

2022 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	新卒看護師を指導する実地指導者の困難感を評価する 尺度の開発 －実地指導者困難感尺度の信頼性・妥当性の検証－
キーワード	① 実地指導者、② 困難感、③ 尺度開発

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏名	タナベ サチコ 田辺 幸子
配付時の所属先・職位等 (令和4年4月1日現在)	帝京平成大学 健康医療スポーツ学部 講師
現在の所属先・職位等 (令和5年7月1日現在)	帝京平成大学 健康医療スポーツ学部 講師
プロフィール	国際医療福祉大学大学院の修士課程修了後に帝京平成大学健康医療スポーツ学部看護学科の成人看護学領域で教育と研究に従事してきた。帝京平成大学に就任と同時に国際医療福祉大学大学院の博士課程に進学し、看護管理・政策学領域にて尺度開発の研究を行ってきた。博士課程修了後も新卒看護師を指導する実地指導者が抱く困難感に関する研究を行っている。研究テーマは、新卒看護師を指導する実地指導者の困難感尺度の開発であり、博士課程で培ってきた尺度開発の方法をいかし、研究に取り組んでいる。

1. 研究の概要

2021年2月から3月にかけて実地指導者の困難感尺度の質問項目を検討する目的で調査した実地指導者の困難感の質的研究を実施した。その結果をもとに「新卒看護師を指導する実地指導者の困難感尺度」の尺度原案を作成し、内容妥当性を検証した。30項目3下位概念の尺度原案を作成することができ、この尺度原案をもとに尺度開発のための質問紙調査を実施した。

2. 研究の動機、目的

少子高齢化の伸展や医療の高度化、在院日数の短縮化により国民の医療に対するニーズが高まり、質の高い看護が求められている。しかし、看護基礎教育と臨床現場との乖離により、新卒看護師のリアリティショック（糸嶺ら；2006）やバーンアウト（鈴木ら；2005）がおこることが報告されている。2010年に、新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）が厚生労働省より公表され（厚生労働省；2010）、卒後研修が努力義務化されたため、新人看護師に対する支援が充実してきている。

一方、新卒看護師の指導を担う実地指導者に対する文献を医中誌 web で検索すると、実地指導者に関する研究の文献に新卒看護師に対する文献が多く含まれており、実際に実地指導者に対する文献は、少なかった（2021年8月27日現在）。これらのことから、実地指導者の現状について把握し、実地指導者を支援していく必要があると考えた。

新卒看護師を教育する実地指導者は、学生から看護師になる新卒看護師の継続教育の一環として位置づけられており、看護師としての基本的知識・技術、態度と教育的な評価ができることが求められている（厚生労働省；2014）。そのため、新卒看護師を教育するうえで重要な役割を担っているということが言える。実地指導者について、看護師経験年数が5年前後で、社会経験や臨床経験が未熟であり（小宮山；2016）、自身の指導への自信がない事を感じている（伊

藤ら；2016) ことが報告されている。また、新卒看護師の教育の役割のほかにリーダー業務や医療チーム内の一員として様々な役割を担っている。そのため、実地指導者は、緊張感を持ち新卒看護師の指導にあたりと考えられ、指導者として多様な新卒看護師の指導を行うなか、困難感が生じることが考えられる。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、看護学生の臨地実習が、臨地で行うことが困難な状況が生じているという現状である。

実地指導者のストレスや困難感についての研究は、研究デザインとして、インタビュー調査による質的研究がほとんどであった。質的研究により実地指導者の困難感を明らかにしたものがいくつか見られた。そこで申請者は、実地指導者の困難感を明らかにするために量的研究による調査も必要であると考えた。量的研究でアンケート調査を行っている先行研究もあったが、研究者の作成した質問紙であり、実地指導者の困難感を評価できる尺度はなかった。そのため、実地指導者の困難感を量的に評価でき、他の概念との因果関係を知ることができるように、実地指導者が抱く困難感を具体的に評価するための実地指導者の困難感尺度を開発する必要があると考えた。

3. 研究の結果

2021年2月から3月にかけて実地指導者の困難感尺度の質問項目を検討する目的で調査した実地指導者の困難感の質的研究を実施した。この質的研究の結果と実地指導者の困難感に関する先行研究の内容を統合し、看護管理を学ぶ大学院生による専門家会議を重ね、尺度原案を作成した。博士号をもつ看護管理・政策学領域の研究者による協力によりスーパーバイズを受け、尺度原案の内的妥当性を検討した。その結果、尺度原案は、30項目3下位概念となった。各下位概念は、「実地指導者が感じる新卒看護師の指導を受ける態度の傾向」9項目、「実地指導者としての役割遂行に対する戸惑い」13項目、「スタッフ間の指導方針の意見の相違」8項目となった。この30項目の内容については、先行研究の内容と概ね一致していた。

尺度開発のための質問紙として(1)基本属性(年齢、性別、実務職種、最終学歴、配置病棟、実地指導者研修の受講の有無、実地指導者経験年数)(2)NIOSH職業ストレス調査票(14項目)(3)MBI-GS日本語版:バーンアウト(16項目)(4)実地指導者の困難感を評価する尺度原案(30項目)とした。基準関連妥当性の検証では、併存的妥当性と弁別的妥当性を検証するためにNIOSH職業ストレス調査票(14項目)、MBI-GS日本語版:バーンアウト(16項目)の尺度を使用した。尺度の使用においては、尺度開発者の承諾を得て使用した。2022年12月末より、郵送法によるアンケート調査の実施を開始した。355名に配布し、有効回答数87名(24.5%)であった。600名へのアンケートの配布を計画していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、依頼時に断られることも多かった。尺度原案は30項目であり、文献では、尺度開発の際のサンプルサイズは、尺度原案の項目数の10倍と書かれているものもあるため、有効回答が、300になるまで今後も調査を続けていく。

4. 研究者としてのこれからの展望

本研究で開発された「新卒看護師を指導する実地指導者の困難感尺度」を活用し、他の概念との因果関係を明らかにできるようにしていきたいと考える。とくに、新卒看護師の指導するうえでの困難感のバーンアウトへの影響への因果関係を明らかにし、実地指導者のバーンアウトの予防への一助としていきたい。

5. 支援者(寄付企業等や社会一般)等へのメッセージ

この度は、数ある応募の中から本研究を採択していただきありがとうございます。ご支援いただきました日本私立学校振興・共済事業団の関係者各位、ならびに奨励金をご寄付いただいた皆様にご心より御礼申し上げます。

今回は、対象となる方が、臨床で活躍されている看護師の方々でした。尺度開発のための質問紙が完成し、研究の協力依頼を始めた時は、新型コロナウイルス感染症の影響で断られることも多かったです。そのような中でも協力してくださった、看護部長様、看護師の皆様にご厚く御礼を申し上げます。この研究結果を新卒看護師の教育現場で還元できるように今後も研究活動に取り組んでいきたいと思っております。