

現場の看護管理者のコンピテンシー測定尺度の開発

著者	別府 千恵
学位名	博士（看護学）
学位授与機関	聖路加国際大学
学位授与年度	2020
学位授与番号	32633乙第17号
URL	http://hdl.handle.net/10285/00016460



要旨

目的：既存の看護管理者のコンピテンシー尺度は、標準的なコンピテンシーを測定するものであり、現場の看護管理者を対象とした、卓越した成果と関連する尺度はない。本研究の目的は、病院と訪問看護ステーションにおいて、現場の看護管理者のコンピテンシーを明らかにし、それを測定するための「現場の看護管理者のコンピテンシー測定尺度」を開発すること、さらに卓越した成果との関連を検証することである。

方法：2つの予備研究である「看護管理者のコンピテンシーの概念分析」と「看護部長が認識する看護師長の卓越した成果と関連するコンピテンシー」の結果で明らかになったコードと文献を参考に、97項目で構成される質問紙を作成した。その後、内的妥当性を検討し、80項目に絞り込んだ。本研究の研究対象者は、① 100床以上の病院で、5名以上の部下をもつ看護単位の責任者と②「機能強化型訪問看護管理療養費ⅠまたはⅡ」の算定を受けている訪問看護ステーションの看護管理者である。また、看護管理者の成果を確認するために、看護管理者の部下5名にも「看護師の仕事に対する価値の置き方と満足度」を用いて質問紙に回答する依頼を行った。

結果：回収された有効データは、918通であった(病院892通、訪問看護ステーション26通)。また、現場の看護管理者の部下であるスタッフの有効データは2502通であった。尺度の80項目は、天井効果・床効果、IT相関を用いて確認し、68項目になった。確認的因子分析により【日常業務の遂行】、【組織化と変革】、【信頼関係の構築】、【人材育成と保持】、【能動的姿勢】、【自己研鑽】の6因子68項目のモデル適合度を確認した。その結果CFI=0.818、RMSEA=0.050であり、モデル適合度は基準を満たしていると判断した。尺度の信頼性は、尺度全体、下位尺度共に、Cronbach α 係数は、0.7以上であり、この尺度の内的一貫性は担保されていた。併存妥当性を検証するために「中規模病院の看護管理者のコンピテンシー評価尺度」、「Sense of Coherence-29 スケール」を用いて検証し、併存妥当性を確認した。

また、卓越した成果との関連は、高いコンピテンシーを有している現場の看護管理者のスタッフは、組織的な認識である【管理システム】、【仕事上の人間関係】、個人的な認識である【専門職性】、【自己実現】、【満足度】が有意に高かった。さらにスタッフの退職意向、他部署へのリリーフへの対応で関連を立証した。また、看護管理者としての経験だけでは現場の看護管理者のコンピテンシーの上昇には不十分で、最も影響力を与えていたのは、看護管理者の仕事に対する肯定的な考え方であった。

結論：本研究により、これまで活用されてきた、標準的な看護管理者のコンピテンシーの獲得を測定する尺度ではなく、卓越した成果と関連する現場の看護管理者のコンピテンシー尺度が開発された。現場の看護管理者のコンピテンシーが高いと、特にスタッフに対して好影響を与えることが確認された。高いコンピテンシーを持つ看護管理者のスタッフは、看護師の自律性や看護に取り組む姿勢に満足しており、加えて自分たちが行う看護ケアの質にも満足していた。この尺度には、看護管理者という仕事に対する前向きな捉え方が影響を与えていた。この尺度を活用することにより、現場の看護管理者教育のみならず、育成システムの構築にも寄与すると考える。

Abstract

Objective: Existing nurse administrator competency scales measure standard competencies, and no scales exist that measure excellent achievements by frontline nurse administrators. This study aimed to clarify the competencies of frontline nurse administrators working in hospitals and home-visit nursing stations, and to develop a “frontline nurse administrator competency measurement scale” to measure these competencies and also verify their association with excellent achievements.

Methods: Based on two preliminary studies in the literature, “Conceptual analysis of nurse administrator competency” and “Excellent achievements of head nurses recognized by directors of nursing and related competencies”, a 97-item questionnaire was created. The internal validity of this questionnaire was examined and the number of items was then narrowed down to 80. The subjects recruited for this study were (1) managers of nursing units with five or more subordinates at a hospital with at least 100 beds, and (2) nurse administrators of home-visit nursing stations assigned level I or II medical fees for function-enhanced home nursing management. To verify the achievements of nurse administrators, five subordinates of each of the nurse administrators were also asked to answer a questionnaire on “Nurses’ work values and job satisfaction.”

Results: In total, 918 of the recovered questionnaire forms contained valid data (892 forms from hospitals and 26 forms from home-visit nursing stations). Valid data were also obtained from 2,502 forms completed by the subordinates of frontline nurse administrators. The 80 scale items were examined for floor and ceiling effects and verified using I-T correlation, narrowing the total down to 68 items. The goodness-of-fit of the 68-item model was evaluated by confirmatory factor analysis, with the model containing the following six factors: “execution of daily duties,” “organization and reform,” “building relationships of trust,” “human resource development and retention,” “a proactive attitude,” and “self-improvement.” The results were a comparative fit index (CFI) of 0.818 and root mean square error of approximation (RMSEA) of 0.050, based on which the model goodness-of-fit was judged to meet the criteria. Cronbach’s alpha was 0.7 or above for both the scale overall and the subscales, confirming the scale’s reliability and guaranteeing the internal consistency. The concurrent validity was investigated and confirmed using the “competency rating scale for nurse administrators in medium-sized hospitals” and the “Sense of Coherence 29-item scale.”

The subordinates of frontline nurse administrators with a high level of competency showed significantly strong associations with excellent achievements in terms of organizational awareness in “the management system” and “interpersonal relationships at work,” and in terms of personal awareness in “professionalism,” “self-actualization” and “satisfaction.” Associations were also demonstrated in the subordinate’s intention to retire and in responding to relief provided to other departments. Furthermore, experience as a nurse administrator alone was not sufficient to improve the competencies of frontline nurse administrators; the most influential factor was a positive attitude towards the work of a nurse administrator.

Conclusions: This study led to the development of a frontline nurse administrator competency measurement scale related to excellent achievements, unlike the standard scales utilized to date for

measuring the acquisition of nurse administrator competencies. A high level of competency among frontline nurse administrators was confirmed to have a positive impact, particularly on subordinates. The subordinates of highly competent nurse administrators were satisfied with nurses' autonomy and the commitment to nursing, and were also satisfied with the quality of nursing care they themselves provided. This scale was influenced by the positive perception of a nurse administrator's work. Utilization of this scale should contribute not only to the education of frontline nurse administrators but also to the construction of a suitable training system.