

令和3年度厚生労働科学研究費補助金循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)  
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

看護職における自己効力感に関するレビュー  
研究分担者 金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域 岡本理恵

研究要旨

看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。

Web版医学中央雑誌で1999年から2022年までの23年間に公表された原著論文について、検索キーワードを「自己効力感」「看護師」として検索を行った。看護師の自己効力感に関する文献は221件と他の医療福祉職と比較し一番多かった。栄養士の自己効力感に関する文献は6件であった。看護師の自己効力感に関する研究221件のうち、各キャリア期（学生、新人、中堅、管理）に関するものが3割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。看護領域別で最も多かったのは精神看護領域で13件であった。女性看護師の自己効力感是一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題が背景にあると考える。看護師に関する研究221件のうち各キャリア期に関する文献が3割以上を占めたが、このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。女性看護師の自己効力感是一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

A. 目的

自己効力感とは、ある達成をするために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信で、社会的学習理論を体系化したBanduraによって提唱された概念である<sup>1)</sup>。その特徴として、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動喚起の4つの情報減が組み合わさって個人自らが作りだしていくものだと考えられている<sup>2)</sup>。本研究では看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにする。

B. 研究方法

1) Web版医学中央雑誌で1999年から2022年までの23年間に公表された原著論文を検索した。検索キーワードを「自己効力感」「看護師」とした。検索された文献のうち、患者等を対象とした文献は除き、看護師の自己効力感を扱っている文献を抽出した。また、栄養士を含む他の医療福祉専門職に関する論文数も同様に検索し件数を調べた。  
2) 看護師を研究対象とする論文について、キャリア（学生、新人、中堅、管理者）別に

分類した。また、三好らは特性的自己効力感研究を4つ（関連要因、尺度作成、関連要因、ワークや講座・実習の効果検討）に分けられるとしている<sup>2)</sup>。本報告ではこれに質的研究を加えた5つに分類した。また、看護領域別の文献数も把握した。

3) 自己効力感の関連要因を分析している文献の中から自己効力感が研究の主題に近い文献を選択し、自己効力感に関連する要因についてまとめた。

4) 行政保健師を対象とした研究についても同様に自己効力感が研究の主題に近い文献を選択し、研究内容を概観した。

C. 研究結果

1) 職種別自己効力感をキーワード検索して得られた文献数（表1）

看護師の自己効力感に焦点を当てた文献件数は221件であった。他の職種を見ると、助産師26件、保育士15件、保健師13件、栄養士6件、他職種6件、医師は0件であった。

2) 看護師に関する論文のキャリア別、領域別の内訳

看護師に関する文献221件の内訳をみると、

看護師のキャリアに関する文献が 81 件と 36.7%を占めた(表 2)。中でも新人看護師を対象とした文献が最も多く 35 件であった。次いで、看護学生 22 件、中堅看護師 17 件、管理職 7 件と、看護師の各キャリアに渡って自己効力感に関する研究がなされていた。また、キャリアに関する研究の内容を見ると、関連要因を検討した文献が最も多く 47 件(58.0%)、効果検討 17 件(21.0%)、質的研究 8 件(9.9%)、尺度開発 5 件(6.2%)、文献研究 4 件(4.9%)であった。表には示していないが、領域別でみると精神看護領域が 12 件と最も多く、がん看護領域、訪問看護領域がそれぞれ 3 件であった。研究領域は多岐に渡っていた。

3) 看護師の自己効力感に関連する要因を検討した文献(表 3)

自己効力感の関連要因を分析した文献を 10 件選択し内容を確認した。看護師の一般自己効力感(GSES)は女性看護師の調査では一般女性と比較して低い傾向が認められた<sup>3)</sup>。看護部長と看護師長を対象にした調査では、看護部長は一般女性よりも点数が高く、看護師長は低かった<sup>4)</sup>。卒後 2-5 年目の看護師は看護師長の点数よりもさらに低い値を示した<sup>5)</sup>。他の研究でも自己効力感は年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった<sup>6) 7)</sup>。自己効力感が高い要因として短期大学、看護系大学出身であること、隣地実習指導者等の役割を持つこと、既婚であること等が挙げられていた<sup>4) 8)</sup>。患者や他職種との信頼関係の構築も自己効力感に関係していた<sup>9)</sup>。就職直後の新卒者の自己効力感の高さには対人関係を円滑に運ぶためのスキルや学生時の実習での肯定的体験が影響していた<sup>10)</sup>。しかし新人看護師の職業キャリアの成熟に関しては自己効力感との関連は認められなかった<sup>11)</sup>。また、自己効力感は女性中堅看護師のレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた<sup>6) 12)</sup>。

4) 保健師の自己効力感に関連する文献(表 4)

保健師の自己効力感に関する文献 4 件を選択し内容を確認した。山田ら<sup>13)</sup>は新人保健師が自己成長感を獲得するプロセスを述べており、このプロセスは《心の拠り所の獲得》《専門職意識の芽生え》《経験の蓄積による技量の深化》のカテゴリーによって促進されるとしていた。松井ら<sup>14)</sup>は地域で働く保健師・栄養士の約 60%が仕事に対し志気の低下を経験したと報告していた。無力感の原因は業務量の多さや上司の無理解があ

げられ、一方、自尊感情が高いも者は、身近な人が仕事をこなすのを見ること、上司に褒められるのを見ること等の代理経験や言語的賞賛の経験を得ていた。川原ら<sup>15)</sup>は中堅保健師において役職への関心がある者は 2 割弱としていた。玉井ら<sup>16)</sup>は中堅期の保健師の職務満足と関連する要因として「モデルとなる先輩保健師の存在」「自尊感情」「家庭訪問活動の有無」「組織横断的な保健師連携会議の有無」「相談できる先輩や同僚がいる」「専門職務遂行能力の対人支援能力」等を挙げていた。

D. 考察

1) 看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題<sup>17)</sup>が背景にあると考える。保育士も同様の問題を抱えると思われるが、今回は医学中央雑誌のみで検索を行っているため、把握が十分でない可能性がある。

2) 看護師に関する研究 221 件のうち各キャリア期(学生、新人、中堅、管理)に関する文献が 3 割以上を占めた。このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。また、領域別では精神科領域では、看護活動の成果が見えにくいこと等が自己効力感の研究に繋がっていると考える。

3) 女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。保健師についても、中堅の役職への関心が低いとの報告があり、自己効力感の課題があることが示唆された。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆されたが、自分のしている仕事が自組織の使命や存在目的に意味を持つというワークエンゲージメント<sup>18)</sup>の視点が今後はより必要とされると考える。

E. 結論

1) 看護師の自己効力感に関する 1999 年から 2022 年までの文献は 221 件であり、他の医療福祉職と比較し一番多かった。

2) 看護師の自己効力感に関する研究 221 件のうち、各キャリア期(学生、新人、中堅、管理)に関するものが 3 割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。

3) 看護師の自己効力感は一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効

力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

#### 参考文献

- 1) Bandura Albert. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 1977;84(2):191-215.
- 2) 池辺 さやか, 三國 牧子. 自己効力感研究の現状と今後の可能性. *九州産業大学国際文化化学部紀要* 2014;57:159-74.
- 3) 小谷野 康子. 看護婦の自己効力の特性とその関連因子. *聖路加看護学会誌* 1999;3(1):78-84.
- 4) 烏 トキエ, 夏原 和美, 尾岸 恵三子. 看護管理者のセルフ・エフィカシーと勤務状況との関連. *日本看護学会論文集: 看護管理* 2014(44):337-40.
- 5) 吉田 えり, 山田 和子, 森岡 郁晴. 卒後 2~5 年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連. *日本看護研究学会雑誌* 2011;34(4):65-72.
- 6) 根木 香代子, 片山 はるみ. 女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響. *日本看護科学会誌* 2018;38:89-96.
- 7) 境 俊子, 富樫 千秋. 中堅看護師の自己効力感に影響する要因. *日本健康医学会雑誌* 2017;26(2):65-73.
- 8) 児玉 裕美, 石田 智恵美, 安酸 史子. 中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係. *産業医科大学雑誌* 2017;39(4):299-308.
- 9) 矢田 浩紀, 小林 眞子, 大達 亮, 他. 精神科看護師の自己効力感に関連する要因. *産業医科大学雑誌* 2017;39(3):229-34.
- 10) 片山 忍, 小澤 三枝子. 看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討. *国立看護大学校研究紀要* 2018;17(1):19-28.
- 11) 加納 さえ子, 津本 優子, 内田 宏美. 初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因. *島根大学医学部紀要* 2016;38:63-73.
- 12) 大久保 和代, 武田 道子. 看護師の職業継続意志に影響する職場環境および自己効力感の要因. *日本看護学会論文集: 看護管理* 2019(49):135-8.
- 13) 山田 小織, 越田 美穂子. 新人保健

師が自己成長感を獲得していくプロセス. *日本看護研究学会雑誌* 2017;40(5):803-11.

- 14) 松井 町子, 久宮 フジ, 加藤 則子, 他. 地域で働く保健師・栄養士の抱えるパワーレスの実態について. *日本健康教育学会誌* 2007;15(2):100-9.
- 15) 川原 瑞代, 小野 美奈子, 木添 茂子. 宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連. *宮崎県立看護大学看護研究・研修センター事業年報* 2021(10):51-60.
- 16) 玉井 公子, 星野 明子, 吉岡 さおり, 他. 行政保健師の職務満足感測定尺度の開発. *日本農村医学会雑誌* 2021;69(5):464-77.
- 17) 古屋 肇子, 谷 冬彦. 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討. *日本看護科学会誌* 2008;28(2):55-61.
- 18) 高橋 好江, 武村 雪絵, 市川 奈央子. 仕事におけるエンゲージメントの概念整理と今後の方向性 組織で働く看護職の特性を踏まえて. *日本医療・病院管理学会誌* 2021;58(4):96-104.

#### G. 研究発表

1. 論文発表  
なし

2. 学会発表  
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況  
なし

表1 職種別自己効力感をキーワード検索して得られた文献数

職種	【検索キーワード】 「自己効力感」「職種名」(原著)でヒットした文献数(件)	うち、各職種を研究対象とした文献数(件)
看護師	622	221
助産師	70	26
保育士	27	15
保健師	57	13
栄養士	53	6
多職種	42	6
医師	118	0

表2 看護師のキャリア別論文とその研究内容

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
看護学生	1	後藤 淳子	看護師の実習指導に対する教師効力とその関連要因の分析	関連要因	2002	日本看護学会論文集
	2	下村 英雄	臨床実習前後の看護技術に対する自己効力感の変化と関連要因	関連要因	2005	カウンセリング研究
	3	落合 幸子	エキスパート・モデルが看護学生の職業的アイデンティティに及ぼす影響 自己効力感・評価懸念との関連からみた効果	効果検討	2006	茨城県立医療大学紀要
	4	眞鍋 えみ子	看護学生の臨地実習自己効力感尺度の開発とその信頼性・妥当性の検討	尺度作成	2007	日本看護研究学会雑誌
	5	飯島 佐知子	自己効力感および職業レディネスによる看護大学生の看護管理実習の効果の評価に関する研究	効果検討	2008	愛知県立看護大学紀要
	6	江口 瞳	看護実践に対する自己効力感と看護師イメージの関係性の検討 看護学生を対象とした学年間の比較	関連要因	2009	地域環境保健福祉研究
	7	伊藤 ももこ	臨地実習が看護学生の心理状況におよぼす影響 臨地実習前後の自己効力感と自尊感情の変化と学生の特性との関連	関連要因	2010	目白大学健康科学研究
	8	辻田 大介	看護教育研究 看護学生の実習達成感と職業的アイデンティティの関連	関連要因	2011	看護教育
	9	合田 友美	看護系大学生のアイデンティティと食生活管理における自己効力感との関係	関連要因	2012	香川母性衛生学会誌
	10	中村 博文	精神科における臨地実習指導者の不安と自己評価に影響する要因の分析	関連要因	2012	日本看護学会論文集
	11	生田 奈美	看護大学生の職業的アイデンティティの形成に関する研究 入学後間もない時期の構造と特徴	関連要因	2013	宇部フロンティア大学看護学ジャーナル
	12	小林 智子	男子看護学生の特性に関する調査 社会的スキル、自己効力感、職業志向性との関連から	関連要因	2013	畿央大学紀要
	13	藤原 舞	臨地実習指導者の肯定的な思いと困難感についての文献検討	文献研究	2014	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	14	李 慧瑛	看護教育研究 学生の自己教育力と特性的自己効力感の関連調査 実習でのリフレクティブサイクルを通じて	関連要因	2016	看護教育
	15	東海林 美幸	訪問看護師の在宅看護実習指導における自己効力感と関連要因	関連要因	2016	北日本看護学会誌
	16	中本 明世	A大学の成人看護学実習において指導者から受けた指導内容に対する学生による評価と自己効力感との関連	効果検討	2018	千里金蘭大学紀要
	17	片山 忍	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	関連要因	2018	国立看護大学校研究紀要
	18	古市 清美	臨地実習指導者の看護職の自律性と自己効力感との関連	関連要因	2018	日本看護学会論文集
	19	片山 忍	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	関連要因 ※	2019	国立看護大学校研究紀要
	20	真島 久美子	看護学生の自己効力感に対するエンパワメント研修の効果	効果検討	2020	愛仁会医学研究誌
	21	才川 智大	看護大学生の学習上で困難感を感じている看護専門科目と自己効力感の実態 男子学生に焦点を当て	関連要因	2020	看護・保健科学研究誌
	22	岡野 美波	助産学生の臨地実習自己効力感の関連要因	関連要因	2021	母性衛生

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
新人	1	星 和美	卒後 1 年目看護婦の看護ケアへのやる気を高める要因	関連要因	2001	日本看護学会論文集
	2	藤原 千恵子	新人看護婦の職務ストレスに関する研究 職務ストレスサー尺度の開発と影響要因の分析	尺度作成	2001	日本看護研究学会雑誌
	3	渡辺 香織	バーンアウトと日常生活及び職業同一性・Self-Efficacy との関連 3 年次と卒後 1 年目の比較	関連要因	2002	日本看護学会論文集
	4	中島 すま子	看護師の自己教育力と職場での対人関係との関連 新人から卒後 4 年目への変化	関連要因	2004	日本看護学会論文集
	5	井上 ルミ子	卒後 1~5 年目看護師の自己効力感・職務満足感に影響するメンタリング 自立を支援する対人関係のあり方	関連要因	2005	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	6	神田 知咲	プリセプターシップにおける新人看護師の自己効力に関連する要因の検討	質的研究	2005	日本看護学会誌
	7	永田 美和子	新人看護師の看護実践上の困難と基礎看護教育の課題	質的研究	2006	桐生短期大学紀要
	8	石井 裕美	卒後 3 年目看護師が自己認識と評価の力を獲得していく影響要因について	質的研究	2007	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	9	田中 久仁子	ICUへ配属された新人看護師の自己効力感に影響する要因の検討	質的研究	2007	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	10	野木 みほ	新卒看護師の特性的セルフ・エフィカシーとリアリティショックの関連 最終看護教育機関の違いによる特徴	関連要因	2007	日本看護学会論文集
	11	水田 真由美	新卒看護師のための自己効力感に焦点を当てた卒業前ストレスマネジメント教育プログラムの評価	効果検討	2010	和歌山県立医科大学保健看護学部紀要
	12	吉田 えり	卒後 2~5 年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連	関連要因 ※	2011	日本看護研究学会雑誌
	13	合田 友美	新卒看護師の自己管理に対する自己効力感と食生活の実態調査 主な調理者の違いに着目して	関連要因	2011	香川母性衛生学会誌
	14	竹内 久美子	新卒看護師の入職後 1 年間の心理的状況の変化について 自己効力感・離職職意・精神健康度の縦断的調査	関連要因	2011	目白大学健康科学研究
	15	田森 さな江	新人看護師の成功体験の実態調査と指導者の課題	関連要因	2011	藤枝市立総合病院学術誌
	16	平田 明美	新卒看護師における自己効力感と職業経験の変化との関連性	関連要因	2011	横浜看護学雑誌
	17	平野 美樹子	新人看護師レジリエンス尺度作成の試み	尺度作成	2012	日本赤十字看護学会誌
	18	奥田 映里子	社会人経験を持つ看護師の就労継続につながる要因 受けてきた新人看護師教育からの分析	質的研究	2014	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	19	吉里 孝子	e-ラーニングによる新人看護師フィジカルアセスメント教育の効果	効果検討	2014	木村看護教育振興財団看護研究集録
	20	村田 尚恵	就職 6 ヶ月後の新卒看護師の職業性ストレスと離職願望との関連性の検討	関連要因	2014	International Nursing Care Research
	21	加納 さえ子	初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因	関連要因 ※	2016	島根大学医学部紀要
	22	金子 多喜子	社会人経験のある新卒看護師の早期退職までの心理的変化過程	関連要因	2016	看護教育研究学会誌

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙	
新人	23	竹内 久美子	新卒看護師の「やめたい」気持ちと「自己効力感」の変化	関連要因	2016	千葉県立保健医療大学紀要	
	24	國方 あゆみ	卒後 2～5 年目看護師のストレスと自己効力感との関連	関連要因	2017	国立病院機構四国こどもとおとなの医療センター医学雑誌	
	25	角田 光代	新人看護師教育における状況設定シミュレーション後のピア評価がもたらす効果	効果検討	2018	香川県看護学会誌	
	26	浅野 光	新人看護師の社会人基礎力の変化と環境適応力・自己効力感との関連	関連要因	2018	日本看護学会論文集	
	27	向井 大介	新人教育におけるポートフォリオ活用の有効性 エンパワメント理論による分析	効果検討	2019	日本精神科看護学術集会誌	
	28	黒田 久美子	「新人看護師教育担当者能力自己評価票」(SS-CNE)Ver.1の信頼性・妥当性の検証	尺度作成	2019	日本看護管理学会誌	
	29	松崎 純子	新人看護師の成功体験が成長に及ぼす効果	効果検討	2019	福島県農村医学会雑誌	
	30	木村 麻紀	新人看護師の入職後 1 年間の経時的変化からみるレジリエンスの特徴	関連要因	2019	国立病院看護研究学会誌	
	31	森 貴弘	新人看護師の自己効力感に対する認知行動療法アプローチの効果 パイロット研究	効果検討	2020	日本精神保健看護学会誌	
	32	萩野 美穂	新卒看護師・2 年目看護師の病棟における報告・相談行動に影響する要因	関連要因	2020	日本看護管理学会誌	
	33	村石 成美	看護実践能力が新人看護師の自己効力感に及ぼす影響 入職後 3 ヶ月経過した頃に焦点をあてて	関連要因	2021	日本看護学会論文集	
	34	藤原 美加	Partnership Nursing System における教育研修のあり方 新人看護師の自己効力感の一考察	効果検討	2021	伝統医療看護連携研究	
	35	富田 恵子	大学病院新人看護師のレジリエンスとその関連要因	関連要因	2021	米子医学雑誌	
	中堅	1	石井 京子	中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究 新人看護師と比較して	関連要因	2003	日本看護研究学会雑誌
		2	前田 由紀子	中堅看護師の学習行動を促進した動機付け 学習の行動変容の時期と学習行動を強化した要因の関係	関連要因	2003	日本看護学会論文集
3		阿佐 拓子	中堅看護師の勤務継続に影響する要因 取り巻く人的因子からの分析	質的研究	2004	日本看護学会論文集	
4		山本 千恵	教育係をエンパワメントすることでの役割達成感・自己効力感の変化 教育係という役割を通して中堅看護師がエンパワメントする組織をつくる	効果検討	2004	日本看護学会論文集	
5		前田 美那子	中堅看護師の自己課題・目標に取り組む姿 役割認識、キャリア志向から捉える	質的研究	2006	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録	
6		片田 裕子	中堅看護管理職の役割と課題 研修会を通して	効果検討	2011	茨城県立病院医学雑誌	
7		森嶋 道子	中堅看護師の職務キャリアに関連する要因の検討	文献研究	2014	畿央大学紀要	
8		根木 香代子	中堅看護師の自己学習行動を支える精神的回復力と自尊感情や自己効力感との関連(第1報)	関連要因 ※	2016	しょうけん：浜松労災病院学術年報	
9		境 俊子	中堅看護師の自己効力感に影響する要因	関連要因 ※	2017	日本健康医学会雑誌	

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
中堅	10	児玉 裕美	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係	関連要因※	2017	産業医科大学雑誌
	11	鎌崎 美和	救命救急センターで働く中堅看護師の困難な状況を乗り越えさせる認知	質的研究	2018	日本救急看護学会雑誌
	12	根木 香代子	女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響	関連要因	2018	日本看護科学会誌
	13	中野 沙織	中堅看護師の職業継続に関する文献検討 「離職」と「職業継続」の理由に焦点をあてて	文献研究	2019	JNI: The Journal of Nursing Investigation
	14	斉藤 ゆかり	A地区の看護師等養成所に勤務する中堅看護教員の特性的自己効力感とストレスの関係	関連要因	2020	日本看護学会論文集
	15	石川 智恵	中堅助産師としての自信の尺度開発と信頼性・妥当性の検討	尺度作成	2020	日本助産学会誌
	16	柏谷 愛	中堅看護師が認識している職場における人的支援に関する文献検討	文献研究	2020	日本看護学会論文集
	17	西田 彩子	中堅看護師の看護実践能力向上に影響を及ぼす要因に関する文献検討	関連要因	2022	看護と口腔医療
管理職	1	伊藤 正子	目標管理とDISC理論を活用したリーダーシップ研修の評価	効果検討	2006	日本看護学会論文集
	2	片田 裕子	中堅看護管理職の役割と課題 研修会を通して	効果検討	2011	茨城県立病院医学雑誌
	3	烏 トキエ	看護管理者のセルフ・エフィカシーと勤務状況との関連	関連要因※	2014	日本看護学会論文集
	4	倉岡 有美子	コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修プログラムの開発と評価(第一報)	効果検討	2016	日本看護管理学会誌
	5	中西 淑美	医療安全管理従事者のストレスコーピングと自己効力感の調査	関連要因	2019	医療コンフリクト・マネジメント
	6	高橋 由利子	看護管理者のコンピテンシー・モデル導入による看護師長・主任の変化	効果検討	2020	共済医報
	7	小原 泰美	看護師長を補佐する管理者の構造的エンパワメントと心理的エンパワメントを構成する要素(第1報)	関連要因	2021	高知大学看護学会誌



表3 看護師の自己効力感に関連する要因を検討した文献

No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
1	小谷野 康子	1999	看護婦の自己効力の特 性とその関 連因子	対象：病院勤務女性看護婦 (有効回答 999 有効回答率 90.3%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・一般セルフ・エフィカシー尺 度 (GSES 坂野ら) ・看護婦としての自己表現ス ケール (中山ら) ・Locus of Control 尺度(鎌 原)	看護師の一般自己効力感は、一般女性の 標準データと比較して低い傾向(一般女 性の GSES9.12 に対し本研究 7.46)。看 護婦としての自己実現の得点は GSES 得 点に対して有意な正の相関。3. 内的統 制志向と GSES 得点との間には正の相 関。5. GSES の下位尺度ではリーダーな どの役割を持つ看護婦が、行動の積極性 について、高得点であった。6. 個人の 年齢、経験年数、在職年数と GSES 得 点の間に関連は認められなかった。
2	吉田 えり	2011	卒後2-5年目 の看護師に おける自己 効力感とス トレス反応 との関連	対象：2施設で勤務する看護師 (有効回答 199 有効回答率 65.9%) 方法：郵送自記式質問紙法 ・一般性自己効力感尺度(坂 野) ・看護師のストレス尺度 (三木) ・職業性ストレス簡易調査票 (下光)	GSES は 5.9 で小谷野の結果と比べ有意 に低い。 ストレス反応と有意な関連が見られた のは、看護師のストレス「仕事の困 難さ」「患者・家族との関係」、ストレス 要因「仕事の裁量度」上司・同僚との状 況「上司の悪口を同僚と言う」、一般性 自己効力感「失敗に対する不安」、影響 因子「同僚からの支援度」等であった。
3	烏 トキエ	2014	看護管理者 のセルフ・エ フィカシー と勤務状況 との関連	対象：100床以上の内科と外科 の診療科を持つ病院の看護部 長と看護師長 看護部長 88人(回収率82.4%) 看護師長 554人(回収率 60.9%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・一般性セルフ・エフィカシー 尺度(坂野) ・勤務状況(平均退勤時間、時 間外勤務時間、持ち帰り残業時 間)	看護部長の GSES 平均値 10.3 は、看護師 長 8.7 よりも有意に高く、一般女性 9.12 や助産師 8.39 よりも高かった。 看護師長の GSES 得点の平均値は、一般 女性の平均値より低かった。 職位と勤務状況は、看護部長の方が時間 外勤務時間が長かった。一方、持ち帰り 残業時間は、看護師長の方が有意に長か った。
4	加納 さえ子	2016	初期キャリ ア看護師の 職業キャリ ア成熟度と 背景要因	対象：17病院1-3年目の看護 師(有効回答 195 回収率 17.3%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・職業キャリア成熟度(坂柳) ・看護婦の自己教育力測定尺 度(梶田・西村) ・一般性自己効力感尺度(坂 野) ・職場ソーシャルサポート(佐 野)	GSES と成熟度との関連はなし 1年目看護師の成熟度平均値 92.5、2 年目 89.5、3年目 87.0 で、経験年数が 増すほど低値を示す傾向。4年制看護大 学卒業者の成熟度中央値の方が、3年課 程専門学校等卒業者より有意に高かっ た。成熟度の全因子別得点と、自己教育 力の全因子別得点との間に中等度から 弱い相関が認められた。成熟度の「自律 性」因子得点と、職場のサポートの全因 子別得点との間に相関があり、中でも先 輩看護師によるサポートとの間に中程 度の相関が認められた。
5	境 俊子	2017	中堅看護師 の自己効力 感に影響す る要因	対象：200床以上の病院29施 設に勤務する経験年数4~10 年目の看護師(回答600 有効 回答率45.7%) ・特性的自己効力感尺度(成 田) ・看護の専門職的自律性測定 尺度(菊池) ・看護職職業性ストレス簡易 評価表(小林) ・Hopkins Symptom Checklist	自己効力感の性差はなかった。また、自 己効力感は年齢や経験年数を経るにつ れ高くなった。 自己効力感との関連が見られたのは、最 終学歴が短期大学・看護系大学であるこ と、所属部署が小児科または集中治療室 であること、臨地実習指導者等の役割を 持つこと、成功体験既婚であること、成 功体験、であった。 自己効力感を経験年数別にみると、経験 年数7年目を境に自己効力感高群が自 己効力感低群より多くなった。さらに、 経験年数を経るにつれ、自己効力感が高 くなっていくが、心身への注意喚起と職 場内サポートは、経験年数5~8年目が 低かった。

No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
6	児玉裕美	2017	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係	対象:A 県内の 600 床以上で看護師配置が 7 対 1, かつ新人看護師の教育体制にプリセプターシップ(新人看護職員 1 人に対して決められた経験のある先輩看護職員(有効回答 370 回収率 83.5%)) 方法:無記名自記式質問紙調査・新人看護師への 13 項目の教育的役割行動(文献検討より抽出) ・一般性自己効力感	教育的役割行動 13 項目と自己効力感 13 項目にはすべて有意な相関が認められた。 過去のプリセプター経験回数が 4 回以上の中堅看護師は, 3 回以下の中堅看護師より自己効力感が有意に高い行動は 4 つ「援助方法を指導する時に具体的方法を示す」「新人看護師に受容的に関わる」「中堅看護師自身の看護実践能力の向上に努める」「組織内の人間関係を調整する」のみとなり, 看護師の通算の経験年数や当該部署の勤務年数とは関連がなかった。
7	矢田浩紀	2017	精神科看護師の自己効力感に関連する要因	対象:A 県精神科病院に勤務する看護師・准看護師 16 名 方法:無記名自記式質問紙調査基本特性を把握する質問紙と自由記述式質問紙	自己効力感を感じる要因として, 8 カテゴリー, ①看護活用の可能性, ②看護判断, ③精神症状の改善, ④患者のポジティブな姿, ⑤患者との信頼関係の構築, ⑥他看護師との信頼関係の構築, ⑦業務の計画的な進行, ⑧チーム医療の実践が抽出された。 自己効力感を低下させる要因として 10 カテゴリー, ①コミュニケーション不全, ②ケアの不確実性, ③精神症状の再発, ④患者からの威圧感, ⑤多忙による業務への不全感, ⑥自己研鑽の困難性, ⑦看護師としての役割喪失感, ⑧体力不足, ⑨機械的な看護業務, ⑩失敗による看護観の揺らぎ, に集約された。
8	片山忍	2018	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	対象: 全国の特設機能病院 82 施設に勤務する新卒看護師(25 施設協力 回答数 570 有効回答率 35.7%) 方法:無記名自記式質問紙調査・実習中の看護師への相談行動 ・看護実習での体験, 睡眠時間等 ・社会的スキル: KiSS-18 ・就職直後の自己効力感: 人格特性的自己効力感尺度(三好)	重回帰分析の結果, 実習中の看護師への相談行動には, 「相談する看護師が明確であること」および「実習での肯定的体験」が有意に関連していた。 就職直後の自己効力感には, 「社会的スキル(対人関係を円滑に運ぶためのスキル)」「実習での肯定的体験」「援助要請回避型」が有意に関連していた。
9	根木香代子	2018	女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響	対象:A 機構病院に勤務する役割を持たない臨床経験 4 年目以上の看護師(有効回答数 684 有効回答率 44.1%) 方法:無記名自記式質問紙調査 ・ローゼンバーグ自尊感情尺度日本語版(山本) ・特性的自己効力感尺度(成田) ・精神的回復力尺度(小塩)	レジリエンス, 自尊感情, 自己効力感は年齢が高いほど有意に高かった。自己効力感は 30 代 40 代に比べて 20 代が有意に低値であった。 尺度の各変数を観測変数としてパス解析により検証した。 女性中堅看護師におけるレジリエンスには, 自尊感情と自己効力感が相関関係を持ちながら影響を与えていた。
10	大久保和代	2019	看護師の職業継続意志に影響する職場環境および自己効力感の要因	対象:A 地方の 7 医療機関で経験年数 4 年以上 20 年までの看護師(有効回答 111 回収率 34.5%) 方法:無記名自記式質問紙調査 ・看護実践環境日本語版(緒方) ・効力感尺度-II(浦上)「行動の持続性」「不安制御」「認知された能力」の 15 項目	職業継続意志の強い群, 全くない群の 2 群として比較した結果, 強い群は看護実践環境サブスケールのうちの 3 項目「病院全体の業務における看護師の関わり」「ケアを支える看護の基盤」「看護管理者の力量, リーダーシップ, 看護師への支援」が有意に高値であった。重回帰分析の結果, 看護師の職業継続意志には, 職場環境の「ケアを支える看護の基盤」, 自己効力感としての効力感尺度 II の「認知された能力」(自己の能力の有能感)が影響していた。

表4 保健師の自己効力感に関連する文献

No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
1	松井町子	2007	地域で働く保健師・栄養士の抱えるパワレレスの実態について	対象：T 県および T 県の市町村に勤務する保健師栄養士 440 名(保健師390 名, 栄養士42 名, 不明 8 名回収率 88.9%) ・仕事の志気の低下尺度 ・対象者の自尊感情 ・従事する主な業務に対する自信(自己効力感)の度合いと経験の有無 ・仕事を継続するための環境(職場, 家庭, 社会, その他)	対象者の約 60%は, 仕事に対し志気の低下を経験していた。日常業務で困難に出会った時に, 約 95%の者は積極的対処行動をとっていた。 無力感の原因には業務量の多さ, 上司の理解不足が高率を占めた。欲しかったサポートには上司, 同僚の理解や共に考えることができる職場環境が挙げられた。自尊感情が高得点の者は, 身近な人ができたのを見たり(代理経験), 上司や同僚に言葉に出してほめられたり, 応援されたりしているのを見て, 自分もできそうだ(言語的賞賛)と答えていた。 業務の自信度は, 全体的に経験年数と正比例の関係であったが, パソコンを用いたのデータ分析・解析に関する業務のみ逆であった。
2	山田小織	2017	新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス	対象：A 市における入職 1 年目の新人保健師 11 名 方法：半構造的面接 ・修正版グラウンデッドセオリアプローチ	新人保健師が自己成長感を獲得するプロセスは, 《保健活動に対する自信喪失》から《開き直りと自分の殻破り》《自己効力感に基づく行動化》への 3 カテゴリーを経ていることが明らかになった。またこれらのプロセスは《心の拠り所の獲得》《専門職意識の芽生え》《経験の蓄積による技量の深化》の 3 カテゴリーによって促進されていくことが明らかになった。
3	玉井公子	2021	中堅前期・後期保健師の職務満足感に関連する要因の検討	対象：近畿圏の自治体に勤務する経験年数 4 年目以降の保健師(有効回答 473 回収率 48.0%) 方法：自記式質問紙調査 ・対人支援能力 ・地域支援および管理能力 ・自己効力感 ・自尊感情 ・職務満足感	単変量解析の結果, 中堅後期は中堅前期に比較して職務満足感, 専門職務遂行能力の対人支援能力, 地域支援および管理能力のいずれも有意に高かったが, 自己効力感, 自尊感情は両群に有意差は認められなかった。職務満足感を従属変数として重回帰分析を行った結果, 中堅前期は「モデルとなる先輩保健師の存在」「自尊感情」「家庭訪問活動の有無」などが, 中堅後期では「組織横断的な保健師連携会議の有無」「相談できる先輩や同僚がいる」「専門職務遂行能力の対人支援能力」などが職務満足感を高めた。
4	川原瑞代	2021	宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連	対象：宮崎県の行政機関保健師として本庁, 県内の保健所等, 市町村に就業している活動歴 5 年以上 20 年未満の保健師(回答 93 名, 有効回答 86 名) 方法：郵送自記式質問紙法 ・実践能力到達度 ・キャリア意識	25 歳以上 30 歳未満の対象者の割合は 9.3%, 多くは 10 年以上の保健師活動の経験をもつ, 後期中堅期に属する集団であった。実践能力到達度の自己評価は「どちらかといえば到達している」以上の評価となったのは「専門能力」の「複雑困難な事例については関係職員と連携して責任を持って対応できる」のみであった。また, 地域活動の中にやりがいを見い出している対象者は管理業務より地域活動を重視したい思いを持ち, 役職への関心があるのは 2 割弱であった。昇進への関心が高いものは「行政能力」の到達度が高かった。