

病院における看護婦に対する看護婦長の行動分析

看護婦の回答に基づく看護婦長の行動項目の収集と分析

吉 田 道 雄

Analysis of Head Nurses' Behaviors to their Subordinates

Michio YOSHIDA

(Received September 4, 1995)

病院が患者に対して行うサービスの中で、看護は最も重要なものの一つである。そうしたサービスを充実させるためには一人ひとりの看護婦が十分なテクニカル・スキルとヒューマン・スキルとを兼ね備えていることが求められる。また看護婦自身が高い意欲を持ち、職場や仕事に対して満足していることが重要である。こうしたことは、看護婦たちの個人的な資質や努力によることも少なくはない。しかしながら、働く意欲や満足度がその上司のリーダーシップによって大きな影響を受けることは、人間集団を対象にした研究においては、常識だといっても過言ではない。それだけ職場における上司のリーダーシップが重要だということである。しかしながらその重要性を認めるとしても、それらを客観的に測定する尺度がなければ、単にリーダーシップが必要だというスローガンを掲げるだけに終わってしまう。もちろんこれまでも看護におけるリーダーシップを測定するための試みは行われてはいるが、本研究では改めて、看護婦に対する看護婦長のリーダーシップ行動を明らかにするために、基礎的な項目の収集と分析を行う。それによって看護婦長のリーダーシップを科学的に測定するための基礎的なデータが得られるはずである。

方 法

第1次調査（看護婦から見た看護婦長行動の収集）

看護婦長がとっている行動をその部下である看護婦の視点から把握するために、一般看護婦を対象に予備的な調査を実施した。

調査対象

熊本市内にある総合病院の一般看護婦 150 名。

調査方法

1992年1月から2月にかけて調査票を配布した。回答者にはできるだけ自由かつ率直に回答するよう求めた。回答内容がオープンにならないように、回答記入後は回答者自身があらかじめ指定された封筒に調査票を入れ、病院で取りまとめて大学の研究室へ送付する手続きをとった。

調査内容

看護婦長が日常的にとっている行動について自由に記述するよう求めた。回答に当たっては、「婦長が日ごろとっている行動」、「婦長にとってほしいと思う行動」、「婦長にとってほしくない行動」の3つの欄を設けた。およそ2週間後に回答が集められた。対象となった150名の看護婦

から延べ 1,000 を超える項目が収集された。看護教育の研究者を中心に、自由記述によって得られた回答を質問項目にするための整理・集約作業がすすめられた。その際には、「重複しているものは整理する」「二つ以上の意味を持ったものは分ける」「意味があいまいなものは分かりやすい表現に直す」「全体の言い回し、問い方を統一する」といった方針を採用した。その結果、600 項目からなる質問紙が作成された（後に掲げる Table 1 を参照）。

第 2 次調査（看護婦から見た看護婦長行動の重要度）

第 1 次調査によって、看護婦から見た看護婦長の日常行動が多面的に収集された。それらの中には看護婦長のリーダーシップを測定するための重要な項目が含まれていると思われる。しかしながら第 1 次調査では、その重要度についての情報は得られていない。そこで一般の看護婦に対して、看護婦長が日常とっている行動の重要性、影響の大きさについて調査を実施することにした。看護婦長自身ではなく、一般看護婦を対象にしたのは、これまで行われた研究（三隅 1978 など）によって、リーダーシップが部下に対する影響力であり、リーダーシップの測定に当たっては、そうした影響力を受ける立場からの認知・評価が重要だということが明らかにされているからである。

調査対象

第 1 次調査とおなじ熊本市内にある総合病院の一般看護婦 150 名。

調査方法

第 1 次調査の場合と同様に、個々の回答内容が他者の目に触れないような配慮をしながら調査票を回収した。調査の時期は第 1 次調査から 8 カ月ほど経過した、1992 年 9 月である。

調査内容

600 の行動それぞれについて、「非常に重要、影響が大きい」「かなり重要、影響も少なくない」「どちらともいえない」「あまり重要でない、影響は少ない」「重要でない、影響はほとんどない」の 5 段階の尺度を用いて回答するよう求めた。ただし 600 項目のすべてに回答するのは負担が大きいと考えられたため、150 項目からなる 4 つの調査票を作成した。

結果と考察

第 1 次調査については方法の項ですでに述べた。ここでは第 2 次調査の結果を中心に考察をすすめる。方法の項でも述べたように、当初は回答者の負担を考えて 4 つの調査票を準備していたが、結果的には一人の看護婦が原則として 2 つの調査票（合計で 300 項目）に回答することになった。したがって回答した看護婦は 150 名であるが、半数にあたる 75 名前後の看護婦が 2 つの調査票に回答したことになる。得られた回答の平均値を算出し、その値の大きさの順に並べ換えたものが Table 1 である。まず 600 項目全体の平均値は 3.72 と非常に高い。このことは、本研究で採用された看護婦長の行動が看護婦から見て重要なもので占められていることを示している。それは平均値が 5 段階尺度で 4 点以上のものが 146 (24.3%) 項目あり、中間値である 3 点に満たないものが 12 項目 (2%) に過ぎないことから分かる。したがって、Table 1 に挙げられた項目の順位はあくまで相対的なものであり、その多くが看護婦にとって重要な意味を持っていると考えべきだろう。こうした点を認識した上で、全体の傾向を見てみよう。

まず最も高い得点を示したのは、「秘密を厳守する (4.49)」である。仕事の上で得られた秘密を

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その1)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
1. 秘密を厳守する	4.49	0.81	(70)
2. 患者に急変が起きたら冷静である	4.41	1.12	(79)
3. 得た情報を早く知らせる	4.35	0.82	(71)
4. スタッフが忙しい時は手伝える	4.34	0.79	(71)
5. 多数上意を聞き、危険を避ける	4.34	0.84	(70)
6. 医療行為でミス、意図せず無くなる	4.34	0.86	(70)
7. 看護行為でミス、意図せず無くなる	4.33	0.89	(70)
8. 適切なアドバイスをしてくれる	4.33	0.77	(70)
9. 患者のこのとを把握する	4.31	0.87	(70)
10. スタッフを信頼している	4.30	0.96	(71)
11. スタッフと信頼関係を築く	4.27	0.79	(70)
12. 患者の情報を公開してくれる	4.27	0.84	(70)
13. 仕事を協力して行う	4.26	0.94	(70)
14. スタッフをまとめる	4.26	0.87	(70)
15. 患者の家族とコミュニケーションをとる	4.25	0.83	(71)
16. 専門分野を勉強する	4.25	0.86	(69)
17. 専門分野を勉強する	4.25	1.07	(79)
18. みんなの精神的不安を除去する	4.24	1.09	(79)
19. 患者の訴えを聞く	4.23	0.83	(70)
20. 感情のコントロールが出来る	4.23	0.89	(69)
21. 忙しい状態を把握している	4.23	1.14	(79)
22. 患者の迷惑を減らす	4.23	0.87	(70)
23. 患者の迷惑を減らす	4.23	0.88	(70)
24. 患者の迷惑を減らす	4.22	0.91	(68)
25. スタッフのモチベーションを上げる	4.21	0.81	(70)
26. スタッフのモチベーションを上げる	4.21	0.96	(70)
27. 忙しい患者のケアを助けてくれる	4.21	0.96	(70)
28. 常に患者の安全を考へる	4.21	0.84	(70)
29. 患者に責任を持つ	4.21	0.89	(70)
30. 仕事をしやすい雰囲気をつくる	4.20	0.96	(69)
31. 病棟を全体的に把握する	4.20	0.87	(70)
32. 患者を理解する	4.20	0.94	(70)
33. 看護業務の内容を充てる	4.20	0.86	(70)
34. 退院する患者の家族にも目を向ける	4.20	0.97	(70)
35. スタッフとチームの問題を一緒に考える	4.19	0.93	(70)
36. プライマリナースとして情報を流す	4.19	0.76	(70)
37. スタッフへの接し方によって違わない	4.19	0.74	(70)
38. 自分分の看護観を確立している	4.19	0.90	(70)
39. 行動力がある	4.19	1.20	(79)
40. リーダーシップがある	4.19	1.07	(79)
41. 患者やその家族の信頼を得る	4.19	1.18	(79)
42. 看護婦としての向上心がある	4.18	1.12	(79)
43. 患者、家族との笑顔で接する	4.18	1.11	(79)
44. スタッフ間の調和を保つように努める	4.17	0.86	(70)
45. 患者の親身な話を聞き、それをスタッフに伝える	4.17	0.79	(70)
46. 患者の問題意識を持って患者に接する	4.17	0.92	(69)
47. 患者一人一人の目を向けている	4.17	0.79	(70)
48. 専門分野の知識をスタッフに伝えてくれる	4.17	0.88	(69)
50. カンファレンスを話し合う場とする	4.17	0.83	(70)
51. スタッフに対する責任を持つ	4.17	0.83	(70)
52. スタッフとの連携をはかる	4.17	0.96	(70)
53. スタッフの立場を理解してくれる	4.16	0.86	(69)
54. スタッフや患者(家族も含む)の相談にのる	4.16	0.94	(70)
55. カンファレンスでよいアドバイスをしてくれる	4.16	0.80	(70)
56. 冷静に判断をする	4.16	0.77	(69)
57. 依頼されたことは責任を持って対処する	4.16	1.11	(79)
58. 患者の話を聞く	4.16	1.06	(79)
59. スタッフの意見を活用する	4.16	0.89	(70)
60. スタッフが意見を言いやすい雰囲気をつくる	4.16	0.77	(70)
61. スタッフが意見を言いやすい雰囲気をつくる	4.16	1.06	(70)
62. 仕事に対するスタッフの考えを十分に聞いてくれる	4.15	1.00	(71)
63. スタッフにアドバイスをしてくれる	4.14	0.80	(70)
64. 新しい取り組みにスタッフが入りやすいように配慮してくれる	4.14	0.80	(70)
65. 仕事が行いやすいように配慮してくれる	4.14	0.80	(70)
66. スタッフと患者の間で問題があると間に入ってしてくれる	4.14	0.97	(69)
67. 安全を心がける	4.14	1.05	(79)
68. 前向きな姿勢を持っている	4.14	1.14	(79)
69. 人員不足の現状を理解する	4.14	1.07	(70)
70. スタッフへの伝達をスムーズにする	4.13	0.86	(70)
71. スタッフとよく話をする	4.13	0.81	(70)
72. スタッフの教育水準を上げようとする	4.13	0.83	(70)
73. スタッフの教育水準を上げようとする	4.13	0.84	(70)
74. 医療者の間の調整をする	4.13	0.86	(70)
75. 全体を把握して行動する	4.13	1.14	(79)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その2)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
76. スタッフの不満を聞いてくれる	4.13	0.83	(69)
77. 患者の家族と話をし	4.13	0.86	(70)
78. 看護技術に優れている	4.12	1.04	(78)
79. スタッフのチーム作りをしようと努力する	4.11	1.04	(70)
80. カンファレンスの時、スタッフの意見を聞く	4.11	0.85	(70)
81. 困っている時には早く対処する	4.11	1.01	(70)
82. スタッフの健康に気を配ってくれる	4.11	0.82	(70)
83. 人間関係がうまくいくように配慮する	4.11	0.85	(70)
84. スタッフが連休が取れるように配慮してくれる	4.11	1.06	(70)
85. 病棟が和やかになるような雰囲気をつくる	4.10	1.02	(70)
86. 患者の家族を大事にする	4.10	0.90	(70)
87. 患者の不満を聞く	4.10	0.93	(70)
88. 一人のスタッフで出来る仕事量を把握する	4.10	0.96	(70)
89. 患者のからの意見を聞いて活かす	4.10	0.88	(70)
90. スタッフの意見を生かす	4.10	0.81	(70)
91. 正しい知識を身につけている	4.10	1.03	(78)
92. 患者中心の看護をする	4.09	1.12	(79)
93. 病棟ナースの現状(人手不足等)を上報告する	4.09	1.05	(70)
94. スタッフの危険防止を心がけるよう言う	4.09	0.82	(70)
95. 物品修理等の依頼にすぐに対応する	4.09	1.03	(70)
96. スタッフの力を伸ばしてくれる	4.09	0.92	(70)
97. 患者に丁寧なことば使用で話す	4.09	0.95	(70)
98. 頼れそうな安心感がある	4.08	1.18	(79)
99. スタッフに任せられることは任せて最後まで見守ってくれる	4.07	1.00	(71)
100. 患者の個別性を見いだす	4.07	0.78	(70)
101. 勤務表に偏りをつくらない	4.07	1.06	(70)
102. スタッフに助言、注意をする	4.07	0.72	(70)
103. スタッフの健康状態を把握している	4.07	0.99	(70)
104. 何か決定を下す時は、スタッフの気持ちを考慮する	4.06	0.93	(71)
105. スタッフを個人としてみる	4.06	0.98	(70)
106. 病棟内がうまくいくように心がける	4.06	1.12	(79)
107. 何事にも協力的である	4.06	0.99	(69)
108. 難しい処置に冷静に対処する	4.06	1.08	(79)
109. 持っている知識や情報でカンファレンスで提供してくれる	4.06	0.94	(70)
110. 病棟の管理責任者であるという自覚がある	4.06	1.19	(79)
111. 知識が豊富である	4.05	1.05	(79)
112. スタッフを代表してドクターに言いにくいことも言ってくれる	4.04	0.98	(70)
113. 患者へのかわり方をアドバイスしてくれる	4.04	0.93	(70)
114. スタッフのやりたいことを理解する	4.04	0.80	(70)
115. スタッフが病気の時は仕事を休ませてくれる	4.04	0.93	(71)
116. 問題点が見過されないうちに注意をする	4.04	1.08	(79)
117. 相手の気持ちを考えて物事を言う	4.04	1.25	(78)
118. 人間関係を円滑に保つ	4.04	0.93	(70)
119. 物事ははっきりと言う	4.04	1.04	(78)
120. スタッフの話聞く	4.04	0.90	(70)
121. 患者に優しく接する	4.04	0.92	(70)
122. 的確に判断する	4.04	1.05	(77)
123. 入院する患者の状況を知り、声をかける	4.04	0.89	(70)
124. スタッフの意見、提案に答えを返してくれる	4.03	0.97	(70)
125. 自分分の非は素直に認める	4.03	1.10	(70)
126. 笑顔で会話をし	4.03	1.04	(79)
127. ドクターとナースのチームワークを重視する	4.03	0.89	(70)
128. 頼りがいがある	4.03	1.13	(78)
129. 指示をはっきりと出す	4.03	0.99	(78)
130. 声をかけやすい雰囲気をつくる	4.01	0.98	(70)
131. 他部門に対してスタッフが出来る範囲を明確にする	4.01	0.87	(70)
132. 看護行為の十分なアドバイスを	4.01	1.14	(79)
133. 患者・ナース・ドクター各々の立場を考えた言動をする	4.01	0.87	(70)
134. ドクターや他部門とトラブルが起きた時は、あたたかくかばってくれる	4.01	0.96	(70)
135. スタッフ一人一人の個性を見極めている	4.01	0.87	(70)
136. 常に落ち着いた周囲に目を向けている	4.01	1.06	(78)
137. 人の意見を聞く	4.01	1.13	(79)
138. 病院の考えをスタッフに伝える	4.01	0.99	(69)
139. カンファレンスで自分の意見を言う	4.01	0.95	(70)
140. カンファレンスに積極的に参加する	4.01	1.10	(79)
141. スタッフを大切にする	4.00	0.99	(71)
142. スタッフの頼み事を忘れない	4.00	0.99	(70)
143. 迅速に行動する	4.00	1.06	(78)
144. スタッフの体調が悪いとき早めに対処してくれる	4.00	0.99	(70)
145. 上司としての自覚がある	4.00	1.24	(79)
146. 色々な意見や考え方を傾ける	4.00	1.08	(79)
147. スタッフが仕事を続けられるように配慮してくれる	3.99	0.95	(70)
148. 病棟の方針をしっかりと引き継ぎ	3.99	0.99	(70)
149. ナースの待遇を改善を積極的にする	3.99	1.10	(70)
150. スタッフとドクター間の橋渡しの役割をとる	3.99	1.03	(71)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その3)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
151. スタッフの意見に対して冷たい態度を取らない	3.99	1.15	(70)
152. 素早く行動する	3.99	1.06	(77)
153. 看護業務の分担をする	3.99	0.82	(70)
154. 看護部の考えをスタッフに伝える	3.99	1.03	(69)
155. スタッフの相談に応じる時間を作ってくれる	3.99	0.87	(70)
156. 協調性がある	3.99	1.14	(79)
157. スタッフに気を配る	3.97	0.94	(70)
158. ことばと行動が一致している	3.97	1.13	(79)
159. 努力する	3.97	1.07	(79)
160. 主任とのかわりをよりの確にするよう努力している	3.97	1.10	(70)
161. 冷静である	3.97	1.04	(78)
162. 他部門との関係の中で、「看護」という立場を明確に表現する	3.97	0.97	(70)
163. スタッフに意思決定権を与えてくれる	3.97	0.89	(70)
164. 怒るべき時に怒る	3.97	0.87	(69)
165. スタッフに打ち解けようとする	3.97	0.81	(70)
166. 自分がなすべきことを心得ている	3.97	1.17	(79)
167. 管理職としての仕事をこなしている	3.97	1.09	(78)
168. 思いやりがある	3.96	1.19	(79)
169. 他の科のドクターとの連携をスムーズにする	3.96	0.92	(70)
170. 上司の責任においてやってよいことはさせてくれる	3.96	0.87	(70)
171. 公私を混同しない	3.96	1.12	(79)
172. 全てを把握しようとする	3.96	1.06	(79)
173. ドクターとコミュニケーションをとる	3.96	0.90	(70)
174. 看護業務の改善に取り組む	3.96	0.96	(69)
175. 自分分の理念を持って行動する	3.96	1.02	(79)
176. 柔軟性がある	3.95	1.08	(79)
177. 明るく人に接する	3.95	1.16	(79)
178. 活動的である	3.95	1.20	(79)
179. 心に余裕を持っている	3.95	1.07	(79)
180. 落ち着いて行動する	3.95	1.07	(77)
181. 看護職にプライドを持つ	3.95	1.15	(79)
182. 努力した人を評価してくれる	3.94	1.01	(70)
183. 患者の予測される症状など一歩先を考える	3.94	1.07	(79)
184. スタッフの前で言ってはいけないことを言わない	3.94	1.05	(70)
185. 処置やケアの方法をアドバイスしてくれる	3.94	0.95	(70)
186. 平常心を持って行動する	3.94	1.00	(77)
187. 時間を守る	3.94	1.19	(79)
188. 気軽にスタッフの相談にのってくれる	3.94	0.91	(70)
189. 患者の前で明るく仕事をする	3.94	1.19	(78)
190. ドクターに患者の退院の時期を聞く	3.93	1.13	(69)
191. 注意・指示をはっきりと言う	3.93	0.95	(70)
192. スタッフをまとめてでなく、一個人としてみている	3.93	0.86	(71)
193. ドクターに患者の状態を話す	3.93	1.02	(70)
194. 問題のある患者を優先的に見回る	3.93	1.01	(70)
195. 一般常識を心得ている	3.92	1.13	(79)
196. 自分の考えを分かりやすく説明してくれる	3.92	1.08	(79)
197. 視野を広げ持っている	3.92	1.08	(78)
198. 物事を曖昧にしない	3.92	1.10	(79)
199. 諸問題に対応する	3.92	1.12	(79)
200. スタッフの誰にも平等に注意・指導する	3.91	1.00	(69)
201. スタッフとコミュニケーションを図るようにしている	3.91	0.98	(70)
202. 失敗や喜びをスタッフ全員で共有できる機会を作ってくれる	3.91	0.89	(70)
203. スタッフが仕事にどう考えているか深く聞いてくれる	3.91	1.17	(78)
204. 説明の仕方に説得力がある	3.91	1.03	(78)
205. 他の病棟と連絡をとる	3.91	0.98	(70)
206. ドクターとのコンタクトをとる	3.91	1.02	(69)
207. スタッフ計画をかき乱さない	3.91	0.97	(70)
208. 他部門との調整をする	3.91	0.96	(69)
209. プライマリナースを信用している	3.91	0.94	(78)
210. スタッフの素質を伸ばすための働き掛けをする	3.90	1.05	(78)
211. 患者に対して指導する	3.90	0.89	(68)
212. スタッフの不満・意見を聞いてくれる	3.90	1.01	(71)
213. 思いやりのある行動をとる	3.90	1.17	(78)
214. 同じ間違いを繰り返さない	3.90	1.10	(79)
215. 大事なことを忘れない	3.90	1.14	(78)
216. 誰に対してでも平等に接する	3.90	1.10	(79)
217. 話やすい	3.90	1.14	(79)
218. 申し送りで十分な点を指導してくれる	3.90	0.86	(70)
219. スタッフの行動を口に出さず見守ってくれる	3.90	0.91	(70)
220. 行動を振り返り反省をする	3.90	1.16	(78)
221. みんなの意見で決定事項を決めようとする	3.90	0.90	(70)
222. 納得のいくように注意・指導をする	3.90	1.03	(70)
223. スタッフの教育をする	3.90	0.97	(70)
224. ドクターに対してナースの立場を主張する	3.89	0.98	(70)
225. スタッフの立場でドクターに対応する	3.89	1.04	(70)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その4)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
226. 仕事の相談にのってくれる	3.89	0.85	(70)
227. 人に対して批判的な態度をとらない	3.89	1.04	(79)
228. 病棟の回りをする	3.89	0.93	(70)
229. 非難ばかりでなく、長所を伸ばせるようにする	3.88	1.14	(78)
230. 患者の入院時間はスタッフに早めに知らせる	3.88	1.05	(78)
231. けじめがある	3.88	1.07	(78)
232. 挨拶には返答する	3.88	1.19	(78)
233. プライマリナースに患者の治療方針を聞く	3.87	0.91	(70)
234. 話す時は相手の顔を見る	3.87	1.13	(78)
235. 申し送りを聞く	3.87	1.19	(78)
236. 女性としての優しさを持っている	3.87	1.18	(78)
237. はっきりとしたことばで話す	3.87	1.08	(78)
238. 自分ですべきことは人に任せずに自分でする	3.86	1.11	(78)
239. 気さくである	3.86	1.13	(79)
240. 親しみやすい	3.86	1.04	(79)
241. 笑顔絶やさない	3.86	1.21	(79)
242. 入院患者の状況を把握する	3.86	1.07	(78)
243. 自らの健康管理をする	3.86	1.10	(79)
244. 物品の必要度を把握している	3.86	1.05	(70)
245. 上司へ業務内容をよく報告している	3.86	1.02	(70)
246. きちんと評価してから指導をする	3.86	1.06	(70)
247. 積極的である	3.86	1.18	(79)
248. 病室の管理をする	3.86	0.95	(70)
249. 学習的な態度を持つようにスタッフに働きかける	3.86	0.93	(70)
250. 言うべきことははっきり言う	3.85	1.09	(78)
251. 明るい雰囲気をは心がける	3.85	1.12	(79)
252. カンファレンスの時、スタッフの意見をまとめてくれる	3.85	0.94	(68)
253. 自分への価値観で物事を考えない	3.85	1.05	(78)
254. 確認しながら仕事をすすめる	3.84	1.13	(79)
255. 騒がしくなり過ぎないように働きかける	3.84	0.91	(70)
256. 忙しいときもいらぬことをしない	3.84	1.19	(79)
257. 自分と考える異なる人の意見を受け入れる	3.84	1.03	(69)
258. ワンマンでない	3.83	1.19	(78)
259. 問題が起きたときははっきりと注意をする	3.83	1.11	(78)
260. スタッフ間の人間関係を理解する	3.83	0.94	(70)
261. 相手の考えを受け入れる	3.83	1.02	(78)
262. 細やかな配りができる	3.83	1.15	(78)
263. スタッフに対して優しい	3.83	0.97	(70)
264. ことば掛けや態度をはっきりと示す	3.82	1.10	(78)
265. いろいろ本や題材を試す	3.82	1.06	(78)
266. いつでもゆったりとおらかに構えている	3.82	1.11	(78)
267. 異変が無いかどうか確認する	3.82	1.07	(79)
268. 病棟の方針を伝えてくれる	3.82	1.03	(71)
269. 他人の意見を最後まで聞いてから自分の意見を述べる	3.82	1.09	(79)
270. 自分の考えを他に強制しない	3.82	1.18	(79)
271. 仕事が終わるまでに終わるようにする	3.82	0.99	(79)
272. 自分の考えを持っている	3.82	1.11	(78)
273. スタッフへの指示、伝達に時間が掛からない	3.81	0.92	(70)
274. 分からないことをスタッフに尋ねる	3.81	0.98	(70)
275. 話をまとめる	3.81	1.09	(79)
276. スタッフ個人の考えを理解する	3.81	0.92	(70)
277. スタッフの目標となるように努める	3.81	1.18	(78)
278. はつらつとしている	3.81	1.21	(79)
279. スタッフに悪いことは悪いと諭す	3.81	0.87	(69)
280. 親切である	3.81	1.14	(79)
281. スタッフに仕事をすすめる上で目標を持つように言う	3.81	0.82	(70)
282. 研修を適切な人に勧める	3.81	0.99	(70)
283. プライマリナースの徹底を強調する	3.80	0.81	(69)
284. スタッフにことば使いに注意するように言う	3.80	0.91	(69)
285. 誰でも自分の考えと同じであると思わない	3.80	1.07	(79)
286. 自分がかわったことを記録に残す	3.80	1.17	(79)
287. 行動が明瞭である	3.80	1.07	(79)
288. アドバイスする時には言葉を選ぶ	3.80	1.01	(70)
289. スタッフを励ますような姿勢をとる	3.80	1.00	(71)
290. 不明な点を追求する	3.79	1.05	(78)
291. スタッフの仕事の状況を考え指示を出す	3.79	0.97	(70)
292. 前向きに看護していくときはその場の状況を把握している	3.79	1.08	(76)
293. 看護以外の情報も活用する	3.79	0.99	(78)
294. 申し送り中に自己学習をしない	3.79	1.15	(78)
295. 希望する意見を取り入れて実行に移す	3.79	1.01	(78)
296. 自分の方針を持っている	3.78	1.11	(78)
297. 融通がきく	3.78	1.12	(78)
298. 自分の気に入らない人やものを批判しない	3.78	1.28	(79)
299. 気付かないことでも直接本人に注意する	3.77	0.94	(69)
300. スタッフと一緒に仕事をしながら病棟を回る	3.77	1.02	(69)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その5)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
301. 報告を守る	3.77	1.07	(79)
302. 患者のケアをする	3.77	0.97	(70)
303. 進んで看護活動に参加する	3.77	1.17	(78)
304. 理想を追うことよりも、病院の体制を見直す	3.77	1.00	(71)
305. 整理整頓をする	3.77	0.97	(70)
306. 入院患者の情報収集を十分ににする	3.77	1.03	(70)
307. 笑顔で仕事を任せる	3.77	1.18	(79)
308. 各部署の責任者に仕事を任せる	3.76	0.94	(68)
309. 物事を明確にさせる	3.76	1.03	(78)
310. スタッフから自発的に意見をださせようとする	3.76	1.02	(70)
311. 委員会の報告をするように言う	3.76	0.93	(70)
312. 勉強熱心である	3.76	1.17	(79)
313. 清潔感がある	3.76	1.16	(79)
314. スタッフの仕事も覚えようとする	3.76	1.03	(70)
315. 礼儀正しい	3.76	1.24	(79)
316. 自分の所在をはっきりさせる	3.76	1.03	(78)
317. 提出物の期を厳守するように言う	3.76	0.89	(70)
318. 率直に考えを述べている	3.75	1.12	(79)
319. 性格がさっぱりとしている	3.75	1.12	(79)
320. 厳しい面だけでなくリラックスした面も見せる	3.74	1.09	(78)
321. 人には優しい口調で話す	3.74	1.05	(77)
322. 看護記録を見てもアドバイスしてくれる	3.74	1.00	(70)
323. 患者の退院を計画性を持って組む	3.74	1.16	(78)
324. スタッフに看護計画を十分に書くように言う	3.74	0.92	(70)
325. 軽はずみにならないうる	3.74	1.19	(70)
326. スタッフ一人一人にかかる負担を少なくしてくれる	3.74	1.05	(70)
327. 丁寧なとりとげで話さない	3.73	1.13	(79)
328. 申し送り中大声で話さない	3.73	1.04	(70)
329. すすんで挨拶をする	3.73	1.13	(79)
330. 自分の考えに自信を持つ	3.72	1.06	(79)
331. スタッフにサンプルの説明をしてくれる	3.71	0.94	(70)
332. 丁寧に電話の対応をする	3.71	1.22	(79)
333. 身だしなみを整える	3.71	1.19	(79)
334. 病棟管理日誌の記入をする	3.71	1.14	(70)
335. ミスが少ない	3.71	1.17	(79)
336. カンファレンスの時、自分の仕事をしない	3.71	1.19	(77)
337. 自分の時間も大切にしている	3.71	1.14	(79)
338. スタッフの仕事に厳しい	3.71	0.85	(70)
339. ドクターにスタッフの不満を伝えてくれる	3.71	1.12	(70)
340. 面倒見がよい	3.71	1.05	(78)
341. スタッフが騒がしいとき注意をする	3.70	1.02	(70)
342. 勤務表は早めに作る	3.70	1.29	(71)
343. 長期入院患者に外泊や外出を勧める	3.70	1.05	(70)
344. 患者の保清状況を把握する	3.70	1.04	(69)
345. 人が傷つくことを言わない	3.70	1.18	(79)
346. カンファレンスの時、意見の言い争いをしない	3.70	1.13	(70)
347. 仕事をよくする	3.70	1.15	(79)
348. 人の意見を聞いてから行動をする	3.69	1.12	(77)
349. 人の気持ちには変動があることを知っている	3.69	1.02	(78)
350. 不得意なことや知らないことにもかかわりを持つ	3.69	1.10	(78)
351. 問題のあるスタッフの指導もすすんで行う	3.69	0.98	(70)
352. 母親的包容力を持っている	3.69	1.12	(78)
353. 批判する時は、第三者的立場で客観的にみてる	3.69	1.09	(78)
354. スタッフの言葉使用を注意する	3.68	0.92	(71)
355. 無駄のない行動をする	3.68	1.09	(79)
356. 申し送りを聞き漏らさない	3.68	1.12	(79)
357. 一つ一つの行動を確かめる	3.68	0.96	(79)
358. 大事なことをすべからず報告するように言う	3.68	0.97	(69)
359. スタッフの言うことを上申する	3.68	0.83	(69)
360. 正直に考えを述べる	3.68	1.18	(79)
361. 環境の整備をする	3.67	0.94	(70)
362. 物品の管理をすうに心がけている	3.67	0.95	(70)
363. 初心を忘れないようにしている	3.67	1.12	(78)
364. 威厳のある態度を持っている	3.67	1.01	(78)
365. スタッフの進むべき方向を示してくれる	3.67	1.00	(70)
366. 積極的に体制を作る	3.67	1.12	(79)
367. 患者の入院時、早めに自己紹介をする	3.66	1.09	(70)
368. スタッフの私生活に干渉しない	3.66	1.18	(70)
369. 部屋の調整をする	3.66	1.11	(79)
370. 話し方に気を付ける	3.66	1.07	(79)
371. 休憩室ではリラックスして世間話をする	3.66	1.05	(79)
372. 間違ったことを正す	3.66	1.17	(79)
373. リーダーとしての業務にゆとりを持っている	3.65	1.05	(78)
374. 人の意見に流されない	3.65	1.10	(79)
375. 思ったことをすぐに口にしない	3.65	1.07	(79)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その6)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
376. ドクターの指示を受ける	3.64	1.08	(70)
377. 自分から感情によって人への接し方を変える	3.64	1.36	(70)
378. 上から押さえる様な考え方や言動をする	3.63	1.45	(70)
379. 自分勝手である	3.63	1.49	(70)
380. 疲れた顔をしていない	3.63	1.20	(79)
381. 管理職についての勉強をする	3.63	1.17	(78)
382. 威張らない	3.62	1.19	(79)
383. 機材(モニター・自動血圧計)の充実を心掛けている	3.62	1.10	(78)
384. 言動で自信を持つ	3.62	1.09	(79)
385. 本音で話せる	3.61	1.18	(79)
386. 特定のドクターに拒否的な態度を取らない	3.61	1.17	(69)
387. 忙しいときでもスタッフに快く休みを取らせてくれる	3.61	0.96	(70)
388. スタッフに患者を第一に考えるよう指導する	3.61	0.98	(70)
389. 研修に参加する	3.60	1.11	(78)
390. 仕事が終わる時間に終わるように声をかける	3.60	1.03	(70)
391. 自分の意見に状況に応じて変えたりしない	3.59	1.01	(78)
392. 独走的主義である	3.59	1.29	(70)
393. 孤立しない	3.59	1.18	(79)
394. 指導には自分も加わる	3.59	1.20	(78)
395. 連絡事項をスタッフ一人一人に伝える	3.59	1.02	(70)
396. スタッフはいっつも看護中心に考えていると思う	3.59	0.90	(70)
397. 何かあると直接本人に注意をする	3.59	1.09	(79)
398. 理屈っぽくない	3.59	1.12	(79)
399. 自己中心的な態度をとる	3.59	1.30	(78)
400. スタッフの業務内容をチェックする	3.58	0.94	(69)
401. 看護の理想を生かす	3.58	1.07	(78)
402. 問題のある看護婦の指導を行う	3.57	1.18	(67)
403. 患者を頻りに訪室する	3.57	1.08	(70)
404. スタッフがゆっくと学習するための体制を整えてくれる	3.57	1.13	(68)
405. 多方面の勉強をする	3.56	1.13	(79)
406. カリスマ的でなく民主的である	3.56	1.06	(78)
407. 患者の直接的なケアにかかわる	3.55	0.94	(69)
408. 病棟内ではストレス発散をしない	3.55	1.07	(78)
409. 何でも自分分は正しいと思っている	3.55	1.32	(78)
410. 有休はきちんと使う	3.55	1.17	(78)
411. 勤務表作りに入力を入れる	3.54	1.09	(78)
412. 主観的になる	3.54	1.37	(70)
413. 患者の退院前に退院指導を確認をする	3.54	1.05	(70)
414. スタッフに時間を守るように言う	3.54	0.87	(70)
415. ことばが足りない	3.54	1.15	(79)
416. 振り回される	3.54	1.35	(78)
417. 新しいことは否定せずに受け入れる	3.54	0.98	(78)
418. ことを荒立てない	3.54	1.13	(79)
419. 看護業務を優先する	3.53	0.98	(79)
420. 仕事の進行具合を気にする	3.53	1.10	(79)
421. 真面目である	3.53	1.19	(79)
422. 無駄の無い言動をする	3.53	1.09	(79)
423. 最初から決めつけた様な言い方をする	3.53	1.33	(78)
424. 長期休暇をとると不機嫌になる	3.53	1.34	(70)
425. 自分の物差しで人を測る	3.53	1.26	(78)
426. 何事も何度も確認をする	3.53	1.12	(77)
427. シビアな面がある	3.52	1.12	(79)
428. スタッフとは別の目で物事を見る	3.52	1.12	(79)
429. 話をしている途中で中断する	3.51	1.07	(79)
430. 仕事の愚痴を言わない	3.51	1.19	(79)
431. 人を無視する反応をする	3.51	1.32	(78)
432. 忙しいときに張り切る	3.51	1.15	(79)
433. 多忙でも不在がちでない	3.51	1.22	(78)
434. スタッフによって接し方を変える	3.51	1.53	(70)
435. 自分が読んだ看護誌をスタッフに広める	3.51	1.03	(70)
436. 公私共に相談できるような信頼関係ができています	3.51	1.19	(69)
437. 仕事場で言い合いをする	3.50	1.34	(70)
438. 業者と円滑な対応をする	3.50	1.05	(70)
439. 気分次第で話し方が変わる	3.50	1.34	(78)
440. 気分次第で行動を変える	3.50	1.32	(78)
441. 看護上の研究に取り組んでいる	3.50	1.07	(70)
442. 申し送り中に無関係な話をする	3.49	1.34	(78)
443. 申し送り中に時間を気にしない	3.49	0.98	(79)
444. 不機嫌な顔をする	3.49	1.31	(78)
445. スタッフへの口調が厳しい	3.49	1.17	(70)
446. 理由を聞かずに怒る	3.49	1.35	(78)
447. 患者のベッドサイドの整理をする	3.49	0.91	(70)
448. 仕事の進行については、リーダーの意見を尊重する	3.49	1.00	(78)
449. 自分に厳しい	3.49	0.99	(79)
450. 患者(又は、家族背景)によって接し方を変える	3.49	1.31	(70)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その7)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
451. 外見だけで人を判断する	3.49	1.33	(69)
452. 欠点は注意でなく指摘する	3.49	1.12	(70)
453. 姿勢がよい	3.48	1.15	(79)
454. 大部屋で対応できない患者を大部屋に入院させる	3.48	1.24	(79)
455. 対応が無愛想である	3.47	1.40	(70)
456. 気分がムラがある	3.47	1.30	(78)
457. 不機嫌な時、スタッフにその感情をぶつける	3.47	1.56	(70)
458. 申し送りをスムーズに行う	3.47	1.05	(79)
459. 細かいこととこだわらない	3.47	1.00	(79)
460. 道徳的である	3.47	1.23	(79)
461. あっさりしている	3.47	1.09	(79)
462. 自分がよいと思ったことをすぐに行動に移す	3.47	1.12	(79)
463. 患者やスタッフがいる前で一方的に注意する	3.46	1.38	(78)
464. 主任の教育をする	3.46	1.15	(71)
465. 規則正しい行動をする	3.46	1.09	(79)
466. 仕事と家庭の両立をする	3.46	1.10	(79)
467. 他人のあら探しをする	3.46	1.36	(78)
468. 物事を割り切って考える	3.46	1.10	(79)
469. 患者の包帯交換時に騒がない	3.45	1.20	(77)
470. スタッフの性格・態度・勤務についての個別指導をしてくれる	3.45	1.02	(71)
471. スタッフと共に陰口を言わない	3.43	1.35	(77)
472. スタッフの健康管理に厳しい	3.43	0.98	(70)
473. 状況が把握できなくても、理解できているような言い方をする	3.42	1.26	(78)
474. 分からないことは誰にでも相談する	3.42	1.11	(79)
475. 人に責任を押し付ける	3.42	1.33	(78)
476. 他人を非難する	3.41	1.29	(79)
477. スタッフの欠勤に厳しい	3.41	1.05	(70)
478. 出来ることは後延ばしにしないようスタッフに言う	3.41	0.84	(70)
479. スタッフ全員で患者の症例研究をしようと提案する	3.40	1.02	(70)
480. 批判的なことを大声で言う	3.40	1.29	(78)
481. 物事の悪い面ばかりを見る	3.40	1.30	(78)
482. 几帳面である	3.39	1.10	(79)
483. スタッフを見下したような態度をとる	3.39	1.55	(69)
484. その場の状況を考えずに仕事の話をする	3.38	1.26	(77)
485. 無理をしない	3.38	1.02	(79)
486. 人の批評をする	3.38	1.23	(79)
487. スタッフが記録している途中でカルテ等を片付けない	3.37	1.19	(70)
488. 術者が巧みである	3.37	1.01	(79)
489. 主任を注意する	3.37	1.09	(70)
490. 申し送りは一度で把握する	3.37	1.14	(79)
491. 申し送り中に質問して流れを崩す	3.37	1.37	(70)
492. スタッフの仕事中の私語を注意する	3.37	0.91	(70)
493. 休日の希望に対し文句を言う	3.36	1.33	(69)
494. スタッフに世間の常識を教えてくれる	3.36	0.90	(70)
495. 自分だけ良く思われようとする	3.36	1.40	(69)
496. スタッフの前とドクターや上司の前では態度が変わる	3.35	1.36	(69)
497. 文章表現に優れている	3.35	1.04	(79)
498. 勤務時間より早めに出勤する	3.34	1.18	(79)
499. 外来からの患者を断わらずに受ける	3.34	0.98	(79)
500. 看護婦の仕事のクレークに頼まない	3.33	1.14	(79)
501. 勤務時間中に個人の仕事をしない	3.33	1.17	(79)
502. 看護部に申し送りをする	3.33	1.28	(79)
503. 病棟の忙しさをスタッフの働きが悪いせいだと考える	3.33	1.50	(70)
504. 希望する休日を一か所に限定させる	3.33	1.36	(69)
505. 他部門と比較する	3.32	1.16	(69)
506. 自分のペースで仕事を進める	3.32	1.07	(78)
507. ナースコールをすすんでとる	3.32	1.06	(79)
508. 自分の言ったことを忘れてしまう	3.32	1.27	(77)
509. 病欠が多い	3.31	1.43	(70)
510. スタッフの身だしなみに対するチェックをする	3.29	0.90	(69)
511. 勤務変更の申し出に対して嫌みを言う	3.29	1.42	(70)
512. マイペースである	3.29	1.01	(79)
513. 物事を合理的に進めようとする	3.29	1.02	(79)
514. 現実主義である	3.29	1.01	(79)
515. 部外者の様な言い方をする	3.28	1.31	(78)
516. 急に休暇をとる	3.28	1.22	(79)
517. 患者の包帯交換に付く	3.28	1.14	(79)
518. 自分の先入観で物事を判断する	3.28	1.24	(76)
519. 自分の意見だけを通す	3.28	1.28	(78)
520. 一直線に目標に向かう	3.28	0.91	(79)
521. 毅然としている	3.28	1.07	(79)
522. 他部門の批判をする	3.28	1.35	(69)
523. 上司の目を気にしない	3.28	1.03	(79)
524. 物事には筋・順序があることを強調する	3.28	1.06	(79)
525. 看護部の方針に沿った考え方をする	3.27	1.06	(78)

Table 1 看護婦から見た看護婦長の行動の重要度 (その8)

看護婦長の行動	Mean	SD	N
526. スタッフに厳しすぎる指導をする	3.27	0.94	(70)
527. 事務的業務の大事な部分に負担が大きい	3.27	1.13	(78)
528. 細かい業務的指導をする	3.27	1.33	(78)
529. 患者に指導する時に個人の考えを押し付ける	3.27	1.08	(77)
530. スタッフの受け前を喧嘩し態度をとる	3.26	1.27	(70)
531. 電話をマナーがあるときも退院指導を行う	3.26	1.50	(70)
532. プライベートな面があるときも退院指導を行う	3.25	1.14	(79)
533. 報告に違いや多すぎると自分でも相手否定する	3.25	1.08	(69)
534. 命令が合ったら視線をそらす	3.25	1.09	(79)
536. スタッフの上の上司に直接報告させない	3.25	1.33	(77)
537. 患者から手紙の返事を出す	3.24	0.97	(68)
538. 愚痴をこぼす	3.24	1.08	(79)
539. 自分での出来事とでもスタッフに指示する	3.24	1.24	(78)
540. 患者の構わずおしゃべりをし	3.24	1.19	(70)
541. 所構わずおしゃべりをし	3.23	1.02	(70)
542. プライベートな面を仕事に引きずる	3.22	1.35	(78)
543. ドクタ一の悪口をスタッフの前で言う	3.21	1.50	(70)
544. スタッフの意見などを面接を定期的に行う	3.21	1.37	(70)
545. 機器の日常点検をする	3.21	1.05	(70)
546. 不在が多い	3.21	1.19	(70)
547. 仕事を第一に考える	3.21	1.10	(78)
548. 飲み会などでスタッフと交流を持つ	3.20	1.43	(70)
549. 職場以外でスタッフと交流を持つ	3.20	0.93	(79)
550. 朝から叱る	3.19	1.12	(79)
551. ニュースをきくと見る	3.19	1.15	(70)
552. 他人の悪口を聞かれないふりをする	3.19	1.39	(70)
553. 不機嫌になっ原因をはっきりと言ってくれる	3.18	1.03	(79)
554. 大きな声で話す	3.18	0.98	(79)
555. 理想が高い	3.18	1.06	(78)
556. 患者をかばいすぎると通す	3.18	1.09	(79)
557. 自分見は最後まで触れない	3.18	1.20	(79)
558. プライベートなことには触れない	3.17	1.07	(70)
559. スタッフ・患者に分け隔てる	3.17	1.11	(78)
560. 他の病棟に気を使う	3.16	1.16	(78)
561. 申し送りにはスタッフと一緒に座って聞く	3.16	1.06	(70)
562. 急ぎ足で歩かない	3.16	1.29	(78)
563. 思い込みが激しい	3.16	1.29	(78)
564. 人の意見を聞くときは下を向いている	3.16	1.05	(77)
565. 超過勤務表に文句をつける	3.16	1.27	(79)
566. ことば使いが統一されていない	3.15	1.08	(79)
567. 超過勤務表に印鑑を押す	3.15	1.33	(78)
568. 昔の経験と比較して意見する	3.14	1.37	(70)
569. 病棟管理よりも患者管理の方に力を入れる	3.14	1.28	(70)
570. ことばや態度がオーバーである	3.14	1.35	(70)
571. 患者(子供)と遊ぶ	3.13	1.29	(78)
572. 雑務処理をする	3.13	1.04	(70)
573. 掃除をする	3.13	0.75	(68)
574. ロマンチストな面がある	3.11	1.39	(70)
575. 些細なことに口を出すと意見しない	3.11	1.01	(78)
576. スタッフがしていることに意見しない	3.11	1.04	(70)
577. 何でも完璧にしようとする	3.11	1.39	(70)
578. 診察日は徹底して守る	3.11	1.04	(70)
579. 気取っている	3.10	1.21	(78)
580. 人手が足りていないときもゆっくりさせない	3.10	1.00	(79)
581. ナースステーション内の片付けに厳しい	3.10	1.24	(79)
582. 配膳時に、患者の食事摂取状況を把握する	3.10	1.07	(79)
583. 上司によく思われようとしない	3.09	0.93	(78)
584. 何事も自分が最初に知っていないと気が済まない	3.09	1.25	(78)
585. 昔の方法を出す	3.09	1.10	(78)
586. 病院側の方針を重視する	3.09	1.02	(79)
587. 何事も昔の面での相談のってしてくれる	3.08	1.24	(78)
588. プライベートな面を他人にアピールする	3.08	1.09	(70)
589. 自分たちの地位を他人にかかわらない	3.08	1.18	(78)
590. スタッフ間の話題が始まるまでくつろぐ	3.08	1.10	(69)
591. 朝の申し送りや人を自分流に直そうとする	2.99	1.07	(78)
592. 苦手な分野や人を自分流に直そうとする	2.92	1.06	(78)
593. 何事も自分一人を片付ける	2.90	0.95	(77)
594. 他病棟と比較をする	2.88	1.25	(78)
595. 職場内でプライベートな面をよく話す	2.81	1.07	(78)
596. 看護婦の食後のテーブルの整理をする	2.72	1.21	(69)
597. 私用のあるとき以外は遅くまで残る	2.72	1.08	(79)
599. 私用のあるとき以外は遅くまで残る	2.56	1.08	(79)
600. スタッフに患者の名前を〇〇様と呼ぶように言う	2.54	1.22	(68)

漏らさないことは、医療関係者に限らず強く求められる基本的倫理である。しかし、この項目が最も高い平均値を示したことは、看護にとっても「守秘」が最も重要なものとして認識されていることを明らかにしている。つづいて「患者に急変が起きたとき冷静である(4.41)」「得た情報を早めに知らせてくれる(4.35)」「スタッフが忙しい時は手伝う(4.34)」「多数の意見・考え方をまとめる統率力がある(4.34)」「医療上のミス、危険の有無の確認をする(4.34)」「看護行為で注意すべきことを指導してくれる(4.33)」「適切なアドバイスをしてくれる(4.33)」「患者のことを把握する(4.31)」「スタッフを信頼している(4.30)」が10位以内の項目として挙がっている。冷静な対処、情報の提供や各種の確認・指導など、まさにリーダーとして求められる重要な行動が並んでいる。9位にはじめて「患者」とかかわりのある項目が出ている。「患者」との関係は看護婦長の看護婦に対する直接的な働きかけではないが、婦長の行動としてはきわめて重要なものである。こうした「患者」に対する行動については、「患者の家族とコンタクトをとる(4.25)」「患者の精神的不安を除けるように患者に接する(4.23)」「患者の訴えを聞く(4.23)」などが上位20位に入っている。さらに、望ましい看護の実現にあたっては医師との関係が重要だと思われる。これについては、やや間接的ではあるが、74位に「医療者間の調整をする(4.13)」がはじめて現れる。そのほか、「スタッフを代表してドクターに言いにくいことも言ってくれる(4.04)」「ドクターとナースのチームワークを重視する(4.03)」「患者・ナース・ドクター各々の立場を考えた言動をする(4.01)」「ドクターや他部門とトラブルが起きた時は、あたたかくかばってくれる(4.01)」などは4点以上の平均値が得られている。さらに、「スタッフとドクター間の橋渡しの役割をとる(3.99)」「他部門との関係の中で、『看護』という立場を明確に表現する(3.97)」「他の科のドクターとの連携をスムーズにする(3.96)」「ドクターとコミュニケーションをとる(3.96)」「ドクターに患者の退院の時期を聞く(3.93)」「ドクターに患者の状態を話す(3.93)」「ドクターに対してナースの立場を主張する(3.89)」なども看護婦からはかなり重要な行動として認識されている。

一方、得点的に下位に挙げられた項目について見てみよう。先にも述べたように平均値が3点に満たないものが12項目あるが、それらは「何事も昔のことと比較する(2.99)」「プライバシーな面での相談にのってくれる(2.99)」「自分の地位を他人にアピールする(2.96)」「スタッフ間の話題にかかわらない(2.94)」「朝の申し送りが始まるまでくつろぐ(2.92)」「苦手な分野や人を自分流に直そうとする(2.90)」「何事でも自分一人で片付ける(2.88)」「他の病棟と比較をする(2.81)」「職場内でプライベートな面をよく話す(2.73)」「看護婦の食後のテーブルの整理をする(2.72)」「私用のあるとき以外は遅くまで残る(2.56)」「スタッフに患者の名前を〇〇様と呼ぶように言う(2.54)」である。その内容を考慮すると、看護婦にとって相対的に「重要でない、影響が少ない」と認識されているものだけでなく、「そうしてほしくない」という気持ちで回答されたのではないかと思われる項目が含まれている。しかし、これらの項目でさえ、数値的には1や2ではなくむしろ3に近い値を示している。そうした点を考慮すると、自由記述をもとにして作成された項目のほとんどが看護婦長の行動の重要な側面を捉えており、看護婦長のリーダーシップを科学的に測定するための基礎的なデータを得るといふ当初の目的は達成されたといえることができる。

今後はこうした項目をもとに、望ましい看護を実現するために求められる看護婦長の行動について、さらに詳細な分析をすすめていくことが必要である。

参考文献

- 三隅二不二 1978 リーダーシップ行動の科学, 有斐閣.
- 吉田道雄 1993 看護のための社会心理学 (1)～(6), 看護部門, Vol. 6 (1)～(6).
- 吉田道雄 1993 看護組織活性化の視点, 看護管理, Vol. 3 (4), 206-211.
- 吉田道雄 1993 看護におけるリーダーシップ, 看護実践の科学, Vol. 18 (12), 72-76.
- 吉田道雄 1993 チームリーダーに求められるもの, オペナーシング, Vol. 9 (3), 34-37.
- 吉田道雄 1994 病院における患者に対する看護婦の行動分析, 熊本大学教育学部紀要(人文科学), 第43号, 339-345.