

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 27 日現在

機関番号：36101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593209

研究課題名(和文)「看護組織における組織文化」の変革プロセスのモデル構築に関する研究

研究課題名(英文) A Model of Construction of the Change Process of Nursing Organizational Culture

研究代表者

稲田 久美子 (INADA, Kumiko)

四国大学・看護学部・教授

研究者番号：00446064

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円、(間接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：1.1総合病院を対象に、平成22年6月～平成25年10月まで組織変革のアクションリサーチを行った。研究参加者は看護部長と看護師長で、組織変革のビジョンと目標の設定、方法の計画と実施、評価のプロセスを記述するとともに、アクションリサーチ前後の組織文化特性を比較した。

2.全国181総合病院の看護師長・看護部長・副看護部長を対象に「看護師長の役割」に関する質問紙調査を行った。看護師長のフォーカス・グループ・インタビューのデータをもとに52項目の調査用紙を作成して7段階評価尺度を設けた。回収数は1,414(有効1,214)、SPSSにて因子分析を行い、看護師長の役割の構成概念とその特徴を抽出した。

研究成果の概要(英文)：1.1 studied through action research organizational change at a general hospital from June 2010 to October 2013. The participants in the research were a director of nursing and charge nurses of the hospital. They established a vision and goals, as well as a plan to change their organization, and then put the plan into practice. The process was described and nursing organizational cultures after action research were compared with ones before it.

2.1 distributed a questionnaire, to 181 general hospitals nationwide, with 52 items about the roles of charge nurses to charge nurses, directors of nursing and other nurse managers. A total of 1,414 questionnaires including 1,214 valid answers were gathered by individual posting. The data was analyzed statistically and the concept and features of the roles of charge nurses were clarified.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護組織 組織文化 変革プロセス モデル構築 看護師長の役割

3年間で、大きく2つの研究がなされた。

・アクションリサーチによる組織変革のプロセスの明確化

・組織変革における、看護師長の役割の明確化

以下に、それぞれの研究背景・目的・方法・成果を記載する。

・アクションリサーチによる組織変革のプロセスの明確化

1. 研究の背景

組織文化は、その組織メンバーの間に潜在化し共有化している価値・規範・信念と言われ、変革の鍵とされている。これまで申請者は自らが開発をした「看護組織における組織文化」の測定尺度とフィールド調査を用いて、1総合病院看護部の文化特性を明らかにする研究を行ってきた。そして今後は、明確にされた文化特性を認識しながら、どのように組織を変革していけばいいのかについて、明らかにすることが必要と考えた。そのためには、1総合病院看護部を対象に、組織変革のアクションリサーチを行い、変革のプロセスを抽出したいと考えた。

2. 研究の目的

1 総合病院の看護組織を対象にアクションリサーチを用いて、看護管理者と一緒に組織に変革を促し、そのプロセスを記述、分析することで、組織変革のプロセスをモデル化する。

3. 研究の方法

1) 研究対象

平成20年に「看護組織における組織文化」の測定尺度を用いた調査とフィールド調査を行い、組織文化特性を抽出した、300床程度の1総合病院看護組織である。

アクションリサーチの参加者は、対象病院の看護部長及び看護師長のうち参加の同意の得られた者である。全員に説明をした後、看護師長達だけを集めた場で参加の有無を確認し、文書で同意を得た。

2) 調査期間

平成22年6月～26年3月まで

3) アクションリサーチの方法

アクションリサーチは、自分達が望む組織像と課題の抽出、組織変革のビジョンと目標の明確化、組織変革の方法の明確化と計画立案、組織変革の実践、組織変革の評価のプロセスを辿った。

変革を促すために、本研究の参加者(看護部長・看護師長)との会議を、継続的に1回/1-2ヶ月程度持った。会議内容はボイスレコーダーに録音し、逐語録にして研究参加者にフィードバックした。研究参加者は、逐語録をもとに自分達だけで2回程度の会議を持ち、それを研究者との会議の場に持ち寄った。

4) アクションリサーチの評価

平成23年3月に、研究参加者(看護部長・看護師長8名)を対象に、1人1時間程度の個別面接を行った。

平成25年11月・12月、平成26年

5) 倫理的配慮

四国大学倫理審査委員会の審査を受けて承認を得るとともに、対象病院の倫理審査委員会の審査を受けて承認を得た。

4. 研究成果

1) 結果

アクションリサーチは以下のように進んだ。

【第1段階】

<組織変革のビジョンと目標の明確化>

平成22年6月～平成23年4月(第1回目～10回目の会議)

研究参加者達が、「このような組織にしたい」、「このような看護がしたい」など、自分達が望む組織像や看護像を語り合い、現状の問題点を出し合った

4回目の会議(9月)頃から、参加者達(看護師長達)に変化が見られ、「まずは自分達(看護師長)が変わらなければいけない」「自分達が変わらぬ軸を持たないといけない」と、参加者集団全体が、変革に前向きに取り組むようになった。

第6回目の会議(11月)で、自分達が理想とする組織像(ビジョン)を「看護部として対等に物が言える組織」とした。

第10回目の会議(4月)に、ビジョン実現のための目標を2つ設定した。看護師長の目標は「ナースの仕事に専念できる環境づくりに向けて、他部門に看護部門として提言し改善できる」とし、スタッフの目標は「根拠に基づくアセスメント力を持って医師と協働できる」とした。

【第2段階】

<組織変革の目標に向けたプランと実施>

平成23年5月～平成24年4月(第11回目～18回目の会議)

それぞれの目標達成に向け具体的なプランを立て、実施した。

看護師長の目標:ナースの仕事に専念できる環境づくりに向けて、他部門に看護部門として提言し改善できる

「医師の指示」に関する統一した取り決めがなく、指示受けに看護師が時間を要していることを緊急の課題とし、これを改善することとした。立てた計画は以下の通りで、主任・リーダーを巻き込んだプロジェクトを作って進めた。

・問題点をスタッフから広く集める。

・4つの視点で取り決め事項を作成する。

・医師全員に取り決め事項を説明して協力を得る。

平成24年2月までに取り決め事項を完成し、3月に病院長、医局に説明し、同意を得た。また、看護師にも説明をした。

スタッフの目標:根拠に基づくアセスメン

ト力を持って医師と協働できる

平成 23 年度の看護部運営目標にあげ、チームで患者のプレゼンテーションなどを行うことにより、患者の全体像を捉える訓練を行った。

平成 24 年 4 月、研究参加者(看護師長)は、フィジカルアセスメントができるようになり、医師に自分の意見を言う場面を多く見かけるようになったと評価していた。

【第 3 段階】

<組織変革の目標に向けた実践の強化>

平成 24 年 5 月～平成 25 年 10 月(第 19 回目～25 回目)

看護師長と主任・リーダーの間での「育てたい看護師像」の共有化を図り、スタッフへ浸透するための検討を行った。そして、各部署で、看護師長と主任・リーダーが「育てたい看護師像」や「主任の役割」について話し合う場を設け、主任会でも話し合いの場を設けるなどした。

平成 25 年 10 月の会議では、研究参加者(看護師長)から、主任・リーダー達と「育てたい看護師像」について共有でき、自分の責任を自覚するようになった。指示をしなくても自分から動いてくれるようになったと評価していた。

【第 4 段階】

<アクションリサーチの評価>

(1) ビジョンが決まった段階での調査

平成 23 年 3 月、研究参加者の看護部長、看護師長を対象に、個室で、1 人 60 分程度の半構成的面接を行った。面接内容は、アクションリサーチに参加しようと思った理由、アクションリサーチが始まってからの変化、「看護部として対等に物が言える組織」というビジョンに対する考え、について自由に語ってもらった。データは許可を得てボイスレコーダーに記録し、逐語録にし、質的帰納的に分析を行った。

その結果、研究参加者(看護師長)は、アクションリサーチ開始前から、同様の問題を認識しており、その解決のためのビジョン「看護部として対等に物が言える組織」に向けて、チームエンパワメントが高まっていることが明らかになった。また、看護部長も同様の手応えを感じていた。

(2) アクションリサーチが終了した段階での調査

主任・チームリーダーへのフォーカス・グループ・インタビュー

平成 25 年 11 月～平成 26 年 1 月、主任、チームリーダーそれぞれを対象に、フォーカス・グループ・インタビューを行った。個室で、1 グループ 60 分程度で、アクションリサーチによる部署の変化について話してもらった。データは許可を得てボイスレコーダーに記録し、逐語録にし、質的帰納的に分析を行った。

その結果、主任とチームリーダーへのアクションリサーチの目的等が周知されておらず、主任・リーダー・スタッフレベルでの組織の変革が不十分であったと判断された。

病棟でのフィールド調査

平成 26 年 1 月、2 病棟を対象に各 1 日ずつ、看護職と一緒に清潔ケアなどをしながら参加観察をした。参加観察したことは記録し、平成 20 年のフィールド調査の結果と比較検討した。その結果、フィジカルアセスメントや医師と対等な意見交換などが見られるようになっており、アクションリサーチの目標 2 を意識した教育が効果をもたらせていたことが伺えた。

「看護組織における組織文化」の測定尺度を用いた調査

平成 26 年 2 月、平成 20 年に行った時と同じ「看護組織における組織文化」の調査用紙を用いて、就職して 3 年目以上の病棟勤務の看護職を対象に調査を行った。回収は個別投函にて行い、統計ソフト SPSS を用いて統計処理をした。記述統計量を求めるとともに、T 検定を用いて、平成 20 年の調査結果と比較検討した。

その結果、アクションリサーチの前後で、有意差がみられたのは 40 項目中 2 項目のみであった。

2) 考察

4 年間、看護部長や看護師長達と一緒に、アクションリサーチを行い、看護師長達のチームエンパワメントを高めることができた。しかし、主任・スタッフへの浸透が難しく、結果として組織文化特性に変化をもたらすことができなかった。その原因として、看護師長達は研究者と定期的な会議を持ち、変革の目的と方向性を理解していたが、それを主任・スタッフに伝えて巻き込むことができていなかったことがあげられる。アクションリサーチで大きな集団を扱うことの難しさ、間接的に研究の影響力を及ぼすことの難しさがあったと思われる。また、実践段階の途中で、主任・リーダーへの調査を行った方が良かったと思われる。

しかし、平成 20 年の調査で抽出したデータに今回のアクションリサーチの 4 年間のデータが積み重なることによって、対象病院の組織文化特性がより鮮明になった。これにより、「看護組織における組織文化」の概念をより明確にできたこと、その変革には、看護管理者自身のリーダーシップの変化が必要であることが確認できた。

・組織変革における、看護師長の役割の明確化

1. 研究の背景

看護組織を変革しようとする際、スタッフとの繋ぎとして変革の原動力になるのは看護師長のリーダーシップである。そのために、まず、看護師長達が実際にどのような役割を

果たしているのかを明らかにしたいと考えた。

2. 研究の目的

「看護師長の役割」の調査用紙を作成して調査し、看護師長の役割の構造、及び役割の遂行と病棟集団の特徴との関係性を明らかにする。

3. 研究の方法

1) 研究対象

全国 300 床以上の病院のうち研究協力の同意の得られた 181 総合病院に勤務する、病棟看護師長、管理師長、副看護部長、看護部長のうち同意の得られた者である。

2) 調査期間

平成 24 年 1 月～2 月

3) 調査方法

調査用紙は、看護師長 29 名のフォーカス・グループ・インタビューのデータをもとに作成し、洗練化した、「看護師長の役割」の 52 項目で作成した。各項目について、全対象者には「看護師長の役割と考える程度」について質問し、病棟看護師長にはそれに加えて「行っている程度」について質問した。各項目には 7 段階評定尺度を設け、回答をもらい、個別投函にて回収した。

4) データの分析方法

看護師長の役割の構成概念の抽出：

病棟看護師長(含管理師長・副看護部長兼任)の「看護師長の役割と考える程度」のデータを用いた。統計ソフト SPSS17.0 を用いて記述統計量を求めるとともに、主因子・プロマックス回転による因子分析を行った。

看護師長と看護師長以外(看護部長・副看護部長)との「看護師長役割」に対する認識の比較：

病棟看護師長(含管理師長・副看護部長兼任)と看護師長以外(看護師長を兼任していない管理師長・副看護部長、及び看護部長)の「看護師長の役割と考える程度」のデータを用いた。因子分析で得られた 6 因子の各因子の平均得点、及び各因子に含まれる項目の平均得点を t 検定にて比較検討した。

看護師長が「看護師長役割と考える程度」と「行っている程度」の比較：

病棟看護師長(含管理師長・副看護部長兼任)の「看護師長の役割と考える程度」と「行っている程度」のデータを用いた。因子分析で得られた 6 因子の各因子の平均得点、及び各因子に含まれる項目の平均得点を t 検定し、「役割と考える程度」と「行っている程度」の間の有意差と相関係数を求めた。

4. 研究成果

1) 結果

回収されたデータは、1,414、有効回答は 1,214 であった。

看護師長の役割の構成概念

因子分析の結果、6 因子が抽出され、ダブルローリング項目を削除した結果、36 項目が残り、累積寄与率は 58.36%(第 1 因子 40.09, 第 2 因子 4.86, 第 3 因子 3.81, 第 4 因子 3.61, 第 5 因子 3.18, 第 6 因子 2.81)であった。Cronbach 係数は、第 1 因子 0.94、第 2 因子 0.82、第 3 因子 0.72、第 4 因子 0.79、第 5 因子 0.72、第 6 因子 0.78 であった。

抽出された因子は、第 1 因子<部署全体の看護の質の向上>、第 2 因子<病院及び看護部全体の課題解決>、第 3 因子<患者の安全に保証>、第 4 因子<スタッフの仕事のサポート>、第 5 因子<円滑なベッドコントロール>、第 6 因子<他部門や患者などとの交渉>で、これを「看護師長の役割」の構成概念とした。

看護師長と看護師長以外(看護部長・副看護部長)との「看護師長役割」に対する認識の比較：

因子分析で抽出された 6 因子のうち、看護師長と看護師長以外(看護部長・副看護部長)との間に有意差がみられなかったのは、第 3 因子<患者の安全の保証>のみであった。第 1 因子<部署全体の看護の質の向上>と第 2 因子<病院及び看護部全体の課題解決>は、看護師長以外(看護部長・副看護部長)が有意に高かった($p<0.05$, $p<0.01$)。第 4 因子<スタッフの仕事のサポート>、第 5 因子<円滑なベッドコントロール>、及び第 6 因子<他部門や患者などとの交渉>は、看護師長が有意に高かった($p<0.01$ $p<0.05$ $p<0.05$)。

看護師長が「看護師長役割と考える程度」と「行っている程度」の比較

因子分析で抽出された 6 因子すべてで、看護師長が「役割と考える程度」の方が、「行っている程度」より有意に高い結果となった($p<0.01$)。また、6 因子に含まれる全 36 項目に関しても、「役割と考える程度」の方が「行っている程度」よりも優位に高い結果となった($p<0.01$)。特に平均値の差が大きかったのは、第 1 因子<部署全体の看護の質の向上>、第 2 因子<病院及び看護部全体の課題解決>であった。次に差が大きかったのは、第 4 因子<スタッフの仕事のサポート>と第 3 因子<患者の安全の保証>で、一番差が小さかったのが第 5 因子<ベッドコントロール>であった。

看護師長が「役割と考える程度」と「行っている程度」のとの間の相関は、第 1 因子 $r=0.26$ 、第 2 因子 $r=0.33$ 、第 3 因子 $r=0.38$ 、第 4 因子 $r=0.41$ 、第 5 因子 $r=0.55$ 、第 6 因子 $r=0.44$ であった。

2) 考察

「看護師長の役割」の構成概念として抽出された 6 因子は、これまで文献等で言われてきた看護師長役割に該当していると考えられる。特に、第 1 因子の<部署全体の看護の質の向上>の寄与率が全体の 4 割を占めており、看護

師長は、部署の看護の質を向上させることこそが自らの役割と考えていると推察できる。

しかし、看護師長と看護師長以外（看護部長・副看護部長）の「看護師長役割」に対する認識にはズレがみられた。看護部長・副看護部長は、看護の質の向上や組織全体の課題解決などを、より看護師長に求めており、部署の日々の業務であるスタッフのサポートやベッドコントロール、交渉役割については、看護師長が考えるほどには役割として求めていると考えられる。看護部長は、組織変革のリーダーとしての役割を看護師長に求めているが、看護師長は、まず部署のスタッフや患者から求められている、サポートや交渉、ベッドコントロールを役割として認識していると考えられる。組織変革の要としての役割を看護師長に期待している看護部長は、この認識の違いを踏まえていることが重要と考える。

また、ベッドコントロールや交渉役の役割は、役割と考えれば行動に移しやすいが、部署の看護の質向上や組織全体の課題解決など変革に関わる役割に関しては、役割と思っても行動に移しにくいことが考えられ、その原因を明らかにしてサポートが必要と考える。

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 2 件)

患者中心の倫理観の集団になろう！看護現場の組織文化と組織倫理，稲田久美子，Nursing Manager，2013 年 9 月号，p2-12（査読無）

看護師長を元気にする、理論家（研究者）と実践家（看護師長）のコラボレーション
看護師長の役割の検討から得られたもの，稲田久美子 坂田桐子，看護部長通信，VOL19，NO2，p97-102，2011 年 6 月（査読無）

〔学会発表〕(計 7 件)

看護師長の役割(1) 構成概念の明確化，稲田久美子，坂田桐子，第 16 回日本看護管理学会年次大会，2012 年 8 月，札幌市

看護師長の役割(2) 看護師長と看護師長以外の看護管理者の認識，稲田久美子，坂田桐子，第 16 回日本看護管理学会年次大会，2012 年 8 月，札幌市

看護師長の役割(3) 看護師長が考えている程度と行っている程度，稲田久美子，坂田桐子，第 16 回日本看護管理学会年次大会，2012 年 8 月，札幌市

看護師長の「繋ぐ」「守る」「育てる」役割の量的研究，吉田和美，稲田久美子，坂田桐子，第 44 回日本看護学会（看護管理），2012 年 10 月，京都市

総合病院の看護組織における組織文化（Part4） 量的調査・質的調査の両側面か

らのアプローチ，稲田久美子，第 15 回日本看護管理学会年次大会，2011 年 8 月，東京
看護師長が行っている「看護師長役割」- フォーカス・グループ・インタビューより，稲田久美子，坂田桐子，第 43 回日本看護学会学術集会（看護管理），2011 年 10 月，神戸
「看護組織における組織文化」を識別するカテゴリーの抽出 「集団」「仕事」「看護師」の各領域の分析から，稲田久美子，第 31 回日本看護科学学会学術集会，2011 年 12 月，高知市

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 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 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
稲田 久美子 (INADA Kumiko)
四国大学・看護学部・教授
研究者番号：00446064

(2) 研究分担者
()
研究者番号：

(3) 連携研究者
坂田 桐子 (SAKATA Kiriko)
広島大学・大学院総合科学研究科・教授
研究者番号：00235152

尾崎 八代 (OZAKI Yayo)
四国大学・看護学部・助教
研究者番号：30552103

吉田 和美 (YOSHIDA Kazumi)
日本赤十字広島看護大学・看護学部・講師
研究者番号：90461342