

看護師長の看護部管理者、スタッフナースへの意思疎通を阻害する要因の検討

檜原理恵^{*,1)}、長谷川智子²⁾、白木智子³⁾

¹⁾ 聖隷クリストファー大学、²⁾ 福井大学、³⁾ 広島国際大学

【目的】

看護師の定着には組織へのコミットメントが必要であり、組織内での円滑なコミュニケーションが求められる。看護部組織の方略を浸透するために看護師長が実践している看護部管理者とスタッフナースへのコミュニケーションスキルを分析する。

【方法】

研究デザインは関連比較研究とした。質問紙は、対象者の属性：所属機関の経験年数、師長経験年数、リーダーシップタイプ：PM 指導行動測定尺度、コミュニケーションスキル：コミュニケーションスキル測定尺度で構成した。対象者は研究参加を同意していただいた施設の看護師長とし、対象者へは、文書で研究の主旨、目的、方法、研究への参加・不参加は自らの業務とは無関係であることを説明し、回答を持って同意を得たこととみなした。調査用紙の回収は同封した返信用封筒を用い郵送法で行い、研究者に直接返送した。本研究は聖隷クリストファー大学倫理審査委員会で承認を得て実施した。

【結果】

配布数 1,011 名のうち回収数 596 名（回収率 59.0%）、有効回答数 553 名（有効回答率 92.8%）であった。対象者の平均臨床経験年数は 27.7 年、看護師長経験年数は 6.8 年であり、日本看護協会認定講習ファーストレベル受講者 214 名、セカンドレベル受講者 213 名、サードレベル受講者 12 名、未受講者 92 名、不明 22 名であった。対象者の PM 指導型行動尺度によるリーダーシップタイプ分類では PM タイプ 170 名、Pm タイプ 95 名、pM タイプ 99 名、pm タイプ 189 名であった。看護部の運営に対し今後の期待度は「目標管理の支援」が最も高く、「労働環境の調整」が最も低かった。スタッフに対するコミュニケーションスキル得点の Cronbach' s α 係数は 0.73、上司に対するコミュニケーションスキル得点の Cronbach' s α 係数は 0.76 であった。

対象者の上司に対するコミュニケーションスキル得点とスタッフに対するコミュニケーションスキル得点を比較すると、「相手の話をよく聞く」以外の項目はスタッフに対する得点が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）。アサーションスキル得点はコミュニケーションスキル得点の中でスタッフ及び上司双方に対して最も低い得点であった。pm タイプは他タイプと比し、コミュニケーションスキル得点が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）。PM タイプは情報収集得点が他のタイプと比較すると得点が有意に低かった（ $p < 0.05$ ）。

【考察】

部署を統括する責任者として、人間関係を円滑にするために看護師長はスタッフに対しコミュニケーションスキルが活用されている。特にリーダーとしての自己評価が低い看護師長は、コミュニケーションスキルをより活用している結果となった。しかし、自分も相手も大切にしたい自己表現方法であるアサーションスキル得点が低く、この結果は看護師スタッフ間でのコミュニケーションスキル得点でも低かった先行研究と同様となった。看護師長の上司に対するコミュニケーションスキル得点はスタッフに対する得点より低く、特にリーダーとして自己評価の高い看護師長は他のタイプと比べると情報収集に疎く、看護部の看護組織運営の方略の情報が浸透しにくい現状が窺えた。

【発表】

2013 年 8 月 24、25 日 第 17 回日本看護管理学会学術大会（東京ビックサイト）にて発表予定。