

# 看護活動におけるチームワークとその関連要因の構造

高山奈美<sup>1</sup> 竹尾恵子<sup>2</sup>

1 順天堂大学；〒279-0023 千葉県浦安市高洲2-5-1    2 佐久大学  
mt.nami@gmail.com

## Structure of Teamwork and Relevant Factors in Nursing Activities

Nami Takayama<sup>1</sup> Keiko Takeo<sup>2</sup>

1 Juntendo University；2-5-1, Takasu, Urayasu-shi, Chiba, 〒279-0023, Japan

2 Saku University

**【Abstract】** The objective of this study is to clarify the conceptual structure of action and recognition of so-called “team work” in clinical nursing and create an evaluation standard to clarify the relationship between the factors of these concepts and impacting factors. First, an evaluation standard for measuring team work and impacting factors in nursing was created using existing scholarship and clinical experiences. A paper-based survey was conducted with the nurses who were working in a ward. The results suggested six factors impacting team work: (1) attitudes of superiors, (2) relationships among colleagues, (3) desire for work, (4) job confidence, (5) job satisfaction, (6) confidence in team work. By creating a causation model, it was determined that the supportive action of superiors impacted positively on good relations among colleagues leading to an overall confidence in team work. Greater confidence in team work, the findings suggest, lead job confidence and a higher desire for work, which then resulted in greater job satisfaction.

**【Keywords】** チームワーク team work, 看護者 nurses, 因子分析 factor analysis, 因果関係モデル causation model

## I. 緒 言

近年、医療は急速に進歩し、より高い専門性を求めて細分化されてきている。同時に患者の医療に対するニーズもさまざまに変化してきている。したがって、こうした高度の医療や患者の多様なニーズに対応するために、看護者に求められる役割や期待も、知識・技術・態度を含め高度化し、多様化してきている。また、医療における看護ケアの需要は高まり、これらのニーズを満たすためには、優れた能力をもつ看護者が多数必要とされてきている。しかし看護者が、日々進歩し続ける医療とともに学習を継続し、より質の高い看護の提供に向けて活動を遂行していくことは容易ではない。他方、看護者不足が深刻な問題（日本看護協会調査研究報告 2002 年, 2003）として存在しているが、この一因として、厳しい看護者の職場環境が指摘できよう。

このような状況のなか、臨床の現場において看護活動を遂行するとき、上司や同僚の支えが重要な鍵となっていることは日々実感されている。看護者間のチームワークのあり方如何により、つらい看護活動下の状況に直面してもそれを乗り越えられるからである。共に働く看護者が協力し合い、支え合って看護活動を展開していくとき、看護チー

ムの一員である看護者個々の志気は高まり、質の高い看護実践につながる。

看護者が職場でやる気をなくす状況を調査した研究を見ると、集団としてのまとまり・協力・意思疎通・チームワーク・対人関係などが不適（川崎、尾崎、二瓶、中村、望月、2001）であることとされ、他の要因に比して高い位置を示していた。さらに、看護者のストレス研究においては、「職場の人間関係」が大きなストレス要因として指摘されている（谷口、2004）。病棟に勤務する看護者は、患者ケアという同じ目標をもつチームとして職務を遂行しているが、仲間との良いチームワーク、良い人間関係を得ることが、一貫性、継続性のある看護の提供において重要であることが示されている。また、チームワークあってこそ患者グループに対する効果的なケアの提供が可能になり、チームワークが乱れることは、継続した看護ケアが実施できなくなることを意味する（川崎、二瓶、中村、望月、尾崎、2000）と報告されている。

以上のような文献から、上司や同僚といったチームワークを構成する人たちとの良好な関係や協働が、看護者の仕事への意欲や職務満足をもたらし、患者ケアや看護の質に良い影響を及ぼすことが示唆された。しかし、病棟における臨床看護活動に焦点を絞ってチームワークに着眼した研

究、すなわち、看護者が看護者間のチームワークに対してどう認識しているのか、病棟における看護活動に密着したチームワークとは何か、またこれらを構成する行為や要因は何か、それら要因間の関連を解析した報告はなかった。そこで本研究では、上記課題について明らかにしていきたいと考えた。

## II. 研究目的

病棟に勤務する看護者が認識している、看護者間のチームワークに関連する要因を測定する尺度を作成し、これらの要因間の関係を明らかにする。

## III. 研究の背景

### 1. 文献検討

看護者のチームワークに関する近年の先行研究は、チーム医療を基盤として、看護者が、他機関や他職種とどのように連携しているか、ということに焦点をあてている研究が主流となっている（Rafferty, Ball & Aiken, 2001；草刈他, 2004；木暮他, 2005）。その背景として、患者は、より専門性の高い医療を受けるため自己の健康段階に応じて、多様な場所で治療・看護を受けており、医療従事者は、より良い医療の提供に向けて、他機関との連携が重要な課題となっていることが考えられる。そして看護者は、医療チームの一端を担う専門職としての役割が確立しつつあり、看護者の他職種との連携のあり方が、今後ますます重要な課題と考える。それらの研究においては、医療チームの一員として看護チームをとらえ、他職種との効果的なチームワークづくりの必要性が報告されている。

一方、看護者間の「チームワーク」は、看護者の仕事に対する意欲（尾崎, 二瓶, 川崎, 中村, 2003；宮腰, 2003；兵頭, 藤岡, 福島, 吉田, 2000）や、職務満足（小山, 2004；前山他, 2004；澤田, 羽田野, 酒井, 2002）に関する研究のなかの、影響要因の一つとして取り上げられている。看護者が職場でやる気をなくするのはどういうときかを調査した結果、集団としてのまとまり・協力・意思疎通・チームワーク・対人関係などが不適であることが、他の要因に比して、よりやる気をなくしているとの報告がある（川崎他, 2001）。また看護者が、職場でやる気を失った理由を自由記述により調査した結果は、1位が同僚との関係であった（山本他, 2003）。そして、上司である看護師長や同僚看護師同士との関係が、看護者の仕事を通じた精神的充実感（職務満足）に強く関係していることが報告されている（澤田, 羽田野, 矢野, 酒井, 2004）。

病棟に勤務する看護者は、患者ケアという共通の目標をもった集団であり、互いに協力し助け合って日々のケアを

実践している。病棟における看護者間の良好な関係形成要因は、個々の看護者の能力よりも、一人一人の看護者に対する支援体制や支援の態度、病棟に個人を尊重し合う雰囲気があるか否かが大きく影響する（佐々木, 2006）。

つまり、看護者間のより良い人間関係の構築や良好な連携のもと協働していくことが看護活動には重要である。協働とは、主張的、協力的で、共通の目標達成のために、自分自身の関心だけでなく、相手と一緒に創造的に問題解決を行うことである（松浦, 林, 2005）。看護チームの構築を促す介入を試みた研究（Amos, Hu & Herrick, 2005）では職務満足が高まり、また、病棟における看護者間の結束を促すような介入を試みた研究（DiMeglio et al, 2005）では、看護者間の相互作用が高まり、仕事の楽しさが向上すると、離職が減少することが報告されている。

また、職場において構成される組織集団の活動の成果と、それに対する評価は、その組織集団がどのようなかによって決められるところがないとはいえず、組織集団の人間関係に支障があると、サービスの質の低下、量の減少が起こりうるとの報告もある（田尾, 1995）。

以上のような文献考察から、上司や同僚といったチームを構成する人たちとの良好な関係や協働が、看護者の仕事への意欲や職務満足をもたらし、患者ケアや看護の質に良い影響を及ぼすことが示唆された。しかし、病棟における臨床看護活動に焦点を絞ってチームワークに着眼した研究、すなわち、看護者が看護者間のチームワークに対してどう認識しているのか、病棟における看護活動に密着したチームワークとは何か、またこれらを構成する行為や要因は何か、それら要因間の関連を解析した報告はなかった。

以上のことをふまえ、本研究は、看護者が日常の臨床現場で遭遇する看護者間のチームワークに関する認識を明らかにし、それが仕事への意欲や満足、看護への姿勢とどのように関係しているかを検討する。これらを解明することは、臨床の場で看護者が成長していく過程において、チームワークの果たす役割や、看護者が互いに成長し合うチームワークのあり方について示唆を得るものと考えられる。

### 2. 看護活動におけるチームワークをめぐる概念枠組みの検討

看護者間のチームワークを構成する要因に関する文献検討から、看護チームを率いる『上司の態度』、チームワークを築く看護者間の関係を示す『同僚関係』の2要因が考えられた。また、看護の先行研究においてチームワークそのものに着眼した研究があまりなされていないのは、臨床における看護活動はチームで施行することが暗黙のうちに理解されている可能性もある。加えて看護者個々人の専門的能力の向上、実践力の向上が求められている現状において、チームワークを意識した看護活動を施行していくこと

の重要性に対する認識がやや欠けてきている傾向にある。自らの臨床看護経験から看護師一人一人がチームワークを意識し、チームのなかでの役割を果たし、そのなかで看護師同士が成長し合うことが重要であると考えた。そこで本研究は、臨床活動にかかわるチームワークに対する看護師の認識、すなわちチームワークについての感じ方、そして「チームワークを良い方向に導くことができる」という前向きな気持ちや行動などが、良いチームワークをつくり出すために必要であるといった考え方を取り入れることとした。よって前記、『上司の態度』『同僚関係』の2要因に『チームワークの認識』を加え、看護師間のチームワークを構成する要因とした。

また、看護師間のチームワークに影響する要因に関する文献検討から、チームワークが、看護師の仕事への意欲や職務満足をもたらすことが示唆されているため、『仕事への意欲』と『職務満足』、そして看護師個人が実践している『看護への姿勢』の3要因を取り上げた。

看護師間のチームワークを構成する要因とした『上司の態度』『同僚関係』『チームワークの認識』と、チームワークが影響する要因と考えられた『仕事への意欲』『職務満足』『看護への姿勢』、これら6要因がどのように相互に影響しているか明らかにすることとした。

## IV. 研究方法

### 1. 看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度の作成

臨床における経験と文献検討から導いた看護師間のチームワークに関連する6要因に基づき、看護の臨床場面を想定し、看護師が日常の仕事の場面で現実に遭遇する状況や場面を取り上げ、各要因の内容を具体的に表す看護師の行動や態度を導き、質問項目（以下、細目とする）を作成した。細目数は回答者の負担を考慮し、各要因4～6細目程度とし、結果的に計30細目とした。

尺度は、1「全くそう思わない」、2「あまりそう思わない」、3「そう思う」、4「大変そう思う」のリッカート法とし、ポジティブな反応に高い得点が得られるようにした。

作成した細目の内容は、調査用紙作成の経験者と臨床経験をもつ看護師で十分検討した。その後、この調査用紙を用いて、現在臨床で働いている看護師15人によって、プレテストを行った。その結果、指摘された点を再度検討し、回答者にとって理解しやすい表現への修正、質問者の意図が正しく伝わるように文言の修正を行った。

### 2. データ収集

#### 1) 調査対象

関東にある2つの300床未満の総合病院において、病棟

に勤務している看護師（助産師、看護師、准看護師）である。

#### 2) 調査期間

A病院 2006年2月8～22日

B病院 2006年5月11～24日

#### 3) 測定用具

前述した看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度（調査用紙）を用い、ほかに調査対象者の勤務経験年数、職位、年齢などを調査した。

#### 4) データ収集方法

研究の趣旨に関する文書、調査用紙、返信用封筒を1セットとし、所属長より配布してもらった。研究への参加は自由意志とし、返信をもって研究協力の同意とした。調査は留め置き法とし、返送は、各病棟に設置した返信箱に参加協力者自らが封をした返信用封筒を投函してもらった。また、返信箱は、投入口以外は開けられないようにした。

#### 5) 倫理的配慮

研究計画書と調査用紙を各施設に持参し、看護部長、教育師長などに説明のうえ、調査協力の同意を得た。調査用紙には、調査の趣旨とともに、研究への参加は自由意志であり拒否しても不利益を被ることがないこと、調査は無記名であり、個人が特定できないよう統計処理することを説明した文書を添付した。また、本研究は、研究参加者に対する倫理的配慮ならびに人権擁護について、調査協力していただく施設の所属長、あるいは倫理委員会の承認を得るとともに、国立看護大学校倫理審査の承認を得た。

## V. 分析方法

本研究の調査対象者は、関東の2総合病院に勤める看護師306人（A病院=96人、B病院=210人）である。

統計処理は、統計解析プログラムSPSS（14.0J for Windows）を用いた。調査用紙の各細目への回答に関し、記述統計値（度数、平均、パーセント、標準偏差）を算出した。また、主因子法による探索的因子分析を行い、因子を抽出するとともに、因子構成に適切な細目を抽出した。また、I-T相関分析、クロンバック $\alpha$ 信頼性係数の算出を行った。さらに、統計ソフトウェアAMOS5.0を用いて共分散構造分析を行い、因果関係モデルを作成した。適合度は、標本数に影響されやすい $\chi^2$ 値を除き、説明力の指標としてGFI（Goodness of Fit Index）、AGFI（Adjusted GFI）、RMSEA（Root Mean Square Error of Approximation）の3つの指標を採用した。

## VI. 研究結果

### 1. 調査対象者および回収率

調査対象の2施設間において、看護師間のチームワーク

に影響すると考えられる，職種 ( $\chi^2=0.066, p>.05$ )，職位 ( $\chi^2=0.847, p>.05$ )，現在の病院における臨床経験年数 ( $\chi^2=6.047, p>.05$ ) に差が見られなかったため，分析は合わせて行った。調査対象である看護師 306 人 (A 病院

= 96 人，B 病院 = 210 人) のうち，回収数は 228 (A 病院 = 67，B 病院 = 161)，回収率は 74.5% で，有効回答数は 204 (A 病院 = 58，B 病院 = 146) であった。調査対象者の特性は，表 1 に示す。

表 1 調査対象者の特性 (N=204)

		A 病院 (n=58)		B 病院 (n=146)		合計 (N=204)		
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	
職種	助産師	7	( 12.1%)	7	( 4.8%)	14	( 6.9%)	
	看護師	51	( 87.9%)	138	( 94.5%)	189	( 92.6%)	
	准看護師	0	( 0.0%)	1	( 0.7%)	1	( 0.5%)	
職位	師長	3	( 5.2%)	7	( 4.8%)	10	( 4.9%)	
	主任 / 副師長	5	( 8.6%)	12	( 8.2%)	17	( 8.3%)	
	スタッフ	49	( 84.5%)	127	( 87.0%)	176	( 86.3%)	
	その他	1	( 1.7%)	0	( 0.0%)	1	( 0.5%)	
雇用形態	常勤	57	( 98.3%)	138	( 94.5%)	195	( 95.6%)	
	アルバイト・パート	1	( 1.7%)	8	( 5.5%)	9	( 4.4%)	
勤務形態	日勤のみ	1	( 1.7%)	8	( 5.5%)	9	( 4.4%)	
	3交代制	35	( 60.3%)	138	( 94.5%)	173	( 84.8%)	
	2交代制 (変則を含む)	19	( 32.8%)	0	( 0.0%)	19	( 9.3%)	
	夜勤専従	1	( 1.7%)	0	( 0.0%)	1	( 0.5%)	
	当直制	2	( 3.4%)	0	( 0.0%)	2	( 1.0%)	
臨床経験年数	1年未満	3	( 5.2%)	33	( 22.6%)	36	( 17.6%)	
	1年以上～2年未満	3	( 5.2%)	17	( 11.6%)	20	( 9.8%)	
	2年以上～3年未満	5	( 8.6%)	12	( 8.2%)	17	( 8.3%)	
	3年以上～5年未満	11	( 19.0%)	11	( 7.5%)	22	( 10.8%)	
	5年以上～10年未満	19	( 32.8%)	24	( 16.4%)	43	( 21.1%)	
	10年以上	17	( 29.3%)	49	( 33.6%)	66	( 32.4%)	平均 8.1 ± 8.1 年
現在の病院における臨床経験年数	1年未満	9	( 15.5%)	44	( 30.1%)	53	( 26.0%)	
	1年以上～3年未満	19	( 32.8%)	38	( 26.0%)	57	( 27.9%)	
	3年以上～5年未満	13	( 22.4%)	20	( 13.7%)	33	( 16.2%)	
	5年以上	17	( 29.3%)	44	( 30.1%)	61	( 29.9%)	平均 4.4 ± 5.1 年
看護方式	チーム / 固定チームナーシング	57	( 98.3%)	134	( 91.8%)	191	( 93.6%)	
	モジュール型ナーシング	1	( 1.7%)	12	( 8.2%)	13	( 6.4%)	
最終学歴	大学卒	3	( 5.2%)	4	( 2.7%)	7	( 3.4%)	
	短期大学卒	5	( 8.6%)	13	( 8.9%)	18	( 8.8%)	
	専門学校卒	50	( 86.2%)	128	( 87.7%)	178	( 87.3%)	
	その他	0	( 0.0%)	1	( 0.7%)	1	( 0.5%)	
性別	男性	1	( 1.7%)	2	( 1.4%)	3	( 1.5%)	
	女性	57	( 98.3%)	144	( 98.6%)	201	( 98.5%)	
年齢	25歳未満	10	( 17.2%)	59	( 40.4%)	69	( 33.8%)	
	25歳以上～30歳未満	16	( 27.6%)	21	( 14.4%)	37	( 18.1%)	
	30歳以上～35歳未満	10	( 17.2%)	23	( 15.8%)	33	( 16.2%)	
	35歳以上～40歳未満	13	( 22.4%)	16	( 11.0%)	29	( 14.2%)	
	40歳以上～50歳未満	6	( 10.3%)	16	( 11.0%)	22	( 10.8%)	
	50歳以上	2	( 3.4%)	8	( 5.5%)	10	( 4.9%)	
	無回答	1	( 1.7%)	3	( 2.1%)	4	( 2.0%)	平均 30.9 ± 9.0 歳

## 2. 看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度

### 1) 細目の選定と因子名の決定

作成した看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度（30細目）の全細目に回答があった204人の回答を用い、主因子法によるプロマックス回転を用いて因子分析を行った。固有値1以上の因子を抽出した結果、6因子が抽出された。下位尺度については、因子負荷量0.35以上を基準として取り上げた。その結果、基準に満たなかった2細目を削除した28細目において、再度主因子法によるプロマックス回転を用いた因子分析を行った結果、6因子が抽出された（表2）。

したがって、抽出された因子は、第1因子『上司の態度』5細目、第2因子『同僚関係』6細目、第3因子『仕事への意欲』4細目、第4因子『看護への自信』4細目、第5因子『職務満足』5細目、第6因子『チームワークへの自信』4細目となった。これを看護活動チームワーク評価尺度（Teamwork Activity Inventory in Nursing: TAIN）とよぶ。

### 2) 看護活動チームワーク評価尺度(TAIN)の信頼性および妥当性

因子分析により得られたTAINのI-T相関は、0.376～0.688であった。また、クロンバック $\alpha$ 信頼性係数は全28細目0.92、下位尺度である第1因子『上司の態度』0.92、第2因子『同僚関係』0.84、第3因子『仕事への意欲』0.81、第4因子『看護への自信』0.80、第5因子『職務満足』0.84、第6因子『チームワークへの自信』0.70であった（Hatcher, 2005）。

また、本研究で作成したTAINは、主因子法によるプロマックス回転を用いた因子分析を行った（松尾、中村、2004）。因子負荷量0.35以上、さらに因子間における因子負荷量の差が0.1以上の細目のみで下位尺度が構成された。

### 3) TAINのスコア

各細目すべてに回答した、病棟に勤務する看護者204人のTAINの総スコアは、平均79.8 $\pm$ 9.9（スコアレンジ28～112）であった。また各因子別スコア平均は、『上司の態度』平均13.9 $\pm$ 2.9（スコアレンジ5～20）、『同僚関

表2 看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度の因子分析結果（2細目削除後）

因子名	質問項目（細目）	因子					
		1	2	3	4	5	6
I 上司の態度	上司は、仕事の場で適切な助言を与えてくれる	0.873	0.006	0.041	0.024	0.006	-0.093
	上司は、工作上必要な情報を、きちんと伝えてくれる	0.837	-0.131	0.017	0.018	-0.107	0.244
	上司は、看護チームをうまくまとめてくれる	0.832	0.070	-0.100	-0.029	0.163	-0.109
	上司は、スタッフの意見に耳を傾けてくれる	0.830	0.065	0.055	-0.048	-0.083	-0.002
	上司は、仕事の方針をはっきり示してくれる	0.826	-0.055	-0.003	0.089	0.068	-0.002
II 同僚関係	同僚とは、仕事上の情報交換ができています	-0.140	0.950	0.020	-0.010	-0.085	-0.071
	同僚とは、仕事で困ったとき相談し合っている	-0.015	0.810	0.170	0.032	-0.062	-0.151
	同僚は、助けを求めたとき、すぐに助けてくれる	0.132	0.703	0.189	-0.052	-0.160	0.105
	同僚とは、気持ちを通じ合っている	0.100	0.650	-0.039	-0.075	0.153	0.006
	私は看護チームの一員として、一体感を感じる	0.106	0.417	-0.281	0.024	0.318	0.146
	職場には、気軽に話し合える雰囲気がある	-0.013	0.393	-0.052	0.111	0.066	0.151
III 仕事への意欲	私は、良い看護を提供したいと思う	0.090	0.145	0.779	0.038	-0.042	-0.027
	私は、新しい知識や技術を知りたいと思う	-0.019	-0.013	0.740	-0.094	0.078	0.129
	私は、人の役に立ちたいと思う	-0.012	-0.042	0.571	-0.022	0.234	0.100
	私は、チームワークは大切であると思う	-0.032	0.134	0.519	-0.031	0.013	0.071
IV 看護への自信	私は、質の高い看護を提供していると思う	0.026	-0.020	-0.151	0.843	0.054	-0.081
	私は、患者に必要なケアを提供していると思う	0.022	0.015	-0.024	0.821	-0.084	-0.009
	私は、患者の状況に応じた看護を提供する自信がある	-0.015	-0.068	-0.024	0.662	0.005	0.129
	私は、患者の安全には十分留意している	0.037	0.046	0.302	0.602	-0.118	-0.059
V 職務満足	私は、今の仕事が気に入っている	-0.087	0.086	0.085	0.069	0.825	-0.070
	私は、今の仕事には将来性があると思う	0.055	-0.016	0.077	-0.148	0.758	-0.009
	私は、今の仕事にやりがいを感じる	0.080	-0.045	0.130	0.047	0.749	-0.104
	私は、努力すれば昇進できると思う	0.024	-0.080	-0.055	-0.075	0.548	0.132
	看護は自分を生かせる仕事だと思う	-0.107	-0.100	0.326	0.192	0.484	0.060
VI チームワークへの自信	自分は目標を達成するためにがんばるほうだ	-0.017	-0.167	0.269	0.013	-0.044	0.630
	自分が努力をすれば、目標は成し遂げられると思う	0.068	-0.047	0.113	-0.062	0.008	0.595
	私は、良いチームワークをつくれる自信がある	-0.065	0.258	-0.133	0.191	0.047	0.521
	自分が努力すれば、チームワークは改善できると思う	-0.020	0.137	0.057	0.045	0.025	0.430

\*主因子法によるプロマックス回転（網かけ部分は因子負荷量0.35以上）

係』平均  $17.7 \pm 2.8$  (スコアレンジ 6 ~ 24), 『仕事への意欲』平均  $14.0 \pm 1.8$  (スコアレンジ 4 ~ 16), 『看護への自信』平均  $10.4 \pm 1.9$  (スコアレンジ 4 ~ 16), 『職務満足』平均  $13.0 \pm 2.9$  (スコアレンジ 5 ~ 20), 『チームワークへの自信』平均  $10.9 \pm 1.8$  (スコアレンジ 4 ~ 16) となった。また, 各因子別に最高スコアを 100% として得点率を比較すると, 『仕事への意欲』が 87.5% と最も高く, 次いで『同僚関係』 73.8%, 『上司の態度』 69.5%, 『チームワークへの自信』 68.1% となった。最も低い因子は『看護への自信』『職務満足』で 65.0% を示した。

### 3. TAIN における各因子間の関係の検討

各因子間の関係を相関係数によって示す。『上司の態度』と『看護への自信』を除いて, すべての因子間に有意 ( $p < .01$ ) な相関があり, 相互の関係図を図 1 に示す。相関係数 0.4 以上を示したものは, 『上司の態度』と『同僚関係』 ( $r = 0.464, p < .01$ ), 『職務満足』と『同僚関係』 ( $r = 0.438, p < .01$ ), 『仕事への意欲』 ( $r = 0.560, p < .01$ ), 『看護への自信』 ( $r = 0.412, p < .01$ ), 『チームワークへの自信』と『同僚関係』 ( $r = 0.471, p < .01$ ), 『仕事への意欲』 ( $r = 0.436, p < .01$ ), 『看護への自信』 ( $r = 0.478, p < .01$ ), 『職務満足』 ( $r = 0.503, p < .01$ ) であった。

次に因果関係モデルを作成して共分散構造分析を行った。当初の理論的知見と, 因子間相関から, モデルを導いた。まず, パス係数が有意に至らなかったのは, 『上司の態度』から『チームワークへの自信』と, 『仕事への意欲』から細目 15 の「私は人の役に立ちたいと思う」の 2 か所であった。その結果, 因果関係モデルが図 2 のように作成された。各種適合度指標値は,  $GFI = 0.844$ ,  $AGFI = 0.814$ ,  $RMSEA = 0.041$  となり, モデルとデータ間との適合度もほぼ許容水準を満たした。

因果関係モデル内に示したパス係数は, 標準化したもので各因子間の影響の強さを示し, 決定係数  $R^2$  は因子をど

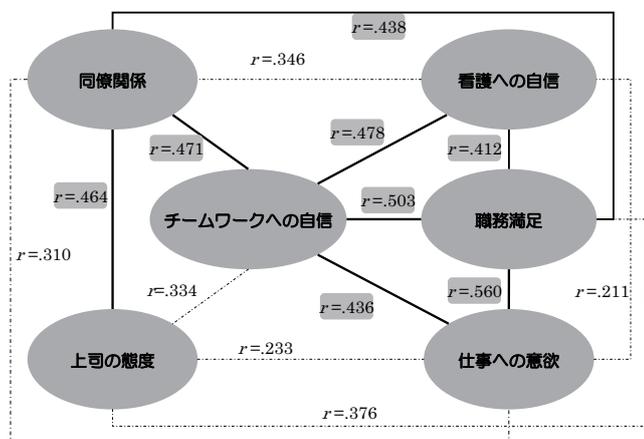
れだけ説明できるかを示す。パス係数は, どれも統計的に有意であった。直接効果として『上司の態度』から『同僚関係』は 0.53, 『同僚関係』から『チームワークへの自信』は 0.81, 『チームワークへの自信』から『仕事への意欲』は 0.57, 『看護への自信』は 0.57, 『仕事への意欲』から『職務満足』は 0.39, 『看護への自信』から『職務満足』は 0.22 である。また『チームワークへの自信』は, 『職務満足』へ直接的な影響も与えるが, 『仕事への意欲』および『看護への自信』を介して間接的にも『職務満足』に影響を与えている。よって『チームワークへの自信』から『職務満足』への総合効果は 0.63 であった。

また, 決定係数  $R^2$  から見ると, 『上司の態度』に影響を受けた『同僚関係』は『チームワークへの自信』を 66% 説明することができる。そして『チームワークへの自信』は, 『仕事への意欲』 32%, 『看護への自信』 32%, 『職務満足』を 54% 説明することができた。

## Ⅶ. 考 察

### 1. 調査対象者全体の看護活動におけるチームワークと影響要因

調査対象者全体で見た場合の TAIN の総スコア平均は,  $79.8 \pm 9.9$  点 (スコアレンジ 28 ~ 112) であり, 最高得点を 100% とした得点率に換算すると 71.3% であった。また各因子別のスコア平均は, 得点率に換算すると 6 因子すべて 50% を超えた。特に『仕事への意欲』が 87.5% と最も高く, 看護者個々人のもつ『看護』という専門性の高い仕事に対する意欲が高いことが示された。また, チームワークの要素として考えている『上司の態度』 (69.5%), 『同僚関係』 (73.8%), 『チームワークへの自信』 (68.1%) も高い。これに比べ『看護への自信』『職務満足』は 65% と, やや低めであった。看護者の働く厳しい現状を考えると, 実際の看護活動に関連しては, 自信や満足感がやや低



\* 網かけ部分は相関係数 0.4 以上

図 1 TAIN の各因子間における相関図

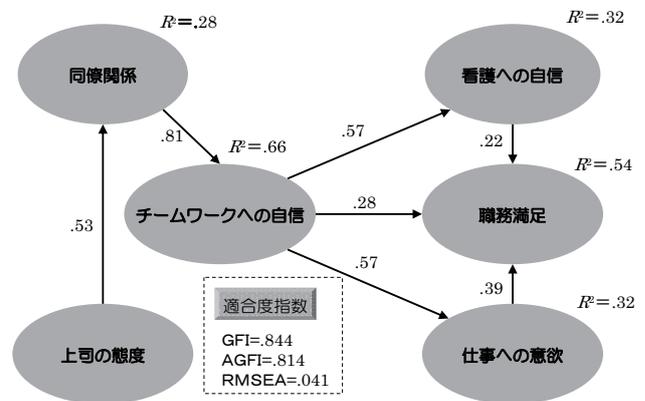


図 2 因果関係モデル

くなったのではないかと考えられる。

## 2. 看護活動におけるチームワークと影響要因の関係

### 1) 看護活動におけるチームワーク

看護活動のチームワークに関する因果関係モデルは、「上司からの影響」と、「同僚との関係」が、「チームワークへ向かう前向きな姿勢」をもたらすという当初予測していた知見に近いものとなった。しかし、『上司の態度』から『チームワークへの自信』に直接パスを加えることは統計的に有意ではなかった。

結果として『上司の態度』から『同僚関係』へ、『同僚関係』から『チームワークへの自信』にパスがひかれた。『同僚関係』が、『チームワークへの自信』を66%説明していることから、この関連は統計的にも支持された。

「上司の支持的行動」が、「同僚との良好な関係」につながるということは他の研究でも指摘されている(Sieloff, 2004; 藤野, 岡本, 城山, 高井, 2004)。

今回の因果関係モデルで中心的位置を占める『チームワークへの自信』は、『上司の態度』を除く、他の要因すべてに0.4以上の高い相関を示した。『チームワークへの自信』が、看護者が働く環境において最も大きく広く影響を及ぼしている因子であることを示している。文献上も「チームワーク」は、看護者の「仕事に対する意欲」(尾崎他, 2003; 宮腰, 2003; 兵頭他, 2000)や、「職務満足」(小山, 2004; 前山他, 2004; 澤田他, 2002)への影響要因として取り上げられている。今回は『チームワークへの自信』が『看護への自信』や『仕事への意欲』『職務満足』の方向へ向かう重要な因子として示された。

また、澤田ら(2004)は「上司である看護師長」や「同僚看護師同士との関係」が、看護者の仕事を通じた精神的充実感(職務満足)に強く関係していると報告しているが、今回のパス図を見るとその間には『チームワークへの自信』が介在していることがわかる。

### 2) 『仕事への意欲』や『職務満足』『看護への自信』に影響を与える『チームワークへの自信』

『上司の態度』『同僚関係』は『チームワークへの自信』をもたらす、『チームワークへの自信』は、『仕事への意欲』『職務満足』『看護への自信』に影響を与えることが共分散構造分析の結果で示された。そして、『チームワークへの自信』が『仕事への意欲』を32%、『看護への自信』を32%説明している。加えて『チームワークへの自信』と、この『チームワークへの自信』から影響を受けた『仕事への意欲』『看護への自信』が、『職務満足』を54%説明している。上司・同僚からの影響を受けた『チームワークへの自信』が、『仕事への意欲』『看護への自信』に強く影響し、また、『職務満足』に影響を与えるという状況が見える。

集団が何らかの目標に対して実行する能力に自信をもっている状態を「集合的効力感のある状態」という(Bandura, 1995)。また、集合的効力感はパフォーマンスの達成における重要な要素であるとし、集合的効力感を低めるような状況では悪い結果を出しやすく、反対に高い集合的効力感をもつことができる状況のもとでは目的を達成する確率が高いことが示されている(Bandura & Wood, 1989)。『チームワークへの自信』は、この「集合的効力感のある状態」であり、目的達成に向けて大きな力を発揮することができる状況を生むであろう。集合的効力感が高められれば、そこからもたらされる成功体験とともに、仕事への意欲や職務に対する満足が高くなるのであろう。

### 3) 看護者として互いに成長し合うチームワークの方策

本研究で最も重要な因子は『チームワークへの自信』であるが、そこに影響を与える「上司の支持的行動」や「同僚との良好な関係」とは具体的にどのようなものであろうかが問われるところである。こうしたことは集団の状況やグループダイナミックスのなかで考え、感じられるものであろうが、今回の細目にあるように、「仕事の場で適切に助言を与え」、「必要な情報をきちんと伝え」、「チームをうまくまとめ」、「スタッフの意見に耳を傾け」、「はっきりと方針を示してくれる」上司が求められるということである。こうした上司の行動は、同僚関係において「情報交換ができ」、「相談ができ」、「助け合え」、「気持ちがあまく通じる」関係を推進する。こうした人間関係や行動が「チームワークをうまく遂行していける」という自信につながり、そこで働く看護者を「新しい看護の知識や技術を学び」、「人の役に立ちたい」という気持ちにさせ、「質の高い看護を提供している」という看護への自信をもたらす、「仕事へのやりがい」や「将来性を信じる」という気持ちにさせるというプロセスがここに見える。

## VIII. 研究の意義と限界

本研究は、関東にある2つの総合病院のみを対象とした。施設間における調査時期の違いやサンプル数の少なさなどの影響を受けている可能性がある。また、調査用紙(TAIN)は、対象数が限られているため、今後さらに信頼性・妥当性の検討を重ねる必要がある。さらに多くの対象に対して調査し、看護活動におけるチームワークについて検討していく必要がある。

また、本研究は実際の看護活動のなかに見られるチームワークについて、その概念、構造を明らかにし、看護者がチームワークをどのように認識しているか、また構成要因間にもどのような関連が見られるかに着目した研究である。今後は、こうした概念構造を基盤に、具体的に看護活動におけるチームワークを推進していくには、どのような具体

的介入が望ましいかを提言できるような研究を行い、実践的な効果を示すことが必要であろう。

## Ⅷ. 結 論

1. 看護活動におけるチームワークの概念構造の解析と影響要因の関連を導いた。
2. 作成した看護活動におけるチームワーク評価尺度は、内的整合性による信頼性と、構成概念妥当性をおおむね確保していた。
3. 上司や同僚との良い関係がもたらす『チームワークへの自信』は、『仕事への意欲』や『看護への自信』『職務満足』に前向きの影響を与えることが明らかとなった。

この論文は2006年度国立看護大学校研究課程部に提出した特別研究論文の一部を修正し、まとめ直したものである。

## ■文 献

- Amos, M. A., Hu, J., & Herrick, C. A. (2005). The impact of team building on communication and job satisfaction of nursing staff. *Journal for Nurses in Staff development*, 21(1), 10-16.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp.1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A., & Wood, R. E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- DiMeglio, K., Padula, C., Piatek, C., Korber, S., Barrett, A., Ducharme, M., et al. (2005). Group cohesion and nurse satisfaction, examination of a team-building approach. *Journal of Nursing Administration*, 35(3), 110-120.
- 藤野美代子, 岡本時重, 城山博子, 高井富美代 (2004). 看護師の職務満足度に関する要因. 日本看護学会論文集第34回看護管理, 130-132.
- Hatcher, L. (2005). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling*. NCSAS Institute Inc, 129-140.
- 兵頭慶子, 藤岡智恵, 福島まきよ, 吉田なよ子 (2000). 看護職の職業意欲に関する研究—脳神経外科病棟における意欲を高める要因と削ぐ要因. 広島県立保健福祉短期大学紀要, 5(1), 19-24.
- 川崎久子, 二瓶恵子, 中村あや子, 望月綾子, 尾崎フサ

子 (2000). 看護婦の仕事意欲に関する研究—職場でやる気をなくす時の分析. 新潟大学医学部保健学科紀要, 7(2), 163-167.

川崎久子, 尾崎フサ子, 二瓶恵子, 中村あや子, 望月綾子 (2001). 看護婦の仕事意欲に関する研究—勤務経験年数及び職位との関連. 新潟大学医学部保健学科紀要, 7(3), 303-308.

木暮真実, 長谷川喜代美, 大澤真奈美, 齋藤基, 高原きよ美, 齊木京子 (2005). 未熟児支援における関係機関との連携—保健所保健師の役割に視点をあてて. 群馬県立医療短期大学紀要, 12, 69-81.

小山久子 (2004). 目標管理で看護組織は進化したか—臨床と教育の現場から—自己教育力と職務満足度の向上に影響を及ぼす目標管理. 看護管理, 14(7), 540-546.

草刈淳子, 俣田徹, 柳堀朗子, 大島弓子, 佐藤栄子, 橋本秀和 (2004). 看護職—医師の協働と医師および看護職の職務満足度との関連の検討—愛知県内の病院を対象とした調査の結果から. 愛知県立看護大学紀要, 10, 19-25.

前山直美, 北原和子, 齊藤京子, 酒井博子, 田村順子, 菅野八重子他 (2004). 看護師の職務満足度と離職との関係 (第一報)—満足度に影響している要因と改善内容. 日本看護学会論文集第34回看護管理, 136-138.

松尾太加志, 中村知靖 (2004). 誰も教えてくれなかった因子分析. 北大路書房, 京都.

松浦正子, 林千冬 (2005). 看護師長のコンフリクト対処行動. 日本看護管理学会誌, 8(2), 21-29.

宮腰美月子 (2003). より良い職場環境について—互いに生かさされ働くために. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 28, 292-299.

日本看護協会調査研究報告2002年 (2003). 病院看護職員需給状況調査. 日本看護協会出版会, 東京.

尾崎フサ子, 二瓶恵子, 川崎久子, 中村あや子 (2003). 働きやすい職場環境への影響要因—自由記述からの分析. 日本看護学会論文集第33回看護管理, 305-307.

Rafferty, A. M., Ball, J., & Aiken, L. H. (2001). Are teamwork and professional autonomy compatible, and do they result in improved hospital care? *Quality in Health Care*, 10 (Suppl 2), 32-37.

佐々木祐美 (2006). 病棟における看護師間関係の形成要因. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 31, 25-32.

澤田忠幸, 羽田野花美, 酒井淳子 (2002). 女性看護師の職務満足とその影響因子—共分散構造分析を用い

- た因果モデルの検証. 愛媛県立医療技術短期大学紀要, 15, 1-9.
- 澤田忠幸, 羽田野花美, 矢野紀子, 酒井淳子 (2004). 女性看護師の職務満足と心理的 Well-Being に及ぼす個人特性要因の影響—中核的自己評価の役割. 日本看護研究学会雑誌, 27(4), 45-52.
- Sieloff, C. L. (2004). Leadership behaviours that foster nursing group power. *Journal of Nursing Management*, 12(4), 246-251.
- 谷口洋子 (2004). 看護師のストレスを考察する. 陶生医報, 20, 97-103.
- 田尾雅夫 (1995). ヒューマン・サービスの組織—医療・保健・福祉における経営管理. 95-122, 法律文化社, 京都.
- 山本恵子, 小川伸一郎, 倉重典子, 高津美鈴, 松尾小夜子, 村上良恵他 (2003). 看護師のモチベーションに関する実態調査. 日本看護学会論文集第33回看護管理, 85-87.

---

**【要旨】** 本研究の目的は、臨床看護活動において、「チームワーク」といわれる行動や認識の概念構造を明らかにし、チームワークに関連する要因から評価尺度を作成し、これらの概念構成因子および影響要因間の関係を明らかにすることである。まずチームワークについて先行文献と臨床経験から、看護活動におけるチームワークおよび影響要因に関する評価尺度を作成した。この評価尺度を用いて、病棟に勤務する看護師を対象に留め置き調査を行い、探索的因子分析を行った結果、①上司の態度、②同僚関係、③仕事への意欲、④看護への自信、⑤職務満足、⑥チームワークへの自信の6因子が抽出された。さらに因果関係モデルを作成した結果、上司の支持的行動は同僚との良好な関係に支持的に働き、チームワークへの自信を導くことが示唆された。またチームワークへの自信は看護への自信・仕事への意欲につながることで、そしてそれらは職務満足をもたらすという関係が見られた。

---

受付日 2008 年 9 月 4 日 採用決定日 2008 年 10 月 2 日