

看護職のタイプA行動のリーダーシップ行動への影響

上野栄一, 塚原節子, 高島佐知子, 高間静子

富山医科薬科大学医学部看護学科

要 旨

本研究ではタイプA行動の看護職のリーダーシップ行動（P機能, M機能）への影響について調べた。調査対象は富山県内に就労する看護婦108名とした。対象の属性は平均年齢43.42才, 経験年数22.44年, 婦長32名, 副婦長76名, 既婚94名, 未婚14名, 専修学校卒100名, 短大卒8名であった。測定用具は, KG式日常生活質問紙とリーダーシップ行動評定尺度（自己評定質問紙）を用いた。その結果, タイプA行動とリーダーシップ類型とは有意に関係があった。タイプA総得点とP得点との間には1%有意水準 $r=0.375$ の正の相関があった。さらに, タイプAの下位概念の精神的活動・時間切迫感とP得点との間には5%有意水準で $r=0.375$ の正の相関があった。看護婦全体のP, M得点とタイプAとの関係について重回帰分析の結果, P機能には精神的活動, 時間切迫感が影響因子となっていることが明らかとなった。また, 婚姻別, 学歴別に, タイプA行動がPM機能に異なる影響を与えていることが示された。以上のことからタイプAはリーダーシップ行動に有意に影響を与えていることが示唆された。

キーワード

タイプA, リーダーシップ

はじめに

タイプA行動の研究は循環器専門医であるフリードマンとローゼンマンが1950年ごろから冠状動脈疾患の研究中に特徴的な行動を発見したことに始まり¹⁾, 現在では医学分野のみならず精神心理学的, 社会学的領域にまで広がってきている。タイプAは行動上の傾向として, 攻撃的, 競争的, 活動の速さ, 情緒的な反応として焦燥感や敵意, 怒りがあげられる²⁾。これらの行動特性は心筋梗塞, 狭心症などの心疾患の危険因子となるばかりではなく, ソーシャルサポートの欠如やストレスの危険因子としても注目されてきている³⁾。一方, タイプBは相対的にタイプA行動の特徴を持たないものと定義されている⁴⁾。リーダーシップ行動は, P (Performance: 目標達成機能) とM (Maintenance: 集団維持機能) に分けることができ, P

とMの得点の強弱によってPM, Pm, pM, pmの4つの行動パターンに分けることができる⁵⁾。管理者がタイプAの場合はP機能やM機能に影響を与え, その結果, 集団の凝集性にも影響を与えることが予想される。看護の職場では特にチームワークが重要であり, 集団の凝集性に影響を与えるということは看護の質にも影響する可能性がある。本研究では看護職のタイプA行動のリーダーシップ行動への影響について調べた。

研究方法

調査対象は無作為抽出により有効回答の得られた富山県内に就労する婦長・副婦長（富山県内の500床-700床を有する6つの国公立病院）108名とした。

調査内容: 管理職のタイプA行動とリーダーシップ行動との関係を調べた。

測定用具：タイプA行動の測定には山崎のKG式日常生活質問紙⁶⁾（本研究におけるCronbachの信頼性係数 α は0.7158であった）を用いた。この質問紙は、攻撃・敵意、精力的活動・時間切迫、行動の速さ・強さの3つの下位概念よりなり、回答形式は「はい」「?」「いいえ」の3肢選択（リッカートタイプ）となっている。リーダーシップ行動の測定には三隅らのリーダーシップ行動評定尺度⁷⁾（自己評定質問紙）を用いた。回答形式は「おおいに該当する」から「まったく該当しない」までの5肢選択（リッカートタイプ）となっている。本研究における信頼性係数Chronbach α は0.7633であった。

調査方法は、調査対象者である看護婦に調査表と秘密厳守の文書を送付し、10日後に回収した。

調査期間：平成9年3月1日-10日（10日間）。
t-test, 偏相関係数, 一元配置分散分析, Cronbachの信頼性係数 α の算出にはSPSS統計パッケージを用いた。

結 果

調査対象の属性は平均年齢43.4±5.3才。経験年数22.4±4.9年, 婦長32名, 副婦長76名, 既婚94名, 未婚14名, 専修学校卒100名, 短大卒8名であった。

Table 1にはタイプAB行動パターンとリーダーシップ類型との関係を示した。タイプAB行動パターンとリーダーシップ類型の関係についてカイ2乗検定（独立性の検定）でみると, Cramerの関連指数: 0.3514, 有意確率: 0.00397でタイプAB行動とリーダーシップ類型とは有意に関係のあることが示唆された。また, PM類型にはタイプAが多く, pm類型にはタイプBの多いことが1%の有意水準をもって多いことがわかった。

Table 2には看護婦全体の行動パターン別にみたP得点, M得点との関係を示した。看護婦全体のタイプAとタイプBのP得点, M得点との比較をすると, タイプAのP得点(41.11)がタイプBのP得点(37.83)よりも1%有意水準で高い値を示した。

Table 3には看護婦全体のタイプAとリーダーシップ行動との関係を示した。タイプA総得点と

Table 1 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships

	PM	Pm	pM	pm	Total
Type A	22(20.4)	14(13.0)	4(3.7)	14(13.0)	54(50.0)
Type B	14(13.0)	4(3.7)	8(7.4)	28(25.9)	54(50.0)
Total	36(33.3)	18(16.7)	12(11.1)	42(38.9)	108(100.0)

DF:3
Chi Square:13.333
Chi Square P-Value:0.00397
Cramer's coefficient:0.3514
()=%

Table 2 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships

Type	n	P	M
Type A	54	41.11±3.68**	47.87±4.55
Type B	54	37.83±4.17	46.94±4.51

t-test * p<0.05 ** p<0.01
P is Performance, M is Maintenance

Table 3 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships

Type A (Total)	
P	0.375**
M	-0.148

partial correlation coefficient
* p<0.05 ** p<0.01

P得点との間には1%有意水準で $r=0.375$ の正の相関があった。

Table 4にはタイプAとリーダーシップ行動との関係を示した。タイプAの下位概念の精力的活動・時間切迫とPの間には5%有意水準で $r=0.239$ の正の相関があった。

Table 5にはタイプA行動とリーダーシップ行動との関係を示した。看護婦全体のP, M得点とタイプAの下位概念との関係について重回帰分析をした結果, Pの標準偏回帰係数は0.256と, P値には精力的活動, 時間切迫感が有意に影響因子となっていることが示唆された。

Table 6には婚姻別にみたタイプAの下位概念

Table 4 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships

Leadership	Type A		
	AH	HT	SP
P	0.151	0.239*	0.065
M	-0.047	0.110	0.027

Partial correlation coefficient *p<0.05 **p<0.01
 AH is aggression-hostility, HT is hard-driving-time urgency and SP is speed power.

Table 5 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships

Leader-ship	Type A		
	AH	HT	SP
P	0.153	0.256*	0.072
M	-0.050	0.123	0.031

standard partial regression coefficient
 *p<0.05 **p<0.01

Table 6 Relationships between Nurses' Type A and Leaderships by Marriage

Marriage	Leader-ship	Type A		
		AH	HT	SP
Married	P	0.167	0.239*	0.042
	M	-0.014	0.120	-0.006
Unmarried	P	0.076	0.238	0.283
	M	-0.244	-0.107	0.480

standard partial regression coefficient
 *p<0.05 **p<0.01

Table 7 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships in terms of Marriage

Marriage	Type	P	
		P	M
Married	Type A	40.96±3.49**	48.02±4.64
	Type B	37.85±4.21	46.96±4.35
Unmarried	Type A	42.33±5.20	46.67±3.88
	Type B	30.75±4.20	46.88±5.69

t-test *p<0.05 **p<0.01

のPM値への影響について示した。重回帰分析の結果、既婚群のPの標準偏回帰係数は0.239とP値に精力的活動、時間切迫が有意な影響を与えていることが示された。

Table 7には、婚姻別にみたタイプAとリーダーシップ行動との関係を示した。婚姻別では、既婚群のタイプAのP得点(40.96)がタイプBのP得点(37.85)と比較して有意に高かった。

Table 8には年齢別にみたタイプAとリーダーシップ行動との関係を示した。年齢別では、35-40才、40-50才の群においては、Pに対する影響因子は精力的活動、時間切迫(標準偏回帰係数0.259, 0.293)であったが、50才以上の群のP値には行動の速さ、強さ(標準偏回帰係数-0.769)が負の影響因子となっていることが示された。

Table 9にはリーダーシップ行動類型とタイプAとの関係を示した。リーダーシップ行動とタイプA総得点および下位概念との関係をみると、一元配置分散分析の結果、PmパターンのタイプA総得点、攻撃・敵意、行動の速さ・強さのそれぞれの得点が他のパターンよりも高い得点を示した。

Table 10には行動パターン別にみた職階別のPM得点を示した。行動パターン別に婦長と副婦長のPM得点を比較すると、t検定の結果、タイプA、タイプBともに婦長群のP得点とM得点が副婦長に比べて高い値を示した。

考 察

タイプAB行動パターンとリーダーシップ類型の関係についてカイ2乗検定でみると、タイプAB行動とリーダーシップ類型とは有意に関係のあることが示唆された。これはタイプA、タイプBの異なる行動パターンがリーダーシップ行動パターンと深い関係のあることを意味する。また、この表で示すようにPM類型、Pm類型にはタイプAが多く、Pm類型にはタイプBの多いことが1%の統計的有意差をもって多いことがわかった。PM型は仕事を急がせたり、正確に仕事をするように圧力をかけたりするだけではなく、集団内の対人関係の調節をもする。一方、Pm型はP機能のみ強いタイプである。また、タイプAは、時間切迫や達成動機が強いことからPM型にタイプAが多

Table 8 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships by Ages

Group		Type A		
		AH	HT	SP
30-under 35 y	P	0.407	-0.251	-0.131
	M	-0.412	-0.278	0.198
35-under40 y	P	0.120	0.259*	0.174
	M	-0.045	0.215	0.249
40 y-under50y	P	0.136	0.293*	0.217
	M	-0.032	0.114	0.069
over 50y	P	0.621	0.715	-0.769*
	M	-0.387	0.035	0.233

standarded partial regression coefficient *p<0.05 **p<0.01
P is Performance, M is Maintenance

Table 9 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships' Type

Type n	Type A (Total)	Type A		
		AH	HT	SP
PM 36	47.58±11.07*	18.00±5.84	18.08±5.09*	16.39±5.65
Pm 18	52.67±12.57**	20.00±7.64*	18.44±6.34	17.72±4.25*
pM 12	42.33±8.70	15.75±4.85	15.58±4.60	15.17±3.69
pm 42	42.55±10.12	16.60±5.84	15.52±5.32	14.55±5.51
F-value	4.477**	1.736	2.250	1.839

One-way factor anova *p<0.05 **p<0.01

Table 10 Relationships between Nurses' Type A and Their Leaderships by Career Ladder

Type	Career ladder	N=108	
		P	M
Type A	Head	42.61±3.88*	50.39±4.74**
	Sub-head	40.36±3.38	46.61±3.94
Type B	Head	40.93±3.71**	50.00±5.04**
	Sub-head	36.75±3.79	45.88±3.82

t-test *p<0.05 **p<0.01

いと考えられる。タイプBでは、相対的にタイプAの傾向が弱いことから考えるとpm類型にタイプBが多くなるものと考えられる。看護婦全体のタイプAとタイプBのP得点、M得点との比較をみると、タイプAのP得点がタイプBの得点よりも1%有意水準で高い値を示した。このことはタイプAがタイプBよりも相対的に精力的、活動的な行動特性を持ち、さらに時間切迫感を持っていること、また、Pがリーダーシップ行動の目標達成志向、達成動機が高いことから⁵⁾、タイプAのP得点がタイプBよりも高い得点を示したと考える。

タイプA総得点とPとの間には1%有意水準で $r=0.375$ の正の相関があった。これはタイプA傾

向が強まれば、P行動特性の目標達成志向が強まることを意味しており、このことはタイプAは仕事中心の傾向にあること、P行動が仕事の効率や生産性の向上を遂行する特性があることからきているものと考えられる。つまり、タイプAの行動特性として、達成への過剰な努力をする傾向が強く、この傾向が強まると目標達成志向であるP機能が強まることが考えられる。したがって、タイプA傾向が高まればP機能が強化されるということは、三隅がP型は部下に敵意、攻撃的または不安を生じさせると述べているように⁸⁾、タイプAは、対人関係に悪影響を与えることが示唆された。

タイプAの下位概念の精力的活動・時間切迫感とPとの間には5%有意水準で $r=0.239$ の正の相関があった。このことはタイプAの特徴である時間切迫感や精力的活動は、報酬要因がなくても仕事に打ち込み達成努力を常に保つという特性があることから⁹⁾、タイプA傾向が強いとP機能つまり達成機能の度合いも上がると考える。

看護婦全体のPM得点とタイプAの下位概念との関係について重回帰分析をした結果、P値には精力的活動、時間切迫感が、有意な正の影響因子となっていることが示された。これはP機能は集団の目標達成志向をあらわし、精力的に仕事に打ち込むことは集団の生産性をあげることが考えられ、また、常に時間に追われるという時間的な要素も、集団の生産性を上げるということになり、精力的、時間切迫がP値への正の影響因子となったものと考えられる。しかしながら、このことは精神的、肉体的疲労というマイナスの因子となっている可能性もある。

婚姻別にみたタイプAの下位概念のPM値への影響についてみると、重回帰分析の結果、既婚群のP値に精力的活動、時間切迫が正の有意な影響を与えていることが示された。これは既婚者は未婚者に比べて、家事などの主婦としての役割を持っており、そのために時間切迫感が意識的にも潜在的（無意識）にも強まることなどがPの影響要因となっていると考える。また、婚姻別では既婚群のタイプAのP得点がタイプBと比較して有意に高かった。このことはタイプAは家庭をかえりみず課題達成のために仕事中心となっている⁴⁾可能

性が高い。このために、ますます自己の課題達成を率先するのみならず他者（部下）への仕事の効率や生産性を要求するためにP得点が高く出たものとする。

年齢別では、35～40才、40才～50才の群においては、P値に対する影響因子が精力的活動、時間切迫であったが、50才以上の群のP値には行動の速さ、強さが負の影響因子となっていることが示された。これは50才以上の群は行動面に関しては加齢からくる身体的な問題¹⁰⁾や精神的なストレスなどがP機能に負の影響を与えていると考える。

リーダーシップ行動とタイプA総得点およびタイプAの下位概念との関係を見ると、一元配置分散分析の結果、PmパターンのタイプA総得点、攻撃・敵意、行動の速さ・強さの得点が高いパターンよりも高い得点を示した。これはPm型は仕事中心的、専制的、体制指導的監督行動パターンをとるために攻撃・敵意、行動の速さ・強さの得点が高く出たものとする。

行動パターン別に婦長と副婦長のPM得点を比較すると、t検定の結果、タイプA、Bともに婦長群のPとM得点が副婦長に比べて高かった。これはタイプABに関係なく、婦長群は副婦長群よりも、目標達成および人間関係中心的な監督行動傾向が強いことを意味する。婦長は病棟を統括する管理者であり、副婦長は管理的に補佐的役割をもつことからこの結果が出たものとする。

結 論

富山県下内に就労する看護婦108名に看護婦のタイプAとリーダーシップ行動との関係を調べた結果、次のような結論を得た。(1)タイプAの精力的活動・時間切迫が高くなると、リーダーシップ行動のP機能が高まる。(2)タイプAは婚姻別、年齢別にリーダーシップ機能に異なる影響を与えている。(3)リーダーシップのPmパターンは他のパターンよりもタイプAの得点が高い。以上のことを総括すると、管理者においてはタイプA傾向が強まれば、P機能も強まるということから、タイプAは部下への攻撃的態度が強まり、さらには部下の高い不安や敵意が蓄積して集団の凝集性が低下することが予測される。これらの看護職の対人

関係の悪化は患者との人間関係にも大きな影響を与えられ考えられる。管理者は自分の行動パターンやリーダーシップ行動について、自己の行動パターンが部下に与える影響を認識するとともに自己分析して常にセルフモニタリングする必要がある。

文 献

- 1) 桃生寛和：タイプA行動パターンとは何か、「タイプA行動パターン」桃生寛和、早野順一郎、保坂隆也他編、3-8、星和書店、東京1993.
- 2) 橋本 宰、石原 俊：心理学の立場からみたタイプA「タイプA行動パターン」桃生寛和、早野順一郎、保坂隆也他編、88-92、星和書店、東京、1993.
- 3) 宗像常次：燃えつきおよびその関連尺度「タイプA行動パターン」桃生寛和、早野順一郎、保坂隆也他編、218-235、星和書店、東京、1993.
- 4) 佐藤豪：タイプA人間のストレス反応、現代のエスプリータイプAからみた世界一、63-72、至文堂、東京、1995.
- 5) 三隅二不二、田崎俊昭：組織体におけるリーダーシップの構造一機能に関する実証的研究、教育社会心理学研究5(1)、1-13、1965.
- 6) 山崎勝之、田中雄次、宮田 洋：KG式日常生活質問紙「タイプA行動パターン」桃生寛和、早野順一郎、保坂隆也他編、162-167、星和書店、東京、1993.
- 7) 三隅二不二、関文 恭、篠原弘章：PM評定尺度の再分析、実験社会心理学研究14(1)、21-29.
- 8) 三隅二不二、小川鴨也、河津雄介：PM式リーダーシップ論におけるリーダーシップパターン特性の精神生理学的検討(Ⅱ)実験・社会心理学研究10(1)、1-9、1971.
- 9) 山崎勝之：タイプAがもたらすもの「現代のエスプリータイプAからみた世界一」、32-42、至文堂、1995.
- 10) 下仲順子：第7章 中年期の発達「発達心理学入門2 青年・成人・老人」無藤隆、高橋恵子、田島信元編、101-118、東京大学出版会、東京、1996.

The Influence of Nurses' Type A on Their Leaderships

Eiichi UENO, Setsuko TSUKAHARA, Sachiko TAKASHIMA, and Shizuko TAKAMA

School of Nursing, Toyama Medical and Pharmaceutical University

Abstract

The influence of nurses' Type A on their leaderships (P function, M function) was investigated. The subjects were 108 nurses working in six public hospitals in Toyama Prefecture, and consisted of 32 head and 76 sub-head nurses, and subjects' average ages is 43 years, working experience is 22 years, married are 94, unmarried are 14, diploma school are 100, college are 8. KG type questionnaire was used to assess behavioral patterns, and the measurement scale of PM Leadership (self-evaluation type) was used to assess leaderships' pattern. Nurses' Type A was significantly correlated with their leaderships. There was a significant positive correlation ($r=0.375$, $p<0.01$) between the total scores of Type A and leaderships, and then there was a significant positive correlation ($r=0.239$, $p<0.05$) between hard-driving-time urgency of sub-concepts of Type A and P function in leaderships. As a result of multiple regression in the relationships between the score of nurses' PM function and Type A, hard-driving-time urgency of the sub-concepts of Type A was an effect's factor to P function, and Type A gave different effects to P and M function by career ladder and in terms of marriage. These results suggested that Type A related to their leaderships.

Key words

Type A, Leadership