

看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動

Role Behavior of Nursing Managers Who Completed Graduate School of Nursing

後藤 直樹¹⁾*, 西山 ゆかり²⁾, 城ヶ端 初子²⁾

Naoki Goto, Yukari Nishiyama, Hatsuko Jougahana

キーワード 看護系大学院修了者, 看護管理者, 役割行動

Key words nursing graduate school graduate, nursing managers, role behavior

抄 録

目的 看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動を明らかにすることである。**方法** 看護系大学院を修了した看護管理者8名を対象に半構造化面接法を用いて質的記述的に分析を行った。**結果** 看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動は、【大学院修了者という自信を持ち個や組織の管理を行う】【大学院で学んだ知識や理論を用いて自部署や組織の課題を解決する】【確固とした自己の看護観を示し個を育て患者にその人らしく生きることを支えるための看護を提供する】【看護の質向上を目指し実践者・研究者の視点を持ち続け組織を育てる】【強い組織になるために個に合わせたキャリア支援を行い同じような考えを持つ仲間を増やす】であった。**考察** 役割行動は、組織の中で自己の役割を認識し行う行動、看護管理者自身としての行動、実践者と研究者の視点を持つ行動の3つに大別された。実践者と研究者の視点から学びを伝えることが自身の役割と認識していた。

Abstract

Purpose To identify the role behavior of nursing managers who had completed a graduate degree in nursing.**Method** Semi-structured interviews were conducted with eight nursing managers who had completed a graduate nursing program. Data were analyzed qualitatively and descriptively.**Results** The role of a nursing manager who had completed a graduate degree in nursing was to "manage individuals and organizations with the confidence that they had completed graduate school," "use the knowledge and theories learned to solve problems in the department or organization," "demonstrate a firm view, nurture individuals, and provide patients with care that supported them in living their lives as they saw fit," "aim to improve the quality of nursing care, continue to maintain the perspectives of the practitioners and researchers, and nurture the organization," and "provide personalized career support and increase the number of like-minded individuals to become a strong organization."**Discussion** Role behaviors were broadly classified into three categories: behaviors based on the recognition of one's own role in the organization, as a nurse manager, and with the perspectives of a practitioner and researcher. Nursing managers recognized their own role as conveying learning from the perspectives of a practitioner and researcher.

1) 聖泉大学看護学部看護学科 Faculty of Nursing, Seisen University

2) 聖泉大学看護学研究科 Graduate School of Nursing, Seisen University

* E-Mail goto-na@seisen.ac.jp

I. 緒言

1. 研究背景

日本では少子・超高齢社会において医療・介護ニーズは増大し、多様化・複雑化しており、看護に対する国民のニーズも高まっている（日本看護協会，2015）。また年々、医療現場の状況は厳しさを増しており、それらをまとめる高い看護管理能力を持った人材を臨床では求めている（藤野，2015）。

継続教育の基準 Ver.2（日本看護協会，2012）では、すべての看護職は、専門職として自らの責任において、生涯にわたって自己の能力の開発・維持・向上に努める責任を持つと明示されている。また、継続教育の範囲に新人看護師だけではなく、ジェネラリスト、スペシャリスト、看護管理者、教育者が挙げられ大学院で行う卒後教育も継続教育の中に含まれている。特に看護管理者においては、認定看護管理者制度や修士の学位を持つ看護管理者が見られるようになった。それらのことから、看護管理者の立場的な変化として、看護部理念の周知、病院運営・経営への参画、人的・物的職場環境の整備、チーム医療における業務の質向上の方策検討、危機管理体制の構築、部門間・関係機関との折衝等における看護管理者の能力が評価され、看護管理者が副院長に抜擢される事例が増加している（日本看護協会，2007）。

認定看護管理者制度においては、2022年から認定看護管理者教育課程サードレベル修了者以外の受験者について、看護系大学院の修士課程修了や専攻分野名を限定せず看護管理に関連する学問領域の修士以上の学位を取得している者が追加された（日本看護協会，2018）。

藤野（2015）は、学士を持つ看護師や修士以上の学位を持って働くメディカルスタッフなど、高学歴化に伴い看護管理者として説得力を持った対応や交渉力、プレゼンテーション能力を身に付けるためには一定の水準が必要と述べている。また、看護管理者には認定看護管理者の資格に加え、大学院での学びを推奨している。

日本看護系大学協議会（2021）と日本私立看護系大学協会（2021）との共同実施である「2020年度看護系大学に関する実態調査」では、修士課程修了生の55.8%が大学院修了後に病院・診療所で就職しているとの報告があり、修士の学位を持つ

看護師が医療現場で活躍している。

看護系大学院では、自立した研究遂行能力、教育者や管理者、実践者として必要なより専門性の高い知識や技術、能力などを学び、その後の実践に活かすことができる（日本看護系大学協議会，2020）。したがって、大学院において看護学の学術の理論および応用を教授され、研究することで、さらなる課題解決型思考、研究実践力を習得していくことになる（真田，2015）。大学院の就学が修了者自身に与えた影響として、より良い看護実践や課題解決を目指して意識的・理論的に考えるようになった、研究や研究促進に取り組む意識や姿勢ができ取り組みやすくなったとの報告がある（松下ら，2016）。

看護職の大学院進学に関する看護管理者の認識調査では、看護管理者の大学院修了看護職への期待として、研究的視野、論理的思考、教育的役割、管理的役割、看護実践の質的向上、看護職の社会的地位向上、より高い専門性などが挙げられている（流郷ら，2014）。

これらのことから、大学院で習得できる能力、大学院を修了したことによる自身や組織の影響、大学院を修了した者に対する期待は明らかになってきた。そのため、看護系大学院を修了した看護管理者は、それらの能力を身に付け、自己の役割を認識し遂行していると考えられる。しかし、先行研究では、看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動は何かといった知見を見つけることができなかった。これらの役割行動は、大学院進学を目指す看護管理者にとって明らかにする必要がある内容だと考える。そこで、本研究では、看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動を明らかにしたいと考えた。看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動が明らかになることで、進学を考えている看護管理者の意識の変容や、強い組織を作るためのキャリア支援につながるものが期待される。さらに、大学院教育を担っている大学にとって教育評価の一助になることが期待される。

2. 目的

看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動を明らかにすることである。

Ⅱ. 用語の定義

看護系大学院修了者とは、「看護系大学院修士課程を修了した看護師」とする。

看護管理者とは、「組織で看護管理に携わる看護部長、看護師長、その同等の役職にある主任看護師」とする。

役割行動とは、「組織から与えられた役割や自己の認識によってとる働きかけやふるまい」とする。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究参加者

研究参加者は、看護系大学院修了後5年以内であるA県内の看護管理者8名とした。大学院修了直後から実践を積み重ねていく5年程度が、自己の役割行動について多くの考えや内容が得られると期待されるため5年以内とした。また、除外条件として、休職しているものとした。

リクルート方法は、A県病院協会の会員病院57病院の看護部管理責任者に、研究依頼書と研究概要を郵送し研究参加者の有無を尋ね、研究参加者への依頼書、研究の同意書の配布を依頼した。研究参加者が希望する方法で連絡を取り、インタビュー前に再度研究参加について説明を行い、同意を得られたものを研究参加者とした。

3. 調査期間

令和2年8月6日～令和2年10月12日

4. 調査方法

調査方法は、インタビューガイドに基づく半構造化面接法とした。面接の前に、フェイスシートを用いて対象者の属性（年齢、性別、所属部署、経験年数、職位、大学院修士課程修了年）を収集した。インタビューでは、①大学院修了後の臨床における自己の役割について（現在の役職、臨床の場での自己の役割をどのように認識しているか）、②大学院修了前後の役割認識の変化について質問を行った。2つの質問を通して、調査の中で具体的に実践している行動について分析した。研究参加者との面談は、本人の希望する日時・場

所で個人面接とした。また、COVID-19感染対策としてリモート（Zoom）による面接を選択肢に含めた。研究参加者の承諾を得たうえで、インタビュー内容をICレコーダーに録音した。インタビュー時間は、集中力や精神的、身体的負担を考え、説明時間を含め45分間とした。インタビュー中は、受容的態度や傾聴的姿勢に努め、研究対象者の語りを促すよう探索的質問を活用した。

5. 分析方法

インタビューの録音データから逐語録を作成し、看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動について述べられている内容に焦点を絞りコード化した。次に、意味内容の類似したコードを集めサブカテゴリ化した。さらに、類似性に着目してカテゴリを生成した。信頼性と妥当性を確保するために、分析は質的研究の研究者からスーパーバイズを受け、研究者4名で合意が得られるまで分析を行った。

6. 倫理的配慮

研究参加者には、本研究の目的、意義、調査方法、研究への参加は自由意思であること、同意しないことで不利益はないこと、一旦同意した場合でも途中で参加を撤回できることを書面と口頭で説明し同意を得た。インタビュー内容は、研究参加者の同意を得てICレコーダーに録音し、逐語録の作成時に、個人や勤務施設が特定できるような内容がある場合は、該当箇所を削除し個人情報の保護に努めた。本研究で得られたデータは、パスワードでロックされたUSBに保存し、研究成果の発表後10年は厳重に保管し、その後は、データを処分することとした。研究の成果は、匿名性を遵守したうえで学会や、学術雑誌等での発表を行う予定であることを説明し了承を得た。なお、本研究は、聖泉大学人を対象とする研究倫理審査委員会の審査・承認後に実施した（承認番号：020-002、承認日：2020年7月7日）。

Ⅳ. 結果

1. 研究参加者の背景（表1）

本研究の研究参加者は、8名であった。研究参加者8名の修士課程を修了した教育機関は、国立大学1名、公立大学1名、私立大学6名であった。

表1 研究参加者の基本属性

参加者	年齢	性別	経験年数 (年)	修了後の 年数	現在の役職
A	40歳代	女	24	0.3	看護師長
B	40歳代	女	14	2.5	主任
C	50歳代	女	33	1.5	看護部長
D	40歳代	女	24	2.5	科長補佐
E	50歳代	女	30	2.5	看護部長
F	50歳代	女	30	3.5	看護師長
G	30歳代	女	8	2.5	主任
H	40歳代	女	25	3.5	副看護師長
平均(SD)	46(6.56)		23.5(7.97)	2.35(0.97)	

年齢は最小33歳，最大55歳，平均年齢46歳，標準偏差6.56歳，性別は，男性0名，女性8名であり，大学院修了後の臨床経験年数は，最小0.3年，最大3.5年，平均2.35年，標準偏差0.97年であった。看護師経験年数は最小8年，最大33年，平均23.5年，標準偏差7.97年，現在の役職は主任・副看護師長職が4名，看護師長職が2名，看護部長職が2名であった。インタビュー方法は，対面でのインタビュー7名，Zoomを用いたりリモートインタビュー1名であった。インタビュー時間は，1人最小24分，最大37分，平均31.25分，標準偏差3.99分であった。

2. 看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動

逐語録を作成し，研究参加者8名のデータから，看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動である228コードを分析した。その結果，26サブカテゴリ，5カテゴリが形成された(表2)。以下【 】内は各カテゴリ名を[]内はサブカテゴリを「斜体」内は実際の看護管理者の語りを示す。

1) 【大学院修了者という自信を持ち個や組織の管理を行う】

看護系大学院を修了した看護管理者は，臨床に戻り「組織から与えられた自己の役割を認識し遂行する」ことを行い，看護管理を続けていた。また，「大学院で学んだプライドや自信を持ちスタッフに関わる」ことで，「大学院で学んだ理論を用いて根拠立てて説明する」行動をとっていた。看護管理者の語りでは，「みんなで高め合いながら成長していくために自分の組織に対する思いを伝える」「ディスカッションの場を設け，師長同士が刺激し合いながら，成長できることを期待する」などが聞かれ「互いの成長を目指してスタッフや部署に合わせた組織の管理を行う」という行動を行っていることが明らかとなった。さらに「看護

管理者として人，物，金の情報を集めスタッフの職場環境を整える」[看護管理者として委員会に参加しリーダーシップを発揮する]といった役割行動につながっていた。それらの行動には，看護管理者の語りとして「大学院を修了し，現場でやれるだけのことはいろいろしたい」や「看護の質の底上げを行う」など「大学院修了者としての成果を現場で出し看護の質を上げる」といった看護管理者の思いがあった。

2) 【大学院で学んだ知識や理論を用いて自部署や組織の課題を解決する】

看護系大学院を修了した看護管理者は，「大学院での経験や学びを活かし様々な視点から情報を収集する」ことで「現場の意見を吸い上げてリーダーとしての方向性を示す」行動を起こしていた。そして，「自己の考えを持ち現場の課題解決に向けてスタッフとともに考える」ことや，「スタッフから様々な情報を集めリーダーとして医師に相談する」などの行動を行い，課題解決をしていた。また，「チーム医療のため多職種と連携し多くの課題を解決する」取り組みや，「大学院で学んだ知識や技術，研究での学びを実践で活用し振り返る」[大学院で学んだ理論を看護管理に活用しスタッフを育てる]ことで部署の課題を解決していた。大学院で学んだ知識や技術は，看護管理者にとって「部署の編成があった時に，理論に当てはめて，変革していく」ことや，「体制を考える際に，スタッフの反応や自分の行動を，理論を用いて検証していく」こと，「患者について，考える視点や振り返りなど，理論を活かし，共有できる場を作る」といったスタッフを育てる看護管理者の役割行動になっていた。

3) 【確固とした自己の看護観を示し個を育て患者にその人らしく生きることを支えるための看護を提供する】

看護系大学院を修了した看護管理者の語りでは，現場での教育において「知識を共有する目的で勉強会を行う」ことや，「集合研修の講師に対して効果的なプレゼーションの方法を指導する」こと，「看護管理者が，計画的に育成する姿勢を持てるような教育体制を整える」，「看護部長として，師長に対して師長会を通じて，課題を下ろしたり，勉強会を企画する」など「それぞれの役割やレディネスに応じた教育の環境を整える」行動をしていた。そして，誰にでも同じように教育す

表2 看護系大学院を修了した看護管理者の役割行動

カテゴリ (5)	サブカテゴリ (26)
大学院修了者という自信を持ち個や組織の管理を行う	組織から与えられた自己の役割を認識し遂行する
	大学院で学んだプライドや自信をもちスタッフに関わる
	大学院で学んだ理論を用いて根拠立て説明する
	互いの成長を目指してスタッフや部署に合わせた組織の管理を行う
	看護管理者として人、物、金の情報を集めスタッフの職場環境を整える
	看護管理者として委員会に参加しリーダーシップを発揮する
大学院で学んだ知識や理論を用いて自部署や組織の課題を解決する	大学院修了者としての成果を現場で出し看護の質を上げる
	大学院での経験や学びを活かし様々な視点から情報を収集する
	現場の意見を吸い上げてリーダーとしての方向性を示す
	自己の考えを持ち現場の課題解決に向けてスタッフとともに考える
	スタッフから様々な情報を集めリーダーとして医師に相談する
	チーム医療のため多職種と連携し多くの課題を解決する
確固とした自己の看護観を示し個を育て患者にその人らしく生きることを支えるための看護を提供する	大学院で学んだ知識や技術、研究での学びを実践で活用し振り返る
	大学院で学んだ理論を看護管理に活用しスタッフを育てる
	それぞれの役割やレディネスに応じた教育の環境を整える
	スタッフの成長を期待しレディネスに合わせた手段で教育を行う
	個人として看護とは何か立ち返る機会を持ちスタッフの看護観を育てる
	スタッフに確固とした自己の看護観を伝え自部署のビジョンを示す
看護の質向上を目指し実践者・研究者の視点を持ち続け組織を育てる	看護の質向上を目指しスタッフへ看護研究の指導や研究環境を整える
	大学院修了者として組織の看護研究をサポートする
	大学院での研究内容が実践として還元できるように学び続ける
	研究方法論を学んだ者として研究倫理を守る行動をする
強い組織になるために個に合わせたキャリア支援を行い同じような考えを持つ仲間を増やす	大学院で学んだ考え方や経験を語り大学院教育を薦める
	大学院修了者を増やし同じ考えを持つ仲間を増やす
	目指す看護師像となるために大学院を修了した自己の姿を示す
	スタッフの状況に合わせキャリアが詰めるような情報提供を行う

るのではなく「事象に対し、相手のレディネスに合わせ考えさせ教育する」ことや、「自分の指導が伝わらないときに、その理由を考える」などを行い「スタッフの成長を期待しレディネスに合わせた手段で教育を行う」といった行動をしていた。また、「看護とは何か、看護を語り伝えていき、次の世代を育成する」といった思いから、「看護の事をどういう風にとらえているか、看護観を確認する」といった行動につながり、スタッフと共

に「個人として看護とは何か立ち返る機会を持ちスタッフの看護観を育てる」ことを行っていた。そして、「職員に教育的に関わることで、間接的に患者に影響を与える」という思いから「看護観や看護に対する思いを師長に伝え、部署での看護が実施できるように伝える」ことで、「スタッフに確固とした自己の看護観を伝え自部署のビジョンを示す」といった行動を行っていた。

4) 【看護の質向上を目指し実践者・研究者の視点を持ち続け組織を育てる】

看護系大学院を修了した看護管理者は、「研究指導を行い、スタッフの研究の質を上げる」「看護研究をサポートし、看護の質、病棟の看護の質を上げる」という思いから「研究を学んできた者として、看護研究の助言や資料を提供し、アドバイスを行う」などの関りを行い「看護の質向上を目指しスタッフへ看護研究の指導や研究環境を整える」という行動をとっていた。また、自部署のみならず「大学院修了者として組織の看護研究をサポートする」といった組織の中の管理者として役割行動を行っていた。それに加え、「大学院での研究内容が実践として還元できるように学び続ける」ことや「研究方法論を学んだ者として研究倫理を守る行動をする」などといった実践者と研究方法論を学んだ者としての役割行動をとっていた。

5) 【強い組織になるために個に合わせたキャリア支援を行い同じような考えを持つ仲間を増やす】

看護系大学院を修了した看護管理者は、スタッフに対して「大学院の必要性が理解されていないが、学んだことを実践に活かし、現場に繋げ大学院の成果を伝える」ことや「大学院で学んできたことを、相手のレベルに合わせて、具体的に伝えていく」など「看護の質の向上のために大学院を推奨していく」ために「大学院で学んだ考え方や経験を語り大学院教育を薦める」といった行動を行っていた。また、「修士の仲間を増やし、組織のあり方や、研究のやり方を、みんなで変えていく」「病院の看護の質向上のために大学院を目指すスタッフのサポートを願う」「大学院修了者を認めてくれる人となる」といった思いが「大学院修了者を増やし同じ考えを持つ仲間を増やす」という行動につながっていた。さらに「看護の質を担保するために、スタッフが大学院を目指すように自分自身がロールモデルとなる」「自分の姿を見せ、同じような仲間を増やし、ケアの底上げを図るスタッフを増やす」「こういう上司を目指したいというモデルになる」といった思いが「目指す看護師像となるために大学院を修了した自己の姿を示す」という行動になっていた。そういった看護管理者の思いから「次のステップへ本人の思いを引き出し応援する」「自分の臨床での経験、

大学での経験を語り、本人の思いを確認させながら、キャリア支援をする」「学びたい意識を持っている人の意思表示をキャッチし、後押しをする」などの行動を起こし、看護系大学院を推奨するだけではなく「スタッフの状況に合わせキャリアが積めるような情報提供を行う」などのキャリア支援を行っていた。

V. 考 察

本研究において、看護系大学院を修了した看護管理者には5つの役割行動があることが明らかとなった。本研究の結果から、看護系大学院を修了した看護管理者の5つの役割行動には【大学院修了者という自信を持ち個や組織の管理を行う】【大学院で学んだ知識や理論を用いて自部署や組織の課題を解決する】といった組織の中で自己の役割を認識し行う役割行動、【確固とした自己の看護観を示し個を育て患者にその人らしく生きることを支えるための看護を提供する】といった看護管理者自身としての役割行動、【看護の質向上を目指し実践者・研究者の視点を持ち続け組織を育てる】【強い組織になるために個に合わせたキャリア支援を行い同じような考えを持つ仲間を増やす】といった実践者と研究者の両方の視点を持つ役割行動の3つに大別された。そこで、この3つの役割行動について考察していく。

1. 組織の中で自己の役割を認識し行う役割行動

看護管理者の機能は、看護職の持つ能力が有効に発揮され、直接の業務が円滑に遂行され、24時間最良の看護が提供されるよう、組織の系統、権限及び責任を明らかにし、人事・設備・備品・労務環境を整えることである（日本看護協会、2007）。本研究の研究参加者である看護系大学院を修了した看護管理者は、大学院進学前と大学院修了後の組織における自己の役職は変化していない。そのため、看護管理者の機能にある、人事・設備・備品・労務環境を整えるといった内容は研究参加者からの語りであり、組織から与えられた自己の役割を再認識し、看護管理を行うといった行動になっていると考える。研究参加者の語りの中では、大学院進学した動機として、看護管理を行う中で「看護師として、このままでよいのか」「人

に説明するとき根拠をもって、理論立てて説明できた」といった思いを持っていた。先行研究では、大学院進学の原因として「学びを深めたい」「キャリアアップ」「スキルアップ」が抽出されており（若松ら，2014），同じような思いをもって大学院に進学し，大学院で課題解決型思考を教授され教授や仲間とのディスカッションの中で，様々な力が身につく「自信をもって根拠立て話ができアドバイスや指導ができるようになった」といった発言につながっていたと考える。

看護管理業務を行う中で，看護管理者は様々な人と関わり，相談や交渉などを行っていくこととなる。このことから，看護管理者には根拠立てて説明することや理論立てて説明する能力が求められる。看護系大学院を修了した看護管理者は，日常的に自分自身の課題だと感じ大学院へ進学し，その能力を身に付けることで自信へと変化したと考える。そして，自信をもって看護管理を行えることや，大学院での学びや体験により，個に注目し，「スタッフの健康管理を行う」ことや「スタッフの働きやすさやスタッフが充実するためにどうしたらよいか考える」など，「看護管理者として人，物，金の情報を集めスタッフの職場環境を整える」ことを行い，スタッフ一人一人に合わせた人材管理を行っていると考えられる。

さらに，組織の中で看護管理者は，日常的に多くの課題に接することとなり，その対応に追われることになる。そのため，看護管理者には課題解決能力が求められ，真実を見極めて課題に取り組んでいくことが必要となる。看護系大学院を修了した看護管理者は，部署の課題解決に向け，様々な視点から情報収集を行い，スタッフと共に課題解決に向けて取り組む役割行動がある。また，リーダーとして医師と相談することや他部署と連携すること，リーダーとしての方向性を示すなどの行動をしていた。リーダーがリーダーシップを発揮するためには，体験・観察によって得られた真実への繊細かつ敏感な認識力，豊かな想像力と鋭い洞察力が必要であり，それに何よりも勇気と信念が求められる（手島，2019a）。看護系大学院では，倫理や様々な理論を学び，また，自ら情報を収集し，仲間とディスカッションを行う中で，課題解決能力を養っていく。これらの経験から，看護系大学院を修了した看護管理者として，現場や組織の一員として実践することで，リーダーシップを

発揮しているのではないかと考える。

以上のことから，組織において自己の役割を認識し，役割を遂行することに加え，個に応じた関わりをすることが看護系大学院を修了した看護管理者の役割であると考えられる。

2. 看護管理者自身としての役割行動

看護系大学院を修了した看護管理者の語りからは，「大学院に行って看護理論を学ぶことで看護について立ち止まって考える機会となった」や，「看護職とはなにか，求められているものは何か考える機会となった」といった語りがあり，看護管理者にとって看護系大学院で学ぶことで，看護とは何か原点に戻り考える機会になる。「自分はこのままで良いのか」という思いを抱き看護系大学院へ進学した看護管理者は，教授や仲間との関わりの中で看護について考える機会ができ，自分自身の中で確固とした看護観を持つことができたのではないかと考える。その看護観を持ち，自部署のスタッフと看護管理について語り合うことや看護とは何か考えるなどの関りの中で，スタッフの看護観を育てる行動をしていた。また，看護管理を行う上で自身の看護観を伝え，自部署のビジョンを示すことで，ぶれない看護を提供することにつながっているのではないかと考える。言葉や行動として表現される看護管理者の看護観はより大きくスタッフに影響を及ぼし，看護部全体で提供する看護のありようを作り出すことになる（手島，2016）。看護系大学院で学び立ち止まって振り返った看護観は，自身の揺るがない看護の方針につながっていると考える。その看護の方向性は間接的にスタッフから患者へ伝わり，患者のその人らしく生きることを支える看護につながっていると考える。そのような看護を提供するために「個に合わせた教育の環境を整えること」や「個の成長を期待し個に合わせた手段で教育を行う」などの行動を行い教育に関わっていると言えるのではないかと考える。また，教育の方法では，スタッフのレベルに合わせて説明することや，成功体験をしてもらうこと，レベルに合わせた勉強会を実施することなど，様々な手段を用いて教育されている。これらの変化は，大学院での自身の体験や教育方法などの学びが，集団での教育から個に合わせた手段で教育を行うといった考えに影響したと考える。

このことから、看護系大学院を修了した看護管理者は、看護とは何か立ち返る機会となり、教授や仲間と看護について考えることで、確固とした看護観を持つことができるのではないかとと思われる。そして、看護の対象である人がその人らしく生きることができるように、個を育て、その人を支える看護を提供することが看護管理者自身としての役割行動だと認識していると考えられる。

3. 実践者と研究者の両方の視点を持つ役割行動

看護系大学院を修了した看護管理者の語りからは、大学院での学びを活かし、その内容を実践するといった、実践者としての行動以外に、研究方法論を学んだ者としてその学びを伝えたいといった役割行動があった。看護系大学院に進学する前は、日頃の「このままでいいのか」といった思いを抱き大学院へ進学し研究を行い、一つの研究をやり遂げることで達成感を感じ、それが自信となったのではないかと。そして、この学びを伝えたいといった思いから「看護の質向上を目指しスタッフへ看護研究の指導や研究環境を整える」ことや、「大学院修了者として組織の看護研究をサポートする」といった役割期待や使命感を感じ、このような行動をとっている。また、看護管理者自身も組織の質向上のために「大学院での研究内容が実践として還元できるよう学び続ける」ことや、「研究方法論を学んだ者として研究倫理を守る行動をする」など、実践者と研究者の視点を持つことが組織を育てるために必要だと認識し自身の役割として行動していると考えられる。看護管理者の語りの中では、常に「看護の質を上げるために」「看護の底上げをする」などのワードが多く挙げられ、組織の質を上げるといった思いを根底にもっていることが伺える。さらに、看護の質を上げるためには、看護研究を継続していくことが必要であるといった考えを持っている。看護系大学院を修了した看護管理者は、実践者と研究者の両方の視点を持つ力が身につくこのような役割行動を行っていると考えられる。

そのような、力を身に着けた看護管理者は、自信をもって看護管理を行う中で、同じような考えを持つ仲間を増やしたいという思いをもっている。看護系大学院を修了した看護管理者の語りからは、継続教育の必要性を実感し、管理者自身も

学び続けていた。また、同じような考えを持つ仲間を増やすことを目標とし「大学院で学んだ考え方や経験を語り大学院で教育を薦める」行動を行っている。そして、管理者自身が活躍する姿を示すことで「大学院修了者を増やし同じ考えを持つ仲間を増やす」といった行動となっている。看護職の教育による質の向上は患者に提供する看護の質の向上につながると考えられており、組織の資産として人材価値を高めるために、各施設で積極的に教育・研修が提供されている（手島, 2019b）。看護系大学院を修了した看護管理者は、このような思いを持ち、組織の中でリーダーシップを図り、一つの継続教育の姿を示し、キャリア支援を行っているのではないだろうか。また、スタッフの一人ひとりに合わせキャリア支援を行うことで、同じ考えを持つ仲間を増やす努力を行っているのだと言える。強い組織をつくるために同じような考えを持つ仲間を増やすことで、その先にいる看護の対象となる人に、その人らしく生きることができると考えている。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究は、A県内で勤務する看護系大学院を修了した看護管理者8名から得られた結果である。また、研究参加者は、看護主任、看護師長、看護部長と様々な立場の看護管理者であった。加えて、調査地域、学んだ教育機関や教育課程が違うため一般化するには難しいと考える。今後は、対象者を同じ役職の看護管理者にすることや、A県内の看護管理者に限定せず、対象者の数を増やし調査を続けて、一般化を図っていく必要があると考える。

VI. 結 論

1. 看護系大学院を修了した看護管理者には5つの役割行動があり、組織の中で自己の役割を認識し行う役割行動、看護管理者自身としての役割行動、実践者と研究者の両方の視点を持つ役割行動の3つに大別された。
2. 看護系大学院を修了した看護管理者は、看護系大学院を修了したことで、自己の役割を認識し、個に応じた関りを行い自己の役割を遂行していた。
3. 看護系大学院を修了した看護管理者は、看護

とは何か立ち返る機会となり、教授や仲間と看護について考えることで、確固とした看護観を持ち、看護の対象である人がその人らしく生きることができるように、個を育て、その人を支える看護を提供することが看護管理者自身としての役割行動だと認識していた。

4. 看護系大学院を修了した看護管理者は、実践者と研究者の視点を持つことが組織を育てるために必要だと認識し、実践者と研究者の視点から学びを伝えることが自身の役割と認識し行動していた。

付 記

本研究は、2020年聖泉大学大学院看護学研究科における修士論文の一部に加筆修正したものであり、第47回日本看護研究学会学術集会において発表した。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

謝 辞

本研究を行うにあたり、協力いただきましたA県内の看護管理者の皆様にご心より感謝申し上げます。また、研究全般にわたりご指導と、あたたかい言葉でいつも励ましてくださいました諸先生方に深く感謝申し上げます。

文 献

- 藤野みつ子. (2015) : 認定看護管理者教育の現状と課題 変化する役割に対応した教育内容の充実を、平成27年版看護白書, 181-193, 日本看護協会出版会, 東京.
- 松下光子, 服部律子, 両羽美穂子. (2016) : 岐阜県立看護大学大学院看護研究科博士前期課程修了者4～9年目の修了者の活動状況と修了者の支援の方向性. 岐阜県立看護大学紀要, 16 (1), 83-88.
- 日本看護系大学協議会. (2020) : 日本看護系大学協議会ホームページ. 2020年度版 文部科学省・厚生労働省からの情報提供. https://www.janpu.or.jp/mext_mhlw_info.

- 日本看護系大学協議会. (2021) : 2020年度 (2021年度実施) 『看護系大学に関する実態調査』 (日本看護系大学協議会と日本私立看護系大学との協働実施), <https://www.jspcun.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/fa77b331ee973c5e53237f6159fd15cd.pdf>.

- 日本看護協会. (2007) : 看護にかかわる主要な用語の解説—概念的定義・歴史の変遷・社会的文脈—, <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yougokaisetu.pdf>.

- 日本看護協会. (2012) : 継続教育の基準 ver.2, <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>.

- 日本看護協会. (2015) : 2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン～いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護～, <https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/pdf/vision-4C.pdf>.

- 日本看護協会. (2018) : 認定看護管理者認定審査受験資格要件の変更について, https://nintei.nurse.or.jp/nursing/wp-content/uploads/2018/03/CNA_jyukensikakuyouken_v2.pdf.

- 流郷千幸, 木村知子, 原田小夜, 他. (2014) : 看護職の大学院進学に関する看護管理者の認識 滋賀県内の看護管理者を対象として. 聖泉看護学研究, 3, 39-45.

- 真田弘美. (2015) : 少子超高齢化社会に向けての看護の人材育成, 平成27年版看護白書, 2-10, 日本看護協会出版会, 東京.

- 手島恵. (2016) : 平成26・27年度厚生労働科学研究費補助金 地域医療基盤開発推進研究事業 中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイド 人をひきつけ生き生きと地域に貢献できる病院づくり, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000113518.pdf>.

- 手島恵. (2019a) : 第2章 看護管理者と認定看護管理者制度, 看護管理学習テキスト第3版第3巻人材管理論2019年度版, 58-90, 日本看護協会出版会, 東京.

- 手島恵. (2019b) : 第4章 人材の育成と活用, 看護管理学習テキスト第3版第3巻人材管理論2019年度版, 122-179, 日本看護協会出版会, 東京.

- 若松美貴代, 高田久美子, 井上尚美, 他. (2014) : A県における看護師の大学院への進学ニーズに関する調査. 鹿児島大学医学部保健学科紀要, 24 (1), 7-12.

