

要 旨

論文題目

計画的行動理論に基づく看護師の転職意思決定モデルの構築

教育・研究領域：安全・管理支援看護学研究

氏 名： 田 中 聡 美

【背景】

転職入職者の比率は新規採用入職率を上回る傾向が続いている。看護管理者は、看護師の転職の意思決定プロセスを理解し、転職入職者の再転職を防ぐことが課題である。従来の研究では、転職の意思決定を理解するために、組織側の問題に焦点を当てたモデルが開発されてきた。しかし近年、組織側の問題を原因としない転職者が増加していることから、国外の他領域の転職に関する研究では、個人の要因に着目し計画的行動理論の枠組みを採用した研究が進められている。計画的行動理論の枠組みを看護師の転職の意思決定モデルに用いる意義は、再転職を防ぐための支援方法を検討することに活用できることである。今後、看護師の転職行動について、再転職を防ぐための施策を検討するために、転職意思決定を規定する変数を抽出しモデルを構築することは有用であり、新規性が高いと考える。以上より本研究では、計画的行動理論の枠組みに基づき、転職意思決定を規定する【認知的態度】【主観的規範】【行動の統制感】から変数を抽出し、モデルを構築することを目的とした。

【方法】

第一調査：全国 20 床以上の病院に 2 年以上勤務する看護師 814 名を対象とし、2016 年 10～12 月に郵送法による自己記入式質問紙調査を実施した。主な調査項目は、【認知的態度】では病院に勤務する看護師の転職観尺度（田中・布施，2015）を用い「自己実現の可能性」、「現職場における労働環境の多忙化」、「仕事と生活の両立の手段」、「経験知喪失への不安」の 4 因子 28 項目、【主観的規範】は「同僚」「上司」「家族」「社会」の 4 項目、【行動の統制感】は転職の「支援」「機会」「情報」など 11 項目、「転職意思」1 項目とした。回答は 7 段階評定で求め、因子構造及び信頼性を確認した。第二調査：第一調査と同条件の 1783 名を対象とした。2017 年 2～4 月に、第一調査で精緻化した尺度を用いて質問紙調査を行った。各尺度の因子構造および信頼性を確認し、転職意思決定を規定する変数を重回帰分析により抽出した。これらの変数をモデルに投入し、共分散構造分析でモデルの適合度を確認した。

【結果】

1. モデルの適合指標は $GFI = .96$, $AGFI = .93$, $CFI = .92$, $RMSEA = .06$ を示し、モデルの妥当性が検証された。
2. 看護師の転職意思決定を規定する変数は、【認知的態度】では、「自分の看護実践能力が高まる」「今よりも仕事から充実感を得られる」「自己実現の手段を得る」「私が看護師として達成すべき目標が今よりも明らかになる」であった。
3. 【主観的規範】の転職意思決定を規定する変数は、「家族」であった。
4. 【行動の統制感】の転職意思決定を規定する変数は、「年齢」「思い立った時に転職すること」「人脈」であった。

【結論】

計画的行動理論の枠組みから、看護師の転職意思決定を規定する変数を抽出し、モデルを構築した。このモデルを活用することで、再転職を防ぐための支援方法を検討できることが示唆された。

平成 30 年 7 月 26 日

山形大学大学院医学系研究科長 殿

学位論文審査結果報告書

申請者氏名： 田中 聡美

論文題名： 計画的行動理論に基づく看護師の転職意思決定モデルの構築

審査委員：主審査委員 小林 淳子



副審査委員 古瀬 みどり



副審査委員 布施 淳子



審査終了日：平成 30 年 7 月 23 日

【 論 文 審 査 結 果 要 旨 】

転職入職者の比率は新規採用入職率を上回る傾向が続いており、看護管理者は、転職入職者の再転職を防ぐことが課題とされている。従来の研究では転職の意思決定を理解するために、組織側の問題に焦点を当てたモデルが開発されてきた。しかし近年、組織側の問題を原因としない転職者が増加していることから、国外の転職に関する先行研究では個人の要因に着目し計画的行動理論の枠組みを採用した研究が進められている。しかし、計画的行動理論に基づき看護師の転職に焦点を当てた先行研究は国内外ともに見当たらない。

本研究は、看護師の再転職を防ぐ対策を検討するために、計画的行動理論の枠組みに基づき転職意思決定を規定する変数を抽出し、看護師の転職意思決定モデルを構築することを目的としている。第一調査では、全国 20 床以上の病院から抽出した 300 施設の看護師 814 名を対象に調査し、看護師の転職意思決定を規定する「認知的態度」「主観的規範」「行動の統制感」の因子構造を探索的因子分析により確認した。第二調査では 450 施設 1783 名の看護師を対象に調査し、各因子を構成する項目から重回帰分析により転職意思決定に影響する変数を抽出し、共分散構造分析によりモデルの妥当性を検証している。その結果、看護師の転職意思決定に影響する変数は、「認知的態度」では<自分の看護実践が高まる><今よりも仕事から充実感が得られる><自己実現の手段を得る><私が看護師として達成すべき目標が今よりも明らかになる>、「主観的規範」では<家族>、「行動の統制感」では<年齢><思い立った時に転職すること><人脈>であることが明らかとなった。論文審査では、論文題目と研究目的、結論の整合性、分析の手続き、表を含む結果の表記等について指摘があり討議された。審査委員の指摘に対しては、適切に加筆修正されたことを確認している。

本研究により、看護師の転職意思決定モデルが初めて構築された。本モデルで提示された変数は、病院管理者並びに看護管理者が看護師の転職を防ぐ対策を検討する指標となることが期待できる。以上により、本研究は看護学の博士論文に相応しいと判定し合格とする。