

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 11 日現在

機関番号：12051

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21592684

研究課題名（和文）看護管理者のリーダーシッププログラムの開発と評価  
－価値観の多様化への対応研究課題名（英文）The program development and evaluation for leadership in nursing administration:  
strategies for the value of diversification

研究代表者

手島 恵（TESHIMA MEGUMI）

千葉大学・大学院看護学研究科・教授

研究者番号：50197779

研究成果の概要（和文）：本研究は、多様化した日本の看護職の価値観を明らかにし、看護管理者のリーダーシップ能力開発プログラム等の看護継続教育に貢献することを目的としている。

調査は、2か所の地域の離れた特定機能病院で実施した。合計1397名の看護職員に調査票を配布し、754名（回収率：54%）から回答があり、668名の回答（有効回答率48%）を分析の対象とした。看護管理者に求める価値観の因子を世代別に分析したところ、世代間で統計的に有意な差がみとめられたのは、態度、合理性と公平性のみであった（ $p < .05$ , Kruskal-Wallis 検定）。これは、価値観の多様性は世代間であることが前提に示しているこれまでの文献の見解と異なるもので、看護職に特有の結果かどうかは今後さらなる検討を要する。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to identify the diversified values of nurses in Japan and contribute to continuing nursing education on some programs such as developing leadership skills for nurse managers and administrators.

The survey was conducted at two special functioning hospitals to provide advanced medical care in Japan. Questionnaires were delivered to 1,397 nursing personnel including staff nurses, nurse managers and nurse administrators. In total, 754 responses were received (response rate: 54%). Questionnaires with missing or incomplete data were excluded. The number of valid subjects for this study was 688 (valid response rate: 48%). We analyzed if factors related to values required of nursing administrator would be differentiated among different generations. As a result, "Attitude," "rationality," and "fairness" were the only values for which statistically significant differences were observed among generations ( $p < .05$ , Kruskal-Wallis test).

This result differs from many reported previously. Many studies have assumed that the diversity of values in modern-day Japan is intergenerational. Further investigation is required to determine whether these results are specific to the nursing profession.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,600,000	480,000	2,080,000
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護管理学 継続教育

### 1. 研究開始当初の背景

急速な社会状況の変化により、日本人の価値観の多様性はますます広がっている。そのため、多様な年齢、教育背景、経験で構成される病院の看護師を管理する立場にある看護管理者は、次の世代を担うスタッフを管理するにあたり、あらたな課題に直面している。

すなわち、管理者自身の価値観に頼るだけでなく、スタッフそれぞれの意思決定や行動の背景にある価値観を理解し、それらを尊重してリーダーシップを発揮する必要がある。

看護職をひきつけるマグネットホスピタルの特徴に「看護管理者のリーダーシップの質」があげられており、看護管理者のリーダーシップ能力の開発は、スタッフの勤労意欲や定着率に影響を及ぼすと考えられる。

多様な文化的背景を基盤としたアメリカ合衆国では、職場における世代間の価値の多様化について研究がおこなわれており、その研究成果が次世代を担う看護職の理解や継続教育のありかたに反映されている。今日のアメリカ合衆国では、職場が4つの年代層、すなわち The Veterans, The Baby Boomers, Generation X, The Millennial Generation から構成されており、各年代層の行動、価値観、仕事への取り組み、経験が異なるにもかかわらず、ひとつのチームとして共同し成果を上げることが求められていることが、看護管理者の直面している大きな課題となっている (Sherman, 2006)。

組織に忠誠心を持ち、高い規範意識を持っている世代と、自己のキャリア形成を中心とした職業意識を持つ世代との間には、大きな価値観の溝があり、それらが原因となって引き起こされる職場での様々な問題は、離職や勤労意欲の低下につながる可能性があることが文献検討で明らかになった。

### 2. 研究の目的

この研究は、多様化した日本の看護職の価値観を明らかにするために、日本での新世代の価値観の多様性を明らかにすることを目的とする。

### 3. 研究の方法

(1) 調査票の作成：米国・韓国で実施されている先行研究や実態から、調査票を作成した。

看護管理者に求める価値観についての質問は、リーダーに求められる「A. 態度(14 各項目)」、「B. 特性(16 項目)」、「C. 技能(13 項目)」、「D. 資質(12 項目)」の各項目を使用し、

「1. そうではない」、「2. あまりそうではない」、「3. ややそうである」、「4. そうである」の4段階のリッカート尺度でたずねた。また、個々の価値観を把握するための「幸せ」「職場にひきつけるもの」「価値観を形成するのに影響したもの」「日常生活の情報取得媒体」に関する項目も翻訳し、「はい」「いいえ」の2段階でたずねた。質問内容の英語から日本語への翻訳内容の妥当性は、日本と英語圏での研究経験のある研究者2名により検討を行った。

基礎情報、看護者に求める価値観にかかわる項目55項目、経験や価値に関する質問44項目からなる調査票を作成し用いた。

(2) 倫理的配慮：調査の実施にあたっては、千葉大学看護学研究科倫理審査委員会の承認を得て行った。

(2) 調査の実施：調査に同意の得られた2か所の地域の離れた特定機能病院で実施した。

(3) 分析方法：対象者の属性は単純集計を行った。また、幸せに関連する10項目(経済的安定、健康、家族の幸せ、平和、仕事の立場(昇進)、レジャー/余暇の時間、仕事に関する満足、希望、生きがい、心の平安)、価値観の形成に影響を与えた10項目(両親、祖父母、兄弟姉妹、地域の考え方、ともだち、世界のできごと、仕事場の同僚、仕事場の上司、教師、尊敬する人)、日常的に使っている情報取得媒体10項目(新聞、本、雑誌、テレビ、ラジオ、携帯用音楽プレーヤー、電子書籍、携帯電話、インターネット検索、ソーシャルサービス、家族と会話、友人と会話)について、世代間で違いがあるかどうかを検討した。

看護管理者に求める価値観は、「A. 態度」、「B. 特性」、「C. スキル」、「D. 資質」の領域ごとに、因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。因子分析により抽出された各因子について、合計得点を算出し、職位や世代別に比較を行った。因子は、因子負荷が一つの因子について0.40以上で、かつ2因子にまたがって0.40以上の負荷を示さなくなるまで因子分析を繰り返し、抽出を行った。なお、合計得点は、各項目の「1. そうではない」を1点、「2. あまりそうではない」を2点、「3. ややそうである」を3点、「4. そうである」を4点とし、算出した。

抽出した各因子の合計得点は、世代、職場にひきつけることに関連した10項目のそれぞれについて比較を行った。

因子分析によって抽出された各因子に影響を与える要因を把握するために、各因子の合計得点を目的変数として、年齢、職位（スタッフあるいは管理職）、幸せに関連する10項目、職場にひきつけるもの10項目（経歴が尊重される、柔軟性、大切にされる、昇進の機会がある、給料、キャリア開発の機会がある、ワーク・ライフ・バランスがとれる、質のいいケアを提供している、仕事が楽しい、意見を上げてもらえる）を説明変数として、ステップワイズの重回帰分析を行った。

文献から、世代は下記の4つに区分した。

生年の区分	名称
1947～1964年	団塊・しらけ世代
1965～1969年	バブル世代
1970～1986年	氷河期世代
1987年以降	ゆとり世代

#### 4. 研究成果

合計1397名の看護職員に調査票を配布し、754名（回収率：54%）から回答があり、データ不備があった調査票を除外した668名の回答（有効回答率48%）を分析の対象とした。

1) 対象者の属性については、表1～3に示した。

表1 年齢および経験

	A病院			B病院			合計		
	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
年齢	371	33.4	9.0	294	34.1	11.1	665	33.7	9.9
経験	372	10.9	8.7	294	11.6	10.8	666	11.2	9.7

表2 職位

	職位						合計
	看護師	主任	副師長	師長	副部長以上		
合計	n	551	2	70	37	7	667
	%	82.6	.3	10.5	5.5	1.0	100.0

表3 学歴

	学歴				合計	
	専門学校	短期大学	大学	大学院		
合計	n	217	161	272	17	667
	%	32.5	24.1	40.8	2.5	100.0

2) 世代間での“幸せ”、“価値観”、“情報取得媒体”に関する比較

(1) 幸せに関連する項目

幸せに関連する項目（経済的安定、健康、家族の幸せ、平和、仕事の立場（昇進）、レ

ジャー/余暇の時間、仕事に関する満足、希望、生きがい、心の平安）、職場にひきつけるもの（経歴が尊重される、柔軟性、大切にされる、昇進の機会がある、給料、キャリア開発の機会がある、ワーク・ライフ・バランスがとれる、質のいいケアを提供している、仕事が楽しい、意見を上げてもらえる）のうち、世代間で統計的に有意差が認められたのは、「仕事の立場（昇進）」（表4）、「レジャー/余暇の時間」（表5）のみであった。

「仕事の立場（昇進）」と回答した割合が最も高かったのは「ゆとり世代」であり、一方で最も低かったのは「氷河期世代」であった。「レジャー/余暇の時間」では、最も高かったのは「ゆとり世代」であり、最も低かったのは「団塊・しらけ世代」であった。

表4 仕事の立場

		仕事の立場		P値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	46	34	0.030
	%	57.5%	42.5%	
バブル世代	n	41	26	
	%	61.2%	38.8%	
氷河期世代	n	272	124	0.030
	%	68.7%	31.3%	
ゆとり世代	n	67	53	0.030
	%	55.8%	44.2%	

表5 レジャー/余暇の時間

		レジャー/余暇の時間		P値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	12	68	0.000
	%	15.0%	85.0%	
バブル世代	n	6	62	
	%	8.8%	91.2%	
氷河期世代	n	11	389	0.000
	%	2.8%	97.3%	
ゆとり世代	n	3	117	0.000
	%	2.5%	97.5%	

価値観を形成するのに影響したものにおいて、世代間で統計的に有意差が認められたのは、祖父母（表6）、仕事場の同僚（表7）であった。世代の中で、「ゆとり世代」が最も祖父母の影響を受けており、仕事場の同僚には最も影響を受けていなかった。

表 6 祖父母

		祖父母		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	47	32	0.004
	%	59.5%	40.5%	
バブル世代	n	41	27	
	%	60.3%	39.7%	
氷河期世代	n	175	218	
	%	44.5%	55.5%	
ゆとり世代	n	48	72	
	%	40.0%	60.0%	

表 7 仕事場の同僚

		仕事場の同僚		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	19	60	0.004
	%	24.1%	75.9%	
バブル世代	n	14	54	
	%	20.6%	79.4%	
氷河期世代	n	89	306	
	%	22.5%	77.5%	
ゆとり世代	n	46	74	
	%	38.3%	61.7%	

日常的に使っている情報取得媒体においては、世代間で「新聞(表 8)」、「本(表 9)」、「ラジオ(表 10)」、「携帯電話(表 11)」、「携帯用音楽プレーヤー(表 12)」、「インターネット検索(表 13)」に統計的な有意差が認められた。「新聞」、「本」、「ラジオ」は、団塊・しらけ世代が最も情報取得媒体として使用していた。「携帯電話」、「携帯用音楽プレーヤー」、「インターネット検索」は、ゆとり世代が最も情報取得媒体として使用していた。

表 8 新聞

		新聞		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	13	67	0.000
	%	16.3%	83.8%	
バブル世代	n	24	44	
	%	35.3%	64.7%	
氷河期世代	n	266	127	
	%	67.7%	32.3%	
ゆとり世代	n	96	22	
	%	81.4%	18.6%	

表 9 本

		本		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	15	63	.000
	%	19.2%	80.8%	
バブル世代	n	21	47	
	%	30.9%	69.1%	
氷河期世代	n	140	257	
	%	35.3%	64.7%	
ゆとり世代	n	59	60	
	%	49.6%	50.4%	

表 10 ラジオ

		ラジオ		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	49	30	.001
	%	62.0%	38.0%	
バブル世代	n	42	25	
	%	62.7%	37.3%	
氷河期世代	n	304	89	
	%	77.4%	22.6%	
ゆとり世代	n	97	22	
	%	81.5%	18.5%	

表 11 携帯電話

		携帯電話		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	32	45	.000
	%	41.6%	58.4%	
バブル世代	n	23	44	
	%	34.3%	65.7%	
氷河期世代	n	41	355	
	%	10.4%	89.6%	
ゆとり世代	n	0	120	
	%	.0%	100.0%	

表 12 携帯音楽用プレーヤー

		携帯音楽用プレーヤー		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	68	9	0.000
	%	88.3%	11.7%	
バブル世代	n	54	13	
	%	80.6%	19.4%	
氷河期世代	n	223	169	
	%	56.9%	43.1%	
ゆとり世代	n	39	81	
	%	32.5%	67.5%	

表 13 インターネット検索

		インターネット検索		P 値
		いいえ	はい	
団塊・しらけ世代	n	16	63	0.000
	%	20.3%	79.7%	
バブル世代	n	3	65	
	%	4.4%	95.6%	
氷河期世代	n	28	371	
	%	7.0%	93.0%	
ゆとり世代	n	2	118	
	%	1.7%	98.3%	

3) 世代、職場にひきつけることに関連した項目間における各因子の合計得点比較

(1) 各世代における各因子比較

看護管理者に求められる価値観の因子を「団塊・しらけ世代」「バブル世代」「氷河期世代」「ゆとり世代」の世代別に分析したところ、世代間で統計的に有意な差がみとめられたのは、態度、合理性と公平性のみであった ( $p < .05$ , Kruskal-Wallis検定)。これは、価値観の多様性は世代間であることが前提に示しているこれまでの文献の見解と異なるもので、看護職に特有の結果かどうかは今後さらなる検討を要する。

4) 各因子に影響を与える要因

(1) 態度の構成因子に影響を与える要因

態度の構成因子である「前向きさ」は、「給料」 ( $p < .05$ )、「生きがい」 ( $p < .05$ ) が関連していた (表 32)。しかし、態度の他の構成因子である「思いやり」および「合理性と公平性」については、統計的に有意となる関連要因は認められなかった。

(2) 特性の構成因子に影響を与える要因

特性の構成因子である「誠実な対応でとることができる」は、統計的に有意に関連する要因は認められなかった。「献身的で犠牲をいとわない高い士気」は、「健康」 ( $p < .05$ )、「経歴が尊重される」 ( $p < .05$ ) が関連していた (表 33)。「知的能力と創造的思考」では、「健康」 ( $p < .05$ )、「仕事が楽しい」 ( $p < 0.01$ )、「経歴が尊重される」 ( $p < .05$ ) が関連しており、係数は正であった。一方、職位が「スタッフ」 ( $p < .001$ )、「キャリア開発の機会がある」 ( $p < 0.01$ )、「平和」 ( $p < .05$ ) も関連していたが、係数は負であった。

(3) スキルの構成因子に影響を与える要因

スキルの構成因子である「経験を活かした実践的な知識と技能」は、「スタッフ」 ( $p < .01$ )、 ( $p < .05$ ) が関連しており、正の係数であった (表 35)。また、関連していた「希望」 ( $p < .01$ ) は負の係数であった。「人間関係を築く力」は、「ワーク・ライフ・バランスがとれる」 ( $p < .05$ ) が関連していた (表 36)。「様々な影響を的確に判断し、処理する力」に関連していた、給料 ( $p < .05$ ) は正の係数、スタッフ ( $p < .05$ ) は負の係数であった。

特性の構成因子である「柔軟性・共感性・受容性・洞察力」と関連していた「仕事が楽しい」 ( $p < .05$ )、「生きがい」 ( $p < .05$ ) は正の係数であり、「希望」 ( $p < .01$ ) は負の係数であった。「友好的な関わりやユーモアを通じて人を鼓舞できる」と関連していた「経歴が尊重される」 ( $p < .05$ ) は正の係数であった一方で、「スタッフ」 ( $p < .05$ ) は負の係数であった。

## 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)

〔図書〕 (計 1 件)

手島 恵, 第 2 章 看護管理の視点、なぜ今、フィッシュなのか、看護組織の活性化と変革へ フィッシュの導入と実践ガイド 東京慈恵会医科大学附属病院看護部編、76-83、2012.

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

手島 恵 (TESHIMA MEGUMI)  
千葉大学・大学院看護学研究科・教授  
研究者番号：50197779

(2) 研究分担者

永野 みどり (NAGANO MIDORI)  
東京慈恵会医科大学・看護学部・教授  
研究者番号：40256976

(3) 連携研究者

小林 美亜 (KOBAYASHI MIA)  
千葉大学・大学院看護学研究科・准教授  
研究者番号：00327660