

氏 名 : 秋 庭 由 佳  
学 位 の 種 類 : 博 士 ( 健 康 科 学 )  
学 位 記 番 号 : 研 博 第 43 号  
学 位 記 授 与 年 月 日 : 平 成 31 年 3 月 7 日  
学 位 授 与 の 要 件 : 学 位 規 則 第 4 条 1 号 該 当  
論 文 題 目 : 経 験 からの 学 習 に 基 づく 新 人 看 護 師 の 看 護 実 践 能 力 の 形 成 に 関 する 研 究  
論 文 審 査 委 員 : 主 査 上 泉 和 子  
副 査 角 濱 春 美  
副 査 一 戸 とも子

## 論 文 内 容 の 要 旨

### I はじめに

看護実践において Benner (2001) は、新人と達人レベルの看護師の問題解決法の違いは、経験から得たノウハウによるものと述べており、看護師にとって実際に経験を積むことの重要性が示唆されている。谷口 (2009) は、初期の仕事経験で、ある出来事 (仕事) に対応し、行動した結果、こうなるという最初の枠組みが培われ、その最初の印象は擦り込まれて、後々まで残りやすいことを指摘している。仕事の枠組みができる初期の新人看護師が、経験からどのように学ぶのか、その最初の学び方や姿勢が、その後の看護実践能力の形成に少なからず影響すると考えた。これまで、新人看護師の看護実践能力の形成と経験からの学習について、総合的な関連は明らかにされていない。そこで、本研究は新人看護師の看護実践能力の形成に資する要因として、新人看護師の経験学習のプロセスとそれに影響する仕事の信念や職場環境に着目し、それらの様態と看護実践能力との関連を明らかにすることを目的とした。

### II 研究方法と対象

1. 研究の枠組み：個人の持つ仕事の信念が経験学習を推進することで看護実践能力が形成され、また職場環境が新人看護師の看護実践能力の形成に影響すると考えた。
2. 用語の定義：【看護実践能力】看護師が持っている知識や技術、価値・信条、資質などを統合・複合的に用いて、ケアの受け手の状況や文脈の中で受け手のニーズを判断して看護行為を行い、看護の成果を出す力 (秋庭, 2017) とし、看護の基本に関する実践能力、看護ケアの展開能力、看護実践の中で研鑽する能力から構成されると定義する。  
【経験からの学習】経験を通して既存の知識やスキルが変化すること (松尾, 2006) と

する。ここでは、経験学習のプロセス、経験から学習する能力である仕事の信念、学習者と相互作用としての職場環境を含めたものを、経験からの学習と定義する。

3. 調査方法：自記式質問紙調査法（郵送法）で、病床数 500 床以上の 49 病院に勤務した新人看護師 1858 名を対象とした。就職 4 か月と 12 か月に以下の内容を調査した。これらは、青森県立保健大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：1606、1710）。

	就職4か月	就職12か月
調査内容	属性(年齢、性別、取得資格、看護基礎教育機関、就業経験、所属、ローテーション研修の有無、職場からの承認)、看護実践能力64項目	属性(年齢、性別、取得資格、看護基礎教育機関、就業経験、所属、ローテーション研修の有無、職場からの承認)、看護実践能力64項目、経験学習10項目、仕事の信念14項目、支援を受けている上位2名について職場支援14項目

### III 結 果

就職 4 か月の回収数 516 (27.8%)、12 か月の回収数 309 (16.6%)、そのうち突合可能なデータは 157 (8.4%) で、尺度回答に欠損の無い有効回答数は就職 4 か月 484 (26.0%)、12 か月 288 (15.5%)、突合可能データ 135 (7.3%) だった。このうち、突合可能データを用いた追跡調査の結果を述べる。就職 4 か月のコンピテンス平均値は 2.42 で、これより高いコンピテンスは、倫理的実践、リスクマネジメント、継続学習等 5 つだった。逆に低いのはケアコーディネーション、専門性の向上等だった。就職 12 か月の平均値は 2.71 で、これより高いコンピテンスは、就職 4 か月の 5 つに看護の計画的な展開が加わった。低いコンピテンスの下位 2 つは変わらなかった。継続学習を除く 12 コンピテンスは就職 12 か月で有意に高まり、特にケアコーディネーション、看護の計画的な展開は変化が大きく、継続学習、倫理的実践は変化が小さかった。

新人看護師の経験学習は経験の省察と前向きな挑戦の 2 因子、仕事の信念は患者志向、業務管理志向、自己管理志向の 3 因子、職場の支援は相談・安らぎを提供する支援、行動を促す支援、思考を促す支援の 3 因子から構成された。経験学習、仕事の信念、職場の支援の全ての因子と就職 12 か月の看護実践能力には有意な相関が認められた。この看護実践能力を従属変数とした重回帰分析では、経験学習の経験の省察と前向きな挑戦、仕事の信念である患者志向が正の影響を示し、ローテーション研修が有ることが負の影響を示した。就職 12 か月の看護実践能力を高低と変化の大小で 4 群に分けると、看護実践能力が低い群は就業 4 か月に承認を認識していない者が多く、経験学習、仕事の信念が有意に低かった。就職 12 か月の看護実践能力を高低の 2 群に分けると、看護実践能力の高群は、ローテーション研修が無いこと、就職 4 か月時の承認の認識、経験学習、仕事の信念、職場の支援が有意に高かった。看護実践能力を変化の大小の 2 群に分けると、変化の大群は経験学習が有意に高かった。共分散構造分析では、職場支援は看護実践能力とパスは引けず、仕事の信念と有意な相関関係にあった。仕事の信念は経験学習に影響し、その経験学習は就職 12 か月の看護実践能力に有意に影響した。

## IV 考 察

新人看護師の経験学習は、抽象的概念化の段階には至らず、新たなこと・困難なことに前向きに挑戦しながら経験を積み、それを省察して法則性を見出している段階であった。仕事の信念は、新人だからこそ、仕事のストレスや自分の能力と向き合い自分自身を管理する能力が特徴的だった。職場における支援は、実践に必要な知識やスキル獲得のための支援、実践を振り返り考えさせる支援、さらに息抜きを与え相談に応じる等の精神的支援の3側面が存在し、新人に限らず必要な支援とされた。新人看護師の看護実践能力は、前向きに挑戦し、経験を省察することで形成されるが、看護実践能力が高くあるには、仕事に対する信念を持ち、挑戦と省察を繰り返す中で、職場の先輩から行動や思考を促す支援を認識することが重要だった。職場からの支援は、個人の仕事の信念を動機づけることで行動化につながると考えられた。就職初期に職場からの承認を自覚できることが、新人看護師の看護実践能力の形成には重要であった。

コンピテンス毎では、就職早期から高い倫理的実践、リスクマネジメント、継続学習等は、看護基礎教育や就職早期に発達する能力と考えられた。ケアコーディネーションは就職4か月、12か月共に最も低い最も伸びた能力であり、日々の看護実践の中で着実に身につく能力だった。継続学習は就職初期には高い能力であったが、コンピテンス中唯一有意な上昇が認められず、コンピテンスによって発達の仕方が異なることが明らかとなった。

## 論 文 審 査 結 果 の 要 旨

本論文は、新人看護師の看護実践能力の形成について、経験学習、仕事の信念、支援等の環境との関係を探求した演繹的研究である。丁寧な文献検討により、研究の概念枠組みが生成され、これに沿ったデータ収集が為されており、目的、方法、結果、考察の論理的展開の一貫性が高い。

看護実践能力と経験学習、看護への信念との関連性が明確に示され、新しい知見であり独自性が高い。この結果は、現場での看護方法ができるようになることに偏重した新人教育に警鐘を鳴らし、看護基礎教育における看護の理念や信念、ケアリング教育の重要性を示唆するものとなりうる。

倫理的配慮が適切に行われていることに加え、信頼性のあるものとするためにデータ収集期間を延長して対象者数を確保する等、研究者としての姿勢が身につけていると判断できる。