

—実践報告—

A 大学病院看護師の学習への取り組みに関する実態調査
—学習の意欲向上と継続につながる要素の抽出—

伊吹奈緒子, 山下貴久子, 長澤未紗希, 大橋ひとみ, 沢田瞳
滋賀医科大学医学部附属病院

要旨

実務経験 2 年目以上の看護師の学習が個々の自主性に委ねられている中、その学習が十分ではないと感じ、今回の研究に取り組んだ。実態として、約 8 割の人が目標像を持ち学習を行っていること、その必要性は実践や教育の場面で感じることが明らかとなった。しかし、同等の割合の人が、その学習に満足していないことも明らかとなった。学習を満足させるためには、プライベートの充実や休息のための休日とは別に、学習のための休日が必要であり、仕事を楽しくでき、モチベーションが上がるような環境調整が必要であるという結果を得た。個人は自己の目標や課題を見出す努力を続け、上司は魅力的な目標と達成可能な課題を共に模索していく姿勢が必要である。自己学習を満足させるためには、動機づけ要因・衛生要因へバランス良く介入することでモチベーションを高めることが重要であることが示唆された。

キーワード：看護師、自己学習、実態、要素、モチベーション

はじめに

特定機能病院として第3次救急を受けるA大学病院は614床を有し、専門看護師、認定看護師、認定看護管理者、合わせて28名が在籍する。新人看護師に対しては、一定の院内研修を全員が受講できるように教育プログラムが組まれている。実務経験2年目以上の看護師に対しても現任教育プログラムが生まれ、キャリア開発支援や看護実践能力のスキルアップを図る場は提供されているが、受講自体は個々の自主性に委ねられている。

日本看護協会の定めた「看護者の倫理綱領」において、「看護者は、常に、個人の責任として継続学習による能力の維持・開発に努める。」¹⁾と提示されており、「看護師を続ける＝学習を継続する」であると言える。

研究者らは、実務経験を重ねるにつれて役割の拡大が生じ、学習の必要性和内容の変化を認識している。自己学習に取り組んではいないものの、多忙な業務の中、改めて学習の時間を作ることには限界があり、その学習が十分なものではないように感じている。

そこで今回、A大学病院看護部に在籍する実務経験2年目以上の看護師の学習への取り組みに対する実態の把握と、学習の意欲向上と継続につながる要素の抽出を目的として研究に取り組むこととした。

研究方法

- 1) デザイン:量的記述的方法
- 2) 研究対象:A大学病院の看護部に在籍する、実務経験2年目以上の看護職員
- 3) 調査期間:2012年5月～2012年11月
- 4) データ収集方法:Delphi法(専門家集団に対して反復型アンケートを行い、集団・組織としての意

見や知見を集約・洗練する技法)

5) 調査項目:表1参照

表1

| |
|--|
| 問1.現在も自己学習に取り組まれていますか。 |
| 問2.現在の自己学習の取り組みに満足していますか。 |
| 問3-1.あなたは看護師をしていて日頃どのような時に自己学習が必要だと感じますか。 |
| 問3-2.また、実際にどのように自己学習に取り組まれているか教えてください。 |
| 問4.看護師生活を続けていく中で、看護師としての目標や理想像を詳しく教えてください。 |
| 問5.看護師を辞めたいと思ったことはありますか。 |
| 問6.自己学習を満足していくものにするためには、どのようなことが必要だと感じますか。 |

6) 分析方法:第一ラウンドでは、研究者各々が個別に意味解釈した上で、全員が合意した事項を抽出した。第二ラウンド以降は記述統計を用いた。

7) 倫理的配慮:本研究はA大学病院の看護部倫理審査委員会の承認を受けて実施した。また、研究への説明を文書で行い、提出のあったものを同意とみなした。

表2 対象者の属性

| | | 第一ラウンド | 第二ラウンド | 第三ラウンド |
|------------|------|------------|------------|------------|
| 配布数 | | 582 | 583 | 550 |
| 有効回答数(回収率) | | 330(57%) | 276(47%) | 229(42%) |
| 年齢 | | 30.7(±7.7) | 31.5(±7.8) | 31.2(±7.8) |
| 性別 | 男 | 24(7%) | 16(6%) | 18(8%) |
| | 女 | 303(92%) | 255(92%) | 208(91%) |
| | 無回答 | 3(1%) | 5(2%) | 3(1%) |
| 配偶者 | 有 | 111(34%) | 80(29%) | 74(32%) |
| | 無 | 213(65%) | 187(68%) | 151(66%) |
| | 無回答 | 6(1%) | 9(3%) | 4(2%) |
| 子供 | 有 | 71(22%) | 60(22%) | 56(25%) |
| | 無 | 253(77%) | 207(75%) | 168(73%) |
| | 無回答 | 6(1%) | 9(3%) | 5(2%) |
| 経過年数 | | 8.3(±6.3) | 8.7(±6.6) | 8.5(±6.7) |
| 異動経験 | 有 | 151(46%) | 143(52%) | 97(42%) |
| | 無 | 174(53%) | 127(46%) | 126(55%) |
| | 無回答 | 5(1%) | 6(2%) | 6(3%) |
| 最終学歴 | 専門学校 | 152(46%) | 128(46%) | 105(46%) |
| | 短期大学 | 35(11%) | 23(8%) | 19(8%) |
| | 大学 | 126(38%) | 106(39%) | 94(41%) |
| | 大学院 | 12(4%) | 11(4%) | 5(2%) |
| | その他 | 5(1%) | 0(0%) | 0(0%) |
| 配属先 | 病棟 | 266(81%) | 213(77%) | 169(74%) |
| | 外来 | 39(12%) | 32(12%) | 27(12%) |
| | その他 | 25(7%) | 22(8%) | 29(13%) |
| | 無回答 | 0(0%) | 9(3%) | 4(1%) |
| 雇用形態 | 常勤 | 306(93%) | 246(89%) | 203(89%) |
| | 非常勤 | 15(4%) | 12(4%) | 17(7%) |
| | その他 | 5(1%) | 8(3%) | 6(3%) |
| | 無回答 | 7(2%) | 10(4%) | 3(1%) |
| 役職 | 管理職 | 16(5%) | 16(6%) | 8(3%) |
| | スタッフ | 304(92%) | 239(87%) | 208(91%) |
| | 無回答 | 10(3%) | 21(7%) | 13(6%) |
| 認定・専門免許取得 | 有 | 19(6%) | 15(5%) | 7(3%) |
| | 無 | 307(93%) | 251(91%) | 218(95%) |
| | 無回答 | 4(1%) | 10(4%) | 4(2%) |

結果

全てのラウンドのアンケート配布数、回収数（有効回答数）、回収率、回答者の属性は、表2に示す。

1) 第一ラウンド

問3-1、問3-2より767項を抽出し、40の中位概念、8の上位概念に分類、16の学習方法を抽出した。問4より419項を抽出し、47の中位概念、10の上位概念に分類した。問1、問2、問5は表3に示す。

表3 回答結果

| | はい | いいえ | 無回答 |
|----------------------------|-----|-----|-----|
| 問1. 現在も自己学習に取り組まれていますか。 | 84% | 15% | 1% |
| 問2. 現在の自己学習の取り組みに満足していますか。 | 14% | 85% | 1% |
| 問5. 看護師を辞めたいと思ったことはありませんか。 | 82% | 16% | 2% |

2) 第二ラウンド

この調査では、第一ラウンドで抽出した中位概念87項目、学習方法16項目、合計103項目を「かなりそう思う」「そう思う」「どちらでもない」「あまり思わない」「全く思わない」と、「よく使う」「ときどき使う」「どちらでもない」「あまり使わない」「全く使わない」の2種類の5段階尺度のリッカートスケールを用いて調査した。「かなりそう思う」/「そう思う」、「よく使う」/「ときどき使う」、および、「あまり思わない」/「全く思わない」、「あまり使わない」/「全く使わない」に回答者の70.1%以上が同意した項目は、72の中位概念、16の上位概念と6の学習方法が残った。また、問6より81項を抽出し、21の中位概念、3つの上位概念に分類した。

3) 第三ラウンド

この調査では、第二ラウンドで抽出した中位概念93項目、学習方法6項目、合計99項目を「全くその通り」「どちらでもない」「全くそうではない」と、「使う」「どちらでもない」「使わない」の2種類の3段階尺度のリッカートスケールを用いて調査した。「全くその通り」/「使う」、および、「全くそうではない」/「使わない」で回答者の70.1%以上が同意した項目は、84の中位概念と18の上位概念、6つの学習方法が残った。その中で、代表的な項目を表4に示す。

考察

A 大学病院の看護師の実態として、看護師を辞めたいと思ったことがある人は8割と多かった。一方で、学習ニーズの高い看護師が多く、目標を持ち、8割もの方が自己学習に取り組んでいることが明らかとなった。理想の看護師像としては、「34.どんな状況にも臨機応変に対応できる看護師」や「36.安全・安心・安楽な看護を提供できる看護師」、「25.患者やその家族の思いを傾聴し、理解するなど、寄り添える看護師」などをあげていた。高橋らは、「特定機能病院の看護師は、常に

表4 第三ラウンド結果

| No. | 質問項目 中位概念と学習方法 | 全くその通り % | どちらでもない % | 全くそうではない % | 無回答 % |
|--|--|----------|-----------|------------|-------|
| 問3-1.あなたは看護師をしていて日頃どのような時に自己学習が必要だと感じますか。 | | | | | |
| 1) 日常業務の中で (4) | | | | | |
| 1 | 日常業務をする中で分からないことや疑問に思うことがあるとき | 96.9 | 2.6 | 0.0 | 0.4 |
| 2 | 業務をしていて知識不足を感じる時 | 96.5 | 2.6 | 0.4 | 0.4 |
| 3 | 失敗をしたとき | 82.1 | 16.2 | 0.9 | 0.9 |
| 2) 看護を実践するにあたり (7) | | | | | |
| 4 | 基本的疾患の理解が必要と感じるとき | 95.2 | 3.9 | 0.0 | 0.9 |
| 5 | 今まで経験したことのない処置や技術を行うとき | 97.8 | 1.7 | 0.0 | 0.4 |
| 6 | 今まで経験したことのない看護ケアを行うとき | 96.5 | 2.6 | 0.4 | 0.4 |
| 7 | 部署を異動し、経験のない技術や知識の習得が必要となったとき | 93.4 | 4.4 | 1.7 | 0.4 |
| 3) 看護を実践する中で (6) | | | | | |
| 8 | 自分の行っている看護に不十分さを感じたとき | 86.0 | 13.5 | 0.0 | 0.4 |
| 9 | 患者の急激な病態変化についていけなかったとき | 92.1 | 7.4 | 0.0 | 0.4 |
| 10 | 患者指導をするとき | 87.3 | 10.9 | 0.9 | 0.9 |
| 4) 他者からの影響 (7) | | | | | |
| 11 | 患者からの質問に答えられなかったとき | 91.7 | 7.4 | 0.0 | 0.9 |
| 12 | 後輩からの質問に答えられなかったとき | 93.0 | 5.7 | 0.4 | 0.9 |
| 13 | 先輩からの指摘を受けたとき | 92.6 | 6.6 | 0.0 | 0.9 |
| 5) 教育に関わる時 (4) | | | | | |
| 14 | プリセプターとしてスタッフとして、新人指導にあたる時 | 86.9 | 10.5 | 0.4 | 2.2 |
| 15 | 学生実習にあたる時/学生に聞かれてわからなかった時 | 83.4 | 14.0 | 0.9 | 1.7 |
| 16 | 実際に指導して困った時 | 88.2 | 9.2 | 0.4 | 2.2 |
| 6) 最新の知識が必要と感じるとき (2) | | | | | |
| 17 | 看護師として働いていく上で、日々自己学習は必要だと思う | 87.8 | 10.9 | 0.4 | 0.9 |
| 7) 自己の目標を見いだした時 (2) | | | | | |
| 18 | 興味・関心のある分野に出会ったとき | 87.3 | 11.4 | 0.4 | 0.9 |
| 19 | 自身の課題も自覚・認識できたとき | 83.4 | 15.3 | 0.4 | 0.9 |
| 問8-2.また、実際にどのように自己学習に取り組まれているか教えてください。(6) | | | | | |
| 20 | 先輩/同僚/先生/検査技師/経験者/前勤務者/専門・認定ナースに質問する | 89.5 | 9.2 | 0.4 | 0.9 |
| 21 | 本/教科書/参考書/看護・医学図書/専門書を読む | 94.8 | 4.4 | 0.0 | 0.9 |
| 22 | インターネットで調べる | 93.9 | 5.2 | 0.0 | 0.9 |
| 23 | 研修(病棟/院内)に参加する | 93.4 | 5.7 | 0.0 | 0.9 |
| 問4.看護師生活を続けていく中で、看護師としての目標や理想像を詳しく教えてください。 | | | | | |
| 1) 患者・家族との関係を充実させる (7) | | | | | |
| 24 | 患者や家族の立場に立って考えられる看護師 | 90.4 | 8.3 | 0.4 | 0.9 |
| 25 | 患者やその家族の思いを傾聴し、理解するなど、寄り添える看護師 | 93.0 | 6.1 | 0.0 | 0.9 |
| 26 | 患者や家族から信頼される看護師 | 90.0 | 9.2 | 0.0 | 0.9 |
| 27 | 患者との関わりを大事にできる看護師 | 88.6 | 10.5 | 0.0 | 0.9 |
| 28 | 患者や家族が満足できる看護を提供できる看護師 | 93.0 | 6.1 | 0.0 | 0.9 |
| 2) 患者にあった看護を提供できる (4) | | | | | |
| 29 | 患者の身体面・社会面・精神面など、トータル的に/全人的にサポートできる看護師 | 95.2 | 3.9 | 0.0 | 0.9 |
| 30 | 個別性に合わせたケアを提供できる看護師 | 96.5 | 2.2 | 0.4 | 0.9 |
| 31 | 患者のQOL向上を図る事ができる看護師 | 93.9 | 4.8 | 0.4 | 0.9 |
| 3) 知識・技術を向上していける (7) | | | | | |
| 32 | 根拠に基づいて行動できる看護師 | 91.7 | 7.0 | 0.0 | 1.3 |
| 33 | 適切で正しい判断ができる看護師 | 96.1 | 2.6 | 0.0 | 1.3 |
| 34 | どんな状況にも臨機応変に対応できる看護師 | 81.2 | 16.6 | 0.9 | 1.3 |
| 4) 業務の質が高い (3) | | | | | |
| 35 | 丁寧さと効率の良さが両立できる看護師 | 90.4 | 8.3 | 0.0 | 1.3 |
| 36 | 安全・安心・安楽な看護を提供できる看護師 | 84.7 | 13.5 | 0.4 | 1.3 |
| 5) 周囲に良い影響を与えられる (4) | | | | | |
| 37 | 働き続けたいと思う職場を作れる看護師 | 88.2 | 10.5 | 0.0 | 1.3 |
| 6) チーム医療の充実 (3) | | | | | |
| 38 | 他職種や地域など幅広い分野の人と連携できる看護師 | 83.0 | 15.3 | 0.4 | 1.3 |
| 39 | 医療スタッフから信頼される看護師 | 91.3 | 7.0 | 0.0 | 1.7 |
| 7) 看護の魅力を感じ、自己を高めていける (6) | | | | | |
| 40 | 仕事に楽しさを感じて働く看護師 | 90.0 | 8.3 | 0.0 | 1.7 |
| 41 | 理想の看護師を目標とし、自己研鑽に励む看護師 | 89.5 | 9.2 | 0.0 | 1.3 |
| 42 | 初心を忘れず、向上心/目標を持ち、日々学習/成長し続ける看護師 | 87.8 | 10.5 | 0.4 | 1.3 |
| 8) 自己管理能力のある (3) | | | | | |
| 43 | 自己の心身の健康を保つことのできる看護師 | 90.8 | 7.0 | 0.9 | 1.3 |
| 44 | 感情をコントロールし余裕を持って人に接することができる看護師 | 81.2 | 14.8 | 2.6 | 1.3 |
| 問6.自己学習を満足のいくものにするためには、どのようなことが必要だと感じますか。 | | | | | |
| 1) 日々の仕事を学びの場として活用できたら (3) | | | | | |
| 45 | 日々の業務を自己学習の場として活用することが必要 | 85.2 | 12.7 | 0.4 | 1.7 |
| 46 | 学んだことを業務の中で実践することが必要 | 92.1 | 6.6 | 0.0 | 1.3 |
| 2) 専門職として自己研鑽していけたら (6) | | | | | |
| 47 | 勉強会/研修会/学会に参加する機会が必要 | 86.9 | 11.4 | 0.4 | 1.3 |
| 48 | 目標を持つことが必要 | 88.6 | 9.6 | 0.9 | 0.9 |
| 49 | 興味を持って深めていくことが必要 | 89.5 | 8.3 | 0.9 | 1.3 |
| 3) 職場環境に満足できたら (6) | | | | | |
| 50 | 仕事を楽しくでき、モチベーションが上がるような環境が必要 | 92.6 | 5.7 | 0.9 | 0.9 |
| 51 | 他者からの肯定的な評価が必要 | 85.2 | 12.7 | 1.3 | 0.9 |
| 52 | 忙しい看護業務以外の雑務が多い/残業が多いため業務内容の調整が必要 | 87.3 | 11.4 | 0.4 | 0.9 |
| 53 | プライベートを充実させられたり、リフレッシュでき、休息できる休みが必要 | 94.3 | 4.4 | 0.4 | 0.9 |

* () 内に中位概念総数を示す

最新かつ最先端の知識・技術に習熟する必要があり、こうした背景を反映して必然的に学習ニーズが高まる²⁾と述べており、A大学病院でも同様の結果であったと考える。

看護師をしていて日頃どのような時に自己学習が必要だと感じるかの質問に対し、『看護を実践するにあたり』の項目に含まれる「5.今までに経験したことのない処置や技術を行うとき」に多くの看護師が同意した。これは日々状態の変わる患者や、新しく出会う疾患や治療を自分が理解しないままに行う事に不安を抱えているからではないかと考える。看護師は専門職としての認識を高く持っていると言われており、患者に対する責任感の表れであるといえる。また、「16.実際に指導していて困ったとき」に代表される『教育に関わる時』の項目は全体的に高い同意率を示したが、「11.患者からの質問に答えられなかったとき」「12.後輩からの質問に答えられなかったとき」「13.先輩からの指摘を受けたとき」の『他者からの影響』の方がより高い同意率であった。これは自ら教える時よりも、他者からの質問など、自分が知らない・知識不足であると気づかされたときに学習が必要と感じる傾向を示唆している。学習方法としては、「22.インターネットで調べる」の項目が最も高く、次に、「20.先輩/同僚/先生/検査技師/経験者/前勤務者/専門・認定ナースに質問する」の項目に高い同意率であった。これは、看護師が日々の業務の中で患者に関わる処置や検査、状態の変化などに即座な対応が求められていることを反映していると考えられる。看護師は患者と関わる上で「今後患者に起こりうること」を常に予測・ケアしていくことが求められており、短時間での状況判断や準備を必要とされることが少なくない。その場で直ちに知識や技術を補う手段としてインターネットの使用が高まっていると考える。前述した中位概念「20.先輩/同僚/先生/検査技師/経験者/前勤務者/専門・認定ナースに質問する」に高い同意率が得られたのも同様の理由と考える。

日々の業務に追われる中で、様々な場面で学習が必要と感じ、学習に取り組んではいるものの、自己学習に満足していない人が8割以上いることが明らかとなった。研究者らは、学習意欲を向上し継続させるためには、個々が自己学習に満足できることが重要であると仮定し、自己学習を満足のいくものにするためにはどのようなことが必要かの質問を行った。その結果、「53.プライベートを充実させられたり、リフレッシュでき、休息できる休みが必要」の項目で最も高い同意率であった。A大学病院では、現任教育プログラムとして独自のキャリアパスを展開しており、その一環としてクリニカルラダー制度を採用している。ラダーを取得するには必須研修があり、院内の研修は、勤務の

一環として参加できるものもあるが、勤務終了後の時間や休日に参加することも多い。自主的な参加が求められている院外研修や学会への参加も休日を利用しており、休日に休息やリフレッシュの時間を十分にとれないという現状を反映した結果であるといえる。

「2008年 時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」³⁾によると、年代が低いほどワークライフバランスを欠いている状況にあると報告されており、20代においては、その割合が6割を超えると報告されている。今回の対象者のうち20代が半数を占めており、同様の現状がA大学病院にも生じていることが容易に推察できる。また、看護師としての目標や理想として、「43.自己の心身の健康を保つことのできる看護師」に代表される『自己管理能力のある』の項目に同意が多く、自己管理を行っていくうえで十分に休息のできる休日が重要であると考えられる。永野らは、「研修会への参加が職業に対する意識を高め、満足を増やすことが明らかとなっており、研修会にはできるかぎり参加を促し、参加の希望はかなえることが看護婦の仕事に対する満足度を高めるために重要である」⁴⁾と述べており、学習するための休日があることが、仕事に対するモチベーションを高める一つの要素になると考える。

「50.仕事を楽しくでき、モチベーションが上がるような環境が必要」の同意率が高かった。各種あるモチベーション理論の中でも、フレデリック・ハーズバーグ⁵⁾は「動機づけ要因」と「衛生要因」からなる2要因説を提唱している。「動機づけ要因」＝「やる気の出る要因（満足感をもたらす職務要因）」として、仕事での達成感や責任など、仕事そのものに関する事が大半を占め、やりがいのある仕事、当事者意識を持って取り組める仕事こそが、働く人のモチベーションを高め、反対に「衛生要因」＝「やる気をなくす要因（不満足度をもたらす職務要因）」として労働条件や人間関係、組織の方針など仕事以外の環境的な要因が中心であると述べている。ハーズバーグの理論は仕事への動機づけにおいて、衛生要因に働きかけて職場から不快、不満を取り除いても真の動機づけにはならず、動機づけ要因に働きかけることが重要であると指摘している。

専門職といっても、進むべき将来の方向性や仕事の価値は様々であるため、個々のキャリアプランや多様な価値観を理解する事が必要である。看護職の特徴として、階層の数が少なく経験年数を重ねても日々の仕事内容は大きく変化せず達成感が得られにくくなる。そのため、個人は自己の目標や課題を見出す努力を続け、上司は魅力的な目標と達成可能な課題を共に模索していく姿勢が必要である。また、それらが達成できるような環境を整え、適宜フィードバックを行い、達成できた時には承認することで満足感が得られると考

える。これらを円滑に進めるためには、衛生要因と動機づけ要因へのバランス良い介入が重要である。

結論

今回の研究を通し、A 大学病院の現状として、多くの看護師が高い学習ニーズを持って自己学習に取り組んでいるが、自己学習に満足していない看護師も同様に多いことが明らかとなった。また、自ら教える時よりも、他者との関わりを通して自分の知識不足に気づかされた時に、より学習が必要であると感じる傾向にあることが示唆された。そして、自己学習を満足させるためには、ワークライフバランスの確立と、衛生要因・動機づけ要因へバランス良く介入することでモチベーションを高めることが重要であることも示唆された。

しかし、今回は一病院の調査であり、全ラウンドを通してのアンケートの回収数が約半数であった。そのため、結果を一般化するには限界があると言える。また、対象者の属性や年代・役職など、背景別の学習の意欲向上と継続につながる要素の抽出についても今後検討していく必要がある。

文献

- 1) 社団法人日本看護協会：看護者の基本的責務—基本法と倫理，第1版第4刷，東京，株式会社日本看護協会出版会，9，2004.
- 2) 高橋甲枝，清村紀子，梶原江美，伊藤直子：臨床看護師の学習ニーズと個人要因および環境要因との関連，日本看護学会誌，32 (2)，34-43，2012.
- 3) 社団法人日本看護協会：「2008年 時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」2014-12-26
<http://www.nurse.or.jp/nursing/practice/shuroanzen/jikan/pdf/03-03.pdf>
- 4) 永野光子，定廣和香子，杉森みど里：看護婦（士）の仕事に対する満足度に関する研究—看護経験因子および自己学習因子との関連，看護教育学研究，5 (2)，7-9，1996.
- 5) 野中美智子，吾妻健，橋本和子：看護職における動機づけ要因と仕事意欲要因の関係，看護・保健科学研究誌，8 (1)，129-139，2008.