

令和 6 年 6 月 20 日現在

機関番号：22501

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K10574

研究課題名（和文）行動変容につながる看護マネジメントリフレクション研修プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of nursing management reflection training program that leads to behavior change.

研究代表者

西村 宣子（NISHIMURA, NORIKO）

千葉県立保健医療大学・健康科学部・准教授

研究者番号：90827677

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、行動変容につながる看護マネジメントリフレクション研修プログラムの開発を目的とした。

質的帰納的分析で明らかにした看護師長のリフレクションの課題と行動変容への促進要因を踏まえ、気がかりな経験に対して「記述・対話・コーチング・プロセスレコード・関係性マップ・ロールプレイング」を用いた3回のリフレクション研修を企画し、リフレクション研修未受講の看護師長を対象に実施した。研修後6ヶ月、1年後において、【自己の行動や思考を意図的に振り返る】ことや【自己の傾向を意識して冷静に対応する】とマネジメントの思考や行動の変化が見られた。しかし、量的データで研修効果を表明することはできなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師長のマネジメントにおける気がかりな1事例を「記述・対話・コーチング・プロセスレコード・関係性マップ・ロールプレイング」と様々な方法で時間をかけて丁寧に分析する本研修プログラムにより、自己の固定観念や無意識な前提、マネジメント行動の傾向に気づくことができた。そして、リフレクションで得た学びやスキルを積極的に看護管理実践に活用するという効果を確認できた。これらから、本リフレクション研修により、自己の具体的な経験を「多様な視点から内省することで、知識やスキルを獲得し、異なる状況に適用し試行する」というプロセスがスムーズになり、看護管理実践力の質向上へ寄与することが期待できる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to develop a nursing management reflection training program that leads to behavior change. Based on the challenges of nurse managers' reflection and the facilitating factors for behavior change identified in the qualitative inductive analysis, we planned three reflection training sessions using "description, dialogue, coaching, process record, relationship map, and role-playing" for the experiences of concern, and conducted the training for nurse managers who had not yet attended the reflection training. The training was conducted for nurse managers who had not yet attended the reflection training. Six months and one year after the training, changes in management thinking and behavior were observed, such as "intentionally reflecting on one's own actions and thoughts" and "being aware of one's own tendencies and responding calmly." However, quantitative data could not be used to express the effectiveness of the training.

研究分野：看護管理学

キーワード：リフレクション 看護管理者 意識変容 行動変容 看護マネジメントリフレクション 研修プログラム 経験学習

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

劇的に変化し続ける社会状況の中で、状況の変化に柔軟に対応できる質の高い看護管理実践ができる看護管理者が求められている。看護管理者のマネジメントは、立ち止まってゆっくり考えたり、吟味したり相談する時間は少なく、経験や習得した知識を瞬時に使って判断し、対応しているが時にはそれが熟慮に欠けたり、思いもよらぬ反応や状況に陥り、後悔することも少なくない。

看護マネジメントリフレクション（以下リフレクションとする）は、経験学習モデル「経験→内省→概念化→実践」とコーチング機能を活用し、概念化して得た「知」を新たな状況に適用（行動変容）させるという新しい看護管理教育（河野，2013）であり、看護管理実践の質を高めていく重要な機会であると多くの医療機関の看護管理研修に取り入れられている。看護管理者の具体的な経験を、リフレクションにおいて「多様な視点から内省することで、看護管理の知識やスキルを獲得し、異なる状況に適用し試行する」（倉岡，2019）ことは、看護管理者のその後の意思決定や問題解決における選択肢が多岐になり、さらに行動変容につながれば、看護管理者の看護管理実践能力の質が向上すると考えている。しかし、リフレクション研修を受講したものの、行動変容にはなかなか至らないのが現状である。

そこで本研究は、看護管理者のリフレクションの課題と行動変容への促進要因を明らかにし、明らかになった要因を踏まえたリフレクション研修プログラムを開発する。このリフレクション研修により看護管理者が状況の変化や突発する問題に対して、経験から得た「知」を活かして柔軟に対応できる看護管理実践能力向上への一翼を担えることを期待するものである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、看護管理者のリフレクションの課題と行動変容への促進要因を明らかにし、明らかになった要因を踏まえた行動変容につながるリフレクション研修プログラムを開発することである。

3. 研究の方法

1) 研究1：看護管理者のリフレクションの課題と行動変容の促進要因の解明

(1) 研究デザイン：質的帰納的研究

(2) 調査対象者：リフレクション研修を複数回受講した経験がある看護師長 16 名

(3) データ収集方法：半構造化インタビュー（リフレクション研修の内容や方法、研修中の状況、研修受講後の意識変容とその内容、行動変容を自覚した内容または事例など）

(4) 分析方法：インタビューデータは逐語録を作成後、看護師長のマネジメントリフレクションにおける課題と促進要因について語られている部分をそれぞれ抽出し、質的帰納的に分析した。

2) 研究2：看護マネジメントリフレクション研修の試行

(1) 研究デザイン：介入研究

(2) 研究対象者：A 県内 300 床以下の医療機関に勤務する看護師長 14 名

(3) データ収集方法：リフレクション研修終了後の自記式質問紙はその後の研究効果の比較検討が必要なため対照表を作成した。

(4) 分析方法：初回の質問紙の調査対象者の属性は単純集計、自記式質問項目に対しては記述統計解析を行う。質問紙の記述回答は、意識変容、行動変容などの意味に着目し、研究目的に照らし合わせ内容分析を行い、変化の過程を質的に分析する。

(5) 研修内容：自己のマネジメントにおける気がかりな経験（1事例）に対して、以下3回の研修のなかで丁寧に検討した。

①第1回目は、リフレクションの基本的な考え方、メタ認知についての講義と各自の事例の記述と語りの演習（自分自身を知る、事例検討、グループリフレクション）。

②第2回目は、看護マネジメントリフレクションの評価・分析についての講義と各自の事例をプロセスレコードにおこし、プロセスレコードを用いたグループリフレクション。

③第3回目は、リフレクションによる自己の気づきをどのように行動変容につなげるかについて、マトリックス指標を用いてロールプレイング。

3) 研究3：リフレクション研修後の行動変容についての実態調査と研修プログラムの開発

(1) 研究デザイン：縦断研究

(2) 研究対象者：リフレクション研修に参加した看護師長14名

(3) データ収集方法：研修後6ヶ月および1年後において、自己式質問紙調査を実施した。また、研修後6ヶ月には承諾の得られた看護師長へ、研修での学びを看護管理実践に活かしている事項についてインタビューを実施した。質問紙の内容は、メタ認知10項目とリフレクションに関する自己評価32項目（リッカート尺度6件法）および行動変容の実際（自由記載）である。

(4) データ分析：メタ認知、自己評価の各項目を第1回研修後と研修後6ヶ月、1年後の平均値を算出し、多重比較はWilcoxonの符号不順位和検定を実施した。自由記述内容とインタビュー内容は質的帰納的に分析した。

4) 倫理的配慮

千葉県立保健医療大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（2021-06, 2022-06, 2023-06）。

4. 研究成果

1) 看護管理者のリフレクションの課題と行動変容の促進

調査対象者の看護師長経験年数は、平均4.9(2-20)年であった。看護師長のリフレクションは、【厳しい時間制限】の中で行われ、【意図的なテーマ(事例)の選定】により、【本質的な気づきを得にくい】状況にあり、リフレクションの場が【問題解決方法を得る機会】や【単なる反省会】で終わるため、【行動変容につながりにくい】ことが課題として抽出された。行動変容につなげるための促進要因としては、【心理的安全性のある場】において【1事例に対する丁寧な振り返り】と丁寧な記述により【思考過程を整理する】こと、また思考を整理したり、気づきを引き出したりする【ファシリテーターの必要性】や【上司や部下の行動変容に対する承認】により【自身の行動変容に対する意識の高まり】が抽出された。

2) 看護マネジメントリフレクション研修の試行

研修参加者は、男性1名、女性13名で、看護師経験年数は、 25.57 ± 5.12 年、看護師長経験年数は、 5.43 ± 2.29 年であった。研修ごとに自記式質問紙調査を実施した。質問紙調査の自由記載の内容分析においては、第1回目の研修後に【自分の傾向を知る】【相手を理解する】【客観視する】ことの大切さに気づき、第3回の質問紙では【対象者に対する認識】【自己のマネジメントの傾向の認識】が深まり、リフレクションでの気づきを【意識して関わる】という行動変容につながっていることが示唆された。

3) リフレクション研修後の行動変容についての実態調査と研修プログラムの開発

質問紙の回収数は9名（回収率64.3%）、看護師長経験年数は平均5.43年であった。インタビュー調査対象者は4名であった。研修前と研修後6ヶ月において、メタ認知および自己評価の平均値は上昇したが、研修1年後では若干下降していた。Wilcoxonによる検定では、6か月後（ $p>0.05$ ）および1年後（ $p>0.05$ ）において優位な差は見られなかった。自由記述およびインタビュー調査の質的分析により【スタッフを尊重する態度を示す】【スタッフの話を傾聴する】と積極的に【スタッフと良い関係をつくる】ことに取り組み、【自己の行動や思考を意図的に振り返る】ことや【自分の傾向を意識して冷静に対応する】と看護管理実践の思考や行動の変化が見られた。

コロナ禍で本研修プログラムへの参加者が少ないこともあり、量的データで研修効果を表明するに至らなかった。しかし、本研究により、看護師長が本研修プログラムを通して得た気づきや学びを自己の看護管理実践に積極的に活用するという効果が確認できた。今後は、対象者を増やし、研修プログラムの妥当性を再度検討していく必要がある。

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 西村宣子 富樫恵美子
2. 発表標題 看護師長の看護マネジメントリフレクションの課題と行動変容への促進要因
3. 学会等名 第27回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 西村宣子 富樫恵美子 河野秀一 木村麻紀 菅原聡美
2. 発表標題 行動変容につながる看護マネジメントリフレクション研修プログラムの効果 - 看護師長の「気づき」に焦点を当てて -
3. 学会等名 第28回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2024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	富樫 恵美子 (TOGASHI EMIKO) (60839166)	千葉県立保健医療大学・健康科学部・講師 (22501)	

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