

令和 6 年 6 月 1 日現在

機関番号：12601

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2022～2023

課題番号：22K21141

研究課題名（和文）看護職の「仕事 組織パーパス結合感」の関連要因の検証

研究課題名（英文）An Exploration of the Factors Related to 'Work-Organizational Purpose Connectedness' in Nurses

研究代表者

高橋 好江（Takahashi, Yoshie）

東京大学・大学院医学系研究科（医学部）・特任研究員

研究者番号：50968542

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,200,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究では、「仕事が組織のパーパス（社会的存在意義）につながっている」という認知を測定する「仕事-組織パーパス結合感尺度」（以下、結合感）の短縮版を開発し、看護職の結合感を高める要因を探索した。病院看護職216人のデータから、19項目の原版と同じ4因子構造を持つ10項目の短縮版を得た。全国の看護職2289人のデータ分析では、非病院施設や大規模病院勤務者の結合感が高く、上司のオーセンティックリーダーシップや権限委譲が結合感を高める可能性が示唆された。結合感の認識は組織規模や上司の行動に影響されることが示され、組織がパーパスを具現化するための方策を検討する上で重要な示唆を提供した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、個人のポジティブな働く経験を捉える新しい概念である「仕事 組織パーパス結合感尺度」の短縮版尺度を開発し、看護職に適用可能であることを確認した。また、仕事 組織パーパス結合感が、組織規模や上司の行動に影響されることが示され、この感覚を向上させるための看護管理実践の手がかりを得た。本研究は、仕事 組織パーパス結合感の研究蓄積や、今後の介入研究、職種間比較研究の進展につながる基礎を提供している。多様な働き方の推進に向けて、仕事そのものへの関与時間やエンゲージメントを高める以外で、やりがいを持って働き続けることにつながる新しい要素である仕事 組織パーパス結合感を活用することが期待される。

研究成果の概要（英文）：In this study, a shortened version of the "Work-Organizational Purpose Connectedness (WOPC) Scale" was developed, which measures the perception that one's work is connected to the organization's purpose (raison d'être). Factors enhancing the perceived connectedness for nurses were explored. Based on data from 216 hospital nurses, a 10-item shortened version with the same four-factor structure as the original 19-item version was obtained. Analysis of data from 2,289 nurses nationwide indicated that those working in non-hospital facilities and large hospitals had higher WOPC scores. Additionally, authentic leadership and delegation by supervisors were suggested to enhance WOPC. The perceived connectedness varied depending on the organizational scale and supervisor's behavior, providing important implications for examining strategies to embody the organizational purpose.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護職 Organizational Purpose オーセンティックリーダーシップ 看護管理 組織運営

1. 研究開始当初の背景

近年、社会的課題の解決や社会全体に益をもたらすことを目指したパーパス(社会的存在意義)に基づく組織運営が注目されている(Rey et al., 2019; Grant, 2008)。ミッションやビジョンが「自組織がどうなりたいのか」という視点なのに対し、パーパスは「社会にどのようなよいインパクトを与えられるか」「どんな社会を目指すのか」という社会貢献的な視点を持つ。

看護職の職業選択の主な動機は「人の役に立ちたい」という利他的な欲求であり(Mimura et al., 2009)、病院等の非営利組織には社会貢献が期待されている(家里, 2008)。このことから、看護職が働く病院等の組織はパーパスとの親和性が高く、日々の実践が組織のパーパス(以下、組織パーパス)につながっているという認知によって看護職はやりがいを持って働き続けることができると考えられる。

この、「日々の実践が組織パーパスにつながっているという認知」を「仕事 組織パーパス結合感」と命名し、病院看護職を対象とした先行研究において19項目から成る測定尺度の信頼性と妥当性を確認した。また、この尺度で捉えた仕事 組織パーパス結合感が看護職の職務満足向上や離職意思低減と関連したことから、看護管理実践への活用可能性が示唆された。

しかし、本尺度のような働く人を対象とした心理尺度は、他の複数の心理尺度と同時に測定することで様々な側面を評価するという活用方法が想定されるため、回答者の負担と回答の質を考慮すると、尺度の項目数は現在の19項目よりも少ない方が望ましい。原版開発時の調査票は、項目原案24項目を含む全84項目から構成されていたため、回答者の負担が大きかったと考えられる。

19項目の現尺度を用いてより少ない項目数への回答を収集することで、よりノイズの少ないデータで短縮版尺度の開発が可能となる。また、原版開発時は病院看護職のみを対象にしていたが、診療所、介護福祉施設、自治体等、病院以外の組織で働く看護職にも本尺度が適用可能かどうか確かめる必要がある。その上で、将来看護管理実践に仕事 組織パーパス結合感がどのような対象に、どのように活用できるかを検討していく必要がある。

2. 研究の目的

仕事 組織パーパス結合感を高めるための効果的で具体的な看護管理実践への手がかりを得るため、以下の2点を目的とする。

- (1) 仕事 組織パーパス結合感尺度の短縮版を開発する
- (2) 開発した短縮版を用いて、看護職の仕事 組織パーパス結合感を高める環境的・心理的要因を探索する

3. 研究の方法

(1) 尺度の短縮版開発(病院調査)

- ・研究デザイン: Web 質問票による横断研究(ただし、尺度の時間的安定性を検証するため、2週間後に再調査を行った)
- ・対象: 病院看護職
- ・調査項目: 個人属性、仕事 組織パーパス結合感尺度の原版19項目、尺度の外的基準として、個人 組織適合感3項目、及び、職務特性尺度のタスク重要性3項目
- ・調査手続き: 病院の看護部門責任者に研究協力の承諾を得て、Web 質問票のQRコード・URLが記載されたチラシが各部署に掲示された。チラシを見た職員が自由意思により研究に参加した。
- ・調査期間: 2023年11月(約2週間)
- ・分析: 各項目、各変数について記述統計を算出した。短縮モデルの因子分析、内的一貫性(クロンバックの)、時間的安定性(ICC)、19項目版との相関をみた。

(2) 仕事 組織パーパス結合感の関連要因の検証 (モニター調査)

- 研究デザイン：Web 質問票による横断研究
- 対象：インターネット調査会社にモニター登録している 20 歳以上で看護職として就業中の者
- 調査項目：個人属性、組織特性、ワーク・エンゲイジメント、組織コミットメント、職務満足、離職意思、上司のリーダーシップスタイル、上司のマネジメント行動など
- 調査手続き：インターネット調査会社を通じて対象基準を満たす登録モニターに Web 質問票を配信した。
- 調査期間：2024 年 2 月 (4 日間)
- 分析：各項目、各変数について記述統計を算出し、相関分析、重回帰分析などを行った。

(倫理的配慮)

研究参加は任意とし、すべての参加者から Web 上で参加の同意を得た。東京大学医学部倫理審査委員会の承認を得て実施した (No. 2023203NI)。

4 . 研究成果

(1) 尺度の短縮版開発 (病院調査)

1 病院の看護職 216 人 (回答率 17.5%) のデータを分析した。平均年齢は 35 歳、平均看護職経験年数は 11.7 年、現病院での平均勤務年数は 8.8 年であった。項目分析を経て、因子分析により、19 項目の原版と同じ 4 因子構造を持つ 10 項目の短縮版が得られた。短縮版のクロンバックの係数は 0.89 であり、原版と短縮版の得点相関は 0.97 と強い有意な相関を示した。外的基準との相関においても、タスク重要性、個人 組織適合感ともに、原版の相関と同様の傾向を示した。以上より、短縮版尺度は次段階のモニター調査に使用可能であると判断した。

(2) 仕事 組織パーパス結合感の関連要因の検証 (モニター調査)

全国のモニター登録者 20,000 人のうち、看護職として就業していると回答した 3,667 人に調査を依頼し、2,500 人から回答を得た。そのうち、回答時間が極端に短い回答、「単発アルバイトで就業している」、「採用資格が看護職でない」、就業先に「無職」と回答した 211 ケースを除外し、2,289 人のデータを分析した。

仕事 組織パーパス結合感は、クリニックなどの非病院施設や大規模病院に勤務している者で高く、上司のオーセンティックリーダーシップや権限委譲が仕事 組織パーパス結合感を高める可能性が示唆された。看護職の仕事 組織パーパス結合感の認識は、組織規模や上司の行動に影響されることが示され、組織がパーパスを具現化するための方策を検討する上で重要な示唆を提供した。今後、関連要因についてより詳細な分析を進め、成果を公表していく予定である。

< 引用文献 >

Rey, C., Bastons, M., & Sotok, P. (Eds.). (2019). *Purpose-driven organizations*. Cham: Palgrave Macmillan.

Grant, A. M. (2008). Employees without a cause: The motivational effects of prosocial impact in public service. *International Public Management Journal*, 11(1), 48-66.

Mimura, C., Griffiths, P., & Norman, I. (2009). What motivates people to enter professional nursing? *International Journal of Nursing Studies*, 46(5), 603-605.

家里誠一. (2008). 医療・福祉複合時代のマネジメントと病院組織. 東京: 産業能率大学出版部.

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔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
---------	---------