

Title	新人期看護師におけるメンタリング機能とその関連要因の検討
Author(s)	古川, 亜衣美
Editor(s)	
Citation	
Issue Date	2017
URL	http://hdl.handle.net/10466/15685
Rights	

要約

【目的】本研究の目的は、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度を開発し、メンタリング機能とその関連要因について検討することである。

【概念枠組み】本研究では文献的考察に基づき、新人期看護師におけるメンタリング機能は、職業的アイデンティティと職務満足に影響するという概念枠組みを構築した。

【予備研究】新人期看護師におけるメンタリング機能に関する内容の抽出

方法：卒後3年未満(1～3年目)で、メンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師17名を対象に、メンターから現在まで受けているメンタリング機能について半構成的面接法を用いてデータを収集し(2014年7～10月)、質的帰納的に分析した。

結果：526のコードから125サブカテゴリー、15カテゴリーが抽出された。(模範)〈指導〉〈助言〉〈援護〉〈フィードバック〉〈知識獲得の促進〉〈褒賞〉〈承認〉〈励まし〉〈人間関係の調整〉〈保護〉〈融和〉〈関心〉〈傾聴〉〈社会化の促進〉の15の機能が抽出された。

【本研究1】新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

方法：5年以上の看護師経験と新人期看護師の教育経験をともに有する、看護教育学の研究者6名を対象にグループインタビューを実施し、予備研究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(2015年7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・精選が行われ、質問項目は125項目から110項目となった。

【本研究2】新人期看護師におけるメンタリング機能尺度の内容妥当性(I-CVI)の検討

方法：5年以上の看護師経験と新人期看護師の教育経験をともに有する11名(看護教育学の研究者5名と修士以上の学位を持つ臨床看護師6名)を対象に、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目の内容妥当性を検討する質問紙調査を実施し(2015年9～12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未満の29項目を尺度原案から削除し、81項目を新人期看護師におけるメンタリング機能尺度項目として採択した。

【本研究3】新人期看護師におけるメンタリング機能尺度の信頼性・妥当性の検討

方法：全国の200床以上の病院に勤務する、卒後3年未満(1～3年目)でメンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師1,208名を対象に、①新人期看護師におけるメンタリング機能尺度原案81項目、②職務満足尺度、③特性的自己効力感尺度、④個人背景からなる質問紙調査を実施した(2016年1～3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)、基準関連妥当性(職務満足尺度、特性的自己効力感尺度との相関)を用いて検討した。

結果：389名(回収率 32.2%)から回収し、319名(有効回答率 26.4%)を分析対象とした。項目分析、探索的因子分析により、新人期看護師におけるメンタリング機能尺度は〈精神的支援〉〈模範〉〈指導〉〈方向づけ〉〈後援〉の5因子53項目が抽出され、Cronbach's α 係数は0.827~0.967を示した。メンタリング機能尺度全体と特性的自己効力感尺度との相関は $r=0.122$ 、メンタリング機能尺度全体と職務満足尺度全体の相関は $r=0.367$ であった。再テスト法による下位尺度の相関は、 $r=0.601\sim 0.754$ を示した。

【本研究4】新人期看護師におけるメンタリング機能とその関連要因の検討

方法：全国の200床以上の病院に勤務する、卒後3年未満(1~3年目)でメンターがおり、職業経験がなく、新卒時から同じ部署で現在まで勤務している看護師839名を対象に、①本研究3で開発した新人期看護師におけるメンタリング機能尺度、②職業的アイデンティティ尺度、③職務満足尺度、④個人背景からなる質問紙調査を実施した(2017年1~3月)。

結果：386名(回収率 46.0%)から回収し、335名(有効回答率 39.9%)を分析対象とした。本研究の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。その結果、本モデルは説明力が不十分で、[メンタリング機能]から[職業的アイデンティティ]へのパス係数は0.15で有意であったが、決定係数が0.02であったため、[メンタリング機能]から[職業的アイデンティティ]へのパスを削除した。さらに修正指数を確認したのち、[職務満足]の〈専門職としての自律〉と〈看護師間相互の影響〉の誤差変数間に共分散を設定し、モデルを修正した。[メンタリング機能]の[職務満足]への影響を検討したところ、[メンタリング機能]から[職務満足]へのパス係数は0.35、決定係数は0.12を示した。モデルの適合度は、GFI=0.924、AGFI=0.886、CFI=0.933、RMSEA=0.076を示し、許容範囲であった。

倫理的配慮：予備研究とすべての本研究は、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。

【考察】新人期看護師におけるメンタリング機能尺度は、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性(内的一貫性、安定性)を確保しているものと考えられる。本研究では、新人期看護師におけるメンタリング機能は職務満足に影響を及ぼすことが確認された。新人期看護師の育成に関し、メンタリング機能に着目しながら支援体制を構築することで職務満足が高まれば、今後、早期離職防止の一助として期待できると考える。

キーワード：新人期看護師、メンタリング機能、職務満足、尺度開発、共分散構造分析

Abstract

Purpose: The aim of this study is to develop a mentoring function scale for novice nurses and to evaluate mentoring function and other factors related to the scale.

Conceptual Framework: Based on a literature review, a conceptual framework was built, which proposed that the mentoring function for novice nurses influences their professional identity and job satisfaction.

Preliminary Study: Extraction of content on the mentoring function for novice nurses

Method: Participants were 17 novice nurses from three hospitals with more than 500 beds. They had been assigned to the same department since graduation, had no work experience either before or after basic nursing education, and answered, "I have a mentor." Semi-structured interviews were employed to question their mentoring experience, focusing on impressive events specified by the respective mentor. The data were qualitatively and inductively analyzed. Member checking with three participants confirmed the validity of the results.

Results: As mentoring functions for novice nurses, 125 sub categories and 15 categories were extracted from 526 codes. The categories were: modeling, coaching, advice, assistance, feedback, promotion of knowledge acquisition, reward, approval, encouragement, adjustment of human relations, protection, affinity, interested listening, and promotion of socialization. The study results indicated an opportunity for novice nurses to receive direct guidance from mentors.

Main Study 1: Face and content validity of the scale items

Method: A group interview was conducted with six researchers who were in nursing education and had more than five years of experience in nursing and in educating novice nurses. Face and content validity of the scale items were evaluated based on the extracted subcategories in the preliminary study.

Results: The number of scale items was modified from 125 to 110 after evaluating the concepts and question items concerned in terms of content validity, consistency, ordering and clarity of expression, and ease of answering.

Main Study 2: Evaluation of the content validity index of scale items (I-CVI)

Method: For evaluating content validity, questionnaires were administered to 11 persons (five nursing education researchers and six clinical nurses with a master's degree or higher) who had more than five years of experience in nursing and in educating novice nurses. I-CVI scores of the scale items were then calculated.

Results: The items with an I-CVI score of less than 0.78 were dropped, and the 81 remaining items related to the mentoring function for novice nurses were included.

Main Study 3: Reliability and validity of the mentoring function scale

Method: Questionnaires were administered to 1,208 novice nurses who worked in hospitals across the nation that had more than 200 beds. The remaining qualifications were the same as those of the participants in the preliminary study. The questionnaire consisted of the draft mentoring function scale for novice nurses, job satisfaction measurement scale, self-efficacy scale, and individual characteristics. The reliability of the scales was analyzed using internal consistency and stability. Validity was evaluated using construct validity and criterion-related validity.

Results: Data from 319 participants were analyzed. Five factors and 53 items of the mentoring function scale were extracted using item analysis and exploratory factor analysis: mental support, modeling, coaching, guidance, and backup. The Cronbach's alpha factor ranged from 0.827 to 0.967. The correlation value of the mentoring function scale with the self-efficacy scale was $r = 0.122$. The value of the former with the job satisfaction scale was $r = 0.367$. The correlation value between mentoring function subscales using a retest method showed $r = 0.601$ to 0.754 .

Main Study 4: Evaluation of mentoring function and related factors

Method: Questionnaires were administered to 839 novice nurses with the same qualifications as those of the participants in Main Study 3. The questionnaire consisted of the mentoring function scale developed in Main Study 3, job satisfaction scale, nursing professional identity scale, and individual characteristics.

Results: Valid responses (335) were analyzed using a covariance structure model based on the constructed conceptual framework. Consequently, the explanatory power of this model was insufficient. The path coefficient from the latent variable, "mentoring function" to "professional identity" was significant at 0.15; however, coefficient of determination was 0.02. Therefore, this path was deleted. The model was modified so that the covariance of the error parameters of the observable variables [autonomy] and [interaction] was set in "job satisfaction" after confirming the modification indices. The path coefficient from "mentoring function" to "job satisfaction" was 0.35, and the coefficient of determination was 0.12. Goodness of fit of the model were within the permissible ranges; GFI = 0.924, AGFI = 0.886, CFI = 0.933, and RMSEA = 0.076.

Discussion: The mentoring function scale for novice nurses has adequate reliability in terms of construct validity, criterion-related validity, internal consistency, and stability. It was confirmed that the mentoring function for novice nurses had an impact on job satisfaction. Thus, a method focusing on mentoring function could increase job satisfaction and help in preventing the early retirement of novice nurses.

Keywords: novice nurses, mentoring function, job satisfaction, scale development, covariance structure analysis