

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 24 日現在

機関番号：26401
 研究種目：研究活動スタート支援
 研究期間：2011～2012
 課題番号：23890189
 研究課題名（和文） 看護におけるチームワーク・コンピテンシー
 —中堅看護師に焦点をあてて—
 研究課題名（英文） Teamwork competencies of nurses
 —Focus on mid-level nurses—
 研究代表者
 内川 洋子（UCHIKAWA YOKO）
 高知県立大学・看護学部・准教授
 研究者番号：80253706

研究成果の概要（和文）：中堅看護師のチームワーク・コンピテンシーの特徴、影響を及ぼす要因を検討した。チームワーク・コンピテンシーは、「病棟運営・人的環境づくりへの積極的な関わり」など 11 因子から成り立っていた。状況を見極め働きかける行動は徐々に向上するが、相手の思いを引き出し関わる行動は、ベテラン層で有意に向上した。リーダーや役職の経験、看護師長のリーダーシップや看護のチームワークが、チームワーク・コンピテンシーに影響していた。リーダーなど責任を担うチャンスをつくり、活かす経験学習の効果的な活用や、看護師長の関わりが中堅看護師のチームワーク・コンピテンシーの教育として有用であることが考えられた。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to clarify the characteristics and influence factors of teamwork competencies of mid-level nurses(experience range 5-10years).After analyzing teamwork competencies by the factors, its relationships with head nurses' leadership, teamwork, experience of leader, experience of nursing management. As a results, eleven factors were found, ie."Aggressive management of units". Teamwork competencies were related head nurses' leadership, teamwork, experience of leader, experience of nursing management.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2011 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2012 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：医師薬学

科研費の分科・細目：基礎看護学

キーワード：チームワーク・コンピテンシー、チームワーク、看護チーム

1. 研究開始当初の背景

専門職はそれぞれの能力を活用して専門性を発揮するとともに、専門職同士が効果的に連携することが必要である。近年、チームワークの効果について注目されているが、効果的なチームワークはメンバー同士の知的

刺激や交流だけではなく、それをとおして新規の発想、創造的な成果を生み出すレベルにあると言われる。また、チームが存在するだけでは、効果的なチームワークは存在することはできない。付加価値のある成果をもたらすことはできず、チームワークを育み、活性

化し、発展させるための働きかけが必要で、これらをチームワーク・コンピテンシーと呼ぶ。コンピテンシーは「職務上の高い成果や業績と直接結びつき、個人が内的に保有するが、行動として顕在化するもの」であり、「知識、スキル、態度を中心としてとらえ、それらが行動として顕在化する」ものであると言える。チームワーク・コンピテンシーには、業務の特徴、監督者のコントロールなどの要因が影響を及ぼし、また、チームワークとの関連が示唆されている。

医療においても様々なチームが存在する。看護チームにおいても、チームメンバーが相互に助け合い、刺激しあうチームワークが存在し、その中で中堅看護師が重要な役割を果たすことが期待されている。中堅看護師がチームメンバーに影響を及ぼし、チームワークを活性化する働きかけは、チームワーク・コンピテンシーと言える。チーム医療において看護師は、看護職者間の関係を基盤としてその役割を發揮しており、看護チームにおけるチームワーク・コンピテンシーはチーム医療を展開するうえでも重要な要素であると言える。また、中堅看護師には、専門性の向上の他に、看護チームへの貢献が期待されている一方、中堅看護師に対する教育は、管理者のリーダーシップ研究に基づくものに限られている。

医療においては、救急医療チームを中心としたチームワーク・コンピテンシーについての研究はみられるが、看護の特徴を捉えたチームワーク・コンピテンシーは明らかにされていない。緊急時の対応だけではなく、一定期間同じ病棟スタッフとして働きながら、看護ケアの質の向上を目指して、メンバーを教育し、対人的な葛藤を対処し、日々のケアの中で必要なところは協力し合う関わりが行われていると考えられる。また、患者や家族のゆらぎに寄り添うことで生じる看護者自身のゆらぎを、同僚の看護スタッフとの関わりをとおして軽減させながら、ケアに向かうという看護師同士の関わりは見いだされていない。看護のチームワークに大きく影響を及ぼす中堅看護師のチームワーク・コンピテンシーを明らかにし、中堅看護師の教育に結びつける取り組みが必要である。

2. 研究の目的

中堅看護師が、質の高いケアを目指して看護チームのチームメンバーやチームワークに影響を及ぼすチームワーク・コンピテンシーの特徴、及びチームワーク・コンピテンシーに影響を及ぼす要因を明らかにし、中堅看護師のチームワーク教育について示唆を得ることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン：質問紙による量的研究。

(2) 対象：一般病床数が300床以上の病院で勤務する看護師（看護師長、新人看護師を除く）約1000名を対象とする。(3) 調査方法：対象施設を層別化し、理論的サンプリングを行った後、施設の看護部門の責任者に研究協力の承諾を得る。対象病院の対象看護師に質問紙を配布してもらい、回収は返信用封筒を用いて個別に投函してもらう。(4) 調査内容：文献検討とインタビュー調査に基づいて作成した質問紙（案）で、パイロットテストによって修正した質問紙を用いる。デモグラフィックデータ（年齢、看護経験年数、現病棟での経験年数、教育背景、役職経験の有無、病棟の忙しさ等）、チームワーク・コンピテンシー（72項目、7段階リッカート尺度）、看護師長のリーダーシップ（6項目、5段階リッカート尺度）、看護チームのチームワーク（7項目、5段階リッカート尺度）について調査する。(5) 倫理的配慮：所属大学の看護研究倫理審査委員会の承認を得た。自由意志の尊重、任意の参加の保証、匿名性の確保、プライバシーの保証などについて配慮を行った。

4. 研究成果

全国の一般病床数300床以上の49病院に勤務する看護師2,422名（看護師長、新人看護師を除く）に質問紙を配布し、回収数1,336部（回収率55.2%）であった。質問紙のうち、対象外（1年目看護師）、白紙、チームワーク・コンピテンシーの質問項目に90%以上同じ回答をしているものは無効とみなし、1,303部（有効回答率97.5%）を分析対象とした。

対象者全体の特徴について分析し、次に看護経験2年目～4年目を若手、5年目～10年目を中堅、11年目以上をベテランとして、対象者を層別して分析を行った。

全対象のチームワーク・コンピテンシーの特徴について、記述統計を用いて分析した。自己の行動のモデリングとしての活用、バックアップ、情報共有、メンバーへの信頼と尊重、自己の責任ある行動についての項目は、他の項目に比べて高く実施されており、ばらつきも小さかった。状況に呼応した人間環境や他のスタッフへの働きかけ、仕事上の思いや相互理解に向けた働きかけ、組織とのつながりを意識した行動、看護師長への働きかけ、自己の思いを表出し共有すること、エビデンスのある意見の表示、一時的な感情をコントロールしネガティブな行動の表出を避けることについては、実施する程度は低く回答されているが、回答のばらつきが大きいことから、個人によって実践の程度が異なることが考えられた。

次にチームワーク・コンピテンシーの特徴について、若手、中堅、ベテランで比較し、

中堅看護師の特徴について検討した。「忙しい時は、自分ができるところを手伝う」については、平均値が高くばらつきも小さい項目であり、層別で有意な差が見られなかった。「問題をかかえた時は誰かに相談する」、「自分の行動に確信がとれない時は、他の人の意見を聞く」、「イライラして自分で処理できない思いは誰かに聞いてもらう」などの項目は、全体として平均値が低くばらつきが大きい項目であり、層別でも有意な差はみられなかった項目である。これらを除外すると、ほとんどの項目で若手—ベテラン間でチームワーク・コンピテンシーの実践の程度に有意な差が見られた。若手—中堅、中堅—ベテランのあいだで有意な差が見られた項目は（一元配置分析の後、多重比較を行う）、「仕事で不足しているところに気づいたら、本人に伝える」、「意見が違うときは、自分の考えを相手に伝える」、「スタッフ間のトラブルは当事者や第三者の話を聞いて総合的に判断する」、「リーダーが中心となって働きやすいように協力する」などの項目であった。これらの項目は、全体の状況、相手の状況を冷静に見極め、必要などころに適切に働きかけていく行動であり、看護経験を積み重ねていくことで、培われていく能力であることが示唆された。また、意見を言う、協力するなど一歩前に踏み出して、他者に働きかける行動でもある。ベテランと若手、中堅との間で有意な差が見られるが、若手—中堅では差が見られない項目は、「物事をすすめるときは、周りのスタッフを活用する」、「スタッフそれぞれの特徴を知っている」、「スタッフとは何でもオープンに話せる」、「イライラや緊張した雰囲気があれば、和むように働きかける」、「教えるときは、問いかけながら相手の思考を引き出す」などであった。これらの項目は、相手を理解し、相手の思いや考えを引き出しながら上手にかかわっていく行動を示すものであった。

チームワーク・コンピテンシー72項目を主因子法、プロマックス回転によって因子分析した、11因子を抽出した。共通因子を確認し、共通性がみられない因子負荷量0.33以下の7項目を除外した。チームワーク・コンピテンシー65項目を用いて再度因子分析を実施し、11因子となった。各因子を「病棟運営・人的環境づくりへの積極的な関わり」、「スタッフや仕事状況のモニタリング、支援」、「意図的な話しやすい雰囲気づくり」、「自己・他者に対する責任」「仕事を通じた他者成長支援」、「自己の影響の自覚とコントロール」、「看護チームやメンバーの尊重と信頼」、「さりげない働きかけを基盤とした精神的サポート」、「他者への波及・拡張を意図した思い、判断、行動の提示」「病棟やスタッフ理解」、「他者の有効活用」と命名した。因子間の相関関係

も0.2~0.5と因子間で相関関係がみられた。これらの結果は、文献検討とインタビュー調査に基づいて作成した概念枠組みとほぼ同じ構造であることが分かった。また、 α 係数は、「他者の有効活用」は0.64であったが、それ以外は0.82~0.90と高い内的整合性がみられた。看護師のチームワーク・コンピテンシーは、相互尊重・信頼を基に、ケアの提供を直接・間接的に支え、基盤となる心理的要素の安定化を図り、知を拡張しようとするものであった。

チームワーク・コンピテンシーの構造の特徴を若手、中堅、ベテランによって違いがみられるのかをみるために、チームワーク・コンピテンシーの65項目を各層ごとに因子分析を行った。中堅においては12因子となり、因子負荷量が高い項目を中心に共通性を確認すると因子の構造には全対象での因子分析結果と殆ど同じ傾向がみられた。また、因子間の相関を確認したところ、第12因子を除き、0.3~0.6と因子間で相関関係がみられた。ベテラン層においては、11因子となり、因子負荷量が高い項目を中心に共通性を確認すると、中堅と同様に因子の構造には全対象での因子分析結果と殆ど同じ傾向がみられた。また、因子間の相関は、0.2~0.5と相関関係がみられた。若手でのチームワーク・コンピテンシーの因子分析結果は、15因子となった。15因子の構造を見てみると、第1因子から12因子までは、全対象での因子分析結果とほとんど同じ傾向がみられており、第13因子3項目、第14因子2項目、第15因子1項目と共通性のある項目が少ない因子が異なる結果がみられた。これらのことから、チームワーク・コンピテンシーの構造は、中堅、ベテランではほぼ同じ構造であることが明らかとなり、更に、若手においても因子数は異なるもののほとんどの因子においては同様の構造であることが分かった。

チームワーク・コンピテンシーについては、構造化された特徴は明白にされておらず、因子分析結果とはいえ、経験層別の集団においても、全対象とほとんど同じ構造がみられたことは、その変数間の潜在的な関係性に特徴があることが考えられた。これらの結果については、データを検証し、影響要因との関連性を含めた潜在因子間の関係を確認することにより、その構造、特徴を明らかにすることができると考えられる。これについては、本データをさらに統計的に分析していく必要がある。

次に、チームワーク・コンピテンシーに影響する要因について分析した。チームワーク・コンピテンシーに影響する要因は、業務の特徴、監督者のコントロールなどの要因であり、また、チームワークとの関連が示唆されている。これらの先行研究の結果から看護

職のチームワーク・コンピテンシーの 11 因子を従属変数に、病棟の忙しさの程度、看護師長のリーダーシップ、病棟の看護チーム（チームナーシングには限定せず、病棟と一緒に働く看護師）のチームワークを独立変数として重回帰分析（ステップワイズ法）を行った。更に、個人的要因として、リーダー経験有、役職有についても独立変数として分析した。尚、全対象での同様の変数投入による重回帰分析の結果、看護経験年数がチームワーク・コンピテンシーに影響を及ぼしていた。看護チームのチームワークは看護職のチームワーク・コンピテンシーの 11 因子すべてに対して影響を及ぼしていた。看護師長のリーダーシップのうち、スタッフの取り組みの評価は、チームワーク・コンピテンシーの「病棟運営・人的環境づくりへの積極的な関わり」「看護チームやメンバーへの尊重と信頼」の因子に影響していた。リーダー経験有や副看護師長などの役職有、病棟の忙しさもチームワーク・コンピテンシーのほとんどの因子に影響を及ぼしていた。看護職のチームワーク・コンピテンシーには、個人的要因や環境要因、看護チームや看護師長のリーダーシップが影響していた。看護職のチームワーク・コンピテンシーは、看護経験年数だけではなく、リーダー経験や副看護師長などの役職を経験することで、その能力が培われることが考えられた。また、個人がその能力を有し行動化しているかだけではなく、所属する看護チームのチームワーク、看護師長のリーダーシップの影響を受けて相互作用的に発揮されていることが考えられた。

これらの結果から、看護経験を積み重ねることにより看護職のチームワーク・コンピテンシーの実践の程度は向上していくことが明らかになったが、特に看護経験 11 年以上のベテラン層になるとチームワーク・コンピテンシーに大きな違いがみられることが分かった。また、それらに係る要因として、役職の経験や、リーダー経験が関連していることから、一方的な集合教育だけではなく、責任をもちメンバーをリードし、支援する役割を担い、それらの経験をどのように活かしていくのかという経験学習の要因がチームワーク・コンピテンシーの向上に係ることが考えられた。

5. 主な発表論文等

〔学会発表〕（計 1 件）

(1) 内川洋子・山田覚、看護におけるチームワーク・コンピテンシーの構成要素、第 17 回日本看護管理学会学術集会、2013、東京

6. 研究組織

(1) 研究代表者

内川 洋子 (UCHIKAWA YOKO)
高知県立大学・看護学部・准教授
研究者番号：80253706