

令和 6 年 9 月 19 日現在

機関番号：35414

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10264

研究課題名（和文）中小規模病院のジェネラリスト看護職のリーダーシップ育成プログラムの作成

研究課題名（英文）Creation of a leadership development program for generalist nurses in small and medium-sized hospitals.

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） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、OJTを基盤としたジェネラリスト中堅看護師のリーダーシップ育成プログラムを作成し有用性を評価することである。中堅看護師のリーダーシップ育成プログラムのon-lineセミナーを実施し、1クール5回の「中堅看護師のリーダーシップ育成研修を実施し有用性を検討した。研修成果を検討するために、研修参加者の協力を得て、研修開始時と終了後の中堅看護師のリーダーシップ測定尺度等の自己評価を実施した。その結果、リーダーシップに関する研修前後の自己評定を比較した結果、すべての項目の平均得点が上昇し、有用性が示された。また、研修終了後に、認識や行動の変化を質的に分析し、研修の有用性を明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ケアの質は、看護職のリーダーシップに関連する。看護職は早くして3年目から日々のリーダー、業務リーダー、夜勤リーダーなど非公式リーダーの役割を持ち、現場のケアの質向上への貢献を求められるためジェネラリスト看護師のリーダーシップ能力育成は必須である。本研究は、中堅看護師のリーダーシップ研修会に自発的に参加した看護職のリーダーシップ能力及び強み活用度の自己評価の変化と研修受講による自身の変化の語りを量的・質的に分析し、研修がリーダーシップの自己評価が高まること検証した。本研究において各自が企画し、実践、評価した一連の活動を発展的に継続することにより、医療現場のケアの質向上への貢献できる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to create and evaluate the usefulness of a leadership development program for generalist mid-career nurses based on on-the-job training. We conducted an on-line seminar of the leadership development program for mid-career nurses and conducted a one-course, five-session "leadership development training for mid-career nurses" to examine the usefulness of the program. In order to examine the results of the training, self-assessments including a leadership measurement scale for mid-career nurses were conducted with the cooperation of the training participants at the beginning and at the end of the training. The results showed that the average scores for all items increased, indicating the usefulness of the training, based on a comparison of pre- and post-training self-ratings on leadership. In addition, a qualitative analysis of changes in perceptions and behaviors after the training was completed revealed the usefulness of the training.

研究分野：看護管理学

キーワード：中堅看護師 リーダーシップ能力 プログラム開発 研修評価

1. 研究開始当初の背景

看護分野のリーダーシップ研究の多くは看護部長や師長などの公式リーダーが対象であり(吉田、1996.手塚、2007.高谷、2009.)、非公式リーダーであるジェネラリスト看護師のリーダーシップ開発に言及した研究はあまりみられない。リーダーシップとは、一般には他者への影響力として理解されているが、近年のリーダーシップ研究の動向は、リーダーとフォロワーとの相互作用による双方向の影響力としてリーダーシップを捉えようとする研究(Graen and Uhl-Biens 1995、Day、Gronn&Salas、2004)や複数リーダーの有効性に関する研究(Hoch、2007.外浦、2011)へと変換してきている。本研究では、リーダーシップを「集団における個人の間のダイナミックな相互影響プロセスであり、その集団の目標は集団や組織、その両方の目的の達成に向けて相互に影響し合う」(Pearce&Conger、2003)と定義する共有型リーダーシップを支持する。

看護はチーム活動を中心に展開するため、師長のリーダーシップだけでなく、それぞれのスタッフ間の相互作用が、仕事のモチベーションや成果に影響する。リーダーシップ能力の育成には実践の中で学ぶことが最も望ましく(金井、2005)、OJTを基盤にした育成プログラムが有用であると考えられる。日本看護協会調査(2017)によると、中小規模病院では、院内研修を実施している一方で、教育に携わる人材や人員が確保できないなどの悩みも抱えている現状がある。そこで、看護管理を専門とする地域の大学教員が継続的にリーダーシップ育成を支援・協働することで地域特性に応じたケア提供体制を整えることが期待できる。

本研究の問いは、個々の看護師がリーダーシップを発揮するためには、何が必要なのか、リーダーシップ育成プログラムが、ケアの質にどのような成果をもたらし、一人ひとりのリーダーシップ能力の育成につながるのかを共有型リーダーシップを理論的基盤として明らかにしようと考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、中小規模病院に勤務する中堅ジェネラリスト看護師(以下、中堅看護師とする)のリーダーシップ育成プログラムを作成、実施し、その有用性を評価することである。

3. 研究の方法

中堅看護師リーダーシップ育成プログラム検討に先駆けて、自作の中堅看護師のリーダーシップ尺度(村田・坂田、2019)と共有リーダーシップ、職場環境、職務満足、看護師の倫理的行動等を調査し、ジェネラリスト看護師のリーダーシップの影響要因を明らかにした。

中堅看護師リーダーシップ育成研修は、筆者が行う5回の講義と並行して、受講者が所属部署の課題に対して目標を設定し、改善に向けた計画、実施、評価を行うものである。研修会の初回は、共有リーダーシップ、オーセンティックリーダーシップを基盤に、理論的基盤を理解できる内容とした。また、本プログラムは、日々の経験から自身のリーダーシップを振り返り、学びを深めることができるように、リフレクシントレーニングを組み込む構成にし、7か月の間に全5回開催した。最終回の5回目は、各自の成果を共有できる成果発表会を実施した。このリーダーシップ研修受講後の効果を検証するために、研修初回と5回目にリーダーシップに関する自己評価(以下、自己評価)および全5回研修終了後にフォーカス・グループ・インタビュー(以下、FGI)を実施した。研究対象者は、中堅看護師リーダーシップ育成研修(全5回)を受講した経験年数5年目以上の中堅看護師計54名である。2年目は、新たに32名を対象に研修会を実施した。本研究は、日本赤十字広島看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

1) 1年目の研修成果

1年目の研修効果は、カークパトリックモデルを用いて分析した。レベル「反応」の評価としての研修満足度平均得点は、研修終了時に研修の満足度を評価した(回答31名,回収率57%)。その結果、研修を楽しく受けることができた」85.5%、「研修に満足をした」83.5%、「研修でリーダーシップについて新たな気づきが得られた」100%だった。レベル「学習」の評価として、研修前後の中堅看護師のリーダーシップの自己評定を比較した結果、中堅看護師リーダーシップ測定尺度のすべての項目の平均得点が上昇していた(表1)。また、組織の共有リーダーシップ度(表2)、強み活用度もすべての項目で上昇していた(表3)(研修開始時回答41名,回収率76%、研修終了時回答31名,回収率57%)。レベル「行動レベル」の評価は、同意を得られた計22名のFGIによりデータ収集し、認識や行動の変化を質的に分析した。分析の結果、認識の変化は、「リーダーシップの概念の変化」「自己の強みへの気づき」「リフレクションの重要性の気づき」の3カテゴリーと15サブカテゴリーを導出した。また、行動の変化は、「自分の考えを言語化する」「言いにくいことを伝える」「他者の気持ちを引き出す」「他者を巻き込んで行動する」「常に自己の企画を片隅において行動する」の5カテゴリーと12サブカテゴリーを導出した(表4,5)。

以上の結果から、作成した中堅看護師リーダーシップ育成研修のプログラムを通して、各自のリーダーシップ及び強み活用度の自己評価が高まっており、本研修による一定の効果があることが分かった。SPLITもすべて高くなっているのは、対象者のチームを見る捉え方や変化や本人の行動の変化により、周囲が変化した可能性も考えられる。今後、引き続きプログラムの効果を検討する必要がある。しかしながら、結果のレベルを評価できていないため、今後、縦断的に、研修での学びを主体的に継続的に実施し、結果を得られているか評価する必要がある。

1年目は、COVID-19の影響でリーダーシップ育成企画の完遂に至らず計画立案にとどまった対象者もいたが、今後、企画を進めることで更なる成果が期待できると考える。

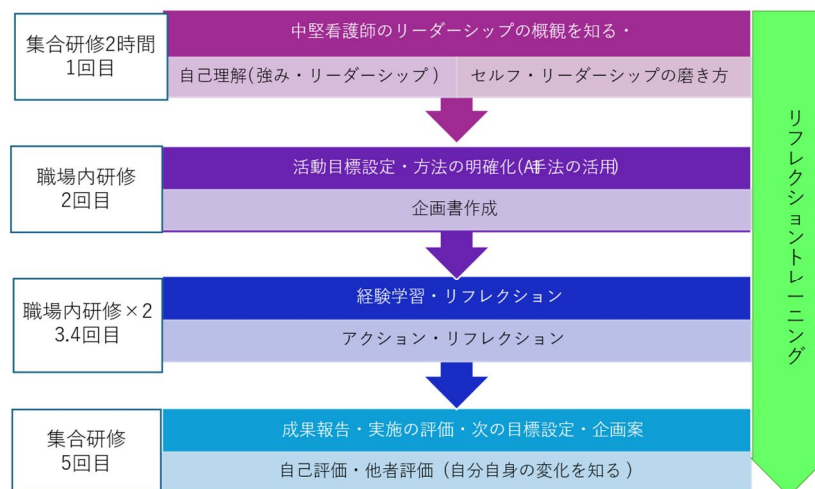


図1 中堅看護師リーダーシップ育成プログラム

表1 中堅看護師のリーダーシップ因子毎平均得点研修前後比較

因子名	研修開始時	研修終了時
職場学習の実践	1.93	2.14
問題を検討するためのアサーティブな発信力	2.59	2.89
変革への挑戦	2.60	2.83
後輩中心の成長支援行動	2.73	3.06
指導者としてのリフレクション行動	2.83	3.13
協調性とセルフコントロール力	3.10	3.13

表2 SPLIT因子毎の平均得点研修前後比較

因子名	研修開始時	研修終了時
関係志向	2.53	2.85
課題志向	2.54	2.72
最小支配志向	2.54	2.74
変化志向	2.75	2.94

表3 強み活用度の平均得点 研修前後比較

変数名	研修開始時	研修終了時
自分が得意なことを日常的に使うことができる	2.58	3.03
自分の強み（長所）をいつも活かそうとしている	2.45	3.10
自分の強み（長所）をいつも使おうと心がけている	2.56	3.10
自分の強み（長所）を使うことで、自分の目標を達成できる	2.33	2.94
私は毎日自分の強み（長所）を使っている	2.28	2.94
自分が望むことを手に入れるために、自分の強み（長所）を使っている	2.25	2.81
今の生活や仕事において、自分の強み（長所）を活用する機会がたくさんある	2.28	2.87
今の生活において、自分の強み（長所）を様々な形で使うことがある	2.48	2.81
自分の強み（長所）を使うことは、自分にとってとても自然なことだ	2.53	2.94
自分の強み（長所）を使うことは、自分にとってとてもたやすいことだ	2.33	2.58
私は自分の強み（長所）を様々な状況で使うことができる	2.45	2.81
自分の生活のほとんどの時間において、自分の強み（長所）を使っている	2.35	2.61
強み（長所）を使うことは、自分にとってとても馴染みのあることだ	2.45	2.74
強み（長所）を様々なやり方で活用することができる	2.38	2.74

表4 認識の変化

カテゴリー	サブカテゴリー
リーダーシップの概念の変化	リーダーシップは引く強だけでなく、他者への影響だとわかった 一人で頑張るのがリーダーシップではない リーダーシップは自分の強みを活かしながら良いところを育てる リーダーは他者に頼りつつ実行すればいい 自分が発信すれば、他の人は動いてくれる 自分のやりたいことや望まして姿を声に出した方がいい みんながそれぞれのリーダーシップを発揮すればいい
自己の強みへの気づき	配置転換をするたびに「知る」ことが増えてプラスになっている きっちりしたい、少し抜けている完全主義であることに気づいた ケアの根拠を大事にしていることに気づいた みんなの話聞くことを大切にしていることが強みとわかった 後輩の理想となる態度・行動がとれる
リフレクションの重要性の気づき	自分の行動を顧みること、ずっと心に引っかかっていたものに気づく 他者との対話によって、他者の考えを認めることの重要性に気づく 自分の潜在している何かが表面化して向かう方向がわかる

表5 行動の変化

カテゴリー	サブカテゴリー
自分の考えを言語化する	考えている目標を具体的に言葉にする 積極的にコミュニケーションをとるようになった 質問をされることで、自分の考えの道筋が立った
言いにくいことを伝える	時間外の多い人にちゃんと声をかけるようになった 上司に自分の企画を話せるようになった
他者の気持ちを引き出す	相手の考えと自分の考えをすり合わせながら行動する 受け手が自分の気持ちを伝える環境にする 質問をして、相手を知ろうとするようになった
他者を巻き込んで行動する	自分がした方が早いと思っていたことを、他者にお譲りできるようになった 目標を立てることで、多職種に係ることが多くなった
常に自己の企画を片隅において行動する	計画を言語化することで頭の片隅において行動できる 企画書を書くことで、したい看護ができるようになった

2)2年目の研修成果

令和5年度の「中堅看護師のリーダーシップ研修会」の受講者(以下、研究協力者とする)は、本研修会が、科研費の助成を受けて実施する研修であり、5回すべての研修会に参加できることが条件であることを記載した研修会開催案内のチラシを実習関連施設に配布した。その結果、本学内での研修会参加に個人で応募された看護師15名、及び、施設での研修を希望された2施設に所属する看護師計21名、計36名が受講した。病院施設にて実施している研修については、第1回目開催時より、アクションリサーチとして実施する研修であることをそれぞれの施設の看護部長から承諾され、実施した。

研究協力者には、第1回目の研修時に、リーダーシップ能力評価尺度、強み活用度尺度、を用いて、自己評価をし、個別リーダーチャートを作成し、個別にフィードバックした。また、同時に、研修会終了時にも、同じ項目に研修の満足度を尋ねる項目を追加して、自身の変化を知る目的で、自己評価を実施することを説明し、研修内容は、学内研修、施設内研修ともに同じプログラムであり、同じ資料を配布して実施した。

研究協力を得られた30名(回収率83%、有効回答率83%)を分析した結果、研修終了時の中堅看護師のリーダーシップ得点は「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」「後輩中心の成長支援行動」「変革への挑戦」「問題を検討するためのアサーティブな発信力」「職場学習の実践」の6因子すべての平均得点が高くなっていた。そのうち、「変革への挑戦」のみ、対応のあるt検定により、有意な差を認めた($t=.35, p=.002$) (図1)。また、SPLTの平均得点も「変化志向」「関係志向」「課題志向」「最小支配志向」4因子すべて高くなっており、そのうち「変化志向」が、対応のあるt検定により、有意な差を認めた($t=2.67, p=.012$) (図2)。さらに、強み活用度の平均得点もすべての項目が高く評価しており、対応のあるt検定により、有意な差を認めた($t=3.25, p=.003$) (図3)。これらの結果から、中堅看護師自身が、自分の強みを認識し、自ら企画を立て、他者を巻き込みながら、実践していく本プログラムの方法が、リーダーシップの育成に有効であることが分かった。

自分が立案した企画について、いかに他者を巻き込めるのか、上司に交渉し、支援してもらえるのかによって、各個人の成果は異なることも明らかになった。先行研究からも、上司からメン

バーへの働きかけや思いの受け止めが、メンバーに良い影響をもたらすことが明らかになっている(堀尾, 中原, 2024)。

中堅看護師のリーダーシップ育成のために、共有リーダーシップが促進される職場づくりに影響をもたらす看護師長や看護係長への仕掛けづくりのための支援を実施する必要があることが示唆された。

5. 文献

村田由香, 坂田桐子(2020). 中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップ尺度の信頼性・妥当性の検討. 人間科学研究, 14, 35-46.

堀尾志保・中原淳(2024). 全員活躍のチームを作るシェアド・リーダーシップ リーダーシップ・シフト. 日本能率協会マネジメントセンター.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 村田由香	4. 巻 32
2. 論文標題 Share & Dialogue 今こそ対話を 中堅看護師のリーダーシップを育む教育プログラム(解説)	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 看護管理	6. 最初と最後の頁 791.796
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11477/mf.1686202244	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 村田由香, 船倉 直美, 武田 順子, 西村 久枝	4. 巻 32
2. 論文標題 【続・中堅看護師のリーダーシップ 求められる役割を明らかにする尺度と教育プログラム】リーダーシップ開発プログラム「中堅看護師のリフレクション研修」 自らの強みに気づき,セルフ・リーダーシップを開発する(座談会)	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 看護管理	6. 最初と最後の頁 130.137
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11477/mf.1686202086	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 村田由香	4. 巻 32
2. 論文標題 【続・中堅看護師のリーダーシップ 求められる役割を明らかにする尺度と教育プログラム】総論 中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップに関連する影響要因 中堅看護師のリーダーシップ尺度を用いた調査研究から(解説)	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 看護管理	6. 最初と最後の頁 104.112
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11477/mf.1686202082	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 村田由香, 坂田桐子	4. 巻 14
2. 論文標題 中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップ尺度の信頼性・妥当性の検討.	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 人間科学研究,	6. 最初と最後の頁 35-46
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 村田由香
2. 発表標題 中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップが部署に及ぼす効果の検討.
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会(オンライン開催)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 村田由香
2. 発表標題 自律した看護師を育てるキャリア開発リーダーの活用 教育講演.
3. 学会等名 第44回日本血液事業学会総会, 誌上開催(学会集発行)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 YukaMurata & ,KeiSounai
2. 発表標題 Factors that influence leadership of nursing generalists
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	宗内 桂 (SOUNAI Kei) (30734016)	日本赤十字広島看護大学・看護学部・講師 (35414)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------