

原 著

看護実践の質向上に資する効果的な職場環境デザインの検証

今井多樹子¹⁾, 高瀬美由紀¹⁾, 山本 雅子²⁾
 佐藤 陽子²⁾, 河村 靖子¹⁾, 山本久美子¹⁾

¹⁾安田女子大学看護学部看護学科

²⁾広島大学病院看護部管理室

(平成 28 年 9 月 1 日受付・特急掲載)

要旨：看護サービスの質を評価する指標の一つとして看護実践能力があり，看護実践能力の向上に影響を与える因子として，職場環境が考えられる．そこで本研究は，職場における「自律性」，技術・職務課題の「多様性」，そして「フィードバック」に代表される職場特性が，看護実践能力とどのように関連しているかを探究することを目的とした．3 医療施設に勤務する 1,167 名の看護師を対象者に質問調査を実施した．データ分析には重回帰分析を使用した．その結果，合計で 315 名の看護師から回答を得た（回収率 27.0%）．重回帰分析により，職場特性と看護実践能力の関連性について検証したところ，意思決定の自律性，仕事内容の多様性，及び職務を通じたフィードバックのみが，看護実践能力（自己評価）と有意な正の相関関係にあることが明らかとなった．看護実践能力を高め看護の質を向上させるためには，各看護師の能力に見合った意思決定権の付与と仕事内容の拡大，そして自身の看護実践の結果を可視化できるような取り組みが肝要だと考える．

(日職災医誌, 65: 47—51, 2017)

—キーワード—

職場環境デザイン，看護実践能力，職務特性理論

緒 言

看護サービスの質を評価する指標の一つとして，看護実践能力がある．看護実践能力とは，看護実践における専門的責任を果たすために必要な個人適性，専門的姿勢・行動，そして専門知識と技術に基づいたケア能力という一連の属性を効果的に発揮できる能力を指す¹⁾．個々の看護師の看護実践能力が向上することによって，看護師は専門職集団として，安全で効果的な質の高い看護を患者に提供し，人々の well-being を守ることができる．そのため，看護師の実践能力をどのように担保・向上していくかは臨床および看護師養成機関にとっては喫緊の課題となっている．その一方で，看護実践能力の向上に寄与する（つまり，影響を与える）因子についての探究はいまだ進んでいないのが現実である．事実，看護実践能力に関する研究の動向を概観すると，看護実践能力の属性を解明した研究^{2)~4)}や，実践能力測定尺度の開発^{5)~8)}，及びその尺度を用い看護師の実践能力の実態を明らかにした研究^{9)~11)}が大多数を占めている．

看護実践能力の向上に寄与する因子の一つとして，職

場環境が考えられる．Hackman と Oldham¹²⁾は，従業員にとってより良い職場環境をデザインすることは，彼らの職務パフォーマンスや職務満足度の向上に繋がると職務特性理論の中で提言している．そして Hackman と Oldham¹²⁾は，従業員の職務パフォーマンスに影響を与える 5 つの職場特性を明らかにしている．なかでも「自律性」，技術・職務課題の「多様性」，そして「フィードバック」は従業員の職務パフォーマンスや実践能力と関連していることが明らかにされている^{13)~16)}．職務特性理論によると，自律性を尊重する職場とは，従業員に職務の遂行方法や実施順序などについての裁量を与える職場であるとされている¹⁷⁾．「多様性」のある職務とは，職務そのものが多様な技術及び職務課題の遂行を要し，それによって従業員の技術や能力を活用またはそれらに挑戦できる職務のことである¹⁷⁾．フィードバックのある職場・職務とは，自己のパフォーマンスに対する評価が仕事を通して，又は同僚や上司からのフィードバックを通して得られる職場・職務の事を指す¹²⁾．そこで本研究は，看護の質向上に資する職場環境デザインについての示唆を得るために，これら 3 つの職場特性が看護実践能力とどの

ように関連しているかを探究することを目的とした。

研究方法

対象者

研究対象者は3医療施設の病棟もしくはセンター（手術室、ICU、救命救急センターなど）に勤務する看護師で、直接患者ケアに従事している者とした。病院・病棟管理職者（看護部勤務及び病棟師長）、外来勤務看護師、助産師、及び中央材料部勤務の看護師は、対象者から除外した。その結果、1,167名の看護師が研究対象者として抽出された。

データ収集方法

安田女子大学倫理審査委員会の承認後、各病院の看護部長に研究趣旨と方法を文章と口頭で説明し、同施設で看護師に質問紙を配布する許可を文書で得た。その後、研究者が研究説明文、質問紙、および返信用封筒をセットにしたアンケートキットを看護部に持参（もしくは郵送）し、病棟師長を通して対象看護師に配布するように依頼した。研究対象者には、無記名で質問紙に回答し、付属の返信用封筒を用いて郵送にて質問紙を返送するように求めた。データ収集期間は2016年1～2月であり、回答期間は合計で3週間とした。

測定尺度

人口統計学的質問に加え、以下の尺度を使用した。

The Work Design Questionnaire (WDQ)：この尺度は、職場特性を測定する尺度として Morgeson et al.¹⁸⁾によって開発された。尺度の原版は21因子75項目から構成されている。本研究では、この内、職務の自律性、職務の多様性、そして職務フィードバックに関する7因子23項目を使用した。職務の自律性は、職務スケジュールの自律性（職務の順番などを自身で決定する権利）、意思決定の自律性（職務における意思決定を自身で行える権利）、そして業務方法の自律性（業務実施方法を自身で決められる権利）の3因子9項目から成る。職務の多様性は、仕事内容の多様性と技術の多様性の2因子8項目から成り、職務に対するフィードバックは、職務を通じたフィードバックと他者からのフィードバックの2因子6項目から成る。各項目は5件法のリッカート尺度で評価され（1=全くそう思わない、3=どちらでもない、5=強くそう思う）、得点が高い程、各職場特性が高いことを表している。原版尺度の構成概念妥当性は確認的因子分析によって、そして尺度の内的整合性はCronbach's alpha ($\alpha = 0.85 \sim 0.95$)によって検証されている¹⁸⁾。

The Holistic Nursing Competence Scale (The HNCS) 短縮版：この尺度は、看護師が認知する自己の看護実践能力を測定するために、高瀬ら¹⁹⁾によって開発された。短縮版尺度は、4因子（専門的成長能力、倫理的実践能力、看護ケア提供能力、及びスタッフ教育・管理能力）12項目から構成されており、各項目は7件法のリッ

カート尺度で評価される（1=全くできていない、4=まあまあできている、7=よくできている）。そして得点が高いほど、自己が認知する看護実践能力が高いことを示す。尺度の構成概念妥当性は探索及び確認的因子分析によって、そして尺度の内的整合性はCronbach's alpha ($\alpha = 0.96$)によって検証されている¹⁹⁾。

分析方法

各職場特性と看護実践能力の記述統計とPearsonの積率相関係数を求めた後、両者の関連性を検証するために重回帰分析を行った。統計分析にはSTATA Data Analysis and Statistical Software for Windows 13.0 (StataCorp LP, Texas, USA)を用い、有意水準は0.05（両側検定）とした。

倫理的配慮

前述した通り、本研究は安田女子大学倫理審査委員会の承認（承認番号：150010）を受けて実施された。また、その他の標準的倫理的配慮（対象者への研究説明と研究参加に関連した利益と危害の可能性、研究参加の任意性、個人情報の保護など）についても研究協力施設及び対象者に文書で説明した上で実施された。また、対象者には質問紙の返信をもって、研究参加に同意したとみなす旨、文章で説明した。

結 果

合計で315名の看護師から回答を得た（回収率27.0%）。回答者の多くは女性（91.7%）で、独身（66.9%）、そしてフルタイム職員（99.0%）であった。また回答者の最終学歴は、3年課程（看護師養成所・短期大学）卒（48.7%）が最も多く、次いで学士課程卒（36.5%）であった。勤務病棟は、外科・内科病棟（68.8%）、次いでICU/CCU/ER（36.3%）が多かった。回答者の平均年齢は33.04歳（SD=9.22）で、平均臨床経験年数は10.32年（SD=8.63）であった。

看護師が認識する職場特性と自己の看護実践能力の平均値と、各変数間の相関分析結果を、それぞれ表1と表2に示す。仕事内容と技術の多様性に関する得点は、尺度

表1 職場特性及び看護実践能力の記述統計

変数	平均値	標準偏差
職務の自律性	3.398	0.615
職務スケジュールの自律性	3.422	0.777
意思決定の自律性	3.398	0.675
仕事方法の自律性	3.372	0.664
職務の多様性	4.325	0.541
仕事内容の多様性	4.321	0.608
技術の多様性	4.329	0.587
職務に対するフィードバック	3.332	0.607
職務を通じたフィードバック	3.421	0.651
他者からのフィードバック	3.244	0.732
看護実践能力	4.141	0.793

註：N=315

表2 職場特性及び看護実践能力間のピアソン相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1 職務スケジュールの自律性							
2 意思決定の自律性	0.610**						
3 仕事方法の自律性	0.589**	0.739**					
4 仕事内容の多様性	-0.023	0.095	0.071				
5 技術の多様性	0.010	0.101	0.102	0.638**			
6 職務を通したフィードバック	0.268**	0.333**	0.272**	0.156**	0.185**		
7 他者からのフィードバック	0.178**	0.322**	0.327**	0.078	0.064	0.538**	
8 看護実践能力	0.108	0.278**	0.170**	0.246**	0.203**	0.314**	0.218**

註：**p<0.01, N=315

表3 職場特性と看護実践能力の関連性：重回帰分析の結果

従属変数：看護実践能力	回帰係数	p 値
定数	1.245	0.006
年齢	0.006	0.229
婚姻状況 (独身=0, 既婚=1)	0.071	0.486
最終学歴 (非大卒=0, 大卒=1)	-0.019	0.833
臨床領域 (内科・外科=0, その他=1)	0.119	0.198
職務スケジュールの自律性	-0.080	0.258
意思決定の自律性	0.320	0.002
仕事方法の自律性	-0.075	0.451
仕事内容の多様性	0.210	0.019
技術の多様性	0.041	0.664
職務を通したフィードバック	0.254	0.001
他者からのフィードバック	0.036	0.608

註：N=309 (人口統計学的質問項目において欠損値が存在したため)

の中間点を大きく上回り(それぞれ M=4.321, M=4.329), 看護師が職務の多様性を体験していることが明らかとなった。一方で、職務の自律性とフィードバック得点に関しては、尺度の中間点を若干上回る程度にとどまり、看護師はこれらの職場特性をあまり実感できていないことが明らかとなった。また、看護実践能力得点の平均値は 4.141 であり、看護師は自身の看護実践について「まあまあできている」と思っていることも明らかとなった。看護師が認識する職場特性と自己の看護実践能力との関連性を見ると(表2参照)、職務スケジュールの自律性を除いて、職場特性は看護実践能力と統計学的に有意な正の相関関係にあることが判明した (r=0.170~0.314, p<0.01)。

しかし重回帰分析により、それぞれの職場特性と看護実践能力の関連性について検証したところ、意思決定の自律性、仕事内容の多様性、及び職務を通したフィードバックのみが、看護実践能力(自己評価)と有意な正の相関関係にあることが明らかとなった(表3参照)。

考 察

Hackman と Oldham¹²⁾は、職務における多様な技術の要求は、従業員が体験する仕事の意義を高め、自律性は自身の仕事についての結果に対する責任を高め、そしてフィードバックは自身の仕事に対する結果という知識を

与えるとしている。そして、これらの職務意義、責任、そして結果に対する知識が、従業員の仕事に対する動機付けを高め、優れた職務パフォーマンスや高い職務満足度、及び欠勤率や離職率の低下に繋がるとしている¹²⁾。また Van Ruysseveldt et al.²⁰⁾は、職務における自律性は、従業員に職務上の問題を解決するために必要な知識の獲得や適切な戦略の選択、及び問題解決技術の活用など、職場における学習を促進すると主張している。同様に、職務の多様性も、様々な職務上の課題に挑戦する機会を従業員に与え、それによって職場での学習機会が促進されると述べている。職務におけるフィードバックも、自身の職務実践の適切性や改善の方向性、つまり学習の方向性を明確にする²¹⁾。本研究で職務における自律性、職務の多様性、そしてフィードバックが看護実践能力の高さと関連していたのは、これらの職場環境特性が看護師の職務への動機づけを高めると共に、職務を通した学習機会を提供していたためだと考えられる。

なかでも、意思決定の自律性、仕事内容の多様性、そして職務を通したフィードバックは、看護実践能力と有意な正の相関関係にあることが確認された。職務スケジュールや仕事方法の自律性より、意思決定の自律性の方が看護実践能力と高い相関関係を示した背景には、看護師が下す意思決定の中には、患者の生命や well-being に直接的影響をもたらす重要な判断事項が多く、それには多彩な知識と、決定事項の実践を可能にするための高い技術力が必要となるからだと考える。加えて患者の生命に関与するという責任の大きさが、看護師の職務意欲の向上、延いては優れた看護実践に繋がったと考えられる。つまり、意思決定をする機会が多ければ多程、学習に裏付けされた知識や技術の修得が必要となり²⁰⁾、また責任感が増すことから、それが看護実践能力の高さに繋がったと考えられる。

また技術の多様性よりも、仕事内容の多様性の方が優れた看護実践能力の獲得に関与していた理由として、それぞれの多様性を体験できるスパンが関係していると思われる。看護実践には、多種多様な技術の修得が必要となるが、寺岡ら²²⁾の研究によると、これらの看護技術の多くは、卒後1年間で修得が可能である。従って、職務上、

多くの技術を活用することはあっても、専門分野の変更がない限り、入職後から時間が経てば経つほど、職務を通じた新たな技術の獲得には繋がりにくいと考えられる。一方で、看護師の仕事内容は多岐に渡り、経験年数に応じた職務内容も多数存在する。例えば、卒後数年は看護チームのメンバーとして患者の看護にあたり、その後は徐々にチームリーダーの役割を担うようになる。更に経験を積み、病棟管理やスタッフ教育などの役割を担うことも可能である。新しい役割を担うごとに、その業務を遂行するための知識や技術が必要となる。そのため、仕事内容の多様性は看護実践能力の向上に繋がりがやういと考えられる。

最後に、他者からのフィードバックよりも、職務を通じたフィードバックの方が看護実践能力の高さと関連していた理由の一つとして、フィードバックの信頼度があると考えられる。上記いずれのフィードバックも客観性を帯びているが、他者からのフィードバックには、フィードバックを与える者の主観やバイアスが含まれる。特に否定的なフィードバックは、フィードバックを受けた者から、その信頼性について厳しく検証され、信頼性がないと判断されると受容され難い²³⁾。つまり、他者からのフィードバックは効果的な学習にいつも繋がるとは限らない。一方で、自身の実践に対する臨床結果や、患者や家族の反応は、自身の実践の効果を示す信頼性があるフィードバックとして受け入れられやすいため²³⁾、自身の看護実践の改善や自信の形成に繋がりがやういと考える。そのため、職務を通して患者の状態や家族から得られるフィードバックの方が、職場学習、延いては看護実践能力の向上に繋がりがやういと考えられる。

上記結果を鑑みると、看護実践能力を高め看護の質を向上させるためには、各看護師の能力に見合った意思決定権の付与と仕事内容の拡大、そして自身の看護実践の結果を可視化できるような取り組みが肝要だと考える。例えば、後者で言えば、看護師が患者や家族からフィードバックを得られる機会を増やしたり、質の高い看護実践の指標となる有害事象率や在院日数の減少をデータとして示すような工夫が必要だと考えられる。

結 論

本研究では、看護師を対象に、職場特性が看護実践能力とどのように関連しているかを検証した。その結果、意思決定の自律性、仕事内容の多様性、そして職務を通じたフィードバックが、看護実践能力と有意な正の相関関係にあることが確認された。看護実践能力を高め看護の質を向上させるためには、看護師の能力に見合った意思決定権の付与と仕事内容の拡大、そして自身の看護実践の結果を可視化できるような工夫が肝要だと考える。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 川田綾子: 看護実践能力に関する概念分析 国外文献のレビューを通して. 日本看護研究学会雑誌 34 (4): 103—109, 2011.
- 2) Axley L: Competency: a concept analysis. *Nursing Forum* 43 (4): 214—222, 2008.
- 3) Valloze J: Competence: a concept analysis. *Teaching & Learning in Nursing* 4 (4): 115—118, 2009.
- 4) Smith SA: Nurse competence: a concept analysis. *International Journal of Nursing Knowledge* 23 (3): 172—182, 2012.
- 5) Bartlett HP, Simonite V, Westcott E, et al: A comparison of the nursing competence of graduates and diplomates from UK nursing programmes. *Journal of Clinical Nursing* 9 (3): 369—379, 2000.
- 6) Cowan DT, Wilson-Barnett J, Norman IJ, et al: Measuring nursing competence: development of a self-assessment tool for general nurses across Europe. *International Journal of Nursing Studies* 45 (6): 902—913, 2008.
- 7) Liu M, Yin L, Ma E, et al: Competency Inventory for Registered Nurses in Macao: instrument validation. *Journal of Advanced Nursing* 65 (4): 893—900, 2009.
- 8) Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H: Nurse Competence Scale: development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing* 47 (2): 124—133, 2004.
- 9) Meretoja R, Leino-Kilpi H: Comparison of competence assessments made by nurse managers and practising nurses. *Journal of Nursing Management* 11 (6): 404—409, 2003.
- 10) Chang IW, Shyu Y-I, Tsay P-K, et al: Comparison of nurse practitioners' perceptions of required competencies and self-evaluated competencies in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing* 21 (17/18): 2679—2689, 2012.
- 11) Meretoja R, Numminen O, Isoaho H, et al: Nurse competence between three generational nurse cohorts: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice* 2014.
- 12) Hackman JR, Oldham GR: Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance* 16 (2): 250—279, 1976.
- 13) Halvari H, Ulstad SO, Bagoien TE, et al: Autonomy Support and its Links to Physical Activity and Competitive Performance: Mediations Through Motivation, Competence, Action Orientation and Harmonious Passion, and the Moderator Role of Autonomy Support by Perceived Competence. *Scandinavian Journal of Educational Research* 53 (6): 533—555, 2009.
- 14) Dai G, De Meuse KP, Peterson C: Impact of multi-source feedback on leadership competency development: a longitudinal field study. *Journal of Managerial Issues* 22 (2): 197—219, 2010.
- 15) Cho Y, Weinstein CE, Wicker F: Perceived competence and autonomy as moderators of the effects of achievement goal orientations. *Educational Psychology* 31 (4): 393—411, 2011.
- 16) Shantz A, Alfes K, Truss C, et al: The role of employee engagement in the relationship between job design and

- task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management* 24 (13): 2608—2627, 2013.
- 17) De Varo J, Li R, Brookshire D: Analysing the job characteristics model: New support from a cross-section of establishments. *The International Journal of Human Resource Management* 18 (6): 986—1003, 2007.
- 18) Morgeson FP, Humphrey SE: The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology* 91 (6): 1321—1339, 2006.
- 19) Takase M, Teraoka S: Development of the Holistic Nursing Competence Scale. *Nursing & Health Sciences* 13 (4): 396—403, 2011.
- 20) Van Ruysseveldt J, Verboon P, Smulders P: Job resources and emotional exhaustion: The mediating role of learning opportunities. *Work & Stress* 25 (3): 205—223, 2011.
- 21) Eraut M: Feedback. *Learning in Health & Social Care* 5 (3): 111—118, 2006.
- 22) 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 高瀬美由紀, 他: 新卒看護師における看護実践技術力の入職後 12 ヶ月間の変化. *日本職業・災害医学会誌* 58 (6): 294—300, 2010.
- 23) Watling C, Driessen E, van der Vleuten CPM, et al: Learning from clinical work: the roles of learning cues and credibility judgements. *Medical Education* 46 (2): 192—200, 2012.

別刷請求先 〒731-0153 広島県広島市安佐南区安東 6-13-1
安田女子大学看護学部看護学科
今井多樹子

Reprint request:

Takiko Imai
Yasuda Women's University, Faculty of Nursing, School of Nursing, 6-13-1, Yasuhigashi, Asaminami-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima, 731-0153, Japan

The Investigation of Effective Work Environment Design to Improve the Quality of Nursing

Takiko Imai¹⁾, Miyuki Takase¹⁾, Masako Yamamoto²⁾, Yoko Sato²⁾, Yasuko Kawamura¹⁾ and Kumiko Yamamoto¹⁾

¹⁾Yasuda Women's University, Faculty of Nursing, School of Nursing

²⁾Department of Nursing, Hiroshima University Hospital

One of the quality measures for nursing services is nursing competence, the improvement of which is influenced by work environmental characteristics. The aim of this study was to investigate the relationships between nursing competence and work environmental characteristics, represented by work autonomy, skill/task variety, and job feedback. A total of 1,167 nurses from three hospitals were invited to participate in the study by completing questionnaires. The data were analysed using a multiple regression analysis. In total, 315 questionnaires were returned, with a return rate of 27%. The results of the regression analysis revealed that decision-making autonomy, task variety, and feedback from job were significantly and positively related to the levels of nursing competence perceived by nurses. To improve nursing competence and the quality of nursing, providing decision-making autonomy and expanding the tasks of nurses based on their competence level, and providing opportunities to see the outcomes of their nursing care are necessary.

(JJOMT, 65: 47—51, 2017)

—Key words—

the design of work environment, nursing competence, the job characteristics model