

# 中規模病院の看護師長がサーバントリーダーシップを 獲得するための支援モデルの開発

環境支援看護学分野 看護管理学領域 学籍番号 13DN02 檜原理恵

## 論文要旨

### 【研究背景】

看護師の看護実践環境は、中間管理者である看護師長の役割遂行能力によって変化し、看護の質や患者安全などのアウトカムに影響を与える(Lake & Friese, 2006)。そのため、看護師長には、リーダーシップを発揮し、統括する看護単位の看護実践環境をよりよく整備することが求められている(Warshawsky, Lake, & Brandford, 2013)。

中規模病院は大規模病院と比較すると患者の平均在院日数は長く、平均在院日数が長い病院では看護職員数が少なくなる傾向にある(株式会社明治安田生活福祉研究所, 2013)。中規模病院の看護師長は、看護職員の小規模化や多様な教育背景を持つスタッフを統括する困難に直面しているが(檜原, 長谷川, 2011)、外部への研修に参加することが困難である。

米国においては、看護リーダーのサーバントリーダーシップが看護職員の職務満足度を向上し、成長を促すことが認められている(McCann, Graves, & Cox, 2014; Neill & Saunders, 2008)。中規模病院の看護師長がサーバントリーダーシップを修得できれば、看護師長がリーダーとしてより向上でき、看護実践環境の整備を推進し、統括する看護単位の看護の質をより高めることに寄与できると考える。

### 【目的】

中規模病院の看護師長が、スタッフに信頼を寄せ看護実践環境を整備することができるリーダーとなるために、サーバントリーダーシップを獲得する支援モデルを開発する。本研究では、中規模病院の看護師長にとって、業務に支障の少ない時間の集合研修と自己学修を促進するためのクラウド環境を組み合わせた支援モデルを開発し、その効果を検討することを目的とする。

### 【研究方法と結果】

本研究では、まず、看護師長のリーダーシップ行動の現状を明らかにし、看護師長への看護部からの支援と学修機会の現状を明らかにする。得られた結果を踏まえ、中規模病院の看護師長がサーバントリーダーシップの獲得を目指した支援モデルを開発する。

予備研究(対象:看護師長 553 名に対する質問紙調査)の結果、看護師長の7割が、リーダーシップ行動を有効に発揮できていないと自己評定し、とくに、労務管理や人材育成において遂行の困難さを感じている可能性が高いと示唆された。

第1研究(対象:中規模病院の看護師 513 名に対する質問紙調査)の結果、看護師長に対す

る看護部からの支援が有る施設は 35.5%にとどまり、看護師長への支援が有る施設の看護実践環境は、支援が無い施設に比べ整備されていることが明らかとなった( $p<0.05$ )。また、看護部からの支援の有無に関わらず看護師長の 92.0%は自己の役割遂行のために、学修の機会を得るよう自己努力していることも明らかとなった。

第 2 研究では、文献および上記の結果から、中規模病院の看護師長がサーバントリーダーシップを修得するために、業務に支障の少ない時間の集合研修と自己学修を促進するためのクラウド環境を組み合わせた支援モデルを開発した。支援モデルの実施は看護部長の理解が得られた 3 施設の看護師長のうち、研究に協力の同意が得られた 35 名の看護師長の参加を得て行い、33 名から評価を得た。支援モデルの評価は、自己評価によるサーバントリーダーシップスキル得点で、支援モデル参加前の平均が 192.0(±16.0)点であったが、参加後の平均点が 204.1(±21.9)点に有意に上昇していた( $p<0.001$ )。看護職員からの他者評価は、支援モデル参加前・後で有意な変化は見られなかった。また、クラウド環境を活用した実施方法の評価はテキストデータを用い分析した。参加者から「参加が容易であった」「自分の時間で学修できた」との意見が多数得られた。加えて、支援モデル終了時には、「組織内でのコミュニケーションが活性化した」「皆を支えるリーダー目指して頑張ります」などの評価が得られた。

#### 【考察】

支援モデルに参加した看護師長の、サーバントリーダーシップの自己評価が上昇したことは、自己の役割に対する意味付けが強化され、リーダーとしての役割意識が強化されたためだと考えられる。また、看護師長にとってサーバントリーダーシップを修得することが、リーダーシップを促進することに繋がり、組織の活性化を図る効果を示していると考えられる。本研究の参加者に対して、支援モデルは有効であったと言える。

参加者は、看護部長の了解を得て参加しており、看護部組織としてのレディネスが高かった可能性があり、本研究の限界になっている。今後は、看護部長の了解の有無に拘らず、看護師長たちが単独で参加でき、リーダーシップ能力を高め、役割促進の支援ができるように、支援モデルを精選し、一般化を目指す必要がある。

#### 【結論】

中規模病院の看護師長は 35.5%しか看護部から支援を受けていなかったが、92.0%は自己の役割遂行のために、学修を促進するための自己努力をしており、学習意欲が高いことが明らかになった。本研究では看護師長たちが自己学修を促進しやすいように、サーバントリーダーシップを獲得するための、業務に支障の少ない時間の集合研修と自己学修を促進するためのクラウド環境を組み合わせた支援モデルを作成し、その効果を評価した。自己評価によるサーバントリーダーシップスキル得点は支援モデル参加前の平均と参加後の平均点を比較すると有意に上昇しており( $p<0.001$ )、この支援モデルの有効性が確認された。