

【研究報告】

スタッフマネジメントにおける看護師長のケアリング

村田 由香^{*1}, 吉田 和美^{*1}, 新道 幸恵^{*1}

【要 旨】

本研究の目的は看護師長がスタッフマネジメントにおいてどのようなケアリングを行っているかを明らかにすることである。本研究は、質的記述的研究であり、対象者には研究の目的、方法、内容及び倫理的配慮について説明し、同意の得られた看護師長（300床以上の4総合病院）7名に半構造的面接法をおこなった。その結果、看護師長が行っているケアリングは【思いへの寄り添い】【見守り】【チームワークの促進】【仕事の委任】【学習機会の支援】【ビジョンの明確な提示】【教育支援システムの効果的な運用】【キャリアディベロップメントの支援】【倫理観の育成】の9つのコアカテゴリーに分類された。看護師長は、スタッフ個々人の能力に着目しながら、スタッフ個々人へのケアリング、スタッフの相互作用を用いたケアリングの2つのアプローチを用いていた。

【キーワード】 スタッフマネジメント、看護師長、ケアリング

I. 緒 言

近年の保健医療福祉の変革はめざましく、多方面に大きな影響をもたらしている。医療の分野においては、医療の高度化、複雑化へと、さらには医療経済の視点からの病院運営へと影響し、入院期間の短縮、病床稼働率の改善、看護師配置の改変などが求められている。これらのことは看護師長のマネジメントに変化をもたらすことにもなっている。特に、看護師長は、医療が高度化、複雑化する中で、多くの看護職員を抱えて、安全で質の高いケアを提供する責務を有することとなった。その責務を遂行するために、看護師長のスタッフマネジメントの重要性が増してきている（新道，2012）。

看護師長のスタッフマネジメントは、スタッフを始め、他職種、患者やその家族等の様々な立場の人を対象とする。これらの人とともに働く、あるいは、ケアの受け手の成長に関わり持つという根本的な真摯さが、看護師長によるマネジメントには求められる（新道，2012）。そして、ケアリング実践の役割モデルとなり、ケアリングを組織のプロセス、構造と関連して理解し、伝えるためにビジョンやミッションにケアリングの実践が含まれていることが望まれる。

そこで、本研究では、看護師長のスタッフマネジメントにおけるケアリングとスタッフとの関係に焦

点を当てて研究に取り組んだ。ケアについては、メイヤロフ（1993）が「一人の人間をケアするとは、もっとも深い意味で、その人が成長すること、自己実現することをたすけることである」とし、ケアする相手との「相互信頼と、深まり質的に変わっていく関係を通して、時とともに友情が成熟していくと同様に成長するもの」と述べている。また、看護において、ワトソン（1994）は、ケアリングについて「個人と人間の生命とに深い思いを寄せ、人間の自立と関係の深いパターナリスティックでない価値観、選択の自由に対して深い敬意を払うことが必要である」と述べている。

本研究は、ケアリングをメイヤロフとワトソンのケアについての見解に依拠し、看護師長がスタッフマネジメントにおいて、スタッフに対してどのようなケアリングを行っているのかを明らかにする。

II. 用語の定義

ケアリング：ケアする者とケアを受ける者との間で行われる相互行為であり、それによって関係が形成されるものと定義する。

スタッフマネジメント：質の高い患者ケアを目標に、看護師長が、スタッフが働きやすい職場環境を創り、なおかつ、看護師一人ひとりの能力を伸ばすように努力し遂行することと定義する。

*1 日本赤十字広島看護大学

Ⅲ. 研究目的

看護師長がスタッフマネジメントにおいて、スタッフに対してどのようなケアリングを行っているのか明らかにすることを目的とした。

Ⅳ. 研究方法

1. 研究デザイン 質的記述的研究デザイン

2. 研究対象者

H県内の300床以上の7総合病院に看護師長として3年以上経験し、20名以上の看護スタッフを管理している病棟に勤務している看護師長7名とした。

3. データ収集期間

平成23年8月から12月

4. データ収集方法

データ収集は、1回の面接で40分程度の半構成的面接法を用いて、プライバシーの保てる環境で行った。面接は、研究対象者の同意を得て、ICレコーダーに録音した。まず、研究対象者の背景として、看護経験年数、看護師長の経験年数、所属部署の特徴、スタッフの人数を聴取した。面接内容は、インタビューガイドを作成し、「スタッフマネジメントの方針」「スタッフとの関わりで大切にしていること」「スタッフとの関わりにおける喜びや楽しみ」「苦労や困難点」「スタッフが成長したと思える関わり」について、語ってもらった。

5. データの分析方法

録音した面接内容をすべて逐語録に起こし、本研究におけるケアリングの定義を踏まえ、質的帰納的に分析した。分析手順として、まず、面接を行った研究者が分析し、次に3名の共同研究者で、繰り返し分析を行った。得られたデータをまとまりのある意味にコード化し、コードを意味内容の類似性、相違性を検討しながら分類をした。さらに、分類したコードに共通性を見だし、抽象度を上げて、カテゴリー化し命名した。

6. 本研究における倫理的配慮

研究対象者の選定は、まず、研究対象病院の看護部長に、研究の趣旨、目的、方法及び倫理的配慮などを説明し、研究協力について同意を得た後に、研究対象者の推薦を依頼した。推薦の得られた研究対象者に個別に、研究の趣旨、目的、方法及び下記の倫理的配慮などを説明し、自由意志による同意を得

て、同意書の提出を受けた。研究への協力は任意であり、拒否すること、同意した後にでも辞退することが可能であり、不利益を被ることがないこと、面接内容で回答したくないことがあれば回答しなくても良いことの納得が得られた後に研究協力への同意を得た。面接に際してはプライバシーが保持される環境を選び、心身の負担にならないような配慮を行い、面接内容については研究者以外には、閲覧できないようにデータを保管した。結果の公表において、匿名性を厳密に保持し、調査結果は本研究の目的意外には使用しないこと、研究が終了し、学会発表が終了した段階でデータはシュレッダーにかけて破棄することを約束した。結果は国際ケアリング学会及び、関連学会に報告することの了解を研究対象者に得た。

Ⅳ. 結 果

1. 研究対象者の背景

研究対象者7名は、全員女性で、看護師長の平均経験年数は5.0年であった。所属部署のスタッフの平均人数29.9名であり、25名以上のスタッフを管理していた。いずれの病院も目標管理¹を導入していた(表1)。

2. スタッフマネジメントにおける看護師長のケアリング

データ分析の結果から、9のカテゴリーと31のサブカテゴリーが抽出された(表2)。以下、抽出したカテゴリーについて説明する。本文中では、カテゴリー名を【 】、サブカテゴリーを《 》、語りの内容の一例を「 」と、語りの意味を明確にするための補足を()で示す。

1) 【思いへの寄り添い】

【思いへの寄り添い】は、相手に対する感受性を示す《気配りをする》《関心を持つ》《思いを聞く》《困りごとを聞く》《感謝や期待を伝えるフィードバックをする》の5つのサブカテゴリーから生成されていた。

看護師長は、スタッフとの日々の関わりの中で、「目標面接や日々の会話の中からスタッフ個々の目指していることを知るようにしている」「その人たちの持っている力をどのように引き出せばいいかいつも考えています」「1日1回は一人の人に声をか

¹ 目標面接とは、P.Fドラッカーにより「目標と自己統制による管理」として提唱された目標管理(MBO; management by objectives)「組織の目標と個人の目標を一致させ、個人を動機づけながら組織の力を最大限に発揮していくための手法」のうちのひとつで、組織の到達目標に対して個人の目標(成果目標)を明らかにするために、直属の上司とともに個人の目標を立てるためのものである。目標面接は、一方的な指示や命令による目標設定では高い動機づけにはならず、本人なりの自主的な工夫を取り込みながら一体感が生まれるよう関わるのが大事であると言われている。

表 1. 研究対象者の背景

研究対象者	師長歴	スタッフの人数	病棟の特徴
A	4 年	40 (看護助手含)	外科系
B	5 年	25	外科系
C	4 年	25 (看護助手含)	内科他混合
D	8 年	30	産婦人科混合
E	6 年	38	産婦人科
F	4 年	25	外科内科混合
G	4 年	26	外科内科混合

表 2. 看護師長のスタッフマネジメントにおけるケアリング

	カテゴリー	サブカテゴリー
スタッフ個人へのケアリング	思いへの寄り添い	気配りをする 関心を持つ 思いを聞く 困りごとを聞く 感謝や期待を伝えるフィードバックをする
	見守り	成長を見守る スタッフの悩みやストレスに気づく
	倫理観の育成	職場でのルールを守る 自己コントロールができる関わり
	チームワークの促進	スタッフ間のコミュニケーションへの気遣いをする 相談しやすい雰囲気づくりをする スタッフ間で相互成長を促す関わり
	ビジョンの明確な提示	患者・家族に感謝されるケアを促進する インシデントの共有により、安全なケアについて考える
	仕事の委任	新たな役割をつける 主体性を尊重した仕事を分担する 能力に応じた仕事を与える エンパワメントに向けて支援する スタッフの経験を活かした仕事の分担をする
スタッフ間の相互作用を活用した教育的ケアリング	学習機会の支援	スキルアップのための助言をする 研修参加希望の承認をする 研修参加の提案をする 個人に課題を与える
	教育支援システムの効果的な運用	副師長や主任と共同で運用する 情報を共有する スタッフが相互成長できる勤務帯のメンバーの組み合わせを配慮する レポートを読み、アドバイスする
	キャリアデベロップメントの支援	昇任の機会をつくる 能力に合わせた業務の質・量の調整をする 将来のキャリアを見据える関わり

けるって風に心がけています」というように、一人一人の様子に《関心を持つ》こと、《気配りをする》言葉をかけることを心がけていた。また、年3回実施される目標面接では、「今の病棟に対する自分の思いや困っていることはないかを必ず聞くようにして」「(カンファレンスには)時間があれば、一緒に参加させてもらって、・・・チームで困っていることはないか、把握するようにしているんです」というように、スタッフの思いや困りごとを敏感にキャッチし、《思いを聞く》《困りごとを聞く》ことをしていた。さらに、「折に触れ、今日は皆生き活きとやってるね、いいね、とか、プラスのメッセージすぐ返します」というように《感謝や期待をフィードバックする》ことを心がけていた。

2)【見守り】

【見守り】は《成長を見守る》《スタッフの悩みやストレスに気づく》の2つのサブカテゴリーから生成されていた。

特に新人の成長については「自分でちょっと動けるようになってきたから、すこし楽しくなってきたかなと見守っています」「(患者への説明のときに)ちぐはぐな言葉が、今はスムーズにその人に合わせて出てくるようになって・・・」「多分嫌がるかなと思うんですけど、さりげないところで、(患者さんへの接し方を)ちょっとチラッと見ています」というように、患者に関わっている場面を観察し、成長を《見守る》ことをしていた。また、「おはようございますって来る表情を見ていたら、・・・どうも覇気のない顔になっているのを感じて・・・」と看護師長自らの感受性で《スタッフの悩みやストレスに気づく》ように見守りをしていた。

3)【倫理観の育成】

【倫理観の育成】は《職場でのルールを守る》《自己コントロールができる関わり》の2つのサブカテゴリーから生成されていた。

「職場の環境をよくすることがとにかく一番だったので、詰め所の中でひそひそ話はやめようねって、思ったことはその場で直接言おうと(いうルールを)決めたんですよ」「仕事をきちっとするためには、自分の私生活もきちっとしてほしい。私生活が乱れると、健康管理が乱れ、業務に支障が出る。自分でコントロールしながら日々を送ってほしいと指導している」というように、仕事をする人としての責任感や倫理観を日々の仕事の中で、育成できるように関わりを積み重ねていた。

4)【チームワークの促進】

【チームワークの促進】は《スタッフ間のコミュ

ニケーションへの気遣いをする》《相談しやすい雰囲気づくりをする》《スタッフ間で相互成長を促す関わりをする》の3つのサブカテゴリーから生成されていた。

看護師長は、「自分たちの病棟作りをしてほしい」という願いを持ち、《スタッフ間のコミュニケーションへの気遣いをする》ことをしていた。例えば、非常勤雇用者と正規雇用者との感情のすれ違いに気遣うなどスタッフ間の人間関係を整えていた。また、看護師長の気遣いにより、スタッフの間で「冗談の言える関係」「垣根を越えた関係」を作ることによって、プロジェクトのチームワークが促進される関わりを行っていた。さらに、看護師長は、スタッフの関係性の観察と情報収集を行いながら、ケア実践における、相互の助け合いがあるのかを気遣い《スタッフ間で相互成長を促す関わり》を心がけていた。

5)【ビジョンの明確な提示】

【ビジョンの明確な提示】は《患者・家族に感謝されるケアを促進する》《インシデントの共有により、安全なケアについて考える》の2つのサブカテゴリーから生成されていた。

「私はマネジメントするにあたって、決めるって言うことがすごく管理者に必要なことだと思うんです。だから、とにかく方向性を示して、それ(決定した方針)をこういう方向で行くので・・・と凄く伝えるようにしています。」というように、看護師長は、スタッフ全体にビジョンを提示することを大切に考えていた。そして、看護師長は「患者さんや家族から感謝の言葉とか、あなたが私の受け持ちの看護師さんでよかったってってもらえる看護が、その人(スタッフ)にできたらよい」とスタッフとの面接で話し合うなど《患者・家族に感謝されるケアを促進する》ことを図っていた。また、看護師長は「インシデントの報告に来たときに、少しでも成長できるように自分で考えることができるように対応している」というように《インシデントの共有により、安全なケアについて考える》ことをしていた。

6)【仕事の委任】

【仕事の委任】は《新たな役割をつける》《主体性を尊重した仕事を分担する》《能力に応じた仕事を与える》《エンパワメントに向けて支援する》《スタッフの経験を活かした仕事の分担をする》の5つのサブカテゴリーから生成されていた。

看護師長は「4年目のスタッフを育てるつもりで、(リーダーとしては)未熟なんですけど、まあ勉強がてら(リーダーを)つける」という《新たな役割をつける》、「1つの能力にすぐれているようだった

らそここのところを活かしたい」と《能力に応じた仕事を与える》という方針をもっていた。また、看護師長は、スタッフの《主体性を尊重した仕事を分担する》ために、「(この病棟で)何がしたいのか」と聴き「なければこれ(課題を示し)をちょっとがんばってみようか」とすすめるような関わりをしていた。また、病棟での新しいプロジェクトは、スタッフが自発的に学習する機会になっていた。例えば、助産外来の立ち上げなど《スタッフの経験を活かした仕事を分担》し、プロジェクトチームを作って活動などしていた。活動によってスタッフのモチベーションも高まり、看護師長は《エンパワメントに向けて支援する》ことも実施していた。そして「勤務表は患者の安全が確保できる構成メンバーにする」というように、《スタッフの経験を活かした仕事の分担をする》ためにスタッフ一人ひとりの能力を熟知して、構成メンバーを決定していた。

7) 【学習機会の支援】

【学習機会の支援】は《スキルアップのための助言をする》《研修参加希望の承認をする》《研修参加の提案をする》《個人に課題を与える》の4つのサブカテゴリーから生成されていた。

看護師長は「院内研修とか機会があったら、(私:看護師長が)積極的に声をかけて(スタッフに)行ってもらい」「この人にこの分野、ちょっと勉強して活躍、伝達講習してもらいたい・・・」と目標面接の折には《スキルアップのための助言をする》《研修参加の提案をする》をしていた。「何をしたいのかわからない人には、これをしてはどうか」と《個人に課題を与える》など学習機会の支援を行っていた。看護師長は「スタッフが勉強に行きたいという風に手を上げてくれるようになって、行ってきましたということで、勉強会のときに発表してくれるようになった」というような《研修参加希望の承認をする》ことによって、学習の循環がスタッフの中に引き起こる喜びを体験していた。

8) 【教育支援システムの効果的な運用】

【教育支援システムの効果的な運用】は《副師長や主任と共同で運用する》《情報を共有する》《スタッフが相互成長できる勤務帯のメンバーの組み合わせを配慮する》《レポートを読み、アドバイスする》の4つのサブカテゴリーから生成されていた。

特に、新人教育などは、教育担当の《副師長や主任と共同で運用する》ことを計画的に実施しており、《情報を共有する》ことによって、個別の新人の状況を把握していた。また、「安全を第一と考えて3年目と新人は夜勤を組まないようにしている」や「3

年目以上をリーダーにして、その指導が受けられるように」《スタッフが相互成長できる勤務帯のメンバーの組み合わせを配慮する》ように工夫していた。また、看護師長は、専門職の実践家として、新人看護師の《レポートを読み、アドバイスする》という直接的な指導も行っていた。

9) 【キャリアデベロップメントの支援】

【キャリアデベロップメントの支援】は、《昇任の機会をつくる》《能力に合わせた業務の質・量の調整をする》《将来のキャリアを見守る関わり》の3つのサブカテゴリーから生成されていた。

「私がある程度、強めたい組織の分野に関係する研修に、ある人(看護師長の選択したスタッフ)に行ってもらい」「(参加の病棟で)看護師として看護業務をするスタッフの思いというのが、師長や主任に言いにくいんじゃないかと思って、うえ(看護部)に働きかけて看護師の主任(の役職)をおいてもらった」など《昇任の機会をつくる》ことをしていた。また、「自分はどうかありたいのか、1, 2年後よりもっと先の将来を考えてどうかありたいのか考えてもらうようにしている。」というように《将来のキャリアを見守る関わり》を行っていた。さらに、「プリセプターを2年続けるのは結構大変だけれど、その役割をつけるには、私なりに意味があって、彼女も(師長の)考えを納得して引き受けてくれた」というように《能力に合わせた業務の質・量の調整をする》ために、個別の能力を知り、キャリアデベロップメントに繋がる判断を行っていた。

V. 考 察

本研究では、看護師長のスタッフマネジメントに焦点をあてて、スタッフにどのようなケアリングを実践しているのかを探究した。その結果、看護師長のスタッフマネジメントにおけるケアリングには、スタッフ個人へのケアリングとスタッフ間の相互作用を活用した教育的ケアリングとの2つのアプローチを用いていることが明らかになった。

1. スタッフ個人へのケアリング

「マネジメントの資源は人である」とドラッカー(上田訳, 2008)が述べているように、良質な看護を提供するマネジメントには、スタッフマネジメントが重要である。看護師個人にとって、働きやすい職場が整えられていることによって、看護師は、社会の要求に見合う良質な看護を提供することができるといえる。そのために、看護師長は、日々、看護師一人ひとりに高い関心を持ち、身体状態、精神状態に気配りをして、個人の成長のために、【思いへ

の寄り添い】、【見守り】というスタッフマネジメントにおけるケアリングを行っている事が明らかになった。そして、看護専門職としての自律と責任を果たすために重要な【倫理観の育成】に努めている事も明らかになった。

入院期間の短縮化や病床稼働率の上昇によって、めまぐるしく多忙な看護現場において、看護師長は、看護師一人ひとりに真摯に関わるというスタッフマネジメントを実践していた。メイヤロフ（田村，向野訳，1989）はケアの本質的な要素として「専心」を取りあげ説明している。専心とは、心を注ぐことであるが、看護師長は、自部署の数十名の看護師個々に対して、高い関心を寄せて観察し、言葉をかけて、スタッフが安心して働くことができるようにケアをしていた。このことが、看護師個々の成長を支援していると言える。さらに、メイヤロフ（田村，向野訳，1989）は、ケアの要素として「知識」をあげ、次のように説明している。「誰かをケアするためには、私は多くのことを知る必要がある。例えば、その人がどんな人なのか、その人の力や限界はどれくらいなのか、その人の求めていることは何か、その人の助けになることはいったい何なのか—などを私は知らねばならない。そして、その人の要求にどのようにこたえるか、私自身の力と限界がどのくらいなのかを私は知らねばならない」。本研究では、看護師長が、スタッフとの日々の関わり、あるいは目標面接などにおける対話を通して、スタッフが、専門職としての能力やどのように自己成長していこうとしているのかを、熟知していることが明らかになった。つまり、看護師長は、看護師の悩みやストレスを寛容に受け入れ、思いを聞き、困りごとを聞き、そして、それぞれに合った成長支援の方略を探り、看護師本人の納得のいく成長・自己実現のためのケアを実践していると言える。そうすることによって、看護師長は、看護師一人ひとりの少しずつの成長を見守り、師長としての喜びや満足感を得ていた。このことは、ワトソン（2005）のいう10のケア因子のうちの1番目の因子である「人間主義的—利他的な価値観の形成」であると考えられる。そして、2番目の因子として示されている「誠心誠意—希望の吹き入れ」をして、良質な看護ができるようにスタッフに希望を与えるケアを実践していると考えられる。看護師個人へのケアリングは、看護師長の感受性が重要であり、3番目、4番目の因子「自己と他者への感受性」「援助、信頼、ケアリングの関係」を築いている。さらに、看護師長は、看護師へ感謝や期待のプラスのフィードバックをすることやスト

レスに気づくことによって、5番目の因子「状況の中で、プラスとマイナスの感情表出をする他者を助ける」ケアをし、6番目の因子である「創造的な問題解決のケアリング・プロセス」を展開していると考えられる。

2. スタッフ間の相互作用を活用した教育的ケアリング

平成22年に新人看護職員臨床研修制度が努力義務化として発足したが、それ以前から、多くの病院がキャリア開発ラダーを院内教育制度として整えてきた。しかしながら、これらの制度を実行するだけでは、人材育成は十分であるとは言いがたい。働くということは、そのこと自体が、人としての成長をもたらすことであるが（田坂，2008）、看護職は、専門職としての自覚と責任のもと、自ら学習し続けていくという責任を担っており、スタッフマネジメントにおいては、これらの教育システムをいかに有効に活用するか、看護師長の腕にかかっているといっても過言ではない。

本研究の結果から、看護師長は、【学習機会の支援】【教育支援システムの効果的な運用】【キャリアデベロップメントの支援】を行っていた。看護師長は、スタッフの能力を伸ばすために師長個人で管理している部署にふさわしい自分なりのシステムを持っていることによって、多数のスタッフ一人ひとりにあった教育の機会を提供することが可能である（新道，2006）。さらに自分自身のシステムと院内外の教育システムを連動させる創意工夫が必要となる。言い換えれば、看護師長がスタッフの能力を引き出し、伸ばすためには、看護師の自己啓発力を発揮させるように、教育システムをうまく活用しながら、さらに能力開発ができるように支援することが望まれる。

これらのことは、ワトソン（2005）の10のケア因子のうちの7番目の因子「教育と学習」として、看護師の成長に必要な情報を提供し、学習を促進させることになる。そして、8番目の因子「支持的、保護的、適切な環境に参加する」ことができるように、成長できる環境を整えるケアリングの実践をしているといえる。

看護師長の現場のスタッフマネジメントにおける役割として①良質な看護実践②自由で創造性豊かで、活気ある関係③ケアリングを中核とする看護実践④患者・家族及び医療チームメンバーとの相互作用におけるケアリングの実践⑤新たな看護実践知の創造への努力などが考えられる（新道，2012）。

メイヤロフ（田村，向野訳，1989）は「相手が自

己成長し、自己実現することを助けることとしてのケアは、1つの過程であり、展開をうちにはらみつつ人に関与するあり方であり、それはちょうど、相互信頼が高まり質的にかわっていく関係を通して、時とともに友情が成熟していくと同様に成長するものである」と述べている。看護師長がスタッフ一人ひとりにケアすることは、そのスタッフが看護師長をケアすることを活性化し、相互関係を築くこととなる。そして、スタッフ間の相互作用として発展し浸透していると考えられる。例えば、看護師長が、毎日、スタッフに気遣い、寄り添い、成長を見守る姿は、役割モデルとして、それぞれのスタッフへと伝染し、スタッフ同士が、助け合い、協力し合うケアリング・サイクルを生み出し、【チームワークを促進】し、安定した働きやすい、そして、学習、成長する組織へと変化していくと考える。安酸(2012)は、看護教育におけるケアリング・サイクルについて「看護教師と臨床看護師の実習における協力体制を作り、看護学生との間にケアリング・サイクルを形成する取り組みが必要であり、このサイクルがうまく回ると、看護学生は教師から受けた『ケアされる』経験を通して『ケアする人』として成長していき、患者とのケアリング・サイクルをまわしやすくなる」と述べている。同様に、本研究の結果から、看護師長から受けた『ケアされる』経験を通して『ケアする人』として成長を続ける看護師は、やがて、後輩を『ケアする人』、患者に良質なケアを実践する人として成長し、スタッフ同志の相互作用によるケアリングを生成し、ケアリング・サイクルが回る環境を作ることになるのである。さらに安酸(2011)は、「ケアリング・サイクルのある職場環境では、

ケアされる人は、自分で感じ取った、ケアする人の態度の影響を受けて育ち(grow)、輝く(glow)。育ち輝いているケアされている人の反応を見るとケアする人は、とてもうれしい気持ちになり、ますますエネルギーが出て、ケアしたいという動機の転移が自然と起こりやすくなる」と述べている。本研究において、看護師長は「スタッフと一緒に育っているという感覚を持っている」ことや「楽しい看護、笑顔で看護してほしい、達成感の得られる看護をしてほしい」というスタッフマネジメントにおける期待や希望を語っていた。これらは看護師長のケアリングの実践がスタッフの相互作用を通して、成長していくことへの希望と結びついている(メイヤロフ/田村, 向野訳, 1993)。ケアリングの浸透する組織は、お互いがケアする人・される人の関係性を保ちながら、助け合い、チームワークを促進させ、働きやすい、安定した職場づくりの基礎となると考える。

ワトソン(2006)が看護管理者の責任として述べている①ケアリングを組織のプロセス、構造と関連して理解し、伝えること②個人や集団との公式、非公式の関係におけるケアリング行動の態度やスキルを発展させるようなケアリングを中核にしたスタッフマネジメントを実践するというように、ケアリングを中核にスタッフマネジメントすることは、看護師長の責任であるといえる。スタッフ個々人へのケアリングの看護師長の実践は、スタッフ間の相互作用を活用した教育的ケアリングと影響し合っており、それらが組織に浸透し、拡大することによって、部署全体のケアリング環境として生成されている事を図示した(図1)。

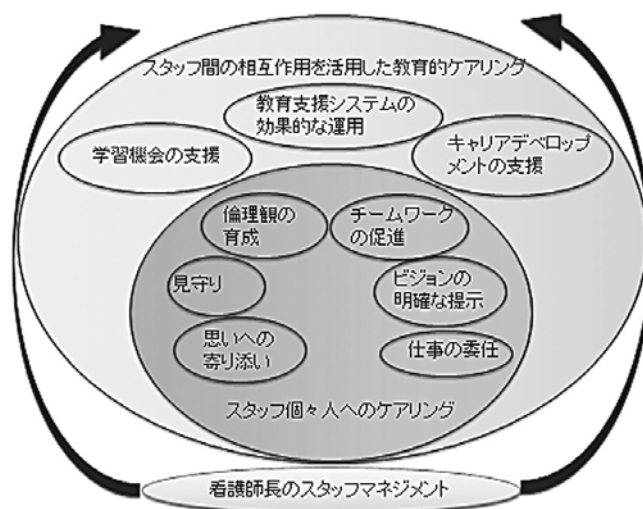


図1. スタッフマネジメントにおける看護師長のケアリング

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、総合病院の7名の看護師長を対象に面接調査を実施し、スタッフマネジメントにおけるケアリングを探究した。本来、ケアリングは、双方向性のある相互作用であることであるが、本論文では、看護師長側からのみ分析結果をもとに論述している。そこで、今後は、看護師長のマネジメントを受けているスタッフに焦点をあてて、スタッフと看護師長間におけるケアリングを分析して、相互作用について明らかにしていく予定である。

VII. 結 論

1. 看護師長のスタッフマネジメントにおけるケアリングは、【思いへの寄り添い】【見守り】【倫理観の育成】【ビジョンの明確な提示】【チームワークの促進】【仕事の委任】【学習機会の支援】【教育支援システムの効果的な運用】【キャリアデベロップメントの支援】の9つのカテゴリーに分類できた。
2. 看護師長は、スタッフマネジメントにおけるケアリングとして、スタッフ個人へのケアリングとスタッフ間の相互作用を活用した教育的ケアリングとの2つのアプローチを用いていた。看護師長の看護師個人へのケアリングの実践が、スタッフ間の相互作用によるケアリングと影響し、それが組織に浸透し、拡大することによって、部署全体のケアリング環境として生成されていた。

謝 辞

ご多忙の中、本研究の研究協力者として、面接に快くご協力いただきました看護師長の皆様に深く御礼申し上げます。

本研究は、平成22年度日本赤十字広島看護大学共

同研究助成金を受けて実施いたしました。

引用文献

- Mayeroff, M. (1971)／田村真, 向野宣之 (1993). ケアの本質—生きることの意味. 東京, ゆみる出版.
- P. F. Drucker (2008)／上田惇生 (2008). マネジメント (中) 課題, 責任, 実践, 東京, マネジメント社.
- 新道幸恵 (2006). 第1章看護管理の基礎, 上泉和子, 看護ユニットマネジメント. (第1版). (pp.1-12). 東京, 医学書院.
- 新道幸恵 (2012). 看護マネジメントにおけるケアリング. 看護研究, 45(6), 558-564.
- 田坂広志 (2008). 仕事の報酬とは何か 人間成長めざして. 東京, PHP 研究所.
- Watson, J. (1988)／稲岡文昭, 稲岡光子 (1992). ワトソン看護論—人間科学とヒューマンケア—. 東京, 医学書院.
- Watson, J. (2005). An overview of Watson's Theory of Human Caring as guide to transforming practice : Examples from the field. 日本赤十字看護大学紀要, 10, 77-80
- Watson, J. (2006). Caring theory as an ethical guide to administrative and clinical practices. Nursing Administration Quarterly, 30 (1), 48-55.
- Watson, J. (2012). 私達のヒューマニティの心に触れる 平和へのカリタスの道. 看護研究, 45(6), 528-537.
- 安酸史子 (2011). ケアリングをいかにして教育するか 看護研究, 44(2), 172-180.
- 安酸史子 (2012). 看護教育におけるケアリングと平和. 看護研究, 45(6), 565-572.

“Caring” provided by nurse managers in staff management

Yuka MURATA^{*1} Kazumi YOSHIDA^{*1} Sachie SHINDO^{*1}

Abstract:

The purpose of the present study was to clarify caring provided by nurse managers in managing their staff by conducting a qualitative descriptive study. After explaining to subjects the objective, methods, contents, and ethical considerations of the study, semi-structured interviews were conducted on a total of seven head nurses (at one of four general hospitals with 300 beds) who gave consent. The care methods used by nurse managers were classified into the following nine core categories: “considering nurses’ feelings”, “looking after nurses”, “promotion of teamwork”, “task delegation”, “support of learning opportunities”, “clear presentation of vision”, “effective use of educational support systems”, “support of career development”, and “development of a sense of ethics”. Nurse managers engaged in management used two approaches by providing care for individual staff and care using interactions among staff while focusing on the ability of individual staff.

Keywords:

staff management, Nurse managers, Caring

* 1 Japanese Red Cross Hiroshima College of Nursing

