

看護専門学校の教務主任が自己認識するリーダーシップと仕事意欲との関連

著者	小林 康子, 吉田 文子, 細谷 たき子
雑誌名	佐久大学看護研究雑誌
巻	12
号	2
ページ	55-65
発行年	2020-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1050/00000253/



研究報告

看護専門学校の教務主任が自己認識する リーダーシップと仕事意欲との関連

Relationship between Work Motivation and Readership Based on
Self-awareness of Curriculum Coordinators in Nursing Schools

小林 康子¹ 吉田 文子² 細谷 たき子²

Yasuko Kobayashi, Fumiko Yoshida, Takiko Hosoya

キーワード：看護専門学校, 教務主任, リーダーシップ, 仕事意欲

Key words : Nursing School, Curriculum Coordinator, Leadership pattern, Work Motivation

Abstract

Purpose: To help improve the leadership qualities of curriculum coordinators of nursing school, this study clarified the relationship between work motivation and leadership based on their self-awareness.

Methods: A self-administered questionnaire for curriculum coordinators of 149 nursing schools in Japan (full time for 3 years) which agreed to the research was conducted using scales 16 items for measuring performance maintenance (PM) leadership behavior and 15 items nurses' work motivation. The relationship between 4 patterns of PM leadership behavior and work motivation was statistically examined.

Results and Discussion: Curriculum coordinators were classified into the following patterns: PM-type (n=36) which represents both higher performance and maintenance, Pm-type (n=30) which represents higher performance and lower maintenance, pM-type (n=29) which represents lower performance and higher maintenance, and pm-type (n=28) which represents both lower performance and maintenance. In a comparison of the mean scores for PM leadership behavior with the mean subscale scores for work motivation, current and potential work motivation showed $pm < Pm < PM < pM$ and $pm < Pm < pM < PM$, respectively. The high motivation for PM and pM types was thought to be related to the performance of M function.

Conclusion: Among curriculum coordinators, a relationship existed between PM leadership behavior and work motivation. Moreover, the study suggested the importance of exerting maintenance functions in the leadership of curriculum coordinators. Therefore, educational content focusing on maintenance functions is expected to be included in the leadership training course.

要旨

目的：看護専門学校の教務主任が自己認識するリーダーシップと仕事意欲との関連を明らかにすることにより、看護専門学校の教務主任がリーダーシップ向上のための示唆を得ることである。

受付日2019年10月1日 受理日2020年2月26日

*1 長野県須坂看護専門学校 Nagano Prefecture Suzaka Nursing School

*2 佐久大学看護学部 Saku University School of Nursing

方法：全国の看護専門学校(3年課程・全日制)のうち同意を得られた149校の教務主任に、「PM指導行動測定尺度」16項目と「看護師の仕事意欲測定尺度」15項目を用いた自記式質問紙調査を郵送法で実施し、対象者が回答後、添付した返信用封筒にて投函する方法で回収した。リーダーシップ4型別と仕事意欲の関連を統計的に検討した。

結果・考察：リーダーシップ4型の分類はPM型(36人)、Pm型(30人)、pM型(29人)、pm型(28人)であった。4型別得点平均値と仕事意欲下位尺度得点平均値の比較では、現在の仕事意欲は、 $pm < Pm < PM < pM$ の順で、将来的仕事意欲は、 $pm < Pm < pM < PM$ で高かった。仕事意欲がPM型やpM型で高いのは、M機能の発揮が関連しているとされた。

結論：教務主任のリーダーシップの型と仕事意欲には関連があり、教務主任のリーダーシップにはM機能の発揮が重要であることが示唆され、リーダーシップ研修には、M機能を重視した教育内容が望まれる。

I. 緒言

質の高い教育を行うためには、教育機能の充実と円滑な組織運営の2つの側面が求められる(大野, 1993)。教育機能とはカリキュラムと教員の能力に関することであり、組織運営とは教育を提供する学習環境や人員配置の調整に関することとされている(杉森, 舟島, 2014)。これらを遂行する役割の要として、看護専門学校においては教務主任が存在し、教育理念の実現に向けて、リーダーシップの発揮が必要とされる(加藤, 2012; 茂木, 松田, 山下, 三浦, 2012)。

教務主任養成講習会ガイドラインにおいても、教務主任には、教育事象に潜む課題を分析し、課題解決を図る役割としてのリーダーシップが求められている。その課題には①教員に対する指導力②教育課程の管理能力③学校運営の推進力④看護教育上の問題を分析する判断力があげられている(厚生労働省, 2015)。教務主任は、約6か月間の教務主任養成講習会で、学校組織の運営や看護教育の質向上に向けた、リーダーのあるべき姿を学んでいる。しかしながら、教務主任養成講習会の受講率は低いことが報告され、未受講のまま教務主任として就いている現状にある(斎藤, 阿部, 1999)。その背景としては、看

護専門学校の教員数が保健師助産師看護師学校養成所指定規則により8人以上と定められているものの、それ以上の人員配置をする看護専門学校は少なく(加藤, 2012)、その教員の内1名は教務主任としなければならない。この教務主任は1領域を担当していることも少なくないため、長期研修に参加することが難しい状況にある。教務主任としての能力補完に必要な学習機会を得られないことは、役割遂行上の問題につながり(茂木ら, 2012)、教務主任の仕事意欲に影響を与えていると考える。仕事意欲は、仕事そのものから動機づけられて生じる気持ちとされ、仕事に対する自信や熱意、動機の強さによって起こるものである(Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996/2000)。

先行研究において、教務主任養成講習会の受講者と未受講者の比較では、専任教員指導力と教育課程管理能力、学校運営推進力の3点で相違が認められている。これらは経験だけでは獲得が出来ず、講習会受講の成果とされている(高口, 村瀬, 藤村, 2012)。看護専門学校においてリーダーシップを発揮するためには、経験の長さだけでなく、経験の仕方が大切であり、その一助として、自身で経験を振り返り、自己評価し、次に生かすことが重要である(古川ら, 2006)。

教務主任のリーダーシップは、教員の質向上への支援や職場環境を整えることにつながり、(石田, 佐々木, 佐藤, 2016; 成田, 2017)、教員の意欲の高低や、組織の活性化においてもリーダーシップは影響する(江川, 2013)。このことから、教務主任がリーダーシップを学ぶことは、学校組織の風土や教員の意欲に強い影響を与え、その結果、より質の高い教育実践の追求につながる(松原, 吉田, 藤田, 栗林, 石田, 1998; 関根, 2007)。そのため、教務主任には、教員個人がもつ能力を引き出し、課題を達成するために動機づけ、支援するように働きかける継続的な学習は不可欠である(ベニス, ナナス, 2007)。看護師を対象にした先行研究では、仕事意欲を持って取り組むことが質の高い看護の追求に重要であるとされ(佐野, 山口, 2005)、看護教育では、質の高い教育の追求において要となる教務主任のリーダーシップと仕事意欲は関連するのではないかと考えられる。

そこで、本研究は教務主任のリーダーシップと仕事意欲との関係を明らかにするために、PM指導行動(リーダーシップ)測定尺度(三隅, 1984)と、看護師の仕事意欲測定尺度(佐野, 山口, 2005)を用いて、看護専門学校の教務主任が自己認識するリーダーシップと仕事意欲との関連を明らかにし、教務主任のリーダーシップ向上のための示唆を得ることを目的とする。

II. 用語の定義

1. 教務主任: 看護専門学校のカリキュラム運営における責任者であり、教員の指導・育成の統括者である。
2. リーダーシップ: 集団の課題達成(Performance)機能(P機能)と集団維持(Maintenance)機能(M機能)に関して積極的に影響を与える役割行動をいう(三隅, 1984)。仕事の業績を上げることを中心とするP機能と職場の人間関係を円滑に保つことを中心とするM機能に分けられ、集団のP得点とM得点の平均値を上回っているものをPとMとし、下回っているものをpとmとし、その組み合わせにより4つのリーダーシップ型に分類する。

3. 仕事意欲: 仕事の遂行に関して、その人が持つ自信、熱意を含み、専門職としての成長や変革への欲求が内包されるもの(佐野, 山口, 2005)。

III. 研究方法

1. 対象者と調査方法

看護師養成所3年課程(全日制)(厚生労働省, 2018)540校から単純無作為法で抽出した360校の施設代表者に文書にて研究の趣旨及び内容を説明し、研究協力の同意が得られた149校の教務主任を対象に2018年8月~9月の期間で郵送法による自記式質問紙調査を行った。

2. 調査項目

1) 基本属性に関する調査項目

基本属性として6項目(性別、年齢、最終専門学歴、臨床経験年数、看護教育経験年数、教務主任経験年数)、研修については7項目(看護教員養成講習会受講の有無、教務主任養成講習会受講の有無、研修会参加頻度、過去5年間の参加研修会の内容、学会参加頻度、看護系雑誌の定期購読の有無、看護関連図書の購読数)。組織属性については、設置主体、修業年限、1学年の学生定員数、現在の専任教員数を調査した。

2) リーダーシップ行動

教務主任のリーダーシップには、学校組織の目標や課題を達成させるP機能と教員を中心とした人間関係を維持するM機能の視点があることから、PM指導行動測定尺度(三

隅, 1984) を用い、課題達成(Performance)8項目と集団維持(Maintenance)8項目の合計16項目を「当てはまる(5点)」から「当てはまらない(1点)」の5件法で回答を求めP行動とM行動の測定項目ごとに単純加算し、PとMの得点の平均値と個人得点の比較からリーダーシップ行動をPM型、Pm型、pM型、pm型の4つに分類する。

3) 仕事意欲

看護専門学校の教務主任は看護職であり、仕事の継続性や質の追及、現状を変化させることの積極性など看護師の仕事と共通する特徴があることから、看護師の仕事意欲測定尺度(佐野, 山口, 2005)を用いた。「現在の仕事意欲に向ける意欲」10項目と「将来的な仕事に向ける意欲」5項目の計15項目を「当てはまる(5点)」から「当てはまらない(1点)」の5件法で回答を求め、得点が高いほど仕事意欲が高いことを示す。

3. 分析方法

リーダーシップ行動は、P行動とM行動の測定項目ごとに得点を単純加算し、PとMの得点の平均値を算出し、回答者のP得点およびM得点はその平均値を上回っているか否かによってpm型、pM型、Pm型、PM型の4つに分類した。リーダーシップ型と基本属性に差があるかは、従属変数をリーダーシップ型とし、独立変数を個人属性項目としてクロス集計を行い、 χ^2 検定・残差分析を行った。仕事意欲とリーダーシップ型との関連は一元配置分散分析、4群間の多重比較(TukeyHSD)を行った。解析には統計解析ソフトIBM SPSS Statistics 24を使用し、有意水準0.05%とした。

4. 倫理的配慮

対象者には、研究趣旨および研究参加の任意性、個人情報保護、データの活用・管理方法、生じる不利益や不快の予測及び対処に

ついて書面で説明し、質問紙の回収をもって同意を得られたものとした。なお、本研究は、佐久大学研究倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号: 第2018005号)。

IV. 結果

1. 分析対象者の概要(表1)

研究依頼施設360校のうち同意が得られた149校に質問紙を配布し、123人から回答が得られた(有効回答率82.6%)。

教務主任の平均年齢は54.3(5.1)歳で、50歳代が89人(72.4%)と最も多く、臨床経験年数は平均12.4(5.7)年で、10~14年が45人(36.6%)と最も多く、看護教育経験年数は平均17.7(6.5)年で15~19年が42人(34.1%)、20~24年31人(25.2%)の順で多かった。また、教務主任経験年数は平均3.6(4.0)年で1年以上5年未満が71人(57.7%)と最も多かった。また、教務主任養成講習会受講者は27人(22.0%)にとどまり、未受講者96人(78.0%)であった。

2. PM指導行動尺度

PM指導行動尺度による本研究対象者の平均得点は、P項目21.9点、M項目27.2点であった。これらの平均得点を基準にpm型(28人)、pM型(29人)、Pm型(30人)、PM型(36人)の4つの型に分類した。

3. 4つのリーダーシップ型別の基本属性と背景(表2)

4つの型別にリーダーシップに関連のあった項目は、臨床経験年数が、10~20年未満において、Pm型がpm型より有意に多かった($p<0.05$)。また、自己研鑽内容では、看護関連雑誌の定期購読している割合がPM型でPm型より有意に多く($p<0.05$)、コミュニケーション研修を受講している割合が、pM型がPM型より有意に多かった($p<0.05$)。

表1 分析対象者の概要

N=123

項目		人	%	最小値	最大値	平均(SD)
性別	男性	2	1.6			
	女性	121	98.4			
年齢(歳)				40	70	54.3(5.1)
	40~49	18	14.6			
	50~59	89	72.4			
	60~69	15	12.2			
	70~	1	0.8			
臨床経験(年数)				0	32	12.4(5.5)
	0~4	2	1.6			
	5~9	36	29.3			
	10~14	45	36.6			
	15~19	24	19.5			
	20~24	12	9.8			
	25~29	2	1.6			
	30~	2	1.6			
看護教育経験(年数)				0	41	17.7(6.5)
	0~4	1	0.8			
	5~9	11	8.9			
	10~14	23	18.7			
	15~19	42	34.2			
	20~24	31	25.2			
	25~29	12	9.8			
	30~	3	2.4			
教務主任経験(年数)				0	24	3.6(4.0)
	1年未満	20	16.3			
	1年以上5年未満	71	57.7			
	5年以上10年未満	23	18.7			
	10年以上	9	7.3			
設置主体	法人独立行政	20	16.3			
	公立	34	27.6			
	私立	37	30.1			
	日本赤十字	4	3.3			
	医師会	7	5.7			
	その他	21	17.1			
修業年限	3年	119	96.7			
	4年	3	2.4			

4. 仕事意欲とリーダーシップ型との関係 (表3)

4つのリーダーシップ型別において、『現在の仕事に向ける意欲』の平均得点は、PM型 38.6(4.7)点、Pm型 29.2(6.9)点、pM型 39.4(4.0)点、pm型 25.9(6.5)点であり、pM型が最も高かった(図1)、『将来的な仕事に向ける意欲』では、PM型 26.9(1.7)点、Pm型 21.4(3.2)点、pM型 26.7(1.7)点、pm型 20.9(2.4)点であり、PM型が一番高かった(図2)。

また、『仕事の意欲』全体の平均得点はPM型 61.8(5.3)点、Pm型 48.1(8.9)点、pM型 62.3(4.1)点、pm型 44.9(7.7)点であり、pM型の得点が最も高く、次いでPM型、Pm型、pm型の順であった(図3)。また、型別の比較においては、『現在の仕事に向ける意欲』『将来的な仕事に向ける意欲』『仕事の意欲』3つ同様の結果でpM型とpm型、pM型とPm型、PM型とPm型、PM型とpm型の間で有意な差($p < 0.01$)が認められた。

表2 リーダーシップの4つのタイプに関連のある項目; 対象者の基本属性、組織属性、自己研鑽内容
N=123

		pm (n=28)		pM (n=29)		Pm (n=30)		PM (n=36)		p 値
		人	%	人	%	人	%	人	%	
年齢(歳)	40~49	2	7.1	5	17.2	6	20.0	5	13.9	0.377
	50~59	23	82.1	19	65.5	23	76.7	24	66.7	
	60~70	3	10.7	5	17.2	1	3.3	7	19.4	
臨床経験	10年未満	12	42.9	10	34.5	5	16.7	11	30.6	0.022
	10~20年未満	9	32.1	16	55.2	24	80.0	20	55.6	
	20年以上	7	25.0	3	10.3	1	3.3	5	13.9	
看護教育経験	5年未満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.8	0.676
	5年以上10年未満	2	7.1	2	7.1	2	6.7	5	13.9	
	10年以上	26	92.9	26	92.9	28	93.3	30	83.3	
教務主任経験	1年未満	5	17.2	7	24.1	3	10.3	5	13.9	0.689
	1年以上5年未満	17	58.6	15	51.7	17	58.6	22	61.1	
	5年以上10年未満	4	13.8	6	20.7	8	27.6	5	13.9	
	10年以上	3	10.3	1	3.4	1	3.4	4	11.1	
最終専門学歴	大学以上	6	21.4	8	27.6	14	48.3	14	38.9	0.140
	短大以下	22	78.6	21	72.4	15	51.7	22	61.1	
設置主体	公立	16	57.1	15	51.7	18	60.0	20	55.6	0.935
	私立・法人	12	42.9	14	48.3	12	40.0	16	44.4	
1学年の定員数	40人以下	15	53.6	15	51.7	21	70.0	22	61.1	0.468
	41人以上	13	46.4	14	48.3	9	30.0	14	38.9	
専任教員数	10人以下	13	46.4	15	51.7	15	50.0	17	47.2	0.975
	11人以上	15	53.6	14	48.3	15	50.0	19	52.8	
看護教員養成講習会受講	有	27	96.4	28	96.6	26	86.7	34	94.4	0.362
	無	1	3.6	1	3.4	4	13.3	2	5.6	
教務主任養成講習会受講	あり	5	17.9	6	20.7	5	16.7	11	30.6	0.504
	なし	23	82.1	23	79.3	25	83.3	25	69.4	
自校での研修会頻度(年)	0回	10	35.7	6	20.7	10	33.3	10	27.8	0.600
	1回以上	18	64.3	23	79.3	20	66.7	26	72.2	
校外研修参加頻度(年)	2回以下	11	39.3	7	24.1	10	33.3	6	16.7	0.193
	3回以上	17	60.7	22	75.9	20	66.7	30	83.3	
学会参加頻度(年)	0回	6	21.4	5	17.2	4	13.3	2	5.6	0.296
	1回以上	22	78.6	24	82.8	26	86.7	34	94.4	
看護関連雑誌の定期購読	あり	13	46.4	20	69.0	14	46.7	29	80.6	0.008
	なし	15	53.6	9	31.0	16	53.3	7	19.4	
看護関連図書の読書頻度(年)	2冊以下	8	28.6	3	10.3	7	23.3	9	25.0	0.358
	3冊以上	20	71.4	26	89.7	23	76.7	27	75.0	
教育方法研修受講	あり	21	75.0	27	93.1	25	83.3	33	91.7	0.156
	なし	7	25.0	2	6.9	5	16.7	3	8.3	
リーダーシップ研修受講	あり	7	25.0	12	41.4	12	40.0	14	38.9	0.544
	なし	21	75.0	17	58.6	18	60.0	22	61.1	
マネジメント研修受講	あり	9	32.1	17	58.6	11	36.7	19	52.8	0.125
	なし	19	67.9	12	41.4	19	63.3	17	47.2	
コーチング研修受講	あり	7	25.0	11	37.9	11	36.7	17	47.2	0.343
	なし	21	75.0	18	62.1	19	63.3	19	52.8	
リフレクション研修受講	あり	10	35.7	14	48.3	8	26.7	20	55.6	0.089
	なし	18	64.3	15	51.7	22	73.3	16	44.4	
コミュニケーション研修受講	あり	3	10.7	13	44.8	7	23.3	3	8.3	0.002
	なし	25	89.3	16	55.2	23	76.7	33	91.7	
ストレスマネジメント研修受講	あり	8	28.6	12	41.4	10	33.3	9	25.0	0.539
	なし	20	71.4	17	58.6	20	66.7	27	75.0	
看護研究研修受講	あり	6	21.4	10	34.5	7	23.3	16	44.4	0.162
	なし	22	78.6	19	65.5	23	76.7	20	55.6	

Note. χ^2 検定により算出 は $p < 0.05$
 リーダーシップ指導行動尺度全体のP項目(課題達成機能) 平均得点:21.9 M機能(集団維持機能)平均得点:27.2

表3 看護師の仕事意欲尺度記述統計量

N=123

項目	平均値(SD)
現在の仕事に向ける意欲	33.6(8.1)
毎日の仕事にやりがいを感じますか	3.5(0.9)
毎日の仕事に張り合いを感じますか	3.4(0.9)
今の仕事は興味を持てる仕事だと思いますか	3.8(0.9)
今の仕事を自分のものにして感じますか	3.1(1.0)
自分の担当する仕事に誇りを感じますか	3.8(0.9)
今の仕事から得る充実感は心地よいと感じますか	3.3(1.0)
今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思いますか	3.3(1.0)
今はこの仕事を続けていきたいと思っていますか	3.3(1.2)
今の仕事は自分にとって満足のいくものであると思いますか	3.1(1.1)
今の仕事は性格にあっていると思いますか	3.1(1.2)
将来的な仕事に向ける意欲	24.1(3.7)
より良い看護を追及していきたいと思っていますか	4.5(0.6)
仕事上かなり困難な問題があっても、頑張っってやり遂げたいと思っていますか	4.1(0.8)
担当する仕事について、更に高度な知識や技術を身につけたいと思っていますか	4.1(0.8)
今の仕事は自己を成長させるものだと思いますか	4.2(0.9)
現状を変化させていくことに積極的でありたいと思っていますか	4.2(0.8)
仕事意欲 合計	54.7(10.3)

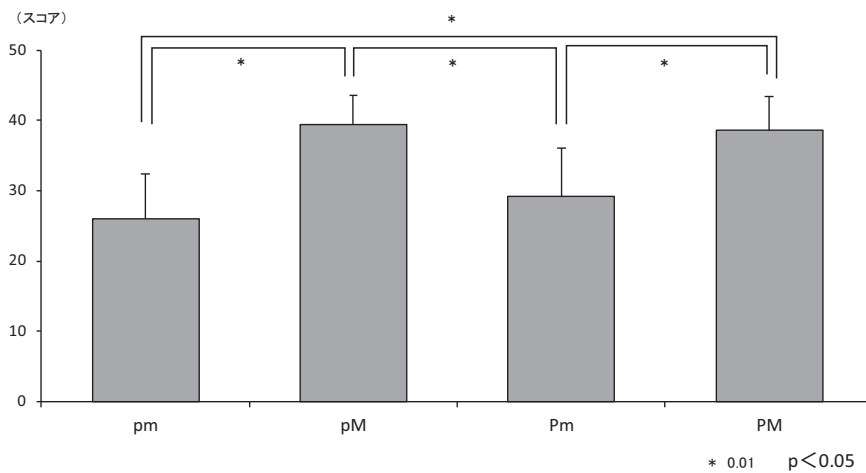


図1 現在の仕事に向ける意欲 一元配置分散分析 Tukey HSD

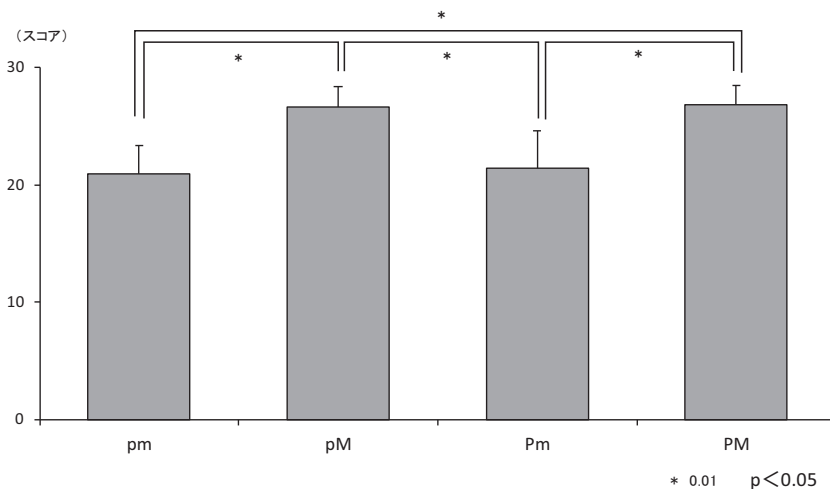


図2 将来の仕事に向ける意欲 一元配置分散分析 Tukey HSD

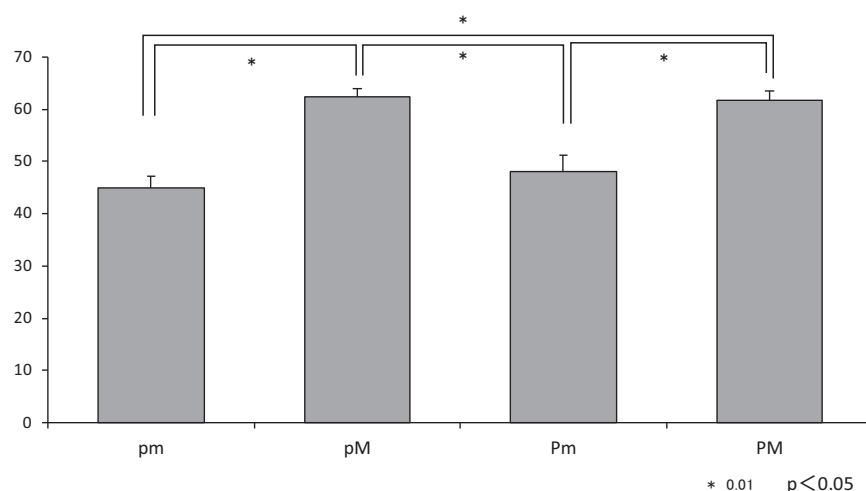


図3 仕事意欲 一元配置分散分析 Tukey HSD

V. 考察

1. 対象の属性と組織の特性

対象である看護専門学校の教務主任は看護職として5年以上の臨床経験があり、かつ専任教員の経験を3年以上有することが定められており(厚生労働省, 2015)、看護教育経験年数10年以上が9割を超え、経験豊富な者がその役割についていることがわかる。今回の調査では平均年齢は54.3(5.1)歳であり、全国の看護専門学校の教務主任を対象とした先行研究(茂木ら, 2012)と同様の結果であった。最終専門学歴は、養成所が多く半数を占めるが大学卒業者と大学院修士課程修了者が合わせて3割を超えていることは近年の看護系大学が増えていることが背景にあると考える。教務主任養成講習会の受講割合は先行研究(斎藤, 阿部, 1999; 茂木ら, 2012)とほぼ同様の結果で7割強が未受講である現状は変わっていなかった。しかし、教務主任の役割遂行に必要な知識の補完のため、書籍・雑誌の継続的な購読や研修会や学会参加などにより自己研鑽(小山ら; 2000)している現状があった。看護関連雑誌の定期購読者に関して、PM型がPm型より有意に多かったことは、効果的なリーダーシップを発揮するためにM機能の発揮について、より新しい情報や知識を取

り入れる必要性を感じているのではないかと考える。

2. リーダーシップと仕事意欲の関連について

1) 教務主任のリーダーシップの型

教務主任のリーダーシップは三隅の「PM指導行動測定尺度」を使用し、4つの型に分類され、すべての型に28~36人の分布があり、先行研究(関根, 2007; 小久保, 2002)のPM、pm型に偏る分布とは相違がみられた。リーダーシップ型として最も良いとされるのは課題達成と人間関係に気を配る集団維持をもつPM型とされている(三隅, 1984)、先行研究および本調査においても最も人数が多かった。これは、教務主任自身がリーダーシップに必要な能力として、二側面を認識しているものと考えられる。一方でリーダーシップが一番弱いとされるpm型は、他の行動理論ではフォロワーの成熟度など集団の状況に合わせ、委任型のリーダーシップを発揮しているとも考えられ、どのような状況下においても最良のリーダーシップ・スタイルは存在しない(東, 2005)。看護専門学校においては、5年以上の臨床経験を持つ教員の小集団であり、専門職として個々に自律していることから成熟度が高い集団が存在し、教務主任のリーダーシ

ップに影響を及ぼしているとも考えられる。

2) リーダーシップ型と仕事意欲

本研究の教務主任は臨床経験年数が中堅期の看護師と同様の者が多く、中堅看護師を対象とした先行研究(畔柳, 近藤, 2013; 佐野ら, 2006; 山田, 2017)との比較において『仕事意欲』全項目の得点の平均値は、同様の傾向がみられた。要因別にみると『将来的な仕事に向ける意欲』の得点の平均値は本調査の対象者である教務主任の方が高い傾向がみられた。質問項目を見ると、「より良い看護の追及をしていきたい」「さらに高度な技術を身につけたい」「現状を変化させることに積極的でありたい」などがあり、仕事への積極的な姿勢を示している。これらは、教務主任が学校組織の目標達成に向けリーダーとしての役割を認識する傍ら、学生の教育を通してより良い看護を目指す向上心と仕事に対する意欲が現れた結果と考える。

リーダーシップ行動の4つの分類では、M機能が高い型はそうではない型よりも仕事意欲が高かった。最も望ましいとされるリーダーシップはPM型で、続いてpM型と言われている(三隅, 1984)。リーダーシップの発揮は他者の仕事意欲を高めやすいと言われ、今回は自己評価ではあるが自分自身の仕事意欲にも影響を及ぼしていた。このことからP、M両方の機能がそろって発揮されるリーダーシップ型をとっている教務主任の仕事意欲が高いだけではなく、M機能の発揮が教務主任の仕事意欲に関係しているのではないかと考える。看護職を対象にした先行研究においても人間関係と仕事意欲の関連を明らかにしており(北川, 2011; 筒井ら, 2012)、職場の良好な人間関係が仕事に意欲的な取り組みをもたらす(中村, 吉岡, 2016)。これらのことから、M機能の強い発揮が教務主任の仕事意欲に関連していると推察される。

教務主任は看護専門学校において、カリキュラム運営や専任教員の教育を担う役割であ

り、仕事に意欲的に取り組む教務主任のリーダーシップは専任教員の仕事意欲にも影響を与え、教育の質の向上につながると考える。一方で、職場の人間関係が離職の原因となる先行研究が数多くあるため、教務主任の人間関係調整に心を砕いている状況がM機能を高めているとも考えられる。看護師の離職についても同様に職場の人間関係にストレスを感じていることが離職を考える要因となっている(小野ら, 2017; 住吉, 熊田, 矢後, 2015; 山住, 北川, 安酸, 2017)。これらは経験年数や働く場所には関係なく見られ、仕事そのものだけでなく、勤務継続意欲にも関連している(関井, 2010)。看護師である教員が働く看護専門学校でも同様の傾向が推測され、教務主任のリーダーシップにおいて、M機能の発揮は重要であると考えられる。

対象者の背景との関連では、コミュニケーション研修を受講している人がPM型よりpM型が優位に多かったことは、リーダーシップの重要な要素である人間関係は仕事意欲を支える基となる(ドラッカー, 1996)と言われていることから、pM型がコミュニケーション研修を受けていた結果と考える。P機能とM機能両方を高めるだけでなく、M機能をより強化した研修が教務主任のリーダーシップを発揮させ、自身の仕事意欲も高まりやすいと考える。

3. 研究の限界と課題

本研究は教務主任が自己認識するリーダーシップと仕事意欲の関連を検討したものである。リーダーシップ行動の測定は、リーダー本人の自己評定の信頼性は低い(金井, 2005)とされ、先行研究(手塚, 佐藤, 2007)においても同様の指摘があることから、本研究の結果は自己評価であるため教務主任が自身のリーダーシップを過大評価または過小評価していることも考えられる。今後、教務主任のリーダーシップ向上の示唆を更に得るためには、

教務主任の自己評価を専任教員による他者評価と比較し一致があるのか検討する必要がある。

VI. 結語

3年課程看護専門学校の教務主任を対象とした調査結果から、リーダーシップと仕事意欲との関連は、M機能が高いPM型とpM型が、M機能の低いPm型とpm型より仕事意欲が高かった。仕事意欲の高さは、他者評価による望ましいリーダーシップタイプと一致していた。教務主任のリーダーシップ向上のためにはM機能を強化した研修が有効であることが示唆された。

謝辞

本研究に快くご協力くださいました看護専門学校の代表者様、ならびに教務主任の皆様、並びに分析過程でご助言を賜りました佐久大学大学院看護学研究科の朴相俊准教授に厚く御礼を申し上げます。

付記

本研究は、佐久大学大学院看護学研究科の修士論文の一部に加筆修正を行ったものであり、内容の一部を第39回日本看護科学学会学術集会において発表をした。

文献

畔柳あゆみ, 近藤暁子(2013). 卒後1~3年目看護師の自己効力, 仕事意欲の比較. 第43回日本看護学会論文集, 看護管理, 79-82.
東俊之(2005). 変革型リーダーシップ論の問題点—新たな組織変革行動論へ向けて—京都マネジメント・レビュー, 8, 127-128.
Drucker, P. F. (1996). / 上田惇生訳(2003).

[新訳]現代の経営. 下. ダイヤモンド社, 120.
江川万千代(2013). 看護学校管理・運営のための12のポイント; 教員として身につけたい能力. 看護教育, 54(9), 859-864.

古川久敬(2006). リーダーシップと組織変革. 古川久敬, 朝倉心理学講座13; 産業・組織心理学. 112-113. 朝倉書店.

Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (1996) / 山本成二, 山本あづさ訳(2000). 入門から応用へ; 行動科学の展開. 生産性出版.

堀洋道監修 / 吉田富士雄編(2001). 心理測定尺度集Ⅱ人間と社会のつながりをとらえる〈対人関係・価値観〉. 246-254. サイエンス社.

石田知子, 佐々木秀美, 佐藤敦子(2006). 看護専修学校教務主任に求められる能力の検討. 第46回日本看護学会論文集, 看護教育, 131-134.

金井壽宏(2005). リーダーシップ入門. 日本経済新聞社. 213-219.

加藤睦美(2012). 看護専門学校の教務主任が専任教員との間で感じる職務上の困難さ—教務主任の語りからの分析—. 四日市看護医療大学紀要, 5(1), 25-34.

小久保みどり(2002). 2つの主要なリーダーシップ理論の現代の企業への適応性. 立命館経営学, 41(4), 65.

小山真理子, 大串靖子, 小田正枝, 浅川明子, 田村やよひ, 西村千代子, ……高橋弘子(2000). 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト. 日本看護学教育学会誌, 10(3), 63-199.

北川良子(2011) 出産・育児期にある助産師の仕事意欲に影響を及ぼす要因. 母性衛生雑誌, 51(4), 684-693.

厚生労働省(2015). 看護師養成所の運営に関する指導ガイドライン, 2017/10/2. https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc1593&dataType=1&pageNo=1

厚生労働省(2015). 専任教員養成講習会及び

- 教務主任講習会ガイドライン, 2017/10/2.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021c5z-att/2r98520000021d00.pdf>
- 厚生労働省(2018). 医療関係養職種養成施設, 2018/3/22. <https://youseijo.mhlw.go.jp/kangoschool/wamkngK0021>
- 松原敏浩, 吉田俊和, 藤田達夫, 栗林克匡, 石田靖彦(1998). 管理職・主任層のリーダーシップが学校組織行動プロセスに及ぼす影響. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 38(1), 93-104.
- 三隅二不二(1984). リーダーシップ行動の科学. 有斐閣.
- 茂木佐智子, 松田安弘, 山下暢子, 三浦弘恵(2012). 看護学校教務主任が役割遂行上直面する問題の解明. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 7, 15-34.
- 中村真由美, 吉岡伸一(2016). 大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲイジメントに影響する要因. *米子医誌*, 67, 17-28.
- 成田富貴子, 長谷部真木子(2017). 看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究. 秋田大学保健学専攻紀要, 25(1), 37-52.
- 小野寿江, 菱沼弘子, 広瀬由里子, 西角一恵, 森内みね子, 青木由利子, 布施明美(2017). 小児専門病院における中堅看護師の定着に向けられた支援—離職を考えた理由と職務継続理由の考察から—. 第47回日本看護学会論文集, 看護管理, 78-81.
- 大野絢子(1993). 学校運営の側面からみた看護教育の課題. 群馬大学医療技術短期大学紀要, 14, 15-24.
- 斉藤聖子, 阿部泰子(1999). 看護学校における教務主任の経営意識体験と組織経営の現状. 第30回日本看護学会論文集, 看護管理, 174-176.
- 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子(2006). 中堅看護師の仕事意欲に関する調査—役割ストレス認知及びその他関連要因との分析—. *日本看護研究学会雑誌*, 29(2), 81-93.
- 佐野明美, 山口桂子(2005). 看護師の仕事意欲測定尺度の作成. *日本看護医療学会雑誌*, 7(1), 9-17.
- 関井愛紀子(2010). 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因. *新潟医学会雑誌*, 124(9), 501-511.
- 関根龍子(2007). 看護専門学校における教育主事のリーダーシップと専任教員のモラルとの関連. *日本看護学教育学会誌*, 17(2), 1-9.
- 杉森みど里, 舟島なをみ(2014). 看護教育学(第5版). 147-157. 医学書院.
- 住吉由美, 熊田美和, 矢後佳子(2015). 看護師が離職を考える理由と続ける理由から考えた職務継続の支援. 第45回日本看護学会論文集, 看護管理, 224-227.
- 高口みさき, 村瀬裕子, 藤村礼美(2012). 看護師養成所における教務主任としての能力の達成度と行動化に至った要因. *看護教育*, 53(2), 118-124.
- 手塚とみ江, 佐藤みつ子(2007). 看護師長のリーダーシップに対する自己評価と看護師による評価. *Yamanashi Nursing Journal*, Vol.6 No.1, 33-38.
- 筒井亜希, 本田泰子, 井上明美, 荒川陽子, 平坂真吾, 八塚美樹, 滝本裕士(2012). 救命救急センター看護師における成功体験と看護意欲との関連. *富山県立中央病院医学雑誌*, 35(3・4), 87-91.
- ベニス, ナナス(2007) / 伊東奈美子訳(2011). 本物のリーダーとは何か. 海と月社.
- 山田智子(2017). 女性中堅看護師の仕事意欲と看護実践能力及び個人属性の関連性. *広島国際大学看護学ジャーナル*, 15(1), 17-29.
- 山住康恵, 北川明, 安酸史子(2017). 就職後6か月の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究. *協立女子大学看護学雑誌*, 4, 9-17.