

氏名	森木 妙子
学位の種類	博士(看護学)
報告番号	甲第 71 号
学位記番号	看博第 26 号
学位授与年月日	平成 28 年 9 月 26 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
論文題目	看護師長が病棟運営上で行う看護管理の工夫 Deliberate contrivances made by chief nurse managers during the management and operation of hospital wards
論文審査委員	主査 教授 山田 覚(高知県立大学) 副査 教授 藤田 佐和(高知県立大学) 教授 竹崎 久美子(高知県立大学) 教授 内田 雅子(高知県立大学)

## 論文内容の要旨

### I 研究の背景と目的

看護師長の経験の中から見出された看護管理の工夫を利用するためには、その工夫を可視化することが課題である。看護管理の工夫とは、ある状況に置かれたときに状況的考えを探求し、思考・方法・構造の再構成を行い、考えついた方法や手段を意思決定し行動することと定義し、工夫の連続線上のプロセスには深さがあるのではないかと考えた。

本研究は、看護師長がどのような看護管理の工夫を行っているのかを明らかにし、病棟運営との関連を見出し、効果的な看護管理の工夫を体系化することを目的とする。

### II 研究方法

研究方法是量的調査である。看護管理の工夫の調査項目を作成するために面接調査を行い、それをもとに 53 項目を作成した。病棟運営の成果の調査項目は、概念分析を参考に 5 項目とした。測定尺度は 5 段階評定法を用いた。本調査を 173 施設に依頼し、調査用紙を 1764 通配布し、1087 通(回収率 61.6%)から回答を得た。分析は、SPSS Amos 22.0 共分散構造分析と SPSSver22.0 の重回帰分析を用いた。

### III 結果

1. 看護管理の工夫には、2 つの構造があり、24 の要素をもつ深い層と、16 の要素をもつ浅い層が明らかになった。
2. 深い層の 3 つの高次因子は、1) 【病棟看護の探求と自覚】、2) 【管理の切り替え】、3) 【人をつなぎ現場力を創造】である。7 つの下位因子は、(1) 《互いの仕事の仕方を理解し合う接触と探求をする》、(2) 《病棟看護の方向性に関与する》、(3) 《病棟管理への提言を促す情報を取り出す》、(4) 《小さな単位の知恵を仕事管理に使う》、(5) 《前向きな交渉と協働をする》、(6) 《部署を巻き込み、人をつなぐアクション》、(7) 《多くの資源をつなぐ連続線上のアクション》であった。
3. 浅い層の 2 つの高次因子は、1) 【病棟看護を見渡し方向決め】、2) 【人・しくみの円滑な流れの創造】である。4 つの下位因子は(1) 《互いの仕事の仕方を理解し合う接触と探求をす

る》、(2)《病棟看護のビジョンを形にする》、(3)《経験に潜む力を伸ばす》、(4)《既存の支援体制に新しいしくみを加える》であった。

4. 病棟運営との関連は、「多職種の協力が得られるような手際の良い交渉をする」がすべての成果(5つ)において影響を及ぼし、「スタッフが理解できるようにビジョンを形にする」「スタッフが話しやすく聞きやすい環境を作る」「緊急入院をいつでも受け入れる体制を病棟でつくる」「病棟全体で考えた方法で中堅の指導力を育てる」の4項目は3つの成果に影響を及ぼしていた。

#### IV 考察

看護師長が病棟運営をしていく際に、管理経験パターンの中にある工夫を蓄積していけば、次の課題のときに使うことができる。今回明らかになった病棟運営との関連の強い工夫を実践し、思考作業の蓄積を多く積むほど、看護師長は深い層と浅い層の2つを効果的に活用し、成果をあげることができると考える。

#### V 結論

看護管理の工夫には深さがあり、深い層と浅い層があるという知見を得た。ある状況におかれた時、病棟運営との関連の強い工夫の要素を認識し、体系化された看護管理の工夫を柔軟に活用することが病棟運営の成果を生み出す。

### 審査結果の要旨

本研究は、看護師長がどのような看護管理の工夫を行っているのかを明らかにし、病棟運営との関連を見出し、効果的な看護管理の工夫を体系化することが目的である。

病棟の中間管理者である看護師長の管理で重要なことは、看護管理学の知識を使い、現場の看護を管理的側面から工夫できることであり、人材育成や経営への貢献、職場環境の問題を解決に導こうとする取り組みである。

研究の独創性は、看護管理の工夫の連続線上のプロセスには深さがあるのではないかと考え、看護管理の工夫の2つの層を見出し、浅い層と深い層を効果的に活用し、成果をあげようとしていることである。

研究の学術性は、看護管理学の変革理論、看護管理者のコンピテンシー、モチベーション理論と経営学領域のU理論を基盤に、研究の枠組みが構築され、病棟で行なう看護管理の工夫の構造を検証し、2つの構造が明らかにされたことが特色である。

研究課題は、1) 病棟で行なう看護管理の工夫の因子の抽出、2) 内的・外的要因が看護管理の工夫に及ぼす影響、3) 看護管理の工夫と病棟運営の成果との関連、4) 看護管理の工夫の構造を明らかにすることである。

研究方法は、看護管理の工夫の概念分析、面接調査と量的調査を行い、173施設の看護師長1087人から回答を得ている。仮説1として、「看護管理の工夫は9の下位因子と3の高次因子の構造からなる」モデルと、仮説2として、「看護管理の工夫は、4の下位因子と2の高次因子の構造からなる」モデルの2つの層があるかどうかを検証するために、共分散構造分析を用いて分析している。

研究の成果は、看護管理の工夫は仮説1より、10の構成概念と24の構成要素で深い層が成立した。仮説2より、6の構成概念と16の構成要素で浅い層が成立した。浅い層では、【病棟

看護を見渡し方向決め】と【人・しくみの円滑な流れの創造】のプロセスが見出された。深い層の【病棟看護の探求と自覚】から【管理の切り替え】を行うプロセスでは、課題に直面している職場の看護マネジメントをリフレクションしていく工夫の過程が明らかにされ、その中で諸問題の分析やタイムマネジメント、スタッフの仕事管理の支援を再構成する力を鍛える構造になっている。次に【人をつなぎ現場力を創造】する展開のアクションへと連動し、そこでスタッフの現場力を引き出し、経営に貢献し、看護管理者自身の育成とスタッフの育成を含めた実践力を鍛える構造となっている。

本研究の意義は、これまでの研究成果を活用して院内の看護管理者研修に組み込み、看護リーダーのフォローアップ教育の充実に役立てられることである。人材育成の面、看護の質向上の面、病院経営の面から有益であると考えられる。そして新任看護師長やこれから看護管理者を目指す看護職の役割移行を助け、人材育成が進むことは看護サービスの向上につながり、入院患者の病状回復が促進され患者満足度を高めて、経営にも良い影響を及ぼす。さらに看護管理の工夫は、看護職を働きやすい環境にし、仕事の連携も強化でき、看護職の資質が向上する。このことは仕事のやる気を高め、職員満足度につながり、看護職の離職を予防することが期待できる。

本研究は日本看護協会の認定看護管理者研修課程の理論的な知識やスキルを利用しやすくするために、現場で継続的な看護管理者教育に使うことが可能である。つまり病院によってマネジメント場面の状況が一般化できない課題を、自分の職場で管理実践をフォローアップする体制を支援していく研究であり、その価値は大きい。

以上のことから、本学位申請論文は、学位授与に値する成果と考えられ、審査委員は学位申請者森木妙子が、博士(看護学)の学位を授与される資格があるものと認める。