

原 著 論 文

スタッフ育成における病棟看護師長の役割
—スタッフ育成の認識及び役割遂行に影響する要因—

**Workforce Development Activities Conducted by
Head Nurses for Nursing Staff
—A factor to influence recognition and the role
accomplishment of workforce development—**

坂 元 綾 (Aya Sakamoto)* 山 田 覚 (Satoru Yamada)*

要 約

本研究は、病棟看護師長のスタッフ育成の認識とスタッフ育成における役割遂行のそれぞれに影響する要因及び、認識と役割遂行の関係を明らかにし、病棟看護師長のスタッフ育成における役割遂行を促進するための示唆を得ることを目的とする。一般病床数が300床以上の病院に在職している病棟看護師長を対象に質問紙調査を行った。その結果、スタッフ育成の認識には、看護管理についての知識、スタッフからの期待、スタッフ育成における役割遂行などが影響していることが明らかになった。またスタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行には、看護観、看護管理能力、スタッフからの期待、スタッフ育成の認識などが影響していた。スタッフ育成の認識と役割遂行は相互に影響していることも明らかとなり、病棟看護師長の役割遂行を促進するためには、スタッフ育成の認識と役割遂行の双方の程度を高める必要性が示唆された。

Abstract

This study has a twofold objective. Firstly, to identify the factors that have influence on head nurses' recognition and task accomplishment of workforce development and to identify the relationship between the recognition and the task accomplishment. Secondly to provide an effective suggestion for improvement of head nurses' workforce development activities. The research was conducted with a questionnaire covering head nurses who are in the service in the hospitals with more than 300 beds. The result of the research gave an insight into two following facts: the recognition of workforce development is influenced by such factors as the knowledge of care management, request from the staff and task accomplishment in workforce development; and the task accomplishment in workforce development is influenced by such factors as the view of care, capacity of care management, request from the staff and understanding of the necessity of workforce development. Considering both facts above, it was clarified that the understanding of workforce development and its practice produces interactive effect. The interrelation between the two suggests that there is necessity for head nurses to improve their recognition and praxis of workforce development by enhancement of the care management capacity and constant communication with their staff in order to fulfill the educational duty as head nurse.

キーワード：病棟看護師長、スタッフ育成、役割遂行

I. はじめに

看護管理者は、今日の医療の動向を視野に入れ、看護師の臨床能力や意識を高め、看護の質

を向上することが求められている。そして、看護師長は、スタッフ管理・育成において責任を担い、組織のトップのビジョンや目標を考慮しつつ、看護師長自身もビジョンを持ち、意図的・

*高知県立大学看護学部

計画的にスタッフにかかわっていく役割がある。

人材育成の重要性や必要性については既に、多くの看護管理者が理解し、課題として取り組んでいるが、看護管理者の98.0%が中堅看護師の能力開発¹⁾や新卒看護師の技術不足、基礎教育背景と経験の異なるメンバーへの教育的対応困難感²⁾といった、人材育成についての悩みを抱えていると言われている。実際、プリセプターやプリセプティが看護師長の教育的支援を十分だと評価していない³⁾といった先行研究もあり、人材育成が現場でうまく実践できていないことは容易に推察できる。その原因について寺澤⁴⁾は、人材育成に対する考え方とノウハウが十分理解されていないためだと述べており、これらのことから、看護師長のスタッフ育成についての認識が十分でないと言える。

看護管理者に求められる看護管理能力として、コミュニケーション能力やリーダーシップ、情報収集・処理能力、問題形成能力などが挙げられており、この中で人材育成に関する能力としては部下育成能力や部下への動機づけ能力^{5)~6)}がある。看護師長の業務遂行に影響を及ぼす要因として、年齢と看護師長経験年数、管理者研修⁷⁾があることが報告されている。また、組織規模が大きい施設ほど看護師長のメンバーへの能力開発に対する支援の意識が高いこと²⁾や、上司の役割モデル・先輩からの助言が中間管理職の成長を促したこと⁸⁾が報告されている。

このように、看護師長に求められる管理能力や業務遂行に影響する要因については明らかにされているが、看護師長のスタッフ育成における役割遂行に影響する要因を明らかにした研究は見あたらない。

本研究は、病棟看護師長のスタッフ育成の役割に焦点をあて、病棟看護師長のスタッフ育成の認識と役割遂行に影響を及ぼす要因を明らかにすることを目的とした。それらの要因を明らかにすることによって、病棟看護師長のスタッフ育成における役割遂行を促進させ、スタッフ一人ひとりが成長し、延いては組織の活性化や看護の質の向上につなげることができると考える。

II. 研究目的

本研究の目的は、病棟看護師長のスタッフ育成の認識とスタッフ育成における役割遂行のそれぞれに影響する要因及び、認識と役割遂行の関係を明らかにし、病棟看護師長のスタッフ育成の役割遂行を促進するための示唆を得ることである。

III. 用語の定義

病棟看護師長：看護部において1看護単位の病棟運営を管理する責任者

スタッフ：1看護単位の病棟で働く看護師長以外の看護師

スタッフ育成：スタッフ個々のより高い専門性の開発、基礎的能力の強化、潜在能力の開発、将来必要とされるであろう能力の向上をはかること。

スタッフ育成の認識：スタッフ育成についての理解で、スタッフ育成は病棟看護師長の責任であるということ、病棟運営を円滑に行っていくためには重要であること、そして、スタッフ育成は、スタッフ全員の協力によって成り立つものであることを理解していること。

役割遂行：自らの役割を認識し対応した結果としての行為。

IV. 本研究の枠組み

本研究における枠組みは図1のとおりである。第一線で管理・運営を担っている病棟看護師長は、スタッフの専門性を高め看護の質を向上し、維持していくことが求められており、スタッフ育成において重要な役割を担っている。病棟看護師長のスタッフ育成における認識と役割遂行には内的要因である看護師経験年数や看護師長経験年数、看護管理能力、看護観が影響している。外的要因としては、一般病床数、新人看護師制度、看護部の理念・目標、スタッフからの期待、セカンドレベル研修、大学院、同僚間のネットワークがあり、病棟看護師長は、これらの影響を受けることでスタッフ育成の認識を深め、役割を遂行する。そして、役割遂行を果たすこ

とで病棟看護師長はさらに認識を深める。このように認識と役割遂行は相互に影響し、病棟看護師長の役割遂行のあり様がスタッフの成長を促進したり、停滞させたりすると考える。

本報告においては、病棟看護師長のスタッフ育成の認識及び、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響する要因に焦点を当て検討する。

V. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、自作の質問紙を用いた量的研究である。

2. データ収集方法

1) 対象者

全国の医療機能評価認定病院で、一般病床が300床以上を有する病院に在職している病棟看護師長642名とした。

2) 調査期間

平成21年8月～10月

3) 質問紙

質問紙は、フェイスシートと病棟看護師長のスタッフ育成の認識3項目、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行31項目で構成した。文献検討と面接調査を経て、スタッフ育成の認識は【病棟看護師長の責任】【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】【スタッフ全員で育てる】の3つの中位項目とした。スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行は、【個人の能力・ニーズの把握】【個人の能力発揮支援】【個人の目標設定支援】【個人の目標達成支援】【評価】【ビジョンの明確化】【職場づくり】の7つの中位項目で構成し、下位項目は31とした。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の中位項目【個人の能力・ニーズの把握】とは、日常の場面や面接の場を通して、スタッフの持っている強みなどを客観的に評価すること

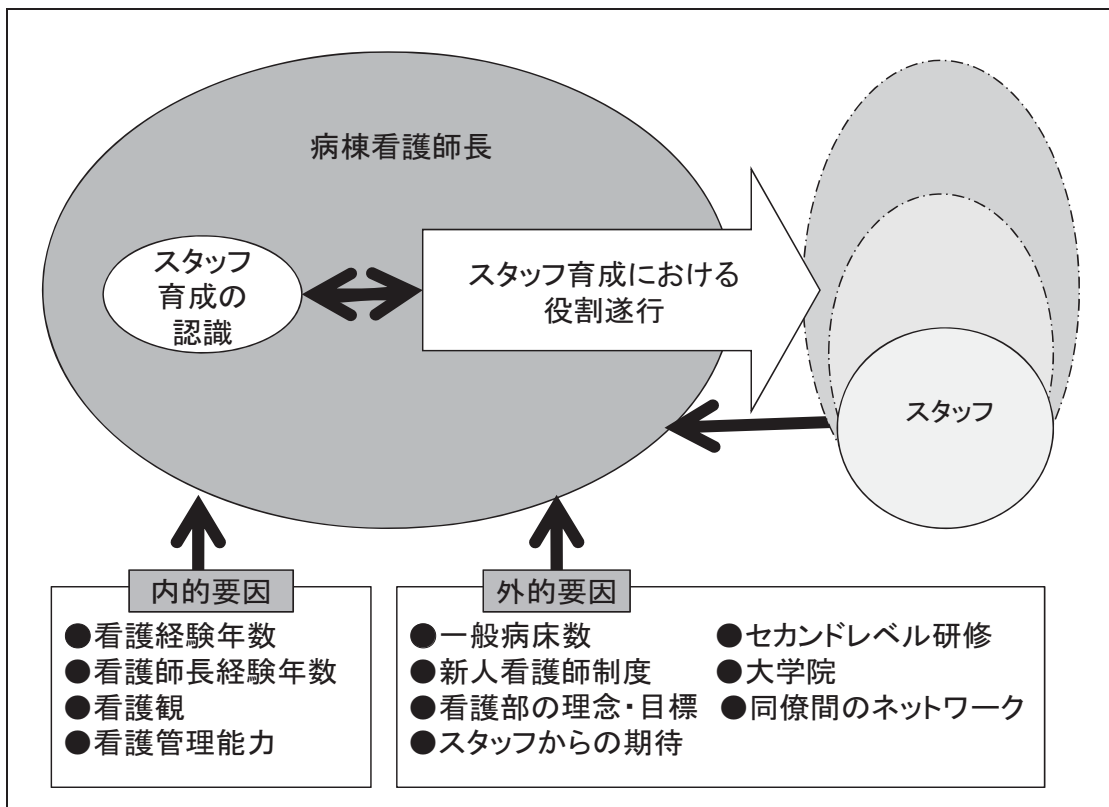


図1 研究枠組み

と個人の将来についての方向性を理解することである。【個人の能力発揮支援】とは、スタッフの強みや弱みを理解したうえで情報や課題提供を行い、役割を与えることで、強みを出せるように支援することである。【個人の目標設定支援】とは、スタッフ自身で個人の目標が設定できるようスタッフに具体的な方向性を提案し、アドバイスを行うことで、【個人の目標達成支援】とは、スタッフが目標を達成できるように、研修参加の環境調整を行ったり、強みを活かす場を設定したりすることである。これは、主任と連携して行われる。【評価】は、スタッフのやる気を高めるための承認行為であり、これには主任の意見も反映される。【ビジョンの明確化】とは、病棟看護師長の持っているビジョンをスタッフに明確に伝えることであり、【職場づくり】とは、スタッフが自分の考えを自由に表現し、知識や看護観を深められる病棟になるように環境を調節することである。

尺度は5段階評定（全くそうである+2、どちらかと言うとそうである+1、どちらとも言えない0、あまり言えない-1、全く言えない-2）を用いた。

3. 分析方法

病棟看護師長のスタッフ育成の認識とスタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行について記述統計量を算出した。スタッフ育成の認識とスタッフ育成の役割遂行への影響要因を明らかにするため重回帰分析（Stepwise法）を用いた。データ分析には、SPSS16.0J for Windowsを用いた。

4. 倫理的配慮

対象者が所属する施設の看護部門責任者の同意を得てから調査を開始した。対象者には、研究の目的、方法、プライバシーへの配慮、研究参加への自由意志の尊重、研究の参加・不参加によって不利益が請じないことなどを文章で説明し、質問紙の回収をもって同意を得られたものとした。また、本研究は高知女子大学看護研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

VI. 結 果

1. 配布数および回収数

研究協力の得られた68施設の病棟看護師長642名に配布し、467名（回収率72.7%）から返送があり、有効回答の466名（有効回答率99.8%）を分析対象とした。

2. 対象者の概要

病棟看護師長の看護経験年数は平均27.9年（SD5.8）で、現在の職位の経験年数は平均6.4年（SD5.3）であった。病棟看護師長の最終教育課程は、専門学校3年制が最も多く59.7%を占め、次いで専門学校2年制が21.5%であった。看護管理者教育については、約2割の病棟看護師長が、認定看護管理教育セカンドレベル研修を受講していたが、1割は認定看護管理教育を含め看護管理に関する研修を受講したことがなかった。教育システムについては、9割の施設でプリセプター制度が導入され、また8割の施設でクルニカルラダーが導入されていた。

3. スタッフ育成の認識に影響している要因

文中の【】は中位項目、<>は下位項目を表す。

スタッフ育成の認識に影響している要因を明らかにするために、スタッフ育成の認識【病棟看護師長の責任】【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】【スタッフ全員で育てる】の3項目をそれぞれ目的変数とし、内的要因4項目、外的要因16項目、役割31項目の合計51項目を説明変数として重回帰分析（Stepwise法）を行なった。認識3項目においてそれぞれモデルが成立した。成立したモデルの決定係数（ R^2 ）、説明変数の一覧及びそれぞれの説明変数の標準化偏回帰係数（ β ）、有意水準（ α ）を表1に示す。

【病棟看護師長の責任】（ $R^2=0.11$, $p<0.01$ ）に最も強く影響していた変数は、<スタッフからの期待>、次いで<役割を与える><個人目標を話し合う>であった。【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】（ $R^2=0.10$, $p<0.01$ ）に最も強く影響していた変数は<スタッフからの期待>と<研修参加のための勤務調整>であったが、<評価を伝える>は負の影響を与えてい

た。【スタッフ全員で育てる】($R^2=0.10$, $p<0.01$)においては、＜スタッフからの期待＞の変数が最も強く影響していた。

4. スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響している要因

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響する要因を明らかにするために、役割遂行31項目のうち遂行の程度が中等度であった15項目を目的変数とし、内的要因4項目、外的要因16項目、認識3項目の合計23項目を説明変数として重回帰分析(Stepwise法)を行った。スタッフ育成における役割15項目それぞれにおいてモデルが成立した。成立したモデルの決定係数(R^2)、説明変数の一覧及びそれぞれの説明変数の標準化偏回帰係数(β)、有意水準(α)を表2に示す。

これらのうち決定係数が高い目的変数は、＜個人目標の提案＞＜看護の展望を伝える＞＜看護観を高める＞＜定期的なアドバイス＞の4つであった。＜個人目標の提案＞($R^2=0.24$, $p<0.01$)に最も影響していた変数は＜スタッフからの期待＞であり、次いで＜看護管理能力＞＜看護師長経験年数＞＜看護観＞であった。また、＜看護の展望を伝える＞($R^2=0.24$,

$p<0.01$)に最も影響していた変数は、＜看護管理能力＞で、次いで＜看護観＞であった。＜看護観を高める＞($R^2=0.23$, $p<0.01$)に影響していた変数も、＜看護管理能力＞＜看護観＞で加えて＜スタッフからの期待＞が影響していた。＜定期的なアドバイス＞($R^2=0.22$, $p<0.01$)に最も影響していた変数は、＜看護管理能力＞で、次いで＜看護経験年数＞＜看護観＞＜スタッフからの期待＞であった。

VII. 考 察

1. スタッフ育成の認識に影響する要因

スタッフ育成の認識【病棟看護師長の責任】に影響していたのは、外的要因＜スタッフからの期待＞と、役割遂行＜役割を与える＞＜個人目標を話し合う＞であった。スタッフ育成の認識【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】に影響していたのは、外的要因＜スタッフからの期待＞＜一般病床数＞、内的要因＜看護観＞、役割遂行＜研修参加のための勤務調整＞＜評価を伝える＞で、そのうち＜評価を伝える＞は負の影響を与えていた。スタッフ育成の認識【スタッフ全員で育てる】に影響していたのは、外的要因＜スタッフからの期待＞＜看護管理研修

表1 スタッフ育成の認識に影響している要因

説明変数	目的変数(スタッフ育成の認識)	病棟看護師長の責任	円滑な病棟運営のためのスタッフ育成	スタッフ全員で育てる
	決定係数 R^2	0.11	0.10	0.10
	標準化偏回帰係数= β , 有意水準= α	β, α	β, α	β, α
内的要因	看護観		0.12*	
外的要因	一般病床数		0.12*	0.14**
	看護管理研修受講歴			0.13**
	スタッフからの期待	0.22**	0.17**	0.17**
スタッフ育成の役割	役割を与える	0.11**		
	個人目標を話し合う	0.12**		0.11*
	研修参加のための勤務調整		0.17**	
	評価を伝える		-0.11*	

** : <0.01, * : <0.05

受講歴><一般病床数>と役割遂行<個人目標を話し合う>であった。以下スタッフ育成の認識に影響する要因について考察する。

1) スタッフ育成の認識【病棟看護師の責任】に影響する要因

本研究において、スタッフ育成に対する病棟看護師長の認識に最も影響を及ぼしていた外的要因は、<スタッフからの期待>であった。現場の管理者である看護師長の意識や行動は上からも下からも注目される存在である⁹⁾と言われるように、看護師長は常にスタッフから期待されている存在であり、実際、看護師長は様々な教育場面でスタッフから具体的な指導や支援を求められる。そのため、スタッフの教育支援に対する希望や期待を直に感じる機会も多く、そのことが看護師長にとってスタッフ教育は【病棟看護師長の責任】という思いを強く抱かせたと考える。また、役割遂行<役割を与える>

<個人目標を話し合う>は、いずれもスタッフ教育のために看護師長の権限で行われるものであり、教育する者としての役割遂行の結果、スタッフが成長するという経験により【病棟看護師長の責任】という認識を高められているのではないかと考える。

2) スタッフ育成の認識【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】に影響する要因

スタッフ育成の認識【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】には、内的要因<看護観>が影響していることが明らかになった。先行研究において、看護師長の行う人材育成は、看護観・信念を土台とし、スタッフに育てようとする方向性を示すことでそれが移り伝わり育成していくことであることが明らかにされている¹⁰⁾。これは、看護師長の看護観とスタッフを育成するという認識が人材育成に影響し、看護師長がスタッフ育成における役割を遂行することでスタッ

表2 スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響する要因

	目的変数(役割遂行)	客観的な能力把握	課題の提供	課題の明確化	期待する内容を伝える	個人目標達成アドバイス	個人目標の提案	実践で活かす場の設定	定期的なアドバイス	タイミングを図る	評価を伝える	課題の共有	看護の展望を伝える	一貫した指導	新たな知見の提供	看護観を高める
説明変数	決定係数 R ²	0.20	0.20	0.20	0.18	0.23	0.24	0.12	0.22	0.11	0.13	0.16	0.24	0.22	0.13	0.23
	標準偏回帰係数 = β, 有意水準 = α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α	β, α
内的要因	看護経験年数	0.12*		0.10*					0.15**							
	看護師長経験年数		0.11*			0.12**	0.16**	0.12*								
	看護観	0.12**	0.12*	0.19**	0.19**	0.17**	0.16**		0.14**	0.15**	0.13**		0.21**	0.23**	0.12*	0.17**
	看護管理能力	0.24**	0.28**	0.17**	0.19**	0.22**	0.17**	0.22**	0.24**	0.14**	0.16**	0.22**	0.38**	0.25**	0.25**	0.32**
外的要因	一般病床数					0.14**										
	プリセプターシップ										-0.09*				-0.11*	
	新人看護師臨床制度						0.13**									
	セカンドレベル														0.12*	
	大学院					0.93*										
	看護部の理念・目標											0.14**				
	同僚間のネットワーク		0.10*	0.19**												
	スタッフからの期待				0.13**	0.13**	0.19**	0.11*	0.13**	0.18**	0.18**	0.17**		0.14**		0.12*
認識	病棟看護師長の責任				0.09*											
	円滑な病棟運営のためのスタッフ育成	0.09*														

** : <0.01, * : <0.05

フが育っていくことを意味しており、本研究においても内的要因<看護観>が認識に影響していた。病棟の運営を円滑に行う為には、その病棟に必要な能力を持った人材を育成していくことが不可欠であり、それは看護師長がめざす看護を実践できる人材である。つまり看護師長が求める人材は、看護師長がめざす看護観を具現化できる人材であると言える。スタッフ育成は看護師長の看護観によって影響を受け、その看護観を具現化できる人材を育成することとなり、スタッフ育成の認識に<看護観>が影響していると考えられる。

また、スタッフ育成の認識【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】には、外的要因<スタッフからの期待>が影響していた。看護師長が、スタッフから求められた教育的支援を考慮し、役割を遂行していくことで相互の信頼関係が形成され、チームワークのとれた病棟運営へとつながり質の高い看護を供給することができることから、【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】という認識に<スタッフからの期待>が影響していると考えられる。

さらに、役割遂行<研修参加のための勤務調整>が【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】に影響していた。スタッフ教育の機会として、OJT、集合教育への参加、院外教育への参加、委員などの役割の割り当てなど¹¹⁾があり、看護師長はスタッフの能力がさらに深められるように研修などへの参加を促したり、スタッフの能力が活かせる場などの学習環境を整えている。上述したような看護師長が望む人材を育成するためには、スタッフ個々の能力を把握し、どのような研修を受けさせれば能力が深められるか考えていく事が必要であり、研修に参加することでスタッフが成長するという経験より【円滑な病棟運営のためのスタッフ育成】という認識を高められているのではないかと考える。<評価を伝える>については、スタッフ育成の認識に負の影響を及ぼしていた。これは、スタッフを認めることは個人のモチベーションを高め、自己の役割を果たそうとすることにつながるが、看護師長が個人に評価を伝えるだけでは病棟全体のモチベーションの向上や能力の向上にはつながりにくい体験をしているのではないかと考

える。

3) スタッフ育成の認識【スタッフ全員で育てる】に影響する要因

スタッフ育成の認識【スタッフ全員で育てる】に、外的要因<スタッフからの期待>が影響していることが明らかになった。看護師長はスタッフとの対話から自身に求められている教育的支援を認識し、プリセプターや主任など他のスタッフと協働し教育的支援を行うことでスタッフが成長するのを経験し、【スタッフ全員で育てる】という認識が高められていると考える。また、本研究の結果ではスタッフ育成の認識【スタッフ全員で育てる】に、外的要因<看護管理研修受講歴>が影響していることが明らかになった。これは、看護師長が看護管理者教育や研修によって看護管理についての知識やスキルを深めることで、スタッフ育成の必要性・重要性を理解し【スタッフ全員で育てる】という認識を高めていると考える。

さらに、役割遂行<個人目標を話し合う>がスタッフ育成の認識【スタッフ全員で育てる】に影響していることが明らかになった。個人目標を話し合うことは看護師長の権限で行われるものであり、教育する者としての役割遂行の結果、スタッフが成長するという経験により【スタッフ全員で育てる】という認識を高められているのではないかと考える。

2. スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響する要因

本研究の結果より、病棟看護師長のスタッフ育成における役割遂行に影響する要因が明らかとなった。スタッフ育成1つひとつの役割を促進していくことが必要であるが、本研究では、遂行の程度が中等度であったすべての役割に影響した要因のうち特徴的な要因<看護経験年数><看護師長経験年数><看護管理能力><看護観><同僚間のネットワーク><スタッフからの期待>、スタッフ育成の認識について考察する。

役割遂行と内的要因<看護経験年数><看護師長経験年数>との関係について、先行研究では看護師長の業務遂行状況において、年齢が高

く、看護師長の経験年数が多いほど看護師長の業務遂行度は高い傾向にあり⁷⁾、また、組織活性化のための人的資源管理に関して年齢が高いほど十分に人的資源を活用している²⁾ことが明らかにされている。本研究においてもスタッフ育成という業務に経験が影響していることが明らかになった。また、内的要因<看護管理能力><看護観>に関しては、看護師長は、看護師としての経験を基盤に看護観を拓め、看護管理者として経験を積み重ねる中で看護管理能力を身につけており、これらの経験が役割を遂行するうえで基盤となっていると考える。しかし、経験がなければスタッフ育成という役割が果たせないようでは不十分があり、1年目においてもその役割が果たせるよう、人材育成の手法について学び、実践していくことが必要である。看護観については、日頃から明確にしている事が重要であるが、改めて自己の看護観について深く掘り下げて考えることで、自分の行いたい看護を実施するためにはどのような能力をもった人材を育てていくことが望ましいのか明らかにすることとなると考える。

外的要因<スタッフからの期待>とは、スタッフが求める看護師長の教育的支援である。組織は、他者と協働によって活動するところであり、誰に、どのようなことを行ってもらおうかについての役割期待が必ず生まれる。各個人が仕事を行うことで自分の役割を理解し、また他者の役割も理解して受け止めることにより、職場やチームにおける円滑な協力関係が始まる。そして、お互いにどのように関わり合うかを確認したり、申し合わせをつくるなどしながら、管理者とスタッフが役割に沿った活動を行う⁷⁾。本研究においても、スタッフの求める教育的支援が、看護師長のスタッフ育成の役割遂行に影響することが明らかとなった。スタッフがどのような教育的支援を求めているのか、また看護師長の役割をどのように認識しているのか、看護師長が知ることで看護師長自身の考えている役割を明確することができ、そうしてスタッフ育成における役割を遂行していると考える。この結果から、看護師長は、日頃からスタッフと話しを行う場を持ちどのような教育的支援を求めているのかなどについて、継続的なコミュニケーション

をとることが必要であると考え。それは、スタッフから考えや意見を聞くという一方的なコミュニケーションではなく、自分の行動の意図することや、スタッフに期待する役割も伝えることで、双方が役割に沿った活動ができると考える。

役割遂行と外的要因<同僚間のネットワーク>との関係については、先行研究において、上司や先輩から看護管理についての心得や指導を受けることで中間管理者が成長を促進したことを明らかにしている⁸⁾。本研究においても、スタッフ育成の役割遂行に同僚間のネットワークが影響していることが明らかになった。これは、経験のある先輩看護師長から助言を受けることで、自らの考える教育的視点の方向性の修正や確信を得て、スタッフに自信を持ってかわることとなり、それがスタッフの成長へとつながることを示唆している。山本ら¹²⁾は、昇任1年未満の中間管理者は、新しい環境や立場での未経験業務や、予想以上の業務負荷に対峙し、スタッフ育成を重要視しながらも十分にできない実情や、教育的支援を模索し、試行錯誤しながら管理者としての看護実践能力を獲得していると述べている。このように、看護師長経験が浅い場合には、看護管理について十分な知識やスキル・能力が身につけていないことが考えられ、スタッフ育成の重要性を認識していても役割を十分に果たせていないことが考えられる。新任看護師長がスタッフ育成に関しても役割を果たすために、相談したい時に相談できる先輩看護師長の存在は重要であり、インフォーマルな場ではなく、組織的に相談できる先輩看護師長を置くなどの取り組みが必要であると考え。

さらに、スタッフ育成の役割遂行には認識が影響していた。役割を果たすには、他者から寄せられる期待を理解しておくことも必要であるが、自身が自らの役割を理解しておくことも必要である¹³⁾。本研究においても、看護師長のスタッフ育成の役割遂行に認識が関係しており、看護師長がスタッフ育成についての考えや理解を深めることで教育的支援が促進されていると考える。

3. 病棟看護師長のスタッフ育成における認識と役割遂行の関係

本研究の結果、病棟看護師長のスタッフ育成の認識とスタッフ育成における役割遂行は相互に影響していることが明らかになった。役割の内容には、サービス規程や職務規程などの形で文明化されているもの、他者から期待されるもの、自分自身で病院や看護部の状況をよく斟酌して生み出すものがある¹³⁾。このうち自分自身で状況を斟酌して生み出す役割については、役割を果たすことで状況を斟酌することができ、役割の認識を深めることにつながると考える。本研究では、看護師長は文明化された役割や他者から期待されている自分自身の役割を認識し、スタッフ育成における役割を遂行していた。そして、スタッフ育成の役割を果たすことで、人材育成における課題が明確となり、取り組みの方法や必要性、役割を考える中でスタッフ育成の認識を深めていると考える。

よって、看護師長のスタッフ育成の役割遂行を促進するためには、人材育成についての考え方・認識を深め役割を遂行すること、遂行した後に人材育成についての課題を明確にし、さらに人材育成について理解を深めていくことが必要であると考え。そのためには、看護管理能力を高めることや、自己の看護観を言語化し明確にすること、スタッフと日頃から話し合いの場を持ち継続的なコミュニケーションをとることが必要である。

VIII. 結 論

1. 病棟看護師長のスタッフ育成の認識に影響していたのは、看護観、組織規模、看護管理についての知識、スタッフからの期待、そしてスタッフ育成における役割遂行であった。
2. スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行に影響していたのは、看護師経験年数、看護師長経験年数、看護観、看護管理能力、看護管理についての知識、同僚間のネットワーク、スタッフからの期待、スタッフ育成の認識であった。
3. 病棟看護師長のスタッフ育成の認識とスタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行は相

互に影響していることが明らかとなり、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進するためには、スタッフ育成の認識とスタッフ育成の役割遂行双方の程度を高める必要が示唆された。そして、そのためには病棟看護師長が看護管理についての教育を受け看護管理能力を高めることや看護観を明確にすること、スタッフと話し合いの場を持ち継続的なコミュニケーションを図ることなどが必要である。

<引用文献>

- 1) 横山恵子, 長谷川真美, 兼宗美幸ほか: 中堅看護師教育の課題と大学の役割 A 県内全病院の看護管理者調査から, 日本看護学会論文集 看護管理, 35号, 78-80, 2004
- 2) 白鳥さつき, 松下由美子, 高野和美ほか: 中間管理者のメンバー育成と自己能力開発の意識に関する研究, 日本看護学会誌, 13(2), 64-75, 2004
- 3) 伊津美孝子, 松田琴美: プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価に関する研究, 日本看護管理学会誌, 11(2), 26-35, 2008
- 4) 寺澤弘忠: 看護人材育成実践事例集, 経営書院, 2003
- 5) 稲田美和: 婦長機能評価マニュアル, 日本看護協会出版会, 1996
- 6) 横山重子, 横山利枝, 岩田昇ほか: 看護管理者の管理能力因子に関する研究, 上武大学看護学研究所紀要, (2), 59 - 65, 2005
- 7) 佐藤貴美子: 婦長業務遂行状況の評価, 日本看護管理学会誌, 1(1), 49-60, 1997
- 8) 吉川三枝子, 平井さよ子, 賀沢弥貴: 優れた中間管理者の「成長を促進した経験」の分析, 日本看護管理学会誌, 12(1), 27-36, 2008
- 9) 川口整, 岩間三千代: 看護師長の仕事, ぱる出版, 2006
- 10) 里光やよい, 今野葉月, 須釜なつみほか: 看護部長職がみる看護師の育成に関わる師長の姿と仕組み, 自治医科大学看護部紀要, 4, 17-28, 2006
- 11) 新道幸恵: 看護管理の基礎 看護ユニットマネジメント, 医学書院, 1-12, 2006

- 12) 山本雅子, 宮腰由紀子, 才野原照子ほか: 病院看護職における中間管理者への移行に生じる問題, 第48回日本医療・病院管理学会学術総会演題抄録集, 226, 2010
- 13) 古川久敬: 管理者とスタッフ役割の獲得と再定義 看護における人的資源活用論, 103-108, 日本看護協会出版, 2011
- 4) 岡谷恵子: 育てる場面 育てることば, 日総研出版, 2006
- 5) 上泉和子: 看護ユニットマネジメント 質の評価と改善, 医学書院, 25-30, 2006
- 6) 川口整, 岩間三千代: 看護師長の仕事, ぼる出版, 2006
- 7) 多羅尾美千代: 人を動かす師長の手腕, 日総研出版, 2008

参考文献

- 1) 赤池静江: 師長の看護観によってその部署全体の看護が変化する, 看護管理, 19(2), 65-67, 2009
- 2) 天下井深雪: 中間看護師が仕事への意欲を高められた看護師長の関わりとその後の仕事への影響, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 28, 190-197, 2003
- 3) 池永京子, 米本倉基: 看護管理者の教科書, 日総研出版, 2008
- 8) 田尾雅夫: モチベーション入門, 日本経済新聞出版社, 1998
- 9) 佐藤紀子: 変革期の婦長学, 医学書院, 1998
- 10) 山元由美子: 人材育成を目指したスタッフ教育 看護ユニットマネジメント, 医学書院, 2006
- 11) 橋本和子: これからの看護管理 マネジメントに活かす理論と実践 第2版, メディカ出版, 2007