

看護学実習における教育的組織文化尺度開発の試みと 信頼性・妥当性の検討

川並 愛*

要旨

【目的】本研究の目的は、看護学実習における教育的組織文化尺度（以下、教育的組織文化尺度）開発を試み、その信頼性・妥当性を確認することである。【方法】A地区の実習施設に所属する実習指導者と看護学校に所属する実習指導教員1,136名を対象に、2019年4～8月に自記式質問紙調査を行った。尺度作成にあたっては、因子分析を行い、内容的妥当性、基準関連妥当性、構成概念妥当性、Cronbach's α 係数による検討を行った。【結果】調査票回収率は52.1%、有効回答率は99.6%であった。因子分析の結果、「施設と学校のパートナーシップ」「実習教育に携わる価値」「組織内の協力体制」「組織内の教育的支援体制」「目標の明確さ」の5因子からなる教育的組織文化尺度を作成した。尺度全体のCronbach's α 係数は.914であり、内的一貫性による信頼性が確保され、また、基準関連妥当性、構成概念妥当性も確保された。【結論】A地区の看護学校全数を対象としたが回収できた数に限りがあり、教員側の組織文化を一般化できるかに課題は残るものの、本研究で開発した尺度は看護学実習における教育的組織文化のありようを測定する可能性を示した。

Key Words：看護学実習、組織文化、尺度

I. はじめに

2020年4月に文部科学省「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」より看護学実習ガイドライン（以下、ガイドライン）が発刊された。これは、大学における看護系人材の養成に関し、各大学に主となる責務があるとしながらも、実習先にも大学と連携・協働し、共に学生を育てていく重要な役割があるという前提の下に作成されており、それぞれの役割が具体的に明記されている。

従来から、大学と実習施設（以下、施設）側

との綿密な話し合いのもとに指導体制を整備する必要性は指摘されてきたものの（文部科学省、2004）、試行錯誤の状況が続いてきた（古都、2015；佐藤、2010）。今回のガイドラインにおいて強調されている用語の「連携・協働」について、小澤（2019）は「二人以上の異なった専門職が、共通の目標を達成するために行われるプロセスそのものである」と述べている。つまり、看護学実習（以下、実習）は施設と看護系大学および看護学部・看護学校（以下、学校）が次世代を担う看護系人材養成という共通目標に向けて、協働するプロセスと言えよう。

しかしながら、各々の施設と学校は固有の組

*育英館 四万十看護学院

織文化を所有する。長い年月をかけて組織内で醸成し無意識のうちに内面化して共有化されてきた価値・規範は、変化しにくい性質があり連携・協働体制の構築を進めようとする際に、時として障壁となるのは双方の実習に対する組織文化と言えよう。組織文化については諸説あるものの、Schein (1985) は、「文化の本質は基本的仮定であり、価値や人工物がその表層である」と定義している。「基本的仮定」は、組織成員のあらゆる行動を司る潜在意識（信念・直観・思考・感覚）となっており、価値と行動の根源とされる。したがって、「基本的仮定」は観察不可能であるものの、その表層レベルとして目に見える形で組織の特徴を示す「人工物（物理的および社会的環境）」とその背景にある「価値」は可視化することが可能であり、より意識された部分を観察・測定することで、「基本的仮定」を間接的・客観的に反映させることができるとされている。

そこで、前述のガイドラインを有効に活用するためにも、施設と学校の各々が、実習に対してどのような教育的組織文化を有しているかについて、組織成員である指導者および教員から客観的に捉えることができる共通の尺度が作成できれば、組織の強みと弱みが可視化でき、より協働的な組織文化を創造していくことに貢献できると考える。

より協働的な組織文化を有する臨地の場においてこそ、学生は E.Wiedenbac (1964/1994) の言う「看護の本質－‘目的性’ 思慮深さ’ 患者中心’」を学ぶことができるのである。

日本における医療組織の文化について、北居 (1995) は医療組織特有の文化を 15 の要素として検証しており、職業別、職位別、部署別など複数の下位文化が存在し、各文化の特徴を理解することの重要性を指摘している。看護組織における組織文化尺度は、ユニット毎の文化を測定する尺度 (Coeling&Simms, 1993)、看護系大

学・看護専門学校組織運営を評価する尺度 (横山, 1999) などが開発されているが、いずれも看護学特有の実習における文化を測れるものではなかった。唯一、施設と学校という異なる組織が重なり合う場のありようを評価する指標として、原田 (2004) が作成した「看護学校文化尺度」と「指導者文化尺度」がある。しかし、開発尺度は指導者と教員の役割認識を問うには有用であると考えられるが、異なる質問紙で測っていることから、「基本的仮定」を比較すること自体が困難である。

そこで、本研究では施設および学校の実習教育に対する組織文化を測定できる尺度の開発を試み、信頼性と妥当性の検討を行い、定量的手法による組織文化への接近を試みる。

Ⅱ. 研究目的

実習施設および看護学校の看護学実習における教育的組織文化測定尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討する。

Ⅲ. 用語の定義

＜看護学実習＞看護学は技術知と科学知を内包した実践学であることを基盤に、知識・技術・態度の統合を図りつつ、実践へ適用する能力を育成することを目的としている。刻々と変化する臨床において‘看護の対象である人間とはいかなる存在か’、‘どのようなかわりが看護なのか’と高い倫理観と自己の在り方を省察する能力を身につけ、看護固有の価値を内在化することを目指す学習

＜看護学実習における教育的組織文化＞看護学実習教育において、看護学生が期待される学習成果を得るために備えるべき組織の本質（基本的仮定）で、組織成員が生み出し、共有している基本的仮定のパターン（ありさま）をもって

観察可能であり、指導者ならびに教員の価値観・信念・考え方・規範、ならびにそれを体現する行動様式、人工物として表されるもの

<実習指導者>医療関連機関に就業し、自組織から実習指導者に任命され、実習指導教員とともに学生の実習指導に携わる看護職者（実習指導者講習会受講の有無は問わない）

<実習指導教員>教育機関に就業し、実習指導者とともに学生の教授活動に携わり、実習評価に関与している教員（教員養成講習会受講の有無は問わない）

IV. 研究方法

1. 調査対象者と調査期間

A地区で（1）厚生労働省ホームページに公開されている100床以上を有する病院（国・公的・その他医療法人等）159施設に属する実習指導者（2）訪問看護ステーション協議会で情報開示および何らかの研修を受け入れている表示がある173事業所に属する実習指導者（3）看護学校38校（大学、看護師2年・3年課程、5年一貫教育校）に属する実習指導教員である。なお、A地区は全国の中央部に位置し、都市部と地方のバランスがよく、母集団である全国の病院・学校の設置主体数と分布が類似しており、全国の平均を表す地区であるとみなすことができる。学校と学生を受け入れる施設をマッチングし研究対象とすることが望ましいが、量的研究では合致した対象は得難い。本研究では、整合性の低下を防ぐためにA地区の病院と看護学校の全数調査とした。調査期間は2019年4月から8月に実施した。

2. データ収集の手順

対象の施設看護責任者宛に文書にて、研究の目的、依頼内容、個人情報取り扱い、参加の自由意思、結果の公表についての説明を行い、

質問紙サンプルを同封した依頼状を送付した。研究承諾可否の返信ハガキには、研究承諾の有無に加え、推薦病棟数（偏りを防ぐため1病棟あたりの配布数3名）あるいは教員数を記載していただくよう依頼した。研究承諾が得られた施設には施設看護責任者を通して説明文書と質問紙の配布を依頼し、個人返送法による同意と意思表示欄への記入による2重の確認を行った。

3. 調査内容

質問紙は、1) 看護学実習における教育的組織文化尺度原案、2) Effective Clinical Teaching Behavior（以下、ECTBスケール）による役割行動（川瀬，2013）、3) 対象者の属性と組織属性で構成し、「もっとも最近経験した実習」について回答するように依頼した。

1) 看護学実習における教育的組織文化尺度原案の策定過程

(1) 文献検討と項目プールの作成

項目プールを作成するために既存の組織文化尺度および実習指導体制に関する文献を収集した。文化背景は国レベルで異なることから（井部，2020）、日本の看護組織に適応させるために、既存の組織文化尺度の検討には、医学中央雑誌にて看護、看護学（臨地）実習、組織、文化、尺度、測定キーワードを用い全年の文献を検索した。項目プールの網羅性を確保するために、検索された文献内で使用されている引用文献（海外論文含む）も検討した。下位尺度は北居（1995）が、実証研究によって明らかにした組織文化の15の要素を構成概念として用いた。この尺度は、企業および医療組織に用いており、医療組織特有の文化が検証されたことから、有用と判断できる。15の要素を参考に、看護学実習に有益な示唆を得られた既存の組織文化尺度8種（Coeling&Simms, 1993；稲岡，1994；北居，1995；伊豆上，1998；横山，1999；橋本，2000；

原田, 2004; 稲田, 2008) から 26 項目抽出した。また、日本特有の実習指導体制が反映できるように、臨地実習、実習指導、実習指導体制、連携のキーワードを用い 2013 年から 2018 年までの過去 5 年間に国内で発表された論文のうち 15 の要素を参考に、有用な示唆が得られた計 6 種 (井上, 2015; 長谷部, 2016; 黒田, 2016; 流石, 2017; 二十軒, 2017; 村嶋, 2017) から、25 項目抽出した。

結果、看護学実習において各組織が備えるべき組織の資質であり、指導者ならびに教員の価値観・信念・考え方・規範、ならびにそれを体現する行動様式として反映できる項目を計 51 項目からなる項目プールを完成した。項目は計量化できるよう、組織の特徴を示す文章を掲げ、その文章がどの程度当該組織に当てはまるかを、組織成員の知覚・認識をもとに「そう思う: 5」「ややそう思う: 4」「どちらともいえない: 3」「あまりそう思わない: 2」「全くそう思わない: 1」までの 5 点尺度で測定する方法をとった。

(2) 専門家による項目の絞り込みと内容的妥当性の検討

内容的妥当性と網羅性の評価は、看護基礎教育機関に所属し看護教育に長年携わっている教員 2 名と医療社会学の教員 1 名をスーパーバイザーとし、51 質問項目の意味内容の類似性・差異性を検討し、尺度の教示文・下位尺度・質問項目の一部を修正し 41 項目とした。

(3) パイロットスタディによる内容的妥当性の確認

B 地区の実習病院 6 施設と看護学校 6 校の看護責任者に研究協力を依頼し、すべての施設から承諾が得られた。看護学校は各施設 10 部ずつ、病院は施設規模によって配布部数を調整した (内訳 2 施設: 各 15 部、3 施設: 各 10 部、1 施設: 5 部)。調査期間は 2019 年 1 月から 3 月に実施し

た。配布数 125 部、回収数 80 部 (回収率 64%)、有効回答 79 部 (有効回答率 98.7%) であった。自由記述欄に対象者から「回答しづらい」と指摘のあった項目についてスーパーバイザーの助言の下、表現の修正および項目の順序を修正した。41 項目が指導者および教員にとって回答可能な内容で、また、特定の選択肢に回答が偏った質問項目は 1 項目のみであり、選択肢が適切に設定され識別力をもつことを確認した。

2) ECTB スケールによる役割行動

Zimmerman (1988) により開発された 43 項目からなる ECTB スケールを、影本 (2004) が日本語版 ECTB として一部改訂、後に、川瀬 (2013) が因子分析により信頼性の検討後さらに詳しく下位因子を尺度化したもので、1～5 段階のリカート法による回答方式で「いつもそうである: 5」～「全くそうでない: 1」の 5 段階評定で点数が高いほど役割行動が果たしていることを意味するように設定されている。

3) 対象者の属性と組織属性について

<対象者の個人属性>年齢、看護系最終学歴、現職での職位、講習会受講の有無、臨床経験年数、実習指導者・教員経験年数、現職施設の勤務年数 <組織属性>所属組織設置者、所属場所の規模、系列組織の有無、学生専用の更衣室・休憩室・討議室の有無

4. 分析方法

解析には IBM SPSS Statistics 25.0 及び Amos 26 を使用し、有意水準は 5% 未満とした。

1) 項目分析による質問項目の選択

第一に、天井効果と床効果の検討を行い、項目得点の平均に 1SD を足した値が 5 を超える場合を天井効果、項目得点の平均から 1SD を引いた値が 1 未満の場合を床効果の基準とし、存在

が認められた場合にはその項目を削除した。第二に、項目-合計 (Item—Total) 相関を算出し、Pearson の積率相関係数が .3 を下回る、または .7 を超える尺度項目を削除した。第三に、項目間相関分析を行い、項目間の相関係数が .7 以上を示す組み合わせは、類似性があると判断して、一方の削除を検討した。第四に、探索的因子分析 (最尤法、因子数は固有値 1 以上で決定、Promax 回転) では因子負荷量の基準 .4 以上とし、2 つ以上の因子に .4 以上の負荷量を示す項目、およびいずれの因子にも .4 以上を示さない項目を削除した。明らかとなった因子構造の確認と解釈可能性の検討、各因子間の相関を確認した。

2) 信頼性の検討

内的整合性 (Cronbach's α 信頼性係数: 以下 α 係数) のみをみた。

3) 妥当性の検討

第一に、基準関連妥当性の検討では、ECTB スケールによる役割行動尺度との検討を行った。川瀬は (2013)、組織風土は実習指導者の役割行動を介して指導意欲に関連することを明らかにしていることから、基準関連妥当性は ECTB スケールによる役割行動を外的基準として採用し、役割行動尺度総得点と本尺度は、Spearman の順位相関係数で有意な正の相関を示すと予測した。第二に、構成概念妥当性の検討では、既知グループ技法 (Polit & Beck, 2004/2010) および確認的因子分析を行った。既知グループ技法では、次の 2 仮説を設定した。川瀬 (2013) は指導者の役割行動は、組織風土に起因し、指導意欲を介して影響しており、各々の下位因子間には関連性があることを報告している。したがって、仮説 1 は、「教育的な組織文化が醸成している組織に属する者は、役割行動得点が高い」と予想し、合計点数に欠損のない 568 人の役割行動得

点の平均値は 133.1 ± 16.4 であったことから、133 点以上を「役割行動高得点群」、133 点未満を「役割行動低得点群」の 2 群に分類し、グループ間の総得点の平均値について t 検定を行った。仮説 2 は保健師助産師看護師学校養成指定規則「看護師等養成所の運営に関する手引き」の中で、実習施設に設置が望ましいと規定されている、「学生専用の更衣室・休憩室・討議室が設置され、実習に必要な看護用具が整っている組織で実習指導を行っている者は、教育的組織文化尺度総得点が有意に高い」と予想し、平均値について t 検定もしくは一元配置分散分析と Tukey 法による多重比較を行った。最後に確認的因子分析を行い、モデルの適合を確認した。

5. 倫理的配慮

本論文は京都看護大学修士課程の学位論文 (番号 201808) の一部に加筆・修正を加えたものである。研究対象となる個人の権利擁護として、研究協力依頼書を用いて研究の概要および倫理的配慮について文章で説明し、情報を得る権利を保障した。また、無記名個別投函により質問紙を回収し自己決定の権利と匿名性を保障した。情報漏洩、混交、盗難、紛失等の防止対策として、資料・情報等の保管方法は研究責任者研究室の鍵のかかる場所に保管し、データは USB メモリを使用し、扱う際にはネットワーク環境を遮断した。なお、ECTB による役割行動尺度の使用については川瀬氏から影本氏へ許可を受けるよう助言を頂戴し、2019 年 4 月に使用承諾を得た。

V. 結果

1. 配布ならびに回収状況

施設看護責任者から得た研究の承諾は、病院 89 施設 (57%)、訪問看護ステーション 34 事業所 (20%)、養成所 9 校 (34%)、大学 2 校 (16%) で

あった。学校の承諾率が低かったことから、養成所および大学側に再度研究依頼を行った。その結果、養成所 8 校、大学 4 校から追加承諾を得た。最終の全体配布数は 1136 部で、回収数は 592 部（回収率 52.1%）、有効回答数 590 部（有効回答率 99.6%）であった。所属毎の回収数は、病院 476 部（52%）、訪問看護ステーション 30 部（67%）、養成所 58 部（55%）、大学 28 部（39%）であった。

2. 属性

1) 対象者の個人属性

指導者 504 名のうち、病院勤務者は 474 名、訪問看護ステーション勤務者は 30 名、平均年齢 40.8 ± 7.8 歳、指導者経験年数 5.2 ± 4.9 歳であった。最終学歴は看護師学校 3 年課程が 55.2%、職位ではスタッフが 48.2% を占めた。教員は 86 名、平均年齢 45.2 ± 8.5 歳、教員経験年数は 9.9 ± 7.3 年であった。最終学歴は看護師学校 3 年課程が 45.3%、職位では専任教員が 52.3% を占めた。講習会を受講している者は、指導者 63.2%、教員 67.0% であり、全体で 63.8% の受講率であった。

2) 組織の基本属性

実習施設は医療法人が 253 施設（50.2%）、次いで国公立系が 178 施設（35.3%）、病床数は 400 床以上が 170 施設（33.7%）と最も多く、次いで 100 床以上 200 床未満が 155 施設（30.8%）であった。学校は 3 年課程 49 校（57%）、次いで大学が 28 校（32.6%）、1 学年の学生数は 30 人以上 50 人未満が 45 校（52.3%）と最も多く約半数を占めていた。

3. 看護学実習における教育的組織文化尺度の作成（表 1）

1) 天井効果と床効果の検討

項目得点の平均に 1SD を足した値が 5 を超える場合を天井効果、項目得点の平均から 1SD を

引いた値が 1 未満の場合を床効果とし、天井効果を示した 8 項目【8】【9】【20】【26】【27】【32】【36】【39】を削除した。

2) 項目－全体（I-T）相関分析

各項目と尺度総得点の相関係数は .389 ～ .655 の範囲であり、Pearson の積率相関係数が .3 を下回る、または .7 を超える尺度項目はなかった。

3) 項目間相関分析

項目間の相関係数の範囲は、.024 ～ .841 であり、.8 以上を示した項目の組み合わせが 2 組、【28】と【30】、【30】と【33】であった。【28】と【33】のどちらにも強い相関を示している項目【30】を削除した。

4) 因子分析

32 項目の Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性は .918 であり、32 項目が因子分析に適していることを確認した。1 回目の因子分析では、因子負荷量が 0.4 に満たない、8 項目を削除した。24 項目での 2 回目の因子分析では初期解の固有値による因子数 5 となった。因子負荷量が 0.4 に満たない 1 項目を削除、3 回目と 4 回目の因子分析で因子負荷量が 0.4 に満たない 1 項目ずつを削除し、結果、5 回目の因子分析では因子負荷量 0.4 に満たない項目や所属外の因子負荷量が 0.4 を超える項目はなかった。5 因子 21 項目となり、因子間の相関係数は .316 ～ .610 であった。

5) 因子の命名

第 1 因子は 6 項目で構成されており、「実習施設と看護学校は対等な関係にある」、「実習施設と看護学校は互いを尊重し合っている」といった対等性や尊重する姿勢、教育観の合致性を示していると考え【施設と学校のパートナーシップ】と命名した。

第 2 因子は 4 項目で構成されており、「実習教

表1 調査票に用いた尺度項目案(41項目)の項目分析

番号	質問項目	平均値	SD	天井効果	床効果	IT相関
1	看護学実習に対する自施設の目標は明確である	3.92	0.99	4.91	2.93	.577 **
2	看護学実習における自部署の目標は明確である	3.7	1.02	4.72	2.68	.568 **
3	学校と自施設の看護管理責任者は、信頼関係を構築している	3.88	0.86	4.74	3.02	.597 **
4	学校と自施設は対等な関係にある	3.65	1.00	4.65	2.65	.542 **
5	学校と自施設は互いを尊重し合っている	3.87	0.88	4.75	2.99	.616 **
6	学校と自施設の「育成したい看護師像」は、合致している	3.43	0.92	4.35	2.51	.582 **
7	学校と自施設の看護への情熱・思いは、合致している	3.51	0.93	4.44	2.58	.641 **
8	自施設は看護学実習を前向きにとらえている	4.12	0.88	5.00	3.24	.641 **
9	自部署の責任者は、看護学実習を前向きにとらえている	4.22	0.82	5.04	3.40	.622 **
10	自施設の実習指導体制は整っている	3.53	1.05	4.58	2.48	.555 **
11	自施設の看護学実習に対する向き合い方に満足している	3.44	0.98	4.42	2.46	.663 **
12	自施設は実習指導者のニーズに対応した学習の機会を確保している	3.39	0.97	4.36	2.42	.580 **
13	自施設は看護学実習に対する最新の知識を取り入れ活用している	3.18	0.95	4.13	2.23	.625 **
14	自施設は実習指導の水準を高めることに意欲的である	3.41	0.94	4.35	2.47	.636 **
15	自施設は看護学実習教育に対する具体的な役割・行動基準(ガイドライン・マニュアル)がある	3.38	1.12	4.50	2.26	.482 **
16	自施設では看護学実習における、学生の学習状況を情報共有している	3.76	0.99	4.75	2.77	.616 **
17	自施設には看護学実習上で生じた問題を議論する機会が確保されている	3.86	0.99	4.85	2.87	.561 **
18	自施設の責看護任者は実習教育に対する教育的支援を行っている	3.7	0.98	4.68	2.73	.617 **
19	自施設の看護責任者は部下に対して権威的な支配を行っていない	3.91	1.01	4.92	2.90	.480 **
20	自部署の責任者は実習教育に対して過度な干渉を行っていない	4.2	0.85	5.05	3.35	.437 **
21	自部署の責任者は看護学実習に対して看護師全員で協力する雰囲気を作っている	3.75	0.98	4.73	2.77	.572 **
22	実習領域毎の指導要綱の内容は看護師全体に周知されている	2.89	1.13	4.02	1.76	.465 **
23	看護師間で相互に協力しようとする姿勢がある	3.64	0.95	4.59	2.69	.582 **
24	学生の学習目標達成に向けて看護師間で知恵を出し合い活動している	3.26	0.99	4.25	2.27	.556 **
25	全看護師が、看護学生を自分たちの後輩として認識している	3.01	1.05	4.06	1.96	.557 **
26	看護学実習について相談できる上司がいる	4.18	0.87	5.05	3.31	.543 **
27	看護学実習の教育を担うことは職務役割の一部にとらえる	4.36	0.69	5.05	3.67	.472 **
28	実習指導者として実習教育に携わること誇りに持っている	3.86	0.94	4.8	2.92	.642 **
29	実習指導者として実習教育に携わること職務上のやりがいを感じている	3.76	0.97	4.73	2.79	.627 **
30	看護学実習で学生と関わるのが好きだ	3.75	1.03	4.78	2.72	.537 **
31	実習指導者として、実習教育に携わるという役割を今後も続けたい	3.59	1.10	4.69	2.49	.514 **
32	看護学実習に携わるとは自己のキャリア発達に良い影響を与える	4.12	0.89	5.01	3.23	.535 **
33	看護教員と協働できているという実感がある	3.69	0.84	4.53	2.85	.577 **
34	看護教員と対等な関係にある	3.78	0.90	4.68	2.88	.587 **
35	看護学実習をとして組織間が交わることで開かれた病院となる	3.75	0.90	4.65	2.85	.562 **
36	看護学実習は看護を見つめなおす機会となる	4.43	0.67	5.10	3.76	.573 **
37	看護学実習は実習指導者として学びと成長の機会となる	4.43	0.69	5.12	3.74	.570 **
38	看護学実習は実習施設への就職につながる	3.68	1.04	4.72	2.64	.471 **
39	後輩を育成することは看護の発展医寄与することである	4.25	0.74	5.00	3.51	.532 **
40	後輩を育成することは国民への社会貢献につながる	3.91	0.99	4.89	2.934	.501 **
41	看護学教育では臨地実習が何より重要である	3.99	0.81	4.80	3.182	.384 **

** : p < .01

※本調査項目は看護師用である。教員用は主語が変わる(自部署→自領域、実習指導者→看護教員、看護教員→実習指導者)番号

育に携わることに職務上のやりがい・誇りを感じている」という組織の中で実習教育が価値あるものと位置づけられ、それが組織メンバーに、実習教育に携わることへの〈価値・規範〉として共有され、機能していると考え【実習教育に携わる価値】と命名した。

第3因子は5項目で構成されており、「スタッフ（教員）間で相互に協力しようとする姿勢がある」「学生の学習目標達成に向けて、スタッフ（教員）間で知恵を出し合い活動している」、といった組織の一員として実習教育に協力・連携し調整しようとする姿勢を表していると考え【組織内の協力体制】と命名した。

第4因子は4項目で構成されており、「指導者（教員）のニーズに対応した学習機会の確保」や「教育水準を高めることに意欲的である」といった実習教育体制を整えるための組織的取り組みの姿勢や指導者・教員に対する支援体制を示していると考え、看護学実習に対する【組織内の教育的支援体制】と命名した。

第5因子は2項目で構成されており、「自部署・自施設の目標の明確さ」であることから看護学実習に対する【目標の明確さ】と命名した。

4. 教育的組織文化尺度の信頼性の検討

Cronbach's α 信頼係数を算出した結果、各下位尺度の α 係数は .824 ~ .869 の範囲にあり、尺度全体の α 係数は .914 と高い内的整合性を示した（表2）。

5. 教育的組織文化尺度の妥当性の検討

1) 基準関連妥当性の検討

ECTB スケールによる役割行動尺度総得点と教育的組織文化尺度の順位相関（Spearman）は $r=.626$ 、正の相関を認めた（ $p < .01$ ）。役割行動得点と5つの下位尺度の順位相関は、すべての下位尺度で有意な正の相関があった（ $p < .01$ ）（表3）。

2) 構成概念妥当性の検討

既知グループ技法の仮説1について、役割行動高得点群と低得点群は、教育的組織文化尺度総得点の平均値が、役割行動高得点群 80.6 点、役割行動低得点群 68.3 点であった。また、教育的組織文化尺度高得点群は、教育的組織文化尺度低得点群よりも、役割行動尺度総得点が有意に高かった（ $p < .001$ ）（表4）。

次に、仮説2については、学生専用の更衣室の有無と、尺度総得点の平均値の比較（t検定）を行った。更衣室がある施設は436施設、ない施設は141施設で、更衣室がある施設の平均値は 75.3 ± 12.1 、更衣室がない施設の平均値は 72.6 ± 12.6 であり、更衣室がある施設は更衣室がない施設よりも有意に得点が高かった（ $p < .05$ ）。

学生専用の休憩室の有無と尺度総得点の平均値の比較（t検定）を行った。休憩室がある施設は431施設、ない施設は145施設で、休憩室がある施設の平均値は 75.7 ± 12.2 、休憩室がない施設の平均値は 71.7 ± 12.0 であり、休憩室がある施設は休憩室がない施設よりも有意に得点が高かった（ $p < .001$ ）。

学生専用の討議室の有無と、尺度総得点の平均値の比較（t検定）を行った。討議室がある施設は265施設、ない施設は310施設で、討議室がある施設の平均値は 76.2 ± 11.7 、討議室がない施設は 73.3 ± 12.7 、討議室がある施設は討議室がない施設よりも有意に得点が高かった（ $p < .01$ ）。

最後に、確認的因子分析を行った結果、因子と潜在変数間の標準化推定値は、.615 ~ .951、潜在変数間の相関係数は、.319 ~ .592、モデル適合度指標は、RMSEA=.079 CFI=.900 TLI=.870 であった。

表2 看護学実習における教育的組織文化の因子分析結果（プロマックス回転後因子パターン）

下位尺度および質問項目	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	<i>n</i> =590 Cronbach's α
第1因子 施設と学校のパートナーシップ						
1 実習施設と看護学校は、対等な関係にある	.916	-.072	-.012	-.035	-.147	.868
2 実習施設と看護学校は、互いを尊重し合っている	.910	-.076	-.018	.005	-.048	
3 実習指導者と看護教員は、対等な関係にある	.620	.190	.072	-.086	-.083	
4 実習施設と看護学校の看護への情熱・思いは合致している	.609	.062	.012	.061	.101	
5 実習施設と看護学校の育成したい看護師像は合致している	.578	.046	-.062	.104	.105	
6 実習施設と看護学校の看護管理者は、信頼関係を構築している	.568	-.092	.004	-.043	.232	
第2因子 実習教育に携わる価値						
7 実習教育に携わることに職務上のやりがいを感じている	-.022	.968	-.026	.018	-.003	.869
8 実習教育に携わることに誇りをもっている	.043	.866	-.033	.048	.009	
9 実習教育に携わるという役割を今後も続けたい	-.023	.817	-.044	.012	-.037	
10 実習指導者（看護教員）と協働できているという実感がある	.318	.405	.074	-.118	.090	
第3因子 組織内の協力体制						
11 スタッフ（教員）間で相互に協力しようとする姿勢がある	-.019	-.016	.810	.083	-.154	.824
12 学生の学習目標達成に向けて、スタッフ（教員）間で知恵を出し合い活動している	-.107	.004	.807	-.016	.088	
13 全ての看護師（教員）が、学生を後輩として認識している	.153	-.007	.666	-.032	-.066	
14 実習領域毎の指導要綱は、スタッフ（教員）全体に周知されている	-.063	.006	.614	-.119	.226	
15 自部署（自領域）責任者は、看護学実習に対して看護師（教員）全員で協力する雰囲気を作っている	.085	-.051	.531	.145	-.038	
第4因子 組織内の教育的支援体制						
16 自施設は実習指導者（看護教員）のニーズに対応した学習の機会が確保されている	-.047	.032	-.059	.873	-.099	.842
17 自施設は実習指導の教育水準を高めることに意欲的である	-.014	.022	-.052	.719	.067	
18 自施設は、看護学実習に関する最新の知識を取り入れ活用している	.013	-.047	.088	.692	.055	
19 自施設の看護学実習に対する向き合い方に、満足している	.170	.040	-.010	.567	.047	
第5因子 目標の明確さ						
20 看護学実習に対する自部署（自領域）の目標は明確である	-.074	-.028	.036	-.037	.926	.830
21 看護学実習に対する自施設の目標は明確である	.057	.040	-.031	.054	.778	
Cronbach's α （尺度全体）						.914
累積寄与率（%）	33.30	43.72	50.50	55.26	59.29	
因子相関行列						
第1因子	—	.431	.473	.610	.476	
第2因子		—	.432	.350	.316	
第3因子			—	.556	.529	
第4因子				—	.538	
第5因子					—	

VI. 考察

1. 属性について

Charter は、信頼性の確保のために最低 400 のサンプルサイズを要すると述べており、探索的因子分析に用いた実習指導者 506 名の回答は、十分なサンプルサイズであった。一方、教員は 86 名とサンプルサイズに課題が残るものの、全国からの層化抽出法によって、学校とその主たる実習施設毎に教員 163 名、指導者 223 名のデータを調査した椎葉 (2016) の研究と属性比較を行ったところ、教員の平均年齢は 45.0 ± 7.2 歳で、ほぼ同じ結果を示し、教員経験年数は 9.0 ± 6.6 で、本調査と大きな差異を認めなかった。A 地区の教員の個人属性に大きな偏りはなく、本調査の分析結果は一定の範囲で支持できると考える。

また、民間病院である医療法人系の返信率が高かった点においては、設置主体別での返信率

を比較している文献は見当たらなかったが、本研究により民間病院の関心の高さがうかがえた。看護教育は長らく 3 年制の病院付属の専門学校が主流であったが、看護系大学が急増したことで、民間病院が新たな実習施設として受け入れに協力していることが影響した可能性が考えられる。

2. 教育的組織文化尺度について

本研究によって【施設と学校のパートナーシップ】、【実習教育に携わる価値】、【組織内の協力体制】、【組織内の教育的支援体制】、【目標の明確さ】の 5 因子 22 項目からなる教育的組織文化尺度が作成できた。内的整合性では本尺度の α 係数は .914、5 つの下位尺度の α 係数も .824 ~ .869 であり、すべて .8 以上であったことから信頼性が確保された (Polit & Beck, 2004)。本研究では、再テスト法による安定性の検討を行っていない。組織にライフサイクルがあるように

表 3 教育的組織文化と ECTB スケールによる役割行動尺度の相関

外部基準 尺度項目	教育的組織文化尺度					教育的組織 文化総得点
	因子 1. 施設と学校の パートナー シップ	因子 2. 実習教育に 携わる価値	因子 3. 組織内の協力 体制	因子 4. 組織内の 教育的支援体制	因子 5. 目標の明確さ	
役割行動総得点	.486 **	.580 **	.483 **	.414 **	.408 **	.626 **
因子 1	.315 **	.407 **	.421 **	.325 **	.424 **	.490 **
因子 2	.459 **	.523 **	.359 **	.379 **	.309 **	.548 **
因子 3	.389 **	.466 **	.382 **	.306 **	.302 **	.485 **
因子 4	.417 **	.547 **	.433 **	.373 **	.314 **	.552 **
因子 5	.418 **	.445 **	.388 **	.316 **	.295 **	.500 **
因子 6	.413 **	.440 **	.414 **	.347 **	.369 **	.522 **

** : $p < .01$

表 4 役割行動低得点群・高得点群と教育的組織文化尺度総得点の関連

	教育的組織文化尺度総得点		
	n	平均	標準偏差
役割行動低得点群	267	68.25	10.3
役割行動高得点群	290	80.55	11.1

t 検定 *** : $p < .001$

(Richard, 2002)、環境変化と共に文化も創造され変革されていくことは正常な組織機能と考えられよう。また、変化の間隔は一律でなく、再テスト法による再現性の検証は困難である。今後は対象地域を代えて文化比較を行うことや、時間を置いて同一地域を再検証することで教育的組織文化の変化のありようを検証することができる。また、文化要因の中でも、変化しやすい因子と変化しにくい因子を測ることも可能となる。そのような観点からも、本尺度の有用性と意義があると考ええる。

基準関連妥当性ではECTB スケールによる役割行動尺度の総得点と本尺度の相関を用いて併存妥当性を検討し、相関係数 .63 以上の正の相関があり、仮説が検証されたことから、基準関連妥当性が保たれていると判断できる。

既知グループ技法では、仮説1「役割行動高得点群と低得点群」別の教育的組織文化尺度総得点に有意差があり、役割行動高得点群ほど教育的組織文化尺度得点が高いことを示した。仮説2では、教育的組織文化尺度総得点と1) 学生専用の更衣室の有無、2) 学生専用の休憩室の有無、3) 学生専用の討議室の有無の平均値の比較を行った。結果、すべての仮説が検証され、本尺度の妥当性は支持された。

本研究において明らかになった施設と学校の教育的組織文化を示す因子の特徴として、第1因子の【施設と学校のパートナーシップ】がある。北居(1995)の組織文化要素では見いだされおらず、これは、ガイドラインでも示されたように、各施設が協働して実習教育を行うことへの認識が抽出されたものであると推測できる。第2因子には【実習教育に携わる価値】という後輩育成への責任・信念・ロマン、第3因子では【組織内の協力体制】、第4因子の【組織内の教育的支援体制】といったチームとして協力し合い教育的な体制を構築している行動様式が見いだされた。さらに、第5因子においては、

【目標の明確さ】といった教育の理念となるもので構成されており、教育的組織文化の本質の(基本的仮説)を可視化する指導者と教員の価値規範・信念・考え方、行動様式を示すものとなっていると考える。第2～第5因子は、北居の要素である‘理念主導性、改善活動、教育の体系化、ロマン思考、チームプレイ、議論尊重’と同等の概念であり、構成概念妥当性が概ね支持されたといえる。

3. 看護学実習への本尺度の活用方法

本尺度を、各々の組織に暗黙のうちに根付いている看護学実習に対する教育的組織文化、下位文化測定ツールとして利用することで、各組織の強みと弱みを把握し、組織開発へと活用することが期待できる。さらに、環境要因との関連も含めて地域特性や経時的変化を探索することで、組織改革への一助になり得る。

4. 研究の限界

本研究の限界は指導者と教員数の偏りである。A地区の看護学校全数を対象としたが回収できた数に限りがあり教員側の組織文化を一般化できるのか、また、実習施設においても民間病院に比して大学附属病院や国公立病院の回収数が低く、今後対象を広げて検証を重ねる必要がある。

Ⅶ. 結論

教育的組織文化は【施設と学校のパートナーシップ】、【実習教育に携わる価値】、【組織内の協力体制】、【組織内の教育的支援体制】、【目標の明確さ】の5因子21項目からなる尺度が作成でき、その信頼性、妥当性が確認できた。

利益相反

本研究において申告すべき利益相反はありません。

謝辞

本研究に快くご協力いただきました施設・学校の責任者の皆様、並びに指導者と教員の皆様に心よりお礼申し上げます。

文献

- Carter RA. (1999). Sample size requirements for precise estimates of reliability, generalizability, and validity coefficients. *J Clin Exp Neuropsychol*. 1999, 21 (4), 559-66.
- Coeling, H.V.E&Simms, L.M. (1993). Facilitaing innovation at the nursing unit level through cultural assessment. *Journal of Nursing Administration*, 23 (5), 13-20.
- Ernestine Wiedenbach. (1964) / 外口玉子, 池田明子訳. (1994). 臨床看護の本質 - 患者援助の技術 -, 39-40, 東京:現代社.
- 原田広枝. (2004). 看護実践施設と看護学校の連携に関する研究 - 看護学校文化と実習指導者文化の現状と関連 -. 教育経営学研究紀要, 7, 17-28.
- 長谷部佳子. (2016). 臨地実習指導の在り方を考える - 名寄市立大学在学学生・卒業生からの評価を踏まえて, 名寄市立病院医誌, 24 (1), 18-23.
- 橋本彰子. (2000). 医療組織における組織文化の分析, 兵庫県立看護大学大学院修士論文.
- 井部俊子, 勝原裕美子. (2020). 組織管理論, 東京:日本看護協会出版会.
- 稲田久美子. (2006). 看護組織における組織文化の概念分析. *日本看護科学会誌*, 26, 23-30.
- 稲田久美子. (2008). 看護組織における組織文化の測定尺度の妥当性の検証. *The Japanese Red Cross Hiroshima Coll.Nurse*, 8, 11-19.
- 井上真奈美, 田中愛子, 中谷伸江. (2015). 看護学臨地実習の指導体制の現状と看護管理者が捉える課題. *山口県立大学学術情報*, 8, 43-49.
- 稲岡文昭. (1994). N系列病院看護婦の BORN OUTに関する研究 (その2) - 職場の文化・風土と看護ケアのアプローチに焦点をあて -. *日本赤十字看護大学紀要*, 8, 1-12.
- 伊豆上智子. (1998). NUCATを用いて測定した日本の病院における病棟文化. 兵庫県立大学大学院修士論文.
- 影本妙子, 中西啓子, 角名香世. (2004). Effective Clinical Teaching Behaviors (ECTB) 評価スケールを用いた看護実習指導の分析 - 第2報 -. *川崎医療短期大学紀要*, 24, 19-24.
- 川瀬淑子, 内田宏美, 津本優子. (2013). 実習指導者の役割行動・指導意欲と組織風土との関連. *日本看護学教育学会誌*, 23 (2), 1-13.
- 北居明. (1995). 組織文化の測定. 神戸大学大学院博士論文.
- 古都昌子, 岩本郁子. (2015). 実習施設と教育施設との連携に向けての具体的方策 - 看護学部開設3年目に導入した看護学実習連携会議の効果. *SCU Journal of Design & Nursing*, 9 (1), 25-30.
- 黒田麻美. (2016). 看護学生が望む実習環境 - 卒業後1年目～3年目看護師の振り返りを調査して. *日本看護学会論文集, 看護教育*, 46, 155-158.
- Richard L. Daft 著 / 高木晴夫訳. (2002). 組織の経営学, ダイヤモンド社, 2002, p.167.
- 村嶋幸代, 阿保順子, 飯野京子. (2017). 大学における医療人養成の在り方に関する調査研究委託事業 - 「看護系大学における教育と臨

- 地（床）の連携強化に向けた取組に関する研究」報告書。看護学教育質向上委員会。
- 二十軒温美。(2017). 看護学先行研究からみた臨地実習指導者の現状と課題。園田学園女子大学論文集, 51.
- 流石ゆり子, 小山尚美。(2017). 教育と臨床の連携強化を図るための現状・課題と方策－大学教員および臨床看護師への調査から－. 山梨県立大学看護学部研究誌, 3, 45-58.
- 文部科学省。(2020). 看護学実習ガイドライン。大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会第二次報告。
- 小澤知子。(2019). 他職種連携に基盤となる力とは。看護実践の科学, 44 (2), 14-20.
- Polit and Beck, C. T. (2004). / 近藤潤子 監訳 (2010). 看護研究－原理と方法－ (第2版). 東京: 医学書院。
- 佐藤艶子。(2010). 看護学教育の教育環境に関する実態と質向上に資するための提言。日本看護学教育学会誌, 19 (3), 87-147.
- Schein E.H. (1985). / 清水紀彦。(1989). 組織文化とリーダーシップ。ダイヤモンド社。
- 椎葉美千代, 阿南あゆみ, 福澤雪子。(2016). 看護基礎教育課程の教員と主たる実習施設の実習指導者の協働認識。福岡女学院看護大学リポジトリ, 6, 1-10.
- 横山京子, 舟島なをみ。(1999). 看護系大学自己点検・評価のための測定用具－看護系大学組織運営評価インベントリ。Quality Nursing, 5 (5), 17-24.
- Zimmerman. L. (1988). The Development and Validation of a Scale Measuring Effective Clinical Teaching Behaviors. journal of nursing education, 27 (6), 274-277.

Developing a Scale Measures the Educational Qualities of an Organizational Culture in Clinical Nursing Practice: Testing Its Reliability and Validity

Ai Kawanami

Shimanto College of Nursing

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to develop, and then test the reliability and validity of, a scale for measures the Educational Qualities Organizational Culture in Clinical Nursing Practice (here in after, EQOCscale).

Methods : From April to August 2019, a self-report questionnaire survey was conducted among 1,136 nursing-practicum instructors at training facilities in District A and among nursing-practicum teachers teaching at nursing colleges in the same district. To develop the scale, a factor analysis was performed, and the resulting model was tested with respect to the following items: content validity, criterion-related validity, construct validity, and Cronbach's α .

Results : The questionnaire response rate was 52.1% and the effective response rate was 99.6%. The factor analysis yielded an EQOCscale consisting of five factors: Partnership between organizations, value of being involved in education, cooperative support structure of the organization, educational support structure of the organization, and clarity of goals. The Cronbach's α for the scale as a whole was .914, denoting that the scale is internally consistent and thus reliable. Criterion-related validity and construct validity were also confirmed.

Conclusions : Questionnaires were issued to all nursing-practicum faculty in District A, only a limited number responded. However, the results of this study imply that the scale is capable of measuring educational organizational culture in Clinical Nursing Practice.

Key Words : Clinical Nursing Practice, Organizational Culture, Scale