

学位論文の要旨

論文題目 中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップに関する研究

氏 名 村田 由香

論文の要旨

本論文の目的は、中堅看護師のリーダーシップ概念を明らかにしたうえで、それを測定する尺度を作成し、中堅看護師のリーダーシップの有効性を明らかにすることである。

研究 1 では、6 施設の看護師長が「所属部署でリーダーシップを発揮している中堅看護師」として推薦した看護係長・主任と臨床経験 5 年目以上のスタッフの中堅看護師への半構造化インタビューからリーダーシップの特徴を質的に洗い出し、リーダーとしての姿勢 3 カテゴリーとリーダーシップ行動 6 カテゴリーを明らかにした。リーダーシップの考え方の特徴として、「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 カテゴリーと 18 サブカテゴリーを抽出した。リーダーシップ行動の特徴として、「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の実践」「職場学習の実践」「良好なチーム作り」「問題を解決するための影響力」の 6 カテゴリーと 36 サブカテゴリーを抽出した。これらのカテゴリーの一部である「傾聴」「共感」「部下の成長支援」はサーバント・リーダーシップと共通する要素であり、「良好なチーム作り」などチーム・リーダーシップに該当する要素も見られた。

研究 2 では、副師長や主任看護師を含む看護師経験 5 年目以上の中堅看護師のリーダーシップ測定尺度 (MGNLS) を作成し、その信頼性と妥当性を検討することを目的に病床数 100 床以上の一般病院 15 施設の看護師長 61 名、1~4 年目看護師 286 名合計 347 名に質問紙調査を実施した。中堅看護師の後輩にあたる看護師経験 1~4 年目の看護師及び看護師長に、各自が認知する「最も活躍する中堅看護師」について、作成した MGNLS 等への評価を求めた。様々な中堅看護師への適用が可能な尺度を開発するため、評価対象の中堅看護師は回答者各自が想起する形とし、個人単位の分析を行った。MGNLS の探索的因子分析の結果、「問題を解決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」という 6 因子で構成される 33 項目の尺度が作成された。この結果は、研究 1 で明らかになった 9 概念と概ね対応するものであり、因子妥当性が確認され、十分な信頼性が確認された。さらに、サーバント・リーダーシップ及びチーム・リーダーシップとの間の収束的妥当性と機能的な面での弁別性が示されたことから、ある程度の構成概念妥当性も確認された。

研究 2 の結果から、MGNLS は、主任等の公的役割の有無にかかわらず、また経験年数も幅広いジェネラリスト中堅看護師のリーダーシップを測定する尺度として十分に活用可能と考えられる。

研究 3 では、研究 2 の課題を解決するために、中堅看護師のリーダーシップ(MGNLS)

が共有リーダーシップ、看護職の職場環境、職務満足、部署の看護の質、及び部署目標達成度に及ぼす効果を明らかにすることを目的に、同部署に勤務する60グループ(看護師長60名、係長・主任86名・スタッフ140名(1~4名))に質問紙調査を実施し、各部署に1名存在する教育担当主任のリーダーシップをMGNLSで評価するよう求めた。マルチレベル相関分析及びマルチレベルSEMの結果、MGNLSは共有リーダーシップ(仮説1)、専門性を発揮できる職場環境(仮説2)、及び職務満足度(仮説5)と一貫して正の関連を示した。看護の質(仮説3)に対しては、MGNLSの直接効果は見られず、共有リーダーシップまたは職場環境を介した間接効果のみ有意となった。MGNLSは部署目標達成度(仮説4)と正の関連を示すことが予測されたが、両者の間に有意な関連は見られなかった。また、看護師長のサーバント・リーダーシップがMGNLSと正の関連を示すことを予測していたが(仮説6)、師長のリーダーシップはMGNLSと有意な関連を示さなかった。なお、人員配置が良好であるほど中堅看護師のリーダーシップが高いという予想外の関連が見られた。MGNLSによって測定される中堅看護師のリーダーシップは、共有リーダーシップや専門性を発揮できる職場環境を促進することを通して看護の質を高めると共に、直接的に部署メンバーの職務満足度を高めることが示されたと言える。少なくとも教育担当係長・主任がリーダーシップを発揮することは、部署にとって有効であると考えられる。

本研究で作成された中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップ尺度は、「問題を解決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」という6つの下位概念によって構成されることが明らかになった。

看護師長のリーダーシップに関する研究の多くはPM理論(三隅, 1984)に基づいており、看護師長のリーダーシップ尺度の下位尺度を「目標達成行動」「集団維持行動」とするもの(関ら, 1985)や、「積極的教育指導」「スタッフ尊重」「患者理解・配慮」「積極的病棟管理」「責任遂行」「対人配慮」とするもの(吉田ら, 1996)がある。吉田ら(1996)の下位尺度は、「積極的教育指導」「積極的病棟管理」「責任遂行」が目標達成行動(P行動)に該当し、「スタッフ尊重」「患者理解・配慮」「対人配慮」が集団維持行動(M行動)に該当する。その他に、Kouzes&Posner(1995)の開発した変革型リーダーシップ尺度を岩本(1996)が邦訳した尺度がある。この変革型リーダーシップは組織の変革をおこすために効果的なリーダーシップ行動とされており、「現状の打破に挑戦する」「共通のビジョンへ動機づける」「成功への行動を支持する」「目的達成への模範を示す」「意欲を支える」の5つを下位尺度としている。

これらの看護師長のリーダーシップ尺度と本研究で作成したMGNLSを比較すると、「後輩中心の成長支援行動」に表されるスタッフの教育・指導や「問題を解決するためのアサーティブな発信力」に表される部署の問題解決のための行動という点は共通した要素であると考えられる。これは、部署の問題解決や人材育成には、看護師長のリーダーシップだけでなく、スタッフ教育を担当する中堅看護師のリーダーシップも重要であることを示していると考えられる。一方で、「職場学習の実践」や「変革への挑戦」は、専門職としての自己教育や自己研鑽を表しており、実際に率先して変革や学習に取り組むことで職場に肯定的な影響を及ぼすと共に、後輩の手本となるという意味でロールモデルとしての機能を意味するものであると考えられることから、看護師長にはない中堅看護師の特徴を示すリーダーシップ行動と考える。さらに、チームリーダー

一やサブリーダー、係長・主任の立場として、多職種連携による医療チームとしての活動や質の高い患者ケアを24時間継続して円滑に実践するためには、直接看護を実践している複数の中堅看護師それぞれに協調性とセルフコントロール力が求められる。これらは、管理者のリーダーシップとは異なる中堅看護師のリーダーシップといえる。以上のことから、本研究で作成したMGNLSは、これまで明確にされていなかった中堅看護師のリーダーシップの概念を明確にしたと考えられる。特に、MGNLSは、中堅看護師が具体的にどのようなリーダーシップ行動を示せばよいかを明示するものであると共に、リーダーシップを発揮するための姿勢や考え方を示している部分もある。さらに、本研究によって、中堅看護師がこれらのリーダーシップ行動を示すことが、直接的にメンバーの職務満足度を高めると共に、共有リーダーシップと職場環境の改善を促すことによって看護の質を高めるという有効性も示されている。そのため、MGNLSは、様々な臨床の場での中堅看護師のOJTやリーダーシップ育成の指標として、キャリア開発リーダーやクリニカルリーダーを導入している臨床で活用することができ、中堅看護師個人の評価指標としても使用可能であると考えられる。

しかし、研究3の結果では、看護の質と部署目標との関連を支持できなかったことが課題として残ったため、MGNLSの有効性については今後もさらに検討し、実証的な知見を積み重ねる必要がある。また、中堅看護師のリーダーシップは、複数の中堅看護師による共有リーダーシップの形で発揮されることが想定される。本論文では、複数の中堅看護師がMGNLSに表されるリーダーシップを発揮する場面を対象とした研究、例えば2人の中堅看護師がそれぞれMGNLSの機能を分担して発揮することは有効なのか、といった点は検討できていないため、今後引き続き明らかにされる必要がある。