



中堅期看護師と新人期看護師におけるコンピテンシーの構成要素とそのニーズとの関連

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-04-07 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 細田, 泰子, 石井, 京子, 藤原, 千恵子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005638

研究報告

中堅期看護師と新人期看護師におけるコンピテンシーの 構成要素とそのニーズとの関連

Components of Competency for Mid-career and Novice Nurses and Their Relationship with the Nurses' Needs

細田泰子¹⁾・石井京子²⁾・藤原千恵子³⁾

Yasuko Hosoda, Kyoko Ishii, Chieko Fujiwara

キーワード：中堅期看護師，新人期看護師，コンピテンシー，ニーズ

Keywords: mid-career nurse, novice nurse, competency, needs

Abstract

The purpose of this study was to clarify the components of competency for mid-career and novice nurses and to investigate the relationship between these components and nurses' needs. A questionnaire survey was conducted with 994 mid-career nurses and 1,016 novice nurses from 60 hospitals with 500 or more beds. An exploratory factor analysis of the components of competency for mid-career nurses produced a seven-factor solution: (1) organization commitment, (2) cooperative relationship building, (3) agonistic power orientation, (4) flexibility, (5) goal achievement orientation, (6) leadership, and (7) professional practice. Regarding the factor structure, a confirmatory factor analysis of the components of competency for both mid-career nurses and novice nurses based on structural equation modeling indicated an acceptable fit, and the internal consistency of each factor was verified for both groups. There was a significant positive correlation between the scores of the competency factors and the scores of the Nursing Career Assessment Scale, and the scores of the competency factors significantly differed between mid-career and novice nurses. The scores of certain competency items had a positive correlation with the scores of those deemed "the needs to convey to novice nurses" by mid-career nurses, and a negative correlation with scores of those deemed "the needs to learn from mid-career nurses" by novice nurses. In order to facilitate conveyance and learning of competency between mid-career and novice nurses, it is necessary to help them to understand each other's needs.

要 旨

本研究は中堅期看護師（以下，中堅）と新人期看護師（以下，新人）におけるコンピテンシーの構成要素を明らかにし，そのニーズとの関連を検討することを目的とした。500床以上の60病院の中堅994名と新人1016名を対象に調査を行った。中堅を対象に探索的因子分析を行い，【組織への参画】【協働関係づくり】【実効パワー志向】【フレキシビリティ】【目標達成志向】【リーダーシップ】【専門的実践】が抽出された。これらの因子構造について，中堅と新人ともに確認的因子分析の適合度は許容水準を示し，内的整合性が確認された。コンピテンシーは看護師の職務キャリア尺度との相関，中堅と新人の間で有意差が見られた。コンピテンシーの一定の項目は中堅の「新人へ伝える必要性」との正相関，新人の「中堅から学ぶ必要性」との負相関があった。中堅と新

受付日：2015年9月24日 受理日：2016年1月13日

1) 大阪府立大学地域保健学域看護学類

2) 大阪人間科学大学人間科学部健康心理学科

3) 武庫川女子大学看護学部看護学科

人の中でコンピテンシーを伝え、学ぶことを促進するため、互いのニーズを理解し合えるように支援する必要がある。

I. 緒言

医療の高度化や社会の健康に対する関心の高まりなどから、看護実践能力を向上させる組織的な取り組みは重要な課題となっている。平成21年の保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保に関する法律の一部改正により、新人看護職員の臨床研修が努力義務となった。新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について検討し、実施に移すことが求められており（厚生労働省, 2014）、多くの施設では研修体制を充実させるための取り組みが進められている。また、新人看護職員等を教える臨床教育者として、現任教育の企画・運営・指導等を効果的に実践できる人材育成の事業が展開されている（松谷ら, 2015）。

国内外の多くの医療施設では、クリニカルリーダーを軸にした現任教育を行っている（Burket et al., 2010; 井本ら, 2004; 大岡ら, 2002）。現任教育において看護実践能力を評価することは、キャリア開発につながり、患者ケアの質の保証においても極めて重要である。米国科学アカデミーの Institute of Medicine (2003) は、ヘルスケア専門職に求められるコアコンピテンシーとして、患者中心のケアの提供、学際的チームの協働、エビデンスに基づいた実践、質の改善、情報科学の活用を示した。コンピテンシーという概念は、McClelland (1973) の研究が起源になり、主に教育学、心理学、社会学の分野で使用されている。看護学教育にもコンピテンシーの概念が導入され、その評価のあり方が検討されている（Scott Tilley, 2008; Ross et al., 2009; 立石ら, 2013）。また、看護師の役割に焦点をあて、チーフナースのコンピテンシー（宗村, 2007）、糖尿病ケアに従事する看護師のコンピテンシー（Davis et al., 2008）、救急初療に働く看護師のコンピテンシー（作田ら, 2008）、看護管理者のコンピテンシー（本村ら, 2013）が報告されている。看護師のコンピテンシーは看護実践の文脈のなかで発揮される能力や行動特性であり、いかに評価するかは重要な課題である。

看護師の職務ストレスやキャリアに関する研究において、臨床で働く看護師の職務の現状が分析されてきた。看護師経験が3年未満の新人期看護師（以下、新人とする）は、看護ケアや人間関係

に関する職務ストレスを認知していることが示された（藤原ら, 2001）。また、新人のロールモデルや職場でのメンターとしての役割を果たす看護師経験が10年前後の中堅期看護師（以下、中堅とする）は、職務ストレスの蓄積とサポート不足があり、キャリア形成の個人差が生じていることが指摘されている（石井ら, 2003; 石井ら, 2005）。その背景として、看護師には知識や技術だけではなく、周囲の環境に働きかける能力が求められており、看護師のコンピテンシーと職務キャリアの関係を検討する必要がある。

細田ら（2011）は、中堅のコンピテンシーを施設内教育担当者の視点から質的に分析し、【組織への参画】【実効パワー】【目標達成志向】【支援的リーダーシップ】【専門的実践】【協働関係づくり】【フレキシビリティ】の7つのクラスターを抽出している。7つのクラスターのうち、【目標達成志向】以外はSpencerら（1993）の支援・人的サービスのプロフェッショナルの一般コンピテンシーモデルとの共通性が認められた（細田ら, 2011）。したがって、これらのコンピテンシーは特定の分野・領域、働く場や形態にとらわれず、あらゆる対象者に対して、従事した領域で、直接、質の高い看護サービスを提供することを志向する看護職であるジェネラリスト（日本看護協会, 2012）に求められる能力の一端をなすものといえる。中堅が発揮するコンピテンシーは、新人にとって自分の将来の姿を想像させ、今後の目標をより具現化させることになり、新人のコンピテンシーの発達に影響する要因になり得ると考えられる。そこで本研究では、中堅と新人のコンピテンシーに着目し、その構成要素を明らかにし、互いのニーズとの関連を検討する。この研究成果は、施設における教育プログラムをより効果的なものにするための重要な基礎資料になると考える。

II. 研究目的

中堅と新人におけるコンピテンシーの構成要素を明らかにし、それに関する両者のニーズとの関連を検討する。

Ⅲ. 用語の定義

本研究では、「中堅期看護師」を看護師経験が10年前後の看護師（看護師長を除く）とし、「新人期看護師」を看護師経験が3年未満の看護師とする（石井ら, 2003）。また、アンダーセン(2000), Meretojaら(2004), Allenら(2008)の定義を参考に「コンピテンシー」を看護実践における能力と行動特性とする。

Ⅳ. 研究方法

1. 対象者

全国の一般病床数500床以上の病院より無作為抽出法で200施設を選出し、看護管理責任者に各施設の中堅15～20名程度、新人15～20名程度を対象とする調査を文書で依頼し、協力を得られた60施設の中堅と新人を対象とした。

2. 調査方法

自記式質問紙調査を行った。調査への協力を得られた施設に依頼し、調査票を対象者に配布した。回収は、対象者が返信用封筒を用いて直接投函する郵送法を用いた。調査期間は2010年1月～3月であった。

3. 調査内容

1) 看護師のコンピテンシー

コンピテンシーに関する研究（細田ら, 2011）から抽出された7つのクラスターを理論的な仮説とし、文献を参考に54項目を独自に作成し、回答形式はVisual Analog Scaleを用いた。看護師の能力や行動特性について「非常に低い」～「非常に高い」までの100mmの直線上に現状のコンピテンシーの程度を対象者が印をつける方法で回答を得た。得点が高いほど自らのコンピテンシーが高いと評価する。

2) コンピテンシーに関するニーズ

コンピテンシーの各項目について、中堅には「新人へ伝える必要性」、新人には「中堅から学ぶ必要性」の回答を「1.全く必要でない」～「4.非常に必要である」の4段階で求めた。得点が高いほど必要性の認識が高いと評価する。

3) 看護師の職務キャリア

看護師の職務キャリア形成は、看護能力を必要とする（石井ら, 2005）ことが示唆されており、職務キャリアとコンピテンシーが関連することを仮説とし、看護師の職務キャリア尺度（石井ら,

2005）を併存的妥当性の検討に用いた。この尺度は、【質の高い看護の実践と追究】17項目、【対人関係の形成と調整】12項目、【自己能力の開発】7項目、【多様な経験の蓄積】7項目から構成されている。5段階のリッカート尺度で、信頼性と妥当性が検証されている。得点が高いほど看護師の職務キャリアの認識が高いことを示す。

4) 基本属性

性別、年齢、看護職の経験年数、就業部署、看護職に関する資格などについて回答を得た。

4. 分析方法

分析には統計ソフトIBM SPSS Statistics Ver.22とAmos Ver.22を使用し、有意水準は5%とした。コンピテンシーの項目分析は、記述統計量を算出し、修正済み項目合計相関（Corrected Item-Total Correlation: CITC）を求めた。中堅のデータを用いて探索的因子分析を行い、細田ら（2011）の研究で見出されたクラスターと比較した。抽出された因子を潜在変数として、中堅および新人を対象に2次因子分析モデルを作成し、共分散構造分析による確認的因子分析を行った。モデルの適合度指標には、Goodness-of-Fit Index (GFI), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)を用いた。各因子のCronbach's α 係数を算出した。中堅と新人のコンピテンシーの各因子に含まれる項目の合計得点を算出し、併存的妥当性は看護師の職務キャリア尺度の得点との相関係数を求めた。構成概念妥当性は中堅と新人の間でコンピテンシーの各因子の得点を比較した。コンピテンシーの各項目について、中堅の「新人へ伝える必要性」、新人の「中堅から学ぶ必要性」の得点を算出し、両者のコンピテンシーとニーズの相関係数を求めた。

5. 倫理的配慮

本研究は、大阪府立大学看護学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。対象者には、研究目的、研究への協力は自由意思であること、個人情報保護、研究結果の公表、目的外にデータを利用しないこと等を文書で説明した。回答は無記名とし、個別投函による調査票の返送をもって同意が得られたとした。

V. 結果

1. 質問紙の配布・回収状況

質問紙は看護師2010名（中堅994名，新人1016名）に配布し，1143名（回収率56.9%）から回答を得た。有効回答は946名（有効回答率47.1%）で，中堅488名，新人458名であった。なお，コンピテンシーに関するニーズの検討では，「中堅から学ぶ必要性」に無回答があった新人4名を分析対象から除いた。

2. 対象者の属性

性別は，中堅では女性468名（95.9%），男性20名（4.1%），新人では女性431名（94.1%），男性27名（5.9%）であった。平均年齢は，中堅31.8±SD2.3歳，新人24.1±SD2.9歳であった。看護職の経験年数は，中堅9.9±SD1.3年，新人1.9±SD0.7年であった。就業部署は，中堅と新人ともに成人病棟が最も多かった。看護職に関する資格をみると，中堅には専門・認定看護師の資格所持者（専門看護師0.8%，認定看護師2.3%）が含まれていた。新人は保健師の資格所持者が18.8%で，中堅より多かった（表1）。

3. 項目分析と因子分析

1) コンピテンシーの項目分析

コンピテンシーの各項目は，天井・フロア効果を示すものは認められなかった。各項目の尖度・歪度が±1以上，ヒストグラムの分布が対称性や単峰性でない項目を削除した。CITCが.30未満を示す項目はなかった。

2) 中堅のコンピテンシーの探索的因子分析

因子分析によって抽出する因子数について，仮説がある場合にはその数で分析する（山際ら,1997; 村瀬ら,2007）ことが推奨されており，本研究では，コンピテンシーに関する研究（細田ら,2011）において，7クラスターが抽出されたことから，中堅のデータを用いて7因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転で探索的因子分析を行った。因子負荷量が.35未満を示した項目，複数の因子で.35以上を示した項目を削除しながら分析を進め，22項目からなる7因子が抽出された（表2）。また，抽出する因子数を6因子および8因子に設定した分析も試みたが，1つの因子に多数の項目の因子負荷量が大きくなるか，あるいは1～2項目しか因子負荷量が大きくならない因子が抽出されたため，仮説と照らし，7因子を採択した。7因子22項目の全分散を説明する割合は65.155%であった。Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度は.963を示し，Bartlettの球面性検定は $p<.001$ であり，因子分析を行う妥当性が確認された。

第1因子は，「自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす」など4項目で構成されており，組織にコミットメントをすることで，その発展に貢献する能力に関する内容が高い負荷量を示した。この因子は，細田ら（2011）の研究のクラスター名を適用して【組織への参画】と命名した。第2因子は，「ケアチームの目標達成に向けて協力する」など3項目で構成されており，チームワークを維持し，その一員として他のメンバーと連携する能力に関する内容が高い負荷量を示したため，共通する意味をもつクラスターから【協働関係づくり】と命名した。第3因子は，「約束

表1 対象者の属性

		中堅(n=488)		新人(n=458)	
性別 n(%)	女性	468	(95.9)	431	(94.1)
	男性	20	(4.1)	27	(5.9)
年齢 Mean(SD)		31.8	(2.3)	24.1	(2.8)
経験年数 Mean(SD)		9.9	(1.3)	1.9	(0.7)
就業部署 n(%)	成人(内科系)病棟	105	(21.5)	112	(24.5)
	成人(外科系)病棟	126	(25.8)	131	(28.6)
	成人(混合)病棟	87	(17.8)	103	(22.5)
	精神科	9	(1.8)	9	(2.0)
	小児科(成人との混合含む)	45	(9.2)	24	(5.2)
	産科(他科との混合含む)	29	(5.9)	21	(4.6)
	その他	87	(17.8)	58	(12.7)
資格 n(%) (複数回答)	看護師	488	(100.0)	458	(100.0)
	保健師	27	(5.5)	86	(18.8)
	助産師	20	(4.1)	16	(3.5)
	専門看護師	4	(0.8)	0	(0.0)
	認定看護師	11	(2.3)	0	(0.0)
	その他	17	(3.5)	2	(0.4)

表2 中堅のコンピテンシーの探索的因子分析の結果

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子	
第1因子 【組織への参画】								
50 自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす	.726	-.004	.038	.108	.097	-.095	-.043	
45 リスクに関する事例を蓄積することに協力する	.692	.110	-.008	.029	.014	-.135	.098	
43 部署の状況を見ずえ自分が貢献できることを実行する	.635	-.057	-.010	-.042	-.127	.301	.191	
54 何事にも目的意識をもち能動的に取り組む	.460	-.063	.076	-.012	.220	.091	.098	
第2因子 【協働関係づくり】								
7 ケアチームの目標達成に向けて協力する	.124	.857	.005	-.043	.070	-.079	.015	
8 ケアチームの方向性をスタッフメンバーに示す	.030	.824	-.033	-.127	.050	.161	.037	
6 他のスタッフメンバーの求めに応じて援助する	-.180	.611	.142	.243	-.126	.026	.115	
第3因子 【実効パワー志向】								
33 約束したことを誠実に守るように心がける	-.021	.047	.934	-.018	-.099	-.010	-.121	
37 対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する	.276	-.012	.622	-.068	-.062	-.016	.101	
18 自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む	-.105	-.070	.405	.021	.245	.078	.275	
第4因子 【フレキシビリティ】								
16 周囲の状況の変化をすばやく認知する	-.061	.120	.049	.655	.002	.023	.111	
31 緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する	.219	-.076	-.090	.628	.088	.180	-.129	
13 困難な状況におかれても前向きに対処する	.143	-.070	-.035	.523	.103	-.044	.178	
第5因子 【目標達成志向】								
17 容易には達成することのできない高い目標をもつ	.026	.000	-.118	.054	.662	-.026	.085	
32 組織が掲げる理念や目標の実現に向けて尽力する	.348	.100	.154	.163	.439	-.040	-.213	
29 他の人たちが気づきにくいリソースから情報を得る	.319	.048	-.039	-.103	.376	.257	.036	
第6因子 【リーダーシップ】								
26 スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する	-.087	.070	-.027	.034	.193	.810	-.069	
41 業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す	.278	.039	.087	.159	-.278	.627	-.040	
22 自分の意図を適切な方法で他の人たちに伝える	-.058	.061	.121	.159	.150	.401	.051	
第7因子 【専門的実践】								
19 対象(患者)の心の動きや機微を予測して適切な行動をとる	.084	-.014	.139	.154	.112	-.044	.564	
1 対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる	.155	.277	-.143	.051	-.048	-.058	.471	
12 看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む	.099	.198	-.039	.226	.046	-.007	.366	
因子相関行列	第1因子	1.000						
	第2因子	.565	1.000					
	第3因子	.645	.514	1.000				
	第4因子	.685	.600	.669	1.000			
	第5因子	.703	.534	.563	.665	1.000		
	第6因子	.751	.607	.717	.749	.642	1.000	
	第7因子	.648	.545	.693	.708	.566	.739	1.000

n=488, 因子抽出法:主因子法、回転:Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

したことを誠実に守るように心がける」など3項目で構成されており、直接的で自主的な行動をとり、他の人たちにその影響力をもたらす実効パワー (Freedman, 1988) を発揮するための積極的な姿勢に関する内容が高い負荷量を示したため、【実効パワー志向】と命名した。第4因子は、「周囲の状況の変化をすばやく認知する」など3項目で構成されており、遭遇する状況に適応し、柔軟に行動する能力に関する内容が高い負荷量を示したため、クラスター名を適用して

【フレキシビリティ】と命名した。第5因子は、「容易には達成することのできない高い目標をもつ」など3項目で構成されており、目標をもち、それを達成しようとする姿勢に関する内容が高い負荷量を示したため、共通する意味をもつクラスターから【目標達成志向】と命名した。第6因子は、「スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する」など3項目で構成されており、スタッフメンバーを導く能動的な行動が高い負荷量を示したため、【リーダーシップ】と命名した。第7因子は、

「対象（患者）の心の動きや機微を予測して適切な行動をとる」など3項目で構成されており、看護の専門的スキルを駆使して実践する能力に関する内容が高い負荷量を示したため、クラスター名を適用して【専門的实践】と命名した。

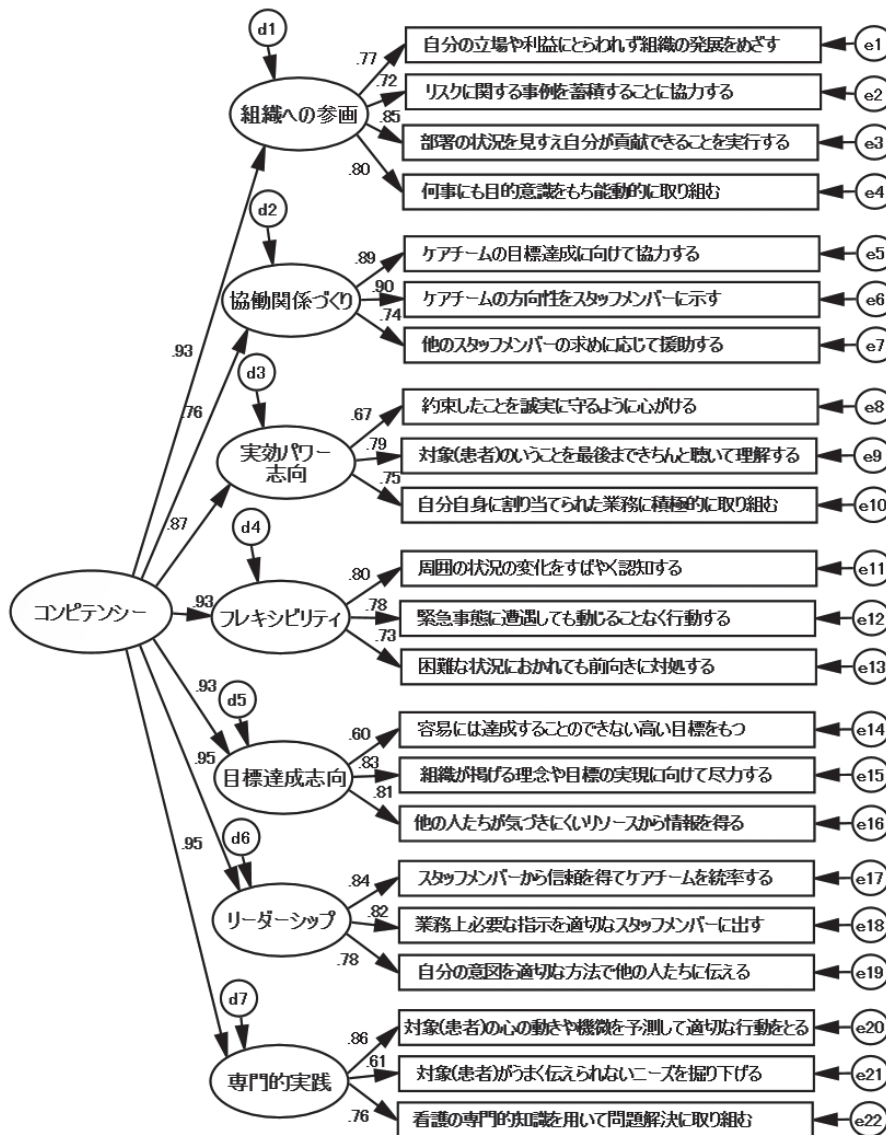
3) 中堅と新人のコンピテンシーの確認的因子分析

探索的因子分析により抽出された7因子22項目は、ジェネラリストに求められる能力の一端をなすもので、看護師のコンピテンシーとして汎用性があるといえる。コンピテンシーの因子構造を検討するため、中堅と新人のそれぞれのデータを用いて確認的因子分析を行った。2次因子分析モデルを作成し、潜在変数は【組織への参画】、【協働

関係づくり】、【実効パワー志向】、【フレキシビリティ】、【目標達成志向】、【リーダーシップ】、【専門的实践】の7因子を1次因子、コンピテンシーを2次因子とする構成とし、観測変数は、探索的因子分析で示された各因子に該当する22項目をそれぞれ投入した。分析の結果、モデルの適合度指標は、中堅ではGFI=.900, AGFI=.875, CFI=.947, RMSEA=.063 (図1), 新人ではGFI=.875, AGFI=.843, CFI=.903, RMSEA=.075 (図2)であった。

4) 内的整合性の検討

看護師のコンピテンシーの7因子のCronbach's α 係数は、中堅では、第1因子から順に α =.863, .879, .784, .812, .789, .854, .788であった。新人では、



n=488 数値は標準化推定値
モデル適合度: GFI=.900, AGFI=.875, CFI=.947, RMSEA=.063

図1 中堅のコンピテンシーの確認的因子分析の結果

第1因子から順に $\alpha = .792, .851, .723, .752, .727, .758, .778$ であった。

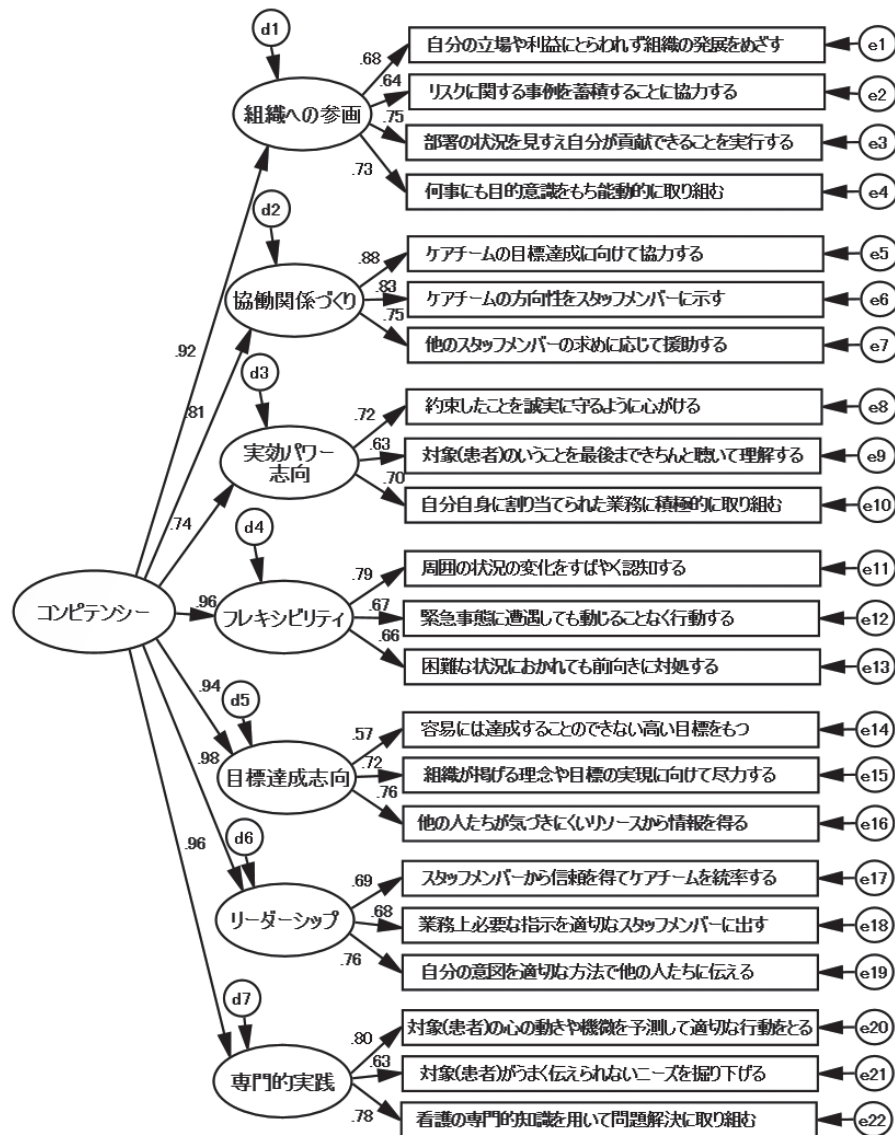
4. 妥当性の検討

1) 併存的妥当性の検討

中堅と新人のコンピテンシーの各因子の得点と看護師の職務キャリア尺度の下位尺度の得点とのスピアマンの順位相関係数を算出し、併存的妥当性を検討した。中堅の相関係数は $\rho = .305 \sim .555$ であり、.5以上を示したのは、職務キャリア尺度の「質の高い看護の実践と追究」と【組織への参画】($\rho = .555$)、【目標達成志向】($\rho = .528$)、【リーダーシップ】($\rho = .509$)、【専門的実践】($\rho = .517$)、「対人関係の形成と調整」と【リーダーシップ】($\rho = .523$)であった。新人の相関係数は $\rho = .219 \sim .590$ であり、.5以上を示したのは、「質の高い看護の実践と追究」と【組織への参画】($\rho = .580$)、【フレキシビリティ】($\rho = .511$)、【目標達成志向】($\rho = .553$)、【リーダーシップ】($\rho = .523$)、【専門的実践】($\rho = .503$)、「対人関係の形成と調整」と【組織への参画】($\rho = .554$)、【フレキシビリティ】($\rho = .521$)、【リーダーシップ】($\rho = .590$)、「多様な経験の蓄積」と【フレキシビリティ】($\rho = .522$)、【リーダーシップ】($\rho = .516$)であった(表3)。

2) 構成概念妥当性の検討
中堅と新人のコンピテンシーの【組織への参画】、【協働関係づくり】、【実効パワー志向】、【フレキシビリティ】、【目標達成志向】、【リーダーシップ】、【専門的実践】の7つの構成概念の妥当性を検討した。

中堅と新人のコンピテンシーの【組織への参画】、【協働関係づくり】、【実効パワー志向】、【フレキシビリティ】、【目標達成志向】、【リーダーシップ】、【専門的実践】の7つの構成概念の妥当性を検討した。



n=458 数値は標準化推定値
モデル適合度: GFI=.875, AGFI=.843, CFI=.903, RMSEA=.075

図2 新人のコンピテンシーの確認的因子分析の結果

表3 中堅と新人におけるコンピテンシーと職務キャリアの相関

	組織への 参画	協働関係 づくり	実効パワー 志向	フレキシ ビリティ	目標達成 志向	リーダー シップ	専門的 実践
中堅 (n=488)							
質の高い看護の実践と追究	.555**	.382**	.455**	.452**	.528**	.509**	.517**
対人関係の形成と調整	.489**	.371**	.411**	.482**	.416**	.523**	.458**
自己能力の開発	.453**	.305**	.366**	.382**	.454**	.418**	.419**
多様な経験の蓄積	.434**	.363**	.343**	.420**	.381**	.475**	.477**
新人 (n=458)							
質の高い看護の実践と追究	.580**	.451**	.466**	.511**	.553**	.523**	.503**
対人関係の形成と調整	.554**	.448**	.383**	.521**	.496**	.590**	.482**
自己能力の開発	.389**	.281**	.219**	.369**	.430**	.404**	.346**
多様な経験の蓄積	.413**	.389**	.325**	.522**	.452**	.516**	.432**
スピアマンの順位相関係数	** $p < .01$						

表4 中堅と新人のコンピテンシーの比較

	中堅 (n=488) Mean ± SD	新人 (n=458) Mean ± SD	t値
組織への参画	273.73 ± 62.78	206.69 ± 61.62	16.559 ***
協働関係づくり	231.59 ± 44.00	171.43 ± 53.25	18.876 ***
実効パワー志向	242.78 ± 39.02	213.52 ± 44.12	10.776 ***
フレキシビリティ	216.23 ± 47.07	142.78 ± 51.27	22.972 ***
目標達成志向	177.63 ± 52.60	132.45 ± 47.17	13.925 ***
リーダーシップ	219.41 ± 46.40	148.30 ± 53.67	21.737 ***
専門的実践	214.46 ± 39.50	157.72 ± 46.23	20.232 ***
対応のないt検定 *** $p < .001$			

表5 中堅と新人のコンピテンシーに関するニーズ

	中堅 (n=488) 新人へ伝える必要性	新人 (n=454) 中堅から学ぶ必要性	
	Mean ± SD	Mean ± SD	
【組織への参画】	自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす	2.66 ± .75	3.08 ± .79
	リスクに関する事例を蓄積することに協力する	2.95 ± .77	3.26 ± .69
	部署の状況を見ずえ自分が貢献できることを実行する	2.92 ± .72	3.32 ± .65
	何事にも目的意識をもち能動的に取り組む	3.46 ± .61	3.31 ± .71
【協働関係づくり】	ケアチームの目標達成に向けて協力する	3.35 ± .57	3.43 ± .61
	ケアチームの方向性をスタッフメンバーに示す	3.04 ± .78	3.52 ± .58
	他のスタッフメンバーの求めに応じて援助する	3.20 ± .71	3.36 ± .64
【実効パワー志向】	約束したことを誠実に守るように心がける	3.82 ± .41	2.92 ± .90
	対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する	3.71 ± .48	3.07 ± .84
	自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む	3.60 ± .55	3.05 ± .80
【フレキシビリティ】	周囲の状況の変化をすばやく認知する	3.19 ± .65	3.48 ± .68
	緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する	3.06 ± .74	3.84 ± .39
	困難な状況におかれても前向きに対処する	3.32 ± .64	3.33 ± .73
【目標達成志向】	容易には達成することのできない高い目標をもつ	2.25 ± .77	2.91 ± .87
	組織が掲げる理念や目標の実現に向けて尽力する	3.04 ± .66	3.15 ± .74
	他の人たちが気づきにくいリソースから情報を得る	2.77 ± .72	3.48 ± .62
【リーダーシップ】	スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する	2.82 ± .92	3.46 ± .64
	業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す	2.66 ± .92	3.53 ± .63
	自分の意図を適切な方法で他の人たちに伝える	3.36 ± .59	3.28 ± .72
【専門的実践】	対象(患者)の心の動きや機微を予測して適切な行動をとる	3.35 ± .60	3.44 ± .64
	対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる	3.50 ± .55	3.53 ± .55
	看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む	3.56 ± .55	3.69 ± .50

表6 中堅と新人におけるコンピテンシーとニーズとの相関

	中堅 (n=488) 新人へ伝える必要性	新人 (n=454) 中堅から学ぶ必要性	
【組織への参画】	自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす	.233**	-.013
	リスクに関する事例を蓄積することに協力する	.207**	-.150**
	部署の状況を見すえ自分が貢献できることを実行する	.082	-.225**
	何事にも目的意識をもち能動的に取り組む	.205**	-.015
【協働関係づくり】	ケアチームの目標達成に向けて協力する	.177**	-.072
	ケアチームの方向性をスタッフメンバーに示す	.155**	-.111*
	他のスタッフメンバーの求めに応じて援助する	.046	-.189**
【実効パワー志向】	約束したことを誠実に守るように心がける	.264**	-.181**
	対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する	.238**	-.091
	自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む	.214**	-.131**
【フレキシビリティ】	周囲の状況の変化をすばやく認知する	.056	-.243**
	緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する	-.001	-.228**
	困難な状況におかれても前向きに対処する	.130**	-.220**
【目標達成志向】	容易には達成することのできない高い目標をもつ	.261**	-.177**
	組織が掲げる理念や目標の実現に向けて尽力する	.183**	-.001
	他の人たちが気づきにくいリソースから情報を得る	.070	-.246**
【リーダーシップ】	スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する	.046	-.214**
	業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す	-.098*	-.120*
	自分の意図を適切な方法で他の人たちに伝える	.167**	-.234**
【専門的实践】	対象(患者)の心の動きや機微を予測して適切な行動をとる	.103*	-.133**
	対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる	.062	-.194**
	看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む	.133**	-.075

スピアマンの順位相関係数 * $p < .05$, ** $p < .01$

レキシビリティ】、【目標達成志向】、【リーダーシップ】、【専門的实践】の得点を比較した結果、新人より中堅の得点がいずれも有意に高かった($p < .001$) (表4)。

5. コンピテンシーに関するニーズの検討

コンピテンシーの各項目に関する中堅の「新人へ伝える必要性」と新人の「中堅から学ぶ必要性」の平均値を算出した。平均値が3.5以上であった項目は、中堅の「新人へ伝える必要性」では、【実効パワー志向】の「約束したことを誠実に守るように心がける」($\bar{x}=3.82$)、「対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する」($\bar{x}=3.71$)、「自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む」($\bar{x}=3.60$)、【専門的实践】の「看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む」($\bar{x}=3.56$)、「対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる」($\bar{x}=3.50$)の5項目であった。また、新人の「中堅から学ぶ必要性」では、【フレキシビリティ】の「緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する」($\bar{x}=3.84$)、【専門的实践】の「看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む」($\bar{x}=3.69$)、「対象(患者)がうまく伝え

られないニーズを掘り下げる」($\bar{x}=3.53$)、【リーダーシップ】の「業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す」($\bar{x}=3.53$)、【協働関係づくり】の「ケアチームの方向性をスタッフメンバーに示す」($\bar{x}=3.52$)の5項目であった(表5)。

コンピテンシーとニーズの関連について、スピアマンの順位相関係数を算出して検討した。中堅のコンピテンシーの各項目と「新人へ伝える必要性」との間で相関係数が2以上の有意な正の相関を示したのは、【組織への参画】の「自分の立場や利益にとらわれず組織の発展をめざす」($\rho = .233$)、「リスクに関する事例を蓄積することに協力する」($\rho = .207$)、「何事にも目的意識をもち能動的に取り組む」($\rho = .205$)、【実効パワー志向】の「約束したことを誠実に守るように心がける」($\rho = .264$)、「対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する」($\rho = .238$)、「自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む」($\rho = .214$)、【目標達成志向】の「容易には達成することのできない高い目標をもつ」($\rho = .261$)であった。また、新人のコンピテンシーの各項目と「中堅から学ぶ必要性」との間で相関係数が2以上の有意な負の相関を示したのは、【組織への参

画】の「部署の状況を見すえ自分が貢献できることを実行する」($\rho = .225$), 【フレキシビリティ】の「周囲の状況の変化をすばやく認知する」($\rho = .243$), 「緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する」($\rho = .228$), 「困難な状況におかれても前向きに対処する」($\rho = .220$), 【目標達成志向】の「他の人たちが気づきにくいリソースから情報を得る」($\rho = .246$), 【リーダーシップ】の「スタッフメンバーから信頼を得てケアチームを統率する」($\rho = .214$), 「自分の意図を適切な方法で他の人たちに伝える」($\rho = .234$)であった(表6)。

VI. 考察

1. 看護師のコンピテンシーの構成要素の検討

細田ら(2011)の質的研究から見出されたコンピテンシーのクラスターを理論的な仮説とし、中堅のコンピテンシーの探索的因子分析を行った結果、【組織への参画】【協働関係づくり】【実効パワー志向】【フレキシビリティ】【目標達成志向】【リーダーシップ】【専門的実践】の7因子22項目が抽出された。これらの因子は、コンピテンシーのクラスターとの類似と相違が認められた。第1因子の【組織への参画】は、構成する項目に役割遂行や組織貢献の内容を含むことから、クラスターと類似する概念であると考えられた。看護師が組織のめざすものを理解し、その実現に向けて自らの行動を整合させていることが示唆された。第2因子の【協働関係づくり】は、チームワークと連携の内容が含まれており、他のスタッフメンバーとの相互関係のなかで働き創発的に活動していることが示され、クラスターと類似すると見なされた。第3因子の【実効パワー志向】は、顕在的に他の人たちに影響をもたらす行動を含むものではないため、クラスターとは相違する概念であった。その内容は日々の行動により周りの人からの信頼を獲得し、他者への積極的な影響力としての実効パワーの発揮につながるマインド(アンダーセン, 2000)を伴う行動であることが見出された。第4因子の【フレキシビリティ】は、状況適応と弾力的思考の内容を含むことから、クラスターと類似する概念を形成した。看護師が柔軟なものの見方を持ち臨床のさまざまな状況に自らを適応させていることが示唆された。第5因子の【目標達成志向】は、目標に焦点をあてて見通し、積極的アクションを起こすもので、クラスターと類似しており、これらの項目は目標達成を重視するというより、目標をめざす意識や態度を根底にし

ていることが示された。第6因子の【リーダーシップ】は、イニシアティブを取り、他の人たちを指導するといった外的で直接的な影響をもたらす内容が含まれているため、クラスターとは相違する概念であった。その内容から看護師が一定の責任を担い、リーダーシップを発揮する行動であることが見出された。第7因子の【専門的実践】は、分析的思考と技術に関する内容が含まれており、クラスターと類似する概念であると見られた。対人関係の理解は、支援・人的サービスの重要な部分を占める(Spencerら, 1993)ことが示唆されており、この概念に含まれていた。

International Council of Nurses (ICN) は、2003年に出されたICN Framework of Competencies for the Generalist Nurseを改訂し、Revised ICN Competency Frameworkのなかで「専門的、倫理的、法的な実践(Professional, ethical and legal practice)」、「ケア提供とマネジメント(Care provision and management)」、「専門性、自己、質の開発(Professional, personal, and quality development)」の3つの領域を提示している(International Council of Nurses, 2008)。ICNのコンピテンシーの枠組みは、国際的な頒布を目的としているため抽象度が高く、本研究のコンピテンシーはジェネラリストの看護師を対象にした具体的な項目をもつものであり、ICNのコンピテンシーの枠組みのどれかに分類することは容易ではない。本研究で見出された【専門的実践】、【実効パワー志向】、【リーダーシップ】、【協働関係づくり】は、ICNの「専門的、倫理的、法的な実践」と「ケア提供とマネジメント」に跨る要素ではないかと推察された。また、【組織への参画】、【フレキシビリティ】、【目標達成志向】は、ICNの「ケア提供とマネジメント」と「専門性、自己、質の開発」にかかる要素ではないかと考えられた。

探索的因子分析で抽出された7因子は、ジェネラリストに求められる看護師のコンピテンシーとして、中堅以外にも適用可能なものと考えられたため、確認的因子分析では、探索的因子分析から見出された因子構造を用いて、中堅および新人を対象に2次因子分析モデルを構成した。適合度指標のGFI, AGFI, CFIは、1に近いほど適合のよいモデルであると判断される(山本ら, 2002)。変数が30以上のパス図の場合は、GFIが.9を超えていない場合もその低さの理由だけでそのパス図を捨てる必要がないという(豊田, 2007)。RMSEAは.08以下であればAcceptable Fit, .05以下であればGood Fitと評価される(Schermelleh-

Engel et al.)。これらの適合度指標の基準値に照らし、中堅および新人のコンピテンシーの2次因子分析モデルの適合度は許容水準にあると判断された。コンピテンシーの各因子のCronbach's α 係数は、中堅と新人ともにすべての因子で.7以上であった。信頼性係数は受容可能な値を示し(DeVellis, 2012)、内的整合性が確認された。

多くの病院において、キャリア発達に看護師の実践能力の評価を組み込んだキャリア開発ラダーを用いて支援する教育プログラムが導入されている(井部ら, 2001; 日本赤十字社事業局看護部, 2008)。コンピテンシーと看護師の職務キャリアとの相関を仮定して分析した結果、中堅と新人ともに中程度から低い正相関が見られた。これらの相関が認められたことにより、キャリアを積んだ看護師によってコンピテンシーは発揮されやすいことが示唆され、併存的妥当性を支持する結果であると考えられる。また、中堅と新人のコンピテンシーの比較では、7因子すべてで有意差が認められ、中堅は新人よりコンピテンシーが高いことが示された。両者には経験の違いがあり、それがコンピテンシーの得点に反映されることが検証され、構成概念妥当性が支持されたと考えられる。

以上より、中堅と新人に適用可能なコンピテンシーの構成要素が明らかになり、その信頼性と妥当性が検証された。

2. コンピテンシーとニーズの関連

中堅のコンピテンシーを「新人へ伝える必要性」の平均値は、【実効パワー志向】の3項目が上位を占め、「約束したことを誠実に守るように心がける」がもっとも高く、次いで「対象(患者)のいうことを最後まできちんと聴いて理解する」、「自分自身に割り当てられた業務に積極的に取り組む」となっていた。これらの項目は、価値観や態度を反映するマインド(アンダーセン, 2000)であり、情意領域のコンピテンシーを重視する中堅の意識が反映されていると考えることができる。一方、新人が考える「中堅から学ぶ必要性」の平均値は、【フレキシビリティ】の「緊急事態に遭遇しても動じることなく行動する」がもっとも高く、次いで【専門的実践】の「看護の専門的知識を用いて問題解決に取り組む」、「対象(患者)がうまく伝えられないニーズを掘り下げる」、「リーダーシップ」の「業務上必要な指示を適切なスタッフメンバーに出す」が上位であった。これらは業務の成果に直接結びつく知識やスキルを含んでおり、新人は実践のなかで活用しやすいコ

ンピテンシーを中堅から学びたいと考えていると言える。小方(2001)は、パフォーマンスを規定する能力として、コンピテンシーが着目するのは「態度・自己概念・価値観」、あるいは「性格・動機」であると述べている。Spencerら(1993)は、コンピテンシーの構成を氷山モデルで表現しており、その比較的表層に位置する知識やスキルを新人は学びたいと考えているが、中堅は価値観や態度のように開発が容易ではないものの、看護師のパフォーマンスに影響するマインドを伝えることを重視するという両者の認識の違いが見られた。

中堅のコンピテンシーと「新人へ伝える必要性」との間で低い正相関を示した項目は、【組織への参画】、【実効パワー志向】、【目標達成志向】に含まれていた。これらのコンピテンシーは、中堅の自己評価が高いほど、それを新人へ伝える必要性を認識している結果といえる。一方、新人のコンピテンシーと「中堅から学ぶ必要性」との間で低い負相関を示した項目は、【組織への参画】、【フレキシビリティ】、【目標達成志向】、【リーダーシップ】に含まれていた。これらは逆相関の関係にあるため、新人自身のコンピテンシーの評価が低い場合には学習へのニーズが高まり、評価が高い場合には学習へのニーズが低い傾向をもつと考えられる。両者が互いのニーズの特性を理解することで、中堅から新人へとコンピテンシーを伝え、学ぶことを促進する可能性が示唆された。

以上のことから、中堅と新人では重視するコンピテンシーが異なるため、互いのニーズのずれに焦点をあて両者が話し合う機会を設定することが望まれる。新人の育成プログラムでは、中堅をロールモデルとしてそのコンピテンシーを取り入れられているかを判断するため、コンピテンシーの構成要素を活用した評価を行う必要がある。

VII. 研究の限界と今後の課題

質問紙の回収数に対する有効回答が相対的に低いことから、対象者がVisual Analog Scaleの回答に不慣れであることが推測され、回答方法に課題が残る。本研究では、中堅のコンピテンシーの構成要素を確信的因子分析の結果にもとづき、同じモデルを新人にも適用しているため、今後、新人のコンピテンシーの妥当性をさらに検討する必要がある。また、中堅の「新人へ伝える必要性」と新人の「中堅から学ぶ必要性」の回答には、就業部署における協働の状況が影響した可能性がある。今後、他の時期にある看護師を対象に本研究

のコンピテンシーの活用可能性を検討する必要がある。

Ⅷ. 結論

1. 中堅と新人におけるコンピテンシーの構成要素は、【組織への参画】【協働関係づくり】【実効パワー志向】【フレキシビリティ】【目標達成志向】【リーダーシップ】【専門的実践】の7因子を抽出し、一定の信頼性と妥当性があることが確認された。
2. コンピテンシーは、中堅の「新人へ伝える必要性」との正相関、新人の「中堅から学ぶ必要性」との負相関が一定の項目で認められた。両者の認識には差異が見られ、互いのニーズを理解し合えるように支援する必要性が示唆された。

謝辞

本研究の調査にご協力いただいた看護師の皆様ならびに病院関係者の皆様に心より感謝申し上げます。なお、本研究は日本学術振興会科学研究費補助金 基盤研究 (C) (課題番号20592505) の助成を受けて実施した。研究の過程においてご支援いただきました大阪府立大学名誉教授 故・星和美先生に感謝いたします。

文献

- Allen, P., Lauchner, K., Bridges, R. A., et al. (2008) : Evaluating continuing competency: a challenge for nursing. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39 (2), 81-85.
- アンダーセン (2000) : 戦略的コンピテンシー・マネジメント. 生産性出版, 東京.
- Burket, T.L., Felmler, M., Greider, P. J., et al. (2010) : Clinical ladder program evolution: journey from novice to expert to enhancing outcomes. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 41 (8), 369-374.
- Davis, R., Turner, E., Hicks, D., et al. (2008) : Developing an integrated career and competency framework for diabetes nursing. *Journal of Clinical Nursing*, 17 (2), 168-174.
- Devellis, R. F. (2012) : *Scale Development: Theory and Applications*. SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.
- Freedman, R. (1988) : *Beauty Bound*. Columbus Books, London.
- 藤原千恵子, 本田育美, 星和美, 他 (2001) : 新人看護婦の職務ストレスに関する研究—職務ストレスサー尺度の開発と影響要因の分析—. *日本看護研究学会雑誌*, 24 (1), 77-88.
- 井部俊子, 吉川久美子, 佐藤エキ子 (2001) : 聖路加国際病院の「キャリア開発ラダー」—その変遷と意義. *看護展望*, 26 (7), 753-763.
- 井本寛子, 大和田恭子 (2004) : 「キャリア開発ラダー」のしくみと評価体制—自己教育力の活性化を目指した「地図」づくり—. *看護展望*, 29 (11), 30-36.
- 細田泰子, 藤原千恵子, 星和美, 他 (2011) : 施設内教育担当者の視点からみた中堅期の看護師のコンピテンシー. *大阪府立大学看護学部紀要*, 17 (1), 37-44.
- Institute of Medicine (2003) : *Health Professions Education: A Bridge to Quality*. The National Academy Press, Washington, DC.
- International Council of Nurses (2008) : *Nursing Care Continuum Framework and Competencies*. International Council of Nurses, Geneva.
- 石井京子, 藤原千恵子, 星和美, 他 (2005) : 看護師の職務キャリア尺度の作成と信頼性および妥当性の検討. *日本看護研究学会雑誌*, 28 (2), 21-30.
- 石井京子, 星和美, 藤原千恵子, 他 (2003) : 中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究. *日本看護研究学会雑誌*, 26 (4), 21-30.
- 厚生労働省 (2014) : 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】. <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000049472.pdf> (2015-8-8).
- 松谷美和子, 奥裕美 (2015) : 聖路加国際大学大学院フューチャー・ナースファカルティ育成プログラム. *看護管理*, 25 (6), 476-481.
- McClelland, D. C. (1973) : Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Meretoja, R., Lsoaho, H., Leino-Kilpi, H. (2004) : Nurse Competence Scale: development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*, 47 (2), 124-133.
- 本村美和, 川口孝泰 (2013) : 中規模病院の看護管理者におけるコンピテンシー評価尺度の開発. *日本看護研究学会雑誌*, 36 (1), 61-70.
- 宗村美江子 (2007) : チーフナースのコンピテンシー: 虎の門病院におけるコンピテンシーモデルの開発とその活用. *看護管理*, 17 (10), 843-850.
- 村瀬洋一, 高田洋, 廣瀬毅士 (2007) : SPSSによる多変量解析. オーム社, 東京.
- 日本看護協会 (2012) : 継続教育の基準 ver. 2. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf> (2015-12-23).
- 日本赤十字社事業局看護部 (2008) : 看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー導入の実際—指標・運用方法と施設導入のポイント—. 日本看護協会出版会, 東京.
- 小方直幸 (2001) : コンピテンシーは大学教育を変えるか. *日本高等教育学会編集委員会, 高等教育研究 第4集 大学・知識・市場*, 71-91, 玉川大学出版部, 東京.
- 大岡裕子, 稲田久美子, 美馬福恵, 他 (2002) : 看護の質向上に資する現行教育をめざして 徳島大学医学部附属病院におけるクリニカルラダーの開発. *看護管理*, 12 (2), 123-128.
- Ross, A. M., Noone, J., Luce, L. L., et al. (2009) : Spiraling evidence-based practice and outcomes management concepts in an undergraduate curriculum: a systematic approach. *Journal of Nursing Education*, 48 (6), 319-326.
- 作田裕美, 坂口桃子 (2008) : 救急初療に働く看護師のコンピテンシーの特徴—1施設における調査から—. *日*

- 本臨床救急医学会雑誌, 11, 14-20.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003) : Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.
- Scott Tilley, D. D. (2008) : Competency in nursing: a concept analysis. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39 (2), 58-64.
- 立石和子, 中澤洋子, 原谷珠美, 他 (2013) : 成人看護学臨地実習において修得されたコンピテンシーの自己評価. *北海道文教大学研究紀要*, 37, 177-187.
- 豊田秀樹 (2007) : 共分散構造分析[Amos編]—構造方程式モデリング—. 東京図書, 東京.
- 山際勇一郎, 田中敏 (1997) : ユーザーのための心理データの多変量解析法. 教育出版, 東京.
- 山本嘉一郎, 小野寺孝義編 (2002) : Amosによる共分散構造分析と解析事例. ナカニシヤ出版, 京都.