

令和元年5月15日現在

機関番号：14101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11754

研究課題名(和文) 介護老人保健施設における看護師の専門職性を高める組織コミットメントモデルの開発

研究課題名(英文) Design of organizational commitment model to enhance professionalism for nurses in Geriatric Health Services Facility in Japan

研究代表者

宮田 千春 (Miyata, Chiharu)

三重大学・医学系研究科・准教授

研究者番号：40738655

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：老健施設の看護師を対象に、3次元組織コミットメント(AC,NC,CC)、職務満足度、専門職者行動に関する質問紙調査を実施した。専門職性を向上させる組織コミットメントモデルを共分散構造分析にて構築した。職務満足度からACへの因果関係は0.52で、ACからNCへの因果関係は0.53、NCからCCへの因果関係は0.22、CCからACへの因果関係は0.32と各要素が互いに影響を及ぼし合っていた。さらに、ACとNCは高い相関関係があり、専門職行動に正の影響を及ぼし、CCは専門職行動に負の影響があることが明らかになった。したがって、専門職性の向上には、ACとNCを高めることが必要であると結論づけられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果は、これまで明らかにされていない老健施設の看護師の方々の専門職性への認識を明らかにし、専門職性を高めるメカニズムの解明に寄与する知見を得ることができ、看護管理者によるスタッフ育成のための支援や組織に対する労働環境の改善への発言の根拠となりうるものと考えられる。

研究成果の概要(英文)：We analyzed professionalism nurses in Geriatric Health Services Facility by covariance structure analysis according to their characteristics, Job satisfaction, professional behavior and organizational commitment. The causation from job satisfaction to AC is 0.52. It indicates that the higher the job satisfaction is the more committed the nurses are. The causation from affective commitment to normative commitment is 0.53, the causation from normative commitment to continuous commitment is 0.22, causation from continuous commitment to affective commitment is 0.32. This means that it is clear now that each element affects each other. In addition, Affective commitment is directly affected their professional behavior. In contrast, continuous commitment affective professional behavior negatively. Therefore, administrator is required to understanding the expectations of nurses at the workplace and coordinate good job environment to increase their job satisfaction, would increase AC and NC.

研究分野：看護管理学

キーワード：専門職性 介護老人保健施設

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

平成 26 年度診療報酬改定の基本方針として、医療機能の分化・在宅医療の推進、より地域に密着した病床への変換が推進された。さらに、国の療養病床再編計画に伴い主要な転換先の一つである介護老人保健施設（老健施設）は、医療的ニーズを必要とする入所者がさらに増加して行くものと考えられる。老健における人員の配置基準は、入所定員 100 人に対し介護職員は 25 人であるのに対して、看護職員は 9 人と少ない。加えて常勤の医師の配置は 1 名のみであり、十分な医療設備をもたない老健において、看護師は入所者の日常的な健康管理はもとより、感染症の予防や疾病の悪化防止、医療処置、急変時における医療的な判断と対応、さらに地域医療機関、家族などとの連携など多様な活動を行っている。このような背景のなか、老健看護師は施設内での数少ない医療職として、また、入所者の療養生活を支援する専門職として他職種との協働の中での専門職性の発揮が求められる。このことが入所者への質の高いケアの提供につながるものと考えられる。しかしながら、老健施設の現状として、介護職との相互理解や、エンドオブライフケアに関する継続教育や施設での体制づくりの必要性などの看護師個人と施設への課題が報告されている。そのため、これらの課題を改善し、専門職性を強化するためには、看護師の専門職性の認識や専門的知識および技能の改善に加え、組織を包含した統合的な対策の検討が必要である。看護師の組織への関わり方は、組織の環境や処遇に対する態度や帰属意識である組織コミットメントにより測定可能である。組織コミットメントに関する研究は、勤続年数や看護部の意志決定システムとの関係、精神科看護師の組織コミットメントと看護師と病院の属性との関係、組織コミットメントと関連変数の因子の検討などが報告されている。しかしながら、これらの先行研究は病院の看護師を対象とし、老健施設の看護師を対象とした研究は皆無である。組織コミットメントが強いほど、組織の目標達成のために責任を持って行動し、その目標達成のための行動の一つとして専門職としての行動がある。そこで、本研究では老健施設の看護師の専門職性を高めるために、組織コミットメントの先行要因を個人特性および職務満足度との関連から明らかにするとともに、専門職性を組織コミットメントの局面から検討し、その関連から専門職性を最終的なアウトカムとして位置付けたモデルを検討するという着想に至った。

2. 研究の目的

本研究の主目的は、介護老人保健施設（老健施設）における看護師の専門職性を高める組織コミットメントモデルを構築することである。そのため、先ず面接調査により健施設における看護師の専門職性への認識とその特性を明らかにする。つぎに、組織コミットメントの先行要因を個人特性および職務満足度との関連から明らかにするとともに、面接調査によって得られた専門職性への認識を組織コミットメントの局面から検討し、専門職性を高める組織コミットメントモデルを構築する。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン

横断的研究（面接調査および質問紙調査）

(2) データ収集方法及び分析方法

1) 面接調査：半構造化面接。

調査内容：インタビューガイドは専門職性の構成要素とされる公共性（社会的奉仕）、多職種との協働と自律性、専門職者としての成長や自己実現（田尾，1980）への捉え方を知ることがを目的として作成した。

分析方法：インタビューの内容は、逐語録に起こし、質的記述的分析にて解析。

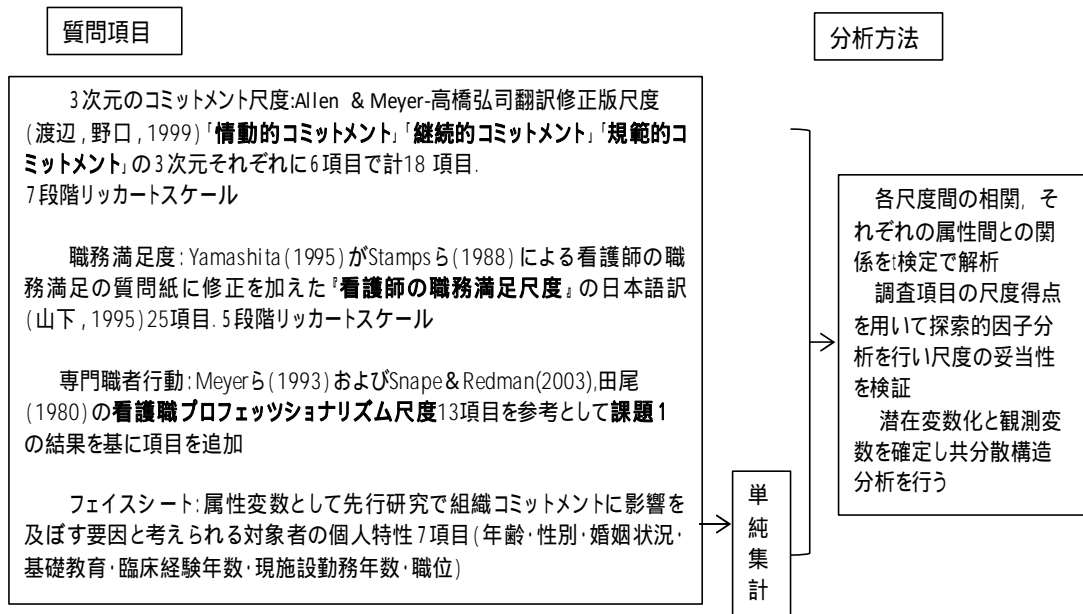
インタビューガイド

このインタビューでは、あなたの老健施設での看護師の専門職性への捉え方やそれらへの課題についてお聞きします。

- 1.1 介護施設の経験年数を教えてください
- 1.2 差し支えなければ、年代を教えてください。
2. 公共性（社会的奉仕）
 - 2.1 老健施設の看護師の職業としての特性についてどのように考えますか？（老健施設の看護師をどのように捉えているか）
 - 2.2 本来の看護業務は何だと思えますか？（看護の独自性、提供するサービスのへの捉え方や看護労働に対する意識を知る）
3. 多職種との協働と自律性
 - 3.1 他職種と看護師間の関係において悩みはありますか？（医師や多職種との関係の捉え方により、自律性を知る）
 - 3.2 老健施設における看護専門職の自律性とは何だと思えますか？
4. 専門職者としての成長や自己実現
 - 4.1 老健施設での優れた看護師の条件は何だと思えますか？
 - 4.2 老健施設において専門職的職業の確立のために何が重要な要件であると思えますか？

- 2) 質問紙調査: WAMNET 介護事業者情報に登録されている全国の介護老人保健施設の 3931 施設の施設長へ参加協力依頼の文書を送付し, 同意が得られた施設の正看護師を対象に質問紙を送付した.

調査内容および分析方法



4. 研究成果

老健施設の看護管理者5名および老人看護専門看護師3名を対象としたインタビュー調査により, 老健における看護師の専門職性として, 自律, 包括的ケア, 利用者擁護, 教育者, 多職種協同の6つの特性が抽出された. 次にこの結果を踏まえ質問紙調査を実施した. 対象者は1,189名. 91% (n=1,084) が女性, 75% (n=890) が既婚であった. 平均年齢は48.2歳 (範囲: 22-75歳), 看護職としての経験年数では65% (n=776) が20年以上であった (範囲1-55年; 平均23.1年; SD 10.5年). 教育背景は准看護師専門学校 (n=651; 55%) が最多で, 職位はスタッフ (n=791; 66%) が最多であった. 職務満足度スコアは, 平均値をカットオフ値とし, 高低群に分け, 高い群は52% (n=622), 低い群は48% (n=567) であった. 3つの組織コミットメント (AC, NC, CC) の合計の平均スコアは60であった (SD 52-67). 使用した尺度の Cronback α 係数は, 情緒的コミットメント (AC) と規範的コミットメント (NC) は0.81, 継続的コミットメント (CC) は0.76でありいずれにおいても十分な信頼性が得られた. ACでは婚姻状況 ($p < .001$), 年齢 ($p < .001$), 看護職としての経験年数 ($p < .001$), そして3つすべてのコミットメントがともに職位 ($p < .001$), 現施設での勤務年数 ($p < .001$) で有意差が認められた. また, 職務満足度が高い群は, すべての組織コミットメントが高い傾向であることが認められた ($p < .001$). 対象者の特性, 職業意識の職業満足および組織コミットメントにより共分散構造分析によって組織コミットメントモデルを構築した. 職務満足度から AC への因果関係は0.52で, AC から NC への因果関係は0.53, NC から CC への因果関係は0.22, CC から AC への因果関係は0.32であった. つまり, 各要素が互いに影響を及ぼし合っていることが明らかになった. さらに, AC と NC は高い相関関係が認められ, 専門職行動にポジティブな影響を及ぼし, CC は専門職行動にネガティブな影響があることが明らかになった. 3つの各コミットメントに後続するものとして, AC と NC は高いパフォーマンスや組織内での良き市民としての行動に関係するが, CC はそれらとは負の関係にある, したがって, 専門職性の向上には, AC と NC を高めることが必要であると結論づけられた. 本研究の結果は, これまで明らかにされていない老健施設の看護師の方々の専門職性への認識を明らかにし, 専門職性を高めるメカニズムの解明に寄与する知見を得ることができ, かつ看護管理者によるスタッフ育成のための支援や組織に対する労働環境の改善への発言の根拠となりうるものと考えられる. しかしながら, CC には職場での人間関係やモチベーションなどその他多くの影響要因が考えられる. 今後はこれらの要因との相互的な関連などさらなる複合的な分析が必要である.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 4件)

- (1) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. The Relationship between Characteristics of nurses and Organizational Commitment of Nurses in Geriatric Health Services Facility in Japan. *Mie Nursing*

Journal, Vol21, 15-22, 2019. (査読あり)

- (2) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. Professional Behavior of Nurses in Geriatric Intermediate Care Facilities in Japan. International Journal of Nursing, Vol. 5(2), 115-129, 2018. (査読あり)
- (3) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. Professionalism of nurses working in geriatric intermediate care facilities: An Analysis Using Semi-Structured Interviews. The Journal of Nursing & Healthcare, 1(1), 1-4, 2017. (査読あり)
- (4) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. Role expectation of nurse managers in geriatric health services facilities. Advances in Aging Research, 5,122-130, 2017. (査読あり)

[学会発表] (計 4 件)

- (1) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. The relationship of professional behavior of nurses with organizational commitment in geriatric intermediate care facilities in Japan. 47th Global Nursing & Healthcare Conference, 2018.
- (2) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. The attitudinal attributes required for nurses in geriatric intermediate care facilities. The Asian American Pacific Islander Nurses Association's 14th Annual Conference, 2017.
- (3) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. Role expectation of nurse managers in geriatric health services facilities. The Sixth Pan-Pacific Nursing Conference and First Colloquium on Chronic Illness Care, 2016.
- (4) Chiharu Miyata, Hidenori Arai. Professionalism of nurses working in geriatric intermediate care facilities. 6th World Nursing and Healthcare conference, 2016.

[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 :
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 :
国内外の別 :

[その他]

ホームページ等

6 . 研究組織

(1)研究分担者

・研究分担者氏名 : 荒井 秀典

ローマ字氏名 : (Arai, Hidenori)

所属研究機関名 : 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター

部局名 : 病院

職名 : 病院長

研究者番号 (8 桁) : 60232021

・研究分担者氏名 : 菅 佐和子

ローマ字氏名 : (Suga, Sawako)

所属研究機関名：京都橘大学
部局名：健康科学部
職名：特任教授
研究者番号(8桁): 10131244

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。