

要旨

【目的】

急性期病院における看護イノベーションである背面開放座位の持続可能性(患者・家族や看護師自身への利益を維持しながら背面開放座位を継続し続けることを指す)と、その影響要因との関連を明らかにする。

【方法】

背面開放座位を過去 1 年以上前に導入した急性期病棟に勤務する看護師長、看護スタッフを対象に、自記式質問紙調査による量的横断的記述研究を実施し仮説を検証した。質問項目は持続可能性を測定する持続可能性尺度と影響要因を測定する 3 既存尺度を用い、看護スタッフ最大 80 項目、看護師長 54 項目であった。仮説 1:【個人の特性】【イノベーション】【内的コンテキスト】《業務量》が個人の背面開放座位の持続可能性に影響する。仮説 2:【リーダーシップ】【プロセス】【内的コンテキスト】が、組織としての背面開放座位の持続可能性に影響する。仮説 3: 背面開放座位の持続可能性に直接的・間接的に影響を与える組織内・組織外の要因がある を検証した。分析として、尺度は確認的因子分析、信頼性係数を算出し信頼性・妥当性を検討、仮説はマルチレベル構造方程式モデリングにて変数間の関係や影響の大きさを検証した。聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得た(21-A092)。

【結果】

全国 59 施設の研究協力依頼に対して 36 施設(承諾率 61%)に調査を実施した。有効回答者は 53 病棟の看護スタッフ 298 名(有効回答率 39.6%)、看護師長 28 名(有効回答率 52.8%)であった。持続可能性尺度は 1 項目を削除し、信頼性および妥当性が確認された。翻訳した既存 3 尺度は、原版通りの因子構造で信頼性および妥当性が確認された。

マルチレベル構造方程式モデリング分析の結果、個人における持続可能性は、《態度(好意的)》が正の影響、《職場ストレス》は負の影響を及ぼした。病棟全体における持続可能性には、《組織の支援・リソース確保》、《熱心なリーダー・スタッフ》が正の影響を及ぼした。《組織の支援・リソース確保》は《熱心なリーダー・スタッフ》に、《学習風土》は《組織の支援・リソース確保》に正の影響を及ぼした。《学習風土》と《看護師長の看護イノベーションへの関与》に弱い相関がみられた。加えて病棟全体の持続可能性には、《多職種の協力・支援》や《看護師長の背面開放座位に関する認識・態度》、労働力の安定性に有意な関連を認めた。

【結論】

個人レベル、組織のリソースやリーダー・スタッフを中心とした病棟レベルの要因間の関係性が示され、仮説 1・2 は支持された。また多職種支援をはじめとする組織内要因の影響が示され、仮説 3 は支持された。以上より、看護イノベーションの持続可能性を目指したリーダー・スタッフ、看護師長の役割を明らかにでき、持続可能性を促す方略を示唆できた。今後の課題は、背面開放座位以外の看護イノベーションの調査を行い、持続可能性の影響要因・尺度を洗練することである。

Abstract

Purpose

To examine the relationship between the sustainability of the sitting position without back support in acute care hospitals, and the factors that influence this sustainability.

Methods

A quantitative cross-sectional descriptive study using a self-administered questionnaire survey was conducted among nurse managers and nursing staff working in acute care wards where the sitting position without back support had been practice at least one year previously. The questionnaire consisted of a sustainability scale to measure sustainability and a scale to measure influential factors (CSAT, Inner Setting Measure for CFIR, SLS). Hypothesis 1 represents the factors that affect individual sustainability, Hypothesis 2 focuses on the leaders who promote it as a factor affecting organizational sustainability, and Hypothesis 3 on the other influencing factors. After testing the reliability and validity of sustainability scale, the hypothetical models were tested mainly by multilevel structural equation modeling(M-SEM). This study was approved by the St. Luke's International University Ethics Review Committee (21-A092).

Results

Valid responses were received from 298 nursing staff (39.6%) and 28 nurse manager (52.8%) in 53 wards. One item was removed from the sustainability scale, and its reliability and validity were confirmed.

Analysis using M-SEM, "Attitude" had positive influences on sustainability for individuals, while "culture stress" had negative influences. The positive influences of "organizational support/resource availability" and "Engaged Staff and Leadership" on organizational sustainability. "Organizational support/resource availability" had a positive influence on "Engaged Staff and Leadership" and "learning climate" had a positive influence on "organizational support/resource availability. There was a weak correlation between "learning climate" and "nurse manager involvement in nursing innovation."

Conclusion

Hypothesis largely tested. In conclusion, we were able to clarify the roles of the leader, staff, and nurse manager in the sustainability of nursing innovation, and suggest strategies to promote sustainability.