

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 7 月 7 日現在

機関番号：30121

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2011～2014

課題番号：23593138

研究課題名(和文) 精神科看護者が必要な看護実践能力の解明とリフレクションによる生涯学習モデルの開発

研究課題名(英文) The Competency of Nurse manager and reflecion

研究代表者

井上 仁美(小野坂仁美)(INOUE, HITOMI)

北海道文教大学・人間科学部・准教授

研究者番号：70284403

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：中間管理職である看護師長の能力規定は各所属組織によって決められており、普遍的な能力に関する研究は少ない。本研究では専門職の行動特性に着目した能力概念であるコンピテンシーに注目し看護師長経験者8名に面接を行った結果【クライアント重視】【現場重視】【能力開発】【ポジションパワーの活用】【思考する】【ストレスマネジメント】【自己確信】【組織の理解】【自己学習】【看護職の社会的役割の理解】【他部門との協調】の11の能力を抽出した。

この結果を元に看護師長としての能力と「ふり返し」について質問紙を作成し178病院の看護師長から回答を得て分析した結果、看護師長の能力とふり返しとは関連があることが示された。

研究成果の概要(英文)：The ability of Nurse manager has been determined by each organization. So, the studies on the ability of Nurse manager to be absolutely required is small.

In this study, I focused on the way of behavior and thought of as a nurse manager. First of all, I went to interview eight nurse managers experienced. As a result, [client-oriented] [field-oriented] [capacity building] [position of the use of power] and [thinking] [stress management] [understanding of the social role of nurse] [understanding of own organization] [self-confidence] [self-learning] [cooperation with other departments] was found.

Next, I created a questionnaire about nurse manager of ability and "reflection". I got an answer from 178 hospital nurse managers. The analyzed result, the ability of nurse manager and reflection is related.

研究分野：看護学

キーワード：看護中間管理者 コンピテンシー ふり返し 能力 看護師長 reflection

## 1. 研究開始当初の背景

看護職にはますますその専門性を高め、ケアの質を保証し、社会の中で専門職としての役割を果たすことが求められている。これからの看護中間管理者(以下、管理者とする)は自らの看護部門だけを見据えた管理ではなく、広く地域社会や制度に開かれた運営が必要になっていることから、さまざまな方面においてその能力開発の必要性が高まっている。

しかし、管理者としての客観的な能力の基準は示されていない(日本看護協会『認定管理者制度カリキュラム基準』)。その理由のひとつに、管理者の求められる要件が多様であることがあげられる。組織の歴史、文化、ミッション、ビジョン、病院長や看護部門長の方針などによっても管理者に求められる要件の優先度は異なる。一般に、「看護師長」という名称の第一線監督者および看護中間管理者の選出と評価については全国的に統一した見解や方法はなく、年功序列型処遇、順番制、上司からの評価によっても異なるとされている。この方法だと「上司との相性などに左右され偏ることがないわけではなく」、適性や能力を見据えた任用が難しい」と考えられる。

一方、1970年代に McClelland らによって提唱された能力概念のひとつであるコンピテンシーの特徴は、通常の適性やパーソナリティを超えて、のちにその仕事に就いた時、実際に成果をあげられるかに着目したことにある。能力を人材に備わる根源的特性であることから、他の要因に影響されにくく、管理者が必要とされる能力概念として有効であると考えられる。これら管理者のコンピテンシーの要素を明らかにすることは、その適切な選出と評価を行える指標として活用できる。

そこで本研究は、管理者のコンピテンシー、すなわち高い成果を実現できる、一貫性をも

って示される行動や思考の方法(根源的特性)を検討することを最初の目的とした。

次に、これら看護師長のコンピテンシーを開発するための方法論に着目した。専門職の能力開発についての先行研究によると、専門職の教育については、自己決定学習(self-directed learning)の複雑さが認識されてきており、批判的ふり返り(critical reflection)を行うことが必要であることが強調されてきている。これら看護管理者としての能力と「ふり返り」との関連を明らかにすることで、能力開発の方策についての示唆が明らかになると考えられる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は以下のとおりである。

- (1) 看護中間管理者のコンピテンシー、すなわち高い成果を実現できる、一貫性をもって示される行動や思考の方法(根源的特性)を明らかにする。
- (2) 看護中間管理者のコンピテンシーと「ふり返り」との関連を検討する。

## 3. 研究の方法

### (1)用語の定義

看護中間管理者を「その組織における最小看護単位の長」と定義する。

コンピテンシーとは、「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義する。「根源的特性」とは、「さまざまな状況を超えて、かなり長期間にわたり、一貫性をもって示される行動や思考の方法」である。

### (2)研究デザイン

管理者のコンピテンシーについては質的記述的研究方法を用いた。

病床数が200床以上を有する3つの病院に管理者の経験がある看護部長・看護師長8名に対して平成23年8月~10月の期間に面接調査を実施した。

データ収集は、対象者にコンピテンシーの開発のための面接方法である行動結果面接法<sup>8)</sup> (Behavioral Event Interview、以下 BEI とする) を参考にしたインタビューガイドを用いて半構造化面接を行い、了解を得て録音したものを逐語録にしてデータを得た。BEI とは職務を効果的にこなす人材の特徴に着目し、その職務でぶつかった、きわめて重大な状況で各人が取った行動を、逐一、極めて詳細に説明してもらう方法である。

倫理的配慮については、研究者の所属する大学の倫理審査委員会の承認を得て行った。

データ分析方法については、BEI によって得られたデータの中からコンピテンシーを識別するために使われる「主題分析」のうち、新しいコンピテンシー主題を面接のやり取りの中から質的記述的に分析し概念化する方法を用いた。

次に、管理者のコンピテンシーと「ふり返り」との関連については、質問紙調査を行った。一般社団法人日本病院会の会員である 2368 病院のうち、200 床以上を有する病院を対象に無作為に 700 病院を抽出し、看護部門長宛に依頼書を郵送し協力についての同意が得られた 178 病院に対して質問紙を郵送した。

倫理的配慮については、研究者の所属する大学の倫理審査委員会の承認を得て行った。

#### 4. 研究成果

(1) 管理者のコンピテンシーについて以下の結果を得た。

##### 対象者の概要

研究協力を依頼した 8 名 (男性 2 名、女性 6 名) から研究協力の同意を得た。対象者は 40 歳代 ~ 60 歳代で、看護師としての就業年数は 26 年 ~ 42 年 (平均 34.4 年)、管理者としての経験年数は 4 年 ~ 15 年 (平均 8.6 年) であった。

##### 概念化から抽出された大項目

抽出された大項目は、【クライアント重視】

【現場重視】【能力開発】【ポジションパワーの活用】【思考する】【ストレスマネジメント】【自己確信】【組織の理解】【自己学習】【看護職の社会的役割の理解】【他部門との協調】の 11 項目であった。

##### 得られた結果と先行研究との検討

本研究で得られた管理者のコンピテンシーとして、患者・家族に対しては【クライアント重視】【現場重視】【ポジションパワーの活用】が、スタッフに対しては【現場重視】【能力開発】【ポジションパワーの活用】などが行われ、これらの実践のためのコンピテンシーとして、【思考】し、【自己学習】しながら自己の【ストレスマネジメント】を行っていることが考えられた。そして、【組織の理解】を行うと同時に【他部門との協調】、さらには【看護職の社会的役割の理解】といった広い視野をもった思考も抽出された。

虎の門病院看護部<sup>9)</sup>が 16 名の主任を対象にして行った BEI によって得られたコンピテンシーは、6 群 16 項目で構成されている。特に、本研究で抽出された【自己確信】は虎の門病院看護部が行った先行研究においても同様の概念が抽出されているが、その後の経過によると「自己確信」の高い人がチーフナースとして伸びていることが判明したという。一方で、チーフナースになっても「自己確信」が弱い人は伸び悩んだり降格を願い出たりすることがあり、「自己確信」は欠かせないコンピテンシーであることが示唆された。

研究で得られた【自己学習】すなわち、「現実を直視」して「自らの体験を言語化」し、「失敗を認識する」過程のなかで「体験から振り返る」という行動は、管理者としてのコンピテンシーを伸ばすための方法としても活用可能であると考えられる。

先行研究との比較で抽出されなかったコンピテンシーとしては、虎の門病院の研究では、面接記録から抽出できなかったコンピテンシーとして、組織へのコミットメントがあ

げられている。本研究においても「人事の仕組みを理解している」ことや「組織で適応できる管理者の特質の見解をもつ」という【組織の理解】は確認できたが、特に情緒的コミットメントは抽出されなかった。一方で、「組織のシステムへの批判的思考をする」ことで自身が所属している看護部を客観視し「看護部と交渉する」ことなどで「看護部と折り合いをつける」><スタッフの代弁者としての役割をはたす>ことを行っていた。こうしたことから、管理者は現場の苦悩を熟知しているため看護部や組織との葛藤を経験し、看護部とスタッフとの板ばさみになることなどをとおして管理者と上層部との乖離が生じていることも推測される。臨床経験年数別に看護職員の情緒的コミットメント尺度を用いた調査結果によると、臨床経験5年以上では「看護部の理念や目標に共感している」や「病院の看護の質が高いこと、評判の良い病院であること」ということが情緒的組織コミットメントと有意な相関にあることが示唆されている。この結果から、今回の調査では管理者は所属組織の価値観を自分のものとして同一化しておらず、病院への評価に満足していないことが考えられる。また、情緒的組織コミットメントが高い人は、組織の目標達成のための行動に責任をもつ傾向が明らかにされていることから、組織と個人の価値観の一体化や病院への評価を高めることが有効であると考えられる。

(2) 質問項目は、コンピテンシーについては面接調査で得られた項目にしたがって24項目を作成し、ふり返りについては、クラントンの「ふり返りのプロセス」4段階にしたがって14項目をそれぞれ独自に作成した。これらの加えて属性12項目と合わせて作成した質問紙を用いて調査を行った。

調査協力の同意が得られた178病院から要請のあった部数2346部の質問紙と切手を貼

付した返信用封筒を各病院に送付し、そのうち同意の得られた862名から返信を得た。有効回答は788名(33.3%)であった。

得られた回答は多変量解析(使用統計ソフト:IBMソフトウェアSPSS Ver. 22)を用いて分析した。コンピテンシー全項目とふり返り項目には正の相関がみられた。特に、【クライアント重視】【能力開発】にはふり返りと強い相関があり、管理者とふり返りとは関連していることが明らかになった。

以上のことから、管理者の能力開発にはふり返りを実践することが有効であることが示唆された。

#### <引用文献>

Spencer LM, Spencer SM: COMPETENCE AT WORK ~ MODELS for SUPERIOR PERFORMANCE, Jhon Wiley & Sons, INC. 1993 梅津祐介良、成田攻、横山哲夫訳: コンピテンシー・マネジメントの展開: 導入・構築・活用、生産性出版、2001

Bulman C. Schutz k S. Reflective Practice in Nursing 【4th Edition】 Oxford: Blackwell Publishing. 2008

虎の門病院看護部: 看護管理者のコンピテンシー・モデル、医学書院、2013

能見清子、水野正之、小澤美枝子: 看護職員の情緒的組織コミットメントの関連因子 - 臨床経験年数別の分析 -、日本看護科学学会誌、30(3) pp51 - 60、2010

Cranton P. Working with Adult Learners.

San Francisco: Jossey -Bass. 1992

クラントン、入江直子、豊田千代子、三輪建二訳: おとなの学びを拓く - 自己決定と意識変容を求めて、鳳書房、1999

#### 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計1件)

井上仁美: 看護中間管理者のコンピテンシー、高知女子大学看護学会誌、査読有、VOL.39, NO.3 2014、pp.109-116.

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

井上仁美 (INOUE, Hitomi)

北海道文教大学・人間科学部・看護学科・講師

研究者番号: 70284403