

[別紙2]

審査の結果の要旨

氏名 佐々木 美奈子

本研究は、日本語版職務エンパワメント尺度を作成し、看護師長のパワー、看護師長のリーダーシップが職務エンパワメントに与える影響、および、職務エンパワメントがインシデントからの組織学習を支える態度・行動に与える影響を検証することを目的としており、下記の結果を得ている。

1. カナダの研究者により作成された、「機会」、「支援」、「情報」、「資源」の4つの下位尺度で構成される看護師の職務エンパワメント尺度（CWEQ I）および看護師長のパワーを測定する尺度を、作者の許可を得た上で日本語に翻訳し、日本語版職務エンパワメント尺度、日本語版看護師長のパワー尺度を作成した。
2. 5病院で働くスタッフ看護師 1511名を対象として自記式質問紙調査を実施し、1145名（76%）から回答を得た。CWEQ Iの「機会」、「支援」、「情報」、「資源」の4つの下位尺度の Cronbach α 係数は 0.75~0.90、短縮版にあわせた項目での α 係数は、0.74~0.84であった。しかし、一部に偏りが大きな項目があり、因子分析の結果では「資源」の項目はまとまりのある因子とならなかった。職務エンパワメントモデルを用い検証的因子分析を行った結果、オリジナル尺度では良好な適合度が得られなかったが、短縮版尺度では、AGFI=0.90、CFI=0.93と良好な適合度が得られた。日本語版職務エンパワメント尺度は、オリジナル版、短縮版共に、一定の信頼性・妥当性が示されたが、日本の看護職の職務エンパワメントの状況を適切に反映するためには改良が必要な尺度であると考えられる。
3. 2と同じデータを用いて、北米における職務エンパワメント尺度を用いた先行研究と尺度得点の比較を行った。t検定を用いて比較したところ、日本の看護師の職務エンパワメントは、「機会」が低く、「支援」が高い傾向がみられた。北米の病院では、病棟内の構造がフラット化され師長の数が減らされたこと、また、上級実践看護師（APN）の登用など専門職としての発展の機会が充実していることが、支援、機会の得点の違いに影響したと考えられる。
4. 2と同じデータを用いて、師長のパワー・師長のリーダーシップ尺度について、探索的因子分析を行って尺度を選定したところ、信頼性が確認され、検証的因子分析においても良好な適合度が得られた。短縮版の職務エンパワメント尺度を用い、師長のパワー、師長のリーダーシップを追加した職務エンパワメントモデルの検証を行った結果、「師長のパワー」→「師長のリーダーシップ」→「職務エンパワメント」というモデルにおいて良好な適合度が得られ、病院長上層部とのアクセスが確保されていることが、師長の病棟での明確な目標設定・コーチングを強め、看護師への職務エンパワメ

ントを増加することが確認された。

5. 2のデータのうち、1病院を予備解析に使用し、残り4病院1099名のデータを解析対象として、インシデントからの組織学習を支える態度・行動尺度の作成を行った。インシデントからの組織学習を支える態度・行動についての項目は、回答に偏りが見られた項目を除き因子分析を実施し、「不安全行動に対する声かけ・確認」「問題把握への取り組み」「職場内での安全についての話し合い」の3つの尺度を作成し、信頼性・妥当性が確認された。
6. 5と同じデータを用い、「師長のパワー」が「師長のリーダーシップ」に影響を与え、それが「機会」、「支援」、「情報」、「資源」の4つの下位概念で構成される「職務エンパワメント」に影響を与え、その「職務エンパワメント」が、「インシデントからの組織学習を支える態度・行動」である「問題把握への取り組み」「安全についての話し合い」「不安全行動に対する声かけ・確認」に影響を与えるというモデルの検証を行った。十分な適合度 (AGFI=0.88、CFI=0.94、RMSEA=0.052) が得られ、「職務エンパワメント」から「問題把握への取り組み」「安全についての話し合い」「不安全行動に対する声かけ・確認」の各因子に対するパス係数は、順に 0.43、0.60、0.36 であり、職務エンパワメントがインシデントからの組織学習を支える態度・行動を醸成することが確認された。
7. インシデントからの組織学習の3つの因子間に関連を設定したモデルの検証を行った。良好な適合度 (AGFI=0.89、CFI=0.94、RMSEA=0.049) が得られ、「師長のパワー」→「師長のリーダーシップ」→「職務エンパワメント」→「安全についての話し合い」→「問題把握への取り組み」→「不安全行動に対する声かけ・確認」の尺度間のパス係数は、順に、0.72、0.46、0.53、0.74、0.71 であり、全て有意 ($p < 0.01$) であった。また、経験年数区分および病院区分でグループ化し、それぞれ層別のモデル解析を行った結果、良好な適合度が得られ、全ての群において想定したモデルの関連は有意となった。看護師長のリーダーシップに支えられた職務エンパワメントにより、安全についての話し合いが増加し、それにより、問題把握への取り組みが増え、お互いに問題を指摘しあえる風土作りにつながっていた。病院の安全風土醸成においては、安全教育など安全に特化した取り組みに加え、職務全般のエンパワメントを行っていく必要性が示唆された。

以上、本研究は、日本語版職務エンパワメント尺度、および、インシデントからの組織学習を支える態度・行動尺度を作成した上で、職務エンパワメントがインシデントからの組織学習を支える態度・行動に与える影響、看護師長のリーダーシップが職務エンパワメントに与える影響を明らかにした。本研究は、師長のパワーが職務エンパワメントを醸成することにより安全態度・行動に影響を与えるという、カンターの理論から導かれる関連を、データにより初めて検証した。本研究は、病棟の安全管理の向上に寄与する知見を示しており、学位の授与に値すると考えられる。