

平成 30 年 6 月 20 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2017

課題番号：25463361

研究課題名(和文)病棟風土診断プログラムの構築

研究課題名(英文)Construction of an organization climate diagnostic program of wards

研究代表者

塚本 尚子 (Tsukamoto, Naoko)

上智大学・総合人間科学部・教授

研究者番号：40283072

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、看護師の働く病棟の風土に焦点を当て、良い組織風土作りを目指して展開したものである。看護師長3名と、そこに勤務するスタッフ各3名の12名を対象とした面接調査と、9施設1188名の看護師を対象とした質問紙を用いた調査研究の2つで構成した。これら2つの研究を通じて、病棟をより良くするための鍵となる要素を特定し、看護師長が自分の病棟を評価し改善点を知ることができる簡便な評価ツールを開発した。現状では改善の余地が残されたが、今後実用化に向けてさらに精緻化をはかっていく。

研究成果の概要(英文)：The present study focused on the climate of nurses' working wards and was developed with the aim of creating a favorable organizational climate. The study comprised an interview survey targeting 3 head nurses and 3 staff members working under them (12 persons) and a questionnaire administered to 1188 nurses in 9 facilities. Through these two studies, we identified the key elements to improve the ward and developed a simple evaluation tool that head nurses can use to evaluate the ward and understand points for improvement. At present, there is room for improvement, but we plan to further refine it for practical application.

研究分野：基礎看護学

キーワード：看護師 組織風土

## 1. 研究開始当初の背景

高齢者人口の急増が見込まれる一方で、18歳人口の減少による新卒看護師の供給は減少し、看護師の確保は難しくなる状況が予測されており、離職問題への対応は急務である。これまでの看護職のストレス研究には、2つの問題点がある。ひとつはストレス・マネジメントを考える方向性であり、ストレスの対処資源強化にむけた視点からの研究が希薄である点であり、もうひとつは、看護職のストレスは、個人の問題として捉えられており、組織のあり方から捉えた研究はごくわずかしが行われていない点である。

我々は後者の問題点を踏まえ、これまで看護職のバーンアウトと離職を、組織風土という視点から検討してきた(塚本・野村, 2007)。これにより、組織風土とストレス、看護師のバーンアウト、離職との因果関係を明らかにしてきた。この結果、看護師がコントロール感を感じている病棟風土、モラルの高い病棟風土では、ストレス認知が下がり、情緒的消耗感や脱人格化などのバーンアウト得点も低いことが明らかになってきた。こうした組織風土への働きかけは、それ自体がストレス対処資源の強化につながるようになる。本研究では、看護職のストレス・マネジメントにむけて、組織、個人の両面から対処資源の強化に焦点をあて、具体的方策を明らかにすることを旨とする。

## 2. 研究の目的

本研究は、看護師のメンタルヘルスに資することをめざし、看護師の勤務する病棟風土に焦点を当てて介入方策を検討し、病棟風土診断・介入プログラムを構築することにある。第一の目的は、コントロール感がありモラルの高い病棟風土を規定する要因とその形成過程を探索し、病棟の変革可能な資源を特定することである。第二の目的は、特定された変革可能な資源への介入を通して、看護師のメンタルヘルス改善効果を検証することである。最終的には研究によって有効性が確認された介入についてプログラムを構築し、病棟管理者が自分で病棟診断、病棟改革が可能なインターネットツールを開発する。

## 3. 研究の方法

(1) 看護師長と同じ病棟に勤務するスタッフを対象とした面接調査

対象は看護師長と同じ病棟に勤務する年代の異なる看護師である。研究協力について内諾の得られた病院の看護部長に依頼し、同意の得られた3つの病院で、それぞれ雰囲気の良い病棟の看護師長を推薦してもらった。次に推薦された病棟の看護師長に、その病棟で勤務している年代の異なる3名の看護師を紹介してもらった。病院の指定する場所を借用し、個別に面接を行った。面接はインタビューガイドを用いて行った。インタビューガ

イドは、所属する病棟の組織風土をめぐる質問を行い、年齢、勤務年数等のデモグラフィックデータは面接時に記入用の用紙を渡し、後日郵送してもらった。面接は、対象者の承諾を得てICレコーダーを用いて録音した。

(2) 質問紙を用いた大規模調査

以下の8項目を含む質問紙を用いて、調査を実施した。

1. 組織風土尺度(塚本・野村, 2007) 14項目

2. 組織風土としての看護師長の在り方尺度(塚本他, 2010) 30項目

3. 組織風土規定因尺度 32項目

4. バーンアウトスケール(久保・田尾) 17項目

5. 慢性疲労度自己診断チェックリスト(厚生労働省, 2002) 13項目

6. パーソナリティスケール(BIGFIVE短縮版)(並川他, 2012) 29項目

7. 集団同一視尺度(唐沢, 1991) 12項目

8. Demographic data 13項目

1ヶ月の留め置き期間を設定し、郵送法で調査を実施した。調査協力施設は9施設であり、配布総数は2710部、配布病棟数は115病棟であった。2回に分けて調査を実施し、最終的に1188通の返送を得られ、返送率43.8%、有効回答率は43.7%であった。

## 4. 研究成果

(1) 面接調査による成果

異なる施設に勤務する看護師長3名と、看護師長と同じ病棟に所属する看護師各3名の計12名の面接により得られた録音データから、逐語録を作成し、組織アイデンティティの【中核的性質】【特異性】【時間的継続性】の3側面について質的帰納的分析を行った。この結果、中核的性質は病棟の職務特性と病棟のケア特性から成り、病棟の担っている機能や役割、看護師長の方針によって影響を受けていた。看護師長の発信する明確な中核的性質は、病棟の組織風土に強い影響力を持っていることが明らかになった。中核的性質は、若手スタッフでは形成されていないものの、特異性を通して病棟にアイデンティフィされていくことがわかり、中核的性質と一貫した病棟の特異性が重要であることが明らかになった。看護師長と中堅スタッフの間で、組織アイデンティティが一致している場合には、安定的に組織アイデンティティが病棟スタッフ間に共有されるが、看護師長と中堅スタッフの間には葛藤が生じる可能性も高く、病棟づくりにおいては両者の間の価値観の共有が重要であることが明らかになった。時間的継続性によって、病棟の中核的性質と特異性が継承されていた。それらが明確でない場合には、時間的継続性は希薄であった。

(2) 質問紙調査による成果  
 ・組織風土尺度に関する成果  
 「コントロール感」16.22 (SD2.38), 「モラル」11.82 (1.98) 「親密さ」13.24 (2.94) 「学習雰囲気」9.94 (2.32), 「スタッフへの配慮」64.64 (14.85), 「リーダーシップ」37.13 (9.22) だった。組織風土の4つの下位尺度については、性差はなかった。スタッフへの配慮、リーダーシップでは、男性看護師が有意に高い得点だった。役職は「親密さ」で、臨床指導者が、看護副師長、役職なしの群に比べて有意に高く、「学習雰囲気」は、看護師長が役職なしの群に比べて有意に高かった。看護師経験年数との関係について、経験年齢を9層にし、各下位尺度得点を従属変数として一元配置分散分析を行った。この結果、「コントロール感」、「モラル」、「スタッフへの配慮」、「リーダーシップ」で有意差があった。いずれも経験年数が短い群で、有意に得点が高かった。

所属病棟の勤務年数との関係について、勤務年数を1年未満、2年未満、3年未満、3から5年未満、5年～10年未満、10年以上の6層に分類し、一元配置分散分析を行った。この結果、組織風土尺度の4つの下位尺度に有意差はなく、看護師長の在り方尺度の2つの下位尺度において有意差があった。いずれも病棟での勤務が短いほど、看護師長のあり方は得点が高かった。

・病棟の日常にある要素と組織風土の関係  
 探索的に変数と含めた病棟の日常にある要素との関連では、病棟が整理整頓されているかどうか、病棟の係り配分等、想定したすべての要因間で組織風土変数との間に有意差がみられた。

・組織アイデンティティ

集団同一性は、33.14 (SD8.14)、成員同一性は16.65 (SD4.28) だった。性差はみられなかった。職位によって、集団同一性は群間に有意差があり、下位検定の結果、看護師長と役職なし群で差があり、看護師長で有意に高かった。経験年数によって、成員同一性に有意差があった。20年目以上の群は、5年目未満と15年以上20年未満の2群を除くすべての群より有意に低い値だった。成員同一性は3年目をピークとし、それ以降は下降していく傾向にあった。集団同一視、成員同一視とも、病棟勤務年数によって有意差があった。いずれも病棟勤務年数が長くなるほど、得点が高くなっていった。

・組織風土が組織同一視に及ぼす影響  
 単純相関の結果、すべての組織風土変数は集団同一視、成員同一視との間に、弱い～中程度の有意な相関がみられた。

経験年齢別に集団同一性、成員同一性を基準変数、組織風土変数を説明変数として重回

帰分析を実施した結果、親密さを中心としながらも、経験層によって組織風土の異なる面によって影響を受けていることが示された(表1、表2)。

表1 組織風土の集団同一視への影響  
 -経験年齢別の分析結果-

	control	moral	intimate	study	consider	leadership
1年目						
2年目	○					
3年目						
4年目						
5年目						
5年以上10年未満						○
10年以上15年未満			○			
15年以上20年未満						
20年以上	○					
看護師長	○					

表2 組織風土の成員同一視への影響  
 -経験年齢別の分析結果-

	control	moral	intimate	study	consi-der	leaders-hip
1年目			○			
2年目			○			
3年目			○			
4年目			○			
5年目			○			
5年以上10年未満		○	○			
10年以上15年未満		○	○			
15年以上20年未満			○			○
20年以上	○		○	○		
看護師長					○	

<引用文献>

塚本尚子、野村明美、組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析、日本看護研究学会誌、Vol.30, No.2, 2007.

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 6 件)

塚本尚子他、看護の組織風土と集団同一視との関連性の検討、日本看護研究学会、2016年

塚本尚子他、組織風土と病棟の日常生活の関連性の検討、日本看護研究学会、2015年

塚本尚子他、認定看護師のコントロール感形成過程と組織風土への影響、日本看護研究学会、2014年

平田明美他、スタッフと向き合う病棟師長のマネジメント、日本看護管理学会、2014年

船木由香他、病棟を作っていくこと スタッフナースの考える役割、日本看護管理学会、2014年

塚本尚子他、看護師長が病棟の組織風土に及ぼす影響 - ベテラン看護師が感じる影響 -、日本看護管理学会、2014年

〔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

塚本 尚子 (TSUKAMOTO, Naoko)  
上智大学・総合人間科学部・教授  
研究者番号：40283072

(2)研究分担者

平田 明美 (HIRATA, Akemi)  
関東学院大学・看護学部・教授  
研究者番号：00444943

船木 由香 (FUNAKI, Yuka)  
関東学院大学・看護学部・講師  
研究者番号：10389942

(3)連携研究者

( )

研究者番号：

(4)研究協力者

( )