

〈報告〉

大学病院に勤務する主任看護師の役割意識に関する研究

—対人影響力の視点から—

岡田 綾^{*,**}・広沢 正孝^{**}Research on the consciousness toward the work and role in nursing
masters of a university hospitalAya OKADA^{*,**} and Masataka HIROSAWA^{**}

1. はじめに

現在の医療現場は、急激な社会情勢変化により多重課題を抱えている。その課題解決のために中堅看護師、なかでも主任看護師は初級管理者として重要な職務を担っている。ミドル層の活躍が現場を活性化させ、企業の成長を支えるともいわれており⁴⁾、組織のミドル層に位置する中堅看護師の影響力に対する期待は大きい。今回、中堅看護師とその一部を構成する主任看護師が職務をどのように捉え、職務に臨んでいるかという職務遂行意識を調査する。また同等の臨床実践力を持つ中堅看護師と主任看護師の職務遂行意識の相違を検討することから、主任という職位にある看護師の職務意識を把握し、職場における主任の対人影響力についても考察を行う。

2. 方 法

2008年10月9日～11月10日、都内A大学病院の主任看護師81名、中堅(卒後6年以上)159名に対して実施した。(回収率97%)回答者の平均年齢は主任34.8歳、(±5.56)中堅29.8歳(±3.77)、平均勤務年数は主任12.3年(±4.93)、中堅8.0年(±

3.69)だった。質問紙はフェイスシート、中堅の職務遂行意識尺度作成のための40項目、職位を得ることに関する考え方についての2項目で構成した。職務遂行意識尺度作成の項目は、同一施設の主任を対象に実施した職務遂行に関する自由記述による回答と、職務遂行意識についての文献から得られた内容から項目を選び作成した。回答は5件法で求めた。

本研究における用語の定義は以下の通りとした。中堅看護師：概ね臨床経験5年目以上で看護の知識・技術及びリーダーシップ等の能力を獲得している臨床看護師⁵⁾とする。

対人影響力：人が人や組織を動かしていく力²⁾とする。

役割：識別可能な役職や職位に属した行動が集合したものであり、社会通念上、その遂行が期待される行動とする。

3. 結 果

信頼性の検討し、概ね満足できる一貫性が得られた($\alpha=0.91$)。因子分析は主因子法、Promax回転で行い、「働きかけ」「向き合い」「発展性」「納得性」「成長力」の5因子が抽出された。5因子のうち、「働きかけ」「向き合い」「発展性」には、中堅看護師・主任看護師間で有意差があり職務遂行意識の差を認めた。「私は将来、師長(または主任)になりたいと思う」という項目は、主任、中堅とも中央値

* 順天堂大学医学部附属練馬病院看護部
Juntendo University Nerima Hospital

** 順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科
Graduate School of Health and Sports Science,
Juntendo University

	←このまま いたい ←もどりたい	中堅	主任	師長へ→ 主任へ→
働きかけ	↓	—	OK	↑
向き合い	←	—	OK	→
発展性	←	—	OK	↑
説得力	←	OK	OK	→
成長力	←	OK	OK	↑

図1 中堅・主任の職務遂行意識と職位について考え方

よりも低く、 t 検定を行った結果、両群に有意な差が認められた。「私はできることならスタッフに戻りたい(スタッフのままでいたい)と思う」という項目は、主任、中堅とも中央値より高く、 t 検定を行った結果、両群に有意な差が認められた。

主任や師長という職位についての考え方と職務遂行意識との関連を検討するため、 t 検定を行い検討した結果、「私は将来、師長(または主任)になりたいと思う」という項目に対する欲求の高い群と低い群の間で、「働きかけ」、「発展性」、「成長力」の得点に有意な差が認められた。また「私はできることならスタッフに戻りたい(スタッフのままでいたい)と思う」という項目に対する希望の高い群と低い群の間で、「働きかけ」の得点に有意な差が認められた。

4. 考 察

主任の職務意識として注目された「働きかけ」「向き合い」「発展性」の3因子は、自律性に関する弱さから、専門職本来の在り方としては認め難いと指摘されている⁶⁾看護師の自律性に対する果敢な挑戦と捉えることができる。主任という職位の獲得が、自律性を強化し、それに基づいて「働きかけ」「向き合い」「発展性」といった職務意識もまた強化された可能性もある。

主任より中堅に強い職位に対する回避感の中堅の看護師の職務に対する率直な意識と推察される。「働きかけ」は「発展性」と比較的強い相関を認めるが、実践者としての有用感に価値を見出している³⁾多くの中堅看護師が、マネジメントに伴う「働きかけ」の意識に違和感を覚え、「自己の能力が

活かせる仕事」とは異質のものという感覚を抱いている可能性も示唆される。

主任の「向き合い」因子が有意に高いことは、初級管理者の役割を果たすための重要な要素である対人影響力の発揮に対して、高い職務意識を持つことが示唆される。今後さらにポジションによって得られる上下水平方向の情報を統合し、対人影響力を発揮することが期待されていくと考える。

5. 結 論

中堅・主任看護師の職務遂行意識について、「働きかけ」「向き合い」「発展性」「説得力」「成長力」の5因子が抽出された。

5因子のうち、「働きかけ」「向き合い」「発展性」には、一般の中堅看護師・主任看護師間で有意差があり、職務遂行意識の差を認めた。

職位に関する回避感が低く、職位を得たいと望む群では「働きかけ」「発展性」「成長力」因子の平均値が高かった。一方、回避感が高く、現状維持または職位を離れることを望む群では「働きかけ」因子の平均値が低く、いずれも有意差があり、職位に関する回避感が低い中堅・主任が、より発展的に他者や組織への関わりを実践していることが推察された。

(当論文は、平成20年度順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科の修士論文を基に作成されたものである)

文 献

- 1) Henry Mintzberg: マネジャーの仕事, 第1版, 151-163, 白桃書房: 東京 (1993)
- 2) 北森義明: 組織が活きるチームビルディング, 第1版, 161-192, 東洋経済新報社
- 3) 水野暢子: 中堅看護師の職務満足度・職務重要度に関する研究, 第31回看護管理論文集, 176-178 (2000)
- 4) 野田 稔: 中堅崩壊, 第1版, 28-32, ダイヤモンド社: 東京 (2008)
- 5) Patricia Benner: ベナー看護論新訳版 初心者から達人へ, 第1版, 11-32, 医学書院: 東京 (2006)
- 6) 田尾雅夫: 看護婦におけるプロフェッショナルリズムの態度構造, 病院管理 17, 289-296 (1980)

(平成21年3月31日 受付)
(平成21年3月31日 受理)