

看護管理職の現場における管理活動の実態と 教育ニーズに関する研究

庄村雅子*1・小島善和*1・深谷安子*1・松木秀明*1・東 奈美*2・阿部正昭*2

I. はじめに

医療政策のめまぐるしい変化、疾患や治療および患者や家族のニーズの多様化など、病院で働く看護管理職の活動と役割は拡張し、負担感も急増している。師長、部長などの管理とスタッフ教育能力に関する調査はあるものの、管理活動の遂行実態とスタッフ教育に関して看護管理職が求める教育支援は十分示されておらず、教育と支援とに乖離がある。看護管理の実践実態や教育ニーズを明らかにすることは、現場の看護管理職への教育のあり方に示唆をもたらし重要な意義をもつといえる。

II. 研究目的

1. 病院に勤務する主任以上の看護管理職が認識している管理活動への自己評価を把握する。
2. 看護管理活動の中でスタッフ教育に関連する要因を明らかにし、管理職への教育支援のあり方を検討する。

III. 方法

1. 対象：首都圏の6病院に勤務する主任以上の看護管理職165名。対象候補には、調査施設の担当者より研究協力依頼と質問紙を同封した文書を配布し、質問紙への回答をもって同意を得られたものとし分析対象とする。
2. 調査期間：2007年10月～2008年9月
3. 調査方法：研究協力に同意の得られた施設に、対象候補者人数分の依頼書、質問紙、返信用封筒を送付する。組織から強制されず対象候補者の意思で質問紙に回答できるよう、無記名自記式で返信用封筒にて質問紙を回収した。質問紙はプレテスト後に一部修正し本調査した。
4. 調査内容：概念枠組みに沿い質問紙を作成した。対象の属性、教育背景、サポート、動機づけ、ストレス対処能力については独自に質問項目を挙げた。職務への満足感は、日本語版 Stamps の看護師の職務満足質問紙の48項目（0-6の7段階評価）のうち職業的地位8項目

と専門職としての自律5項目の13項目を用いた。看護マネジメントの実態は、ナースのための管理指標 MaIN (Management Index for Nurses) を使用して、計画、動機づけの力、教育、コミュニケーション、組織、安全の6カテゴリ41項目205点満点で測定した。

5. 分析方法：SPSSver15により統計的解析を行う。

6. 倫理的配慮：研究者の所属機関の倫理委員会の承認後、調査を開始した。調査施設の看護部から書面による承諾を得た。協力が強制されず、対象者のプライバシーを厳守するよう無記名自記式質問紙を郵送法で回収した。

IV. 結果

1. 対象の概要

質問紙は08年9月現在165名中109名（66%）から回答が得られ、入力済みの70名を分析対象とした。平均44.2歳±SD7.15（範囲30-54）、女性64名（91.4%）で、看護師が68名（97.1%）だった。師長と主任が61名（87.1%）と大半を占め、実務年数平均22年±SD6.7（範囲10-36）、現施設所属年数平均11.3±SD8.8（範囲0.5-32）だった。

2. 看護マネジメントの実態

70名の6カテゴリごとの総合点に占める平均値の割合をレーダーチャート上に図示した（図1）。

3. 教育への関連因子

学歴は専門学校30名（44.1%）、短大24名（35.3%）が多く、大学・院卒9名（13.3%）だった。得点率は、情報収集と活用と動機づけは70%、ストレス対処能力65%、サポート50%、職務への満足感52.6%だった。

V. 考察

看護マネジメントは、組織と動機づけが低く、安全が高い傾向にあり、目的意識ややりがいより安全に取り組んでいることが示唆された。教育の関連因子は、各因子

*1 東海大学健康科学部看護学科

*2 東海大学健康科学部福祉学科

の得点率を示すにとどまったが、大卒以上の管理職はまだ少なく、情報収集や活用や動機づけ、対処は高かったが、サポートと職務への満足感は5割と低かった。経営や危機管理の達成度が高い半面、管理職務への満足感やサポートが不足していることは、管理職が医療経済に翻弄され孤軍奮闘していると推察された。基礎教育の段階から、組織の安全な運営とサポート、やりがいの重要性のバランスをもち管理教育する重要性が示唆された。

VI. 今後の課題

全てのデータ分析を進め、本研究結果をより充実させると同時に、管理教育の具体案の作成や介護福祉管理に関する調査を今後の取り組み課題としていく必要がある。
(平成19年度健康科学部特別研究費助成研究)

