

称号及び氏名 博士(看護学) 古川 亜衣美

学位授与の日付 平成29年9月25日

論文名 新人期看護師におけるメンタリング機能とその関連要因の検討
A Study of Mentoring Function for Novice Nurses and Related Factors

論文審査委員 主査 細田 泰子
副査 杉本 吉恵
副査 箕持 知恵子

論文内容の要旨

【目的】 本研究の目的は、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度を開発し、メンタリング機能とその関連要因について検討することである。

【概念枠組み】 本研究では文献的考察に基づき、新人期看護師におけるメンタリング機能は、職業的アイデンティティと職務満足に影響するという概念枠組みを構築した。

【予備研究】 新人期看護師におけるメンタリング機能に関する内容の抽出

方法： 卒後3年未満(1～3年目)で、メンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師17名を対象に、メンターから現在まで受けているメンタリング機能について半構成的面接法を用いてデータを収集し(2014年7～10月)、質的帰納的に分析した。

結果： 526のコードから125サブカテゴリー、15カテゴリーが抽出された。〈模範〉〈指導〉〈助言〉〈援護〉〈フィードバック〉〈知識獲得の促進〉〈褒賞〉〈承認〉〈励まし〉〈人間関係の調整〉〈保護〉〈融和〉〈関心〉〈傾聴〉〈社会化の促進〉の15の機能が抽出された。

【本研究1】 新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

方法： 5年以上の看護師経験と新人期看護師の教育経験をともに有する、看護教育学の研究者6名を対象にグループインタビューを実施し、予備研究で抽出されたサブカテゴリーをもとに、尺度項目の表面妥当性と内容妥当性を検討した(2015年7月)。

結果： 各概念と質問項目の内容の妥当性、整合性、順序性、表現の明確性、回答のしやす

さについて検討し、修正・精選が行われ、質問項目は125項目から110項目となった。

【本研究2】 新人期看護師におけるメンタリング機能尺度の内容妥当性(I-CVI)の検討

方法：5年以上の看護師経験と新人期看護師の教育経験をともに有する11名（看護教育学の研究者5名と修士以上の学位を持つ臨床看護師6名）を対象に、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目の内容妥当性を検討する質問紙調査を実施し(2015年9～12月)、内容妥当性指数(item-level content validity index : I-CVI)を算出した。

結果：I-CVIが0.78未満の29項目を尺度原案から削除し、81項目を新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目として採択した。

【本研究3】 新人期看護師におけるメンタリング機能尺度の信頼性・妥当性の検討

方法：全国の200床以上の病院に勤務する、卒後3年未満(1～3年目)でメンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師1,208名を対象に、①新人期看護師におけるメンタリング機能尺度原案81項目、②職務満足尺度、③特性的自己効力感尺度、④個人背景からなる質問紙調査を実施した(2016年1～3月)。尺度の信頼性は内の一貫性(Cronbach's α 係数)と安定性(再テスト法)にて、妥当性は構成概念妥当性(探索的因子分析)、基準関連妥当性(職務満足尺度、特性的自己効力感尺度との相関)を用いて検討した。

結果：389名(回収率32.2%)から回収し、319名(有効回答率26.4%)を分析対象とした。項目分析、探索的因子分析により、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度は〈精神的支援〉〈模範〉〈指導〉〈方向づけ〉〈後援〉の5因子53項目が抽出され、Cronbach's α 係数は0.827～0.967を示した。メンタリング機能尺度全体と特性的自己効力感尺度との相関は $r=0.122$ 、メンタリング機能尺度全体と職務満足尺度全体の相関は $r=0.367$ であった。再テスト法による下位尺度の相関は、 $r=0.601\sim0.754$ を示した。

【本研究4】 新人期看護師におけるメンタリング機能とその関連要因の検討

方法：全国の200床以上の病院に勤務する、卒後3年未満(1～3年目)でメンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師839名を対象に、①本研究3で開発した新人期看護師におけるメンタリング機能尺度、②職業的アイデンティティ尺度、③職務満足尺度、④個人背景からなる質問紙調査を実施した(2017年1～3月)。

結果：386名(回収率46.0%)から回収し、335名(有効回答率39.9%)を分析対象とした。本研究の概念枠組みに基づき、共分散構造モデルを構成し、分析を行った。その結果、本モデルは説明力が不十分で、[メンタリング機能]から[職業的アイデンティティ]へのパス係数は0.15で有意であったが、決定係数が0.02であったため、[メンタリング機能]から[職業的アイデンティティ]へのパスを削除した。さらに修正指数を確認したのち、[職務満足]の〈専門職としての自律〉と〈看護師間相互の影響〉の誤差変数間に共分散を設定し、モデルを修正した。[メンタリング機能]の[職務満足]への影響を検討したところ、[メ

ンタリング機能] から [職務満足] へのパス係数は0.35、決定係数は0.12を示した。モデルの適合度は、GFI=0.924、AGFI=0.886、CFI=0.933、RMSEA=0.076を示し、許容範囲であった。

倫理的配慮：予備研究とすべての本研究は、大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

【考察】 新人期看護師におけるメンタリング機能尺度は、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性(内的一貫性、安定性)を確保しているものと考えられる。本研究では、新人期看護師におけるメンタリング機能は職務満足に影響を及ぼすことが確認された。新人期看護師の育成に関し、メンタリング機能に着目しながら支援体制を構築することで職務満足が高まれば、今後、早期離職防止の一助として期待できると考える。

キーワード：新人期看護師、メンタリング機能、職務満足、尺度開発、共分散構造分析

Keywords: novice nurses, mentoring function, job satisfaction, scale development, covariance structure analysis

学位論文審査結果の要旨

本研究は、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度を開発し、メンタリング機能とその関連要因について明らかにすることを目的としている。看護職の卒後臨床研修が努力義務として制度化され、臨床現場での新人教育の充実は大きな課題とされている。新人期看護師が成長し一人前になるために、長期的で個人的な支援の働きであるメンタリング機能が重要な役割を果たすことが期待される。そのため、本研究は新人期看護師におけるメンタリング機能に焦点を当て、その程度を把握することが可能となる尺度を開発し、メンタリング機能が職業的アイデンティティと職務満足にもたらす影響を検討した独創性が高い研究である。

新人期看護師におけるメンタリング機能尺度の開発では、メンターから受けているメンタリング機能について半構成的面接による質的帰納的分析の結果から尺度項目を作成し、看護教育学の研究者を対象としたグループインタビューおよび5年以上の看護師経験と新人期看護師の教育経験を有する11名を対象に内容妥当性指数の算出を行い、尺度項目の表面妥当性と内容妥当性を検討した。全国の病床数200床以上の一般病院103施設に勤務する新人期看護師を対象に質問紙調査を実施し、有効回答が得られた319名を分析対象に項目分析、探索的因子分析を行った結果、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度は5因子53項目から構成され、内的一貫性と安定性による信頼性、構成概念妥当性、基準関連妥当性を有する尺度であることが確認された。本尺度は尺度開発のプロセスに沿って開発したもので、新人期看護師におけるメンタリング機能を評価することが可能な測定用具であることが示された。

新人期看護師におけるメンタリング機能の関連要因を検討するため、全国の病床数200床以上の一般病院85施設に勤務する新人期看護師を対象に質問紙調査を行い、有効回答が得られた335名を分析対象とし、本研究の概念枠組みに基づく共分散構造モデルを構築し、分析を行った結果、新人期看護師におけるメンタリング機能は職務満足に影響を及ぼすことが確認された。

以上のことから、本研究は看護学研究の発展に寄与する学術的価値を有しており、博士論文として学位の授与に値するものと判断した。