

様式 (7)

報告番号	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: inline-block; text-align: center; vertical-align: middle;">甲 保</div> 第 64 号 乙 保
論文内容要旨	
氏 名	佐藤 優子
題 目	Development and psychometric testing of the Professional Interpersonal Competency Assessment Scale for Novice nurses (PICASN) (新人看護師の専門職としての対人能力評価尺度 (PICASN) の開発：信頼性と内容妥当性の検証)
<p>新人看護師は自らの対人関係力を高めることで、患者やその家族、医療チームメンバーと尊重し合える関係を築き、専門職としてのやりがいを持つことができる。対人能力を測定する既存の尺度は、新人看護師を対象としたものはない。新人看護師の専門的対人能力を評価することは、離職防止や効果的に働くことを可能にすると考えられる。</p> <p>本研究は、日本の文化的特徴に基づき、看護実践を行う専門職として新人看護師に求められる対人能力を評価するための「新人看護師の専門職としての対人能力評価尺度 (PICASN)」を開発し、信頼性と妥当性を検証することを目的とした。</p> <p>尺度の開発は、以下の4つのステップに沿って実施した。</p> <p>ステップ1：3～5年の経験を持つ看護師11名を対象に (a) コミュニケーションの難しさなど新人看護師としての経験、(b) 新人看護師が良好な人間関係を築くために必要なスキルなどインタビューガイドを用いて半構造化面接を実施した。また、文献検討の結果から、ソフトスキル (共感力、コミュニケーションスキル、チームワーク、労働倫理、ストレスマネジメント、前向きな姿勢、柔軟性、時間管理、プロ意識、自己啓発) と、対人能力 (人を中心としたケア、思いやり、能力、献身、自信、良心、行動、患者を知ること) の2つの重要な視点が明らかになった。これらの結果を基に42項目の質問紙を作成した。</p> <p>ステップ2：42の質問項目に対して、看護師経験3～10年の臨床看護師5名、看護系大学教授1名、教員4名の計10名の専門家によって内容妥当性を検証するために、測定用具に含まれる個々の質問項目がどの程度妥当であるのかを示す妥当性指数 (item-level content validity index: I-CVI)、測定用具全体が内容的にどの程度妥当であるのかを示す妥当性指数 (scale-level content validity index: S-CVI) を測定した。10名の専門家的一致度は80%であり、I-CVI と S-CVI は、それぞれ 0.84 と 0.69 であった。</p> <p>ステップ3：中国・四国地方19病院の1～2年目の新人看護師797名に、Web 調査ツールである Survey Monkey (Momentive, 2023)を用いて2023年2月から4月にかけて実施した。260名から回答があり、203名を分析対象とした (最終有効回答率25.5%)。42項目の探索的因子分析 (EFA) には、プロマックス回転を用いた。サンプリングの適切性は、Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)検定、Bartlettの球形度検定で評価した。KMOは0.93、Bartlett検定は有意であった ($p < 0.000$)。EFAの結果、42項目の中で10項目がEFA中に除外され、I-CVI と S-CVI は、それぞれ 0.94 と 0.88 であり、内容妥当性は高かった。</p> <p>さらに、EFAと並行してI-R相関を算出し、構造的妥当性を確認した。I-R相関値は、0.6以上の項目を採用した。2因子が抽出され、因子名 (第1因子) 新人看護師としての基本的能力 (15項目)、(第2因子) 医療チーム内での人間関係構築能力 (12項目) と命名した。</p> <p>ステップ4：クロンバック α 係数を用いて内的整合性を確認した。各因子のクロンバック α は 0.94、0.91 であり、尺度全体では 0.95 であった。</p> <p>2因子27項目の PICASN は、先輩看護師が新人看護師に求める対人能力を含んだ独自の尺度であり、信頼性と内容妥当性が高く、新人看護師の専門職としての対人能力の認識を評価できる尺度と言える。</p>	