

題目：新卒看護師の組織社会化尺度の開発

保健医療学専攻・看護学分野・看護管理・政策学領域

氏名 三輪 聖恵

キーワード：新卒看護師 組織社会化 尺度開発 職場適応

I. 研究背景と目的

看護職が社会のニーズに応じていくために、看護師としての初期キャリアの形成は重要である。特に新卒看護師が組織に定着することは、新卒看護師自身にとって、看護組織双方にとって重要な課題である。新卒看護師の職場適応を考える視座として、経営学や社会学領域で研究されてきた組織社会化、すなわち組織に参入した個人が組織の規範や価値などを受け入れ職務遂行に必要な技能を習得し組織に適応する過程¹⁾を看護学領域でも検討する必要がある²⁾といわれている。

新卒看護師を対象とした先行研究の多くはバーンアウトなど否定的な感情や状態などに焦点をあて研究を積み重ねてきた。しかし、組織への適応という視点で「組織社会化」の様々な側面のみならず、看護師としてのキャリア発達の側面も包括し肯定的に評価していくことも必要であると考えた。

そこで本研究の目的は、新卒看護師の組織社会化の促進を意図し、新卒看護師の組織社会化を自己評価する尺度を開発することとした。

本研究の意義は、新卒看護師自身が自己の組織社会化を可視化し、振り返りに活用できる。また、新卒看護師の組織社会化の可視化によりキャリア形成への基礎資料や、新卒看護師の集団、個別性に応じた継続教育の展開や充実した臨床教育システム構築への一助とすることができる。

II. 研究方法と倫理的配慮

国内外の先行文献から「組織社会化」の概念分析を行った。その後、調査1として質的研究デザインを用いて、概念分析および調査1で得られた新卒看護師の組織社会化の概念の特徴から新卒看護師の組織社会化尺度の仮設モデルを形成した。先行文献、調査1で得られたデータをもとに新卒看護師の組織社会化尺度原案を作成した。調査2として、全国の300床以上の大学病院に勤務する新卒看護師を対象に新卒看護師の組織社会化尺度原案の信頼性と妥当性を検証した。

研究はすべて国際医療福祉大学倫理審査委員会による審査にて承認を得て実施した(19-Ig-14, 20-Ig-100, 20-Ig-100-2, 20-Ig-100-3)。

III. 結果

調査1:質的研究

研究参加者は、看護師経験2年目から4年目の看護師10名であった。インタビューの結果、新卒看護師の組織社会化の特徴は、43のラベル、11のサブカテゴリー、5つのカテゴリーに統合された。5つのカテゴリーは、【組織で認められるための態度の獲得】【看護師として仕事をするための能力を獲得する】【看護師チームへの役割を理解し貢献する】【組織言語の理解】【人間関係の理解と構築】であった。

調査2:組織社会化尺度の信頼性と妥当性の検証

新卒看護師を対象とした先行文献, 調査1の質的研究をもとに新卒看護師の組織社会化尺度の仮説モデルおよび組織社会化尺度原案33項目を作成した. 全国の300床以上の大学病院に研究依頼を行い, 承諾の得られた20施設に勤務する新卒看護師935名を対象に質問紙調査を実施した.

記述統計量を算出し, 尺度構造については, 探索的因子分析, 確証的因子分析を行い, 基準関連妥当性と構成概念妥当性の検証には社会人基礎力とMaslach Burnout Inventory Human Service Survey(以下MBI-HSS)を用いた. 信頼性はCronbach's α 係数の算出, 時間的安定性は2週間の期間においてテスト再テスト法を用いた.

回収数579(回収率61.9%)のうち, 新卒看護師の組織社会化尺度項目の欠損のあるもの等を除き, 434名のデータを尺度開発に用いた. テスト再テスト法は6施設85名のデータを用いた. 新卒看護師の組織社会化尺度原案33項目の天井効果, 床効果を確認し, IT相関において尺度原案総合得点と各項目間の相関係数を確認した. 相関係数 $r=0.7$ を超える6項目を削除した27項目で最尤法, プロマックス回転を用いて探索的因子分析を行った. 因子負荷量が0.4以下と低いもの, 複数の因子にかかる項目を削除し, 最終的に5因子24項目となった. 仮説モデルに基づき, 5因子モデルで確証的因子分析を行った. その結果, $GFI=0.985$, $AGFI=0.982$, $SRMR=0.053$ であった. 5因子モデルの2つの下位概念は質問項目が2項目となり尺度の構成概念代表性に不足があると判断し, 探索的因子分析を実施し, 3因子モデル24項目となった. 確証的因子分析の結果, $GFI=0.979$, $AGFI=0.975$, $SRMR=0.061$ であった. 基準関連妥当性として社会人基礎力との相関係数は, $r=0.761$, MBI-HSSとの相関係数は $r=-0.390$ ($p<0.01$)であった. 新卒看護師の組織社会化尺度24項目全体のCronbach's α 係数は $\alpha=0.933$, 級内相関係数 $r=0.678$ ($0.544-0.778$)であった.

IV. 考察

質的研究により得られた新卒看護師の組織社会化の特徴は概念分析の結果と概ね合致しており, 新卒看護師の組織社会化の仮説モデルは支持されたと考える. 次に新卒看護師の組織社会化尺度は, 統計学的結果から24項目3因子構造の尺度として信頼性と妥当性が概ね検証された. これまで経営学や社会学領域で用いられていた組織社会化の概念を看護学領域に導入し, 新卒看護師の組織社会化の特徴を有する自己評価尺度の開発は学際的であり独創的であると考えられる. また, 質的研究で新卒看護師の組織社会化の特徴が明らかとなった点も新規性があると考えられる.

V. 結語

新卒看護師の組織社会化を肯定的に自己評価できる「新卒看護師の組織社会化尺度」は, 新卒看護師の組織社会化の促進, 継続教育の展開や充実した臨床教育システムの構築への活用が期待できる. 今後は施設規模の異なる医療機関を含めて研究を積み重ねていく必要がある.

VI. 引用文献

- 1)高橋弘司.組織社会化段階モデルの開発および妥当性検証の試み-妥当性検証への項目反応理論の応用-.経営行動科学.1994;9(2):pp103-121.
- 2)勝原裕美子.看護師のためのキャリア論 看護ワールドへの参入②二つの社会化.看護実践の科学.2005;30(9):pp62-67.