

令和元年 9月

佐々木晶子 学位論文審査要旨

主 査 松 浦 治 代
副主査 萩 野 浩
同 深 田 美 香

主論文

Impact of organization and career commitment on clinical nursing competency

(臨床看護能力に及ぼす組織とキャリアコミットメントの影響)

(著者：佐々木晶子、深田美香、奥田玲子、藤原由記子)

令和元年 Yonago Acta Medica 62巻 221頁～231頁

参考論文

1. A県の臨床経験1年目から5年目の看護師の実践能力に関する自己評価

(著者：佐々木晶子、深田美香、奥田玲子、畠山久美子)

平成25年 米子医学雑誌 64巻 154頁～162頁

学 位 論 文 要 旨

Impact of organization and career commitment on clinical nursing competency

(臨床看護能力に及ぼす組織とキャリアコミットメントの影響)

医療技術の進歩、国民の健康・医療に対する意識の高まりなど看護を取り巻く環境は大きく変化している。看護職は、このような変化に的確に対応し、常に患者に安全で安心をもたらす看護を提供することが求められている。

看護職の実践能力の維持・向上には、臨床の場での実践経験の積み重ねが不可欠であり、個人の意欲や職業的アイデンティティのほか、組織と個人の関係性も重要である。個人の組織への帰属意識を表す概念として組織コミットメントがあり、個人の組織への定着、組織のパフォーマンスの質の向上に影響を与えているとされる。実践能力に影響する要因として専門職の自立性、他者からの承認、役割の付与、ライフイベントなどがあるとされているが、コミットメントの影響は明らかになっていない。

本研究は、鳥取県看護職の実践能力に対するコミットメントの影響を明らかにすることを目的とした。

方 法

鳥取県内の国立および公的医療機関7施設に勤務する看護職員916名を対象とし無記名自記式質問紙調査を実施、回答が得られた672名を分析対象とした。

質問項目は、基本属性（性別、年齢、配偶状況、取得免許、専門学歴・最終学歴、取得している資格、看護職通算経験年数、現在の職場における勤続年数、転職回数、職位、雇用形態・雇用契約期間、勤務形態、現在勤務している職場について、勤務している職場で仕事を続けようと思っているか）、実践能力は、看護実践能力自己評価尺度（Clinical Nursing Competence Self-assessment Scale : CNCSS）64項目、コミットメントはHRMチェックリスト（Human Resource Management Checklist）33項目、を使用した。

CNCSSとHRMチェックリストの結果は、経験年数1～2年目、3～4年目、5～9年目、10～19年目、20年以上の5群に分類し、CNCSSの4つの概念（看護の基本に関する能力、健康レベルに対応した援助の展開能力、ケアの環境とチーム体制の調整能力、看護実践の中で研鑽する能力）別の合計点、HRMチェックリストの7因子（組織コミットメント4因子：残留意欲・情緒的・存続的・規範的、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職

務満足感)別の合計点をKruskal-Wallisの検定により比較した。また、CNCSSを従属変数とし、HRMチェックリストのコミットメント7因子を独立変数とした重回帰分析(step-wise法)を行い検討した。

結 果

看護実践能力は、経験年数が長くなるにつれて高くなる傾向であるが、3~4年目から5~9年目にかけては横ばいあるいは低下していた。コミットメントは、経験年数1~2年目から3~4年目にかけて低下し、「規範的要素」以外は5年目または10年目以降高くなる傾向がみられた。重回帰分析では、経験年数1~2年目は「ジョブインボルブメント」、5~9年目は「全般的職務満足感」、10~19年は「キャリアコミットメント」、20年以上は「ジョブインボルブメント」との間に正の影響が認められた。経験年数3~4年目はいずれの因子の影響も認められなかった。

考 察

看護実践能力の自己評価は4つの概念ともに経験年数を重ねることによって高くなる傾向にあった。コミットメントは経験年数3~4年目で低下し、その後横ばいまたは高くなる傾向がみられた。実践能力に対する組織コミットメントの影響は明らかではないが、経験年数により、その他の異なる要因が影響することが明らかになった。コミットメントを高め実践能力を向上させる対策として経験年数1~2年目の者には、リアリティ・ショックを軽減し、組織への適応を支援する。5~9年目は、ワークライフバランスを考慮し、昇格・昇進の機会や専門的な知識や技術を学ぶ機会を支援する。10年~19年目には知識や技術獲得の機会提供に加え、組織内で自分のキャリアを伸ばす可能性を認知できる教育・キャリアアップシステムを明示する。20年以上は、獲得してきた専門性を発揮できる組織の環境を整えるなど、その時期に応じた支援の必要性が示唆された。また、経験年数3~4年目は、相関が見られず組織との関係が希薄になっていることが推測された。この時期に組織とのよい関係を構築することが、5年目以降の実践能力の向上につながると考えられる。

結 論

看護職経験年数別の看護実践能力は、経験年数を重ねることによって高くなる傾向であった。看護職経験年数別のコミットメントは、経験年数3~4年目で低下し、その後横ばいまたは高くなる傾向がみられた。実践能力に対する組織コミットメントの影響は明らかではないが、経験年数により影響する要因が異なることが明らかになった。