

新採用者を指導する看護職員の行動変容の実態 —研修受講後のアンケート調査の分析—

林 なおみ, 山村 竜彦, 田中 真弓, 米重 順子, 鈴木 綾子

要 旨

A病院看護部研修委員会では「OJTとの連携を図り、キャリア開発を支援する」という任務のもと、集合研修の企画・立案・運営・評価を行っている。研修の効果を測定する方法のモデルとして「カークパトリックの4段階評価」がある。A病院の研修では受講後のアンケートでレベル1（受講者の研修に対する満足度）、研修後レポートにてレベル2（研修を通して得た知識の理解度）の測定を行っている。しかし、研修効果測定段階レベル3（行動変容度）の測定は行っておらず、研修生が研修内容を実務で活かして行動しているか否かは明らかになっていない。そこで研修後の行動変容の実態と行動変容の促進要因との関係を明確にしたいと考えた。今回、新採用看護職員指導者フォローアップ研修（以下フォロー研修）後の行動変容の実態と行動変容の促進要因との関係を明らかにすることを目的に、研究を行った。対象者は平成23年度看護職員指導者研修を受講し平成24年度新採用看護職員指導者フォローアップ研修に参加した研修生31名。研究方法はフォロー研修受講直後と受講3ヵ月後に「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況（行動変容）と行動変容を促進させる要因に関してアンケートを行った。研修直後と3ヵ月後の「指導者の役割」の達成状況を、上昇した群と上昇しなかった群に分類し比較した。また【職場の雰囲気】【上司】【職場での支援体制】【受講者】の促進要因別の合計点を上昇した群、上昇しなかった群で算出し比較した。さらに【受講者】の4つの細項目について上昇した群と上昇しなかった群の合計点を算出し比較した。結果、有効回答数15名（有効回答率48%）であった。その約半数がフォロー研修3ヵ月後に行動変容していた。研修後の行動変容には【受講者】の促進要因が影響している可能性があると考えられた。

キーワード：行動変容、研修効果測定、促進要因

はじめに

2010年に新たに業務に従事する看護職員に対する臨床研修が努力義務化され、研修の実施および看護師などが自ら研修を受ける機会を確保することが必要となった。そのため、A病院看護部の教育体制の工夫が必要であり、A病院看護部研修委

員会の果たすべき役割は大きい。

A病院看護部研修委員会では「OJTとの連携を図り、キャリア開発を支援する」という任務のもと、集合研修の企画・立案・運営・評価を行っている。研修の効果を測定する方法で一般に使用されているモデルとして「カークパトリックの4段階評価」¹⁾がある。レベル1では受講者の研修に対する満足度、レベル2では研修を通して得た知識の理解度、レベル3では行動変容度、レベル4

では組織への影響度を測定する。A病院の研修では受講後のアンケート、研修後レポートにてレベル1・2の測定を行っている。しかし、研修効果測定段階レベル3の測定は行っておらず、研修生が研修内容を実務で活かして行動しているか否かは明らかになっていない。

浅羽²⁾は行動変容を促進させる要因として、職場の雰囲気、上司の働きかけ、フォロー施策、受講者の要因があると言っており、研修後の部署でのフォローが必要とされている。以上を背景とし、本研究は、研修後の行動変容の実態と行動変容の促進要因との関係を明確にしたいと考えた。

今回、前年度末の3月に新採用看護職員指導者として講義を受け、7月にフォローアップ研修を受ける新採用看護職員指導者を対象とし、アンケート調査を行った。その結果、研修効果を高めるための示唆を得たいと考えた。

I. 研究目的

新採用看護職員指導者フォローアップ研修後の行動変容の実態と行動変容の促進要因との関係を明らかにする。

II. 研究方法

1. 研究デザイン 実態調査研究
2. 研究対象 平成23年度看護職員指導者研修を受講し平成24年度新採用看護職員指導者フォローアップ研修に参加した研修生31名
3. 研究期間 平成23年4月から平成24年12月
4. データ収集方法
 - 1) 調査期間：新採用看護職員指導者フォローアップ研修受講直後（7月）と受講3ヵ月後（10月）
 - 2) アンケート内容
 - (1) 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況（行動変容）に関しては、フォロワー機能3項目、メンバー機能3項目、リーダー機能5項目を、研修直後と3ヵ月後に調査した（表1）。回答は、「大変できている」「わりにできている」「少しできている」「ほとんどできていない」の4段階とした。
 - (2) 行動変容を促進させる要因については、浅羽らが提唱する「研修受講後パフォーマンスレビューシート」を一部修正し、【職場の雰囲気

表1. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況のアンケート項目

フォロワー機能	1	病院の理念・運営方針・看護部理念・看護部目標を理解したうえで指導を行なっている
	2	部署の方針・目標・チーム目標を受け、指導計画を立て上司の承認を得ている
	3	新人指導の状況を適宜報告・連絡・相談し、看護師長・副看護師長の指導・助言を求めている
メンバー機能	4	プリセプターである自分が不在時であっても統一した指導が受けられるようにスタッフに依頼している
	5	新人の学習テーマを職場にオープンにし、学習・技術習得できる機会を作れるように協力を求めている
	6	スタッフの意見・アドバイスを率直に聞き、指導技術の向上に努めている
リーダー機能	7	組織が理想とする成長モデルを示し、新人の理想との調整を図っている
	8	指導計画を立て新人の希望との調整を行っている
	9	自分の強みに目を向けさせ、こまめにフィードバックしている
	10	新人の自己評価を聞き指導者側とのズレを説明し、目標と現状のギャップを考えさせている
	11	新採用看護職員員の精神的サポートをしている

表2. 行動変容の促進要因のアンケート項目

職場での雰囲気	研修に対する期待	1	職場では、研修が学習機会として重視されている
		2	職場では、研修に対する期待が高い
		3	職場では、研修を大事にしている
	研修の奨励	4	職場では、研修への参加を奨励している
		5	職場では、研修に参加する機会がたくさんある
		6	職場では、希望すればいつでも研修に参加することができる
		7	職場では、研修で学んできたことが話題になる
	研修内容の共有化	8	職場では、研修で学んできたことが話題になる
		9	他のスタッフが参加した研修について、たいいて知っている
		10	研修受講後、スタッフと受講した研修内容について話すことが多い
上司	上司の働きかけ	1	上司は、スタッフの研修内容に興味がある
		2	研修受講後、上司から研修内容について訊かれている
		3	上司は、スタッフが受講した研修内容について知っている
職場での支援体制	研修内容の報告・伝達機会の提供	1	職場では、研修受講後に上司に報告することになっている
		2	職場では、研修受講後にレポートを書くことになっている
		3	職場では、研修内容についてスタッフに報告する機会が与えられている
		4	職場では、研修資料が閲覧される
	研修内容の活用機会の提供	5	職場では、研修内容を活用する機会が与えられている
		6	職場では、研修内容を業務に活用するためのアドバイスが与えられている
		7	職場では、研修受講後に学んできた内容を実践できるような配慮がなされている
受講者	受講者の研修に対する期待	1	研修は自分の役に立つと思う
		2	研修によって自分を変革できると思う
		3	仕事をするにあたって、研修に対する期待は大きい
		4	研修で学ぶことで、現在の仕事の質を高めていけると思う
		5	研修には、自発的に参加している
	受講者自身の研修ニーズの把握	6	自分にとって必要な研修テーマを把握している
		7	自分が受講したい研修内容は明確である
		8	自分の研修ニーズを日常意識している
	受講者と研修のマッチング	9	受講した研修は、今の仕事に役立っている
		10	受講した研修は、自分のニーズを満たすものであった
		11	受講した研修では、まさに自分が知りたかったことを学ぶことができた
	研修内容の活用意欲	12	どうやったらこの研修で学んだことを活かせるか考えながら仕事をしている
		13	研修で気づいたことを今でも大切にしている
		14	研修資料を今でも時々開く
		15	研修で学んだことを実践するように心がけている

10項目】【上司3項目】【職場での支援体制7項目】【受講者15項目】《受講者の研修に対する期待5項目》《受講者自身の研修ニーズの把握3項目》《受講者と研修のマッチング3項目》《研修内容の活用意欲4項目】を促進要因とした(表2)。回答は、「あてはまる」「ややあてはまる」「ややあてはまらない」「あてはまらない」の4段階とし、研修3ヵ月後に調査した。

3) 収集方法：研修直後のアンケート用紙に通し番号を記載し、無作為に配布した。3ヵ月後のアンケートには対象者に研修直後のアンケートの番号と同じ番号の記入を依頼し、研修直後と3ヵ月後のアンケートの対象者の一致を図った。

5. データ分析方法

- 1) 研修直後と3ヵ月後の「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況の合計点の差から、3ヵ月後の合計点が上昇した群と上昇しなかった群に分類した。上昇した群、上昇しなかった群及び全体の研修直後と3ヵ月後の合計点を算出し比較した。比較にはウィルコクソンの符号順位検定を用い $p < 0.05$ を有意差ありとした。
- 2) (1) 上昇した群、上昇しなかった群と【職場の雰囲気】【上司】【職場での支援体制】【受講者】の促進要因別の合計点を算出し比較した。両群間の比較にはマンホイットニーのU検定を用い $p < 0.05$ を有意差ありとした。
- (2) 上昇した群、上昇しなかった群と【受講者】の《受講者の研修に対する期待》、《受講者自身

の研修ニーズの把握》、《受講者と研修のマッチング》、《研修内容の活用意欲》の合計点を算出し比較した。両群間の比較にはマンホイットニーのU検定を用い $p < 0.05$ を有意差ありとした。

6. 倫理的配慮

研究参加は自由であり拒否も可能であること、いつでも中断・中止ができることとその方法、研究以外の目的でデータを使用しないこと、研究終了時点で得られたデータはすべて破棄すること、研究結果の公表に当たっては匿名性を保持すること、研究協力に伴う不快・不自由・不利益について口頭と書面で説明し同意を得た。アンケート用紙は浅羽らが提唱する「研修受講後パフォーマンスレビューシート」を一部修正しての使用について事前に許可を得た。これらに対し看護部看護研究倫理審査委員会の審査を受け許諾を得た。

Ⅲ. 結 果

研修直後のアンケート回収22名（回収率71%）、3ヵ月後のアンケート回収17名（回収率55%）で、有効回答数15名（有効回答率48%）だった。

1. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況（行動変容）について

研修直後と3ヵ月後の新採用看護職員指導者の

役割の達成状況の合計点の差から、3ヵ月後の合計点が上昇した人は15名中7名46.7%（上昇した群）、上昇していなかった人は15名中8名53.3%（上昇しなかった群）であった。

上昇した群の研修直後の合計点の平均は25.71で、3ヵ月後の合計点の平均は30.86であった。ウィルコクソンの符号順位検定 $p < 0.017$ で有意差があった。上昇しなかった群の研修直後の合計点の平均は31.75で、3ヵ月後の合計点の平均は28.25であった。 $p > 0.028$ で有意差があった。全体の研修直後の合計点の平均は28.93で、3ヵ月後の合計点の平均は29.47であった。 $p > 0.753$ で有意差がなかった。（表3）

2. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況（行動変容）と促進要因との関連について

上昇した群の促進要因の合計点の平均は【職場の雰囲気】が28.43、【上司】が9.86、【職場での支援体制】が19.29、【受講者】が42.71であった。上昇しなかった群の促進要因の合計点の平均は【職場の雰囲気】が28.5、【上司】が9.38、【職場での支援体制】が21.75、【受講者】が39.25であった。

上昇した群、上昇しなかった群ともに促進要因別、各要因の項目別にマンホイットニーのU検定を行なったが有意差はなかった。

上昇しなかった群より上昇した群の方が高かった促進要因は【上司】 $p < 0.857$ 、【受講者】 $p < 0.352$ であり、【受講者】が最も差があった（表4）。

表3. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況の研修直後と3ヵ月後の合計点の平均

	研修直後	3ヵ月後	p値
上昇した群	25.71	30.86	0.017
上昇しなかった群	31.75	28.25	0.028
全体	28.93	29.47	0.753

表4. 上昇した群としなかった群の促進要因別の合計点の平均

	上昇した群 (n=7)	上昇しなかった群 (n=8)	p値
職場の雰囲気 10項目（最高40点）	28.43	28.5	0.907
上司 3項目（最高12点）	9.86	9.38	0.857
職場の支援体制 7項目（最高28点）	19.29	21.75	0.159
受講者 15項目（最高60点）	42.71	39.25	0.352

表5. 【受講者】の項目別の合計点の平均

	上昇した群 (n=7)	上昇しなかった群 (n=8)	p値
研修に対する期待	15.29	13.75	0.175
研修ニーズの把握	7.00	6.38	0.483
受講者と研修のマッチング	8.00	8.25	0.620
研修内容の活用意欲	11.14	10.88	0.764

【受講者】の細項目を上昇した群、上昇しなかった群で比較すると、「受講者の研修に対する期待」 $p<0.175$ 、「受講者自身の研修ニーズの把握」 $p<0.483$ 、「受講者と研修のマッチング」 $p<0.620$ 、「研修内容の活用意欲」 $p<0.764$ であり、有意差は見られなかったが「受講者の研修に対する期待」が最も差があった(表5)。

IV. 考 察

1. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況(行動変容)について

本研究では、3月に新採用看護職員の指導者として講義を受けることで研修生の知識が一定であり、フォローアップ研修で更に学びが深まることと、期待される行動の変化が明確であることから新採用看護職員フォローアップ研修をとり上げた。新採用看護職員指導者の役割の達成状況について、研修直後から3ヵ月後に上昇していた割合は46.7%であった。上昇した群では、合計点の平均で研修直後と3ヵ月後に有意差が認められ、カークパトリックのレベル3の評価として、約半数が行動変容していたと言える。しかし、上昇しなかった群の合計点の平均は研修直後と3ヵ月後で下がり有意差が認められた。その背景として宮島³⁾は「プリセプター・プリセプティ共に夜勤指導開始時期と新人看護師の独り立ちの時期は精神的に負担を感じていた」と報告しており、本研究の3ヵ月後のアンケートの実施時期はそのような時期と重なり自己評価が低くなってしまったことが推察される。

石川ら⁴⁾が行った副看護師長研修の研修3ヵ月後に行動変容していたのは42%であるという実態とほぼ同様の結果が得られた。行動変容しなかった要因として、役割意識や目標の高さと教育問題が抽出できると述べている。本研究においても、

新人看護師の成長度や自己効力感など今回取り上げた促進要因以外の要因が関係していることも考えられる。

2. 「新採用看護職員指導者の役割」の達成状況(行動変容)と促進要因との関連について

行動変容と促進要因との明らかな関係は認められなかった。しかし、促進要因別では【受講者】が上昇しなかった群より上昇した群の方が、差があったことから、行動変容に影響していると考えられる。そのため、受講者自身の研修に対する意欲が重要であると考えられる。

【受講者】の中でも「受講者の研修に対する期待」が最も差があることから、研修で何が学べ、研修を受けたことでどうなるかが研修生に明確に伝わるということが重要であると考えられる。

研究の限界として、今回対象のサンプル数も少ない上、有効回答率48%であることから、統計的な処理に限界があり、結果の一般化は困難である。また、調査用紙は看護職員以外に活用されるものを使用したため、看護職員には回答しにくかった可能性がある。

V. 結 論

1. 新採用看護職員指導者の約半数が新採用看護職員指導者フォローアップ研修3ヵ月後に行動変容していた。
2. 研修後の行動変容には【受講者】の促進要因が影響している可能性が考えられた。

引用文献

- 1) 浅羽亮：研修効果をいかに測るかー評価の枠組みとツールの活用，看護展望，p.126-131，2008.

- 2) 同上論文
- 3) 宮島さゆり：新人指導時期におけるプリセプターとプリセプティの心理状況の変化，第37回日本看護学会論文集（看護管理），p.264-266，2006.
- 4) 石川早苗他：副看護師長研修後の行動変容の実態とその要因の検討，第35回看護管理，p.99-101，2004.
- 3) 池本喬三：公共能力開発施設の行う訓練効果測定－訓練効果測定に関する調査・研究－，調査研究資料No.114，2005.
- 4) 堤宇一：はじめての教育効果測定－教育研修の質を高めるために，日科技連出版社，2007.
- 5) 高間邦男：研修効果測定のノウハウ，企業と人材，2002.
- 6) 大崎千恵子：評価ツールを活用した研修の効果測定と改善，看護展望，p.132-138，2008.
- 7) 高田ゆかり他：研修受講者の行動変容のための関連要因の検討－積極的な研修参加がみられる中堅看護師への面接調査の分析，第32回看護教育，p.41-43，2001.
- 8) 竹村幸子他：臨床実践能力到達度評価による院内看護管理研修の効果－自己及び他己評価でみる研修生と病棟の経時的変化，第35回看護教育，p.229-231，2004.

参考文献

- 1) 永井則子：プリセプターシップの理解と実践－新人ナースの教育法，第3版，日本看護協会出版，2009.
- 2) 浅羽亮：研修効果をいかに測るか－評価の枠組みとツールの活用，看護展望，p.124-131，2008.

The actual conditons of behavior modification of nursing staff instructing new employees
—Analysis of the questionnaire survey administered after the training—

Naomi Hayashi, Tatuhiro Yamamura, Mayumi Tanaka,
Junko Yonesige, Ryoko Suzuki

*Department of Nursing, Sapporo City Hospital
Training Committee Research Group 3*

Summary

Under its mission to “cooperate with OJT and support career development,” the Nurse Training Committee of Hospital A plans, manages and evaluates group trainings. “Kirkpatrick’s Four-Level Training Evaluations Model” is a model method to measure the effects of training. Hospital A measures Level 1 (to what degree participants react favorably to the training) through questionnaires and Level 2 (to what degree participants acquire the intended knowledge, skills, attitudes, confidence and commitment based on their participation in a training event) through post-training reports. However, Level 3 (behavior modification) is not monitored, and whether participants apply what they have learned during training to their job or not remains unclear.

The purpose of our study was to disclose the relationships between the behavior modification and its facilitating factors after the Follow-Up Training for the Directors of Newly Employed Nurses, referred to as “Follow Training” below. The subjects are the 31 trainees who participated in both the Training for the Directors of Newly Employed Nurses in 2011 and the Follow Training in 2012. Immediately and 3 months after the training, the participants answered the questionnaires about how much they had accomplished in the “role of a director of newly employed nurses” (behavior modification) and what promoted behavior modification.

We categorized the subjects into 2 groups - those who had higher accomplishments after 3 months and those who did not. For each group, we calculated the total scores of 4 facilitating factors - working atmosphere, bosses, supportive systems at work and trainees. We also compared the two groups on 4 subcategories of trainees. We obtained effective answers from 15 participants (48%). About half of them experienced behavior modification after 3 months of “Follow Training”. The results suggested that the facilitating factors of the trainees had affected their post-training behavior modification.

Keywords : behavior modification, training effect measurement, promoting factor