

副看護師長を対象としたレジリエンス向上プログラムの構築

看護基盤開発学領域 72015002 小林麻衣

指導教員 グレック美鈴

I. 序論

副看護師長には、看護実践者として、また所属部署の看護管理者としての役割があり、副看護師長ならではのやりがいがある。一方で、その職務を遂行する上では、様々な困難に遭遇する。副看護師長が、その職位ならではの困難に直面することから、副看護師長には特有のレジリエンスが存在すると考えられる。本研究で、副看護師長に必要とされるレジリエンスを明らかにし、レジリエンス向上プログラムを構築することは、副看護師長が職務を遂行する上で必要なレジリエンスを育み、直面する困難を成長の糧にしてキャリア発達していく上で、有用であると考えられる。

II. 用語の定義:「レジリエンス」とは、困難や強いストレスに直面した時に、その状況を乗り越えてうまく適応する能力であり、習得・変容しうるものとする。

III. 研究目的と目標

副看護師長のレジリエンス向上プログラムを構築することを目的として、3つの研究目標を設定した。

第1段階:副看護師長に必要とされるレジリエンスとレジリエンスへの影響要因を明らかにする。

第2段階:副看護師長のレジリエンスの実態を明らかにする。

第3段階:副看護師長を対象としたレジリエンス向上プログラムを構築する。

IV. 研究方法

1. 第1段階:研究方法は、質的記述的研究である。研究参加者は、複数の副看護師長と働いた経験のある看護師長10名程度とした。データ産出期間は2016年5月～2016年10月で、データ産出方法はフォーマルな半構造化インタビューを行った。データ分析は、インタビューデータを逐語録に起こして意味のあるまとまりごとにコード化し、カテゴリ化した。

2. 第2段階:研究方法は、量的研究である。質問紙は、第1段階の研究結果のサブカテゴリを参照して副看護師長のレジリエンスと影響要因の実態を調査する項目を作成し、3つの既存尺度と併せて構成した。研究対象者は、450床以上の病院に勤務する副看護師長500名以上とした。データ収集期間は、2017年11月～2018年2月であった。データ分析は、SPSS Statistics Ver.25、R Ver.4.1.1、Amos Ver.24を用いて行った。

3. 第3段階:第1段階、第2段階の研究結果を基に、ニーズアセスメント、学習者分析とコンテキスト分析、教育分析、教授方略の検討を行った。さらに、副看護師長の教育に従事した経験を有する専門家の意見を参考にして、レジリエンス向上プログラムを構築した。

V. 倫理的配慮

神戸市看護大学倫理委員会の承認を得て本研究を実施した(承認番号:2016-2-02、2017-2-18)。

VI. 結果

1. 第1段階

研究参加者は看護師長11名で、副看護師長経験年数は平均7.4年(SD±3.5)、看護師長経験年数は平均7.2年(SD±4.6)であった。データ分析の結果、副看護師長に必要とされるレジリエンスは、21サブカテゴリ、9カテゴリが抽出された。カテゴリは【しなやかな考え方をする】【適切に状況を把握する】【自らの能力を理解する】【協働する人に助力を求める】【物事が上手くいくよう調整する】などであった。レジリエンスの影響要因については、11サブカテゴリ、6カテゴリが抽出された。カテゴリは【蓄積した経験知】【協働する人との良い人間関係】【心の拠り所となる医療従事者の存在】【師長から受ける成長への後押し】などであった。

2. 第2段階

質問紙を郵送した副看護師長は1,135名で、629名から回答を得た。うち、欠損値のあった65名を除き、564名を分析対象とした(回収率55.4%、有効回答率89.7%)。対象者の平均年齢は43.44歳(SD±6.52)、副看護師長経験年数は平均6.09年(SD±4.91)であった。

分析の結果から、副看護師長に必要とされるレジリエンスの質問項目は、4因子構造であることが明らかになった。結果として得られた「困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考」「客観的な状況認識」「関係する人との良好なコミュニケーション」「物事を上手く進めるための協働する人への働きかけ」は、副看護師長のレジリエンスの特性を表すと捉えられた。また、副看護師長のレジリエンスの質問項目の因子構造モデルから、「困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考」は他の3因子に影響し得ることが示された。

副看護師長に必要とされるレジリエンスの現状は、レジリエンス特性の中でも「困難な状況においても物

事を柔軟に捉える思考」「客観的な状況認識」の得点が特に低い結果であった。また、副看護師長のレジリエンスの質問項目の得点および各因子と副看護師長の経験年数には、関連が見られなかった。

副看護師長のレジリエンスに影響する要因は、「協働する人と理解し合える関係にある」「これまでの臨床経験を現在の実践に活かしている」「困難に感じた経験から学んでいる」等であった。一方、「看護師長は、私の考えがおよばない場面で教示してくれる」等の看護師長から受ける支援を表す項目は、副看護師長のレジリエンスにほとんど影響しないことが明らかになった。

3. 第3段階

プログラムの教育ゴールは、副看護師長が困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考、客観的に状況を認識する力を養い、関係する人との良好なコミュニケーション、協働する人に上手く働きかけるスキルを高めることを通してレジリエンスの向上を図ることとした。プログラムは、第1ステップ（知識の習得）、第2ステップ（スキルの習得）で構成した。第1ステップの研修では、レジリエンスの専門的な知識を学習するため、記憶の定着に有用である分散学習を取り入れ、1・2ヶ月目の2回の開催とした。また、第2ステップは、研修と職場を行き来しながらレジリエンスを高めることを意図しており、研修の間にインターバル期間を2ヶ月設け、3ヶ月・5ヶ月・7ヶ月目の3回とした。第2ステップでは、アプリシエイティブ・インクワイアリー（以下AIとする）の考え方を参考に作成した2つのサイクル（①柔軟な思考で客観的に状況を認識し困難を解決に導くサイクル、②レジリエンス向上サイクル）を展開しながら研修を進める構成とした。アウトカム評価は、本研究で作成したレジリエンスを評価するツールを用いて研修開始前、第2ステップ終了後、研修終了後6ヶ月、12ヶ月に実施し、プロセス評価は、第1ステップ、第2ステップ終了時に行うこととした。

VII. 考察

1. 副看護師長のレジリエンスの特徴と影響要因

本研究結果における副看護師長のレジリエンスの特性を表す因子は、先行研究で明らかにされている看護師のレジリエンスの特性を表す因子と違いが見られた。「困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考」「客観的な状況認識」は、副看護師長としてその職位に就いた後に必要とされる特有のレジリエンスの特性であると考えられた。また、「物事を上手く進めるための協働する人への働きかけ」「関係する人との良好なコミュニケーション」については、スタッフ看護師時代に求められるレジリエンス特性の対人関係スキルよりも高度なスキルが必要とされる特徴があることが推察

された。さらに、他の3因子に影響をおよぼす「困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考」は、副看護師長の経験年数を積み重ねるのみでは高まらないことが明らかになった。したがって、4つのレジリエンス特性の中でもまず、「困難な状況においても物事を柔軟に捉える思考」を主体的に意識的に高めていくことが重要である。

副看護師長のレジリエンスは、看護師長から与えられる支援を受けるとのみでは高まらないことが示唆された。そのため、副看護師長のレジリエンスを高めるには、副看護師長は自ら看護師長に必要な支援や助言を求める必要がある。また、看護師長からの支援としては、副看護師長が困難に直面した時に主体的に乗り越える力を高める支援が有用である。さらに、副看護師長のレジリエンスの向上には、困難な経験から学ぶこと、経験を実践に活かすことが重要である。

レジリエンスは、心理学領域では資質的要因と獲得的要因があるとされる。その特徴を踏まえると、副看護師長のレジリエンスは両要因を含む考えられた。したがって、本プログラムは、資質的要因と獲得的要因にアプローチしてレジリエンスの向上を図ると言える。

2. レジリエンス向上プログラムの特徴と活用

本プログラムの特徴は、プログラムの第2ステップ（スキルの習得）でAIを用いることと、学習者が経験した困難事例を活用することである。まず、「柔軟な思考で客観的に状況を認識し困難を解決に導くサイクル」では、自己・他者が副看護師長として過去に直面した困難な状況を事例にして、柔軟に思考して状況を客観的に認識し、困難を乗り越えるサイクルを複数回展開する。このようにAIを用いて繰り返しサイクルを回すことにより、副看護師長は、困難な状況においてもポジティブに考えられる力や柔軟に発想する力を養うことができる。また、ステークホルダーに働きかけて協働しながら困難を乗り越えることの必要性と、そのプロセスを体得できると考える。次に、「レジリエンス向上サイクル」は、副看護師長自身が備えているレジリエンスを認識してありたい姿を描き、その実現に近づくためのアクションプランを立て実践していく仕掛けが組み込まれており、副看護師長の主体的な取り組みや行動変容に資するプログラムである。副看護師長が過去に直面した困難事例を本プログラムに用いることは、副看護師長が経験的に得た知識を互いに共有し対話することを通して、困難を乗り越えるための思考や解決に導く方法・行動についての新たな知識を創造し、それを実践に活かせると考えられる。

今後の課題は、構築したプログラムを実施・評価し、活用可能性を検討することである。

Abstract

Building a Resilience Program for Chief Nurses

Mai Kobayashi

Kobe City College of Nursing, 2021

Dissertation Advisor: Professor Misuzu Gregg

I. Introduction

Chief nurses undertake the role of a nursing practitioner as well as a manager for their department. They encounter various difficulties while performing their duties. The resilience of chief nurses may be unique owing to the kind of difficulties they face. Identifying resilience and building a program to improve it may help them develop the resilience necessary for their duties.

II. The definition of the term

“Resilience” is the ability to overcome difficult or highly stressful situations that one may encounter and adapt to such situations. It can be acquired and transformed.

III. Purpose

This research aims to build a program to enhance the resilience of chief nurses. Three research objectives were:

Stage 1: Identify the resilience required by chief nurses and its influencing factors; **Stage 2:** Identify the resilience status of chief nurses; **Stage 3:** Establish a resilience program for chief nurses.

IV. Research method

1. Stage 1: A qualitative descriptive research was conducted. The participants were about 10 nurse managers who had worked with multiple chief nurses. Research was conducted from May 2016 to October 2016, through formal, semi-structured interviews. The interview data were transcribed, coded for each incident, and categorized.

2. Stage 2: This involved quantitative research. Questionnaire items were created using the subcategories formulated based on the results of Stage 1. The items studied the resilience status of chief nurses and the factors influencing resistance. The items were constructed in conjunction with three pre-existing scales. The subjects were 500 chief nurses working in hospitals with at least 450 beds. Data were collated from November 2017 to February 2018 and analyzed using SPSS Statistics

Ver. 25, R Ver. 4.1.1, and Amos Ver. 24.

3. Stage 3: Based on the results of Stages 1 and 2, needs assessment, learner analysis, context analysis, and educational analysis were conducted. The teaching strategies were also examined. Additionally, a resilience program was built with reference to the opinions of experts who were experienced in teaching chief nurses.

V. Ethical considerations

Approved by the Kobe City College of Nursing Ethics Committee (Stage 1: No.2016-2-02, Stage 2: 2017-2-18)

VI. Results

1. Stage 1: The participants were 11 nurse managers who had worked as chief nurses for an average of 7.4 (SD ± 3.5) years. Their average experience as a chief nurse was 7.2 (SD ± 4.6) years. The data analysis formed 21 subcategories and 9 categories of resilience required by chief nurses. With respect to the influencing factors of resilience, 11 subcategories and 6 categories were formulated.

2. Stage 2: Five hundred and sixty-four responses were analyzed, excluding 65 with missing values (recovery rate: 55.4%; valid response rate: 89.7%). The average age of the subjects was 43.44 (SD ± 6.52), and the average experience as a chief nurse was 6.09 (SD ± 4.91) years.

The analysis results revealed that the questionnaire items had a four-factor structure. “Thinking flexibly even in difficult situations,” “recognizing the situation objectively,” “communicating well with the people involved,” and “interacting with coworkers to finish tasks effectively” were perceived as resilience characteristics of chief nurses. This structure also indicated that “thinking flexibly even in difficult situations,” could influence the other three factors.

The scores for “thinking flexibly even in difficult situations” and “recognizing the situation objectively” were particularly low. Neither the

scores of the resilience questionnaire items nor these factors were associated with the amount of experience as a chief nurse.

Factors affecting the resilience of chief nurses included “mutual understanding with coworkers,” “applying clinical experience to the current practice,” and “learning from difficult experiences.” In contrast, items indicating the support received from nurse managers had a minor effect on the resilience of chief nurses.

3. Stage 3: The goal of the program was to help chief nurses improve their resilience. This would be achieved by fostering flexible thinking in difficult situations, perceiving situations objectively, communicating well with those involved, and effectively interacting with coworkers. The program consisted of two steps: 1) knowledge acquisition, and 2) skill acquisition. Step 1 involved two sessions in the first and second month for the acquisition of specialized knowledge regarding resilience. Step 2 intended to improve the chief nurses’ resilience by moving back and forth between the training site and their workplace. That training sessions were held in the third, fifth, and seventh month. For Step 2, two cycles were created based on appreciative inquiry (AI). These were: 1) a cycle for recognizing the situation objectively with flexible thinking and finding solutions, and 2) a cycle for improving resilience. The outcome assessment was conducted before the start of the training, after the completion of Step 2, and 6 months after the training, and 12 months after the training using the tool created in this study to evaluate resilience. The process assessment was conducted after Steps 1 and 2.

VII. Discussion

1. Characteristics of chief nurses’ resilience and its influencing factors

The factors representing the characteristics of resilience in chief nurses in this study differed from those of nurses identified in prior studies. “Thinking flexibly even in difficult situations” and “recognizing the situation objectively” are unique characteristics of resilience that nurses in the position of a chief nurse required. Regarding “interacting with coworkers to finish tasks effectively” and “communicating well with the people involved,” chief nurses need better

interpersonal skills than staff nurses. In addition, “thinking flexibly even in difficult situations” is not strengthened by accumulating years of experience as a chief nurse. Therefore, it is important to proactively and consciously strengthen “thinking flexibly even in difficult situations.”

The resilience of chief nurses cannot be improved only by receiving support from nurse managers. In order to improve resilience, chief nurses must proactively seek necessary support and advice from nurse managers to overcome their difficulties. It is important that chief nurses learn from difficult experiences and apply the learning practically.

Resilience is regarded as having both innate and acquired factors. The characteristics of resilience of chief nurses can include both factors. Therefore, this program addresses both factors to improve the resilience of chief nurses.

2. Characteristics and the use of the resilience program

The key features of this program are the use of AI during Step 2 and the use of case studies regarding difficult situations. For the “cycle for recognizing the situation objectively with flexible thinking and finding solutions,” difficult situations which the chief nurse themselves or others have faced in the past, as chief nurses, were examined. Therefore, multiple cycles are developed for thinking flexibly, recognizing the situation objectively, and overcoming difficulties. Consequently, through repetitive cycles that use AI, chief nurses will develop positive thinking and ideate flexibly, even in difficult situations. They will also learn the necessity and process of interacting with stakeholders to overcome difficulties together. “The cycle for improving resilience” has a mechanism wherein chief nurses recognize their resilience and envision their aspirational goals. They then create an action plan to approach that goal. This program contributes to the proactive initiatives of chief nurses and their behavioral changes. The use of case studies allows them to share and discuss their knowledge. This knowledge can be applied in practice to tackle and overcome their difficulties.

The future research topic is to implement and evaluate the program, examining its potential use.