

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 31 日現在

機関番号：32821  
 研究種目：基盤研究（C）  
 研究期間：2009～2011  
 課題番号：21592722  
 研究課題名（和文） 日本の看護労働環境におけるワークエンパワーメントマネジメントモデルの構築  
 研究課題名（英文） Development of Work Empowerment Management Model for Work environment among nurses in Japan  
 研究代表者  
 金井パック 雅子 (KANAI-PAK MASAKO)  
 東京有明医療大学・看護学部・教授  
 研究者番号：50204532

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、カナダで開発された Work Empowerment Theory に関して、日本の看護労働環境における検証を図り、さらに米国で開発された看護管理職のアクション測定尺度との統合により、日本の急性期病院の看護労働環境におけるワークエンパワーメントマネジメントモデルの構築を図ることである。急性期病院に勤務する看護師 4097 名を対象に質問紙調査を実施、2172 名から返却があった（回収率 53%）。そのうち、有効回答は、2140 名であった。使用した 4 つの測定尺度は、いずれも信頼性が高かった。看護師長のアクション行動は、看護師の構造的エンパワーメントに直接影響していることがわかった。管理職へのインタビューから、組織を動かす役割・機能を発揮するための技能の開発がより求められていることがわかった。

研究成果の概要（英文）：The purposes of this study are : 1) to examine the Work Empowerment Theory developed in Canada among nurses working in Japan, and 2) to develop work empowerment management model in a work setting of acute care hospitals in Japan with integration of Manager's Action Scale developed in USA. The four questionnaires were distributed to 4097 nurses and 2172 were returned. Based on the analysis, these questionnaires could be used in Japan. Also, nurse managers need to develop skills related to make a contribution of organizations.

## 交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	2,600,000	780,000	3,380,000
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
2011 年度	300,000	90,000	390,000
総計	3,700,000	1,110,000	4,810,000

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：エンパワーメント、マネジメント

## 1. 研究開始当初の背景

看護師のエンパワーメントに関する研究は、カナダのウエスタン・オンタリオ大学の Dr. Laschinger により 1992 年から行われている。Laschinger は、同大学の “Workplace Empowerment Research Program” の主任研究者として、2008 年までに、エンパワーメン

トに関する研究を 50 件以上報告している。Laschinger は、カンター(1979)の「組織におけるパワーの構造理論」(Structural Theory of Power in Organization)を用いて、看護労働環境を分析し、Work Empowerment Theory を構築した。

Work Empowerment Theory とは、3つの概

念により構成されている。それらは、「構造的エンパワメント」、「精神的エンパワメント」、そして「仕事の効果」である。Laschinger は、構造的エンパワメントについて、探求しその測定尺度も開発した。その測定尺度は、Conditions of Work Effectiveness Questionnaire であり、研究を重ねた結果、第二版(CWEQ-II)が開発され、広く使われている。

精神的エンパワメントは、米国の経営学者である Dr. Spreitzer により開発されたものであり、その測定尺度は、多くの国で翻訳・活用されている。しかし、日本においては使われていない。

仕事の効果については、さまざまな概念が研究目的により活用されている。それらは、バーンアウト、コミットメント、信頼関係などである。

Laschinger の Work Empowerment Theory によると、構造的エンパワメントが高いと、精神的エンパワメントが高く、仕事の効果が高く得られるとされている。

一方、国内においては、看護師の労働環境におけるエンパワメントの科学的探究は皆無に等しかった。また、Laschinger の Work Empowerment Theory に関する日本語の論文は報告されていなかった。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、Laschinger により開発された Work Empowerment Theory に関して、日本の看護労働環境における検証を図り、さらに米国で開発された看護管理職のアクション測定尺度との統合により、日本の急性期病院の看護労働環境におけるワークエンパワメントマネジメントモデルの構築を図るものである。

## 3. 研究の方法

### (1) 質問紙調査

研究同意の得られた急性期病院（7施設）に勤務する看護師（師長以上を除く）4097名を対象に質問紙調査を実施した。調査期間は、2010年1月から2010年2月末までである。調査票は、病院毎に各施設において配布を依頼した。質問紙の回収は、研究者への直接郵送（料金後納）とした。

調査の同意が得られた急性期の病院は、もう一施設あったが、質問紙の配布および回収方法に関して、倫理的配慮に欠けたため、今回の分析からは排除した。

調査内容に関しては、研究者の所属する大学の倫理審査委員会の審査を受けた。

### (2) 使用した尺度

使用した尺度は、以下の4つである。

- ① Conditions of Work Effectiveness

Questionnaire-II (CWEQ-II)

- ② Psychological Empowerment Scale (PES)
- ③ Nurse Manager's Action Scale
- ④ Maslach Burnout Inventory (MBI)

### (3) 海外研究者へのヒアリング

調査結果について、Work Empowerment Theory の開発者をはじめとする、海外の研究者へのヒアリングを実施した。対象となったのは、以下の5名である。

Dr. Heather Laschinger

ウエスタン・オンタリオ大学教授

Dr. Gretchen Spreitzer ミシガン大学教授

Dr. Joyce Verran アリゾナ大学名誉教授

Dr. Judith Effken アリゾナ大学教授

Dr. Sean Clarke トロント大学教授

ヒアリングの目的は、研究結果からヒアリングの対象者の選定およびその後の統計分析手法に関する示唆を得る事であった。

### (4) インタビュー

研究結果から、対象となった病院の師長および看護部長（2012年3月現在合計6名）へのインタビューをおこなった。

## 4. 研究成果

### (1) 質問紙回収率

質問紙は、4097名の看護師に配布し、2172名から返却があった（回収率 53%）。そのうち、有効回答は、2140名であった（表1）。

表1 施設別回収数

施設ID	配布数	回収数	有効数	回収率 (%)
100	670	222	218	33.1
200	268	225	225	64
300	340	145	145	42.6
400	1273	885	865	69.5
500	870	294	287	33.8
600	259	214	214	82.6
700	417	187	186	44.8
	4097	2172	2140	53

### (2) 対象者の属性

対象者は、女性 2039名（95.4%）、男性 99名（4%）、無回答 2名であった。年齢は、平均 31.7歳で、中央値が 29歳、最頻値が 26

歳であった。また対象者の最年少は、21歳、最高は65歳であった。また、約50%の年齢が、30歳未満であった。

対象者の臨床経験年数は、最高が44年、最低が6ヶ月で、50%が看護師としての経験年数が7年未満であった。またその病院での勤務年数は、最高が41年、最低が約2カ月であり、約30%が3年未満であった。さらに、現在の所属部署における経験年数は、最高が27年、最低が1カ月未満であった。約50%が3年未満であり、25%が18カ月未満であった。

対象者の学歴は、大卒が17%で、3年制専門学校卒が58%を占めていた。大学院修了生は、14名(0.7%)のみであった。

### (3) 尺度の信頼性

使用した4つの尺度の信頼性は、いずれも.8以上と高い値を示した(表2)。

表2 尺度の信頼性

Scale	Cronbach's alpha
CWEQ-II	.84
PES	.89
Nurse Manager's Action Scale	.90
MBI	.91

今回調査に使用した測定尺度は、4種類とももとの言語は英語であり、日本語への翻訳は、研究者が行い、バックトランスレーションを海外経験のある日本の看護師に依頼した。さらに質問内容の日本語を精査する目的で、日本の病院に勤務する経験年数5年以上の看護師3名にそれぞれの質問項目について、検討を依頼した。それらの結果を踏まえて、最終的に日本語での質問紙を完成させた。

これらの経過を踏まえて、今回の測定尺度の信頼性は、かなり高く、日本語としても充分使用できる尺度であることがわかった。しかしながら、看護師長の行動尺度に関しては、質問項目において、日本の看護師長の役割とは異なる内容も含まれており、詳細な分析に活用するには限界がある。たとえば、予算に関係する内容に関しては、米国の看護師長は、その役割を担っているが、日本の看護師長は、そうではない。

### (4) 構造的エンパワメント

構造的エンパワメントは、得点が高いほどそこに働く看護師のエンパワメントは高いことを示す。得点は、6点から13点が低いレベル、14点から22点が中等度のレベル、23点から30点が高いレベルとされ

ている。今回の調査では、全体の平均は、16.6点で対象者の構造的エンパワメントは中等度であった。

病院別では、最高が17.5点、最低が15.6点で、どの施設も中等度である(表3)。病棟別では、一病棟のみ13点であり、他は中等度の範囲で、最高は20.9点であった。

表3 病院別構造的エンパワメント得点

病院ID	構造的エンパワメント
100	17.46
200	16.03
300	15.62
400	17.17
500	16.90
600	16.66
700	16.40
平均	16.61

### (5) 精神的エンパワメント

精神的エンパワメントの尺度は、12項目あり、それぞれ7段階で表される。点数が高いほど、精神的エンパワメントが高い。したがって、最高得点は84点、最低は12点となる。

全体の平均は、約48点であり、施設別では、47点から50点であった。つまり精神的エンパワメントの状態は、全体的には中等度である(表4)。病棟別にみると、最高は59.5点、最低は38.5点であった。

表4 病院別精神的エンパワメント得点

病院ID	精神的エンパワメント
100	50.25
200	48.52
300	46.92
400	47.14
500	48.40
600	47.06
700	47.33
平均	47.95

(6) バーンアウト

バーンアウト尺度は、「精神的疲弊」、「脱人格化」そして「個人的達成感」の3つの下位尺度（22項目）で構成されている。今回使用したのは、「精神的疲弊」の9項目である。得点が高いほど高いバーンアウトを示し、27点以上が高いバーンアウトとされている。

全体としては、平均が22点でどの施設も中等度のレベルであった（表5）

表5 病院別バーンアウト得点

病院 I D	バーンアウト
100	22.03
200	20.95
300	24.20
400	21.57
500	21.64
600	19.97
700	23.05
平均	21.92

(7) 看護師長の行動尺度

スタッフナースからみた看護師長の行動尺度に関しては、全体の平均が32.1点であり、7病院ともに大差はなかった（表6）。この尺度の最高得点は55点、最低は11点である。

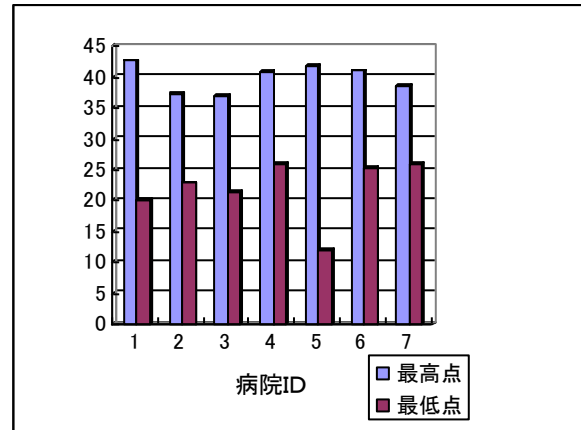
表6 病院別リーダーシップ得点

病院 I D	リーダーシップ得点
100	33.7
200	30.5
300	28.3
400	34.8
500	31.5
600	33.4
700	32.5
平均	32.1

病院別の平均点には、大差はないものの、病棟別の平均点では、病院により差があり、

特に ID#1 の病院は、最高点の病棟と最低点の病棟では、22.7 点、ID# 5 の病院は、30 点の差があった（図1）。

図1 病棟別最高得点と最低得点

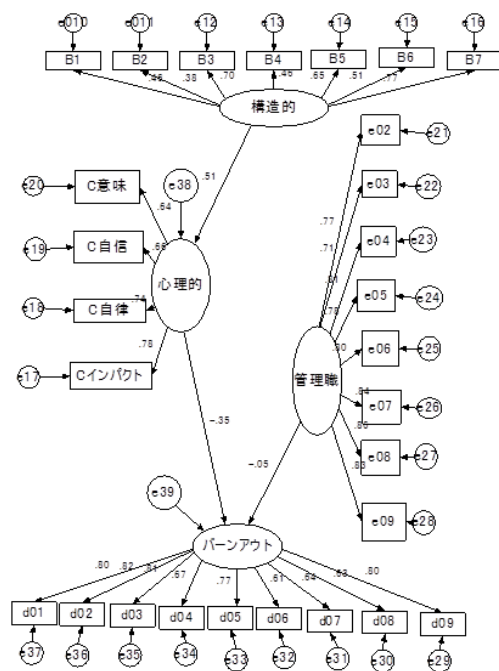


このことは、スタッフが認知する看護師長のリーダーとしての行動には、病棟ごとにかなりの相違があることを示している。今回の調査は、あくまでもスタッフの認識であり、この結果にて看護師長の評価をするには無理がある。

(8) 共分散分析

これら4つの尺度による共分散分析の結果は、図2に示すとおりである。構造駆エンパワーメントが高いと心理的エンパワーメントも高く、バーンアウトは低くなる。

図2 共分散構造分析結果



(9) 管理職へのインタビュー

今回調査対象となった病院で同意の得られた管理職にインタビューを実施した。インタビュー内容としては、管理職としての役割をどのように認識しているか、リーダーとしての具体的戦略について、日ごろの状況を語ってもらった。

これらの結果から、管理職として一般に認識されている4つの役割である①伝道師、②問題解決、③まとめ役、④戦略家のうち、戦略家としてビジョンを持ちプロアクティブにいく技能の開発がより必要であることがわかった。

インタビューに関しては、対象者への同意が必要なため、今回の結果は、対象者の数が少ないことによる限界がある。

5. 主な発表論文等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

金井バック 雅子 (KANAI-PAK MASAKO)  
東京有明医療大学・看護学部・教授  
研究者番号：50204532

(2) 研究分担者 なし

(3) 連携研究者 なし