

看護職の社会的スキルのリーダーシップ行動への影響

高間静子, 塚原節子, 上野栄一

富山医科薬科大学医学部看護学科

要 約

富山県内に就労する看護職の社会的スキルのリーダーシップ行動への影響について調べた。調査対象は無作為抽出により調査をし、有効回答の得られた富山県内の6つの国公立病院に就労する婦長・副婦長108名とした。対象の内訳は婦長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。測定用具には三隅等のリーダーシップ行動評定尺度(自己評定質問紙)を用い, 社会的スキルの測定には和田の社会的スキル尺度を用いた。その結果, 婦長の社会的スキルの下位概念の関係維持のスキル度とリーダーシップの集団維持機能のM得点とは高い正の相関を示した。35歳以下の若い群にのみ社会的スキルの下位概念の関係開始のスキル度とリーダーシップの目標達成機能のP得点とは正の相関を示した。以上のことから, 特に看護職の社会的スキルのうちの関係維持のスキルはリーダーシップの集団維持機能に影響を与えていることが示唆された。

キーワード

社会的スキル, リーダーシップ

はじめに

リーダーシップの能力には対人的有能性が挙げられ, その下位概念としてさまざまな社会的スキルがあると考えられている¹⁾。ブーメスターら是对人的有能性尺度を作成し, 関係開始, 自己開示, 情緒的サポート, 衝突回避, ネガティブな主張等の5つの因子を抽出し有能性を測定している²⁾。また, 和田は対人技能としての社会的スキルとして関係開始, 関係維持, 自己主張の3つの因子を明らかにした³⁾。人間関係において関係維持ができるということは, 間違いを素直に認め, 心を打ち明ける等, 自己開示し, 相手を受容し, 相手の話しを傾聴理解し, 相手に同情的関心をもって支援することによって可能となる。また, 関係開始をよくするには, 相手により印象を与え, 初対面の人にも好意的に話かけができ, 自分のよさを相手に売込む等, 自分のことを相手にオープンにす

ることが, 2者間の関係開始の基本となる初歩的スキルとされている⁴⁾。さらに, 自己主張とは対人的な積極性で, 相手の欠点を大目にみたり, 話しかけられたらそれを続けたり, うれしかったらそれを少し大げさに表現したり, 相手とは別の意見であることをはっきり表現し, 理由のない要求はキッパリと断ることのできるスキルとされている⁵⁾。

集団内でリーダーシップを発揮するには, リーダーにどのような能力が必要かについて鎌田は①掌握力, ②人間力, ③仕事力の3つの素養だと述べている⁶⁾。掌握力とは集団成員と手を握ることであり, 手を結べば気心も結びつく。気心が結びつくにはリーダーは間違いを素直に認め自己開示し, 相手を受容し話を傾聴し相手の立場にたって理解する能力, つまり役割取得の能力⁷⁾が発達していることが先ず重要であり, つぎには相手に好意的に接触し, よい印象を相手に与え自分をオー

ブンにして相手を安心させる技法が重要となる。さらに自分のよさを相手に売り込み、自分の意見をはっきりと示し、理由のない要求ははっきり断る積極的な対人性が求められる。つまり、自己主張能力である⁵⁾。これらの能力は和田の社会的スキルの下位概念である関係維持、関係開始、自己主張等の対人技法としてのスキルをあらわしている。したがって、これらのスキルの中でも関係維持能力に長じているリーダーは集団の凝集性を高め、リーダーシップ機能である集団維持機能(M)⁸⁾にすぐれ、また、関係開始能力にすぐれているリーダーは、リーダーとして達成したいと考えている目標をオープンにするために、目標達成機能(P機能)にすぐれていることが推察できる。本研究では看護職の対人技法としての社会的スキルのリーダーシップ機能のP機能(目標達成機能)・M機能(集団維持機能)等への影響について調べると同時に職階、年齢、学歴、婚姻等の違いによる影響も調べた。

研究方法

調査対象：富山県内の500~700床の6つの国公立病院に勤務する看護婦長・副看護婦長を無作為抽出し、有効回答の得られた108名とした。対象の属性は表1に示した。

調査内容：看護職の中間管理者とその補佐の社会的スキルを測定し、彼らのリーダーシップにおけるP・M機能(目標達成機能・集団維持機能)への影響について調べた。

測定用具：看護婦長・副婦長のリーダーシップ行動の評定(P・M得点)には、三隅等⁸⁾の企業におけるリーダーシップ行動評定尺度を病院の看護職場に合うように一部分言葉を修正したものを作成し自己評定法で測定した。この尺度はリーダーの目標達成機能(P機能)と集団維持機能(M機能)を測定している。本研究におけるCronbachの信頼性係数 α は0.7633であった。また、社会的スキルの測定には和田の社会的スキル尺度を使用した。この尺度は対人技能としての関係開始、関係維持、自己主張の3つの下位概念で構成されており、対人関係におけるこれら3つの能力を測定している。本研究における α 係数は0.842で高い

信頼性を示した。

調査方法：調査表は研究者等が配布し、一週間の留置法をとり回収した。

偏相関係数、 α 係数の算出にはSPSS統計ソフトを用いた。

結果

表1には看護職の職階、婚姻、年齢、学歴の違いによる社会的スキル度とリーダーシップのP・

Table1 Relationships between Nurses Managers' Social Skill and Their PM Leadership Pattern

Groups	n	Patt.	Social Skill		
			Maintenance ¹	Start ²	Self-Assertion
All Subjects	108	P	-0.163	0.262**	0.160
		M	0.538**	-0.024	-0.063
Manager	32	P	-0.292	0.523	0.159
		M	0.589**	-0.351	-0.104
Vice-manager	76	P	-0.084	0.138	0.171
		M	0.468**	0.182	0.011
Married	94	P	-0.027	0.203	0.178
		M	0.539**	-0.031	-0.025
Unmarried	14	P	-0.670*	0.544	0.651
		M	0.623*	0.157	-0.265
Under 35 y	9	P	0.693	0.878**	-0.190
		M	0.697	0.497	-0.061
36-40	26	P	-0.277	0.182	0.045
		M	0.448*	0.250	-0.042
41-50	64	P	-0.229	0.237	0.208
		M	0.544**	-0.134	-0.089
Over 51	9	P	0.382	0.441	0.409
		M	0.859**	0.006	0.446
Diploma	100	P	-0.186	0.250	0.142
		M	0.545*	-0.029	-0.059
Associate	8	P	0.104	0.423	0.414
		M	0.593	0.100	0.058

Partial correlation coefficient * p<0.05 ** p<0.01
 Patt:PM Leadership Pattern. P is performance function,
 M is maintenance function in PM leadership pattern.
¹:Maintenance of Human Relation, ²:Start of Human Relation, These are Sub-concepts of Social Skill.

M機能との関係を示した。対象者全体から社会的スキルとP・M機能との関係を見ると、関係維持とM機能とは $r=0.538$ の高い正の偏相関係数を示し、関係開始とP機能とは $r=0.262$ の正の相関を示した。しかし、自己主張とはいずれのリーダーシップ機能とも相関を示さなかった。職階を婦長と副婦長とに分けてみると、両群ともに関係維持とM機能とは有意水準1%の正の相関を示し、婦長群では、関係開始の能力とP機能は $r=0.523$ の正の相関を示した。婚姻別にみると、未婚・既婚に関係なく、関係維持の能力とM機能はそれぞれ $r=0.539$, $r=0.623$ の正の相関を示した。

つぎに年齢別にこれらの関係を見ると、35歳以下の群においてはみられなかったがその他の3群においては、関係維持とM機能とは有意に正の相関を示した。しかし、35歳以下の群においてのみ関係開始とP機能とは $r=0.878$ の高い正の相関を示した。

学歴別にみると、専修学校卒群でのみ関係維持の能力とM機能、関係開始の能力とP機能とは危険率5%の正の相関を示した。なお、社会的スキルの自己主張能力とP・M機能とはいずれの群においても相関を示さなかった。

考 察

社会的スキルの下位概念の関係開始のスキルは、容易に話し掛ける、売り込む、よい第一印象を示す、新しい関係を作る等、自分の意志・欲求の方向に人との関係を開始するスキルである³⁾。全対象のこのスキルとリーダーシップの目標達成機能(P機能)との間の正の相関は、このスキルにすぐれている管理者は、課題達成や生産性に重点をおいた目標達成志向のリーダーシップ機能が強いことをあらわしている。この関係を婦長と副婦長群に分けてみると、副婦長群にはみられず、婦長群の場合にのみ見られる。これは婦長は婦長を補佐する立場の副婦長とは異なり職場の管理者であり、部下との関係開始をよくし職場の目標達成に対する責任の強さからきているものと考えられる。この傾向を年齢別にみると、35歳以下の群においてのみ高い相関がみられたのは、若い管理者は管理経験が浅く未熟であるために、部下との集団内での

過程維持よりも、管理者としての役割意識が先行し、課題達成や生産性を配下に要求するなど目標達成志向が強く働くことからきているものと考えられる。本研究結果でもみられるように、35歳以上の3群においてはむしろ社会的スキルの関係維持と集団維持機能が正の相関を示すのに対して、35歳以下の群ではこの関係がみられなかったことから推察できる。学歴別にみると、専修学校卒群においてのみ、関係開始とP機能との間で正の相関がみられたが、本研究における対象群の数の差によることも考えられるので、対象数を調整して比較する必要がある。一方、社会的スキルの関係維持能力とリーダーシップ機能との関係を職階別、婚姻別、年齢別に分けてみたが、いずれの群においても、リーダーシップの集団維持機能との間で1~5%有意水準で正の相関がみられた。これは年齢・婚姻・職階の違いによる関係はなく、人との関係維持能力のすぐれている管理者は、集団の過程維持を志向したリーダーシップをとる傾向にあることを表している。

結 論

看護職の中間管理者である婦長およびその補佐役の副婦長の対人技能としての社会的スキルが、彼らのリーダーシップにどのように影響するかについて調べた結果、つぎのことが明らかになった。

1) 看護職の中間管理者の社会的スキルの関係維持のスキル度とリーダーシップの集団維持機能のM得点とは高い正の相関を示した。

2) 35歳以下の年齢的に若い管理者の関係開始のスキル度とリーダーシップの目標達成機能のP得点とは高い正の相関を示した。

3) 看護職の中間管理者の職階別、年齢別、婚姻別等の違いによる関係はなく、社会的スキルの関係維持のスキル度はリーダーシップの集団維持機能のM得点と正の相関を示した。

文 献

- 1) 堀毛一也:社会的スキルの習得(社会化の心理学ハンドブック, 斎藤耕二, 菊池章夫編) 79-100, 1990, 川島書店, 東京.
- 2) Buhrmester, D., Furman, W.,

- Wittenberg, M, T., & Reis H. T.: Five domains of inter-personal competence in peer relationships, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 99-1008, 1988.
- 3) 和田 実: 対人的有能性に関する研究—ノンバーバルスキル尺度および社会的スキル尺度の作成—, *実験社会心理学研究* 31, 49-59, 1991.
 - 4) 和田 実: 社会的スキル尺度のこと, (社会的スキルの心理学, 菊池章夫, 堀毛一也編), 184-191, 1995, 川島書店, 東京.
 - 5) 堀洋道, 菊池章夫: 攻撃に代わるスキル, (社会的スキルの心理学, 菊池章夫, 堀毛一也編), 52-65, 1995, 川島書店, 東京.
 - 6) 鎌田勝: リーダーに求められる素養・能力とは, リーダーシップ入門 (日本実業出版社編), 55-72, 1993.
 - 7) Iannotti R. J.: The effect of role taking experiences on role-taking, empathy, altruism, and aggression, *Developmental Psychology* 14, 119-124, 1967.
 - 8) 三隅二不二・リーダーシップ行動の科学, 第7章, PM類型の測定とその妥当性, 92-125, 1995, 東京.

The Influence of Nurses' Social Skill on Their Leadership

Shizuko TAKAMA, Setsuko TSUKAHARA, Eiichi UENO

School of Nursing, Toyama Medical and Pharmaceutical University

Abstract

The influence of Nurses' Social Skill on Their Leadership was examined. The subjects were 108 nurses working in six public hospitals, and consisted of 32 managers and 78 vice managers. The scales used were Social Skill Scale and measurement scale of PM Leadership Pattern. The nurses managers' scores of Maintenance of Human Relation of the sub-concepts in social skill were positively correlated with their scores of M (Maintenance) function of the sub-concepts of measurement scale of PM Leadership Pattern. Also, nurses managers' scores of Start of Human Relation of the sub-concepts in social skill positively correlated with their scores of P (Performance) function of the sub-concepts of measurement scale of PM Leadership Pattern. These results suggested that nurses' managers social skill influences on their leaderships.

Key words

social skill, leadership