

看護婦の専門的自律度のリーダーシップへの影響

塚原節子, 上野栄一, 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 約

富山県内の公立病院に勤務する婦長, 副婦長108名を対象に, リーダーシップ行動評定尺度, Pankratz Nursing Questionnaire (PNQ) の日本版を用い, PNQが看護婦のリーダーシップに及ぼす影響を検討した。その結果, 副婦長のPNQ 2, 3とリーダーシップM行動に有意に高い相関値を示した。婚姻別では既婚群のPNQ 3とM行動で, また未婚群でもPNQ 1とM行動に高い相関係数を示した。年代別では41-50歳群でPNQ 2とP行動が, PNQ 3とM行動が正の相関を示した。これらの結果から, 看護婦の専門的自律度は, リーダーシップ行動に影響していることが示唆された。

キーワード

看護婦の専門的自律度, リーダーシップ

はじめに

すぐれたリーダーは, 集団の欲求や状況の特殊性に順応した活動をし, 人間の達成動機の成長過程をより能動的に, 自己実現的な方向へと導くと言われている¹⁾。ストグディル²⁾は, リーダーシップとは, (1)集団過程の中核である。(2)人物特性の効果である。(3)支配の技術である。(4)社会的影響過程である。(5)行為ないし行動である。(6)一つの説得方式である。(7)目標達成手段である。(8)対人的相互作用過程である。(9)集団における地位-役割である。と定義し, 集団メンバーに受け入れられるような目標を設定し, それに向けてメンバーの態度や行動を統合的に組み立て, いわゆる組織化を行い, さらにそれを一定のレベルに常時維持するという集団過程の主要局面を支える機能全体であると考えられている^{3), 4)}。つまり, リーダーシップとは集団現象であり, 集団成員のなかで社会的影響過程を含みつつ一つの目標達成のために行動すること, また集団の目的を達成するために, 自分の所属する集団が置かれている状況について

積極的な関心を持ち, その集団の可能性を客観的に, 正確に判断していくこと, さらに集団のなかで能動的に自己実現的な方向へと導くことがリーダーシップ行動につながると考える。一方, 看護婦の専門的自律度の高い人は, 職業人として自らの価値観や判断に基づいて選択決定し, 責任をもって行動すると言われ⁵⁾, 特に自律性の高い人は, 自己実現のために能動的に目標達成にむけて努力すると言われている⁶⁾。以上のことより, 専門的に自律性の高い人は, 自己実現のための目標達成を集団のなかにおいても達成させようとするリーダーシップ行動に影響を与えるのではないかと考える。三隅らは⁴⁾リーダーシップ行動の類型化を行い, 目標達成ないし課題解決を指向した機能をP機能(Performance), 集団の過程維持を指向した機能をM機能(Maintenance)とし, 企業体⁷⁾や行政⁸⁾・教育⁹⁾・スポーツ集団⁹⁾の場において, いかに生産性が上がるか, 教育効果が上がるか等について行われてきている。本研究では, 看護婦の専門的自律度がリーダーシップ機能にどのように影響するのかを調べた。

研究方法

調査対象：富山県内の公立病院に就労する婦長及び副婦長で有効回答の得られた108名を対象とした。その内訳は婦長32名、副婦長76名、婚姻別では既婚94名、未婚14名、年齢別では35歳以下9名、36から40歳以下26名、41から50歳以下64名、51歳以上9名、学歴別では専修学校卒が100名、短期大学卒が8名であった。

調査内容：看護職場の中間管理者である婦長とその補佐役である副婦長のリーダーシップ行動を従属変数としリーダーシップ行動に影響すると考えられる看護婦の専門的自律度を独立変数にしてこれらの関係を調べた。

測定用具：リーダーシップ行動の評定（PM得点）には、三隅らの企業におけるリーダーシップ行動評定尺度³⁾を使用し自己評定法をとった。この尺度は、目的遂行機能（P機能）と、集団維持機能（M機能）の二つの集団機能に基づいたリーダーシップ行動を測定している。本研究でのこの尺度のCronbachの信頼性係数 α は0.7633であった。また、看護婦の専門的自律度の測定にはPankratz Nursing Questionnaire⁹⁾の日本語版（以下PNQと呼称する）⁵⁾を使用した。この

専門的自律度PNQの尺度は3つの下位概念から構成され、PNQ1は、看護婦が専門職としてイニシアティブや責任をとることを好ましいと自覚している程度や患者に対する看護への柔軟な態度を、PNQ2は患者の権利や自由の擁護を、PNQ3は医師への意見の不一致や患者の個人的な事柄への看護婦の積極性を測定している。本研究でのこの尺度のCronbachの信頼性係数 α は0.8589であった。

調査方法は一週間の留置法で、調査者が回収した。なおデータの解析には、統計ソフトSPSS（統計処理パッケージ）を使用した。

結果

Table1には、職階別に婦長、副婦長のPNQの下位概念がリーダーシップ行動へどう影響しているかを示した。副婦長のM行動とPNQ2及びPNQ3で $r=0.138$, $r=0.157$ と有意に高い正の相関を示した（ $p<0.01$ ）。しかし婦長のリーダーシップ行動とPNQの間には相関はみられなかった。Table2には婚姻別のPNQとリーダーシップ行動との関係を示した。既婚群のM行動とPNQ3に、また未婚群でもM行動とPNQ1にそれぞれ $r=0.334$, $r=0.636$ の高い正の相関を示し

Table1 Relationships between nursing autonomy and leadership by career ladder

Group	n		Nursing Autonomy		
			PM	PNQ1	PNQ2
Manager	32	P	-.189	.242	.054
		M	.036	.110	.326
Vice manager	76	P	-.105	.216	.060
		M	.081	.138**	.157**

Partial correlation coefficient * $p<0.05$, ** $p<0.01$

P is performance function, M is maintenance function in PM leadership pattern. PNQ is nursing autonomy, advocacy, rejection of traditional role limitation.

Table 2 Relationships between nurses managers' leadership and nursing autonomy by Marriage

		n=108			
		Nursing Autonomy			
Group	n	PM	PNQ1	PNQ2	PNQ3
Married	94	P	-.107	.203	.096
		M	.066	.087	.334**
Unmarried	14	P	.203	-.015	-.071
		M	.636*	.077	-.555

Partial correlation coefficient *p<0.05,**p<0.01

Table 3 Relationship between nurses managers leadership and nursing autonomy by age

		n=108			
		Nursing Autonomy			
Group	n	PM	PNQ1	PNQ2	PNQ3
Under 35yrs.	9	P	-.442	-.390	.022
		M	.489	-.315	-.481
36-40yrs.	26	P	-.072	.038	.266
		M	.173	.044	.224
41-50yrs.	64	P	.017	.252*	.065
		M	.108	.140	.330**
Over 51yrs.	9	P	-.127	.091	-.025
		M	.525	-.342	-.192

Partial correlation coefficient *p<0.05,**p<0.01

Table 4 Relationship between nurses managers' leadership and nursing autonomy by education

		n=108			
		Nursing Autonomy			
	n	PM	PNQ1	PNQ2	PNQ3
Diploma	100	P	-.077	.180	.064
		M	.104	.073	.235*
Associate	8	P	.165	.130	.355
		M	.542	.338	.060

Partial correlation coefficient *p<0.05,**p<0.01

た。次に Table 3 は、PNQ とリーダーシップ行動との関係を年齢別に示した。41歳から50歳群で P 行動と PNQ 2 に、M 行動と PNQ 3 にそれぞれ $r=0.252$ ($p<0.05$), $r=0.330$ ($p<0.01$) の有意に高い値を示した。またこれらを学歴別で見ると、Table 4 に示すとおり専修学校卒の中間管理者に、M 行動と PNQ 3 に $r=0.235$ の正の偏相関係数を示した。

考 察

職階別での PNQ とリーダーシップ行動との関係で、婦長には相関が見られなかったが、副婦長に M 行動と PNQ 2, 3 に相関があったのは、M 行動は集団維持機能であり、婦長を補佐する立場にある副婦長は婦長より多くの看護業務に関わっていることからくるものと考えられる。患者との関わりの中で看護婦として専門的に自律し、患者の権利や自由の擁護や、看護婦としての役割への積極性に対し自己実現しようとするほど、それをスタッフとの共通理解と相互協力の中で職務を遂行し、その中でスタッフとの人間関係を維持していこうとしていることからこの結果がでたものと考えられる。三隅らのリーダーシップ研究においても、課長、係長のリーダーシップ行動の違いを、「係長は課長よりも部下への情報提供、部下へのねぎらい、感情的な接触の回避という人間関係での細やかな配慮という点で部下により密着した行動をとっている」と考察されている⁸⁾ことから、この結果がでたものと考えられる。

婚姻別にみた場合のリーダーシップ行動の M 行動に、既婚群では PNQ 3、未婚群では PNQ 2 に有意に高い相関を示した。これは既婚群は、職場での役割と家庭での役割など自分に課せられた役割があることが考えられ、三隅らの報告のなかで、「両親もしくはその代理者には、子弟の養育に対する社会的役割・期待が明確である。」と述べているように³⁾、それぞれの役割の中で自己の役割を積極的に遂行していこうという姿勢がこのリーダーシップの M 機能との間に相関を示したものと考えられる。母親は出産・育児を通しての日々、親子関係を築き、義務と責任を持って親としての役割を果たしてきたことから、看護の現場におい

ても、自分の職場での人間関係を維持し看護職として積極的姿勢で関わりながら、自らの価値観に基づき意志決定し行動することで、自己実現しようとしているものと考えられる。一方未婚群の M 行動と PNQ 1 との関係では、未婚群は既婚群に比べ所属している集団が少ない分、生活基盤を職場においていることから、患者の擁護に積極的になるとき、職場でのメンバー相互の好ましい人間関係の中でリーダーシップ行動を発揮し、自己実現をめざしていると考えられ、このことからこの結果がでたものと考えられる。

年齢別でのリーダーシップ行動と PNQ との関係では、41から50歳群に PNQ 2 とリーダーシップ P 行動に相関を示した。このリーダーシップ P 行動は集団の目的達成に指向したリーダーシップ行動であり、この年代のリーダー達は管理者としてもベテランとして役割が与えられ、患者の権利を認めることに自律してくると、それを遂行するための企画・調整や規律指導・実行計画にリーダーシップを発揮してくるものと考えられる。

また、PNQ 3 での伝統的役割限定への拒絶に対する積極性との相関は、組織集団としてのまとまりの中で、自主性を刺激し成員相互の依存性を増大していく上でのリーダーシップ行動を発揮していることからくるものと考えられる。加藤ら¹⁾は、リーダーシップ機能の理論的前提として「効果的リーダーシップは集団成員の最大公約数的欲求の充足にある」としている。つまりこの年代においては集団成員の役割行動にも注目し、集団目的と集団成員の心理とを有効に結びつけることができ、それが看護婦としての積極的関わりと集団成員との人間関係維持機能に正の相関がでたものと思われる。

学歴別の PNQ とリーダーシップとの関係では、今回の調査での中間管理者の年代は、専修学校の卒業生が多かったことが短大卒にはみられず、前の表 3 と併せて考えるとこの結果に現れたのも納得のいく結果と考える。つまり看護の職場においては特にチームワークが大切なところであり、専門的に自律してくればくるほど管理者は、その組織集団での人間関係を重視し、対立や抗争を和解に導くようなリーダーシップ行動を発揮している

ものと考える。

結 論

看護婦のリーダーシップ行動を測定し、彼らの専門的自律度がどのように影響するのかについて調べ、その結果をまとめると次のようなことが明らかになった。

1. 専門的自律度PNQとリーダーシップの関係を職階別でみると、副婦長群でPNQ2, PNQ3が高くなるほどリーダーシップのM行動が高くなる。
2. 婚姻別でみると、既婚群ではPNQ3が高くなるほどリーダーシップのM行動が高くなり、未婚群ではPNQ1が高くなるほどリーダーシップのM行動が高くなる。
3. 年齢別でみると41歳から50歳群でのPNQ3が高い人ほどリーダーシップのM行動が高くなるが、PNQ2が高くなるほどリーダーシップのP行動が高くなる傾向がある。
4. 学歴別では、専修学校群でPNQ3が高い人ほどリーダーシップのM行動が高くなる傾向にある。

以上のことから看護婦の専門的自律度は、看護婦のリーダーシップ行動のM行動に影響し、さらに、職階、年齢、婚姻等によって異なって影響することが示唆された。

文 献

- 1) 加藤秀俊, 梶田叡一, 大橋幸他: 講座現代の心理学, 個人・集団・社会: 191-261, 小学館, 東京, 1982.
- 2) Stogdill, R. M.: Handbook of leadership, A survey of theory and research, Free Press. 1974.
- 3) 三隅二不二: リーダーシップ行動の科学, 有斐閣, 1995.
- 4) 三隅二不二: リーダーシップとは何か, サイコロジー, 25, 12-19, 1982.
- 5) 志自岐康子: 看護の専門的自律性と関連する因子の分析, 日本看護科学学会誌 13: 54-55, 1993.
- 6) 本田寛, 織田正美, 深沢道子訳: 自己実現への道: 426. 社会思想社, 東京, 1994.
- 7) 三隅二不二, 白樫三四郎, 武田忠輔他: 組織におけるリーダーシップの研究, 年報社会心理学11: 63-90, 1970.
- 8) 三隅二不二, 篠原弘章他: 地方官公庁における行政管理・監督者のリーダーシップ行動測定法とその妥当性, 実験社会心理学研究 16: 77-98, 1976
- 9) Pankratz L. and Pankratz D.: Nursing autonomy and patients' rights: development of a nursing attitude scale, J. Health Soc. Behav. 15:211-216, 1974.

The influence of nursing autonomy on their leadership.

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

School of nursing, Toyama Medical and Pharmaceutical University

Abstract

The influence of professional autonomy on their leadership was examined in this study. The sample consisted of 108 nurses working in Toyama prefecture. The instruments were the behavioral leadership scale and the Japanese version of Pankratz Nursing Questionnaire. The results were as follows; 1) the maintenance leadership of vice manager was positively correlated with advocacy and rejection of traditional role limitation in the nursing autonomy, 2) the maintenance leadership of married group was positively correlated with rejection of traditional role limitation in the nursing autonomy and the performance leadership of unmarried group was positively correlated with nursing autonomy, and 3) the performance leadership of 41-50 years was positively correlated with advocacy in the nursing autonomy and the maintenance leadership of 41-50 years was positively correlated with nursing autonomy.

This results suggested that the nurses' professional autonomy influence on their leadership.

Keywords

nursing autonomy, the behavioral leadership