

# 【研究ノート】看護師のリーダーシップと情動知能に関する 研究の動向

古澤幸江

金城学院大学大学院人間生活学研究科博士課程後期課程

## Presence of Emotional Intelligence and Leadership Practices Among Nurses

Yukie Furuzawa

Graduate School of Human Ecology, Kinjo Gakuin University

The purpose of this study was to review the existing literature on leadership among nurses and emotional intelligence in order to look at the relationship between the two and define some of the challenges affecting the nursing field. The literature review revealed that there is almost no Japanese research on the relationship between nurses and emotional intelligence. On the other hand, there have been many studies outside of Japan on this topic since the year 2000; these suggest that charge nurses with high emotional intelligence demonstrate superior leadership skills.

In the future, methods of applying emotional intelligence assessments to the nursing field in Japan will need to be considered and put into practice at nurse worksites.

Keywords: Emotional intelligence, leadership, nurse

### 要約

本研究の目的は、看護師のリーダーシップと情動知能の先行研究を文献検索することにより、看護師のリーダーシップと情動知能の関連性を検討し、看護領域における課題を明らかにすることである。文献レビューの結果、次のことが明らかにされた。国内では、看護と情動知能に関する研究は、殆どみられなかった。国外では、2000年以降、このテーマに関して多くの研究が行われており、情動知能の高い看護管理者は優れたリーダーシップを発揮することが示唆された。

今後、国内の看護領域における情動知能の価値と応用方法を検討し、看護の現場で活用することが課題である。

キーワード：emotional intelligence 情動知能, leadership リーダーシップ, Nurse 看護師

## I. 問題と目的

「病院における看護職員需給状況調査」(日本看護協会, 2014)によると, 看護職員の離職率は2008年から減少することなく推移し, 2013年には11.0%の離職率である。今後, 加速する高齢化により介護・福祉分野の需要が増加し, 2025年に看護職は200万人が必要と試算されている。しかし年間約10万人が離職しているのが現状であり, 看護師不足は社会的な課題となっている。

日隈(2013)によれば, 看護師の離職理由は「上司や同僚, 医師との関係」といった上司との関係が上位を占めている。またハラスメントを行う職員として「医師」の次に「管理職・所属長」が多い。また労働政策研究・研修機構(2010)によると, 医療・福祉分野にメンタルヘルス不調者のいる割合が76.6%と高く, 原因として上司・部下のコミュニケーション不足(29.1%), 上司が部下を育成する余裕がない(5.6%)が上位を占めた。以上より, 上司としての看護管理者の行動が部下である看護師の離職やメンタルヘルス不調に関与している可能性が示唆される。

中谷(1998)は, 看護管理者の基本的能力として「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」「部下への動機づけ」「部下育成能力」「自己革新能力」など13項目を挙げている。しかし原田(2007)の看護管理者のコミュニケーション能力の調査では「あまりよくない17.0%」「よくない10.6%」「どちらともいえない14.9%」であり, 看護管理者の約半数はコミュニケーション能力の不足を示唆する報告であった。これらよりスタッフとのコミュニケーション能力や自己革新能力を発揮できる看護管理者は多くないと推測される。従来の看護管理者は, 組織運営に重点をおいて行動しているため, 自身の感情や他者の感情を知り, 行動できる人材が育ちにくいという指摘もある。

海外では, 看護管理者のコミュニケーション能力を考える上で, 情動知能という概念が, 有益であるとの指摘が多数みられる。Goleman(2000)は, 情動知能を「自分自身および人間関係を効果的に管理する能力」と定義しており, 自分自身に対処する能

力【自己認識】・【自己管理】, 人間関係に対処する能力【社会的認識】・【人間関係の管理】の4つの基本能力からなるとしている。さらにGoleman, Mckee & Boyatzis(2002)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。そこで本研究では, 看護管理者のリーダーシップと情動知能の関連性に関する研究を概観し, 研究動向および今後の課題を明らかにする。

## II. 方法

国内外のWEB文献検索エンジン(医学中央雑誌, CiNii Articles, PubMed, MEDLINE, PsycINFOを含むCINAL with FULL Text)を使用し, 「情動知能(emotional intelligence)」, 「リーダーシップ(leadership)」, 「看護師(nurse)」をキーワードとし検索した。対象文献を著者, 研究デザイン, 目的, 研究結果について整理した。

## III. 結果

### 1. 国内の文献検索

「情動知能」「リーダーシップ」「看護師」をキーワードとする検索を医学中央雑誌WEBで行ったところ0件, CiNii Articlesでは2件検出された。検出された論文のうち, 梨本ら(2006)は, 臨地実習が情動学習の効果的な学習の機会であると考え, 臨地実習と学生の情動知能の関連を検討した。鈴木(2007)は, 情動知能を活用した内省が表現力の強化に有効であることを指摘している。国内では, 以上のように看護師の情動知能を扱った研究はあるが看護師のリーダーシップと情動知能に関する研究の報告はみられなかった。

### 2. 国外の文献数の推移

PubMed, MEDLINE, PsycINFOを含むCINAL with FULL Textで「emotional intelligence」「leadership」「nurse」をキーワードとする検索を行い, 1995年から2013年の間に刊行された学術文献の推移をみた(図1参照)。1995年は心理学者のGolemanが学校・家庭など社会生活における情動知

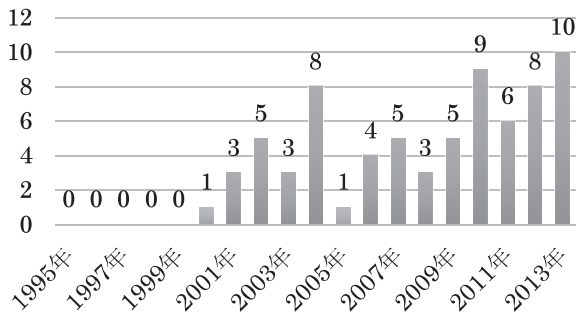


図1 CINAL with FULL Textの学術文献件数の検索結果

能の重要性を提唱し、情動知能ブームを巻き起こしたといわれている時期であるが、1995年から1999年は、0件であった。それ以降は毎年数件、2010年以降は6から10件みられた。

### 3. 国外文献の内容

国外の文献検索の結果、合計71件検出された。これらの学術雑誌に掲載された22件の論文を表1に示した。なお文献番号は年代順に整理した。以下に研究デザイン別に研究内容を示す。

#### 1) 情動知能と看護師リーダーシップに関連する質的研究の内容

質的研究としては、6件の報告があった。Cadman & Brewer (2001) は、情動知能は短期間に育成することができないため、看護教育者は学生募集の段階で情動知能を測定し、情動知能の高い学生を入学させることが重要であると指摘している。Akerjordet & Severinsson (2007a) は、精神専門看護師の看護実践は情動知能に深く関係しており、「患者との関係」は「苦しみの軽減が中心となるケア関係」として理解されていることを明らかにした。Morrison (2008) は、看護師は非常にストレスの高い職場で働いているため、情動知能のコンピテンシーを育成し、効果的に葛藤を処理する方法を学ぶことが必要であると報告している。Feather (2009) は、看護管理者が優れたリーダーになる上で情動知能が果たす役割と、看護管理者の情動知能が看護スタッフの職務満足感に及ぼす影響に関する研究の必要性を指摘した。Davies, Jenkins & Mabbett (2010) は、訪問看護師はグレードや地位の違いにかかわらず、情動知能を自分の役割の本質的な部分であると

認識していることを明らかにした。Hutchinson & Hurley (2013) は、情動知能的リーダーシップが、看護の職場環境におけるいじめ行動を緩和する手段として可能性があることを示唆した。

質的研究をまとめると以下ようになる。情動知能は、短期間に育成されないため看護師を目指す看護学生を募集する段階で情動知能を測定する必要がある。また看護師は、患者との対人関係が基礎となる職種であり、看護師自身も実践に情動知能が必要であると認識している。看護師は、ストレスの高い職種であるため、情動知能のコンピテンシーを開発し、葛藤を処理する方法を学ぶことが必要である。そして看護師自身が情動知能を備えたリーダーシップを発揮することであれば、職場のいじめを緩和することができる。

#### 2) 情動知能と看護師リーダーシップに関する量的研究の内容

量的研究は、10件であった。テーマごとの件数をみると、(1) 看護管理者1件、(2) 看護師全般3件、(3) 専門的な分野の看護師1件、(4) 看護学生や医学生関連5件であった。Codier, Kamikawa & Kooker (2011) によると、看護管理者は、ピアコーチング介入が看護管理者の情動知能と一般的管理業務を向上させる。Codier, Freel, Kamikawa & Morrison (2011) は、看護師の情動知能には世代による差異がみられないことを明らかにした。Gorgens & Brand (2012) は、情動知能の高さがバーンアウトの低さと関連することを示し、情動知能を高めることがバーンアウトの抑制に役立つと報告した。Codier, Freitas & Muneno (2013) は、患者ケアに関する情動知能開発プログラムを実施したが、期待される結果は得られなかったと報告した。Hurley (2013) は、精神専門看護師のナラティブから生成された概念において、情動知能が重要な位置を占めることを明らかにした。Montes-Berges & Augusto (2007) は、看護学生の「情動の明快さ」と「情動の回復」はソーシャルサポートを予測し、「情動の回復」はメンタルヘルスの改善を予測することを示唆した。Fernandez, Salamonson & Griffiths (2012) によれば、自分自身の情動への高い水準の気づきと理解が看護学生の学業成績にプラスの影響を与え

表1 対象文献の概要

文献番号	著者	研究デザイン	目的	研究成果
1	Cadman & Brewer (2001)	質的研究	看護教育プログラムの学生募集に関係するゴールマンの情動知能の概念を探索する	情動知能は短期間で育成することはできないため、看護教育者は学生募集で情動知能を測定することが重要である。
2	Freshman & Rubino (2004)	レビュー	医療機関の内部および外部のソーシャルネットワークを強化することのできる戦略的訓練の対象者である職員的情動知能スキルの発達を示す	リーダーシップとマネジメントに固有の機能を、情動知能の適用という面から明らかにし、情動知能スキルとソーシャルネットワークを向上させるような訓練や再帰的研究への応用可能性について考察した。
3	McQueen (2004)	レビュー	情動知能と感情労働に関する文献研究を行い、看護における情動知能の価値について考察する	情動知能は、人間関係を成功裏に形成する上で、重要な役割を果たす。感情労働は、治療的な看護職者関係に重要なためであるが、感情労働が長期に渡ったり過酷であれば、バーンアウトの危機を伴う。この感情労働における情動知能の潜在的な価値は重要である。
4	Akerjordet & Severinsson (2007a)	質的研究	精神専門看護師が看護実践の中で経験する情動知能に関係する事柄をインタビューに基づき質的研究によって明らかにする	労働者が長期に渡ったり過酷であれば、バーンアウトの危機を伴う。この感情労働における情動知能の潜在的な価値は重要である。
5	Akerjordet & Severinsson (2007b)	レビュー	情動知能に関する先行研究を、実証的かつ認識論的観点からレビューし考察する	インタビューの内容を解釈的に分析した結果、4つの主要なテーマ(患者との関係、スーパービジョンの内容、モチベーション、応答性)が生成された。この結果、認識論的伝統に基づき自然科学的研究が主流であり、人文科学的論文または哲学的視点を有した論文はほとんど見られなかった。情動知能は自己認識、他者認識、専門的効力感、情動知能を包含するという点について、研究者の意見が一致していることが明らかとなった。
6	McCallin & Bamford (2007)	レビュー	情動知能が学際的チームの有効性にいかに関与するかを考察する	学際的な仕事に貢献する看護が最大化されるなら、看護管理者はチームの効果、患者ケアの質、スタッフの維持、職務満足感に影響する情動知能の役割を重視するだろう。
7	Montes-Berges & Augusto (2007)	量的研究	看護学生を対象として、知覚された情動知能がストレス対処方略、ソーシャルサポートの量と質、メンタルヘルスに果たす役割を検討する	情動知能の低下尺度である「情動の明快さ」と「情動の回復」はソーシャルサポートと正の相関、ソーシャルサポートとメンタルヘルスにも正の相関がみられた。分析の結果、「情動の回復」はソーシャルサポートを予測し、「情動の回復」はメンタルヘルスの改善を予測することが示された。
8	Morrison (2008)	質的研究	看護師の情動知能と葛藤処理スタイル選択における関係の有無を確認する	看護師にとって、職務環境における葛藤を効果的に処理する方法を学ぶことは避けたい課題である。情動知能のコンピテンシーを開発することによって、効果的に葛藤を処理する方法を理解することは、非常にストレスの高い職場で働く看護師にとって必要なことである。
9	Carr (2009)	量的研究	西オーストラリア大学の医学学生を対象として、情動知能得点の記述統計を明らかにし、情動知能と入学時学業成績などの得点との相関を検討する	記述統計的分析から、男性は女性より情動知能得点が高く、アジア系学生は白人系学生より情動知能の合計得点および下位尺度得点が高いという知見が得られた。最も高い下位尺度得点は「情動理解」であり、最も低い下位尺度得点は「情動認識」であった。
10	leather (2009)	質的研究	看護リーダーが学際的チームの有効性にいかに関与するかを考察する	看護管理者が優れたリーダーになる上で情動知能が果たす役割と、看護スタッフの職務満足感に及ぼす影響に関する研究の必要性を示した。
11	Akerjordet & Severinsson (2010)	レビュー	看護リーダーに関する情動知能の学問的な発展段階と評価について検討する	批判的な意見は、看護リーダーにおける情動知能の予測妥当性が実証されていないことに関連しており、重要な倫理的課題も未解決であることがわかった。
12	Arora, Ashrafian & Davis (2010)	レビュー	大学院学校教育認定評議会の内容を通じて、医学における情動知能のエビデンスを系統的にレビューする	情動知能は、医師と患者の関係、共感の増加、チームワークとコミュニケーション能力、ストレス管理、組織コミットメントとリーダーシップに関連していることが明らかにされた。情動知能の尺度は、現代の医学教育カリキュラムが追及してきている多様な能力と関連している。
13	Davies, Jenkins & Mabbett (2010)	質的研究	グレートブリテンの5名の訪問看護師を対象として、情動知能に対する認識と経験を、質的研究により明らかにする	訪問看護師はフレッドの差異にもかかわらず、情動知能を自分の本質的な部分であると認識していた。看護師は、情動知能は比較的新しい概念であるにもかかわらず、各看護師は在宅(とくに緩和ケア)における情動知能を比較したところ、年代間の差異は見られなかった。情動知能の低下尺度の一部には、年齢との間に有意な正の相関が認められるものもあった。
14	Codier, Free, Kamikawa & Morrison (2011)	量的研究	看護師の年代による違いを、ケアの本質的な能力とみなされる情動知能から明らかにする	1946-1964年生まれ、1965-1980年生まれ、1980年以降に生まれた3世代で看護師の情動知能を比較したところ、年代間の差異は見られなかった。情動知能の低下尺度の一部には、年齢との間に有意な正の相関が認められるものもあった。
15	Codier, Kamikawa & Kooker (2011)	量的研究	看護管理者の情動知能に対するピアコーチング介入の効果を検査する	調査対象となった参加者すべてが、ピアコーチング介入は彼らの情動知能と一般的な管理業務を向上させることを認識した。
16	Gorgens & Brand (2012)	量的研究	南アフリカ、ウェスタンケープ州の看護師を対象とし、情動知能と職務ストレスとバーンアウトの相互関係、ストレスとバーンアウトの関係に対する情動知能の調整効果、バーンアウトの精神間比較を調べる	情動知能の高さは、ストレスおよびバーンアウトの低さと関連していた。ストレスとバーンアウトの関係に対する情動知能の調整効果が認められたことから、慢性的にストレスを経験している場合に、情動知能を高めることがバーンアウトの抑制に役立つことが示唆された。
17	Fernandez, Salamonsen & Griffiths (2012)	量的研究	学部を卒業して進学した看護学生の1年次において、特性としての情動知能と学業方略間の関連、およびそれらが学業成績に与える影響を検討する	今回対象となった看護学生では、学習スタイルに加え、学習スタイルに加え、自分自身の情動への高水準での気づきと理解が、学業成績にプラスの影響を与えた。これらの説明要因として、高い情動知能は旺盛な興味追求を引き出し、興味の対象についてより発展的に考えるということがあげられる。
18	Ball & Lisa Sherry (2013)	量的研究	学部卒業後に進学した看護学生が、看護にどのように情動知能を用いるのかを示す理論モデルを生成する	「人間をケアすること」は基本的な社会プロセスであり、「わかるということ」「ケアすること」「プロとしての看護師のケアの本質」「他者の気持ちにより良くふるまうような何かをする」といった、相互に結びつくプロセスから生み出されるという理論モデルが生成された。
19	Hurley (2013)	量的研究	心理療法にたざざさる看護学生が、看護にどのように情動知能を用いるのかを指摘する	調査対象のオナラティブから生成された概念は情動知能の概念と強く協応するものであり、先行研究とも一致するものであった。今後の課題は、専門的なセラピーの技術を開発させることにより、情動知能を開発することを通して、対話ベースの療法の役割を整えるべきである。
20	Collins (2013)	量的研究	麻酔専門看護師をめざす学生(入学時、2年時、最終学生)において、情動知能と学業要因(GPA、臨床実習成績、国家試験得点)との関係を横断的相関研究によって検討する	重回帰分析の結果、情動知能変数のいくつかは、国家試験得点を予測することが示唆された。GPAを予測する変数は特定されなかった。
21	Codier, Freitas & Muneno (2013)	量的研究	職員と患者ケアに対する情動知能開発プログラムの可能性と重要性を探索する	自己と他者における情動を特定する能力は、期待されるほど顕著ではなかった。低いテスト反応割合が、介入の前後で得点を比較することを妨げた。
22	Hutchinson & Hurley (2013)	質的研究	情動知能のリーダーシップが、看護の職場環境におけるいじめ行動を緩和する手段として可能性のあることを探索する	看護師のリーダーシップに関連する情動知能は、いじめ行動を緩和する可能性がある一方で、臨床看護師と看護管理者の間には、リーダーシップスタイルの嗜好に相違があり、情動知能は内容的妥当性の面で問題を残している。

る。Ball (2013) は、看護学生が看護に活用する情動知能の理論モデルを生成した。Carr (2009) は、医学生的情動知能得点を調査し、男性は女性より情動知能得点が高いことを示した。Colins(2013)は、麻酔専門看護師を志願する学生の3時点（入学時、2年時、最終学年）における情動知能と学業要因との関連を横断的に研究した結果、情動知能の一部が国家試験得点を予測することを明らかにした。

量的研究の内容をまとめると以下のようになる。看護管理者の実践にピアコーチングを介入させることは、情動知能と一般管理業務の向上に有効である。看護師の情動知能は、年代間の差異はみられないが、男女間の差異はみられ男性は女性より情動知能得点が高い。また情動知能を高めることは、バーンアウトの抑制に役立つ。また、看護学生的情動の回復は、メンタルヘルスの改善を予測し、情動の高さと気づきの理解が学業成績にも影響する。そして情動知能は、看護学生の看護に活用するモデルに活用することができる。

### 3) 情動知能に関するレビュー文献

レビュー文献は6件であり、内容は(1) 情動知能とソーシャルネットワーク、(2) 情動知能と感情労働、(3) 情動知能の経験と認識論的な視点、(4) 学際的チームの有効性、(5) 看護リーダーに関連する情動知能、(6) 医学における情動知能に関する内容と多岐にわたっていた。Freshman & Rubino (2004) は、看護師の情動知能スキルの発達を示すために、リーダーシップとマネジメントに、情動知能を適用することを明らかにし、情動知能スキルとソーシャルネットワークを向上させるような訓練について考察した。McQueen (2004) は、情動知能は人間関係を成功裏に形成する上で重要な役割を果たすとし、また感情労働における情動知能の潜在的な価値は重要であると結論している。Akerjordet & Severinsson (2007b) は、情動知能は自己認識、他者認識、専門的効力感を包含するという点について、研究者の意見が一致していることを明らかにした。McCallin & Bamford (2007) によれば、看護管理者はチームの効果、患者ケアの質、スタッフの維持、職務満足感に影響する情動知能の役割を重要視すべきである。Akerjordet & Severinsson

(2010) は、看護リーダーに関係する情動知能の学問的な発展段階と評価について検討し、予測妥当性が実証されていないことに加え、倫理的課題も未解決であるとした。Arora, Ashrafian & Davis(2010) は、情動知能が、医師と患者の関係、共感の増加、チームワークとコミュニケーション能力、ストレス管理、組織コミットメントとリーダーシップに関係していることを明らかにした。

レビュー研究の結果をまとめると以下のようになる。情動知能を高めることは、看護師の感情労働に有効である。看護管理者は、チームの効果・患者ケアの質・スタッフの維持・職務満足感に影響する情動知能の役割を理解しなければならない。また情動知能は、医師と患者の関係・共感の増加・チームワークとコミュニケーション能力・ストレス管理・組織コミットメントとリーダーシップに関係している。

## IV. 考察

情動知能が看護の領域にもたらす影響として、管理業務の向上に効果が期待される。文献検索の結果から、国外においては1995年Golemanが情動知能の重要性を研究し発表して以来、多くの件数が行われていることがわかる。しかし国内は中堅看護師育成の研修への活用と看護学生的情動知能を比較した研究の2件であり、国内で看護リーダーの情動知能を測定した研究は見当たらない。

Goleman (2000) によれば、情動知能は何歳になっても学習できる。しかし簡単に学習できるわけではない。情動知能を高めるには、練習とコミットメントが必要である。努力すれば、それに値する結果が得られるとあるように、幸いにも情動知能は学習できる。そこで情動知能へ着目し、情動知能が高く優れた看護リーダーの育成の実現につながれば、Hutchison (2013) が示唆しているように、現場のいじめ行動の緩和につながる。またGorgens & Brand (2012) の報告にあるように、看護師のバーンアウトの抑制に役立つ。現場において要というべき存在の看護管理者が情動知能を伸ばすことは、人材育成、職員のメンタルヘルスサポート、ワーク・ライフ・バランスにおいて今後の看護領域において

重要な変革をもたらすと考えられる。そのためには、情動知能すなわち「自分自身および人間関係を効果的に管理する能力」を備えた看護管理者を選ぶこと、すでに看護管理者の地位にある者を効果的にリーダーシップが発揮できるように情動知能を伸ばすトレーニングをする必要がある。それらの教育プログラムの開発が望まれるが、まずは国内の看護管理者に適用できる情動知能尺度の開発が必須となるであろう。

## 謝辞

本研究をまとめるにあたりご指導いただいた宗方比佐子教授に深く感謝いたします。

## 文献

- Akerjordet, K., & Severinsson, E (2007a). Emotional intelligence in mental health nurses talking about practice. *International Journal of Mental Health Nursing*, 13, 164-170.
- Akerjordet, K., & Severinsson, E (2007b). Emotional intelligence: a review of the literature with specific focus on empirical and epistemological perspectives. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1405-416.
- Akerjordet, K., & Severinsson, E (2010). The state of the science of emotional intelligence related to nursing leadership: an integrative review. *Journal of Nursing Management*, 18, 363-382.
- Arora, S., Ashrafian, H., & Davis, R (2010). Emotional intelligence in medicine: a systematic review through the context of the ACGME competencies. *Medical Education*, 44, 749-764.
- Ball, L. (2013). Accelerated Baccalaureate Nursing Students Use of Emotional Intelligence in Nursing as “Caring for a Human Being”: A Mixed Methods Grounded Theory Study. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 10, 293-300.
- Cadman, C., & Brewer, J (2001). Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing. *Journal of Nursing Administration*, 9, 321-324.
- Carr, S. (2009). Emotional intelligence in medical students: does it correlate with selection measures?. *Medical Education*, 43, 1069-1077.
- Ciarrochi, J., Forgas, J., & Mayer, J (2005). *Emotional intelligence in everyday life: A Scientific Inquiry*. Psychology Press Inc.(チャロキー, J., フォーガス, J., & メイヤー, J. 中里浩明・島井哲志・大竹恵子・池見陽 (訳) (2005). エモーショナル・インテリジェンス 日常生活における情動知能の科学的研究, 株式会社ナカニシヤ出版)
- Codier, E., Freitas, B., & Muneno, L (2013). Developing Emotional Intelligence Ability in Oncology Nurses: A Clinical Rounds Approach. *Oncology Nursing Forum*, 40, 22-29.
- Codier, E., Freel, M., Kamikawa, C., & Morrison, P (2011). Emotional intelligence, caring, and generational differences in nurses. *International Journal for Human Caring*, 15, 49-55.
- Codier, E, Kamikawa, C., & Kooker BM (2011). The impact of emotional intelligence development on nurse managers. *Nursing Administration Quarterly*, 35, 270-276.
- Collins, S. (2013). Emotional intelligence as a noncognitive factor in student registered nurse anesthetists. *AANA Journal*, 81, 465-472.
- Davies, S., Jenkins, E., & Mabbett, G (2010). Emotional intelligence: district nurses’ lived experiences. *British Journal of Community Nursing*, 15, 141-146.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構. (2011). 職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査. 2013-12-9. <http://WWW.iil.go.jp/>
- Feather, R (2009). Emotional intelligence in relation to nursing leadership: does it matter?. *Journal of Nursing Management*, 17, 376-382.
- Fernandez, R., Salamonson, Y., & Griffiths, R (2012). Emotional intelligence as a predictor of academic performance in first-year accelerated graduate

- entry nursing students. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 3485-3492.
- Freshman, B., & Rubino, L (2004). Emotional intelligence skills for maintaining social networks in healthcare Organizations. *Hospital Topics*, 82, 2-9.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.* Bantan Books. (ゴーマン, D. 土屋京子 (訳) (1997). EQ～こころの知能指数 株式会社講談社)
- Goleman, D. (2000). EQ leadership, *Harvard Business Review*, 2000 (8・9), 137-152.
- Goleman, D., Mckee, A., & Boyatzis, R. (2002). primal leadership: Realizing the Power of Emotional intelligence. *Havard Business Review Press*.
- Gorgens, E., & Brand, T (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 2275-2285.
- 原田広枝 (2007). 看護師長のリーダーシップと実習指導体制との関連に関する研究. *日本医学看護学教育学会誌*, 16, 14-19.
- 日隈利香 (2013). 看護職員のハラスメント問題に関する研究—全国の保健・医療・福祉機関に勤務する看護師を対象にしたアンケート調査結果より一—. 第43回日本看護学会論文集, 精神看護, 128-131.
- Hurley, J. (2013). Perceptual shifts of priority: a qualitative study bringing emotional intelligence to the foreground for nurses in talk-based therapy roles. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing*, 20, 97-104.
- Hutchinson, M., & Hurley, J (2013). Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying. *Journal of Nursing Management*. 21, 553-562.
- McQueen, A. (2004). Emotional intelligence in nursing work. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 101-108.
- McCallin, A., & Bamford, A (2007). Interdisciplinary teamwork: is the influence of emotional intelligence fully appreciated?. *Journal of Nursing anagement*, 15, 386-391.
- Morrison, J. (2008). The relationship between emotional intelligence competencies and preferred conflict-handling styles. *Journal of Nursing Management*, 16, 974-983.
- Montes-Berges, B., & Augusto, J (2007). Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing*, 14, 163-171.
- 中谷夫佐子 (1998). 婦長機能評価マニュアル. 株式会社日本看護協会出版会, 113-151.
- 梨本光枝, 中村圭子, 五十嵐浩他 (2006). 看護学生のEQ (Emotional Quotient) 情動指数の学年間比較と関連要因. *新潟医療福祉学会誌*. 6(1), 96-100.
- 日本看護協会医療政策部 (2014). 病院における看護職員需給状況調査. *日本看護協会調査研究報告* 2013年. 87, 23.
- 鈴木康美 (2007). EQと経験の振り返りを導入して中堅看護師のリーダーシップ能力の開発. *看護管理*, 17(1), 16-22.