職員)が「語りあいの会」に参加することによって、スタッフへの関わりに関する認知や行動がどのように変化するかを明らかにすることである。

II. 研究方法

本研究は、副看護師長と研究者が語りあいの会を開催することをアクションとした、アクションリサーチ手法を用いた質的記述的研究である。関東圏内の一病院に勤務する副看護師長3名が語りあいの会に参加した。語りあいの会に参加した副看護師長3名、インタビューのみに参加した看護師及び副看護部長の8名、計11名が研究参加者であった。期間は、2019年6月から2020年6月までであった。

11名の研究参加者には、語りあいの会開催前、終了後、終了後3ヶ月に、半構成的面接法によるインタビューを行なった。語りあいの会は5回開催され、副看護師長3名は全員が全てに参加した。語りあいの会におけるテーマは、「自部署をよりよくするために副看護師長として実践できること」であった。語りあいの会参加者は、事例提供時に事例シートを記載した上で参加する。事例について説明をしながら語りあいの会参加者同士の対話によって進行した。語りあいの会終了前5分間で、次へのステップシートをその場で各自が記載し、終了とした。

分析データは、語りあいの会及びインタビューの逐語録、参与観察記録、次へのステップシートとした。「語りあいの会を通して何に気づいたか」「副看護師長の実践での変化はあるか、あればどのようなか」等の問いを中心に分析を行った。本研究は、日本赤十字北海道看護大学研究倫理委員会で承認(承認番号 30-320)、共同看護学専攻研究倫理審査委員会で承認(承認番号 19-03)された。

III. 結果

A. 研究参加者の概要

語りあいの会に参加した副看護師長は、看護師としての臨床経験年数が平均23.6年、副看護師長としての臨床経験年数は平均5.6年、部署在籍年数は平均8.3年であった。

そのほかインタビューのみの研究参加者として副看護部長1名、看護師長2名、主任3

名、2年目看護師1名、1年目看護師1名の8名が参加した。

B. 語りあいの会参加副看護師長の部署の状況

語りあいの会に参加した副看護師長は松井さん、川村さん、藤田さんの3名であった(氏は仮名表記)。松井さんは外来検査部門に所属していた。看護師長が急遽不在になり看護師長代行の業務も行い、部署の看護師は臨床経験年数が長く、部署における専門的知識を持った看護師が多かった。川村さんは救急部門に所属していた。救急部門は集中治療室と外来部門の2エリアが管轄であり、川村さんは集中治療室担当の副看護師長で、救急部門配属看護師数の6割が集中治療室での実践経験3年未満であった。藤田さんは外科系一般病棟に所属していた。所属部署は例年退職者が多く、人材育成について指導が厳しいと評判の部署であった。

C. 語りあいの会

語りあいの会は5回開催され、研究参加者である副看護師長3名は全員が全ての会に参加した。語りあいの会開催時間は平均96分であった。

第1回語りあいの会では、自己紹介と語り合いの会におけるルール決定後、会を始めた。松井さんが患者やスタッフに対して接遇の悪い看護師について語った。松井さんは、その看護師の接遇の悪さについて述べていたが、語りあいによって、その看護師は自主的な業務を行なっていることについて認めてほしいと思っているのではないかと尋ねられた。語りあいの会終了時には松井さんは、「ほめなきゃって思った。よくやってくれているなって思った。」と述べ、その看護師が自主的に行なっている業務がスタッフにとって有難いことであり、承認をする必要性に気づいた。

第2回語りあいの会では、藤田さんがスタッフを萎縮させてしまうような態度をとるベテラン看護師について語った。藤田さんは、そのベテラン看護師は自分の部署では要らない看護師だと述べたが、語りあいによってベテラン看護師には強みがあり、部署運営に活用できる可能性について気づいた。

第3回語りあいの会では、川村さんは4年目看護師に部署の実践能力の低下について指摘され、それによって4年目看護師のモチベーションが下がっていることについて語った。看護方式を変更しその結果、インシデント数や超過勤務時間の減少につながったが、その

反面、個々の学習の進捗が見えなくなっていた。「インシデントの件数と時間外ってぱっと見える。学習の成果とかそういうものは見えないんですよね。でも本当は大切にしなくちゃいけないところなんですけど(略)、最初から自分の中でも気になっていたところ、もろに出てきているという感じがして。変えなきゃいけないなあって。」と述べた。川村さんは、「クオリティ(個人の質)が下がっているってことが管理者として問題じゃないかなあって。彼女と話をしながら思ったんですよね。」と、4年目看護師の指摘から副看護師長として実践能力の低下について対策をする必要性に気づいた。

第4回語りあいの会では、川村さんが第3回で語った4年目看護師の退職についてそれでいいのだろうかと疑問を口にし、他の研究参加者との語りあいとなった。他の研究参加者が「川村さんは、看護師長の意向との板挟みで悩んでいる感じだ」と言い、川村さんは「そうかもしれない」「私たちって真ん中だ、上の決断には従わざるを得ないところはあつて、上との決裂は他のスタッフが不安を抱いてしまう」と述べた。最後には看護師長の意向に一致させておいたほうがいと自分の中で完結したような口調で言った。

第5回語りあいの会では、藤田さんが第2回で語ったベテラン看護師が受け持ち配置表を勝手に変更した事例について語った。語りあいによってその看護師の行動は組織に所属していると言う気持ちの表れかもしれないが、ベテラン看護師がなぜそのようなことをしたのか、その意図を確認することが大切だと気づいた。

D. 語りあいの会に参加した副看護師長の変化

松井さんは、自分も上司から承認をされていたことを思い出し、そしてスタッフを承認することの大切さに気づいた。外来検査部門は、それぞれの検査室に入るとスタッフ同士でコミュニケーションが取りづらい。だからこそコミュニケーションはとても大切であると思ひ、面接の機会に話を聞き承認しつつ期待することを伝えるようになった。川村さんは、スタッフを大切な一人としてとらえ、スタッフの思いや訴えを確認することの大切さに気づいた。ただ看護師長と同じ方向を向くのではなく、スタッフの意見を一回受け入れ、そして看護師長に届けるようになった。藤田さんは、語りあいの会で対話をすることで、副看護師長としての自分がどうするべきかと考える機会となった。そして語りあいの会に参加した他の副看護師長との語りあいで自分の「いいところ」を部署運営に活用できることに気づき、異動先部署の中での実践に活用していた。副看護師長以外の研究参加者からも副看護師長のスタッフに対する関わりの変化を認める語りがあった。

また、副看護師長は、語りあいの会に部外者である研究者が参加したことで「ここまで自分の考えとか内面をさらけ出して話しをすることは、部外者がいるから話しやすかった」と述べた。

IV. 考察

語りあいの会に参加した副看護師長は、語りあいから気づきがあり、その気づきからスタッフに対する関わりの変化につながっていた。語りあいの会は、語りあいの会におけるルールのもと開催され、研究参加者は常に「私が疑問に思うこと」や「私はこう考える」など自分を主語とした一人称での応答をしていた。この「私」を全面にした一人称的発話のやりとりでは、今まで気づかなかった新たな意味が生み出され、新たな視点や気づきが生まれたとされる。このような一人称の語りによって、自己の理解と他者の理解を対比し自分自身の考え方を振り返る(中原,長岡,2009,p.109)プロセスがあったと考える。

本研究では、語りあいの会におけるテーマは「自部署をよりよくするために副看護師長として実践できること」であった。各研究参加者が事例をもとに自由に語ることであり、「何が正しくて、何が間違っているのか」と問い、答えを出すことが目的ではない。人は「対話」をすることで物事を「意味づけ」ていき、「意味づけ」のプロセスを共有していくことで相互理解を深めることができる(中原,長岡,2009,p.109)。その結果、事例を語った副看護師長や他の研究参加者においても、語りあいの会の対話から新たな気づきや視点を見出したと考える。「対話」の中で自己の理解を語り、他者の理解と対比することによって自分の考え方や立場を振り返り、自己内省の機会(中原,長岡,2009,p.109)であったと考えられる。

副看護師長同士による語りあいの会は、あるテーマに関する関心や問題、熱意を共有し、その分野の知識や技術を持続的な相互交流を通して深めていく人々の集団であり、実践者の専門的な知識を向上させるため、同じような状況に直面する人々と交流する機会(Wenger, McDermott, Snyder, 2002/2002, p. 39)であった。研究参加者は、副看護師長の特性として、「スタッフの意見も聞けて、でも管理的にこうだなというところで、そこの違いがあったら、でもこうなんだよというふうにスタッフを導いていくこともできるし、その面白みもある」と言い、副看護師長は、師長とスタッフの間を自由に行き来し、両者の間をつなぐことにその存在意義を見出していた(須藤, 石井, 2017)。このように、研究参加者である副看護師長は、実践だけではなく管理という視点でもスタッフを導くことができる、

双方に高い能力を有していると考ええる。

語りあいの会のような定期的な相互交流によって共通の理解や取り組み方法を生み出し、さらには一体感を持つようになる。このように実践コミュニティは、普段から一緒にいるわけではない人々が相互に学びあい、持続的な関係の中で成長していく(Wenger, McDermott, Snyder, 2002/2002, p. 335)。まさに語りあいの会は、実践コミュニティであり、副看護師長として「自部署をよりよくするために副看護師長として実践できること」に関する実践知を得る場であったと考える。

V. 本研究の限界と課題、今後への展望

副看護師長のスタッフへの関わりの変化は、部署運営にどのような影響があったのかは確認を行っていない。今後は、副看護師長のスタッフへの関わりの変化と部署運営との関連性を検証する必要がある。さらに語りあいの会のような対話を促進するシステム構築、対話の促進者の育成等の計画と実施が必要である。

VI. 結論

- 1.語りあいの会で自分の考えを言葉にして語り、その語りに対して問いや応答がなされることによって副看護師長に気づきがあり、スタッフへの関わりに関する認知や行動に変化がおきていた。
- 2.副看護師長はそれぞれに違う考え方をしていたが、考えの違いを否定するのではなくお互いの考え方を尊重しあい、マネジメントの考え方を広げるために活用していた。
- 3.語りあいの会での対話において、部外者を活用することは自施設の規範や価値を超えた新たな考え方や視点を獲得する機会となっていた。
- 4.副看護師長のスタッフへの関わりに変化があることで、円滑な部署運営、そしてチーム医療の推進がなされることが示唆された。
- 5.臨床実践の現場において、対話が促進される場の環境調整や対話の促進者の育成をすることは、新たな思考や行動の獲得がされ、その結果組織の活性化の一助になることが示唆された。

キーワード：アクションリサーチ、副看護師長、対話

Changes in Relationships with Staff after Peer Dialogues between Assistant Head Nurses:By Using Action Research

Objective

To clarify how the cognition and behavior of assistant head nurses change in regard to their relationship with their staff, through their participation in a "discussion group."

Methods

This is a qualitative descriptive study using an action research method, with the action being a group discussion conducted with the assistant head nurses and the researcher. A total of 11 people participated in the overall study, which included. Eleven study participants were interviewed using semi-structured interviews before, immediately after, and three months after the discussion group sessions.

The analysis focused on questions such as "What did you notice throughout the group discussion session?" and "are there any changes in your practice as an assistant head nurse, and if so, what are they?" This study was approved by the Research Ethics Committee of the Japanese Red Cross Hokkaido College of Nursing (Approval No. 30-320) and the Research Ethics Review Committee of the Joint Nursing Science Program (Approval No. 19-03).

Results

A. Overview of the Discussion Group Sessions

Five discussion group sessions were conducted. In the first discussion group, we started the session after introducing ourselves and deciding on the discussion group rules. Participant A talked about a nurse who treated patients and staff poorly. In the second discussion group session, participant B talked about an experienced nurse who had an attitude that demoralized the staff. In the third discussion group session, participant C talked about how a fourth-year nurse pointed out the department's overall decline in practical ability, and how this has negatively impacted the fourth year nurses' motivation. In the fourth discussion group session, participant C expressed her doubts

about the retirement of nurses in their fourth year, which she had mentioned in the third meeting, and this led to a discussion involving other study participants. In the fifth discussion group session, participant B talked about an incident when an experienced nurse changed the nurse-patient assignment table without permission, which she had spoken about in the second session.

B. Changes in the assistant head nurses who participated in the Discussion Group

Participant A remembered that she also had received praise from her boss and recognized the importance of praising her staff. She understands that communication is very important, and began listening to and praising the interviewees, while also effectively communicating her expectations. Participant C realized the importance of putting her staff first and validating their thoughts and complaints. Participant B found that through these dialogues, that the experienced nurse could use her "strong points" for the good of the department operations. Study participants, besides the assistant head nurses, also recognized the changes in their relationships with their staff.

Discussion

Regular mutual exchange, such as a discussion group session, creates a common understanding, a way of working together, and even a sense of unity. Communities of practice grow when people who are not usually together learn from each other, form lasting relationships, and grow together. We believe that the discussion group was a community of practice and a place for assistant head nurses to gain practical knowledge about what they can do, as assistant head nurses, to improve their departments.

Conclusions

The assistant head nurses gained awareness of their ability to express their thoughts aloud at the discussion group sessions, and awareness that their questions and responses to those thoughts led to changes in their perceptions and behaviors regarding relationships with their staff.

The assistant head nurses each had different ideas; however, rather than denying these

differences, they respected each other's ideas and used them to expand their management perspectives. Using outsiders in the discussion group session dialogue was an opportunity to gain a new perspective and insight that transcended the norms and values of the institution.

Keywords: action research, assistant head nurse, dialogue