

論文の内容の要旨

論文題目 組織再編時の意思決定参加と看護職の職務心理状態

氏名 船越 千佳

1. はじめに

近年、社会状況の変化に対応し頻繁に行われている病院の組織再編は、看護職をバーンアウトに至らす一方で、ワークエンゲージメントを高める可能性もある。スタッフ看護職は看護や医療の質に重要な役割を担っており、再編時のスタッフ看護職が経験するバーンアウトとワークエンゲージメントに関する研究が重要である。

病院の組織再編時のスタッフ看護職は、仕事の要求度-資源モデル (Job demands-resources model: JD-R モデル)」における「仕事の要求」が増すことが指摘されており、「仕事の資源」を高める必要がある。その「仕事の資源」に意思決定の参加が考えられる。意思決定とは、人の集まりや組織の中で何か重要なことを決定するプロセスである。経営分野では、意思決定の参加は、組織の上位者が意図的に組織の下位者が影響力を発揮するようにすることを指す。しかし、スタッフ看護職をどのような意思決定の内容にどのように参加させることがバーンアウトの軽減や高いワークエンゲージメントにつながるのかは明らかになっていない。

看護管理者がスタッフ看護職の意思決定参加を効果的に進めるために、意思決定の内容を管理レベルで分け、その管理レベルと参加方法を区分して捉えた意思決定の参加程度とバーンアウトやワークエンゲージメントへの影響を明らかにする必要がある。またスタッフ看護職の経験年数によってこれらの影響が異なる可能性があり、この影響も明らかにする必要がある。

2. 目的

- 1) 病院の組織再編時にスタッフ看護職が参加した意思決定について、管理レベル別・参加方法別に参加程度をスタッフ看護職に尋ねる評価ツールを開発する。(第1段階の研究1と2)
- 2) スタッフ看護職が認識している管理レベル別・参加方法別の参加程度とバーンアウトやワークエンゲージメントとの関連、さらにスタッフ看護職経験年数による両者の関連の違いを明らかにする (第2段階)

本研究では運営上の都合によって実施された病床機能の変更、診療科の変更、病棟の統合や統廃合及び新病棟の開設、病棟や病院移転、経営母体の変更の組織再編を扱った。

3. 方法

第1段階

研究1

研究デザイン: フォーカス・グループインタビュー及び個別インタビューを用いた質的記述的研究を行った。

対象者: 100床以上の病院で本研究で定義した再編のいずれか1つ以上を実施した病棟に所属する看護職とした。

調査方法: 2020年4月から8月に3病院4病棟に所属する病棟看護管理者4名とスタッフ看護職7名に対して、看護職が参加した意思決定内容とその参加方法についてインタビューし、逐語録を作成した。

分析方法:

- 1) Krippendorff の内容分析を用いて分析した。参加した意思決定内容と参加方法を別々に、意味を損なわないように文脈を重視しながら文章を抜き出し、簡潔にコード化して類似するコードを集約してカテゴリー化した。修士号を持ち臨床経験がある看護職者2名で共に分析し、質的研究経験のある共同研究者からスーパーバイズを受けて厳密性を確保した。
- 2) 評価ツール原案を開発するために、分析によって抽出された意思決定内容と参加方法から意思決定内容を問う質問項目と意思決定の参加方法、及び各参加方法への参加度を尋ねる選択肢を作成した。研究者間での討議後に臨床経験がある看護職7名に認知インタビューを実施し、質問項目や選択肢の表現を確認し文言を修正した。

結果:

- 1) 意思決定内容は「所属病棟の看護ケアや医療が円滑に提供できるようなルールやシステム」「院内の資源の効果的な分配と使用に関するシステム」「病院組織の新たな資源の取得や処分に関すること」の3カテゴリー（26サブカテゴリー、76コード）が生成され、意思決定参加方法は、「決定の場への参加」「途中経過を共有」「意見を出す」の3カテゴリーが生成された。
- 2) 研究者間での討議と認知インタビューの結果を反映して項目を修正し、最終的に31項目の意思決定内容について3つの参加方法による参加度を尋ねるツール原案を作成した。

研究2

研究デザイン: インターネット調査による横断研究を行った。

対象者: 100床以上の病院で本研究で定義した再編のいずれか1つ以上を実施した病棟に所属している看護職とした。

調査方法: 2020年9月から10月に看護部門責任者を通じて看護職に研究協力を依頼した。配布した説明文書及びインターネット調査の冒頭画面の説明文書を読み、研究参加に同意した者は調査項目に回答した。

調査内容： 研究1で作成したツール原案を用いて、意思決定内容31項目それぞれに3つの参加方法の参加度を尋ねた。また、妥当性検証のために、研究者が作成した各管理レベル（ケアや業務、部署、看護部、病院）の意思決定への参加感、全般的な意思決定への参加感として Human resource management チェックリストより「参画」を使用して尋ねた。

分析方法： 記述統計を算出後、『経過を共有する』について項目分析を実施した。項目分析によって抽出された項目を参加方法別に探索的因子分析を実施した。評価ツールに採用する項目は、『経過を共有する』『意見を出す』で同じ因子(管理レベル)に分類された項目を採用し、『決定の場に参加する』の分類との一致を確認した。採用する項目を使用して参加方法別に確認的因子分析を実施し適合度を確認後、内的整合性や基準関連妥当性、構成概念妥当性の確認、及び Good-Poor 分析を実施した。

結果： 17病院39病棟に所属する看護職717名に協力を依頼し、完全回答を得た151名のうち、スタッフ看護職136名を分析対象とした。探索的因子分析の結果、意思決定内容は『仕事の進め方』『病棟運営』『院内運営』の3つの管理レベルに分類された。評価ツールに採用する意思決定内容は基準により、16項目となった。確認的因子分析の結果、3つの参加方法で概ね基準内の適合度を示した。意思決定の管理レベル別・参加方法別の参加得点の内的整合性と妥当性は、概ね基準内を示した。

考察： 評価ツールで最も高い管理レベルに分類されたのは、過去の研究で「マネジメントコントロール」「部門に関するレベル」「部門責任者が行うレベル」に分類されたような『院内運営』であった。その一方で、スタッフ看護職に身近な管理レベルは、『仕事の進め方』と『病棟運営』の2つの管理レベル分類された。開発された評価ツールは、3つの管理レベル別に3つの参加方法での測定が可能であることが分かった。

第2段階

研究デザイン： インターネット調査による横断研究を行った。

対象者： 研究2と同一である。

調査方法： 研究2と同時に実施した。

調査内容：

仕事の資源として意思決定の管理レベル別・参加方法別の参加程度（研究2で開発）、アウトカムとして久保らが開発したバーンアウト尺度、日本語版ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度短縮版、仕事の要求として新職業性ストレス簡易調査票より「仕事の量的負担」、「役割葛藤」を使用して尋ねた。この他に、職務経験年数や組織再編経験回数などを尋ねた。

分析方法： 従属変数をバーンアウトとワークエンゲージメントとして、階層的重回帰分析を実施した。独立変数はステップ1で「仕事の量的負担」「役割葛藤」や個人属性などの調整変数、ステップ2で意思決定の管理レベル別・参加方法別の参加程度を強制投入法し、ステップ3で意思決定の管理レベル別・参加方法別の参加程度と看護職経験年数の交互作用項をステップワイズ法で投入した。交互作用項が認められた場合は、単純傾斜分析を実施した。

結果：【仕事の進め方について意見を出す】こととバーンアウトは負に関連し、ワークエンゲージメントとは正の関連があった。しかし、仕事の進め方についての他の2つの参加方法や病棟運営についての3つの参加方法とは関連しなかった。【院内運営についての決定の場に参加する】は、ワークエンゲージメントには関連がなかったが、バーンアウトに正の関連があった。病棟運営について、看護職経験年数が長い者は、【病棟運営について途中経過を共有する】こととワークエンゲージメントに正の関連があるが、短い者の場合は関連がなかった。看護職経験年数によって【院内運営に関して途中経過を共有する】こととバーンアウトとワークエンゲージメントに関連はなかった。

考察：最も下位レベルでスタッフ看護職に身近な【仕事の進め方について意見を出す】ことが、バーンアウトを軽減し、ワークエンゲージメントを高める可能性が示された。しかし、【院内運営について決定の場に参加する】ことは逆に負の影響を与えることが示された。看護職経験年数の長い者の場合、【病棟運営についての途中経過を共有する】ことはワークエンゲージメントを高め、経験年数の短い者は影響がないことが示された。

4. 結論

- 1) 再編時のスタッフ看護職の意思決定への参加程度を、3つの管理レベルの各3つの参加方法に分けて捉えることができる評価ツールを開発した。
- 2) 【仕事の進め方について意見を出す】ことはバーンアウトに負に関連し、ワークエンゲージメントとは正に関連した。【院内運営の決定の場への参加】はバーンアウトに正に関連した。スタッフ看護職が仕事の進め方について意見を述べると職務心理状態を良好にする可能性があるが、院内運営に関する決定の場に参加することは負担になる可能性が示された。
- 3) 【病棟運営についての途中経過を共有する】こととワークエンゲージメントの関連は、スタッフ看護職の経験年数によって異なった。スタッフ看護職の経験年数を考慮した意思決定の内容や方法を選択することがスタッフ看護職の職務心理状態を良好に保つことにつながる可能性が示された。