

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和元年6月19日現在

機関番号：34417

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2018

課題番号：15K15806

研究課題名(和文) 後進への育成役割を担う看護師の世代継承性を測定するための尺度開発

研究課題名(英文) Development of a Measurement Scale to Assess the Generativity of Senior Nurses

研究代表者

藤原 史博 (FUJIWARA, Fumihiro)

関西医科大学・看護学部・講師

研究者番号：00584210

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：後進への育成役割を実質的に担う立場にある看護師の「世代継承性(generativity)」について定量的に測定し実証することを可能にする尺度(看護師世代継承性測定尺度)を開発することを目的に、本研究では、尺度の因子となり得る要素の構造を検討し、開発する尺度の概念枠組みの構築、質問項目の検討を実施した。下位尺度として【受けた育成への肯定的意味づけ】【絶えざる自己研鑽】【育成者としての葛藤克服】【恩義の世代超越的返済】【恩義の世代超越的返済上の葛藤】【後継者への職位の発展的委譲】【組織固有のDNAの伝承】の7つを特定し、それぞれの質問項目が開発された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

人の生命や健康に貢献する役割にある看護師の職能に特化し、勤務する職場において後進を育成しようとする関心や信念といった、個人差を伴う自発的な欲求や動機がどの程度の水準であるかについて、客観的に測定することが可能となる。測定された結果を用いることで、例えば後進を育成する志向が高い結果であった看護師を各看護単位に配置することや、現任教育担当者を選任する際の根拠とする等の活用が見込まれ、看護専門職としての育成の観点において戦略的な推進に寄与し得る。

研究成果の概要(英文)：With the aim of developing a measurement scale that makes it possible to quantitatively measure and demonstrate the generativity of nurses who are practically responsible for fostering the next generation, this study evaluated the construction of a conceptual framework for a measurement scale, assessed and developed the structure of elements that could be factors constituting the measurement scale, and conducted an assessment of questionnaire items. As subscales of the measurement scale, the 7 themes of [assigning positive meaning to training received], [continuous self-improvement], [overcoming conflicts as an educator], [generating repayment of obligation across generations], [conflicts associated with generating repayment of obligation across generations], [transfer of position to successors in a developing way], and [succession of organization-specific DNA] were identified, and questions under each theme were developed.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護師 世代継承性 育成役割 尺度開発

1. 研究開始当初の背景

本研究の中心に位置づけている「世代継承性」は、心理学者である E. H. Erikson によって漸成説として示された心理・社会的発達段階の概念に基づいている。Erikson が分類した 8 つの発達段階のうち、世代継承性は発達段階上の 7 段階目、すなわち成年期に位置しており、「世代継承性 (generativity)」対「自己耽溺と停滞 (self-absorption and stagnation)」との対立命題として示されている¹⁾。ここでは世代継承性を「子孫を生み出すこと、生産性、創造性を包含するものであり、(自分自身の)更なる同一性の開発に関わる一種の自己 - 生殖 (self-generation) も含めて、新しい存在や新しい製作物や新しい観念を生み出すこと (p. 88)」と述べており、先述の対立命題を乗り越えることによって、新たな徳である「世話」が現れるとされる¹⁾。ここで言う世話は「これまで大切にしてきた人や物や観念の面倒を見ることへのより広範な関与 (pp. 88-89)¹⁾」であるとされ、世代継承性が高まることによって、広く社会の中において次世代の成長を助け、将来世代へとつないでいくという意味が含まれている²⁾。また E. H. Schein によれば、中年期には教えられる側から教える側、助言する側へと役割関係がシフトするということを述べており³⁾、世代継承性は、こうした役割関係のシフトを経て、後輩や部下など次世代に活躍する人材の育成を通じて職場や組織の維持、発展に寄与し、一方で自己の成長にも貢献することにつながるという意義深い概念である。

こうした世代継承性を測定する既存の尺度としては、現在のところ海外では“Loyola Generativity Scale (LGS)”⁴⁾が、国内では「改訂版世代性関心尺度 (GCS-R)」⁵⁾、「改訂版世代性行動チェックリスト (GBC-R)」⁶⁾が開発されるに至っている。しかしこれらはいずれも調査対象が一般成人であり、かつ人生全般を広く問う尺度であるために、職業生活における人材育成に特化して測定するには適さない。以上の背景から、「看護師の世代継承性モデル」に根ざし、対象を看護師という特定の職能に限定した特異的な世代継承性尺度を開発する必要があった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、後進への育成役割を実質的に担う立場にある看護師の「世代継承性 (generativity)」について定量的に測定し実証することを可能にする尺度 (看護師世代継承性測定尺度) を開発することである。

3. 研究の方法

研究目的の達成に向け、本研究では、尺度の因子となり得る要素の構造を検討し、開発する尺度の概念枠組みの構築、質問項目の検討を実施した。

(1) 尺度構成概念の検討

文献検討ならびに従来の研究成果の操作的弁別を経て、追加的な看護師へのインタビュー調査に基から構成概念を明らかにした。

(2) 専門家間討議の結果に基づく再分析

実践家としての見地から、病院組織で現任教育を担っている 2 名の看護師から内容確認の機会を得た。さらに、学問としての見地から、経営学のうち組織行動論を専門とする研究者 3 名、生涯発達心理学を専門とする研究者 1 名、看護学を専門とする研究者 2 名からスーパーバイズを受ける機会を得た。

(3) 質問項目の試作と表面的妥当性の精緻化

質問項目は、1) の結果から明らかにした構成概念に基づき、看護師ならびに看護学研究者による内容的妥当性の検討を経て試作した。次いで、後進への育成役割を実質的に担っているキャリア中期にある看護師から協力を得、表面的妥当性について検討した。

(4) 追加的な理論的検討

3 までの調査ならびに分析から作成した試作版について、追加的に理論的検討を行い、それに伴う尺度の再構築を実施した。

4. 研究成果

(1) 尺度構成概念の検討

本研究課題に先行して取り組んだ、研究活動スタート支援「病院組織に勤務する中堅看護師における世代継承性の構造 (課題番号: 22890226)」と若手研究 (B)「病院組織に勤務する看護師における世代継承性モデルの開発と検証 (課題番号: 24792420)」の段階で明らかにした内容について、関連文献と照らし合わせつつ尺度構成概念の検討を行った。まず、先行研究レビューの内容を次の観点から追加的に整理した。世代継承性には、第 1 に、後進に対してどの

ような内容を受け継いでもらいたいと捉えているかという【内容面の項目】と、第2に、先達が後進に対して継承のための働きかけを行うことができるようになるのはなぜかという【機序に関する項目】の2系統に大別されていた。したがって本研究にまつわる過去の研究過程で明らかにした世代継承性モデルについても同様の操作を加え、内容面と機序面について弁別した。以上より、本研究によって開発しようとする尺度は、看護師が世代という長期的な時間幅の中で繰り広げられる育成的な志向について明らかにするという目的を有しているため、看護師の世代継承性がどのように萌芽し、以後に実際に展開するという機序に関する項目に限定する必要があることを特定した。この時点で、一旦、5つの下位尺度（仮案）が存在することが明らかとなった。

(2) 専門家間討議の結果に基づく再分析

1を経たうえで導き出された下位尺度について、まず、病院組織で現任教育を担っている2名の看護師から協力を得、実践家としての見地から内容的妥当性の確認を行い、下位尺度ならびに質問項目の文言として、実践家に正確に伝わりやすい表現について示唆を得た。次いで、学問としての見地から内容的妥当性を担保すべく専門家間討議の機会を得、各専門家の観点からスーパーバイズを受けた。スーパーバイズではこれまでの分析上の観点としては有していなかった新規的な観点の付与と、従来までの分析における解釈結果に対して異なる捉え方が可能となる観点の付与がなされた。これにより部分的な再分析が必要となったため、当初の計画に追加した分析を実施した。結果的に世代継承性概念の一層の充足がもたらされ、尺度を構成する下位尺度ならびに質問項目について網羅的かつ構成概念としての妥当性の向上に寄与した。以上の取り組みに伴い、結果的に、もともとは5つの下位尺度であったところ、計6つの下位尺度へと発展的に整理されるに至った。すなわち、将来的な世代継承性の発現に寄与するキャリア初期から中期にかけての基盤となる経験である【受けた育成への肯定的意味づけ】【絶えざる自己研鑽】【育成者としての葛藤克服】の3つの下位尺度と、キャリア中期以降の世代継承性の発現である【恩義の世代超越的返済】、定年退職を現実的に控えたキャリア後期での世代継承性の発現である【後継者への職位の発展的委譲】【組織固有のDNAの伝承】である。これら6つの下位尺度を最終版とした。

(3) 質問項目の試作と表面的妥当性の精緻化

2によって確定した6つの下位尺度について質問項目の試作を行った。初版として作成した82項目から、意味内容の重複や、意味内容の類推が困難な項目を整理し、50の質問項目へと精練した。その後、各質問項目の試作版について、後進への育成役割を実質的に担っているキャリア中期にある看護師の協力を得、質問項目の表面妥当性を高めるべく、予備調査として表現の精緻化を図った。表現の精緻化の結果、各々の下位尺度には修正の必要性は認めず、表現として適切であったことが確認された。ただし、各質問項目においては、表現として部分的に難解で回答困難とされた項目、語句の選択あるいはディクッションにより複数の意味として理解された項目、質問の主体と客体の関係が不明瞭で捉え方により回答が異なり得るとされた項目等、表現の修正が必要となる項目が存在していたことが確認され、修正を要することが明らかとなった。

(4) 追加的な理論的検討

3の結果までで整理された下位尺度について、項目としての適切性の観点から追加的な表現の精緻化の要否を吟味した。次いで、3での取り組みで課題として残っていた点について、データの再分析を含めて検討した。尺度の再構築を実施した結果、キャリア中期以降における世代継承性の発現とされる【恩義の世代超越的返済】について、そのことが明らかに後続世代の利益につながらないことが想定される場合や、先達からの後進への働きかけに対して後進が過度に期待したり依存する様子があった際に、後進への恩義を返済すること自体が憚られる現象が存在していた。これについて、一見【恩義の世代超越的返済】と内容面で相反しつつも建設的に恩義を返済するために欠かせない、【恩義の世代超越的返済上の葛藤】とが共存していたことを明らかにした。よって、最終的に、【受けた育成への肯定的意味づけ】【絶えざる自己研鑽】【育成者としての葛藤克服】【恩義の世代超越的返済】【恩義の世代超越的返済上の葛藤】【後継者への職位の発展的委譲】【組織固有のDNAの伝承】の7つの下位尺度を最終版とした。以上の一連の尺度開発過程については、論文投稿の準備中である。

<引用文献>

- 1) Erikson, E. H., and Erikson, J. M. (1989) "The Life Cycle Completed: A Review Expanded Edition", New York, Rikan Enterprises Ltd. / 村瀬孝雄・近藤邦夫訳(2001)『ライフサイクル その完結』, みすず書房.
- 2) 服部祥子(2000)『生涯人間発達論 人間への深い理解と愛情を育むために』, 第一版, 医学書院.
- 3) Schein E. H. (1978) "Career Dynamics -Matching Individual and Organizational Needs-", Addison-Wesley Publishing Company, Inc. / 二村敏子・三善勝代訳(1991)『キャリア・ダイナミクス』, 白桃書房.

- 4) McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992) A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, pp. 1003-1015.
- 5) 丸島令子 (2005) 世代性尺度の作成—世代性の関心と行動モデルの測定—. *心理臨床学研究*, 23, pp. 422-433.
- 6) 丸島令子・有光興記 (2007) 世代性関心と世代性行動尺度の改訂版作成と信頼性・妥当性の検討. *心理学研究*, 78, 303-309 頁.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計2件)

藤原 史博、看護管理者の世代継承性の発現プロセス—自発的な後進への支援による世代継承的な職場の形成に向けて—、*看護管理*、査読無、第29巻、第1号、2019、40-45

DOI : 10.11477/mf.1686201177

藤原 史博、病院組織に勤務する中堅看護師が捉える世代継承性の内容と特徴、*ヒューマンケア研究学会誌*、査読有、第8巻、第2号、2017、9-19

<http://id.nii.ac.jp/1068/00000502/>

[学会発表](計1件)

藤原 史博、病院組織に勤務する中堅看護師の世代継承性発現のメカニズム、第21回日本看護管理学会学術集会、2017

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。