

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 1 日現在

機関番号：32206

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463349

研究課題名(和文) 上級看護管理者の自己効力感と管理行動との関連

研究課題名(英文) Relation between career development and sense of self-efficacy of senior nurse administrators

研究代表者

樋本 まゆみ (TOYOMOTO, MAYUMI)

国際医療福祉大学・保健医療学部・准教授

研究者番号：50549954

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：要旨 目的：上級看護管理者のキャリア形成過程にみられる、自己効力感を印象的な出来事から分析することで要因を明らかにし、今後の看護管理教育の示唆を得ることを目的とする。方法：上級看護管理者に対して半構造化インタビュー調査を実施し、質的帰納的分析を行った。結果：上級看護管理者のキャリア形成過程と自己効力感に繋がった要因は【上司との出会い】【看護管理者に推薦され承認された経験】【教育、研修】【職務】の4つのカテゴリーであった。結論：自己効力感は、この4つのカテゴリーを含み看護管理者教育への必要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：Abstract Objective: Factors impacting the self-efficacy of advanced nurse administrators in their career development were identified by analyzing major events to be used for future education of nurse administrators. Methods: Semi-structured interview data obtained from advanced nurse administrators were qualitatively and inductively analyzed. Results: Factors associated with career development and the self-efficacy of advanced nurse administrators were categorized into “meeting the supervisor”, “obtaining recommendation and approval to become an advanced nurse administrator”, “education and training”, and “occupational duties”. Conclusion: These categories of factors associated with self-efficacy should be the focus of educational programs designed for nurse administrators.

研究分野：看護管理

キーワード：看護管理者 キャリア形成 自己効力感 看護教育 コンピテンシー

1. 研究開始当初の背景

(1) 看護管理者のキャリア発達に関する研究は、海外では1983年から1984年にソビーによる病院看護婦のキャリア概念を紹介したことから始まり、日本では、草刈ら、(1990)による研究において「キャリア立体概念」をもとに、国立・私立大学看護部長を対象とする全国調査が行われた。

1990年以降、医療の高度化複雑化とともに診療報酬の改定により病院が倒産する時代を迎えた。そして病院組織において、一番職員数が多く、多様な場面に遭遇する看護師を統括する看護管理者にも病院経営に関する知識が必要になってきた。それとともに、社会情勢の変化と看護師を取り巻く状況もかなり変化した。

また、1992年より急速に看護教育の大学化が進むと同時に、看護管理者の所信声明と、看護管理者の養成ガイドラインが示唆され、日本では、1992年から日本看護協会認定看護管理者制度がスタートした。井部ほか(2012, p.69)によると「認定看護管理者の能力の明確化」が指摘され、看護管理者のキャリア形成は、看護の質のみならず、医療の質を維持するうえでも意義は大きく、看護管理者教育も急務となった。

(2) キャリア形成

キャリア形成の概念は、英語では(Career development)として、キャリア発達やキャリア開発と同義に表現されることが多い。平井(2012)によるとキャリア発達とは、キャリア形成をあくまで個人の側からとらえようとする概念であり、他方キャリア開発とは、個人の成長と組織が発展するための相互作用を図る特徴があるとしている。一方で、盛岡・塩原・本間(1993)は、キャリア形成を「仕事の経験を積み重ねることで自分の職業能力を育てること」と述べている。ここでは、個人の側からとらえるキャリア発達と個人と組織の側からとらえるキャリア開発の

考えを含むキャリア形成(Career development)をいう。

(3) 自己効力感

Bandura,(1994)は、自己効力感の定義として、自己効力感(Perceived self-efficacy)とは、「人が生きていく時に関わる出来事に及ぼす影響や及ぼす行為をするとき、それをするのに必要な能力を生み出すことについての信念である」と定義される。

自己効力感の信念は、人がいかに感じ、考え、自身を動機付け、そして行動するかを定める。人の自己効力感に関する信念は、4つの影響を受ける主原因より形成される。強い自己効力感の感覚を生み出すのに第1の道筋は、制御体験がある。第2の道筋は代理体験と言え。第3の道筋は、人はある成功するために持つべき信念を強める。人はある行動を制御する能力をもっていると言語的に説得されると、問題が生じた時に、自分の欠陥に執着するよりも、努力により励み、努力を維持する。第4の道筋は、身体的、情動的状态である。

このように「ある行動を遂行しうることができると、自分の可能性を認識していることを自己効力感と呼び、自己効力感が強いほど実際にその行動を遂行できる傾向がある」(江本2000)と述べている。

現在では広く専門職などの職業評価にも活用されており、他分野における職能のキャリア形成過程の検討にも応用され始めている(内山2012)。キャリア形成において自己効力感はおおきな関連要因であることも指摘されている林・米山(2008)、池田・平野・坂口・森・玉田(2011)。

しかし、看護管理者のキャリア形成過程に重要な影響要因となっていると考えられる自己効力感についての研究はほとんど報告されていなかった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、上級看護管理者を対象に、対象者がキャリアの形成過程において体験した印象的な出来事について、自己効力感がどのようなかたちで発現したか、主に自己効力感を生み出す原因を視点にキャリア形成過程の展開の様相を探ることであり、今後の看護管理者教育への示唆を得るためのものである。

3. 研究の方法

(1) 質的研究法

有意に抽出した 12 名の看護部長に対し、研究者が直接電話で研究目的を説明し、調査協力の内諾を得た。そのうえで病院長と研究参加者本人に対して研究計画書を送付し、書面において研究協力の承諾を得た。その後、調査対象者である看護部長に 60 分の半構成的インタビューを実施した。

調査内容に関しては、研究者が所属する大学の倫理審査委員会の審査を受けた。

4. 研究成果

①表 1. 対象者の属性

ケース	年齢	管理者経験年数				教育		看護師経験年数	婚姻の有無	性別
		看護主任・副師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護管理者	大学院			
A	50歳代	2	15	1	6	0	×	21年~25年	0	女性
B	50歳代	3	3	5	5	0	×	31年以上	×	女性
C	50歳代	4	14	2	6	0	×	31年以上	×	女性
D	50歳代	4	4	6	2	0	×	31年以上	×	女性
E	50歳代	1	9	0	14	0	0	21年~25年	0	女性
F	50歳代	1	7	5	6	0	0	21年~25年	0	女性
G	50歳代	1	15	6	4	0	×	31年以上	0	女性
H	50歳代	2	8	5	3	0	×	16年~20年	0	女性
I	50歳代	1	7	5	2	0	0	21年~25年	0	女性
J	50歳代	2	5	5	4	0	0	21~25年	0	女性
K	60歳代	5	9	14	4	0	0	31年以上	0	女性
L	50歳代	0	5	1	7	0	0	31年以上	0	女性

対象者は、全て女性 12 名、年齢は 50 歳代が 11 名、60 歳代が 1 名、全員が看護管理者研修を受講しており、看護学修士課程および博士課程以上の者が 4 名、一般学歴において修士課程修了した者はそれぞれ 2 名であった。臨床看護師経験は、16 年から 20 年の者が 1 名、21 年から 25 年の者が 5 名、31 年以上の

者が 6 名であった。主任・副師長経験者が 11 名、主任・副師長経験のない者が 1 名、看護師長の経験は 12 名、副看護部長経験がある者が 11 名、ない者が 1 名、看護部長経験は 12 名があった。

②表 2. 上級看護管理者のキャリア形成過程と自己効力感に繋がった出来事

項目	職位	キャリア	サブキャリア	自己効力感	
初級看護管理者	看護主任・副師長	上級との出会い	職域での経験による上級との出会い	1	
		新部署での上級との出会い	2		
		看護職に転職された経験	上級との仕事	1	
		教育、研修	研修看護管理者教育の受講	6	
		職域	外部研修	6	
		部下に指導された経験	6		
	中級看護管理者	看護部長	上級との出会い	看護に携わった経験	2
			看護に携わった経験	2	
			自己効力感	1	
			研修看護管理者教育の受講	4	
			研修看護管理者教育の受講	6	
			外出での仕事	4	
上級(前期)看護管理者	看護部長	上級との出会い	看護に携わった経験	4	
		看護に携わった経験	4		
		自分の経験	2		
		研修看護管理者教育の受講	3		
		研修看護管理者教育の受講	7		
		外出での仕事	6		
	中級看護管理者	看護部長	外部研修	3	
			研修に携わった経験	5	
			職域での仕事	6	
			研修看護管理者教育の受講	3	
			研修看護管理者教育の受講	3	
			研修看護管理者教育の受講	3	
上級(後期)看護管理者	看護部長	上級との出会い	経験による上級との出会い	3	
		看護に携わった経験	7		
		自己効力感	3		
		研修看護管理者教育の受講	3		
		外出での仕事	1		
		性別の経験	3		
	初級看護管理者	看護部長	看護職の専門性	4	
			研修に携わった経験	3	
			研修看護管理者教育の受講	4	
			研修看護管理者教育の受講	4	
			研修看護管理者教育の受講	4	
			研修看護管理者教育の受講	4	

上級看護管理者のキャリア形成過程を職位により 4 つに分類した。初級看護管理者（看護主任・副看護師長）、中級看護管理者を（看護師長）、上級（前期）看護管理者（看護副部長）、上級（後期）看護管理者（看護部長）を対象者に、印象的な出来事を記述・分類し、それぞれについて、自己効力感の 4 要因のなかで最も該当すると研究者が判断した要因を記した。

③結論

キャリア形成過程と自己効力感については、【上司との出会い】【看護管理者に推薦され承認された経験】【教育・研修】【職務】の

4つのカテゴリーが抽出された。

キャリア形成過程のそれぞれの段階において、自己効力感が関与していることがわかった。

④今後の展望

今後の展望として、上級看護管理者になるまでの看護主任、看護副師長、看護副部長、看護部長の職位ごとに職業上の体験と共にライフイベントとして自身の進学、退職、再就職、教員経験、結婚、出産、育児、介護などを含めてどのような体験が自己効力感となりキャリア形成過程と関連したのかを調査し、キャリア形成過程のそれぞれの時期でどのような環境要因と個人要因が関連しているのかを明らかにして教育システムを考えていく必要がある。

⑤参考・引用文献

アルバード・バンデューラ・本明寛・野口京子・春木豊，訳（1994）激動社会の自己効力．1-26．：東京．金子書房．

池田道智江，平野真紀，坂口美和，森京子，玉田章（2011）．看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響．日本看護科学学会誌，(31)4，45-54．

井部俊子，山田雅子，松本直子，奥裕美，中村綾子，他（2012）．力のある看護管理者をどう育てるか．日本看護協会認定看護管理者制度の改革案．聖路加看護大学紀要，(38)，63-70．

内山靖（2012）．理学療法士のキャリアデザイン．理学療法士としてキャリアデザイン．PTジャーナル，46（5）．395-397．

江本リナ（2000）．自己効力感の概念分析．日本看護科学学会誌，20（2），39-44．

草刈淳子（1996）．看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証研究．日本看護研究学会学会誌，29（2），123-138．

平井さよ子（2012）．看護職のキャリア開発．61-62，東京：日本看護協会出版会．

林有学，米山京子（2008）．看護師におけ

るキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因．日本看護科学学会誌，28（1），12-20．

Bandura, A (1994). Self-Efficacy. In V.S.Ramachudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior4,P71-81. New York :Academic Press.

盛岡清美，塩原勉，本間康平（1993）．新社会学辞典．268，：東京：有斐閣．

5. 主な発表論文等

樋本まゆみ（代表）上級看護管理者のコンピテンシーが管理行動に与える影響，第5回国際医療福祉大学学術大会，2015. 8. 30.

樋本まゆみ（代表）上級看護管理者のキャリア形成過程と自己効力感との関連，第43回看護研究学会，筑波国際会議場，2016. 8月

樋本まゆみ（代表）看護管理者のキャリア発達に関する研究，一看護部長，副看護部長の職業体験から見えてきたもの一，第6回国際医療福祉大学学術大会，2016. 8. 28.

〔雑誌論文〕（計0件）

〔学会発表〕（計3件）

〔図書〕（計0件）

〔産業財産権〕

○出願状況（計0件）

○取得状況（計0件）

6. 研究組織

（1）研究代表者

樋本 まゆみ（TOYOMOTO MAYUMI）

国際医療福祉大学・保健医療学部看護学科・准教授

研究者番号： 50549954

（2）研究分担者

川口 孝泰（TAKAYASU KAWAGUCHI）

筑波大学・医療医学系・教授

研究者番号： 40214613

本村 美和（MIWA MOTOMURA ）

茨城県立医療大学・保健医療学部看護学科・助教

研究者番号： 10641673