

江西三千代

山橋久美子

松田恵美子

宮本 由美

徳島赤十字病院 看護部

## 要 旨

当院では15年以上のキャリアをもつ看護婦が全体の43%を占めており、職場では実践の中核的存在であり、影響力も大きい。看護婦各個人の成長への意欲（自己教育性）は組織の活性化に大きく影響を与えているといわれている。そこで今回経験年数15年以上の看護婦の自己教育力を4つの側面から調査、分析した。その結果Ⅰ、成長・発展への志向が最も高く、Ⅲ、学習の技能と基盤が最も低いことがわかった。今後のかかわりとして、Ⅰ、成長・発展への志向を低下させず、Ⅲ、学習の技能と基盤を高めていくための具体策を実行していく必要がある。

キーワード：自己教育力、組織の活性化

## はじめに

当院は看護婦の定着率がよく、経験年数15年以上が全体の43%を占めている。永井<sup>1)</sup>は「15年以上のキャリアをもつ看護婦の存在は、職場風土のキーパーソンでありメンバーの取り組む姿勢に大きな影響を与えている。」と述べており、職場では実践の中核的存在であり、影響力も大きい。また阿部は<sup>2)</sup>「キャリアを積んだ中堅以上ナースをいかに活性化していくかがその職場の活力の鍵を握ると言っても、過言ではない。」と述べている。組織の活性化の一要因として看護婦各個人の成長への意欲があげられ、各個人の成長への意欲に大きく影響を与えるものとして自己教育性がある。梶田<sup>3)</sup>は「自己教育性の4つの側面（Ⅰ、成長・発展への志向 Ⅱ、自己の対象化と統制 Ⅲ、学習の技能と基盤 Ⅳ、自信・プライド・安定性）が特に重要な意義を持つ。」と述べている。そこで今回婦長研究グループで経験年数15年以上の看護婦の自己教育力を分析し、客観的に評価することにより、活力ある職場づくりをするための一指標としたい。

### <用語の操作上の定義>

自己教育力：主体的に学習する技能、態度

梶田による自己教育性の4側面の総合を点数化したもの

## 研究方法

- 1、対象：小松島赤十字病院に勤務する経験年数15年以上の看護婦163名（婦長・係長は除く）有効回答は156名であった。
- 2、調査期間：H12年11月20日～11月27日
- 3、調査方法

梶田が作成した「自己教育性調査票」<sup>4)</sup>の内容に、西村ら<sup>5)</sup>が作成した10項目を加えた40項目の質問紙（調査内容はⅠ、成長・発展への志向 Ⅱ、自己の対象化と統制 Ⅲ、学習の技能と基盤 Ⅳ、自信・プライド・安定性の4側面）によるアンケート調査を実施した。

- 4、集計・分析方法

各項目ごとに「はい」「いいえ」の2件法で回答し、「はい」を2点、「いいえ」を1点として採点する。（ただし逆転項目については配点が逆となる。最高点は80点）

自己教育力の総合得点と4側面の得点を経験年数別、勤務部署別、家庭背景別に比較する。

15年以上の看護婦の自己教育力と経験年数、勤務部署、家庭背景との関係をエクセル統計を用いて分析した。

## 結 果

### 1、対象者の背景

- 1) 看護婦経験年数別の内訳をみると15～17年21%、18～20年18%、21～23年29%、24～26年22%、27年以上10%であった。(図1)
- 2) 勤務場所では、一般病棟56%、外来・手術室32%、救急救命センター12%であった。(図2)
- 3) 勤務場所での年数は、1年未満15%、1～3年59%、4～7年11%、8年以上15%であった。
- 4) 既婚、未婚の割合は既婚92%。未婚8%であり、乳幼児・小学年低学年(3年生)以下の子供を持つ者は31%であった。

### 2、経験年数別自己教育力の比較

看護婦経験年数別に自己教育力を比較すると(各

年数別の総合点と平均値の比較)、18～20年が63.93点で最も高かった。次に15～17年、21～23年、24～26年、27年以上の順であった。(表1) 経験年数別の自己教育力に有意差はなかった。

自己教育力の4側面では、成長・発展への志向が高く、自己の対象化と統制、自信・プライド・安定性と続き、学習の技能と基盤が低かった。自己教育力の4側面の間には有意差があった。経験年数別に各側面をみると(各側面の平均値と比較)15～17年では、成長・発展への志向、自己の対象化と統制は高く、自信・プライド・安定性は低い。18～20年では各項目とも平均値より高い。21～23年では、自己の対象化と統制、学習の技能と基盤は高く、成長・発展の志向、自信・プライド・安定性はやや低いという結果が得られた。24～26年では自信・プライド・安定性はやや高いが、その他はやや低く、27年以上

表1 経験年数別自己教育力

項目	対象	全体	15～17年	18～20年	21～23年	24～26年	27年以上
		n=156	n=33	n=28	n=45	n=34	n=16
成長・発展への志向	平均	16.82	17.06	17.75	16.51	16.82	16.00
	偏差	2.17	2.33	0.98	2.17	2.09	2.85
自己の対象化と統制	平均	16.29	16.79	16.39	16.44	16.32	15.50
	偏差	1.82	1.45	1.58	1.82	2.05	2.00
学習の技能と基盤	平均	14.1*	14.33	14.43	14.62	14.00	12.88
	偏差	2.15	2.14	1.76	2.16	2.17	2.42
自信・プライド・安定性	平均	14.90	14.51	15.36	14.67	14.88	15.06
	偏差	2.07	1.89	2.25	1.94	1.72	2.70
自己教育力(総点)		62.06	62.70	63.93	62.24	62.02	59.44

\*: p<0.0001

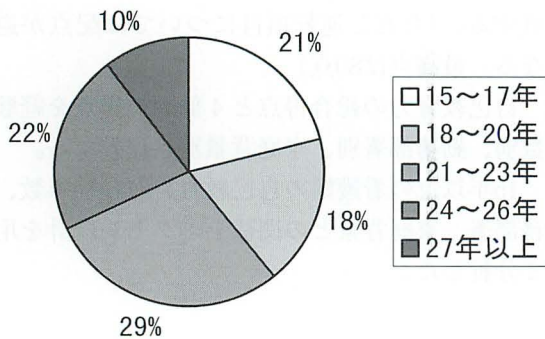


図1 勤務年数別対象者数 n=156

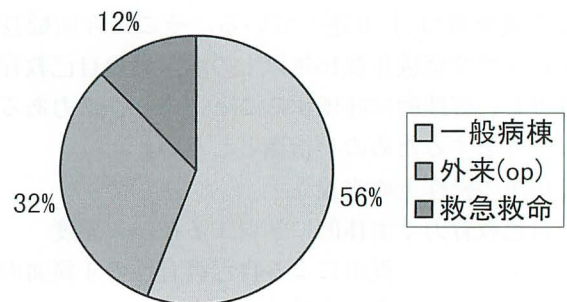


図2 勤務別対象者数 n=156

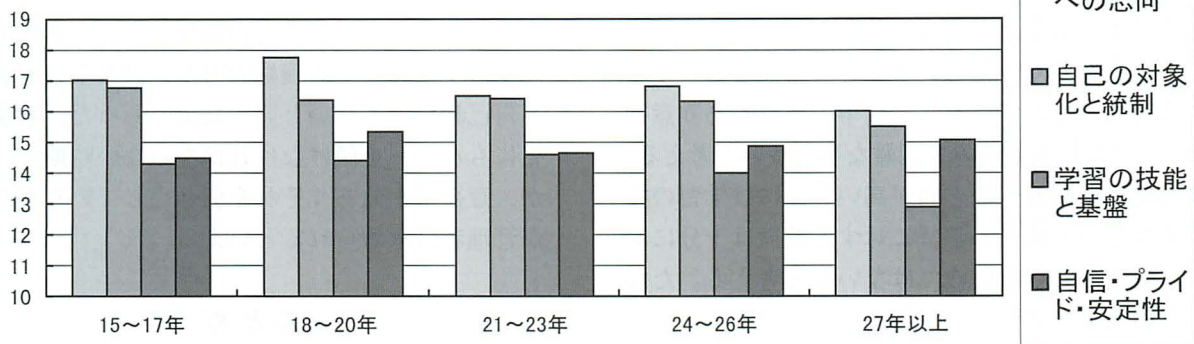


図3 経験年数別各項目

では、自信・プライド・安定性は高いが、学習の技能と基盤は低い傾向がみられた。(図3)

### 3、勤務場所別自己教育力の比較

勤務場所別に自己教育力を比較すると(各勤務場所別の総合点と平均値との比較)一般病棟が高く、外来・手術室、救命救急センターの順であった。(表2)しかし、各勤務場所の間に有意差はなかった。

### 4、現勤務場所での勤務年数別の自己教育力

現勤務場所での勤務年数別に自己教育力を比較すると、1年未満が最も高く、1~3年、4~7年、8年以上とだんだんと低下してくる。

### 5、小学校低学年(3年生)以下の子供の有無と自己教育力

小学校低学年以下の子供を持つ看護婦と持たない看護婦の自己教育力を比較すると、小学校低学年以下の子供を持つ看護婦の方が高く、特に成長・発展への志向が高い。また、小学校低学年以下の子供を持つ看護婦は、両親と別居している方が全体的に自己教育力が高かった。

### 6、既婚・未婚別自己教育力の比較

既婚・未婚別では対象者に差があるため比較できない。

## 考 察

1、成長・発展への志向では各年数別でも、各勤務場所別でも高く、目標の感覚と意識、達成・向上意欲が高いと考えられる。これは、「自分がやり始めたことは最後までやり遂げたい」(97.4%)「たとえ認められなくても自分の目標に向かって努力したい」

(94.4%)と大部分の人が答えていることからいえる。しかし、「これから専門的な資格や学位をとりたい」(49.7%)「一体何のために勉強するのだろうかといやになることがある」(55.2%)「ぼんやり何も考えずに過ごしてしまうことが多い」(52.3%)と答えた人が半数以上であった。このことから、経験年数15年以上の看護婦が各自目標を明確にし、各人に応じた役割・課題を与え達成感が得られるようなサポートを行えば、成長・発展への志向はより高められると考える。

2、自己の対象化と統制については成長・発展への志向に続き、どの年数別でも、どの勤務場所でも高く、自己の認識と評価の力、自己統制の力が高いと考えられる。細項目からも「他の人から欠点を指摘されると自分でも考えてみようとする」(98.7%)「腹がたってもひどいことを言ったりしないように注意している」(96.2%)と大部分の人が答えている。これは、看護婦という職業意識に起因しており、患者・家族・医師・職場スタッフや上司との人間関係を良好に保つ為の感情コントロールを、常に心がけている為と考える。

3、学習の技能と基盤では、どの年数別でも、どの勤務場所でも一番低かった。これを細項目からみると「考えを深めたりひろげたりするのに話し合いや討議が有効であると考え」(96.1%)「自己評価するときには自分の目標にてらして行っている」(78.4%)は多いが、「他人の人の話をきいたり本を読む時、内容を振り返りまとめてみる習慣がある」(27.6%)「考えていることを筋道を立てて書いたり、伝えたりできる」(33.1%)「自分の調べたいことがあ

るときに図書館（室）を利用している」（34.6%）等が少ない。これはすべての年代にいえるため、学習の技能と基盤については、今後問題と捉え検討していく必要があると考える。しかし、この年代は子育て中の人も多く、忙しい中十分な時間をとって学習する時間がとれず、家庭と仕事の疲れもあり意欲はあっても環境面からみて困難な事も多いと考える。

また成長・発展への志向が高いわりには学習の技能と基盤が最も低く、学習に対する意欲は十分にあるが、方法が解らないのではないかと考える。ただ漠然と何もかも学習しようとするのではなく、問題意識を持ち確実にステップアップできる方向で学習する必要がある。その為にはまず個々に学習目標をもたせ、その際には適切な目標が立案できるようなかわりを行う必要がある。また定期的な刺激を与えるために、面接やレポートを書かせたり、興味のある内容について資料・情報の提供を行うことが大切である。具体的な方法としては、院内・外の研修会に参加させ、目的をもって研修にのぞむことができるように、研修後は必ず伝達講習をさせる。研修内容によっては資格・認定が得られ、キャリアアップが図れるような体制が望ましいと考える。また看護研究に取り組み、時間をかけて思考しながら1つのもを論理的に作り上げていく過程を踏ませる方法がよいのではないかと考える。

- 4、自信・プライド・安定性では、細項目みると「ときどき自分自身がいやになる」が85.3%、「今のままの自分ではいけない、と思うことがある。」が96.2%、「自分にもいろいろ、とりえがあると思う。」が86.4%であった。このことから、自分自身を否定的にとらえている反面、現実を受け止めて前向きに取り組もうとする姿勢がうかがえる。複雑かつ高度な医療に携わっている看護婦には、精神面でのサポートが特に重要である。
- 5、現勤務場所での勤務年数別では、勤務年数が経つごとに自己教育力が低下している。1年以上経過すると仕事の要領もわかり、日常の看護業務のみばかりでは、やがてマンネリ化の中で意欲を失っていく

ことも多いと考えられる。したがって職場における各段階別の到達目標をあげ、各個人の達成度を評価していくことも必要であると考え。

- 6、家庭背景と自己教育力の関係では、小学校低学年以下の子供を持つ看護婦の方が、持たない看護婦より自己教育力が高いという結果であった。家事、育児にもパワーを傾けなければならない時期ではあるが、意欲は十分ありそれを引き出していかかわりが管理者に求められるといえる。

## まとめ

- 1、経験年数15年以上の看護婦の自己教育力は、Ⅰ、成長・発展への志向が最も高く、Ⅲ、学習の技能と基盤が最も低かった。
- 2、今後のかかわりとしてⅠ、成長・発展への志向を低下させず、Ⅲ、学習の技能と基盤を高めていくための具体策を実行していく必要がある。またその後の自己教育力の変化についても検討していきたい。

## 文 献

- 1) 永井則子：組織内教育の目的と方法．看護現任ハンドブック，p60-73，メヂカルフレンド社，東京
- 2) 阿部雅子：中堅以上ナースの活性化．看護展望 25：24-27，2000
- 3) 梶田叡一：自己教育への教育．p36，明治図書，東京，1994
- 4) 梶田叡一：自己教育への教育．p50-52，明治図書，東京，1994
- 5) 西村千代子，奥野茂代，小林洋子，他：看護婦の自己教育力 一卒後継続教育における一年間の変化一．日本赤十字幹部看護婦研修所紀要 10：1-19，1995
- 6) 本藤実千代：看護婦の自己教育力 一職位および経験年数別による比較一．第30回 日本看護学会（看護管理）：156-158，1999

---

## Self-education Ability of Nurses with More Than 15 Years of Experience

Michiyo ENISHI, Kumiko YAMAHASHI, Emiko MATSUDA, Yumi MIYAMOTO

Nursing Division, Tokushima Red Cross Hospital

In our hospital, nurses who have a career of more than 15 years account for 43% of the total. They play a pivotal role in the practice at workplace and also have a great influence there. It is said that nurses' individual willingness to grow (self-education) influences greatly activation of the organization. We have therefore investigated and analyzed from four aspects the self-education ability of nurses having more than 15 years of experience. The result of this study shows that (I) the willingness to grow or progress is the highest, and (III) the learning skills and bases are the lowest. To cope with this, concrete measures should be taken to (I) keep their willingness to grow or progress and (III) improve their learning skills and bases.

Key words : self-education ability, activation of organization

Tokushima Red Cross Hospital Medical Journal 7 : 95-99, 2002

---