

令和 4 年 6 月 18 日現在

機関番号：22401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2021

課題番号：19K10737

研究課題名(和文) 看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度の開発及び勤務帯リーダーシップへの影響要因

研究課題名(英文) Development of a Scale for Nurses to Assess Their Own Shift Leadership and Factors Influencing Shift Leadership

研究代表者

大関 裕子(北島裕子)(KITAJIMA, Hiroko)

埼玉県立大学・保健医療福祉学部・助教

研究者番号：40635760

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：勤務帯リーダー看護師のリーダーシップ行動を質的研究から明らかにした。質的研究と先行文献から、勤務帯リーダーシップ行動を評価できる自己評価尺度を開発し、信頼性・妥当性を検証した。開発尺度を使用し、全国の勤務帯リーダーを担当する看護師を対象に、勤務帯リーダー看護師のリーダーシップ行動に影響する要因の因果関係を明らかにするために縦断研究を行った。その結果、病棟内チーム連携が良いこと、時間管理能力が高いこと、外向性のパーソナリティであること、看護系大学卒業であること、リーダーシップ関連研修経験があること、相談相手が上司や同期であると、勤務帯リーダーシップ行動が高いことに影響することが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師の勤務帯リーダーのリーダーシップ行動に影響する要因の因果関係を明らかにした先行研究はなく、本研究の新知見と考える。

本開発尺度は、勤務帯リーダーに関する学術研究や導入教育・振り返り・研修等に使用可能である。さらに、明らかになった要因に介入することで勤務帯リーダーのリーダーシップ行動が向上する可能性があり、看護ケアの質向上に貢献することができる。

研究成果の概要(英文)：Leadership behaviors of shift leader nurses were identified from qualitative research. From the qualitative research and previous literature, a self-assessment instrument was developed to assess own shift leadership behavior, and its reliability and validity were verified. Using the developed scale, a longitudinal study was conducted among nurses in charge of work-zone leadership nationwide to determine the causal relationship of factors affecting the leadership behaviors of shift leader nurses. The results revealed that having good team collaboration in the ward, having good time management skills, having an extroverted personality, having a nursing university degree, having leadership-related training experience, and having a supervisor or peer to consult with influenced high shift leadership behavior.

研究分野：基礎看護学 看護管理学

キーワード：看護師 勤務帯リーダー リーダーシップ 評価尺度 尺度開発

1. 研究開始当初の背景

管理職の職位にない一般の看護師が主に日勤帯において医師の指示受けやチームメンバーの業務調整や人員采配を行う勤務帯リーダーに関する研究は、勤務帯リーダーの行動を質的に明らかにしたもの、勤務帯リーダーのストレス要因、勤務帯リーダーに求める行動の報告がある程度である。また、勤務帯リーダーのリーダーシップに関しては、経験年数、自己効力感との関連が明らかにされている程度で研究が乏しい。看護師長のリーダーシップが看護ケアの質に関連していることと同様に、直接看護ケアに関係してさまざまな調整を図っている勤務帯リーダーのリーダーシップ行動は、患者ケアの質にとっても重要だと考えられる。さらに、国内で使用された勤務帯リーダーのリーダーシップ測定尺度は、尺度化されていない自作の質問紙研究やプロマックス回転および確証的因子分析が未実施であることなど現在の尺度開発の要求水準を満たしていないという課題があった。

したがって、患者ケアの質向上のために、勤務帯リーダーのリーダーシップ行動を、妥当な評価尺度を用いて、科学的に評価する必要があると考えた。

そこで、本研究では、勤務帯リーダーのリーダーシップ行動を評価できる新たな尺度を開発し、時間管理行動をする看護師は勤務帯リーダーシップ行動が高いという仮説を設定した上で、開発尺度を用いて縦断研究を行い、勤務帯リーダーシップへの影響要因を明らかにすることとした。影響要因を明らかにすることで、患者ケアの質向上とともに勤務帯リーダーのリーダーシップ行動を向上させる教育プログラムの構築に貢献できると考える。

2. 研究の目的

- 1) 看護師の勤務帯リーダーのリーダーシップ行動を評価できる「看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度」の開発。
- 2) 時間管理を行う看護師は、勤務帯リーダーのリーダーシップ行動が高いという仮説を設定したうえで、開発尺度を使用して縦断研究を行い、勤務帯リーダーのリーダーシップ行動への影響要因を明らかにすることとした。

3. 研究方法

【研究1 看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度の開発】

- 1) 研究デザイン：無記名自記式質問紙調査（テスト 再テスト法のため2回実施）
- 2) 調査対象：首都圏の大学病院に勤務する勤務帯リーダー看護師を担当する看護師 631 名
- 3) 調査期間：2019年6月
- 4) 調査内容：調査1回目：勤務帯リーダーを担当する看護師を対象に、Katz（1974）モデルを参考に勤務帯リーダーのリーダーシップ行動を明らかにする自由記述式質問紙調査を実施し作成した尺度原案 37 項目、個人属性、テスト 再テスト法の照合のための対象者本人の生年月日および母親の誕生日。
調査2回目：個人要因、対象者本人の生年月日および母親の誕生日、看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度原案 37 項目。
- 5) 分析方法：妥当性は標本妥当性、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性は内的一貫性、時間的安定性を検討した。

【研究 2 看護師の勤務帯リーダーシップ行動への影響要因】

- 1) 研究デザイン:前向きコホート研究(無記名自記式質問紙調査)
- 2) 調査対象:全国の300床以上の市立病院・独立行政法人に勤務する勤務帯リーダーを担当する看護師2181名
- 3) 調査期間:コホート設定ベースライン調査は2019年8月下旬,追跡調査は6か月後2020年2月下旬とした.
- 4) 調査内容
コホート設定ベースライン調査:個人要因,職場環境要因,時間管理尺度(井邑ら,2016),パーソナリティ,アサーティブネス,病棟チーム連携,識別番号としての対象者本人の生年月日および母親の誕生日
追跡調査:個人要因,研究1で信頼性・妥当性を検証した看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度,識別番号としての対象者本人の生年月日および母親の誕生日
- 5) 分析方法:追跡可能者の特性を記述統計で明らかにし,2変量解析を実施した.時間管理をする看護師は勤務帯リーダーシップ行動が高いという仮説を設定した上で,6か月後の勤務帯リーダーシップ行動の総合得点を目的変数とし,2変量解析で有意確率0.2未満だった変数及び相関係数の絶対値0.2以上の変数を説明変数として重回帰分析(強制投入法)を実施した.

4. 研究成果

【研究 1 看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度の開発】

有効回答378名(59.9%)であり,男性との間に勤務帯リーダーシップ行動評価尺度得点に有意差があり,常勤女性看護師336名を分析対象とした.標本妥当性 $KMO = 0.9$,探索的因子分析で主因子法プロマックス回転6因子25項目が得られた.確認的因子分析では $GFI = .88$, $AGFI = .85$, $RMSEA = 0.53$,外的基準である勤務帯リーダー役割自己評価尺度(山品ら,2011)との相関係数は.79であった.開発尺度全体の信頼性係数は.94,第1因子「業務調整行動」.88,第2因子「人間関係構築行動」.84,第3因子「情報伝達による連携行動」.84,第4因子「看護実践遂行状況の確認行動」.78,第5因子「チームでの情報共有行動」.81,第6因子「看護実践力育成行動」.80であった.再テスト法の級内相関係数は.88だった.

看護師の勤務帯リーダーシップ行動評価尺度は,総合得点25~150点の間をとり,得点が高いほど自己評価における勤務帯リーダーシップ行動がとれていると解釈できた.各種指標は,許容範囲であり,信頼性,妥当性は概ね確保された.

【研究 2 看護師の勤務帯リーダーシップ行動への影響要因】

ベースライン時の質問紙配布数は2181名,回収数は1966名(回収率90.1%),有効回答は1467名(有効回答率67.3%)であり,追跡可能者は893名,解析対象者は743名であった.性別にリーダーシップ行動得点に有意差はなかったが施設間で有意差を認めた.有意差を認めた施設を除外した集団および有意差があった施設のみでの解析結果は主要な変数が同様であり,全体の重回帰分析の結果を用いた.看護師の勤務帯リーダーシップ行動に最も影響のあった要因は「病棟チーム連携合計得点」であり,標準偏回帰係数(以下, β)が0.411と最も高かった.次に「時間の見積もり($\beta = 0.129$)」,「外向性($\beta = 0.116$)」,

「看護系大学卒業 ($B = 0.093$)」であること,続いて「リーダーシップ関連研修経験 ($B = 0.076$)」があること,さらに「相談相手 上司 ($B = 0.076$)」「相談相手 同期 ($B = 0.073$)」も看護師の勤務帯リーダーシップ行動の影響要因であった.筆者が注目していた時間管理が $B = 0.129$ であり,看護師の勤務帯リーダーシップ行動への影響要因であることが明らかになった.

本研究結果は,全国の 300 床以上の市立および独立行政法人立病院に類似した病院に勤務する勤務帯リーダーを担当する常勤看護師が母集団と考えられる.

重回帰分析の結果,自由度調整済み決定係数は 0.34 であった.社会調査では 20%を超えれば大きいとされるため,予測精度の高い有効な結果と考える.

病棟チーム連携は,最も説明率が高く,本研究で初めて病棟チーム連携が良好であれば勤務帯リーダーシップ行動も良好となる可能性が明らかになった. 先行研究では関連要因としての報告があり,病棟チーム連携と勤務帯リーダーシップ行動は双方向に関係している可能性があるため,双方への介入が必要と考えられる.

時間管理を高めることで勤務帯リーダーシップ行動が良好となる可能性がある.今後は,設置主体の異なる勤務帯リーダーにおいても更なる研究が必要である.

外向性のパーソナリティに関しては,先行研究と同様の結果が得られ,外向性のパーソナリティは,勤務帯リーダーシップ行動が高いことへ影響すると考えられる.

学士を取得していることは,勤務帯リーダーシップ行動が良好であることに影響すると考えられる. 今後の課題として,大学での教育内容と勤務帯リーダーシップが高いこととの関連を調べていきたい.

アメリカのスタッフ看護師および日本の看護師と同様に,勤務帯リーダーを担当する看護師においてもリーダーシップ関連研修経験があることは,勤務帯リーダーシップ行動を向上させると考えられる.

相談相手の勤務帯リーダーシップ行動への影響を調査した研究はなかった.本研究において,相談相手が上司・同期であることは,勤務帯リーダーシップ行動が良好であることに影響している可能性が明らかとなった.

以上

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 Hiroko Kitajima, Hiromi Yokoyama, Masae Miwa, Mayumi Minoguchi, Eiko Suzuki	4. 巻 -
2. 論文標題 Leadership Behaviors towards Medical Staff, Patients, and the Families by Shift Leader Nurses Working in University Hospitals in Metropolitan Areas in Japan	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 7th Annual Worldwide Nursing Conference (WNC 2019) PROCEEDINGS	6. 最初と最後の頁 105-112
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5176/2315-4330_WNC19.233	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 -

1. 著者名 北島裕子, 鈴木英子, 松尾まき, 町田貴絵	4. 巻 31
2. 論文標題 看護師の勤務帯リーダーシップ行動自己評価尺度の開発	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本健康医学会雑誌	6. 最初と最後の頁 42 - 51
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 北島裕子, 鈴木英子, 松尾まき, 町田貴絵, 佐々木晴子
2. 発表標題 看護師の勤務帯リーダーシップ評価尺度の開発
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Hiroko Kitajima, Hiromi Yokoyama, Masae Miwa, Mayumi Minoguchi, Eiko Suzuki
2. 発表標題 Leadership Behaviors towards Medical Staff, Patients, and the Families by Shift Leader Nurses Working in University Hospitals in Metropolitan Areas in Japan
3. 学会等名 7th Annual Worldwide Nursing Conference (Singapore) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 北島裕子 , 鈴木英子 , 横山ひろみ , 美濃口真由美
2. 発表標題 勤務帯リーダー看護師のリーダーシップ行動の関連要因
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会(Web開催)
4. 発表年 2021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	鈴木 英子 (SUZUKI Eiko) (20299879)	国際医療福祉大学・医療福祉学研究所・教授 (32206)	

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