

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 27 日現在

機関番号：35414

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463386

研究課題名(和文)プレイングマネージャー看護師のリーダーシップ尺度開発の検討

研究課題名(英文)A study of leadership measurement scale of nurse with role of playing manager

研究代表者

村田 由香 (MURATA, YUKA)

日本赤十字広島看護大学・看護学部・教授

研究者番号：20389125

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：研究1では、中堅看護師15名へのインタビュー調査によりリーダーシップの特徴として【変革への挑戦】【教育・指導を通じた相互成長の自覚】【専門家としてのリフレクション行動】など9カテゴリ、54サブカテゴリを抽出した。

研究2では、15病院の看護部長101名、臨床経験4年目以下の看護師722名を対象に質問紙調査を実施。リーダーシップ尺度54項目の探索的因子分析の結果【問題を検討するためのアサーティブな発信力】【後輩中心の成長支援行動】【職場学習の実践】【変革への挑戦】【協調性とセルフコントロール力】【指導者としてのリフレクション行動】の6因子を抽出した($r = .73 \sim .91$)。

研究成果の概要(英文)：In Research Project 1, interview survey on 15 mid-career nurses identified 9 categories, such as 【Challenge to change】 【Awareness of mutual growth through education and guidance】 【Reflection behavior as expert】 as a characteristic of leadership Categories were extracted.

In Research Project 2, a questionnaire survey was conducted for 101 head nurses and 722 nurses with clinical experience 4 years or less working in 15 hospitals. Results of exploratory factor analysis of 54 items 【Assertive sending force for considering problems】 【Growth support behavior centered on junior colleagues】 【Practice of work placement】 【Challenge to change】 【Cooperation and self-control power】 【Reflection behavior as instructor】 extracted six factors($r = .73 \sim .91$).

研究分野：看護管理学

キーワード：看護師 リーダーシップ尺度 プレイングマネージャー

1. 研究開始当初の背景

近年の医療の高度化、入院期間の短縮化に伴い、看護職にも、より高度な専門性と保健医療福祉分野の専門職との協働・連携が求められている。7対1の看護体制が導入され、認定看護師や専門看護師の育成により、専門性の高い人材を輩出してきたとはいえ、特定の分野の専門家だけでなく、ジェネラリストにも高度な判断力を有する実践力と他の専門職と協働・連携する能力を持つ人材を育成し、確保する必要がある。

看護師は患者、先輩や後輩の看護師、医師等いつも誰かとともに活動しているので、否応なく、リーダーシップの発揮が期待されている(杉野,2008)。臨床経験3年目で、日々のリーダー業務につくこともあり、プリセプターとしての役割、チームリーダーの役割等、スタッフ看護師であっても、常にリーダーシップを発揮することを求められる。一般的に、臨床経験年数5年以上の看護師を「中堅看護師」と言い、中堅看護師になれば、ことさらに、リーダーシップの発揮を求められる。

先行研究では、中堅看護師の役割ストレス認知の構造として「後輩・学生の指導育成」「リーダーシップの発揮」「自己啓発・積極的看護実践への取り組み」「組織活動への参加・取り組み」「職場の人的環境づくり」の5因子を確認している(佐野・平井・山口,2009)。また、鈴木(2009)は、「中堅看護師は、臨床実践の場でチームリーダーとして問題を解決したり、後輩にさまざまな指導を行っており、彼らのリーダーシップ能力の如何によって看護の質は大きく変化する。」と述べている。つまり、中堅看護師は熟練した看護実践家として、適切な看護実践や自律した判断力を持ち、中堅看護職者は臨床実践の場でチームリーダーとして問題解決や後輩の指導を行っており、「質」「量」とともに病院の中核を担う存在である(加藤・尾崎,2011)。

しかしながら、一言で「リーダーシップの発揮」といっても、多くの看護師は、どのような能力を求められているのか、リーダーシップ能力がどのような能力であるかについては、具体的に明確には述べられていない。

リーダーシップとは、リーダーシップ研究においても、研究者によってその定義は微妙に異なっており、あいまいな定義のまま使用されているケースも少なくない(波頭,2008)。先行研究の多くは公式リーダーである看護管理者が対象であり(吉田,1996;手塚,2007;高谷,2009)、中間看護管理者である看護師長以外の看護係長・主任や中堅看護師のリーダーシップ開発に言及した研究はあまり見当たらない。

そこで、本研究では、自分の仕事があるのに部下や後輩の面倒をみなくてはならない「プレーヤー」と「マネージャー」2つの役割をこなす立場(島津,2011)である看護係長・主任を含む中堅看護師を「プレイングマネージャー」役割を持つと捉えた。また、リーダーシッ

プについては、リーダーを、集団の活動に影響を及ぼす集団の成員(三隅,1984)と定義し、リーダーシップが発現している状況とは、「フォロワーが、リーダーの言動や人間性に感銘を受けていたり、深く同調することによって、そのリーダーの意向に添って自発的に行動をとろうとする動機づけが発生している状況」(波頭,2008)という定義を参考にリーダーシップを人や集団を動かすような影響を与える考え方と行動と定義した。

本研究の意義は、組織活性化の中核を担い、臨床現場で他職種との協働においてリーダーシップの発揮を期待される中堅看護師に着目し、そのリーダーとしての考え方とリーダーシップ行動を具体的に明らかにすることで、プレイングマネージャーの役割を持つ看護師のリーダーシップの構成内容を明確にできることである。さらに、プレイングマネージャーの役割を持つ中堅看護師のリーダーシップ測定尺度を開発し、チーム医療を推進する看護師の能力育成、開発に寄与することである。

2. 研究の目的

本研究は、プレイングマネージャーの役割を持つ看護師のリーダーシップ測定尺度(以下リーダーシップ測定尺度)を作成し、信頼性・妥当性を検討することを目的とした。

3. 研究の方法

1) 研究1

(1) 調査対象

県内の病床数100床以上の一般病院に勤務する臨床看護師15名。対象施設の看護部長に調査協力を依頼し、プレイングマネージャー役割を持ち、リーダーシップを発揮していると思われる看護係長・主任1名・中堅看護師を2名程度紹介していただき、個別に郵送返信にて同意を得た後に半構成的インタビューを実施した。看護係長・主任を研究協力者に含めた理由は、組織内で権限を持たないこと、スタッフと同様に夜勤を行い、業務改善や後輩育成の役割を持っているため、プレイングマネージャー役割を持っていると判断した。

(2) データ収集期間 平成26年2月～6月

(3) 調査方法

対象施設の看護部長に調査協力を依頼し、プレイングマネージャー役割を持ち、リーダーシップを発揮していると思われる公式リーダーである看護係長1名・非公式リーダーである中堅看護師を2名程度紹介していただき、個別に郵送返信にて同意を得た後に半構成的インタビューを実施した。インタビューは、インタビューガイドを用いて実施した。インタビューガイドの構成内容は以下の通りである。

研究対象者の個人的背景:看護師経験年数、経験部署、学生指導、新人教育指導等の指導経験の有無等 スタッフを教育・指導する上で

心がけている事(駆使している事)と行動
自分の実践能力を高めるために心がけている事と行動 医療チームやスタッフとの調整をする上で心がけている事と行動 上司との調整において心がけている事と行動

(4)倫理的配慮

研究への協力は任意であり、途中退出も可能であり、拒否をしても不利益を被ることがないことを約束した。分析過程、結果の共有・公表における匿名性の保持のため、対象者にコード番号を付してデータを管理し、リストとデータとは別にし、鍵のかかるキャビネットに保管した。データは、研究終了後、10年間保存したのち、シュレッダーで破棄する。

4. 研究成果

プレイングマネージャーの役割を持つ看護師のリーダーシップの特徴として、リーダーとしての考え方の特徴には、【ポジティブな雰囲気】【変革への挑戦】【教育・指導を通じた相互成長の自覚】の3つのカテゴリーと18のサブカテゴリーが抽出された。リーダーシップ行動の特徴は、【看護の本質を重視した指導の実践】【専門家としてのリフレクション行動】【高いソーシャルスキル】【職場学習の実践】【良好なチーム作り】【問題を検討するための影響力】の6つのカテゴリーと36のサブカテゴリーを抽出した。

2)研究2

(1)調査対象

AB県内の100床以上の一般病院15施設の看護部長の承諾を得て、研究協力の得られた同じ部署に勤務する看護部長101名及び臨床経験1~4年目以下の看護師722名。

2) データ収集期間 平成28年2月~3月。

3) データの収集方法

調査方法は郵送による自記式質問紙調査。対象となる看護師及び看護部長に、個別に文書による研究趣旨及び自己記入式質問紙を郵送にて配布し、質問紙の個別郵送返信により回収した。

(1)経験年数5年目以上の看護師への調査内容

フェイスシート(17項目) プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップに関する自己評価項目(54項目) サーバントリーダーシップ尺度自己評価項目(劉,2013,20項目) 看護師のチームワーク尺度(三沢・佐相・山口,2010,46項目)

所属部署の看護部長のPMリーダーシップ行動に関する項目(三隅,1985一部改変7項目) 職務満足に関する自己評価項目(高山・竹尾,2009,5項目)

(2)看護部長への調査内容

病棟目標達成度,病棟稼働率

フェイスシート(計18項目) 同じ部署内で最も活躍している看護師経験5年目以上の看護師について・プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップに関する独自に作成した54項目)・サーバントリー

ダーシップ尺度項目(劉,2013,.20項目)

・看護師のチームワーク尺度(三沢・佐相・山口,2010,46項目)・職務満足に関する項目(高山・竹尾,2009,5項目)

(3)看護師経験年数1~4年目の看護師への調査内容

フェイスシート(計20項目) 同じ部署内で最も活躍している臨床経験5年目以上の看護師について以下の内容を質問した。・プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップに関する独自に作成した54項目)・サーバントリーダーシップ尺度項目(劉,2013,.20項目)・看護師のチームワーク尺度(三沢・佐相・山口,2010,46項目)・職務満足に関する項目(高山・竹尾,2009,5項目)

(4)倫理的配慮

回答を行う際に、必ず1人で回答を行うことや、データは記号化され、コンピュータで統計的に処理されるため、個人を特定されることはないことを文書で保証した。

4. 研究成果

1)回収数と有効回答率

15病院の看護部長61名(60.5%) 臨床経験1~4年目以下の看護師249名(40.7%)。有効回答数344名(96.9%)を分析対象とした。

2)プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップ尺度の因子分析の結果、【問題を検討するためのアサーティブな発信力】($r = .911$)【後輩中心の成長支援行動】($r = .882$)【職場学習の実践】($r = .826$)【変革への挑戦】($r = .837$)【協調性とセルフコントロール力】($r = .734$)【指導者としてのリフレクション行動】($r = .781$)の6因子33項目であった。

プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップ尺度の信頼性は、下位尺度各々ではCronbach'係数が.73~.91の範囲であり、確認された。プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップ尺度作成時は、9因子を予測していた。

しかしながら、【高いソーシャルスキル】【ポジティブな雰囲気】は、【協調性とセルフコントロール力】に、【良好なチーム作り】【問題を検討するための影響力】は【問題を検討するためのアサーティブな発信力】に統合され6因子となったが、構成概念妥当性は確保されたと判断できる。併存妥当性検証のために用いた【後輩を第一にした支援行動】【倫理的行動】【コンセプトチャルスキル】を構成要素とするサーバントリーダーシップ尺度各因子と本尺度各因子は有意な相関を認めたことから、本尺度の併存的妥当性が確保された。

5. 主な発表論文等

〔学会発表〕(計2件)

村田由香 プレイングマネージャーの役割をもつ看護師のリーダーシップ測定尺

度の検討 第 36 回日本看護科学学会学術
集会 2016 年 12 月 11 日 東京国際フォー
ラム(東京都千代田区)

村田由香 プレイングマネージャーの
役割を持つ看護師のリーダーシップの特
徴 第 35 回日本看護科学学会学術集会
2015 年 12 月 5 日 広島国際会議場(広島
市)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

村田由香 (MURATA, Yuka)

日本赤十字広島看護大学・看護学部・教授
研究者番号：20389125

(2) 連携研究者

坂田桐子 (SAKATA, Kiriko)

広島大学・総合科学研究科・教授
研究者番号：00235152