

令和元年6月15日現在

機関番号：12602

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K15866

研究課題名(和文)ミドルマネジャーによる看護組織変革に向けたコミュニティシップ測定への挑戦

研究課題名(英文)Challenges in measuring "Communityship" for transformation of nursing organizations by middle-managers

研究代表者

緒方 泰子(OGATA, Yasuko)

東京医科歯科大学・大学院保健衛生学研究科・教授

研究者番号：60361416

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：研究目的は、看護組織におけるコミュニティシップを構成する要素を明らかにすること、コミュニティシップを測定する尺度を開発することであった。

研究の過程でコミュニティシップ提唱者等の助言を受け、研究方法を全体的に見直し、コミュニティシップに関連する概念の測定尺度の開発に取り組んだ。その結果、フォローシップ測定尺度、訪問看護組織の看護実践環境を把握する尺度等を開発し、公表した。組織におけるコミュニティ及びコミュニティシップに関する国際会議への参加、実践者との討議を通じて、コミュニティシップに関する情報を収集し整理した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究を通じて、コミュニティシップに関連する概念等について尺度を開発できた。開発した尺度について実践現場での使用を意図した修正を加えていくことにより、測定結果をミドルマネジャーによる看護組織変革に活用していくことが可能となる。国際会議への参加や看護管理者との討議を通じ、コミュニティシップの存在を改めて確認することができ、組織内のコミュニティの再生、目的に向かって共に助け合いながら自主的に行動していける“コミュニティシップ”創成による看護組織変革に向けたマネジメント実践への示唆が得られた。

研究成果の概要(英文)：The purposes of this study were to identify components of "Communityship" in nursing organizations, and to develop a tool for measuring its components.

Based on advice we received from an advocate for "Communityship" during our research process, however, we reconsidered our entire research plan. We developed measurements for components of other concepts that we assumed are related to Communityship in nursing organizations, such as "Followership" among hospital nurses and the nursing practice environment in homecare settings. The instruments we developed were presented in several academic meetings in Japan. Information about Communityship was also collected through participation in international meetings, such as the Reflections 2017 Global Conference, and an information-exchange session with hospital nurses during a conference of the Japan Academy of Nursing Evaluation.

研究分野：看護管理

キーワード：尺度開発 看護管理 コミュニティシップ

## 1. 研究開始当初の背景

社会情勢の変化に応じて組織が新たな価値を生み出していくには、組織構成員を、“人的資源”ではなく“ひと”として捉え直し、組織構成員が組織の目的を共有し、目的に向かって共に助け合いながら自主的に行動していける“コミュニティシップ”の存在が欠かせない。かつての日本企業の成功の背景にはコミュニティ精神（共同体精神）の存在があったといわれる。コミュニティとは、「より大きな価値を生み出すために人々が集い、力を合わせる場<sup>1)</sup>」であり、組織は士気の高い人達のコミュニティになった時に最も機能する。コミュニティシップは、リーダーシップとシチズンシップの間の概念<sup>1)</sup>で、一人ひとりが目的に向かって協働しながら、自主的に行動していこうとする意識<sup>1)</sup>である。何れも、真の意味の改革を長続きさせる鍵となり、その存在は認識されているものの、測定ツールは未だない。

ところで、看護師長のリーダーシップのあり方等は看護スタッフの職務満足度や就業継続意向等と関連することが確認されている。例えば、看護職者を磁石のようにひきつけるマグネット病院特性を反映した尺度に基づく研究では、看護スタッフの就業継続意向や離職率等において、看護師長による影響が少なくなかった<sup>2)</sup>。また、実際に幾つかの病院を観察してみると、同じ病院であっても、「職員間で声をかけ合い助け合っている病棟」、「構成員が常に不機嫌な病棟」など、様々な特徴の病棟の存在を確認できる。

ミドルマネジャーである看護師長等がコミュニティ再生に寄与し、構成員がコミュニティシップを発揮していくことは、看護組織をより良い方向に変革し、看護職者にとって魅力的な職場を生み出していくことにつながる。こうした職場を生み出していく過程で、日本独自のマグネティズムが明らかになっていく可能性もある。本研究では、ミドルマネジャーが看護組織に真の変革を実現していけるよう、コミュニティシップの構成要素を明らかにし、これを測定する新たな尺度の開発を目指す。

## 2. 研究の目的

本研究では、ミドルマネジャーによる組織変革の鍵を握る、コミュニティシップの構成要素を看護組織という枠組みの中で明らかにし、コミュニティシップを測定する尺度を開発することを目的とした。

## 3. 研究の方法

### (1) コミュニティシップの構成要素に関する情報収集

文献・国際会議等を通じた情報収集

- ・公表されている先行研究をもとに、コミュニティシップの構成要素に関する情報を得る。
- ・関連する国際会議等へ参加し、尺度の構成要素・項目候補となる情報を収集する。
- ・コミュニティシップ提唱者等より助言を得る。

看護管理者によるマネジメント実践にもとづく情報収集

- ・学術集会において交流集会等を企画し、看護管理者によるマネジメント実践を通じたコミュニティの再生、コミュニティシップ創成に関する情報を得る。

### (2) 尺度の開発

本研究では、研究の過程で得られたコミュニティシップ提唱者等の助言にもとづき、分析方法を含めた当初の研究方法を全体的に見直し、コミュニティシップそのものではなく、コミュニティシップに関連する概念の測定尺度の開発に取り組んだ。

開発する尺度は、コミュニティが「より大きな価値を生み出すために人々が集い、力を合わせる場<sup>1)</sup>」であること、コミュニティシップが、人ひとりが目的に向かって協働しながら、自主的に行動していこうとする意識<sup>1)</sup>であることにもとづいて、これらの実現につながる“場”や“人々の意識”から選定した。予算制約および時間的制約の観点から、過去に実施した調査データを用いた二次分析等を行った。コミュニティを再生し、コミュニティシップを創成することにより看護組織を変革していけるようなマネジメント実践に向けて、開発した尺度についての要改善点についても検討を行った。

### (3) 研究成果の発信

国内外の学術集会等で研究成果を公表する。  
研究論文の執筆および投稿により公表する。

## 4. 研究成果

### (1) コミュニティシップに関連する概念の測定尺度の開発(1)

「フォロワーシップ測定尺度」

- ・対象：一般病床数 200 床以上の病院のうち調査協力意思を表明した病院の全看護職。
- ・フォロワーシップ評価尺度の項目：Kelley (1992) と Chaleff (1995) の概念をもとに研究者間で討議して設定した 14 項目 (4 因子を想定) を用いた。
- ・分析対象：用いる全変数に欠損値のない 2,400 人分の回答。
- ・分析結果：フォロワーシップ評価尺度の 14 項目のうち、床効果の見られた 1 項目を除外し、

探索的因子分析（プロマックス回転、最尤法）を行い、4 因子 13 項目が抽出された。2 因子が 2 項目で構成されたため 13 項目全体を用いてフォローシップ得点とした。13 項目の Cronbach の 係数より信頼性が確認された。フォローシップ得点は、看護実践環境（the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index：PES-NWI）と有意な相関があり、看護経験年数の長い群の方が短い群よりも得点が高く（ $P<0.01$ ）、病棟で何らかの役割を担っている看護スタッフの方が担っていない看護スタッフよりも得点が有意に高かった（ $P<0.01$ ）。また、看護スタッフのフォローシップ得点は、「管理者になって良かったかどうか」に関する看護師長の回答とも関連した。

- ・今後の課題：2 項目で構成された因子について見直し、次元ごとの得点を算出できる尺度となるよう、項目の追加等により、尺度を完成させていく必要性が残された。
- ・意義(1)：フォローシップについては、その存在は認められているものの、信頼性や妥当性が確認された尺度はなく、尺度が開発されたことには意義がある。

## (2) コミュニティシップに関連する概念の測定尺度の開発(2)

### 「訪問看護における看護実践環境評価尺度」

- ・対象：参加意思を表明した訪問看護ステーション 421 か所で働く看護職 2,926 人。
- ・方法：無記名自記式質問紙調査（郵送法）
- ・質問項目：看護職属性、看護実践環境に関する項目ほか
- ・分析対象：用いる全変数に欠損のない 1,050 人分の回答を分析。
- ・分析結果：探索的因子分析の結果、7 因子 37 項目が抽出された。Cronbach の 係数の値から信頼性が確認された。尺度を構成する項目には、病院の項目と重なる内容のもの、訪問看護ステーションに特徴的なものが含まれた。
- ・今後の課題：項目数が多いため、短縮版の尺度へと修正していく必要がある。また、調査時以降の制度や社会情勢の変化等の影響を考慮し、新たに調査を行って信頼性・妥当性を検討していく必要がある。
- ・意義(2)：病院における看護実践環境を測定する尺度は、信頼性・妥当性の確認されたものが複数存在するが、訪問看護については、病院用に開発された尺度を応用している場合が多い。訪問看護ステーションにおける看護実践環境を測定する尺度が開発されたことには意義がある。

## (3) コミュニティシップに関する情報収集と整理

### 国際会議への参加

- ・「リフレクション・ラウンドテーブル世界大会～『内省と対話』を通じたコミュニティ育成で、組織を、社会を変える～」(東京, 2016)、「Reflections 2017 Global Conference: Leadership Development can change the world for the better」(モントリオール, 2017)へ参加し、国内外の企業や自治体等において、「内省と対話」を通じて組織内にコミュニティやコミュニティシップを育てていった事例について情報収集を行い、看護組織への応用について検討した。
- ・意義(3)：国内外の企業や自治体等において、コミュニティシップの存在が認められていることが確認できた。また、看護組織においても「内省と対話」によってコミュニティシップが育まれる可能性が示唆された。

### 看護管理者を対象とした、コミュニティシップに関連する相互交流の実施（2016 年）

- ・看護管理者を対象に、フレンドリーコンサルティング等を行った。  
フレンドリーコンサルティングは、参加者間相互で、マネジメントにおいて直面している困難等について助言しあうものであり、一定のルールに基づいて行う。実施に際し、フレンドリーコンサルティングに詳しい英国人研究者より実施上の注意点について予め助言を得ておいた。

### コミュニティシップについての看護管理者との討議（2017 年）

- ・看護系の学術集会において、インフォメーション・エクステンジを企画し、コミュニティシップの考え方、看護及び企業における事例についてプレゼンテーションを行った後、参加者の多くを占める看護管理者と意見交換を行った。
- ・意義(4)：看護管理者間のリフレクションを中心とした交流( )を通じ、看護管理者集団内にコミュニティあるいはコミュニティシップに基づくと捉えられる言動が確認された。意見交換( )では、看護組織内にもコミュニティシップの元となる現象が見られることが確認された。企業と同様、 の事例で示されたような取り組みを通じて、看護組織内にコミュニティシップを醸成していける可能性が示唆された。

## <引用文献>

- 1) Henry Mintzberg (有賀裕子訳): Rebuilding Companies as Communities. Diamond Harvard Business Review, November, 58-70, 2009.
- 2) 緒方泰子, 永野みどり, 他: 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連: The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) 日本語版の応用, 日本公衆衛生雑誌, 58(6), 409-419, 2011.

## <参考文献>

- 1) Robert E. Kelley (1992). *The Power of Followership*. New York: Doubleday Business.
- 2) Ira Chaleff (1995). *The Courageous Follower: Standing Up to and for Our Leaders*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler. (野中香方子訳『ザ・フォロワーシップ-上司を動かす賢い部下の教科書』ダイヤモンド社, 2009)

## 5. 主な発表論文等

### 〔雑誌論文〕(計3件)

Yasuko Ogata, Miki Sasaki, Yoshie Yumoto, Yuki Yonekura, Midori Nagano, Katsuya Kanda. Reliability and validity of the practice environment scale of the nursing work index for Japanese hospital nurses. *Nursing Open*. 2018.07; 5 (3): 362-369. DOI: 10.1002/nop2.148 ほか

### 〔学会発表〕(計7件)

緒方泰子 (2018). シンポジウム「フォロワーシップと組織の活性化」: 看護職のフォロワーシップを測る. 第9回看護経済・政策研究会学術集会(招待講演).

緒方泰子, 他4名 (2018). 看護の職場におけるコミュニティシップとは - その特徴と醸成の鍵について考える. 第8回日本看護評価学会学術集会, 東京工科大学(東京).

藤波景子, 長井聡子, 小玉淑巨, 佐藤可奈, 戸ヶ里泰典, ブリッジ志保, 緒方泰子 (2016). 看護職のフォロワーシップ評価尺度の開発: 信頼性・妥当性の検討 (第1報), 第54回日本医療・病院管理学会学術総会, 東京.

長井聡子, 藤波景子, 小玉淑巨, 佐藤可奈, 戸ヶ里泰典, ブリッジ志保, 緒方泰子 (2016). 看護職のフォロワーシップ評価尺度の開発: 信頼性・妥当性の検討 (第2報), 第54回日本医療・病院管理学会学術総会. 東京.

緒方泰子, 柏木聖代 (2016). 訪問看護実践環境評価尺度の開発~訪問看護領域への看護師定着に向けて, 第20回日本看護管理学会学術集会, パシフィコ横浜(神奈川県横浜市). ほか

### 〔図書〕(計0件)

### 〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

### 〔その他〕

ホームページ等 なし

## 6. 研究組織

(1)研究分担者: なし

(2)研究協力者

研究協力者氏名: 柏木 聖代

ローマ字氏名: KASHIWAGI, Masayo

研究協力者氏名: 佐藤 可奈

ローマ字氏名: SATO, Kana

研究協力者氏名: 伊藤 沙紀子

ローマ字氏名: ITOH, Sakiko

研究協力者氏名: 小玉 淑巨

ローマ字氏名: KODAMA, Yoshimi

研究協力者氏名: 長井 聡子

ローマ字氏名: NAGAI, Satoko

研究協力者氏名: 藤波 景子

ローマ字氏名: FUJINAMI, Keiko

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。