

令和 4 年 6 月 24 日現在

機関番号：23702

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K17464

研究課題名（和文）情動知能に着目したリーダーシップ行動を高める看護管理者育成プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of the nursing administrator training program to improve leadership behavior focused on emotional intelligence

研究代表者

古澤 幸江（FURUZAWA, YUKIE）

岐阜県立看護大学・看護学部・准教授

研究者番号：80813493

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、筆者（古澤，2017）が作成した「リーダーシップ自己評価チェックリスト」を活用し、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動を高める新たな看護管理者育成プログラムを開発することである。チェックリストを活用し、3ヶ月毎に自己評価を実施した結果、情動知能的リーダーシップ行動項目の得点は上昇した、かつ管理的リーダーシップ行動項目の得点の上昇も確認された。インタビュー調査では、【意図的に自らスタッフに働きかける】【感情コントロールは継続していく】など情動知能的リーダーシップ行動に関連する意識の高まりの語りが確認された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、看護管理者を対象にチェックリストの自己評価、インタビュー調査等を実施し、実用的かつ効果的な育成プログラムの開発を目的に取り組んだ。実用可能で効果的なプログラム開発をすることで、看護管理者の情動知能的なリーダーシップ行動の高まりが期待でき優れた看護管理者の育成に繋がる。さらには職場の人間関係が良好になる、職場風土が改善する、離転職が減少する等にも繋がると考える。また実用性が高く、汎用性の期待できる育成プログラムを開発することで看護管理者の育成および職場環境の整備等において意義は大きいと考える。今後は、看護管理者育成プログラムに組み入れていくことが求められる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to use the Leadership Self-Evaluation Checklist created by the author (Furuzawa 2017) to develop a training program for new nursing administrators that would improve emotionally-intelligent leadership behaviors. Participants completed the self-checklist every three months, resulting in increased scores on both emotionally-intelligent leadership behavior items and on management-style leadership behavior items. The subjects also mentioned a heightened awareness of topics related to emotionally-intelligent leadership behaviors during interview assessments, referring to concepts like “intentionally influencing staff” and “practicing ongoing emotional control”.

研究分野：機能看護学、看護管理学

キーワード：情動知能 リーダーシップ行動 看護管理者 人材育成 育成プログラム

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

看護の現場の労働環境は、ますます過酷なものになっていることにより、看護師の精神的健康は著しく損なわれ、離職やバーンアウトは看護師不足を加速させている。これらの課題解決には、看護管理者のリーダーシップが職場風土の改善や看護師のモチベーションアップ、キャリアの継続、メンタルヘルスの不調の減少、離職防止へ影響すると報告されている(木村他, 2010、山崎, 1999、山口, 2014)。また看護管理者のリーダーシップ行動全般について、部下の意欲や職場満足、モチベーションに影響すると報告されている(尾崎, 2003; 吉田, 1996)。つまり看護管理者が現場において望ましいリーダーシップ行動を発揮することが、職場環境の改善に繋がるといえる。

国外では、リーダーシップにおいて情動知能(emotional intelligence)という概念が、有益であるとの指摘が多数みられる。Goleman, Mckee & Boyatzis (1995)は、優れたリーダーの特質を情動知能の高さに関連づけている。Hutchison & Hurley (2013)は、臨床の現場のいじめ行動の緩和に繋がるとし、Gorgens & Brand(2012)は、現場の看護師のバーンアウトの抑制に役立つと報告している。つまり看護領域の課題解決には、情動知能を含むリーダーシップ行動を高めていく必要性が求められている。国内では、高山(2004)が、情動知能を伸ばす「EQ自己チェック」を提案し、「自己チェック用チャート」と併用し、何度も繰り返し自己評価することで体で覚え、習慣化により情動知能を伸ばすとしている。しかし看護の領域で活用するための情動知能の視点を加えた尺度の報告は、筆者(古澤, 2017)の看護管理者のリーダーシップ行動を情動知能的リーダーシップ行動(スタッフ育成・支援、情動コントロール、患者管理)と管理的リーダーシップ行動(部署管理、人材管理、労務管理)に分類した看護管理者のリーダーシップ行動測定尺度のみである。筆者は、管理的リーダーシップ行動のみでなく情動知能的リーダーシップ行動も看護師の離転職に、同様に影響することを指摘した。さらに筆者は、作成した尺度を基に看護管理者の情動知能を高めるためのチェックリストを提案している。看護という職務はもともと感情労働といわれる職務であり、患者への医療的サービスや奉仕が重視される労働現場であるため、情動知能的リーダーシップの考え方は看護領域の課題を解決するための示唆に富んでいる。そこで看護管理者のリーダーシップ行動を高めるプログラムを開発することは、今後の看護領域の課題解決に重要な変革をもたらすと考える。

2. 研究の目的

本研究では、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動を高めるために、研究代表者(古澤, 2017)が作成した「リーダーシップ自己評価チェックリスト」(以下チェックリスト)を活用し、新たな看護管理者育成プログラムを開発することを目的とする。具体的には、チェックリストの自己評価、インタビュー調査を実施し、情動知能的リーダーシップ行動項目の得点の変化、研究協力者の意識の高まり、行動の変化を明らかにし、そこから効果的な看護管理者育成プログラムを開発する。

用語の操作的定義：本研究において、情動知能的リーダーシップ行動とは、自身の感情や他者の感情を知り行動するといった情動コントロールに関するリーダーシップ行動と操作的に定義する。

3. 研究の方法

A病院の看護管理者に対して、チェックリストの自己評価(3か月毎)、インタビュー調査(3か月毎)を実施する。チェックリストの情動知能的リーダーシップ行動項目の得点の変化と、インタビュー調査で情動知能的リーダーシップ行動項目に対する意識の高まりや行動を量的・質的に分析する。分析結果から看護管理者のリーダーシップ行動を高めていくプログラムを検討する。

チェックリストの項目は、情動知能的リーダーシップ行動は、「スタッフ育成・支援(E1~E7)」「情動コントロール(E8~E14)」「患者配慮(E15~E20)」の3下位尺度からなり、管理的リーダーシップ行動は、「部署管理(M21~M26)」「人材管理(M27~M33)」「労務管理(M34~M38)」の3下位尺度で、計38項目で構成されている。自己評価は、「不十分である」(1)~「十分できている」(10)までの10段階とし、最終的にどの項目が十分できているか、どの項目が不十分であるかが視覚的に認識できるものとなっている。チェックリストの自己評価は、先行研究で2か月をめぐりにトレーニングすることを推奨されていること(高山, 2004)、臨床の現場の実施可能な頻度を検討し、本研究では3か月毎の実施とした。

統計解析は、統計ソフト SPSS(Ver25.0J)統計パッケージを用いて行った。

4. 研究成果

1) 研究対象

部署責任者としての役割を担っている看護師長または主任看護師のうち研究の同意が得られた17名を対象とした。

2) チェックリストの自己評価の結果

(1) チェックリストの自己評価の得点の比較

17名の看護管理者に実施したチェックリストの自己評価の結果について、初回5月～最終2月の得点の平均値を表1-1・2に示した。初回5月は、情動知能的リーダーシップ行動項目は「E1:スタッフの看護観を育む関わりができる」と「E2:スタッフの能力を引き出すことができる」が最低値の4.1を示した。一方で高値は「E18:患者に対して責任ある行動をしている」であり6.4であった。管理的リーダーシップ行動は「M31:決断が必要な時には迷うことはない」が最低値の4.1、「M21:部署責任者として、上司に正しい報告をしている」が6.0で高値を示した。

最終2月の評価は、情動知能的リーダーシップ行動項目の低値は5月よりは上昇したものの、5月同様に低値の項目は「E1:スタッフの看護観を育む関わりができる」5.5と「E2:スタッフの能力を引き出すことができる」5.6であった。高値は、「E3:スタッフの業務に関する意見を尊重している」7.1、「E14:スタッフと信頼関係を築こうとしている」7.2であった。管理的リーダーシップ行動は「M24:スタッフの仕事が時間内で終わるよう指導できる」が低値を示し5.5、「M22:依頼されたことは責任を持って対処している」は5月より上昇し7.5であった。

図1は、初回5月と最終2月の得点の平均値を折れ線グラフで示した。全体として2月と5月を比較すると、最終2月は全ての項目の得点が上昇していることが確認できる。全体で平均値が2.0程度上昇し、情動知能的リーダーシップ行動に着目すると1.2上昇していた。最も上昇がみられたのは、情動知能的リーダーシップ行動の下位尺度「スタッフ育成・支援」の「E7:スタッフに対し、愛情のこもった指導ができる」であり1.9上昇していた。

表1-1 看護管理者17名の5月・8月・11月・2月のチェックリスト評価の得点の平均値(E1～E20)

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20
5月	4.1	4.1	5.4	5.5	5.4	4.6	4.8	5.1	5.5	5.7	6.0	5.2	5.2	6.2	5.6	5.9	5.8	6.4	5.1	5.1
8月	4.6	4.6	6.1	5.8	5.6	5.2	5.7	5.6	6.2	5.9	6.1	5.1	5.9	6.3	6.2	6.4	6.5	6.7	5.7	5.4
11月	5.2	5.2	6.8	6.5	6.2	5.9	6.4	6.3	6.5	6.5	6.8	5.9	6.6	6.9	6.4	6.4	6.5	6.9	5.9	5.9
2月	5.5	5.6	7.1	7.0	6.9	6.3	6.7	6.4	6.5	7.0	6.9	6.3	6.6	7.2	6.4	6.5	6.7	6.8	6.4	6.4

表1-2 看護管理者17名の5月・8月・11月・2月のチェックリスト評価の得点の平均値(M21～M38)

	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	M38
5月	6.0	5.8	4.5	4.5	5.4	4.7	5.4	4.4	4.6	4.7	4.1	4.6	5.4	5.0	5.4	5.4	5.1	4.9
8月	6.1	6.5	5.2	4.9	5.8	5.1	5.6	5.4	5.3	5.5	4.8	5.0	6.1	5.7	6.1	5.6	5.8	5.7
11月	6.6	7.1	5.8	5.5	6.3	5.9	6.5	5.6	5.5	5.8	5.1	5.5	6.4	6.0	6.2	6.2	6.0	5.8
2月	7.2	7.5	6.2	5.5	6.7	6.3	6.7	5.8	6.2	6.2	5.8	6.1	6.5	6.5	6.5	6.6	7.1	6.8

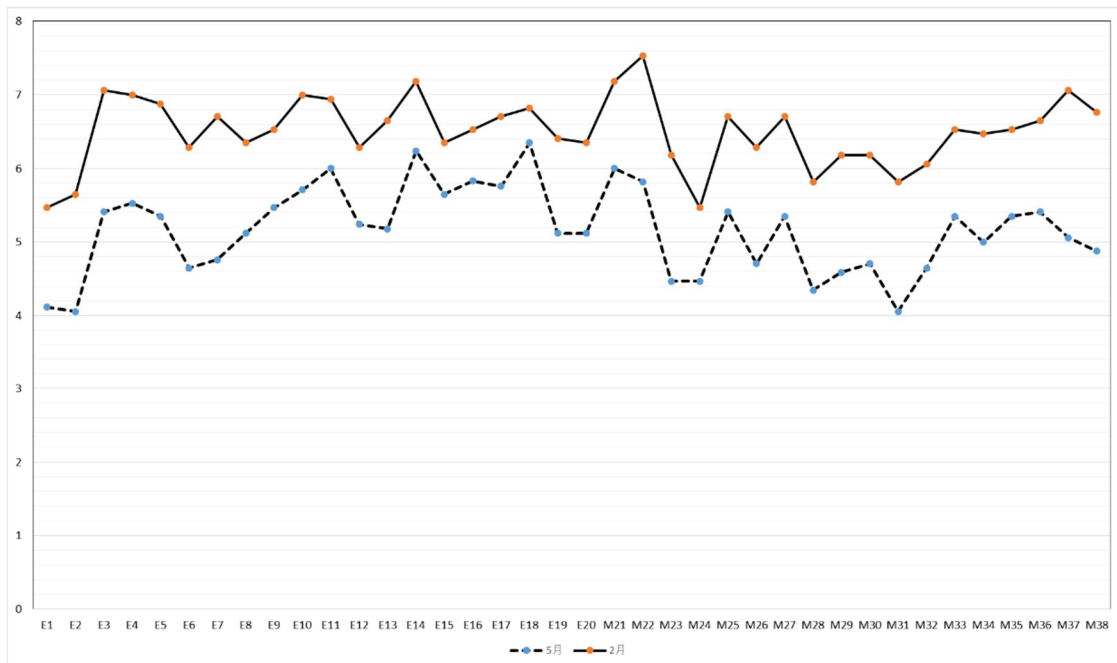


図1 看護管理者17名の5月・2月のチェックリストの得点の平均値の比較

(2) クラスタ分析

「スタッフ育成・支援」、「情動コントロール」、「患者配慮」、「部署管理」、「人材育成」、「労務管理」の6変数を用いてクラスタ分析を行い、解釈可能性の点から4クラスタを採用した。各クラスタに属する調査対象者の人数は、5月は第1クラスタ8名、第2クラスタ1名、第3クラスタ4名、第4クラスタ4名、2月は第1クラスタ1名、第2クラスタ1名、

第3クラス9名、第4クラス6名であった。図2と図3は、クラスタの特徴を示すために、クラスタごとに6変数の平均得点を図示したものである。

図2について、第1クラスは「スタッフ育成・支援」、「情動コントロール」、「患者配慮」、「部署管理」、「人材育成」、「労務管理」の全ての項目が最低値を示した。第2クラスは、リーダーシップ行動に関する6変数のすべてが4クラス中で最も高い得点で、全体のバランスもよいのが特徴である。第3クラスは「情動コントロール」は高めを示し、「情動コントロール」を頂点に山形の形状を描いている。第4クラスは、リーダーシップ行動に関する6変数の平均得点が2番目に高い集団であり、比較的バランスが良いのが特徴である。

図3は最終評価の2月のクラスタ分析の結果である。第1クラスは、「患者配慮」が高めを示す屈曲した形状を描く。それぞれ6変数において、第2クラスは9.0代、第3クラスは6後半から7.0代、第4クラスは5.0代でバランスの良い形状を示した。

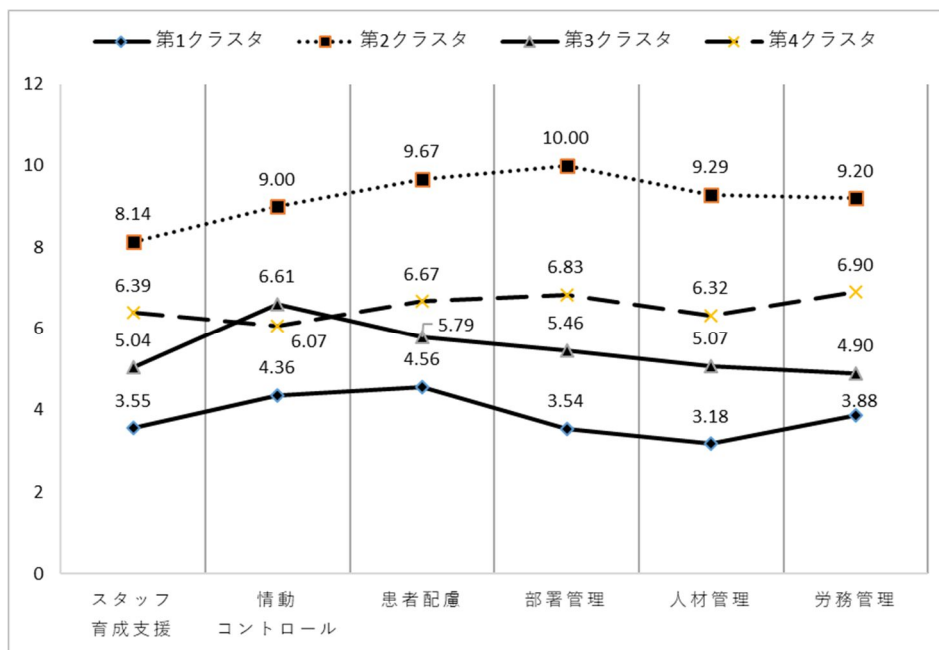


図2 5月クラスタ分析

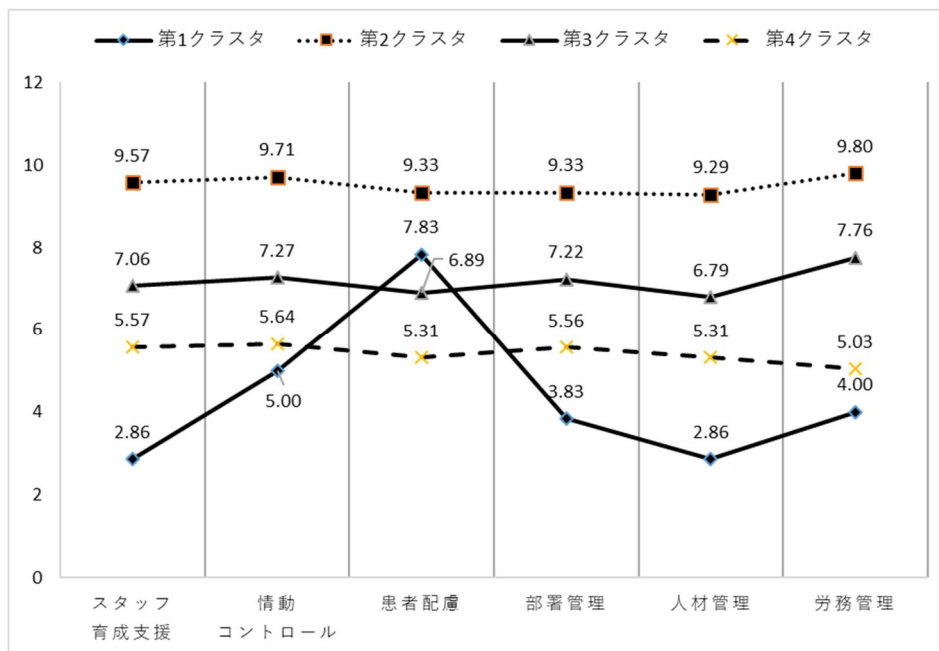


図3 2月のクラスタ分析

(3) インタビュー調査

17名の5月と2月の情動知能的リーダーシップ行動項目の下位尺度の得点の平均値を比較すると、17名中16名の平均値が上昇し、高値を示したのは事例Bで2.85ポイント、続いて事例Cで2ポイントであった。本稿では、情動知能的リーダーシップ行動項目の得点の平均値の上昇が高値であった2事例について、インタビュー調査の結果と統合し報告す

る。

事例 B は、5 月は「E1: スタッフの看護観を育む関わりができる」「E2: スタッフの能力を引き出すことができる」などの 6 項目が最低値を示していた。これらの項目は 2 月には 5 から 6 ポイントの上昇を確認した。インタビュー調査の 5 月の語りでは、看護管理者として【ぶれない自分を養いたい】思いや、スタッフ育成では【考えられる人を育成したい】とし、実践では【スタッフに注意することがない】【スタッフ指導が真意に触れることができず終わる】などの行動を確認した。最終 2 月は、【部署責任者として威厳がない】と自身のことを捉えながらも【自身のできていないことを捉え、行動変容する】意思を語り、また【日々の実践を内省しているが、自分の実践に不安を抱くことがある】【自分の知識の不足や感情コントロールなどの準備のため行動が遅くなる】場面もあるが、看護管理者として【スタッフの意識が患者にいくように関わっている】【スタッフが発言しやすい雰囲気作りをしている】行動を確認した。

事例 C は、全ての項目が 5 ポイント以上であり、5 月は全体が低値を示していたが徐々に全体の得点が上昇していた。5 月に最低値の「E6: スタッフのやりたい看護を聞いている」「E8: スタッフがストレスを感じる対応をしない」などは、最終 2 月までに 2 から 3 ポイントの上昇を確認した。インタビュー調査の 5 月の語りでは、【過去の学びにおいても感情コントロールは大事だった】ことを意識し、チェックリストの自己評価を通して【チェックリストの自己評価でできていない自分を認識する】、日々の看護管理者の行動において【感情コントロールしてスタッフに対応しなくてはいけない】【感情コントロールすることは大事である】などについて意識を深めていた。最終 2 月では、自己評価を繰り返し行うことで【スタッフとのコミュニケーションがうまくできない】【コミュニケーションが上手くできない自分が見えてきた】ことで、【自分の行動を内省しスタッフの対応に繋げる】ことを意識し、看護管理者として【意図的に自らスタッフに働きかける】ことを実践していた。またこれらの経験から【感情をコントロールは継続していく】必要性を認識する語りを確認した。

チェックリストを活用し 3 か月毎に繰り返し自己評価することで、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動項目の得点の上昇、意識の高まりや行動の変化に繋がることを確認した。

〔文献〕

- 1) Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (1995). PRIMAL LEADERSHIP Realizing the Power of Emotional Intelligence, Harvard Business School Press. / 土屋京子 (2002). EQ リーダーシップ 成功する人の「こころの知能指数」の活かし方 (1 版). 東京: 日本経済新聞社.
- 2) Gorgens, E., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stressburnout relationship: a questionnaire study on nurses. Journal of Clinical Nursing, 21, 2275-2285.
- Hutchinson, M., & Hurley, J. (2013). Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying. Journal of Nursing Management, 21, 553-562.
- 3) 古澤幸江 (2017). 看護管理者のリーダーシップ行動における情動知能の役割. 金城学院大学 大学院人間生活学研究科博士論文.
- 4) 木村良美他 (2010). 看護師のバーンアウトに関する要因. 日本職業・災害医学会会誌, 58(3), 120-127.
- 5) 尾崎フサ子 (2003). 看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響. 新潟医学会雑誌, 117 (3), 155-163.
- 6) 高山直 (2004). EQ こころの鍛え方. 東京: 東洋経済新報社.
- 7) 山口久美子 (2014). 病院に勤務する看護師の離職に影響を与える職場満足度に関する研究. 国際医療福祉大学大学院医療福祉研究科博士論文. 79.
- 8) 山崎登志子他 (1999). 看護師のバーンアウト傾向とソーシャル・サポートとの関連 - 2 病院における 看護者の構成比から -. 東北大学医療技術短期大学部紀要, 8(2), 161-170.
- 9) 吉田道雄他 (1996). 病院における看護婦長のリーダーシップ行動測定尺度の構成. 日本看護研究学会雑誌, 19 (4), 29-41.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 古澤幸江	4. 巻 70
2. 論文標題 看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動に関する研究	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本農村医学会雑誌	6. 最初と最後の頁 168 ~ 176
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.2185/jjrm.70.168	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 -

1. 著者名 古澤幸江	4. 巻 24
2. 論文標題 「リーダーシップ自己評価チェックリスト」による情動知能的リーダーシップ行動の発揮の一考察	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 愛知県看護教育研究学会誌	6. 最初と最後の頁 34 ~ 40
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔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
---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------