

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 13 日現在

機関番号：36101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26463301

研究課題名(和文) 国際比較による我が国の「看護組織における組織文化」の明確化と変革のリーダーシップ

研究課題名(英文) Clarification of "organizational culture in nursing organization" in Japan by international comparison and transportation leadership

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) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：平成26年10月～12月に、ニュージーランドで働く日本人看護師9名を対象に面接調査を行い、日本とニュージーランドの看護職集団の文化特性の違いについて明らかにした。その結果、両国の看護職集団の文化特性には4つの異なる文脈「Authority(権威)」、「Cooperation(協働)」、「Duty(義務)」、「Nursing(看護)」があることが明らかになった。そしてさらに平成28年に複数の英語圏での看護師の経験がある日本人看護師に面接し結果の妥当性を検証した。
また、平成28年1月には、1総合病院の看護師868名を対象にアンケート調査をし、看護職のワークライフ・バランスと組織文化の関係を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：October - December in 2014, I interviewed nine Japanese nurses working in New Zealand to clarify the difference in cultural characteristics between nursing groups in Japan and New Zealand. As a result, it became clear that there are 4 different contexts "Authority", "Cooperation", "Duty" and "Nursing" in the cultural characteristics of the nursing groups of both countries. And, I interviewed Japanese nurses who had experience of nurses in English-speaking countries in 2016 and examined the validity of the results.
In addition, in January 2016, a questionnaire survey was conducted for 868 nurses at 1 general hospital to clarify the relationship between nursing work-life balance and organization culture.

研究分野：看護管理学

キーワード：組織文化 看護組織 国際比較 日本 ニュージーランド ワークライフバランス

3年間で大きく2つの研究がなされた。

A. 国際比較による我が国の看護組織における組織文化の明確化

B. 組織文化特性が臨床看護職のワークライフバランスに与える影響

1. 研究開始当初の背景

-A これまで「看護組織における組織文化」の研究を続けてきて、一見違うように見えるそれぞれの看護組織には共通した特徴があることが見えてきた。そして、その特徴が看護管理の共通した課題にもなっているのではないかと考えるようになった。そこで異なる文化を持つ国の看護職と日本の看護職を比較した研究を行った。

-B 平成26年のニュージーランドで働く日本人看護師を対象にした面接調査の結果から、日本とニュージーランドの文化特性の違いの1つとして、ワークライフバランス(以下、WLB)の意識の違いがあった。それが日本の看護師の働きづらさになっていると考えられ、日本の看護師のWLBと組織文化との関連性を調べることにした。

2. 研究の目的

-A 日本とニュージーランドの看護職の文化特性を比較することで、日本の看護職の特徴を明らかにする。

-B WLBに影響を与える組織文化特性について明らかにし、より働きやすい職場づくりの示唆を得る。

3. 研究の方法

-A

1) 研究対象

研究対象は、ニュージーランドのオークランド市内で看護師をしている日本人のうち同意の得られた9名である。そのうち3名はニュージーランドで看護基礎教育を受けた看護師で、6名は日本で看護基礎教育

を受け、日本で看護師として働いた経験を持っていた。全員日本で生まれ育ち、ニュージーランドでの在住経験が5年以上あった。

2) 調査時期

平成26年10月～12月

3) 調査方法

非構成的面接方法を用いた。オークランド工科大学の共同研究者(ニュージーランド人)と一緒に面接を行い、ほぼ英語での面接となった。面接時間は1人1時間～1時間半で、対象者の都合の良い日時に個室で行った。対象者には、日本とニュージーランドの看護師の文化的違いについて話してもらい、許可を得てボイスレコーダーに録音した。

4) 分析方法

得られたデータは逐語録にし、共同研究者と2人で質的帰納的に分析を行い、日本とニュージーランドの看護師の文化的特徴を抽出した。

5) 倫理的配慮

本研究はオークランド工科大学の研究倫理審査委員会の承認を得て行った。

-B

1) 研究対象

研究対象は1総合病院のスタッフ看護職と主任看護職868名のうち同意の得られた者である。

2) 調査期間

平成28年1月

3) 調査方法

WLBの測定尺度は村上の「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」(28項目、5段階評価尺度)を用い、組織文化の測定尺度は稲田の「看護組織における組織文化の測定尺度」(40項目、7段階評価尺度)を用いた。調査用紙は無記名とし、病院内に設置した投函箱に回収した。

4) 分析方法

各尺度のデータにそれぞれ1～5、1～7の得点を与えて入力した。WLBの全項目を主因子法、プロマックス回転にて因子分析したところ、村上の結果と同様、5因子が抽出され、因子項目も一致したため、各因子名を村上と同様とした。その後、各因子と組織文化の項目との相関係数を求め、ステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った。

5) 倫理的配慮

本研究は四国大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った。

4. 研究成果

-A

調査の結果、両国の看護職の文化特性の相違には、「Authority (権威)」、「Cooperation (協働)」、「Duty (義務)」、「Nursing (看護)」の4つの文脈があった。

「Authority」: 日本はヒエラルキーが高く、管理者や医師は強いAuthorityを持っているが、逆にNZはヒエラルキーが低く、たとえ新人でも先輩看護師や医師に自由に意見を言っている。

「Cooperation」: 日本は全看護師を複数チームに分け、チーム全体が一体化して協働しているが、NZでは各看護師が数名の患者を受け持ち、その患者のみを見て、互いの助け合いはしない。

「Duty」: 日本では、超過勤務をしてもその日の仕事は終わってから帰るが、NZでは勤務時間内が仕事で、超過勤務はせず残った仕事は次の勤務者に引き継いでいる。

「Nursing」: 日本では看護目標や看護計画を立て、個別にケアをすることを求めるが、NZでは仕事は標準化されており、標準を守ることが求められている。

日本とNZの看護職の文化特性の違いは、全体主義の日本と個人主義のNZ、情緒的で曖昧な日本と合理的で明瞭なNZ、年上

を敬う日本と意見は平等とするNZという、国の文化特性の違いが表れたものと考えられる。

-B

回収率76%、有効回答数は653であった。WLBの各因子と組織文化の全項目の相関係数を求めた結果、第2因子「仕事のやりがい・職場の支援」のみが組織文化の項目の多くと相関がみられた。そこで、第2因子を目的変数に組織文化の項目を説明変数にして重回帰分析を行った結果、14項目の説明変数が抽出された($R^2 = 0.55$)。抽出された説明変数のうちが大きかった項目は、「上司の方針や指示に対して納得がいかない」と自由に意見を出している」($\beta = 0.19$)「個人の異なる意見や独創性が尊重されている」($\beta = 0.18$)「他病院での勤務経験者など自分達と異なる者を抵抗なく受け入れている」($\beta = 0.16$)「業務上の問題に対してまず自分達で創意工夫して解決を図っている」($\beta = 0.13$)「お互い家族や日常生活などプライベートなこともよく知っている」($\beta = 0.12$)「勤務開始時間よりかなり早く出勤し休憩時間も削って仕事をしている」($\beta = -0.11$)「看護部の方針や指示はスタッフまで抵抗なく受け入れられている」($\beta = 0.11$)であった。

ワークライフバランスの5因子のうち、第2因子のみに組織文化項目が関係していたことは、この因子が組織活動と関係が深いことを示している。重回帰分析で抽出された説明変数は、個人の尊重、異質さの受容、集団としてのまとまりのよさや仕事への奉仕に関するもので、こうした文化特性が仕事のしやすさに影響していると考えられる。

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 1件)

David Healee, Kumiko Inada, Working with difference, Thematic concepts of Japanese nurses working in New Zealand, Nursing and Health Science, 18, 91-96, 2016 (査読有)

〔学会発表〕(計 7件)

1) Kumiko Inada, David Healee, Comparison between work cultures of nursing in New Zealand and Japan, 20th EAFONS(East Asian of Nursing Scholars), March 2017, Hong Kong

2) 稲田久美子, David Healee, 西洋文化から見た日本の看護職のワーク・カルチャー, 第36回日本看護科学学会学術集会, 2016年12月, 東京

3) 杉山直子, 光吉康子, 稲田久美子, 加藤昭尚, ワークライフバランスとその影響要因に関する研究, 第47回日本看護学会(看護管理), 2016年9月, 金沢市

4) 稲田久美子, 日本の看護職の文化特性と管理の課題-国際比較より, 第20回日本看護管理学会学術集会, 2016年8月, 横浜市

5) 加藤昭尚, 稲田久美子, 光吉康子, 杉山直子, 臨床看護職のワークライフバランスとその影響要因 第1報, 第20回日本看護管理学会学術集会, 2016年8月, 横浜市

6) 稲田久美子, 加藤昭尚, 光吉康子, 杉山直子, 臨床看護職のワークライフバランスとその影響要因 第2報-組織文化特性が与える影響, 第20回日本看護管理学会学術集会, 2016年8月, 横浜市

7) 稲田久美子, 国の文化がつくる医療システムと看護職集団-ニュージーランドと日本の比較から, 第18回日本看護管理学会学術集会, 2014年8月, 松山市

〔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

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

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

David Healee ()
オークランド工科大学・健康科学学科・Lecture

加藤昭尚 (Kato, Akinao)
高知大学附属病院

杉山直子 (Sugiyama, Naoko)
広島市立広島市民病院・看護師長

光吉康子 (Mitsuyoshi, Yasuko)
広島市立広島市民病院・看護師長