

## 倫理的風土と職務満足に関する海外文献レビュー

平塚淳子\*

### A literature review on the ethical climate and job satisfaction overseas

Junko HIRATSUKA

#### Abstract

The purpose of this research was to clarify the trends of research on ethical climate and job satisfaction, and to examine overseas literature in order to obtain suggestions for future research. Using Pub Med, we set “ethical climate” and “job satisfaction” as keywords and then conducted a search. We found 10 original papers whose subjects included “ethical climate” and “job satisfaction” after the search. Quite a few surveys covered nurses who are involved in acute phase nursing and are newly graduated nurses. There are many quantitative surveys where “ethical climate” “job satisfaction” and “moral distress” were measured using a scale; thus, it was shown that “ethical climate” “job satisfaction” and “moral distress” somewhat correlate. For future tasks, improvement of ethical climate, ethical education, strengthening of satisfaction, researches are mentioned.

*Key words:* nursing ethics, ethical climate, job satisfaction, literature review

#### 要 旨

本研究の目的は、倫理的風土と職務満足に関する研究の動向を明らかにし、今後の研究の示唆を得るために海外文献の検討を行った。Pub Medを用いて、キーワードは「倫理的風土」および「職務満足」にて検索した。その結果、「倫理的風土」および「職務満足」を主題としている原著論文10件が抽出された。

内容は、急性期領域に携わる看護師および新卒の看護師を対象としている調査や、尺度を用いて倫理的風土、職務満足、道徳的苦悩を測定した量的な調査が多く、倫理的風土、職務満足、道徳的苦悩は関連性があることが示されていた。今後の課題では、倫理的風土の改善、倫理教育、職務満足の強化、研究などが挙げられていた。

キーワード：看護倫理、倫理的風土、職務満足、文献レビュー

\*福岡県立大学看護学部  
Faculty of nursing, Fukuoka Prefectural University

連絡先：福岡県田川市伊田4395番地  
ヘルスプロモーション看護学系在宅看護学領域  
平塚淳子  
E-mail: hiratsuka@fukuoka-pu.ac.jp  
内線2422

## 緒言

看護者は、変化している今日のヘルスケア環境において、日常的に倫理的問題に直面している<sup>1)</sup>。看護職が遭遇する問題には、人生の最終段階における医療およびケアのあり方<sup>2)</sup>、認知症高齢者ケア<sup>3)</sup>などがある。また本邦では、高齢化が進行しており、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目処に、地域包括ケアシステムの構築を推進している<sup>4)</sup>。これに伴い、療養の場が医療機関から暮らしの場へ移行していく。そのため看護者は、今後多くの倫理的問題に遭遇すると予測され、療養者の意思決定を支える看護実践が求められていると考える。

ICF看護師の倫理綱領においては、「倫理的行動と率直な対話の促進につながる実践文化を育み、守る」とある<sup>5)</sup>。Asgariによると、組織の倫理的風土は、臨床的な意思決定に影響していると述べている。また、倫理的風土を改善することは、より良い看護ケアを提供することや患者に対する安全性を高めることができる<sup>6)</sup>と言われている。さらに、倫理的風土は、職場満足を生み出し、職務満足は、看護者の生活の質や看護ケアの質を強化し、仕事のバーンアウトを減少させる<sup>7)</sup>。したがって、より良い倫理的風土の醸成と職務満足を高めることが課題であると考えられる。

これまで職務満足に関する調査は、海外および本邦でなされている<sup>7,8)</sup>。また、倫理的風土に関する調査は、海外ではなされているが、本邦では、中川の調査<sup>9)</sup> 1件のみである。そこで本研究では、海外における倫理的風土と職務満足に関する研究の動向を明らかにし、本邦における今後の研究の示唆を得ることを目的とする。

## 方法

Pub Medを用いて、キーワード「ethical climate」and「job satisfaction」とし、10年間における原著論文を検索した(検索日:平成29年8月6日)。その結果、40件が抽出された。その中から、組織全体における倫理的風土と職務満足を把握するために、尺度を用いて倫理的風土および職務満足を測定している原著論文10件を選択した。分析内容は、発行年・国・サンプル数・結果概要とした。倫理的配慮として、論文を引用する場合は、論文の著作権を侵害しないように適切に引用した。

## 用語の操作上の定義

本研究では、以下のように定義する。

1. 倫理的風土 ethical climate 職場環境で扱われている倫理的問題の個人の認識<sup>6)</sup>
2. 職務満足 Job satisfaction 仕事や仕事の経験の個人の経験により生じる肯定的で快い感情の状態<sup>6)</sup>
3. 道徳的苦悩 Moral distress なすべきことがわかっていても、それを遂行するだけの権限がないためできない状態<sup>10)</sup>
4. 組織コミットメント Organization committed 個人の組織へのつながりの相対的な強さ<sup>11)</sup>

## 結果

### 1. 年次推移および調査方法

2007年から2017年の10年間で、倫理的風土および職務満足を測定している文献は10件と極めて少なく、発行年度は2007年から2012年では1件、2012年から2017年は9件であり、調査の数は増加していた。また、調査がなされていた国は、アメリカ3件、イラン3件、フィンランド1件、ボスニア1件、エジプト1件、韓国1件であった。さらに、10件のうちopen-ended questionを含んだ調査は2件であった。

### 2. 対象者について

主に急性期看護に携わる看護師に対する調査は7件であった。また、領域を限定していない調査は3件であった。さらに、看護師経験が1年以内の新人看護師に限定した調査は1件、複数の病院に対する調査は6件、1つの病院における調査は2件、対象病院数不明は2件であった。サンプル数では、500人未満を対象とした調査は8件、500人以上を対象とした調査は2件であった。

### 3. 測定尺度

倫理的風土の尺度は、Olson's Hospital Ethical Climate Survey<sup>6)</sup> (以下HECSとする)、と、Victor and CullenのEthical Climate Questionnaire<sup>7)</sup> (以下ECQとする)が多く使用されていた。HECSは、5つの下位尺度からなる26項目の尺度で、1点から5点で回答するリッカート尺度である。Cronbach  $\alpha$  係数は、0.89であり信頼性は保たれている。また、ECQは、6つの下位尺度からなる26項目の尺度で、0点から5点で回答するリッカート尺度である。Cronbach  $\alpha$  係数は、0.8から0.92であり信頼性は保たれている。

職務満足の尺度は、Brayfield and Rotheが開発した



Job Satisfaction<sup>6)</sup> (以下JBとする)が使用されていた。JBは、19項目からなる尺度で、1点から5点で回答するリッカート尺度である。Cronbach  $\alpha$  係数は、0.93であり、信頼性は保たれている。

道徳的苦悩の尺度では、Moral Distress Scale<sup>6)</sup> (以下、MDSとする)が多く使用されていた。

MDSは、38項目の尺度で、強さと頻度の2つの要因からなり、それぞれ0点から6点で回答するリッカート尺度である。Cronbach  $\alpha$  係数は、0.82から0.98であり信頼性は保たれている。

#### 4. 調査の結果と今後の課題

調査の内容では、「倫理的風土」と「職務満足」との関連性の調査は4件と最も多く、「倫理的風土」と「道徳的苦悩」との関連性の調査は2件、「倫理的風土」と「属性」との関連性の調査は3件、「倫理的風土」と「組織コミットメント」との関連性の調査は1件であった。

Borhani<sup>7)</sup>の「倫理的風土」と「職務満足」との関連性の調査では、倫理的風土が高まると、職務満足は高まることが示されていた。また、Sauerland<sup>12)</sup>らの「倫理的風土」と「道徳的苦悩」との関連性の調査では、「倫理的風土」が高まると、「道徳的苦悩」は低くなることが示されていた。さらに、Lemmenes<sup>1)</sup>らの「倫理的風土」と「属性」との関連性の調査では、30歳以下の看護者の倫理的風土の得点は年齢の高い看護者より有意に高かった。また、領域ではCCUの看護者の倫理的風土の得点が最も高く、最も得点が低かったのは、ERであった。Borhani<sup>7)</sup>らの「倫理的風土」と「組織コミットメント」との関連性の調査では、倫理的風土が高まる、組織コミットメントは高まることが示されていた。その他で興味深かったのは、Hwang and Park<sup>13)</sup>による調査で、肯定的な倫理的風土がある者は、そうではない者より医療エラーを起こしにくく、離職しない傾向にあったことを示していた。

今後の課題では、倫理的風土の改善<sup>6)14)</sup>、倫理教育<sup>13)15)</sup>、職務満足の強化<sup>6)7)</sup>、今後の研究<sup>12)15)</sup>などがあげられていた。(表1)

### 考 察

#### 1. 年次推移および調査方法

これまで、倫理的風土および職務満足を主題としている調査は極めて少なく、サンプル数も少ないものが多かった。そのため、今後はより多くの調査を

行うことが必要であると考えられる。

倫理的風土および職務満足に関して多くの調査がなされていた国は、イラン、アメリカであった。これまで倫理的風土のレビューにおいて、調査がなされていたのは、アメリカ、フィンランド、イランの順に多く<sup>16)</sup>、倫理的風土および職務満足に関しての調査がなされていた国は、先行研究と同様の傾向であった。

Koskenvuoriらは、アメリカにおける倫理的風土の調査が多かった理由として、看護研究の全体的な量と他の国々と比較されている資源の全体の量によって説明されており、このことは、アメリカのヘルスケアシステムにおける倫理的風土を表している<sup>16)</sup>と述べていた。また、米国看護協会は、1950年に世界で最初に倫理綱領を定めている<sup>10)</sup>。以上より、アメリカでは倫理に対する関心が高く、調査の数に影響していたと考えられた。

#### 2. 対象について

対象者では、急性期に携わる看護師を対象とした調査が最も多かった。大多数の急性期看護に携わる看護者は、患者のケアや異なる患者のケアを通じて道徳的苦悩を経験しており、患者ケアについて、早急な判断と、患者ケア、異なる患者のニーズへの対応など、自己決定しなければならない<sup>6)</sup>。そのため、倫理的問題を生じやすく、主に急性期に携わる看護師に対しての調査が多かったと考える。

#### 3. 測定尺度について

測定尺度についてAsgari<sup>6)</sup>は、異なる国において、倫理的風土の認識については、大きな相違はない<sup>6)</sup>と述べており、尺度の内容では、文化的にかけ離れた項目は見当たらなかった。また、Christineは、日本の看護師は、アメリカの看護師より、和を大切にし、アメリカの看護師は、日本の看護師よりも、自立・自己決定をより大切にするという特徴の違いについて述べている<sup>17)</sup>が、倫理的な問題は、アメリカも日本も同様であろう。さらに、看護倫理の文献からは、日本とアメリカの両者に大きな違いは見いだせなかったと述べている。しかしながら、Lemmenes<sup>1)</sup>らの調査では、異なる人種が倫理的風土の尺度の得点に影響していたため、文化による尺度得点への影響の可能性もあると考える。

道徳的苦悩の尺度の内容では、「ケア提供者による患者の虐待が疑われる状況を見逃す」「医師による重要ではない検査や治療の指示に従う」「安全ではな

いと考える看護師と仕事をしている」などの設問がある。これらの設問からは、職場の道徳的苦悩を測定できることに加え、職場の看護実践についての実態と課題も抽出できると考える。Christine<sup>17)</sup>は、文化背景に伴う程度の差を含めた基本的で共有可能な道徳的価値観が存在することを認め、尊重しなければならないと述べている。したがって、道徳的苦悩の尺度得点は、文化による差異が生じる可能性があると考えられる。

#### 4. 調査内容及び結果について

調査の結果からは、倫理的風土が高まると、「職務満足」「組織コミットメント」は高まり、「道徳的苦悩」は低くなること、肯定的な倫理的風土は、医療エラーを生じにくくなり、離職しない傾向にあった。これらのことから、倫理的風土を強化することが課題であると考えられる。しかしながら、倫理的風土の強化については今後の課題にあげられていたが、強化するための具体的な内容とその方法は示されていなかった。したがって、今後は、倫理的風土を改善するための方法を検討する介入研究が必要と考える。

Lemmenes<sup>1)</sup>らの調査では、30歳以下の看護師は経験のある看護師より肯定的な倫理的風土を示していた。その理由では、倫理的問題と倫理的意思決定における体験が、経験のある看護師よりも制限されることや、経験がある看護師の倫理的風土についての優れた洞察力や知識が影響したと考えられていた。したがって、Hashish<sup>18)</sup>らが述べていたように、新人看護師を対象とした倫理教育においては、倫理的問題におけるマネジメントやトレーニングプログラムを実施し、倫理的問題を捉える視点を獲得できるように働きかける必要があると考える。さらに、領域別の倫理的風土の得点では、CCUが最も高く、ERが最も低かった。その理由では、CCUは患者の滞在時間が長く、倫理的な問題が生じた際に、より多くの時間があるからと考えられていた。高度急性期では、倫理的な問題が生じやすいと言われているが、このように異なる部署で異なる結果が得られていた。したがって、今回の文献レビューでは、複数の病院での調査が多かったため今後は、1病院における部署毎の調査を行い、部署毎の倫理的風土に対する対策を講じることも必要と考える。

## 結 論

今回の文献レビューにより、以下のことが明らかになった。

1. 倫理的風土と職務満足を測定している調査は極めて少なかったが、研究数は増加していた。
2. 急性期看護の領域での調査が多く、慢性期看護の領域での調査が必要である。
3. 主な調査では、倫理的風土、職務満足、道徳的苦悩に影響する要因の検討がなされていた。その結果、倫理的風土は職務満足を高め、道徳的苦悩を低下させることが示されていた。
4. 今後の課題では、倫理的風土の改善、倫理教育、職務満足の強化、今後の研究などがあげられていた。今後は、倫理的風土を改善するための方法についての介入研究が必要である。

## 文 献

- 1) Lemmenes D, Valentine P, Gwizdalski P, et al. Nurses' perception of ethical climate at a large academic center. *Nursing Ethics*. 2016 ; 1-14.
- 2) 人生の最終段階における医療の決定プロセスに関するガイドライン. 厚生労働省. 平成27年3月改正.  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000173574.html> (2017年12月17日アクセス)
- 3) 千田睦美, 水野敏子. 認知症高齢者を看護する看護師が感じる困難の分析. 岩手県立大学看護学部紀要. 2014 ; 16 : 11-16.
- 4) 地域包括ケアシステム. 厚生労働省.  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/) (2017年12月17日アクセス)
- 5) 日本看護協会. 看護師の倫理綱領 2012年版.  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/ethics/index.html> (2017年10月1日アクセス)
- 6) Asgari S, Shafipour V, Taraghi Z, et al. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nursing Ethics*. 2017 ; 1-11
- 7) Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, et al. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *Medical ethics*. 2012 ; 5 : 6
- 8) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連す

- る要因の分析. 日本看護管理学会誌. 2009;13: 1 : 14-23.
- 9) 中川典子. 看護部門の倫理的風土変革の試み: 変革理論を用いたアプローチ. 日本看護倫理学会誌. 2011 ; 47-51.
- 10) 小西恵美子. 看護倫理. 第2版 東京: 南江堂. 2015.
- 11) グレック美鈴. 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. 岐阜県立大学紀要. 2005; 6: 1 : 11-18.
- 12) Sauerland, J.S. Marotta, K. Peinemann, M. A. et, al. Assessing and addressing moral distress and ethical climate part II. 2015 ; 33-46.
- 13) Hwang, J. I. and Park, H. A. Nurses' perception of ethical climate medical error experience and intent to leave. Nursing ethics. 2014 ; 21 : 1 : 28-42.
- 14) Dinc, M. S. and Alama, Huric. The impacts of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosniwa and Herzegovina. 2016 ; 1-14.
- 15) Numminen, O. Lenio-Kilpi, H. and Isoaho, H. Newly graduated nurses' competence and individual and organization factors : A multivariate analysis. Nursing scholarship. 2015 ; 22 : 8 : 845-859.
- 16) Koskenvuori, J. Numminen, O. and Suhonen, R. 2017. Ethical climate in nursing environment : A scoping review. 2017 ; 1-19.
- 17) Christine Mitchell. Challenges to ethical nursing practice. 日本看護倫理学会誌. 2017 ; 9 : 1 : 67-78.
- 18) Hashish, E.A. A Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support commitment job satisfaction and turnover intent. Nursing ethics. 2017 ; 24 : 21 : 151-166.

受付 2017. 10. 2  
採用 2018. 2. 16