

令和 6 年 6 月 26 日現在

機関番号：30121

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2023

課題番号：17K12173

研究課題名(和文) 看護師長・主任のコンピテンシーモデルと尺度開発による看護管理の質の指標化・共通化

研究課題名(英文) Indicating and standardizing the quality of nursing management by developing a competency model and scale for nurse managers and supervisors

研究代表者

井上 仁美 (INOUE, HITOMI)

北海道文教大学・医療保健科学部・教授

研究者番号：70284403

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究のこれまでの研究成果では看護師長のコンピテンシーは看護管理への意欲や動機を高め日々の看護管理実践の振り返りを行うことがコンピテンシーに直接効果があることがあきらかとなっていることから、看護師長および主任にある看護職のコンピテンシー・モデルとその尺度を開発し、看護管理の質の指標化・共通化を本研究の目的とした。そのため、臨床現場で看護師長や主任を対象にして調査研究を行う計画であったが、2019年より新型コロナウイルス感染症拡大により臨床現場での看護職を対象とした調査は実施できなくなり研究成果が得られていない状況にある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

コンピテンシーとは、行動を伴う能力と定義され、能力開発ではさまざまな分野で注目されている概念である。本研究のこれまでの研究成果では看護師長のコンピテンシーは看護管理への意欲や動機を高め日々の看護管理実践の振り返りを行うことがコンピテンシーに直接効果があることがあきらかとなっていることから、看護師長および主任にある看護職のコンピテンシー・モデルとその尺度を開発し、看護管理の質の指標化・共通化を行うことは、医療分野において学術的かつ社会的意義が大きいと考えられる。

研究成果の概要(英文)：The research results of this study so far have shown that the competency of head nurses is that increasing their desire and motivation for nursing management and reviewing their daily nursing management practices has a direct effect on their competency. The purpose of this study was to develop a nursing competency model for head nurses and supervisors and its scale, and to standardize and standardize the quality of nursing management. For this reason, we had planned to conduct research targeting nurse managers and supervisors in clinical settings, but due to the spread of the new coronavirus infection in 2019, we were unable to conduct research targeting nursing staff in clinical settings, and the research results is not being obtained.

研究分野：看護管理学

キーワード：コンピテンシー 看護中間管理職

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』1))。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。

一方、1970年代に McClelland⁵⁾らによって提唱されたコンピテンシー概念の特徴は、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。

2. 研究の目的

以上を踏まえて、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)を検討することを目的とした。

3. 研究の方法

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を検討するために、質的記述的研究方法を用いた。

対象者の選択とデータ収集法は、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(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。面接者は、なぜそのような状況が生じたのか、だれがその状況に関わっていたのか、その状況に対応するにあたって、何を考え、感じ、何を達成したいと思っていたのかを聞き、対象者の行動特性について明らかにした。

データ分析方法は、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。この分析では、データの文脈と意味を重視し、コンピテンシーに関連する記述部分を抽出した。抽出した記述部分がほぼ同じ意味であるものを1つのまとまりとしてコード化を行った。

倫理的配慮は研究者の所属する大学の倫理審倫理審査委員会の承認を得て行った

4. 研究成果

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は、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】【組織的理解】【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。

【クライアント重視】は、クライアントとはケアの受給者であり、個人の場合も、家族、集団、あるいは地域社会である場合もある。管理者のクライアントとは、管理の対象となる患者、その家族、スタッフ、医師などの他職種を含む。患者に対しては他部門から攻撃されても<患者重視・患者中心>の行動を実践していた。また、<倫理面の配慮をする>については、「倫理面の問題・ニードを認識」したうえで、「臨機応変に対応する」ことで「倫理に適合した実践」を行っていた。

【現場重視】は、臨床現場での管理者の実践として、<現場にいることでの実践>を重視し、「忙しくてもラウンドして現場全体を把握する」「話を聞いて向き合う」ことを習慣として行っていた。

【能力開発】は、<スタッフの育成のための支援をする>は、他者が気がつかない、あるいは評価していないスタッフでも、「スタッフの能力に気づく」ことから始まる。そして実際の育成

をとおして「人の育成は楽しいと感じ」、スタッフに対して「ポジティブなフィードバック」を行い「成功体験を積ませる」ことや、あるいは反対に、時間の経過とともに変化するのを待つことを実践していた。

【ポジションパワーの活用】は、<自己の役割の認識を持つ>ことで<自己主張を重視>し、<自ら企画して実践する>というプロセスをふんでいた。このプロセスのなかで特に、「看護師の勤勉性への評価と還元をする」ために、<スタッフの代弁者としての役割をはたす>ことは重要視されていた。また、中間管理者として「組織のシステムへの批判的思考」をもち、場合によっては「対立しても意見は言う」「看護部と交渉する」ことなど、<看護部と折り合いをつける>ことも行われていた。一方で、「効率の良い病棟運営」が求められ、<円滑な病棟(単位)運営>を行うよう実践していた。成果主義で評価されることから「病棟稼働率を意識」し、「病棟の環境整備」や「患者の理解を得ながら病室の効率的な活用に努力」していた。

【思考する】は、クライアントのニーズを的確に把握し理解するためには、<包括的なアセスメントを行う>ことが必要である。対象者は「観察する」ことや「調査する」ことで<情報を収集>し、「将来的な予測・ニーズの予測をする」「スタッフの話をよく聞いて現場のニーズを把握する」ことを実践していた。また、「周囲を客観視」し、「他の組織と比較して分析する」「自分の行動の影響とその効果を計算する」ことで「問題の抽出をする」という<分析的思考>を行っていたが、問題を明らかにするためには、「現象の意味づけ」やその訓練が現場で繰り返し実践できていることが必要であり、こうした<概念化思考をする>ことが欠かせない。対象者は「経験知の重要性を認識」し、そこからある「パターンを認識」していくことで、経験知を増やすというサイクルを意識的あるいは無意識的に行っていた。

【ストレスマネジメント】は、管理者のクライアントが多方面になることで、管理者自身やスタッフがストレスにさらされることになるが、「気分転換活動を行った」り、自分の感情をノートに記載して感情を処理するなど「自身のストレス・コントロール法を模索」し、<セルフ・コントロール>を行っていた。また、ストレスの表現は「仕事場では自分のストレスは表現しない」ことにしていた。<スタッフへの配慮>としては、「解放感を得る場の提供」「スタッフの疲労やストレスへのフォロー」を行っていた。また、「ワークライフバランスを重視する」ことで、on と off を分けることを工夫していた。

【自己確信】は、学ぶ能力により自信ができることを認識すると、それが【自己確信】につながる。<自己の選択の正しさへの確信をもっている>ため、「良い病院にしていきたい」と<理想を持つ>ようになる。また、自身にとっての「良い看護師の定義」があり、師長だからこれはしないということではなく「枠にはまらずに活動する」ことで「プライベートの時間も使う」ことを厭わず、<自分が思ったことはどうしても実践する>ことや「自分の意見をはっきり言う」とに発揮されていた。こうした確信の裏づけとして、「自己の選択の正しさへの確信」やれば現場が変わるという実感があるが、「反対にあってもあきらめないが実践も難しいことを認識」しているため、むやみに理想にまい進するという行動はとられていなかった。

【組織の理解】については行動の実践のためには、自身が所属する【組織の理解】が欠かせない。組織内での「管理者が及ぼす影響の理解」「組織で適応できる管理者の特性の見解」「人事のしくみの理解」があったうえで、「看護単位の質の見極め」を行っていた。

【自己学習】は、「現実を直視」し、<体験からの振り返りを行う>ことで体験の中から学ぶという【自己学習】が実践されていた。そのためには、「自らの体験を言語化」し、「失敗を認識する」過程のなかで振り返ることが行われていた。このような探究心は、<専門知識の修得を続ける>ことや<看護研究を率先して行う>ことにつながる。こうした実践をすることで、自身も「認定看護師の資格を」とり、「看護研究をすることでの効果を活用する」といった良い循環が生まれていくことになる。

【看護職の社会的役割の理解】は、自身が所属する組織に限らず、<地域との連携を見据えて動く>ことを重視し、「地域の行事は出席する」といった「院外での活動をしている」管理者もいた。こうした管理者は「退院後の生活も意識して積極的に退院に関わる」ことを実践していた。また、「視野を広く持つ」ことで、<社会や医療を取り巻く変化への危機感>もち、「変らない看護職へのもどかしさを感じ」ていた。

【他部門との協調】においては、看護単位の長である管理者が<対人関係理解をすすめる>ことで「医師など他部門も巻き込む」ことや「各部門の長の協力」も得られるという実践を行っていた。その際には、「ユーモアの活用」や「インフォーマルな関係を自身から働きかけ」るなどの工夫を行っていた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------