

令和 5 年 3 月 6 日現在

機関番号：12601

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K17395

研究課題名（和文）看護職のプロフェッショナリズム育成プログラムの開発に向けて

研究課題名（英文）Toward the development of a professionalism development program for nurses

研究代表者

市川 奈央子 (Ichikawa, Naoko)

東京大学・大学院医学系研究科（医学部）・助教

研究者番号：20756150

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：病院に勤務する看護職を対象に個々の看護職のプロフェッショナリズムがチームダイナミクスを経て組織や患者におよぼす影響を検証するために、11施設67病棟で自記式またはWeb調査票を用いた横断的研究を実施した。看護職がプロフェッショナリズムを備えることにより、看護の質が高くなる示唆を得た。

さらに、プロフェッショナリズムを備えた看護職の経験を通して看護職のプロフェッショナリズムの成長プロセスを明らかにするために14名の看護職に半構造化面接を実施して質的研究を実施した。個々の看護職に研鑽をゆだねるだけでなく、職場環境や管理者の関わりによりプロフェッショナリズムを効果的に高められることを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究で得られた結果から、病棟において看護職がプロフェッショナリズムを備えることにより、看護の質が高くなることが示唆された。看護職のプロフェッショナリズムを育成することの重要性が示された。さらに、看護職のプロフェッショナリズム育成プログラム開発の礎になるプロフェッショナリズムの成長プロセスと支援にかかわる知見を得た。

プロフェッショナリズムを備えた看護職を多く育成し、適切に組織に配置することにより、日々多様に变化する医療現場での要求に対して、看護の質を担保すると考えられる。これにより国民の医療環境への貢献が期待できる。

研究成果の概要（英文）：A cross-sectional study using self-administered or web-based questionnaires was conducted in 67 hospital wards at 11 facilities to examine the impact of nursing professionalism on the organization and patients through team dynamics among nurses working in hospitals. The results suggested that the quality of nursing care is higher when nurses possess greater professionalism.

Furthermore, a qualitative study was conducted through semi-structured interviews with 14 nurses to identify the nursing professionalism growth process through the nurses' experiences related to professionalism. The study revealed that professionalism can be effectively developed not only by individual self-improvement of nurses but also by the work environment and involvement of managers.

研究分野：看護管理学分野

キーワード：プロフェッショナリズム 看護職 看護の質

1. 研究開始当初の背景

医療の高度化、療養の場の多様化が進み、医療・福祉の環境が急激に変化するなか、社会が看護職に求める役割や期待が高まっている。個々の看護職は専門職として基盤になる信念であるプロフェッショナリズムを備えることが求められる。しかし、個々の看護職がプロフェッショナリズムを備えることにより、看護の対象者にいかに質の高い看護が提供されるかは未だ検証されていない。特に病院内では複数の看護職が一緒に働く状況であるため、個々の看護職のプロフェッショナリズムの影響を考慮して、看護職のプロフェッショナリズムが「組織アウトカム」や「患者アウトカム」に及ぼす影響を検討する必要がある。

また、今後プロフェッショナリズムを備えた看護職を育成するプログラム開発を目指すために、プロフェッショナリズムの成長プロセスを明らかにする必要がある。プロフェッショナリズムの研究が進んでいる医学教育の領域でも、プロフェッショナリズムの成長プロセスの検討は途上である。プロフェッショナリズムを備えた看護職の経験から看護職のプロフェッショナリズムの成長プロセスを探索し、育成プログラム開発の礎にする。

2. 研究の目的

本研究の目的は以下の2点である。

【目的1】病院に勤務する看護職を対象にし、個々の看護職のプロフェッショナリズムがチームダイナミクスを経て、組織に及ぼす影響と患者に及ぼす影響を検証する。

【目的2】プロフェッショナリズムを備えた看護職の経験から看護職のプロフェッショナリズムの成長プロセスを明らかにする。

3. 研究の方法

目的1：病院に勤務する看護職を対象にし、個々の看護職のプロフェッショナリズムがチームダイナミクスを経て、組織に及ぼす影響と患者に及ぼす影響を検証する。

(1) 研究デザイン：横断研究（自記式質問紙またはWeb調査）

(2) 調査期間：2020年9月から12月

(3) 対象施設：機縁法より選定した11施設67病棟で実施。

(4) 対象者

看護職：対象病棟に所属する全員

看護管理者：調査に参加する施設の看護部門責任者1名（全病棟分の回答を依頼）

他職種：対象病棟で10名程度

患者または患者家族：対象病棟で30名程度

(5) 調査内容

看護職

a. 看護職のプロフェッショナリズム自己評価尺度（Nurses' professionalism inventory ; NPI）(Ichikawa et al., 2020)

看護職が自分自身のプロフェッショナリズムを評価する5因子28項目の尺度。第1因子 | 看護職としての社会的責任、第2因子 | 自己研鑽、第3因子 | 患者への専門的視線、第4因子 | 看護職としての自律の促進、第5因子 | 看護実践における責任。回答は6件法（あてはまらない=1点～あてはまる=6点）で、得点は下位尺度ごとに総和を算出する。得

点が高いほど、プロフェッショナリズムが高いことを意味する。

b. 病棟の看護の質（オリジナル項目）

所属病棟の看護の質として、「ご自身の病棟の看護の質をどのように感じていますか。」を10件法（非常に質が低い=1点～非常に質が高い=10点）で尋ねた。

c. 個人特性

性別、年齢、看護職経験年数、現病棟勤務年数、最終学歴、保有資格、職位など
看護管理者

a. 病棟のプロフェッショナリズム

NPIの設問を一部変更（「私は」を「病棟の看護職は」に変更）し、病棟のプロフェッショナルリズムとして、調査に参加する全病棟のNPIを尋ねた。

b. 個人特性：現職位での経験年数

他職種

a. 組織アウトカム

a-1) Relational coordination 尺度（成瀬ら，2014）

「特定の職務」を遂行する際の「特定の相手」とのチームワークを評価する1因子7項目の尺度。回答は5件法で、平均点を算出し（範囲：1-5点）得点が高いほど、チームワークがとれていることを意味する。本調査では、特定の職務は、「あなたの病棟の入院患者（担当患者）に関わる業務」とし、「特定の相手」は「病棟の看護職」として尋ねた。

a-2) チームアプローチ評価尺度（TAAS）（飯岡ら，2016）

個人の認識からチームアプローチを評価する4因子26項目の尺度。回答は4件法（全くそう思わない=1点～とてもそう思う=4点）で、下位因子ごとに総和を算出する。得点が高いほど、チームアプローチが効果的と認識する程度が高いことを意味する。

a-3) NURSERV-J（井川，2013）

看護師から提供される看護を患者側からとらえて評価する5下位尺度22項目の尺度。回答は4件法（全くそう思わない=1点～とてもそう思う=4点）で、下位尺度ごとに平均を算出する。得点が高いほど、患者が認識する看護サービスの質が高いことを意味する。

b. 個人特性

性別、年齢、職種、保有資格、雇用形態、通算臨床経験年数、現病棟経験年数など
患者または患者家族

a. 患者アウトカム

a-1) 入院患者用患者満足度尺度（HPSQ-13）（尾藤ら，2005）

病院における入院患者への医療サービスを測定するアウトカム指標としての患者満足度を評価する3下位尺度13項目の尺度。回答は5件法（非常にそう思う=1点～全くそう思わない=5点）で、下位尺度ごとに得点を算出する。得点が高いほど、病院の医療サービスへの患者満足度が高いことを意味する。

a-2) NURSERV-J（井川，2013）

b. 個人特性：（患者）性別、年齢 / （家族）性別、年齢、患者との家族関係

（6）分析方法

分析対象は、看護職と他職種、患者・家族からそれぞれ2名以上の回答があった病棟とし、各尺度の病棟平均値を算出した。記述統計を算出し、病棟単位でプロフェッショナルリズム尺度との相関分析を行った。

目的2：プロフェッショナリズムを備えた看護職の経験から看護職のプロフェッショナリズムの成長プロセスを明らかにする。

(1) 研究デザイン：質的研究

(2) データ収集方法：オンラインまたは対面による半構造化面接

(3) 調査期間：2020年10月～2021年10月

(4) 対象者：

目的1の調査で回答したプロフェッショナリズム自己評価尺度(NPI：Nurses' Professionalism Inventory)の得点が上位30%以内であった看護職または機縁法によりプロフェッショナリズムを備えていると推薦された看護職から選定した。

(5) 調査内容

「どのような経験がプロフェッショナリズムを備えることに役立ったか」「看護職として自分が変わった、成長したと思う経験はありますか」などを尋ねた。

(6) 分析方法：研究者複数名で逐語録を意味内容ごとにまとめて質的に分析した。

4. 研究成果

目的1：病院に勤務する看護職を対象にし、個々の看護職のプロフェッショナリズムがチームダイナミクスを経て、組織に及ぼす影響と患者に及ぼす影響を検証する。

(1) 回答率

病床数45～1205床の11施設67病棟を調査対象とし、施設責任者から調査協力の了承を得

られた対象者に調査票を配布した。

看護職

看護職は、11施設67病棟の1917名にWeb調査票または無記名自記式質問紙を配布し、689名(回答率35.9%)から回答を得た。

看護管理者

各施設の看護管理者からは、対象病棟となった67病棟分(回答率100%)の回答を得た。

他職種

他職種は、5施設17病棟の118名にWeb調査票を配布し、70名(回答率59.3%)から回答を得た。

患者・家族

患者または家族は、1施設7病棟の183名にWeb調査票を配布し、51名(回答率27.9%)から回答を得た。

目的2：プロフェッショナリズムを備えた看護職の経験から看護職のプロフェッショナリズムの成長プロセスを明らかにする。

(1) 参加者の属性

参加者は14名であった。平均臨床経験年数 19.9 ± 7.5 年、職位は師長以上6名、最終学歴は専門・短大卒9名(64.3%)、大卒以上5名(35.7%)、専門・認定看護師は7名であった。

(2) 分析結果

プロフェッショナリズムが高まると感じる時には、探究的な学習、状況変化による新たな知見の獲得、学びと実践の循環を経験していた。プロフェッショナリズムを高める過程では、患者との関わりからの気づき、患者からのフィードバック、後進の指導、自らの人生経験などのきっかけがあり、ロールモデルの存在はあらゆる場面で関わる事が明らかになった。プロフェッショナリズムを培うために必要なこととして、切磋琢磨する仲間、相談しやすい雰囲気、仕事だけでなく多様な経験の場、社会活動やリフレクションをおこなうゆとりなどが語られた。培うことを阻むものとして研鑽の機会の不足、管理者に対する斟酌、組織調和の優先などが語

られた。

高いプロフェッショナリズムを備えた看護職の経験からプロフェッショナリズム獲得に関連する要因が明らかになった。自らのあらゆる経験を意味づけて専門職として成長するための動機に転換してプロフェッショナリズムを高める者がいる一方、与えられた機会を契機にプロフェッショナリズムを高めている者もいた。プロフェッショナリズムを効果的に高めるためには個々の看護職の内発的な動付けに頼るだけでなく、職場環境や管理者の関わりが重要であると明らかになった。今後の育成プログラム開発に有用な示唆を得た。

<引用文献>

- Ichikawa, N., Yamamoto Mitani, N., Takai, Y., Tanaka, M., & Takemura, Y. (2020). Understanding and measuring nurses' professionalism: Development and validation of the Nurses' Professionalism Inventory. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1607-1618.
- 飯岡由紀子, 亀井智子, & 宇都宮明美. (2016). チームアプローチ評価尺度 (TAAS) の開発尺度開発初期段階における信頼性と妥当性の検討 .
- 井川由貴. (2013). 急性期病院の看護サービスの質評価における NURSERV-J の信頼性・妥当性の検討. *日本看護科学学会誌*, 33(3), 56-65.
- 尾藤誠司, 鈴鴨よしみ, & 福原俊一. (2005). 入院患者用患者満足度尺度の開発 - 下位尺度の項目の再設定と再検証: HPSQ-25 から HPSQ-13 へ -. *医療マネジメント学会雑誌*, 6(2), 423-428.
- 成瀬昂, 阪井万裕, & 永田智子. (2014). Relational coordination 尺度日本語版の信頼性・妥当性の検討. *日本公衆衛生雑誌*, 61(9), 565-573.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 市川奈央子, 武村雪絵, 高橋好江, 森川みはる
2. 発表標題 看護職のプロフェッショナリズムを高める要因の探索 半構造化面接を用いた質的研究
3. 学会等名 日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 市川奈央子, 武村雪絵, 高橋好江
2. 発表標題 病棟における看護職のプロフェッショナリズムと看護の質の関連：横断研究
3. 学会等名 日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021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
研究協力者	高橋 好江 (Takahashi Yoshie)		
研究協力者	石井 馨子 (Ishii Keiko)		

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
---------	---------