

称号及び氏名 博士(看護学) 北島 洋子

学位授与の日付 平成28年9月25日

論文名 新人看護師の社会人基礎力が職場適応に与える影響

論文審査委員 主査 細田 泰子

副査 杉本 吉恵

副査 中村 裕美子

## 論文内容の要旨

### 【目的】

本研究は、新人看護師の職場適応尺度を開発し、社会人基礎力が職場適応に与える影響について明らかにすることを目的とする。

### 【概念枠組み】

社会人基礎力は、職場で多様な人々と仕事を行う上で必要な基礎的な能力であり、アクション、シンキング、チームワークからなる。本研究では、Piagetの適応の概念をもとに新人看護師の職場適応を行動と状態に区分し、社会人基礎力が職場適応に影響すると仮定した概念枠組みを構成した。

### 【予備研究】

#### 予備研究 1-1)：新人看護師の職場適応の質的帰納的研究

**方法**：新卒で採用され同一部署に継続勤務する2年目の看護師16名を対象に職場適応行動と職場適応状態を問う半構成的面接法を用いてデータを収集し(2013年8月～12月)、質的帰納的に分析した。**結果**：職場適応行動は96サブカテゴリー、35カテゴリー、5コアカテゴリー：【職務上必要な専門知識を学ぶ行為】【新たな関係を構築する行為】【職務を円滑にする行為】【仕事に備え自己を整える行為】【仕事に臨む心構え】、職場適応状態は53サブカテゴリー、14カテゴリー、4コアカテゴリー：【チームへの所属感】【看護実践

の手応え】【自立的な役割の遂行】【仕事に対する自己効力感】が生成された。

#### 予備研究 1-2) : 新人看護師の職場適応尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

**方法** : 看護教育学の研究者 5 名を対象にグループインタビューを実施し、予備研究 1-1)において抽出されたサブカテゴリーをもとに職場適応行動 96 項目、職場適応状態 53 項目の表面妥当性と内容妥当性を検討した(2014 年 11 月)。**結果** : 尺度項目は内容の妥当性、表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序の適切性について精練され、職場適応行動 98 項目、職場適応状態 54 項目に整理された。

#### 予備研究 1-3) : 新人看護師の職場適応尺度項目の内容妥当性指数を用いた検討

**方法** : 看護教育学の研究者 9 名を対象に、新人看護師の職場適応尺度項目の内容妥当性を検討する質問紙調査を実施し、内容妥当性指数(Item-Level Content Validity Index : I-CVI)を算出した(2015 年 2 月~3 月)。**結果** : I-CVI が 0.78 未満の項目は尺度原案から削除し、職場適応行動 82 項目と職場適応状態 51 項目が、内容妥当性を有する項目として採択された。

#### 予備研究 2 : 社会人基礎力尺度の新人看護師への適用可能性の検証

**方法** : 新人看護師 473 名を対象に、①社会人基礎力尺度、②看護実践力尺度、③日常生活経験、④個人背景からなる質問紙調査を実施した(2014 年 8 月~12 月)。社会人基礎力尺度の Cronbach's $\alpha$  係数を算出し、社会人基礎力と看護実践力および日常生活経験との関係を相関係数とロジスティック回帰分析を用い検討した。**結果** : 回収 154 名(回収率 32.6%)、分析対象 131 名。社会人基礎力の Cronbach's $\alpha$  係数は尺度全体 0.92、下位尺度 0.83~0.89 であった。社会人基礎力と看護実践力および日常生活経験との関係は、看護系大学生対象の調査(北島ら, 2012)と類似した結果を示し、社会人基礎力尺度は新人看護師に適用可能と考えられた。

**倫理的配慮** : 予備研究は全て、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。

### 【本研究】

#### 本研究 1 : 新人看護師の職場適応尺度の信頼性・妥当性の検討

**方法** : 新人看護師 1297 名を対象に、①新人看護師の職場適応尺度原案(職場適応行動 82 項目、職場適応状態 51 項目)、②職務満足測定尺度、③個人背景からなる質問紙調査を実施した(2015 年 7 月~12 月)。尺度の信頼性は内的一貫性(Cronbach's $\alpha$  係数)、安定性(再テスト法)にて、妥当性は構成概念妥当性(因子分析)、基準関連妥当性(職務満足測定尺度との相関)を用いて検討した。**結果** : 回収 348 名(回収率 26.8%)、分析対象 304 名。項目分析、探索的因子分析により職場適応行動尺度は【人的リソースの活用】【仕事への前向きな取り組み】【チームの一員になる努力】【職務上必要な専門知識の自己学習】【業務上の役割の把握】の 5 因子 34 項目が抽出され、各因子の Cronbach's $\alpha$  係数は 0.759~0.912 であった。

職場適応状態尺度は【看護実践への効力感】【仕事への肯定感】【チームへの所属感】【独り立ちした自覚】の4因子26項目が抽出され、各因子のCronbach's $\alpha$ 係数は0.824～0.931であった。職務満足測定尺度と職場適応行動尺度との相関は $r = 0.131 \sim 0.658$ 、職場適応状態尺度との相関は $r = 0.219 \sim 0.810$ であった。再テスト法による相関は職場適応行動尺度 $r = 0.409 \sim 0.719$ 、職場適応状態尺度 $r = 0.573 \sim 0.724$ を示した。

#### 本研究2：新人看護師の社会人基礎力が職場適応に与える影響の検討

**方法**：新人看護師1964名を対象に①社会人基礎力尺度、②本研究1において完成した職場適応尺度(職場適応行動尺度34項目、職場適応状態尺度26項目)、③個人背景からなる質問紙調査を実施した(2016年1月～3月)。**結果**：回収662名(回収率33.7%)、分析対象613名。本研究の概念枠組みに基づく多重指標モデルを構成し、共分散構造分析により社会人基礎力から職場適応への影響を検討した。社会人基礎力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。モデル適合度はGFI=0.990、AGFI=0.962、CFI=0.993、RMSEA=0.070を示し許容範囲であった。

**倫理的配慮**：本研究は全て大阪府立大学大学院看護学研究科研究倫理委員会の承認を得た。

#### 【考察】

新人看護師の職場適応行動尺度と職場適応状態尺度は、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確保した尺度と考える。社会人基礎力は職場適応に影響を与えることが確認され、新人看護師の円滑なトランジションに資する能力のひとつとして、社会人基礎力を伸長させることは効果的であると考えられる。

**キーワード**：新人看護師、社会人基礎力、職場適応、尺度開発、共分散構造分析

**Keywords**: new nurses, fundamental competencies for working persons, workplace adaptation, scale development, covariance structure analysis

## 学位論文審査結果の要旨

本研究は、Piagetの適応の概念をもとに新人看護師の職場適応尺度を開発し、社会人基礎力が職場適応に与える影響について明らかにすることを目的としている。医療の高度専門化、超高齢化社会の到来、多職種連携など看護を取り巻く状況は、複雑さを増し変化への対応が求められている。看護職の社会人基礎力の育成に向けた取り組みへの期待は大きく、キャリア初期にある新人看護師のスムーズな職場適応が望まれている。そのなかで、本研究は新人看護師の職場適応に着目し、対象の特性をとらえた職場適応の測定が可能となる尺度を開発し、社会人基礎力の職場適応への影響に焦点をあてた独創性が高い研究である。

職場適応尺度の開発では、新人看護師の職場適応行動と職場適応状態の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にグループインタビューおよび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67施設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304名を分析対象に項目分析、探索的因子分析を行った結果、職場適応行動尺度は5因子34項目、職場適応状態尺度は4因子26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、新人看護師の職場適応の行動と状態をアセスメントすることが可能な測定用具であることが示された。

社会人基礎力の職場適応への影響について、社会人基礎力尺度の新人看護師への有用性を確認したのち、全国の病床数200床以上の一般病院159施設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613名を分析対象とし、本研究の概念枠組みにもとづく多重指標モデルを用いて共分散構造分析を行った結果、社会人基礎力は職場適応に影響を与えることが確認された。

以上のように研究を段階的に実施した本論文は、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(看護学)論文として学位の授与に値すると認める。