

論文審査の結果の要旨

博士の専攻分野の名称	博士（保健学）	氏名	乗越 健輔
学位授与の条件	学位規則第4条第①2項該当		
論文題目			
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)			
論文審査担当者			
主査	教授	川崎 裕美	印
審査委員	教授	宮下 美香	
審査委員	教授	國生 拓子	
〔論文審査の結果の要旨〕			
<p>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) の概念の対象となるのは主に地域や社会に関してであったが、1990年代から広く職場などにも適応されるようになった。看護師に関するソーシャル・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ことから測定方法が多岐に渡るといふ課題がある。加えて、わが国の医療現場には、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うという特徴がある。そのため、看護師のWSCを測定するには多面的な要素が必要である。同質的なつながりを意味する“内部結合型SC”，垂直的なつながりを意味する“連結型SC”，橋渡しのつながりを意味する“橋渡し型SC”といったリレーショナル・ソーシャル・キャピタルの測定が有用と考えられた。そこで本研究では、日本の看護師を対象とした職場のリレーショナル・ソーシャル・キャピタル尺度 (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。</p> <p>広島県内4病院のいずれかに勤務する看護師693名を対象とした。郵送法による無記名自記式質問紙調査を行った。初回調査から約2週間後に、再検査信頼性を検討するための再調査を実施した。調査内容は、基本属性（性別，臨床経験年数，雇用形態等），WSC (RWSCS-JN, 既存のWSC尺度)，ワーク・エンゲイジメント，離職意思である。RWSCS-JNは、あらかじめ看護師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し，内容的妥当性・表面的妥当性を検討し，16項目で構</p>			

成される尺度として整備した。分析は、RWSCS-JN の 16 の尺度項目について、天井効果やフロア効果の確認、各項目間相関分析、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 $SEM_{\text{agreement}} = \sqrt{\sigma_{\text{between measurement}} + \sigma_{\text{residual}}}$ の計算式を用いて算出した。基準関連妥当性は、RWSCS-JN と外的基準（既存の WSC 尺度、ワーク・エンゲイジメント、離職意思）の関係について、ピアソンの積率相関係数によって検討した。

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、【内部結合型 SC】【連結型 SC】【橋渡し型 SC】の 15 項目 3 因子構造が抽出された。【内部結合型 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〉〈情報共有〉を含む 7 項目で構成され、【連結型 SC】は看護師とその上司の関係性を意味する因子で、〈信頼〉〈互惠性〉〈凝集性〉を含む 4 項目で構成された。【橋渡し型 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〉〈互惠性〉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 は既存の WSC 尺度 ($r = 0.88, p < 0.001$) およびワーク・エンゲイジメント ($r = 0.36, p < 0.001$) と正の相関関係を示し、離職意思 ($r = -0.40, p < 0.001$) 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, $p < 0.001$)、測定誤差は 3.83 であった。

本研究で開発した RWSCS-JN に、一定の信頼性と妥当性が認められたことから、RWSCS-JN は医療現場での看護師の人的資源管理に役立つ可能性が示唆された。

以上の結果から、本論文は、看護師のリレーショナル・ソーシャル・キャピタル尺度の開発によって看護師の他者とのつながりを視覚的に把握することを可能とすることから、看護師の人的資源管理を通じて、職場環境の改善に大きく貢献する研究として高く評価される。

よって審査委員会委員全員は、本論文が著者に博士（保健学）の学位を授与するに十分な価値あるものと認めた。