

令和元年6月18日現在

機関番号：22701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11798

研究課題名(和文)「看護管理者用SOC(首尾一貫感覚)向上プログラム」の開発とその有用性の検証

研究課題名(英文) Development of a "Sense of Coherence (SOC) Improvement Program" and Verification of Its Validity

研究代表者

松下 年子 (Matsushita, Toshiko)

横浜市立大学・医学部・教授

研究者番号：50383112

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では新人看護師の離職防止を目的として、看護管理者を対象にした「首尾一貫感覚(SOC: sense of coherence)向上プログラム」を開発、実施した。SOCとは個人の内的・外的対処資源の中から臨機応変に資源を選び取り、動員する能力である。

看護管理者自身のSOCや看護専門職の自律性、看護管理能力のプログラム受講を通じた変化を調査した結果、看護管理者のSOC等はプログラム後に有意な変化は認められなかったものの、プログラムそのものが看護管理能力の向上において有意義な内容であったことが示唆された。SOCを基軸とした看護管理者教育が新人看護師の離職防止に役立ち得る可能性が示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

新人看護師の離職率は近年一貫して高い傾向にあり、いかに臨床に定着させるかが看護管理者(以降、管理者とする)の共通課題と言える。われわれの先行研究では新人看護師のSOCスコアは日本人の一般平均より著しく低く、また、先輩看護師も高いストレス状態で就労している中で新人看護師を迎え入れている実情がうかがわれている。

本研究の結果、管理者がプログラムを通じてSOCを学修し、スタッフのSOC向上を意図した体制を構築し、職場のSOC(首尾一貫性)を高めて組織を強靱にすることが、組織のSOC(首尾一貫性)の共有と向上、離職防止につながっていくことが推察された。

研究成果の概要(英文)：In this study, we developed and implemented a "Sense of Coherence (SOC) Improvement Program" for nursing managers with the aim of preventing new employees from leaving their jobs. SOC is the ability to select and mobilize resources on a case-by-case basis from individuals' internal and external coping resources. As a result of investigating how nursing managers' own SOC, the autonomy of the nursing profession, and nursing management ability change through the program, we found that the SOC of nursing managers did not significantly change after the program. However, the program content itself proved to be meaningful in improving nursing management skills. Therefore, it has been shown that nursing management education based on SOC may be useful for preventing new nurses from leaving their jobs.

研究分野：精神看護学

キーワード：SOC(首尾一貫感覚) 看護管理者 研修 離職防止 スタッフ教育

1. 研究開始当初の背景

公益社団法人日本看護協会医療政策部による2015年病院看護実態調査¹⁾によると、新人看護師の離職率は7.8%と高い傾向が近年続いており、新人看護師をいかに臨床に定着させるかは看護管理者(以降、管理者とする)の共通課題と言える。われわれは新人看護師の離職防止には、いかなる臨床現象も把握し得ると捉えられる力、いかなる臨床問題もほどほどに処理し得ると捉えられる力、いかなる臨床体験も専門職業人である看護師にとって、また自分自身にとって有意義な体験であると捉えられる力が重要であると考えており、これはSOC(Sense of Coherence)という概念に置き換えることができる。SOCとは、Antonovsky, A²⁾が提唱した健康生成論の中で中核とされている概念、「首尾一貫感覚」のことで、1つのストレス対処能力である。

われわれは先行研究として、新人看護師を対象として日本語版SOC評価尺度³⁾、気分調査票⁴⁾、「看護専門職における自律性測定尺度」⁵⁾、更に職場への適応等を尋ねた縦断的質問紙調査(入職時、入職後4、8、12、19、24か月の計6時点で配布、回収)を実施した。同時にLangeland Eら⁶⁻⁷⁾による健康問題を抱えた人を対象としたSOC向上プログラムを参照して「SOC向上プログラム」を創案し、対象新人看護師の一部を介入群(介入群以外は対照群)として入職後2、6、11、14、22か月の計5時点でプログラムを実施し、介入群のSOC等の得点推移を対照群と比較した。またプログラムに対する感想等の質問紙調査とグループインタビュー調査から、プログラムの有用性を評価した⁸⁻⁹⁾。更に、新人看護師を迎え入れる側の意識や体制、離職防止方策等を明らかにするために、離職率が比較的低い病院看護部の教育担当者等を対象としたインタビュー調査を実施した¹⁰⁾。これらの調査結果を受けて最後に、予備調査として、管理者を対象としたSOC向上プログラムと縦断的質問紙調査を3病院で2回実施した¹¹⁻¹²⁾。

以上の結果、新人看護師の看護専門職としての自律性は時間経過とともに有意に向上していったが、新人看護師のSOC、気分状態は日本人平均と比較して著しく低いままであった。過去にわれわれが行った調査では、看護師の労働負荷量とストレス反応の重症度は他の職業群と比べて著しく高かった¹³⁾。すなわち高いストレス状態で就労し続けている先輩看護師が、毎年、抑うつや不安傾向の高い新人看護師を迎え入れている実情がうかがわれる。また、看護部教育担当者等を対象としたインタビュー調査の結果¹⁰⁾からは、新人看護師に対する配慮は一定水準以上に高いが、それでも起こる離職に対して管理者は対処法がわからず葛藤していること、管理者が運営的観点のみならずスタッフ教育の観点をもってスタッフ管理をしない限り、看護の質向上にはつながらないと確信していること、資源を見出す術を持って組織(職場)の一貫性を維持する力は、新人よりもむしろ管理者に必須な能力であると認識していること等が示された。

最後に、管理者を対象としたSOC向上プログラムを3病院で実施した結果では、管理者のプログラムに対する評価は高く、管理者がSOCの理論に基づいて資源を見出し、自身と組織(職場文化)の首尾一貫性を高める意義を学ぶ有用性と、会議や業務上のグループワークとは異なる形式の管理者同士のピア体験の有効性が示唆された¹¹⁻¹²⁾。つまり管理者自身がプログラムを通じてSOCとその理論を学習し、スタッフのSOC向上を意図した体制を構築することで、職場を首尾一貫性のある(SOCが高い)強靱な組織にできる可能性が見出されたと言える。

以上より、新人看護師については SOC 低値が続くことに対して改善のための介入が望まれること、今後は、新人看護師よりもむしろ管理者がプログラムを通じて SOC を学修し、スタッフの SOC 向上を意図した体制を構築することが組織の SOC (首尾一貫性) の共有と向上、および組織の強靱化につながっていくことが推察され、本研究の計画に至った。

2. 研究の目的

本研究では、これまで新人看護師および管理者を対象に実施したプログラムを更に改良し、管理者を対象とした改訂版同プログラムを開発、実施し、その有用性を評価することを目的とした。

3. 研究の方法

(1)対象

国内の看護師配置 7 対 1 をクリアする 500 床以上の病院をコンビニエントサンプリングによって抽出し、同意が得られた病院の看護部に所属する看護管理者とした。看護管理者の定義は、看護管理の役割を実際に担う立場にいる者で、職位として「副師長」以上とした。

(2)調査方法

対象者にプログラムを年 4 回実施し、1 回目前と 4 回目後に計 2 回の質問紙調査と、4 回目後に同意が得られた参加者に 1 回のインタビュー調査を行って、プログラムの有用性を評価する。

(3)改訂版管理者用 SOC 向上プログラム (以下、プログラムとする) の開発

まず、国内の管理者を対象とした研修会の内容の詳細を掌握し、管理者研修に関する国内外の文献レビューを行ってプログラムを創案した。次に、複数の病院にて上記プログラムを試行、その後の質問紙とインタビュー調査等の結果をもってプログラム内容を適宜修正する段階を経て看護管理者用プログラムを創案した。概要を以下に示す。

『改訂版看護管理者用 SOC 向上プログラム概要』

研究者による首尾一貫感覚に関する講義 (30 分) と、コンサルテーション事例検討を通じてのスーパービジョン (60 分) から構成し、首尾一貫感覚の知識と、それを看護管理で応用する方法論を学ぶことをプログラムの教育目標とした。受講後に記入する質問紙の記入時間は 20 分程度、インタビュー時間は 60 分以内とする。 の講義では、SOC のコンセプトと SOC が高いことの意味、SOC を強化することの意味、SOC を指標として看護継続教育を行うことの意味、SOC を基軸としたキャリアデザインの構想可能性等について講義する。 のコンサルテーション事例の検討では、対象看護管理者にコンサルテーションを受けたい事例を紹介してもらい、あるいはこちらで用意した事例を参加者全員ないしグループ分けして内容を検討する。各コンサルテーション事例に対して、看護管理者にコンサルティの立場で意見を出してもらいつつ、SOC のコンセプトを取り入れたコンサルテーションを提示する。最後の回では、コンサルテーション事例を総括するとともに、各々が経験したことを SOC の観点から互いに意味づけする。

(4)調査項目

介入 (研修) 前後 2 時点で質問紙調査を実施した。質問紙では SOC 尺度³⁾、看護専門職におけ

る自律性測定尺度⁴⁾、看護管理者のコンピテンシー評価尺度¹⁴⁾の各得点を測定し、また1回目の質問紙では研究協力者自身の属性等について、2回目の質問紙ではプログラムに参加した感想等の設問を設けた。更に全4回のプログラム終了後、一部の対象者にインタビュー調査によってプログラムの有用性等について聴取した。

(5)分析方法

質問紙調査の尺度得点の変化はウィルコクソンの符号付順位検定を、尺度得点と関連因子の探索ではクロス集計および相関係数等の検定を行った。また、自由記載欄の記述文章の分析およびインタビュー調査(逐語録を作成)の分析では、意味ある内容ごとに切片化した後コード化し、更に分類してカテゴリ化し、プログラムの効果について質的帰納的に分析した。

4. 研究成果

国内の計9件の中・大規模病院の看護管理者180名を対象にプログラムを実施した。研修前後の質問紙が得られたのはその内161名(男性21名、女性136名)であった。プログラム後のインタビューを実施した施設数は5病院で、対象者は53名であった。

職位は看護師長が5割、副師長が3割で、看護管理者としての経験年数は5年未満44.9%、10年未満24.7%、15年未満15.7%、20年未満9.0%、25年未満5.6%であった。

表1. 対応のあるサンプルによるWilcoxonの符号付順位検定の結果

尺度得点名	プログラム前		プログラム後		有効回答数	有意確率	結果
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
SOC	55.9	9.7	56.3	10.6	88	0.678	帰無仮説を採択
看護専門職自律性	163.7	20.2	168.8	19.9	88	0.059	帰無仮説を採択
コンピテンシー	83.4	14.5	85.7		89	0.324	帰無仮説を採択

帰無仮説: 研修前後の得点差の中央値=0

SOC 評価尺度、看護専門職における自律性測定尺度、看護管理者のコンピテンシー評価尺度、以上の各得点のプログラム受講前後の推移をウィルコクソンの符号付順位検定で分析した結果と、質問紙の回答における欠損を除いた有効回答数を表1に示した。全ての尺度得点に5%水準の有意な差は認められなかった。しかし3つの尺度の得点間ではすべての組合せで正の相関が認められ、つまりSOCが高いほど自律性得点およびコンピテンシー得点が高かった。

全プログラム終了後4病院の看護部にてインタビュー調査から得られたプログラムに対する意見としては「SOCを学ぶことで資源を探すことや、体験の意義づけ、予測性の重要性について理解できた」「師長同士で事例検討を行うことで、普段の交流では得られない学びが得られた」といったおおむねプログラムが有意義であった旨の評価を得た一方、「日常の臨床の中でSOCを結びつけるにはもう少しトレーニングが必要かもしれない」「管理者にとってSOCの視点は参考になるし、管理者以外にも学んでほしい」「SOCの概念が抽象的で、理解しづらい点もあった」等の意見もあった。つまりSOCの得点が有意に伸びなかった点については、プログラムにおいてSOCが理解しづらい点があったことが影響している可能性もある。今回の質問紙調査において、「以前からSOCの概念を知っていましたか」という設問に対する回答は「以前から知っていた」が1%、「名前だけは聞いたことがあった」が14%、「知らなかった」が85%であり、ほとんどの者

が SOC という言葉も聞いたこともなかった状態であった。一方、「SOC について理解が深まりましたか」という設問に対しては「大変深まった」が 3.3%、「深まった」が 52.2%で理解の深化が過半数を占めたが、「なんともいえない」が 35.9%、「あまり深まらなかった」が 6.5%、「深まらなかった」が 2.2%と、こちらも半数近くを示した。つまり十分に浸透していない概念を扱うこと自体が、理解を困難にした可能性も高い。今後は SOC の概念をより具体的に、誰にとってもわかりやすい内容へと精錬していくことで、SOC 向上の目的に沿った、更に効果的なプログラムに改良できる余地が示された。

〔引用文献〕

- 公益社団法人日本看護協会医療政策部編、2016 年病院看護実態調査、2017、5
- Antonovsky A, Unraveling the Mystery of Health; How People Manage Stress and Stay Well, Jossey-Bass、1987
- 山崎喜比古、健康への新しい見方を理論化した健康生成論と健康保持能力概念 SOC、Quality Nursing、5 巻、1999、825 - 832
- 坂野雄二、福井知美、他、新しい気分調査票の開発とその信頼性・妥当性の検討、心身医学、34 巻 8 号、1994、629-636
- 菊池昭江、看護専門職における自律性に関する研究 基本的属性・内的特性との関連、看護研究、30 巻 4 号、1999、23 - 34
- Langeland E, Wahl AK、他、Promoting coping: salutogenesis among people with mental health problems、Issues Ment Health Nurs、28 巻 3 号、2007、275 - 295
- Langeland E, Riise T、他、The effect of salutogenic treatment principles on coping with mental health problems A randomized controlled trial、Patient Educ Couns、62 巻 2 号、2006、212-219
- 松下年子、河口朝子、他、新人看護師の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) と、専門職業人としての自律性の推移 - 1 年半にわたる縦断的調査の結果より -、口頭発表、第 17 回日本看護管理学会年次大会、2013
- 河口朝子、松下年子、他、新人看護師の入職 2 か月から 2 年までの気分状態の推移、口頭発表、日本精神保健看護学会第 24 回学術集会・総会、2014
- 松下年子、河口朝子、他、新人看護師定着に向けた看護部の取り組み-教育担当者へのインタビュー調査の結果より-、口頭発表、第 16 回日本管理看護学会年次大会、2012
- 河口朝子、松下年子、他、看護管理者の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 向上プログラムの有用性、口頭発表、日本看護研究学会第 40 回学術集会、2014
- 原田美智、松下年子、他、看護管理者を対象とした SOC 向上プログラムについて - プログラム終了後のインタビュー調査より -、口頭発表、日本看護研究学会第 40 回学術集会、2014
- 松下年子、小倉邦子、他、臨床看護師のストレス - アンケート調査の自由記載の結果分析より -、埼玉医科大学看護学科紀要、2 巻 1 号、2009、53 - 59
- 本村美和、川口孝康、中規模病院の看護管理者におけるコンピテンシー評価尺度の開発、日

5 . 主な発表論文等

[学会発表] (計 7 件)

松下年子、河口朝子、他、看護管理者を対象とした SOC : sense of coherence (首尾一貫感覚) 向上プログラムの試み、口頭発表、第 39 回日本看護研究学会、2013

河口朝子、松下年子、他、看護管理者の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 向上プログラムの有用性、口頭発表、日本看護研究学会第 40 回学術集会、2014

松下年子、原田美智、他、看護管理者を対象とした SOC 向上プログラムについて - プログラム終了後のインタビュー調査より -、口頭発表、日本看護研究学会第 40 回学術集会、2014

松下年子、河口朝子、他、看護管理者の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 口頭発表、日本精神保健看護学会第 27 回学術集会・総会、2017

松下年子、河口朝子、他、看護管理者を対象とした SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 向上プログラムを試みて - インタビュー調査の結果より -、口頭発表、第 21 回日本看護管理学会学術集会、2017

松下年子、河口朝子、他、看護管理者を対象とした SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 向上プログラム前後の SOC の変化、口頭発表、日本看護研究学会第 42 回学術集会、2017

松下年子、河口朝子、他、看護管理者を対象とした SOC (首尾一貫感覚) 向上プログラムを試みて、口頭発表、第 17 回日本アディクション看護学会学術集会、2018

6 . 研究組織

(1)研究分担者

なし

(2)研究協力者

研究協力者氏名：河口 朝子

ローマ字氏名：(KAWAGUCHI, asako)

研究協力者氏名：原田 美智

ローマ字氏名：(HARADA, michi)

研究協力者氏名：片山 典子

ローマ字氏名：(KATAYAMA, noriko)

研究協力者氏名：塩月 玲奈

ローマ字氏名：(SHIOTSUKI, reina)

研究協力者氏名：神坂 登世子

ローマ字氏名：(KAMISAKA, toyoko)

研究協力者氏名：小林 一裕

ローマ字氏名：(KOBAYASHI, kazuhiko)