

〔原著論文〕

看護技術におけるイノベーションの普及に関する研究 (第4報) - 根拠に基づくイノベティブ看護技術の採用度と個人特性との関連 -

秋庭 由佳¹⁾ 木村恵美子²⁾ 福井 幸子²⁾ 角濱 春美²⁾ 小山 敦代²⁾
坂江千寿子³⁾ 上泉 和子²⁾ 藤本真記子²⁾ 佐藤真由美²⁾ 杉若 裕子 Chiu⁴⁾

Diffusion of Innovative Practice in Nursing (Part IV) Correlations Between the Degree of Innovative Nursing Practices and the Individual Factors

Yuka Akiba¹⁾ Emiko Kimura²⁾ Sachiko Fukui²⁾ Harumi Kadohama²⁾
Atsuyo Koyama²⁾ Chizuko Sakae³⁾ Kazuko Kamiizumi²⁾ Makiko Fujimoto²⁾
Mayumi Sato²⁾ Hiroko Sugiwaka Chiu⁴⁾

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between the degree of innovative nursing practices of the adoption and the individual factors of the staff nurses and the nursing administrators. These innovative practices are recognized by the nurse as innovative skills that are supported by scientific research. The subjects were 141 randomly selected nursing administrators from various hospital sizes and 10 staff nurses from each of those selected hospitals. The Diffusion of Innovation Model by E. M. Rogers was used to determine the diffusion of each 22 innovative practices in a variety of hospitals. In order to identify individual characteristic, it asked the staff nurses that the age, the gender, the kind of the license, the education, the belonging of the hospital, the professional qualification for nursing, the society belonging and the frequency of the participation in the society and so on are nursing administrators. It analyzed 886 valid answers of the staff nurse and 124 valid answers of the nursing administrators.

The degree of some innovative nursing practices of the adoption was to do 43 minimum, a maximum of 105, an average of 78.5 ± 10.0 and there was a difference among individuals in it. There were significant differences between the degree of innovative nursing practices of the adoption and the individual factors of the staff nurses such as, the period 30 years old since then, the acquisition of the professional qualification for nursing, the belonging to the society, the frequency of the participation in the society, the frequency of the participation in the workshop out of the facilities, the number of times to nursing research, the number of times of the nursing research releasing, the existence or non-existence of the nursing special purpose magazine subscription, the number of the magazines to subscribe, the use frequency of the library, the recognition of the idea at the hospital and in nursing department. There were significant differences between the degree of innovative nursing practices of the adoption and the

1) 青森中央短期大学看護学科

Department of Nursing, Aomori Chuo Junior College

2) 青森県立保健大学健康科学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

3) 茨城キリスト教大学看護学科

School of Nursing, Ibaraki Christian University

4) カイザーパマネンテ サンフランシスコメディカルセンター

Kaiser Permanente San Francisco Medical Center

individual factors of the nursing administrators such as, the general education, the existence or non-existence of the authorized nursing administrator qualification, the frequency of the participation in the society, the use frequency of the library, there were few related items. It is necessary to do the continued nursing education that it is possible to have the opportunity not to stay, being in-hospital and to touch information by having view widely through the acquisition of the professional qualification, the study and training and research activity and so on for the diffusion of innovative nursing practices. Also, the nursing administrators must make the system to support them.

要旨

新しい知見や実証に基づいた看護技術の普及は、臨床における看護ケアの質の向上に大きく関わるものである。本研究は、看護師がイノベーションと認識し、かつ研究的根拠が明白な看護技術の採用とスタッフナースの個人特性並びに所属する看護部責任者の個人特性との関連を明らかにすることを目的とし、病床数規模別に無作為抽出した141病院のスタッフナース各10名と看護部責任者を対象に質問紙調査を行った。スタッフナースには、22項目の根拠のあるイノベティブ看護技術について、E. M. Rogersの普及決定過程における段階モデルに沿って尋ね、採用度を算出した。スタッフナース及び看護部責任者の個人特性については、年齢・性別・免許の種類・学歴・所属・専門資格・学会所属と参加頻度等を質問した。スタッフナースの有効回答は886部、看護部責任者の有効回答は124部でこれを分析対象とした。

その結果、根拠のあるイノベティブ看護技術の採用度は、最低43～最高105点、平均 78.5 ± 10.0 点で、個人差があった。採用度とスタッフナースの個人特性との関連で有意差が認められたのは、年代***、専門資格の取得***、学会の所属**、学会の参加頻度***、施設外の研修会への参加頻度***、看護研究への取組みの回数***、看護研究の発表の有無**、専門雑誌の講読の有無***、購読冊数**、図書室の利用頻度***、病院や看護部理念の認知***であった。スタッフナースの採用度と関連が認められた看護部責任者の個人特性は、一般学歴**、認定看護管理者資格の有無*、学会参加の頻度*、図書室の利用頻度*で、関連する項目は少なかった。イノベティブ看護技術の普及には、専門資格の取得、研修・研究活動などを推進して視野を広く持つと共に、院内にとどまらず情報に触れる機会が持てるような看護継続教育を行っていく必要があると考えられ、看護部責任者はそれらを支援していく体制を作る必要性が示唆された。

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

(J.Aomori Univ. Health Welf. 6(3): 331-340, 2005)

Key Words : ①イノベーション ②看護技術 ③普及
innovation, nursing practice, diffusion

I. はじめに

褥瘡ケアや手術前の剃毛に関する技術等は、エビデンスに基づく新しい知見によって従来とは異なる方法が指示され普及しつつある。このような新たな知見や実証に基づいた新しい方法は、看護技術におけるイノベーションと位置づけることができ、その普及は臨床における看護ケアの質の向上に大きく関わるものである。しかし、イノベーションと認識される看護技術が早くから普及していく病院とそうでない病院があることや技術によっても普及しやすいものとそうでないものがあることを感じてきた。この点に関して、Rogers¹⁾は、イノベーションが明らかに利点のあるものでも、新しいアイデアを採用させることが多くの場合困難で、知られていることと、

実際に用いられることの間には大きなギャップがあるとしている。

米国では、普及に関する看護研究は優先度が高く、イノベーションの普及プロジェクトも組織されているが、日本においては、普及実態や普及への影響因子に関する研究は少ない。そこで、普及に影響する要因の探求を視野に入れながら、看護技術におけるイノベーションの種類と普及の実態を明らかにする質問紙を開発してきた。今回、この質問紙を用いて全国調査を行い、根拠に基づくイノベティブ看護技術の採用程度と採用しているスタッフナース、及び、所属する看護部の責任者の個人特性との関連性を分析したので報告する。

II. 目的

根拠に基づくイノベティブ看護技術の採用度とスタッフナース、及び、所属する看護部の責任者の個人特性との関連性を明らかにする。

III. 方法

1. 対象

47都道府県別に小規模病院（一般病床数100～300床未満）、中規模病院（一般病床数300～500床未満）、大規模病院（一般病床数500床以上）の中からそれぞれ1施設を無作為に抽出し、責任者の選定するスタッフナース10名を対象とした。スタッフナースの選択基準は、産科・小児科・精神科病棟を除く成人内科系または外科系病棟に勤務し、管理職ではないスタッフナースとした。また、所属施設の属性や看護部責任者の個人的特性を問うため、その病院に勤務する看護部の責任者1名へ、別の調査用紙の記入を依頼した。

2. 調査方法

郵送質問紙調査。

3. 調査期間

2003年12月

4. 調査内容

1) 根拠のあるイノベティブ看護技術に関する質問内容について

研究者間のブレインストーミングや看護専門職者への半構成的インタビューからイノベーションと認識している看護技術を抽出し、Haller²⁾、Brett³⁾らのイノベティブ看護技術の選択基準から①一人の看護師が単独で導入し行うことができる、②多くの病棟で共通して行われている、に該当する看護技術を選択、さらに選択された看護技術について、医学中央雑誌 web・厚生労働省や日本看護協会のガイドラインを用い文献検索を行った。得られた文献は AHCP (Agency for Health Care Policy and Research: 米国保健政策研究局) の基準⁴⁾に沿って研究者間で分析しエビデンスレベルを特定した。エビデンスレベルが特定できた19項目の看護技術⁵⁾と抑制に関する看護技術3項目を加え、それぞれについて Rogers の普及決定過程における段階モデルに沿い、知識段階は「知っている・知らない」、態度形成段階は「好意的に思う・好意的に思わない」、決定段階は「実行すべきである・実行すべきでない」、実行段階は「いつも実行している・時々実行している・実行していない」の選択、「実行していない」は、さらに「実行していたが実行しなくなった、機会がな

い」を選択する質問紙を用いた。

2) 看護職の特性に関する質問内容について

Brett³⁾の研究では、イノベーション採用スコアと関連があるものは1週間あたりの専門書を読む時間、Nursing Research・Research in Nursing and Health を読んでいる、組織理念の認知であった。関連が認められなかったのは教育レベル、継続教育の年数や基礎教育からの年数、研究への参加などであった。それらを参考にし、年齢・性別・免許の種類・専門学歴・一般学歴・現在の所属・専門資格・学会所属の有無と参加頻度・院外研修会への参加頻度・看護研究への取組み・研究発表の有無・専門雑誌の講読・院内図書館の利用・新しい情報の情報源を質問内容とした。スタッフナースには他に病院理念や看護部理念の認知を追加し質問した。

5. 分析方法

1) 根拠のあるイノベティブ看護技術の採用実態の測定

Brett³⁾は個々のイノベーション採用の程度を測定するために、知っている1点、使うべきと思う1点、いつも実施している2点、時々実施している1点と Rogers の普及決定過程における段階モデルに点数を与え、イノベーション項目毎に平均スコアを算出し、そのイノベーションが普及過程のどの段階にあるのかを特定した。本間ら⁶⁾はイノベーション項目毎に知らない段階0点、知識段階1点、態度段階2点、決定段階3点、実行段階4点を配点し、平均値を求め、得点範囲により普及段階を特定している。

本研究では「スタッフナースが根拠のあるイノベティブ看護技術を採用している程度」と「スタッフナースの個人特性、及びその所属する看護部の責任者の個人特性」との関連を分析するために、看護技術項目毎の知識段階・態度形成段階・決定段階・実行段階それぞれで、普及を促進する方向に点数を与え（知っている1点、好意的に思う1点、実行すべきである1点、いつも実行している2点・時々実行している1点）、看護技術22の和を求め、これを個人の根拠のあるイノベティブ看護技術の採用点数とした。従って、根拠のあるイノベティブ看護技術22項目全て知っていて、好意的かつ実行すべきであると思えば、いつも実行しているならば110点となる。この点数は、根拠のあるイノベティブ看護技術の採用が進んでいる程度と解釈することができ、点数が高い者ほど採用の程度が高いため、これを「イノベティブ

「看護技術の採用度」と称することとした（以下、採用度とする）。なお、確信段階については、現段階での実行が確信している段階か否かについて判断が難しく、先行研究でもスコア化されていなかったため、今回の算出からは省いた。本研究の採用度の Cronbach's α 係数は0.71であった。

2) データ分析

スタッフナースの回答は個人的要因として分析した。看護部責任者から得られた回答は、IDナンバーを手がかりに同じ施設から返送された全てのスタッフナースの回答にコピーし付随させてデータとし、スタッフナースの所属する施設の組織的要因を分析した。

データは質問項目毎に単純集計を行い、人数、平均値、中央値等を算出した。採用度はコルモゴロフ・スミルノフの検定で正規分布を示さなかった為、ノンパラメトリック検定を行い、5%を有意水準とした。採用度とスタッフナースや看護部責任者の個人特性とのクロス集計は、2変数の差の分析にはマンホイットニーU検定、複数変数の差の分析にはクラスカル・ウォリス検定を行い、有意であったものはウィルコクソンの順位和検定による多重比較を行った。関係の分析にはスピアマンの順位相関を求めた。なお、統計処理はSPSS Ver10J for Windows を用いた。

6. 倫理的配慮

研究の目的と方法、看護部責任者とスタッフナースの施設を一致させるため質問紙に施設IDが付されているが施設名は一切公表されないこと、統計的に処理すること、質問紙の返送が無くても不利益を被らないこと、本学倫理委員会に訴える権利を有することを明記した説明用紙を配布し、協力を求めた。さらに、返信用封筒は個人に配布し、他者に返答内容が明らかにならないよう研究者に直接返送される形とした。

IV. 結果

141施設の看護部責任者とスタッフナース1410名に郵送した質問紙のうち、スタッフナースから1078部（回収率76.5%）・有効回答886部、責任者から127部（回収率90.1%）・有効回答124部（124施設）の回答が得られ、これを分析対象とした。

1. スタッフナースの特性（表1）

年齢は20歳代が333名（37.6%）と最も多く、次いで30歳代327名（36.9%）であった。看護師免許を有するものは877名（99.0%）、准看護師は7名（0.8%）で、看護師免許の他に助産師免許を有するものは19名、保健師免許を有するものは37名であった。一般学歴は高

表1 スタッフナースの特性

スタッフナース	n=886	人数	%
年齢	20歳代	333	37.6
	30歳代	327	36.9
	40歳代	178	20.1
	50歳代	48	5.4
性別	男性	16	1.8
	女性	870	98.2
使用免許	看護師	877	99.0
	准看護師	7	0.8
	回答無	2	0.2
その他の免許	助産師	19	2.1
	保健師	37	4.2
専門学歴	学校養成所	728	82.2
	短期大学	107	12.0
	看護系大学	27	3.0
	その他	18	2.0
	回答無	6	0.7
一般学歴	高等学校	702	79.2
	短期大学	122	13.8
	大学	43	4.9
	大学院	2	0.2
	その他	11	1.2
	回答無	6	0.7
現在の所属	成人内科系	334	37.7
	成人外科系	389	43.9
	その他	147	16.6
	回答無	16	1.8

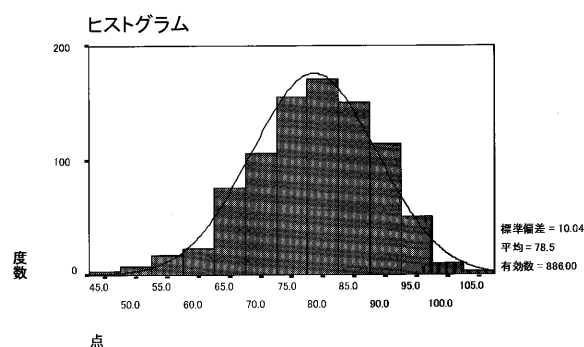
等学校、専門学歴は学校養成所がほぼ8割を占めた。

現在の所属看護単位は、成人内科系334名（37.7%）、成人外科系389名（43.9%）、その他147名（16.6%）であった。その他には混合病棟や皮膚科・耳鼻科・眼科などの単科病棟や療養型病棟所属が92名と集中治療部・重度心身障害者・産婦人科・精神科・小児内科等の病棟の他に、手術室や外来など病棟を持たない部門も含まれていた。

2. 採用度の概要

採用度は43点から105点までの範囲で、平均は78.5±10.0点、中央値79.0点であった（以下、平均値をMe、中央値をMdnとする）（図1）。

図1 採用度の分布

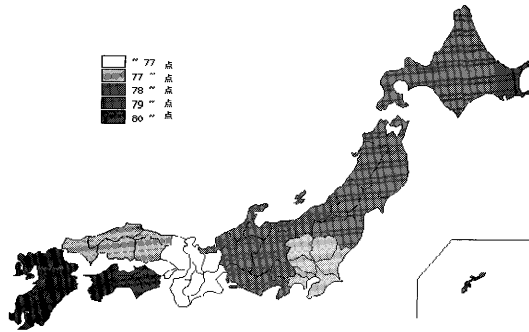


施設別採用度の平均は90.1～65.6点の範囲で、都道府県別採用度の平均は88.1～70.5点の範囲であった。

地方別採用度の平均は、四国が83.7±9.2点（n=70）と最も高く、次いで九州80.1±9.5点（n=97）、中部79.7±10.2点（n=180）、北海道・東北78.0±9.5点（n=157）、中国77.5±8.5点（n=95）、関東77.3±10.4点（n=141）、近畿76.0点±10.7点（n=146）であった。

(図2)。

図2 採用度の地方別平均



規模別採用度は、大規模病院 Me79.0 ± 10.0点・Mdn79.0点 (n=294)、中規模病院 Me78.8 ± 10.0点・Mdn79.0点 (n=289)、小規模病院 Me77.8 ± 10.1点・Mdn78.0点 (n=303) で、規模別の採用度に有意差は認められなかった。

3. スタッフナースの個人特性と採用度との関連 (表2)

表2 スタッフナースの個人特性と採用度との関連

項目	人数	Me	±	SD	Mdn	検定
年齢	20~29歳	333	75.3	± 9.7	76.0	
	30~39歳	327	80.1	± 9.6	81.0	
	40~49歳	178	80.5	± 9.7	80.0	
	50~59歳	48	83.1	± 10.4	85.0	
性別	男性	16	76.0	± 12.7	77.0	
	女性	870	78.6	± 10.0	79.0	n.s.
免許	看護師	877	78.6	± 10.0	79.0	
	准看護師	7	74.1	± 13.5	75.0	n.s.
助産師免許	あり	19	76.8	± 8.2	76.0	
	なし	867	79.6	± 10.1	79.0	n.s.
保健師免許	あり	37	77.2	± 9.7	75.0	
	なし	849	78.6	± 10.1	79.0	n.s.
専門学歴	大学	27	79.0	± 9.2	78.0	
	短大	107	78.8	± 9.1	79.0	
	学校養成所	728	78.5	± 10.2	79.0	n.s.
	高等学校	702	78.4	± 10.3	79.0	
一般学歴	短期大学	122	78.8	± 9.0	78.0	
	大学	43	79.3	± 9.6	80.0	
	大学院	2	82.5	± 0.7	82.5	n.s.
	成人内科系	334	78.2	± 9.8	78.0	
所属	成人外科系	389	78.9	± 10.3	79.0	
	その他	147	78.8	± 9.8	79.0	n.s.
	あり	84	82.2	± 10.0	84.0	
専門資格	なし	452	78.1	± 10.0	78.0	***
	あり	6	89.2	± 3.7	89.5	
認定看護師資格	あり	880	78.5	± 10.0	79.0	***
	なし	8	81.3	± 13.2	83.5	
院内認定資格	あり	878	78.5	± 10.0	79.0	n.s.
	なし	81	82.2	± 9.6	83.0	
その他の資格	あり	805	78.2	± 10.0	78.0	***
	なし	34	81.9	± 9.1	82.0	
学会所属	あり	707	78.4	± 9.9	79.0	n.s.
	なし	25	84.8	± 7.9	84.0	
学会参加	年に3回以上	201	81.8	± 9.2	83.0	
	年に1~2回	310	78.9	± 9.5	80.0	
	数年に1回程度	182	75.6	± 10.3	76.0	***
	参加したことがない	16	85.4	± 7.3	89.0	
この1年の施設外研修会参加	10回以上	31	84.2	± 8.5	85.0	
	9~7回	204	81.3	± 9.0	82.0	
	6~4回	534	78.0	± 10.0	78.0	
	3~1回	94	73.3	± 9.8	75.0	***
全くない	10回以上	37	84.4	± 7.9	85.0	
	9~7回	42	85.0	± 8.8	83.5	
	6~4回	229	79.8	± 9.0	80.0	
	3~1回	491	78.0	± 9.9	78.0	
全くない	全くない	56	71.3	± 10.4	72.0	***
	研究発表	364	80.4	± 9.5	81.0	
	院外発表	439	78.0	± 9.8	78.5	***
	院内発表	42	78.9	± 11.6	78.0	
発表無し	はい	578	80.2	± 10.0	81.0	***
	いいえ	273	75.4	± 9.4	76.0	
専門雑誌を読んでいるか	1~2回/月	92	80.9	± 9.4	80.0	
	年に数回程度	384	80.3	± 9.4	81.0	
	利用しない	308	76.2	± 10.6	76.0	
	図書館(館)がない	67	77.3	± 9.1	78.0	***
病院理念	知っている	772	79.2	± 9.9	80.0	***
	知らない	79	73.8	± 9.4	75.0	
看護師の理念	知っている	777	79.3	± 9.9	80.0	***
	知らない	73	72.3	± 8.7	73.0	

*:p<0.05 **:p<0.01 ***:p<0.001
検定:2変数ではU検定、複数変数ではクラスカル・ウォリス検定を使用

スタッフナースの年齢は20歳代から50歳代で、年齢別の採用度に有意差が認められ(p<0.001)、20歳代は

それ以降のどの年代よりも採用度が低く、有意差が認められた (p<0.05)。

性別、免許の種類・学歴・所属の別による採用度に有意差は認められなかった。

専門資格のある者となない者の採用度には有意差が認められた (p<0.001)。専門資格のうち院内の認定資格を持っている者と持っていない者の採用度には有意差は認められないが、認定看護師やその他の資格を有する者の採用度は、資格を持っていない者より高く有意差が認められた (p<0.01、p<0.001)。

その他の資格は、糖尿病療養指導士9名、呼吸療法認定士12名、救急救命士6名、介護支援専門員20名、内視鏡技師6名、衛生管理士3名、看護教員3名等であった。

学会に所属している者の採用度は所属していない者より高く有意差が認められた (p<0.01)。学会への参加程度による採用度にも有意差が認められた (p<0.001)。

年に1回以上参加する者の採用度は、数年に1回程度や参加したことがない者に比し高く有意差が認められ (p<0.05)、また、数年に1回程度参加する者は参加したことがない者より高く有意差が認められた (p<0.05)。

施設外研修会への参加回数による採用度には有意差が認められた (p<0.001)。1年間に4回以上施設外への研修会に参加した者の採用度は、3~1回・全くない者に比し高く有意差が認められ (p<0.05)、また、3~1回参加した者の採用度は全くない者より高く有意差が認められた (p<0.05)。

これまでに看護研究に取組んだ回数による採用度には有意差が認められた (p<0.001)。7回以上看護研究活動をした者の採用度は、6回以下・全くない者に比し高く有意差が認められた (p<0.05)。また、6回以下看護研究活動をした者の採用度は全くない者より高く有意差が認められた (p<0.05)。

看護研究の発表では院外発表している者の採用度が最も高く、次いで院内発表、発表無しで、看護研究の発表と採用度とに有意差が認められた (p<0.01)。また、図書館の利用状況による採用度には有意差が認められた (p<0.001)。月に1回以上・年に数回程度利用する者の採用度は、利用しない者より高く有意差が認められた (p<0.05)。

所属する病院の理念や看護部の理念を知っている者の採用度は、知らない者より高く有意差が認められた (p<0.001)。

専門雑誌を読んでいるか否かで採用度に有意差が認められ (p<0.001)、冊数は0冊から12冊で平均1.3冊で

あり、冊数と採用度には有意な相関がみられた ($r=0.273, p<0.01$)。

看護に関する新しい情報をどこから取り入れているかでは、インターネット、看護協会ニュース、学会、医師以外の他職種者、雑誌、研修会、講習会から取り入れている者の採用度は、その情報源から取り入れている者より高く有意差が認められた(表3)。情報を

表3 スタッフナースの情報源と採用度(複数回答)

	その情報源から取り入れている者の採用度				その情報源から取り入れていない者の採用度				U検定
	n(人)	Me	± SD	Mdn	n(人)	Me	± SD	Mdn	
a. 院内の看護職者	532	78.5	± 10.0	79.0	354	78.6	± 10.1	79.0	
b. 上司	380	78.4	± 10.0	79.0	506	78.6	± 10.1	79.0	
c. 医師	237	79.0	± 10.2	79.0	649	78.4	± 10.0	79.0	
d. 医師以外の他職種者	39	83.1	± 9.4	83.0	847	78.3	± 10.0	79.0	***
e. 他病院の看護職者	154	79.4	± 9.9	79.0	732	78.4	± 10.1	79.0	
f. 教員	16	82.4	± 9.9	83.0	870	78.5	± 10.1	79.0	
g. インターネット	202	81.8	± 9.5	83.0	684	77.6	± 10.0	78.0	***
h. 雑誌	506	79.6	± 9.5	80.0	380	77.1	± 10.5	78.0	**
i. 図書	108	80.0	± 9.8	81.0	776	78.3	± 10.1	79.0	
j. 看護協会ニュース	347	81.0	± 9.4	82.0	539	76.9	± 10.1	77.0	***
k. テレビ	198	78.5	± 9.8	78.5	688	78.6	± 10.1	79.0	
l. 新聞	227	78.9	± 10.3	79.0	659	78.4	± 10.0	79.0	
m. ビデオ・CD	11	78.6	± 9.1	78.0	875	78.5	± 10.1	79.0	
n. 学会	203	81.8	± 9.4	83.0	683	77.6	± 10.0	78.0	***
o. 研修会	452	79.6	± 9.7	80.0	434	77.4	± 10.3	78.0	**
p. 講習会	341	80.0	± 9.4	80.0	545	77.6	± 10.3	78.0	**

*: $p<0.05$ **: $p<0.01$ ***: $p<0.001$

取り入れる医師以外の他職種者には薬剤師、理学療法士、放射線技師、栄養士、検査技師が挙げられていた。

4. スタッフナースの採用度と所属する看護部の責任者の個人特性との関連(表4)

表4 スタッフナースの採用度と看護部責任者の個人特性との関連

項目	人数	Me	± SD	Mdn	検定	
年齢	30~39歳	11	77.5	± 9.2	76.0	
	40~49歳	108	79.4	± 9.5	78.0	
	50~59歳	691	78.4	± 10.2	79.0	
	60~69歳	76	78.5	± 9.7	78.0	n.s.
性別	女性	886	78.5	± 10.0	79.0	
看護師免許	あり	886	78.5	± 10.0	79.0	
	なし	61	78.3	± 9.5	79.0	
准看護師免許	あり	61	78.3	± 9.5	79.0	
	なし	825	78.6	± 10.1	79.0	n.s.
助産師免許	あり	56	78.0	± 10.7	78.0	
	なし	830	78.6	± 10.0	79.0	n.s.
保健師免許	あり	24	78.8	± 10.7	79.5	
	なし	862	78.5	± 10.0	79.0	n.s.
専門学歴	大学	16	80.2	± 9.0	81.0	
	短大	73	79.5	± 10.2	78.0	
	学校養成所	781	78.4	± 10.0	79.0	n.s.
一般学歴	高等学校	725	78.0	± 10.1	78.0	
	短期大学	48	78.8	± 10.2	78.0	
	大学	64	82.6	± 9.5	84.0	
	大学院	15	80.1	± 8.7	80.0	**
専門資格	あり	245	78.7	± 10.1	79.0	
	なし	482	79.2	± 9.8	79.0	n.s.
専門看護師	あり	5	84.6	± 6.1	88.0	
	なし	881	78.5	± 10.1	79.0	n.s.
その他の資格	あり	234	78.7	± 10.1	79.0	
	なし	652	78.5	± 10.0	79.0	n.s.
学会所属	認定看護管理者	15	85.9	± 8.3	88.0	
	ファーストレベル	33	78.9	± 7.6	78.0	
	セカンドレベル	30	78.6	± 8.2	78.0	*
学会参加	あり	366	78.8	± 10.2	79.0	
	なし	488	78.4	± 10.0	79.0	n.s.
この1年の施設外研修会参加	年に3回以上	159	80.7	± 9.7	80.0	
	年に1~2回	582	78.3	± 9.9	79.0	
	数年に1回程度	107	76.9	± 10.6	77.0	
	参加したことがない	7	77.6	± 10.6	74.0	*
今までの看護研究活動	10回以上	130	78.6	± 9.3	79.0	
	9~7回	146	79.5	± 9.2	79.0	
	6~4回	410	78.1	± 10.1	78.5	
	3~1回	191	78.3	± 11.0	79.0	n.s.
研究発表	院外発表	737	78.6	± 10.1	79.0	
	院内発表	143	78.4	± 9.9	79.0	n.s.
院内図書室(館)の利用	1~2回/月	493	79.6	± 9.6	80.0	
	年に数回程度	221	77.9	± 9.9	78.0	
	利用しない	77	75.7	± 11.8	77.0	
	図書室(館)がない	63	76.9	± 10.2	79.0	*

*: $p<0.05$ **: $p<0.01$ ***: $p<0.001$

検定: 2変数ではU検定、複数変数ではクラスカル・ウォリス検定を使用

看護部責任者の年齢は30~60歳代で、年齢によるスタッフナースの採用度に有意差は認められなかった。

看護部責任者は全て女性で、看護師免許を有し、助産師免許や保健師免許を取得していてもスタッフナースの採用度には有意差は認められなかった。また、看護部責任者の専門学歴の別によってもスタッフナースの採用度に有意差が認められなかった。

看護部責任者の一般学歴によるスタッフナースの採用度には有意差が認められ ($p<0.01$)、一般学歴が大学のスタッフナースの採用度は高等学校より高く有意差が認められた ($p<0.05$)。

看護部責任者の資格のうち認定看護管理者、ファーストレベル、セカンドレベルの3資格間ではそのスタッフナースの採用度に有意差が認められ ($p<0.05$)、認定看護管理者資格を持つ看護部責任者のスタッフナースの採用度はファーストレベル・セカンドレベル資格より高く有意差が認められた ($p<0.05$)。

看護部責任者の学会所属によるスタッフナースの採用度には有意差が認められなかったが、学会参加回数によるスタッフナースの採用度に有意差が認められ ($p<0.05$)、年に3回以上参加するスタッフナースの採用度は数年に1回程度より高く有意差が認められた ($p<0.05$)。

看護部責任者の施設外研修会への参加回数や看護研究活動、研究発表によるスタッフナースの採用度には有意差が認められなかった。

看護部責任者が定期購読している専門雑誌の冊数は0~12冊の範囲で、冊数とスタッフナースの採用度は有意な相関が認められなかった。

看護部責任者の院内図書室(館)の利用程度によるスタッフナースの採用度は月に1~2回が最も高く、看護部責任者の院内図書室(館)の利用程度とスタッフナースの採用度には有意差が認められた ($p<0.05$)。看護部責任者が看護に関する新しい情報をどこから取り入れているかでは、他の病院の看護管理者、看護協会ニュース、研修会から取り入れていると答えた看護部責任者の施設に所属するスタッフナースの採用度は、その情報源から取り入れていない場合より低く有意差が認められた(表5)。

表5 スタッフナースの採用度と看護部責任者の情報源
(複数回答)

	管理者がその情報源から取り入れている施設のスタッフナース採用度				管理者がその情報源から取り入れていない施設のスタッフナース採用度				U検定
	n(人)	Me	± SD	Mdn	n(人)	Me	± SD	Mdn	
a. 院内の看護職者	408	78.4	± 10.1	78.5	478	78.6	± 10.0	79.0	
b. 上司	124	79.9	± 9.8	81.0	262	78.3	± 10.1	79.0	
c. 医師	212	79.7	± 9.4	80.0	674	78.2	± 10.2	79.0	
d. 医師以外の他職種者	83	79.7	± 9.4	79.0	303	78.4	± 10.1	79.0	
e. 他病院の看護職者	516	77.8	± 10.2	78.0	370	79.6	± 9.7	80.0	*
f. 教員	91	78.1	± 10.2	78.0	795	78.6	± 10.0	79.0	
g. インターネット	493	78.3	± 10.3	79.0	393	78.8	± 9.7	79.0	
h. 雑誌	705	78.4	± 10.2	79.0	181	79.2	± 9.5	80.0	
i. 図書	255	79.6	± 10.0	80.0	931	78.1	± 10.0	79.0	
j. 看護協会ニュース	838	78.4	± 9.9	79.0	48	81.5	± 11.6	82.5	*
k. テレビ	242	78.5	± 10.6	78.5	644	78.6	± 9.9	79.0	
l. 新聞	532	78.8	± 9.7	79.0	354	78.1	± 10.5	79.0	
m. ビデオ・CD	28	79.8	± 10.6	80.0	858	78.5	± 10.0	79.0	
n. 学会	867	78.7	± 10.2	79.0	219	78.2	± 9.8	80.0	
o. 研修会	712	78.2	± 10.1	78.5	174	80.0	± 9.8	81.0	*
p. 講習会	473	79.0	± 9.7	79.0	413	78.1	± 10.4	78.0	

*: p<0.05 ** p<0.01 ***p<0.001

V. 考察

1. 採用度から見たイノベティブ看護技術の普及状況

スタッフナースの採用度は43点から105点と個人差が大きく、また、施設平均値でも20点以上の差が認められた。今回、質問紙にとりあげた22の看護技術は、1992年から2000年の間に医学中央雑誌で検索することができ、エビデンスが明らかであり、その多くはガイドライン化されている。これらエビデンスのあるイノベティブ看護技術の採用が個人や施設で大きく異なることは、専門職業人として同質の看護が提供できていると言いつても言い難い状況である。看護者は研究や実践等により得られた最新の知見を活用して看護を実践し、看護学の発展に寄与する責任を担っていると倫理綱領⁷⁾にもうたわれている。専門職業人として、常に新しい知識や技術に関心を向け、質の高い看護が提供できるよう努力していく必要がある。

病院の規模による採用度には差がなく、新しい情報を広げる際の人数の多さや伝達経路の多さ等はイノベーションの普及には関係しないことが推察された。

2. スタッフナースの個人特性と採用度との関連について

Rogers¹⁾によると、イノベーションの採用に年齢は関係しないといわれているが、本研究では、20歳代よりそれ以降の年代が有意に高い採用度を示した。上野ら⁸⁾の臨床実践能力の年齢階級別比較では「新しいものを取り入れる能力」は、25歳以下で高いが、26~30歳では低くなり、その後、年齢階級が高くなるほど上昇し、36~40歳で25歳以下と同程度、46~50歳が最も高いという結果が示されている。20歳代前半は就職して期間が浅いため「新しいものを取り入れる能力」は高いと言っても実践に対応していくためであり、その情報量や情報の質はそれ以降の年代とは異なると考えられる。30歳代前後は結婚・子育て・再就職などにより「新しいものを取り入れる能力」は低迷する時期と推察されるが、それ以降は上昇しており、今回、採用度が20歳代よりそれ以降の年代が有意に高かった結果とほぼ

一致した。スタッフナースの個人特性で、就職時の学歴や免許の種類などといった要因と採用度とは関連が認められなかったことから、就職後の要因がより採用度へ影響していることが考えられる。

近年、看護系大学・大学院が増加しているが、研究によってエビデンスが実証されている新しい専門的知識や技術、特に一般病棟で適応できるものは、看護基礎教育においてもっと積極的に教授・伝達される必要がある。また、望月ら⁹⁾が看護研究の教育の中で、研究を実践することのみを強調するのではなく、研究成果活用に関する教育内容を検討する必要があると述べているように、看護研究のエビデンスをどのように見、得られた知見をどのように活用するのかを基礎教育で学習することができればもっと若い世代の採用度を高めることができるのではないだろうか。

継続教育と自己研鑽の中で認定看護師や糖尿病療養指導士・呼吸療法認定士など専門資格を取得した者、学会に所属しており、年に1回以上の学会参加、年間4回以上の施設外の研修会参加、これまでに7回以上看護研究に取組み、研究発表をしたと答えた者が有意に高い採用度を示した。Rogers¹⁾は革新性に関連したパーソナリティ変数としてイノベーションの早期採用者は社会参加の度合いが高いと述べており、イノベーションの採用には様々な情報に触れ・意見交換する機会が重要であること考える。

専門雑誌を講読している者は有意に採用度が高く、冊数が多いほうが採用度は高かった。図書館の利用についても、全く利用しないより年に数回程度利用した者が採用度は高く、図書、特に専門雑誌の情報に触れる機会を多く持つことがイノベーションの採用に重要であることが示唆された。

新しい情報は、院内看護職者や上司、医師といった近くの存在より医師以外の他職種者、学会、研修会、講習会といった少し離れた分野で、違う視点が存在するような情報源から得ている者が採用度は高く、また雑誌やインターネット、看護協会ニュースなども情報源として有用である事が示唆された。採用度の高い者が外部に情報を求めるという傾向は、革新的採用者の社会関係が新しいものに対する関心によって地域的な仲間集団を抜け出し、よりコスモポリタン(全世界的)な社会関係へと移ると述べているRogers¹⁾と一致した行動であった。

病院の理念や看護部の理念を知っている者が有意に採用度が高かった。Brett³⁾の先行研究にも病院側の方針を知った看護師とイノベーションの採用には強い相関関係がみられた。組織の方針や目標を知っていることが専門職業人としての自覚や目的意識につながるこ

と、役割意識が刺激されるのではないかと考える。

以上のことから、採用度が高い個人の特性としては、継続教育における専門資格の取得、学会所属、学会・施設外研修会への参加、看護研究活動などの様々な活動を通して視野を広く持つとともに、院内にとどまらず情報に触れる機会を持ち、所属施設の方針を認識している者であることが推察された。

3. 看護部責任者の個人特性とスタッフナースの採用度との関連について

看護部責任者についてもスタッフナースとほぼ同様な内容を質問したが、看護部責任者の個人特性とそこに所属するスタッフナースの採用度に関連性が認められた項目は少なかった。関連性が認められた一般学歴では、看護部責任者の学歴が大学であるスタッフナースの採用度は有意に高かったが、学歴が高ければ高いほど採用度は高いという関係では無かった。認定看護管理者資格をもつ看護部責任者とファーストレベルやセカンドレベル資格をもつ看護部責任者とはそのスタッフナースの採用度に有意差が認められたことから、学歴そのものというよりは看護部責任者としての考え方やチェンジエージェント・オピニオンリーダーの配置など組織作りへの取組みといったマネジメント能力がスタッフナースには影響していると考えられる。

看護部責任者の雑誌講読がスタッフナースの採用度と関連はなく、図書室（館）の利用とに有意差が認められたことは、雑誌に掲載される新しい情報より冊子として体系的にまとめられた図書の情報、あるいは図書室に行って情報を得ようとする看護部責任者の姿勢がスタッフナースの採用度に影響を与えていることが推察された。

看護部責任者の学会参加が年に3回以上のスタッフナースの採用度は、数年に1回程度に比し高く有意差が認められたが、参加したことがないとは有意差が認められないことから、学会の参加以外に採用度に影響を与える情報源の存在が考えられた。しかし、看護部責任者が看護に関する新しい情報をどこから取り入れているかで、スタッフナースの採用度が有意に高い情報源はなく、逆に、他の病院の看護管理者・看護協会ニュース・研修会から情報を得ている看護部責任者のスタッフナースの採用度が有意に低かった。イノベーションが普及する上でマイナスの情報源があることは考えにくく、今回は、それらから情報を取り入れていると回答した責任者の中に、例えば人材の配置が適切であるというようにスタッフナースの採用度に強く影響を与える責任者が存在していた可能性が考えられる。しかし、看護部責任者の新しいものを取り入れよ

うとする傾向がスタッフナースのイノベーションの採用につながるのか、また、看護部責任者とスタッフナースの間には中間管理者が存在し、より直接的にスタッフナースに関わるため、採用度への影響が強いことが考えられ、今後さらなる検討が必要である。

以上のことから、看護部のトップである看護部責任者の個人特性とスタッフナースの採用度とは関連が薄く、むしろ看護継続教育に対する看護部責任者の考え方や組織作りがスタッフナースの採用度に影響を与えていると考えられる。また、看護部責任者とスタッフナースの間には中間管理者の存在があり、3者の関連性を分析していくことも今後の課題である。

VI. 結論

根拠に基づくイノベティブ看護技術の採用と対象の個人特性及び所属施設の看護部責任者の個人特性との関連性を明らかにすることを目的として、全国141施設の看護部責任者とスタッフナースを対象に郵送質問紙調査を実施した。124施設の看護部責任者とスタッフナース886名の回答を分析した結果、以下のことが明らかになった。

1. イノベティブ看護技術の採用度は個人差や施設差が大きく、根拠が明らかなイノベティブ看護技術の普及に差があることが示唆された。
2. イノベティブ看護技術の採用度が有意に高いスタッフナースは、30歳以降の年代で、公的な資格を取得し、学会に所属、年に1回以上の学会参加、年間4回以上の施設外の研修会参加、過去に7回以上看護研究に取組み、研究発表をし、専門雑誌を数多く講読、図書室（館）を年に数回程度利用、新しい情報は医師以外の他職種者・学会・研修会・講習会・雑誌・インターネット・看護協会ニュースから得ており、病院や看護部の理念を知っているという特性を持っていた。
3. イノベティブ看護技術の採用度が有意に高いスタッフナースが所属する施設の看護部責任者は、一般学歴が大学で、認定看護管理士資格を取得、年に3回以上の学会参加、図書室（館）を利用しているという特性を持っていた。しかし、看護部のトップである責任者の個人特性とスタッフナースの採用度に関連が認められた項目は少なく、むしろ看護部責任者の考え方や組織作りがスタッフナースの採用度に影響を与えていることが推察された。また、看護部責任者とスタッフナースの間には中間管理者の存在があり、今後、3者の関連性を調査・検討していく必要がある。

謝辞

大変ご多忙の中、パイロットスタディおよび本調査にご協力いただきました臨床の多くの皆様、そして普及学に関しまして貴重なご助言をいただきました慶応義塾大学名誉教授宇野善康先生に心から感謝申し上げます。

(本研究は、平成14年・15年度文部科学省研究費補助金(基盤(C)(2)代表者上泉和子(課題番号14572234)および平成13年・14年・15年度青森県立保健大学健康科学特別研究の助成を受けた研究結果の一部である。)

(受理日：平成17年10月17日)

文献

- 1) E. M. Rogers/ 青池慎一・宇野善康訳：イノベーション普及学、産能大学出版部2001
- 2) Karen B. Haller, Margaret A. Reynolds, et al. : Developing Research-Based Innovation Protocols: Process, Criteria, and, Issues, Research in Nursing and Health, 45-51, 1979
- 3) Judy L. Luckenbill Brett : Use of nursing practice research findings, Nursing Research, 36 (6) , 344-349, 1987
- 4) 阿部俊子編：看護実践のためのEBN、中央法規、15、2001
- 5) 木村恵美子他：根拠に基づいたイノベーティブな看護技術(第2報)－抽出された看護技術について－、日本看護技術学会第2回学術集会講演抄録集、67、2003
- 6) 本間恵美子他：Y県下の1総合病院における看護ケア技術の普及に関する研究、日本看護学会論文集30回看護管理、180-182、1999
- 7) 日本看護協会：看護者の基本的責務 基本法と倫理、日本看護協会出版会、2003
- 8) 上野貴子、内藤理栄他：経験3年以上の看護婦・看護師の臨床実践能力の特徴第2報－年齢階級別に見た臨床実践能力の比較－、日本看護管理会誌、5(2)、64-70、2002
- 9) 望月美知代、杉森みど里：臨床看護実践における研究成果活用に関する研究－研究成果活用度別にみた看護婦(士)の特徴と研究成果活用の促進因子・阻害因子に焦点を当てて－、Quality Nursing、3(3)、51-56、1997