

原 著

副看護師長の中堅看護師への関わりの実際と関わりの背景にある思い

岡村 典子¹

1 新潟県上越市新南町 240 公立大学法人新潟県立看護大学

要 旨

目 的：本研究は、副看護師長の中堅看護師への関わりの実際と、関わりの背景にある思いを明らかにすることを目的とした。**方 法**：副看護師長5名に、中堅看護師への関わりと思いについてフォーカスグループインタビューにてデータ収集し、質的記述的に分析した。**結 果**：関わりの実際として、【意識的に考え・思いを引き出す】【仕事内容を考慮して依頼する】【応援をしながら後押しをする】【実践能力の高さを活かす】【要望を明確に伝える】【関係の困難を乗り越える】の6カテゴリーが、関わりの背景にある思いとして、【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果を期待】【指導の際の伝え方を思案】【それぞれの立ち位置や思いへの理解】の4カテゴリーが抽出された。**結 語**：副看護師長は、中堅看護師の考えをきくなど持っている力を頼りにしながら、その力の大きさや影響力が負の方向に向かわないように関わっていることが推測された。

文献情報

キーワード：

副看護師長,
中堅看護師,
関わり

投稿履歴：

受付 令和3年12月6日
修正 令和4年1月13日
採択 令和4年1月13日

論文別刷請求先：

岡村典子
〒943-0147 新潟県上越市新南町240
新潟県立看護大学
電話：025-526-2811(代)
E-mail: norio@niigata-cn.a-c.jp

I. はじめに

2010年3月の社団法人日本看護協会 Release には、中堅看護師の業務量の多さが離職に繋がっていることや、離職防止のための支援体制が進んでいないことが提示された。¹ その後の調査（日本看護協会2019年病院看護実態調査）においても、離職率は横ばいとなっている。² 中堅看護師は、キャリア形成ならびに開発という重要な段階に位置しており、所属するチームのなかでは、リーダーとしての指導力や調整力、交渉力を発揮することが期待されている。こうした立ち位置による、周囲からの期待や責任の大きさが、中堅看護師のストレスや重圧を大きくさせ疲弊感を増強させるとともに、期待に応えられないことによる自信喪失も重なり、離職という結果が起きているとされる。³

中堅看護師の職業継続意思として「看護部の管理のあり方」があげられ、「師長によるソーシャルサポート」はキャリア発達を促進する効果をもつことが明らかにされている。⁴ このように、中堅看護師の就業意欲向上には管理者の支援が必須であり、中堅看護師の力をどのように引き出して組織に活かすか、またキャリアアップをどう支援していくか、管理者の手腕が問われている。

看護師長の役割は、組織の構築・運営とともに、看護スタッフの育成、看護実践の質保証等、多岐にわたっている。こうした役割をサポートするのが副看護師長であり、部署内での取り組みや問題解決のため、看護スタッフだけでなく他部署との関わりも担うなど、管理運営の推進者として役割を遂行している。⁵ 中堅看護師の就業継続の意思を維

持させ離職を防止するためには、看護師長と看護スタッフの間にいる副看護師長の関わりが重要であり、その手腕に期待がかかっている。

看護管理者による中堅看護師への関わりに関する報告⁶⁸はみられるものの、関わり背景にある思いを明らかにした論文は見当たらない。看護スタッフの育成を担うという副看護師長の任は大きく、特に今後のキャリア発達が期待される中堅看護師への支援は重要である。このことから、副看護師長の中堅看護師への関わりの実際と関わり背景にある思いについて把握することは、中堅看護師への具体的な支援のあり方を提示できるとともに、中堅看護師の就業継続に向けた示唆を得ることにつながると考える。

II. 目的

本研究は、副看護師長の中堅看護師への関わりの実際と、関わり背景にある思いを明らかにすることを目的とする。

III. 方法

1. 用語の定義

副看護師長：師長の次の職位である看護師

中堅看護師：先行研究において、中堅看護師の定義は様でない。本研究では、対象者の所属する機関において中堅看護師と位置付ける基準を確認し、臨床経験8年以上（所属機関において主任以上）の看護師とした。

関わり：人と人とのつながり、関係、といった意味⁹の他、対象者との相互的なやりとり、働きかけといった意味があり、¹⁰ 本研究では、二者間におけるやりとりとした。

思：ある物事についての考え、その内容、といった意味¹¹があり、本研究ではあることへの考えとした。

2. 研究デザイン

本研究は、質的記述的研究である。

3. 対象と調査方法

1) 対象者

X病院に勤務する副看護師長のうち同意が得られた5名を対象とした。

2) 調査期間

2014年6月～11月

3) 調査内容・方法

対象者の所属機関の一室を借用し、インタビューガイドに基づき一回約30分のフォーカスグループインタビューを行った（月1回/計6回）。期間をおきながら実施したのは、中堅看護師との関わりについて想起する時間を設ける

とともに、日々の勤務で意識していない関わりの実際に気づいた内容を語ってもらうためである。

対象者には、中堅看護師に対する関わりの実際、及び関わり背景にある思いについて場面を紹介してもらいながら自由に語ってもらった。関わり内容が語られた際には、関わり背景にある思いについても語ってもらうよう促した。その際、他の対象者からも感じたこと、思ったことを話してもらいながら進めた。なお、インタビュー内容は、対象者の許可を得てICレコーダーにて録音した。

4. 分析方法

録音したインタビュー内容から逐語録を作成した。逐語録は、個人が特定できないよう番号に変えて表記した。

その後、逐語録を精読し、副看護師長の中堅看護師への関わりと、関わり背景にある思いについて、語られた文脈をそれぞれ抽出した。抽出する際は、関わりの実際が語られた内容かどうか、また、関わり背景にある思いは、関わりの実際から語られた思い・考えかどうかを十分に検討した。抽出した文脈は、語りの意味を損なわないよう整理・表現し、これをコードとした。さらに、コードの類似性・相違性を確認しながら分類し、分類したものに共通する名前をつけ、サブカテゴリーとし、同様にサブカテゴリーを分類し、カテゴリーとした。

データの信憑性と妥当性の確保のため、質的研究に携わっている研究者に適宜指導・評価を受けた。

5. 倫理的配慮

対象者へは、①研究の趣旨、②調査内容、③個人のプライバシーの保護（匿名性、守秘義務の遵守）、④研究参加意思の自由および中止による不利益の有無、⑤研究参加への利益および不利益とその対策、について文書および口頭にて説明を行い、同意書にて研究参加の同意を得た。また、分析結果の使用にあたっては、匿名性、プライバシーの保護に十分留意すること、データは研究の目的以外に使用しないことを併せて説明した。

本研究は、研究者の所属機関の倫理委員会にて承認（受付番号：013-19）を得て実施した。

IV. 結果

1. 対象者の属性

対象者は、研究への承諾が得られた副看護師長5名であり、全員女性であった。臨床経験年数は25～26年、副師長としての経験年数は2～3年であった。所属病棟は、内科系病棟が2名、外科系病棟が3名であった。

2. 副看護師長の中堅看護師への関わりの実際と関わり背景にある思い

副看護師長が、中堅看護師へどのように関わっているの

表1 副看護師長の中堅看護師への関わり

カテゴリー	サブカテゴリー
意識的に考え・思いを引き出す	考えを引き出す
	思いや要望を引き出す
	積極的に声をかける
仕事内容を考慮して依頼する	ワークライフバランスを考慮する
	仕事の依頼は抱えていることを踏まえる
応援をしながら後押しをする	頑張りを応援する
	役割の達成を期待して依頼する
実践能力の高さを活かす	仕事を任せる
	問題把握の力を活用する
要望を明確に伝える	きくだけでなく伝える
	言うことはぶれないようにする
関係の困難を乗り越える	合わない人とも関わる
	関係に苦慮しながら関わる

か、そして関わりの背景にある思いについて分析した結果、81コードが抽出された。以下、中堅看護師への関わりの実際、中堅看護師への関わりの背景にある思い、について述べていく。なお、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを《 》, コードを「 」で示す。

1) 中堅看護師への関わりの実際

中堅看護師への関わりの実際として、【意識的に考え・思いを引き出す】【仕事内容を考慮して依頼する】【応援をしながら後押しをする】【実践能力の高さを活かす】【要望を明確に伝える】【関係の困難を乗り越える】の6つのカテゴリーが抽出された(表1)。

【意識的に考え・思いを引き出す】は、《考えを引き出す》《思いや要望を引き出す》《積極的に声をかける》の3サブカテゴリーから構成された。副看護師長は、中堅看護師に対し「……についてどう考えている?ときく」といった《考えを引き出す》関わりとともに、「こうしたいなって思っている要望をききだす」「私はこう思うんだけど、あなたは どう思う?と意見を求める」といった《思いや要望を引き出す》関わりを実践していた。また、「どんどん声をかけている」「自分の方から声をかけていく」といった《積極的に声をかける》関わりを行っていた。

【仕事内容を考慮して依頼する】は、《ワークライフバランスを考慮する》《仕事の依頼は抱えていることを踏まえる》の2サブカテゴリーから構成された。《ワークライフバランスを考慮する》は「子育てや家庭のことを考えて仕事を頼むようにしている」といった関わりから、《仕事の依頼は抱えていることを踏まえる》は「負担がかからないよう背負っている役割を確認して依頼する」といった関わりから抽出された。

【応援をしながら後押しをする】は、《頑張りを応援する》《役割の達成を期待して依頼する》の2サブカテゴリーから構成された。副看護師長は、「言ってきたことは、で

きるように応援する」「こういうことがしたい、と言ってくれた場合は応援してやってもらうようにする」といった、中堅看護師の《頑張りを応援する》関わりを実践していた。また、「育ってほしいと期待して役割を任せる」「自分だけではできないことを一緒に担ってもらおう」と《役割の達成を期待して依頼する》関わりを中堅看護師に行っていた。

【実践能力の高さを活かす】は、《仕事を任せる》《問題把握の力を活用する》の2サブカテゴリーから構成された。副看護師長は、中堅看護師と一緒に患者への援助を行った関わりを通して、「患者さんへの気配りができているので、安心して任せられる」といった中堅看護師の看護実践能力の高さを実感し、《仕事を任せる》とともに、「問題をつかむ力があるので、どうしたらいい?って相談する」といった《問題把握の力を活用する》関わりをとっていた。

【要望を明確に伝える】は、《きくだけでなく伝える》《言うことはぶれないようにする》の2サブカテゴリーから構成された。「考えをきくとともに、伝えることはきちんと言う」といった《きくだけでなく伝える》関わりを実践するとともに、「発信するこちら側の意見がぶれないよう伝える」と《言うことはぶれないようにする》ことに留意して関わっていた。

【関係の困難を乗り越える】は、《合わない人とも関わる》《関係に苦慮しながら関わる》の2サブカテゴリーから構成された。副看護師長は、「合わない人との関わりは、ちょっときつい」と感じながらも、《合わない人とも関わる》こと、また「関係に悩みながらも関わる」といった《関係に苦慮しながら関わる》ことにも取り組んでいた。

2) 中堅看護師への関わりの背景にある思い

中堅看護師への関わりの背景にある思いとして、【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果を期待】【指導の際の伝え方を思案】【それぞれの立ち位置や思いへの理解】の4つのカテゴリーが抽出された(表2)。

表2 副看護師長の中堅看護師への関わり背景にある思い

カテゴリー	サブカテゴリー
行動力・発信力の影響を考慮	行動力の大きさを考慮
	周囲の意見を代弁する力
頑張りによる周囲への効果を期待	取り組んでいる姿勢の波及効果
	持っている力への期待
指導の際の伝え方を思案	指導の伝え方を思案
それぞれの立ち位置や思いへの理解	それぞれの立ち位置や思いへの理解

【行動力・発信力の影響を考慮】は、《行動力の大きさを考慮》《周囲の意見を代弁する力》の2サブカテゴリーから構成された。副看護師長は、中堅看護師の「行動を起こすと後輩や若手に与える影響が大きい」「中堅の意見に後輩が引っ張られる可能性がある」といった《行動力の大きさを考慮》していることが語られた。また、「後輩からも、先輩からも意見をきいていることが多い」ことから《周囲の意見を代弁する力》を、中堅看護師は持っていると言っていた。

【頑張りによる周囲への効果を期待】は、《取り組んでいる姿勢の波及効果》《持っている力への期待》の2サブカテゴリーから構成された。《取り組んでいる姿勢の波及効果》は、「やっていることが後輩の見本になっている」「後輩が尊敬できる、見習いたい人になっている」という語りから抽出された。また、「中堅看護師の持っている力を病棟に活かしてほしい」と《持っている力への期待》についても語っていた。

【指導の際の伝え方を思案】は、《指導の際の伝え方を思案》の1サブカテゴリーから構成された。「言うべきことは伝えないといけないけれど、相手のペースになってしまう」や「強制的にならずに、意見を伝えるのが難しい」といった語りから、副看護師長は中堅看護師への《指導の際の伝え方を思案》していることがわかった。

【それぞれの立ち位置や思いへの理解】は、《それぞれの立ち位置や思いへの理解》の1サブカテゴリーから構成された。「いろいろな人がいて、自分に自信がなくて不安になっている人がいる」「もうちょっと頑張してほしいと思うけど」といった語りから、中堅看護師の《それぞれの立ち位置や思いへの理解》が抽出された。

V. 考察

1. 副看護師長の中堅看護師への関わりの実際

副看護師長の中堅看護師への関わりとして、【意識的に考え・思いを引き出す】【仕事内容を考慮して依頼する】【応援をしながら後押しをする】【実践能力の高さを活かす】【要望を明確に伝える】【関係の困難を乗り越える】の6カテゴリーが抽出された。

これらのうち、【意識的に考え・思いを引き出す】【実践能力の高さを活かす】は、中堅看護師の持っている能力を

活かす関わりであった。「どンドン声をかける」「自分の方から声をかけていく」といった《積極的に声をかける》関わりは、中堅看護師との関係構築にも効果をもたらすと思われる。また、副看護師長は、中堅看護師と一緒に業務を行う中で、看護実践能力の高さを認識しており、そうした力を病棟の看護の質向上につなげていくことも重要である。先行研究¹²においても、中堅看護師の実践能力の高さは、これまでの臨床経験が影響していること、そして看護の質向上にもつながっていることが報告されている。別の研究¹³においても、中堅看護師は、上司からの言葉をかけてくれる関わりを承認と捉えており、認められていると感じていることを明らかにしている。これらのことから、上記の副看護師長の関わりは、中堅看護師の能力を引き出すとともに、内発的動機付けを高める効果があると考えられる。

また、中堅看護師は、キャリア発達の岐路に立っていることから、仕事への意欲が向上しているか、場合によっては低下していることが考えられる。【応援をしながら後押しをする】は、仕事への意欲を向上させることにつながる関わりである。ただ、「言ってきたことは、できるように応援する」「こういうことがしたい、と言ってくれた場合は応援してやってもらうようにする」といった語りは、中堅看護師からの発信を受けたことを表している。積極的な意思表示が不得手な看護師もいることを踏まえると、副看護師長は相手からの発信を待つのではなく、【意識的に考え・思いを引き出す】関わりが重要になる。「育ってほしいと期待して役割を任せる」といった役割を付与する語りもあったことから、中堅看護師個々の特性に配慮した関わりが必要である。中堅看護師が役割を発揮できるようにするためには、看護管理者から時期を逃さない対話を行うことが必要とされており、⁶ 中堅看護師が、今どういったことを考えているのか、何を望んでいるのかを的確につかみつつ役割を付与していくことが副看護師長に求められる。

中堅看護師の年齢を考慮した場合、結婚や子育てといったワークライフバランスを考慮した関わりが重要となる。【仕事内容を考慮して依頼する】は、そうした中堅看護師の生活面に配慮した関わりであり、こうした関わりが就業継続を支えることにつながるといえる。中堅看護師のキャリア支援として、ワークライフバランスは欠かせないとともに、¹⁴ 仕事と生活に配慮した業務調整が行われている現場

は、後輩の就業継続への意思にもプラスの効果を与えることが考えられる。

副看護師長は、管理者としての考えをスタッフに伝えていくことが必要であり、特に中堅看護師には【要望を明確に伝える】関りが必須になってくる。一方で、「関係に悩みながらも関わる」といった中堅看護師との関係形成に苦慮している語りもあった。今回の調査では、管理者間の連携はきかれなかったものの、師長や他の副看護師長の力も借りながら【関係の困難を乗り越える】ことが副看護師長には求められているといえる。

2. 副看護師長の中堅看護師への関わり背景にある思い

中堅看護師への関わり背景にある思いとして、【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果を期待】【指導の際の伝え方を思索】【それぞれの立ち位置や思いへの理解】の4つのカテゴリーが抽出された。

これらのうち【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果を期待】の二つは、拮抗する内容が示されているといえる。中堅看護師は、病棟内においては看護実践の中核であり、後輩の指導など病棟運営上重要な役割を担うことも多いとされている。⁷ そうした位置にいる中堅看護師の影響力は大きく、「中堅の意見に後輩が引っ張られる可能性がある」といった語りからも、周囲を巻き込む力は、良い効果だけでなく、管理者らの意図しない働きを生む可能性を副看護師長は懸念していることが推測された。こうした中堅看護師の力を踏まえ、副看護師長は【指導の際の伝え方を思索】しながら関わっており、「言うべきことは伝えないといけないけれど、相手のペースになってしまう」との語りから、難しい状況にあることが伺えた。意見や価値観の違いによる対立については、避けるものではなく、マネジメントするものとされており、自分と相手との違いを生む原因を客観的にみることが必要とされている。¹⁵ 副看護師長は、相手の言動に関心を示し、なぜそういった対応をとるのかを考えながら、関わり方を吟味することが求められているといえる。

また、【それぞれの立ち位置や思いへの理解】といった語りから、副看護師長は、中堅看護師個々の仕事への取り組み方や思いを踏まえながら関わりを模索していることがわかった。中堅看護師には周囲のモデルになってほしいという期待があるが、個々の発達はバラバラであり、看護管理者らの価値判断基準で評価してしまうこと¹⁶がないよう、患者への対応同様に、看護師への対応も個性が重要であるといえる。「いろいろな人がいて、自分に自信がなくて不安になっている人がいる」といった中堅看護師への思いは、看護師長よりも中堅看護師に近い存在にある副看護師長の個々に合わせた気づかい¹⁴が反映された結果と思われる。

3. 副看護師長の中堅看護師への支援のあり方

副看護師長は、中堅看護師との関わりの中で、考えや思

いをきいたり、高い実践能力を活用するなど、中堅看護師の持っている力を伸ばすとともに頼りにしていることが明らかになった。考えや思いをきくことは、中堅看護師を気にかけていることになるが、先行研究¹⁷では、管理者らの気にかけている思いは中堅看護師には十分に伝わっていないことが明らかにされている。また、中堅看護師からの発信を受けて応援しているといった語りもあったことから、副看護師長は、自らどのような思いを持って関わっているのかを意図的に伝えていくことも必要であると考え。さらに、本研究にて明らかになった【仕事内容を考慮して依頼する】は、中堅看護師の年代を踏まえると特徴的な関わりであるといえる。仕事と生活のバランスを考慮した関わりは、中堅看護師の就業継続には欠かせないものであり、次に続く後輩のスタッフにとっても働き続ける中堅看護師の姿はロールモデルになると思われる。

加えて、副看護師長は、中堅看護師の持っている力に思いを巡らせていることも明らかになった。【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果】は、中堅看護師の影響力の高さを考慮しているといえる。持っている力が、看護管理者らの方針や考えとは違う方向、場合によっては負の方向に向かわないように尽力しており、関わり背景として中堅看護師の力のかじ取りを意識していることが推測された。

これらのことから、副看護師長は、中堅看護師を支援するにあたり、個々の背景を考慮した役割の付与といった関わりを意図的に行うことが重要であること、かつ中堅看護師の持っている力を部署の活性化につなげられるよう方向づけや意識づけの方策を明確に組み立てることの必要性が示唆された。

VI. 本研究の限界と課題

本研究は、調査対象者の所属機関が一施設であることから、今回の結果が副看護師長の中堅看護師の関わり現状を十分反映しているとは言い難い。今後、対象者数を広げて関わりの実態をさらに明らかにしていくとともに、関わりが円滑に進まない際の対応についても調査することにより、より効果的な中堅看護師への支援について検討していきたい。

VII. 結論

副看護師長の中堅看護師への関わりの実際とその背景にある思いを明らかにするため、フォーカスグループインタビューを行った。その結果、中堅看護師への関わりとして、【意識的に考え・思いを引き出す】【仕事内容を考慮して依頼する】【応援をしながら後押しをする】【実践能力の高さを活かす】【要望を明確に伝える】【関係の困難を乗り越える】の6カテゴリーが抽出された。また、中堅看護師への

関わり背景にある思いとして、【行動力・発信力の影響を考慮】【頑張りによる周囲への効果を期待】【指導の際の伝え方を思案】【それぞれの立ち位置や思いへの理解】の4つのカテゴリーが抽出された。副看護師長は、中堅看護師との関わりの中で、考えや思いをきいたり、高い実践能力を活用するなど、中堅看護師の持っている力を伸ばすとともに頼りにしていることが明らかになった。一方で、中堅看護師の持っている力が、看護管理者らの方針や考えとは違う方向、場合によっては負の方向に向かわないよう尽力しており、関わり背景として中堅看護師の力のかじ取りを意識していることが推測された。

謝辞

本研究にあたり、ご協力いただきましたX病院の看護師の方々、そして多大なご尽力をいただいた看護部に心より感謝申し上げます。

なお、本研究は文部科学省科学研究費補助金（基盤研究C 課題番号：25463322）の助成を受けて実施した研究の一部である。また、本研究の一部は第21回日本看護管理学会学術集会において発表した。

引用文献

1. 日本看護協会. 日本看護協会調査研究報告 (No.83), 日本看護協会出版会, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20120704124444_f.pdf 2010.
2. 日本看護協会. https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20200330151534_f.pdf 2020.
3. 齋藤茂子. 中堅看護師はなぜ離職するのか ―最近5年間の統合的レビュー―. 東洋大学大学院紀要 2017; 54: 385-405.
4. 狩野京子, 山口三重子, 松尾英子ら. 中堅看護師の職業キャリア成熟度と看護師長によるソーシャルサポートの関連. 日本看護学会論文集看護管理 2011; 41: 37-44.
5. 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 組織変革型看護職育成支援データベース. 福田美登里. 平成21年度国公私立大学病院副看護部長研修. <http://www.np-portal.com/report/years/4/1> (2017/05/03)
6. 青木美香. 役割付与を通して中堅看護師に成長を促す看護師長の関わり. 日本看護管理学会誌 2018; 22: 12-21.
7. 里光やよい, 今野葉月, 須金なつみら. 看護師長が語る中堅看護師育成についての認識と対応. 自治医科大学看護学ジャーナル 2013; 10: 93-102.
8. 谷めぐみ, 山田 覚. 中堅看護師の成長支援に関する研究. 高知女子大学看護学会誌 2019; 45: 131-140.
9. 新村出編. 広辞苑 第六版. 2008.
10. 日本看護協会. 看護にかかわる主要な用語の解説. 2007 <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yougokaisetu.pdf>
11. デジタル大辞泉. <https://www.weblio.jp/category/dictionary/sgkdj>
12. 田中 伸, 下司映一, 安部聡子ら. 中堅看護師の看護実践能力とレジリエンスおよびチームアプローチとの関連 ―看護実践能力向上に向けての卒後看護師教育のあり方―. 昭和学士会誌 2020; 80: 131-143.
13. 山内彩香. 中堅看護師が捉える他者からの承認が中堅看護師の認識と実践に及ぼす影響. 大阪医科大学看護研究雑誌 2019; 9: 13-26.
14. 大場朝宏. 急性期病院における中堅看護師の就業継続について. 北海学園大学大学院経営学研究科 研究論集 2019; 17: 1-21.
15. 松浦正子. 病院組織における多様なマネジメント. 日本看護管理学会誌 2018; 22: 51-60.
16. 中島美津子. スタッフの幸せを願い「個」を育てる. 看護 2015; 67: 78-81.
17. 只野美由紀, 平間留美, 齊藤美奈子ら. 中堅看護職員が副看護師長に求める支援 ―中堅看護職員が受けている支援の実態調査から―. 市立札幌病院医誌 2015; 74: 211-218.

Assistant Head Nurses' Involvement with Mid-level Nurses: Actions and Thoughts

Noriko Okamura¹

¹ Niigata College of Nursing, 240 Sinnancho, Joetsu-City, Niigata 943-0147, Japan

Abstract:

Objective: This study aims to depict the involvement of assistant head nurse with mid-level nurses and the thoughts behind the involvement. **Methods:** Data were collected from five assistant head nurses through focus group interviews of their involvement with and thoughts about mid-level nurses and qualitatively descriptively analyzed. **Results:** Six categories were extracted as actual involvement: “consciously drawing out thoughts and feelings,” “making requests taking work content into consideration,” “supporting and encouraging,” “making use of high practical abilities,” “clearly communicating requests,” and “overcoming difficulties in the relationship.” Four categories were extracted as thoughts behind involvement: “considering the influence of the ability to act and the power to send messages,” “expecting for effects their efforts on colleagues,” “thoughts on how to provide instruction,” “understanding the position and thoughts of each party.” **Conclusion:** Assistant head nurses rely on the abilities of mid-level nurses, shown in how they pay attention to the thoughts of mid-level nurses, while involving themselves to prevent the power and influence of mid-level nurses leading to a negative direction.

Key words:

assistant head nurses,
mid-level nurses,
involvement
