

病院変革期における看護師長のワークモチベーションを規定する要因

M1465306 黒 瀬 真理子

1. 問題意識と研究目的

現在、わが国では、医療制度改革が実施され、病院は経営の効率化を大きく迫られている。また、医療技術の高度化や相次ぐ医療事故報告などにより、病院は今まで以上に安全で質の高い医療サービスを求められている。このように病院を取り巻く環境が変化する中で質の高い医療サービスを提供するためには、看護師も新たな変革に挑戦することが必要である。そのためには看護組織の中で中核となる看護師長がその役割を發揮することが重要となる。本稿の問題意識は、激しく変化している病院組織において、看護部門の中間管理者である看護師長が疲弊せず、いきいきと働き、その役割を發揮することができる看護組織とはどのような組織なのかという現場の問題から発している。その問題を検討するために、本研究では看護師長のワークモチベーションを規定する要因を明らかにすることを目的とした。

2. 研究の方法

まず、中間管理者としての看護師長の現状認識と先行研究から本研究で検討する看護師長のモチベーションを規定する要因を「管理準備状態」「人事システム」「看護部長のリーダーシップ・スタイル」「職務特性」「自己効力感」とした。次に、それらの要因が看護師長のモチベーションに影響し、そのモチベーションは成果に影響を及ぼすという仮説を設定した。検証のための調査は、H県下の200床以上の病院のうち、承諾を得られた病院の看護師長を対象とし、質問紙調査を行った。

3. 結果と考察

調査の結果、管理準備状態では、看護師長になるときの目標と役割モデルの有無がモチベーションに影響を及ぼすことが明らかになった。看護師長になるための準備として必要なことは、如何に管理者としての目標を持てるかということである。また、看護管理者としてのモデルの存在がモチベーションを規定する一つ

の要因となることが明らかとなった。

人事システムについては、現状では、看護師長のモチベーションを喚起するものとはなっていないことが明らかとなった。

看護部長のリーダーシップのスタイルでは、人間関係重視の「承認・配慮型」のリーダーシップが、看護師長のモチベーションを高めることが示された。その一方で、「規範重視型」のリーダーシップ・スタイルも看護師長のモチベーションを高めることが示された。その背景には看護師長が自律していない状況が考えられた。看護師長のモチベーション・マネジメントでは、看護部長のリーダーシップ・スタイルとの関係について考慮する必要があり、部下を信頼し配慮を行う人間関係型リーダーシップを中心に部下の成熟度に基づく状況適的なスタイルが有効であることが示唆された。

看護師長の職務特性では、「自律性」がモチベーションを高め、「他者との協力・協働の必要性」がモチベーションを低下させる要因であることが明らかとなった。看護師長のモチベーションを高めるための職務設計では自律性を高めると同時に、異職種との協働によるストレスを緩和する施策をとることが重要である。

また、自己効力感の高い看護師長のモチベーションは高いことが明らかとなった。看護師長の自己効力感を高めるためにも努力した行動と結果に対する組織からの適切なフィードバックが得られる仕組みづくりに取り組む必要がある。

4. 今後の課題

看護師長のモチベーション過程を把握するために時間的なスパンを考慮し、看護師長個々の成長欲求やキャリア発達過程を視野に入れた探索が必要である。また、看護師長の成果とは何かについて、客観的指標を明らかにし、看護師長のモチベーションが成果に及ぼす影響を検証することが今後の課題である。