

要約

【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 α 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 α 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 α 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 α 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】【独立した自覚】の 4 因子 26 項目が抽出され、各因子の Cronbach's α 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

The Effects of New Nurses' Fundamental Competencies for Working Persons on Workplace Adaptation

Nursing Science1, Nursing Management / Nursing Education
Student ID Number: 3120601001
Yoko Kitajima

Abstract

Purpose: The aims of the present study were to develop scales to assess workplace adaptation among new nurses and elucidate the influence of fundamental competencies for working persons on workplace adaptation.

Conceptual Framework: Workplace adaptation of new nurses was categorized into behaviors and states, based on the concept of adaptation by Piaget, and it was hypothesized that the fundamental competencies for working persons influence workplace adaptation.

Preliminary Study 1-1: A qualitative and inductive study on workplace adaptation

Method: Semi-structured interviews concerning workplace adaptive behaviors and states were conducted with 16 nurses who were in the second year of continuous employment in the same department and were hired as new graduates. The data were qualitatively and inductively analyzed. **Results:** Workplace adaptive behaviors comprised 5 core categories: acts to learn the necessary expertise to perform duties, acts for building new relationships, acts to facilitate duties, acts related to self-adjustment to work, and preparedness to face work. Workplace adaptive states comprised 4 core categories: sense of belonging to the team, nursing practice responses, autonomous execution of the role, and self-efficacy for work.

Preliminary Study 1-2: The face and content validity of the items of the scales

Methods: A group interview was conducted with five researchers of nursing education and the face and content validity of 96 items related to workplace adaptive behaviors and 53 items related to workplace adaptive state. **Results:** The scales were organized into 98 items related to workplace adaptive behaviors and 54 items related to workplace adaptive state.

Preliminary Study 1-3: Content validity index of items in the scales

Methods: Questionnaires were administered to nine researchers of nursing education and the item-level content validity index (I-CVI) of the scales were calculated. **Results:** The items with an I-CVI score of less than 0.78 were deleted, and the 82 items related to workplace adaptive behaviors and 51 items related to workplace adaptive state were adopted.

Preliminary Study 2: The possible application of the scale on fundamental work competencies for working persons to new nurses

Methods: A questionnaire was administered to 473 new nurses. It consisted of the Scale on Fundamental Competencies for Working Persons, the Clinical Competence Scale, experience of activities of daily living, and individual characteristics. **Results:** Responses were collected from 154 persons, and data from 131 participants were analyzed. The Cronbach's alpha of the scale on fundamental competencies for working persons was 0.92, and that of the scales ranged from 0.83 to 0.89. Similar relationships between the fundamental competencies for working persons, clinical competence, and experience of activities of daily living have been revealed by a survey of nursing students. Therefore, it appears that the scale on fundamental competencies for working persons can be applied to new nurses.

Main Study 1: The reliability and validity of the scales to assess workplace adaptation among new nurses

Methods: A questionnaire was administered to 1,297 new nurses. It consisted of the draft workplace adaptation scale for new nurses, the Scale Measuring Job Satisfaction, and individual characteristics. The reliability of the scales was analyzed using internal consistency and stability, and the validity was examined using construct validity and criterion-related validity. **Results:** Data from 304 participants were analyzed. Five factors (34 items) of the Workplace Adaptive Behaviors Scale were extracted using an item analysis and exploratory factor analysis: utilization of human resources, positive approach to work, effort to become a member of the team, self-learning to acquire the necessary expertise to perform tasks, and grasping the role. The Cronbach's alpha of the factors ranged from 0.759 to 0.912. Four factors (26 items) of the Workplace Adaptive State Scale were extracted: efficacy of nursing practice, positive feeling concerning the job, sense of belonging to the team, and awareness of becoming independent. The Cronbach's alpha of the factors ranged from 0.824 to 0.931. The correlation of the Scale Measuring Job Satisfaction with the Workplace Adaptive Behavior Scale was $r = 0.131\text{--}0.658$, and that with the Workplace Adaptive State Scale was $r = 0.219\text{--}0.810$. The correlations based on the retest method was found to be $r = 0.409\text{--}0.719$ for the Workplace Adaptive Behavior Scale and $r = 0.573\text{--}0.724$ for the Workplace Adaptive State Scale.

Main Study 2: Examination of the influence of fundamental competencies for working persons on workplace adaptation among new nurses

Methods: A questionnaire was administered to 1,964 new nurses. It consisted of the Scale on Fundamental Competencies for Working Persons, the Workplace Adaptive Behavior Scale, and Workplace Adaptive State Scale developed in Main Study 1, and individual characteristics. **Results:** Data from 613 persons were analyzed. The present study consisted of a multiple indicator model based on the conceptual framework and utilized a covariance structure analysis. The path coefficient from fundamental competencies for working persons to workplace adaptation was 0.77, and the coefficient of determination was 0.59. The model's goodness of fit indexes were within the permissible ranges: GFI = 0.990, AGFI = 0.962, CFI = 0.993, and RMSEA = 0.070.

Discussion: The Workplace Adaptive Behavior Scale and Workplace Adaptive State Scale are reliable in terms of construct validity, criterion-related validity, internal consistency, and stability. It was confirmed that the fundamental competencies for working persons influence workplace adaptation. Further, it appears that increasing the fundamental competencies for working persons may foster the smooth transition of new nurses to work.

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