

看護管理者のサーバントリーダーシップ尺度の信頼性・妥当性の検証

極原理恵*

聖隷クリストファー大学

【研究の背景】

サーバントリーダーは、組織の目標や成果に向かっていくスタッフに対し信頼を寄せ、励まし、援助することができる。看護組織への有効性については、米国等で報告されているものの、本邦で有効性を検証した研究は少ない。研究者は、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し、患者を支える看護師を支援することを目指し、看護組織全体への集合研修を含む支援モデルを開発し有効性を検証した。しかし、看護組織のレディネスが不十分なために組織支援からの支援が受けることができず、看護組織運営に対し困難を抱えている看護師長も多く存在している。

【研究の目的】

本研究では、看護師長個人がサーバントリーダーシップを獲得し継続して発揮することで、質の高い看護実践を提供する職場環境を運営するための、開発中の『看護管理者のサーバントリーダーシップスキル尺度』の信頼性・妥当性を検証することを目的とした。

【研究方法】

看護管理者を対象とした質問紙調査を行った。調査期間は倫理審査承認後～2020年3月とし、研究対象者は看護組織のサーバントリーダーシップ研究会に登録している看護管理者の施設に所属している看護師長、看護主任とした。調査内容は、①サーバントリーダーシップスキルを測定する『看護管理者のサーバントリーダーシップスキル尺度』、②看護実践環境を測定する『PES-NWI 日本語版』、③対象者の属性で構成した。質問紙には研究の目的、主旨、回答の自由意志等について記載し、回答をもって同意とみなした。研究者が所属する機関の倫理審査承認（19-087）を受けた。

【結果】

看護管理者 445 名に質問紙を郵送し 286 名（64.3%）から回答を得、有効回答は 284 であった。看護部長・副部長 5 名（1.7%）、看護師長 84 名（29.6%）、副師長等 108 名（38.0%）、未回答 51 名（17.9%）であった。職位未回答者も設問への回答に欠損値があるものが無かったため、分析の対象とした。

『看護管理者のサーバントリーダーシップ尺度』36 項目の内的整合性を示す Cronbach' α は 0.92 であった。最尤法、プロマックス回転により 9 因子が抽出されたが、因子の共通性を確認し、0.35 以下の 6 項目を削除した。30 項目の Cronbach' α は 0.92 であり、最尤法、プロマックス回転により 7 因子が抽出された。因子名はサーバントリーダーシップに求められる 10 の資質を踏まえ、『信頼と成長のコミュニティづくり』『ミッションと使命感』『権力に拠らないスタッフへの支援』『共感』『ビジョンの概念化』『傾聴』『癒し』と命名した。それぞれの因子は『信頼と成長のコミュニティづくり』8 項目 Cronbach' α 0.83、『ミッションと使命感』は 6 項目 Cronbach' α 0.79、『権力に拠らないスタッフへの支援』は 6 項目 Cronbach' α 0.72 『共感』3 項目 Cronbach' α 0.75、『ビジョンの概念化』3 項目 Cronbach' α 0.71、『傾聴』2 項目 Cronbach' α 0.71、『癒し』2 項目 Cronbach' α 0.42 で構成された。

また、7 因子の中で看護実践環境を測定する『PES-NWI 日本語版』の下位尺度全てとの有意な相関 ($r=0.13\sim0.42$) が認められたのは 5 因子であり、『信頼と成長のコミュニティづくり』は $r=0.21\sim0.42$ の相関が認められた。

【考察】

『看護管理者のサーバントリーダーシップ尺度』は 7 つの因子 30 項目で構成され、信頼性、妥当性が概ね検証された。