

機関番号：24403  
 研究種目：基盤研究（C）  
 研究期間：2008 ～ 2010  
 課題番号：20592505  
 研究課題名（和文） 中堅期・新人期の看護師における看護コンピテンス連鎖モデルの構築  
 研究課題名（英文） Construction of a nursing competence chain model for mid-career and early-career nurses  
 研究代表者  
 星 和美（ HOSHI KAZUMI ）  
 大阪府立大学・看護学部・教授  
 研究者番号：40290358

研究成果の概要（和文）：施設内教育担当者の視点からみた中堅期の看護師のコンピテンシーを抽出し、【組織への参画】【実効パワー】【目標達成志向】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【協働関係づくり】【フレキシビリティ】を示した。看護コンピテンシーについて、職務キャリアとの関係、中堅期と新人期の看護師の相違、互いに伝え学ぶ必要性を明らかにした。さらに看護コンピテンス連鎖モデルを構築し、リンケージ教育支援プログラムを検討した。

研究成果の概要（英文）：This study identifies the competencies of mid-career nurses from the perspective of institutional nurse educators and reveals “organization commitment,” “agonic power,” “goal achievement orientation,” “supportive leadership,” “professional practice,” “cooperative relationship building,” and “flexibility.” It shows the relationship between nursing competency and professional career, the differences between mid-career and early-career nurses, and the importance of communication and supportive learning. Following this, it constructs a nursing competence chain model and examines the potential for programs enabling linked education for mid-career and early-career nurses.

交付決定額

（金額単位：円）

|        | 直接経費      | 間接経費      | 合計        |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 2008年度 | 900,000   | 270,000   | 1,170,000 |
| 2009年度 | 1,000,000 | 300,000   | 1,300,000 |
| 2010年度 | 1,500,000 | 450,000   | 1,950,000 |
| 総計     | 3,400,000 | 1,020,000 | 4,420,000 |

研究分野：看護教育学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護コンピテンス 中堅看護師 新人看護師 看護教育

#### 1. 研究開始当初の背景

看護師の職務ストレスやサポートおよびキャリア発達に関するこれまでの研究において、臨床現場で働く看護師の職務ストレスやサポートの現状が分析された。さらに、職務ストレスやサポートが看護師としてのキャリア形成に影響する要因になっていると予測され、年々増加している看護系大学卒業の看護師を対象にキャリア形成の過程を分析する研究をすすめてきた。このようなプロ

セスを経て、看護師が職場に定着し、キャリアを積み重ねていくために影響する要因についての研究を重ねてきた。

これらの研究の分析過程において、新人期の看護師の育成に関わる中堅期の看護師自身に職務ストレスの蓄積とサポート不足が生じており、キャリア形成が個人によって大きな差が生じていることが明らかになった。そしてその背景要因として、スキルや知識だけでなく、自分自身を向上させ周囲の環境に

働きかける能力、すなわち看護師としてのコンピテンスに着目して検討する必要があると考えられた。また看護師不足の現状の中で、特に新人期の看護師の早期離職が問題になっているが、これにはロールモデルや職場でのメンターとしての役割を果たす中堅期の看護師が十分にコンピテンスを育成しているか否かが重要な要因になっていると予測された。しかしながら中堅期の看護師のコンピテンスに関する研究そのものが少なく、さらにそれと新人期の看護師への相互影響を分析した研究は皆無であった。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、次の4点を明らかにすることである。

- (1) 新人期と中堅期の看護師を対象とした施設内教育の現状と両者のリンケージについて分析する。
- (2) 看護コンピテンスについて文献検討し、測定尺度を吟味する。
- (3) 新人期と中堅期の看護師を対象に看護コンピテンスの形成およびロールモデルやメンターとしての役割認知や期待との関連を分析する。
- (4) 新人期と中堅期の看護師を対象とした看護コンピテンス連鎖モデルを構築し、リンケージ教育支援プログラムを検討する。

## 3. 研究の方法

新人期と中堅期の看護師のコンピテンス形成の状況を調査し、両者の連鎖システムを次の4段階に分けて検討する。

### (1) 研究に関する文献検討

欧米で発展してきたコンピテンシー・ディクショナリーの観点から、リレーション、マネジメント、テクニック、セルフコントロール、パワー等の概念を中心に関連文献の検討を行い、看護学領域のコンピテンス、コンピテンシーに関する研究の動向を確認した。

### (2) 施設内教育のインタビュー調査

- ① 研究協力者：公的医療機関2施設、民間医療機関2施設に研究協力を依頼し、各施設の看護部長が選出した施設内教育担当者4名。
- ② データ収集期間：2008年12月～2009年6月。
- ③ データ収集方法：半構成的インタビューによってデータを収集した。インタビューでは、コンピテンシーの概念を説明したうえで、施設内教育担当者に自施設のさまざまな部署の中堅期の看護師の実践に関し、それらの状況と課題について具体的なエピソードをあげながら、背景や理由も含めてできるだけ詳細に語ってもらった。インタビューは各施設の個室で行い、了解を得て録音し、逐語録を作成した。

④ 分析方法：インタビューの逐語録を繰り返し読み、中堅期の看護師の行動特性を表現していると思われる箇所にアンダーラインを引き、意味の読み取れる単位で抽出した。取り出したもののうち、文脈に留意しながら称賛的に語られた中堅期の看護師の行動特性をコンピテンシーとしてコード化した。次に、類似性・相違性を検討しながら、カテゴリー化していった。さらに、共通した意味をもつカテゴリーを集め、クラスターに区分した。分析の過程は、データに戻ることを繰り返し、研究者間で合意を取りながら進めた。

⑤ 倫理的配慮：研究協力者に研究参加の同意を得る際、研究目的、研究方法、個人情報保護、研究の不参加・中断によって不利益は生じないこと、データを研究の目的以外に使用しないこと、個人や所属機関が特定できないように配慮した上での研究結果の公表について文書および口頭で説明し、文書で同意を得た。インタビューの記録は、鍵の掛かる保管庫に入れて厳重に管理した。なお、大阪府立大学看護学部研究倫理委員会での承認を受けてから研究を行った。

### (3) 新人期と中堅期の看護師に対する自記式質問紙調査

① 研究対象施設の抽出：WAMNETに登録されている全国の医療機関のうち、一般病床数500床以上の医療機関より無作為に200施設を抽出した。各施設で新人期の看護師15～20名程度と中堅期の看護師15～20名程度を対象とする調査について、看護管理責任者(看護部長等)または医療機関管理責任者(病院長、センター長等)に文書にて研究概要を説明し、対象施設から返送される回答書により研究への協力を確認した。

② 研究対象者：研究協力の承諾を得られた60病院の看護師経験8～12年(看護部長を除く)の中堅期の看護師994名、3年未満の新人期の看護師1016名。

③ データ収集期間：2010年1月～3月。

④ 調査方法：独自に作成した看護コンピテンシー54項目(Visual Analog Scale)、看護コンピテンシーの各項目に関して中堅期の看護師には「新人へ伝える必要性」、新人期の看護師には「中堅から学ぶ必要性」(4段階評価)、看護師の職務キャリア尺度、属性を含めた自記式質問紙調査を行った。看護師の職務キャリア尺度は開発者より許諾を得た。回収方法は回答した調査票を封筒に入れ、対象者が任意に投函できる郵送法で行った。

⑤ 分析方法：IBM SPSS Statistics Ver.19とAmos Ver.19を用い、記述統計、因子分析、クロンバックの $\alpha$ 係数、Spearmanの順位相関係数、Mann-WhitneyのU検定を行った。有意水準は5%とした。

⑥ 倫理的配慮：調査は無記名で行い、研究目

的、研究方法、研究協力の自由意思、個人情報保護等の保護等を文書で説明し、担当者の連絡先と問い合わせを受けることを明記した。調査データは、鍵の掛かる保管庫に入れて厳重に管理した。なお、大阪府立大学看護学部研究倫理委員会での承認を受けてから研究を行った。

#### (4) 看護コンピテンス連鎖モデルの構築とリネージ教育支援プログラムの検討

調査結果と文献検討をふまえ、中堅期と新人期の看護師のコンピテンスと両者の伝える必要性・学ぶ必要性を生かした効果的な教育支援プログラムについて検討した。

### 4. 研究成果

#### (1) 施設内教育担当者の視点からみた中堅期の看護師のコンピテンス

施設内教育担当者の視点から中堅期の看護師のコンピテンスを抽出した。その結果、中堅期の看護師のコンピテンスとして、【組織への参画】【実効パワー】【目標達成志向】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【協働関係づくり】【フレキシビリティ】という7つのクラスターが明らかとなった。

【組織への参画】は、組織の方針に沿って看護師の行動を組織のニーズに整合させる能力で、〔役割遂行〕と〔組織貢献〕で構成されていた。【実効パワー】は、他の人たちに対する直接的・積極的な影響をもたらすことを志向する能力で、〔イニシアティブ〕と〔発信力〕で構成されていた。【目標達成志向】は、看護師自身が目標に焦点をあて、それを達成しようと試みる姿勢を維持する能力で、〔見通す力〕、〔積極的アクション〕、〔モニタリング〕で構成されていた。【支援的リーダーシップ】は、他の人たちを支援するスタイルのリーダーシップであり、相手が自ら答えを見つけ出し行動できるように役割を果たす能力で、〔コーチング〕、〔動機づける力〕、〔承認〕で構成されていた。【専門的実践】は、患者に専門的知識を駆使して実践する能力で、〔情報収集〕、〔分析的思考〕、〔技術的能力〕で構成されていた。【協働関係づくり】は、他の人たちとの相互関係のなかで働き、互いにコミュニケーションをとることが要求される能力で、〔チームワーク〕と〔連携する力〕で構成されていた。【フレキシビリティ】は、柔軟なものの見方を理解し、さまざまな状況に適応する能力で、〔状況適応〕、〔弾力的思考〕で構成されていた。

これらのコンピテンスには、一般的コンピテンスと類似するものが見られたが、ハイパーフォーマーにとって重要とされている“自己確信”に関するコンピテンスは、施設内教育担当者の視点からは見出されなかった。以上のことから、中堅期の看護師のコ

ンピテンスには、自信をもち挑戦的なことに取り組むことより、組織の発展に必要な行動をとることに目を向け、職場でのリーダーやメンターの役割を担うことや、後進へのロールモデルとなる実践が含まれていることが示唆された。

また、【組織への参画】の前提として個人のレベルに見合った職務を付与されていることが示唆された。その職務に求められる能力をコンピテンスとして示すことで、より明確に〔役割遂行〕や〔組織貢献〕を行うことができるのではないかと考えられる。【目標達成志向】については、上司による継続的なサポートが求められ、目標達成のプロセスを確認しながら必要に応じて軌道修正することが重要である。同僚間で互いに評価や支援をする機会を設けることは、【協働関係づくり】にも効果的であると考えられる。【フレキシビリティ】は職務を効果的に進めることに役立ち、【専門的実践】のコンピテンスを促進することになると考える。将来、マネジメント・コンピテンスの効果的な発揮にも寄与することが期待される。【実効パワー】と【支援的リーダーシップ】は、他の人たちへの影響をもたらすコンピテンスとして、新人期の看護師の教育に活用し、受け継いで行けるようにすることが重要である。

#### (2) 中堅期・新人期の看護師におけるコンピテンスとその相違に関する検討

中堅期の看護師 488 名(有効回答率 49.1%)および新人期の看護師 458 名(有効回答率 45.1%)を対象とした。対象者の属性は、中堅期の看護師では女性 468 名(95.9%)、男性 20 名(4.1%)、新人期の看護師では女性 431 名(94.1%)、男性 27 名(5.9%)であった。平均年齢は、中堅期の看護師では 31.8 (SD=2.3)歳、新人期の看護師では 24.1 (SD=2.9)歳であった。看護職に関する資格の取得状況は、中堅期の看護師では看護師 488 名(100%)、保健師 27 名(5.5%)、助産師 20 名(4.1%)、専門看護師 4 名(0.8%)、認定看護師 11 名(2.3%)、その他 17 名(3.5%)、新人期の看護師では看護師 458 名(100%)、保健師 86 名(18.8%)、助産師 16 名(3.5%)、その他 2 名(0.4%)であった。看護師経験年数は、中堅期の看護師では 9.9 (SD=1.3)年、新人期の看護師では 1.9 (SD=0.7)年であった。就業している部署は、中堅期の看護師では成人(内科系)病棟 105 名(21.5%)、成人(外科系)病棟 126 名(25.8%)、成人(混合)病棟 87 名(17.8%)、精神科病棟 9 名(1.8%)、小児科(混合含む)病棟 45 名(9.2%)、産科(混合含む)病棟 29 名(5.9%)、その他 87 名(17.8%)、新人期の看護師では成人(内科系)病棟 112 名(24.5%)、成人(外科系)病棟 131 名(28.6%)、成人(混合)病棟 103 名(22.5%)、精神科病棟 9 名(2.0%)、小児科(混合含む)病

棟 24 名(5.2%)、産科(混合含む)病棟 21 名(4.6%)、その他 58 名(12.7%)であった。職位は、中堅期の看護師ではスタッフ 446 名(91.4%)、主任 29 名(5.9%)であり、新人期の看護師ではスタッフが 454 名(99.1%)であった。

看護コンピテンシーの構成要素を確認し、中堅期と新人期の看護師のコンピテンシーの相違、職務キャリアとの関係、中堅期の看護師から新人期の看護師へ伝える必要性および新人期の看護師が中堅期の看護師から学ぶ必要性の認識の違いを検討した。

看護コンピテンシーは、先行研究が示した概念を基盤に、【組織への参画】【実効パワー志向】【目標達成志向】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【協働関係づくり】【フレキシビリティ】の 7 因子が確認された。二次因子分析モデルの適合度指標は、中堅期の看護師が GFI = 0.900, AGFI = 0.875, CFI = 0.947, RMSEA = 0.063 で、新人期の看護師が GFI = 0.875, AGFI = 0.844, CFI = 0.904, RMSEA = 0.075 であり、パス係数はすべて有意であった。7 因子のクロンバックの  $\alpha$  係数は、中堅期の看護師では下位尺度 0.784~0.879、全体 0.956、新人期の看護師では下位尺度 0.722~0.850、全体 0.943 であった。

看護コンピテンシーの構成要素のうち中堅期の看護師では【フレキシビリティ】が、新人期の看護師では【実効パワー志向】が一番高かった(表 1)。

看護コンピテンシーを中堅期の看護師と新人期の看護師の間で比較した(表 1)。その結果、中堅期の看護師は新人期の看護師に比べて 7 因子すべてのコンピテンシーが有意に高かった。

表1 中堅期と新人期の看護師のコンピテンシーの比較

|            | 中堅     | 新人     | P   |
|------------|--------|--------|-----|
|            | 平均ランク  | 平均ランク  |     |
| 組織への参画     | 599.14 | 338.31 | *** |
| 実効パワー志向    | 560.66 | 379.39 | *** |
| 目標達成志向     | 584.15 | 354.31 | *** |
| 支援的リーダーシップ | 628.13 | 307.34 | *** |
| 専門的実践      | 622.51 | 313.35 | *** |
| 協働関係づくり    | 615.65 | 320.68 | *** |
| フレキシビリティ   | 634.06 | 301.02 | *** |
| 全体         | 627.09 | 308.45 | *** |

Mann-WhitneyのU検定 \*\*\*:P < 0.001

看護コンピテンシーと職務キャリアとの関係は、中堅期の看護師では  $\rho = 0.60$ 、新人期の看護師では  $\rho = 0.65$  であった。下位尺度間でもっとも相関が高かったのは、中堅期の看護師では職務キャリアの【質の高い看護の実践と追究】と看護コンピテンシーの【組織への参画】との間( $\rho = 0.56$ )、新人期の看護師では職務キャリアの【対人関係の形成と調

整】と看護コンピテンシーの【支援的リーダーシップ】との間( $\rho = 0.59$ )であった。

次いで中堅期の看護師の「新人へ伝える必要性」と新人期の看護師の「中堅から学ぶ必要性」について比較した(表 2)。その結果、【実効パワー志向】を構成するすべての項目と【組織への参画】の一部の項目で中堅期の看護師の「新人へ伝える必要性」が新人期の看護師の「中堅から学ぶ必要性」より有意に高かった。一方、新人期の看護師の「中堅から学ぶ必要性」の方が中堅期の看護師の「新人へ伝える必要性」より高い項目が多く、【目標達成志向】と【協働関係づくり】を構成するすべての項目と【組織への参画】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【フレキシビリティ】の一部の項目で「学ぶ必要性」が有意に高かった。

表2 中堅期と新人期の看護師の「新人へ伝える必要性」と「中堅から学ぶ必要性」についての比較

| 項目         | 中堅の「新人へ伝える必要性」              | 新人の「中堅から学ぶ必要性」 | P      |     |
|------------|-----------------------------|----------------|--------|-----|
|            | 平均ランク                       | 平均ランク          |        |     |
| 組織への参画     | 部署の状況を見ずえ自分が貢献できることを実行する    | 403.74         | 543.46 | *** |
|            | 自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす     | 404.67         | 542.46 | *** |
|            | リスクに関する事例を蓄積することに協力する       | 418.36         | 527.70 | *** |
|            | 何事にも目的意識をもち能動的に取り組む         | 493.58         | 446.67 | **  |
| 実効パワー志向    | 自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む     | 555.89         | 379.55 | *** |
|            | 約束したことを誠実に守るよう心がける          | 599.05         | 333.06 | *** |
|            | 対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する | 568.84         | 365.60 | *** |
| 目標達成志向     | 容易には達成することのできない高い目標をもつ      | 378.18         | 570.99 | *** |
|            | 組織が掲げる理念や目標の実現に向けて尽力する      | 449.71         | 493.94 | **  |
|            | 他の人たちが気づきにくいリソースから情報を得る     | 354.70         | 596.28 | *** |
| 支援的リーダーシップ | スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する   | 382.07         | 566.80 | *** |
|            | 自分の意図を適切な方法で他の人たちに伝える       | 480.94         | 460.29 |     |
|            | 業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す     | 352.76         | 598.37 | *** |
| 専門的実践      | 対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる   | 463.95         | 478.59 |     |
|            | 看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む       | 422.63         | 501.57 | *** |
|            | 対象(患者)の心の動きや機微を予測して適切な行動をとる | 450.16         | 493.45 | **  |
| 協働関係づくり    | 他のスタッフメンバーの求めに応じて援助する       | 443.39         | 500.74 | *** |
|            | ケアチームの目標達成に向けて協力する          | 451.85         | 491.63 | *   |
|            | ケアチームの方向性をスタッフメンバーに示す       | 395.74         | 552.07 | *** |
| フレキシビリティ   | 困難な状況におかれても前向きに対処する         | 464.61         | 477.88 |     |
|            | 周囲の状況の変化をすばやく認知する           | 414.75         | 531.59 | *** |
|            | 緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する       | 338.96         | 613.24 | *** |

Mann-WhitneyのU検定 \*:P < 0.05, \*\*:P < 0.01, \*\*\*:P < 0.001

(3)看護コンピテンス連鎖モデルとリンケージ教育支援プログラムについて

新人期と中堅期の看護師の看護コンピテンスに関して以下のことが示された。

看護コンピテンスは【組織への参画】【実効パワー志向】【目標達成志向】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【協働関係づくり】【フレキシビリティ】で構成されていた。自己の看護コンピテンスについての認識は、中堅期の看護師では【フレキシビリティ】が一番高く【実効パワー志向】が一番低いこと、逆に新人期の看護師では【実効パワー志向】が一番高く【フレキシビリティ】が一番低いことが示された。さらに両者間の比較では、看護コンピテンスの構成要素すべてにおいて中堅期の看護師の方が新人期の看護師より高いことが明らかとなり、また看護コンピテンスと職務キャリアの間に相関関係が認められたことより、キャリアを積んだ看護師によって看護コンピテンスは発揮されやすいことが示唆された。

中堅期の看護師の「新人へ伝える必要性」および新人期の看護師の「中堅から学ぶ必要性」については、看護コンピテンスを伝達し、学ぶという相互のニーズが認められた。特に新人期の看護師は【目標達成志向】や【支援的リーダーシップ】、【フレキシビリティ】など中堅期の看護師の卓越した能力を学ぶことを求める傾向がみられた。また他者に直接的・積極的な影響をもたらす姿勢や態度である【実効パワー志向】については、新人期の看護師自身が一番高いと認識しているコンピテンスであることから中堅期の看護師から学ぶ必要性は低くなったものと考えられる。一方中堅期の看護師はこの【実効パワー志向】について新人期の看護師へ伝える必要性を高く認識していることから、この両者の認識の違いを相互に理解し合うことで、中堅期の看護師から新人期の看護師への看護コンピテンスの連鎖を促進する可能性が示唆された。

これらのことをふまえて作成した中堅期と新人期の看護師の看護コンピテンス連鎖モデルを図1に示す。

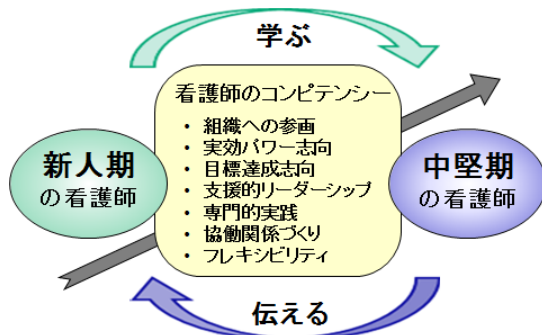


図1 看護コンピテンス連鎖モデル

中堅期の看護師は、新人期の看護師にとって、自分の将来の姿を想像させ、今後の目標をより具現化させる存在であり、看護師になろうとする意欲に影響する要因になると思われる。中堅期の看護師のキャリア形成が、その時期の看護師個人の向上につながるだけでなく、看護チーム風土をポジティブなものに変化させ、それらが新人期の看護師のサポート連鎖につながり、看護組織の育成に結びつくといえる。

以上のことから、新人期の看護師への教育プログラムにおいては、従来の教育プログラムに加えて以下の視点を追加することが望まれる。

- ①新人期の看護師が学ぶ必要性を感じている中堅期の看護師の卓越した看護コンピテンスを取り入れる。
- ②教育・指導の実際においては中堅期の看護師をロールモデルとして大いに活用する。
- ③新人期と中堅期の看護師で相反するニーズを認識している【実効パワー志向】に関しては、互いの考えを理解することができるよう両者が話し合える機会を設定する等、一方的な教育内容にならないよう工夫する。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

細田泰子, 星和美, 藤原千恵子, 石井京子 (2011): 施設内教育担当者の視点からみた中堅期の看護師のコンピテンス. 大阪府立大学看護学部紀要, 17(1), 37-44, 査読有

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

星 和美 (HOSHI KAZUMI)  
大阪府立大学・看護学部・教授  
研究者番号: 40290358

### (2) 研究分担者

細田 泰子 (HOSODA YASUKO)  
大阪府立大学・看護学部・准教授  
研究者番号: 00259194

藤原 千恵子 (FUJIWARA CHIEKO)  
大阪大学・医学系研究科・教授  
研究者番号: 10127293

石井 京子 (ISHII KYOKO)  
大阪市立大学・看護学研究科・教授  
研究者番号: 30259494