

氏名	森下 安子
学位の種類	博士(看護学)
報告番号	甲第 65 号
学位記番号	看博第 20 号
学位授与年月日	平成 28 年 9 月 26 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
論文題目	訪問看護師の協働実践力に関する研究 A Study of Collaborative Practice among Visiting Nurses
論文審査委員	主査 教授 山田 覚(高知県立大学) 副査 教授 野嶋 佐由美(高知県立大学) 教授 藤田 佐和(高知県立大学) 教授 中野 綾美(高知県立大学)

論文内容の要旨

【研究目的】本研究は、訪問看護師の協働実践力の実態と、協働実践力にどのような要因が影響しているのかを明らかにすることにより、訪問看護師の協働実践力の強化を基盤とした、キャリア支援のあり方、職務満足、職業継続につながる支援のあり方について示唆を得ることである。

【研究方法】訪問看護師を対象にした自記式質問紙を用いた量的研究

今回、『協働実践力』は、「協働する能力」「協働チームのなかでケアを展開する力」「協働活動を実践する力」の3要素から構成するとし、「協働する能力」は、Hepburn, Tsukuda, and Fasser (1996) によって開発された「Team Skill Scale」(以下、「TSS」)を、「協働チームのなかでケアを展開する力」は、杉本ら(2011)によって開発された「ケアのプロセスと実践度」を、「協働活動を実践する力」は、Kenaszchuk ら(2010)によって開発された「Interprofessional collaboration Scale」(以下、「ICS」)を尺度として用いた。「TSS」と「ICS」については、日本語版を作成した。

対象者は国内の訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師とした。本研究は高知県立大学倫理審査委員会の承認を得て行った。

【結果・考察】研究協力の同意が得られた訪問看護ステーション 135 ヶ所 614 通アンケートを郵送し、497 通(回収率 80.9%)の回答が得られた。「TSS」17 項目の日本語版の Cronbach の α 信頼性係数(以下、 α 係数)は 0.910、「ケアのプロセスと実践度」11 項目の α 係数は 0.853、「ICS」13 項目の α 係数は 0.853 であった。『協働実践力』を構成する 3 つの尺度の平均値は、「TSS」(5 件法)が 63.68(SD=7.07)で、「ケアのプロセスと実践度」(4 件法)が 33.97(SD=3.20)、「ICS」(4 件法)が 39.42(SD=4.55)であった。「TSS」「ICS」において、チーム機能の改善、多職種との議論に関する項目の平均値が低く、訪問看護師は、チームメンバーの意見の相違を議論し合意形成を図り、よりよいケアを創造していく協働実践力を向上することが重要であると考えられた。

職務満足度合計との相関をみると、「TSS」が 0.233、「ケアのプロセスと実践度」が 0.398、「ICS」が 0.460 と相関があった。また、『協働実践力』の 3 尺度とも、職場継続意思「あり」

群が「なし」群より有意に平均値が高かった。

『協働実践力』に影響する要因をみると、3 尺度全てに影響している要因はなかったが、「TSS」と「ケアのプロセスと実践度」の2つの尺度には、「看護管理システム」、「看護志向性」「創造性」の因子が影響しており、「ケアのプロセスと実践度」と「ICS」の2つの尺度には、「スタッフ間の人間関係」「看護志向性」「創造性」が影響していた。協働実践力向上に向け、職場内の人間関係を円滑にするとともに、訪問看護師としての利用者の一人ひとりの個別性のあるケアを創造する中で看護のやりがいを見いだし、訪問看護師としての自己実現を支援する看護管理の在り方が重要であるといえる。

【結論】訪問看護師の協働実践力の強化に向け、協働チーム内の合意形成力を向上していくことが重要であると考えられた。また、協働実践力は、職場内の人間関係を調整し、職場内外の協働に向き合うことを支援しつつ、専門職業人としての能力を発揮するなかで訪問看護師としての自己実現につなげるとともに、職務満足、職務継続にもつなげることができる看護管理者やシステムの存在が重要であることが示唆された。

審査結果の要旨

本学位論文は、訪問看護師の協働実践力の実態とともに協働実践力にどのような要因が影響しているのかを明らかにすることにより、訪問看護師の協働実践力の強化を基盤とした、キャリア支援のあり方、職務満足、職業継続につながる支援のあり方について示唆を得ることを目的としたものである。本研究によって、訪問看護師の協働実践力の実態や課題が明らかになることにより、協働実践力を基盤としたキャリア支援のあり方を探求することができる。そしてこのことは、チームケアの強化、ケアの質向上、課題解決、利用者・家族の QOL の向上に寄与する。また、訪問看護師の協働実践力に影響する因子を明らかにすることにより、離職防止、訪問看護師の定着率の向上にも繋がる。また、在宅ケアにおける協働に関する尺度開発をはじめとする、多職種協働ケアに関する研究の発展にも貢献でき、研究の意義が十分にあると考える。

本研究は、関連要因探索型の研究デザインを用いた量的研究である。文献検討をもとに、【協働実践力】を、『協働する能力』『協働チームの中で看護ケアを展開していく力』『協働活動を実践する力』から構成されるものとし、影響要因も設定している。【協働実践力】の測定については、『協働する能力』『協働活動を実践する力』を信頼性・妥当性が検証されている英語版の尺度を用いて日本語版を作成し、内的整合性を確認している。また、『協働チームの中で看護ケアを展開していく力』は信頼性妥当性が検証されている日本語の尺度を用いており、本研究で測定する【協働実践力】の尺度は、信頼性と妥当性が確保されている。そして、高知県立大学倫理審査委員会の承認を得ており、倫理的配慮も十分にされている。全国 135 ヶ所の訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師 614 名に配布し、497 名から回答があり回収率は 80.9%と、同様の看護研究と比較しても妥当なデータ収集が行われたと考えられる。

訪問看護師の【協働実践力】の実態として、チーム機能の改善、多職種との議論に関する項目の得点が低く、今後、チームメンバーの意見の相違を議論し合意形成を図り、よりよいケアを創造していく協働実践力を向上することが重要であることを明らかにしている。また、【協働実践力】は、職務満足、職務継続意思に関連しており、訪問看護師の離職防止に向け、【協働実

【実践力】の向上が重要であることも明らかにしている。さらに、【協働実践力】には、「看護管理システム」、「看護志向性」「創造性」「スタッフ間の人間関係」「創造性」が影響していることを明らかにしている。これらの結果から、協働実践力向上に向け、職場内の人間関係を円滑にするとともに、訪問看護師としての利用者の一人ひとりの個別性のあるケアを創造する中で看護のやりがいを見だし、訪問看護師としての自己実現を支援するとともに、職務満足、職務継続にもつなげることができる看護管理者やシステムの存在が重要であることの示唆を得ている。これらのことから一連の分析や考察により、本研究の目的を達成することができたと考える。

以上のことから、本学位申請論文は、学位授与に値する成果と考えられ、審査委員は学位申請者森下安子が、博士(看護学)の学位を授与される資格があるものと認める。