

(18) 以下の通り訂正いたします。

P366 共同発表者追加

誤

60) 医療機関等の看護管理者の、CNSコースの学生の能力強化に関する要望

○松枝美智子¹
¹福岡県立大学看護学部

【目的】

医療機関等の看護管理者の、CNSコースの学生の能力強化に関する要望を明らかにし、教育のあり方を検討する。

【方法】

1) 研究デザイン：量的研究 2) データ収集期間：2015年7月 3) 研究対象者：A県内の医療施設等のトップ・マネージャー1,405名 4) データ収集方法：先行研究から作成したCNSコースの大学院生の能力強化に関する要望に関する5件法、29項目の質問紙を用いて郵送法で調査 5) データ分析方法：記述統計、探索的因子分析、信頼係数、クラスカル・ウィリス検定、相関係数

【倫理的配慮】

所属組織の研究倫理委員会の承認後に調査を実施し、無記名の質問紙を返送した人を研究に同意したとみなした。利益相反はない。

【結果】

回収率は8.3% (117部) で、有効回答率は57% (67部) であった。因子分析で、第一因子を「CNS機能の能力強化要望因子」、第二因子を「組織への適応能力強化要望因子」と命名し、信頼係数は0.96と0.88であった。第一因子は「CNSとしての実践能力」「ケアの質改善でのリーダーシップ能力」「認定NSとの連携能力」「職種をつなぐリーダーシップと調整能力」(以上、平均値が高い順)等、CNSの6つの機能及びそれに準じる内容の能力強化の要望22項目、第二因子は「言葉によらない共感能力」「コミュニケーション能力」「人間性の涵養をはかる」「組織理解に基づく役割開発能力」「組織特有の意思決定方法の尊重」「看護管理者に求める支援の言語化能力」(平均値が高い順)の7項目であった。第一因子の平均値は4.14で、第二因子の平均値は4.50であった。設置主体、施設形態、回答者職位、回答者最終学歴、CNSの雇用希望により、全項目に有意差はなく、全項目間で有意な相関があった。

【考察】

本研究においては、回収率が10%以下と低く、その要因として、データ収集方法の問題や、A県下の看護管理者の高度実践看護師に対する関心の低さを表している可能性などが考えられるが、本研究結果だけからは明確なことは言えない。第二因子の、「組織への適応能力強化要望因子」にみられるような能力を向上させるためには、学生の人格的成熟の促進を基盤に、組織理解能力、対人関係形成能力、コミュニケーション能力、看護管理者に必要な支援を求める能力の向上を図る必要があると考える。服部(2010)は近年の日本人の心理社会的発達遅延を指摘しており、人格の成熟は一朝一夕にはできないが、学生が教員や看護管理者をはじめとする臨床家との対話を通して、前述の能力を培えるよう、授業のあり方を工夫する必要がある。本研究は、A県においての全数調査であり、しかも回収率が8.3%と低かったことから、本研究結果を一般化することはできない。今後、研究方法を精練し、信頼性や妥当性を高めて一般化を目指す必要がある。

正

60) 医療機関等の看護管理者の、CNSコースの学生の能力強化に関する要望

○松枝美智子¹、江上史子¹、渡邊智子¹、松井聡子¹、永嶋由理子¹、村田節子²
¹福岡県立大学看護学部、²関西看護医療大学

【目的】

医療機関等の看護管理者の、CNSコースの学生の能力強化に関する要望を明らかにし、教育のあり方を検討する。

【方法】

1) 研究デザイン：量的研究 2) データ収集期間：2015年7月 3) 研究対象者：A県内の医療施設等のトップ・マネージャー1,405名 4) データ収集方法：先行研究から作成したCNSコースの大学院生の能力強化に関する要望に関する5件法、29項目の質問紙を用いて郵送法で調査 5) データ分析方法：記述統計、探索的因子分析、信頼係数、クラスカル・ウィリス検定、相関係数

【倫理的配慮】

所属組織の研究倫理委員会の承認後に調査を実施し、無記名の質問紙を返送した人を研究に同意したとみなした。利益相反はない。

【結果】

回収率は8.3% (117部) で、有効回答率は57% (67部) であった。因子分析で、第一因子を「CNS機能の能力強化要望因子」、第二因子を「組織への適応能力強化要望因子」と命名し、信頼係数は0.96と0.88であった。第一因子は「CNSとしての実践能力」「ケアの質改善でのリーダーシップと調整能力」(以上、平均値が高い順)等、CNSの6つの機能及びそれに準じる内容の能力強化の要望22項目、第二因子は「言葉によらない共感能力」「コミュニケーション能力」「人間性の涵養をはかる」「組織理解に基づく役割開発能力」「組織特有の意思決定方法の尊重」「看護管理者に求める支援の言語化能力」(平均値が高い順)の7項目であった。第一因子の平均値は4.14で、第二因子の平均値は4.50であった。設置主体、施設形態、回答者職位、回答者最終学歴、CNSの雇用希望により、全項目に有意差はなく、全項目間で有意な相関があった。

【考察】

本研究においては、回収率が10%以下と低く、その要因として、データ収集方法の問題や、A県下の看護管理者の高度実践看護師に対する関心の低さを表している可能性などが考えられるが、本研究結果だけからは明確なことは言えない。第二因子の、「組織への適応能力強化要望因子」にみられるような能力を向上させるためには、学生の人格的成熟の促進を基盤に、組織理解能力、対人関係形成能力、コミュニケーション能力、看護管理者に必要な支援を求める能力の向上を図る必要があると考える。服部(2010)は近年の日本人の心理社会的発達遅延を指摘しており、人格の成熟は一朝一夕にはできないが、学生が教員や看護管理者をはじめとする臨床家との対話を通して、前述の能力を培えるよう、授業のあり方を工夫する必要がある。本研究は、A県においての全数調査であり、しかも回収率が8.3%と低かったことから、本研究結果を一般化することはできない。今後、研究方法を精練し、信頼性や妥当性を高めて一般化を目指す必要がある。