

ピアコーチング講座参加での意識変化と バーンアウト防止への有用性

吉田 なよ子

県立広島大学保健福祉学部看護学科

抄 録

本研究はピアコーチング講習会参加者の意識の変化を調べ、ピアコーチングを知り相互に実施することで看護職のバーンアウトを防止に寄与する可能性を探るものである。ピアコーチング講習会参加者対象に講習会前後に調査紙による調査を行い、53名から協力を得た。特性的自己効力感尺度の得点変化とバーンアウト尺度(MBI)の下位尺度である個人的達成感にt検定で有意差があった。またピアコーチング実践でポジティブな変化をみた。

ピアコーチングを学び実施することで個人的達成感に変化があり、自己効力感や個人の達成感の側面に働き掛けることでストレス対策となり看護職のバーンアウト防止の方法となる可能性がある。

キーワード：看護職, ピアコーチング, 意識の変化, コーチング技術, バーンアウト

1 緒言

従来コーチング活動はスポーツ分野などで実践され、2000年以降ビジネス界から一般に広がり医療分野に普及しはじめ、最近では医療者教育^{1,2)}やファカルティデベロップメント³⁾に活用されている。2005年頃からは看護系雑誌にもコーチングの紹介や解説記事が載りだし、看護教育、患者指導^{4,5)}や現任教育⁶⁾、看護管理^{7,8)}でのコーチング研究が増え、近年新人看護師へのプリセプター教育^{8,9)}でコーチングが目につくようになった。しかし集合教育でコーチングの概要を知り、考えに賛同できても即席で身につけるのは難しく、看護職が書物で習得するには限界がある。コーチングマインドや技術は相手に対する姿勢やコミュニケーション技術の質にかかわり、実践を通して身につくと考えられる。双方向性のやりとりの積み重ねとコーチングを受ける、実施する両方の体験が必須である。現状のコーチングの学習環境面からは、志のある看護職が学べる場が少ない点が問題として大きい⁸⁾。

一方昨今では看護師の働く場の状況や医療の質の変化、あるいは患者の在院日数短縮傾向から看護職はバーンアウト危険群が他職種より多いとの報告があり^{9,10)}、看護職のストレスフルな状況と疲弊した姿が伺える。

そのような中、大学内の公開講座の一つとして看護職対象の「ピアコーチング講座」を2年連続で実施する機会を得た。この講座はコーチングの考え方を知り、コーチング技術を学びながら参加者同士や生活の場でコーチングしあうことをねらいとしている。

コーチングの効果を上げた看護研究は散見するが、コーチング学習による実施者本人の変化や影響を表わした看護研究は少ない⁸⁾。そこでコーチングを学んだ受講者の意識がどのように変化したか、その変化の内容を調査し、ピアでコーチングを行うことが看護職のバーンアウト防止に寄与する可能性を探りたいと考えた。加えて看護職が効果的に使えるコーチング技術を厳選し、今後の学習プランを進めるための示唆を得たい。参加者の求める研修の場を設けてトレーニング効果を上げることができれば、ピアコーチングの活用幅を広げることにつながると考える。

2 目的

ピアコーチングが看護職のバーンアウト防止に寄与する可能性を探るために、ピアコーチングを学んだ看護職の意識の変化を調査する。看護職が効果的に使えるコーチング技術を厳選し、今後の学習プランを進めるための示唆を得る。

3 研究対象及び研究方法

ピアコーチング講座参加者対象に講座受講の前後にわたりアンケート調査を実施した。

3.1 講座の形式

A 大学地域連携センター事業の平成22年度、23年度の公開講座とし、広く地域の病院・施設に紹介し参加者を募った。講座は2年とも月一回2時間の5回シリーズとし、教員がファシリテーターを務めた。各回テーマを決め、傾聴、承認、フィードバック、質問等のコーチング技術を教示し、演習を重ねた。そして学んだことを実践するために、次の講座までに参加者同士が電話でピアコーチングを行う宿題を課した。

3.2 調査方法

各年ごとに講座の第1回目開始前、及び第5回目終了後にアンケートを実施した。

一括配布し、記入後は各自回収箱に入れる回収方法を取った。

3.3 調査内容

講座前の調査内容は対象者の背景、参加動機、講座で期待するもの、コーチングのイメージとし、特性的自己効力感尺度(成田ら)^{12,13)}の23項目、バーンアウト尺度(MBI, 田尾ら)^{14,15)}17項目を加えた。

特性的自己効力感尺度はシェラーらが作成した自己効力感尺度(SE尺度)の成田らによる日本語訳で、5段階リッカート法である。 α 係数は0.88と高く、抑うつ性尺度(CES-D)と有意な負の相関を示し、自尊心尺度(Rosemberg)・芳賀らの開発による主観的健康感尺度との間に有意な正の相関を認め構成概念妥当性を示している。

MBIは、田尾が表したマズラックスとジャクソンの尺度を、久保・田尾が改定したものである。5段階リッカート法で、情緒的消耗感(EE)、個人的達成感(PA)、脱人格化(DP)の3因子から構成されている。信頼性は因子分析によりマズラックスとジャクソンと同様の3因子が確認され、妥当性はメンタルな疲労と身体的疲労、注意力の減退などの心理的徴候との相関から確認されている。EEは5項目、PAは6項目、DPの6項目を有する。

講座終了後の調査では講座で得たもの、イメージの変化、コーチング体験や感想、特性的自己効力感尺度、MBIの調査を行った。

3.4 分析

各々の調査結果の単純集計を行い、特性的自己効力感尺度、MBIは数値化し(平均値 \pm SD)統計的分析を加えた。自由記載事項に関しては類似の内容ごとにま

とめカテゴリー化を試みた。

3.5 倫理的配慮

講座の企画責任者の了解を得て無記名調査とし、調査主旨とデータの扱いに関する項目をアンケート表紙に明記した。データは統計処理を行い、本調査のみで使用することとし、調査終了後は速やかに消去すること、結果を学内や外部に発表する場合には個人が特定できないようプライバシーの配慮を固守すること、任意の調査である旨を伝え研究主旨に同意したうえで回答することを依頼した。口頭でも同様の説明を加えた。アンケート用紙は一括配布し、回収は随時回収箱に入れる方式を取った。回答を得たことで同意を得たとみなし、回答の督促は行わなかった。

4 結果

4.1 回収率、対象者の背景

講座開始前の調査紙配布数 60 のうち、回収数は 53(回収率 88.3%)、終了後配布数 45 のうち回収数は 36(回収率 77.7%)であった。参加者の年齢構成は 40 歳代 38%、30 歳・50 歳代は 24%であった。平均経験年数は 16.8 年であった。看護師は 82%、看護教員は 8% を占めた。勤務場所は病棟 60%、外来 10%、手術室などその他は 24%であった。主任、師長補佐、師長等の役職付きは 30%、74% は既婚で有子率は 64%であった。

4.2 講座に対して

参加動機としては「興味があった」「コミュニケーション技術を学びたい」「自分の振り返り」が主なものだった。講座に期待することは「コミュニケーション技術を学びたい」「仕事に役立てたい、興味があった」「自分の振り返り」「技術アップ」「自分を変えた

い」等が主であった。参加目的の達成度は、達成できた 17、ある程度達成した 8、達成していない 5、回答なし 6、であった。

コーチングのイメージは、「良くわからない」「難しい」「なかなか実践に移せない」「思いを相手に伝える方法」「相手の自発性をひきだせる、相手が変われる」「指導法の一つ」「前向きな感じ」「受け身で肯定的な感じ」などであった。受講後のイメージ変化は、変わった 14、少し変わった 2、変わらない 7、であった。内容は「奥が深い」「日常的に使えるもの」「気持ちが楽になった」「マインドを知ることでの変化」から【変化あり】のカテゴリーを得て、その他は【変わらない】【わからない】とした。(カテゴリーは【 】, コードは「」で表す)

電話によるピアコーチング課題には、2 名～9 名(平均 4 名)の相手と取り組んでいた。その評価は「非常に効果的」と「まあまあ効果的」は合計 26 であり、「分らない」10 であった。

4.3 受講者の意識の変化について

4.3.1 コーチング技術の実生活での使用

生活に使いそうなコーチング技術として受講者が捉えていたのは承認、傾聴、質問、フィードバックであった。実際に使用した技術も同様であった。実施してどのように変わったかでは「変わった、成長した」「うれしそうな表情をみせた」などから【相手の変化】、「うまくできない、難しい」「愚痴から方法へ」「より深くかかわれた印象」などから【自分の変化】、「とてもよい雰囲気になった」「職場の人間関係がスムーズになった」から【相互の変化】の 3 カテゴリーを得た(表 -1)。また今後どのようにコーチング技術を使うかでは【自分自身のため】【今後の仕事に生かす】のカテゴリーを得た(表 -2)。

表 1 実施しての変化

変化	内容
相手の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・変わった ・成長した ・嬉しそうな表情を見せた ・表情がよくなった ・思いを表出しやすかったと反応をもらった ・考えを引き出せた ・少しづつ自分をさらけ出してくれるようになった ・治療に積極的に取り組んでくれた
自分の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・うまくできない、難しい ・愚痴から方法へ ・より深く関わられた印象 ・自分が楽になった ・相手の話をしっかり聴くようになった ・自分の中にあつたもやもや感がなくなった ・気をつけて聴くようになった ・精神的な安定が保てるようになった ・前向きに少しでも頑張ろうと思えた ・自分で方向を考えることができた ・聴くことが苦にならなくなった ・心が晴れやかになった ・素直に言葉や表情に出す自分になれた ・コミュニケーション良好という思い
相互の関係	<ul style="list-style-type: none"> ・とてもよい雰囲気になった ・職場の人間関係がスムーズになった ・距離が近づいた

表2 今後の使い方

使い方	目的	目標	対象	具体的方法
自分自身のため	<ul style="list-style-type: none"> 自分の課題を達成したい コミュニケーションの一つの方法として 自分を変える助けにしたい 	<ul style="list-style-type: none"> マインドを持って 生活の中で何時でも 意識して使おうと思う 	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係と自分自身 人と関わりを持つ時 子どもに 	<ul style="list-style-type: none"> 聴くこと 適切な承認 相手の気持ちをはっきりさせる フィードバック
今後の仕事に生かす	<ul style="list-style-type: none"> 職場で生かし関係作り チームの和を保つ 承認してモチベーションが上がるようにしたい 	<ul style="list-style-type: none"> 職場でのコミュニケーション 相手のやる気を引き出せるように使う 話を聴く時間を増やしたい 学生指導 新人教育 看護相談 外来スタッフとの面接 本音を知りたい 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師, 学生 患者さんに対しても 	<ul style="list-style-type: none"> 相手に興味を持ち関わる 傾聴承認しようと思う

4.3.2 特性的自己効力感尺度得点の変化

特性的自己効力感尺度得点を講座受講の前後ともにヒストグラムで表わした(図-1, 2)。参加前では最

頻値は 70-80 に多く、参加後は 80-90 であった。得点平均は参加前 73.92±12.6, 参加後は 76.9±13.4 であった。

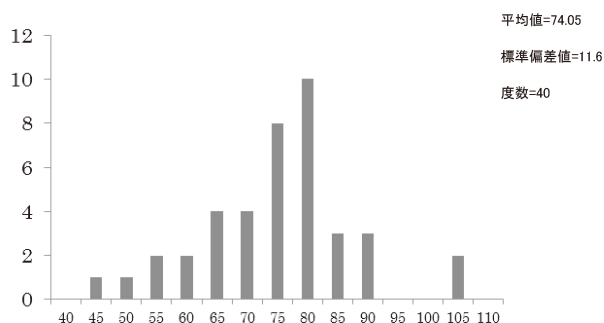


図1 受講前特性的自己効力感得点分布

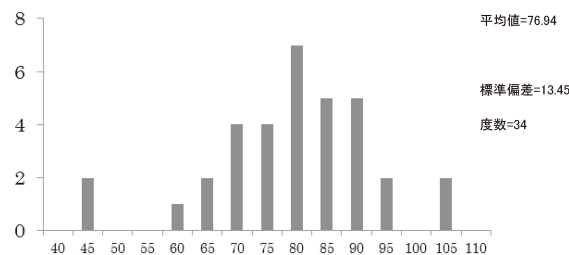


図2 受講後特性的自己効力感得点分布

4.3.3 MBI 得点変化

MBI 得点平均は参加前では 41.92±9.52, 参加後は 41.83±8.8 であった。バーンアウト下位尺度得点の前後の t 検定で PA にのみに有意差 (p<0.05) があつた(表-3)。EE, PA, DP の三下位尺度得点で、まだ大丈夫(40%

以下), 平均的(40 ~ 60%), 注意(60 ~ 80%), 要注意(80 ~ 95%), 危険(95% 以上)の区分に沿い①まだ大丈夫と平均的, ②注意, 要注意と③危険の3区分とし実数, 率を比較した(表-4)。その結果②注意, 要注意と③危険群の減少をみた。

表3 バーンアウト下位尺度前後得点 t 検定

	標準偏差	差の 95% 信頼区間		t 値	自由度	有意確率 (両側)
EE	7.47	-2.06	3.00	0.38	35.00	0.71
PA	5.59	-0.03	3.75	2.00	35.00	0.05*
DP	6.44	-1.51	2.85	0.62	35.00	0.54

P<0.05, n=36 EE:情緒的消耗感, PA:個人的達成感, DP:脱人格化

表4 参加者のBMI下位尺度得点平均と3区分

下位尺度		得点平均	①	②	③
			未だ大丈夫+平均的	注意+要注意	危険
EE	講座前	14.30±4.99	39(78%)	3(6%)	8(16%)
	講座後	13.64±4.81	31(62%)	2(4%)	3(6%)
PA	講座前	16.10±4.57	32(64%)	10(20%)	8(16%)
	講座後	17.17±3.94	24(66.7%)	7(19.4%)	5(13.9%)
DP	講座前	11.52±4.55	19(38%)	16(32%)	15(30%)
	講座後	11.03±4.51	20(55.6%)	10(27.8%)	6(16.7%)

講座前 n=50, 講座後 n=36

EE:情緒的消耗感, PA:個人的達成感, DP:脱人格化

5 考察

5.1 ピアコーチング講座を受講した看護師の意識の変化について

ピアコーチング講習に受講後のイメージ変化は【奥が深い】【日常的に使えるもの】【気持ち楽になった】【マインドを知ることでの変化】であり、ピアコーチングを学び深く知ることによってコーチングがより身近なイメージになったことが伺える。

先行研究¹³⁾による特性的自己効力感の尺度得点の女性全体平均は75.31±13.42であるが、この値と比較すると本研究の得点は講座参加前では低く、参加後には高くなっている。このことから講座に参加しピアコーチングを受け・実施することが自己効力感を支えることに繋がったことが伺える。MBIの下位尺度のEE・DP・PAのうち個人的達成感を受講前後での得点にt検定で有意差があった。イメージの変化や個人的達成感を受講後の得点が高くなる変化をみた。コーチングを学びコーチングマインドを取り入れコーチングを実施することが、参加者の意識の達成感や自己効力感に作用することが推察できる。日常の生活に取り入れて実践した結果として、参加者の達成感や自己効力感に作用した内容が相手と自分の変化(表-1)に表れていると考える。ピアコーチングを学び実施することで自己の意識を変え、人間関係を変える方法となり得る事が示唆された。

5.2 ピアコーチングが看護師のバーンアウト防止に寄与する可能性について

講座参加前のMBI全体の得点平均は41.92±9.52、参加後は41.83±8.8と微増であった。塚本ら¹⁹⁾はMBIの下位尺度得点平均をEE:16.6±3.87, PA:15.08±3.39, DP:11.7±3.71と報告している。本研究で講座前の得点平均はEE:14.30±4.99, PA:16.10±4.57, DP:11.52±4.55であり、EE・PAはやや低くDPは少し高い。平均得点

からみると参加者のバーンアウト傾向は低いと取れる。バーンアウトの主症状は情緒的消耗感であり、他の「無気力症」と一線を画するバーンアウトの特徴的な症状は脱人格化であり、個人的達成感の後退にあると田尾は述べている¹⁴⁾。特に脱人格化と個人的達成感の両尺度得点の危険域変化に着目し比較した。EE, PA, DPのそれぞれに①安全圏内の「未だ大丈夫と平均的」群、②注意圏内の「注意と要注意」群と③危険域の「危険」群の3群に分け検討した。②注意圏内と③危険圏域が3下位尺度とも、講座参加後に減少している結果を得た。EEは16%から6%に、PAは16%から13.9%へDPは30%から16.7%となった。注意圏内と危険圏域の減少に寄与する点は重要であると考えられる。コーチングマインドは失敗を次の目標の糧とする心の強靭さに繋がる考え方を含み、身につけることでポジティブな考えを持てる一助となる。加えて自らコーチング技術を使い積極的に他者に働き掛けることで状況が変化し、個人的達成感を感じることでバーンアウト予防策になる可能性があると考えられる。

看護師のバーンアウト対策は労務管理上も重要事項であり、研究成果が発表されている^{19, 20, 21)}。フォーマルにもインフォーマルにも早めの対処の必要性は広く言及されている。三枝ら²¹⁾が指摘しているように、話合えるサポートメンバーの存在がバーンアウト予防に重要であり、この点においてもピアコーチングはその具体的な方法となりうると考える。以上のことから看護管理でピアコーチングを採り入れ活用することがバーンアウト予防策として有益であると考えられる。

5.3 看護者が使えるコーチング技術を厳選し、学ぶ場の提供のために

「傾聴」「承認」「質問」「フィードバック」は受講者が生活に使えるようなコーチング技術として挙げ実際に使用していた。しかし学んで実際に使ったと答えたのは25(69%)であった。学んで実施できる受講者は約7

割であり、この値が難しさの内実であると推察できる。コーチング技術を使って「成長した」「表情がよくなった」「思いを表出しやすかったと反応をもらった」「治療に積極的に取り組んでくれた」ことから【相手の変化】を感じ、「素直に言葉や表情に出す自分になれた」「自分が楽になった」「自分で方向を考えることができた」「愚痴から方法へ」「前向きに少しでも頑張ろうと思えた」など【自分の変化】があり「とてもよい雰囲気になった」「職場の人間関係がスムーズになった」【相互の変化】を得ている。

本来コーチングは目的達成の道筋をクライアントと一緒に歩むものである。その中で傾聴、承認、質問、フィードバックはコーチングの核になる技術¹⁶⁾であり、一つ一つは取り組むには間口が広く奥深い技術といえる。特に「承認」はいわば人間関係の潤滑油であり、看護の仕事に日常の承認は不可欠といわれる¹⁷⁾。しかし現実の看護の職場では承認が少ない傾向にあることを指摘している研究もある¹⁸⁾。素直に相手の良い事実を表現する「承認」の技術を意識することで相手の反応が変わる可能性もあり、参加者が学んだことを実践する姿勢そのものに相互の距離感を縮め関係性を良くする効果があると考えられる。講座後にピアコーチングを【自分自身のため】だけではなく、【今後の仕事に生かす】との展望が伺える。日常での実践に効果的な「傾聴」「承認」「質問」「フィードバック」などの厳選したコーチング技術やマインドを学び、実践に繋がる流れを強化する方が受講者にとってより有意義であると考えられる。

講座内容では、受講者の状況に応じて使いやすく効果が期待できる「傾聴」「承認」「質問」「フィードバック」などの技術を多く組み込んだ構成を再考する必要がある。コーチング技術の時間配分は参加者に応じて変え、さらに開講回数多くし技術を磨くことができる機会を増やす必要があると思われる。コーチング技術を使って【相互の変化】や前向きな【自分の変化】を継続するために今求められているのは、「使える技術」をめざして学べる場を持つことであり、ピアコーチングの使い手の裾野を広げることであると考えられる。

6 結論

- ・ピアコーチングを学びコーチングマインドを取り入れることや、ピアコーチングを実施することが、参加者の意識をかえ、達成感や自己効力感に作用することが推察できる。
- ・ピアコーチングの取り組みで自らコーチング技術を使い積極的に他者に働き掛けることで状況が打開され、個人的達成感につながることでバーンアウトに対する対策になる可能性がある。
- ・ピアコーチングが関与型ストレスコーピングの力と

なりバーンアウト防止に寄与する可能性がある。

7 謝辞

ピアコーチング公開講座に参加して頂いた皆様のご協力を厚く感謝いたします。本研究の一部はH12年の第32回看護科学学会学術集会で発表しました。

8 引用参考文献

- 1) 鱸伸子, 柳沢厚生ほか: 救急救命士過程学生のコミュニケーション技術向上のためのコーチング実習の常道指数(EQ)による評価. 日本臨床救急医学会雑誌, 12:1-7,2009
- 2) 高橋衣, 松本明美ほか: 臨地実習における看護学生の意欲に関する考察 コーチング理論を用いて. 足利短期大学研究紀要, 27:67-74,2007
- 3) 仲谷寛, 大沢銀子ほか: ファカルティデベロップメントとしてのコーチングワークショップの効果. 日本歯科医学教育学会雑誌, 23:326-334,2007
- 4) 高山由美子, 松井知子ほか: 糖尿病外来通院患者にコーチング使用し「自己効力感」「セルフケア行動」の変化をみる. 日本看護学会論文集成人看護II, 36:77-79,2005
- 5) 中島恵美子: 外来科学療法を受ける乳がん患者へのコーチング法による患者教育の有効性に関する研究. お茶の水医学雑誌, 54:39-54,2006
- 6) 池田優子: 中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果. 日本看護学会論文集看護管理, 35:274-276,2005
- 7) 石川美智子: コーチングを学ぶ過程で起こるラーニングシフト-学習者が変容するために必要なことは何か-. 日本看護科学学会学術集会講演集, 27:177,2007
- 8) 吉田なよ子: コーチングを学んだ病棟師長の実践と係長に与えた影響. 人間と科学: 県立広島大学保健福祉学部誌, 11-1:159-168,2011
- 9) 久保真人: ヒューマン・サービス従事者におけるバーンアウトとソーシャルサポートの関係. 大阪教育大学紀要, 48-1:139-147,1999
- 10) 小林美希: 看護崩壊. 東京都, アスキー新書, 155-163,2011
- 11) 金井 PaK 雅子: 日本における調査結果から見えてきたこと. 看護研究, 40-7:61-70,2007
- 12) 心理測定尺度集 I: 特性的自己効力感尺度. 堀洋道編, 東京都, サイエンス社, 37-41,2006
- 13) 成田健一, 下中順子, 中里克治: 特性的自己効力感尺度の検討. 教育心理学研究, 43-3:69-77,1995
- 14) 田尾雅夫, 久保真人: バーンアウトの理論と実際. 東京都, 誠信書房, 58-61,1996

- 15) 心理尺度測定尺度Ⅲ：バーンアウト尺度，堀洋道編，東京都，サイエンス社，72,2004
- 16) 伊藤守：コーチングマネジメント，東京都，デイスカパー，146,2002
- 17) 大田肇：承認欲求．東京都，東洋経済新報社，112,2007
- 18) 押領司民，望月富士穂：看護師が重要であると考える看護師長からの承認行為と実際受けている承認行為．日本看護学会論文集，看護管理，40:237-239,2009
- 19) 塚本尚子，浅見響：病棟の組織風土が看護職のバーンアウトに及ぼす影響についての検討．健康心理学研究，20-1:12-20,2007
- 20) 勝原裕美子：看護師のキャリア論．横浜市，ライフサポート社，127,2007
- 21) 三枝香代子，白鳥孝子，浅井美千代ほか：救急・クリティカルケア看護に携わる看護師のバーンアウト予防のためのサポート方法に関する研究．千葉県立保健医療大学紀要，2-1:11-18,2011

Changes in consciousness among participants in peer coaching and its contributing to the prevention of nurse burnout

Nayoko YOSHIDA

Department of Nursing Faculty of Health and Welfare
Prefectural University of Hiroshima

Abstract

This study aimed to investigate changes in consciousness among participants in peer coaching and to explore the possibility that peer coaching can contribute to the prevention of nurse burnout.

A written survey of participants was carried out before and after the peer coaching session. Fifty-three participants cooperated. There were changing scores on the Generalized Self-Efficacy Scale, and there was a significant difference in the t-test of Personal Accomplishment and a low measure of MBI. The experience of peer coaching proved useful. Learning and performing peer coaching brought on a feeling of personal accomplishment, and encouraging a sense of self-efficacy became a means of stress management. It is possible that this could be a method of preventing nurse burnout.

Key words : nurses, peer-coaching, changes in consciousness, coaching-skill, burnout