

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

内容:150 床以上の病床を有する東京近郊の医療施設を対象として設定していたが、コロナ禍のため無作為抽出でのサンプル抽出が困難と判断し、機縁法に変更し本研究の趣旨に賛同いただいた病院とした。この結果、首都圏以外の医療施設 2 件、150 床未満医療施設 1 件を含む結果となった。

参加者:共同研究者工藤みき子(上智大学総合人間科学部助教)が、2022年 3 月の任期満了に伴い、2022 年 4 月より昭和大学講師へと所属移動となった。共同研究者片桐由紀子(上智大学総合人間科学部看護学科助手)が、2022 年 4 月より昇進し、同所属助教となった。共同研究者相沢庸子が、2022 年 3 月で上智大学大学院修士課程を終了し、2022 年 4 月より上智大学総合人間科学部看護学科助手に就任した。

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):

塚本尚子(上智大学総合人間科学部看護学科教授)

共同研究者(氏名・所属機関・職名):

船木由香(上智大学総合人間科学部看護学科准教授)

工藤みき子(昭和大学医療保健学部看護学科講師)

片桐由紀子(上智大学総合人間科学部看護学科助教)

渡邊彩(上智大学総合人間科学部看護学科助手)

山形寛(上智大学総合人間科学部看護学科助手)

相沢庸子(上智大学総合人間科学部看護学科助手)

西川瑞希(上智大学総合人間科学部看護学科助手)

研究課題名:

看護師長の組織アイデンティティの発信と病棟看護師の組織アイデンティフィケーション促進が、組織風土改善に及ぼす影響についての検討

研究期間:2020 年 10 月 1 日 ~ 2022 年 9 月 30 日

概要:(1,000 字以内で記述)

第1研究では、同意の得られた看護師長 11 名を対象に、Albert and Whetten (1985)が示した中核的特性、独自性、時間的継続性という組織アイデンティティの 3 側面についてインタビュー調査を行った。この主な目的は、各看護師長のもつ病棟アイデンティティを捉え、病棟独自の尺度項目を作成することであった。11 名のデータの内容を分析した結果、「中核的特性」は、その病棟で目指している看護の特性が、「独自性」には、その病棟の看護師の働き方に関する内容が多く抽出された。「時間的連続性」は、他の2つの側面に較べて抽出されにくく、看護師長にとって意識されにくい要素であることが明らかになった。抽出された内容に基づき、病棟毎に各側面 5 項目を作成し、共通する 2 つのダミー項目の計 17 項目から成る病棟独自の組織アイデンティティ尺度 11 パターン作成した。病棟アイデンティティのスタッフ

への浸透状況を検証した結果、どの病棟においても、3 側面とも一致しているスタッフが少数存在していた。逆に 3 側面とも不一致なスタッフも一部の病棟には存在していたが、その他の病棟は一致・不一致な側面が混在しているスタッフが多く、全体としては中程度に病棟アイデンティティに添っているパターンであることが明らかになった。

第2研究として、インタビューに回答した看護師長が所属する病棟のスタッフに質問紙調査を実施した。質問紙には、集団同一視尺度、組織風土尺度、看護師長のありかた尺度、デモグラフィックデータと、作成した病棟独自の組織アイデンティティ尺度を加え、病棟毎に調査を実施した。全病棟より回答が得られ、1 病棟あたりの回答数は 3～26 だった。回答者の総数は 120 名(女性 118 名、男性 2 名)、平均年齢 33.97(SD9.54)、看護師経験平均年数 10.45(SD8.57)、現在の病棟での勤務年数 4.09(4.15)だった。病棟スタッフの組織同一視、成員同一視のそれぞれを従属変数として、組織風土尺度の4つの下位尺度、看護師長の在り方尺度の2つの下位尺度を説明変数としてマルチレベル分析を行った。この結果、組織への同一視は、病棟のコントロール感、親密さ、看護師長のスタッフへの配慮によって有意に説明されることが示された。また成員への同一視は、学習雰囲気、親密さ、看護師長のスタッフへの配慮によって有意に説明されることが明らかになった。

今後は第1研究で得られた病棟独自のアイデンティティと、組織同一視のしやすさの関係を検証していく予定である。