

# 博士学位論文

## 内容の要旨および審査結果の要旨

2022 年度

中部学院大学

氏名（本籍地）	野田 明敬（愛知県）		
学位の種類	博士（社会福祉学）		
学位授与の日付	2023 年 3 月 18 日		
学位番号	甲第 10 号		
学位授与の要件	中部学院大学学位規則第 4 条の規定による		
学位論文題目	看護師の職業継続に関する研究 ～看護師自己効力感尺度の開発～		
審査委員	中部学院大学	特命教授	堅田 明義（主査）
		教授	大森 正英（副査）
		教授	足立 久子（副査）
		准教授	水野 友有（副査）

## 論文内容の要旨

近年、医療技術の高度化や高齢多死社会に向かうことによって、看護師の需要が年々高まっている。一方で、看護師の離職率は高く、慢性的な看護師不足が進んでいる。しかしながら離職することなく、継続して勤務している看護師も多いのも事実である。

これまでの海外諸国及び我が国の先行研究では、看護師の離職理由に関して検討した研究が大半を占め、離職せず職業として継続している看護師に焦点が当てられることは少なかった。看護師の離職や継続勤務を検討する際に労働環境や個人のライフイベントなどが係る外的要因と態度などの心理的要件や価値観などが係る内的要因に分けて考えるならば、離職の場合は外的要因が内的要因より優位に働き、継続勤務の場合は内的要因が優位に働くであろうと考えた。

本研究は、職業として看護師を継続して勤務することに影響を与えるとみられる内的要因の中核を成す無強化学習または観察学習である社会的学習理論の自己効力感(Self-efficacy)に着目することにした。

本論文は全 7 章で構成されている。

「第1章 看護師の離職の現状」では、第1節で看護師の離職の推移と現状について言及し、看護師不足の深刻な状況について報告した。第2節では、産業別に比較した看護師の離職状況について触れ、第3節では、看護師の離職理由が、過酷な労働環境や、看護師の大半が女性であることによる結婚・出産といったライフイベントを理由とする知見が大半を占めることを指摘し、これらの理由による退職を防ぐような施策の実施は難しいと論述した。「第2章 看護師の継続に関する研究の動向と課題」では、第1節で看護師の継続に関する研究の動向を概観し、これまでの離職理由の研究と比較して、看護師の継続理由に関する研究は少なく、十分でないことを指摘した。第2節で看護師の離職予測因子とされる「職務満足」に関する研究を検討した結果、「職場内において他者との良好な人間関係を築いている者」と「専門職として自律していると認知している者」は職務満足が高いことを示していた。すなわち、「当然ともいえる職務を円滑に行っている看護師」は、職務満足感が高く、職業の継続意志が強くなることを意味していると示唆された。第3節で「当然ともいえる職務を円滑に行っている看護師」とは、看護師としての自分の仕事に対する自信や有能感を自己認知しているとし、社会的学習理論における職業に特化した自己効力感が影響しているという仮説を立て、「看護師自己効力感」という新たな概念を提言し、看護師に特化した自己効力感を測定できる尺度の開発が必要であるという結論に至った。第4節で看護師自己効力感への影響要因との関連について検討した。第1項では、職務満足感を高める要因と考えられた「職場内における他者との良好な人間関係を築いている者」を協同学習の観点で捉えて「互恵的相互依存関係」として「感謝」が交わされる状況であると論述した。第2項では、「互恵的相互依存関係」の状況は、課題の達成や上司・同僚から承認を得ることができ、看護師としての自分を肯定的に受け止める「自己受容」が芽生え、看護師自己効力感に影響を与える可能性があることを論述した。第3項では、「自己受容」、「感謝」、「自己効力感」の因子間の相関関係を分析し関連性を確認した。

「第3章 看護師自己効力感尺度開発に向けた質問設計の検討」では、第1節で量的研究による看護師自己効力感の構成因子を探索的因子分析にて抽出した。第2節で第1項として看護師自己効力感の影響因子と考えられる「自己受容」と「感謝」の因子を探索的因子分析にて抽出した。第3節で「自己効力感」、「自己受容」、「感謝」における因子間相関分析を試み、相関関係を確認した。第4節で質的研究による看護師自己効力感の要因抽出を試み、「看護師に対する魅力」、「看護師の有意義感」、「看護師に対する適正」、「職場内の対人関係能力」の4つの要因を抽出した。

「第4章 看護師自己効力感尺度の開発」では、第1節で量的研究や質的研究の結果を参考に、65項目の質問項目を選定して、予備調査および探索的因子分析を実施した。結果、6因子が抽出された。第2節で予備調査の結果から因子負荷量を考慮して、55項目の質問項目を選定し、本調査および確認的因子分析を実施した。この結果、「向上」、「誠実」、「協同」、「洞察」、「親和」、「依頼」の6因子が抽出され、看護師自己効力感の構成因子とした。

「第5章 看護師自己効力感尺度と信頼性と妥当性」では、完成した尺度の信頼性と妥当性の検討をした。第1節で看護師自己効力感尺度の信頼性の検討をCronbachの $\alpha$ 信頼性係

数で確認した結果、全ての項目において $\alpha : .07$ の基準を超えていたため、信頼性は確認されたと判断した。第2節で看護師自己効力感尺度の妥当性を、「併存的妥当性」、「構成概念妥当性」、「基準関連妥当性」の観点から検討した。第1項では、看護師自己効力感尺度の併存的妥当性については看護師自己効力感尺度下位因子と一般性自己効力感尺度(GSES)の下位因子との相関関係から検討した。その結果、有意な正の相関が得られたため、併存的妥当性はあると判断した。第2項では、看護師自己効力感尺度の構成概念妥当性についてはキャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度(Ver.3G)の下位因子との相関関係から検討した。その結果、有意な正の相関が得られたため、構成概念妥当性はあると判断した。第3項では、看護師自己効力感尺度の基準関連妥当性については看護師継続意志に関する9質問項目の各得点との相関関係から検討した。その結果、有意な正の相関が得られたため、基準関連妥当性はあると判断した。

「第6章 看護師自己効力感尺度の検討」では、第1節で看護師自己効力感と各属性との検討をした。看護師自己効力感に対して、性別や学歴の影響は認められなかったが、看護師の経験年数が長い者ほど自己効力感が高くなる傾向を示した。第2節で看護師自己効力感尺度を用いて、10年以上の看護師継続者と退職者を対象にパイロットテストを実施した。この結果、10年以上の看護師継続者は退職者と比較して、看護師自己効力感尺度の得点が著しく高かったことから、看護師自己効力感が看護師の継続に影響を与える要因であることが示唆された。

「第7章 看護師自己効力感尺度の完成」では、第1節で看護師自己効力感は、第1因子『向上』、第2因子『誠実』、第3因子『協同』、第4因子『洞察』、第5因子『親和』、第6因子『依頼』の6つの因子から成り立つと提言し、看護師自己効力感の各因子の修正した新たな定義を示した。第2節は本研究で示した「看護師自己効力感尺度」を、6つのサブスケール(6因子)、30項目(各因子5質問項目)、7件法の尺度(各質問項目)であることを紹介した。第3節で看護師自己効力感の6因子に係るであろうと考えられる個人内要因のモデルを考えてみた。第4節で結論と今後の課題として、本研究で開発した「看護師自己効力感尺度」は、看護師における離職予防対策や職業継続支援に寄与できる可能性があることを説明し、今後は、短縮版の検討や妥当性を高める研究を存続するとした。

## 論文審査結果の要旨

### 1. 審査の経過

第3回大学院研究科会議(2022年6月9日)にて、野田明敬氏から課程博士学位予備審査申請論文が提出された旨の報告が研究科長よりあり、予備審査申請の受理が承認された。

予備審査委員については、大学院所属教員から大森正英氏および水野友有氏と中部学院大学看護リハビリテーション学部所属の足立久子氏の3名が副査として選出され、承認された。なお指導教員である堅田明義が主査を務め、予備審査委員会は4名で構成した。予備

審査申請論文は2022年6月9日の大学院研究科会議終了後に4名の委員に渡され、予備審査結果については2022年7月7日に開催される第4回大学院研究科会議にて報告することとした。予備審査は2022年7月2日午前10時から大学院2804教室で行われた。予備審査は大学院教員全員に対して公開された。2022年7月7日に開催された第4回大学院研究科会議で予備審査結果の報告を行い、本審査申請を可とする結果報告について承認された。

2022年11月24日に本人から博士学位申請書〈本審査用〉と博士学位申請論文が提出され、2022年12月1日に開催された第8回大学院研究科会議で博士学位申請論文の受理と本審査開始が決定された。審査委員として前記の堅田、大森、水野(友)、足立を決定した。公開審査(最終試験)は2023年2月4日(土)に実施し、続いて4名の審査委員により本審査を行った。協議の結果、委員全員が一致して博士学位相当の論文であるとの結論に達した。さらに続いて開催された臨時大学院研究科会議で審査結果の報告が行われ、学位の授与について可とされた。

## 2. 論文の評価と最終試験

本研究では、離職する看護師ではなく、離職を誘発されかねない外的要因である状況に遭遇しても看護師としての職業を継続する看護師が存在するという事実に着目したことは、従来の多くの研究の視点と異なる。さらに職業として看護師を継続して勤務することに影響を与えるとみられる内的要因の中核を成す自己効力感に着目したことは評価してよい。自己効力感が高いほど外的要因により誘発される状況を克服し、日々の看護師としての職務を適切に実行できる看護師としての役割意識が強められるとする仮定を検討した結果から看護師に特化した看護師自己効力感尺度の開発に至った。本尺度はさらなる信頼性を高め、適用範囲を看護職全般に拡大する必要があるが、看護師の職場定着の予測的評価の有効な資料となりうる可能性があると言える。

現在まで看護師の職業定着の予測的資料の提供が困難であったが、本研究で開発された看護師自己効力感尺度は、職業定着の予測的資料の提供の可能性を高めたと言える。このことは医療技術の高度化や高齢多死社会に向かうことによる看護師需要が高まる一方で、看護師の離職率が高い現状で看護師の職場定着の予測が可能になることは看護師の職場の安定化と効率化が期待できる。

Bandura (1977)が社会的学習理論で述べている自己効力感は「私はこれだけのことができるであろうという効力期待(Efficacy - Expectation)であり、この高さが遂行行動の強さを決定する」という自己認知である。さらに彼は場に特化した自己効力感(本論文で言えば看護師に特化した自己効力感)も想定していたが、多くの研究領域で使用されている自己効力感是一般性自己効力感として構成され、特化した職業や特定の行動に対しても活用されている場合が多い。この一般性自己効力感は個人が日常生活の中でもまた各職業でも示されるような一般的な自己効力感である。他方、Banduraのいう場に特化した自己効力感のみで構成している尺度(例えば、教師や保育力など)も活用されている。

これらの実情を踏まえて、本論文での看護師自己効力感尺度は一般性自己効力感(General

self-efficacy)の要因が内包されていると考えられる看護師に特化した自己効力感(Specific self-efficacy) から構成したことが評価できる。

尺度開発の経過を論文としての体系性と整合性を考慮しながらまとめることは多くの困難を伴うが、それを乗り越えるために第3章から第6章の4つの検討を重ねている。その結果、特に第7章では看護師自己効力感の各因子に係るであろうと考えられる個人内要因のモデルを考えてみた。このモデルは看護師に特化したモデルである。このことは各職業共通の自己効力感の因子の抽出が今後の検討課題になるであろうが、論文全体としての体系性及び整合性は十分に示されている。

最終試験である公開審査では、論文の内容についての的確に報告し、質問に対しても適切に応じていた。なお博士学位申請論文の提出要件である提出論文にかかわる学術雑誌掲載論文1篇が提出され、また関連する論文3編が提出され、いずれの論文も単著の審査論文であり、学位申請の要件を満たしている。

### **3. 結論**

以上の審査結果から、中部学院大学学位規則第14条に基づき、野田明敬氏の学位申請論文は博士(社会福祉学)学位論文として相応しいと判断した。