

ラオス国 A 病院における看護部の組織化と目標設定が 看護に与えた影響に関する研究

望月経子¹⁾ 白鳥さつき²⁾

要 旨

2003年に初めて看護部が組織されたラオス国 A 病院において、組織の体制整備の1つとして掲げた目標「看護部のマネジメントと看護ケアの質の向上」が、看護にどのように影響したのかを明らかにすることを目的とした。対象は看護部長の推薦を受けた看護師4名で、目標設定の後の看護の状況についてインタビューを実施した。結果、目標設定は予算の獲得、教育委員会の設立など独立した活動を可能にし、結果として看護師を医師の従属的立場から自立させ、自律した判断による看護実践を可能にしていた。

これらの変化は、看護師の学位取得の機会を増やし、看護の地位の向上に貢献していた。看護の自立、教育強化は質の高い看護実践の基盤となり、患者の生活過程を整える看護が行われるようになっていた。患者・家族との相互関係のプロセスにおいて、相手から評価されることで看護の喜びを見出していた。自立した看護、意思決定、質の高い教育は看護専門職としての誇りにつながり、他者から認められた評価は、看護を実践する幸せにつながっていた。これらの結果から、看護部の組織化において行われた目標設定は、看護師の質の向上に影響し、病院組織の中で看護師の存在価値を高め、看護専門職としての自己実現を実感させるなど看護の変化に影響していることがわかった。

キーワード：国際看護 目標設定 看護への影響

緒言

開発途上国における看護の課題は、人材の不足と質の低さ、および地域格差である¹⁾。

人材の不足は、看護師の養成不足や雇用不足、海外への流出など経済的な理由があり、地域格差は、医療供給体制や国のシステムの問題などによる²⁾。質の問題は、看護基礎教育が体系化されていないことや、臨床現場における継続教育の不十分さであると報告されている³⁾。当時のラオス国における根本的な問題は、看護の本質である「看護とは何か」という概念が構築されていないことであった。

ヘンダーソンは、「看護とは、病人であれ健康な人であれ、健康あるいは健康の回復の一助となるような生活行動を行うことを援助することである。」と述べている⁴⁾。

ラオス国では、これら看護独自の機能を考える基盤がなかったため、看護師は患者の個別性を大切にし、生活過程を整えるという役割認識をほとんど持っていなかった。これは第二次世界大戦後の日本の荒廃した日本の医療、看護の状況と酷似している。研究者はラオス人民民主共和国（以下ラオス国）の看護の質の向上を目指し、ラオス看護助産人材育成強化プロジェクトにおいて2004年～2007年の間、看護の基盤の整備のための「看護師助産師規則」（Nursing Midwifery Regulation）の制定の支援を行った。研究者が活動を行っている間に、A病院では看護部が組織され目標が設定された。この目標設定後の看護師の変化を分析したので報告する。ラオス国では看護部が組織されている病院は少ない。A病院はラオス国を代表する国立病院で

（所 属）

1) 山梨県立大学看護学部 基礎看護学領域

2) 長野県看護大学 基礎看護学分野

中核的役割を持ち、今回の分析結果は、ラオス国における他の病院の看護の発展にも寄与すると考えた。

I 問題の所在

1. ラオス国の看護をとりまく現状

1) ラオス国と国内の保健医療の現状

ラオス人民民主共和国は、東南アジアの内陸国でインドシナ半島のほぼ中央に位置し、面積は、24万平方キロメートル、人口560万人で広さは日本の本州に相当する。首都はビエンチャンで、ラオスの経済の中心となっている。国土面積の約2/3が山岳地帯や森林であり、地方に行けば水道水の確保や電気の供給されていないところも多い。約半年間続く雨季には、道が通行不可能になり交通手段も閉鎖されてしまうなどインフラ整備の遅れが大きな問題となっている。また、国民の大多数が敬謙な小乗仏教徒であり、争い事を好まず家族を大切にす国民性である。

ラオスにおける大きな問題の一つは保健医療の質の低さで、アジア諸国の中でも劣悪な状況にあるといえる。ここ数年間で改善はされてきてはいるが、平均余命は55歳、主な死因は、マラリア、肺炎、下痢症、心臓疾患、外傷であり感染症が占める割合が高い。また、乳児死亡率は82.2(対1000出生)、妊産婦死亡率530(対10万出生)で、乳児死亡の原因は、新生児破傷風、マラリア、下痢症などの感染症、寄生虫が原因の疾患、栄養不良であった。自宅での分娩率の高さ(86.1%)や助産師や医療従事者の介助なしで出産が行われていることが妊産婦死亡率の高い原因になっていた⁵⁾。また、出産前後の医療へのアクセスが限られており、加え若年出産・多産・妊婦の栄養不良なども妊産婦死亡の原因としてあげられる。

このような状況を背景に、ラオス国は「2020年までにラオスの保健医療サービスを後発開発途上国の状態から抜け出し、あらゆる保健サービスを国民が確実に利用できるようにする」方針に基づき、国家保健医療戦略「Health Strategy

to 2020」を策定した。この中で、現任看護職の教育と看護基礎教育の強化は、この重点項目の1つとして掲げられ、看護の支援も国策として推進してきた⁶⁾。

2) ラオス国の看護、看護教育の現状(2007年当時)

ラオスには4,714人の看護職が就労している。免許制度がないため養成所を修了すると看護職として働くことが可能になる。職種は、看護師、看護助産師、助産師、准看護師、准看護助産師に分類され教育内容も異なり、准看護師、准看護助産師の中には、数か月の訓練で就労している者も多い。看護職の割合は、看護師・看護助産師15.7%、准看護師・准看護助産師84.3%と全体の約8割以上を准看護師・准看護助産師が占めている。ラオスには、2.5年カリキュラムの看護学士課程1校と地方に2.5年カリキュラムの看護助産師課程6校の計7校の看護助産師養成所がある。各施設では、教育方針が策定されておらず、標準化されたテキストもない。このような環境下で教育は、各教員の裁量に任されているという現状がある。

看護においては、看護独自の機能の確立は行われておらず、医療施設では、医師の補助が看護の中心的業務であった。この様な中、2007年に研究者が所属したプロジェクトの支援により、看護師の身分や業務を規定する「看護助産規則」(Nursing Midwifery Regulation)が制定され、看護師の専門職の基盤づくりへの一歩となった。

3) ラオス国におけるA病院の位置づけ

ラオスには、首都にセントラル病院(日本の首都にある国立病院に相当する)と専門病院が7施設と広域リージョナル病院(日本の地方にある国立病院に相当する)が4施設、地方に県病院が13施設、郡病院が126施設、ヘルスセンターが704施設あり、計854の国立の医療施設がある。A病院はセントラル病院に位置づけられ、看護職員は、看護師・看護助産師245名で、学位取得看護師が20名おり、セントラル病院の中

でも数、質ともに高い水準にある。

2003年に看護部が設立され、「看護ケアの質の向上」と言う看護部の目標が設定された。

II 研究目的・方法

1. 研究目的

ラオス国A病院において看護部が組織されて初めて掲げた目標「看護部のマネジメントと看護ケアの質の向上」が看護にどのように影響していたのかを明らかにすることを目的とした。

2. 研究方法

1) 対象

ラオス国A病院に勤務する看護師で看護部長が推薦した4名

2) 調査日

平成21年3月14日(月)

3) 調査方法

(1) インタビューによる調査

目標設定後の看護ケアを詳細に把握するためにインタビューによる聞き取りを行った。インタビューの内容は対象者の了解を得てICレコーダーに録音し、会話の内容は逐語録とし、文脈単位で要約しコード化した。コードの意味の類似性や異質性に着目し、それらを分類した後にカテゴリーとして命名した。さらに、カテゴリーの意味づけやカテゴリー間の関連性を分析した。

また、本調査は、国外での調査となるため、ラオス人の調査調整者、また今回の調査内容がラオス国へ侵害を与えるものではないことを保証するためにラオス人の調査協力者を設定し、同席の下に調査を実施した。

4) 調査内容

(1) インタビュー：半構造化面接法によるインタビューを実施看護実践の詳細を把握し、患者や看護師の受けとめや反応などを明らかにする目的でインタビューを実施。

5) 用語の定義

看護の変化：看護部の目標設定後に看護の在り方がより良い方向に(質向上)向かうことや看護師の意識が看護を肯定的に捉え、働くことの動機づけにつながるような変化を指す。

看護技術：看護技術とは、看護職者が人々の健康上の問題解決を支援するに当たり用いる技である。その技には認知的技術、対人技術、手技的技術があり、知識と技能を適用して援助の必要な患者のニーズを満たすことである。これらには、その技術を支える知識や判断力、専門職としての態度や倫理観を含む。

倫理的配慮

調査の承認を得るため「ラオス国保健省倫理審査委員会」に対し、調査の目的、方法、内容、対象、倫理的配慮などの研究概要を記した調査依頼書を送付し審査を受けた。この中で、本調査は国際協力における看護の改善のための示唆を得る以外の目的はなく、得られたデータの処理には細心の注意を払い、ラオス国へ損害を与える調査でないこと、さらにラオス国の調査協力者を設定し、調査協力者の同席の下で調査を行うことにより不審な情報の収集や思想的な動きでないことを明示した。

また、調査対象者には、本研究は看護部の目標設定が与えた影響を調べるためのもので、個人の看護技術を調べるものではないこと、さらに、知り得た情報は漏えいしないこと、インタビューはいつでも中断できることを英語からラオス語に通訳し伝えた。

「ラオス国保健省倫理審査委員会」から調査の許可書を得た後、看護部へ直接依頼を行い、対象者が円滑に調査に臨めるよう調査当日に病院長に対し調査協力の依頼を口頭で行い許可を得た。また円滑に調査を進めるためラオス国保

健省と病院の調整が可能な立場の者を調整者と設定し調査に臨んだ。

本研究は、山梨県立大学看護学部倫理審査委員会の承認を得て実施した。

III 結果と考察

以下、質問紙調査の中項目を《 》で、インタビュー結果のカテゴリーを【 】で、看護師の語りを「 」で表記する。

1. 対象者の背景 (表 1)

対象者 4 人の教育背景は、全員が高等学校を卒業した後に看護専門学校に進学した看護師であった。年代は 30 歳代 3 名、40 歳代 1 名であった。勤務年数は 6～10 年が 1 名、11～15 年が 1 名、16～20 年が 2 名であった。

表 1 対象者の基本的属性

	年代	勤務年数	学歴
看護師	30歳代	10年	専門学校卒
看護師	30歳代	16年	専門学校卒
看護師	30歳代	14年	専門学校卒
看護師	40歳代	17年	専門学校卒

2. インタビューの分析結果

看護師が語った目標設定後の看護の変化を表 2 に示す。看護師の語りは【看護部の独立した活動】【決定権・予算獲得】【教育体制の強化】【質の高い看護実践と評価】の 4 つのカテゴリーと 26 のコードで構成された。

3. 看護師が語った目標設定後の看護の変化 (表 2)

1) カテゴリー【看護部の独立した活動】

【看護部の独立した活動】では、「看護部の活動計画を策定した。これにより看護部の活動が明確になり、看護部も計画に沿って活動するようになった。」「目標があり看護の役割や機能がわかるようになった。」という語りがあった。A 病院は 2003 年に看護部が組織され、同時に「看護部のマネジメントと看護ケアの向上」を看護部の目標として掲げている。その後、目標を達成させるための具体的な活動計画が策定され、看護師が何をすべきかという役割や責務が明確

にされた。看護部が組織に明確に位置づけられ、看護師が問題解決のための活動に賛同できていれば満足度は高まることが明らかにされており⁷⁾、A 病院看護部の目標設定は、病院内で看護部を組織として位置づけ、看護師は計画された活動の参画をとおり自ら満足度を高めていたと考える。

また、「活動計画に基づき医師から独立した看護活動を展開できるようになった。」という語りから、看護が医師の従属的な立場から自立した看護実践が可能になる立場に変化したことを窺わせる。多くの開発途上国の看護と同様、ラオス国の看護師の業務は医師の補助が中心であり、看護師の自らの判断で看護は行われていなかった。「医師から独立した看護活動を展開」したことは、多職種、特に医師から認められたことを意味する。看護師が他の職種から認められることは自尊心を高め、満足度を高める⁷⁾。A 病院看護部に目標を掲げたことにより、看護師は認められる存在となり、そのことが自身の自尊心を高め、さらに自律する気持ちを高めていたと窺える。

2) カテゴリー【組織運営に関する決定権と予算の獲得】

【組織運営に関する決定権と予算の獲得】では、「看護の課題を明確にし、研修会のトピックスを決めるなど自分たちで教育の企画ができるようになった。」「看護部で予算獲得ができるようになり、白衣や靴などを毎年支給できるようになった。」という語りがあった。これは、教育活動を組織的に運営できる決定権を得、独自で使える予算獲得が可能になったことを示す。看護部に目標を設定したことにより、組織が自ら掲げたゴールに向かい活動できるようになり、それを他職種に示していた。独自の組織運営は予算の獲得を可能にさせ、自らの企画による教育が可能となっていた。

それまでは看護師は独自に使える予算を持たず、医師の傘下で全てが執り行われていた。これら決定権や予算の獲得は、自主裁量権が得ら

表2 看護師が語った看護の変化についてインタビューの分析結果

カテゴリー	記述コードの代表の語り
看護部の独立した活動	<ul style="list-style-type: none"> ・組織図があり目標があり、活動計画に基づき医師から独立した看護活動を展開できるようになった。 ・目標があり看護の役割や機能がわかるようになった。 ・看護部の活動計画を策定した。これにより看護部の活動が明確になり、看護部も計画に沿って活動するようになった。
決定権・予算獲得	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の課題を明確にし、研修会のトピックスを決めるなど自分たちで教育の企画ができるようになった。 ・看護部が予算獲得ができるようになり、白衣や靴などを毎年支給できるようになった。
教育体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員が立ち上がり、院内外、国外の研修受講が可能になるなど教育体制が整備された。 ・年間計画に基づき毎週定例で院内研修が行われている。 ・看護師が学士・修士の学位取得の機会を得ることができた。 ・学位が取得できてうれしい。誇りである。
質の高い看護実践と評価	<ul style="list-style-type: none"> ・看護過程を展開し記録の評価やケースカンファレンスを行うなど一連の看護を展開するようになった。 ・活動計画策定により自らの責任を知った看護ケアの評価を行うようになった。 ・看護基準・手順が作成された。 ・ベッドメイキングなどの環境整備や口腔内の清潔援助などを毎日行うようになった。 ・バイタルチェックの回数が増え、観察の視点が強化された。 ・患者さんの人権や権利を尊重する事とは、家族や親せきと同じように大切にすることである。 ・患者さんの生命や人格を尊重することは重要なことであり、患者の気持ちや感情を尊敬することである。 ・患者さんの立場に立つということは患者さんを理解することであり、よく説明をすることである。 ・患者さんの訴えに耳を傾けると患者さんは快適になる。 ・患者さんを尊重することで信頼関係が生まれ患者さんは看護師に心を開くようになった。 ・患者さんに心を開いてもらいうれしい。 ・環境整備は、室温調節、臭気対策、ベッドの清潔保持、ベッドの位置に調整などを行うことである。 ・良い看護の提供は患者さんの回復能力を高め、退院も早まる。 ・看護診断を行うようになって患者さんの治癒が早くなった。 ・患者さんの反応がわかり看護が楽しい。 ・環境整備を行うと患者さんは快適になる。 ・患者さんが快適になると自分も満足する。

れたことにより専門性を高め⁸⁾、看護が他職種から認められたことによる結果であると考え。看護師が他の職種から認められることは自尊心を高め、満足度を高める⁶⁾と報告されているように、看護部で使用できる予算が獲得できたことや教育を企画実施できるようになり、他職種からの評価は看護師の自尊心を高め、専門職としての自信と誇りにつながり、満足度を高めていたと言える。つまり、自己実現、自己成長の感覚は、専門職として成長する基盤となっていた。

また、獲得された予算により、従来看護師の業務であった院内清掃を業者に委ねることができていた。このことにより看護師は看護本来の業務に専念することが可能となり、看護の専門性を高める一助となっていた。組織は予算を持ってこそ独自の力が発揮できると考える。組織の独立の大きな要素である「予算」を獲得でき

た意義は大きい。

3) カテゴリー【整備され強化された教育体制】

【整備され強化された教育体制】では、目標を設定したことにより教育委員会が立ち上がり、継続教育が可能となっていた。このことは「教育委員が立ち上がり、院内外、国外の研修受講が可能になるなど教育体制が整備された。」「年間計画に基づき毎週定例で院内研修が行われている。」「看護師が学士・修士の学位取得の機会を得ることができた。」と言う語りが見せている。目標の設定後に教育体制が整備され「学位が取得できてうれしい。誇りである。」と語っていた。

これはカテゴリー【看護部の独立した活動】の、看護が組織的に位置づけられ看護師の役割や責務が明確になったこと、【組織運営に関する決定権と予算の獲得】が出来たことが要因の一つであると考え。

「学位取得が可能となった」という語りからは、看護部の目標設定が学位取得の機会をつくり、看護師自身の喜びとなっていたことがわかる。ラオス国では、医師を除く多くの医療専門職は学士を取得する機会はまだ整備されていない。このような中、看護部の目標を掲げたことで多くの看護師が学術的に質を高める機会を得た成果は大きく、教育に裏づけされた専門職としての自信となっていた。キャリアアップの機会は看護師の満足度に優位に影響しており⁸⁾、専門職は、金銭的な報酬や昇進などの外的な報酬よりも達成感や自己実現など内的な動機が引き金となる⁹⁾ことが報告されている。【整備され強化された教育体制】によって得られた高等教育の機会は、看護師の満足度を高め、学位取得により得た達成感は看護の質を促進する強い原動力になっていたと考える。

4) カテゴリー【看護師が責任を持って展開する看護と評価】

【看護師が責任を持って展開する看護と評価】を以下の3点から考察する。

(1) 倫理観の育み

このカテゴリーでは、「患者さんの人権や権利を尊重することは、家族や親せきと同じように大切にすることである。」「患者さんの生命や人格を尊重することは重要なことであり、患者の気持ちや感情を尊敬することである。」「患者さんの立場に立つということは患者さんを理解することであり、よく説明をすることである。」という語りがあった。この内容は、研究者が2003年に初めてラオス国を訪れ見聞した状況とは大きく異なっていることを窺わせた。つまり、患者の権利や人権を尊重する思いや態度が形成され、倫理観を育ませ、そのことが患者への対応の変化へと繋がっていることが語りに現れていた。

ラオス国では、患者は最も弱い立場にある。一般的に倫理の概念は確立されておらず、看護基礎教育にも看護倫理は位置づいていない。世界的に、看護は長い間医師の指示に対して責任

を果たすという医師中心の時代を経験してきた。1953年に国際看護師評議会が公式な倫理規定を発表したが、それは医師を中心とした倫理規定であり、看護職の専門職としての第一義的な責任は看護を必要とする人にあると明記したのは1970年と最近のことである¹⁰⁾。ラオス国においてもこの1950年代と同様に看護師は医師の補助が中心であり、看護専門職としての倫理観の必要性は認識されていない。このような中で、看護師は自ら生命や人格の尊重を語り、患者理解に基づいたインフォームドコンセントの重要性を語っていたことは、専門職として教育が向上したことを意味し、看護部の目標設定の後に教育が強化されたことの成果であると考えられる。将来に向けては、看護における倫理観を育むために、専門職として「看護」が何をすべきかという理念や規定を国レベルで位置づけ、さらに看護の倫理規定を策定することが必要である。

(2) 看護の役割の理解

このカテゴリーでは、看護師が看護本来の役割を認識し、実践するようになったことが語られた。看護師は「看護過程を展開し記録の評価やケースカンファレンスを行うようになった。」「活動計画策定により自らの責任を知り、ケアの評価を行うようになった。」と、看護師の役割と責任において、実践の評価まで行うようになったことを語っていた。さらに看護基準などのマニュアルが作成され、「ベッドメイキングなどの環境整備や口腔内の清潔援助などを毎日行うようになった。」「バイタルチェックの回数が増え、観察の視点が強化された。」「環境整備は、室温調節、臭気対策、ベッドの清潔保持、ベッドの位置の調整などを行うことである。」と、標準化された看護が実施されるようになったと語った。

このことは、看護は診療の補助業務のみではなく、あらゆるレベルの患者のニーズを充足するために生活過程を整える援助であるという、看護本来の機能や役割が理解されるようになった

てきたことを意味する。仕事の達成や役割遂行は仕事のやりがいを高める¹¹⁾と言われ、目標設定によって看護本来の役割を知り、自律した看護を展開できるようになったこと、看護師の役割遂行感を高めていた。これらは、満足感を高め看護のやりがいにつながっていたと考える。

(3) 患者との相互関係をとおした評価と喜び

このカテゴリーでは、患者の生活の過程を整えるという支援をとおし、患者との相互関係が構築できること、そこから得られる患者からの評価が看護師自身の気持ちを変化させることが語られた。看護師は、「患者さんの訴えに耳を傾けると患者さんは快適になる。」「患者さんを尊重することで信頼関係が生まれ患者さんは看護師に心を開くようになった。」「患者さんに心を開いてもらいうれしい。」と患者との信頼関係の形成や喜びを語った。

また、「良い看護の提供は患者さんの回復能力を高め、退院も早まる。」と語り、「患者さんの反応がわかり看護が楽しい。」「環境整備を行うと患者さんは快適になる。」「患者さんが快適になると自分も満足する。」と語っていた。このことは、患者の生活を整える援助から患者の変化を捉え、その変化に対して関係分析ができる

ようになっていることを意味し、「うれしい」という看護の喜びや満足感につながっていたと考える。

看護は対象者とのかかわりの中で成り立ち、患者との信頼関係や患者からの評価は看護師のやりがいを高める¹¹⁾と言われ、患者とのかかわりや評価が看護職の職務満足の要因として大きい¹²⁾との報告がある。患者とのかかわりの中で信頼関係を形成させながら行う看護実践や、「うれしい」、「楽しい」、「満足」の語りにあるような気持ちは、看護師の満足度を高め、やりがいにつながる要因となっていたと考える。

看護部の目標設定は、看護師に責任を持った看護を展開させ、その展開の中で患者とのかかわりをとおし行われる評価へ発展させていた。

4. 目標設定と看護師の働く意欲ややりがいの影響 (図1)

看護部が目標を設定した後の看護の変化を図1に示す。

看護部の組織化から目標設定が可能となり、その後起こった大きな3つの変化を最初の段階に示した。中央は具体的な組織内の変化や看護実践の変化を示した。

看護部の目標設定の後、看護の役割や機能が

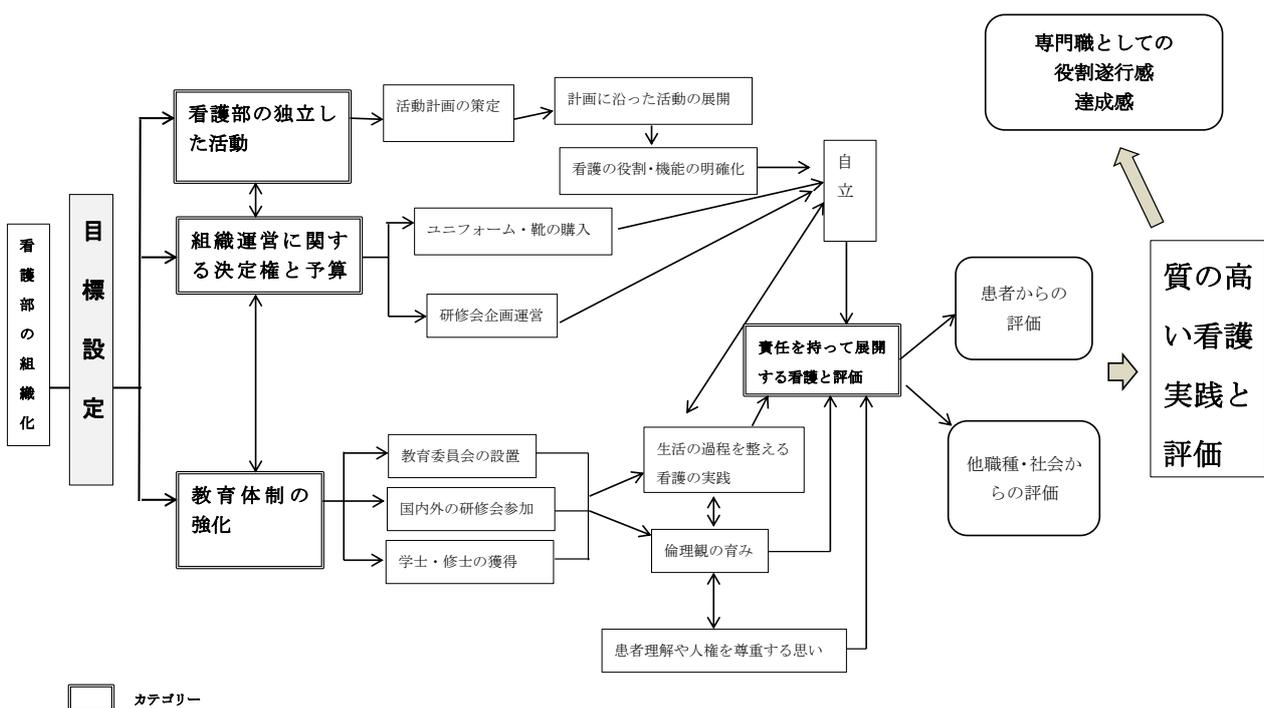


図1 看護部の目標設定と看護の変化

明確化され、研修会の開催など独自の予算で組織運営ができるようになっていた。これらのことは、看護の自立につながっていた。また、自立した中で行われる看護実践や高い教育の機会は倫理的感受性につながり、結果、生活過程を整える看護本来の機能や看護の自律を育ててきた。

組織運営最終段階では質の高い看護実践が可能となり、それらの評価のフィードバックが看護専門職としての誇りや喜びを見出し、役割遂行感や達成感につながっていた。この流れは経時的に沿って描いた。

IV 結論

ラオス国A病院の看護師4名を対象に、看護部が組織され、掲げた目標が看護にどのように影響していたのかを明らかにすることを目的としてインタビューを行った。得られた結果を逐語録とし、質的に分析した。結果26のコードが抽出され、【看護部の独立した活動】【決定権・予算獲得】【教育体制の強化】【質の高い看護実践と評価】の4カテゴリーが構成された。

カテゴリー【看護部の独立した活動】では、目標設定は看護の役割や責務を明確にし、自律した看護実践を可能としていた。カテゴリー【組織運営に関する決定権と予算の獲得】では、看護部を運営する決定権と予算の獲得、看護部独自での組織運営が可能となっていた。このことにより、看護師は病院組織の中で自尊心や自信、誇りを形成し、専門職として成長する基盤となった。カテゴリー【整備され強化された教育体制】では、目標の設定後に教育体制が整備され、学位取得が可能となった。学術的に質を高める機会を得た成果は大きく、看護師の専門職としての自信につながっていた。

カテゴリー【看護師が責任を持って展開する看護と評価】では、生命・人格の尊重や患者理解、インフォームドコンセントの重要性が認識されるようになり、倫理観の形成されていた。また、患者の生活過程を整えるという看護本来の業務が行われるようになり、このことは患

者・家族との相互関係の構築、信頼関係の構築に寄与していた。

これらの結果から、看護部の組織化において行われた目標設定は、看護師の質の向上に影響し、病院組織の中で看護師の存在価値を高め、看護専門職としての自己実現を実感させるなど看護の変化に影響していることがわかった。

謝辞

外国人である研究者の調査に快くご協力くださったラオスA病院の看護部長、看護師の皆様へ深く感謝いたします。また、研究の趣旨をご理解いただき、病院での調査を許可して下さった病院長に感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 1) World Health Organization Regional Office for South-East Asia (2003), Nursing and Midwifery Management-Analysis of Country Assessment: World Health Organization.
- 2) Report of Nursing and Midwifery Management-Analysis of Country Assessment (2006): International Council of Nursing.
- 3) 高岡宣子: 開発途上国の臨床看護師への指導, インターナショナルナーシングレビュー, 29(4), 32-35, 2006.
- 4) Henderson(1960)/湯槇ます監修, 薄井垣子ほか編訳: 看護の基礎となるもの, 日本看護協会出版会, 1975.
- 5) LAO P.D.R (2003): The Study on Improvement on Health and Medical Serves in the Lao Peoples Democratic Republic, LAO P.D.R.
- 6) Report of the Global Shortage of Registered Nurse(2003): An Overview of Issues and Actions, International Council of Nursing.
- 7) 田村正枝: 看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討, 長野県看護大学紀要, 9:65-74, 2007.
- 8) 村松良平: 内的動機づけと動機づけコスト概念について, 経営論集(68), 17-33, 2006.
- 9) 小西恵美子: 看護学言論-看護実践と倫理, 109-117, 南江堂, 2009.
- 10) 中村あや子: 看護婦の仕事意欲に関する研究-職場でのやりがいを感じた時の分析から-, 新潟大学医学部保健学科紀要, 7(3):309-313, 2001.
- 11) 尾崎フサ子: 看護師における職務満足度の要因-職務満足度を引き出すために-, 看護, Vol55, No3, 040-043, 2003.

A Study of Influence of Goal on Nursing after Organized Nursing Department in A Hospital in Lao, P.D.R

MOCHIZUKI Noriko, SHIRATORI Satsuki

Abstract

The study aims to clarify influence of first goal to improve nursing management and quality nursing care” of Nursing Department which was organized in 2003 of A hospital in Lao P.D.R. The objectives were 4person who has been recognized by Nursing Director and interviewed influence on nursing or nurse after set goal of Nursing Department. Setting the goal made organization to gain the determination of management such as a formulation of education committee of Nursing Department and budget which was able to use in Nursing Department, and as a result, it made nurse to be independent form under the doctor’s order, and to practice nursing by own judgment.

Nurse was able to have opportunity to get bachelor or master degree, and it made nurse to be height position in hospital and social by formulation of education committee.

It made nurse to practice nursing based on following role and function of nursing and nurse happy through correlation with patient. To practice nursing by own judgment and professional decided made nurse to have pride and quality evaluation of nurse from other professional, and nurse felt happy. As a result, nurse raised value in the hospital and felt self-actualization, and it influence quality changing of nurse though set the goal of Nursing Department.

key words: international nursing, goal of nursing department, change of nursing