

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 27 日現在

機関番号：34604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463333

研究課題名(和文) 新人期看護師の社会人基礎力と関連要因の検討

研究課題名(英文) Examination of fundamental competencies for working persons and related factors of new nurses

研究代表者

北島 洋子 (Kitajima, Yoko)

奈良学園大学・保健医療学部・専任講師

研究者番号：90582875

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：新人看護師を対象とした社会人基礎力尺度の適用可能性を確認し、社会人基礎力と関連要因の検討をした。新人看護師の職場適応行動尺度と職場適応状態尺度を作成し、その信頼性と妥当性を確認した。共分散構造分析により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。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ことが示唆された。

研究成果の概要(英文)：We confirmed that the scale on fundamental competencies for working persons could be applied to new nurses and examined the fundamental competencies of working persons and related factors. We created the workplace adaptive behaviors scale and the workplace adaptive state scale for new nurses, and confirmed their reliability and validity. The covariance structural analysis we performed confirmed that the fundamental competencies of working persons affect workplace adaptation. We suggest that one of the steps toward a smooth transition of new nurses would be to increase the fundamental competencies for working persons.

研究分野：看護教育学

キーワード：社会人基礎力 新人看護師 職場適応 尺度開発 共分散構造分析

### 1. 研究開始当初の背景

社会人基礎力策定の背景として、少子高齢化や核家族化等の生活環境の変化に伴い、近年の若者が職場で求められる能力を獲得しないまま社会人となるため、スムーズに職場に定着することが困難な状況を招いている現状がある(社会人基礎力に関する研究会, 2006)。社会人基礎力は、基礎学力や専門知識、人間性、基本的な生活習慣といった他の能力と相互に作用し合いながら、様々な体験等を通じて循環的に成長していく。若者が人生を通じて自分の夢を実現していくためには、社会人基礎力の育成が非常に重要な課題であるとされている。

申請者らは看護系大学生の社会人基礎力について明らかにするために尺度を開発し、その信頼性と妥当性を確認し(北島ら, 2011)、学生の社会人基礎力は看護実践力(細田ら, 2007)と相関関係にあり、学生の日常生活経験における多様な人々との関わり、相互作用的な教授・学習活動、授業外学習を取り入れたインストラクショナルデザインが社会人基礎力の伸長に効果的であることを明らかにした(北島ら, 2012)。

Institute of Medicine(IOM) は5つのコアコンピテンシー(2003)に着目しており、国内外の看護学教育において、専門分野の枠を越えて活用できるコンピテンシーの開発に向けて、学生の状況や学習環境などを多角的に考慮しながら検討することが求められている(Tanner, et al., 2008; Ross, et al., 2009; 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会, 2011)。看護専門職にとって社会人基礎力は多様な人々と協働するうえで重要な能力の一つと考える。

申請者らは、社会人基礎力が職場適応を促進し、リアリティショックの緩和に影響するという仮説を立てた。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、新人の看護師を対象に、社会人基礎力と関連要因の検討を行い、学生から職業人への役割移行時の課題を解決し職業的発達を促進するための示唆を得ることである。社会人基礎力は、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力(社会人基礎力に関する研究会, 2006)である。申請者らは先行研究において、看護系大学生を対象に社会人基礎力尺度を作成し、さらに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明らかにしてきた。

本研究では、看護系大学生対象に信頼性と妥当性が確認された社会人基礎力尺度の新人看護師への適用可能性を確認する。さらに新人期の看護師の社会人基礎力と看護実践力および職業経験との関係、社会人基礎力が職場適応やリアリティショックに及ぼす影響に関する仮説を検証する。具体的には以下のとおりである。

- 1) 「社会人基礎力尺度の新人看護師への適用可能性の検討」においては、社会人基礎力のアセスメント指標として信頼性と妥当性が確認され(北島ら, 2011)、看護系大学生(石川ら, 2014)や一般大学生(奥田ら, 2014)を対象に尺度として活用されている社会人基礎力尺度について、新人看護師への適用可能性を検証する。
- 2) 「新人看護師の職場適応の質的帰納的研究」においては新人看護師の職場適応について質的帰納的に明らかにする。
- 3) 「新人看護師の職場適応の尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討」においては、新人看護師の職場適応の尺度化に向けた表面妥当性・内容妥当性を検討する。
- 4) 「新人看護師の職場適応尺度の内容妥当性の検討」においては新人看護師の職場適応尺度の内容妥当性を検討する。
- 5) 「新人看護師の職場適応尺度の信頼性・妥当性の検討」においては、新人看護師の職場適応尺度の構成概念妥当性、基準関連妥当性(併存妥当性)、信頼性(内的一貫性、安定性)を確認する。
- 6) 「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」においては、新人看護師の社会人基礎力が職場適応に与える影響を明らかにし、円滑なトランジションに向けた示唆を得る。

### 3. 研究の方法

#### 1) 社会人基礎力尺度の新人期看護師への適用可能性の検討

対象: 近畿圏の200床以上の一般病院から有意標本抽出し協力を得られた6施設の、新卒で採用された1年未満(1年目)の看護師473名。調査期間: 平成26年8月から12月。調査方法: 社会人基礎力尺度(36項目6段階リッカートスケール)、看護実践力尺度(20項目5段階リッカートスケール)、日常生活経験40項目個人背景から構成される無記名自己記入式質問紙調査、調査票回収は郵送法。

#### 2) 新人看護師の職場適応の質的帰納的研究

対象: 200床以上の一般病院から便宜的に抽出した4施設の新卒で新規採用され、社会人としての就業経験がなく(学生時代のアルバイトは除く)、准看護師経験がない同一部署にて就職後1年を乗り越えた2年目の看護師16名。調査期間: 平成25年8月から12月。調査方法: 職場適応行動と職場適応状態を問う半構成的面接法。分析方法: Piaget(1948/1978)を参考に職場適応行動と職場適応状態について質的帰納的に分析した。

### 3) 新人看護師の職場適応の尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

対象：新人看護師の指導経験を有する看護教育学の研究者 5 名。調査期間：平成 26 年 11 月。調査方法：質的帰納的に抽出した職場適応行動 5 コアカテゴリー、96 サブカテゴリー、職場適応状態 4 コアカテゴリー、53 サブカテゴリーについてのグループインタビュー。分析方法：項目の内容の妥当性、表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序の適切性を検討し項目を精練した。

### 4) 新人看護師の職場適応尺度の内容妥当性の検討

対象：新人看護師の指導または看護管理の経験を有する看護教育学の研究者 9 名。調査期間：平成 27 年 2 月から 3 月。調査方法：新人看護師の職場適応尺度項目について「関連がない」～「かなり関連がある」の 4 段階リッカート方式にて回答する無記名自記式質問紙調査、回収は郵送法。分析方法：内容妥当性指数 (Item-Level Content Validity Index : I-CVI) が 0.78 以上なら適切な内容妥当性を示していると判断し (Polit et al., 2007)、0.78 未満の項目は尺度原案から削除し、尺度項目を精選した。

### 5) 新人看護師の職場適応尺度の信頼性・妥当性の検討

対象：国内の病床数 200 床以上の一般病院から無作為標本抽出した施設の、社会人としての就業経験や (学生時代のアルバイトは除く)、准看護師経験がない就職後 1 年未満 (1 年目) の看護師 1297 名。調査期間：平成 27 年 7 月から 12 月。調査方法 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)、職務満足測定尺度 28 項目 (撫養ら, 2014)、個人背景から構成される無記名自己記入式質問紙調査、調査票回収は郵送法。

### 6) 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

対象：社会人としての就業経験がなく (学生時代のアルバイトは除く)、准看護師経験がない就職後 1 年未満 (1 年目) の看護師約 1000 名。調査期間：平成 28 年 1 月から 3 月。調査方法：社会人基礎力尺度 (北島ら, 2011) 36 項目 6 段階リッカート・スケール、新人看護師の職場適応尺度 (職場適応行動 34 項目 5 段階リッカート・スケール、職場適応状態 26 項目 5 段階リッカート・スケール)、個人背景から構成される無記名自己記入式質問紙調査、調査票回収は郵送法。分析方法：本研究の概念枠組みに基づきモデルを作成し、社会人基礎力による職場適応の影響について共分散構造分析を用いて検討した。

## 4. 研究成果

### 1) 社会人基礎力尺度の新人看護師への適用

### 可能性の検討

調査票は 473 名に配付、回収数 154 名 (回収率 32.6%)、分析対象 131 名。社会人基礎力の Shapiro-Wilk の正規性の検定は社会人基礎力合計得点で正規分布を認め、新人看護師の社会人基礎力 36 項目の Cronbach's 係数は 0.92、アクション 0.83、シンキング 0.84、チームワーク 0.89 であった。新人看護師の社会人基礎力と看護実践力の Spearman の相関係数は、0.586 の有意な相関関係にあった。新人看護師の社会人基礎力はロジスティック回帰分析の結果、日常生活経験の影響を受けることが確認された。

新人看護師対象の調査において、社会人基礎力尺度は内的一貫性を有することが確認された。今回の調査結果と先行研究 (北島ら, 2011 ; 2012) の結果は、社会人基礎力と関連要因の関係における類似性が高く、社会人基礎力尺度は新人看護師を対象とした調査にも適用可能なアセスメント指標と考えられる。

### 2) 新人看護師の職場適応の質的帰納的研究

適応行動は 269 コードから 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】が生成された。職場適応状態は 130 コードから 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。

新人看護師は新たに加わった職場において、新たな行為や思考を取り入れたたり、自己のそれまでの考え方を変容させたりする行動をとっていることが明らかになった。これは Piaget の説明する同化と調節と考えられる。職場適応状態の内容は標準クリニカル・ラダーレベル (日本看護協会, 2003) と類似性があり、一般的に新人看護師に求められている現実と乖離しない到達可能なレベルの適応状態を記述していると考えられる。本研究の結果は、新人看護師の職場適応の基礎的資料として活用可能であると考えられる。

### 3) 新人看護師の職場適応の尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

コアカテゴリー間における移動の必要性のあるサブカテゴリーは認めなかった。同一のコアカテゴリー内における内容の類似性による項目の統合や、複数の意味内容を含む項目の分割の必要性を認め、回答者に誤解を与える、あるいは理解が困難と考えられる項目は表現を修正した。以後、サブカテゴリーを項目と称することとし職場適応行動は 98 項目、職場適応状態は 54 項目の尺度項目として整理され、新人看護師の職場適応尺度項目 (原案) が作成された。職場適応尺度項目 (原

案)の職場適応行動は5つの概念【職務上必要な専門知識の修得を促進するための行為】、【職場において新たな関係を構築するための行為】、【日常の職務を円滑にする行為】、【仕事に備え自己を整える行為】、【仕事に臨む心構えや姿勢】から構成される。職場適応状態は4つの概念【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】から構成される。

新人看護師の職場適応尺度項目(原案)の職場適応行動98項目、職場適応状態54項目は、新人看護師の指導経験を有する看護教育学の研究者5名によるグループインタビューの結果、表面妥当性・内容妥当性を確保できたと考える。

#### 4) 新人看護師の職場適応尺度の内容妥当性の検討

I-CVIが0.78以上の項目を採択とし、職場適応行動は16項目を不採択、82項目が採択された。職場適応状態は3項目を不採択、51項目が採択された。

Expert Panelsを5~10人とする安定したCVIを算出できる(Lynn, 1986)とされ、本調査は9名により検討された。新人看護師の職場適応尺度項目(原案)は、職場適応行動82項目、職場適応状態51項目の尺度として、内容妥当性を確保した尺度項目として洗練されたと考える。

#### 5) 新人看護師の職場適応尺度の信頼性・妥当性の検討

無作為に250施設を抽出し、67施設の看護管理責任者より調査票配布の協力を得た。調査票配布1297名、回収348名(回収率26.8%)、社会人経験ありと回答したものと欠損値のあるもの合計44名を削除し、分析対象304名とした。項目分析によりフロア効果は認めず、シーリング効果を認めた職場適応行動10項目、職場適応状態1項目を削除した。歪度・尖度の検討を実施し、職場適応行動から削除する項目はなく、統計量が $\pm 2$ の範囲内になかった職場適応状態の1項目を削除した。修正済み項目合計相関(Corrected Item-Total Correlation: CITC)によって相関が.30以下であった職場適応行動3項目を削除した。職場適応行動69項目、職場適応状態49項目について探索的因子分析(主因子法、プロマックス回転)を実施し、職場適応行動は5因子34項目が残り(累積因子寄与率53.12)、Cronbach's 係数.930、因子別では.759~.912、因子間相関は職場適応行動.295~.556の間であった。職場適応状態は4因子26項目が残り(累積因子寄与率57.27)、Cronbach's 係数.946、因子別.824~.931、因子間相関は.446~.675の間であった。職場適応尺度全体および下位尺度と、職務満足測定尺度全体および下位尺度は.466~.744の有意な正の相関係数にあった。テスト・リテスト法により第1回調査と第2回調査の結果

は.630~.724の有意な正の相関関係にあった。

新人看護師の職場適応尺度の下位尺度である職場適応行動と職場適応状態には、それぞれ内的一貫性があることが示された。職場適応尺度と職務満足測定尺度の相関係数から、職場適応尺度の基準関連妥当性(併存妥当性)が確認された。第1回調査と第2回調査の結果の相関関係から、職場適応尺度の安定性が確認された。

#### 6) 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

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。

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。

<引用・参考文献>

Greiner A.C., Knebel E. (2003). Health Professions Education: A Bridge to Quality. Institute of Medicine. THE NATIONAL ACADEMIES PRESS. Washington, DC.

細田泰子, 荒木孝治, 古山美穂, 他(2007). 看護学士課程の情報活用の実践力と看護実践力の関連:eラーニング導入前における学年間比較. 大阪府立大学看護学部紀要, 13(1), 19-26.

石川美智子, 板倉朋世, 松本明美(2013). 看護大学に在籍する学生の課外活動と社会人基礎力との関連性. 獨協医科大学看護学部紀要, 7, 11-21.

北島洋子, 細田泰子, 星和美(2011). 看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討. 大阪府立大学看護学部紀要, 17(1), 13-23.

北島洋子, 細田泰子, 星和美(2012). 看護系大学生の社会人基礎力と看護実践力および日常生活経験の関係. 日本看護学教育学会誌, 22(1), 1-12.

Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. Nursing Research, 35(6), 382-385.

撫養真紀子, 勝山美貴子, 青山ヒフミ(2014). 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討. 社会医学研究, 31(1), 37-44.

日本看護協会(編)(2003). ジェネラリストの標準クリニカルラダーについて 平成 17 年版看護白書. 日本看護協会出版会, 東京.

奥田雄一郎 (2014). 大学生の時間的展望と社会人基礎力 —時間的展望のタイプによる検討. 共愛学園前橋国際大学論集, 14, 33-46.

Piaget, J. (1948/1978). 谷村覚, 浜田寿美夫 (訳), 知能の誕生(第 2 版) (pp.1-20). ミネルヴァ書房, 京都.

Polit, D. F., Beck, C. T., Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 459-467.

Rychen, D. S., Salganik, L. H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well - Functioning Society*, Hogrefe & Huber Pub, Cambridge. / 立田慶裕監訳(2006): キー・コンピテンシー - 国際標準の学力を目指して -, 明石書店, 東京.

Ross, A. M., Noone, J., Luce, L. L., et al. (2009). Spiraling evidence-based practice and outcomes management concepts in an undergraduate curriculum: a systematic approach. *Journal of Nursing Education*, 48(6), 319-326.

社会人基礎力に関する研究会 (2006). 中間取りまとめ. <http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>.

Tanner, C. A., Gubrud-Howe, P., & Shores, L. (2008). The Oregon Consortium for Nursing Education: A response to the nursing shortage. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 9(3), 203-209.

## 5 . 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 7 件)

北島洋子、細田泰子、新人看護師の職場適応行動、平成 26 年 11 月 29、30 日、第 34 回日本看護科学学会学術集会、名古屋国際会議場(名古屋)

北島洋子、細田泰子、新人看護師の認識する職場適応状態、平成 27 年 3 月 14 日、第 25 回日本医学看護学教育学会学術学会、島根大学出雲キャンパス(出雲)

北島洋子、細田泰子、新人看護師における社会人基礎力の関連要因の検討、平成 27 年 8 月 22、23 日、日本看護研究学会第 41 回学術集会、広島国際会議場(広島)

KITAJIMA Yoko , HOSODA Yasuko . Assessing content validity of the workplace adaptation scale for new graduate nurses. 平成 28 年 3 月 14 , 15 日 . 19th East Asian Forum of Nursing Scholars . Chiba( Japan )

北島洋子、細田泰子、新人看護師の職場適応行動尺度の信頼性・妥当性の検討、平成 28 年 8 月 20、21 日、日本看護研究学会第 42 回学術集会、つくば国際会議場(筑波)

北島洋子、細田泰子、新人看護師の職場適応状態尺度の信頼性・妥当性の検討、平成 28 年 8 月 22、23 日、日本看護学教育学会第 26 回学術集会、京王プラザホテル(東京)

KITAJIMA Yoko , HOSODA Yasuko . The Effects of New Nurses' Fundamental Competencies for Working Persons on Workplace Adaptation . 平成 29 年 3 月 10 , 11 日 . 20th East Asian Forum of Nursing Scholars. Hong Kong (China)

## 6 . 研究組織

### (1)研究代表者

北島 洋子 (KITAJIMA, Yoko)  
奈良学園大学・保健医療学部・講師  
研究者番号：90582875

### (2)研究分担者

細田 泰子 (HOSODA, Yasuko)  
大阪府立大学・看護学研究科・教授  
研究者番号：00259194