

博士論文（要約）

新人看護師の臨床実践能力の向上に資する
看護チーム内の社会的相互作用に関する研究

保田 江美

本研究の目的は、新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用のあり方を提示することである。この目的を達成するため、看護チーム内の社会的相互作用が新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響を検討するという研究課題を設定し、実証的に検証した。

本論文は5章で構成される。第1章では、本研究の社会的背景および研究上の背景について論じた。前半では、社会的背景について述べた。看護が経験的で、家庭のなかで家族を対象におこなう身の回りの世話という行為から、16世紀ころには家庭の外で家族以外の者に対しておこなわれ、キリスト教の務めとして立派な職業に発展していった流れを確認した。しかし、ここまでの時代においては、看護が身の回りの世話にとどまり、看護が提供される対象や場所は拡大していったものの、専門的な知識や技術を必要とするものではなかった。ゆえに、看護師の育成という主題は現れないことを述べた。16世紀の宗教改革以降200年は、働く女性が迫害にあうなど、看護師にとって暗黒の時代となり、看護という仕事の社会的地位や倫理性が一気に底辺まで落ちていった。もちろん、看護師の育成という主題はここでも現れないことを確認した。

産業革命後、近代看護の基礎を築いたフローレンス・ナイチンゲールの登場が、看護師の育成に大きな変化をもたらした。ナイチンゲールは、看護が独自の知識基盤をもっていることを示すとともに、1869年にナイチンゲール看護学校を創設した。学校では、自身の考えを取り入れたナイチンゲール方式と呼ばれる教育方式を展開し、看護師の社会的地位を一気に高めた。この教育方式は世界に広まり、各国で看護師の育成が活発になった。

ナイチンゲールの活躍により、看護の仕事が一定の信頼と実績を築くことに成功すると、看護を社会的、行政的に認めるべきであるという資格認定制度に向けた運動が巻き起こり、1920年頃には、世界の約30か国で認定制度が採用された流れを示した。その後、アメリカで学位取得の道が開かれるなど急速に看護教育は充実していった。そして、看護の急速な発展にともない、専門職化への期待が高まり、看護師を専門職とするべく、体系的な理論体系の構築、専門職団体の設立などが世界規模でおこったことを確認した。

日本において、看護師の社会的地位や看護教育に大きな変化が起きたのは、第二次世界大戦後であった。GHQの指導下でさまざまな法整備や医療・看護改革、看護教育改革が進められたことを述べた。そして、医師の業務に従属した看護師養成教育が看護師の手による教育に変革された流れをおさえた。法整備により、看護師養成教育の多様化が進んだことについても述べ、看護師の育成が養成教育に主眼を置くものであったことを示した。その後、変化の激しい

社会的状況において、看護の質を担保し、さまざまなニーズへの対応が求められるようになり、継続教育を充実させることへの関心が高まっていったことを確認し、継続教育について概観するとともに、現在の日本における看護師教育の全体像を示した。

つぎに、日本の保健医療を取り巻く環境の変化について整理し、この変化によって生じている現代的課題が看護師の育成に及ぼす影響について捉えた。少子高齢化の急速な進展、地域包括ケアシステムの導入による看護師の働く場所の変化、医療の高度化、国民の医療に対する意識の変化などに対応するためには、看護師が看護師免許を取得してからも学びつづけ、臨床実践能力を向上していくことが重要であり、能力に見合った育成支援を各病院が体系的かつ継続的に提供することが重要であることを論じた。そのうえで、各病院が提供する院内教育のなかでもとくに、新人看護師への育成支援が現代的課題解決のために重要であることを指摘した。

新人看護師の育成の現状を整理したところ、職場定着を困難にするリアリティショックの緩和に有効とされてきたプリセプターシップがうまく機能していないことが示された。そして、新人看護師の育成にかかわる組織の構成員全員がオーナーシップを発揮することが求められていることを確認した。国家レベルでの取り組みもあり、皆で新人看護師を育成する組織体制の構築、風土の醸成はされつつあるものの、新人看護師が臨床実践能力を高めていくためには日々の看護実践が重要であり、実践がおこなわれる場である看護チームでどのように新人看護師を支えていくか、そのあり方を示すことが社会的に求められていることを論じた。

後半では、研究上の背景として、新人看護師の臨床実践能力に関する研究について整理し、問題の所在を明らかにした。まず、看護師の臨床実践能力に関する先行研究の議論をもとに、新人看護師の臨床実践能力が、潜在的能力を前提とし、複雑世界の中で文脈に応じて、実際の行為として発揮される能力であり、「基本姿勢と態度」、「技術的側面」、「管理的側面」から構成されるものであることを提示した。

つぎに、新人看護師の臨床実践能力に関する研究を臨床実践能力の獲得状況に関する研究と獲得に影響を及ぼす要因に関する研究に分け、整理した。新人看護師の臨床実践能力の獲得状況に関する研究は、新人看護師がどのような臨床実践能力をどのレベルで獲得しているのかを明らかにする研究である。先行研究から明らかになった知見は、新人看護師の臨床実践能力のレベルを時間性をもって知ることができ、新人看護師の到達目標を明確する、評価の基準にす

るといふ点では重要なものである。しかし、この研究群で明らかにされた新人看護師が獲得した臨床実践能力には、その獲得を促した何らかの要因が影響しているといえる。影響要因を考慮したうえで、新人看護師の臨床実践能力を捉える必要性があることを指摘した。

さらに、新人看護師の臨床実践能力の獲得に影響を及ぼす要因に関する研究を概観し、先行研究を「公式／非公式」、「個人の経験／他者との社会的相互作用」という二軸をもって整理した。その結果、これまでの研究では、公式、非公式にかかわらず、他者との社会的相互作用に多くのエビデンスがあるといえ、新人看護師の臨床実践能力は、個人の経験や基礎教育での学びを基盤に、公式、非公式な社会的相互作用のなかで高められることが確認された。

Benner(2001)が指摘するように、新人看護師の臨床実践能力は看護チームでの実践のなかで高められていくものである。しかし、既存の研究では、新人看護師が臨床実践能力を高めていく場である看護チームという視点をもって他者との社会的相互作用に着目した研究は見当たらない。プリセプターに頼ることなく、皆で新人看護師を育成するという機運が高まるなか、看護チームの実践のなかのどのような社会的相互作用によって新人看護師の臨床実践能力が獲得されていくのかを明らかにすることが求められているといえる。以上の議論から、新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用のあり方を提示することを本論文の目的とすること、この目的を達成するために、看護チーム内の社会的相互作用が新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響を明らかにすることが必要であり、これを研究課題とすることを述べた。

第2章では、まず、新人看護師の臨床実践能力の向上に向けた看護チーム内の社会的相互作用が、1対1の社会的相互作用と看護チームの組織的要因を含む全体としての社会的相互作用から捉えられることを示した。そのうえで、これらをそれぞれ、「支援」と「チームワーク」という概念でみることの妥当性を提示した。

つぎに、支援を「何らかの意図を持った他者の行為に対する働きかけであり、その意図を理解しつつ、行為の質を維持・改善する一連のアクションのことをいい、最終的に他者のエンパワーメントをはかる（ことがらをなす力をつける）ことである(今田, 2000)」と定義し、新人看護師への支援に関する先行研究を概観し、先行研究の課題を明確にした。具体的には、看護チーム内の新人看護師の支援者として想定し得るプリセプターと同期入職の新人看護師、若手以上の先輩看護師という三者で先行研究を整理した。

もっとも研究蓄積がなされているプリセプターに関する研究群では、プリセ

プターの提供する支援やプリセプターシップ制度の一定の効果が示されているものの、課題も多く、実際にはプリセプターが役割を発揮できていないケース、プリセプターシップが機能していないケースの存在が指摘されていることを確認した。社会的背景での議論と同様、先行研究からもプリセプターのみに関わる新人看護師への支援が限界を迎えているということが明らかになった。

同期入職の新人看護師からの支援、つまり、新人看護師同士の支援関係についての研究を概観した結果、精神的な支援という限定的な効果にとどまることを論じた。また、新人看護師という未熟な者同士で支援がおこなわれることで、患者が不利益を被る可能性が示唆されている。新人看護師の臨床実践能力の獲得に向けた支援を提供する支援者として、新人看護師はその役割が限定的かつ危険をともなう支援を実施し、支援の失敗を招く可能性があることが確認できた。

先輩看護師からの支援に関する研究群では、新人看護師に対しての支援内容が明らかになったということにとどまり、どのような支援が新人看護師の臨床実践能力を高めるのかということが明らかにされていないこと、先輩看護師の属性や背景についても不明確であることを指摘した。

これらの先行研究からは、プリセプターシップが限界を迎えるなか、新人看護師が臨床実践能力を獲得していく看護チームのなかで、プリセプター以外に、日常的に新人看護師に支援を提供する具体的な支援者がみえてこなかった。Johnstoneら(2008)は、新人看護師にとってもっとも適した支援者は「非公式の支援者」と指摘している。看護チーム内に存在するこの「非公式の支援者」について、新人看護師の育成における中堅看護師の役割の重要性を示した上泉(1998)の研究や指導者としての役割を期待されているということを論じた嶋田(1999)の研究などから、その鍵となるのが、同チームに所属する中堅看護師である可能性を提示した。これまで述べてきたとおり、既存の研究では、支援者としての中堅看護師には着目がなされておらず、中堅看護師から新人看護師へのどのような支援が、新人看護師の臨床実践能力を高めていくのか、これらの関連を明らかにすることが求められるということを論じた。

つづいて、チームワークの定義や構成要素について整理したうえで、看護チームのチームワークに関する研究を概観した。概念定義においても、構成要素においても、チームワークを行動面のみで捉えるか、心理面を含むものとして捉えるかという議論が長年なされてきた状況を論じ、近年では、心理面も含むものとして捉えることが主流であることを述べた。本論文でもその立場をとり、チームワークを「チーム全体の目標達成に必要な協働作業を支え、促進するた

めにメンバー間で交わされる対人的相互作用であり、その行動の基盤となる心理的変数も含む概念である(山口, 2008, p.28)」と定義した。また、行動面と心理面のどちらも包括的に取り入れ、チームワークの構成要素間の連関を示しながら、その集団でチームワークが学習されていく過程を示している点で優れていると山口(2008)も指摘する Dickinson & McIntyre(1997)のモデルを提示した。近年では、チームワークの構成要素の一つであるチーム・リーダーシップがシェアド・リーダーシップとして捉えられる流れにあることについても言及した。さらに、現在の医療現場においては、チームワークを発揮することが欠かせない状況であり、ヘルスケアチームのチームワークが患者のアウトカムに影響することを確認した。しかし、医療現場におけるチームワークに関する研究は、多くが多様な職種で形成されるヘルスケアチームを対象としており、患者へ直接的にケアを提供している看護チームには目が向けられていないことを指摘した。

少ないながらも存在する看護チームのチームワークに関する研究を二つの研究群に整理し、提示した。一つ目は、看護チームのチームワークに影響を及ぼす要因や介入に関する研究群である。この研究群では、チームワークを高めるさまざまな要因が明らかにされつつあることは評価できるものの、その要因は、看護師の配置やチームの規模、研修の実施など組織や看護管理者のみがコントロール可能なものであり、看護チームのメンバーによって高められるチームワークという視点が欠如しているという課題があることが確認できた。

二つ目は、チームワークの成果に関する研究群である。この研究群では、看護チームのチームワークが、チームが提供する看護の質と量、所属するメンバー個人の満足度といったチームの成果、個人の成果の両方に影響を及ぼすことがわかった。近年、チームワークの成果が従来示されてきたようなチーム単位の成果だけではなく、個人の成果にもつながるという議論がなされているものの(Mathieu, *et al.*, 2008; Salas, *et al.*, 2007)、新人看護師の臨床実践能力を成果として捉えた研究は見当たらないことを指摘した。新人看護師の臨床実践能力を高めることにおいて、新人看護師が日々の看護実践をおこなう場全体の組織的要因を含む社会的相互作用が重要であることはすでに述べてきたとおりであり、看護チームのチームワークと新人看護師の臨床実践能力との関連を明らかにすることが求められていることを論じた。

第3章では、看護チーム内の社会的相互作用として、1対1の社会的相互作用である中堅看護師から新人看護師へおこなわれる支援に着目し、新人看護師の臨床実践能力との関連を明らかにした実証研究の成果を示した。関東近郊お

よび東北地方の五つの病院の病棟に勤務する新人看護師 314 名を対象におこなった質問紙調査の結果から、中堅看護師からの支援が新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響について分析をおこなった。その結果、中堅看護師からの業務支援、精神支援、目標支援、内省支援が新人看護師の臨床実践能力を促すことが明らかになった。とくに重要な知見が以下の2点である。

1点目は、中堅看護師からの内省支援の重要性である。中堅看護師からの内省支援は、新人看護師の臨床実践能力のうち「主体的な自己学習」、「患者・家族の理解と支援」、「安全確保」、「情報・安全管理」に正の効果を示しており、支援のなかでもっとも多く臨床実践能力に影響を及ぼしていた。中堅看護師が業務経験を共に振り返ることを促し、新人看護師が知識と技術をつなぎ合わせ、経験を概念化できるような支援をおこなっていることが示唆された。

2点目は、新人看護師が支援を受けたと想起した中堅看護師の経験年数が新人看護師の臨床実践能力のうち「安全確保」、管理的側面のすべての能力に負の影響を示したことである。本研究では、新人看護師が支援を受けたと想起した中堅看護師の平均経験年数は 8.73 年であり、その看護師が担う役割でもっとも多かったものは日勤リーダーで、次いでチームリーダーが多かった。最も高いレベルの臨床判断が、経験年数 6～7 年目の看護師にみられたという吉田ら(2002)の研究での指摘を踏まえると、臨床実践能力と経験年数が必ずしも正の相関をもつわけではないといえるであろう。本調査における中堅看護師が 5 年目以上の役職を持たない看護師であること、本調査の結果や先行研究の知見から、経験年数が 5 年～9 年ほどの看護師の臨床実践能力が高く、日勤帯のリーダーやチームリーダーといった明示的な役割を担いながら新人看護師の支援に力を発揮している可能性が示唆された。

第4章では、看護チーム内の組織的要因を含む社会的相互作用として、チームワークに着目し、新人看護師の臨床実践能力との関連を明らかにした実証研究の成果を示した。関東近郊および東北地方の五つの病院の病棟に勤務する新人看護師 314 名とそのプリセプター 314 名を対象におこなった質問紙調査の結果から、看護チームのチームワークが新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響について分析をおこなった。その結果、次の点が明らかになった。

1点目は、新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チームのチームワーク形成において、チーム・リーダーシップの発揮がその基盤となるということである。本論文では、このチーム・リーダーシップをシェアド・リーダーシップとして捉えてきた。よって、メンバー間でリーダーシップが共有された状態であるシェアド・リーダーシップの発揮が新人看護師の臨床実践能力の向上

に資する看護チームワークの形成においても発展においても重要であることが示唆された。

2点目は、モニタリングと相互調整というチームメンバーの行動が新人看護師の技術面と管理面の臨床実践能力を高めるということである。必要時に業務量をコントロールできるチームでは、新人看護師が余裕をもってアセスメントし、看護ケアをおこなう環境を整えることができる。このような状況の積み重ねにより、技術的側面や管理的側面の臨床実践能力を向上させていくことが示唆された。

3点目は、対人関係上の配慮というリーダーシップの発揮が、チーム志向性およびモニタリングと相互調整を介し、総合的に新人看護師の技術面と管理面の臨床実践能力を高めるということである。個々のメンバーが日々の業務の中で、メンバー間の関係を維持、強化するリーダーシップを発揮することが、メンバーの職務への態度の醸成や良好な対人関係の構築、業務中に活発に相互をサポートする職場の雰囲気をつくりだし、これらが間接的に新人看護師の臨床実践能力の向上につながることを示唆された。

4点目は、メンバーへの的確な指示・指導をおこなうリーダーシップの発揮とチーム内の対人関係の良好さが、新人看護師の基本姿勢と態度を醸成するということである。シェアド・リーダーシップという立場でチーム・リーダーシップを捉えたからこそ、リーダーシップがメンバーの行動を介さず、直接的に新人看護師の臨床実践能力に影響を及ぼしたということが示唆された。また、チーム全員が遠慮しがちな新人看護師を受け入れている雰囲気をつくることで、新人看護師とチームメンバーのコミュニケーションが増え、その中で先輩看護師の持つ経験や価値観が共有され、看護師として基本となる姿勢や態度が醸成される可能性が示唆された。

第5章では、各章での議論を整理したうえで、第3章と第4章で得られた知見を統合し、看護チーム内の社会的相互作用が新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響について総合考察をおこなった。総合考察の結びには、新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用のあり方を提示した(図1)。新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用は、シェアド・リーダーシップの発揮がその基盤となっており、これがチームワークを高め、さらには新人看護師への支援をよりよいものとするという本論文の結論を示した。

つぎに、本論文で明らかになった知見を踏まえ、新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用を臨床現場でいかに活性化し、

質の高いものにするかということについて臨床現場への提案をおこなった。具体的には、1) 非公式の支援者となる中堅看護師を新人看護師が見つけやすく、その中堅看護師との社会的相互作用を発展させていきやすい環境を提供する、2) プリセプターと支援者である中堅看護師との役割分担の明確化をおこなう、3) 日々の看護業務のなかで、看護チーム内で互いの業務をモニターし、必要に応じて業務調整をおこなえる機会を意図的につくる、4) 看護チームのチームワークを高めていく、という4点を提示した。

つづけて、新人看護師への支援に関する研究、チームワークに関する研究、新人看護師の臨床実践能力に関する研究それぞれの視点で本研究の理論的意義を提示した。新人看護師への支援に関する研究に対しては、新人看護師への非公式な支援者として中堅看護師からの支援の効果を実証的に示したという新規性が提示できた。チームワークに関する研究においては、新人看護師の臨床実践能力という個人の反応をチームワークの成果として捉え、これらの関連を実証的に明らかにした点等、4点の理論的意義を示した。新人看護師の臨床実践能力に関する研究に対しては、新人看護師が臨床実践能力の多くを獲得する看護チームでの実践に目を向け、看護チーム内の社会的相互作用が新人看護師の臨床実践能力に及ぼす影響を明らかにできた点を含む2点の新規性を示した。

本研究の課題として、新人看護師の臨床実践能力に影響を及ぼすほかの要因について考慮できていない点、チームワークの測定方法に限界がある点等が存在していることを述べた。

そして、最後に本論文が今後の看護師育成や看護の発展に持つ意味について論じた。新人看護師は入職直後より、臨床実践能力を高めることとともに、チームワーク形成への貢献やリーダーシップの発揮が求められることについて述べ、これらに必要な能力を獲得するためには、基礎教育での取り組みも重要であることを指摘した。また、地域包括ケアシステムが推移されることで、今後、新人看護師の育成の場が地域に拡大していくことを論じた。これに対応していくために、所属する訪問看護ステーション等の施設だけでなく、介護保険施設、通所施設の職員など新人看護師の育成にかかわるすべての人がオーナーシップを発揮し、地域全体でチームを形成することで新人看護師を育成するという視点を持つことが重要であることを本論文の知見から導き出した。

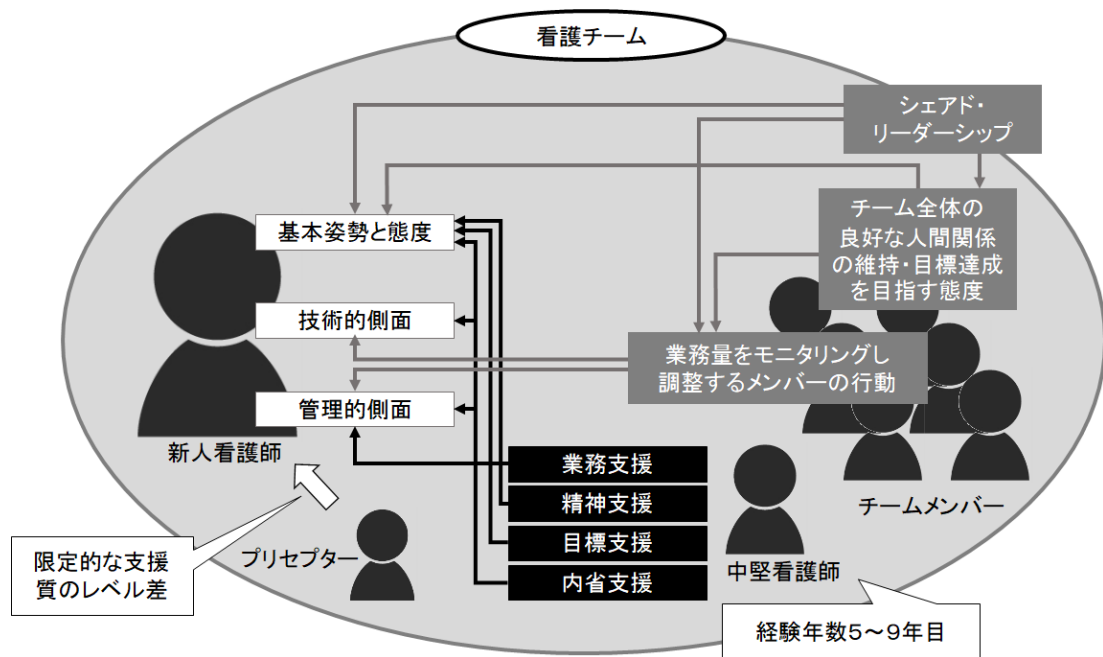


図 1 新人看護師の臨床実践能力の向上に資する看護チーム内の社会的相互作用のあり方