

報告番号	※甲	第	号
------	----	---	---

主論文の要旨

論文題目 主任看護師による人材育成行動の自己点検ツールの開発

氏名 嶋崎和代

論文内容の要旨

緒言

看護の人材育成においては、臨床現場での直接的な指導が重要である。Benner(2005)は、看護師は臨床現場での実践を重ねて成長することを見出し、一人前になったからといって指導や見守りが不要になるわけではなく、どの段階にあっても適切な支援が必要であることを強調している。スタッフの人材育成には、高い臨床実践能力を備えたベテランの存在が不可欠である(Connelly, Yoder, & Miner-Williams, 2003; Douglas, 2011)。主任看護師は、日々の実践を通して患者ケアに関して十分な知識・技術、経験をもつことから、スタッフにとって優れたロールモデルとなり、スタッフをサポートしたり、学習機会を提供したりすることができる(Spencer, Al-sadoon, Hemmings, Jacson, & Mulligan, 2014)。スタッフの能力や課題を適切に評価し、不安や悩みに気づく機会も多い(Kiriyama, Sunagawa, Okudaira, & Hirayasu, 2002; Sambrook, 2007; Teraoka, 2011)。これらのことから、主任看護師は臨床現場での継続的な教育と評価において重要な役割を果たし、スタッフの育成に大きな影響を与えると考えられる。

看護管理に関する先行研究の殆どは看護師長を対象としたものであり、中間管理職である主任看護師を対象とした研究報告は、管理役割に着目したいくつかの研究を除いてごくわずかである。これらの研究ではイギリスでの Senior Nurse の役割(Sambrook, 2007)、インドネシアの First Line Nurse の管理能力尺度(Gunawan, Aunguroch, & McDaniel, 2019)、主任看護師の役割意識やストレス(Kiriyama, et.al, 2002; Teraoka, 2011; Luan, Wang, Hou, Chen, & Lou, 2017)などが報告されている。しかし、これらの先行研究からは、スタッフを育てるために主任看護師が行うべき具体的な行動は明らかになっていない。また、看護師長の看護管理に焦点を当てた研究は、主任看護師の人材育成を考えるうえで一部参考にできるが、人材育成に特化したものではなく、主任看護師が日常業務を通して行っている人材育成行動を評価できるような尺度は見当たらない。

臨床現場での効果的な人材育成を促進するためには、看護実践とスタッフ育成に携わる主任看護師の人材育成行動を明らかにすることが必要である。本研究では、中間看護管理者のうちの主任看護師に着目し、スタッフを育てるうえで効果的な行動を評価するための自己点検ツールの開発を目的とする。

方法

本研究は 2 段階で構成される。第 1 段階では、文献検討と主任看護師を対象としたフォーカスグループインタビュー (以下、FGI とする) をもとに、主任看護師の人材育成行動を抽出し、自己点検ツールの項目案を作成した。この項目案の内容妥当性を確認するために 2 回の Content Validity Index Check (以下、CVI チェックとする) を実施し、項目の精選と見直しを行って自己点検ツール原案を作成した。第 2 段階では、第 1 段階で作成した項目案について、看護師の人材育成についての有識者 (以下、専門家パネルとする) 対象としたデルファイ調査と、主任看護師を対象としたアンケート調査を実施し、自己点検ツールに含む項目についてのコンセンサスを確認した。

本研究は名古屋大学大学院医学系研究科生命倫理委員会にて承認を受け実施した (承認番号 16-146、承認番号 17-169)。

結果

FGI データの分析結果から、328 のコードが抽出された。コードを意味内容の類似性に基づいて集約し、49 のサブカテゴリに分類した。サブカテゴリの内容と行動レベルに基づき、類似・共通する内容をまとめて 7 つのカテゴリに分類した。各サブカテゴリに含まれるコードをもとに作成された 86 項目に、文献検討の結果を基に作成した 2 項目を加え、88 の項目案を作成した。研究者間で討議を重ね、自己点検ツールを使用する対象が回答しやすい項目数を考慮し、37 項目に絞り込んだ。2 回の CVI チェックを経て、項目の追加・精選を行い、7 カテゴリ 54 項目の自己点検ツール原案とした。

デルファイ調査の第 1 ラウンドには 284 名が参加し、8 項目が同意率 90% 未満であった。一部の項目の表現を修正し、他の自由意見は注釈として説明を加えて第 2 ラウンドで提示した。第 2 ラウンドには 205 名が参加し、6 項目が同意率 90% 未満であった。項目の重複を指摘する意見があり、項目間での相関が高かったため、同意率の低い 6 項目、他に統合される 1 項目、相関係数の高かった 6 項目の計 13 項目を除外することにした。第 3 ラウンドには 198 名の専門家パネルが参加した。「スタッフの声に耳を傾ける姿勢を示す」「スタッフができているところを認め、言葉にしてほめる」「看護のやりがいや楽しさをスタッフに伝える」「スタッフが自分で気づくことができるように新たな視点を与える」などの 40 項目を自己点検ツールとして採択することを提案した。40 項目全てについて、90% 以上の同意率が示された。また、主任看護師へのアンケート調査では、これらの 40 項目全てについて 82.6~98.4% の受け入れ率が示された。

考察

デルファイ調査での各ラウンドの回収率は、第 1 ラウンド 50.6%、第 2 ラウンド 79.5%、第 3 ラウンド 76.7% と、デルファイ法を用いた先行研究と比較すると高い値であり、本調査の信頼性は高いと言える。今回は病院だけでなく、大学や看護協会といった病院以外の組織に所属する看護職も専門家パネルとして設定し、3 ラウンドともにこれまでの先行研究では例を見ないほど多くの専門家パネルが参加したことから、コンセンサスの妥当性は十分に証明できたと考える。

FGI を基に作成された項目案には、先行研究でみられた看護師長の管理行動と共通するものと、看護師長とは異なる主任看護師独自のものがあつた。主任看護師は仕事の方法やコツを直接的に教えることだけではなく、スタッフ自身に考えさせる、学習の機会や材料を与えるといった、スタッフが自ら学ぶための情報提供を重視していた。また、スタッフ

と看護師長をつなぐ仲介者としての行動や、スタッフが働きやすい職場環境づくりなども、スタッフの育成につながる行動ととらえていた。デルファイ調査と主任看護師のアンケート調査では、これらの行動を示す項目が指示され、主任看護師の人材育成行動としてのコンセンサスが得られた。本研究によって看護師長と主任看護師の人材育成における役割を区別し、主任看護師独自の行動を特定することができたと考える。

結論

本研究では、文献検討と FGI をもとに主任看護師の人材育成行動の自己点検ツール 53 項目を作成した。3 ラウンドのデルファイ調査の結果、40 項目について専門家パネルのコンセンサスが得られた。また、主任看護師のアンケートでは、これら 40 項目について 82.6～99.2%と高い受け入れ率が示され、本ツールを使用する当事者にとっても十分に受け入れられるものであることを確認することができた。このプロセスを経て、ある程度の信頼性と十分な妥当性を有した 40 項目を精選することができた。