

## 科学研究費助成事業(科学研究費補助金)研究成果報告書

平成 25 年 6 月 17 日現在

機関番号 : 35414

研究種目 : 基盤研究 (C)

研究期間 : 2010 年度 ~ 2012 年度

課題番号 : 22592430

研究課題名(和文)

看護師長による看護師のエンパワメント力育成の検討

研究課題名(英文)

Study of Nurturing of Empowerment Abilities for Nurses by Head Nurses

研究代表者

村田 由香 (YUKA MURATA)

日本赤十字広島看護大学 看護学部・准教授

研究者番号 : 20389125

研究成果の概要(和文) :

看護師のエンパワメント力の特徴は【看護ケアを創造する力】【チームワークを形成する力】【後輩を育成する力】【自分自身の能力を拡張する力】【ワークライフバランスを築く力】であった。この能力を育成には【看護の振り返りと語りの場作り】【潜在能力の発掘と能力拡張の支援】【挑戦のためのタイミングのよい後押し】【先輩看護師の成果へのフィードバック】【ワークライフバランスの職場作り】などの看護師長による環境整備が必要であることが明らかになった。

研究成果の概要(英文) :

The characteristic empowerment abilities of nurses were found to be the capacity to provide nursing care; build effective teams; foster novice nurses, expand and grow one's abilities; and realize work-life balance. Furthermore, the necessary empowerment abilities for head nurses were found to be the capacity to provide a place and time for reflection and communication, identify potential and provide support for professional development, provide time for professional development, provide feedback on senior nurses' performance, and implement strategies to facilitate work-life balance.

交付決定額

(金額単位 : 円)

	直接経費	間接経費	合計
平成 22 年度	1, 500, 000	450, 000	1, 950, 000
平成 23 年度	500, 000	150, 000	650, 000
平成 24 年度	1, 400, 000	420, 000	1, 820, 000
年度			
年度			
総計	3, 400, 000	1, 050, 000	4, 420, 000

研究分野 : 医歯薬学

科研費の分科・細目 : 看護学・基礎看護学

キーワード : 臨床看護師 看護師長 エンパワメント力

## 科学研究費助成事業(科学研究費補助金)研究成果報告書

## 1. 研究開始当初の背景

平成 22 年から、保健師助産師看護師法の改正により、「看護師等の人材確保に関する法律」の一部が変更となった。その内容は①病院等開設者の責務として「看護師等が自発的に研修を受けるための配慮を明記すること②看護師の責務として研修を受けることを明記することが述べられている。すなわち、看護を取り巻く現状においては、医療ニーズの増大と多様化、高度化の変化に的確に対応すること、さらに、良質で、専門性の高い知識と技術など専門職としての能力を求められていることが、いっそう明確になってきている。

良質な手厚い看護を提供するためには、常に臨床看護師の人材育成に努めることが不可欠である。そして、彼らの臨床におけるアセスメント能力・判断力・看護実践能力を高めつつ、「個を尊重」した人材育成を進めることが重要である。各看護組織の活性化と組織開発を促進できるのかは、看護師長の人材育成能力にかかっているといても過言ではない。そこで、有能な人材をいかに育成・開発するのか、看護師長の支援のあり方を検討する必要がある。

昨今、看護管理系の学会においては、看護師の継続教育やキャリア開発に関する報告が増加している。そのなかには専門職としての自立性の低下や人間関係・職場での活性化を促す能力、状況判断し変化に対応する臨床実践能力などの低下(水野ら、2000. 牛田ら 2007)の報告があり、看護師の能力の育成が課題であることが示されている。

そこで、看護師の能力育成にあたって、エンパワメントの概念を用いた看護師長の支援に着目した。本研究では、看護師が自己の潜在能力を信じ、職業生活を通して、看護専

門職としての能力を顕在化していく力を獲得する能力をエンパワメント力と定義した。看護師のエンパワメント力は、病院施設や院外研修などを与えられただけでは、個人の潜在能力を引き出すには至らない。他者との相互作用(他者からの評価、多様な視点の理解など)を通して自己の問題を意識化したり、新しい視点を発見しながら問題解決の方法の習得や主体的な実践行動へと、潜在能力を顕在化する過程がエンパワメントのプロセス(麻原、2000)であり、核となるのが他者との相互作用における対話と(批判的)気づきである(Wallerstein、1988)。つまり、臨床看護師のエンパワメント力を高めるのは、自助努力に負うところが大きいと思われるが、職場の責任者である看護師長の支援も不可欠である。欧米では、看護師のエンパワメントは、職務満足、上司部下関係、仕事環境、組織構造・組織文化などの視点から研究されている。(Chandler、1987; Sabiston&Laschinger、1995; Radice、1995; Klakovich、1996; Klakovich、1996; Kluska、Laschinger&Kerr、2004)。

職務における機会と権力(資源・情報・支援が得られること)が業績に影響を及ぼすという職務エンパワメント理論(Kanter、1977)に基づき、カナダで作成された看護職の職務エンパワメント尺度が佐々木ら(2006)により日本語版「職務エンパワメント尺度」として信頼性・妥当性の検証をされている。しかし、看護師のエンパワメントを促進する要因や阻害する要因、そして看護師長が、人材育成としてどのように関わるのが期待されているのか、明らかにされておらず、検討する必要がある。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、看護師長が臨床看護師のエンパワメント力を促進する支援のあり方を検討することである。その目的を達成するために、段階的に次の目的を設定して取り組んだ。

1) 臨床看護師のエンパワメント力の特徴を明らかにするために臨床看護師にフォーカス・グループ・インタビュー(以下、FGI とする) を行い、エンパワメント力を促進する要因を明らかにする。

2) 実際の看護師長の関わりを FGI によって明らかにし、臨床看護師のエンパワメント力に影響する関わりを明らかにする。

3) 前述 1. 2 の調査結果から、看護師長による臨床看護師のエンパワメント力を促進する効果的な支援のあり方を質問紙による調査で明らかにする。

### 3. 研究の方法

#### 1) 第一次調査

(1) 研究目的：臨床看護師のエンパワメント力の特徴とエンパワメント力を促進する要因を明らかにする。

(2) 調査方法：臨床看護師への FGI による調査。

① 研究協力者：200 床以上の中規模、大規模病院のうち一般総合病院に勤務する臨床看護師 60 名程度。

② 調査時期：平成 23 年 2 月～5 月

③ 調査方法：FGI による調査。

先行研究(麻原、2000;金井、2010 ; Gibson、1991)などを参考にエンパワメントの構成要素である「働きがい」「他者との関係」「自分自身の可能性」「自己成長」「エンパワメントの促進要因、阻害要因」をキーワードにインタビューガイドを作成した。また、本研究者が属する看護管理学領域が、近隣病院施設看護師を対象に運営している研修会「看護管理カンファレンス」の参加者で

ある看護管理者や臨床看護師とインフォーマルに交流し、臨床看護師のエンパワメント力やそれを促進する看護師長の支援について情報収集し、調査内容の精選の参考にした。

調査協力依頼は、まず、対象施設の看護部長に承諾を得た後に、看護師を経験年数別(2～5 年目、5～10 年目、10～20 年目、20 年目～30 年目)に 5 名程度ずつ紹介していただき同意を得て、FGI を実施した。インタビューは、倫理的配慮に基づき行った。(日本赤十字広島看護大学研究倫理審査委員会審査番号 1016)

(3) 分析方法：調査で得られたデータは、質的帰納的に分析し、臨床看護師のエンパワメントの特徴とエンパワメントに影響する要因を明らかにした。データ分析は、まず、データ収集の実施者が行い、次に研究者全員で行い、繰り返し分析を行った。

#### 2) 第二次調査

(1) 看護師長の認識する臨床看護師のエンパワメント力とエンパワメント力へのサポートを明らかにする。

(2) 調査方法

① 研究協力者：200 床以上の公立病院・一般総合病院・赤十字系病院に勤務する本研究の協力で承諾を得られた看護師長 15 名程度。

② 調査時期：平成 23 年 1～2 月下旬

③ 調査方法：FGI による調査。インタビューは、倫理的配慮に基づき実施した。(日本赤十字広島看護大学研究倫理審査委員会審査番号 1104)

④ インタビュー内容は、看護師長の認識している臨床看護師の働き甲斐、臨床看護師に期待することとその支援などで構成した。

(4) 分析方法：FGI 調査で得られたデータは、質的帰納的に分析した。データ分析は、まず、データ収集の実施者が行い、次に研究者全員で行い、繰り返し分析をおこなった。

### 3)第三次調査

(1)研究目的： 看護師長による臨床看護師のエンパワメント力を促進する効果的な支援のあり方を明らかにする。

(2)調査方法：質問紙調査

#### ①調査内容

先行研究と臨床看護師及び看護師長への F G I 調査の結果を基に、臨床看護師のエンパワメント力を測定するための質問項目を作成した。その内容は【看護ケアを創造する力】【チームワークを形成する力】【後輩を育成する力】【自分自身の能力を拡張する力】【ワークライフバランスを築く力】で構成した。これらの各カテゴリーのサブカテゴリーから臨床看護師のエンパワメント力を測定する項目を 28 項目作成した。

また、臨床看護師のエンパワメント力尺度の妥当性を検討するために、看護師のエンパワメント力と関連する看護師の Nursing Work Index-Revised (以下、NWI-R) 日本語版である労働環境尺度、松尾(2006)の経験に関する項目を参考にした仕事の中での経験に関する項目、Robitschek/徳川(2012)によるセルフリーダーシップに関する項目を尺度として活用し、質問紙を作成した。

②調査期間：平成 25 年 3 月～5 月

③研究対象者：A 県内の 100 床以上の総合病院 36 施設の臨床経験 2 年目以上の臨床看護師で看護主任・係長を含む看護師。

④質問紙調査は、看護部長の研究協力の承諾を得た後に、対象者である臨床看護師に文書によって個別に自由意志による協力参加であることを依頼し、質問紙の個別返信をもって同意とみなした。倫理的配慮に基づき、個人を特定しないために返信は個別郵送とした。

### 4. 研究成果

### 1)第一次調査

#### (1)研究協力者の概要

研究協力者は合計 42 名であった。性別は男性 2 名、女性 40 名であった。平均経験年数：13.2 年。経験年数内訳：5 年未満 8 名、5～9 年 11 名、10～19 年 11 名、20 年以上 12 名であり、勤務場所は救急救命センター、外来、病棟、手術室であった。

(2)臨床看護師のエンパワメント力の特徴は【看護ケアを創造する力】【チームワークを形成する力】【後輩を育成する力】【自分自身の能力を拡張する力】【ワークライフバランスを築く力】であった。

臨床看護師のエンパワメント力の促進要因は【上司からのポジティブ・フィードバック】【役割モデルの存在】【主体性尊重の職場環境】【患者からの嬉しいメッセージ】【充実した人員配置】であった。

臨床看護師のエンパワメント力の阻害要因は【偏った仕事の割り振り】【期待に反する業務範囲】【頑張っても「あたり前」という評価】【仲間の退職】であった。

臨床看護師のエンパワメント力の特徴の各特性については、それぞれ次のように解釈される。

【看護ケアを創造する力】は、患者の個別性に応じたケアを自ら学びとり、駆使し、責任を持って実践し、患者に回復をもたらす力である。【チームワークを形成する力】は組織を動かすために仲間を作り、互いを認め合いながら、チーム医療が促進できるようにしていく力のことである。【後輩を育成する力】は、専門職として後輩をリードし、後輩の成長を可視化できるように支援していく力のことである。【自分自身の能力を拡張する力】は、自助努力によって自己研鑽し、学習したり、挑戦しながら自らの能力を顕在化していくように拡張する力のことである。【ワーク

ライフバランスを築く力】は職業生活を継続するために、自分で自身の生活をコントロールする力のこと。これらのエンパワメント力は、【患者からのうれしいメッセージ】や【上司からのポジティブ・フィードバック】の評価によって促進され、【頑張っても「あたり前」という評価】などの評価によって阻害されていた。また、【主体性尊重の職場環境】【役割モデルの存在】【充実した人員配置】によって促進され、【偏った仕事の割り振り】【仲間の退職】という環境に阻害されていた。つまり、臨床看護師のエンパワメント力は環境に影響を受けており、管理者の職場環境のマネジメントが必要である。組織の生産性や効果を高めには、ワーカーエンパワメントを活用することが有効であり(金井、2010)、本研究の結果から、看護師長が看護の質の維持向上のために、臨床看護師のエンパワメント力を活用し、潜在化している能力を顕在化し強化する支援のあり方を検討する必要性を示唆された。

## 2) 第二次調査

### (1) 研究協力者の概要

研究協力者は3施設の看護師長合計15名であった。看護師長の平均経験年数は7.5年であった。

### (2) 臨床看護師のエンパワメント力についての看護師長の認識

看護師長が認識する臨床看護師のエンパワメント力は、【看護ケアの創造と成果を実感】【後輩成長の喜び】【上司や同僚からのポジティブ・フィードバック】【主体性尊重の職場環境】【患者からの嬉しいメッセージ】【新たな役割へのチャレンジによる成長】【ワークライフバランスによる能力の引き出し】【成長支援できるサポート体制】の8つのカテゴリーが抽出された。

### (3) 臨床看護師のエンパワメント力への看護師長のサポート

看護師長の臨床看護師への期待は、【人としてのキャリア発達】【倫理的配慮ある行動】【臨機応変な問題解決】【専門職としての役割と責任の遂行】【仲間を巻き込む影響力】【看護の仕事に対する誇り】の6つのカテゴリーが抽出された。また、臨床看護師のエンパワメント力を促進するための環境整備として、【看護の振り返りと語りの場作り】【潜在能力の発掘と能力拡張の支援】【挑戦のためのタイミングのよい後押し】【意思決定できる働きかけ】【うれしい体験を共有する職場作り】【先輩看護師の成果へのフィードバック】【ワークライフバランスのとれた職場作り】の7つのカテゴリーが抽出された。

## 3) 第三次調査

質問紙調査には、A県内100床以上の病院16施設の協力を得られた。回収数は606名、回収率は47.9%であった。

この調査結果については、現在分析中である。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計1件)

村田由香、新道幸恵、吉田和美、臨床看護師のエンパワメント力の特徴と促進因子及び阻害因子、第32回日本看護科学学会学術集会 2012.12.10 東京国際フォーラム

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

村田 由香(YUKA MURATA)  
日本赤十字広島看護大学 看護学部・准教授  
研究者番号: 20389125

(2)研究分担者

新道 幸恵(SACHIE SHINDO)

日本赤十字広島看護大学 看護学部・客員教授

研究者番号：30162796

吉田 和美(KAZUMI YOSHIDA)

日本赤十字広島看護大学 看護学部・講師

研究者番号：90461342