

氏 名	松 田 琴 美
学位の種類	修 士 (看護学)
学位記番号	修 士 第 1 1 1 号
学位授与年月日	平成2 0 年9 月3 日
学位論文題目	変革期における中間看護管理者のコンピテンシー

論 文 内 容 要 旨

※整理番号	115	(ふりがな) 氏 名	(まつだ ことみ) 松田 琴美
修士論文題目	変革期における中間看護管理者のコンピテンシー		
<p>本研究は、中間看護管理者が果たすべき職務の内容と変革期において成果を実現する中間看護管理者の行動特性を明らかにすることを目的とし、デルファイ法を用いて調査した。対象は研究協力に同意が得られた認定看護管理者 107 人、回答率は第 1 ラウンド 71%(76 人)、第 2 ラウンド 75%(57 人)、第 3 ラウンド 82.5%(47 人)であった。その結果、中間看護管理者が果たすべき職務の内容では 34 の項目が抽出され、『組織化・組織の運営』『資源管理』『環境調整』『質の保証』『継続教育』の 5 つになった。同意率の高さは、『継続教育』『組織化・組織の運営』『質の保証』『資源管理』『環境調整』の順であった。変革期において成果を実現する中間看護管理者の行動特性では 136 の項目が抽出され、『論理的思考』『問題解決』『変革推進』『分析的思考』『評価』『ビジョン』『チャレンジ』『達成志向』『創造性』『専門性』『先見性』『責任性』『ストレス管理』『情報管理』『実行』『資源管理』『時間管理』『経済感覚』『危機管理』『概念化』『意思決定』『統率』『コミュニケーション』『顧客志向』『交渉』『関係調整』『関係構築』『影響』『支援』『権限委譲』『育成』『倫理観』『セルフコントロール』『柔軟性』『資質』『自己啓発』『一貫性』という 37 個の行動特性となった。37 個の行動特性は〈仕事達成〉〈対人関係〉〈人材開発〉〈個人の効果性〉4 つのクラスターにカテゴリ化できた。同意率の高い行動特性の順は『権限委譲』『危機管理』『評価』『影響』『自己啓発』『支援』『責任性』『意思決定』『コミュニケーション』『概念化』であった。同意率 100%の項目は 9 つあり、『チャレンジ』の「改革や改善に前向きに挑戦する」、『達成志向』の「困難な環境の中でも中心となり目標の達成に向けて推進できる」、『危機管理』の「反発や反対意見を予測し、効果的対処ができる」、『概念化』の「組織の目標を分かりやすく伝えることできる」「看護とは何かを医療チームに提言できる」、『コミュニケーション』の「上司と意見が違う場合、あいまいにせず自分の意見をアサーティブに伝える」、『支援』の「看護専門職としてのアイデンティティの確立を支援する」、『権限委譲』の「スタッフの役割や力量に合わせた権限委譲ができる」、『柔軟性』の「変化に柔軟に対応ができる」であった。中間看護管理者は、変化の連続である医療環境の中で、困難な状況を想定しながらも目標達成のために柔軟性をもってマネジメントを行い、成果を実現していると推察できる。中間看護管理者が果たすべき職務の内容として最も重要であると捉えられているのは『継続教育』であった。また、変革期において成果を実現する中間看護管理者の行動特性のクラスターで最も重要と捉えられていたのは『人材開発』であった。これらは、現在の医療環境において看護サービスを適切に提供していくためには人的資源が最も重要であり、人材を開発し、活用していくことが成果を実現する上で必要であることを示唆している。そして、高い同意率を示した行動特性および項目の中に開発困難とされているものが含まれることは、看護管理者に登用する前に管理者として職責を果たすことができる人材であるか見極める必要があることを示すといえる。成果は行動を経て実現できるものであり、臨床現場において権限委譲などの機会を提供し、次代の管理者教育を行いつつ、その実践から人材の見極めをはかることで、効果的な人的資源管理ができるのではないかと推測する。</p>			

(備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1200 字程度)

2. ※印の欄には記入しないこと。