

中堅看護師が「いきいき」と働くことを支援する 研修プログラムの効果検証

埼玉県立大学大学院 保健医療福祉学研究科 博士論文

指導教員 横山恵子 添田啓子 延原弘章

2020 年 3 月

1891004 中込洋美

要旨

中堅看護師は、職場で求められる役割やライフイベントとの重なりから就業継続への困難を抱え、自己の成長に停滞を感じやすい時期といわれている。中堅看護師が組織へのコミットメントを高め、仕事のやりがいや達成感をもち、主体的に自己実現に向けた行動をとることは、「いきいき」している姿として、仕事を続ける周囲の看護師の役割モデルになると考える。そのため、中堅看護師が「いきいき」と働き続けることを支援するための介入が必要である。

【目的】本研究の目的は、中堅看護師が「いきいき」働くことを支援する研修プログラムを作成し、その効果を検証することで、効果的な研修プログラムを確立することである。

【方法】

〔第 1 研究〕役職を持たない臨床経験 5 年以上の、上司が「いきいき」働いていると認めた 30 歳代の看護師を対象に半構造化面接を行い、質的帰納的に分析し、中堅看護師の「いきいき」働くに至るまでのプロセスと「いきいき」働くための要素を明らかにした。〔第 2 研究〕中堅看護師が「いきいき」働くことを支援するための研修プログラムの効果を測定するために、「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度の作成を目的に、自記式質問紙による調査を実施した。調査は、A 県内の 2 施設（300 床から 500 床未満）に勤務する、臨床経験 5 年以上で役職や専門の資格を持たない中堅看護師 129 名を対象とした。第 1 研究で明らかにした、中堅看護師が「いきいき」働くための要素から、中堅看護師の認識や行動に影響すると考えられる要素 14 項目を尺度の項目として抽出し、探索的因子分析を行った。

〔第 3 研究〕中堅看護師が「いきいき」と働き続けるためには、組織の一員であることを

意識し、看護師として働くことに新たな価値や意味を見いだし、やりがいや達成感を得ることで自己肯定感を高められる支援が必要である。中堅看護師は、豊富な看護実践やライフイベントの経験をもつ。そのため中堅看護師が「いきいき」働くことを支援する研修プログラムには、成人学習であるアンドラゴジーと省察的实践を前提とし、中堅看護師が「いきいき」働くために必要な要素を取り入れた 5 つのセッションで構成した。研修は、リフレクション、上司や仲間からの承認、将来のキャリアデザインを描く内容とした。研修は、1 日の研修（420 分）とし、A 県内の 500 床以下の病院に勤務する臨床経験 5 年以上で、役職や専門の資格を持たない、研究への協力に同意が得られた中堅看護師 68 名を対象に実施した。研究では、対象者を介入群と統制群の 2 群に振り分け、研修プログラムによる介入の効果を検証した。研修プログラムによる介入前・直後・3 ヶ月後に、第 2 研究で作成した「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度を用い、さらに「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度を補完するために既存尺度を用い、介入による看護実践力の変化を「職業経験評価尺度-臨床看護師用-」（鈴木ら）、組織への参画を、病院に対する個人の愛着や価値の一致を示す「日本語版情緒的コミットメント尺度」（能見ら）、介入による自尊感情の変化を「自己肯定意識尺度」（平石）で測定するとともに、「研修への満足度」について、自記式質問紙により調査し、測定結果を比較することで効果を検証した。

【結果/考察】

〔第 1 研究〕

対象者 9 名の面接から、14 カテゴリが抽出された。中堅看護師の「いきいき」働くために必要な要素は、【立ち戻れる原点】【両立の助け】【乗り越えられる力】【組織の期待を自覚】【自ら求める学び行動】【中堅としての役割認識の獲得】【将来へのキャリアビジョン】【責任とやりがいをもった組織への参画】【看護実践力の向上】【看護の手応えと魅力の自覚】【リフレクションの力】【看護を楽しむ】であった。中堅看護師が「いきいき」働くことを支援するためには、中堅看護師の内面的な変化の機会を提供すること、「いきいき」働くために必要な要素を獲得できる教育内容が必要であることが示唆された。

〔第 2 研究〕

調査票は、対象者 129 名のうち 126 名から回収した（回収率 97.6%）。このうち、欠損値が含まれた 12 名を除外した 114 名の調査票を分析した（有効回答率 90.4%）。第 1 研究の結果で得られた、中堅看護師が「いきいき」働くために必要なプロセスと要素を調査項目とした。14 の調査項目は、平均点、標準偏差、天井効果、フロア効果の結果から除外項

目がなかったこと、I-T 相関、G-P 分析の結果から、探索的因子分析の対象とした。探索的因子分析（重みなし最小二乗法・バリマックス回転）の結果、すべての項目の因子負荷量は基準を満たし、3 因子が抽出された。しかし、1 項目は、他の調査項目との類似性が認められず、削除とした。その結果、項目全体の Cronbach's α =0.926 であった。第 1 因子は、5 項目から構成され【看護の仕事を楽しむ】（Cronbach's α =0.939）、第 2 因子は、5 項目から構成され【成長に向けた主体的な学習行動】（Cronbach's α =0.858）、第 3 因子は、3 項目から構成され【やりがいをもって組織に参画】（Cronbach's α =0.889）であった。以上の結果から、「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度は、13 項目 3 因子が抽出され、信頼性と妥当性が確認された。

〔第 3 研究〕

対象者は、介入群が 31 名、統制群が 35 名であった。中堅看護師が「いきいき」と働くことを支援する、成人学習であるアンドラゴジーと省察的実践を前提とした研修プログラムを受けた介入群 31 名は、全員が研修内容に満足していた。そして、介入群の「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度、職業経験評価尺度-臨床看護師用-、日本語版情緒的コミットメント尺度、自己肯定意識尺度の得点は、介入直後に高まっていた。また日本語版情緒的コミットメント尺度、自己肯定意識尺度の得点は、介入直後から 3 ヶ月後まで、ほぼ維持できていた。しかし、「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度、職業経験評価尺度-臨床看護師用-の得点は、介入直後に高まっても、3 ヶ月後まで維持できなかった。統制群は、介入前よりも得点が低下、または、ほぼ維持であった。

中堅看護師は、「いきいき」働くことを支援する成人学習であるアンドラゴジーと省察的実践を前提とした研修を受け、大切にしている看護や困難を乗り越えて看護の仕事を続けてきた経験を振り返り、自身の強みを見いだし、「いきいき」働く要素である「立ち戻れる原点」と「乗り越える力」を獲得していた。また、日々の看護実践や組織内で果たす役割について仲間と語り合い、上司や仲間からの承認を受けたことで、組織への愛着、組織の一員として働く価値を見いだし、「いきいき」働く要素である「中堅看護師としての役割認識の獲得」「組織の期待を自覚」「責任とやりがいをもった組織への参画」「看護実践力の向上」を獲得していた。さらに将来に向けた自身のキャリアを考えたことで、自身の将来の目標設定ができ、「いきいき」働く要素である「将来へのキャリアビジョン」を獲得していた。中堅看護師は、研修プログラムを受け「いきいき」と働くために必要な要素を獲得したことで、「いきいき」働くために必要な要素を測定する尺度、職業経験評価尺度-臨床看

看護師用-、日本語版情緒的コミットメント尺度、自己肯定意識尺度が変化したと考える。

【結論】

中堅看護師を対象とした本研修プログラムは、中堅看護師が「いきいき」と働く要素を獲得し、「いきいき」と働くことを支援する介入として有用だったと考える。しかし、中堅看護師が「いきいき」働き続ける状態を維持するためには、中堅看護師へのフォローアップによる継続した支援と、組織内の中堅看護師同士が組織を超えて、定期的な情報交換や語り合いが必要である。また、所属施設の上司が承認の意味を理解し、中堅看護師への意図的な支援ができるよう、看護管理者への教育の機会の提供が必要である。