

博士論文要旨

目的

病棟における看護職のチーム・エンパワーメントと、先行要件、帰結、および媒介変数の関連を検討し、「病棟における看護職のチーム・エンパワーメントモデル」を構築する。

方法

100床以上の23の急性期病院の42の内科系または外科系一般病棟に属する一般看護職員（スタッフ）1,032名、病棟管理者42名に質問紙を配布し、22病院39病棟の781名のスタッフ、および39名の病棟管理者より回答を得た。35病棟728名のスタッフから得た有効回答を分析対象とした。共分散構造分析により因子構造が確認できたモデルをもとに、下位概念間の関連をマルチレベル分析（階層線型モデル：Hierarchical Linear Model, HLM）によって明らかにし、モデルの構築を行った。本研究は、聖路加看護大学研究倫理審査委員会の承認を受けて行った（承認番号13-047）。

結果

病棟における看護師のチーム・エンパワーメントモデルは、「組織の特質と職務の特質」、「チーム・エンパワーメント」、「チーム・プロセス」、「作業チームの効率性」の4つの下位概念で構成され、概念間には、個人レベルの影響と病棟レベルの関連が存在した。「組織の特質と職務の特質」と「チーム・エンパワーメント」および「チーム・プロセス」、「チーム・エンパワーメント」と「チーム・プロセス」および「作業チームの効率性」、「チーム・プロセス」と「作業チームの効率性」に個人レベルの関連が見られた。

「チーム・プロセス」と「作業チームの効率性」の関連においては、切片（平均値）と傾き（相関）に病棟によるばらつきが存在し、病棟レベルの関連が示唆された。また、「組織の特質と職務の特質」の下位概念である<病棟管理者の承認的・委任的関わり>、および<対等な立場での日常的な多職種協働>と、「チーム・エンパワーメント」の関連において、病棟によるばらつきが存在し、病棟レベルの要因（文脈変数）による影響が示唆された。

結論

病棟の看護職のチーム・エンパワーメントモデルにおいて、「チーム・エンパワーメント」は、「組織の特質と職務の特質」の影響を受け、病棟のメンバー間の相互作用である「チーム・プロセス」と、病棟の成果である「作業チームの効率性」に関連していた。

Abstract

Purpose

The purpose of this study was to develop a team empowerment model of nurses on hospital wards by analyzing correlations among antecedents, mediators, and consequences of team empowerment.

Methods

The questionnaire was distributed to 1,032 staff nurses and 42 nurse managers working on 42 inpatient wards in 23 acute care hospitals with more than 100 beds. Seven hundred and eighty one staff nurses and 39 nurse managers of 39 wards in 22 hospitals completed and returned the questionnaire. Valid responses from 728 staff nurses of 35 wards were analyzed. Psychometric evaluation of the instruments confirmed its construct validity and reliability. A multilevel analysis was conducted after checking the structure of factors by structural equation modeling. This study was approved by the ethics review committee of St. Luke's College of Nursing (13-047).

Results

A team empowerment model of nurses on hospital wards consisted of four sub-concepts: "job and organizational characteristics", "team empowerment", "team process" and "work team effectiveness". There were both individual and group (ward) levels of relationships among those concepts. At the individual level: "job and organizational characteristics" related to "team empowerment" and "team process"; "team empowerment" related to "team process" and "work team effectiveness" and "team process" related to "work team effectiveness". The relationship between "team process" and "work team effectiveness" was not only at the individual level, but also at the ward level; statistically, there were differences in the variances of intercepts and slopes among wards, and that suggested the influence of the contextual variables of wards. Moreover, "approval and delegable approaches of top managers" and "routinely multidisciplinary collaboration on equal terms", which are constructive concepts of "job and organizational characteristics", related to "team empowerment" at the ward level.

Conclusion

A team empowerment model of nurses on hospital wards showed that job and organizational characteristics related to team empowerment, and then team empowerment related to team process, interactions of ward members, and outcomes of hospital wards' work team effectiveness.