

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 10 日現在

機関番号：35408

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463303

研究課題名(和文) 看護実践能力育成モデルの構築：先行・帰結因子の探求

研究課題名(英文) Modelling nursing competence: the exploration of its antecedents and consequences

研究代表者

高瀬 美由紀 (Takase, Miyuki)

安田女子大学・看護学部・教授

研究者番号：50437521

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、看護実践能力の向上に寄与する因子を探求すること、そして看護実践能力の帰結因子を解明する事により、看護の質向上を目指した看護実践能力育成モデルを構築する事であった。看護師を対象とした3回の質問紙調査を通して、看護実践能力の先行・帰結因子を検証した。その結果、看護実践能力は職場における学習経験を通して促進され、そして職場学習は看護師のパーソナリティと職場特性の適合によって更に促進されること、そして看護実践能力が高い看護師は、消耗感が低い一方で組織に対する愛着が強く、離職意思が低いことが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：The aims of this study were to 1) explore factors contributing to the development of nursing competence, and to 2) identify how nursing competence could influence the nurses' work behaviours. The antecedents and the consequences of nursing competence were explored through a series of questionnaire surveys distributed to nurses. As a result, the following implications were derived: 1) nursing competence may be improved through workplace learning, and the workplace learning may be facilitated by a congruence between nurses' personality traits and work environment characteristics, and 2) nurses with a high level of competence tend to experience a low level of exhaustion and a high level of organisational commitment, thus are less likely to think of leaving their jobs.

研究分野：基礎看護

キーワード：看護実践能力 離職意思 職場環境 職場学習

1. 研究開始当初の背景

諸外国と同様、我が国においても看護の質向上は重要な課題となっている。医療技術の進歩は、より複雑な健康問題を抱える患者の治療を可能とした。更に、医療関連費の削減は、在院日数の短縮化をもたらし、それにより高度で集中的な看護ケアを必要とする患者数の増加を招いている。加えて、看護ケアに対する国民の期待は上昇しており、看護師は専門的に有能なケアを国民に提供しなければならないという重圧にさらされている。

看護の質に対する国民の要求が増加する一方で、我が国では看護師の実践能力の低下が問題となっている。その理由として、①看護教育の高等化(大学への移行)により、理論や知識の習得に重点が置かれ、看護技術の修得や臨床で看護を実践的に学ぶ時間が減少した事、②無能な看護実践者から患者を守るという倫理的動向が、臨床で、学生が直接的な患者ケアに関わる事を妨げている事、③学生全体の学力の低下、等が挙げられる。従って現在では、看護基礎教育課程で実践能力のある看護師を育成し臨床に送り出すというよりも、就職後も臨床で継続して、看護師の実践能力向上を目指した支援を行うことが求められている。

しかしながら、どのような支援が看護実践能力の育成に重要であるかは、いまだ解明されていない。看護実践能力に関する国内外の研究を概観すると、2000年代より看護実践能力の概念化及び実践能力を評価するための尺度開発が活発化されたことが分かる。しかし、これらの研究の多くは、看護実践能力を評価することが目的であり、実態調査の域を出ない。また、少数の研究で、看護実践能力向上に関連するとして挙げられている因子も、実践能力の使用頻度や経験年数など、看護経験の量に限定されている。質の高い看護を提供し、国民の看護に対する期待にこたえるためには、看護実践能力向上に寄与する因子を明らかにし、それに働き掛けることにより看護師の実践能力向上をもたらすことが肝要である。

また、看護の質向上と看護実践能力について考える際は、看護実践能力の帰結因子についても考慮しなければならない。例えば奥村²⁾は、自己と現場で求められる実践能力の乖離(以下、能力乖離と略す)が、新卒看護師の早期離職の要因であると報告している。看護師の離職は現場でのマンパワー不足とスタッフの士気の低下を招き看護の質を落としかねない。反対に、看護実践能力が向上し、それが看護を実践する喜び(職務満足)につながれば、職務に対するコミットメントが上昇し、より良い看護を提供できると考える。従って、看護の質向上を図るためには、看護実践能力の先行因子と帰結因子の関係を探求することが重要となる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、①看護実践能力の向上に寄与する因子を探求すること、そして②看護実践能力の向上・低下がもたらす帰結因子を解明する事により、看護の質向上を目指した看護実践能力育成の在り方を検討する事であった。

3. 研究の方法

(1) まず、看護実践能力の帰結因子を明らかにするために、文献レビューを通して、看護実践能力が看護師の離職意思に与える影響とその過程に関与する因子(消耗感、心理的契約の充足、組織コミットメントなど)をモデル化した。そして、以下の研究手順を通してデータを収集し、モデルの適合度を検証した。

調査方法：本研究では質問紙調査法を用い、横断的にデータを収集した。

調査対象者：研究対象者は、中国地方の4病院に勤務する看護師(助産師を含む)計

1337名であった。

データ収集手順：倫理審査委員会の承認後、各病院の看護部長に研究趣旨と方法を文章と口頭で説明し、同施設で看護師に質問調査紙を配布する許可を文書で得た。その後、研究者が研究説明文、質問調査紙、および返信用封筒をセットにしたアンケートキットを看護部に持参(もしくは郵送)し、病棟師長を通して対象看護師に配布するように依頼した。研究対象者には、無記名で質問調査紙に回答し、付属の返信用封筒を用いて郵送にて質問調査紙を返送するように求めた。データ収集期間は合計3週間とした。

データ収集項目：人口統計学的質問に加え、看護実践能力、消耗感、職務報酬、心理的契約の充足、自己発展の機会、組織に対する愛着(コミットメント)、及び離職意思の程度を、信頼性と妥当性が確認された既存の尺度を用いて測定した。

分析方法：モデルの適合度を検証するために、共分散構造分析を使用した。分析には STATA Data Analysis and Statistical Software for Windows 13.0 (StataCorp LP, Texas, USA) を用い、有意水準は 0.05 (両側検定) とした。

(2) 看護実践能力の向上に寄与する因子として、職場における学習に着目し、職場における学習経験尺度の開発を以下の手順で実施した。

ステップ 1: 学習経験尺度の構成概念の明確化と尺度項目の生成

従業員が職務を通して経験できる学習項目を明らかにするために、「学習」に関する文献レビューを行った。その結果、5つの学習行動(実践を通じた学習、フィードバック、研修、他者からの学び、及び省察)が明らかとなった。そこで、これらの学習行動に沿って30の質問項目を作成した。

ステップ2：表面的妥当性の確認

臨床において、看護師の学習に精通した専門家（臨床での看護師教育に精通した者、及び看護教育研究に精通した者）7名に、ステップ1で生成された質問項目の妥当性と尺度開発目的との関連性について意見を求めた。

ステップ3：パイロットテスト

10名の看護師から質問項目の明解性と実践適用性について助言を受け、質問項目の表現を修正した。本研究ではこの修正版を「学習経験尺度原版」として以下の研究に使用することとした。

ステップ4：「学習経験尺度原版」の信頼性と妥当性の検証

「学習経験尺度原版」の信頼性と妥当性を検証するために質問紙調査を実施した。

研究対象者：中国地方の2病院に勤務する看護師及び助産師（以下、総称して看護師とする）954名を便宜抽出法を用いて抽出し、研究対象者としてリクルートした。

データ収集手順：倫理審査委員会の承認後、研究説明文、質問調査紙、および返信用封筒をセットにしたアンケートキットを看護部に持参（もしくは郵送）し、病棟師長を通して対象看護師に配布するように依頼した。対象者には2種類の回答方法（アンケートキットに同封された質問調査紙に記入する方法と、ウェブアンケートに回答する方法）があることを文書で説明し、どちらかを選択するように依頼した。アンケートキット配布2週間後に、質問調査紙の返信を促す手紙を看護部に送付し、看護師長を通して対象看護師に配布するように依頼した。データ収集期間は合計3週間とした。

また上記対象者の内30名の看護師には、尺度の安定性を検証するために、2週間を開けて同じ質問調査紙に2度回答するように求めた。また対象者の匿名性を保持しながら、2度にわたって回答された質問調査紙をマッチングするために、各対象者には自身の誕生日を基にID番号を生成するように依頼した。データ収集項目：質問調査紙には、人口統計学的質問に加え、The Holistic Nursing Competence Scaleと「学習経験尺度原版」、及び自尊感情尺度（自尊感情が看護実践能力自己評価に与えるバイアスを除去するため）が含まれた。

分析方法：学習経験尺度原版の因子妥当性の検証するために、サンプルを2つに分け探索的因子分析と確認的因子分析を実施した。また、既知グループ法を用いた対比妥当性を検証するために、看護実践能力尺度得点の平均値を基に、対象者を実践能力高群と低群に分け、群間の学習経験の程度を、t検定を用いて比較分析した。更に、尺度の内的整合性を検証するために、Cronbach's alpha係数を算出し、安定性を検証するために同対象者から2度にわたって得た学習経験尺度得点間の相関関係を、Pearson相関分析を用いて検証した。なお、分析にはSTATA Data Analysis and

Statistical Software for Windows 13.0 (StataCorp LP, Texas, USA)を用い、有意水準は0.05（両側検定）とした。

(3) 研究の方法(2)で収集したデータを用い、看護実践能力と職場における学習経験度との関連性を検証した。この研究では、対象者を看護師経験が短い群（臨床経験5年以下）と長い群（臨床経験6年以上）に分け、学習経験と看護実践能力との関係性を重回帰分析を用いて検証した。

(4) 看護実践能力の育成に貢献する因子を探究するために、看護師のパーソナリティと職場特性の関係性が、看護師の職場における学習経験にどのような影響を及ぼし、そしてその学習経験が看護師の実践能力とどのように関連しているかを、以下の手順を通して検証した。

研究対象者：中国及び関東地方の病院に勤務する看護師1167名を研究対象とした。

データ収集手順：研究の方法(1)のデータ収集手順に準じた。

データ収集項目：質問調査紙は、人口統計学的質問とThe Holistic Nursing Competence Scale、職場における学習経験尺度、The Work Design Questionnaire、及びBig Five Scaleで構成された。

分析方法：重回帰分析を用いて、看護師のパーソナリティと職場特性の関係性が、看護師の職場における学習経験及び看護実践能力評価に与える影響（図1参照）を検証した。

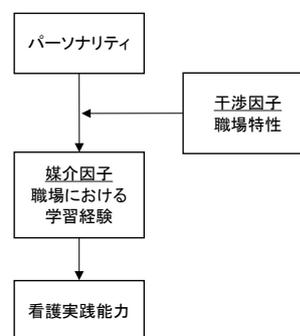


図1. 看護実践能力に影響を与える概念のモデル

分析には STATA Data Analysis and Statistical Software for Windows 13.0 (StataCorp LP, Texas, USA)を用い、有意水準は0.05（両側検定）とした。

4. 研究成果

(1) 看護実践能力の帰結因子をモデル化した研究では、合計で766名の対象者から質問調査紙が返送された（回収率57%）。図2は共分散構造分析によって得られた測定項目間の関係性を表している。モデルは、実際のデータと適合していることが確認された（ $\chi^2(193)=699.788, p<0.001, RMSEA=0.059,$

CFI=0.958, SRMR=0.053)。図 2 に示す通り、自己の看護実践能力を高く評価した対象者は、組織から得る職務報酬も多いと感じる傾向が示された。また職務報酬が多いと、対象者は心理的契約の充足を感じると共に、現組織での自己発展の機会も多いと感じる傾向にあった。更に、自己の看護実践能力を高く評価した対象者は、職務を通して感じる消耗感を低く評価していた。そして、心理的契約の充足感と自己発展の機会が大きいと感じる対象者、及び消耗感をあまり感じない対象者は、組織に対する愛着が大きい傾向にあり、組織に対する愛着を感じている対象者は、離職意思が低い傾向にあることが示唆された。反対に、自己の看護実践能力を低く評価した対象者は、組織から得る職務報酬も少ないと感じる傾向にあった。その結果、心理的契約が充足されず、また現組織での自己発展の機会も少ないと感じる傾向が見受けられた。更に、自己の看護実践能力を低く評価した対象者は、職務を通して体験する消耗感が大きく、そのため組織に対する愛着が小さい傾向を示した。その結果、これらの対象者は離職意思が高い傾向にあることが示唆された。

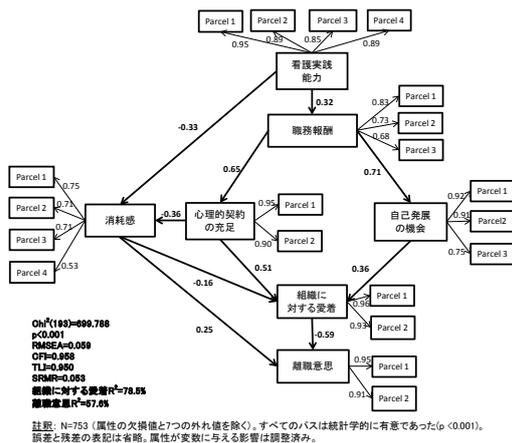


図 2. 看護実践能力が看護師の離職意思に与える影響過程をモデル

本研究によって、看護師の自己評価による看護実践能力が彼・彼女らの離職意思にどのような影響を与えるかの示唆が得られた。この過程を補強したり、減弱したりすることによって、看護実践能力レベルが看護師の離職意思に与える影響を軽減・補強できると考える。例えば、十分な看護実践能力を獲得できていない看護師の離職意思を軽減するためには、まず職務報酬の欠如と心身の消耗感をもたらす負の連鎖を断ち切らなければならない。反対に、実践能力のある看護師の職務継続意思を補強するためには、その看護師の職務貢献度に見合った適切な報酬を与えることが肝要と言える。

(2) 職場における学習経験尺度の開発については、合計で 502 名の看護師から回答が得られた (回収率 52.6%)。

因子妥当性の検証：尺度の因子妥当性を検証するために、250 名の看護師を無作為に抽出し探索的因子分析を実施した。Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy は 0.919、及び Bartlett test of sphericity が $\chi^2(435)=5248.217$, $p<0.001$ であったことから、因子の抽出可能性が示された。高い相関関係にある項目のいずれかと、2 因子以上に負荷した項目、及び因子負荷量が 0.45 以下の項目を削除しながら分析を繰り返したところ、最終的に 5 因子 (実践を通じた学習、フィードバック、研修、他者からの学び、及び省察) 20 項目が抽出された。すべての因子の初期固有値は >1.0 であった。探索的因子分析の結果に基づいて、残りの対象者 (252 名) から得たデータを基に確認的因子分析を実施したところ、全ての係数は統計学的に有意であることが確認された ($p<0.001$)。しかしモデルの適合度は $\chi^2(159)=348.828$, $p<0.01$, $RMSEA=0.069$, $CFI=0.915$, and $SRMR=0.058$ であり、特に CFI 値が低いことが判明した。そこで、全対象者 (N=502) を基に再度、確認的因子分析を行った結果、若干の適合指標の改善が認められた: $\chi^2(159)=515.689$, $p<0.01$, $RMSEA=0.067$, $CFI=0.926$, $SRMR=0.051$ (表 1 参照)。

質問項目	因子負荷量・係数	
	探索	確認
因子 1: 省察を通じた学習		
上手くいかなかった実践について振り返り、原因と解決策を考えている	0.85	0.77
次の実践に生かせるように、上手くいった事例について振り返っている	0.83	0.75
仕事でも自己の実践を振り返り、その反省から学んでいる	0.71	0.83
他者と自己の実践を比較し、自己の修正点を考えている	0.69	0.79
因子 2: 実践を通じた学習		
失敗から学んでいる	0.67	0.60
自己の行動の結果から学んでいる	0.64	0.65
自己の考え方を変えるような経験から学んでいる	0.62	0.61
様々な方法を試し、その結果から学んでいる	0.54	0.66
難しい問題に取り組み、その過程から学んでいる	0.47	0.76
因子 3: フィードバックによる学習		
ディスカッションを伴うフィードバックを受け、学んでいる	0.66	0.56
仕事上の成功・失敗に対して迅速なフィードバックを受け、学んでいる	0.64	0.82
信頼できる人からフィードバックを受け、学んでいる	0.61	0.62
上司から正式な評価を受け、自己の強みや弱みについて学んでいる	0.54	0.76
失敗をした時には、その要因や改善の方向性についてフィードバックを受け、学んでいる	0.47	0.64
因子 4: 他者からの学び		
同僚・上司との会話を通じて学んでいる	0.65	0.80
同僚・上司から指導を受け学んでいる	0.65	0.73
同僚・上司を観察して学んでいる	0.54	0.83
因子 5: 研修参加を通じた学習		
院外研修に参加し、実践的な知識・技術を学んでいる	0.77	0.65
院内研修に参加し、実践的な知識・技術を学んでいる	0.64	0.73
学術集会に参加し、学んでいる	0.45	0.60

表 1. 因子分析の結果

対比妥当性の検証：看護実践能力得点の平均値は 4.33 であった。そして、263 名の看護師がこの平均値より低い得点を示したことから、これらの看護師を実践能力低群とし、残りの 239 名を実践能力高群とした。実践能力低群の学習経験尺度の平均値は 3.90 であり、高群の平均値は 4.34 であった。群間による

学習経験得点を t 検定で検証した結果、統計学的に有意な差が確認された： $t(500)=8.77$, $p<0.001$ 。

内的整合性の検証：全対象者から得たデータを基に、尺度全体の Cronbach's alpha 係数を算出した結果、0.914 という高い値を得た。また、因子別の Cronbach's alpha 係数を算出した結果、全ての因子で信頼性の基準値となる 0.70 に近い、またはそれを超える値が得られた。

安定性の検証：2 度にわたって回収した質問調査紙から得られた学習経験尺度得点の相関関係を、Pearson 相関分析によって検証したところ、相関係数は $r=0.653$, $p=0.0001$ であった。2 回の調査における得点分布を比較した結果、30 名のうち 2 名が 1 回目より 2 回目の学習経験をかなり低く評価していることが判明した。この 2 名の得点は、散布図上でも外れ値としてみなすことができたため、この 2 名の得点を削除して再分析した結果、相関係数は $r=0.712$, $p<0.0001$ となった。

上記の結果、職場における学習経験尺度の妥当性と信頼性が確認された。

(3) 対象者を看護師経験が短い群（臨床経験 5 年以下）と長い群（臨床経験 6 年以上）に分け、学習経験と看護実践能力との関係性を検証した。この分析では、看護師としての臨床経験年数が記載されていない 8 名の回答を除外し、残り 494 名から得られた回答を対象とした。この内、222 名が臨床経験 5 年以下で、272 名が臨床経験 6 年以上であったため、それぞれを臨床経験短い群と長い群に選別した。重回帰分析の結果（表 2 参照）、臨床経験短い群と長い群では、双方とも「省察を通じた学習」が看護実践能力に関連していることが明らかとなった。一方で、群間による相違も確認された。臨床経験短い群では、「実践を通じた学習」と「他者からの学び」が看護実践能力と関連しており、長い群では「フィードバックによる学習」と「研修参加を通じた学習」が看護実践能力と関連していることが明らかとなった。また対象者の自尊心は、看護実践能力自己評価得点と有意に関連していることも明らかとなった。

変数	短い群 (5 年以下)			長い群 (6 年以上)		
	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値
定数	-0.248	-0.590	0.553	0.391	1.200	0.231
実践を通じた学習	0.177	2.030	0.044	0.148	1.880	0.061
フィードバックによる学習	-0.034	-0.350	0.725	0.153	2.380	0.018
研修参加を通じた学習	0.068	1.070	0.285	0.223	4.350	0.000
他者からの学び	0.227	2.890	0.004	0.043	0.680	0.498
省察を通じた学習	0.253	2.890	0.004	0.142	2.010	0.045
自尊心	0.443	3.970	0.000	0.485	5.390	0.000
臨床経験年数	0.159	4.430	0.000	0.004	0.740	0.459
性別 (女性=0, 男性=1)	-0.004	-0.030	0.975	0.200	1.470	0.142
婚姻状況 (独身=0, 既婚=1)	-0.211	-1.310	0.190	0.045	0.550	0.581
最終学歴 (非大卒=0, 大卒=1)	-0.151	-1.670	0.096	0.022	0.240	0.810
臨床領域 (内科・外科=0, その他=1)	-0.035	-0.380	0.704	0.006	0.080	0.940
R ² (補正 R ²)	0.377 (0.344)			0.445 (0.421)		
R ² 変化(補正 R ² 変化)	0.228 (0.219)			0.301 (0.297)		

表 2. 経験年数別による重回帰分析の結果

また重回帰分析による寄与率を見ると、臨床経験長い群の方が短い群より、その値が大きく、臨床経験長い群の方が看護実践能力と学習経験度の相関関係が大きいことを示していると言える。

上記結果から、臨床経験年数に応じて有効とされる学習形態を促進していくことが、看護実践能力の向上に有用であることが示唆された。

(4) 看護師のパーソナリティと職場特性、及び看護師の看護実践能力との関連性を検証した研究では、合計で 315 名の看護師から回答が得られた（回収率 27%）。重回帰分析の結果（表 3 参照）、パーソナリティと職場特性は、看護実践能力自己評価と正の相関関係にあることが明らかにされた。また外向性が高い看護師がフィードバックを与える職場で働くとき看護実践能力自己評価は高くなり、外向性が低い看護師がフィードバックを与える職場で働くとき看護実践能力自己評価は低くなることも判明した。更に外向性が低い看護師が自律性を与える職場で働くとき、外向性が高い看護師が自律性を与える職場で働くよりも、看護実践能力自己評価は高くなることも明らかにされた。

従属変数	1st step		2nd step		3rd step	
	職場学習経験	看護実践能力	看護実践能力	看護実践能力	看護実践能力	看護実践能力
	b	Beta	b	Beta	b	Beta
定数	3.74**		4.25**		2.54**	
年齢 (対数変換後)	12.63**	0.19	-5.52	-0.06	-11.3*	-0.12
婚姻状況 (未婚=0, 既婚=1)	0.03	0.03	0.71	0.04	0.06	0.03
教育背景 (非大卒=0, 大卒=1)	0.11	0.10	-0.07	-0.05	-0.12	-0.08
臨床領域 (内・外科=0, その他=1)	0.18**	0.15	0.12	0.07	0.04	0.03
パーソナリティ						
外向性	0.10**	0.16	0.15**	0.16	0.11*	0.11
誠実性	0.13**	0.22	0.29**	0.33	0.23**	0.26
開放性	0.05	0.06	0.19**	0.15	0.16**	0.13
職場特性						
自律性	0.17**	0.19	0.22**	0.17	0.14*	0.11
他者からのフィードバック	0.21**	0.29	0.05	0.05	-0.04	-0.04
干渉効果						
外向性 X 自律性	-0.08	-0.09	-0.19**	-0.15	-0.15*	-0.12
外向性 X フィードバック	0.04	0.05	0.19**	0.16	0.17**	0.14
誠実性 X フィードバック	-0.05	-0.06	-0.03	-0.02	-0.01	-0.01
開放性 X 自律性	-0.04	-0.03	0.04	0.02	0.06	0.04
媒介効果						
職場学習経験					0.46**	0.32
R ² (adjR ²)	0.35 (0.32)		0.32 (0.29)		0.38 (0.35)	

表 3. 看護実践能力に影響を与える概念モデルの検証（重回帰分析）

外向性のある者は社会的で他者との交流を好むことから、他の従業員から自身の職務パフォーマンスについてのフィードバックを望むことが知られている。従ってフィードバックを提供する職場は、外向性のある看護師のフィードバックに対するニーズを満たすと共に、看護師は他者からのフィードバックを通して学習する機会を得ることができるため、彼らの看護実践能力は向上すると考えられた。一方、内向性者は自己の考えや感情に集中する傾向があるため、省察性に優れている。そのため、自律的に働き自己の実践を振り返り、そこから学ぶことによって看護実践能力が高まると考えられた。看護実践能力

を高めるためには、看護師のパーソナリティに適した職場環境を整えることが重要であることが示唆された。

<引用文献>

- ① 厚生労働省 (2007) 看護基礎教育の充実に関する検討会報告書(案). 東京: 厚生労働省.
- ② 奥村元子 (2005) 新卒ナースはなぜ辞める? 看護, 7 (11), 82-87.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計7件)

- ① 今井多樹子, 高瀬美由紀, 山本雅子, 佐藤陽子, 河村靖子, 山本久美子, 看護実践の質向上に資する効果的な職場環境デザインの検証, 日本職業・災害医学学会誌, 査読有, Vol. 65, No. 1, 2017, 47-51.
<http://www.jsomt.jp/journal/pdf/065010047.pdf>
- ② Takase, M., Yamamoto, M., Sato, Y., Imai, T., Kawamoto, M., Effects of nurses' perceptions of actual and demanded competence on turnover intentions. Accepted for publication by Western Journal of Nursing Research, 査読有, in press.
DOI: 10.1177/0193945916670893
- ③ Takase, M., Imai, T., Uemura, C., Development and examination of the psychometric properties of the Learning Experience Scale in nursing. Nursing & Health Sciences, 査読有, Vol. 18, No. 2, 2016, 196-202.
DOI: 10.1111/nhs.12244
- ④ Takase, M., Yamamoto, M., Sato, Y., Niitani, M., Uemura, C., The relationship between workplace learning and midwives' and nurses' self-reported competence: a cross-sectional survey. International Journal of Nursing Studies, 査読有, Vol. 52, 2015, 1804-1815.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.016>
- ⑤ Takase, M., Teraoka, S., Yabase, K., Investigating the adequacy of the Competence-Turnover Intention Model: how does nursing competence affect nurses' turnover intention? Journal

of Clinical Nursing, 査読有, Vol. 24, No. 5-6, 2015, 805-816.

DOI: 10.1111/jocn.12711

[学会発表] (計6件)

- ① 高瀬美由紀, 山本雅子, 佐藤陽子, 今井多樹子, 川元美津子, 上村千鶴, 河村靖子, 山本久美子, 求められる看護実践能力と実際の看護実践能力が看護師の離職意思に与える影響, 第36回日本看護科学学会学術集会, 2016年12月10~11日, 東京国際フォーラム・東京.
- ② 高瀬美由紀, 山本雅子, 佐藤陽子, 今井多樹子, 川元美津子, 上村千鶴, 看護実践能力が看護師の離職意思に影響を与えるメカニズムの検証, 第35回日本看護科学学会学術集会, 2015年12月5~6日. 広島国際会議場, 広島市文化交流会館, JMS アステールプラザ・広島.
- ③ 高瀬美由紀, 山本雅子, 佐藤陽子, 新美保恵, 杉村美由紀, 木佐貫尚美, 寺岡幸子, 学習経験尺度の開発と信頼性・妥当性の検証, 第41回一般社団法人日本看護研究学会学術集会, 2015年8月22~23日, 広島国際会議場, 広島.
- ④ 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 八橋孝介, 山本雅子, 佐藤陽子, 千田美智子, 心理的契約の充足感と成長への期待感が看護師の離職意思に与える影響, 第40回一般社団法人日本看護研究学会学術集会, 2014年8月23~24日, 奈良県文化会館・奈良.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高瀬 美由紀 (TAKASE, Miyuki)
安田女子大学・看護学部看護学科・教授
研究者番号: 50437521

(2) 研究分担者

小林 敏生 (KOBAYASHI, Toshio)
広島大学・大学院医歯薬保健学研究院・教授
研究者番号: 20251069

(3) 連携研究者

今井 多樹子 (IMAI, Takiko)
安田女子大学・看護学部看護学科・准教授
研究者番号: 80538439

二井谷 真由美 (NIITANI, Mayumi)
広島大学・大学院医歯薬保健学研究院・講師
研究者番号: 30326441