

称号及び氏名 博士(看護学) 卯川 久美

学位授与の日付 平成30年3月31日

論文名 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響

The Influence of Proactive Behaviors in Organizational Socialization of New Graduate Nurses on Workplace Adaptation

論文審査委員 主査 細田 泰子
副査 中山 美由紀
副査 志田 京子

論文内容の要旨

【目的】本研究の目的は、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度を開発し、プロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響を検討することである。

【概念枠組み】文献的考察に基づき、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動は、職場適応に影響を及ぼすという概念枠組みを構築した。

【予備研究 1】新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動の抽出

方法：就職後一部署にとどまっている社会人経験のない新人看護師 15 名を対象とし、組織社会化におけるプロアクティブ行動について半構成的面接法を用いてデータを収集し（2015 年 10 月～2016 年 1 月）、質的帰納的に分析した。

結果：271 のコードから 68 のサブカテゴリー、11 のカテゴリーから [情報探索行動] [関係確立行動] [肯定的態度形成行動] [習熟促進行動] の 4 つの大カテゴリーが抽出された。

【予備研究 2】新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

方法：新人看護師の教育経験があり、修士以上の学位をもつ看護教育学分野の研究者 5 名を対象にグループインタビューを実施し、予備研究 1 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（2016 年 6 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・精選を行い、尺度項目は 68 項目から 60 項目となった。

【予備研究 3】新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の内容妥当性 (I-CVI) の検討

方法：新人看護師の教育経験があり、修士以上の学位をもつ臨床経験 5 年以上の看護師 3 名および看護教育学を専門とする研究者 3 名の計 6 名を対象に、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の内容妥当性を検討する質問紙調査を実施し（2016 年 8 月～9 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 未満を示した 16 項目は削除し、44 項目を新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度項目として採択した。

【本研究 1】新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の信頼性・妥当性の検討

方法：全国の病床数 200 床以上の病院に勤務する、就職後一部署にとどまっている社会人経験のない新人看護師 1377 名を対象に、①新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度原案 44 項目、②proactive socialization tactics、③看護師の職務満足度尺度、④個人属性からなる質問紙調査を実施した（2016 年 11 月～2017 年 3 月）。尺度の信頼性は内的一貫性（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、確認的因子分析）、基準関連妥当性（proactive socialization tactics、看護師の職務満足度尺度との相関）を用いた。

結果：369 名（回収率 26.8%）から回収し、341 名（有効回答率 24.8%）を分析対象とした。項目分析、探索的因子分析により、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度は「看護技術習熟行動」「人間関係構築行動」「積極的学習行動」「他者からのフィードバック探索行動」の 4 因子 20 項目が抽出された。Cronbach's α 係数は 0.733～0.824 であった。確認的因子分析の結果、適合度指数は許容範囲内であった。基準関連妥当性は、proactive socialization tactics との相関は $r=0.524$ 、看護師の職務満足度尺度との相関は $r=0.383$ を示した。再テスト法による下位尺度の相関は、 $r=0.602\sim0.674$ であった。

【本研究 2】新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響の検討

方法：全国の病床数 200 床以上の病院に勤務する、就職後一部署にとどまっている社会人経験のない新人看護師 1349 名を対象に、①本研究 1 で開発した新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度、②職場適応状態尺度、③個人属性からなる質問紙調査を実施した（2017 年 9 月～2017 年 10 月）。

結果：293 名（回収率 21.7%）から回収し、272 名（有効回答率 20.2%）を分析対象とした。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。結果、RMSEA が基準値を超えていたため、修正指数と改善度を参考に「職場適応」の〈看護実践への効力感〉と〈チームへの所属感〉および〈看護実践への効力感〉と〈独り立ちした自覚〉の誤差変数間にそれぞれ共分散を設定し再分析を行った。結果、モデルの適合度は GFI=0.963、

AGFI=0.922、CFI=0.965、RMSEA=0.074 であった。[プロアクティブ行動] から [職場適応] へのパス係数は 0.77、決定係数は 0.59 を示した。探索的に個人属性によるプロアクティブ行動の比較を行った結果、有意な差はなかった。

倫理的配慮: すべての研究は大阪府立大学看護学研究科研究倫理委員会の承認を受けて実施した。

【考察】 新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度は信頼性・妥当性を確保しているものと考えられる。新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動は職場適応に影響を及ぼすことが確認された。新人看護師のプロアクティブ行動を育成することは、新人看護師の職場適応を促進することに繋がるのではないかと考える。

キーワード：新人看護師、組織社会化、プロアクティブ行動、職場適応、尺度開発

Key words: New graduate nurse, organizational socialization, proactive behavior, workplace adaptation, scale development

学位論文審査結果の要旨

本研究は、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度を開発し、プロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響について検討することを目的としている。新人看護師は新たな組織に参入し、さまざまな課題を克服していく必要があり、早期に職場適応を図るためには、組織からの支援とともに、学習者である新人看護師自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動が必要である。そのため、本研究は新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動を具体的かつ客観的に把握することが可能となる尺度を開発し、プロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響を検討した独創性が高い研究である。

新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動尺度の開発では、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による専門家会議および5年以上の看護師経験と新人看護師の教育経験を有し修士以上の学位をもつ6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。病床数200床以上の82病院の新人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341名を対象に項目分析、探索的因子分析と確認的因子分析を行った結果、[看護技術習熟行動] [人間関係構築行動] [積極的学習行動] [他者からのフィードバック探索行動] の4因子20項目から構成され、構成概念妥当性、基準関連妥当性、内的一貫性と安定性による信頼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、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動をアセスメントすることが可能な測定用具である。さらに、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動が職場適応に及ぼす影響を検討するため、病床数200床以上の64病院の新人看護師を対象に質問紙調査を行い、有効回答が得られた272名を対象とし、本研究の概念枠組みに基づく共分散構造分析を行った。その結果、新人看護師の組織社会化におけるプロアクティブ行動は職場適応に影響を与えることが確認された。本研究は、新人看護師がプロアクティビティを発揮し、職場適応を円滑にするうえで新たな知見を提供し、看護学の発展に寄与するものであると考える。

以上のことから、本研究は博士論文としての学術的価値を有しており、博士（看護学）の学位の授与に値するものと判断した。