

## 勤続 11 年以上の看護職員の臨床能力と達成動機

和泉美枝, 小松光代, 西村布佐子, 大澤智美  
倉ヶ市絵美佳, 橋元春美, 眞鍋えみ子  
京都府立医科大学

【緒言】近年看護師の臨床能力育成と向上への取り組みが行われ, A 大学病院(以下 A 病院)でもその一環として全看護職員の臨床能力に関する実態調査を行った。本研究の目的は臨床能力の伸びが停滞し個人差が指摘される中堅看護師(A 病院勤続 11 年)以上の臨床能力と達成動機, 及び属性との関連を明らかにする事である。

【方法】全看護職員 657 名を対象とし H22 年 3~4 月に看護師長から配布, 回収箱にて投函する方法で行った。分析対象は A 病院勤続 11 年以上の 295 名(以下看護職員), 倫理的配慮として依頼文書に研究趣旨と個人情報保護に関する内容を記載, 調査と結果公表の同意を得た。

調査内容は(1)属性, (2)臨床能力(1. 三浦らの教育ニードアセスメントツール臨床看護師用(以下教育ニード)35 項目 4 段階評価, 得点が低い程教育ニードが低い, 2. 上田らの看護実践の卓越性自己評価尺度(以下卓越性)35 項目 5 段階評価, 高得点程卓越性が高い), (3)達成動機(堀野らの自己充實的達成動機(以下 sf)13 項目, 競争的達成動機(以下 cp)10 項目, 両者高得点ほど達成動機が高い)である。

分析は属性の出現頻度, 記述統計量を算出した後 sf・cp の分布から中央値で高低 2 群に分け群間差を t 検定,  $\chi^2$  検定にて比較した。

## 【結果】

看護職員の平均年齢 43.2 歳, 経験年数 21.8 年, 勤続 12.5 年, 教育歴: 大学卒 5.1%, 短大卒 13.2%, 専門学校卒 81.7%, 役職: 師長・副師長 28.0%, 配偶者あり 54.6%, 子供あり 49.3%, 教育ニード  $74.2 \pm 14.6$  点, 卓越性  $131.1 \pm 22.0$  点, sf  $66.6 \pm 10.3$  点, cp  $39.1 \pm 9.9$  点. sf 高群は教育ニード  $70.0 \pm 14.3$  点, 卓越性  $137.2 \pm 18.5$  点, 低群  $79.3 \pm 13.0$  点,  $124.1 \pm 22.4$  点であり高群は有意に教育ニードが低く卓越性は高い。一方 cp 高群  $72.4 \pm 14.3$  点,  $133.0 \pm 21.4$  点, 低群  $76.5 \pm 14.6$  点,  $128.6 \pm 22.2$  点と, 高群は教育ニードが有意に低いものの卓越性に有意差はない。属性では sf 高群は役職や子供を, cp 高群は配偶者を有する割合が有意に高いが, 教育歴に差は見られない。

## 【考察】

看護職員の教育ニードは三浦らの  $83.4 \pm 13.8$  点(経験 15 年)より低く, 卓越性は上田らの  $122.0 \pm 18.1$  点(同 13.9 年)よりも高く臨床能力は高い。中でも sf が高い者はより臨床能力に優れ, sf を高める事は臨床能力向上に必須と考える。また達成動機の高い者は役職・配偶者・子供を有する者が多く権限や役割をもつ事の有用性, 結婚・出産後もライフサイクルの変化に合わせて勤続可能な体制整備と臨床能力を高める機会確保の重要性も示唆された。

## 【結論】

自己充實的達成動機と臨床能力の関連, 達成動機と役職・配偶者・子供の有無の関連が認められ, 臨床能力向上には個人の能力発達を目指した教育・研修, 結婚・出産後も勤続可能な労働環境整備が重要である。本報告は文部科学省 H21 年度助成事業「看護職キャリアシステム構築プラン」の一部である。