

氏名	古澤幸江
学位の種類	博士（学術）
学位記番号	甲 第 65 号
学位授与の日付	2017 年 9 月 15 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
学位論文題目	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
学位審査委員	主査 教授 宗方比佐子 副査 教授 渡辺恭子 副査 教授 川瀬正裕

論文内容の要旨

本研究は、看護管理者のリーダーシップ行動において情動知能が果たす役割を検討することを目的とし、文献研究、インタビュー調査、質問紙調査を実施した。

第Ⅰ章では、国内外におけるリーダーシップ研究を概観し、先行研究から看護領域におけるリーダーシップ研究の現状を把握し、特徴や課題を抽出し、従来のリーダーシップ研究を補完するために情動知能が有効な視点となることを検証した。

第Ⅱ章では、現場における「看護管理者が実際にとった行動」「スタッフが認識した看護管理者の実際の行動」について、看護管理者と看護師にインタビュー調査を実施し、両データの比較検討から看護管理者のリーダーシップ行動を抽出し、リーダーシップ行動における情動知能の役割を検討した。看護管理者のリーダーシップ行動は感情的な行動が起点となっており、看護管理者が情動知能をベースとした適切なリーダーシップを発揮することが、現場の看護サービスに大きく影響すると示唆された。

第Ⅲ章では、第Ⅱ章の質的研究の結果から抽出した看護管理者のリーダーシップ行動と既存のリーダーシップ尺度および情動知能を測定する尺度を参考とし、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動をそれぞれ独立して測定する尺度の作成を試みた。情動知能的リーダーシップ行動尺度は 39 項目、管理的リーダーシップ行動尺度は 19 項目が選定され、両尺度ともに

一定の信頼性と因子的妥当性が保証された。因果関係分析とクラスタ分析の結果より、情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動は、ともに看護師の職務満足感にプラスの影響を与え、それが看護師の離転職意図を低めることにつながることを示された。さらに看護管理者のリーダーシップ行動は、情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動のバランスが重要であることも示唆された。

本研究は、看護管理者の望ましいリーダーシップ行動において情動知能がどのような役割を果たすのかを明らかにすることにより、我が国の看護分野におけるリーダーシップ研究に新たな知見を提供することができたと思われる。今後の課題としては、情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動の関係性の検討、両リーダーシップ行動が看護師のモチベーション向上やバーンアウト防止に与える影響の解明、看護管理者の情動知能を育成するプログラムやトレーニング方法の開発などが挙げられる。

論文審査の要旨

1. 概要

看護師のメンタルヘルスの増進をはかり、バーンアウトや離職を防止し、定着できる職場環境を作るためには、看護管理者が適切なリーダーシップを発揮する必要があるが、情動知能を強調するリーダーシップ行動が職場風土の改善に効果があるということが近年注目されている。この観点から、本研究は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を検討することを目的とし、文献研究、インタビュー調査、質問紙調査を実施した意欲的な研究である。

2. 構成と内容

本論文は、「第Ⅰ章 看護領域のリーダーシップ研究の展望」、「第Ⅱ章 インタビュー調査による看護管理者のリーダーシップ行動と情動知能の役割の検討」、「第Ⅲ章 看護管理者のリーダーシップ行動が看護師の職務満足感と離転職意図に与える影響」、「第Ⅳ章 総合考察」から構成されている。

「第Ⅰ章 看護領域のリーダーシップ研究の展望」では、国内外におけるリーダーシップ研究を精緻に概観し、看護領域におけるリーダーシップ研究の現状と課題について分析した。その結果、看護管理者のリーダーシップのあり方が看護師の育成・支援や職場風土の改善、看護師のメンタルヘルス不調の減少、また離職防止に影響することが明らかにされた。

「第Ⅱ章 インタビュー調査による看護管理者のリーダーシップ行動と情動知能の役割の検討」では、看護管理者と看護師に実施したインタビュー調査の質的データから、看護管理者のリーダーシップ行動を抽出し、リーダーシップ行動における情動知能の役割を検討している。その結果として、看護管理者が情動知能をベースとした適切なリーダーシップを発揮することが、現場の看護サービスに大きく影響することが示唆された。

「第Ⅲ章 看護管理者のリーダーシップ行動が看護師の職務満足感と離職意図に与える影響」では、先行研究と第Ⅱ章の質的研究の結果をもとに、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動をそれぞれ独立して測定する尺度が作成された。これらの尺度と関連変数（職場満足度、転職意図、離職意図）を質問内容とする調査を実施した結果から、情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動は、ともに看護師の職務満足感にプラスの影響を与え、それが看護師の離職意図を低めることにつながることを示された。さらに看護管理者のリーダーシップ行動において、情動知能的リーダーシップ行動と管理的リーダーシップ行動のバランスが重要であることも示唆された。

「第Ⅳ章 総合考察」では、リーダーシップ理論の変遷における情動知能的リーダーシップの位置づけ、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動に注目することの意義について考察され、リーダーシップ能力を高めるための看護管理者研修で用いるチェックリストが提案された。さらに本研究の限界と課題が明らかにされ、今後の展望についても述べられており、看護現場での実践に役立つ討論が行われた。

3. 評価

本論文は、看護管理者の望ましいリーダーシップ行動において情動知能がどのような役割を果たすのかを明らかにすることにより、わが国の看護分野におけるリーダーシップ研究に新たな知見を提供することができたと思われる。特に、看護管理者の情動的リーダーシップ行動の重要性についてわが国で初めて指摘し、文献研究、質的研究、量的研究といった多面的な研究方法を用いて丁寧に研究を重ねている点は高く評価できる。また、管理的リーダーシップ行動と情動的リーダーシップ行動を独立して測定する尺度を作成し、それぞれが看護師の職務満足感および離転職意図に与える影響を明らかにした点は意義が大きい。作成された尺度の精度を高めるという課題は残されたものの、本論文は当該研究領域の発展に貢献する学術的価値のある知見を提供しているといえる。

以上のことから、本論文は研究目的および問題意識の明確性、文献レビュー、理論と仮説の明確性、研究方法の適切性、統計処理および図表の表示法の妥当性、結果の明確性および有意性、考察および理論的解釈の深さ、実務的重要性、論文構成、文章表現の点に関して博士論文に相応しい水準にあると評価できる。論文審査および最終試験の結果、古澤幸江の論文は、博士論文のレベルとして認められるとの評価で審査委員一同が合意した。