

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 24 日現在

機関番号：36102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24593270

研究課題名(和文) 日本における変革的リーダーシップモデルの開発

研究課題名(英文) Development of Transformational Leadership Scale in Japan

研究代表者

高谷 嘉枝 (TAKATANI, YOSHIE)

徳島文理大学・保健福祉学部・教授

研究者番号：60304119

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究においては、変革的リーダーシップ尺度開発を目的とした。本尺度は、先行文献、インタビューをもとに変革的リーダーシップに関する項目から作成した。調査対象は、看護師長以上を除く看護師556名であった。その結果、因子分析などから項目の削除を検討し、本尺度は83項目から33項目に洗練された。因子分析では3因子が抽出された。尺度全体のCronbach係数は0.98で信頼性が認められた。また既存の尺度である3次元組織コミットメント尺度、職務満足測定尺度とは有意に正の相関が確認された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop a transformational leadership scale. This scale was developed by using transformational leadership-related items derived from previous literature and interviews. Study subjects were 556 nurses, excluding head nurses and above. Following factor analysis, etc., some items were deleted and the scale was refined from 83 to 33 items. In factor analysis, 3 factors were extracted. Reliability was confirmed with a Cronbach of 0.98 for the entire scale. The scale was also confirmed to have a significant positive correlation with existing scales: three-component commitment questionnaire and job satisfaction measurement scale.

研究分野：看護管理学

キーワード：変革的リーダーシップ 看護師長 看護管理 尺度開発

1. 研究開始当初の背景

(1)看護職は、あらゆる保健医療の場で専門職として、多様化する人々の価値観、生き方や個々の生活を重視した看護ケアの質を追求してきた。その一方で保健医療制度の経済への逼迫は、医療コストの削減を招き、看護管理者は病院経営に貢献できるよう期待されてきた。とりわけ看護界においては、看護ケアの質と経済をからませ対応することが急務であり、看護管理者の変革的リーダーシップが求められている。

(2)看護管理者のリーダーシップの研究の多くは、管理者のリーダーシップの効果をみるものであった。報告者は、既存の変革的リーダーシップ尺度を用いて、組織風土及び仕事満足との関連を調査したが、実践現場は、変革的なリーダーシップよりむしろ現場の風土を踏まえた看護師長のあり方が、仕事満足やリーダーシップに強い影響を持つことが示された(高谷,2005)。この結果は、日本の臨床現場に変革をもたらすようなリーダーシップを明らかにし、実用可能な尺度の開発が求められているとも言える。そこで、本研究は、看護管理者の効果的な変革的リーダーシップを探索し、日本における変革的リーダーシップ尺度開発に必要な不可欠な研究として位置づけられると考える。

2. 研究の目的

臨床現場における看護師長の変革的リーダーシップ尺度開発を目的とした。本研究の枠組みは、次のとおりである。(1)変革的リーダーシップ尺度案の作成、(2)変革的リーダーシップ尺度案の本調査の実施、(3)変革的リーダーシップ尺度案の検討

3. 研究の方法

(1)変革的リーダーシップ尺度案の作成

質問項目の作成

対象：一般病院に勤務する看護師であった。本研究においては、看護師長以上を除く副看護師長あるいは主任やスタッフナースを対象とした。また、臨床経験年数により看護師長のリーダーシップの捉え方に違いがあるのではないかと考え対象者はすべて、経験年数5年以上の看護師とした。方法：国内外の先行文献を検討しインタビューガイドを用いて、次の内容について半構成式面接をおこなった。ア．臨床現場における看護師長とするリーダーシップを次の観点から尋ねた。「現状を打破する」「ビジョンをもち、やる気をもたらす」「意欲を支える」「看護師長が自ら模範を示す」「看護職の活動を支える」イ．看護師長が、看護師自身や職場に変化をもたらしたことをどのように捉えているか。ウ．看護師が動機づけられ看護の質を向上させるような看護師長のリーダーシップとは何か。研究協力の同意を得た後にICレコーダーに録音後、逐語録を作成した。文献検討を継続しながら、臨床現場における看護師長

の変革的リーダーシップの質問項目の抽出をおこなった。尺度の評定については、看護師長によるリーダーシップの自己評定が高い傾向にあるとされるため部下である看護師の認知の評定を用いることとした。

質問項目の検討:専門家による内容妥当性の検討

対象：看護管理者や看護実践活動をおこなっている看護の専門家を対象とした。方法：内容妥当性の検討として、第1の方法としては、質問項目から導きだされた構成要素の妥当性について事前に設定していた構成要素と専門家が選択した構成要素の一致率によって判定する方法をとった。第2の方法として、構成要素からみた質問項目の妥当性について各構成要素に含まれる項目全体がその要素と合致しているか、各項目1つ1つがそれぞれの構成要素と合致しているのかを検討した。

予備調査

パイロットスタディ：看護師による内容妥当性の検討

対象：一般病院に勤務する看護師とした。方法：変革的リーダーシップに関して、質問項目の内容あるいは表現が、看護の実践現場で用いるのに適しているかを検討するため、実践現場における師長のリーダーシップについて面接をとおして質問紙の内容妥当性や質問紙の表現が適切かを検討し、修正した。パイロットスタディ：看護師による表面妥当性の検討

対象：一般病院に勤務している看護師とした。方法：本研究で用いるすべての尺度について、主に回答に要する時間を中心に回答者の負担の程度を検討した。また質問紙について、項目の用語や表現のわかりやすさ、曖昧さ、適切さ、回答様式の難しさについて意見を求めた。質問紙は、看護部長から研究協力に同意の得られた看護師に配布してもらい、質問紙に回答後、看護師自身の投函による直接個別返送とした。

プレテスト：質問項目の洗練

対象：一般病院に勤務する看護師を対象とした。方法：看護部長に各部署に質問紙を配布してもらうよう依頼した。記入後は、直接個別返送とした。研究への同意は、質問紙の返送をもって得たとみなした。予備的分析には全変数に対する基本統計量、カテゴリー度数分布によって対象者の特徴を把握し、「変革的リーダーシップ尺度」案の質問紙の妥当性・信頼性について検討した。分析にあたっては相関係数の算出や因子分析をおこなった。データの分析には、統計ソフト SPSS 22.0を用いた。

(2)変革的リーダーシップ尺度案の本調査の実施

対象：一般病院に勤務する看護師とした。対象数は、回収率が40%前後と想定し、病院に勤務する看護師長以上を除く、臨床経験年数

5年以上の看護師1200名程度(回収数480程度)を対象とした。方法:看護部長から各部署に質問紙を配布してもらうよう依頼をした。回収は、看護管理者から強制力が働かないように直接個別返送とした。研究への同意は、質問紙の返送をもって得たとした。

(3)変革的リーダーシップ尺度案の検討

回答のばらつきの相互比較は、各項目の変動係数を確認した。項目の選定:各項目の回答分布による天井・床効果を確認した。信頼性の検討としてG-P分析をおこなった。探索的因子分析による尺度の作成:因子の抽出には探索的因子分析、主因子法・プロマックス回転をおこなった。因子負荷量が0.4以下を目安とし、項目間で $r=0.60$ 以上の相関(Pearson相関係数)があった項目を削除した。

妥当性の検討:構成概念妥当性は、因子分析をおこない質問項目作成時に得られた変革的リーダーシップの7構成要素との整合性の検討をし、基準関連妥当性は、「職務満足測定尺度」と「3次元組織コミットメント尺度」との相関係数を算出した。信頼性の検討:内の一貫性の観点から「変革的リーダーシップ尺度」案全体および各因子におけるCronbach係数を算出した。分析は、統計ソフトSPSS 22.0を用いた。

4. 研究成果

(1)変革的リーダーシップ尺度案の作成

質問項目の作成

関東、近畿、中国地区の6つの一般病院で副看護師長および主任やスタッフナースの計23名を対象とした。平均年齢は、 38.8 ± 5.5 歳(28-47)、女性21名、男性2名で平均経験年数は 16.4 ± 5.6 年(6-26)であった。看護基礎教育は、看護系大学卒業が3名で20名が看護専門学校卒業であった。これらの病院は、看護部門が独立し、院内教育を企画、運営しており、6病院とも看護系大学あるいは他の実習を受け入れ、7対1入院基本料を採用していた。調査期間は、平成25年1月28日から3月23日であった。面接時間は、平均55分であった。調査後、文献検討を継続しながら面接データを分析した結果、<現状の打破>14項目、<ビジョンにもとづくやる気>13項目、<変革へのサポート>11項目、<師長の示す規範>12項目、<意欲を支持>8項目、<働きやすい場づくり>12項目、<強い学習意欲>13項目の全体で7つの構成要素に関して計83項目が抽出された。「変革的リーダーシップ尺度」案の評価段階は、「そう思う、どちらかといえばそう思う、どちらかといえばそう思わない、そう思わない」の4段階評定とし、順に4点、3点、2点、1点を配点した。

質問項目の検討:専門家による内容妥当性の検討

臨床で活動する6名の看護職に依頼した。平均年齢は、51.6歳で全員看護師の免許を有し

ていた。6名のうち2名は看護管理学の修士号を取得し、2名は看護学以外の修士課程を修了していた。このうち看護管理者は2名で、他の4名は、15年以上看護の実践活動に携わっている者であった。調査期間は、平成27年5月10日から6月10日であった。研究の方法の箇所でも前述した第1の方法の結果は、83項目の中で一致率が100%であった項目は18項目、83%の項目が12項目、67%が8項目、50%が5項目であった。50%以下の一致率は、40項目であった。第2の方法の結果は、全項目についてその構成要素の概念と合致しているのかについて、「非常によく合致している」と「かなり合致している」と答えた人の割合は7つの構成要素ともすべて80%以上(81~100%)であった。次に項目毎にその構成要素の内容について「非常によく当てはまる」と「かなり当てはまる」と答えた人の割合は、7つの構成要素で66~94%であった。これらの結果から一致率が著しく低い13項目は、除外したが意味があると判断した項目は、そのまま最終的に70項目とした。

予備調査

パイロットスタディ:看護師による内容妥当性の検討

対象者は、近畿・九州地区の2つの一般病院に勤務する看護師12名であった。所属する部署は、内科病棟、小児病棟、外科病棟などにわたっていた。調査期間は、平成27年7月1日から30日であった。本研究で用いる「変革的リーダーシップ尺度」案に関して質問紙の内容妥当性、質問紙の表現が適切かを検討し、表現にわかりにくい箇所があり修正を加えた。また同質性の高い項目13項目を削除し、57項目とした。

パイロットスタディ:看護師による表面妥当性の検討

対象者は、近畿・九州地区の2つの一般病院に勤務している看護師で有効回答数は22(73.3%)であった。所属部署は、内科病棟、外科病棟、手術室などであった。調査期間は、平成27年9月10日から10月10日であった。本研究で用いるすべての尺度に関して検討した。その結果、回答に要した時間は、平均36分であった。質問に答えやすかったかどうかについては、「だいたい答えやすかった」と「まあまあ答えやすかった」という人は、77.2%であった。「やや答えにくかった」という人も22.7%いた。回答の選択肢について分布をみると、回答の偏った項目はなかった。内容妥当性の検討とパイロットスタディの結果から、いくつかの項目に検討すべき点があったが、どの項目も意味があると判断し、最終的に57項目でプレテストを実施することとした。

プレテスト:質問項目の洗練

関東・近畿・九州地区の4つの一般病院に勤務する看護師140名を対象とし、質問紙の有効回答数は103(68.7%)であった。対象者の性別は女性が97名(94.2%)、男性が6名

(5.8%)であった。平均年齢は、 40.0 ± 6.2 歳(27-60)、平均経験年数 17.4 ± 7.3 年(5.7-48.7)で職位は、スタッフナースが63名(61.2%)であった。調査期間は、平成27年10月28日から11月20日であった。分析の結果、7因子が抽出されたが想定した7つの構成要素は、各因子に分散されていた。尺度全体のCronbach係数は、0.98であり本調査で尺度の検討をすることとした。「3次元組織コミットメント尺度」「職務満足測定尺度」は、国内で検証されている尺度であり、本調査で尺度の信頼性・妥当性の検証をおこなうこととした。

(2)変革的リーダーシップ尺度案の本調査の実施

質問紙の回収数は、629(回収率47.7%)で、そのうち有効回答数は556(回収率42.1%)であった。病院は、関東、近畿、四国、九州地区の10の一般病院であった。これらは、200床代から700床代の規模であった。看護部門が独立し、院内教育を企画、運営しており10病院とも看護系大学あるいは他の実習を受け入れ、7対1入院基本料を採用していた。調査期間は、平成27年11月30日から平成28年1月31日であった。性別は女性が541名(97.3%)、男性が15名(2.7%)であった。平均年齢は、 38.7 ± 8.3 歳(25-29)で30歳代が42.6%、40歳代が28.6%を占めていた。平均経験年数は、 15.9 ± 8.0 年(5-39)、独身251名(45.1%)・既婚305名(54.9%)であった。資格は、看護師が522名で93.6%を占めていた。職位は、スタッフナースが443名(79.7%)、副看護師長あるいは主任が113名(20.3%)であった。看護基礎教育は、看護専門学校卒業が82.0%、看護系大学卒業が9.0%、短大卒業が5.4%であった。

(3)変革的リーダーシップ尺度案の検討

項目の選定

項目数57項目の欠損値を確認した。分析では、「変革的リーダーシップ尺度」案57項目に欠損値がなかった556名をデータとして用いた。各項目の回答分布を確認し、全項目において「3.どちらかといえばそう思う」が最も多かったが、90%以上の項目はなく、天井・床効果はなかった。G-P分析では、全項目で上位群の平均値が有意に高値であった。しかし、57項目間の相関をみると $r=0.6$ 以上の相関があったペアがあり、そのペアのいずれかを選びペアが残らないように内容を確認しながら38項目を選定した。

探索的因子分析による尺度の作成

選定した項目案38項目を用いて探索的因子分析、主因子法・プロマックス回転をおこない、因子負荷量がどの因子についても0.4に満たない質問を除外し33項目とし、スクリープロットの傾斜を基準に因子数をみた。33項目から抽出された3因子は、第1因子(16項目)が、「師長は、仕事を改善するため、

革新的な方法を探っている」「師長は、新しい取り組みの活動計画の段階から私達を参加させる」「師長は、組織(職場)の看護活動がこれでよいか常に私達に問う」などから成り、「変革への推進」と解釈された。第2因子(10項目)は、「師長は、私達の日ごからの思いを受けとめてくれる」「師長は、私達によく声をかけ気遣う」「師長は、私達が不満を口にしても許される雰囲気をつくる」などから「働きやすい場づくり」と解釈された。第3因子(7項目)は、「師長は、看護の改善計画で、私達それぞれの能力によりの確に仕事を割り付ける」「師長は、目標管理面接などを通し職場や私達個々の年間学習計画のもと実施している」「師長は、私達が責任をもって取り組んでいることに最後まで関わる」などから成り、「目標に向けた看護の達成」と解釈された。

妥当性の検討

構成概念妥当性は、「変革的リーダーシップ尺度」案の抽出された3因子が、想定した7構成要素と比較すると分散していた。本研究で用いた「3次元組織コミットメント尺度」「職務満足測定尺度」は分析の結果、尺度の信頼性・妥当性が認められた。基準関連妥当性は、併存的妥当性を検討するため看護師の「職務満足測定尺度」(撫養,2014)と「3次元組織コミットメント尺度」(高橋,1997)の2尺度と「変革的リーダーシップ尺度」案の相関をみた。「職務満足測定尺度」の下位尺度「仕事に対する肯定的感情」「上司からの適切な支援」「働きやすい労働環境」「職場での自らの存在意義」と「変革的リーダーシップ尺度」案全体との相関は、前述の順で示すと、 $r=0.42$ 、 $r=0.79$ 、 $r=0.58$ 、 $r=0.50$ で有意な関係にあった。「3次元組織コミットメント尺度」の下位尺度「情動コミットメント」「継続的コミットメント」「規範的コミットメント」と「変革的リーダーシップ尺度」案全体との相関は、前述の順でみると、 $r=0.44$ 、 $r=0.09$ 、 $r=0.41$ で「継続的コミットメント」以外は有意な関係にあった。

信頼性の検討

内的一貫性は、「変革的リーダーシップ尺度」案全体のCronbach係数が0.98で、それぞれの因子については、第1因子から第3因子まで順に0.96、0.94、0.91であった。

変革的リーダーシップの構成要素は、本研究においては「変革への推進」「働きやすい場づくり」「目標に向けた看護の達成」が抽出された。妥当性については、構成要素と異なった因子が抽出されたが、日本の実践現場における本尺度の特徴を示していると考えられ、構成要素を再検討する必要がある。信頼性は、0.9以上で十分な内的一貫性を有していた。今後、本尺度をもとに洗練のためデータを追加する必要があると考える。

<引用文献>

高谷嘉枝、師長の変革的リーダーシップに関する認知と関連因子の分析 - 師長のリーダーシップ、プ行動・組織風土・職務満足の関係 -、高知女子大学大学院健康生活科学研究科博士論文、2005

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)

Yoshie Takatani, Developing a Scale of Transformational Leadership in Japan -Focus On Scale Preparation-, ICN Conference, June 22, 2015, Seoul, Republic of Korea

6. 研究組織

(1)研究代表者

高谷 嘉枝 (TAKATANI, Yoshie)
徳島文理大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号：60304119