

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—

西之坊 穂

Relationship between nurses' followership and personal characteristics.
—Quantitative analysis focusing on gender, job position and years of nurse experience—

Minoru NISHINOBO

2022.2

「経営情報研究」Vol. 29, No. 1, 2 別刷
摂南大学経営学部

研究ノート

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—

西之坊 穂

Relationship between nurses' followership and personal characteristics.
—Quantitative analysis focusing on gender, job position and years of
nurse experience—

Minoru NISHINOBO

【ABSTRACT】

The first research objective of this study was to identify the components of nurses' followership and to develop a measurement scale. The second purpose of the study was to empirically clarify whether the components of nurses' followership differed statistically significantly according to the individual characteristics of gender, position, and years of nursing experience. As a result of the analysis, the following four results were obtained. First, nurses' followership was found to have a three-component of "improvement suggestion behavior," "active behavior," and "supportive behavior. Second, male nurses showed more followership (improvement suggestion behavior) and followership (support behavior) than female nurses. Third, in all components of followership, nurses with a position demonstrated more followership than nurses without a position. Fourth, nurses with 20 to 24 years of nursing experience took more followership (improvement suggestion behavior) than nurses with 0 to 4 years of nursing experience.

キーワード

・フォロワーシップ、看護師、構成要素、測定尺度開発、個人特性

1. 本研究の背景と目的

これまでのリーダーシップ研究においても、フォロワーの役割は決して看過されてきたわけではなかった。しかし、伝統的リーダーシップ研究では、フォロワーの捉え方は状況変数の一つにとどまっている(日野 2010)。また、リーダーシップ研究と比較してフォロワーシップ研究の数は非常に少ない。しかしながら、近年ようやく我が国でも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(小野 2013; 浜田・庄司 2015; 松山 2015; 西之坊 2017)。

一方、看護師のリーダーシップに関する研究や文献は一定数見られるものの、看護師のフォロワーシップに焦点を当てた研究はほとんど見あたらない。看護管理の分野では、近年看護師のフォロワーシップが注目されるようになってきているが、看護師のフォロワーシップの測定尺度の開発はこれからの課題となっている。

本研究で看護師に注目する理由は次の3点である。第1に、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行い、適切な看護技術を提供していくこと」が求められている(厚生労働省 2003)。すなわち、看護師は従来よりもフォロワーシップの発揮が求められる環境になっているからである。第2に、フォロワーシップの定義はリーダーシップの定義同様「影響力パラダイム」が多数派を占めている(西之坊, 2020)。French and Raven (1959)は影響力の源泉を5つに分類しており、そのうちの1つが「専門性の影響力(Expert power)」である。看護師は専門職であり、その専門性に基づく影響力を通じてフォロワーシップを発揮しやすい職種だと考えられるからである。第3に、看護師は、看護師長および医師の2系統から指揮命令を受ける特殊な職種である。したがって、看護師のフォロワーシップ研究を行うことで看護師のフォロワーシップ行動をより詳らかにすることが可能となり、今後のフォロワーシップ研究の発展に寄与する意義のある研究になる可能性があるからである。そこで本研究の目的は、看護師のフォロワーシップの構成要素を明らかにし、測定尺度を開発することを第1の研究目的とした。次に、看護師のフォロワーシップの構成要素が性別・役職・看護経験年数の個人特性によって統計上有意な差が生じるのかを実証的に明らかにすることを第2の研究目的とした。

2. 先行研究のレビューと問題

2.1. フォロワーシップの定義

リーダーシップ・プロセスの観点で捉えたフォロワーシップの定義を確認する。代表的なもの、Uhl-Bien et al. (2014)の定義である。彼女らはフォロワーシップを「フォロワーシップは、(リーダーに対する立場としての)フォロワーの役割、(リーダーに関連した)フォロワー行動、そしてリーダーシップ・プロセスに関連する成果である。」と定義している。すなわち、

フォロワーシップを、リーダーシップ・プロセスにおけるフォロワーが従うことの性質と影響性に関係するものとして捉えている（浜田・庄司, 2015）。次に、Bjugstad, Thach, Thompson, & Morris (2006) は、「フォロワーシップは、リーダーの指示に効果的に従い、構造化された組織の成果を最大化しようと努力するリーダーをサポートする能力」と定義できるのであろうとしている。この定義は、リーダーを中心にフォロワーシップを捉えたものである（Crossman & Crossman, 2011）。我が国の研究では、松山（2015）が「フォロワーシップとはリーダーとの関係性の中に生じるフォロワー個人の行動およびそのプロセスであり、リーダーによってそれが認知されている場合にそう呼ぶ」と定義している。また松山（2016）は、フォロワーは上司やリーダーとの関係性の中で組織に貢献する主体であり、上司やリーダーはフォロワーに組織行動の枠組みを提示する存在であることを前提として、それを超える考え方や行動が時には必要だと主張している。この主張から、フォロワーシップを「組織成員がフォロワーであることを自ら選択しているという自覚のもとで、組織のエージェントである上司やリーダーの意を体し、指示命令に効果的に従い、時には上司やリーダーが前提とする枠組みを超えた行動によって組織に貢献しようとするプロセス」と暫定的に定義した。さらに、松山（2018）では、「組織成員がフォロワーであることの意味を理解し、それを自ら選択したうえで、組織のエージェントである上司やリーダーの意を体し、指示命令に効果的に従い、時には上司やリーダーが前提とする枠組みを超えた行動によって組織に貢献しようとするプロセス」と再度暫定的に定義している。松山（2015, 2016, 2018）でこのように定義した背景は、フォロワーを「様々な組織要素によってその行動が規定される主体ではあるものの、主に上司やリーダーによって役割が形成され、その示す方向性や枠組を前提として組織に貢献しようとする成員」と捉えているからである。つまり、フォロワーをリーダーに従う場合に限定し、狭義なフォロワーの概念を前提として論じている（松山, 2015）。

次に、フォロワーが発揮する影響力に関する定義を確認する。まず、Crossman & Crossman (2011) は、フォロワーシップを「リーダーシップとフォロワーシップの連続体の中でリーダーシップの対極にあり、直接的あるいは間接的に影響を及ぼす行為」と定義している。我が国の研究に目を向けると、下村・小坂（2013）は、「フォロワーがリーダーへの支援活動を通じて影響力を行使し、フォロワー自身の目的を達成すること」と定義している。また、福原（2017）は、フォロワーシップとは、非公式な権限、つまりポジションに付帯しないパワー、たとえば、タスクを行う上での専門性や人脈などの資源を動員してリーダーに影響を及ぼす過程だと説明したうえで、フォロワーシップを、「リーダーとの相互作用を積極的に行い、彼・彼女からタスクを遂行する上で自己に有利な何らかの便益を引き出す過程」と定義している。さらに、西之坊・古田（2013）は、フォロワーシップを「組織のゴールをリーダーと共有し、フォロワーがそのゴールに向かって行動することで直接的または間接的にリーダーや組織に対して発揮される影響力」と定義している。

これまでのフォロワーシップの定義は、先述の通り「影響力パラダイム」に依拠する定義が多数を占めている（松山, 2016）。したがって、本研究では看護師のフォロワーシップを影響力パラダイムの立場で検討を進め、看護師の専門性による影響力を念頭に入れたフォロワー

シップの測定尺度開発および看護師の個人特性によるフォロワーシップの差の検討を行いたい。

2.2. 日本のフォロワーシップ測定尺度の開発

我が国で「影響パラダイム」の立場でフォロワーシップの測定尺度開発を本格的に行ったのは西之坊・古田 (2013) である。彼らは、日本の組織で働くビジネスパーソンにインタビュー調査を行い、定性的研究によってフォロワーシップの行動要素を抽出した。次に、フォロワーシップ研究の先駆けとなった Kelley (1992) が抽出した行動要素を比較して、Kelley (1992) の測定尺度の質問項目に含まれない質問を加えて質問票を仮作成した。そして、インターネット調査会社を通じて日本の組織で働くビジネスパーソンに調査を行い、日本版フォロワーシップ測定尺度を開発した。

次に「社会的構成主義」の立場でフォロワーシップの測定尺度を開発した松山 (2015) を見てみたい。松山 (2015) はフォロワーシップの役割理論やフォロワーによる暗黙のフォロワーシップ理論などをフレームとして日本の組織におけるフォロワーシップ行動を抽出した。抽出方法は、まず予備的調査としてシェアードサービス会社 A 社の従業員に対して自由記述で「フォロワーによる望ましい態度・行動」と「フォロワーによる望ましくない態度・行動」について具体的な記述を求めた。その結果を A 社の人事担当者と精査し、105 の望ましい行動を抽出した。次に、本調査として近畿大学経営学部の大学生 352 名に WEB でアンケート調査を行い、55 問からなるフォロワーシップの測定尺度を開発した。しかし、先述の通り、これらの測定尺度はビジネスパーソンへの質的研究および主に欧米の先行研究から導かれたものであり、看護師などの専門職の専門性に注目して開発されたものではない。

2.3. フォロワーの基本属性によるフォロワーシップの差

これまでの先行研究において、フォロワーの基本属性によってフォロワーシップの一部に差が見られることが報告されている。たとえば、性別 (Fujita, Aji & Kyaw, 2009; Gatti, Tartari, Cortese & Ghislieri, 2014; 松山, 2016; 西之坊, 2017)、勤続年数 (Gatti, Tartari, Cortese & Ghislieri, 2014; 西之坊, 2014) などがあげられる。したがって、本研究においても看護師のフォロワーシップとの関連を確認するため変数として用いる必要がある。ただし、本研究では看護師の専門性に注目しているため、勤続年数ではなく、看護経験年数に注目する。なぜなら、一般的に看護経験年数によってその専門性が高くなると考えられるからである。

次に、営業職を調査対象とした西之坊 (2019) は、管理職の方が非管理職よりもフォロワーシップのすべての構成要素においてフォロワーシップを発揮していた。したがって、役職も変数として用いる。

2.4. 課題

これまで見てきたフォロワーシップ研究には次の問題点が指摘できる。第1に、西之坊・古田 (2013) および松山 (2015) が開発した測定尺度およびフォロワーシップの構成要素はビジ

ネスパーソンへの調査をもとに作成されており、看護師のフォロワーシップを特定するものではない。先述の通り、看護師専門職であり専門性による影響力を有していると考えられる。また、看護師長および医師の2系統から指揮命令を受ける特殊な職種である。このことから、ビジネスパーソンがとるフォロワーシップ行動とは異なる可能性が十分に考えられる。

第2に、西之坊・古田（2013）および松山（2015）がフォロワーシップの行動要素を抽出する際、フォロワーあるいはリーダー（上司）のどちらか一方にだけ尋ねて抽出している。本研究では詳らかなフォロワーシップ行動を抽出するため、フォロワーである看護師のみならず、リーダーである看護師長、医師にもインタビュー調査を行い、より精緻なフォロワーシップ行動の抽出を試みる。次に、影響力アプローチに依拠する西之坊・古田（2013）のフォロワーシップ測定尺度と看護師のフォロワーシップ行動要素と比較検討の上、看護師のフォロワーシップの構成要素を明らかにし、測定尺度の開発を行う。

3. 調査

3.1. インタビュー調査

本インタビュー調査では病床数100以上の病院勤務者9名を対象とした。調査期間は、2018年8月～2019年1月である。調査対象者の属性はX病院またはY病院で勤務する20代から40代の看護師、および当該看護師の管理者にあたる看護師長、ならびに看護師と業務上最も関わりのある医師である。インタビューにあたり事前に研究協力依頼書を渡し、承諾を得て行った。フォロワーシップを概念化するための質的研究は、リーダーとフォロワーの両方にインタビューを行うことが求められる。これにより、フォロワーシップという現象を詳らかにすることが可能になる。

分析の結果、看護師のフォロワーシップは「積極的行動」、「提言行動」および「配慮的行動」の3つの構成要素に分類された。そしてフォロワーシップ行動をとる背景には、①専門性の発揮、②人材育成、③円滑な組織運営、④キーパーソンの存在、⑤離職防止、⑥医師を立てる、⑦医師をサポートする、ということが確認できた。また、そこには「繁忙」、「人間関係」、「コミュニケーション」、「知識・経験」、「法律」、「医学的知識」および「経営的視点」が関係していた（注）。

3.2. アンケート調査

本アンケートの質問項目は、西之坊・古田（2013）が開発したフォロワーシップの測定尺度の質問項目を看護師長未満の看護師が回答しやすいように文言の修正を行った。また、前節のインタビュー結果で西之坊・古田（2013）が開発した測定尺度38項目には含まれない行動要素を9つ抽出した。たとえば、「病院の経営的視点を持って看護師に提案しますか」や「専門知識に基づく積極的な行動をとっていますか」などである。これらを西之坊・古田（2013）が開発した測定尺度に加えてアンケート調査票を完成させ、1:全くしない、2:ほとんどしない、3:時々する、4:よくする、5:いつもする の5段階尺度で回答を得た。次に、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、看護師長以上のフォロワーシップは今後の課題とした。その理由は、看護師長は看護師スタッフを統括するマネジメント業務の役割を担うようになるからである。また、中規模以上の病院に勤務する常勤看護師に注目した理由は、看護師長と看護師の役割が明確に分かれており、組織化されていると考えたからである。

アンケート調査は、インターネット調査会社を通じて2021年2月24日から2月26日にかけて実施された。調査に関しては任意であり、個人情報の取り扱いについての説明を一読のうえ実施された。なお、最終的な分析対象数は306であった。

回答者の性別は男性が34名(11.1%)、女性が272名(89.9%)、役職が課長・マネージャークラスが3名(1.0%)、主任・リーダークラスが70名(22.9%)、一般看護師クラスが233名(76.1%)、病床数は、100～499床が194名(63.4%)、500床以上が112名(36.6%)、看護経験年数は、0～4年が38名(12.4%)、5～9年が91名(29.7%)、10～14年が53名(17.3%)、15～19年が59名(19.3%)、20～24年が52名(17.0%)、25～29年が13名(4.2%)、既婚・未婚は、既婚者が152名(49.7%)、未婚が154名(50.3)とほぼ半々であった(表1)。

表1 基本属性 (N=306)

		N	%
性別	男性	34	11.1
	女性	272	88.9
役職	役職あり	73	23.9
	役職なし	233	76.1
病床数	100～499床	194	63.4
	500床以上	112	36.6
看護経験年数	0～4年	38	12.4
	5～9年	91	29.7
	10～14年	53	17.3
	15～19年	59	19.3
	20～24年	52	17.0
	25～29年	13	4.2

4. 結果

4.1. 探索的因子分析結果

看護師のフォロワーシップ尺度である47項目について、天井効果および床効果を確認した結果、2項目に床効果が見られたため、その2項目を削除した。次に、いずれの因子に対しても因子負荷量が0.4を満たさない項目と、複数の因子に負荷した項目を除外し、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。

上記手続きで因子分析を行った結果、4つの因子が抽出された。しかし、第4因子が「リスクを未然に防止するため、どんな些細なことでも看護師長に相談していますか」という1つの質問項目になったため、3因子構造に指定をし、最終的な因子分析を行った(表2)。

看護師のフォロワーシップと個人特性との関連

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、看護師長に改善を求める提案行動に関わる諸項目が高い負荷量を示していた。したがって、「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」や「専門知識に基づく積極的な行動をとっていますか」など、職務に対して一生懸命取り組む、積極的な行動に関わる諸項目が高い因子負荷量を示していた。したがって、「積極的行動」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しますか」や「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」など、看護師をサポートする行動に関わる諸項目が高い因子負荷量を示していた。したがって、「サポート行動」と命名した。

次に、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クロンバックの α 係数を用いた。第1因子は $\alpha=.947$ 、第2因子は $\alpha=.829$ 、第3因子は $\alpha=.817$ であり、どの因子も α 係数の数値が十分高かったため、測定尺度として妥当であると判断した。

表2 探索的因子分析結果

	因子		
	改善提案行動	積極的行動	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	0.89	-0.16	-0.01
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	0.83	-0.24	-0.01
看護師長を動かすために他の人々を活用しますか	0.78	0.03	-0.10
タブーな問題にも果敢に立ち向かいますか	0.74	0.10	-0.07
現場の事情を伝えたくて看護師長の要求を断りますか	0.72	0.09	-0.12
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	0.03	0.07
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	0.69	-0.13	0.09
自分の評価が下がることになって、正しいと判断した自分の意見を主張していますか	0.67	0.23	-0.21
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	0.65	-0.02	0.13
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	0.03	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	0.61	0.14	-0.06
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	0.59	-0.02	0.22
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	0.11
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	0.58	0.16	0.05
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	0.52	0.01	0.23
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	0.49	0.15	0.15
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	-0.08	0.81	-0.11
専門知識に基づく積極的な行動をとっていますか	0.10	0.68	-0.06
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	0.22	0.63	-0.23
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	-0.11	0.63	0.18
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	0.55	0.24
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	0.08	0.54	0.01
リスクを未然に防止するため、どんな些細なことでも看護師長に相談していますか	0.05	0.51	0.22
看護師長の仕事を積極的にサポートをしますか	0.01	0.09	0.73
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	-0.17	0.35	0.55
看護師長に声をかけて早く帰ってもらっていますか	0.18	-0.16	0.54
看護師長の見解を補充していますか	0.16	0.07	0.53
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	0.31	-0.18	0.49
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	0.21	0.46
固有値	12.53	2.91	1.44
寄与率(%)	38.86	7.72	2.98
累積寄与率(%)	38.86	46.58	49.56
因子間相関			
	第2因子	.464**	
	第3因子	.705**	.527**

注) ** $p<0.01$

4.2. フォロワーシップと性別、役職および勤続年数との関係

はじめに、表3より男女比が男:女=1:9と大きな偏りがあるが、男性看護師の方が女性看護師よりもフォロワーシップ(改善提案行動)およびフォロワーシップ(サポート行動)を取っていることが明らかになった。

また表4より、看護師長未満において、役職がある看護師の方が役職のない看護師よりもフォロワーシップのすべての下位次元においてフォロワーシップ行動を取っていたことが明らかになった。西之坊(2019)は民間企業での調査で、フォロワーシップのすべての下位次元において管理職の方が非管理職よりもフォロワーシップ行動を取っていたが、類似した結果が得られた。役職のつかない看護師は、看護師として専門知識などが不足しているため、役職のある看護師よりフォロワーシップが発揮できないのではないかと考えられる。

表3 t検定の結果(性別)

	性別	N	Mean	SD	t値
フォロワーシップ(改善提案行動)	男性	34	2.73	0.54	2.46 *
	女性	272	2.44	0.65	
フォロワーシップ(積極的行動)	男性	34	3.15	0.45	-0.29
	女性	272	3.18	0.63	
フォロワーシップ(サポート行動)	男性	34	2.81	0.54	2.17 *
	女性	272	2.56	0.65	

注) * $p < 0.05$

表4 t検定の結果(役職)

	役職	N	Mean	SD	t値
フォロワーシップ(改善提案行動)	役職なし	233	2.38	0.64	-4.60 ***
	役職あり	73	2.76	0.58	
フォロワーシップ(積極的行動)	役職なし	233	3.12	0.63	-2.98 **
	役職あり	73	3.36	0.51	
フォロワーシップ(サポート行動)	役職なし	233	2.48	0.62	-5.49 ***
	役職あり	73	2.93	0.58	

注) ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表5 一元配置分散分析の結果(看護経験年数)

		N	Mean	SD	F値	多重比較
フォロワーシップ(改善提案行動)	0~4年	38	2.22	0.71	2.69 *	0~4年<20~24年
	5~9年	91	2.41	0.63		
	10~14年	53	2.43	0.58		
	15~19年	59	2.55	0.65		
	20~24年	52	2.67	0.62		
	25~29年	13	2.62	0.68		
フォロワーシップ(積極的行動)	0~4年	38	3.15	0.61	1.67	
	5~9年	91	3.10	0.66		
	10~14年	53	3.09	0.64		
	15~19年	59	3.21	0.56		
	20~24年	52	3.36	0.59		
	25~29年	13	3.33	0.40		
フォロワーシップ(サポート行動)	0~4年	38	2.47	0.72	1.34	
	5~9年	91	2.51	0.66		
	10~14年	53	2.62	0.56		
	15~19年	59	2.60	0.71		
	20~24年	52	2.76	0.57		
	25~29年	13	2.63	0.44		

注) * $p < 0.05$

最後に表5より、看護師の看護経験年数との関係においてフォロワーシップ（改善提案行動）のみ統計的有意差が見られた。多重比較（Bonferroni法）の結果、0～4年＜20～24年（ $p < .05$ ）であった。看護経験年数が長くなると、専門知識が高まり、看護師長に対して業務改善を求めたり、建設的に批判したりする改善提案行動を取ることができるようになるからではないかと考えられる。フォロワーシップ（改善提案行動）に統計的な差が出るのが入職後20年かかるという結果は大変興味深い。

表6 性別と役職有無のカイ二乗検定結果

性別	役職有無		χ^2 値
	役職なし	役職あり	
男性	18	16	11.34**
女性	215	57	

注) ** $p < 0.01$

最後に、性別と役職有無の関連についてカイ二乗検定を実施したところ、 $p < 0.01$ で有意な結果が得られた。また調整済み残差による頻度の差が見られた。また、関連度を示す連関係数は $\phi = -0.192$ で有意であった。この分析結果から、男性看護師の方が女性看護師よりも役職者が多いということが示された。

5. 考察と今後の課題

本研究では、看護師のフォロワーシップの構成要素を明らかにし、測定尺度を開発することを第1の研究目的とした。次に、看護師のフォロワーシップの構成要素が性別・役職・看護経験年数の個人特性によって統計上有意な差が生じるのかを実証的に明らかにすることを第2の研究目的とした。

分析の結果、以下の4点の結果が得られた。第1に、看護師のフォロワーシップは「改善提案行動」、「積極的行動」および「サポート行動」の3因子構造であることが明らかとなった。第2に、男性の方が女性よりフォロワーシップ（改善提案行動）およびフォロワーシップ（サポート行動）を取っていることが示された。この結果は、表6から男性看護師の方が女性看護師よりも役職に就いている割合が高いことから、看護師長に「改善提案行動」や「サポート行動」をとりやすかったのではないかとと思われる。第3に、フォロワーシップの全ての構成要素において役職のある看護師の方が、役職のない看護師よりもフォロワーシップを発揮していた。この理由は、役職のない看護師は、看護師として専門知識・業務運営・業務経験・人間関係構築などが不足している可能性が考えられる。第4に、看護経験年数が20～24年の看護師は0～4年の看護師よりもフォロワーシップ（改善提案行動）を取っていた。看護経験が20年以上になることで看護師長と世代間の差がほぼなくなるとともに、看護師長が持たない専門知識を有するようになることが考えられる。また、前述のように役職者は役職がない者より看護師長に提案や進言をしやすいため、より「改善提案行動」が取れたのではないかと考えられる。

以上の結果は病床数100床以上、すなわち中規模以上の病院に勤務する看護師長未満の常勤看護師を対象とした得られたものであり、この結果をただちに一般化して論じることはできない。しかしながら、看護師のフォロワーシップの構成要素を明らかにして測定尺度を開発し、個人特性との関連を実証的に明らかにしたことは、看護師のフォロワーシップ研究を進展させる端緒となるものであり、本研究の意義はこの点にある。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。第1に、本研究のサンプルは中規模以上の病院に勤務する常勤看護師のみを対象とした得られたものであり、ただちに一般化することはできない。今後は、対象者をより様々な病院規模や雇用形態に広げてサンプルを収集し、本研究の結果と比較、検討する必要がある。第2に、本研究はクロスセクショナルなデータによる分析結果である。今後は、看護経験年数や役職などに応じてフォロワーシップ行動がどのように変化していくのか、時系列データを用いた分析が望まれる。

【注】木下(2007)の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)による分析を行った。M-GTAは木下(2007)が体系化した質的データ分析方法の一つである。分析は、木下(2007)に基づいて以下の手順で行った。(1)逐語化された1人目のデータから分析テーマに沿って概念生成のための分析ワークシートを立ち上げた。抽出したデータのヴァリエーションから定義を明らかにして概念を生成した。解釈的検討を行う際、概念相互の関係はどのような形になっているか検討し、理論的メモに時系列で記録した。(2)2人目のデータを読み込む際も前項(1)と同様の分析作業を行い、新たなヴァリエーションが出現するたびに概念名と定義が最適となるように見直した。(3)生成した概念を個別に検討し、複数の概念からなるサブ・カテゴリーとカテゴリーを生成した。(4)生成したカテゴリー間の関係や、全体としての統合性を検討し、概念関係図の検討も行った。(5)概念関係図をもとに、分析結果を簡潔に記述したストーリー・ラインを作成し、骨子を完成させた。

【参考文献】

- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K., and Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 25, 83-104.
- 小野善生(2013). フォロワーシップ論の展開. 関西大学商学論集, 58(1), 58-91.
- 木下康仁(2007)『ライブ講義 M-GTA-実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂。
- Crossman, B., & Crossman, J. (2011). Conceptualizing followership: a review of the literature. *Leadership*, 7(4), 481-497.
- Kelley, R. E. (1992). *The power of followership*. New York: Doubleday. (牧野昇監訳. 指導力革命, プレジデント社, 1993).
- Gatti, P., Tartari, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2014). A Contribution to the Italian Validation of Kelley's Followership Questionnaire. *Testing Psychometrics Methodology in Applied Psychology*, 21(1), 67-87.

- 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)。
- 下村源治・小坂満隆 (2013). サービス視点から見た優れたフォロワーシップの事例. 研究技術計画, 28(3/4), 313-322。
- 西之坊穂・古田克利 (2013). 日本版フォロワーシップの構成要素の探索的研究と個人特性間の差の検討. 経営教育研究, 16(2), 65-75。
- 西之坊穂 (2014). フォロワーシップとリーダーシップがLMXに及ぼす影響－フォロワーの行動に注目して－. 経営教育研究, 17(2), 23-31。
- 西之坊穂 (2017). フォロワーシップが職務満足に与える影響について－職種間の差に注目して－. 経営教育研究, 20(1), 53-63。
- 西之坊穂 (2019). フォロワ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－. 工業経営研究, 33(2), 1-13。
- 西之坊穂 (2020). フォロワーシップ論の展開と今後の研究. 経営情報研究, 27(1,2), 41-54。
- 浜田陽子・庄司正実 (2015). リーダーシップ・プロセスにおけるフォロワーシップの研究動向. 目白大学心理学研究, 11, 83-98。
- 日野健太 (2010). リーダーシップとフォロワー・アプローチ. 文真堂。
- Bjugstad, K., Thach, E. C., Thompson, K. J., & Morris, A. (2006). A fresh look at followership: A model of for matching followership and leadership styles. *Journal of Behavior and Applied Management*, 7(3), 304-319.
- Fujita, K., Aji, L. W. and Kyaw, W. A. (2009). Primary study of leader and follower relationship in Asia: Empirical study in managers at AEON in Asian countries, *GMIS Working Papers*, No.IM-2009-04, 1-32.
- 福原康司 (2017). フォロワーシップと上方影響力－社会構成主義によるリッカート理論再訪－. 専修経営学論集, 130, 71-86。
- French, J. R. P. Jr., and Raven, B. H. (1959). The bases of social power. in D. Carwright (ed), *Studies in social power*, Ann Arbor: MI: Institute for Social Research.
- 松山一紀 (2015). フォロワーとフォロワーシップ. 商経学叢, 62(2), 47-74。
- 松山一紀 (2016). フォロワーシップ行動の3次元モデル. 商経学叢, 63(2), 37-64。
- 松山一紀 (2018). 次世代型組織へのフォロワーシップ論－リーダーシップ主義からの脱却－. ミネルヴァ書房。

【付記】

本研究は、JSPS 科研費 18K17447 の助成を受けたものです。