

氏名	井上 仁美
学位の種類	博士(看護学)
報告番号	甲第 66 号
学位記番号	看博第 21 号
学位授与年月日	平成 28 年 9 月 26 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
論文題目	看護中間管理職のコンピテンシー Competency of Nurse Manager
論文審査委員	主査 教授 山田 覚(高知県立大学) 副査 教授 中野 綾美(高知県立大学) 教授 竹崎 久美子(高知県立大学) 教授 時長 美希(高知県立大学)

## 論文内容の要旨

〔目的〕看護中間管理職のコンピテンシーを構成する要素とその動因、振り返りとの関係を明らかにすることを目的とする。またこれらに影響を与える個人要因・組織要因を明らかにすることを目的とする。

〔方法〕研究デザインは量的研究である。本研究におけるコンピテンシーを「看護中間管理職として一貫性をもって示される行動や思考の方法」と定義し、看護中間管理職の経験がある現任の看護師長、看護部長 8 名に行動結果面接を行い質的記述的に分析した結果と文献検討をもとに看護中間管理職のコンピテンシーの要素、行動の源泉となる意図・意欲や動機といったコンピテンシーの動因の要素について抽出した。振り返りについては先行研究から抽出し質問紙を作成した。研究枠組みをコンピテンシーの原因—結果フロー・モデルを参考にしてコンピテンシー、動因、振り返りの 3 つの関係性とした。全国の 200 床以上の病院から無作為抽出した 700 病院に協力を依頼し承諾が得られた 177 病院に対して質問紙を 2337 部送付した。対象は、現任の看護中間管理職と看護中間管理職を経験した看護部長・副部長、単位をもたない師長職とした。対象者の背景 12 項目、コンピテンシー 41 項目、動因 7 項目、振り返り 7 項目について横断的調査を実施した。データは IBM SPSS Statistics Ver.22 および Amos Ver.22 を使用して分析を行った。

〔結果〕1468 名から回答が得られた（回収率 62.8%、有効回答率 97.0%）。コンピテンシー、動因、振り返りについてそれぞれ探索的因子分析を行ったところ、コンピテンシーは 9 因子、動因は 1 因子、振り返りは 2 因子が抽出された。コンピテンシーの因子を【マネジメント】【リーダーシップ】【スタッフ育成】【スタッフ支援】【影響力】【プロジェクト】【患者・家族支援】【率先行動】【困難対応力】とし、動因は【動因】、振り返りは【振り返り；前提の見直し】【振り返り；実践】とした。これらの因子を潜在変数、各項目を観測変数とした多重指標モデルを作成し共分散構造分析を行った。その結果、動因からコンピテンシーへの直接効果および振り返りからコンピテンシーへの直接効果が認められた。また、コンピテンシーと振り返り、動因の関係は動因→振り返り→コンピテンシーという逐次的な因果関係が認められた。管理実践への意図・意欲を高めること、振り返りを実践することが看護中間管理職のコンピテンシーを高

めるという結果をもたらすことが示唆された。

[考察] 看護中間管理職のコンピテンシーを高めるためには管理実践への意欲・意図を高め、振り返りを実践することが有効である。看護中間管理職の意欲向上へのサポート体制の充実、日々の管理実践への振り返りの具体的な導入方法を開発していく必要がある。

## 審査結果の要旨

本学位論文は、看護中間管理職のコンピテンシーを構成する要素とその動因、振り返りとの関係性、またこれらに影響を与える個人要因・組織要因を明らかにし、専門職である看護中間管理職の教育と能力向上について示唆を得ることを目的として行われた。

多様化・高度化する医療・看護において、臨床現場の第一線で看護管理活動を行う看護師長の能力を高めることは喫緊の課題であることから、近年、能力概念のひとつであるコンピテンシーを看護管理者教育に取り入れ、大規模病院を中心に運用する動きが活発になっている。しかし、コンピテンシーを明確に概念定義したうえで実証的に明らかにされた知見は少なく、演繹的アプローチである価値ベース・アプローチにより開発されたものが殆どである。また、「反省的思考」が専門家の実践の中核であると考えられる看護専門職にとって、振り返りの概念と実践は重要であるが、多くの研究者が看護における振り返りの活用をサポートするための、十分に実証可能なエビデンスが研究されてこなかったことによる限界を指摘している。

本研究ではコンピテンシーを「看護中間管理職として一貫性をもって示される行動や思考の方法」と定義し、看護中間管理職のコンピテンシーを明らかにしたうえで、その行動の前提となる思考や動機づけ、感情、価値観といった個人の特性を動因として、はじめてその関係性を量的に検証した。同様に、振り返りとコンピテンシーとの関係性を明らかにすることができ、独創的かつ意義のある研究である。

研究デザインは量的研究であり、帰納的アプローチであるリサーチ・ベース・アプローチを採用している。看護中間管理職の経験がある現任の看護師長、看護部長にコンピテンシーの開発手法である行動結果面接を行い、質的記述的に分析した結果と文献検討をもとに看護中間管理職のコンピテンシーの要素を抽出している。コンピテンシーの動因および振り返りの要素についても同様に分析したうえで抽出しており、質問紙項目についても十分に検討がなされている。また、研究枠組みをコンピテンシーの原因-結果フロー・モデルをもとに作成していることから、理論的根拠も明確である。調査は全国の200床以上の病院から無作為抽出した700病院に協力を依頼し、承諾が得られた177病院に対して質問紙を送付し、1,468名から回答が得られている（回収率62.8%）。これら一連の調査の過程においては、そのつど看護研究倫理審査委員会の承認を得ており、倫理的配慮も十分にされている。

コンピテンシー、動因、振り返りについてそれぞれ探索的因子分析を行い、コンピテンシー9因子、動因1因子、振り返り2因子について、これらの因子を潜在変数、各項目を観測変数とした多重指標モデルを作成し共分散構造分析を行った結果、動因からコンピテンシーへの直接効果および振り返りからコンピテンシーへの直接効果が認められた。また、動因から振り返りを経てコンピテンシーが高められることが明らかとなり、日々の看護管理実践において、動機や意図・意欲を高めることや振り返りを行うことの有効性が実証的に明らかにされた。本研究の結果は看護中間管理職の能力向上の方策として直接資するものであり、臨地において有効な教育方法として組み入れるこ

とが直ぐにでも可能なものである。また、管理実践や他の職位に限らず適用できる可能性を示唆しており、将来的にはモデル構築が期待される。

以上のことから、本学位申請論文は、学位授与に値する成果と考えられ、審査委員会は学位申請者井上仁美が、博士（看護学）の学位を授与される資格があるものと認める。