

The influence of clinical experience and age on nurse self-evaluation, in the context of self-competence (Part I)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/45534

臨床経験や年齢が看護婦の自己評価に及ぼす影響について (I)

— 自己能力評価から —

The influence of clinical experience and age on nurse self-evaluation,
in the context of self-competence (Part I)

木村 留美子¹⁾ 南家 貴美子²⁾ 河田 史宝²⁾
Rumiko Kimura Kimiyo Nanke Hitomi Kawata

キーワード：看護婦, 臨床経験, 自己評価, 自己能力
nurses, clinical experience, self-evaluation, self-competence

I. はじめに

近年, 仕事に生き甲斐や自己実現を求める女性が増加し, 仕事に対する女性の意識や価値観に変化が生じてきている^{1, 2)}。看護の領域では, 1948年に制定された保健婦助産婦看護婦法により, 看護業務を"療養上の世話"と"診療の補助"に大別し, 教育においては, 看護学を医学の大系の中に従属して位置付けた。このことにより看護婦の業務は"診療の補助"に重点が置かれその後の看護学の発展を遅らせてしまった。しかし, 近年の医療の高度化や慢性疾患および在宅患者の増加は, 看護の領域にも変革を迫り, 高度な専門的技術に裏付けられた自主的で主体的な判断と適切な看護実践という, 看護の専門性・自律性が問われるようになってきた³⁾。このような社会的要請やそれに伴う職業意識の変化を背景に, 看護の現場で働く人々の学習意欲は高まり, 専門職としての勉強会や看護研究のための学習会に参加し, 専門職業人としてのキャリアの発達^{4, 5)}に積極的に取り組む看護婦が増加してきた。キャリアの発達

は職業人としての自己認識や成熟度, 達成感などの変更を促し, 調整されながら進んでいく自己概念の変化をともなう一連の移行過程である^{6~10)}。

そこで, 本研究は, このような職業人としてのキャリアの発達に看護婦の体験や経験がどのように影響しているのか, 自己概念の一つである自己能力評価について, 年齢と臨床経験年数との関係から調査した。

II. 調査方法

1. 調査時期と対象

2000年7月と11月に看護研究の学習会に参加した北陸地区と関東地区の看護婦550名のうち, 研究への協力が得られた者を対象に調査を行った。有効回答数は, 478名(89.6%)であった。

2. 調査方法

調査は自記式質問紙調査法にて行った。質問項目は, 表1に示す, 若林ら¹¹⁾が作成した職業生活上必要とされる諸能力から構成された自己能力評価尺度22項目を用いた。それぞれの調査項目は

1) 金沢大学医学部保健学科 School of Health Sciences, Faculty of Medicine, Kanazawa University

2) 金沢大学大学院医学系研究科保健学専攻看護学領域 Division of Health Sciences Nursing, Graduate School of Medical Science, Kanazawa University

表1 自己能力評価尺度

<ol style="list-style-type: none"> 1. 与えられた仕事の内容を十分に理解し、責任を持ってやり遂げる能力 2. 相手の気持ちを察し、その人の気持ちになり振舞うことができる能力 3. ある企画を思いつき、その達成のためにいろいろな情報を集めたり、計画を立案する能力 4. 人々の心を動かし、一定の目標に向けて皆の力を結集させる能力 5. 独特な発想に基づき、皆と違った考え方や方法、独自のアイデアを生み出す能力 6. 手早く物事をやり遂げ、限られた時間で最大の効果を発揮できる能力 7. 皆が気づかない問題点を指摘し、物事の成り行きを正しく評価する能力 8. 自分とは違った意見や方法でも拒否せず、それらを十分に検討し良いところは取り入れる 9. 社会人としての決まりや常識を良くわきまえ、状況に応じて柔軟に対応できる能力 10. エネルギーのいる仕事、忙しい仕事に耐えられる体力・気力 11. いろいろな意見や情報を統合し、何が問題かこれからどうすべきかを的確に判断する能力 12. 自ら進んで自分を試す機会を求めたり、与えられた機会には積極的に挑戦する態度 13. 細かい仕事や反復作業を長時間コツコツと行う能力 14. いろいろな人と接することを心がけ、広い人間性を維持していく能力 15. 細かいところまで神経が行き届き、物事に注意深く対処する能力 16. 嫌なことがあっても落ち込んだり、感情的になったりせずに平常心を保って対応できる能力 17. 込み入った仕事をきちんと仕上げたり、言われたことは期日までに確実にやり遂げる能力 18. 他の人と協調し、お互いに助け合って仕事をやっていく能力 19. 人前で物事を要領よく、筋道を立てて話す能力 20. 問題が生じた時、他の人と折衝したり話し合ったり、また必要な時には説得したりして問題の解決を促進する能力 21. タイプの違ういろいろな仕事をてきぱきと処理し、仕事のやり遅れややりっ放しをしないこと 22. 自分の感情を押さえ、相手の気持ちになって考え、その人の欲しているところを理解する能力

「非常によく当てはまる」3点、「当てはまる」2点、「やや当てはまる」1点、「どちらともいえない」0点、「あまり当てはまらない」-1点、「当てはまらない」-2点、「全く当てはまらない」-3点の7段階の評定尺度を設け、得点化できるようにした。得点が高いほどその項目の能力が高いと自己評価していることを示している。

3. 分析方法

統計解析プログラムパッケージ「SPSS for Windows 10.0J」を使用し分析を行った。自己能力評価尺度22項目で因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行い、因子の抽出をおこなった。年代を20歳代、30歳代、40歳代以上の3群に、経験年数を5年未満、5年以上15年未満、15年以上の3群に分類し、抽出されたそれぞれの因子について因子得点を算出し、一元配置分散分析にて群内の因子得点の比較を行った。下位検定はt検定によりおこなった。

III. 結 果

1. 対象者の背景

男性の参加者は478名中10名（2.1%）と少数であったため、男女を分けずに分析を行った。また、有効回答数478名の中で、学校卒業後直ちに就職し、そのまま継続して職歴を重ねてきたとは考えられない、年齢に対して極端に臨床経験年数の短い12名は分析の対象から除外し466名を分析の対象とした。

表2に対象者の年代と経験年数を示した。学習会への参加者は、20歳代が最も多く262名（56.2%）、30歳代が104名（22.3%）、40歳代が86名（18.5%）、50歳代が14名（3.0%）と年代が高くなるにつれて減少していた。臨床経験年数別では、経験年数3年未満が103名（22.1%）、3年以上から5年未満が98名（21.0%）、5年以上10年未満が92名（19.7%）、10年以上15年未満が51名（10.9%）、15年以上が122名（26.2%）であり、

臨床経験や年齢が看護婦の自己評価に及ぼす影響について (I)

表2 対象者の年代別・経験年数別背景

年代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	合計
3年未満	103(21.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	103(22.1)
3年以上5年未満	98(21.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	98(21.0)
5年以上10年未満	61(13.1)	31(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	92(19.7)
10年以上15年未満	0(0.0)	47(10.1)	3(0.6)	1(0.2)	51(10.9)
15年以上	0(0.0)	26(5.6)	83(17.8)	13(2.8)	122(26.2)
合計	262(56.2)	104(22.3)	86(18.5)	14(3.0)	466(100.0)

人数 (%)

表3 自己能力評価の因子分析 (N=466)

	因子負荷量	寄与率(%)
＜第1因子：協調性＞		15.31
相手の気持ちを察し、その人の気持ちになり振舞うことが出来る能力	0.72	
自分の感情を押さえ、相手の気持ちになって考え、その人の欲しているところを理解する能力	0.70	
他の人と協調し、お互いに助け合って仕事をやっていく能力	0.70	
社会人としての決まりや常識を良くわきまえ、状況に応じて柔軟に対応できる能力	0.62	
自分とは違った意見や方法でも拒否せず、それらを十分に検討し良いところは取り入れる	0.56	
細かいところまで神経が行き届き、物事に注意深く対処する能力	0.53	
いろいろな人と接することを心がけ、広い人間性を維持していく能力	0.49	
細かい仕事や反復作業を長時間コツコツと行う能力	0.49	
＜第2因子：確実性＞		13.85
手早く物事をやり遂げ、限られた時間で最大の効果を発揮できる能力	-0.73	
タイプの違ういろいろな仕事をてきぱきと処理し、仕事の遅れややりっ放しをしないこと	-0.68	
込み入った仕事をきちんと仕上げたり、言われたことは期日までに確実にやり遂げる能力	-0.64	
与えられた仕事の内容を十分に理解し、責任を持ってやり遂げる能力	-0.59	
皆が気づかない問題点を指摘し、物事の成り行きを正しく評価する能力	-0.53	
いろいろな意見や情報を統合し、何が問題かこれからどうすべきかを的確に判断する能力	-0.51	
＜第3因子：企画力＞		13.14
ある企画を思いつき、その達成のためにいろいろな情報を集めたり、計画を立案する能力	0.78	
独特な発想に基づき、皆と違った考え方や方法、独自のアイデアを生み出す能力	0.75	
人々の心を動かし、一定の目標に向けて皆の力を結集させる能力	0.67	
＜第4因子：論理性＞		7.79
人前で物事を要領よく、筋道を立てて話す能力	-0.65	
問題が生じた時、他の人と折衝したり話し合ったり、また必要な時には説得したりして問題の解決を促進する能力	-0.63	
＜第5因子：物事に挑戦する能力＞		
エネルギーのいる仕事、忙しい仕事に耐えられる体力・気力	-0.75	6.62
自ら進んで自分を試す機会を求めたり、与えられた機会には積極的に挑戦する態度	-0.57	
累積寄与率 (%)		56.71

経験年数15年以上の参加者が最も多かった。年代と経験年数との関係では、20歳代の全員が経験年数10年未満であり、30歳代は5年以上から15年以上と幅広く、40歳代と50歳代ではほとんどが15年以上であった。

2. 自己能力評価の因子構造

自己能力評価尺度22項目を用いて因子分析を行い(主因子法、バリマックス回転)、看護婦の自己能力評価因子の検討を行った。0.5以上の因子負荷量を持つものを採用し表3に示した。5因子

が抽出され、第1因子は相手の気持ちを察し、相手の気持ちになって考え、助け合いながら仕事をおこなっていく項目から「協調性」、第2因子は責任を持って仕事を確実にやり遂げる項目から「確実性」、第3因子は物事を企画し目標に向けて努力する項目から「企画力」、第4因子は物事を要領良く筋道を立てて話したり問題解決を促進する項目から「論理性」、第5因子は与えられた機会に積極的に挑戦する項目から「物事に挑戦する能力」と命名した。5因子の累積寄与率は56.71%であった。

3. 年代と自己能力評価について

人数の割合を考慮し、年代を20歳代 (56.2%)、30歳代 (22.3%)、40歳代以上 (21.5%)の3群に分類し、看護婦の自己能力評価因子についてそれぞれの因子得点の比較を行った。「確実性」($F(2,463)=11.35, p<0.001$)、「企画力」($F(2,463)=6.00, p<0.05$)、「論理性」($F(2,463)=3.89, p<0.05$)の3因子で有意差を認めた。有意差を認めた3因子について下位検定を行ったところ、図1に示すように「確実性」は20歳代と30歳代 ($t=2.84, p<0.01$)、および20歳代と40歳代以上 ($t=$

4.46, $p<0.001$)の間に有意差を認め、年代が高くなるほど因子得点も高くなっていった。「企画力」は20歳代と40歳代以上 ($t=3.47, p<0.01$)、および30歳代と40歳代以上 ($t=2.44, p<0.05$)の間に有意差を認め、年代が高くなるほど因子得点も高くなっていった。「企画力」は20歳代と30歳代では負の因子得点であった。「論理性」は20歳代と40歳代以上 ($t=2.75, p<0.05$)で有意差を認め、40歳代以上の因子得点が最も高かった。「論理性」は20歳代と30歳代では負の因子得点であった。

4. 経験年数と自己能力評価について

人数の割合や年代との重なりを考慮し、経験年数を5年未満 (43.1%)、5年以上15年未満 (30.7%)、15年以上 (26.2%)の3群に分類し、経験年数間で自己能力評価因子の因子得点の比較を行った。「確実性」($F(2,463)=11.22, p<0.001$)、「企画力」($F(2,463)=13.98, p<0.001$)、「論理性」($F(2,463)=4.08, p<0.05$)、「物事に挑戦する能力」($F(2,463)=3.77, p<0.05$)の4因子で有意差を認めた。下位検定の結果、図2に示すように「確実性」は経験年数5年未満の者と15年以

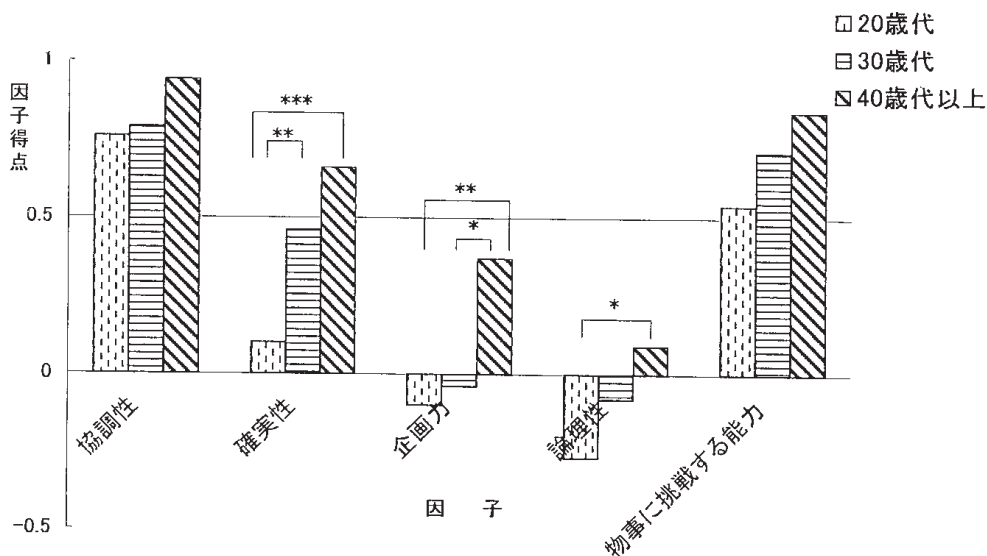


図1 自己能力評価因子の年代別比較

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

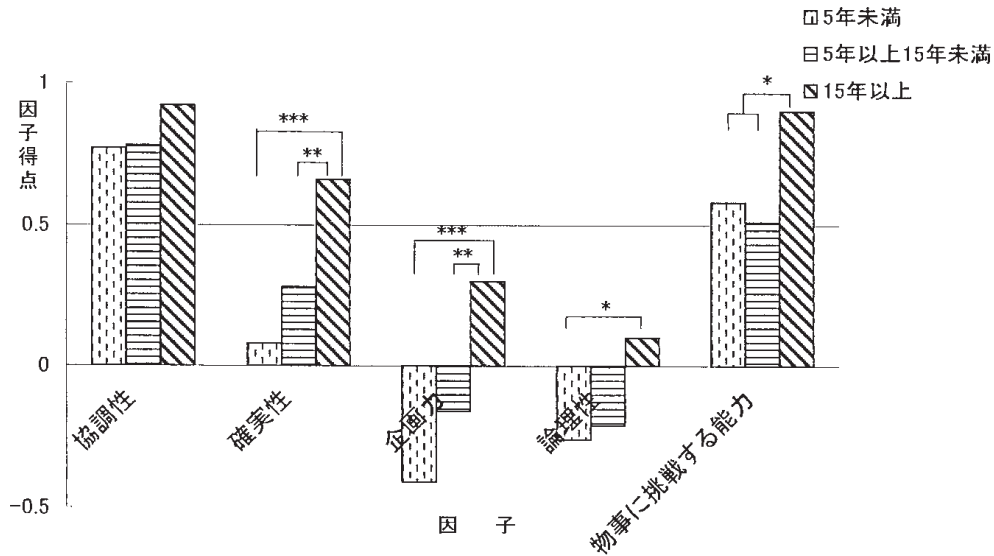


図2 自己能力評価因子の経験年数別比較
*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

上の者 ($t = 4.83$, $p < 0.001$), および経験年数5年以上15年未満の者と15年以上の者 ($t = 2.92$, $p < 0.01$) の間に有意差がみられ, 経験年数15年以上の者の得点が高かった。「企画力」は, 経験年数5年未満の者と15年以上の者 ($t = 5.38$, $p < 0.001$), および経験年数5年以上15年未満の者と15年以上の者 ($t = 3.1$, $p < 0.01$) の間に有意差がみられ, 経験年数15年以上の者の得点が高かった。「企画力」は経験年数5年未満の者と5年以上15年未満の者では負の因子得点であった。「論理性」は経験年数5年未満の者と15年以上の者 ($t = 2.76$, $p < 0.05$) の間に有意差がみられ, 経験年数15年以上の者の得点が最も高かった。「論理性」は経験年数5年未満の者と5年以上15年未満の者では負の因子得点であった。「物事に挑戦する能力」は経験年数5年未満の者と15年以上の者 ($t = 2.42$, $p < 0.05$), および経験年数5年以上15年未満の者と15年以上の者 ($t = 2.68$, $p < 0.05$) の間に有意差がみられ, 経験年数15年以上の者の得点が高かった。

IV. 考 察

学習会への参加者は, 年代では20歳代が最も多く, 経験年数は15年以上, 次いで3年未満が多かった (表2)。このように, 20歳代の看護婦が最も研修会への参加が多い理由は, 就職後の早い時期から看護研究に取り組む機会を設けている施設の増加や, 社会の要請により看護の質の充実や業務改善を目的とした看護研究に取り組む施設が多くなったこと¹²⁻¹⁵⁾ が考えられる。また, 看護の専門職に就く学生は教育機関に入学した時から職業レディネスが高いことが報告されており¹¹⁾, 職業教育によりこの傾向は一層高められ, 高レディネス者の中には職務挑戦の志向性も強い者が多いことや一年目の看護婦の自己教育力の高さややる気はこれまでも報告されているところである^{16, 17)}。経験年数では15年以上の経験を持つ者の割合が高くなっていった。彼らは婦長や主任あるいは中堅としての教育・指導的立場に立たされている場合が多く, このような職務上の要求や必要に迫られて学習会へ出席していることが考えられる。

看護婦の自己能力評価因子としては「協調性」「確実性」「企画力」「論理性」「物事に挑戦する能

力」の5因子が抽出された(表3)。看護婦は性、年齢に関係なく、さまざまな人格を持つ人やその家族と対峙し、患者の状況も刻々と変化する中で業務を遂行する。また医療スタッフとも協調しながら、責任を持って確実に仕事を行うことが求められている。そして、より良い看護を提供するために患者教育や指導、看護計画に患者を参画させることが出来るよう、取り組みの内容を論理的に説明する能力も必要とされる。そのために、常に新しい知識や技術を習得しそれを臨床の場で活かしながら問題を解決する方法を企画する能力も要求される。このような看護婦の業務の特殊性を考えたとき、本結果で得られた5因子は看護婦の職業能力として重要な要因であると考えられる。

このような看護婦の職業能力を示す5因子を年代と臨床経験年数からそれぞれに比較すると、「確実性」因子は年代が高くなるにつれて高得点を示し、経験年数別では経験年数が長くなるにつれて高得点を示していた。つまり、年齢の高い者ほど多くの経験に直面し、これらの体験の積み重ねによって職務を確実に遂行する力も養われ、それがこの自己評価を高くしたものと考えられる。「企画力」因子は40歳代以上の者の得点が高く、経験年数別では経験年数15年以上の者の得点が高かった。このように、ここでも物事を企画しそれを成功へ導くような力は経験を積み重ねていくことにより獲得される¹⁸⁾といった結果が本研究からも明らかとなった。また「企画力」は柔軟な思考との関連も深いと考えるが、20歳代および30歳代では負の得点を示したことを考えると、思考の柔軟性には年代の若さよりも、多くの体験を持つことによってその時々状況に適した問題解決の方法論を多く持っている者に高いことが示唆されたものと考えられる。「論理性」因子は40歳代以上が20歳代より高得点で、経験年数別では経験年数15年以上が経験年数5年未満より高得点を示していた。つまり、物事を論理的に説明する力は経験だけで

は獲得されにくく、臨床経験4年～15年の看護婦でも知識を論理的に展開することは難しいとされているが^{18, 19)}、本調査においても同様の結果が得られた。特に年代が若く経験も浅い看護婦は論理性よりも現場の状況に慣れること、患者を理解することなどに力を注ぎ、自らの看護行為を論理的に説明するようになるまでには多くの時間が必要であると考えられる。「物事に挑戦する能力」因子は年代による相違は認められなかったが、経験年数による相違を認め、経験年数15年以上の者の自己評価が高かった。このような、物事に挑戦する能力は、個人の仕事に対する興味や関心の強さによるところが大きいと考えられるが、これらは年齢を重ねることで生じるものではなく、臨床の場での体験がその人の仕事への意欲を高め、物事に挑戦する意欲をさらに高めているものと考えられる。こういった自己教育力を高めるきっかけとなるものは、役職に就くこと²⁰⁾などもそのひとつと考えられ、これらのことが経験年数15年以上の者の得点を高くしたものと考えられる。

このように年代や経験年数によって自己能力評価因子の得点には相違が見られ、年代や経験年数が高くなるにつれて自己能力評価が高くなっていった。特に経験年数から自己能力評価因子を比較すると「確実性」「企画力」「論理性」「物事に挑戦する能力」の4因子に相違を認め、その中でも経験年数15年未満と15年以上の相違は明らかであった。キャリアの発達には経験10年目から促進される¹⁰⁾、との報告もあるが、多くの体験や経験を積み重ねる中で身についた問題解決の能力によって裏付けられた自信は自己評価を高め、自己概念の変更をきたし、またこれらが相互に影響し合う中でさらに職業上の発展を促す。そしてそれがさらに個人の適応を推し進めながらキャリアの発達を一層促進しているものと考えられる。

V. ま と め

看護職は他職種に比べて早期に職業レディネスが形成されると言われているが、職業人となった後も年齢や経験を重ねることで、職業上必要とされる能力はさらに高まり、職業人としての自信が形成され、この自信が職業活動を推し進め、看護婦としてのキャリアの発達に影響していることが示唆された。近年ますます女性の職業に対する意識は高まり、キャリアの発達を目指す看護婦は増

加することが予想される。しかし、その一方で熱心なあまりバーンアウトする看護婦も少なくはない。そこで、職業人として必要なキャリアの発達を促進できるような職場の環境作りも望まれる。

今回の調査では、学習会に参加した看護婦を対象としたため、もともと自己教育力が高い集団であった可能性も否めない。そのため今後、対象を広げて検討していくことも必要であると考え

要 約

看護婦の体験や経験が看護婦としてのキャリアの発達にどのように影響しているのか、年齢と経験年数から自己能力評価について調査を行った。

1. 看護研究の学習会の参加者は年代では20歳代 (56.2%)、経験年数では15年以上 (26.2%) の者が最も多かった。
2. 看護婦の自己能力評価の因子構造として、「協調性」「確実性」「企画力」「論理性」「物事に挑戦する能力」の5因子が抽出された。
3. 自己能力評価因子の年代別比較では「確実性」「企画力」「論理性」の3因子に有意差を認め、いずれも年代が高いほど因子の得点が高く、自己の能力を高く評価していた。
4. 自己能力評価因子の経験年数別比較では「確実性」「企画力」「論理性」「物事に挑戦する能力」の4因子に有意差を認め、いずれも経験年数が長いほど因子の得点が高く、経験を重ねることによって自己の能力を高く評価していた。

Abstract

This study was performed in order to determine the influence of clinical experience and age on nurse career development, as viewed from the self-evaluation of "ability".

1. Subjects who participated in this study ranged in age from their 20's (56.2%) to their 50's, most of them having experience of more than 15 years.
2. Factor analytic studies of self-evaluation of ability extracted five factors.
The factors were: cooperation, reliability, planning, logic, and perseverance.
3. Based on a comparison of the age groups, three factors showed recognizable differences: reliability, planning, and logic. The three factors showed higher scores for the older age group.
4. Based on a comparison of the number of years of clinical experience, recognizable differences were found in four factors: reliability, planning, logic, and perseverance. These factors showed higher scores for those with longer clinical experience.

引用・参考文献

- 1) 女性労働白書, 働く女性の実情, 労働省女性局, 38-55, 1999
- 2) 宗方比佐子: キャリア選択と職業観-女子学生にみる-, 現代のエスプリ, 311, 112-125, 1995
- 3) 草刈淳子: 専門職(プロフェッション)の概念と専門職化が進み始めた看護職, インターナショナル・ナーシング・レビュー, 18(1), 4-10, 1995
- 4) 若林 満: キャリア形成とモチベーション, 西田幸三, 若林満他(編): 組織の行動科学, 有閣社, 1981
- 5) 若林 満, 鹿内啓子他: キャリア発達と職業自己像-女性専門職の場合-, 名古屋大学教育学部紀要, 第29巻, 137-155, 1982
- 6) Schein, E. H.: Organizational psychology, 3rd ed Englewood Cliffs, N. J: Prentice-Hall. 松井賚夫訳, 組織心理学, 岩波書店, 1981
- 7) Super, D. E.: The psychology of careers, New York: Haper, 1957 日本職業訓練協会訳, 職業生活の心理学, 誠心書房, 1960
- 8) Sovie M. D.: Fostering professional nursing carrers in hospitals, J. of Nurs. Adm., 12(12), 5-10, 1982
- 9) パトリシア・ベナー, 井部俊子訳: ベナー看護論, 達人ナースの卓越性とパワー, 医学書院, 1999
- 10) 鶴田早苗: ナースのキャリア発達と女性のライフサイクル, 看護展望, 13(12), 50-51, 1988
- 11) 若林 満, 後藤宗理他: 職業レディネスと職業選択の構造-保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連-, 名古屋大学教育学部紀要, 30: 63-98, 1983
- 12) 永澤直美: 身近なところに看護研究のテーマが, 看護展望, 58(1), 66-69, 1994
- 13) 水附裕子, 宮下京子: 「なぜ」の疑問から始まる看護研究, 看護展望, 58(2), 158-161, 1994
- 14) 中村シノブ, 有吉百合子他: 質の向上を目指して看護研究に取り組む, 看護展望, 58(4), 348-351, 1994
- 15) 花田久美子他: 看護職の研究活動の現状についての調査(1)-東北・北海道における研究活動の現状, 日本看護研究学会雑誌, 21(3), 9, 1998
- 16) 目時のり, 平沢貞子他: 看護研究が臨床看護婦の自己教育力に及ぼす影響, 第28回看護管理, 25-27, 1997
- 17) 本藤実千代: 看護婦の自己教育力-職位および経験年数別による比較-, 第30回看護管理, 156-158, 1999
- 18) 柳沢節子, 山崎章恵他: 看護実践能力の獲得に関する研究(その2)-経験年数による分析-, 日本看護科学会誌, 14(3), 360-361, 1994
- 19) 加治屋祐子, 平沢美春他: 臨床実践能力自己評価に基づく中堅スタッフの学習ニーズ, 第31回看護管理, 87-89, 2000
- 20) 中西和美, 中島すま子: 看護婦の自己教育力と職場適応に関する研究-経験年数・配属期間・職位との関連-第31回看護管理, 39-41, 2000

〔平成13年9月20日受 付〕
〔平成13年11月18日採用決定〕