

平成 30 年 6 月 13 日現在

機関番号：33501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26463262

研究課題名(和文) 看護師のレジリエンス向上のための認知行動コーチングを導入した教育支援の効果検証

研究課題名(英文) Effects of an educational support program for introducing cognitive behavioral coaching to improve resilience in nurses

研究代表者

清野 純子 (Seino, Junko)

帝京科学大学・医療科学部・准教授

研究者番号：80549973

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、看護師が様々なストレス状況を乗り越えられる能力・技術(レジリエンス)を教育支援するために、心理学の理論背景に基づく認知行動コーチングを導入した研修を行い、その内容を検討した。対象者は、病院で働く看護師とした。研修会では、知識の説明とそれに関連するグループワークを取り入れた体験学習を行なった。その結果、グループワークによる体験学習は、知識の獲得やそれらの興味を高めることにつながっていた。また、自分自身の傾向を再認識することができ、そのことにより行動変容への意欲につながっていた。しかし一方では、学習したことを活用することの難しさを感じている者もいた。

研究成果の概要(英文)：A training program was conducted to introduce cognitive behavioral coaching based on psychological theories as educational support for nurses to help them acquire skills and abilities for overcoming different stressful conditions, which is known resilience and the results were examined. Participants were nurses working in hospitals. During the training, explanation of knowledge and experiential learning related to knowledge was provided through group work. Results indicated that experiential learning using group work led to the acquisition of knowledge and improvements in interest in learning. Moreover, it was useful for the participants to re-recognize their tendencies, which produced motivation for behavioral changes. On the other hand, certain participants felt difficulties in utilizing what they had learned.

研究分野：看護学

キーワード：レジリエンス コーチング

1. 研究開始当初の背景

病院で勤務する常勤看護職員の離職率は、「2012年 病院における看護職員需給状況調査」では10.9%、新人の離職率は7.5%と4年連続で減少している。その要因として2010年4月に新人看護職員研修が努力義務化され、各病院が取り組みを進めてきたことの効果として示唆されている。しかしながら、大規模病院では教育研修体制が整備されている一方、中小規模病院においてはその整備が十分でないことにより、離職率の高さに影響しているという現状がある。

現在、医療の高度化、療養の場や国民のニーズの多様化といった変化に対応できる資質の高い人材を看護師等として養成していくことが求められており、雇用の質の向上が目標とされている。そのため、「職場づくり」「人づくり」「ネットワークづくり」が推進されている。「人づくり」として、将来のキャリアの展望を持ち希望を持ち働き続けられるようにするために「体系的な教育体制」が望まれる。

また、近年「レジリエンス」に関する研究が注目され、様々な分野で行なわれている。Masten et al(1990)は、レジリエンスを「困難あるいは驚異的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程、能力、あるいは結果」と定義しており、日本におけるレジリエンスの研究では、乳幼児や青年期(中学生・大学生)の発達段階との関連性を検討したもの(石毛・無藤, 2005; 小花和, 2002)や、保育士や教師を対象としたそれらの職業の質とレジリエンスとの関連を検討したもの(紺野・丹藤, 2006; 小原・武藤, 2005)がある。看護領域におけるレジリエンス研究は、先天性心疾患をもつ中学生・高校生についての研究(仁尾, 2008) 患者のレジリエンスを引き出す看護職者の援助についてその構造に関する研究(石井他, 2007)がなされている。看護師を対象としたレジリエンス研究は、看護師のレジリエンス尺度の作成(尾形・井原他, 2010; 平野・小超他, 2012)と看護師のレジリエンスを高めるプロセスの因果モデルを構築した研究(谷口・宗像, 2010)がある。看護師のレジリエンスに関する研究が注目され、指導者研修として看護師に対するコーチングが活用され始めたが(石川・板倉, 2011) しかしながら、看護師の教育支援に心理学の理論背景に基づいたコーチングの導入や効果的な教育プログラムの開発および実践的検証研究は見られていない。

以上のことより、看護師が多様な状況に適応し続け、患者・家族に質の高い看護を実践していくためには、職場環境が整備される必要があると同時に、体系的な教育体制が望まれている状況において、看護師自身が様々なストレス状況を乗り越えられよう支援するために、理論的背景に基づいた効果的な教育プログラムを開発する必要があると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、看護師特有の思考や行動(ピルーフ)の変容および困難な状況を乗り越えるための能力・スキル(レジリエンス)を獲得するために、認知行動コーチングを導入し、効果的な教育支援を展開することを目的とする。

3. 研究の方法

本研究は、「研究1: 実地指導者のレジリエンス向上のための認知行動コーチングを取り入れた教育研修の試み」、「研究2: 認知行動コーチングに基づく研修の試み」研究より構成される。

(1) 研究1: 実地指導者のレジリエンス向上のための認知行動コーチングを取り入れた教育研修の試み

新人看護師を指導する実地指導者看護師26名を対象とし、認知行動コーチングを取り入れた研修会を年間5回実施し、その教育内容と看護師の学びおよび気づきを明らかにし、教育内容の検討を行なった。研修の内容は、第1回学習意欲と動機付け、自尊感情など、第2回コーチング、第3階ストレスマネジメント、第4回認知行動コーチング、第5回セルフコーチングであった。

調査は、第5回目実地指導者研修会において、第1回から第4回の各回における実地指導者研修会を振り返り新たな気づきについて自由記述による回答を求めた。

分析は、自由記述による第1回から第4回の研修会の振り返りの「新たな気づき」について、意味内容の類似性によりコード化・カテゴリ化した。分析においては、看護大学教員2名と心理学を専門とする大学院教員1名でカテゴリの妥当性を検討した。

(2) 研究2: 認知行動コーチングに基づく研修の試み

対象者は、各病棟より経験年数が異なる4-5名がチームとして形成され、チームコミュニケーション研修に参加している看護師とした。参加病棟は、外来や手術室も含め10病棟であった。研修会は全3回よりなり、課題に対する問題解決過程を通してチームコミュニケーションを学ぶものであった。その中で認知行動コーチングとして、考え方の歪みやアサーションについて学び、加えて研修会以外でのチームで問題解決を行なう実践型の経験を通して、「自己の変化」から教育支援の内容を検討する。

研修内容は、第1回問題解決思考のスキル、第2回アサーション、第3回チームコミュニケーションであった。

調査は、研修最終時に「研修全体を通しての自己の変化」について自由記述による回答を求めた。

分析は、得られた回答の意味類似性に従いカテゴリ化し、認知行動コーチングを導入し

た教育支援の効果について検討する。

(3) 倫理的配慮

本研究は、帝京科学大学の「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会から承諾を得て実施された（第 84 号）。また実施病院の看護部の承諾のもと実施した。調査対象者には、調査の趣旨、調査への協力は自由意志であること、匿名性の保持、個人情報の取扱い等を紙面あるいは口頭で説明し、調査への回答をもって同意が得られたものとした。

4. 研究成果

(1) 研究 1：実地指導者のレジリエンス向上のための認知行動コーチングを取り入れた教育研修の試み

対象者

新人看護師の教育を担当する実地指導者研修会に出席していた 26 名のうち第 5 回目研修会に参加していた 22 名（男性 1 名女性 21 名）を分析対象とした。年齢は、22 歳～48 歳、平均年齢 27.1 歳（SD =7.17 歳）、看護師経験は 2 年～4 年であった。

「新たな気づき」についての自由記述のカテゴリ分類

研修全体を通しての気づきは 13 カテゴリに分類され、回答が多く得られたもののみを示す（表 1）。カテゴリ名は《 》で示す。

《否定的感情》では、研修での学びはあるが自信になっていない、学んだ事を活かそうと思ってもうまくいかなかったなど、知識として得られていても、それを実際に活用できていかなかったことが示されていた。

《指導者としての難しさ》では、「新人看護師と係わる中で、自分の意見が中心になってしまうことがあるが、新人看護師の意見を大切にしたいコミュニケーションを意識しなければならなかった」と感じた、「感情的にならずに、新人看護師に自分の気持ちを伝えることが大切であると思った」など、研修で実施したアサーションでの内容が活用できていると考えられた。

《新人の対応において必要なこと》では、新人看護師との面接時は、最初に今の心境や悩みを話してもらおうように変更した、「期間や目標を持って取り組むと情性的にならず、目標を達成しやすいことが分かった」などの回答が得られ、意識的に研修内容を取り入れており、その効果について実感していた。

《新人看護師の指導における自分の考え・方法の実践》では、「新人看護師との面接時は、最初に今の心境や悩みを話してもらおうように変更した」、「期間や目標を持って取り組むと情性的にならず、目標を達成しやすいことが分かった」などの回答が得られ、対象者に合わせた行動をとり、また研修会でのコーチングでの学びとしてゴールを目指した関わりなど実践に活用できていたと捉えられた。

《意思的感情》では、自分に不足していた分野であったので、いつか学習したいと思っていたので、今回とてためになり、実行したいと思うことも幾つか出てきた」などの回答が得られた。

《自己の成長》では、1 年間プリセプターとして働いて、自分自身の成長が実感できた、「新人看護師に対してどのように接していくのかを学ぶ中で、自分自身の成長も実感できたという回答が得られ、実践を通して自己の成長を感じていることが示された。

《自己の指導方法の反省点》では、「自分が新人看護師だった頃を思い返して、ただ責めるのではなく、そうなった原因を新人看護師と一緒に考えられるような指導をしていきたい」、「アサーティブな発言という点では、少しは意識できたが、自分も相手ももっと自由に意見を言えるような環境作りができていないと思った」などの回答が得られ、研修での学びを意識して、実際に指導し、また自分自身を振り返りながら行動できていると考えられた。

認知行動コーチングはコーチングとして人を成長させるための要件に合う方法である（亀井翻訳，2010）と述べられており、研修で取り入れた認知行動コーチングに関する内容は、「新たな気づき」の自由記述の結果からも実地指導者看護師の成長を促すことにつながっていたと考える。これは、研修による知識の獲得以外に、新人看護師の指導において研修内容を実践できたことが、成長までにつながったのではないかと考える。

よって、看護師教育の支援として認知行動コーチングの導入において、知識の獲得以外に、研修後に実践できると考えることが大切であり、そしてそれを実践して何らかの気づきを得られることが成長につながり、レジリエンスの向上になると考えられる。

表 1. 研修全体を通しての気づき

(N=22, 複数回答あり)

カテゴリ	件数
否定的感情: どうすればよかったのかと思う (当惑)	8
実地指導者としての難しさ	7
新人の対応において必要なこと	6
新人の指導における自分の考え・方法の実践	6
意思的感情	5
自己の成長	5
自分の指導方法の反省点	5

(2) 研究 2：認知行動コーチングに基づく研修の試み

対象者

チームコミュニケーション研修に参加している看護師 37 名を対象とした。年齢は 21 歳～59 歳、経験年数は 1 年目～30 年目であった。

「研修全体を通しての自己の変化」についてのカテゴリ分類

1 年間にわたりチームとして問題解決の課題（テーマ）に取り組みながら、全 3 回のチームコミュニケーション研修を行った。そして、研修では認知行動コーチングに関する内容を行なった。そこで、研修全体を通して自身の変化について自由記述による調査を行い、意味類似性に従いカテゴリ化した。多くの回答が得られたもののみ示す（表 2）。カテゴリ名は《 》で示す。

表 2. 自分自身の変化について

カテゴリ
自ら発言行動が取れる
人の話を聞ける
意見が言える雰囲気作りへの配慮
役割に対する責任感の認識
リーダーとしてのスキルの向上

《自ら発言行動が取れる》では、自ら意見を言えるようになったという他に、先輩に対しても自分の意見や考えを言えるようになったという回答が得られた。研修会では、アサーションに関する講義と、自分自身はアサーション行動が取れているのかどうかのセルフチェックを行い、また、事例からどのようにかわることがアサーティブになるかのワークを行なった。その結果、アサーティブになることの必要性和重要性を対象者たちが感じていることが、自身の変化につながったと考えられる。

《人の話を聞ける》では、人の話をよく聞こうと思った、他者がどのように考えているのかきちんと意見を聞けるようになったなどの回答が得られた。看護師は、患者・家族へのかかわりとして傾聴することの必要性について十分理解していると考えられるが、今回の研修の中では、同じ看護師であっても考え方や経験年数などにより考え方・ものの捉え方は異なることを説明した。そのことに対して対象者たちは、チームで取り組んでいる問題解決の課題を通して、感じていた。その結果、自分自身と他者との違いを認識し、また、阿吽の呼吸ではできないことを理解したことにより、同僚間においても聞くことの必要性を再認識したと言える。

《意見が言える雰囲気作りへの配慮》では、チーム内で各々が意見を言いやすい雰囲気

を作ろうとした、後輩が意見を出しやすい雰囲気を作ろうと思ったなどの回答が得られた。場の雰囲気作りは、人の話を聞こうとする姿勢が基本にあり、よく聴くための方略の一つであると考えられる。よく聞こうとする姿勢を持つことが、雰囲気作りという行動を生じさせたと言える。

《役割に対する責任感の認識》では、役割が与えられ責任感が生まれた、リーダーとしての役割を学ぶことができ責任感を強く持つことができたなどの回答が得られた。これは、アサーションやコミュニケーションの講義以外に、チームとして問題解決に取り組むという実践の中で、培われたものであると考えられる。課題に対する問題解決の実践においては、研修時以外に、経過を振り返ることや何が妨げとなっているのか、進んでいない理由は何か、今後に向けての活動予定などを見直す機会があった。このように課題に対する取り組み状況の振り返りを行っていたことにより、現状や状況を把握でき、それぞれが役割意識を持ち、また意見を言えるようになったと考えることができる。

《リーダーとしてのスキルの向上》では、リーダーとしてのスキルを養うことができた、リーダーとしてどうサポートするか視点を持つなどの回答が得られた。リーダーという立場は、チームで取り組んでいる課題に対して、チーム全体で取り組もうとする姿勢や苦手でもリーダーとしてチームメンバーに働きかけようとする意識や行動を生じさせ、自分自身の変化するきっかけとなっていたと考える。このように新たなチャレンジはこれまでのレジリエンス研究においても、レジリエンスを構成する要素として述べられており、リーダーという新たなチャレンジを持つことは、レジリエンスの向上につながるものであると言える。

この研修会は講義としては全 3 回であったが、研修の中にチームで問題解決に取り組むという課題が含まれており、この実践がより講義の内容を意識させるものであり、知識を実現可能なものへとつながっていったと考えることができる。そのため、看護師の教育支援として、新たな知識を教授するだけでなく、それと同時に実際に課題等の実践を行なうことが、講義で得られた知識を行動へ移せる機会となり、看護師自身の意識や価値観を変化させ、成長を促し、レジリエンスの向上につながると考える。

<引用文献>

石毛みどり・無藤 隆 (2006). 中学生のレジリエンスとパーソナリティとの関連。パーソナリティ研究, 14, 266-280.

石井京子・藤原智恵子・河上智香・西村明子・新家一輝・町浦美智子・大平光子・上田恵子・仁尾かおり (2007). 患者のレジリエンスを引き出す看護者の支援とその支援に關与する要因分析。日本看護研究学会雑誌,

30, 21-29.

紺野 祐・丹藤 進(2006). 教師の資質能力に関する調査研究 - 「教師レジリエンス」の視点から -, 秋田県立大学総合科学研究彙報, 7, 73-83.

Masten, A. S., Best, K. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcame adversity. *Development and Psychology*, 2, 425-444.

Michael, N & Windy, D (2002) *Life Coaching A cognitive Behavioural Approach* (亀井ユリ訳, 認知行動療法に学ぶコーチング, 東京図書, 2010)

小花和 Wright. 尚子(2002). 幼児期の心理的ストレスとレジリエンス, 日本生理人類学会誌, 7, 25-32.

小原敏郎・武藤安子(2005). 「保育の質」と「レジリエンス」概念との関連 日本家政学会誌, 56, 643-651.

谷口清弥・宗像恒次(2010). 看護師のレジリエンスにおける心理行動特性の影響 共分散構造分析による因果モデルの構築メンタルヘルスの社会学, 16, 62-70.

5. 主な発表論文等

[学会発表](計2件)

1. 清野純子・井上真弓・石川利江：実地指導者看護師のレジリエンスおよびストレス反応の変化と不安要素の分析 - 実地指導者看護師研修会前後の比較 -, 第19回日本ヒューマン・ケア心理学会学術集会, 2017年
2. 清野純子・井上真弓・石川利江：看護師のレジリエンス向上を目指した研修での気づき 実地指導者看護師の研修会を通して, 第28回大会日本健康心理学会, 2015年

6. 研究組織

(1) 研究代表者

清野 純子 (SEINO Junko)
帝京科学大学・医療科学部・看護学科・准教授
研究者番号：80549973

(2) 連携研究者

井上 真弓 (INOUE Mayumi)
松蔭大学・看護学部・看護学科・准教授
研究者番号：40461850