

## C 病院における看護研究に関する実態調査 －看護研究の支援体制作りに向けて－

永石栄子<sup>1)</sup>、熊谷美穂<sup>1)</sup>、岡村典子<sup>2)</sup>、内藤みほ<sup>2)</sup>

1) 新潟中央病院、2) 新潟県立看護大学

キーワード：看護研究、実態調査、支援体制

### 目的

C 病院看護師の看護研究に関する実態を調査し、その中で成功体験を獲得した看護師が受けた支援方法を把握するとともに、今後の支援方法を検討する。

1. C 病院看護師の看護研究に対する思いと取り組み状況を明らかにする。
2. 看護研究に前向きに取り組んでいる看護師数名から今まで経験した看護研究に関する成功体験を明らかにする。
3. 1, 2 から、看護研究推進委員会における看護研究者への支援方法を検討する。

### 用語の定義

成功体験：看護研究を実施し、その研究を院外発表し他者から評価された、あるいは論文集に掲載され達成感を得た、自己の疑問を解決できた、など看護研究に対してプラスの気持ち、やりがいを持って行えた経験のこと。

### 方法

I. 研究デザイン：ミックスメソッドによる関係探索研究

II. 研究対象

1. 実態調査：C 病院に勤務する看護師のうち看護研究に携わるであろう約 120 名を対象とした。（指導的立場である看護部長、看護副部長、師長を除く）
2. インタビュー：上記調査に答え看護研究に関して成功体験を持ち、同意の得られた対象者数名に実施した。

III. 調査期間

1. 実態調査：平成 23 年 10 月～平成 23 年 11 月
2. インタビュー：平成 23 年 11 月～平成 23 年 12 月

IV. 調査内容・方法

1. 実態調査

- ・調査は、先行研究（島田ら、2009；友廣ら、2006）を参考に質問紙を作成して行った。
- ・調査項目として、看護研究に対する意欲、看護研究を実施した動機、看護研究を実施した前後の気持ちの変化について、看護研究で受けた支援について、看護研究を行う上での障害について等をあげた。
- ・質問紙を各部署に配布し、対象者らに回答してもらった後、封筒に入れて密封した状態で各部署に設置した回収箱に入れてもらい、1 週間後に回収する留め置き法とする。

2. インタビュー

- ・半構成的面接法でグループインタビューを行った。
- ・インタビュー項目は、看護研究をやりたいと前向きに考えるに至った成功体験、苦労した時期、やりがいを感じた時期、受けた支援内容の何が良かったのか等とした。

V. 分析方法

1. 実態調査：調査項目に関しては記述統計を算出し、さらに、年齢別、経験年数別、看護研究経験別での関係性について検討を行った。これらの分析は、統計解析ソフト SPSS19.0J を用いて行った。すべての項目で  $\chi^2$  検定を行い、検定は全て両側検定で、統計学的有意水準は 5%とした。
2. インタビュー：インタビューを録音したテープから逐語録を作成し、データとした。看

護師の成功体験の内容や研究完成までのプロセスに着目し、コード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。

## VI. 倫理的配慮

本研究は、研究者らが所属している特別倫理委員会の承認を得て実施した。

質問紙は無記名とし、匿名性を守ること、参加は自由であること、提出しなくても不利益は無いこと、質問紙のデータは研究終了後破棄すること、を文書にて説明した。また、質問紙の提出をもって同意とすることを明記した。

インタビューは、文書にて研究目的と具体的方法、所要時間を説明し同意書の提出を待って実施した。分析にあたり、個人が特定されないこと、記録・録音テープは分析終了後に破棄することを約束し、研究への参加は自由意志で不参加でも不利益は無いこと、またいつでも断れることを明記した。

## 結果

### I. 実態調査

アンケート用紙は 133 名に配布、回収 133 名 (100%)、有効回答 133 名 (100%) であった。対象者の年齢は、30 代が最も多く 53 名 (39.8%)、次いで 20 代 39 名 (29.3%)、40 代 32 名 (24.1%) であった。看護師経験年数は、11～15 年が 31 名 (23.3%)、6～10 年 29 名 (21.8%)、1～5 年 27 名 (20.3%) であった。既婚の有無では、未婚が 67 名 (50.4%)、既婚 66 名 (49.6%) であった。子供の有無では、無しが 76 名 (57.1%)、有り 57 名 (42.9%) であった。介護者の有無は、無しが 123 名 (92.5%) で、有りと答えた人が 8 名 (6.0%) であった。

看護研究に関する研修の受講歴は、無しが 89 名 (66.9%)、有りが 35 名 (26.3%) であった。看護研究の経験回数は、3 回が 40 名 (30.1%) と最も多く、次いで 2 回 27 名 (20.3%)、0 回 27 名 (20.3%) であった。院内での口頭発表経験数は、2 回が 38 名 (28.6%)、1 回が 33 名 (24.8%)、0 回 26 名 (19.5%) であった。院外での発表は、0 回が 45 名 (33.8%)、1 回が 28 名 (21.1%) であった。看護研究は必要だと思うかは、そう思う 76 名 (57.1%)、どちらでもない 43 名 (32.3%)、とてもそう思う 8 名 (6.0%) であった。

看護研究経験者に聞いた取り組み状況として、看護研究に取り組んだ動機は、「上司に言われた」84 名 (63.2%)、「順番だから」が 16 名 (12.0%) であった。看護研究で受けた支援方法のうち、役に立ったという回答が多かった項目は、「師長・主任の指導」で、そう思うが 60 名 (45.1%)、とてもそう思うが 12 名 (9.0%) であった。次いで、多かった項目が「研究相談会」で、そう思うに 25 名 (18.8%) が回答していた。看護研究を行う上で障害になったものとして、回答が多かった項目は、「研究のための時間調整が難しい」で、とてもそう思うが 66 名 (49.6%)、そう思う 33 名 (24.8%) であった。次にあがったのが、「院内の図書不足」で、そう思うが 65 名 (48.9%)、とてもそう思うが 22 名 (16.5%)、また「文献検索場所の使いづらさ」についても、そう思うが 47 名 (35.3%)、とてもそう思うが 34 名 (25.6%) であった。看護研究をやってよかったかについては、いいえが 68 名 (51.1%)、はいが 27 名 (20.3%) であった。

各調査項目との関連で有意差が認められたのは、以下の項目であった。看護研究に取り組んだことで仕事の意欲の向上があったかを、年代別にみたところ、40 代以上に有意差が認められた ( $p=0.02$ )。また、既婚の有無、子供の有無でみたところ、それぞれ有意差を認めた ( $p=0.00$ )。看護研究に関する研修の受講歴の有無との関連では、「看護研究が現場に活かされているか」の項目 ( $p=0.00$ ) と「看護研究の予算が足りているか」( $p=0.01$ ) の項目に有意差が認められた。経験年数を 1～10 年、11～20 年、21 年以上の 3 群に分け、「看護研究に取り組んだ後で仕事の意欲の向上があった」との関連をみたところ、21 年以上で有意差を認めた ( $p=0.00$ )。また、「看護研究の必要性」では、1～10 年に有意差を認めた ( $p=0.01$ )。

自由記載内容には看護研究は必要だと思う意見として、「業務改善、看護の質の向上において必要」が 61 名、師長、主任の指導が役立った意見として、「方向性を導いてくれた」が 38 名であった。研究相談会が役立った意見としては、「相談してよかった」が 8 名、「その当時

相談会がなかった」が 7 名であった。研究時間調整の意見としては、「勤務内で行えないことが多かった」が 13 名、「勤務時間内に時間をもらっても全然足りなかった」が 7 名であった。

院内の図書不足に関する意見として、「図書が少なく、古い」が 22 名、文献検索場所の使いづらさとして、「会議で使用していて使えないことが多い」が 14 名、「部長室・図書室は行きづらい」が 11 名、「各部署でインターネット検索できるといい」が 10 名であった。

## II. インタビュー

### 1. 研究参加者の概要

対象者は、研究協力が得られた 5 名（男性 1 名、女性 4 名）で、年齢は 30～40 代、経験年数は 11～15 年が 3 名、16～20 年が 1 名、21～25 年が 1 名であった。

### 2. 看護研究をやりたいと前向きに考えるに至った成功体験

看護研究を通して苦労した時期、やりがいを感じた時期、受けた支援内容の何がよかったかについてのインタビュー内容を分析した結果、271 コードを抽出し、24 のサブカテゴリーと、9 つのカテゴリーが抽出された。本文中では、カテゴリー名を【 】、サブカテゴリーを《 》、語りを「 」で示す。

【研究発表による達成感】は、《発表による周囲からの反響》、《発表するという出来事効果》の 2 つのサブカテゴリーから構成された。《発表するという出来事効果》は、「学会発表したものが誌面に掲載されたことで外部からの問い合わせがあり、やってよかったと実感した。」という語りから抽出された。

【自己の成長】で、《未知の学習内容の習得》、《文章能力のアップ》の 2 つのサブカテゴリーから構成された。《未知の学習内容の習得》は、「研究を通して自身の勉強になった。」という語りから抽出された。

【研究する意義の実感】は、「外部の図書館での文献検索や看護と違う分野の文献検索が面白いと感じた。」といった《研究の面白さ》や、「研究成果が部署で継続されていること、研究を通して改善されたことがよかったと実感できた。」といった《看護ケアへの反映》から構成された。

【周囲の人からの力】は、《他職種からの協力》、《スタッフの協力》、《師長の協力》、《学会関係者からの文章指導》、《専門職者からの予想外の支援》、《大学教員からの専門的アドバイス》という 6 つのサブカテゴリーから構成された。《大学教員からの専門的アドバイス》は、「大学教員よりの確なアドバイスをもらい、面白い研究ができ、論文のまとめも勉強になった。」という語りから抽出された。

【意義ある相談者とのやりとり】は、「現場のことが分かりすぐに相談できる人がいるとよい。」といった《身近な相談者の存在》や、「計画書の段階での確なアドバイスをもらいたい。」といった《早い段階での調整》といった 2 つのサブカテゴリーから構成された。

【自身の問題】は、《先行する嫌な気持ち》、《文章作成の難しさ》、《研究手法の壁》という 3 つのサブカテゴリーから構成された。《文章作成の難しさ》として、対象者らは「計画書作成に苦労した。論文のまとめが難しかった。」と語っていた。

【意見共有の難しさ】は、《アドバイスの集約困難》、《意見のずれによる苦痛》、《方向性の不一致》の 3 つのサブカテゴリーから構成された。「自分の意見が伝わらず欲しいアドバイスがもらえないことや意見をまとめられないことが大変だった。」といった《アドバイスの集約困難》の難しさが語られていた。

【外的要素による弊害】は、「時間外に自分の時間を使うことの負担、研究メンバーの都合を合わせることが大変。」といった《時間確保の困難》や、「経費がすべて通るか分からず不安。」といった《不確定な研究費》という 2 つのサブカテゴリーから構成された。

【構成員の重要さ】は、《メンバー選びへの不満》、《メンバーの決め方要望》の 2 つのサブカテゴリーから構成された。《メンバー選びへの不満》として、「研究メンバーは順番ではなく、リーダーの意見も取り入れ、人選してほしい。」といった語りが聞かれた。

## 考察

今回の実態調査で、看護研究に取り組んだ動機として、「上司に言われた」が一番多く、自

主的に取り組めてないという状況がわかった。また、看護研究で受けた支援方法で役に立ったのは「師長、主任からの指導」が一番多く、看護研究推進委員会が行った「研究相談会は役に立った」は少ない意見であった。これは、C 病院では看護研究推進委員会の発足から 2 年しか経過しておらず、自由記載の内容からも、相談会に参加していない看護師が多い事が考えられた。

看護研究推進委員会では、部署から離れた場所を提供して、研究活動に専念できるように支援を行ってきた。しかし、調査結果から十分な時間が取れなかったという意見が多かったことを受け、看護師の負担を減らすには、さらに勤務時間内に研究活動が行える環境作りへの配慮が必要だといえる。また、「院内の図書不足」と「文献検索場所の使いづらさ」を感じている看護師も多いため、図書の整備や文献検索場所の環境を整える必要がある。

研究費の予算として、各部署の予算額は決まっており、その中から研究に必要な経費がすべて下りるかは決まっていないという現状がある。今回、【外的要素による弊害】として《不確定な研究費》があがったことから、今後は、研究計画書の段階で具体的な予算の申請を進めるとともに、予算以上に経費が掛かった場合はどうするかといった取り決めに明示していくことが必要である。

「看護研究をやって良かったか」の質問では、「いいえ」の方が多い結果であったが、看護研究は業務改善や看護の質の向上において必要と答えた看護師は多かったことから、必要性を感じていても研究者を支える体制がないと、看護研究に取り組んだ後の達成感が低くなることが推測された。

看護研究者に対する支援方法として、【構成員の重要さ】からリーダーは師長が決定しても、メンバーの選定にはリーダーも関与しながら決めた方が良く、との意見があった。そうした取り組みを実施することで、【意見共有の難しさ】の協調不和を回避できるのではないかと考える。また、【周囲の人からの力】が大きいことから、論文作成において専門的アドバイスを受けることは重要であるといえる。現在は、看護研究推進委員会の働きかけにより、各部署の研究者が院外の大学講師に専門的アドバイスを受けながら研究に取り組んでいる。その際、メールを通してのやり取りが研究者の時間調整を可能にしていることが伺える。院内のサポートは必要不可欠であるが、院外のような職種からのサポートを受けられるようにこうした環境作りを整えるといった支援も進めていくことが重要である。

【研究発表による達成感】では、研究発表することは、研究者の良い刺激になり、自己成長に繋がっているということが分かった。こうした達成感を獲得してもらうためにも、院内における支援として、「研究を行うための時間の確保」や「円滑に研究を行うための環境整備」が必要であると考えた。また、看護研究メンバーの選定方法に関しても、主となるリーダーと管理者間での調整を行うことでメンバー間でおこる摩擦の軽減につなげていく必要がある。さらに、研究者の自己成長を促進する要因として、院内発表だけでなく、院外発表における研究成果公表への機会を作っていくことも重要である。

## 結論

1. 院内支援として、「研究を行うための時間の確保」「円滑に研究を行うための環境整備」が必要である。
2. 看護研究メンバーの選定段階における調整が、研究者の負担軽減になる。
3. 論文作成における専門的アドバイスを受けることで、研究者の自己成長に繋がり、指導を受ける際の環境調整により研究者の時間確保が可能になる。
4. 院内発表だけでなく院外発表の機会を作することは、研究者の自己成長に繋がる。

## 文献

島田香織、五十嵐久枝（2009）：A 病院看護師の看護研究に関する実態調査，新潟県看護協会看護学会収録，7-9.

友廣智香、平岡翠、林清水、他 2 名（2006）：看護研究に関する意識調査，名古屋市立大学病院看護研究収録，95-98.