

称号及び氏名 博士(看護学) 小西 由起子

学位授与の日付 令和3年3月31日

論文名 再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度の開発
Development of a Learning Scale for
the Organizational Socialization of Reemployed Nurses

論文審査委員 主査 志田 京子
副査 檜木野 裕美
副査 篠持 知恵子
副査 撫養 真紀子

論文内容の要旨

【目的】本研究の目的は、再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度を開発することである。

【予備研究1】再就職した看護師の組織社会化にむけた学習内容の質的検討

目的:再就職した看護師が新規参入した組織で知識、技術、規範、役割的側面において学習した内容を明らかにする。

方法:再就職経験のある看護師15名を対象に、再就職した組織での知識、技術、規範、役割的側面において、これまでの経験との違いを感じて新たに学習したことについて、半構成的面接法を用いてデータ収集し、質的帰納的に分析した。

結果:161のコードから75のサブカテゴリー、11のカテゴリー [新規参入した部署で必要な知識・技術を身につける] [再就職を機に看護の幅を広げる] [既存職員に配慮したコミュニケーション能力を磨く] [習得してきたスキルを病院の業務基準・業務手順に合わせて修正する] [病院のマニュアルに忠実に従う] [病院の運営方針に則り業務を遂行する] [過去の実務経験で培った価値判断に基づいて行動する] [妥協点を見つけて部署のルールを受け入れる] [部署の独自ルールは変えられないと割り切りながら業務をこなす] [実践力を活かして求められる役割を遂行する] [再就職を機に看護とは何かを見つめなおす] が抽出された。

【予備研究2】再就職した看護師の組織社会化にむけた学習尺度原案の内容妥当性・表面妥当性の検討

目的:再就職した看護師の組織社会化にむけた学習尺度原案の内容妥当性・表面妥当性を検討する。

方法:再就職した看護師の教育に携わった経験のある看護管理者及び看護管理学に精通し

た研究者の合計 15 名を対象に、尺度原案 75 項目と概念の定義との関連を 4 件法で評定し、表面妥当性は、表現の適切性や内容の妥当性について自由記述で回答を求めた。分析は、尺度原案の内容妥当性指数(I-CVI)を算出し 0.78 以上を基準に妥当性を判断した。

結果：I-CVI が 0.78 未満であった 27 項目のうち 24 項目を削除した。更に意味内容が重複する 8 項目を削除、汎用性が低い 1 項目を削除、専門家により追加が推奨された 1 項目を追加し、48 項目を再就職した看護師の組織社会化にむけた学習尺度案の項目として採用した。

【本研究】再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度案の信頼性・妥当性の検討

目的：再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度案の信頼性・妥当性を検討する。

方法：全国の 100 床以上の病院に勤務する再就職看護師で再就職経験 1~2 回、退職後 1 年以内に再就職した 1084 名を対象に、①再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度案 43 項目、②職業経験評価尺度、③ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)、④個人属性からなる質問紙調査を実施した。尺度の信頼性は内的一貫性(Cronbach's α 係数)と時間的安定性(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、確認的因子分析)、基準関連妥当性(職業経験評価尺度、UWES との相関)を用いた。

結果：再就職看護師 372 名から回収し(回収率 34.3%)、334 名分(有効回答率 89.8%)を分析対象とした。項目の統計的分析、探索的因子分析により、再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度は「新規参入した部署で必要な知識・技術」「新規参入した部署の規範や価値を受容する態度」「経験を活かして新規参入した部署に貢献する行動」「新規参入した組織の規範の理解」の 4 因子 18 項目が抽出された。Cronbach's α 係数は 0.72~0.88 であった。確認的因子分析の結果、適合度指標は GFI=0.89、AGFI=0.85、CFI=0.90、RMSEA=0.08 の適合度を示した。基準関連妥当性は、職業経験評価尺度との相関は $\rho=0.57^{**}$ 、UWES との相関は $\rho=0.36^{**}$ であった ($**p<.01$)。再テスト法における級内相関係数(ICC)は第 1 因子=0.74、第 2 因子=0.82、第 3 因子=0.70、第 4 因子=0.68 であった ($p<.05$)。

【倫理的配慮】すべての研究は研究倫理委員会の承認を得て実施した。

【考察】再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度は信頼性・妥当性を確保していると考えられる。Haueter, et al. (2003)の組織社会化尺度と比較して、新規参入した部署での看護に必要な専門的知識・技術の学習に関する項目が多く抽出されたことから、看護職に特徴的な因子で構成された尺度であると考えられる。再就職看護師が学習の到達度を自己評価することは実践をリフレクションする機会となり、さらなる学習の契機としての意義は大きい。また組織における人的資源管理として、再就職看護師の教育的支援や組織への適応を促進していく上での新たな評価指標として活用できると考える。

キーワード：看護師 再就職 組織社会化 学習 尺度開発

学位論文審査結果の要旨

再就職者対象の学習尺度開発を目的とした研究であり、予備研究1、2と本研究より構成される。再就職者の語りから学習の要素を抽出した質的帰納的研究を行い、産出された成果に対してその特徴や独自性を明らかにして75のサブカテゴリー、11のカテゴリーからなる尺度原案を作成した（予備研究1）。その後専門家パネルによる検討、I-CVIにて表面妥当性・内容妥当性の検証を実施し、48項目からなる尺度案を作成した（予備研究2）。本研究では、その尺度案について項目分析を経て内的一貫性、時間的安定性、構成概念妥当性、基準関連妥当性を検証した。334名を分析対象とし、[新規参入した部署で必要な知識・技術] [新規参入した部署の規範や価値を受容する態度] [経験を活かして新規参入した部署に貢献する行動] [新規参入した組織の規範の理解] の4因子18項目が抽出され、職業経験評価尺度およびユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度との相関が認められた。

学術的重要性・妥当性 再就職看護師はわが国において年間8万人以上と言われており、新卒看護師より規模が大きく、その離職率が高いことが分かっており、本尺度が活用されることで再就職看護師の定着に寄与できる可能性をもつ。再就職者本人だけでなく、組織の看護の質の向上にも益することから、看護管理学上重要な意義をもつ研究であるといえる。研究目的は明確で、研究方法および結果との整合性がある。**研究計画・方法の妥当性** 科学的な尺度開発手法に則り実施されていた。本研究における対象者選定においては、協力可能施設が少なく何度もサンプリングを実施し最終的には日本のすべての対象施設に協力依頼を行った。結果、分析に十分な回収数を確保することができた。**倫理的配慮** 予備研究、本研究すべてにおいて教育機関における倫理審査の承認を受け実施していた。再テストでは、協力の可否およびデータの連関に個人情報漏洩しないこと、管理者からの協力者への配布に際し、強制力が働かないように配慮されていた。**研究の独創性あるいは新規性** 自身の臨床での経験および修士課程での研究テーマを発展させた。組織社会化研究についての国内・海外論文を精読し、「再就職」「看護師」を対象とした組織社会化研究はないことを明らかにしたことから、新規性があるといえる。再就職の特徴である、新卒者とは異なる「学習棄却」という概念に着目し尺度項目にその内容を反映させることができたことは独創的であったといえる。**論旨の明確性・一貫性** 予備審査で質問された内容については、最終試験で十分に回答されており、研究方法、結果における矛盾点はなかった。

以上のことから、本研究は博士論文としての価値を有し、学位の授与に値するものと判断した。