

原 著

中堅看護師への Appreciative Inquiry に基づく教育プログラムの 開発と有用性の検証

Development and usability of an educational program based on appreciative inquiry for mid-career nurses

撫養真紀子¹⁾、北居明²⁾、池亀みどり³⁾、稲垣伊津穂⁴⁾、志田京子¹⁾、勝山貴美子⁵⁾、青山ヒフミ⁶⁾
Makiko Muya¹⁾, Akira Kitai²⁾, Midori Ikegame³⁾, Itsuho Inagaki⁴⁾, Kyoko Shida¹⁾,
Kimiko Katsuyama⁵⁾, Hifumi Aoyama⁶⁾

- 1) 大阪府立大学、2) 甲南大学、3) 医療法人財団 神戸海星病院、4) 医療法人共栄会 名手病院、
5) 横浜市立大学、6) 甲南女子大学
1) Osaka Prefecture University, 2) Konan University, 3) Kobe Kaisei Hospital, 4) Nate Hospital,
5) Yokohama City University, 6) Konan Women's University

抄 録

目的：本研究は、中堅看護師に対し従来の院内教育プログラムに Appreciative Inquiry (AI) に基づく教育プログラムを実施する群と従来の院内教育プログラムのみを受ける群を比較し、仕事への取り組み、職務満足について主観的・客観的指標を用いて、プログラムの有用性について検証することを目的とした。

方法：対象は1医療機関に勤務する臨床経験5～15年目の中堅看護師26名を、介入群13名、対照群13名に割り付けた。方法は介入群には従来の院内教育プログラムに加え、AIに基づいたインタビュー、対話、討議で構成された教育プログラムを約3週間毎に計3回実施した。対照群は従来の院内教育プログラムのみとした。

結果：介入群の介入前・後で職務満足に有意差は認められなかった。また、介入群と対照群の2群間の比較でも有意差は見られなかった。しかし、仕事への取り組みに関する自由記述では介入後、否定的なカテゴリーが減り、肯定的なカテゴリーが抽出され、【前向き表現】が示された。

結論：AIに基づく教育プログラムは、仕事に対する態度や取り組みを肯定的なものに再構築していくのに有効であることが示唆された。

Abstract

Objectives: This study compared two groups of mid-career nurses (those who received an educational program based on appreciative inquiry [AI] and those who received a normal educational program) . It also verified the usability of the program using subjective and objective indicators of an independent-minded approach to work, job satisfaction.

Methods: The subjects were 30 mid-career nurses with clinical experience of 5-15 years working in a single medical institution. They were randomly assigned to the intervention (n = 15) or the control group (n = 15) . In the intervention group, in addition to the normal educational program, an educational program comprised of AI-based interview, dialogue, and discussion was conducted approximately every three weeks for a total of three sessions. In the control group, only the normal educational program was provided.

Results: In the intervention group, there was no significant difference in job satisfaction before and after intervention. However, in free description data regarding their work after the intervention, negative categories

decreased, positive categories were extracted, and “constructive expression” was found.

Conclusions: The educational program based on AI was effective in revealing mid-Career nurses' job satisfaction and in positively reconstructing their attitudes and approaches to work.

キーワード：中堅看護師、Appreciative Inquiry (AI)、教育プログラム、職務満足

Key Word：Mid-career nurses, Appreciative Inquiry [AI], Educational program, Job satisfaction

I. 序論

1985年に始まったAI (Appreciative Inquiry：以下AI)は、組織や人の強みとポジティブな可能性、つまり、最善であったもの、最善であるもの、最善になり得るものに焦点を当てた組織論および組織開発の手法である¹⁾。AIはAppreciative「プラスの価値を見出すこと」、Inquiry「探求する」という意味を持ち、信頼感のある対話の場を作ることや一人ひとりを対等の人間として尊重し強みを認めることなどの原則がある²⁾。

AIは組織の潜在性を最大化するだけでなく、メンバーの主体性ややる気を引き出し、メンバー間のつながりを強化・深化させるという特徴がある³⁾。また、AIはこれまでよく知られている不足や弱みに目を向け問題を解決するアプローチとは異なる有効な組織開発の手法として発展してきた¹⁾。企業では、AIの組織開発の手法を導入し、従業員の働きがいを引き出してきた²⁾。また、教育現場では、AIを用いて、教職員による教育目標の理解や実践と教職員間の対話や意思疎通などに効果があったこと⁴⁾や教育や保育の現任者を対象に省察型の研修への活用の可能性などが指摘された⁵⁾。医療現場では、AIを活用したカンファレンス⁶⁾やAIを用いた看護管理者対象の教育研修が開始される⁷⁾など、徐々にAIの実践が広まりつつある。しかし、介入前後で、効果を比較するなど研究的な手法から効果を明らかにしたものは見当たらない。

平成24年度の年齢階層別就業看護師数のうち、30～34歳が29万2213人(28.8%)と全就業看護師数の約3分の1を占めていた⁸⁾。山根ら⁹⁾は、この年代に相当する中堅看護師が認識する役割を、看護実践の役割モデルとともに学生や後輩の育成と指導、リーダーシップを発揮することと述べている。しかし、近年では、役割の曖昧さと役割業務負担感から離職意図を招き¹⁰⁾、他の年代より30代の離職願望が高い傾向にある¹¹⁾など、職業継続への影響が危惧されている。一方、職業を継続し職務満足するには、仕事自体に意義ややりがいがあることの重要性が指摘されている¹²⁾。そのため臨床現場では、中堅看護師の継続教育の在り方と

して【臨床実践能力】【職務上の困難とサポート】【自己教育力】【職務上の役割】【教育実践】の5つのカテゴリーが抽出され¹³⁾、スキルや学習意欲の獲得と向上を目指している。看護業務の複雑化・高度化に伴い業務量が激増する現状において、中堅看護師には知識や技術を伝達する教育プログラムだけでなく、自らが行っていることへの意味づけや価値を発見し、自らの仕事に対する態度をより肯定的なものへと再構築することが必要であると考えられた。Whitney. D¹⁾は、問題だけに目を向けるのではなく、物事に対する肯定的な捉え方とともに、自己肯定感を維持できる力の重要性を指摘している。問題に目を向けるのではなく「強み」を発見するアプローチの手法(AI)は、中堅看護師にとって自らを肯定しながら活き活きとやりがいを持って仕事を継続する上で不可欠なものであると考えられた。そこで、本研究は、中堅看護師に対し従来の院内教育プログラムにAIに基づく教育プログラムを実施する群と従来の院内教育プログラムのみを受ける群を比較し、仕事への取り組み、職務満足について主観的・客観的指標を用いて、プログラムの有用性について検証することを目的とした。

II. 教育プログラムの概要

中堅看護師に対する従来の院内教育プログラムでは、リーダーシップ能力(問題解決能力、対人関係、管理能力)を育成するため講義と演習からなるリーダーシップマネジメント研修と感染対策研修、看護研究が行われていた。AIに基づく教育プログラムは院内教育プログラムの講義が終了した後から開始した。対照群は従来の院内教育プログラムのみとした。

介入群には従来の院内教育プログラムに、組織開発の手法のひとつであるAIに基づく教育プログラムを実施した。AIは、言葉が世界を創造する「構成主義の原理」、問いかけが変化を起こす「同時性の原理」、何を検討するかを選ぶことができる「詩的隠喩の原理」、イメージがアクションを刺激する「予期成就の原理」、ポジティブな質問がポジティブ・チェン

ジへと導く「ポジティブ性の原理」、全体性が最善のものを引き出す「全体性の原理」、望む変化のように行動することが自己実現を可能にする「体現の原理」、自由な選択がパワーを解き放つ「選択自由の原理」の8つの原理と4D（Discovery：発見、Dream：夢、Design：設計、Destiny：運命）サイクルで構成されている。AIは個人と組織の価値を肯定的な質問によって発見し、可能性を拡張させるプロセスであり、ポジティブな問いかけに沿ったインタビューやディスカッションなどの手法が紹介されている¹⁾。本研究における教育プログラムはAIの手法¹⁾を参考にインタビュー、対話、討議で構成されており、タイトルを「AIの考え方で生き生きとした仕事や組織をデザインする」とした。教育プログラムの概要は表1に示した。第1回目は、AIの考え方・ワークの目的と手順について説明後、2人1組で「仕事や組織においてのあなたの成功体験、大切にしている価値や強み」について発見する（Discovery）インタビューを行い、その後、グループ内で内容を共有した。第2回目（Dream：夢）は、共有された価値や強みを活かし、目指すべき組織や仕事についての理想の姿（理想像）を描いた。そして第3回目は、理想像に近づくためにどうあるかを表す宣言文を作り（Design：設計）、宣言文を実現するための最初の一步を考え、どのように取り組んでいくか検討した（Destiny：運命）。

Ⅲ. 方法

1. 研究デザイン

介入群と対照群における縦断的・準実験研究

2. 対象者

研究対象者は、研究協力の同意を得た1医療機関に勤務する5～15年の臨床経験を持つ中堅看護師である。研究対象者は30名で、同意が得られた26名につ

いて、データの汚染が起こらないよう病棟ごとに割り付けし、介入群13名、対照群13名とした。

3. 研究方法

1) 研究スケジュール

介入群は従来の院内教育プログラムに加え、AIに基づいたインタビュー、対話、討議で構成されたタイトル「AIの考え方で生き生きとした仕事や組織をデザインする」の教育プログラムを約3週間毎に計3回、実施した。介入期間は9週間で、実施時期は2012年11月～12月である。研究者が介入群には当日プログラムの説明と質問紙調査（自由記述含む）を実施し、プログラム終了後に再度質問紙調査（自由記述含む）を行った。対照群への質問紙調査（自由記述含む）の配布は、看護管理者に依頼した。

第1回目の調査（介入前）は介入群ではAIに基づく教育プログラム開始前に、対照群では介入群のAIに基づく教育プログラム開始前に行った。第2回目の調査（介入後）は介入群ではAIに基づく教育プログラム終了後に、対照群では介入群のAIに基づく教育プログラム終了後に行った。

2) 調査項目

(1) 職務満足測定尺度：撫養ら¹⁴⁾が作成・開発した信頼性と妥当性が確保されている尺度を使用した。尺度は28項目からなり、仕事の意義や能力の向上などに関する項目で構成されている。評価は5段階評価で、得点が高いほど職務満足が高いことを示す。

(2) 仕事への取り組み：最近2～3週間の仕事への取り組みについて（与えられている仕事・業務についてどのような取り組みを行っているか、取り組みが上手くいっているか、）自由記述とした。

(3) 個人属性：年齢、臨床における看護師としての経験年数、看護教育における最終学歴とした。

3) 分析方法

表1 介入プログラム概要

時期	方法		内容
	時間	4Dサイクル	
11月中旬	第1回目 3時間	インタビュー 対話 Discovery: 発見	・AIの考え方・ワークの目的と手順について説明 ・2人1組で「仕事や組織での成功体験、大切にしている価値や強み」のインタビュー ・インタビュー内容をグループで共有
12月前半	第2回目 3時間	対話 討議 Dream: 夢	・グループで共有された価値や強みを活かし、目指すべき組織や仕事の理想の姿を描く
12月後半	第3回目 3時間	対話 討議 Design: 設計 Destiny: 運命	・グループで理想の姿に近づくための宣言文を作成 ・個人で宣言文の実現に向けての最初の一步を立案 ・個人や組織としての取り組みについてグループで検討

職務満足測定尺度の分析には記述統計量 (Mean ± SD)、介入群の介入直前と介入直後の得点の比較について、対応のある t 検定を行った。対象者の介入群・対照群の2群間における比較については対応のない t 検定を行った。統計ソフト SPSS Ver.19 を用い、有意水準 5% を統計的に有意とした。

自由記述の分析には、重要な単語とその出現頻度や関係性を明らかにするため、IBM SPSS Text Analytics for Surveys 4.0.1 を用いテキストマイニングを実施した。テキストマイニングではテキストデータを単語に区切り、単語の出現頻度や単語間の関係を介入前と介入後、時系列の変化について抽出した。図2・図3で示すカテゴリーの○は、回答者が多いほど○が大きくなり、カテゴリー間を結ぶ線は点線では関係が弱く、実線は太くなるほど関係があることを示している。表4では介入前、介入後に抽出された単語、回答者数、カテゴリーを示す。【 】はカテゴリーを表す。

4) 倫理的配慮

本研究は大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得た (申請番号 2341)。対象者には、研究参加は自由意思であること、途中で参加を辞退しても不利益にならないこと、個人情報の保護と取り扱いを口頭と文書で説明した。介入群には目的、意義、方法、研修の進め方、データの取り扱いについて説明後、文書にて同意を得た。対照群には最初に文書で目的、意義、方法、研修の進め方について説明後、質問紙の返送をもって同意とした。対照群の希望者に対して、介入群へのプログラムが終了後、AI の考え方、意義、教育プログラムの内容についての講義を行った。

IV. 結果

1. 対象者の特性

研究参加者 30 名のうち同意が得られた 26 名について、データの汚染が起こらないよう病棟ごとに割り付けた結果、介入群 13 名、対照群 13 名となった。介入群では勤務の都合で 1 名が脱落し、分析対象は 12 名

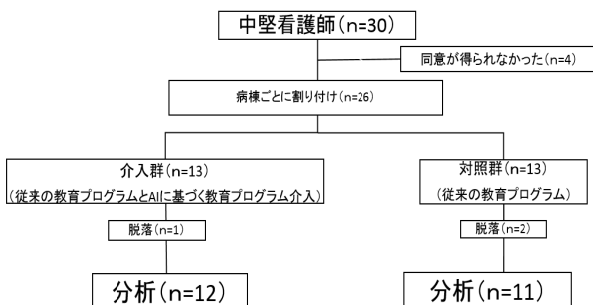


図1 フローダイアグラム

であった。対照群では 2 名が脱落し、分析対象は 11 名であった。それぞれの群のフローダイアグラムは図 1 に示した。介入群の属性は 20 歳代 4 名、30 歳代 8 名であった。看護師の経験年数は 5 ~ 7 年 3 名、8 ~ 10 年 6 名、11 ~ 15 年 3 名であった。最終の看護教育背景は 3 年制専門学校 6 名、大学 5 名、3 年制短期大学 1 名であった。年齢、経験年数、教育背景の介入群と対照群間で有意差は認められなかった (表 2)。

2. 職務満足の効果測定

職務満足測定尺度の介入前、介入後の比較では介入群が p = 0.44、対照群が p = 0.13 で有意な差はみられなかった。また、介入群と対照群 2 群間の比較では介入前が p = 0.12、介入後が p = 0.43 で有意な差は認められなかった (表 3)。

3. 仕事への取り組み

介入群における仕事への取り組みについては、介入前に 16 カテゴリーが抽出され、そのうち【不安・迷い・悩み】【難しい】【進んでいない】【こなす】【増える】【後ろ向き発言】の 6 カテゴリーが、否定的な内容であった。回答者が多かったカテゴリーは【仕事】、次に【組織上の役割】【責任】であった (表 4)。カテゴリー間の関係性の実線の太い代表的な記述は、「与えられている仕事に対して、責任を持つてできる限りのことを行おうと思う。しかし、仕事量が増えていると感じることが多いが、それに対してきちんと対応できているのか不安」「このままでいいのかという悩みや迷いがあり、その迷いを持ちながら仕事をしているので心が

表2 対象者の特性

		介入群(n=12) n(%)	対照群(n=11) n(%)	p値
年齢	20歳代	4(33.3)	7(63.6)	0.177
	30歳代	8(66.7)	4(36.4)	
経験年数	5~7年	3(25.0)	6(54.5)	0.119
	8~10年	6(50.0)	5(45.5)	
	11~15年	3(25.0)	0(0.0)	
看護教育 教育背景	2年制専門学校	0(0.0)	1(9.1)	0.347
	3年制専門学校	6(46.2)	2(18.2)	
	2年制短期大学	0(0.0)	1(9.1)	
	3年制短期大学	1(7.6)	2(18.2)	
	大学	5(46.2)	4(36.3)	
	その他	0(0.0)	1(9.1)	

表3 職務満足の推移と群間の比較

	介入前	介入後	
職務満足			t=-0.16 p=0.44
介入群	81.0 ± 10.0	81.67 ± 10.25	t=-0.16 p=0.43
対照群	86.73 ± 13.68	81.67 ± 10.25	
			t=-1.18 p=0.12
			t=-1.19 p=0.13

表4 介入前・介入後のカテゴリと単語、回答者数

カテゴリ	単語	回答者数	
介入前	仕事 仕事量 看護業務	8	
	組織上の役割 リーダーシップ 指導 役割 企画 プリセプター 新人教育	7	
	責任 責任 手抜き 最後まで 自主的 やり遂げないといけない	5	
	患者ケア 家族 ケア 患者ケア プライマリー	3	
	期限 期日 時間内 期限	3	
	学習課題 勉強会 新人対象研修 課題 研修 呼吸リハ	3	
	後ろ向き発言 疲れて やる気が起こらず	2	
	不安・迷い・悩み 悩み 安定しない 不安 迷いがあり	2	
	増える 増える	2	
	難しい 難しい	1	
	進んでいない 進んでいない	1	
	ストレス対処 趣味 愚痴 友人	1	
	看護記録 医学問題 看護計画 記録	1	
	こなす こなす	1	
	迷いの解決 迷いが晴れるのではない	1	
	他者からの支援 助言	1	
	介入後	責任 最後 責任	4
		組織上の役割 役割 学生記録 添削	3
		期日 期日 正確 時間内	3
		前向き表現 丁寧 やり遂げる あきらめない 頑張る	3
こなす こなす		2	
仕事 配分 仕事量		2	
声 声		1	
病棟活性化 病棟活性化		1	
記録 記録 記録改善		1	
カンファレンス カンファレンス 詰所会		1	
限界 精一杯		1	
問題なく 問題なく		1	

安定しない、仕事を一生懸命することで、迷いが晴れるのではないかと思ひ、与えられたことはこなしている」「患者ケア以外に委員会などの仕事も増え仕事の多さに疲れてしまうこともある」であった(図2)。介入後は13のカテゴリが抽出された。そのうち「とりあえず問題なく役割・責任をこなすことで精一杯」という【こなす】という1カテゴリが否定的な内容であった。介入後、回答者が多かったカテゴリは【責任】、次に【組織上の役割】【期日】【前向き表現】であった(表4)。特に、「自分の役割を丁寧に最初から最後までやり遂げるようにしている。自分の声を出すよう

にしている」「期日までには終わらせるように頑張っている」「与えられたことは困難なこともあきらめない。自分にできることが任されていると思うから」と、介入前は、【組織上の役割】【仕事】が否定的なカテゴリとつながっていたが、介入直後では、【責任】【組織上の役割】が【前向き表現】とつながり、仕事における責任や自らの組織における役割を肯定的に捉えていた。介入前はカテゴリ間のつながりが複雑であったが、介入後はカテゴリ間のつながりがシンプルになっていた(図3)。

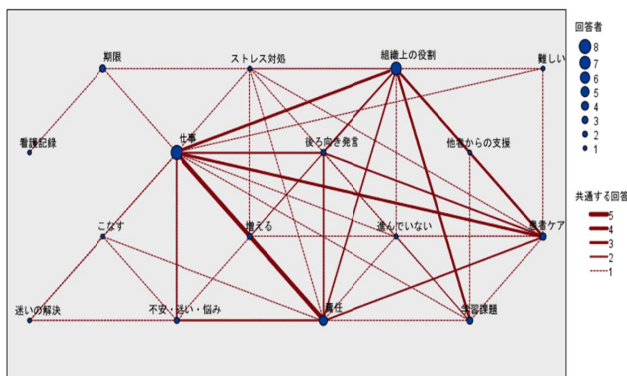


図2 介入前 自由記述の分析

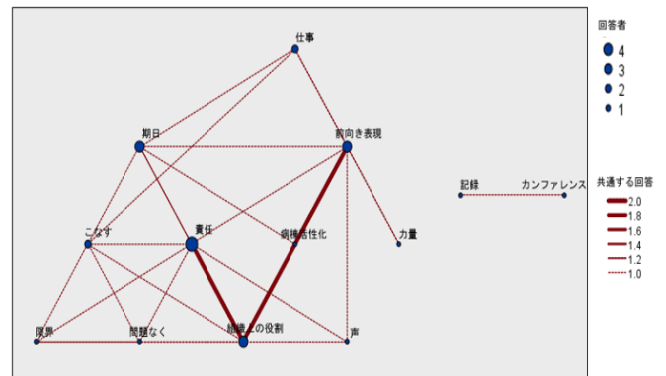


図3 介入後 自由記述の分析

V. 考察

本研究では、中堅看護師に対して従来の院内教育プログラムにAIに基づく教育プログラムを実施する群と従来の院内教育プログラムを受ける群を比較し、仕事への取り組み、職務満足について主観的・客観的指標を用いて、プログラムの有用性について検証した。介入の結果、職務満足測定尺度に有意差は認められなかった。その理由として、本研究で取り上げた職務満足測定尺度は、仕事の意義ややりがいを問う仕事に関する項目が含まれていた。しかし、本研究では介入期間が9週間という短時間での変化の効果測定であり、その介入期間では仕事の意義ややりがいを見出せるような現実的な体験の機会が少ないことが推察され、そのため職務満足の向上にまで至らなかった可能性が考えられた。今後は、介入期間の延長と介入後に継続した効果の測定についても検討する必要があることが考えられた。また、本プログラムではインタビューを行った後にグループで価値を共有し、そして、組織や仕事における理想の姿を描き、理想の姿に近づくための宣言文について検討した。しかし、宣言文では、何を、だれが、いつまでになどの詳細なアクションプランの作成と共有が十分にできなかった。これは、AI当初に解決すべき具体的な問題を定義しなかったことが一因であると思われる。中堅看護師の職務満足の向上には解決すべき問題を定義するとともに、問題に応じたグループを作るなど介入プログラムの内容を精選することの必要性が示唆された。

職務満足測定尺度に有意差が認められなかった原因として、対象者の妥当性がある。本研究の対象者は5～15年目の中堅看護師で、対話や討議の内容が病棟の活性化や組織での役割発揮に関する内容であり、アクションプランにおいて多職種や患者を交えた組織の課題や望ましい方向性についての対話や討議が求められた。しかし、本研究では看護職だけを対象としたため、対象者と実際の職場におけるアクションプランとが噛み合わなかったことが考えられた。立案するアクションプランに応じて対象者を検討することの必要性が明らかとなった。

仕事への取り組みに関する自由記述において、介入前では【不安・迷い・悩み】【難しい】【進んでいない】【こなす】【増える】【後ろ向き発言】の6カテゴリーが、否定的な内容であった。しかし、介入後は【責任】【組織上の役割】【前向き表現】【期日】など肯定的な内容が抽出された。今回の介入では、インタビューによっ

て仕事や組織の最高の体験や重要視している価値・強みを他のメンバーと共有した。Whitney.D¹⁾は、インタビューを通じ、人々が最も意欲的で変革に前向きになるのはポジティブな話題について話しているときであると指摘している。本研究では、AIの考え方にに基づき、弱みや問題を探すのではなく、強みを発見するアプローチを行った結果、【前向き表現】につながったことが示唆された。また、インタビュー後は、自らがインタビュアーとして聞いた話をできるだけ生き活きと他のメンバーに語るようにした。他の人から聞いたストーリーを語りなおすことをリストーリーといい、話し合いの場ではこのリストーリーを行うことで、自分の話が受け止められた実感を持つことができるとともに、自分の語ったストーリーの意味づけや解釈が本人の内面で再構成される²⁾。従って、他のメンバーの視点から整理された自分の話を聞くことは、自分が取り組む仕事の意味や意義を振り返るきっかけになり、【組織上の役割】【責任】【前向き表現】【期日】に変化したことが窺われた。

介入プログラム第2回、第3回目では、理想像を描きお互いの気持ちを共有した。Whitney.D¹⁾は、気持ちを話し共有することは、仕事に対する自信を高め、内側からのモチベーションにつながると述べており、お互いの意見を尊重しながら共有する場を作れたことで、【責任】【組織上の役割】の自覚につながったのではないかと。本研究では介入後に【前向き表現】などが抽出され、ポジティブな感情に気づくことができていた。市瀬³⁾は「メンバー1人ひとりのネガティブな感情を和らげ、ポジティブな感情を促すことによって、認識と行動に変化を起し、ポジティブな感情-思考-行動の循環を生み出す」可能性を指摘している。本研究ではポジティブな感情と思考までを育むことができたことが推察された。今後は、介入後に抽出された「カンファレンス」、「詰所会」などを活用し、行動として「病棟の活性化」へ日常的に取り組むことができるような働きかけが重要であると考えられた。

病院では看護職同士が話し合う機会として、詰所会やカンファレンスなどがある。しかし、変化の激しい現代の医療において、詰所会は現場の問題解決や情報の共有を目的に開催されている。そして、カンファレンスでは患者の心理状態やおこっている問題を共有し、ケアの方向性などが検討されている¹⁵⁾。Whitney.D¹⁾は、状況、関係、組織などを変化させれば、問題に焦点を当てるより、スタッフは何を望んでいるのか、

組織がどうなってほしいか、自らがどうなりたいか、強みに注目する対話や討議が効果的であると述べている。カンファレンスや詰所会では、情報の共有や伝達とともに、スタッフやチームの強みや価値を引き出す対話や討議を積極的に行うことが重要であると考えられた。

AIに基づく教育プログラムは、何を解決すべきか具体的な内容について自ら定義することができ、また、少人数で行うインタビューと対話、討議により組織または個人の強みを見出し、変化を起こすことができる。それらは臨床現場における教育プログラムの有用性であると言える。一方で、本教育プログラムでは前述した通り解決すべき内容を明確にするとともに、内容に応じた対象者を決定することの重要性が明らかとなった。

VI. 研究の限界と今後の課題

統計的に分析するには本研究における介入群の対象者が12名であり、対象者数が少なかったことが考えられ、引き続き対象者を増やしていく必要がある。自由記述のデータからは、AIプログラムによる介入前と介入後の変化を示すことができた。そこでは、前向きなカテゴリーの増加、組織上の役割と前向きな言葉との連合の増加、ならびにカテゴリー間のつながりの単純化という変化が見られた。この点に関して、AIを通じた参加者の集合的な認知の変化についても深く研究される必要があるだろう。

個人の強みやポジティブな可能性に焦点を当てるAIの効果を高めるために、本研究では介入方法にグループワークを取り入れた。グループワークでは他者と関係性を構築し、良好な人間関係へと発展することが推察された。今回は他者との関係性や人間関係に関する効果の測定が行われていない。これらを測定することで、介入プログラムのグループワークのすすめ方について、詳細に検討することができた可能性がある。今後は他者との関係性や良好な人間関係に関する指標を取り入れ、効果的なプログラムへと発展させていくこと、開発した教育プログラムが臨床での看護実践にどのような効果を与えているか明らかにすることが課題である。

VII. 結論

中堅看護師を対象に、従来の院内教育プログラムにAIに基づく教育プログラムを実施した介入群と従来

の院内教育プログラムのみを実施する対照群に割り付け、職務満足、仕事への取り組みについての自由記述を介入効果として検証した。その結果、職務満足測定尺度に有意差は認められなかった。しかし、仕事の取り組みについては介入後、否定的なカテゴリーが減り、肯定的なカテゴリーが抽出され、【前向き表現】が示された。AIに基づく教育プログラムは、仕事に対する態度や取り組みを肯定的なものに再構築していくのに有効であることが示唆された。

謝辞

本研究に対してご協力くださいました看護部長はじめ、対象者の皆様に深く感謝いたします。なお、本研究は平成23年～24年度日本学術振興会科学研究費補助金（研究活動スタート支援）課題番号23890183（研究代表者：撫養真紀子）による助成を受けて実施したものであり、研究結果の一部は第34回日本看護科学学会学術集会にて発表した。

文献

- 1) Whitney, D, Trosten-Bloom, A, The Power of Appreciative Inquiry A Practical Guide to Positive Change. ヒューマンバリュー訳. ポジティブ・チェンジ 主体性と組織力を高めるAI. 東京：株式会社ヒューマンバリュー. 2006
- 2) 高間邦男. 組織を変える「仕掛け」. 東京：株式会社光文社. 2008：107-128
- 3) 市瀬博基. ポジティブ・マネジメントを臨床看護管理に活かす. 看護管理. 2013；23（10）：832-837
- 4) 山田寛邦. 学校のポジティブな組織開発が教職員に与える影響の過程の探求. 日本教育工学会論文誌. 2014；37（4）：435-447
- 5) 音山若穂、古屋健、懸川武史. 心理教育的集団リーダーシップ訓練の試み（6）－AIミニ・インタビューによる授業・研修プログラム試案－. 立正大学心理学研究所紀要. 2014；12号：65-75
- 6) 小野芳子. AIを活用したデスカンファレンスをポジティブに変革する取り組み. 看護管理. 2013；23（10）：845-848
- 7) 手島恵編著. スタッフの主体性を高めチームを活性化！看護のためのポジティブ・マネジメント. 東京：医学書院. 2014：26-72、94-101（高野洋子. 第4章 ポジティブ・アプローチによる看

護師長の能力開発と支援. 120-131.)

- 8) 厚生労働省. 平成24年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況. [online]2013年、[2015年3月13日検索]、インターネット<URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24_sanko_01.pdf>
- 9) 山根一美、井上祐子、倉田節子他. 中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に伴う支援に関する文献検討. 2013; 5(1): 79-83
- 10) 瀬川有紀子、石井京子. 中堅看護師の離職意図の要因分析-役割ストレスと役割業務負担感の関連から-. 大阪市立大学看護学雑誌. 2010; 6: 11-18
- 11) 池田道智江、平野真紀、坂口美和. 看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響. 日本看護科学会誌. 2011; 31(4): 46-54
- 12) 撫養真紀子、勝山貴美子、青山ヒフミ. 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析. 日本看護管理学会誌. 2009; 13(1): 14-23
- 13) 本谷久美子、成川美和. 中堅看護師の継続教育に関する国内文献の検討. 埼玉医科大学看護学科紀要. 2010; 3(1): 47-54
- 14) 撫養真紀子、勝山貴美子、青山ヒフミ. 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討. 社会医学研究. 2014; 31(1): 37-44
- 15) 加藤麻美、男澤聡子、吉山 容正. カンファレンスでの情報共有による筋萎縮性側索硬化症患者に対する心理的ケアの改善効果. 医療. 2012; 66(11): 609-614