



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

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2019-07-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 卯川, 久美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005501

要約

【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、 $r=0.602\sim 0.674$ 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

Abstract

Purpose: The aim of this study was to develop a scale to measure proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses, and to investigate the influence of such proactive behaviors on workplace adaptation.

Conceptual framework: Based on a literature review, a conceptual framework was built, which proposed that proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses influence workplace adaptation.

Preliminary Study 1: Extraction of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses

Method: Participants were 15 new graduate nurses with clinical experience of working only in one department since finding employment. A semi-structured interview method was used to collect data relating to proactive behaviors in organizational socialization. The data were qualitatively and inductively analyzed.

Results: Based on new graduate nurses' proactive behaviors, 68 subcategories, 11 categories, and four major categories were extracted from 271 codes. The major categories were "information seeking behaviors," "relationship building behaviors," "positive-attitude forming behaviors," and "proficiency promotion behaviors."

Preliminary Study 2: Investigation of face validity and content validity of scale items

Method: A group interview was conducted with five researchers with a master's degree or higher in the field of nursing education, and with experience in educating new graduate nurses. Face and content validity of the scale items' subcategories were examined in preliminary study 1.

Results: The number of scale items was modified from 68 to 60 after evaluating the concepts and question items for content validity, consistency, ordering and clarity of expression, and ease of answering.

Preliminary Study 3: Evaluation of the content validity index of scale items (I-CVI)

Method: For evaluating content validity, questionnaires were administered to six participants (three nurses with a master's degree or higher and more than five years of clinical experience, and three nursing education researchers) who had experience in educating new graduate nurses. An item-level content validity index (I-CVI) was then calculated.

Results: A total of 16 items with an I-CVI value of less than 0.78 were removed and 44 items were adopted as proactive behavior scale items in organizational socialization of new graduate nurses.

Main Study 1: Reliability and validity of the proactive behavior scale in organizational socialization of new graduate nurses

Method: Questionnaires were administered to 1,377 new graduate nurses who had clinical experience of working only in one department since finding employment, in hospitals with over 200 beds located throughout Japan. The questionnaire comprised (1) the draft scale of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses, (2) proactive socialization

tactics, (3) Occupational Satisfaction of Hospital Nurses, and (4) individual characteristics. The reliability of the scale was analyzed using internal consistency and stability. Validity was evaluated using construct validity and criterion-related validity.

Results: Data from 341 participants were analyzed. Through item analysis and exploratory factor analysis, 20 items within four factors were identified for the proactive behavior scale in organizational socialization of new graduate nurses: “behavior to master nursing skills,” “human relationship forming behavior,” “active learning behavior,” and “behavior exploring feedback from others.” Cronbach’s α coefficients ranged from 0.733–0.824. In the confirmatory factor analysis, the goodness-of-fit index was within the allowable range. Criterion-related validity showed a correlation with the proactive socialization tactics of $r = 0.524$, and a correlation with the job satisfaction scale of $r = 0.383$. The correlation between the scale of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses’ subscales using a retest method ranged from $r = 0.602$ – 0.674 .

Main Study 2: The influence of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses on workplace adaptation

Method: Questionnaires were administered to 1,349 new graduate nurses with clinical experience of only one department since finding employment, in hospitals with over 200 beds throughout Japan. The questionnaire comprised (1) the scale of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses developed in main study 1, (2) the workplace adaptive state scale, and (3) individual characteristics.

Results: Valid responses (272) were analyzed using a covariance structure model based on the constructed conceptual framework. Consequently, the RMSEA exceeded the reference value. The model was modified so that the covariance of the error parameters of the observable variables [efficacy of nursing practice], [sense of belonging to the team], [efficacy of nursing practice], and [awareness of becoming independent] were set in workplace adaptation after confirming the modification indices. The results showed that the goodness-of-fit indices of the model were GFI = 0.963, AGFI = 0.922, CFI = 0.965, RMSEA = 0.074. The path coefficient from the latent variable “proactive behaviors” to “workplace adaptation” was 0.77, showing a determination coefficient of 0.59. The exploratory comparison of proactive behaviors according to individual characteristics showed no significant differences.

Discussion: The reliability and validity of the scale of proactive behaviors in organizational socialization of new graduate nurses is assured. It was confirmed that proactive behavior in organizational socialization of new graduate nurses affects workplace adaptation. Therefore, such proactive behaviors may lead to promotion of workplace adaptation in new graduate nurses.

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