

認定看護管理者研修（ファーストレベル）
前後のリーダーシップ行動に対する自己認知の変化

新実 絹代・柴田 真紀・辻田 幸子・井上 喜恵子

[研究論文]

認定看護管理者研修（ファーストレベル） 前後のリーダーシップ行動に対する自己認知の変化

新実絹代¹・柴田真紀²・辻田幸子¹・井上喜恵子³

1 健康医療科学部看護学科

2 北里大学看護学部

3 看護生涯学習センター

Change in self-awareness of leadership Before and After Certified Nurse Administrator Education (First Level)

Kinuyo NIIMI¹, Maki SHIBATA², Sachiko TSUJITA¹, Kieko INOUE³

Abstract

The purpose of the study was to clarify the changes in Self-awareness of leadership behavior before and after certified nurse administrator education (first level) was conducted. The subjects of the research were 90 students of A University Training Center in FY2020 and FY2021. The researchers translated the American Leadership Behavior Scale into Japanese and Translated and independently developed for the research method.

The Rickert method in five stages was used as the evaluation standard. The participants evaluated themselves. Data analysis was performed by tabulation and t-test using statistical analysis software. The research was conducted with the approval of the A University Ethics Review Board.

The result analysis showed a significant increase in the leadership behavior evaluation items. Significant differences were observed in 24 out of 30 items (80%) in 2020, and significant differences were observed in 29 out of 30 items (97%) in 2021. In particular, “challenging the process” increased from the pre-training average of 2.85 to 4.0 (1.15 increase) in FY2020 and from 2.94 to 3.7 (0.76 increase) in FY2021. For “recognize common goals,” the average value before training increased from 2.7 to 3.64 (up 0.94) in FY2020, and the average value was 2.85 to 3.5 (up 0.65) in FY2021. This suggests that first-level training effectively improves trainees' leadership behavior. I would like to consider evaluation by others in the future.

Keywords : nurse administrator education, leadership behavior, leadership behavior evaluation for nurses

1. 緒言

医療の高度化、複雑化、医療提供体制の動向など医療を取り巻く環境は変化し、変革が求められ看護管理者の果たす役割に期待が大きい。また、2019年に発生した新型コロナウイルス感染症（以下 COVID-19）への対応が長期化する中で、患者管理、疲弊する職員管理に看護管理者は奮闘しており、困難感や閉塞感をもつ看護管理者も少なくない。

看護管理者が多様な問題や課題解決に向け適切に行動するためには、的確なマネジメントがなされなければならない。マネジメント能力の発揮には、効率的かつ効果的なリーダーシップが必須要件となる¹⁾。

リーダーシップの定義、リーダーシップ論に関する研究は数多くあり、1930年代には特性論・資質論、1940年代には行動論、1960年代後半からはSL理論などの状況対応

型リーダーシップ論、1980年代からは変革的リーダーシップ論、最近では、サーバントリーダーシップ論など多様である。どのようなリーダーシップ理論を活用し実践するかは、状況の変化をうけ、変化の中で吟味しながら現実に適用させることが重要である。

看護管理者のリーダーシップ研究について、「リーダーシップ」「看護管理者」のキーワードを医学中央雑誌、最新5年の原著論文で検索すると30件検索された。内容は、看護管理者の望ましいリーダーシップ行動の研究、看護提供方式とリーダーシップ行動、組織変革に影響する個人的要因、米国看護リーダーのプロフェッショナルリズム等であった。リーダーシップ測定尺度を使用した研究は、無期限で15件、最新5年で4件検索された。内、看護管理者のリーダーシップ行動を評価したのは6件であった。野々川らの研究「職員のやる気を引き出す看護師長の関わり方」看護師長のリーダーシップ行動測定尺度を使用し

た分析から一」²⁾において、吉田らの開発した「病院における看護婦長のリーダーシップ行動尺度」³⁾を使用し測定を行い調査結果が報告されている。吉田らの尺度は、病院の看護婦長のリーダーシップ行動を6因子49項目で評価しており、病棟管理に必要な項目が設定されている。また、古澤は、看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動を自己評価チェックリストで評価し得点化している。自身の感情や他者の感情を知り行動する情動コントロールに関するリーダーシップとスタッフ育成、支援の関連を明らかにしている⁴⁾。

他に、檜原、川村は、看護管理者のサーバントリーダーシップ尺度の信頼性、妥当性を検証している。サーバントリーダーシップに求められる10の資質を踏まえ、7因子30項目で構成されたものである⁵⁾。先行研究が示すようにリーダーシップ尺度の開発は進行形であるといえ、管理部署やリーダーシップスタイルに限定せず、看護管理者自身の基本的行動に関するリーダーシップ行動尺度による研究はされていない。

米国では、既に「The Student Leadership Practice Inventory, Observer Instrument, 2nd Edition」(以下、SLPI)で5つの行動と30項目の評価項目でリーダーシップ行動を測定し、意図的なリーダーシップ教育を行い、大学教育から卒業後に継続的に実施している。SLPIは、サンタクララ大学リービー大学院のリーダーシップ論の教授のクーズス、ジェームズ・Mとボズナー、バリール・Z(1987)によって開発され⁶⁾、著書は180万部を超えて読み継がれている。SLPIを用いた研究は、日本においては検索されなかった。

私たちは、数年前から著作権を得て、日本語に翻訳し実用化を図る取り組みに着手しており、2021年度に学会発表した。本稿では、看護管理に関する基礎知識の学修を目的とした認定看護管理者教育課程「ファーストレベル」受講者の研修前後のリーダーシップ行動の変化を、看護職のリーダーシップ行動評価尺度日本語版を用い明らかにしたいと考えた。研修は、週末型研修で、学習したことが日々の看護管理で実践できることで効果性が高いと考えている。また、リーダーシップ行動は、看護管理者の重要スキルであると考えられ、佐々木らによって、看護師長のリーダーシップはスタッフ看護師をエンパワーすることが、明らかにされている⁷⁾。ファーストレベル研修においても、人材育成やリーダーシップ論に関する講義を中心にリーダーシップ育成を強化しており、リーダーシップ行動に関する受講者の自己認知を評価し、今後の研修プログラムの改善に活用したいと考えた。

II. 目的

ファーストレベル研修プログラムによる受講者の研修前後のリーダーシップ行動に対する自己認知の変化を明らかにする。

III. 方法

1. 用語の定義

ファーストレベル研修受講者：A大学研修センターで開催する認定看護管理者教育課程ファーストレベル受講者
リーダーシップ行動：看護管理者が当該部署を目指すべき方向に導くために、スタッフナースのみならず、医師や看護部長を含むあらゆる人材、また、あらゆる部門にはたらきかける行動

2. 質問項目

1) 属性

職位(主任、看護師長、その他看護師)

2) 質問項目

SLPIは、5カテゴリー30項目で構成されている。5カテゴリーは、「Model the Way：模範になる」「Inspire a Shared Vision：共通の目標を認識させる」

「Challenge the Process：プロセスに挑戦する」

「Enable Others to Act：他者に行動を促す」

「Encourage the Heart：他者を励ます」であり、各カテゴリーに6つの測定項目がある。「模範になる」は、自分の言葉をみつめて語り、共通の理想や目標を確認し、共通の価値と行動を合致させることで手本を示す行動である。

「共通の目標を認識させる」は、将来を展望し目標をもって、他者とコミュニケーションをとり他者を奮起させるリーダー行動と関係する。「プロセスに挑戦する」は、リスクを覚悟し、率先して、外に目を向けて革新的な改善策を求める行動である。

「他者に行動を促す」は、信頼を築き、関係を促進することで協働を育む行動である。

「他者を励ます」は、個人の卓越したところを評価し、貢献を認め一生懸命にすることが報われるということを保証する行動である。各評価項目は、ランダムに配置しており、評価基準は、「1：稀またはほとんどない」、「2：たまに」、「3：時々」、「4：しばしば」、「5：きわめて高頻度に」の5段階のリッカート法である。

3. 対象と調査方法

1) 研修プログラムの詳細

(1) 教育課程のカリキュラム基準

105時間以上の研修、6教科目(ヘルスケアシステム論Ⅰ、組織管理論Ⅰ、人材管理Ⅰ、資源管理Ⅰ、質管理Ⅰ、統合演習Ⅰ)で構築されている。各講義と並行して統合演習Ⅰを進行し、「自部署の自職位で取り組む看護管理実践計画立案」を課題としてグループワークを行った。リーダーシップ行動の変容に関する教育としては、人材管理Ⅰ科目の看護チームのマネジメントの単元で、リーダーシップ論やファシリテーション、コミュニケーションに6時間配当し自己のリーダーシップの振り返りや今後のあり方を討議した。演習ではファーストレベルとしてはハードルが高いが、自部署の看護管理課題に取り組み、受講者が主体的に進めるようにグループ活動を支援した。さらに、研修終了日には、「五年後の看護管理者としての私」というテーマで発表会を行い、さまざまな機会に看護管理者としての自身を省察し今後の取り組みを考えることができるように計画した。

(2) 受講方法

週末型研修(週末2日)で、勤務をしながら受講できるよう研修日程を設定した。勤務と両立できる配慮もあるが、学修を活かした効果的な実践を推進することを意図した。

2) 調査対象

A大学看護生涯学習センター認定看護管理者教育課程ファーストレベル研修、2020年度、2021年度受講者89名を調査対象とした。

3) 調査方法

(1) データ収集期間

2020年10月～2022年1月

		2020年度					2021年度				
		事前 (n=40)		事後 (n=39)		t検定	事前 (n=48)		事後 (n=44)		t検定
リーダーシップ行動尺度 設問		Mean	SD	Mean	SD	t 値	Mean	SD	Mean	SD	t 値
Q1	リーダーは、他者に期待することを、言葉通りに行動で示している。	3.60	±0.67	3.82	±0.76	-1.37	3.29	±0.8	3.86	±0.77	-3.51***
Q6	チームの人々が原則や基準を遵守することを確実にするために時間やエネルギーを費やしている。	3.60	±0.93	3.97	±0.74	-1.98	3.21	±0.82	3.89	±0.75	-4.12***
Q11	リーダー自身が組織内の約束事項、コミットメントを常に守っている。	3.85	±0.95	4.10	±0.75	-1.31	3.83	±0.66	4.09	±0.78	-1.70
Q16	リーダーの行動がメンバーのパフォーマンスにどのような影響を及ぼすのか質問を投げかけるなど、フィードバックしている。	3.25	±1.01	3.64	±0.96	-1.77	3.10	±0.83	3.64	±0.87	-3.00**
Q21	チームにとって重要な価値観と優先事項にコンセンサスを得ている。	3.28	±0.75	3.72	±0.89	-2.39*	3.02	±0.7	3.61	±0.72	-3.99***
Q26	リーダーとしての行動の指針となる価値観や原則をメンバーに伝えている。	3.05	±1.04	3.74	±0.82	-3.31**	3.06	±0.67	3.66	±0.96	-3.43***
カテゴリ 1	模範になる 【Model the Way】	3.44	±0.59	3.83	±0.57	-3.03**	3.25	±0.47	3.79	±0.55	-5.00***
Q2	リーダーが見据える将来の展望について、意思疎通を取っている。	3.20	±0.88	3.67	±0.9	-2.33*	3.08	±0.79	3.55	±0.85	-2.69**
Q7	チームのメンバーに、何を達成するかを説明している。	3.20	±1.02	3.92	±0.62	-3.82***	3.04	±0.92	3.70	±0.82	-3.64***
Q12	組織が将来的に現状より改善、成果に重要な変化をもたらすようなビジョンを共有し、話し合っている。	3.13	±0.97	3.69	±0.98	-2.59*	3.02	±0.76	3.64	±0.72	-4.00***
Q17	共通目標の達成に向けた取り組みによってもたらされる可能性をメンバーに話している。	3.03	±1.1	3.79	±0.86	-3.47***	3.06	±0.86	3.57	±0.85	-2.84**
Q22	チームが達成する展望について明るく熱意をもって語れる。	3.15	±1.05	3.97	±0.99	-3.60***	3.17	±0.78	3.77	±0.83	-3.60***
Q27	より高い目標をもち実施することの意味を信念をもって話している。	2.70	±1.16	3.64	±0.9	-4.03***	2.85	±0.8	3.50	±0.76	-3.97***
カテゴリ 2	共通の目標を認識させる 【Inspire a Shared Vision】	3.07	±0.8	3.78	±0.66	-4.33***	3.04	±0.55	3.62	±0.63	-4.70***
Q3	リーダーは、メンバーのスキル及び能力を開発し、チャレンジする方法を探索している。	3.13	±1.16	3.87	±0.8	-3.34**	3.17	±0.75	3.82	±0.66	-4.43***
Q8	新しいアイデアや方法を認めてそれを支持、採用するために取り組んでいる。	3.63	±0.93	4.10	±0.79	-2.47*	3.44	±0.97	4.00	±0.68	-3.25**
Q13	革新が組織に影響を与える可能性や出来事、活動をよく知っている。	2.85	±0.92	4.00	±0.79	-5.95***	2.94	±0.7	3.70	±0.73	-5.13***
Q18	物事が期待通りに進まない場合に、この経験や失敗から学ぶことを奨励できる。	3.38	±0.87	3.92	±0.84	-2.85**	3.42	±0.77	4.14	±0.77	-4.50***
Q23	リーダーは、目標を設定し、計画を策定し確実に実施している。	3.18	±0.9	3.74	±0.68	-3.17**	3.17	±0.72	3.64	±0.92	-2.71**
Q28	組織において新しい方法を採用するときに、イニシアティブを発揮する。	2.90	±0.9	3.67	±1.01	-3.56***	3.08	±0.71	3.57	±0.87	-2.91**
カテゴリ 3	プロセスに挑戦する 【Challenge the Process】	3.18	±0.67	3.88	±0.6	-4.93***	3.20	±0.51	3.81	±0.53	-5.60***
Q4	共に活動する人との間に、協力的な関係を築いている。	4.10	±0.74	4.46	±0.64	-2.31*	3.96	±0.62	4.41	±0.62	-3.48***
Q9	メンバーの多様な視点に耳を傾けている。	3.73	±0.88	4.23	±0.74	-2.77**	3.62	±0.77	4.45	±0.55	-6.02***
Q14	尊敬及び尊敬をもって人に接している。	4.05	±0.81	4.38	±0.67	-1.99	3.98	±0.74	4.45	±0.55	-3.51***
Q19	メンバーが自身で決定したことをサポートしている。	3.65	±0.86	4.18	±0.76	-2.90**	3.52	±0.71	4.16	±0.94	-3.65***
Q24	仕事の決定において、メンバーにより大きな裁量と権限を与えている。	3.38	±0.95	3.72	±1.05	-1.52	3.38	±0.67	3.68	±0.74	-2.07*
Q29	メンバーに、リーダーシップの責任を引き受ける機会を与えている。	3.28	±0.85	3.87	±0.8	-3.22**	3.35	±0.64	3.91	±0.8	-3.66***
カテゴリ 4	他者に行動を促す 【Enable Others to ACT】	3.70									

(2) 調査方法

研修初日と研修最終日に、対象者に対して、無記名でリーダーシップ行動尺度項目に対し自己評価を依頼した。対象者に研究説明書、研究協力同意書、同意撤回書を配布し説明を実施した。承諾が得られた場合に、回収箱に投函を依頼し回収した。

4. 解析方法

調査データの分析は、統計解析ソフト IBM SPSS Ver. 24 を用いて行った。質問票の各項目の回答分布を確認し、5 件法を選択肢を 1 点から 5 点に点数化し、全ての項目の平均値と標準偏差を算出した。5 カテゴリー間の比較をするため、カテゴリー内の値を合計し、各項目、カテゴリー間の有意差、相関関係を検討するために t 検定を行った。有意水準は 5% とした。単年度と 2 年間の傾向を比較検討した。

5. 倫理的配慮

本研究は、A 大学倫理委員会の承認（承認番号第 20200812-02 第 202110803-01）を受けて実施した。研修初日に、研究責任者より、研究協力説明書を配布し、研究の意義、目的、研究方法、調査への協力は自由意思にもとづき、回答しなくても不利益を受けることはないこと、研修プログラムには含まれないこと、調査票およびデータの管理は厳重に行うこと等を説明した。同意書の提出が得られた対象者を研究協力者としたが、その後アンケートを回答しなかったものについては、同意を撤回したものとみなした。また、2020 年度の受講者 41 名には、プレテストの協力を得ることその結果を研究データとしても利用することを説明し同意を得た。

IV. 結果

1. 回答者の属性

2020 年度の調査の回答者は、研修前 40 名（100%）、研修後 39 名（97.5%）であった。2021 年度は、研修前 48 名（98%）、研修後は 44 名（89.8%）であった。2 年間で、研修前 88 名、研修後 83 名の回答が得られた。受講者 89 の職位は、看護師長 32 名、主任看護師 57 名であった。また、全員が勤務場所に所属し、研修日以外は就労していた。

2. カテゴリー別の自己評価結果（表 1）

2020 年度、2021 年度ともに、研修の前後比較において、5 つのカテゴリーすべてに有意差がみられた。2 年間の平均値で研修後に最も到達度が高いのは、カテゴリー 4 の「他者の行動を促す」（2020 年度 4.14、2021 年度 4.18）、次いでカテゴリー 5 の「他者を励ます」（2020 年度 4.03、2021 年度 3.91）であった。研修前後の伸び率をみると、平均値が最も伸びているのは、カテゴリー 3 の「プロセスに挑戦する」（0.655）、次いでカテゴリー 2 の「共通の目標を認識させる」（0.645）であった。標準偏差は、2021 年度がカテゴリー項目間の標準偏差が小さく、受講者の到達度の幅が 2020 年度よりは少ないといえる。

3. 評価項目別の自己評価結果（表 1）

2020 年度においては、30 項目中 24 項目において研修前後に有意差がみられ、30 項目中、約 80% の評価項目でリーダーシップ行動が向上したと自己評価していた。

カテゴリー 1 の「模範になる」は、2 項目が該当し、＜チームにとっての重要な価値観と原則をメンバーに伝

えている＞、＜リーダーとしての行動の指針となる価値観や原則をメンバーに伝えている＞であった。カテゴリー 2 の「共通の目標を認識させる」は、6 項目全てに有意差がみられた。カテゴリー 3 の「プロセスに挑戦する」でも、6 項目全ての項目に有意差がみられた。カテゴリー 4 の「他者に行動を促す」は、6 項目中 5 項目に有意差がみられた。＜仕事の決定において、メンバーにより裁量と権限を与えている＞において有意差がみられなかった。カテゴリー 5 の「他者を励ます」では、6 項目中 5 項目に有意差がみられた。＜仕事が上手くできたメンバーを褒めている＞が該当したが、研修前平均値が 4.13 と高値であり、研修後は 4.44 であった。

2021 年度においては、30 項目中 29 項目が有意であり、30 項目中、約 97% の評価項目でリーダーシップ行動が向上したと評価していた。カテゴリー 1 の「模範になる」は、6 項目中 5 項目に有意差がみられた。＜リーダー自身が組織内の約束事項、コミットメントを常に守っている＞では、研修前平均値が 3.83 と高値であり、研修後は 4.09 であった。カテゴリー 2 の「共通の目標を認識させる」は、6 項目全てに有意差がみられた。カテゴリー 3 の「プロセスに挑戦する」でも、6 項目全ての項目に有意差がみられた。カテゴリー 4 の「他者に行動を促す」は、6 項目中全てに有意差がみられた。カテゴリー 5 の「他者を励ます」においても、6 項目中全てに有意差がみられた。

特に、2 つのカテゴリーの評価項目の自己評価では、大きな変化がみられた。カテゴリー 3 の「プロセスに挑戦する」では、2 年間で共通して伸びが大きかった項目は＜革新が組織に影響を与える可能性や出来事、活動を知っている＞であり、研修前は平均値が 2.85（2020 年度）、2.94（2021 年度）と、6 項目中最も低かったが、研修後は、4.0、3.7 となった。次に 2 年を通し伸びが大きかった項目は、＜リーダーはメンバーのスキル及び能力を開発しチャレンジする方法を探索している＞であった。

カテゴリー 1 の「共通の目標を認識させる」では、2 年間で共通して最も伸びが大きかった項目は、＜より高い目標をもち実施することの意味を信念をもって話している＞であり、研修前は平均値が 2.70（2020 年度）、2.85（2021 年度）と、6 項目中最も低かったが、研修後は、3.64、3.5 となった。次に 2 年を通し伸びが大きい項目は、＜チームメンバーに、何を達成するかを説明している＞であった。

V. 考察

1. 研修後のリーダーシップ行動の自己評価で有意差がみられたことについて

調査結果におけるファーストレベル研修前後比較において多くの評価項目に有意差がみられ（2020 年度 30 項目中 24 項目、2021 年度 30 項目中 29 項目）、5 つのカテゴリーすべてに有意差がみられた。受講者の多くが研修後にリーダーシップ行動が向上したと自己評価しており、週末の研修で理解を深め、勤務日に学びを実践し研修の手応えを感じていると推察される。

ファーストレベル教育の評価に関する研究は少ないが、早川らは、「ファーストレベル研修が役立ったと 80% の修了者が回答した」と研修の管理業務に対する貢献度を明らかにしている⁸⁾。また、研修を通して看護管理者としての自己成長を認識し自信をもち行動することにつながったと考えられる。看護管理者自身が自己効力感を持ちリーダーとして担当部署に存在することは、

日々の問題解決や意思決定を促進し、良質な看護サービスの提供や有能な人材育成のために重要であると考ええる。

江本は、自己効力感の概念分析研究で、自己効力感を得た結果生じるものを4つあげている。「第1に行動の達成、第2に達成に向けた努力、第3に似たような状況での行動達成、第4に生理的・心理的反応の変化として不安、恐れが少ない」である⁹⁾。自己効力感が高まると、モチベーションが上がり、行動できるようになり結果がついてくる、成功体験はさらに自己効力感が高める好循環となる。

2. 研修後に伸びが大きかったカテゴリー、評価項目について

2年間ともに、カテゴリーの平均値として伸びが大きかった2カテゴリーについて考察する。カテゴリー3の「プロセスに挑戦する」は最も伸びが大きく、評価項目では＜革新が組織に影響を与える可能性や出来事、活動を知っている＞が高く、次に、＜リーダーはメンバーのスキル及び能力を開発しチャレンジする方法を探索している＞であった。調査期間における保健医療福祉機関は、まさにCOVID-19の対応に迫られており、特に流行初期の看護管理者は、情報が少ない中で職員を守るために奔走した。職員の心身の健康を守りながら患者へのケアや病院機能を継続するという厳しい状況に直面し、頭を悩ませた看護管理者は多いことを受講者の体験から実感している。

武村は、奮闘する看護管理者に調査を行い、COVID-19の対応で得られた知見は次なる新興感染症に立ち向かう「知の結晶」でもあるとし、研究で得た知見から「新型コロナウイルス感染症対応から学ぶ看護マネジメント10か条」として整理している。その一つとして、「看護管理者は正解がわからない状況でも前に進むために選択し説明すること続ける」があげられている¹⁰⁾。看護管理者は常に革新活動が続けるとともに、人材育成に「挑戦」していくことが求められる。カテゴリー3「プロセスに挑戦する」が研修後に、最も伸びが大きかった要因は、受講者にとってはハードルの高い統合演習科目をクリアしたことやプロセスでの学びや体験による自己効力感の向上と関連すると考える。江本は、自己効力感が低いと、目標とする行動に挑戦する努力をしない、不安や恐怖が強く現れる⁹⁾と述べている。看護管理者として変革や挑戦を続けるには、勇気と努力が必要であり、高い自己効力感が重要と考える。

カテゴリー1の「共通の目標を認識させる」では、最も伸びが大きかった項目は、＜より高い目標をもち実施することの意味を信念をもって話している＞で、次に＜チームメンバーに、何を達成するかを説明している＞であった。看護管理者として運営方針や目標を明確にし、それを周知していることを示している。また、意思決定プロセスにスタッフを参画させ、スタッフの意見やアイデアを吸収し共に部署やチーム運営をすることへの認識を深めたと考える。看護管理者が実践している目標管理は組織の目標と個人の目標を同時に実現する人間尊重の理念に基づいた管理方法であり、スタッフを巻き込み、

スタッフとともに新たな看護の実現や改善が成し遂げられる。研修を通し、看護管理者の役割を強く認識できたものと考ええる。

VI. 結論

本研究は、ファーストレベル研修前後のリーダーシップ行動の変化をリーダーシップ行動評価尺度日本語版を活用し自己評価で明らかにした。研修後のリーダーシップ行動評価項目は有意に上昇した。特に、「プロセスに挑戦する」「共通の目標を認識させる」のカテゴリーの伸び率が高値であった。

研究の限界

本研究の調査について、研究の同意は得たが、無記名調査のため未提出者が特定できず、研修前後の回答者数、回答率に相違があるデータ解析となった。また、今回はリーダーシップ行動の評価であるため、研修プログラムの多面的な評価には至っていない。

引用文献

- [1] 勝原裕美子 (2022) . 看護管理学習テキスト第3版, 人材管理論. 東京: 日本看護協会出版会.
- [2] 野々川陽子, 谷口由美子 (2013) . 職員のやる気を引き出す看護師長の関わり方—看護師長のリーダーシップ行動測定尺度を使用した分析から— . 日本看護学会論文集: 看護管理 (43) , 439-442.
- [3] 吉田道雄, 内川洋子, 成田栄子 (1996) . 病院における看護婦長のリーダーシップ行動測定尺度の構成. 日本看護研究学会雑誌, 19 (4), 29-42.
- [4] 古澤幸江 (2021) . 看護管理者の情動知能的リーダーシップ行動に関する研究. 日農医誌, 70 (2), 168-176.
- [5] 檜原理恵, 川村佐和子 (2019) . 中規模病院の看護師長のサーバントリーダーシップ獲得を支援するモデルの開発, 日本看護管理学会誌. 23 (1), 40-49.
- [6] James. M. Kouzes, Barry Z Posner (2005) . The Student Leadership Practices Lnnventory James. M. Kouzes, Barry Z Posner, The Student Leadership Practices Lnnventory (LPI), The Facilitator's Package.
- [7] 佐々木美樹, 湯本淑江, 森岡典子, 米倉佑貴, 上野治香, 緒方泰子 (2018) . 看護師長のリーダーシップとスタッフ看護師のエンパワーメントの関係: 文献検討, 日本医療・病院管理学会誌. 55 (3) . 15-24.
- [8] 早川ひと美, 上泉和子, 鄭佳香, 中村恵子, 石鍋圭子, 他 (2005) . 看護管理者教育ファーストレベル教育の評価修了者の動向から. 青森県立保健大学雑誌, 6 (1) , 103-105.
- [9] 江本リナ (2000) . 自己効力感の概念分析. 日本看護科学会誌, 20 (2) , 39-45.
- [10] 武村雪絵 (2021) . コロナ禍で見えた次なる看護管理のミッション. 医学界新聞. 東京: 医学書院. 3430, 01.

研究推進機構

機 構 長 脇田 敏裕

機構企画室長 井藤 晴久

神奈川工科大学研究報告

A-48 人文社会科学編 通巻 48 号

令和 6 年 3 月 1 日 発行

編集兼発行者 神 奈 川 工 科 大 学
〒 243-0292 神奈川県厚木市下荻野1030
電 話 046-241-6221

印 刷 者 株式会社スクールパートナーズ

当該研究報告に掲載された論文の著作権は本学に帰属する。