

令和 4 年 6 月 9 日現在

機関番号：22304

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K12124

研究課題名(和文) 看護師の問題解決力向上支援システムの完成と普及 - 自律的な問題解決の推進 -

研究課題名(英文) Completion and dissemination of a support system for improving nurses' problem-solving skills: Promoting autonomous problem solving

研究代表者

服部 美香 (Hattori, Mika)

群馬県立県民健康科学大学・看護学部・准教授

研究者番号：60618320

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は「問題解決のための改善ガイド」の作成に向け、「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 -」を開発するとともに、スタッフ看護師が職業上直面した問題の解決に向け講じた対策を解明し、問題の改善に活用可能な対策を抽出することであった。

「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 -」は35質問項目からなる4段階リッカート型尺度であり、内的整合性や安定性、内容的妥当性や構成概念妥当性を検討し、信頼性と妥当性を一定程度備えていることを確認した。今後の課題は、スタッフ看護師が職業上直面した問題の解決に活用できる対策を解明し、ガイドを完成させることである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の成果「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 -」を用いることにより、スタッフ看護師は直面している問題を特定できる。また、「問題解決のための改善ガイド」を通し、問題解決するために活用可能な対策を見出せる。これらは、スタッフ看護師にとって問題解決に確実に向かう具体的な支援となり、その成果は、スタッフ看護師の職業活動の質向上に繋がる。これらを含む看護師の問題解決力向上支援システムの活用が、看護職の「自己の看護実践の質の向上に努め、社会から信頼される専門職で有り続けるよう研鑽に努める」ことを導く。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this study was to develop a "Problem Diagnostic Scale - for Staff Nurses" for the creation of an "Improvement Guide for Problem Solving," and to identify measures taken by staff nurses to solve problems they faced in their profession.

The "Problem Diagnostic Scale for Staff Nurses" is a 4-point Likert-type scale consisting of 35 questions, which was examined for internal consistency and stability, content validity, and construct validity, and was found to have a certain degree of reliability and validity. Future work is to elucidate measures that can be used by staff nurses to solve problems they face in their profession and to complete the guide.

研究分野：看護教育学

キーワード：スタッフ看護師 問題解決 問題 問題解決に向けた対策 問題解決のための改善ガイド 問題診断尺度

1. 研究開始当初の背景

看護職者の離職率は、平成 19 年に 12.6% (日本看護協会,2015) まで上昇して以降、労働環境の整備が推進されたり、保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正による看護職者の臨床研修の努力義務化が図られたりする等、組織的な改善が進められた。その結果、平成 25 年の離職率は 11.0% (日本看護協会,2014) へ低下し、一般労働者より低い状況を維持している。しかし、平成 23 年に 10.9% を記録して以降、その推移は停滞している。また、正規職員の離職理由の上位は「自分の健康状態」「医療事故への不安」(日本看護協会,2014) などであり、看護職者個々人の状況や看護実践に起因している。これらは、組織的な対策に加え、看護職者個々による改善を促進できない限り、離職を防止できず、看護の質の維持・向上も困難であることを示す。

このような観点から、看護師個々人を支援することを目的とした看護師の問題解決力向上支援システムの開発を進めている。このシステムは、病院に就業する看護師個々が職業上直面している「問題」を自己診断することを通して特定し、問題解決に向けた自律的な活動を展開するための体系的な方法である。また、本研究は開発の第一期、最終段階に位置付く。システム開始第一期は、問題解決できた場面の看護師の行動を質的帰納的に解明した研究成果(服部,舟島,2009)を基に、「看護師の問題解決行動自己評価尺度」を開発した(服部,舟島,2010)。また、第一期の第 1 段階として病院に就業する看護師が職業上直面する問題を質的帰納的に解明した。現在、第 2 段階として、第 1 段階の成果に基づき「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」の開発を進めている。この「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」は、質的帰納的研究成果に基づき作成しており、現実適合性が高く、直面している問題の特定とその解決に向けた方向性を見出すために有用である。また、看護師長が部署に所属するスタッフ看護師にこの尺度への回答を求めることにより、改善を要する側面を把握でき、それに基づく支援をしたり、部署の改革に向けた課題を明確化したりするためにも活用可能である。

問題解決過程は、問題の明確化から始まり、それなくして解決に至ることはない。しかし、直面している問題を特定することは、支援システム等の資源と結びつけられた場合に意味のある方策となる(Cranton,P.,1996)。これは、看護師個々が特定した問題を改善へと結びつけるために、具体的な改善方法を見出せるような支援が必要であることを示す。そこで、本研究は、「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」を用いた問題の特定方法および、問題に応じた改善方法を示す「問題解決のための改善ガイド」の作成と有効性検証を行い、看護師の問題解決力向上支援システムとして統合する。看護師が「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」を用いて特定した問題を解決することは、職業活動の質向上に繋がる。また、問題解決前後に第一期に開発した「看護師の問題解決行動自己評価尺度」を用いて看護実践を自己評価することにより、看護の質が改善したことを確認できるとともに、更なる質向上に向けた課題を見出すことに繋がる。このことは、本システムを活用することにより、看護職の責務である「自己の看護実践の質の向上に努め、社会から信頼される専門職で有り続けるよう研鑽に努める」(日本看護協会,2016)ことを可能にする。

2. 研究の目的

病院に就業するスタッフ看護師が直面している問題を特定するために活用できる「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」を開発する。また、スタッフ看護師が問題に対し講じた対策を質的帰納的に解明する。この対策と問題を対応させ、問題ごとに講じることができる対策を抽出し、「問題解決のための改善ガイド」を作成する。

3. 研究の方法

(1) 「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」の開発

尺度の作成

先行研究の成果「看護師が看護実践上直面する問題」(服部,舟島,2021)を基盤とし、スタッフ看護師が職業上直面する問題を問う 35 質問項目を作成した。尺度タイプには 4 段階リカート型を採用し、選択肢を「全く直面していない(1点)」から「いつも直面している(4点)」とした。内容的妥当性の検討に向け、作成した尺度を用いて、専門家会議を開催し、尺度の質問項目の適切性や代表性を検討した後、便宜的に抽出した 3 病院のスタッフ看護師 80 名を対象にパイロットスタディを実施し、返送のあった 36 名が尺度の全質問項目に回答しており、また、選択肢に偏りがなかったことを確認した。

全国調査

- ・尺度の内的整合性および、構成概念妥当性の検討に向けた一次調査：無作為に抽出した 246 病院のうち、看護管理責任者から研究協力の承諾を得た 82 病院のスタッフ看護師 1,655 名を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。質問紙回収数は 855 部(回収率 51.7%)であり、このうち、本研究の対象要件に該当するスタッフ看護師であり、尺度の全質問項目に回答のあった 565 部を分析対象とした。

・尺度の安定性の検討に向け、研究協力の承諾を得た 16 病院のスタッフ看護師 285 名を対象に再テスト法による調査を実施した。質問紙回収数は 108 部(回収率 37.9%)であり、2 回の調査のいずれも尺度の全項目に回答のあった 38 部を分析対象とした。

分析方法

記述統計量、クロンバック 信頼性係数、相関係数の算出、主成分分析、既知グループ技法による 2 仮説の検定などを行った。

(2) スタッフ看護師が直面する問題の解決に向け講じた対策の解明

研究対象

研究対象者は、研究協力への承諾の得られた 46 施設に就業するスタッフ看護師 1,129 名であり、質問紙を配布し返送のあった質問紙 637 部(回収率 56.4%)のうち、回答者がスタッフ看護師であるとともに、直面した問題に対し講じた対策が具体的に記述されている 218 部を分析対象とした。

測定用具

「スタッフ看護師が職業上直面している問題」と「問題解決に向け講じた対策」を問う自由回答式質問、研究対象となる看護師の特性を問う選択回答式および、実数記入式質問から構成される質問紙を作成した。また、内容的妥当性の検討に向け、パイロットスタディを 2 回実施し、質問項目の適切性を確認した。

データ収集法

の質問紙を用い、郵送法による全国調査を実施した。スタッフ看護師には、無記名にて返信用封筒を用い、個別に投函して返送するよう文書を通して説明した。

分析方法

Berelson, B. の方法論を参考にした看護教育学における内容分析(舟島, 2018)を用いた。また、カテゴリの信頼性確保に向けた手続きとして、質的研究および病院における臨床経験のある研究者 2 名によるカテゴリへの分類の一致率を Scott, W. A. の式 (Scott, W. A., 1955) に基づき算出する。

4. 研究成果

(1) 「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」の開発

1 次調査

無作為に抽出した 246 病院のうち、看護管理責任者から研究協力の承諾を得た 82 病院のスタッフ看護師 1,655 名を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。質問紙回収数は 855 部(回収率 51.7%)であったが、回答者が本研究の対象要件に該当するスタッフ看護師であり、尺度の全質問項目に回答のあった 565 部を分析対象とした。

対象者の年齢は平均 36.8 歳 (SD=8.6) であり、臨床経験は平均 12.1 年 (SD=8.6)、配属年数は平均 3.6 年 (SD=3.6) であった。また、所属部署は外来や手術室、病棟などであった。また、尺度の総得点は 38 点から 125 点の範囲にあり、平均 79.2 点 (SD=14.9) であった。総得点分布は正規分布であり ($Z=0.034$, $p>.05$)、質問項目各々の平均は 1.5 点から 2.9 点の範囲にあり、これら平均得点の平均は 2.3 点 (SD=0.8) であった。

2 次調査

研究協力の承諾を得た 16 病院のスタッフ看護師 285 名を対象に再テスト法による調査を実施した。2 回にわたる調査のいずれも全項目に回答のあったデータを分析対象とし、それぞれの尺度総得点の相関係数を算出した。

2 次調査の質問紙回収数は 108 部であり(回収率 37.9%)、2 回にわたる調査のいずれも尺度の全項目に回答のあった 38 部を分析対象とした。

信頼性・妥当性の検討

- ・内的整合性：尺度全体の 係数は 0.908 であった。
 - ・安定性：再テスト法における総得点の相関係数は 0.891 ($p<.01$) であった。
 - ・構成概念妥当性：既知グループ技法を用い、2 仮説を検討した。仮説 1 について、相談相手がいないと知覚している看護師の問題診断尺度の総得点(90.04 点)は有意に高かった ($t=-5.63$, $p<.01$)。仮説 2 について、研究成果を活用していない看護師の問題診断尺度の総得点 (81.05 点) は有意に高かった ($t=-3.00$, $p<.01$)。
- 以上より、「問題診断尺度 - スタッフ看護師用 - 」が一定程度の信頼性と妥当性を備えていると判断した。

(2) スタッフ看護師が直面する問題の解決に向け講じた対策の解明

全国調査を行った結果回収された質問紙は 637 部 (56.4%) であり、このうち職業上直面する問題があるとともに、その解決に向けて講じた対策を具体的に記述していた 218 部を Berelson, B. の方法論を参考にした看護教育学における内容分析を用い、分析している。

今後の課題は、分析を進め「スタッフ看護師が直面した問題に対し講じた対策」を表すカテゴリを産出し、対策と問題を対応させ、問題ごとに講じることができる対策を抽出して「問題解決のための改善ガイド」を作成することである。

【引用文献】

日本看護協会(2015)：日本看護協会調査研究報告 89 病院における看護職員需給状況調査 2014.

日本看護協会(2014)：都道府県ナースセンターによる看護職の再就職実態調査.

Cranton,P.(1996)：Professional Development as Transformative Learning.44-46,Jossey-Bass A Wiley Company .

日本看護協会(2016)：看護業務基準 改訂版 .

服部美香,舟島なをみ(2009)：看護師が展開する問題解決支援に関する研究 - 問題を予防・緩和・除去できた場面に焦点を当てて - .看護教育学研究,18(1),35-48.

服部美香,舟島なをみ(2010)：看護師の問題解決行動自己評価尺度の開発 - クライエントの抱える問題を解決するために必要な看護師行動の質向上に向けて - .千葉看護学会会誌,16(1),9-16.

服部美香,舟島なをみ(2021)：病院に就業するスタッフ看護師が職業上直面する問題の解明.看護教育学研究,30(1),17-31.

舟島なをみ(2018)：看護教育学研究-発見・創造・証明の過程- 第3版,医学書院,204-225.

Scott,W.A.(1955)：Reliability of Content Analysis; The Case of Nominal Scale Coding, Public Opinion Quarterly, 321-325, 19.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

| | |
|---|---------------------|
| 1. 著者名 服部美香、舟島なをみ | 4. 巻 30巻1号 |
| 2. 論文標題 病院に就業するスタッフ看護師が職業上直面する問題の解明 | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 看護教育学研究 | 6. 最初と最後の頁 17-31 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.19015/jasne.30.1_17 | 査読の有無 有 |
| オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である） | 国際共著 - |

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

| |
|----------------------------------|
| 1. 発表者名 服部美香 |
| 2. 発表標題 「問題診断尺度-スタッフ看護師用-」の開発 |
| 3. 学会等名 日本看護教育学学会第28会学術集会 |
| 4. 発表年 2018年 |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

| | 氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号) | 所属研究機関・部局・職 (機関番号) | 備考 |
|-------------------|---|---|----|
| 研究 分 担 者 | 舟島 なをみ (Funashima Naomi) (00229098) | 新潟県立看護大学・看護学部・教授 (23101) | |

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| | |
|---------|---------|
| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|