

# 論文内容要旨

Development of a relational workplace social capital scale for Japanese nurses

(職場における看護師の Relational Social Capital 尺度日本版の開発)

Environmental Health and Preventive Medicine,  
25: 40, 2020.

主指導教員：折山 早苗教授  
(医系科学研究科 基礎看護開発学)

副指導教員：梯 正之教授  
(医系科学研究科 健康情報学)

副指導教員：森山 美知子教授  
(医系科学研究科 成人看護開発学)

乗越 健輔

(医歯薬保健学研究科 保健学専攻)

## 【背景】

個人の行動を促進する社会構造の特徴を意味するソーシャル・キャピタル (social capital, SC) の概念対象は主に地域や社会であったが、1990年代より広く職場などにも適応されるようになった。看護の現場においても、職場のソーシャル・キャピタル (workplace social capital, WSC) は、就業態度や離職意思などに関連があることから2010年頃より注目を集めている。WSCの測定は、研究者間でコンセンサスが得られていない為、その測定方法は多岐に渡る。わが国の医療現場においては、ワーク・ライフ・バランスの推進に伴う非常勤看護師数の増加や多職種連携の推進などにより、多様なバックグラウンドを持つ人たちが協力しながら患者にチームアプローチを行っている。以上の特徴を踏まえ、看護師のWSCを把握する際は、同質的なつながりを意味する“Bonding SC”，垂直的なつながりを意味する“Linking SC”，橋渡しのつながりを意味する“Bridging SC”といったリレーショナル・ソーシャル・キャピタル (relational social capital, RSC) の測定が有用と考える。

そこで本研究は、職場における看護師の Relational Social Capital 尺度日本版 (relational workplace social capital scale for Japanese nurses, RWSCS-JN) を開発し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とした。

## 【方法】

対象者は、広島県内4病院のいずれかに勤務する看護師693名であった。調査方法は郵送法による無記名自記式質問紙調査で、再検査信頼性を検討するために初回調査から約2週間の間隔を設けて再調査を実施した。

調査内容は、基本属性 (性別, 臨床経験年数, 雇用形態等), RSC, WSC, ワーク・エンゲイジメント (work engagement, WE), 離職意思 (turnover intention, TI) であった。なお, RSCを測定するために使用したRWSCS-JNは16項目で構成される尺度で、看護師32名を対象としたインタビュー調査の結果を踏まえて作成され、その後、内容的妥当性・表面的妥当性を検討し、尺度項目を修正したものである。

分析は、RWSCS-JNの尺度項目について、天井効果やフロア効果の確認に加え、各項目間相関分析やItem・Total相関分析を行い、除外する尺度項目の有無を確認した。次に、構成概念妥当性を検討するために、平行分析の結果と最小平均偏相関係数の算出によってRWSCS-JNの因子数を決定した後、最尤法を用いたプロマックス回転による探索的因子分析を実施した。内的整合性の指標はオメガ係数、再検査信頼性の指標は級内相関係数を用い、測定誤差は $SEM_{agreement} = \sqrt{O_{between\ measurement} + O_{residual}}$ の計算式を用いて算出した。そして、基準関連妥当性を検討するために、RWSCS-JNと外的基準 (WSC, WE, TI) の関係について、ピアソンの積率相関係数を算出した。

## 【結果】

分析対象者は、初回調査に協力し、かつその回答に不備がなかった 309 名とした（回答率：44.6%）。級内相関係数や測定誤差を算出する際は、初回調査と再調査に協力し、かつそれらの回答に不備がなく、異なる 2 時点の調査結果の連結が可能であった 105 名を分析対象とした（回答率：15.2%）。

RWSCS-JN の 16 項目について、まず天井効果やフロア効果の確認に加え、各項目間相関分析と Item-Total 相関分析を行い、除外する尺度項目がないことを確認した。構成概念妥当性の検討では、平行分析と最小平均偏相関係数の算出によって RWSCS-JN は 3 因子構造が妥当であると考え、3 因子構造を仮定して最尤法を用いたプロマックス回転による探索的因子分析を実施した。その結果、因子負荷量が基準値を下回った 1 項目が削除され、【Bonding SC】【Linking SC】【Bridging SC】の 15 項目 3 因子構造が抽出された。【Bonding SC】は看護師同士の関係性を意味する因子で、〈信頼〉〈凝集性〉〈互惠性〉〈感謝〉〈情報共有〉を含む 7 項目で構成され、【Linking SC】は看護師とその上司の関係性を意味する因子で、〈信頼〉〈強みへのアクセス〉〈互惠性〉〈凝集性〉を含む 4 項目で構成された。【Bridging SC】は看護師と他職種スタッフとの関係性を意味する因子で、〈情報共有〉〈強みへのアクセス〉を含む 4 項目で構成された。基準関連妥当性の検討では、RWSCS-JN は WSC ( $r = 0.88, p < 0.01$ ) および WE ( $r = 0.36, p < 0.01$ ) と正の相関関係を示し、TI ( $r = -0.40, p < 0.01$ ) と負の相関関係を示した。

信頼性の検討では、RWSCS-JN 全体のオメガ係数は 0.90、級内相関係数は 0.85（95%信頼区間：0.78–0.90,  $p < 0.01$ ）、測定誤差は 3.83 であった。

## 【結論】

本研究では RWSCS-JN を開発し、信頼性と妥当性を検討した。その結果、一定の信頼性と妥当性が確認され、RWSCS-JN が医療現場において看護師の人的資源管理に役立つ可能性が示唆された。