

平成 26 年 6 月 5 日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593186

研究課題名(和文)看護職の専門的自律性に影響を与える組織文化要因の検討

研究課題名(英文)A study of ethical climate factors affected to professional autonomy for nurses

研究代表者

志田 京子(Shida, Kyoko)

大阪府立大学・看護学部・教授

研究者番号：20581763

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円、(間接経費) 990,000円

研究成果の概要(和文)：看護職の専門的自律性および倫理的意思決定とそれらに影響を与える組織文化的容認との関連性を明らかにすることを目的に、平成22年と23年の量的縦断調査研究を実施した。関東で300床以上の一般病院2施設に勤務する看護職を対象に実施した。縦断データ協力者は244名であった。専門的自律性尺度はDempster(1990)のDPBSを用いた。組織文化要因に関しては、Cullenら(1989)の提唱した倫理的職場風土の概念とその尺度を参考に自作した。結果は専門的自律性と看護職経験年数が有意に相関し、専門的自律性の成長と社会貢献志向、個人自由志向の倫理的職場風土に有意な相関がみられた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to clarify the relationships between professional autonomy of nurses and ethical climates in the organization they belong. This study was demonstrated as a longitudinal quantitative research, targeting to nurses who working at acute healthcare settings in Kanto area. DPBS (Dempster, 1990) and ethical climate scale (Cullen,1989) were selected as the measurements. The number of participants was 244. As the results of factor analysis, ethical climate was identified five categories, such as freedom, loyalty, organizational harmony, social contribution, individual ethical view, organizational norm. The results are 1) there is a significant relationship between professional autonomy and the year of experience of nurses, 2) there is a significant relationship between the growth of professional autonomy and social contribution and freedom as the characteristics of ethical climates.

研究分野：基礎看護学

科研費の分科・細目：看護管理学

キーワード：PRUQ ethical climate professional autonomy emotional intelligence job satisfaction

## 1. 研究開始当初の背景

専門看護師の重要な役割として「倫理調整」が加わるとともに、医師からの包括指示による看護師の裁量範囲の拡大に伴い、臨床現場での看護師の倫理的意識決定への参加のありようが注目されていた。一方、看護師が感じる倫理的ジレンマに関する報告も多くみられ、それらに関連する組織的要因が多く指摘されている。そのため、専門職として実践や行為に対する看護師の自律性に影響を与える組織的要因を明らかにする必要性が望まれていた。

専門的自律性に影響を与える要因として、「臨床経験年数」「個人の自律性の高さ」(土門、1997)、「看護師としての自己実現」「自己効力感」(小谷野、2001)といった個人的要因が挙げられている。しかし、専門的自律性の育成を支援する組織環境特性要因については明らかにされておらず、組織変革や教育的関わり方に向けての具体的な提言が望まれる状況であった。

## 2. 研究の目的

一般病院に勤務する看護師の専門的自律性と組織文化的要因との関係を明らかにする。

## 3. 研究の方法

### 縦断的量的調査研究

研究者の所属大学の倫理審査承認後、関東地方の350床以上を有する一般病院に勤務する看護職を対象にアンケートを平成23年と平成24年に縦断的に実施した(以後23年をTIME1、24年をTIME2と記す)。基本情報として、性別、年齢、所属部署、看護師経験年数、所属部署経験年数、学歴を質問した。

専門的自律性を示す尺度として小谷野(2000)が翻訳したDempster(1990)のDPBS(Dempster Practice Behaviors Scale)を作成者本人及び翻訳者の許可のもとに採用した。DPBSとは、看護実践において、自律的行動の程度を測定する尺度でReadiness(11項目)、Empowerment(7項目)、Actualization(9項目)、Valuation(3項目)の4つの下位尺度から成る30項目により構成される。Readinessとは能力、技術、熟練に関連する要素、Empowermentとは合法的な権利や権限に関連する要素、Actualizationとは意思決定や統制、責任に関連する要素、Valuationとは自己尊重や達成感、満足感に関連する要素をそれぞれ含み、5段階のリッカート尺度で質問した。

組織文化的要因を示す尺度としてCullenとVictor(1988)が提唱した分析焦点と倫理基準の二軸から9つの倫理風土の下位尺度より構成される36項目の倫理的組織風土尺度

を採用した。倫理的組織風土とは組織内で暗黙的に支持されている「規範」に対する認知のされ方のことをいう。原文が英語であったため、英語を専攻する大学教員に翻訳、逆翻訳の協力を依頼し、質問内容の校正を実施した。自分の所属する組織の特徴に関するものとその組織風土への好ましさについて6段階のリッカート尺度で質問した。

## 4. 研究成果

調査協力者は、TIME1は378名、TIME2は314名でそのうち縦断データ協力者は244名であった。基本情報内訳は【表1】に示す通りである。

DPBSのReadiness、Empowerment、Actualization、ValuationのそれぞれのCronbachの信頼係数は0.85、0.62、0.82、0.73であった。TIME1とTIME2でのKendallの順位相関係数はそれぞれ0.67、0.54、0.70、0.58であった( $p < 0.05$  ~  $p < 0.001$ )。

倫理的職場風土の下位尺度は理論上では9つのカテゴリが存在する。主成分分析の結果ではeigenvalueが1.0以上のカテゴリは9つ存在したが、因子分析の結果で(1)個人の自由重視志向(5項目)、(2)組織への忠誠重視志向(6項目)、(3)組織内融和志向(5項目)、(4)社会貢献志向(7項目)、(5)個人倫理観重視志向(3項目)、(6)組織内規則重視志向(2項目)、(7)法規重視志向(5項目)の7カテゴリとし、3アイテムを除外した。これら7カテゴリのCronbachの信頼係数はそれぞれ、0.75、0.63、0.90、0.81、0.51、0.69、0.83であった。TIME1とTIME2でのKendallの順位相関係数はそれぞれ0.52、0.46、0.59、0.49、0.15、0.33、0.44であった( $p < 0.05$  ~  $p < 0.001$ )。

DPBSと基本情報との相関係数を求めた結果は【表2】に示す通りである。

性別、所属場所、学歴、取得資格とDPBSおよび倫理的組織風土認識および好ましさについて分散分析を実施したが、有意差は認められなかった。

DPBSの下位尺度と倫理的組織風土認識との相関関係では、TIME1とTIME2では異なる結果が示された【表3】。DPBSと倫理的組織風土の好ましさとの相関を求めた結果【表4】、同様にTIME1とTIME2では異なる結果を示された。

本研究より得られたことは以下の通りである。

1. 看護師の専門的自律性と看護師のキャリアの関係では、複数の専門的自律性下位尺度において勤続年数 < 年齢 < 看護師経験年数の順に相関係数が高かった。
2. 年齢、経験年数とReadiness下位尺度の増加は負の相関を示した。
3. 専門的自律性と倫理的組織風土認識との関係では、組織の規則重視のみ専門的自律性との関連を認めなかった

が、他の風土認識は複数の専門的自律性下位尺度と相関関係があった。TIME1とTIME2で共通して正の相関関係を認めしたのは、組織内融和 - Empowerment、Valuation、社会貢献 - Readiness、自由重視 - Empowerment であった。

4. TIME2では、組織内融和重視認識と専門的自律性すべての下位尺度と正の相関があった。
5. 個人の自由重視認識は、Empowerment尺度とTIME1、TIME2ともに負の相関を示した。
6. TIME1とTIME2の倫理的組織風土認識の差とDPBS尺度の比較では、社会貢献志向と個人自由志向の年度間差が、専門的自律性のActualization、Empowermentの差と正相関があった。
7. 専門的自律性の増加と関連のある好ましいとされる倫理的組織風土要因は、組織内融和重視、個人倫理観重視、個人の自由重視、組織への忠誠重視であった。
8. TIME1でActualizationと組織内融和重視文化の好ましさに負の相関がみられた一方で、Actualizationの増加と組織内融和の好ましさ増加には正の相関がみられた。

【表1】有効回答者基本情報内訳

	平均	SD
年齢	34.47	10.6
勤続年数	7.5	6.75
経験年数	11.01	9.31
性別	男性	19
	女性	224
	無回答	1
資格	看護師	216
	准看護師	19
	助産師	9
所属部署	入院病棟	158
	手術室	16
	外来	34
	救急病棟	7
	ICU	15
	その他	6
	無回答	8
学歴	専門学校	201
	短大	14

看護系大学	21
非看護系大学	3
大学院	1
無回答	4

【表2】DPBSと年齢、勤続年数、経験年数との相関関係(p<0.05のみ記載)

		勤続年数		経験年数
		年齢	年数	年数
TIME1	act	0.39	0.35	0.45
	emp			
	read	0.27	0.26	0.32
TIME2	act	0.30	0.26	0.33
	emp	0.16		
	read	0.16	0.18	0.19
TIME2-TIME1	act			
	emp			
	read	-0.18		-0.14
	val			

【表3】DPBSと倫理的職場風土認識との相関関係

		組織内融和	社会貢献	個人法規	個人倫理観	組織規則	組織自由	組織忠誠
		TIME1	act			0.23		
1	emp	0.19			0.28			-0.18
	read		0.14	0.20				
	val	0.26	0.14		0.19			0.14
2	act	0.15						
	emp	0.27						-0.30
	read	0.20	0.15					
	val	0.28						-0.18
TIME2-TIME1	act		0.20					0.15
	emp		0.15					0.19
	read							0.14
	val							

【表4】DPBS と好ましい倫理的組織風土との相関関係

		組織		個人		組織		組織	
		内融	社会 貢献	法規	倫理 観	組織 規則	自由	組織 忠誠	
act		-0.14		0.15					
TIM	emp				0.14				
E1	read			0.15			0.19		
	val						0.23	0.16	
act			0.19	0.15					0.21
TIM	emp	0.22	0.20	0.22	0.17	0.26	0.18	0.22	
E2	read		0.19	0.18	0.16		0.17	0.20	
	xval	0.21		0.21	0.25	0.16	0.22	0.17	
TIM	act	0.20			0.20				0.14
E2-	emp								
TIM	read	0.20			0.12		0.20		
E1	val	0.21							

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 4 件)

(1) Shida K. & Muya M. Relationship between Social desirability and perception restraint use among Japanese Nurses, 25<sup>th</sup> International Sigma Theta Tau International Nursing Research Congress, Hong Kong, China, 26<sup>th</sup> July, 2014

(2) Shida K. Affection of emotional intelligence to perception of ethical climate and physical restraint use in acute care settings in Japan, 10th annual conference of Asian American Pacific Islander Nursing, Honolulu, USA, 21-22th March, 2013

(3) Shida K. Relationships of job satisfaction and both boss- and self rated ethical behavior of nurses working in Japanese hospitals, School of Nursing, International Nursing Conference, Peking, China, 7-8<sup>th</sup> June, 2012

(4) Shida K. A study of relationship among personality, perception of culture and nursing ethical behavior, Sigma Theta Tau International 22th International Nursing Research Congress, Cancun, Mexico, 8<sup>th</sup> July, 2011

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕  
出願状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

志田 京子 (SHIDA Kyoko)  
大阪府立大学 看護学部 教授  
研究者番号：20581763