

新人看護師の「職場適応行動尺度」と「職場適応状態尺度」の 尺度項目の表面妥当性と内容妥当性の検討

北島 洋子* 細田 泰子**

Surface and Content Validity of Workplace Adaptive Behavior Scale and Workplace Adaptive State Scale for New Nurses

Yoko KITAJIMA*

Yasuko HOSODA**

*奈良学園大学保健医療学部 (〒631-8524 奈良県奈良市登美ヶ丘3丁目15-1)

*Faculty of Health Sciences, Naragakuen University. (3-15-1 Tomigaoka, Nara City, Nara Prefecture, 631-8524, JAPAN)

**大阪府立大学大学院看護学研究科(〒583-8555 大阪府羽曳野市はびきの3-7-30)

**Graduate School of Nursing, Osaka Prefecture University. (3-7-30, Habikino, habikinoshi, Osaka, 583-8555, JAPAN)

要旨

本研究の目的は、新人看護師の職場適応について Piaget の理論を参考として適応行動と適応状態の側面から質的帰納的に抽出された項目の尺度化に向け、表面妥当性と内容妥当性を検討し、新人看護師の職場適応行動尺度および職場適応状態尺度の尺度項目として洗練することであった。新人看護師の職場適応行動 96 項目と職場適応状態 53 項目は、5 名の研究者による専門家会議において表面妥当性を検討した。さらに 9 名の研究者を対象とした質問紙調査により、Item Level Content Validity Index を指標として用いて内容妥当性の検討を実施した。

新人看護師の職場適応行動尺度は 82 項目、職場適応状態尺度は 51 項目に整理され、表面妥当性と内容妥当性を有する尺度項目として洗練された。今後、尺度項目の構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性を検討し、妥当性と信頼性の確保された尺度項目として精練する必要がある。

キーワード : 新人看護師, 職場適応, 尺度作成

1. はじめに

来る 2025 年の看護職員の必要数の試算は約 200 万人、約 3 万人から約 13 万人分の需給ギャップが生じる見込みとされ¹⁾、対策として、医療法の改正や看護師等人材確保促進法が改正され、勤務環境の改善やワークライフバランスへの配慮、潜在看護師の復職支援等が促進され、看護職員の定着および離職防止の施策が推進されている。

新人看護職員研修が努力義務化され、充実した研修を受けた新人看護師が安全な医療を提供できるように、新人看護師の専門職業人としての発達を組織全体で支援する風土も醸成されつつある。しかし新人看護師の離職防止や職場適応は依然関心の高い問題である。その研究の多くは新人を受け入れる側の労働環境の整備や、新人看護師への指導方法や関わり方のような離職防止策、支援策を主軸として検討されてきた。新人看護師の職場適応は、リアリティショック²⁾や早期離職³⁾等の複数の概念の組み合わせにより検討される傾向にあり、新人看護師自身の取り組みによる職場への適応にはあまり着目されてこなかった。

適応とは、対象にたいする主体の働きかけ(同化)と主

体に対する対象の作用(調節)という両方向の相互交渉によって行われる⁴⁾。Piaget⁵⁾は、「生体が環境によって変容し、その変容の結果、環境と生体との交換関係が生体の維持にとって望ましい方向に発展していくとき、そこに適応がある」、また「適応は同化と調節との均衡である」と述べている。つまり、職場適応の先行要件として新規参入者にとっての環境の変化、均衡の崩れがおこり、新規参入者の適応行動(同化)と、環境である職場からの作用(調節)の結果、帰結として安定した均衡状態である適応状態を獲得できる。

新人看護師の職場適応について明確に定義して使用している論文は少数であり、直接的に新人看護師の職場適応を測定可能な尺度は見られなかったことから、Kitajima & Hosoda⁶⁾は新人看護師の職場適応行動と職場適応状態について質的記述的に明らかにしている。

本研究においては、Kitajima & Hosoda⁶⁾によって質的記述的に抽出された新人看護師の職場適応行動と職場適応状態について、項目の表面妥当性および内容妥当性を検討し、尺度項目として精練を試みる。新人看護師特有の職場適応の状況を測定する尺度は未だ存在せず、これを作成す

ることにより、新人看護師自身のリフレクションへの活用や、施設の新人看護師教育や研修を評価するツールとしての活用が可能となり有用性が高いと考えられる。したがって、本研究において新人看護師の職場適応行動と職場適応状態の尺度化に向けて表面妥当性と内容妥当性を検討することは意義がある。

2. 目的

本研究の目的は、新人看護師の職場適応について適応行動と適応状態の側面から質的帰納的に抽出された項目の尺度化に向け、表面妥当性と内容妥当性を検討し、新人看護師の職場適応行動尺度および職場適応状態尺度の尺度項目として洗練することである。

3. 用語の操作的定義

本研究においては、新人看護師とは免許取得後に初めて就労する看護職員で、1年未満の時期にある看護師とする。また、職場適応とは職場に新たに加わることにより内的・外的な均衡の崩れを経験した個人の新たな均衡状態を獲得するために自ら変容したり環境へ働きかけたりする行動と、その結果としての個人と職場との間の調和した均衡状態と定義する。

4. 方法

調査1：尺度項目の表面妥当性と内容妥当性の検討

便宜的抽出法により抽出された新人看護師指導の経験を有する看護教育学の研究者(教員・看護管理者)5名を対象に、平成26年11月、約120分のグループインタビュー形式による専門家会議を実施した。インタビューは参加者の許可を得て録音した。

本研究のアイテムプールには、Kitajima & Hosoda⁶⁾により新人看護師の職場適応について質的帰納的に抽出された、職場適応行動の96項目および職場適応状態の53項目を尺度項目原案として使用した。専門家会議において尺度原案の各項目について表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序の適切性を討議し、表面妥当性を検討した。その他に個人シートに参加者の年齢、看護職経験年数、新人看護師指導経験年数、最終学位、看護学基礎教育経験年数の記入を願った。

分析方法は、専門家会議において得られた意見を参考に、新人看護師の職場適応尺度の項目の表面妥当性、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検討し項目を精練した。

調査2：内容妥当性指数を用いた検討

便宜的抽出法により抽出された新人看護師指導の経験を有する看護教育学の研究者9名を対象に、平成27年2月から3月に無記名自記式の質問紙調査を実施した。

調査内容は、本研究の研究1において表面妥当性と内容妥当性を検討された尺度項目について「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内容妥当性を評価した回答を求めた。また、項目に関してコメントのある場合は自由記載欄に表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序の適切性について意見を求めた。その他、対象者の年齢、看護職経験年数、新人看護師指導経験年数、最終学位、看護学基礎教育経験年数等の記入を願った。

分析方法は、Item Level Content Validity Index(I-CVI)⁷⁾を計算し、I-CVI得点が0.78以上なら適切な内容妥当性を示していると判断し、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。さらに自由記載欄のコメントを参考に文言を洗練し、自由記述のコメントを参考に表面妥当性、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検討し項目を精練した。

5. 倫理的配慮

調査1、調査2ともに、大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を受け実施した。調査協力依頼書には、調査協力における自由意思の尊重とプライバシーの保護を約束し、匿名化したデータの厳重な管理と保管等について説明した。

6. 結果

調査1：尺度項目の表面妥当性と内容妥当性の検討

参加者は全員女性であり、年齢構成は30歳代2名、50歳代3名であった。看護師経験年数は平均12.9年、新人看護師指導経験年数は平均9年、看護学基礎教育経験年数は平均7.56年、取得学位は博士1名、修士4名であった。

Kitajima & Hosoda⁶⁾により抽出された職場適応行動96項目と職場適応状態53項目について、5名の専門家によって意味内容と文言の表現を吟味した結果を受け、カテゴリ間で移動させる項目は認めなかった。同一のカテゴリ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。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が作成された。

職場適応行動尺度は、5つの大項目から構成された。【職務上必要な専門知識の修得を促進するための行為】は、新人看護師が所属部署で働くうえで必要となる知識や技術を身につけるための行動を示す42項目から構成された。【職場において新たな関係を構築するための行為】は、新人看護師が新たに加わった職場の人的環境である周囲の人々と関係を築いていくための行動を示す20項目から構成された。【日常の職務を円滑にする行為】は、新人看護師が日々の自分の業務をスムーズかつ着実に遂行するための行動を示す10項目から構成された。【仕事に備え自己

を整える行為】は、新人看護師が自分自身の体調や感情を仕事に備えてコントロールしている行動を示す 6 項目から構成された。【仕事に臨む心構えや姿勢】は、新人看護師が仕事をしていくうえで取り入れている仕事に対する考え方や取り組み方を示す 20 項目から構成された。

職場適応状態尺度は、4 つの大項目から構成された。【チームへの所属感】は、新人看護師が、職場の一員になったという感覚を持っている状態を示す 11 項目から構成された。【看護実践の手応え】は新人看護師が日常業務に従事するなかで専門職としての自己の成長を認識している状態を示す 12 項目から構成された。【自立的な役割の遂行】は、新人看護師が自分の担当する業務を自分で統制し遂行できるようになった状態を示す 19 項目から構成された。【仕事に対する自己効力感】は、新人看護師が職場で

受け入れられ、職務でも望ましい成果を出せるようになったと感じている状態を示す 12 項目から構成された。

調査 2：内容妥当性指数を用いた検討

調査協力依頼は 10 名に行い、調査協力の意向調査はがきの返送のあった 9 名に調査票を郵送し、9 名から調査票を回収した。対象者は全員女性であり、年齢は 50 歳代 4 名、40 歳代 3 名、30 歳代 2 名であった。看護職の経験年数は平均 10 年 3 ヶ月、新人看護師の指導年数は平均 6 年、看護学基礎教育の教員経験年数は平均 11 年 6 ヶ月であった。取得学位は博士 3 名、修士 6 名であった。

I-CVI を算出し、0.78 以上の値を示す項目を採択した。職場適応行動尺度は、「職務上必要な知識の習得を促進するための行為」は 7 項目を不採択とし 34 項目に、「職場に

表 1 新人看護師の職場適応行動尺度項目および I-CVI

職務上必要な専門知識の習得を促進するための行為	採択項目 I-CVI	不採択項目 I-CVI
a01 職務に必要な知識を自分で調べる	1.00	
a02 本や参考書を活用して自己学習する	0.89	
a03 自己学習をして職務に必要な知識を増やす	0.89	
a04 知識が不足している事柄について自己学習する	0.89	
a05 疾患を理解するために自己学習する	1.00	
a06 職務に必要な知識の資料やノートをまとめなおす	0.78	
a07 手順や物品をまとめたメモを繰り返し活用する	0.89	
a08 指導看護師から出される課題に継続的に取り組む	1.00	
a09 看護技術の手順を確実におぼえる	1.00	
a10 先輩に教えられたことをおぼえる		0.75
a11 経験の少ない処置は積極的に見学する	1.00	
a12 経験を積むために積極的にケアに参加する	1.00	
a13 処置を実施させてもらえるよう主体的に申し出る	1.00	
a14 職務上わからないことは解決するために先輩に質問する	1.00	
a15 自分で調べてもわからないことを先輩に質問する	1.00	
a16 患者の観察項目について先輩に質問する	0.89	
a17 臨床判断の基準について先輩に質問する	0.89	
a18 専門用語の意味について先輩に質問する	0.78	
a19 看護技術のコツについて先輩に質問する	0.78	
a20 学習してきた内容について先輩にアドバイスを求める	1.00	
a21 業務中でも勇気を出して先輩に質問する	0.78	
a22 重症患者にどんなケアをしたらよいか先輩に質問する	0.78	
a23 患者の急変等の状況に応じた動きについて先輩に質問する	0.89	
a24 患者との関わり方について先輩にアドバイスを求める	0.78	
a25 職場での動き方について先輩にアドバイスを求める		0.56
a26 先輩のアドバイスをもとにケアの計画を修正する	0.78	
a27 先輩の効率よい動き方を見習う	0.78	
a28 先輩の動き方を見習い自分も同じように動く		0.67
a29 先輩の仕事への取り組み方を見習う	0.78	
a30 先輩の情報収集のポイントを見習う	0.89	
a31 先輩の状況に応じた対応のしかたを見習う	0.89	
a32 同期の看護師の業務経験の進捗状況を意識する		0.22
a33 自分にまだできていないことは何かを考える	0.89	
a34 チェックリスト等を活用し自分の到達度を意識する	1.00	
a35 新しく経験したことを次は自分でできるように振り返る	1.00	
a36 対応困難だったことを次はできるように振り返る	1.00	
a37 業務中の出来事をふりかえり用のノートに記述する		0.44
a38 新人研修の機会を活用して学習する	0.89	
a39 同期と集まり共同で学習する	0.89	
a40 同期と指導を受けた内容について情報交換をする	1.00	
a41 同期の看護師と共感しあえるつながりを持つ		0.44
a42 同期の看護師と業務上の経験を打ち明けあう		0.67

職場において新たな関係を構築するための行為	採択項目 I-CVI	不採択項目 I-CVI
a43 患者のもとへ意識的に足を運び自分から距離を近づける	0.78	
a44 いろいろな患者がいることを受け入れる	0.78	
a45 患者と信頼関係を築くための関係づくりをする	0.78	
a46 医師と業務上のコミュニケーションをまめにとる	0.89	
a47 医師に業務上不明な点について確認をとる	0.78	
a48 医師とのかかわり方について先輩にアドバイスを求める	0.89	
a49 所属部署のいろいろなメンバーの話を聞く	0.89	
a50 所属部署のメンバーの看護観を聞く	1.00	
a51 所属部署のメンバーのいろいろな考え方を受け入れる	1.00	
a52 プリセプターの先輩と仲良くできるよう心掛ける	1.00	
a53 自分から先輩と親交を深めるタイミングをはかる	0.78	
a54 自分から話題をみつけて先輩に話しかける	0.89	
a55 自分から所属部署のメンバーの輪に入っていく	0.89	
a56 積極的に所属部署のメンバーの会話に加わる	1.00	
a57 業務外の所属部署のイベントに積極的に参加する	0.78	
a58 プライベートの機会に所属部署のメンバーの人となりを知る	1.00	
a59 所属部署のメンバー間の人間関係をさぐる		0.67
a60 新人として先輩に気配りをする	0.89	
a61 所属部署のメンバー間の序列を守る	1.00	
a62 所属部署で認められるよう自分のがんばりをアピールする		0.56
日常の業務を円滑にする行為		
a63 業務の始めに一日の時間配分を考える	1.00	
a64 業務上の動線を考えて行動する	1.00	
a65 報告は重要であると認識して確実に情報を伝える	1.00	
a66 複数の先輩に指示の意味を確認する	0.78	
a67 先輩に確認し不安を無くしてからケアを実施する	0.89	
a68 多忙な業務中に先輩に話しかけてよいタイミングをさぐる	0.89	
a69 チームの状況を察して自分にできることをする	0.78	
a70 チームのメンバーそれぞれで異なる業務のやり方を理解する		0.67
a71 先輩に仕事上の悩みを相談する		0.44
a72 看護管理者の面談の機会に普段言えないことを打ち明ける		0.44
仕事に備え自己を整える行為		
a73 しっかり休養をとり健康管理する	1.00	
a74 新人研修の機会を活用し同期とリフレッシュする	0.89	
a75 同期と話することで感情のコントロールをする	0.89	
a76 先輩と話することで感情のコントロールをする	0.89	
a77 家族と話することで感情のコントロールをする	0.89	
a78 友人と話することで感情のコントロールをする	0.89	
仕事に臨む心構えや姿勢		
a79 先輩から指導されたことの意味を理解しようと努力する	0.89	
a80 必要なときにはチームメンバーに支援を依頼する	0.89	
a81 先輩の支援を力にしてがんばろうと考える	1.00	
a82 仕事に楽しみを見つけてがんばろうと考える	1.00	
a83 知識を吸収したり技術が身につくことを楽しむ	1.00	
a84 何を言われても感情を抑えて聞く		0.56
a85 何を言われても絶対に言い訳をしない		0.56
a86 理不尽に感じる指導を受けても自分の中で折り合いをつける		0.56
a87 一年目は仕事に慣れるのが役割と考える	0.78	
a88 一年目は自分で業務ができるようになるのが役割と考える		0.67
a89 厳しく指導されても前向きに受け止める	0.89	
a90 仕事ができない未熟な自分を受け止める	0.89	
a91 うまいいなくても次はより良くしようと切り替える	1.00	
a92 仕事のことを考えると気が重くてもやるしかないと考え	0.89	
a93 給料をもらって働くことへの責任を自覚する	1.00	
a94 看護師として患者への責務があることを自覚する	1.00	
a95 患者の安全を守る責任があることを自覚する	1.00	
a96 いち早く業務を覚えるよう必死に取り組む	0.89	
a97 仕事ができるようになることを目標にがんばろうと考える	1.00	
a98 自立して行動することを目指してがんばろうと考える	1.00	

において新たな関係を構築するための行為」は2項目を不採択とし18項目に、「日常の業務を円滑にする行為」は3項目を不採択とし7項目に、「仕事に望む心構えや姿勢」は4項目を不採択とし16項目に減少した。「仕事に備え自己

を整える行為」は不採択の項目はなく6項目が残った。最終的に合計16項目を不採択とし、職場適応行動は合計82項目が採択された(表1)。

職場適応状態尺度は、「チームへの所属感」1項目を不採

表2 新人看護師の職場適応状態尺度項目およびI-CVI

チームへの所属感	採択項目 I-CVI	不採択項目 I-CVI
b01 チームメンバーと円滑なコミュニケーションがとれるようになった	1.00	
b02 医師とコミュニケーションをとれるようになった	1.00	
b03 チームメンバーと関係が築けるようになった	1.00	
b04 メンバー間の人間関係がわかるようになった		0.67
b05 チームメンバーに気兼ねなく仕事を依頼できるようになった	0.89	
b06 チームメンバーの動きを察知できるようになった	0.89	
b07 チームメンバーのフォローに入ることができるようになった	0.89	
b08 チーム内で助けられていることを自覚できるようになった	0.78	
b09 チームメンバーからチームの一員として認められるようになった	1.00	
b10 チームメンバーと打ち解けられた	0.89	
b11 病棟の雰囲気やチームメンバーに慣れた	0.78	
看護実践の手応え		
b12 専門用語や略語の意味を理解できるようになった	0.89	
b13 所属部署で求められる看護技術を一通り理解できるようになった	0.89	
b14 所属部署で求められる看護技術を一通り実施できるようになった	1.00	
b15 患者がたどる一般的な経過を予測できるようになった	1.00	
b16 患者に起こりうる変化の予測がつくようになった	1.00	
b17 急変時の対応を先輩に確認したうえで動けるようになった	1.00	
b18 急変時のアセスメントができるようになった	1.00	
b19 看護師として患者と関係が構築できるようになった	0.89	
b20 自分で考えた看護を実践できるようになった	1.00	
b21 患者の看護をひとりで展開できるようになった	1.00	
b22 患者のニーズに応じたケアを考えられるようになった	1.00	
b23 自分の業務計画に患者の希望も取り入れられるようになった	1.00	
自立的な役割の遂行		
b24 先輩からの指導内容が理解できるようになった		0.67
b25 先輩に確認や相談をすることができるようになった	0.78	
b26 自分で考えた計画を報告できるようになった	0.89	
b27 先輩に自分の考えを伝えられるようになった	0.78	
b28 必要事項を確実に報告連絡相談できるようになった	0.89	
b29 自分の業務を把握できるようになった	1.00	
b30 日常の業務の流れを理解できるようになった	1.00	
b31 業務の流れを見て動けるようになった	1.00	
b32 一通り経験した業務内容を覚えた	0.89	
b33 業務をスムーズにできるようになった	1.00	
b34 業務にかかる時間を短縮できるようになった	1.00	
b35 抜けなく確実に業務を実施できるようになった	1.00	
b36 自分の業務の優先順位が見えるようになった	1.00	
b37 自分なりに優先順位を考えて動けるようになった	1.00	
b38 自分のペースで仕事を確立できるようになった	1.00	
b39 自分なりに工夫した方法で仕事ができるようになった	1.00	
b40 業務上の役割をうまく果たせるようになった	1.00	
b41 計画を組み立てタイムマネジメントできるようになった	1.00	
b42 患者に寄り添う時間を持てるようになった	1.00	
仕事に対する自己効力感		
b43 先輩の見守りなしで業務ができるようになった	1.00	
b44 独り立ちして受け持ち業務を任されるようになった	1.00	
b45 独り立ちしたことを実感できるようになった	1.00	
b46 チームの一員として認められるようになった	0.78	
b47 チームメンバーとの関わりを楽しいと感じるようになった	0.78	
b48 患者との関わりを楽しいと感じるようになった	0.89	
b49 仕事を楽しいと感じるようになった	0.89	
b50 仕事にやりがいを感じるようになった	1.00	
b51 仕事に対する意欲が持てるようになった	1.00	
b52 自信を持って働けるようになった	1.00	
b53 自立して仕事をしていく覚悟を持てるようになった	0.89	
b54 シフトに応じた睡眠のとり方をコントロールできるようになった		0.33

採択とし 10 項目に、「看護実践の手応え」は不採択の項目はなく、「自立的な役割の遂行」は 1 項目を不採択とし 18 項目に、「仕事に対する自己効力感」1 項目を不採択とし 11 項目になり、最終的に合計 3 項目を不採択とし、職場適応状態は合計 51 項目が採択された(表 2)。

採択された項目は、調査票の自由記載欄に記載されていたコメントを参考に最終的な表面妥当性を検討し、「質問する」という項目には「先輩に質問する」と対象を明確にし、「同期の看護師」という項目は看護師を削除し「同期」と修正するなど、Kitajima & Hosoda⁶⁾のローデータに立ち返り確認を行い、意味内容の変わらない範囲の文言の修正を行うことにより項目を洗練させた。

7. 考察

調査 1 の尺度項目の表面妥当性と内容妥当性の検討において、新人看護師の職場適応行動と職場適応状態は、5 名の看護教育学の専門家によるグループインタビューによって、表面妥当性と内容妥当性について討議された。ピアレビューとピアデブリーフィングは、信用性、批判性、適合性という質的妥当性の基準に取り組む技法であり、同分野の専門家が探求のさまざまな側面をレビューし探索する⁸⁾ものとされる。本研究においても同様の討議を経たことにより、新人看護師の職場適応尺度項目の職場適応行動 98 項目、職場適応状態 54 項目の質的妥当性は精練され、新人看護師の職場適応行動と職場適応状態を測定することが可能な項目として表面妥当性と内容妥当性が高められたと考える。

調査 2 の内容妥当性指数を用いた検討において、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 名により尺度項目の内容妥当性を検討され、I-CVI は算出された。調査対象者は新人看護師の指導経験および看護学基礎教育の教員経験を有していたため、新人看護師の日常業務の様子を評価する際に、調査対象者自身の経験的から培われた知識に照らして、具体的に項目を検討することが可能であったと考える。また、Expert Panel を 5~10 人とすると安定した内容妥当性指標を算出できる⁹⁾とされているため、9 名により検討された本調査は安定した I-CVI を得ることができたと考えられる。I-CVI が 0.78 未満 7)を示した 19 項目は、尺度項目として妥当性が低いと判断されたため不採択とされた。新人看護師の職場適応尺度は、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て再構成された。

本研究の目的は、新人看護師の職場適応行動尺度と職場適応状態尺度の妥当性を検討し、尺度項目を精選、洗練することであった。本研究の特徴は、Piaget の適応理論をもとに学習・発達の視点から適応行動と適応状態の記述を試みた点にある。日本看護科学学会¹⁰⁾は適応について、「人と環境とが調和した、よい状況での心身の状態を適応とい

い、環境からの要請に応えようとして生活体が行動の仕方や考え方を考える努力をすることを適応行動という」と定義している。国内の看護学の学会が定める定義と、Piaget を参考とした本研究における適応の定義には共通性が認められるため、国内の看護職者から概念の定義についての共通認識を比較的容易に得ることが可能な尺度項目の原案が作成されたと考える。

新人看護師の職場適応行動尺度と職場適応状態尺度の項目は、上記のとおり調査 1 と調査 2 のプロセスを経ることにより、表面妥当性と内容妥当性を有する尺度項目として整理された。さらに尺度としての活用可能性を高めるには、尺度項目の構成概念妥当性、基準関連妥当性(併存的妥当性)、信頼性を検討し、妥当性と信頼性の確保された尺度項目として精練していく必要があると考えられた。

謝辞

本研究は、JSPS 科研費 JP25463333 の助成を受けて実施した研究の一部である。

<利益相反について>

本研究において開示すべき利益相反はない。

(2019.1.29- 投稿, 2019.2.27- 受理)

文 献

- 1) 医療従事者の需給に関する検討会：看護職員需給分科会。
[<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000117670.html>]
(最終アクセス日：2018 年 10 月 18 日)
- 2) 花岡澄代, 福田敦子・他. 病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討：初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から. 神戸大学医学部保健学科紀要 22：1-11, 2006.
- 3) 小野田舞, 内田宏美・他. 新卒看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究. 日本看護管理学会誌 16(1)：13-23, 2012.
- 4) 滝沢武久, 加藤敏(監). ラールズ臨床心理学事典. 弘文堂, 東京, 1999.
- 5) Piaget, J. 谷村覚, 浜田寿美夫(訳), 知能の誕生 第 2 版. ミネルヴァ書房, 京都, 1978, pp1-20.
- 6) Kitajima, Y., Hosoda, Y. Qualitative and inductive research on the workplace adaptation of new nurses. Bulletin of Naragakuen university, 9, 69-82, 2018.
- 7) Polit, D. F., Beck, C. T., et al. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. Research in Nursing & Health, 30(4), 2007, pp459-467.
- 8) Polit, D. F. & Beck, C. T. Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice 9th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer

Health Lippincott Williams & Wilkins, 2012, p594.

- 9) Lynn, M. R. Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 1986. pp382-385.
- 10) 日本看護科学学会 : 看護学を構成する重要な用語集, p39. [<http://jans.umin.ac.jp/iinkai/yougo/pdf/terms.pdf/>](最終アクセス日 : 2018年10月18日)

Surface and Content Validity of Workplace Adaptive Behavior Scale and Workplace Adaptive State Scale for New Nurses

Yoko KITAJIMA*

Yasuko HOSODAI**

*Faculty of Health Sciences, Naragakuen University. (3-15-1 Tomigaoka, Nara City, Nara Prefecture, 631-8524, JAPAN)

**Graduate School of Nursing, Osaka Prefecture University. (3-7-30, Habikino, habikinoshi, Osaka, 583-8555, JAPAN)

Abstract

This study aimed to examine the surface and content validity of the Workplace Adaptive Behavior Scale and the Workplace Adaptive State Scale for new nurses and to refine the scale items accordingly. The scale items were qualitatively and inductively extracted from the aspects of adaptive behavior and state with reference to Piaget's theory. The surface validity of 96 items of workplace adaptive behaviors and 53 items of workplace adaptive states of new nurses was examined at a meeting of five expert researchers. In addition, nine researchers examined the items' content validity using an item-level content validity index, as an index by questionnaire survey.

The Workplace Adaptive Behavior Scale was organized into 82 items and the Workplace Adaptive State Scale was organized into 51 items, and they were refined as scales with surface and content validity. In the future, in order to refine the validity and reliability of the two scales, it is necessary to examine the construct validity of the scale items, criterion related validity, and reliability.

Key Word : New nurses, Workplace Adaptive State, Refining the scale items