

再就職した看護師の組織社会化に関する研究 — 組織社会化にむけた学習尺度の開発 —

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏名	コニシ ユキコ 小西 由起子
所属等	甲南女子大学看護リハビリテーション学部看護学科 助教
プロフィール	看護師として約 20 年間の病院勤務を経て大学教員へ転向した。病院では看護管理者として管理、教育を行うなかで、更に看護管理学を深めたいと思い修士課程へ進学した。現在は基礎教育に携わる一方で、看護職のキャリアや看護組織における組織文化に関する研究に取り組んでいる。

1. 研究の概要

本研究の目的は、再就職した看護師の新規参入組織における組織社会化尺度の開発である。

組織社会化とは、「個人が組織の役割を引き受けるのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていく過程」と定義される概念であり、組織社会化の達成により職務満足や組織コミットメントの向上が期待できるとされている。

わが国では、高齢化社会の伸展や医療の高度化に伴い、看護職者の需要が拡大しているが、結婚や育児などの女性のライフサイクルに関わる問題が職場への定着を阻む要因となり、慢性的な人員不足に陥っている。さらに診療報酬の改定に伴う 7 対 1 看護配置の導入により、看護職者の需要が拡大し、再就職者を採用する施設は増加しているが、新卒看護師以上に再就職者の組織への定着が困難な状況にある。

そのため社会的知識や技術をどの程度、習得し組織社会化が図れているのかを客観的に評価できる指標（尺度）を作成する研究に取り組んだ。

2. 研究の動機、目的

1) 研究の動機

日本看護協会の調査によると、再就職者の約 3 割に離職意向があり新人看護師とは異なるリアリティショックを経験し、仕事の継続を困難していることが報告されている。しかし再就職者は新卒者を一から教育するのとは違い即戦力となり、看護職としての経験を有する再就職者を採用することは組織の活性化にもつながる。したがって組織にとって貴重な人材となりうることを勘案し、再就職者の適応を促進するため方策を探ることは看護の質を担保していく上で重要な課題と言える。

組織への新規参入者が、どのように職場や組織に適応していくかをとらえる研究は、組織社会化研究と呼ばれている。組織社会化の定義について統一的な見解はないが、Van Maanen & Schein (1979) は、「個人が組織の役割を引き受けるのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていく過程」と定義している。組織社会化とは、新規参入者が外部者から内部者に移行し、社会的環境に適応する過程で生じる個人の学習の問題として位置づけられることから、新規参入者には学習が必要であり、その内容は組織や職場によって異なると考えられる。

先行研究においては、組織社会化の程度を測る指標として、新規参入組織における学習内容に焦点を当てた尺度が散見された (Chao, 1994 : Taormina, 1994 : Haueter et al., 2003)。しかしいずれも一般職を対象としているため、学習内容の課題（職務）に看護職に特徴的な技術的

側面が含まれておらず、看護職に適用するには限界がある。

再就職者の学習の特徴として、特定の場所・状況において社会化された内容を場合によっては部分的に学習棄却し、これから参入する場所で支配的な知識、技能、規範、役割を再学習するといった「学びなおし」の局面が増えることが挙げられる。再就職した看護師特有の組織社会化の構成概念が明らかになると、それを定量的に記述した尺度を作成することが可能になる。尺度を活用して自らの学習の程度を評価することでリフレクションの機会となり、再学習を促進することにつながる。さらに、学習の程度を他者が客観的に評価することで、再就職者への教育内容や支援体制を見直す機会にもなりうる。

2) 研究の目的

本研究の目的は、再就職した看護師の新規参入組織における組織社会化尺度を開発することである。

3. 研究の結果

1) 再就職した看護師の組織社会化尺度原案の内容妥当性・表面妥当性の検証

【研究方法】再就職した看護師への教育に携わった経験のある看護管理者 7~8 名、尺度開発の知識を持つ研究者又は看護管理学に精通した研究者 7~8 名の合計 15 名程度を対象に郵送法による無記名自記式の質問紙調査を行った。**【調査内容】**調査内容は、基本属性(職位)、各尺度項目の内容妥当性指数(Content Validity Index : 以下 I-CVI とする)とした。I-CVI の手法として、その項目が概念の定義と関連し、適切か(ふさわしい)、項目が概念を妥当に測定しているかどうかについて、4 点尺度で評定した。表面妥当性は、自由記述にて①尺度項目の文章表現が理解できるか、②尺度項目の内容が妥当であると考えられるか、③他に考えられる質問内容について回答を求めた。**【分析方法】**(1)内容妥当性:項目の関連性に関しては、専門家による各項目の関連性の評定全てについて I-CVI を算出した。各尺度項目の I-CVI 得点を算出し、0.78 以上なら、尺度の妥当性は適切であると判断した。(2)表面妥当性:尺度項目に関する不足や表現の修正の意見は、記述して集約し、尺度項目修正の資料とした。**【結果】対象者の属性:**自記式質問紙調査の回収は 14 件(回収率 93.3%)であり、看護管理者が 7 名(看護部長 3 名、副看護部長 3 名、看護師長 1 名)、研究者が 7 名(教授 4 名、講師 2 名、助教 1 名)であった。**内容妥当性・表面妥当性の検討:**各尺度項目の I-CVI について、全 75 項目中、48 項目は I-CVI が 0.78 以上であった。I-CVI が除外基準に該当する 0.78 未満であった項目は 27 項目であった。尺度に不足する項目内容についての意見は延べ 8 件得られた。**【考察】**専門家を対象に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、表面妥当性の検証を行った。その結果、内容妥当性において、I-CVI が 0.78 以上であった尺度項目は約 6 割であった。専門家からの意見において、下位概念との不一致が指摘された項目を中心に再検討した。また、I-CVI が 0.78 未満であった 27 項目については、項目削除の検討を行うこととした。

2) 尺度項目の修正

表現を修正した項目については、構成概念と関連しているかを質的に検討し、内容妥当性を確認した結果、8 下位概念、43 項目の再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度案を作成した。

4. これからの展望

今回の研究結果を踏まえて、再就職看護師の組織社会化にむけた学習尺度を洗練させ、実用性の高い尺度へ発展させていく必要がある。また本尺度は病院に勤務する再就職者を対象に開発したが、訪問看護ステーションや福祉施設に再就職する看護師へ転用可能な尺度へと発展させていきたい。超高齢社会を迎える 2025 年に向け、看護職者の需要は益々高まっており、病院だけでなく在宅や福祉の場においても再就職した看護師が活躍できるよう支援していきたい。

5. 社会に対するメッセージ

本奨励金を受け、研究のプロセスを一つ一つ丁寧に遂行することができ、自身の研究者としての実践力を積み上げることができたと思います。そしてこれを機に、益々、研究の幅を広げていきたいとモチベーションを上げることができました。

ご支援いただきましたことに感謝いたします。