

## 題目：看護管理職の管理能力に影響を及ぼす要因

保健医療学専攻・看護学分野・看護管理・政策学領域  
学籍番号：16S3026 氏名：佐藤 京子  
研究指導教員：鈴木 英子 教授 副研究指導教員：相澤 和美 教授

キーワード：看護管理職 管理能力 縦断研究 重回帰分析 ロジスティック回帰分析

### I. 研究の背景と目的

超高齢化社会が加速する現在、保健医療福祉制度の改革や地域包括医療体制の拡充に伴い、医療は多様化・複雑化が進んでいる。医療の質の確保には、人的資源の質の向上が必須であり看護管理者の育成が大きな意味を持つといわれ、看護管理者の管理能力は病院組織に大きな影響を及ぼしている。看護管理者は、上級管理者、中間管理者、第一線監督者の3つの階層があり、効果的で質の高い看護ケアの提供には一看護単位の責任者である中間管理者の役割・責任は大きい。中間管理者の看護師長のリーダーシップやスタッフへの関わり方などが、スタッフの職務満足度、離職意向、バーンアウトや仕事意欲などに影響するという報告もあり、中間管理者がその能力を十分発揮していくことは不可欠となっている。

看護管理者の教育は1960年から厚生省および文部省主催で開始され、現在では、日本看護協会が認定看護管理者制度を1992年に創設し、看護管理者教育研修の体系的な教育制度が確立されている。看護管理者に質の高い管理能力を求められ、教育が体系化されたことで、看護管理者の管理能力に関する研究も多く見られるようになった。管理能力に関連する要因の研究では、「看護師経験年数」「意欲」「適性」「自信」「満足感」「管理者教育研修の受講」などが報告されている。しかし、これらの中には系統的に研究されているものは乏しく、縦断研究によって因果関係まで言及したものは見当たらなかった。

そこで、本研究では、中間管理者である看護師長に焦点を絞り、看護管理職の管理能力向上のための施策の構築を意図して、看護管理職の管理能力に影響を及ぼす要因を縦断研究により明らかにしたいと考えた。

**【用語の操作的定義】管理能力「向上群」と「非向上群」**：ベースライン調査で有効回答の得られた者の管理能力総得点の第3四分位の得点（以後、カットオフポイント）を確認する。ベースライン調査の有効回答者のカットオフポイント未満の者（下3/4）でコホートを設定し、1年間追跡し管理能力を評価する。1年後の管理能力総得点がカットオフポイント得点以上になった者を管理能力「向上群」、これ未満の者を「非向上群」と定義する。

### II. 方法

#### 1. 調査対象者

全国病院便覧または日本病院会に入会している関東・東海地方の国立研究開発法人・独立行政法人国立病院機構、国立大学機構、学校法人、市町村、A法人組織を設置主体とした300床以上の病院65施設、および機縁法により協力の得られた大学病院4施設を含めた69施設1,291人の看護管理職を対象とした。

#### 2. 調査期間

- 1) ベースライン調査：2017年2月から4月
- 2) 追跡調査（ベースライン調査から1年後の調査）：2018年2月から3月

#### 3. 調査手順

ベースライン調査（2017年2月から2か月間）で、自記式質問紙調査を郵送留め置き法にて実施した。看護部長を通じて無記名の自記式質問紙を看護管理職に配布するよう依頼した。看護管理職を対象に、管理能力およびこれに影響すると考えられる変数を測定した。次の2つのコホートを設定し、2018年2月まで追跡した。

**【研究 1】** ベースライン調査の有効回答者 927 人でコホートを設定し、2018 年 2 月まで追跡し、1 年後の管理能力を測定し評価した。

**【研究 2-1】** ベースライン調査の有効回答者で管理能力総得点のカットオフポイント 72 点以上の 223 人（管理能力が高い 1/4）を除いた 657 人でコホートを設定し、2018 年 2 月まで追跡した。1 年後の管理能力を測定し、管理能力向上の有無を評価した。

**【研究 2-2】** 研究 2-1 の結果より、個人属性「孫」の変数の分析を加えた。

### Ⅲ. 倫理上の配慮

本研究は、研究機関倫理委員会の審査を受け承認を得た（承認番号 16-Ig-128 2017 年 2 月）。

### Ⅳ. 結果

**【研究 1】** ベースライン調査の追跡対象 880 人のうち、318 人（36.1%）が追跡不能となった。さらに、日常生活の大きな変化で「大病」を選択した者 22 人を除外し、有効回答は 540 人

（61.4%）であった。重回帰分析（ステップワイズ法）の結果、管理能力が高いことに影響の強かった要因のうち、自分の能力が発揮できている（ $\beta=0.20$ ,  $p<0.01$ ）、感情コントロール

（ $\beta=0.17$ ,  $p<0.01$ ）、看護の判断は適切（ $\beta=0.17$ ,  $p<0.01$ ）、年齢（ $\beta=0.15$ ,  $p<0.01$ ）、学会や研究会に所属している（ $\beta=0.15$ ,  $p<0.01$ ）、セカンドレベルの受講（ $\beta=0.13$ ,  $p<0.01$ ）、辛い出来事に遭遇したことが成長につながった（ $\beta=0.11$ ,  $p<0.05$ ）は、 $\beta$  が 0.1 以上であり有意であった。

**【研究 2-1】** ベースライン調査の有効回答者で設定したコホート 657 人のうち追跡不能者は 243 人であり、追跡調査有効回答者 398 人（60.6%）のうち管理能力向上群は 77 人（19.3%）であった。多重ロジスティック回帰分析（変数増加法：尤度比）で変数選択した結果、管理能力の向上への影響要因のオッズ比は、感情をコントロールしている者は、そう思わない者に比べ 11.1 倍、孫が有りの者は、無しの者に比べ 5.79 倍、その他の業務にプラスの管理者研修を受講した者は、研修を受講しない者に比べ 2.83 倍、今の役職に向いていると思う者は、向いていると思う値が 1 上昇するごとに 1.02 倍であった。

**【研究 2-2】** 孫の変数を除外して分析した結果、新たに選択された影響要因は職位：看護師長・係長であり、オッズ比は主任・副看護師長に比べ 4.66 倍であった。

### Ⅴ. 考察

本研究結果は、関東・東海地方の国立研究開発法人・独立行政法人国立病院機構、国立大学機構、学校法人、市町村、A 法人組織の病院に勤務する看護管理職の母集団の結果を反映していると考えられる。自由度調整済み決定係数は社会調査として有意義な結果であり、母集団への一般化が可能である。

看護管理職の管理能力が高いことへ影響を及ぼす要因は、自分の能力が発揮できている、看護の判断は適切など自分に自信があること、および、学会や研究会の所属、セカンドレベルの受講などの自己研鑽であった。また、この仕事についてから人間に対していっそう冷淡になったと感じていることは管理能力が低いことに影響していた。管理能力の向上へ影響を及ぼす要因は、感情コントロール、孫、職位、管理者研修の受講、役職への適正であった。感情コントロールや役職へのコミットは、管理能力が高いことにも、向上することにも影響しているという共通点が明らかになった。これらは、先行研究と整合性が認められ、社会学的常識に照らしても矛盾しない。

### Ⅵ. 結語

看護管理職の管理能力向上のためには、看護への自信と職務適性感を持ち、感情コントロールや自己研鑽をしていくことが重要であり、これらが看護管理職の教育プログラム作成の一助として寄与できることを願う。そして、病院管理者は、これらの醸成のために具体的なサポート体制を構築していくことが望まれる。さらに、看護管理職自身は認定管理者教育研修の段階的な受講に限らず、個々のニーズに合った研修会やセミナーなどへの参加や、学会や研究会へ所属し、積極的に自己研鑽していくこと、セルフコントロール力を高めていくことが望まれる。