

平成 22 年 5 月 21 日現在

研究種目：基盤研究 (C)
研究期間：2007 ～ 2010
課題番号：19592477
研究課題名 (和文) 看護組織における組織文化の測定尺度の洗練化とそれを用いた組織変革システムの構築
研究課題名 (英文) Refinement of a measure of nursing organizational culture, and constructing a system for innovation of nursing organizational culture
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

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学，基礎看護学

キーワード：看護管理学，看護組織，組織文化，リーダーシップ，組織変革

1. 研究計画の概要

研究目的は、(1) 看護管理者が自分の組織を変革するための手段として活用するために、平成 17 年度に研究者が開発した「看護組織における組織文化の測定尺度」の妥当性を検証し、その洗練化を行うこと、(2) 「看護組織における組織文化の測定尺度」を用いて組織変革を行うシステムを構築することである。

計画の概要は以下通りである。

(1) 「看護組織における組織文化の測定尺度」の妥当性を検証するためと、「看護組織における組織文化の測定尺度」を洗練化するためのデータを得るために、2 総合病院を対象に、「看護組織における組織文化の測定尺度」を用いた量的調査とフィールド調査を行う。そしてその結果をもとに、測定尺度の調査項目を修正し、量的調査によって測定尺度を洗練化する。

(2) 看護組織の組織変革を起こす看護管理者のリーダーシップを明らかにし、組織変革のシステムを構築するために、「看護組織における組織文化の測定尺度」を用いた量的調査とフィールド調査によって組織文化特性を明らかにした 1 総合病院を対象に、組織変革のアクションリサーチを行う。

2. 研究の進捗状況

(1) 平成 19 年度に 1 総合病院、平成 19 年

度～20 年度に 2 総合病院、平成 21 年度に 1 総合病院と、合計 4 総合病院を対象に、「看護組織における組織文化の測定尺度」を用いた量的調査とフィールド調査を行った。

さらに、過去 (平成 15 年) に組織文化のフィールド調査を行った 2 総合病院を対象に、「看護組織における測定尺度」を用いた量的調査を行った。

以上、合計 6 総合病院での、測定尺度を用いた調査結果とフィールド調査の結果を比較検討した結果、両者はほぼ一致しており、現在の測定尺度は妥当性があることが明らかになった。

さらに、これまでの調査結果から、組織文化の特性にはパターンがあることが見出され、そのパターン抽出を現在行っている。

(2) 「看護組織における組織文化の測定尺度」を用いた量的調査とフィールド調査の両方から文化特性を明らかにした 1 総合病院の看護組織を対象に、平成 19 年度～平成 20 年度にかけて (1 年 6 カ月間)、組織変革のアクションリサーチを行った。その後、測定尺度を用いた量的調査を再度行い、組織文化特性が変化していることを確認するとともに、看護管理者を対象にフォーカス・グループ・インタビューを行い、変化に関与したと思われるリーダーシップを抽出した。

また、組織変革には看護師長の役割が大きいため、平成 20 年度から、5 総合病院の看護

師長 9 名と社会心理学の研究者 1 名と一緒に研究会持ち、「看護師長の役割」を明らかにする研究を行っている。現在までにフォーカス・グループ・インタビューなどによって質的データを収集し、質的帰納的に分析した。

3. 現在までの達成度

①当初の計画以上に進展している。

(1)「看護組織における測定尺度の妥当性を検証する」ために、当初の計画の 3 倍の 6 対象病院に対し調査を行った。その結果、「看護組織における測定尺度」は妥当性があることが明らかになった。このことで、①の目的は、当初予定より入念に達成ができた。

さらに、6 対象病院の調査結果等から、看護組織における組織文化にはパターンがあることが見出され、現在そのパターンを抽出するという、当初計画よりも先に進んだ研究に進んでいる。

(2) 当初の計画どおり、「組織変革のシステムの構築」のデータとするために、1 総合病院の看護組織で、組織変革のアクションリサーチを行い、変革に関与したリーダーシップの抽出を行った。

その後さらに、臨床の看護師長や社会心理学の研究者などの研究協力者を加え、「看護師長の役割」を明らかにする研究を行っている。フォーカス・グループ・インタビューを質的帰納的に分析することで、組織変革のシステムの構築のためのデータを増やしている。

4. 今後の研究の推進方策

(1) これまでの調査結果等から「看護組織における組織文化のパターン」を抽出し、それをもとに、測定尺度を用いて得られた結果を解釈できるツールを開発する予定である。

そのことで、測定尺度を用いた調査結果を解釈しやすくなり、利便性が高まることが期待される。

(2)「看護師長の役割」についてのフォーカス・グループ・インタビューの分析結果から、質問項目を作成し、看護師長やスタッフを対象に、調査用紙を用いた調査を行う予定である。そして、その結果をデータに加え、「看護組織における組織文化を変革するシステム」を構築する予定にしている。

また、平成 20 年度に、「看護組織における組織文化」の測定尺度を用いた量的調査と、フィールド調査を実施した 1 総合病を対象に、

組織変革のアクションリサーチを開始し、そのプロセスをもシステム構築のデータに加える予定にしている。

5. 代表的な研究成果

(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)

- ① 稲田久美子，看護組織における組織文化の測定尺度の妥当性の検証—フィールド調査結果との比較から—，日本赤十字広島看護大学紀要，8，p11～19，2008 年，査読有

〔学会発表〕(計 6 件)

- ① 稲田久美子，山田覚，看護組織における組織文化と組織変革，第 11 回日本看護管理学会年次大会（インフォメーション・エクステンジ），2007 年 8 月 25 日，高知文化プラザかるぼーと
- ② 稲田久美子，看護組織における組織文化—1 総合病院でのフィールド調査，第 12 回日本看護管理学会年次大会，2008 年 8 月 22 日，東京大学
- ③ 稲田久美子，村田由香，看護組織における組織文化の研究—量的研究と質的研究のトライアングレーション，第 28 回日本看護科学学会学術集会，2008 年 12 月 14 日，福岡国際会議場
- ④ 村田由香，稲田久美子，フィールド調査による「看護組織における組織文化」の抽出の試み—1 総合病院での調査から，第 13 回日本看護管理学会年次大会，2009 年 8 月 20 日，アクトシティ浜松
- ⑤ 稲田久美子，村田由香，坂田桐子，看護組織における組織文化と組織変革 Part2—アクションリサーチによる組織変革のプロセスと結果，第 13 回日本看護管理学会年次大会（インフォメーション・エクステンジ），2009 年 8 月 21 日，アクトシティ浜松
- ⑥ 稲田久美子，村田由香，看護組織における組織文化の構造—看護管理学の立場から，第 29 回日本看護科学学会学術集会（交流集会），2009 年 11 月 28 日，幕張メッセ国際会議場・幕張イベントホール