研究報告

看護組織における組織文化の概念分析

A Concept Analysis of Organizational Culture in Nursing Organization

稲田久美子

Kumiko Inada

キーワード：概念分析，組織文化，看護組織

Key words : concept analysis, organizational culture, nursing organization

Abstract

Today, health care facilities are expected to innovate in their organizations. It is said that success of the innovation depends on understanding organizational culture. But, in fact, the concept is not yet fully understood. Here, I tried to identify a concept of organizational culture in nursing organization.

I used Hybrid Model in this work. In the first phase, I reviewed articles on anthropology, business and nursing. In the second phase, I did field work at two general hospitals for six months. And then, I integrated the results from the two phases.

As the result, it has been found that the organizational culture is composed of three levels : artifacts, values / norms, and basic underlying assumptions, which is the essence. And nursing organizational culture has three aspects : basic underlying assumptions on the groups, basic underlying assumptions on the jobs, and basic underlying assumptions on the nurse, and those three aspects are overlapping.

要 旨

昨今、医療現場では組織変革を迫られるなか、組織文化がその鍵であると言われているが、その概念は、まだ十分明確にされているとは言い難い。そこで、今回、「看護組織における組織文化」の概念を明らかにすることを目的に研究を行った。

概念分析の方法は、Hybrid Model 法を用いた。最初に人類学・経営学・看護学の文献検討を行い、次に2総合病院で6カ月間のフィールド調査を行い、最後にそれらを総合した分析を行った。

その結果、組織文化は、「人工物一価値・規範一基本的仮定」のレベルをもっており、その本質は「基本的仮定」であることが明らかになった。そして、看護組織における組織文化は、「集団の基本的仮定」、「仕事の基本的仮定」、「看護師の基本的仮定」の3つの領域から成り立ち、それらは相互に重なり合っていた。

I. はじめに

昨今、日本の医療界は、より良質の医療を求める国民の声の高まりと、保健医療費の切迫から、医療をサービス業と捉えた経営の視点での変革を迫られている。しかし、組織はそう簡単には変われるものではなく、その鍵を握っているのが組織文化であると言われている。組織文化は、経営学においては、組織の業績と変革に関わる重要な要素であり、これを創造、保持、変革することは、リーダーシップの重要な要素であるとして、盛んに研究がなされている。米国の看護界においても、こうした研究の流れを汲み、主に看護管理学の分野で、ヘルスケアサービスと患者アウトカムを決定づけるものであるとして研究がなされている。

しかし、組織文化の概念は、文化の概念を基盤にした広い概念であることや、看護学における組織文化の研究がまだ十分でないことなどから、十分に明確にされているとは言い難い。このことは、Mark が組織文化研究のレビューで述べており (Mark, 1996)、荻野もまた、米国の看護研究の中での組織文化の概念をレビューした結果、看護学領域の研究における組織文化の概念は確立されておらず、一貫性がなく混乱がみられると結論づけていることから伺える (荻野, 1998)。

荻野は、精神科病棟の組織文化研究のフィールドワークの示唆を得ることを目的に、概念分析を行っているが、研究者は、看護管理学の立場で、看護管理者が組織変革に活用できることを目的として、看護組織の組織文化の概念を分析することとした。

II. 方 法

概念分析の方法は、Schwartz-Barcott & Kim が提唱した Hybrid Model を用いることとした。Hybrid Model は、文献検索等の理論的段階、フィールドワークの段階、最終分析の段階を踏むことで、概念を識別、分析、洗練化する手法である (Schwartz-Barcott et al., 1993)。

理論的段階では、文化人類学や社会人類学等の人類学の文献より「文化」の概念を、経営学や社会学の文献より「組織文化」の概念を、看護学の文献より「看護組織における組織文化」の概念を概観した。看護学の文献は、「organizational culture」「組織文化」をキーワ

ードに、CHINAHL の 1982 年～2002 年、医学中央雑誌の 1982 年～2002 年を検索した。フィールドワークの段階は、2 総合病院で、6 カ月間の参加観察と面接調査を行い、それぞれの病院の看護組織の組織文化を、質的帰納的に分析した。最終分析の段階は、理論的段階とフィールドワークの段階の結果を踏まえて、総合的分析を行った。

III. 概念の分析

1. 理論的段階(文献検討)

1) 文化・組織文化の先行要件

(1) 遺伝的統御の柔軟な人類の発生

文化の語源には「(自然を)耕作する」という意味が含まれているが、文化は、人間が道具を用いて自然を切り開き、言語を用いて連続する自然を区分けして創ってきた人為世界の中にあり (小原, 1985)、人類発生時から存在していたと言われている。その理由として、浅田は、「人間は種に固有の環境世界 (生物学的確定性) を持ち合わせておらず、いわばビシユス (自然の秩序) からズレた存在で、そのままではカオスに投げ込まれるため、代替物として文化の秩序が生み出された」と述べ (浅田, 1983)、Geertz は、「人間は遺伝的統御の規則性と緻密性を放棄し、遺伝的統御の柔軟性と適応性に道を譲らざるをえなかった。文化はそれを可能にする前提である」と述べている (Geertz, 1973)。このことから、文化が存在するには、遺伝的統御の柔軟なホモ・サピエンスという種の存在が不可欠であると言える。

(2) その文化を伝える人間の存在

文化は、自然界になく遺伝的に伝達されるものでもなく、その人間が生まれた時にそこにあるものを後天的に獲得し、死んだ後も、追加・削除・変更を繰り返しながら存続し伝えられていくという性質をもつ。それゆえ、その文化を伝える人間がいなくなれば、その文化は消滅をする。これは、組織文化においても同様である。

(3) メンバーの共有する価値の存在

文化は、人間という種が生まれ存在し続けるためには、絶対不可欠なものではあるが、それが存在するには、その集団を構成する人達に共有される価値が存在することが必要である。それゆえ、組織という、意図的に形成された第二次集団において文化が存在するためには、構成員同士の相互関係が積み重なり、価値が

共有されるだけの年月を経る必要があると考えられる。

2) 文化・組織文化の定義

文化の定義として古くから知られているものに、Tylor の「知識、信仰、道徳、法、習俗、その他人間が社会の一員として獲得したすべての能力と習性を含むひとつの複雑な全体のことである」があるが(Tylor, 1871),ここから文化は、生活様式全般として考えられる。

しかし、文化は、そうした観察される「実在」だけでなく、文化保持者がもつ社会的な価値、および規範の概念など、「実在の抽象物」をも含んでいる。浜本は、「文化は、その国の人々には意識されない、生活の営みでの『暗黙の了解』、あるいは『前提』である」と述べ、その例として、Benedict の「菊と刀」をあげている(浜本ら, 1994)。

さらに、Geertz は、文化を「具体的な行動様式の複合体としてではなく、(人間の)行動を支配する制御装置」として捉え、「人間が自ら紡ぎだした意味の網の目であり、文化パターンは意味あるいは象徴の体系であり、文化はそういう文化パターンの集積としての総称である」と定義している(Geertz, 1973)。

また、Levi-Strauss は、インセントタブーの謎を解いた「親族の構造」の中で、象徴としての文化の根底には、人間の普遍的な無意識の集合意識である「構造」が潜在していることを見出している(Levi-Strauss, 1967)。

経営学においては、文化的要素の重要性はかなり以前から認識されており、「すべてのメンバーに共有された思考や行動についての習慣や伝統」、「意味のシステム」などと定義されてきた(出口, 1999)。そして、1982 年、「エクセレント・カンパニー」の中で、「価値」が組織文化の中心として描かれ、これが組織の末端まで共有されることで、個々人が自主的に矛盾なく行動することが示された(Peters et al., 1982)。

さらに、Schein は、組織文化を、基本的仮定(basic underlying assumptions)、価値(espoused values)、人工物(artifacts)の 3 レベルに分け、文化の本質は基本的仮定であるとし、価値や人工物がその表明である、と定義づけた(Schein, 1985)。

「基本的仮定」とは、組織メンバーが行動したり思考したりする際、無意識に正しい方法としているもので、当然のことと考えられ、メンバーの意識にものぼ

らなくなったものである。「人工物」とは、物理的環境、技術的成果、書かれたり話されたりする言葉、装飾、メンバーの明白な行動など、組織メンバーによって創り出された、物理的、社会的環境のことである。「価値」とは、人工物と基本的仮定を結ぶもので、組織の理念などの信奉された価値のことである。その性質はどうあるべきかの理想で、実際にそれがメンバーの間で当然視されるようになったら、基本的仮定になるとしている(Schein, 1985)。

坂下は、「Schein の人工物は、組織文化の、物理的、行動的、言語的シンボル要素であり、価値と基本的仮定は意味要素である」と述べている(坂下, 2001)が、「人工物」は、文化人類学者の Geertz の象徴と共通しており、「基本的仮定」は象徴の意味するところであり、浜本のいう「その国の人々には意識されない、生活の営みでの『暗黙の了解』、あるいは『前提』」と共通していると考えられる。

また、加護野は、組織は、基本的メタファー(組織を捉える隠喩)の集合体、価値・規範、それらを体現する具体例(商品・事業・集団等)の 3 つが相互に関連したものから構成されており、その中の価値・規範の範囲が組織文化であるとして、「組織構成員の間で内面化され、共有化されている、価値、規範、信念のセットである」と定義づけている(加護野, 1988)。価値とは、どうあるべきかの感覚で、何が正しくて何が誤っているかの観念であり、規範とは、組織の中でどのように行動すべきかについての観念であり、信念とは、企業とそれを取りまく世界がどうなっているかについての観念である(加護野ら, 1993)。このことから、加護野の信念の概念は、Schein の基本的仮定の概念に近いと思われる。

以上より、組織文化は、「人工物—規範・価値—基本的仮定」のレベルをもち、その本質は基本的仮定で、その現れが人工物であると考えられる。

3) 文化・組織文化の性質と機能

(1) 恣意性と必然性

言語学者の Sausure は、言語は、能記(記号表記)と所記(概念)が一枚の紙の表と裏のように表裏一体化しているもので、所記がまずあってそれに能記をつけたものではなく、能記と一緒に世界からその所記を、恣意的に切り取っているということを発見し、それゆえ、差異性と共時性をもっていると論じた。(Sausure, 1949)

文化は、言語によって、言語を通じて、言語として構成されており、言語の性質は文化の性質でもある。文化もまた、恣意性と差異性、共時性をもつとされている。このことについて、浅田は、「恣意性と差異性は2つの相関的な特性であり、恣意的な秩序の要素は空席待ちの旅客にあたる。必然的な位置づけを持たぬ彼は、他の席がすべて埋まったあと、自らのネガティブな形で見出すにすぎない」と表現している(浅田, 1983)。しかし、恣意性の上に構築される文化は、ひとたび打ち立てられるや内部の人々の目には自明な必然性を帯びて立ち現れるという性質をもっている(浅田, 1983)。

(2) 人間の行動を支配する制御装置

Geertz は、文化は人間の行動を支配する制御装置であると述べているが、それは、文化が内部の人間には必然性を帯びて立ち現れるゆえである。組織内においてもそれは同様で、それゆえ、何が重要でどう振る舞うことが当然なのかという、仮定で構成された現実世界を組織構成員に与える。それによって、組織内での合理的な意思決定や行動選択を可能にし、メンバーの不安を軽減している。そして、組織としての一貫性を保ち、組織メンバー間の凝集性を高め、連帯感を創出し(内的統合)、組織が外部環境に適応し続ける能力を確保するためのコンセンサスともなっている(外部適応)。組織文化は、組織化の圧力であり、組織を安定化させる役割を果たしており、それゆえ、組織文化は組織変革の防壁にもなりうる。

4) 組織文化と組織風土の違い

組織文化に類似した概念に「組織風土」があるが、この両者は異なる概念である。組織風土は、組織の物理的な環境をメンバーが認知し、評価し、内面的な価値や関心と相互作用しあって、結果として主観的に再構成された世界のことで(Lewin, 1956)、組織文化は、組織の物理的環境そのものを創る基であり、物理的環境も象徴として文化の概念に入ってくる。また、組織風土はモチベーションに影響を与える個人の知覚(perception)であるが、組織文化はその組織に存在する仮定(assumption)で個人の行動を無意識のうちに規制するものである。

5) 看護組織における組織文化

Mark によると、看護組織における組織文化の概念は、文化を組織の「internal variable」として捉えるパ

ースペクティブと、文化を組織を理解するための「root metaphor」として捉えるパースペクティブに分けられ、「root metaphor」としての側面は、「cognitive」、「symbolic」、「psychodynamic」の3つに分けられている(Mark, 1996)。

(1) 「internal variable」として捉えるパースペクティブ

「internal variable」のパースペクティブでの研究には、OCI(Organizational Culture Inventory)を用いた量的研究があげられる。OCIは、経営学者のCooke & Laffertyが開発した尺度で、看護学の研究でも、Thomas et alやMcDanielなどが使用している(Thomas et al., 1990; McDaniel et al., 1993)。Cooke & Laffertyは、組織文化を「メンバーの思考と行動を導く、共有された規範と期待である」と定義し、理想的な文化と強い文化の存在があることを前提に、文化を「建設的スタイル」、「受動的-防衛的スタイル」、「攻撃的-防衛的スタイル」に分け、それぞれを4つずつに区分けし、12スタイルの文化の尺度を作成している(Cooke et al., 1988)。それゆえ、この尺度を用いた研究は、Cooke & Laffertyの組織文化の概念を用いているため、「internal variable」のパースペクティブで組織文化を捉えていると考えられる。

(2) 「root metaphor」として捉えるパースペクティブ

「root metaphor」のパースペクティブは、文化人類学の文化の概念の流れを汲んでおり、この中の「cognitive」の側面での研究は、Coeling & Wilcoxの、2ユニットの看護師を対象にした質的研究の結果をもとにした、Coeling & Simmsによる、NUCAT(Nursing Unit Culture Assessment Tool)の開発研究が代表的である。Bueno & Vincet(1986)は、理念、装飾、空間、休憩室、ステータスシンボル、儀式、聖なる牛、コミュニケーションスタイルなどを、看護組織における文化の象徴としてあげているが、Coeling & Wilcoxは、こうした象徴の中でも特に、メンバーの言語(物語、隠喩、儀式)に注目して参加観察と面接を行い、看護組織における「職場集団のルール」を組織文化とした(Coeling & Wilcox, 1988)。また、この結果を基に作成された、看護ユニットの組織文化を測定する尺度であるNUCATは、OCIと異なり、理想的文化を前提にせず、文化のユニークさを描くことを目的とし、文化に合わせた変革の戦略を立てるために活用するものとしている(Coeling & Simms, 1993 a, b)。

最後に、「root metaphor」のpsychodynamicの立

図1 文化と組織文化と看護組織における組織文化のレベル

場での研究として、わが国の荻野の研究があり、荻野は、精神力道論を土台に集団のダイナミックスを分析した Bion の理論を用いて、文化を、「その集団の生活様式などの一連の体系として現れ出るものであり、その集団のメンバーが共有する価値観や信念、前提などと、メンバーが共有する情緒が相互に影響し合って創りあげられるもの」と定義して、3つの精神科病棟を参加観察している(荻野, 2001)。

2. フィールドワークの段階

1) 目的

文献検討の結果を基に、実際の看護組織において組織文化がどういう現れ方をしているかを調査するとともに、看護組織における組織文化の範囲と特性を明らかにする。

2) 方法

設置主体の異なる、設立30年以上の2総合病院を対象に、2003年7月～12月、週に1～3日の参加観察と面接調査を行った。2病院とも、特徴のある3病棟ずつを看護部長に選んでもらい、看護師と一緒に清潔ケアなどを行いながら、参加観察を行った。また、廊下等のオープンスペースでの観察や、看護師長会や各種委員会等の会議、研修会や病院の行事等にも参加し観察を行った。

参加観察中適宜看護師に質問し、さらに、各病院数名ずつを対象とした非構成的面接を行った。また、研究者の先入観を防ぐため、病院看護組織全体の文化の分析を行うために、各病院1名ずつの研究協力者(看護師長)を看護部長に推薦してもらい、研究者の分析結果についての意見を得るとともに不足データを補ってもらった。

調査の結果は、質的帰納的に分析し、各病院の物理

的環境、文書、システム、儀式、看護師の言動等の人工物から、各病院看護師が内面化し、共有化している、価値・規範、潜在している基本的仮定を抽出した。

3) 倫理的配慮

調査に際しては、対象施設の看護部長に研究の主旨と方法を説明し同意を得た後、病院長や事務部長の同意を得た。その後、研究協力者を含めた看護師長全員と、対象3病棟の主任やスタッフ達に、十分研究の目的、内容、方法を説明し、同意を得た。また、対象病棟の医師、患者には、看護師長と相談のうえ、適宜、看護師長より紹介してもらい、研究者の身分と病院内にいる目的を説明し、同意を得た。対象病棟以外の部署の看護師長には、オープンスペース等での観察がデータとなる可能性があることについて説明し、看護師には部署の看護師長から説明してもらい、同意を得た。

得られたデータは、研究者以外には漏れないよう、厳重にその保護に努め、協力者と一緒に解釈をする際には、参加観察や面接調査で得たデータは提示せず、そこから研究者が解釈した内容を示し、協力者の意見を聞くようにした。データは、収集時から記号と番号で管理し、対象者が特定されないようにした。また、公表の際には、各病院の看護部長に引用データを提示し、了解を得た。

4) 結果

(1) 組織文化のレベル「人工物—価値・規範—基本的仮定」(図1)

看護組織の人工物としては、揭示物、服装、記録物、休憩室等の空間、行事、会議、看護師と患者・看護師同士・看護師と医師の会話などがあげられ、その

下には、その組織の価値、規範、さらには基本的仮定が潜在していた。

<事例1：A病院>

この病院内では、看護部でそれぞれの病棟のイメージフラワーを決め、それぞれの花の写真に「こちらは〇〇病棟です」と書かれた掲示板を始め、カラフルで温かな掲示板があふれていた。ふれあい看護体験では、あらかじめ来る予定の高校生へ歓迎の手紙を送り、当日は手作りの記念品セットを用意し、後日手紙を書いて写真と一緒に送るなど、看護部をあげて歓迎を示していた。

これらの人工物の下には、「手の温もり」や「気遣い」という価値、「手間暇をかけるべき」「気遣いすべき」という規範、さらには、「人間は手間暇をかけるもの」「人間は気遣いをするもの」「外から来る者は歓迎されるもの」という基本的仮定があることが伺えた。

<事例2：B病院>

この病院では、ある病棟では日勤者の全員にカルテを見せながら申し送り、ある病棟ではリーダー等のみにメモを見ながら申し送るなど、申し送り形態が各病棟によって異なっていた。環境整備や清拭の仕方、休憩の取り方なども異なり、患者への配慮から看護部の許可を得てナースキャップを外している病棟もあった。看護師長達はこの現象について、「それぞれの部署の都合で、やりやすいように、そうしているのだと思います」と気にしている様子はなく、看護師達は、「フレキシブルでファジー」「本当はこうなのだけど、こうしても許されるような」などの表現をしていた。

これら人工物の下には、「各部署の都合」という価値や「各部署の都合を尊重すべき」という規範、さらには、「それぞれの部署はそれぞれでよい」という基本的仮定があることが伺えた。

(2) 看護組織における組織文化の領域

看護組織における組織文化は、「集団の基本的仮定」、「仕事の基本的仮定」、「看護師の基本的仮定」の3つの領域から成り立っていた。

① 集団の基本的仮定

「集団の基本的仮定」は、人間とは何か、集団とはどういうものかについての仮定で、それには、人間、人間関係、ヒエラルキー、環境との関係の基本的仮定が含まれていた。

<事例1：A病院>

この病院には、「人間は信用できる」という人間の基本的仮定と、「われわれは家族である」という集団の基

図2 看護組織における組織文化の領域

本的仮定がみられ、看護部長を家長とした家組織に類似していた。すべての情報は看護部長に集まり、看護部長から発信され、「看護部長さんのおっしゃることだから」と、その方針はすっと院内に受け入れられていた。コミュニケーションは密接で、「1人に言えば皆に伝わる」という基本的仮定があり、お互いの身体の不調や辛い気持ちなどを共有し気遣いし合い、「お互いは気遣いする存在」という基本的仮定がみられた。

<事例2：B病院>

この病院には、同じ基礎教育を受けた看護師が多く、同じ寮生活の記憶と、設置主体のもつ「価値観」を核とした、「われわれは同族である」という基本的仮定があった。他病院の人達からは、「雰囲気似ている」と称され、同質性が高く、各部署は自治を持ち、「それぞれはそれぞれで良い」という基本的仮定をもちながらも、いざとなれば看護部全体で一致団結する現象がみられた。

また、「環境には挑戦するもの」という基本的仮定があり、医療環境の変化に挑戦して、さまざまなシステムが導入され、工夫されていた。

② 仕事の基本的仮定

「仕事の基本的仮定」は、仕事とは何か、どうあるべきかについての仮定で、それには、仕事の本質の基本的仮定、仕事の真実の基本的仮定が含まれていた。

<事例1：A病院>

この病院には、「仕事は時間でなくて量」、「仕事は奉仕」という基本的仮定があり、「仕事を少しでも早くから始めたいから」と、出勤時間より随分早く出勤し、昼食後の休憩時間が残っていても仕事に戻っていた。また、「仕事は手間暇をかけるもの」という基本的仮定があり、看護用具を作成するなどして、自分達の手で仕事上の問題解決や患者サービスの向上をめざしていた。

<事例2：B病院>

この病院には、「仕事はマス(塊=その日の仕事全体が塊として、その日のチームメンバー全員に与えられるもの)である」という基本的仮定があり、1日の仕事内容が提示されて、各看護師が、自ら、入院患者の情報収集、清拭等のケアを選び、リーダー等が業務や患者情報を集約する形を取っていた。

また、「仕事は効率とスピード」という基本的仮定もあり、新しい根拠のもと、無駄な業務を省略化し、機能的な仕事が行なわれていた。さらに、「仕事は個人責任を明確にするもの」、「仕事はきっちりするもの」という基本的仮定があり、注射や採血時等に印鑑を押す習慣をもつなど、きっちりとした手順で仕事が行われていた。

③ 看護師の基本的仮定

「看護師の基本的仮定」は、看護師とは何か、何をする者かについての仮定で、それには、患者や医師についての基本的仮定が含まれていた。

<事例1：A病院>

この病院には、「患者はお客さま」という基本的仮定があり、それが「看護はサービスである」という基本的仮定と結びついていた。清拭や入浴等のケアは患者の都合に合わせたタイミングで行い、患者が座る椅子にあらかじめシャワーをかけて温めるなどの配慮を、ごく自然に行っていた。また、車椅子患者と一緒に買い物に行くなどの付加価値サービスを重視していた。

<事例2：B病院>

この病院には、「患者は保護されるもの」という基本的仮定があり、それが「看護は患者の命を守ること」という基本的仮定と結びついていた。また、「医師は万能ではない」という基本的仮定があり、看護師が患者の容態の変化を見つけて医師に報告する場面や、医師の指示や治療方針に疑問を感じて医師に伝え、再検討を求める場面が多くみられた。

(3) 看護組織における組織文化の特徴

① 設置主体の文化や設置主体との関係がその基盤にある

A病院の「われわれは家族である」という基本的仮定は、設置主体が家族経営であること、「患者はお客さま」という基本的仮定は、設置主体の顧客がこの病院の患者であることがその基盤にあると考えられる。

B病院の「われわれは同族である」という基本的仮定は、設置主体の価値を核とする同族的繋がり、設置主体と設置主体の価値を実現するための存在としての病院という、設置主体と病院との関係がその基盤にある

と考えられる。

② 組織文化は、リーダーシップにより強化、創造される

A病院の「お互いは気遣いする存在」という基本的仮定は、看護部長自らがその体现者として、看護師達の家族のことまで気遣う姿勢が影響を与えており、さらには、接遇教育等の徹底した教育がその強化に繋がっていると考えられる。

B病院の「環境は挑戦するもの」という基本的仮定は、病院長や看護部長の医療環境を意識した戦略の導入によって創造、強化されていると考えられる。

③ 組織文化は2面性として現れる

例えば、A病院の「手間暇は当たり前」という基本的仮定は、温かさを伝えるという現象と、効率意識の薄さという現象として現れていた。

B病院の「それぞれの部署はそれぞれでよい」という基本的仮定は、各部署のやり方の尊重という現象と統一の困難性という現象として現れていた。

④ 各基本的仮定の領域は重なり合っている(図2)

例えば、A病院の「われわれは家族である」という集団の基本的仮定は、「手間暇は当たり前」という仕事の基本的仮定や、「患者はお客さま」という看護師の基本的仮定と重なり、中核に、「気遣い」「手の温もり」という価値を内包していた。

B病院の「われわれは同族である」という集団の基本的仮定は、「仕事はきっちり」という仕事の基本的仮定や、「看護は患者の命を守ること」という看護師の基本的仮定と重なり、中核に設置主体の価値を内包していた。

3. 最終分析の段階

理論的分析と、フィールドワークから、看護組織における組織文化の概念について、以下のようにまとめられる。

1) 先行要件

遺伝的統御の柔軟な人類の発生と、その文化を伝える人間の存在、さらには、組織メンバーに共有された価値が形成されていることが必要である。

2) 定義と領域

文化には、象徴—暗黙の了解—構造のレベルがあり、組織文化には、人工物—規範・価値—基本的仮定のレベルがある。人工物は象徴と共通し、規範・価値

と基本的仮定は暗黙の了解に含まれる。組織文化の本質は基本的仮定であり、人工物はその現れである。

文化の底辺の「構造」は、人間の普遍的な無意識の集合体で人類共通のものであるため、組織文化の概念には含まれないものと考えられる。

また、看護組織における組織文化は、集団の基本的仮定、仕事の基本的仮定、看護師の基本的仮定の領域から構成され、相互に重なり合っている。

3) 性質と機能

文化は、恣意性・差異性・共時性をもっているが、一度打ち立てられると内部の者には必然性を帯びて立ち現れるという性質がある。組織文化も同様の性質をもっており、それゆえ組織メンバーにとっての現実世界を与え、組織の中での合理的判断を可能にし、不安感を減少させる役割を果たすとともに、内的統御や外的統御を高め、組織を安定化させる機能をもっている。そしてそのために、組織変革の防壁ともなっている。

4) 本概念分析の適応

本概念分析の結果は、看護組織における組織文化の測定尺度開発など、組織文化の操作化に活用できるものとする。

謝辞：フィールド調査のために、研究者を受け入れてくださり、お忙しい中ご協力くださった、病院管理者の皆様、看護師の皆様に深く感謝申し上げたいと思う。

なお、この研究の一部は、第24回日本看護科学学会にて発表したものである。

文 献

浅田彰(1983)：構造と力一記号論を超えて，28-43，勁草書房。
Bueno J., Vincent M. (1986) : Organizational culture : How important is it? JONA, 16(10), 15-20.
Van Ess Coeling H., Wilcox J. R. (1988) : Understanding organizational culture : A key to management decision-making, J Nur Adm, 18(11), 16-23.
Van Ess Coeling H., Simms L. (1993 a) : Facilitating innovation at the nursing unit level through cultural assessment, Part 1 : How to keep management ideas from falling on deaf ears, J Nur Adm, 23(4), 46-53.
Van Ess Coeling H., Simms L. (1993 b) : Facilitating

innovation at the nursing unit level through cultural assessment, Part 2 : Adapting managerial ideas to the unit work group, J Nurs Adm, 25(3), 13-20.
Cooke R., Rousseau D. (1988) : Behavioral norms and expectations, Group & Organization Studies, 13(3), 245-273.
Cooke R., Szumal J. (1993) : Measuring normative beliefs and shared mefavioral expectations in organizations : the reliability and validity of the organizational culture inventory, Psychological Reports, 1299-1330.
出口将人(1999)：組織文化論の展開(1)，オイコノミカ，35(34)，275-287。
Geertz C. (1973)／吉田禎吾，柳川啓一，中牧弘允(1987)：文化の解釈学 I，5-6，76-87，岩波書店。
浜本満，浜本まり子，太田好信，他(1994)：人類学のコンセンサス—文化人類学入門—，2-16，学術図書出版社。
加護野忠男(1988)：組織認識論，108，千倉書房。
加護野忠男，角田隆太郎，山田幸三(1993)：リストラクチャリングと組織文化，65-88，白桃書房。
Levi-Strauss C. (1967)／福井和美(2000)：親族の基本構造，青弓社。
Lewin K. (1956)／猪股佐登留：社会科学における場の理論，誠信書房。
Mark B. A. (1996) : Organizational culture, Ann. Rev. Nurs. Res., 14, 145-163.
McDaniel C., Stumpf L. (1993) : The organizational culture : Implications for nursing service, J. Nurs. Adm., 23(4), 54-60.
小原秀雄(1985)：人[ヒト]に成る(ひとになる)，15-21，大月書店。
荻野雅(1998)：看護研究における組織文化の概念分析，日本看護科学会誌，18(3)，106-117。
荻野雅(2001)：我が国の精神科病棟の文化に関する記述的研究，日本精神保健看護学会誌，10(1)，50-62。
Peters T. J., Waterman R. H. (1982)／大前研一(1983)：エクセレントカンパニー，講談社。
坂下昭宣(2001)：二つの組織文化論機能主義と解釈主義，国民経済雑誌，184(6)，15-31。
Saussure F. (1949)／小林英夫(1972)：一般言語学講座，19-31，95-111，岩波書店。
Schein E. H. (1985)／清水紀彦，他(1989)：組織文化とリーダーシップ，3-186，ダイヤモンド社。
Schwartz-Barcott D., Kim H. B. (1993) : An expansion and elaboration of the hybrid model of concept development, Rogers B., Knafl A. (Eds.), Concept Development in Nursing Foundations, Techniques, and Applications, 129-159, W. B. Saunders Company, Philadelphia.
Thomas C., Ward M., Chorbha C. (1990) : Measuring and interpreting organizational culture, JONA, 20(6), 17-23.
Tylor E. (1871)／比屋根安定(1962)：原始文化，1，誠信書房。