

平成 21 年 6 月 22 日現在

研究種目： 若手研究 (B)
 研究期間： 2007～2008
 課題番号： 19791659
 研究課題名 (和文) 中堅看護師のエモーショナル・インテリジェンス能力育成と組織の活性化に関する研究

研究課題名 (英文) A study regarding the fostering of Mid-level Nurses' Emotional Intelligence abilities and organizational activation

研究代表者

岡村 典子 (OKAMURA NORIKO)
 新潟県立看護大学・看護学部・助教
 研究者番号：40342000

研究成果の概要：チームリーダーの役割を担う立場にある臨床経験 5 年目程度の看護師には、「相互理解を深めるために自分や他者の感情を理解し調整できる能力」を育成する研修プログラムの提供が必要であり、その内容として①異和感を感じた場面の丁寧な振り返り、②継続した関わりと認知と行動化への支援、③グループワークによるエンパワメントの獲得、が重要であることがわかった。また、その後のやる気を維持・向上させるためには、管理者からの具体的で意義ある支援が欠かせないことが本研究により明らかになった。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	500,000	0	500,000
2008 年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,000,000	150,000	1,150,000

研究分野：基礎看護学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：中堅看護師，エモーショナル・インテリジェンス能力，アクションリサーチ法，教育プログラム

1. 研究開始当初の背景

在院日数の短縮，病床稼働率の上昇，入院基本料 7 対 1 の実現に向け，医療施設は看護師の増員という量への対応に追われ，その対応は，多くの新卒看護師の採用によって行われている。このことは，指導できる看護師よりも指導される看護師が多いという状況を生み，指導にあたる中堅看護師の疲弊を高め

ている。その疲弊は，ストレスを蓄積させるとともに看護に対するモチベーションを低下させ，離職という結果を招いている。また，クリニカルリーダーによる目標管理の導入や人材育成へのコーチングの活用といったシステムアプローチによる組織の活性化が目指されているが，ここでもコア人材となるのは中堅看護師であり，押し掛かる期待とともに

にストレスは更に高まるという悪循環が起こっている。こうしたストレス蓄積の一因に、後輩看護師の指導やシステムアプローチの基盤となるコミュニケーション能力が十分ではないこと、そこに感情の取り扱いが含まれていないことがあげられる。コミュニケーション能力とは、自分と相手との間で行われる言語・非言語的なやり取りの中で、双方を主体とした意味の伝達を実施できる力であり、ここには当然感情のやり取りも含まれる。看護師の感情の取り扱いについては、ウィーデンバック、ペプロー、オーランドが有名であるが、国内においては、宮本の異和感の対自化（1995）、武井の感情と看護（2001）があげられる。患者に対してだけでなく、組織内においても感情の取り扱いがタブーとされている現状を改善しない限りは、組織の活性化は望めない。

近年、コミュニケーション能力に関する理論として注目されているのが、エール大学のサロベイ博士とニューハンプシャー大学のメイヤー博士が提唱した「エモーショナル・インテリジェンス（Emotional Intelligence 感情知性：EI）」理論である。これは、組織における対人関係を円滑にし、メンバー同士の相互理解を深めるために“自分や他者の感情を理解し調整できる能力”とされている。欧米では、この理論をビジネス界において人材育成や人事マネジメントに活用し大きな成果を挙げている。こうした成果に学び、組織のコア人材として大きな役割を果たす中堅看護師に、エモーショナル・インテリジェンス能力を高めるための研修を行うことは、極めて有意義であり、組織の活性化及び中堅看護師の離職防止といった効果が得られると確信している。

2. 研究の目的

本研究は、エモーショナル・インテリジェンス理論を活用し以下の項目を達成する事を目的とする。

- (1) 中堅看護師のエモーショナル・インテリジェンス能力の現状を明らかにする。
- (2) (1)の結果を踏まえ、中堅看護師を対象としたエモーショナル・インテリジェンス能力の育成に必要な教育プログラムの内容・方法を明らかにする。
- (3) (2)の教育プログラムを履修した中堅看護師の組織力への影響を明らかにするとともに、最大限に活かすための支援内容も明確にし、効果的な教育プログラムの構築を目指す。

3. 研究の方法

【2007年度】

目標：中堅看護師のエモーショナル・インテリジェンス能力の現状の分析から、中堅看護師を対象としたエモーショナル・インテリジェンス能力の育成に効果的な教育プログラムをアクションリサーチ法にて検証する。

研究参加者：X総合病院看護部の主催する2007年度リーダー研修に参加する中堅看護師25～30名である。

調査方法・分析方法：

(1) 中堅看護師の中堅看護師のエモーショナル・インテリジェンス能力の現状の分析を行う。

・研究参加者のエモーショナル・インテリジェンス能力を把握するため、内山らによって開発された「自己対応」「対人対応」「状況対応」という3つの領域からなる日本独自の情動知能尺度である質問紙調査EQSを導入前調査として実施する。調査の結果から、中堅看護師のエモーショナル・インテリジェンスの構造を分析する。

(2) (1)の分析内容から教育プログラムを検討し、その実施と評価までをアクションリサーチ法にて行う。

①中堅看護師を対象としたリーダー研修は、年度内に四回（6月、7月、9月、11月）の集合研修が計画されている。1)の分析内容から、各回にどのような教育を実施するか検討し、教育プログラムを仮決定する。

②アクションリサーチは、計画、実施、および事実の発見、評価までを循環させながら進めていくプロセスである（ホロウェイ、2000）。また、参加者との相互作用を通して、共に状況を改善するという目的を持ちながら、実施しているプログラムの効果を評価していくものである。こうしたプロセスを通して、四回の研修を評価し教育プログラムの構築を目指す。

③各回の評価は、参加者に半構成的アンケート調査（自由記載式）を実施する。アンケート内容は、講義・演習を受けての感想・学び、講義・演習で印象に残った内容とその理由、講義・演習を受けて従来の考えから変化したこと、講義・演習を受けて、試みてみたいと思った内容、反対に試みるのは困難だと感じた内容と理由、今後の課題の5項目である。記載された内容を質的帰納的に分析し、教育プログラムの評価、修正を行う。

④最終の四回目に、介入後調査として質問紙調査EQSを実施し、介入前調査の結果と比較する。比較結果から、さらに教育プログラムの検討を行う。

【2008年度】

目標：教育プログラムを履修した中堅看護師による組織への影響、エモーショナル・イ

ンテリジェンス能力の育成及び活用のための支援内容を明らかにする。

研究参加者：X総合病院看護部の主催する平成19年度リーダー研修に参加し、所属場所の変更がなかった中堅看護師を参加者とする。例年の状況から、概ね15名程度の参加が見込まれる。

調査方法・分析方法：前年度、研修に参加した中堅看護師へのフォーカスグループインタビュー及びエモーショナル・インテリジェンス能力の調査を行う。

- (1) 一回のフォーカスグループインタビューは、有効な数とされる8名前後とする(よって2回の実施)。実施は、平成20年度を半年経過した9月～10月とする。
- (2) インタビューは、「研修内容のうち実際に実施している内容、その効果、実施を支援しているもの、実施していない場合はその理由、自身からみたエモーショナル・インテリジェンス能力の変化」についてきく。録音したインタビュー内容から逐語録を作成し、組織への影響内容を帰納的に抽出する。
- (3) さらに、インタビュー時に質問紙調査EQSを実施し、前年度の介入後結果と比較し能力の変化について検証する。
- (4) (2)、(3)の結果から、教育プログラムが組織の活性化につながったか検討する。

4. 研究成果

2007年度は、X総合病院のリーダー研修に参加した中堅看護師17名を対象に、エモーショナル・インテリジェンス能力(以下、EI)の現状分析を実施するとともに、アクションリサーチ法にてEIの育成に効果的な教育プログラムの検証を行った。現状分析のために用いたテストバッテリーは、EIの把握に有効とされる質問紙調査EQSである。年間4回計画されている集合研修の教育内容は、計画、実施、および事実の発見、評価までを循環させながら進めていくアクションリサーチ法により検討を行いながら決定することとした。研修前から研修後までの介入の流れを図にしてみた(図1)。

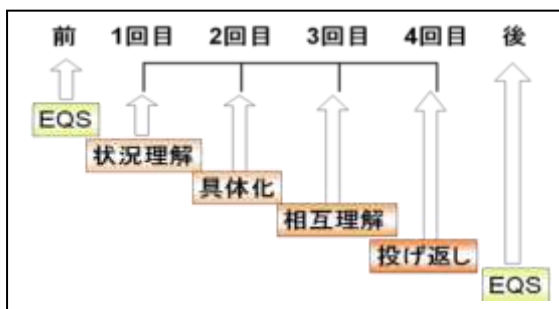


図1: 介入の流れ

研修前と後にEQSを実施、1回目は状況理解、2回目は具体化、3回目は相互理解、4回目は投げ返しに関する研修が展開されたことが分かる。

毎回の研修の評価は、参加者より提出された振り返りシートで行った。研修1回目の振り返りシートには「自分の意見を主張するようにする」といった前向きな課題が記載されているものの、「よいリーダーシップができるよう心がけたい」のように、具体性には乏しいものが多かった。そこで2回目には具体的に表現する・考えるワークを取り入れ、そこでの自分の傾向を振り返るよう促した。その後のシートには「スタッフの長所、短所をメモにして把握する」、「目標にしている先輩の動きや言動を注意深く観察し、自分との相違点を考える」といった具体的な動きとともにメンバーシップへの意識づけが図られた。この意識づけを強化するため、3回目では的確な状況把握、そして自身の感情と相手の感情を理解し、メンバー同士の相互理解を深める(EIの強化)ことをねらいとしたワークを実施した。シートには、「疑問や感じたことなど、できるだけ相手へ投げ返す。」といった考え・思いを表現する意欲を示す記載がみられた。このことを実際にやってみるというワークを4回目に取り入れた結果、「疑問を返されても全然不快ではない」、「理解してくれようとしているのが伝わる」といった体験による気づきと自信が生まれた。

こうした介入によるプログラムの全体評価としてEQSの前後比較を行ったところ、研修後の平均値は全て上昇していた。これは、EIの向上を裏付ける結果であり、プログラムの有効性を示唆するものと考え(図2)。

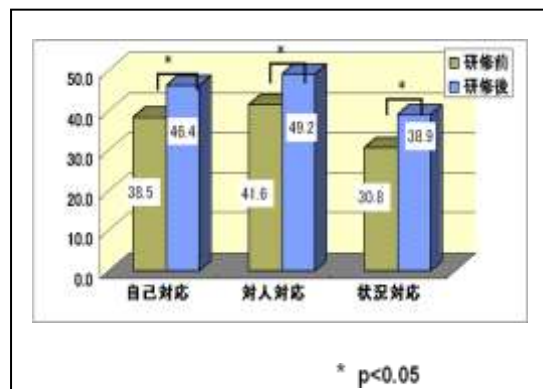


図2: 研修前後のEQS

2008年度は、2007年度プログラムを履修した中堅看護師による組織への影響、EIの育成及び活用のための支援内容を明らかにすることを目的に、研修に参加した中堅看護師へのフォーカスグループインタビュー、および質問紙調査EQSを実施した。対象者は13名で、グループインタビューは対象者を6名

と 7 名に分けて、二回実施した。その結果、管理者からの具体的な評価や支援を受けた対象者らの語りからは、高いモチベーションとともに管理者より提示された課題への取り組みにも意欲的であることが伺えた。逆に、管理者からの期待内容を具体的に感じていない対象者らは、目標が定まらず自責傾向にあることが語りから明らかになった。ただ、全体的に EQS の結果は上昇しており、EI が向上していることがわかった。中堅看護師の EI、およびモチベーションを維持・向上させることは組織活性化には重要であると考え、そのためには管理者からの具体的で意義ある支援が重要であることが本研究により明らかになった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔学会発表〕(計 1 件)

① 岡村典子、宮本真巳、中堅看護師の「Emotional Intelligence」育成に向けた研修プログラムの検討、日本看護学教育学会 第 18 回学術集会、2008 年 8 月 3 日、つくば国際会議場

6. 研究組織

(1) 研究代表者

岡村典子 (OKAMURA NORIKO)
新潟県立看護大学・看護学部・助教
研究者番号：40342000

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし