

令和 5 年 9 月

# 西本亜希子 学位論文審査要旨

主 査 植 木 賢  
副主査 谷 村 千 華  
同 深 田 美 香

## 主論文

Career stage-specific predictors of reflective ability among clinical nurses

(キャリアステージ別臨床看護師のリフレクション能力に関連する要因の検討)

(著者：西本亜希子、深田美香、奥田玲子、谷村千華)

令和5年 Journal of Advanced Nursing 1頁～16頁

## 参考論文

1. Development of a reflective ability scale for clinical nurses

(臨床看護師のリフレクション能力尺度の開発)

(著者：西本亜希子、谷村千華、奥田玲子、深田美香)

令和3年 Yonago Acta Medica 64巻 303頁～314頁

# 学位論文要旨

## Career stage-specific predictors of reflective ability among clinical nurses

(キャリアステージ別臨床看護師のリフレクション能力に関連する要因の検討)

看護の質向上のためには、自分自身で看護実践を振り返り、看護実践能力を向上させる力であるリフレクション能力の育成が重要である。しかし、国内外の先行研究において、リフレクション能力に影響する要因は定量的に明らかにされたものではなく、影響度も検討されていない。リフレクション能力に影響する要因を定量的に明らかにすることは、その要因への意図的な働きかけを可能にし、看護実践能力の向上に寄与すると考えられる。よって、本研究の目的は、臨床看護師看護師のリフレクション能力に影響を及ぼす要因とその影響度について、キャリアステージ別に明らかにすることである。

## 方法

総合病院に勤務する看護師1,169名を対象に無記名自記式質問紙調査を実施した。リフレクション能力の評価にはReflective Ability Scale (西本ら、2021年)を用いた。リフレクション能力に影響する要因は、基本属性、看護職として目指す自分像、リフレクションについての教育機会、看護の仕事に対する認識、職場環境、看護職アイデンティティ、自己統制感とした。看護職アイデンティティは、看護職の職業的アイデンティティ尺度 (Professional Identity Scale for Nurses ; PISN) (佐々木ら、2006年)を、自己統制感はLocus of Control (LOC) 尺度 (鎌原ら、1982年)を用いて評価した。対象者を看護職経験年数別に定義されるキャリアステージに分類し、リフレクション能力の下位因子 (第1因子“看護実践を想起する(#1想起) ”、第2因子“看護実践を熟考する(#2熟考) ”、第3因子“看護実践を拡張する(#3拡張) ”) を目的変数、影響要因を説明変数として重回帰分析 (ステップワイズ法) を実施した。

## 結果

1年目看護師では、#1想起、#2熟考、#3拡張とも[上司や先輩からの成長を支援(#1、#2、#3:  $\beta = .321, .281, .397$ 、全て $P < 0.05$ )]との間に有意な関連が認められた。2-3年目看護師では、#1想起、#2熟考、#3拡張とも[看護職アイデンティティ(#1、#2、#3:  $\beta = .267, .416, .291$ 、全て $P < 0.01$ )]との間に有意な関連が認められた。また[看護職アイデ

ンティティ]は複数のキャリアステージにおいても、#1想起、#2熟考、#3拡張との間に有意な関連が認められた。4-5年目看護師は#2熟考、#3拡張で[看護実践への自信(#2、#3:  $\beta = .264, .384$ 、いずれも  $P < 0.01$ )]、6-9年目看護師は#1想起で[知識やスキルを高める努力( $\beta = .184$ 、 $P < 0.01$ )]、10-19年目は#2熟考で[ロールモデルの存在( $\beta = .102$ 、 $P < 0.05$ )]、20年目以上は#3拡張で[対象者に起こっている事実への関心( $\beta = .218$ 、 $P < 0.001$ )]との間に有意な関連が認められた。

## 考 察

入職後すぐにリアリティショックに陥るとされる1年目看護師は、上司や先輩からの支援がある者ほどリフレクション能力が高いことが示された。1年目看護師の上司や先輩から成長を支援されているという認識は、指導や助言に対する受け止め方を「否定的な評価」から「自己の成長につながる体験の意味付け」へと変化させ、リフレクションを促進すると推測される。徐々に自分の望む看護が提供できるようになる2年目以降の看護師は、看護職アイデンティティの高い者ほどリフレクション能力が高いことが示された。求められる役割が変化し、自信喪失や疲弊感を抱きやすい4-5年目看護師は、看護実践への自信がある人ほど看護実践を熟考・拡張する力が高いことが示された。キャリアプラトーが指摘される6-9年目看護師は、知識やスキルを高めるための努力をしている人ほど、リフレクションのきっかけである気がかり場面を想起する力が高いことが推察された。看護管理者などのキャリア形成期である10-19年目看護師は、変化する役割への適応や自己のキャリアビジョンの明確化が、看護実践の想起を促進していると考えられる。多くの経験を積み、豊富な実践知をもつ20年目以上看護師は、対象者に起こっていることの実関心がある者ほど看護実践を拡張する力が高いことが示された。これは、直観的な判断による看護実践をリフレクションにより再構成し、事実を捉え直していることを表しており、熟考を経たからこそできるものである。

このように、看護師の各キャリアステージのリフレクション能力には、看護師自身を取り巻く環境や、求められる役割の変化が関連していると考えられる。

## 結 論

キャリアステージ別臨床看護師のリフレクション能力の影響要因には、看護師自身を取り巻く環境や、求められる役割の変化が関連していた。キャリアステージ別の特徴的な影響要因に照準を合わせて、リフレクション能力向上の支援を行っていく必要がある。