

令和 元年 9 月 12 日現在

機関番号：32206

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12001

研究課題名(和文) 看護師の病棟組織風土認知尺度の開発および組織風土が看護師の精神的健康に与える影響

研究課題名(英文) Development of a scale to measure how nurses perceive the organizational climate in hospital wards, and influence of the organizational climate on mental health of nurses

研究代表者

高野 美香 (TAKANO, MIKA)

国際医療福祉大学・小田原保健医療学部・助教

研究者番号：70757591

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：看護師の病棟組織風土認知尺度の原案を作成し、看護師857名を対象に本調査とテスト-再テスト法を目的とした2回の質問紙調査を実施した。尺度は、19項目の4下位尺度で完成し、その信頼性・妥当性はおおむね良好な結果となった。

次に尺度を用いて、看護職2123名を対象に、質問紙調査を実施した。その結果、看護師の病棟組織風土への認知とバーンアウトの間には有意な関連が見られたが、重回帰分析の結果では、有意性が認められなかった。だが、看護師の病棟組織風土の認知は、ワークライフバランスとの間に関連があり、ワークライフバランスとバーンアウトの間に関連が認められた。今後さらなる分析をすすめていく。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の成果を活用することで、看護師がバーンアウトせず、精神的健康を保ちながら働けるような病棟組織風土の構築に役立てられる。また、看護師が認知する病棟の組織風土の課題を検討することで、病棟の組織風土の改善の一助としても使用できる。そして、よりよい病棟の組織風土で看護師が継続して働き続けることが可能になると、看護師がキャリアを積み重ねられ、最終的には看護の質の維持や向上にもつなげられると考える。

研究成果の概要(英文)：This study developed a scale to measure how nurses perceive the organizational climate in hospital wards and questionnaire surveys were conducted twice (baseline and the test-retest method), targeting 857 nurses. The completed scale was comprised of 19 items in 4 subscales, and we confirmed that it showed good reliability and validity.

Next, using the scale a questionnaire survey was conducted with 2,123 nursing staff. The results showed statistically significant correlations between the perceptions of nurses about the organizational climate in wards and burnout, but the results from a multiple regression analysis showed no significant relation between the two. However, there were correlations between the perceptions of nurses about the organizational climate in wards and work-life-balance, and between work-life-balance and burnout. We will explore details in further analyses.

研究分野：看護管理

キーワード：組織風土 尺度開発 看護師 病棟 精神的健康

1. 研究開始当初の背景

近年の社会情勢から、多くの病院で医療の高度化・複雑化・在院日数の短縮化が余儀なくされている。病院で働く看護師には、年々要求される知識や技術のレベルが高くなっており、看護師のストレスは増大していると推測できる。

看護師は対人援助職であり、看護師の精神的健康は、本人にとってだけでなく、看護サービスの質にも影響する。しかし、対人援助職であるゆえに、看護師はバーンアウトに陥りやすく、バーンアウトは、医療事故につながる等、患者への安全で質の高い看護の提供を阻む要因ともいわれている。

2025年には、後期高齢者が全人口の1/4と予測され、看護師のニーズは高まるなか、少子化の加速で新卒看護師の大幅な増加は見込めず、看護師が精神的健康を保ち、バーンアウトで離職しないような組織風土の整備は課題のひとつと考えた。

本研究では、看護師の精神的健康について、バーンアウトに着眼し、バーンアウトに影響を与える要因のなかでも、個人要因ではなく、病棟の組織風土という改善可能な要因の検討をすることにした。

そこで、看護師の組織風土の認知を測定できる病棟組織風土認知尺度を作成し、加えて、作成した尺度を用いて、組織風土が看護師のバーンアウトに与える要因を検討することで、看護師のバーンアウトの予防策の一助にしたいと考え着手した。

2. 研究の目的

看護師の病棟組織風土認知尺度を作成し、看護師の病棟の組織風土への認知がバーンアウトに与える影響について検討する。

3. 研究の方法

はじめに【看護師の病棟組織風土認知尺度の作成】を行い、次いで【看護師の病棟組織風土認知尺度の妥当性と信頼性の検討】をした。その後、作成した尺度を用いて【病棟の組織風土が看護師のバーンアウトに与える影響】についての調査をした。

一連の研究の倫理的配慮として、国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。質問紙調査の対象者には、研究の趣旨、研究参加の任意性、匿名性等を記載した文書を添付し、質問紙の投函をもって同意とした。質問紙には、研究に参加するか否かのチェック欄を設け、同意があることも確認した。

4. 研究成果

(1)【看護師の病棟組織風土認知尺度の作成】

文献検討で抽出された160項目をもとに質問紙を作成し、看護管理専攻の看護学研究者20名(看護師経験年数平均17.1年)に尺度の質問項目として有用だと思うか否かを回答してもらった。その結果、20名のうち、9名以上が有用だと回答した90項目を質問項目として検討する候補として残した。同時に、この160項目以外に組織風土を評価できる内容についてブレインストーミングを実施し、40の意見を得た。ブレインストーミングのなかで、ワークライフバランスに関連した内容を含めたほうがよいのではないかという論議があり、その結果、ワークライフバランスに関連した4項目を追加した。

最終的に尺度の項目として挙げた134項目について、看護学の大学教授2名のスーパーバイザーと、項目の類似性に着目しながら下位概念を想定した。その結果、8つの下位概念を仮説として挙げ、尺度の質問項目数は、33項目となった。これらより、尺度項目の内容的妥当性を検討した。

次に、看護管理専攻の看護学研究者23名に、尺度原案のプレテストを実施した。プレテストで、尺度の概念を測定できているか、質問項目として表現が適切かについてブレインストーミングを実施した。その結果、表現が抽象的と指摘された内容の修正や重複している内容の統合や削除をし、3つの逆転項目を設定した。修正後も最終的には、項目数は変わらなかった。これらより、表面的妥当性を検討した。

以上の過程を経て、看護師の病棟組織風土認知尺度33項目の尺度原案は完成した。

(2)【看護師の病棟組織風土認知尺度の妥当性と信頼性の検討】

方法

2017年6月～7月、関東地方にある150床以上の4病院に勤務する看護職857名を対象とし、自記式質問紙調査を2週間の留め置き法で実施した。回答後は、質問紙に封をして指定の場所に投函してもらい、看護部経由で質問紙の回収をした。

また、尺度の信頼性を検証するために、1回目の調査から約2週間後に、再調査を行った。再調査も1回目の本調査同様、4病院857名に依頼した。1回目と2回目の質問紙の照合は、対象者が質問紙に記載した生年月日によりマッチングした。

調査内容

対象者の属性として、性別、生年月日、実務職種、勤務形態、職位、看護師臨床経験年数、現在の病棟勤務年数、現在の勤務場所等を尋ねた。

作成した看護師の病棟組織風土認知尺度の原案33項目は「全くそう思わない」～「非常にそう思う」の6件法の回答とした。

基準関連妥当性の検討のために、外的基準として、Leiter & Maslach が開発した Areas of Worklife Survey (以下AWS)の「日本版AWS - 2011年版」の28項目を用いた。AWS尺度使用に際し、版權元である Mind Garden からの使用許可を得た。また日本語版の作成者からも尺度使用の許可を得た。

分析方法

標本妥当性の検討と構成概念妥当性を検討するために、まずは、度数分布と質問紙の回答に偏りのある項目を排除した。各項目の記述統計量を確認、天井効果と床効果、相関分析 Item-Total correlation(以下、I-T相関)の検討をし、Kaiser-Meyer-Olkin(以下、KMO)の標本妥当性を検証した。探索的因子分析を最尤法・プロマックス回転で実施した。投入除外基準は、項目間相関 $r > 0.7$ および $r < 0.3$ とした。

基準関連妥当性の検討をするために、看護師の病棟組織風土認知尺度の総合得点と外的基準AWSの総合得点について、AWSとのPearsonの相関係数を算出した。

信頼性の検討をするために、内の一貫性の確認として、1回目の調査結果について尺度全体と下位尺度のCronbach α を算出した。また、1回目の調査から2週間後に2回目の調査を行い、テスト - 再テスト法でPearsonの相関係数を算出した。

データ解析には、IBM SPSS 24およびIBM Amos 24を使用した。

結果

1回目の本調査の質問紙の配布数は857部であり、回収数は668部であった。年齢、性、作成した尺度項目に欠損や重複回答がないものを有効回答とし、最終的に602部を分析対象とした。

対象者の平均年齢は31.8歳、看護師経験年数の平均は9.2年で、現在の病棟勤務年数は3.6年であった。

標本妥当性と構成概念妥当性の検討をするために、尺度原案について回答された33項目に対し、各項目の平均値と標準偏差を算出、度数分布を確認した。2項目に平均値の偏りが見られ、尺度項目から除外した。天井効果と床効果はなかった。I-T相関で、項目得点と全体得点の相関が、0.7を超えた5項目と0.3以下の1項目を除外したところ、25項目となった。

25項目について最尤法・プロマックス回転を用いた探索的因子分析を行った。負荷量0.4以上を項目決定の基準として、分析を繰り返し行い、因子負荷量が低い(0.4未満)のもの、因子負荷量が2因子にまたがるものを削除し、最終的には19項目となった。19項目での回転前累積固有値寄与率は、64.0%であった。19項目でのKMOは、.937だった。

19項目では、4因子が抽出された。第1因子は8項目で【看護の質向上への積極的な取り組み】、第2因子は4項目で【看護師長のスタッフへの支援】、第3因子は4項目で【医師と看護師の協働】、第4因子は3項目で【仕事の時間管理】と命名した。

基準関連妥当性の検討をするために、外的基準であるAWSの28項目と本尺度の相関係数を求めたところ、.784だった。

信頼性の検討をするために、尺度の全体のCronbach α を求めたところ、.925、下位尺度では、第1因子【看護の質向上への積極的な取り組み】は、.892、第2因子【看護師長のスタッフへの支援】は、.896、第3因子【医師と看護師の協働】は、.785、第4因子【仕事の時間管理】は、.721であった。

1回目の調査から2週間後に2回目の調査を行い、テスト - 再テスト法による検証をした。2回目の調査も1回目同様に、857部の質問紙を配布した。回収数は、594部、1回目とマッチングができた456部を分析対象として再現性の検討に用いた。テスト - 再テスト法で、1回目と2回目の調査のPearsonの相関係数は、.79だった。

(3)【病棟の組織風土が看護師のバーンアウトに与える影響】

方法

2018年2月～3月、関東地方にある350床以上の5病院に勤務する看護職2123名を対象とし、自記式質問紙調査を2週間の留め置き法で実施した。回答後は、質問紙に封をして指定の場所に投函してもらい、看護部経由で質問紙の回収をした。

調査内容

対象者の属性として、尺度作成時と同様の内容に、職場の労働環境等を加えた。また、作成

した看護師の病棟組織風土認知尺度のほか、ワークライフバランス尺度、バーンアウト尺度(日本版 MBI-HSS)の全 91 項目から構成した。

尺度使用に際し、ワークライフバランス尺度は尺度開発者から尺度使用の許可を得た。バーンアウト尺度は、著作権元である Mind Garden からの使用許可と日本語版の作成者から尺度使用の許可を得た。

分析方法

対象者の個人属性について、集団の特性を記述統計で明らかし、相関、t 検定、一元配置分散分析と多重比較を行った。その後、単変量解析を行ったのち、重回帰分析および共分散構造分析を行った。

データ解析には、IBM SPSS 25 および IBM Amos 25 使用した。

結果

質問紙の配布数は、2123 部であり、回収数は 1517 部であった。返答が得られた質問紙から、尺度項目に欠損や重複回答がないものを有効回答とし、最終的に看護師 1269 部を分析対象とした。

対象者の平均年齢は 33.5 歳、看護師経験年数の平均は 10.7 年で、現在の病棟勤務年数は 4.4 年であった。

分析では、単変量解析を行った結果、看護師の病棟組織風土への認知とバーンアウトの間には有意な関連が見られたが、重回帰分析の結果では、有意性が認められなかった。だが、看護師の病棟組織風土の認知は、ワークライフバランスとの間に関連があり、ワークライフバランスとバーンアウトの間に関連が認められた。そこで、総合的に解釈するために、共分散構造分析を行った。その結果、看護師の病棟組織風土の認知は、看護師のバーンアウトに影響があるといえた。しかし、看護師のバーンアウトには、様々な要因が影響を与えることが先行研究で明らかになっているため、その点をふまえ、今後さらなる分析をすすめていく。

5 . 主な発表論文等

[学会発表](計 2 件)

Mika Takano ,Maki Matsuo ,Yuko Takayama ,Chiaki Kinouchi .Development of a scale to measure perceptions of nurses about organizational climates in wards, and its reliability and validity . 6th Annual International Conference on Worldwide Nursing . 2018

高野美香 ,鈴木英子 ,世良良子 . 看護師の病棟組織風土の認知についての要因の検討 - 個人属性の視点から - . 国際医療福祉大学学会 . 2018

[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：鈴木 英子

ローマ字氏名：(SUZUKI , eiko)

所属研究機関名：国際医療福祉大学

部局名：医療福祉学研究科

職名：教授

研究者番号(8桁): 20299879

研究分担者氏名：高山 裕子

ローマ字氏名：(TAKAYAMA , yuko)

所属研究機関名：東京医療保健大学

部局名：医療保健学部

職名：准教授

研究者番号(8桁): 00637803