

称号及び氏名 博士(看護学) 川北 敬美

学位授与の日付 令和3年3月31日

論文名 子育て期にある女性看護師のワーク・ファミリー・エンリッチメントに関する研究
—尺度開発とワーク・ファミリー・エンリッチメントが与える影響の検討—
Work-Family Enrichment for Female Nurses Raising Preschool Children :
Scale Development and Examination of the Influence of Work-Family Enrichment

論文審査委員 主査 細田 泰子
副査 檜木野 裕美
副査 中山 美由紀

論文内容の要旨

【目的】 子育て期にある女性看護師（以下、子育て期看護師）のワーク・ファミリー・エンリッチメント（Work-Family Enrichment: WFE）について質的に検討し、子育て期看護師のWFE尺度を開発し、子育て期看護師のWFEが職業コミットメント、職務満足、離職意図に与える影響を検討する。

【概念枠組み】 文献的考察に基づき、子育て期看護師のWFEが職業コミットメント、職務満足、離職意図に影響を及ぼすという概念枠組みを構築した。

【予備研究1】 子育て期看護師のWFEの資源に関する検討

方法： 子育て期看護師16名を対象とし、仕事役割によってどのような資源が得られ家族役割の質が高まったのか（Work to Family Enrichment: WtoFE）、あるいは家族役割によってどのような資源が得られ仕事役割の質が高まったのか（Family to Work: FtoWE）について半構成的面接法を用いてデータを収集し（2018年7月~10月）、質的帰納的に分析した。

結果： WtoFEについては、76コード、32サブカテゴリー、6カテゴリー [業務遂行能力] [指導力] [リーダーシップ] [感情の充実] [社会性の育成] [仕事による経済的な安定] が抽出された。FtoWEについては、107コード、38サブカテゴリー、8カテゴリー [共

感力] [視野の広がり] [段取り力] [受容力] [ヘルプシーキング] [感情の充実] [母親経験による学習] [健康的な生活] が抽出された。

【予備研究2】子育て期看護師のWFE尺度項目の表面妥当性と内容妥当性の検討

方法：修士以上の学位をもち、子育て期に看護師として仕事をしていた看護職者5名を対象にグループインタビューを実施し、尺度項目の表面妥当性と内容妥当性を検討した（2019年1月）。

結果：尺度項目は内容の妥当性、表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序の適切性について洗練され、WtoFE尺度は55項目から52項目に、FtoWE尺度は62項目から59項目に整理された。

【本研究1】子育て期看護師のWFE尺度の内容妥当性の検討

方法：修士以上の学位をもち、子育て期に仕事をしていた看護職者10名を対象に子育て期看護師のWFE尺度の内容妥当性を検討する質問紙調査を実施し（2019年7月～8月）、内容妥当性指数（item-level content validity index: I-CVI）を算出した。

結果：I-CVIが0.78未満の項目は削除し、WtoFE尺度34項目、FtoWE尺度42項目を採択した。

【本研究2】子育て期看護師のWFE尺度の信頼性・妥当性の検討

方法：無作為に抽出した200床以上の病院に勤務する子育て期看護師1,090名を対象に、①子育て期看護師のWFE尺度案（WtoFE尺度34項目、FtoWE尺度42項目）、②WFE尺度日本語版、③スピルオーバー尺度、④個人属性からなる質問紙調査を実施した（2019年10月～2020年2月）。尺度の信頼性は内的一貫性（Cronbach's α 係数）と安定性（再テスト法）にて、妥当性は構成概念妥当性（探索的因子分析、予備研究1との関連性、確認的因子分析）、基準関連妥当性（WFE尺度日本語版、ポジティブスピルオーバーとの相関）を用いた。

結果：538名（回収率49.4%）から回収し、503名（有効回答率46.1%）を分析対象とした。項目分析、探索的因子分析により、WtoFE尺度は【充実した感情（WtoFE）】【効率性（WtoFE）】【指導力】【働く姿の提示】【自己の成長】の5因子23項目が抽出され、Cronbach's α 係数は0.862～0.914であった。FtoWE尺度は【ヘルプシーキング】【受容

力】【視野の広がり】【効率性 (FtoWE)】【充実した感情 (FtoWE)】の 5 因子 28 項目が抽出され、Cronbach's α 係数は 0.790~0.907 であった。確認的因子分析の結果、適合度指標は許容範囲内であった。基準関連妥当性は、WFE 尺度日本語版との相関は WtoFE では $\rho=0.685$ 、FtoWE では $\rho=0.619$ であった。ポジティブスピルオーバー尺度との相関は WtoFE では $\rho=0.596$ 、FtoWE では $\rho=0.534$ であった。再テスト法による相関は、WtoFE では $r=0.700$ で、FtoWE では $r=0.727$ であった。

【本研究 3】子育て期看護師の WFE が職務満足、職業コミットメント、離職意図に与える影響の検討

方法：無作為に抽出した200床以上の病院に勤務する子育て期看護師1,136名（本研究2とは重複しない）を対象に、①本研究2で開発した子育て期看護師のWFE尺度、②職業コミットメント尺度、③職務満足度尺度、④個人背景からなる質問紙調査を実施した（2020年7~10月）。概念枠組みに基づき、共分散構造モデルを構成し、分析を行った。

結果：581名（回収率51.1%）から回収し、514名（有効回答率45.2%）を分析対象とした。子育て期看護師のWtoFEとFtoWEは、職業コミットメント、職務満足を向上させ、これらを介して離職意図を減少させることが明らかになった。WtoFEが影響を与えるモデルの適合度は、GFI=0.905、AGFI=0.860、CFI=0.910、RMSEA=0.090であり、FtoWEが影響を与えるモデルの適合度は、GFI=0.909、AGFI=0.869、CFI=0.910、RMSEA=0.088であった。

【倫理的配慮】 すべての研究は研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

【考察】 開発した子育て期看護師のWFE尺度は、信頼性・妥当性を確保しているものと考えられる。子育て期看護師のWFEは、職務満足、職業コミットメントを高め、それらを介して離職意図を低下させることが確認された。子育て期という家族役割に重きを置く時期においても、仕事役割と家族役割は、両者を向上させる関係が確認された。

キーワード：子育て期、看護師、ワーク・ファミリー・エンリッチメント、尺度開発、職務満足、職業コミットメント、離職意図

Key words: parenting, nurse, work-family enrichment, scale development, job satisfaction, occupational commitment, intention to leave work

学位論文審査結果の要旨

本研究は、子育て期にある女性看護師(以下、子育て期看護師)のワーク・ファミリー・エンリッチメント(Work-Family Enrichment: WFE)について質的に検討し、それをもとに尺度を開発し、WFEが職業コミットメント、職務満足、離職意図に与える影響を検討することを目的としている。ワーク・ファミリー研究は、コンフリクトとエンリッチメントの両面からのアプローチが重要であるものの、コンフリクトに比べエンリッチメントに関する研究は少ない。本研究は子育て期看護師のWFEの客観的指標となる尺度を開発し、WFEが及ぼす影響を検討した独創性が高い研究である。

WFE尺度の開発では、子育て期看護師を対象とした半構成的面接法による質的分析をもとに尺度項目を作成し、子育て期に看護師として仕事をしていた修士以上の学位をもつ看護職者を対象とし、専門家会議および内容妥当性指数の算出を行い、尺度項目の表面妥当性と内容妥当性を検討した。200床以上の101病院に勤務する子育て期看護師に質問紙調査を実施し、有効回答の503名を対象に項目分析、探索的因子分析と確認的因子分析を行った結果、Work to Family Enrichment (WtoFE)尺度は【充実した感情 (WtoFE)】【効率性 (WtoFE)】【指導力】【働く姿の提示】【自己の成長】の5因子23項目、Family to Work Enrichment (FtoWE)尺度は【ヘルプシーキング】【受容力】【視野の広がり】【効率性 (FtoWE)】【充実した感情 (FtoWE)】の5因子28項目から構成され、構成概念妥当性、基準関連妥当性、内的一貫性と安定性による信頼性を有する尺度であることが確認された。本尺度は尺度開発のプロセスに沿って開発したもので、子育て期看護師のWFEを評価することが可能な測定用具である。さらに、200床以上の103病院に勤務する子育て期看護師を対象に質問紙調査を行い、有効回答の514名を対象に本研究の概念枠組みに基づく共分散構造分析を行った。その結果、WtoFEとFtoWEは、職業コミットメント、職務満足を向上させ、これらを介して離職意図を減少させることが確認された。本研究の遂行において、倫理的配慮を十分に行ったことが確認された。本研究は、子育て期看護師のワーク・ライフ・バランスの支援およびWFE研究の進展に資する新たな知見を提供し、看護学の発展に寄与するものであると考える。

以上のことから、本研究は博士論文としての学術的価値を有しており、博士(看護学)の学位の授与に値するものと判断した。