

## 要 旨

- 1. 研究の目的・意義：**本研究は、行政におけるプリセプター保健師の能動的実践と先行要因および帰結との関連を明らかにすることを目的とした。このことにより、プリセプターの支援、人材育成体制、新任保健師育成に向けた組織の人材育成環境について、整備すべき要因や優先度について提言できると考える。
- 2. 研究方法：**予備研究Ⅰの質的研究から自作した「行政におけるプリセプター保健師の能動的実践尺度(PHN-PAES)」(下位尺度Ⅰ～Ⅳ)について、予備研究Ⅱでは行政保健師を対象とした質問紙調査を実施し、妥当性の検討、質問項目の精選を行った(配布数 96、回収数 57、回収率 59.4%、有効回答数 52、有効回答率 54.2%)。本研究では、全国の自治体に所属し平成 24 年度以降にプリセプターの経験をもつ保健師を対象に、自記式質問紙調査を実施した。本研究は聖路加国際大学倫理審査委員会の承認(承認番号: 15-070)を得て実施した。PHN-PAESを開発し、プリセプター保健師能動的実践と先行要因および帰結の関連について仮説モデルを検証し、モデル構築を行った。
- 3. 結果：**全国 86 自治体へ質問紙を 868 通配布し、回収数 438(50.5%)、有効回答数 379 (43.7%)であった。PHN-PAES( $\alpha = .879$ )計 20 項目の 4 つの下位尺度( $\alpha = .758; .800; .708; .776$ )は、信頼性・妥当性が検証された。下位尺度について共分散構造分析を行い、プリセプター保健師能動的実践プロセスを構築した。<新任保健師育成の役割遂行>から<保健師としての自己研鑽>へ( $\beta = .73, p < .001$ )、<新任保健師育成の役割遂行>から<新任保健師育成の共有>へ( $\beta = .63, p < .001$ )、さらに<人材育成環境の改善>へ( $\beta = .74, p < .001$ )の有意な関連が認められた。さらに先行要因および帰結を統合したプリセプター保健師能動的実践と先行要因および帰結との関連の最終モデルを構築した。<新任保健師育成の役割遂行>および<保健師としての自己研鑽>は<保健師の専門性発展力>に影響( $\beta = .31, p < .001; \beta = .30, p < .001$ )し、<人材育成環境の改善>は<組織を背負う意識>に関連( $\beta = .31, p < .001$ )していた。キャリア、組織で育成された経験の認識、新任保健師の年齢、プリセプター研修、人材育成環境がプリセプター保健師能動的実践と帰結に関連していた。
- 4. 結論：**PHN-PAES は、経験学習(Kolb,1984)の能動的実践を測定し、プリセプター経験における実践知を導く能力の評価として活用可能と考えられる。さらに帰結として保健師の専門性発展力および組織を背負う意識に寄与することが明らかとなり、保健師のキャリア発達としてのプリセプター経験の意義が示唆された。プリセプター研修等の関連要因はプリセプター教育および人材育成環境整備の参考となると考える。

## Abstract

1. **Purpose:** The purpose of this study was to identify Kolb's active experimentation when precepting PHN in administration, and to reveal the relationships among the antecedents, and the outcome. The priority of preparing support for: preceptors, career development systems in organizations, and career development environments for fostering novice PHNs is highlighted.

2. **Method:** This study included three phases of questionnaire development. First the preliminary qualitative pilot study resulted in a "PHN Precepting Active Experimentation Scale" (PHN-PAES) that has four sub-scales. The second pilot study was a questionnaire survey returned from 52 (54.2%) PHNs working in administration. Researchers examined the validity and modified the items. Finally a nation-wide cross-sectional questionnaire survey was conducted for PHNs who precepted novice PHNs in administrations from 2012 to 2016. Of the 868 questionnaires mailed to 86 administrations 438 (59.4%) were returned with 379 (43.7%) usable responses. St. Luke's ethics committee provided approval (No.15-070).

3. **Results:** PHN-PAES ( $\alpha = .879$ ) has 20 items forming four one-factor sub-scales ( $\alpha = .758; .800; .708; .776$ ), with confirmed validity and reliability. PHN-PAE Process Model was analyzed using SEM. Significant relationships were: 'Role Performance of Fostering Novice PHN' related to 'Self-development as a PHN' ( $\beta = .73, p < .001$ ); 'Role Performance of Fostering Novice PHN' related to 'Sharing to Foster Novice PHN' ( $\beta = .63, p < .001$ ) and 'Sharing to Foster Novice PHN' related to 'Improving Career Development Environment' ( $\beta = .74, p < .001$ ). A secondary analysis integrated PHN-PAE among antecedents and outcome model. 'Role Performance of Fostering Novice PHN' and 'Self-development as a PHN' related to 'Professional Development for Public Health Nurse' ( $\beta = .31, p < .001$ ;  $\beta = .30, p < .001$ ). Moreover, 'Improving Career Development Environment' related to 'Awareness of Responsibility for Organization' ( $\beta = .31, p < .001$ ). Related factors to PHN-PAE and the outcome were: career length as PHN; recognition of own experience fostered by the organization; age of novice PHN; preceptor training program, and career development environment in the organization.

4. **Conclusion:** PHN-PAES examined Kolb's active experimentation within experiential learning. It suggests the usefulness of evaluating preceptor's competency for enacting practical wisdom during the precepting experience. Moreover, PHN-PAE contributes to understanding professional development for PHN with responsibility for the organization by revealing the value of preceptors' own learning to their career development. Related factors refer to preceptors' training, and the organization's environmental structure conducive to career development.