

平成 31 年 4 月 24 日現在

機関番号：37123

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K20734

研究課題名(和文) 就任初期の看護師長の経験学習促進プログラムの開発と評価

研究課題名(英文) Development and Evaluation of an Experiential Learning-based Program among Nurse Managers in Their Early Years in Supervisory Roles

研究代表者

倉岡 有美子 (Kuraoka, Yumiko)

日本赤十字九州国際看護大学・看護学部・教授

研究者番号：30584429

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、「就任初期の看護師長を対象とする経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラム(以下、プログラム)」を開発し評価することを目的として取り組んだ。プログラム内容は、看護師長とその上司に経験学習の情報提供と経験学習ノートの提供をして、4か月間、看護師長にノートの記述を、上司に記述へのフィードバックを求めた。

プログラム参加者63人に対する事前事後テストデザインの準実験研究を行った。その結果、経験学習尺度、管理者の基本的能力尺度、経験学習知識テストの得点に有意な上昇がみられた。また、重回帰分析で、「経験学習」から「看護管理能力」に有意な関連性が示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の理論的な知見として、看護師長が経験学習を行うことによって看護管理能力を向上させるという関係が示された。さらに、実践的な知見として、これまで看護管理者の経験学習を促進するための体系化されたプログラムはなく、経験学習ノートの記述と上司による支援を取り入れた本プログラムは、就任初期の看護師長の経験学習の促進、経験学習に関する知識の向上、看護管理能力の向上への有効性が示された。

研究成果の概要(英文)：The present study aimed to develop and evaluate an experiential learning-based program to foster competence in nurse managers in their early years in supervisory roles.

We developed an experiential learning-based program to foster competence in nurse managers in their first 3 years in supervisory roles. The program delivered information about experiential learning and a log book not only for nurse managers to describe their experiential learning and reflections for 4 months, but also for supervisors to provide feedback. Sixty-three nurse managers and their superiors were enrolled. The program was evaluated using a one-group pretest-posttest design. Nurse managers significantly increased experiential learning, knowledge and competence as nurse managers. A result of multiple regression analysis revealed a significant causal relationship between experiential learning and competency as a nurse manager after program completion.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護管理者 看護師長 経験学習 看護管理能力 プログラム評価 プログラム

### 1. 研究開始当初の背景

わが国では、人口構造の変化に伴い、医療・介護サービスの提供体制の大幅な改革が求められている。医療機関の中間管理者である看護師長は、組織の中心的人物であり、看護師長の行動は、看護師のパフォーマンスや患者アウトカムに影響を与えること (Shortell et al., 1994) が検証されている。時代の要請に応じて、質の高い看護を効率的に提供していく体制を構築するために、看護師長には、高度な看護管理能力を獲得し発揮することが求められている。

看護師長の中でも就任初期の看護師長は、中間管理者としての役割を果たすうえで、多くの課題を抱える。看護師長は、不安を抱えながら、十分な準備もなく管理職に就き、スタッフナースとは異なる仕事の質と量や重責に圧倒されながら業務をこなしている。それにもかかわらず、看護部や上司から十分な支援を得られておらず能力開発の機会を求めていることが報告されている (吉川ら, 2012)。

看護師長の能力開発は、施設内と施設外の教育に大別される。施設外の研修会の多くは、研修期間が長期のうえ定員が設定されている。一方、施設内の研修会は、対象者が少ない、施設内に教育できる講師がない等の理由で大規模病院を除き実施しているところは少ない。そのため、施設内外ともに、看護師長が研修会を受講する機会は限られている (河野, 2014)。一部の病院では、看護管理者に求められる能力をコンピテンシー・モデル (宗村, 笠松, 2013) 等で詳細に示し、開発を支援する体制があるものの、モデルの構築に多大な時間を要するという欠点をもつ。教育効果に目を向けると、研修会では、受講者が目標設定力、組織変革能力等を獲得しづらいこと (新名ら, 2006) が報告されている。施設内での能力開発手法については、教育効果を検証した研究は見当たらない。以上より、看護師長を対象とした教育機会は限られ、効率性や教育効果に関する課題がある。

成人学習理論では、古くから、経験を学習の重要な資源として捉えてきた (Dewey, 1938)。Kolb (1984) は、学習を「経験を変換することを通して知識を創造するプロセス」と定義し、経験学習モデルを構築した。学習者は、個人が置かれた状況の中で具体的な経験をし、その経験を多様な観点から内省し、他の状況でも応用できるように一般化・概念化して仮説や理論を作り出し、仮説や理論を意思決定や問題解決の場面で実際に試してみる、の4段階を繰り返すことによって学習するとされる。

経営学においても、企業の管理者の成長の7割は「仕事上の直接経験」、2割は「他者からのアドバイスや観察」、1割は「書籍や研修からの学び」による (Lombardo et al., 2010) として、経験を重要視してきた。リーダーシップ開発論では、企業で成功した管理者を対象に、自身の成長を導いた特定の出来事と出来事から得た教訓や能力に関する研究が進んできた (松尾, 2013; McCall et al., 1988)。これをふまえ、経験を応用した能力開発手法として、管理者に成長を促す特定の経験を割り当てることが提唱されてきた。しかし、この手法では、経験を積むことに主眼が置かれ、経験から学習を導く一連のプロセスへの支援は十分とはいえない。

そこで、本研究の申請者は、医療機関に勤務し、優れた看護管理実践をしている看護師長を対象に、経験学習の構造と効果的な支援方法を明らかにする目的でインタビュー調査をした (倉岡, 2015)。その結果、看護師長は、挑戦的な課題に取り組み、その後内省することで知識やスキルを獲得し、一旦獲得した知識やスキルを異なる状況で適用し試行することで、新たな挑戦的な課題への取り組みをするという循環型のプロセスを辿っており、Kolb (1984) の経験学習モデルとの共通性がみられた。看護師長は、経験によって知識やスキルを獲得できること、また、各段階において上司から支援を得ることの重要性が示唆された。以上をふまえ、Kolb (1984) の経験学習モデルにもとづき、就任初期の看護師長の経験学習を促進するプログラムを開発することは、看護師長の能力開発において有用であると考えた。

### 2. 研究の目的

本研究では、就任初期にある看護師長を対象に、経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラムを開発し評価することを目的とした。本研究により、看護師長が、仕事上の経験から、看護管理者に必要な知識やスキルを獲得するための方策を明確化でき、看護師長の能力開発に貢献できると考えた。

### 3. 研究の方法

看護師長の職位に就いて3年以内の者を対象とする「経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラム」を開発した。プログラム内容は、看護師長とその上司に経験学習の情報提供と経験学習のプロセスを可視化するツールである経験学習ノートの提供をして、4か月間、看護師長にノートの記述を、上司に記述へのフィードバックを求めた。研究者から1か月毎にリマインドメールを送信した。評価として、プログラムに参加した63人に対する事前事後テストデザインの準実験研究を行った。アウトカム評価は、経験学習、経験学習に関する知識、上司からの支援、看護管理能力、SOC (Sense of Coherence) を、それぞれの尺度を用いて事前と4か月後の事後で測定した。プロセス評価は、記述した事例数、プログラムの活用度、上司からの支援の獲得度と有用性を1か月毎に測定した。また、事前事後テストの結果を解釈する目的で、経験学習尺度の変化量が大きかった看護師長10人とその上司に経験学習ノートの記述内容調査とインタビュー調査を実施した。分析は、量的調査では対応のあるt検定と重回帰分析を行った。質的調査では質的帰納的に分析した。本研究は、聖路加国際大学研究倫理審査委員会

の承認を得て実施した。

#### 4. 研究成果

事前事後テストでは経験学習尺度 ( $p=0.001$ )、下位尺度「内省的観察」( $p<0.001$ )、「抽象的概念化」( $p=0.048$ )、「能動的実験」( $p=0.003$ ) に有意な上昇がみられ、経験学習知識テストの得点に有意な上昇がみられた ( $p<0.001$ )。さらに、管理者の基本的能力尺度 ( $p=0.002$ )、下位尺度「コミュニケーション能力」( $p=0.007$ )、「計画能力」( $p=0.003$ )、「意思決定能力」( $p=0.008$ )、「部下育成能力」( $p=0.019$ ) に有意な上昇がみられた。また、重回帰分析で、「経験学習」から「看護管理能力」に有意な関連性 ( $p<0.001$ ) が示された。インタビュー結果から、看護師長および上司が認識したプログラムの経験学習への影響として肯定的側面が抽出された。

理論的な知見として、看護師長が経験学習を行うことによって看護管理能力を向上させるといふ因果関係が示された。さらに、実践的な知見として、これまで看護管理者の経験学習を促進するための体系化されたプログラムはなく、経験学習ノートの記述と上司による支援を取り入れた本プログラムは、就任初期の看護師長の経験学習の促進、経験学習に関する知識の向上、看護管理能力の向上への有効性が示された。しかし、参加者による教材の有用性と満足度への評価から、プログラムの有用性に関する課題が明確となった。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 5 件)

Yumiko Kuraoka : The Relationship between Experiential Learning and Nursing Management Competency , Journal of Nursing Administration , 49(2) , 99-104 , 2019 .

Yumiko Kuraoka : Qualitative Study of Supervisor Feedback on Nurse Managers' Reflective Journals , International Archives of Nursing and Health Care , 4(4) , 1-7 , 2018.

倉岡有美子 : 管理者の経験学習 : 概念分析 , 聖路加看護学会誌 , 22(1) , 5-12 , 2018.

Yumiko Kuraoka : Effect of an Experiential Learning-based Program to Foster Competence among Nurse Managers, Journal of Nursing Management, 26, 1015-1023 , 2018.

倉岡有美子 : 「経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラム」に参加した就任初期の看護師長の経験学習の内容 経験学習実行度の高かった上位 10 名の経験学習ノートの分析 , 日本看護科学学会誌 , 37 , 364-373 , 2017 .

〔学会発表〕(計 3 件)

Yumiko Kuraoka : Development and Evaluation of an Experiential Learning-based Program to Foster Competence among Nurse Managers in Their Early Years in Supervisory Roles , International Conference on Nursing, Pharmacy, Traditional Medicine and Healthcare Sciences 2018 , 2018 年 9 月

倉岡有美子 : 就任初期の看護師長の経験学習ー経験学習ノートの記述内容の分析からー , 第 37 回日本看護科学学会学術集会 , 2017 年 12 月

倉岡有美子 : 「就任初期の看護師長を対象とする経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラム」開発のためのパイロットスタディ , 第 21 回日本看護管理学会学術集会 , 2017 年 8 月

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0 件)

名称 :

発明者 :

権利者 :

種類 :

番号 :

出願年 :

国内外の別 :

取得状況 (計 0 件)

名称 :

発明者 :

権利者：  
種類：  
番号：  
取得年：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

## 6. 研究組織

(1)研究分担者 なし

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号(8桁)：

(2)研究協力者 なし

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。