

令和 5 年 6 月 15 日現在

機関番号：34428

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2022

課題番号：18K17447

研究課題名（和文）看護師のフォロワーシップ概念確立とその生起要因の解明

研究課題名（英文）Establishment of nurse's followership concept and elucidation of its occurrence factors

研究代表者

西之坊 穂（Nishinobo, Minoru）

摂南大学・経営学部・准教授

研究者番号：80780163

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,100,000円

研究成果の概要（和文）：看護師へのインタビュー調査を通じて、看護師のフォロワーシップの構成概念は3つのカテゴリーに分類されることが明らかになった。また2つのサブカテゴリーに分類された。

次に、アンケート調査を分析した結果、看護師のフォロワーシップは「改善提案行動」、「配慮的行動」、「サポート行動」の3つの下位次元で構成されていることが示された。さらに、女性より男性の方が2つの下位次元でフォロワーシップを発揮していた。また、役職がない看護師より役職がある看護師の方がすべての下位次元でフォロワーシップを発揮していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、看護師スタッフのリーダーである看護師長および医師に加え、フォロワーである看護師スタッフ双方にインタビュー調査を行った上で、看護師スタッフのフォロワーシップに関する構成概念を、定量的研究によって明らかにした試みに学術的意義がある。

次に、先行研究で議論されてこなかったキーパーソンが存在が看護師スタッフのフォロワーシップにポジティブな影響を及ぼしていたことを明らかにした。また、看護師長のリーダーシップ行動のうちM行動（人間関係重視型行動）も看護師スタッフのフォロワーシップにポジティブな影響を及ぼしていた。よって、看護師スタッフのフォロワーシップを生起要因を示したことが社会的意義である。

研究成果の概要（英文）：Through interviews with nurses, it became clear that nurses' followership constructs were classified into three dimensions. There are also two subcategories: "Personal Factors" and "Work Environment Factors."

Next, as a result of the questionnaire survey, it was shown that nurses' followership has three dimensions as "improvement proposal behavior", "consideration behavior", and "support behavior". Furthermore, males exhibited followership in two dimensions more than females. In addition, position nurses exhibited more followership in all dimensions than non-position nurses.

研究分野：組織行動論

キーワード：看護師 フォロワーシップ 構成概念 生起要因 キーパーソン リーダーシップ

1. 研究開始当初の背景

これまでの経営学研究では、リーダーの存在ばかりに目を奪われて、フォロワーの存在にはほとんど目を向けられてこなかった。しかし、近年ようやく我が国でもフォロワーシップ研究が注目されるようになってきた。まだまだフォロワーシップ研究の蓄積が少ないが、フォロワーシップへの関心が高まり、フォロワーシップ研究が増加してきた。しかし、我が国での研究事例は少なく、我が国では医療分野におけるフォロワーシップ研究は行われていなかった。

厚生労働省医政局看護課(2003)によると、看護師は従来の受け身の姿勢ではなく、「看護の立場からの判断を医師等に適切に伝え、良いケアを行っていくこと」や「知識・技能を高め、医師等との適切な連携のもとに、その専門性、自律性を発揮し、患者の生活の質の向上に資する確かな看護判断をすること」が求められている。したがって、本研究で、看護師のフォロワーシップ概念を確立し、その生起要因を明らかにすることは、経営学における理論的インプリケーションのみならず、医療分野での実践的インプリケーションを得ることが期待されていた。

2. 研究の目的

本研究では、(1)看護師のフォロワーシップ概念を確立、並びに、(2)その生起要因を解明する。この2点を目的としている。本研究により、看護師におけるフォロワーシップの実証的解明につながると考えている。医療分野における看護管理研究の新たな領域を切り開くことで、看護師の機能化を図る。具体的には、質の高い医療提供体制の構築、医師と看護師の協働の円滑化による患者のケア、看護師の育成に大きく貢献する研究になると想定していた。

3. 研究の方法

上記の研究目的を達成するために設定した主な検討課題は次の2点である。第1に、看護師のフォロワーシップの下位次元(構成要素)を定量的に明らかにすること。第2に、看護師のフォロワーシップの生起要因を明らかにすることである。それぞれの検討課題の概要と研究方法は以下の通りである。

(1) 検討課題1: 看護師のフォロワーシップの下位次元(構成要素)

概要

看護師のフォロワーシップについてインタビュー調査を行い、概念的整理を行った。その結果、「改善提案行動」、「配慮行動」、そして「サポート行動」の3つの下位次元(構成要素)が妥当であると判断した。改善提案行動とは、「組織のために、看護師自身が正しいと判断した意見を看護師長にぶつける行動」である。配慮行動とは、「看護師長の出す指示の意図を理解し、仕事を円滑に進めるために人間関係を重視した組織へ貢献するための行動」である。最後にサポート行動とは、「看護師長の顔を立てながら、看護師長の仕事をサポートする行動」である。

本研究では、看護師長のフォロワーシップを上記3つの側面で捉え、アンケート調査を実施した。

研究方法

アンケート調査対象は、100床以上すなわち中規模以上の病院に常勤で勤務する看護師長未満の看護師とした。本研究では、看護師長未満の看護師が発揮するフォロワーシップを研究対象とした。なお、最終的な分析対象数は306であった。

フォロワーシップの質問項目について探索的因子分析を行った。第1因子は、「職場環境を改善するためなら看護師長の行為を指摘しますか」や「看護師長の反対をものともせず、自分の提案を通そうとしますか」など、看護師長に職場環境の改善などを促す提案行動に関わる諸項目が高い因子負荷量を示していることから「改善提案行動」と命名した。

第2因子は、「仕事を円滑に進めるため人間関係を重視した行動をとっていますか」、「専門知識に基づく積極的な行動をとっていますか」や「看護師長の出す要求、目的を理解し、それに見合うように一生懸命働いていますか」など、円滑に仕事を進めるために看護師長などに対して配慮した行動に関わる諸項目が高い因子負荷量を示していることから「配慮行動」と命名した。

第3因子は、「看護師長の仕事を積極的にサポートをしますか」や「看護師長の顔を立てるため、些細なことでも報告していますか」など、看護師長を支えるために看護師長をサポート行動に関わる諸項目が高い因子負荷量を示していることから「サポート行動」と命名した。各因子の命名は西之坊(2022)に準拠している。

(2) 検討課題2：看護師のフォロワーシップの生起要因

概要

第2の検討課題は看護師のフォロワーシップの生起要因を明らかにすることである。第1の検討課題で明らかになった看護師のフォロワーシップに何が影響するのかを定量的に明らかにすることを試みた。

研究方法

アンケート調査は検討課題1と同じデータを用いた。分析に用いた変数は以下の通りである。

リーダーシップの測定尺度は三隅(1984)が提唱したPM理論を用いた。なぜなら、既存のフォロワーシップ研究の分析で用いられたリーダーシップの測定尺度がPM理論に基づくものが多くあり、既存研究と本研究が比較可能となるからである。よって、P行動に関連する質問項目8つとM行動に関連する質問項目8つについては吉田(編)(2016)の測定尺度を用いた。

看護師のフォロワーシップの測定尺度は、西之坊(2022)を用いた。なぜなら、我が国における影響力パラダイムに依拠する看護師のフォロワーシップ測定尺度は西之坊(2022)しか存在しないためである。

最後に、看護師がキーパーソンが存在を認知しているのか否かについて尋ねた。

4. 研究成果

(1) 検討課題1：看護師のフォロワーシップの下位次元(構成要素)

看護師のフォロワーシップについて探索的因子分析および確証的因子分析を行った結果、最終的に図1の探索的因子分析から3つの下位次元(構成要素)が妥当であると判断した。なお、得られた因子の項目について信頼性の検討を行った。信頼性の指標としては、

Cronbachの係数を用いた。第1因子は=.95、第2因子は=.81、第3因子は=.82であり、高い信頼性が確認できた。

	因子		
	改善提案行動	配慮行動	サポート行動
職場環境を改善するためなら看護師長の行為を指摘しますか	0.88	-0.15	-0.02
看護師長の反対をものともせず、自分の提案を通そうとしますか	0.82	-0.23	-0.01
看護師長を動かすために他の人々を活用しますか	0.77	0.02	-0.09
タブーな問題にも果敢に立ち向かいますか	0.74	0.09	-0.06
現場の事情を伝えたくて看護師長の要求を断りますか	0.73	0.08	-0.13
自分の評価が下がることになっても、正しいと判断した自分の意見を主張していますか	0.69	0.22	-0.22
同僚や先輩が看護師長に言えない意見を拾って看護師長にぶつけますか	0.69	0.02	0.08
看護師の離職要因を取り除くため、看護師長に改善を求めますか	0.68	-0.14	0.10
看護師長のアイデアやプランのメリットとリスクの両面から批判的に指摘していますか	0.63	-0.01	0.14
提案内容の有効性を看護師長に納得してもらうため説得しますか	0.62	0.02	0.21
病院の経営的視点を持って看護師長に提案しますか	0.61	-0.01	0.16
看護師長を説得するため関係者に相談しますか	0.60	0.14	-0.06
自分の提案を通すため、メリット・デメリットを看護師長に説明して判断してもらいますか	0.58	0.12	0.12
病院全体の視点で病院のためになる意見を看護師長に伝えますか	0.57	-0.02	0.24
新しいアイデアを自主的に考え出し、積極的に打ち出していますか	0.57	0.16	0.06
プリセプター制度など看護師の育成に関する制度の改善を看護師長に求めますか	0.53	-0.04	0.28
看護師間の人間関係の改善を看護師長に求めますか	0.51	0.00	0.25
自分自身の立場(役割や役職)に基づいて看護師長に提案しますか	0.48	0.13	0.18
仕事を円滑に進めるため人間関係を重視した行動をとっていますか	-0.07	0.79	-0.08
専門知識に基づく積極的な行動をとっていますか	0.11	0.68	-0.05
看護師長の出す要求、目的を理解し、それに見合うように一生懸命動いていますか	-0.12	0.62	0.22
自分がまったく認められなくても、周囲の手助けをしていますか	0.23	0.60	-0.20
自分の評価の長所も短所も積極的かつ正直に認めていますか	0.07	0.55	0.02
看護師長の時間を無駄にしないように、もちかける相談事項を判断していますか	-0.15	0.54	0.26
看護師長の仕事を積極的にサポートをしますか	-0.01	0.07	0.75
看護師長の顔を立てるため、些細なことでも報告していますか	-0.16	0.32	0.56
看護師長の見解を補完していますか	0.15	0.07	0.54
看護師長に声をかけて早く帰ってもらっていますか	0.17	-0.16	0.54
同僚に看護師長のサポートをするように働きかけていますか	0.28	-0.16	0.51
看護師長と同じ問題意識をもって行動していますか	0.14	0.20	0.47
負荷量平方和	8.12	2.88	2.54
因子寄与率(%)	39.16	7.45	3.07
累積因子寄与率(%)	39.16	46.62	49.69
因子間相関			
第2因子	.427**		
第3因子	.705**	.483**	

注) ** $p < 0.01$

図1 探索的因子分析結果

(2) 検討課題2: 看護師のフォロワーシップの生起要因

キーパーソン存在の有無による看護師のフォロワーシップの得点差を探索的に t 検定で検討したところ、フォロワーシップ(配慮行動)およびフォロワーシップ(サポート行動)は、キーパーソンがない場合に比べ、いる場合の方が統計的に有意に高かった(表1)。

表1 平均値の差の検定結果(t検定)

	フォロワーシップ (改善提案行動)		フォロワーシップ (配慮行動)		フォロワーシップ (サポート行動)	
	平均	t値	平均	t値	平均	t値
キーパーソン いない	2.39		3.01		2.47	
いる	2.52	-1.77	3.32	-4.14***	2.67	-2.53***

注) *** $p < 0.001$

次に、階層的重回帰分析を行った結果、リーダーシップ(M行動)はフォロワーシップ(配慮行動)およびフォロワーシップ(サポート行動)に有意に正の影響を及ぼしていることが示された。また、キーパーソン存在はフォロワーシップ(配慮行動)のみに正の影響を及ぼしていることが示された。

以上から、本研究は看護師のフォロワーシップを 3 つの下位次元で構造的に捉えられることを実証した点、および看護師量のリーダーシップ行動（M 行動）およびキーパーソン存在が看護師のフォロワーシップの一部の下位次元にポジティブな影響を及ぼすことを定量的に明らかにした点がフォロワーシップ論に対する理論的貢献である。

次に、経験の浅い看護師のお手本となるようなキーパーソンを職場に配置するなどの人的資源管理施策の検討を行うこと、そして看護師長クラスのリーダーシップ（M 行動）を向上させる組織内外の研修等に参加させて効果的な人材育成の検討を行うことを提言したことが実践的貢献である。

【引用文献】

- 厚生労働省 (2003) 「新たな看護のあり方に関する検討会報告書」, <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/03/s0324-16.html> (2021 年 6 月 30 日閲覧)。
- 西之坊穂 (2022) 「看護師のフォロワーシップと個人特性との関連 性別、役職および看護経験年数に注目した定量分析」, 『経営情報研究』, 29(1,2), 119-129。
- 三隅二不二 (1984) 『リーダーシップの行動科学』, 有斐閣。
- 吉田富二雄編著 (2016) 『心理測定尺度集』, 堀洋道監修, サイエンス社。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 西之坊穂	4. 巻 29
2. 論文標題 看護師のフォローシップとその特徴 - 性別、役職および勤続年数に注目した定量分析 -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 経営情報研究	6. 最初と最後の頁 119-129
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 西之坊穂	4. 巻 33
2. 論文標題 フォローシップとエンパワメントとの関連 - フォロワーシップの特徴を含めた検討 -	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 工業経営研究学会誌	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 西之坊穂	4. 巻 27
2. 論文標題 フォローシップ論の展開と今後の研究	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 経営情報研究	6. 最初と最後の頁 41-54
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 西之坊穂
2. 発表標題 看護師のフォローシップとその特徴 - 性別、役職および勤続年数に注目した定量分析 -
3. 学会等名 経営行動科学学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 西之坊穂
2. 発表標題 Relationship between followership and empowerment: Including the characteristics of followership
3. 学会等名 International Congress of Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 西之坊 穂
2. 発表標題 看護師のフォロワーシップについての質的分析 - 中規模以上の病院に注目して -
3. 学会等名 日本マネジメント学会関西支部会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 西之坊穂
2. 発表標題 フォロワーシップとエンパワーメントとの関連 - フォロワーシップの特徴を含めた検討 -
3. 学会等名 経営行動科学学会第22回年次大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 西之坊 穂	4. 発行年 2021年
2. 出版社 晃洋書房	5. 総ページ数 176
3. 書名 日本の組織におけるフォロワーシップ	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------