

要旨

I. 研究目的

日本の文化的背景を考慮したうえで、承認とは何かを記述し、直属の看護師に対し看護師長が持つ権限の範囲で実施できる承認行為の項目を選定することである。

II. 研究方法

先行研究と研究者の看護師長としての経験から看護師長の承認行為のアイテムプールを作成し 64 項目を選択した。選択した 64 項目を用いて調査票を作成し看護師長の承認の程度を 4 段階で回答を求めた。対象は都内大学病院に勤務する一般看護師約 1400 名とし、質問紙調査を実施した。さらに、看護師の看護師長からの承認行為経験を記述するためフォーカス・グループ・インタビューを実施した。

III. 分析方法

分析には統計学パッケージPASW Statistics 17.0を用いた。4段階の回答結果を検討し、看護師長の承認行為項目 64 項目から項目数を決定し項目の選定を行い、因子分析と信頼性の検討を行った。さらに対象者の属性との関連を一元配置分散分析と t 検定で確認した。また、フォーカス・グループ・インタビューは逐語録を作成し、内容分析を行った。

IV. 結果および考察

都内 400 床以上の 3 大学病院に勤務する一般看護師の有効回答数は 555（有効回答率 39.6%）であった。あらかじめ選定した「看護師長の承認行為」64 項目について、それぞれの項目に看護師長から認められたと感じる度合いを「全く思わない」から「大変そう思う」の 4 段階で回答を求めた。「そう思う」「大変そう思う」を合わせた割合が 70%以上の 32 項目を採択することとし、「看護師長の承認行為項目リスト」とした。「看護師長の承認行為項目リスト」について初期の固有値を確認し回転前の第 4 因子までの累積寄与率が 66.338%であったため、因子数 4 として因子分析を行った。その結果、「第 1 因子：親密な交流」「第 2 因子：心地よい注目」「第 3 因子：肯定的な業績評価」「第 4 因子：相談・助言」が抽出された。「看護師長の承認行為項目リスト」の信頼性係数（Cronbach α ）は 0.96 であった。

本研究では看護師長の承認行為の構成要素である「親密な交流」「心地よい注目」は、ともに情緒的要素の傾向が強く、「肯定的業績評価」「相談・助言」は比較的手段的な要素を

含んでいる傾向があった。Blegen ら（1992）や尾崎(2003)の研究と比較し、看護師に対して言語による評価あるいはフィードバックする行為は看護師長の承認行為として共通した概念であったが、本研究との相違点は、看護師の成果を掲示したり他者に伝えたりする行為は看護師長の承認行為と認識しない傾向があることであった。また、本研究では勤務表の希望の尊重、超過勤務を認めること、勤務中の時間調整するといった項目は看護師長の承認行為という認識は低かった。

因子毎の項目得点の平均値と、看護師の教育背景、勤務場所以外の属性との関連では、有意差はなかった。看護師の教育背景と因子毎の項目得点の平均値の関連では第3因子と第4因子で看護専門学校卒群と大学卒群間で有意差があった。また看護師の勤務場所と因子毎の項目得点の平均値の関連では第3因子で3つの項目に有意差があったが、その後多重比較を行った結果、勤務場所間で有意差はなかった。

本研究では「責任ある業務を任せる」という項目が承認行為とする割合が最も高かった。「親密な交流」「心地よい注目」の構成要素、フォーカス・グループ・インタビューデータからの「気づいてくれる」「意図を汲み取ってくれる」という要素の抽出などから、看護師は職場で看護師長から承認行為を受けることに対して控えめで受け身な姿勢であり、看護師長からの承認行為に対して日常的で静かな情緒的な承認を求めている傾向がある。その上で看護師長から「責任ある業務を任される」ことは、看護師長から承認されたと認識していることがわかった。これらの日常的な承認行為を短期的な承認とすると、「肯定的な業績評価」「相談・助言」といった構成要素は専門職者としてキャリアの承認に結びつく要素が多く長期的な承認であると考えられる。看護師長は、日本の文化的背景や対象の状況を考慮してすることが、承認行為を具現化する上で必要なことであると思われる。