

手術室看護師の成長・発達過程に影響を及ぼす要因

—一人前の手術室看護師を目指して—

手術部

○ 谷 めぐみ 青野 愛里 山岡 由美 山下 育子
竹村 梨郁 西岡 香織 小松 誓子 若狭 郁子

キーワード：成長発達過程・一人前・手術看護

はじめに

当院手術部においては一人前となるまでに退職及び配置換えを希望する者が少なくない。その一方で長年手術室勤務を継続している看護師も多く、これらの看護師が手術室勤務を継続できたのは、その過程において成長・発達を促す何らかの影響を受けたためと考えた。手術室看護師が一人前に向けて成長していく過程に影響する要因全体を捉えた研究は行われておらず、手術室看護師を対象とした成長・発達に関する研究も数少ない。そこで当院手術部の看護師を対象に、成長・発達過程における影響要因を明らかにし、一人前に向けた成長・発達を支えたいと考え研究に取り組んだ。

I. 研究目的

手術部看護師が一人前に向けて成長・発達していく過程での影響要因を明らかにする。成長・発達への支援のポイントを導き出す。

II. 用語の定義

一人前…全科の手術介助ができ、かつ準夜勤業務ができる看護師

成長・発達…看護師が手術室の基本的知識を身に付け、技術や判断力を習得する過程、及びチームの一員としての役割をとる過程

III. 研究方法

1. 研究デザイン

質的研究

2. 対象数・特質

全科の手術介助ができ、かつ準夜勤業務ができる看護師6名

3. 期間

平成15年2月20日～平成15年7月3日

4. データ収集方法

半構成的インタビューガイドに基づく面接法

5. データ分析方法

テープ録音後逐語録を作成し、KJ法にて分析する。

6. 倫理的配慮

研究目的を説明し、書面により研究に同意を得られた看護師を対象とし、テープの録音の許可を得る。語りたくないことは無理に語らなくてよいこと、それにより業務に不利益のないことを伝える。研究終了後、テープは破棄する。得た情報は研究の目的以外で使用しない。

IV. 結果

(被検者の特性)

対象者6名中、男性1名、女性5名。当院手術部での平均経験年数は9.5年であった。他院手術部経験者が1名、当院病棟及び外来勤務経験者が1名、その他は他部署での経験なしである。

当院手術部看護師が一人前に向かって成長していく過程で影響を与える要素として、＜手術室の特殊性＞＜役割＞＜人間関係＞＜手術看護を動機づけるもの＞の4つのカテゴリーが得られた。さらに、＜手術室の特殊性＞は【手術室の状況】【手術室のイメージ】の2つ、＜役割＞は【教育】【マネージメント】【プリセプター】【ライフサイクルの変化】の4つ、＜人間関係＞は【同期の存在】【医師との関わり】【先輩・上司との関わり】【スタッフとの関わり】【家族の存在】の5つ、＜手術看護を動機づけるもの＞は【やりがい・達成感】【課題・目標】【手術室での経験】の3つのカテゴリーで構成されていた。

表1

手術室の 特殊性	手術室の状況	患者さんの状態	人間関係	同期の存在	
		物理的要因		医師との関わり	
		精神的要因		先輩・上司との関わり	
		人的要因		スタッフとの関わり	
		業務内容		家族の存在	
		病棟との違い		手術看護を 動機づける もの	やりがい 達成感
手術室を知る機会の有無	自分の力を発揮できた時				
手術室配属時に感じた事	手術が無事終わった時				
手術室配属希望の有無	成長を感じた時				
役割	教育	課題・目標	手術室での 経験		
	マネージメント				
	プリセプター				
	ライフサイクルの変化				

(用語の定義)

手術室の特殊性…病院内にありふれて存在しない、手術部だけにある状況や性質

役割…個人に課せられている仕事上、あるいは生活上の役割

人間関係…仕事上必要なコミュニケーションを図る上での各スタッフとの関わり

手術看護を動機づけるもの…手術部看護師としての行為を始発させ、維持し、一定の方向へ導いていくきっかけとなるできごと

V. 考察

当院手術部看護師が一人前に向かう過程で、困難と感じる場面に遭遇しながらもその状態を乗り越え成長・発達していくことが明らかとなった。ここでは導き出された4つのカテゴリーについて考察し、介入について述べる。

＜手術室の特殊性＞について

手術室は閉鎖的で生命に直結した治療が行なわれる場であり、刻一刻と状況は変化する。正確さ、迅速さが強く求められる中で新人看護師は、スタッフの機敏な動きや意味の分からない言葉が飛び交っている状況を目の当たりにする。このような手術室の特殊性により、手術室看護師は配属された時点ですでに困難な状況に遭遇しているといえる。また、「業務の特性により看護が見えにくい状況にある。¹⁾」ことから看護の独自性、自律性をもちにくいとも考えられる。一人前に到達した看護師はこの過程で自律性が大きく成長することが認められており²⁾、特殊な環境の中でも自律性を見出せるような関わりが必要である。自律性の成長は手術室看護師としての成長につながると考える。

<役割>について

本研究で注目したい点の一つが【ライフサイクルの変化】である。年齢的に結婚、出産が重なる時期であり配置転換を希望したり離職していく看護師も多い。手術室看護師としての継続が中断されるという理由から、【ライフサイクルの変化】は個人の成長を妨げる要因の一つであると捉えられる傾向にある。しかし、「子供を生んでから患者さんのことがみえるようになった。」にみられるように、個人の成長を促す要因でもあることが示唆される。「キャリアサイクルの段階と課題は、生物社会的ライフサイクルのそれと密接な関係がある。³⁾」といわれる。キャリアは看護師として生涯を通して自己実現していく過程と捉えられるが、このケースでは、職場以外の生活の場で経験し、得たことが看護師としての成長・発達を支えていると考えられる。

<人間関係について>

手術室は様々な職種のスタッフで構成されており、チーム医療が必要とされる場である。他職種の中では【医師との関わり】が大きな要素としてあげられる。特に器械出しでは手術がスムーズに進行しないと医師に怒鳴られたり、間違えると器械がとんで返ってくるという経験をする。萎縮、緊張してしまい、十分に力を発揮できずに自分に対して低い評価をもってしまうことで成長・発達の妨げとなることが考えられる。しかし、「次は怒られないようにしてやろうと思った。」のように前向きな姿勢へとつながっていた。酒井らが「正當に注意されることは、多少のストレスを感じても、自己の成長のためと前向きに受け止められます。⁴⁾」と述べているように、医師に注意されたことが具体的な目標や課題を見出すきっかけとなり、成長・発達を促す要因となっていた。また、支えにしていたものとして【同期の存在】があげられる。「自作のノートを同期と交換する事で新しい手術に対応できた。医師の特徴やくせまで知ることができた。」「できていないことについて、こうした方がいいと言にくいことも直接言ってくれた。」と語っている。酒井らは「一番のよき理解者は気持ちを敏感に察してくれる手術室の同僚です。⁵⁾」と述べている。同じ環境、同じ立場にある者同士が共通の悩みを語りあうことで、自分だけではないという安心感につながると同時に、自分の状況を客観的に見つめなおす機会になっていると考えられる。【同期の存在】は情緒的なサポートを得るだけでなく、手術介助の技術アップに有効な情報交換の場ともなり、成長・発達を促す要因であったと考える。

<手術看護を動機づけるもの>について

本研究で語られた内容の中で最も多かったのが<手術看護を動機づけるもの>である。ここでは、あまりないこととしながらも、対象者の多くが生き生きと語っていた【患者さんとの関わり】について考察する。紺井らは「自分の仕事ぶりに対して、よいところをきちんと認めてもらえ、適切なフィードバックが得られれば、自尊感情は上昇し、内的にも動機づけられ、ますますよい看護をしようと思える。⁶⁾」と述べている。「患者さんがありがとう、楽やった。と言ってくれて嬉しかった。」「自分の看護を分かってもらえた時にやりがいを感じる。」のように患者さんとの関わりによってよいところを認めてもらえたと感じることで自尊感情が高められたといえる。患者さんから得た言葉がやりがい・達成感へとつながり、成長・発達を促す要因になっていると考えられる。

一人前に向けて成長・発達していく過程での介入について述べる。手術室では、看護の多くが患者さんが麻酔下にある時に行われ、患者さんからの直接的な言葉が得られにくい。手術の進行が優先されるため、スタッフからその場で助言、指導をされることはあっても褒めるべき点の評価は後回しになりがちである。病棟に比べて診療介助が看護業務の多くを占めるため、手術看護とは何かといった疑問を抱いてしまう。これらの理由により、ポジティブなフィードバックを受ける機会が少なく、自分を評価することや、行為を看護として理解することが難しいと考える。しかし、「手術室経験年数3年未満の看護師には、技能を習得する上で先輩のサポートと達成感が得られるポジティブなフィードバックが重要となる。²⁾」「自分の行なった看護ということに対して、他者から適切なフィードバックをされ、承認されることにより、これでいいのだという自信がつき、自分が成長で

きていると感じることができる。⁷⁾とされており、成長・発達過程では、ポジティブなフィードバックや承認することの必要性が明らかにされている。本研究でも、良い点悪い点を含めて評価されることが新たな目標・課題を見出すきっかけにつながっていた。そして、行為を看護として認められることで自信につながり、頑張ろうという気持ちに結びついていったと考えられる。したがって、一人前に向けて成長・発達していく看護師は常に緊張した状態にあるということを理解した上で、全ての行動が看護につながっているという気付きを与えること、評価し、認めること、目標や課題を設定できるような働きかけを行い、ポジティブなフィードバックを与えることが必要であると考える。

VI. 結論

手術室看護師が一人前へと成長・発達していく過程での影響要因として、①手術室の特殊性②役割③人間関係④手術看護を動機づけるものの4つの要素が明らかとなった。このことから、一人前への成長・発達過程における援助として、評価・承認すること、成長・発達時期に応じた効果的なフィードバックを与えることの必要性が示唆された。

VII. 研究の限界

研究者の面接技術により、対象者の思いを十分引き出せていない可能性がある。また、対象者が当院手術部の看護師のみであるため、一般化するには限界がある。

おわりに

今回の研究では、当院手術部看護師が一人前に成長・発達していく過程における影響要因と、それに対する介入の必要性が明らかとなった。しかし、本研究では、成長・発達を評価する指標を用いず、対象者の主観に基づき分析した結果であるため、キャリア開発ラダー等の指標を用いてより客観的な視点でさらに検討を加える必要がある。本研究で得られた結果と合わせて介入方法を検討し実践することで、質的な向上を含めて個人の成長・発達を支えていきたい。

引用・参考文献

- 1) 小久江厚子他：手術室看護師における専門的自律性の特性（第一報），第17回日本手術看護学会発表集録集，149，2003.
- 2) 黒野延栄他：手術室看護師における専門的自律性の特性（第二報），第17回日本手術看護学会発表集録集，153，2003.
- 3) エドガー・H・シャイン著，二村敏子他訳：キャリアダイナミクス，38，白桃書房，1991.
- 4) 酒井明子他：ナースとドクターの人間関係，オペナーシング，16(1)，21，2001.
- 5) 酒井明子他：手術室新人看護婦とストレス，オペナーシング，15(12)，16，2000.
- 6) 紺井理和他：キャリアを育む職場環境に向けて，インターナショナルナーシングレビュー，21(2)，32，1998.
- 7) 紺井理和他：キャリアを育む職場環境に向けて，インターナショナルナーシングレビュー，21(2)，34，1998.

〔平成16年10月9・10日 第18回日本手術室看護学会（仙台）にて発表〕