

氏名	増野園恵
学位の種類	博士(看護学)
報告番号	甲第41号
学位記番号	看博第2号
学位授与年月日	平成25年9月20日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
論文題目	看護師の仕事環境評価システムの開発に向けた研究—マグネティズムを構成する要素の探究を通して— Development of a work environment evaluation measure for nurses: exploring the magnetism for Japanese nurses
論文審査委員	主査 教授 山田 覚(高知県立大学) 副査 教授 野嶋 佐由美(高知県立大学) 教授 荻沼 一男(高知県立大学) 教授 畦地 博子(高知県立大学)

論文内容の要旨

本研究では日本の看護師にとってのマグネティズムを構成する要素を探求することを目的に、看護師の仕事満足度、仕事への貢献意欲、仕事継続意志、キャリア発展意欲およびケアの質と仕事環境の関係を明らかにするとともに、この関係への看護師の個人特性、雇用・勤務条件および看護師が所属する組織特性の影響を検討した。

全国の300床以上の急性期病院に勤務する看護師5,402名を対象に、質問紙を用い、看護師が認知する仕事環境、仕事満足度、仕事貢献意欲、仕事継続意志、キャリア発展意欲と病棟のケアの質および対象者の特性(年齢、性別、婚姻状況、子どもの有無、等)と組織特性(病棟の種別、設置主体、病床規模等)について横断的調査を実施した。仕事環境は、人間-環境システムモデルと先行研究に基づき対人的、社会文化的、物理的次元から捉えた20の仕事環境要素について合計68項目の設問を作成し、設問文の状況が現在勤務する職場の状況とどの程度合致するかを5段階(-2「全くあてはまらない」から2「よくあてはまる」)で尋ねた。その他の項目については評定尺度および順位・名義尺度を用いて測定した。回収された質問紙は1,592通(回収率29.5%)、内有効回答1,579通(有効回答率99.2%)を分析対象とした。データ分析は、変数間の関係について変数の特性に合わせて相関分析、t検定、一元配置分散分析、カイ二乗検定を用いて分析し、20の仕事環境要素を説明変数、仕事満足度、仕事貢献意欲、仕事継続意志、キャリア発展意欲と病棟のケアの質評価を目的変数、対象者の性別、婚姻状況、子どもの有無、勤務の繁忙さを調整変数として、重回帰分析および二項ロジスティック回帰分析を行った。

分析の結果、仕事満足度、仕事貢献意欲、仕事継続意志、キャリア発展意欲と病棟のケアの質に影響を与える16の仕事環境要素—『同僚看護師との協力的な関係』『医師との信頼に基づく協働関係』『他職種との信頼に基づく協働関係』『職場での活発なコミュニケーション』『組織の革新性』『価値の共有』『キャリア支援と成長の機会』『看護の自律性』『専門的看護実践を可能にする基盤』『看護管理者の優れたマネジメントとリーダーシップ』『質向上へ

の取り組み』『仕事に対する適切な承認』『柔軟で公平な勤務スケジュールと福利厚生』『コントロールされた仕事のプレッシャー』『職場の安全性』『適切な人員配置と仕事量』一が日本の看護師のマグネティズム要素として明らかとなった。このマグネティズムの要素は、看護経験年数と教育背景により違いがあり、看護師の勤務する施設の組織特性による違いはなかった。この16要素は、看護職の人的資源管理において介入方略を決定するための仕事環境の査定や継続的なモニタリングの視点となる。今後は、集団データを用いてモデルのさらなる検証と精練と共に、実践への適用を進めるために利便性の高い評価ツールの開発へと展開していくことが必要である。

審査結果の要旨

医療機関において看護部門は、最も多くの職員を抱えている。看護部門の離職率は比較的高く、職場での定着率向上は一つの課題となっている。海外における研究では、看護師の仕事環境が整えられると、看護師の職場での定着率が増す可能性があることが指摘されている。仕事環境と看護師の確保や定着、およびケアの質との関連等の研究に基づき、マグネットホスピタルの認証が行われている。しかし、この様な米国でのマグネティズムが、医療制度、あるいは文化背景の異なる日本で、同様にマグネティズムとなり得るかは、明らかにされていない。本論文は、この様な状況において、看護師の仕事環境の評価を可能にするシステムの構築を目指し、日本の看護師にとってのマグネティズムの要素を明らかにすることを目的としており、独自性と共に人的資源管理の観点から意義が認められる。

本論文では、急性期病院に勤務する看護師を対象に、質問紙を用い看護師が認知する仕事環境、看護師アウトカム、組織アウトカム、対象者および組織の特性について横断的調査を実施している。まず、対人的、社会文化的、物理的次元から捉えた20の仕事環境要素について合計68の設問を設定し、丁寧に仕事環境に関する質問紙を作成している。倫理的配慮をしながら、全国の300床以上の急性期病院に勤務する5,402名の看護師に質問紙を配布し、1,592名から回答が得られている。うち有効回答1,579通（有効回答率99.2%）で、普遍的な結論を導き出すためのデータ収集に労力を注いでいる。

仕事環境要素の得点は、20の仕事環境要素に含まれる質問項目から算出しており、例えば最も得点が高かったものは「同僚看護師との関係」(1.28 ± 0.65)で、最も低かったものは「勤務スケジュールと福利厚生」(-0.37 ± 0.87)等、一つひとつの変数を丁寧に分析している。68項目による全体のクロンバック α 係数は0.97であり、また20要素の α 係数は0.74から0.94の間にあり、高い信頼性を有することを確認している。仕事満足度等のアウトカムに関連する仕事環境要素への影響については、データを層別し、回帰分析等の統計手法を用いて詳細に分析している。

日本の看護師の仕事満足度を高め、職場における組織的仕事への貢献意欲とその職場での仕事を継続する意志、そして自らのキャリアを発展させたいという意欲を持つことに影響を与え、さらにケアの質を高めることに影響するマグネティズムの源として、『同僚看護師との協力的な関係』等、16の要素を明らかにしている。これらの要素は、看護職の人的資源管理において介入方略を決定するための仕事環境の査定や、継続的なモニタリングの視点となる。また、集団データを用いたモデルの検証とさらなる精練と共に、実践への適用を進めるための利便性の高い評価ツールの開発へと展開していくことが期待される。

以上のことから、本学位申請論文は、学位授与に値する成果と考えられ、審査委員は学位申請者増野園恵が、博士(看護学)の学位を授与される資格があるものと認める。