

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 15 日現在

機関番号：34309

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463657

研究課題名(和文) 病院における組織特性が組織の健康に及ぼす影響：HWOの概念モデルを用いた実証研究

研究課題名(英文) Effect of organizational characteristic in hospitals on the Organizational Health: a study using a conceptual model of the Healthy Work Organization

研究代表者

富永 真己 (TOMINAGA, MAKI)

京都橘大学・看護学部・教授

研究者番号：40419974

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)：病院の組織特性に関する新たな尺度を開発し、組織の健康への影響について検証し、成果物を作成することを目的とした。Delphi techniqueを用い病院の組織特性の測定尺度であるSocial Capital and Ethics (SCE)を開発した後、国内の11病院の全看護職員1,114人を対象に量的調査を実施した。重回帰分析の結果、組織の健康(職務満足度と職業的幸福感)はSCEの5下位尺度のうち”職場の良識と公正さ”と”職員間の敬意と友好”と有意な関連性が認められ、好事例の聞き取り調査の結果からも病院の看護師の職場運営においてソーシャル・キャピタルと倫理に関する組織特性の重要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop a measurement tool of Social Capital and Ethics (SCE) for assessing Organizational Characteristics (OC), and to examine the effect of the SCE on Organizational Health (OH: workplace happiness, job satisfaction) among hospital nurses. After developing a scale of SCI for hospital nurses using the Delphi technique, we conducted anonymous self-administered questionnaires to all nurses in 11 hospitals (n=1,114) to examine the effect of the SCI on Organizational Health (OH: workplace happiness, and job satisfaction). Additionally, we conducted semi-structured interviews as a qualitative study. The results of hierarchical multiple regression analysis showed that those who showed lower “common sense values and fairness at the workplace,” “respect and goodwill between workers,” “respect and support from supervisors” showed a significant relationship with OH. The findings of our studies suggested that SCI were important for OH among hospital nurses.

研究分野：公衆衛生看護学，産業保健学，精神保健学

キーワード：公衆衛生看護学 産業保健学 精神保健学

### 1. 研究開始当初の背景

高齢化が加速する国内において看護職員の需要は高まる中、看護師の離職防止と定着に向けてのさらなる対策が望まれる。看護師の離職防止と定着の対策には、病院の労働職場環境の改善が必要不可欠である。国内外の先行研究は、職業性ストレスや職場のサポート、公平性の機会等の労働職場環境に関する事柄が、看護師の離職や離職意向、職務満足、心身の健康における重要な要因であると明らかにしている<sup>1-6)</sup>。

さらに、米国国立職業安全保健研究所が提唱する **Healthy Work Organization(HWO)**<sup>7)</sup> の概念モデルでは、労働職場環境の背後にある「組織特性(管理方式、組織風土、経営方針等)」が「組織の健康(業績や労働者の健康等)」を左右する要因とし、組織の健康を考慮に入れた労働職場環境への対策は労働者と組織に利益をもたらすとしている。しかし、国内の病院を対象に、その労働職場環境の背後にある組織特性を測定する既存の尺度は存在しない。

このことから、日本国内の病院の組織特性を測定する新たな尺度を開発し、それらを用いて病院の労働職場環境の背後にある組織特性が、看護師の離職や職務満足、主観的健康等の「組織の健康」に及ぼす影響について検証することで、病院の労働職場環境の改善に向けての取り組みが望まれる。

### 2. 研究の目的

(1) 国内の需要が高まる看護師の労働職場環境の背景にある病院の「組織特性」についての新たな尺度を開発し、それを用いて病院の「組織特性」が、看護師の離職や職務満足、健康度等の「組織の健康」に及ぼす影響について、量的調査研究により検証する。さらに、得られた知見を踏まえ、好事例となる病院の聞き取り調査を通じ、健全な労働職場環境と組織特性のための **CHECK LIST** と、その改善のための **ACTION PLAN** の作成ことを目的とした。

### 3. 研究の方法

(1) 看護師の労働職場環境の背景にある病院の「組織特性」の測定尺度の開発

今回、「組織特性」のあらたな項目を作成するにあたり、関係する概念として **Social capital**(社会関係資本) に注目した。**Social capital** とは「人間関係、信頼関係、コミュニティの力など」を意味する。**Social capital** を豊かに有する集団は、構成する人々の健康度をはじめとする集団として有益な特徴が報告されている。このことからとくに職場の **Social capital** に関する先行研究を参考に研究者間で検討を重ね、病院の「組織特性」の測定尺度のための項目

「**Social Capital and Ethics** (社会関係資本と倫理)」(以下、**SCE**) (40 項目)を作成した。各項目は1から7までの点数で評価し、

点数が高いほど、病院組織が問題であると考えていることを示す。

新たに作成した **SCE** の 40 項目を含め、デルファイ法による質問票調査を実施した。調査項目は回答者の基本属性、対象施設の特性・労働安全衛生体制、さらに今回新たに開発した病院の「組織特性」の測定尺度項目(40 項目)などである。

デルファイ法による質問票調査は、第1回目(2013年11月22日~2014年1月7日)、第2回目(2014年2月25日~3月31日)、第3回目(2014年6月18日~7月31日)の計3回、留め置き式の無記名自記式質問票にて実施した。対象はA県内の50床以上の規模の全病院(N=302)の看護職の長(看護部長もしくはそれに準じる者)とした。回収した調査票のデータに関し、各40項目については評価得点に関する記述統計量を算出した。

(2) 病院の「組織特性」が「組織の健康」に及ぼす影響の検討

新たに開発した病院の「組織特性」の尺度項目について、計3回のデルファイ法の結果を踏まえ、最終的に **SCE** 31 項目 5 下位尺度を「組織特性」の尺度とし、量的調査研究により、それらの因子構造及び信頼性・妥当性を検討した。加えて、病院の「組織特性」が、看護師の離職や職務満足、健康度等の「組織の健康」に及ぼす影響の検討を行った。

「組織の健康」の変数について、蓄積疲労度については、厚生労働省の蓄積疲労の13項目版、職務満足度については **Maclean** の職務満足度に関する朝倉らの日本語短縮版尺度、職業的幸福感についてはオリジナルの職業的幸福感の尺度を、基本属性と就業特性とともに使用した。

2015年1月にA県の調査協力の承諾が得られた11病院(66病棟)の全看護職員1,114人を対象に、無記名自記式質問票による調査を実施した。回収率は83%(924票)であった。組織特性の尺度である **SCE** については、探索的因子分析(主因子法、オブリミン回転)により因子構造を、確認的因子分析(ロバスト最尤法)により適合度を検討した。さらに信頼性と妥当性の検討を行った。

次に、回答に不明のない794通(役職者を除く)を分析対象とし、**SCE** を用いて、組織特性が組織の健康(看護師の蓄積疲労、職務満足度、職業的幸福感)に及ぼす影響について関連性を検討した。まず、予備分析の後、職務満足度及び職業的幸福感を従属変数とした重回帰分析を実施した。欠損値のないデータを最終的な統計解析に用いて、組織特性が組織の健康に及ぼす影響を、蓄積疲労度、職務満足度、職業的幸福感を説明変数とした多変量解析及びマルチラベル分析により、検討した。なお、本研究は東京学芸大学倫理委員会で承認された(番号:125)。

### (3) 好事例となる病院の聞き取り調査

量的調査研究の結果を踏まえ、2015年度に調査協力をした11病院のうち、聞き取り調査の協力の同意が得られた4病院を対象に調査者が施設を訪問し、対象者に半構造化による聞き取り調査を実施した。なお、倫理的配慮として、調査協力の依頼文書を用いて研究の目的、調査方法、調査協力は自由意思によるものであること、同意の撤回が可能であること、調査協力の有無に関わらず対象者および施設は何ら不利益を生じることではないこと、研究結果公表時の匿名性の確保について説明をし、同意を得た上で、実施した。

聞き取り調査の質問内容として、質問票調査で開発した組織特性の尺度SCEの5下位尺度の内容に関し、職場や組織での取り組みと課題について尋ねた。聞き取りの内容は了解を得て、記録もしくは録音をとり、聞き取った事例の内容から「望ましい事例・効果的な事例」と「課題として挙げられた事例」に分け、その内容をさらにテーマ毎にまとめた。

## 4. 研究成果

(1) 看護師の労働職場環境の背景にある病院の組織特性の測定尺度の開発の結果

計3回にわたるデルファイ法による調査の回収率は、第1回目(2013年11月22日～2014年1月7日実施)は回収率25.8%(78施設)、第2回目(2014年2月25日～3月31日実施)は回収率25.4%(77施設)、第3回目(2014年6月18日～7月31日)は回収率24.5%(74施設)であった。

3回の調査において回答があった施設の回答者の基本属性では、97-99%が女性で、看護部長もしくはそれに準じる者が8割を占めた。対象施設の従業員規模では50~249人が最も多く35-60%を占め、病床規模は100~199床が最も多く38-39%を占めた。労働安全衛生法により、従業員規模50人以上を有する事業所は、産業医を選任する義務がある。今回回答があった施設の中で50人以上の従業員を有する施設は97-100%占めたものの、産業医を選任していると回答した施設は8割前後に留まった。私傷病による退職者の復職時の審査委員会などを設けている施設は32-38%、職場のハラスメントなどの教育研修を定期的に行っている施設は38-49%、職場のメンタルヘルス対策として外部機関と契約している施設は25-36%と、いずれも半数以下であった。また、雇用する健康管理スタッフの職種では、産業医(87%)、衛生管理者(49%)、心理士(30%)が順に多く、いずれも半数以上が他の業務との兼任であった。

SCEの40項目の評価得点について、平均値の高い項目順に並べた結果、計3回のデルファイ調査全てにおいて、平均値が上位10位内であった項目は6項目であった。一方、平均値が下位10位以内であった項目は9項目であった。平均値の上位項目は平均値のばらつき(標準偏差)が小さい傾向にあった。

つまり、平均値の上位項目は回答者の評価がほぼ同様傾向であることが示唆された。一方、平均値の下位項目は、ばらつき(標準偏差)が、上位項目に比べ、大きかった。つまり、平均値の下位項目は、回答者の評価が上位項目に比べ、多様であることが示唆された。これらの傾向は3回全ての調査で共通して認められた。

SCEの尺度項目に関し、回収した924票(回収率83%)を用いて、探索的因子分析を実施した結果、5因子が抽出された。それぞれ構成する項目の内容から、「職場の良識と公正さ」「職員間の敬意と友好」「リーダーによる尊重と支援」「看護師間の信頼と互恵性」「組織と職場の目標と展望の共有」と命名し、5下位尺度とした。確認的因子分析の結果、モデルの適合度はCFI=0.936、RMSEA=0.052であった。 $\alpha$ 係数は0.887~0.950と内的整合性が確認され、PES-NWIとの相関係数から基準関連妥当性が確認された。

(2) 病院の「組織特性」と「組織の健康」の関連性の結果

回収した924票(回収率83%)のうち、欠損のない767票(役職者を除く)を関連性の検証のための統計解析に用いた。予備分析の結果、SCEの全ての下位尺度と職務満足度と職業的幸福感の得点において有意な相関関係が認められた。重回帰分析の結果、SCEの下位尺度について、職務満足度では「職場の良識と公正さ」( $\beta=0.369$ )、「職員間の敬意と友好」( $\beta=0.107$ )と、職業的幸福感では「職場の良識と公正さ」( $\beta=0.159$ )、「職員間の敬意と友好」( $\beta=0.131$ )、「リーダーによる尊重と支援」( $\beta=0.140$ )と、有意な関連性が認められた。また、職務満足度は、週あたり5時間以上の残業( $\beta=-0.074$ )と蓄積疲労度( $\beta=-0.276$ )、職業的幸福感は未婚( $\beta=-0.093$ )と蓄積疲労度( $\beta=-0.256$ )と、有意な関連性が認められた。調整済みRはそれぞれ0.429、0.275であった。

病院の「組織特性」として新たに開発したSCEを用いて検討した結果、5下位尺度のうち、「職場の良識と公正さ」と「職員間の敬意と友好」は、看護師の職務満足度及び職業的幸福感において共通した重要な要因であった。このことは病院の看護師の職場運営において、ソーシャル・キャピタルと倫理に関する組織特性の重要性を示唆した。また、蓄積疲労度も共通した要因であったものの、職務満足度は週5時間以上の残業していた者、職業的幸福感は未婚者、において低下していた。このことから、職務満足度と職業的幸福感における異なる要因が示唆された。

(3) 好事例となる病院の聞き取り調査の結果を踏まえた成果物の作成

4施設からの聞き取り調査で得られたデータについて、その内容より、「望ましい事例・効果的な事例」については22の、「課題とし

て挙げられた事例」について 12 のテーマの事例に分けられた。いずれの事例についても、複数の組織特が関係する内容であった。

現場の患者ケアや労務管理の場で、好事例では組織特性の相互作用が上手く働いていた一方、課題として挙げられた事例では逆の状況であることが示唆された。ある対象施設で課題として挙げられた事例が、別の 2 か所の対象施設では解決していた。背景に、看護部長がキーパーソンとなって、組織特性の相互作用に上手く働きかけていた。健全な職場組織 (Healthy Work Organization) の取り組みにおいて、看護部長のリーダーシップの重要性が改めて示唆された。

CHECK LIST として、これらの知見を整理し表にし、今回新たに開発した「組織特性」の尺度である SCE の 5 下位尺度 31 項目の表とともに示し、看護職の労働職場環境とその背景にある組織特性の改善のための ACTION PLAN の参考とすべく、好事例として聞き取りを行った中の代表的な 2 事例とその対応を「匠(たくみ)部長の対応例」として紹介した報告書を含めた。それらの報告書を 2014 年度に質問票調査に協力した施設に送付し feedback した。

#### <引用文献>

1. Kanai-Pak, M, Aiken, L. H, Sloane, D. M, Poghosyan, L. Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 2008, 3324-29.
  2. Hayes, L. J, O'Brien-Pallas, L, Duffield, C. Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 2012, 887-905.
  3. Tei-Tominaga, M, Miki, A, Fujimura, K. A cross-sectional study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals: job stressors, job readiness, and subjective health status. *Nihon Koshu Eisei Zasshi*, 56, 2009, 301-11.
  4. Tei-Tominaga, M, Miki, A. A longitudinal study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals in Japan. *Industrial Health*, 48, 2010, 305-16.
  5. Tei-Tominaga, M. Factors related to the intention to leave and the decision to resign among newly graduated nurses: a complete survey in a selected prefecture in Japan. *Environ Health Prev Med*, 18, 2013, 293-305.
  6. Tei-Tominaga, M, Tsuchiya, M, Sato, F. Characteristics of the Work Environment of Magnet Hospitals and Job Satisfaction among Nurses in Japan: A Cross-Sectional Study Using Multi-Level Analysis. *Journal of Nursing & Care*, 2012, S5, 1-7.
  7. Sauter, S.L, Lim, S.Y, Murphy, L.R. Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. *Japanese J Occup Mental Health*, 4, 1996, 248-254
5. 主な発表論文等  
〔雑誌論文〕(計 0 件)
- 〔学会発表〕(計 7 件)
- ① TOMINAGA, Maki, ASAKURA, Tamashi, ASAKURA, Kyoko, Factors of happiness at work among staff nurses in hospital in Japan. 4th Wellbeing at Work conference Amsterdam 2016, 2016 年 5 月 30 日, 4th Wellbeing at Work conference Amsterdam 2016:Hotel CASA 400, アムステルダム (オランダ)
  - ② 富永真己, 朝倉京子, 朝倉隆司. 病院の組織特性が看護師の職業的幸福感と職務満足度に及ぼす影響について: マルチレベル分析による検討. 第 89 回日本産業衛生学会, 2016 年 5 月 27 日, 福島県文化センター他 (福島県・福島市)
  - ③ 富永真己, 朝倉京子. 病院のソーシャル・キャピタルと倫理に関する組織特性が看護職の職務満足度及び職業的幸福感に及ぼす影響. 第 35 回日本看護科学学会学術集会, 2015 年 12 月 5 日, 広島国際会議場 (広島県・広島市)
  - ④ 富永真己, 朝倉京子, 朝倉隆司. 病院看護師のための Social capital and Ethical indicator の尺度開発. 第 74 回日本公衆衛生学会総会, 2015 年 11 月 5 日, 長崎ブリックホール他 (長崎県・長崎市)
  - ⑤ 富永真己. 職場のソーシャル・キャピタルと倫理に関する尺度開発: 病院組織を対象としたデルファイ法によるパネル調査. 第 18 回日本地域看護学会, 2015 年 8 月 2 日, パシフィコ横浜 (神奈川県・横浜市)
  - ⑥ 富永真己, 朝倉京子, 朝倉隆司. 病院看護師のための職場の Social capital and Ethical indicator の開発, 第 73 回日本公衆衛生学会総会, 2014 年 11 月 6 日, 宇都宮東武ホテルグランデ他 (栃木県・宇都宮市)
  - ⑦ TEI-TOMINAGA, Maki, ASAKURA, Tamashi, ASAKURA, Kyoko, MINAMI, Akiko. A development of measurement tool for social capital and ethics at the workplace for nurses in Japan, *International Commission on Occupational Health: Organization and*

Psychosocial Factors 2014 Congress, 2014  
年9月18日, アデレード (オーストラリア)

〔図書〕 (計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況 (計0件)

○取得状況 (計0件)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

富永 真己 (TOMINAGA, Maki)  
京都橘大学・看護学部・教授  
研究者番号: 40419974

### (2) 研究分担者

朝倉 隆司 (ASAKURA, Takashi)  
東京学芸大学・教育学部・教授  
研究者番号: 00183731

### (3) 研究分担者

朝倉 京子 (ASAKURA, Kyoko)  
東北大学・医学系研究科・教授  
研究者番号: 00360016