

氏名	古川 晶子
学位の種類	修士(看護学)
学位記番号	修士 第 207 号
学位授与年月日	平成 28 年 3 月 10 日
学位論文題目	大規模病院における看護管理者の看護管理実践能力 に関連する要因

## 論文内容要旨

※整理番号	212	(ふりがな) 氏名	ある かわ あき こ 吉川 晶子
修士論文題目	大規模病院における看護管理者の看護管理実践能力に関連する要因		
<p>目的 500床以上の大規模病院における、病棟を担当している看護管理者の看護管理実践能力に関連する要因を明らかにすることである。</p> <p>方法 500床以上の病院の病棟に勤務する看護師長を対象とした。調査内容は、年齢、性別などの基本属性と、関連要因として、「仕事への意欲」「適切な看護ができるという自信」「看護職への適性」測定尺度(菊池ら, 1997), 看護管理者の管理能力測定尺度(道廣ら, 2006)を使用した調査票を作成し、無記名で記入後、郵送法で回収した。分析方法は、記述統計量を算出し、看護管理者の管理能力測定尺度と下位項目の4因子を従属変数、基本属性と関連要因を独立変数として、各々ステップワイズ法による重回帰分析をおこなった。</p> <p>結果 719名の看護師長を対象とし回収率は57.7%, 294名を分析対象とした(有効回答率70.8%)。基本属性は、年齢の平均値(標準偏差:SD)は、49.7(±5.9)歳、看護師経験年数は25.9(±7.6)年、看護師長経験年数は5.1(±4.8)年であった。昇任方法は指名制が75.5%であった。看護師長としてのやりがい感については、69.7%肯定的であった。86.7%にメンターが存在した。「意欲」「自信」「適性」尺度の平均値は、「意欲」21.3(±2.5)点、「自信」16.6(±3.0)点、「適性」19.9(±3.3)点であった。管理能力測定尺度の合計得点は、平均値(SD)は62.0(±8.6)点であった。重回帰分析の結果、看護管理実践能力には、年齢、結婚、看護師長経験年数、「看護師長としてのやりがい感」「意欲」「自信」「適性」が有意に関連する要因であることを示していた。下位項目では、「組織理念の実現」には看護師以外の資格、「看護管理業務」には自己評価、「看護管理者としての基盤」には、メンターの存在が有意に関連する要因であることを示していた。</p> <p>考察 基本属性の結果より、看護師として看護実践を積み重ねた後に、看護管理者としてのキャリアをスタートさせ、昇任したことを自身のモチベーション向上や自己実現につなげることで、看護師長としてのやりがいを感じている。メンターによる支援を受けながら看護師長として成長していることが示唆された。看護管理実践能力に関連している要因として、年齢、看護師長としてのやりがい感、仕事への意欲や自信、看護職への適性が正の要因として抽出され、看護職の自律性の高さに関連する要因とも一致している。これは、看護師として看護実践を積み重ねて知識や技術が向上した結果、自律性が高まり、看護師長に昇任後も仕事に対する意欲や自信を持って、高い看護管理実践能力を発揮していることが考えられる。</p> <p>今後、次世代の管理者候補を育成していくには、看護職としての看護実践や自律性を育成するための教育とともに、看護管理者になってからの看護管理教育ではなく、持っている看護管理の基礎知識を看護実践の中で育成していけるよう、継続的、体系的な教育プログラムを構築していく必要があるのではないかと考える。</p> <p>結論 500床以上の大規模病院における病棟を担当している看護師長の看護管理実践能力に関連する要因は1. 看護管理実践能力には、年齢、結婚、看護師長経験年数、看護師長としてのやりがい感、「仕事への意欲」「適切な看護ができているという自信」「看護職への適性」が関連する要因である。2. 看護管理実践能力の下位項目では、「組織の理念実現」には資格が、「看護管理業務」には自己評価が、「管理者としての基盤」にはメンターがそれぞれ関連している要因である。</p> <p>また、次世代の管理者候補を育成するには、看護実践や自律性を育成するための教育とともに、持っている看護管理の基礎知識を看護実践の中で育成していけるような継続的、体系的な教育プログラムを構築していく必要がある。</p>			

- (備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1200字程度)  
2. ※印の欄には記入しないこと。