

久保 和子¹⁾松崎 和代¹⁾服部 裕子¹⁾稲田久美子²⁾

1) 徳島赤十字病院 看護部

2) 日本赤十字広島看護大学 基盤看護学

要 旨

今日、臨床看護師の学習への動機づけ、キャリア開発などを目的にクリニカルラダー（以下ラダーと略す）が推進されているが、ラダーシステムの効果を検証した研究は少ない。研究者らはラダー導入病院と導入していない病院の看護師1,300名を対象に自己教育力とラダー効果に対する認識の質問紙調査を実施した。その結果、ラダー導入病院とラダー導入していない病院では、臨床看護師の自己教育力に差はみられなかったが、同じラダー導入病院内では、ラダーに意義を感じて取り組んでいる者は、そうでない者より高い得点を示した。又、ラダー効果に対する認識と自己教育力との関連については、ラダー効果に対する認識の10項目のうち「自己の課題や目標を明確にすることができた」が自己教育力との関連がみられた。ラダー導入病院において、ラダーに意義を感じて取り組むことが、自己の課題や目標が明確になり自己教育力を高めることが明らかになった。看護管理者はラダーに意義を感じられるような支援をすることが、キャリアアップの向上につながると思われる。

キーワード：クリニカルラダー、自己教育力、キャリア開発

はじめに

看護管理における人材育成は、看護サービスの質を決定づけるきわめて重要な課題であり、看護職の定着率が高まり、人の一生を通じての仕事という意味において、キャリア開発を考えていく必要が高まっている¹⁾。本来、キャリア開発とは、個人の自律性を尊重し、組織はそれを支援する立場をとると述べているように²⁾管理者は個人にあったキャリア開発への動機づけや、自分自身で学び能力開発していけるような教育的環境の整備を行っていくことが必要である。又、看護師個人が成長するためには、自分自身で更に学び成長していく自己教育力が大きく影響していると言われている³⁾。今日、クリニカルラダー（以下ラダーと略す）は、臨床看護師の学習への動機づけ、キャリア開発、などを目的として導入されてきている。しかし、ラダーシステムの効果を検証した研究は少ない。そこで、ラダー導入の効果について実態調査を行い、ラダー効果に対する認識と自己教育力との間に関連がないかどうかを分析し、教育効果の上がるラダーの用い方を考えた。

用語の定義

自己教育力：自ら学び自己を発展させていく力をい、梶田⁴⁾の「Ⅰ成長・発展への志向」「Ⅱ自己の対象化と統制」「Ⅲ学習の技能と基礎」「Ⅳ自信・プライド・安定性」の4つの側面から構成される。

研究方法

1. 調査対象者：ラダーを導入している2病院に勤務している看護師、及び、導入していない2病院に勤務している看護師（師長除く）1,300名
対象病院：400床～700床の総合病院
2. 調査期間：2005年12月～2006年3月
3. データ収集方法
調査内容：①ラダーの効果について質問紙（Strzelecki.sの「看護におけるクリニカルラダープログラムの効果を測定する尺度」を参考）②看護師の自己教育力について質問紙（梶田及び西村ら⁵⁾の開発した自己教育性調査票を使用）①②の質問紙を作成し、各質問項目のスケールは、「全くそうであ

る]~「全くそうでない」までの5段階とした。
 調査方法：①1施設の看護師全員（師長除く）にプレテストを行い、質問紙内容を修正②本調査：質問紙の配布は各病院看護部に依頼し対象者へは文書にて研究の趣旨と方法を説明し、回収は返信用封筒に入れて個別投函とし、回答をもって同意とした。
 データ分析方法：「全くそうである」を5、「全くそうでない」を1とし、Excel及びSPSSを用いて記述統計及びt検定を行い①ラダー導入病院（A群）とラダー導入していない病院（B群）の自己教育力を比較分析した。②ラダー導入病院においてラダーに意義を感じているグループ（以後ラダー意義あり群とする）とラダーに意義を感じていないグループ（以後ラダー意義なし群とする）に分けt検定を行い自己教育力を比較した。③ラダー意義あり群と意義なし群においてラダーの効果についてt検定を行い比較分析した。④ラダー意義あり群において「ラダー効果に対する認識」と「自己教育力」の関係について重回帰分析を行った。

4. 倫理面への配慮

対象病院の看護部長に研究の趣旨と方法を文書で説明し同意を得たのち、調査用紙を郵送、各対象者へは文書にて研究の趣旨と方法を説明し、回答をもって同意とした。調査用紙は無記名とし勤務評定には影響しないことを説明し、得られたデータは個人や病院が特定されないよう番号で整理しデータは他に漏れないように取り扱った。

研究結果

1. 回収率44.5% 有効回答率94.5%

2. 対象者の属性

平均年齢：33.16歳（±SD8.8歳）

臨床看護師としての経験年数：3年未満16.6%，3～5年15.6%，6～11年23.7%，11～15年13.6%，16～20年11.7%，21～25年8.1%，26～30年4.2%，31年以上2.5%，無回答4.0%

職位：スタッフ82.4%，係長(主任)7.6%，無回答10.0%

最終学歴：看護専門学校80.4%，短大7.2%，大学5.5%，大学院0.2%，その他0.7%

3. 研究結果

1) A(ラダー導入病院)群，B(ラダーを導入してい

ない病院)群における自己教育力の比較ではA群の自己教育力は平均3.20，B群の自己教育力は平均3.24であり有意差はみられなかった(表1)。

- 2) A群における「ラダー意義あり群」と「ラダー意義なし群」における自己教育力の平均値の比較では「ラダー意義あり群」が自己教育力4側面すべてにおいて得点が高く有意差がみられた(表2)。
- 3) A群における「ラダー意義あり群」と「ラダー意義なし群」におけるラダーの効果に関する質問項目の平均値の比較ではラダーの効果に関する質問項目すべてにおいて、「ラダー意義あり群」の得点が高く有意差がみられた(表3)。
- 4) 「ラダー意義あり群」を対象に，ラダー効果に対する認識と自己教育力との間に関連がないかどうかを分析した結果①自己教育力においては、「成長発展への志向」の得点が最も高かった(表4)。②ラダー効果に対する認識の質問項目では「自己の課題や目標を明確にすることができた」「進級は自分の成長につながる」において得点が高かった(表5)。③ラダー効果に対

表1 A群とB群の自己教育力4側面の平均値

自己教育力4側面	A群(n=307)	B群(n=271)
1 成長・発展への志向	3.54	3.57
2 自己の対象化と統制	3.26	3.32
3 学習の技能と基盤	3.10	3.08
4 自信・プライド・安定性	2.91	3.01

表2 A群における「ラダー意義あり群」と「ラダー意義なし群」における自己教育力の平均値の比較

自己教育力4側面	意義あり群(n=110)	意義なし群(n=197)	P
1 成長・発展への志向	3.65	3.48	**
2 自己の対象化と統制	3.32	3.21	*
3 学習の技能と基盤	3.19	3.05	*
4 自信・プライド・安定性	2.94	2.89	*

(p<0.01** p<0.05*)

表3 A群における「ラダー意義あり群」と「ラダー意義なし群」におけるラダーの効果に関する質問項目の平均値の比較

ラダーの効果に関する質問項目	意義あり群 (n=110)	意義なし群 (n=197)	P
CR1 自分の看護実践能力が明確になった	3.24	2.69	**
CR2 自己の課題や目標を明確にすることができた	3.55	2.84	**
CR3 自分の能力を伸ばしたいと思う	3.27	2.65	**
CR4 自分で課題に取り組み学習する意欲が湧いた	3.22	2.63	**
CR5 院内教育に関心をもち参加するようになった	3.17	2.57	**
CR6 進級に必要な知識技術を修得する機会があった	3.01	2.53	**
CR7 自分の能力を周囲に認めてもらう機会になった	3.07	2.49	**
CR8 進級は自分の成長につながる	3.01	2.23	**
CR9 進級することは達成感, 満足感につながる	3.63	2.90	**
CR10 進級をめざして意欲的に取り組んでいる	3.44	2.95	**

(p<0.01**)

する認識と自己教育力との重回帰分析の結果、ラダー効果に対する認識の10項目のうち「自己の課題や目標を明確にすることができた」のみが自己教育力との関連がみられた(図1)。

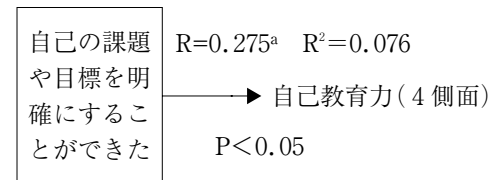


図1 ラダー効果に対する認識と自己教育力との重回帰分析

考 察

昨今、「自己教育」の重要性が言われるようになり、看護師自ら課題を見出しそれに取り組むことが大切であり、看護師一人ひとりの自己教育力を生かし成長することの支援をすることが、キャリアアップの促進に繋がるといわれている⁶⁾。今回の調査では、自己教育力の4側面で、両群ともに「成長・発展への志向」が一番高く、他の側面よりも点数が高い結果であった。これは職業人としての自己向上への志向が高いと考えられ、西村ら⁵⁾の研究結果と同じであった。ラダー導入病院とラダーを導入していない病院において自己教育力の差は見られなかった。瀧島⁷⁾はラダーの制度ができ、運用が始まっても、日が浅いため、人が育つにはまだ数年はかかると述べているように、3年後、4年後の成果を期待したいと考える。又、ラダー導入病院においてラダーに意義を感じて取り組んでいる者は、自己の課題や目標が明確になり、進級することが達成感、満足感につながっていた。江尻⁸⁾はキャリア開発と

表4 「ラダー意義あり群」の自己教育力4側面の平均値 n=110

自己教育力4側面の合計	平均値	標準偏差
1の合計 成長・発展への志向	36.51	4.74
2の合計 自己の対象化と統制	33.15	3.67
3の合計 学習の技能と基盤	31.87	5.33
4の合計 自信・プライド・安定性	29.39	6.36
1+2+3+4の合計	130.93	15.348

表5 ラダー効果に対する認識の平均値 n=110

ラダーの効果に関する質問項目	平均値	標準偏差
CR1 自分の看護実践能力が明確になった	3.24	0.690
CR2 自己の課題や目標を明確にすることができた	3.55	0.630
CR3 自分の能力を伸ばしたいと思う	3.28	0.692
CR4 自分で課題に取り組み学習する意欲が湧いた	3.23	0.645
CR5 院内教育に関心をもち参加するようになった	3.18	0.830
CR6 進級に必要な知識技術を修得する機会があった	3.07	0.815
CR7 自分の能力を周囲に認めてもらう機会になった	3.02	0.801
CR8 進級は自分の成長につながる	3.63	0.740
CR9 進級することは達成感, 満足感につながる	3.45	0.841
CR10 進級をめざして意欲的に取り組んでいる	2.84	0.748

は、組織からのお仕着せではなく、個人のキャリアアップにとって、これが有益なものと認識できるよう動機づけしていくことであると述べている。また、ラダーが自己教育力を高める手段となっているかどうかを検証したところ、 $R^2=0.076$ と関連性は弱いものの、「(ラダーによって) 自己の目標を明確にすることができた」に関連性がみられた。これは、ラダーによって自分の目標を明らかにできれば、自己教育力が高まることを示唆している。藤本⁹⁾は看護管理者として、ラダーのシステムを看護師個人としてどのように活用すればよいのかについて支援することが必要であると述べている。看護管理者は、看護師個人が自己の課題や目標が明確に持てるような支援、ラダーに意義を感じられるような支援をすることが大切であり看護師個人の課題や目標が明確になるようなラダーのシステムを構築する必要があると考える。

結 論

1. ラダー導入病院とラダー導入していない病院では、臨床看護師の自己教育力には差はみられなかった。
2. ラダーに意義を感じて取り組むことが、自己の課題や目標が明確になり自己教育力を高めることに繋がる。
3. ラダーに意義を感じられるような支援をすることが、キャリアアップの向上につながる。

文 献

- 1) 井部俊子：キャリア開発ラダーのめざすもの，日本看護管理学会誌 3(2)：6-13, 1999
- 2) 平井さよ子：看護実践能力を評価するためのシステム．医療CS 2(2)：156-164, 1998
- 3) 本藤実千代：看護婦の自己教育力．第30回日本看護学会論文集(看護管理)：156-158, 1999
- 4) 梶田叡一：自己教育への教育．教育新書 4：p30-50, 明治図書，東京，1987
- 5) 西村千代子，他：看護婦の自己教育力-卒後継続教育における一年間の変化-．日本赤十字社幹部看護婦研修所紀要 10：1-19, 1995
- 6) 井本寛子，大和田恭子：「キャリア開発ラダー」のしくみと評価体制．自己教育力の活性化を目指した「地図」づくり，看護展望 29：1214-1220, 2004
- 7) 瀧島美紀：クリニカルラダーシステムのねらいと目標管理との連動サクセス．ナースマネージャー 7(6)：11-19, 2005
- 8) 江尻美恵子：クリニカルラダーを用いた人材育成．看護展望 27(1)：30-38, 2002
- 9) 藤本幸三：目標管理との連動をどう成功に導くか．ナースマネージャー 7(6)：5-10, 2005
- 10) Strzelecki. s：看護におけるクリニカルラダープログラムの効果を測定する尺度の開発，1991

Relationship between Clinical Ladder and Self-Educating Capabilities of Clinical Nurses

Kazuko KUBO¹⁾, Kazuyo MATSUZAKI¹⁾, Yuko HATTORI¹⁾, Kumiko INADA²⁾

1) Nursing Division, Tokushima Red Cross Hospital

2) Basis Nursing, Japanese Red Cross Hiroshima College of Nursing

Nowadays, clinical ladder (CL) is often used to motivate clinical nurses for learning and to facilitate their career development, etc. To date, however, few studies have analyzed the effect of the ladder system. The authors conducted a questionnaire survey of the self-educating capabilities and the awareness of effect of CL in a total of 1300 nurses working at a ladder-introduced hospital or a hospital without ladder system. In terms of self-educating capabilities of nurses, no significant difference was noted between hospitals with CL and hospitals without CL. Within the hospitals with CL, the score of self-educating capabilities was higher in nurses recognizing the significance of CL and actively involved in CL than in nurses without recognition of its significance. In analysis of 10 items related to the awareness of CL's effect, an association was noted between "having clear awareness of one's task or goal" and self-educating capabilities. These results suggest that nurses can have clear awareness of their task and goal, and elevate their self-educating capabilities by working in CL-introduced hospital and recognizing the significance of CL. It is desirable for nursing administrators to guide nurses to recognize the significance of CL, with an ultimate goal of elevating the career of individual nurses.

Key words: clinical ladder, self-educating, career development

Tokushima Red Cross Hospital Medical Journal 13:137-141, 2008
