

## 看護師の目標達成行動に対する情動知能とチームワークの影響

著者	井村 香積, 小笠原 知枝, 林 智子, 永山 弘子, 下岡 ちえ, 片山 由加里
雑誌名	三重看護学誌
巻	15
号	1
ページ	37-41
発行年	2013-03-15
その他のタイトル	Effect of Emotional Intelligence and Team Work on Nurses Performance Goal Attainment
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10076/12441">http://hdl.handle.net/10076/12441</a>

# 看護師の目標達成行動に対する 情動知能とチームワークの影響

井村 香積<sup>1)</sup>, 小笠原知枝<sup>2)</sup>, 林 智子<sup>1)</sup>, 永山 弘子<sup>3)</sup>, 下岡 ちえ<sup>4)</sup>, 片山由加里<sup>5)</sup>

## Effect of Emotional Intelligence and Team Work on Nurses' Performance Goal Attainment

Kazumi IMURA, Chie OGASAWARA, Tomoko HAYASHI  
Hiroko NAGAYAMA, Chie SHIMOOKA and Yukari KATAYAMA

**Key Words:** emotional intelligence, team work, nurses' performance goal attainment

### I. はじめに

看護において質の高いケアを提供することは、患者のニーズにあうようにサービスを提供することであり (Richard, 1995), そのために看護師は日々努力している。患者のニーズにあうサービスを提供するために、看護師は患者から情報を収集することで患者のニーズを把握し、その情報をもとに患者にどのようなケアを提供している。つまり、患者のニーズにあう質の高いケアを提供することは、患者の健康問題に関する目標の達成に向けて看護師が行動することであるといえる。

では、患者の健康問題に関する目標を達成するための看護師の行動の要素にはどのようなものがあるだろうか。先行研究で明らかになっている質の高いケアを提供するために看護師に求められる要素としては、看護師同士の協働や連携を強めること (小林他, 2012), 知識や技術の獲得, 患者の状況や気持ちを配慮した関わり (横土他, 2011), 看護師が周囲との関係をうまくとること (小宮, 2005), 情報をタイムリーに収集し、それをケアにつなげること (秋山他, 2009) であると報告されている。これらの要素は患者の健康問題に関する目標を達成するための看護師の行動の要素で

もあると推察される。

特に、看護ケアは、看護チームで提供されるという特徴があるため、看護師同士の連携や看護師の人間関係能力が、質の高いケアを提供するために必要であると考えられる。また、看護師同士が連携をとるためには、看護師のチームワークが大切となる。チームワークの効果を示す一例として、看護のチームワークがよいと患者の治療方針について話し合いがもちやすく患者にとってよい効果が得られることが報告されている (Adorian, D, 1990)。つまり、看護師のチームワークが患者の健康問題に関する看護師の目標達成に影響すると考えられる。また、チームワークの影響要因としてチームでの目的や目標、コミュニケーションであると述べられており (Pauline & John, 1995), さらには、チームがどれだけ目標を達成するかは、チーム全体の Emotional Intelligence (以下、EI とする) の高さであり、ひいては個人の EI の高さである (Goleman, 1998) と報告している。これらのことより、患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動に看護師のチームワークや EI がどのように影響しているかを明らかにするために、2つの仮説を設定した。まず看護師の EI がチームワークを経て、患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動に影響するという仮説と、つぎに看護師の EI が患者の健康問題に関する看護師の目標達

1) 三重大学医学部看護学科  
2) 畿央大学  
3) なめがた地域総合病院  
4) 大阪府立大学看護学部  
5) 京都橘大学看護学部

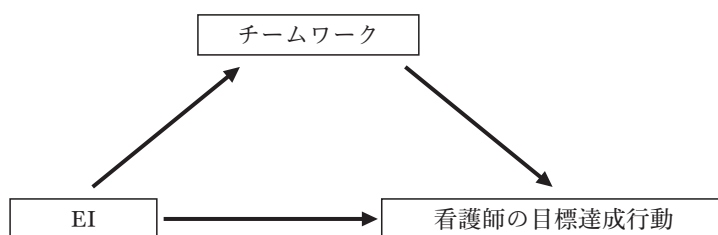


図1 看護師の目標達成行動に影響する EI とチームワークの関係

成行動に直接影響するという仮説を設定した(図1)。

これらを明らかにすることにより、患者の健康問題の目標を達成するための看護師の行動の改善に貢献する知見が得られることが期待できる。

## II. 用語の定義

EI とは自己と他者の感情をみつめ、それらの感情を識別し、自分の考えや行動を導くために情報を利用できる社会的能力であるとした。

チームワークとは、チーム成員が目標を共有し、チームに留まりチームのために働きたいという積極的意欲であるとした。

## III. 研究方法

### 1. 調査対象および調査期間

調査期間は2002年5月～9月にA府の看護協会の臨床指導研修を受けている看護師270名に無記名の自己式質問調査を行った。回収された質問紙は183名(回収率67.8%)であった。

### 2. 調査内容

#### 1) 調査依頼

A府の看護協会に調査依頼し了承を得た後、臨床指導研修を受講している看護師に研究の主旨、倫理的配慮、調査方法について説明し、質問紙を配布した。回収箱を設置し、研究参加に同意した対象者に回収箱に投函するように求めた。回答期間は1週間とした。

#### 2) 質問紙

##### (1) EI

EIを測定する尺度として、Saloveyら(1990)の理論に基づいて内山らが作成したEmotional Intelligence Scale;EQSを使用した。EQSは「自己対応領域」、「対人対応領域」、「状況対応領域」の3領域より構成されている。これらの3領域にはそれぞれ3つの対応

因子があり、さらに、対応因子ごとに2～3の下位因子を設定し、合計65項目から構成されている。この尺度の信頼性を示すクロンバック $\alpha$ 係数は.70～.86であり、妥当性は因子の妥当性、構成概念妥当性で確認されている。なお、評定は「0.全く当てはまらない」～「4.非常によく当てはまる」の5段階である。

##### (2) チームワーク

チームワークを測定する尺度として、関本ら(1987)が作成した企業帰属意識尺度を使用した。これは「組織目標・規範・価値観を受け入れる意欲」、「組織のために働きたいという積極的意欲」、「組織にとどまりたいとする残留意欲」などの6下位尺度、24項目から構成されている。この尺度の信頼性を示すクロンバック $\alpha$ 係数は.40～.70であった。妥当性は因子の妥当性で検証されている。なお、評定は「1.全くそのとおり」～「7.全くその反対である」の7段階である。

##### (3) 患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動

患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動は、亀岡ら(1987)が目標達成理論を基に作成した看護師目標達成行動尺度(Scale of Nurse's Performance for Goal Attainment;NPGA)を用いた。これは「自律的判断・行動と患者自身の目標達成手段実施への支援」、「専門的知識・技能を活用した患者の個別ニーズへの対応」、「看護チームにおける相互行為と役割遂行」などの7下位尺度、46項目より構成されている。この尺度の信頼性を示すクロンバック $\alpha$ .97であり、妥当性は因子の妥当性で検証されている。なお、評定は「1.とても劣っている」～「5.とても優れている」の5段階である。

### 3. 分析方法

記述統計とEIから直接、看護師の目標達成行動に影響するルートとEIからチームワークを通して看護師の目標達成行動に影響するルートを分析するためにパス解析を行った。有意水準は $p<.05$ 、 $p<.01$ とした。なお、分析するにあたり、SPSS 11.00を使用した。

4. 倫理的配慮

看護協会に本研究の趣旨と対象者への倫理的配慮について文書と口頭で説明し、同意を得た。その後、研修終了後に、対象者に研究の目的と趣旨、研究参加の意思は協力者の自由意思であることを文面と口頭で説明した。なお、本研究と研修とは無関係であることを説明し、研究の協力は回答の返却をもって了承が得られたと判断した。

IV. 結果

1. 対象者の属性

対象者の平均年齢は 33.9 (SD=5.5) 歳、平均勤続年数は 12.5 (SD=4.7) 年であった。職位はスタッフナース 114 名、主任 (副師長) 57 名、師長 2 名、その他は 10 名であった。

2. 看護師の EI の特徴

看護師の EI の総合得点の平均値は 136.1 (SD=32.8) であった。なお、EI の領域の平均値をみると、自己対応領域 46.3 (SD=11.6)、対人対応領域 44.7 (SD=12.3)、状況対応領域 41.8 (SD=12.5) であり、自己対応領域、対人対応領域、状況対応領域の順で高かった。

3. 看護師のチームワークの特徴

チームワークの総合得点の平均値は 90.07 (SD=15.1) であった。チームワークの下位尺度の平均値は表 1 に示した。チームワークの下位尺度の平均値で最も高い値は「功利的帰属意識」、ついで「組織の目標・規範・価値観の受け入れ」であった。

4. 看護師の目標達成行動の特徴

看護師の目標達成行動の総合得点の平均値は 183.6 (SD=22.1) であった。看護師の目標達成行動の下位尺度の平均値は表 2 に示した。看護師の目標達成行動の下位尺度で最も高い値は「専門的知識・技能を活用した患者の個別ニーズへの対応」、ついで「自律的判断・行動と患者自身の目標達成手段への支援」であった。

5. EI, チームワーク, 看護師の目標達成行動の関係性

EI から直接看護師の目標達成行動に影響するルートと EI からチームワークを介して看護師の目標達成行動に影響するルートを分析するためにパス解析を行った。EI から看護師の目標達成行動への直接効果は .46 ( $p<.01$ ) であり、EI からチームワークに影響する効果は .12 ( $p<.05$ )、チームワークから看護師の目標達成行動に影響する効果は .17 ( $p<.01$ ) であった。

表 1 チームワークの下位尺度

n=183		
チームワークの下位尺度	M	(SD)
功利的帰属意識	17.7	(2.2)
組織の目標・規範・価値観の受け入れる意欲	16.5	(3.1)
組織のために働きたいという意欲	16.2	(3.3)
組織に積極的にとどまりたいという願望	15.9	(2.6)
組織に従属安定したいという願望	15.5	(4.7)
日本的帰属意識	10.3	(4.6)

表 2 看護師目標達成行動下位尺度の平均値

n=183		
看護師目標達成行動下位尺度	M	(SD)
自律的判断・行動と患者自身の目標達成手段実施への支援	36.8	(4.9)
専門的知識・技能を活用した患者の個別ニーズへの対応	40.0	(6.5)
看護チームにおける相互行為と役割遂行	35.4	(3.9)
看護師-患者相互行為における知覚の一致と患者の積極的参加促進	19.2	(3.1)
開放的で適切なコミュニケーション	27.8	(4.2)
組織人としての役割遂行と機会の活用	11.3	(2.2)
個人の人格と個性の尊重	12.6	(1.9)

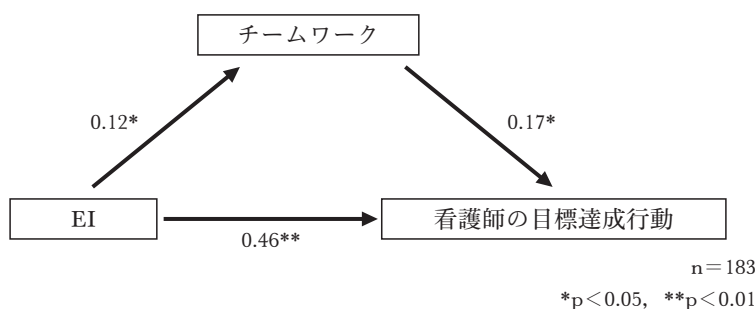


図2 看護師の目標達成行動に影響するEIとチームワーク

このことは、EIが看護師の目標達成行動に影響を与える直接効果の方が、看護師のEIがチームワークを介して看護師の目標達成行動に与える間接効果に比べて高い値であることを示している(図2)。

## V. 考察

本研究の目的は、患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動に看護師のチームワークやEIがどのように影響しているかを明らかにすることであった。看護師のEIから看護師の目標達成行動に至る直接効果と、看護師EIからチームワークを経て看護師の目標達成行動に至る間接効果をパス解析で検討した。その結果、間接効果・直接効果とも有意な効果がみられたが、間接効果よりも直接効果の方が看護師の目標達成行動に強い影響を与えていたことが明らかとなった。看護師の目標達成行動に至る間接効果よりも直接効果の方が高かったことは、看護師の目標達成行動には看護師のEIが強く働いていることを示している。

まず、看護師のEIが目標達成行動に影響した背景について考察する。看護師が患者の目標を達成するためには、看護師が患者とともに目標や計画を立案することが重要であると言われている(川下, 2011; 斎藤他, 2010)。看護師が患者とともに目標や計画立案するためには、看護師は患者とコミュニケーションをとり、患者の思いを察知し、察知した患者の思いを患者に確認する能力が求められる。そのような能力はEIであると考えられる。EIは、人間関係技能であり、そのなかには、共感性、感情察知などが含まれている(内山他, 2001)。つまり、患者とコミュニケーションをとり、患者の思いを察知することは、EIの一部であるため、患者の目標を達成するために看護師のEIが影響していたと考えられる。

一方、看護師の目標達成行動に至る間接効果にも有意な影響がみられたことは、看護師のEIからチームワークを経て看護師の目標達成行動に至るという仮説

を支持していると考えられる。グループがどれだけうまく目標達成できるかは、グループEIの高さが影響していると報告されている(Vanessa U, et al, 2001)。このことを看護に適用すると、チームのEIが高いことが、患者の目標を達成することにつながると解釈することができる。さらに、患者にとって良いケアを提供するためには、チームの構成員が目的・目標に賛同し、チーム員内でのコミュニケーションがとれていることであると述べられている(Pauline P & John S, 1995)。目標に賛同することは、看護師同士が患者の目標は何かを追求する熱意と目標を共有することである。これらのことより、目標を達成するために看護師の熱意や看護師同士の協力が必要になると考えられる。EIの概念には、目標追求、熱意、協力が含まれているため(内山他, 2001)、看護師のEIはチームワークを支援する力となり、さらに目標達成行動に影響していたといえるだろう。

最後に看護師の目標達成行動に至る間接効果よりも直接効果の方が高かったことについて考察する。先に述べたように、チーム内で目標を共有しケアを提供することの重要性を述べたが、チーム員で目標を共有する以前に、一人の看護師が患者と関わり、患者が自分の健康問題や目標をどのように捉えているかを看護師が把握することが優先になるため、間接効果よりも直接効果のほうが高い影響があったと考えられる。

以上のことより、患者の健康問題に関する目標を達成するためには、看護師のチームワークの良さも影響するが、それよりも看護師の個人のEIの高さが影響することが示されたため、今後は看護師個人のEIを高めることができるような教育が必要である。

## VI. 本研究の限界

本研究では、EIが看護師の目標達成行動に影響を与える直接効果の方が、看護師のEIがチームワークを介して看護師の目標達成行動に与える間接効果に比

べて高い値であった。このことは、今回、チームワークに影響する要因を看護師のEIに限定したからだと考えられる。今後、チームワークの影響するその他の要因を検討していく必要がある。

## VII. まとめ

患者の健康問題に関する看護師の目標達成行動に看護師のチームワークやEIがどのように影響しているかを明らかにするために看護師に質問紙調査を行った。その結果、患者の健康問題に関する目標を達成するためには、看護師のチームワークの良さも影響するが、それよりも看護師の個人のEIの高さが強く影響することが示唆された。

## 引用文献

- Adorian D. (1990) : Group Discussion with The Health Care Team a Method of Improving Care of Hypertention in General Practice, *Journal of Human Hypertention*, 4, 265-268
- 秋山美紀 (2009) : 非同期・蓄積型メディアが訪問看護師と在宅主治医のコミュニケーションと連携に与える効果, *日本医療マネジメント学会雑誌*, 10 (3), 536-532
- Goleman D. (1995) : *Emotional Intelligence Why It Can Matter Than IQ*, 10 thedn, Bantam Book, New York.
- 亀岡智美, 舟島なをみ, 杉森みどり (1997) : 看護婦 (士) - 患者相互行為における目標達成に関する測定用具の開発 - キング目標達成理論の検証に向けて -, *千葉看護学会誌*, 5 (1), 1-7
- 川下勝利 (2011) : 自己効力感を高める看護 - 糖尿病にて入院を繰り返される患者様からの学び, *看護教育*, 52 (8), 658-66
- 小林万里子, 高平裕美, 市川加代他 (2012) : 乳房温存術後に放射線治療を受ける乳がん患者に対する看護ケアの特性 - がん看護認定看護師と乳がん患者に関わる看護師の看護実践の比較 -, *The Kitakanto Medical Journal*, 62 (2), 129-137
- 小宮敬子 (2005) : 看護師がケア場面で体験した否定的感情の様相に関する研究, *お茶の水医学雑誌*, 53 (4), 77-96
- Pauline P. & John S. (1995) : Patients to Effective Teamwork -Exploring Primary Care-, *Journal of Interprofessional Care*, 9 (2), 131-138
- Richard Hogston (1995) : Quality Nursing Care-A Qualitative Enquiry-, *Journal of Advanced Nursing*, 21, 116-124
- 斎藤恵子, 石田淳造 (2010) : 思春期広汎発達障害患者の看護 - 段階的目標にトークン・エコノミーを用いた1事例, *日本精神看護学会誌*, 53 (2), 252-256
- Salovey P. & Mayer J. (1990) : Emotional Intelligence, Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211
- 関本昌秀 (1987) : 企業帰属意識の構造化と影響要因の研究, *産業・組織心理学研究*, 1 (1), 9-20
- 内山喜久雄, 鳥居哲志, 宇津木成助他 (2001) : EQS マニュアル, 2-64, 実務出版社, 東京
- Venessa U, Steaven B (2001) : Bulling the Emotional Intelligence of Group, *Harvard Business Review*, 79 (3), 81-90
- 横土由美子, 星野素子, 滝澤いづみ (2011) : がん専門看護師における診療時間外の外来患者受け入れの実態調査と時間外診療に携わる看護師の役割, *日本看護学会論文集成人看護 I*, 41, 104-106

キーワード : 情動知能, チームワーク, 看護師の目標達成行動