

## 報 告

### 臨地実習指導者の達成動機と実習に対する考え方および関連要因の分析

片岡睦子<sup>1)</sup>, 谷岡哲也<sup>2)</sup>, 中新美保子<sup>3)</sup>, 青谷恵利子<sup>3)</sup>,  
竹中麻由美<sup>4)</sup>, 飛田昌子<sup>5)</sup>, 笠井勝代<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>四国厚生支局, <sup>2)</sup>徳島大学医学部保健学科看護学専攻, <sup>3)</sup>川崎医療福祉大学医療福祉学部保健看護学科,

<sup>4)</sup>川崎医療福祉大学医療福祉学部医療福祉学科, <sup>5)</sup>国立善通寺病院附属善通寺看護学校

**要 旨** 本研究においては臨地実習において効果的な実習指導を遂行するための基礎資料とするため、臨地実習指導者の達成動機と実習に対する考え方および関連要因を分析した。

調査対象は、A校の実習病院（2施設）の指導者152名で、回収数は133名、回収率は88%であったうち、有効回答数は106名、有効回答率は70%であった。

調査は、「臨地実習の考え方」、「達成動機（自己充實的達成動機、競争的達成動機）」について質問紙による留め置き法で調査した。

その結果、1）自己充實的達成動機と経験年数との間に弱い正の相関関係が認められた（ $r=0.215$ ,  $p<0.05$ ）。2）自己充實的達成動機は、臨地経験年数10年未満と20～30年未満の間では、10年未満が高く（ANOVA,  $p<0.05$ ）、3）実習の考え方の上位群と、中位群・下位群の間では、上位群で達成動機が高いことが明らかにされた（ANOVA,  $p<0.05$ ）。

キーワード：臨地実習指導者、達成動機、看護教育

#### はじめに

臨地実習は、看護基礎教育において看護の学習の宝庫といわれるほど豊富な体験を得られる重要な学習である。その実習を支えるものとして臨地実習指導者（以下、指導者）の存在がある。看護学生が看護計画を立案し、患者に看護を提供する体験を持つことや、また、他の医療チームメンバーと関わり、さらに学習者と指導者との相互作用により学習する。

板垣<sup>1)</sup>は指導者の指導に関して、「学生の新鮮な発想は、臨地実習指導者に好感を与え、指導者自身の啓発につながる効果をもたらす」と報告している。しかし、平河<sup>2)</sup>は、実習生が行う看護ケアの実践が指導によっても変化しないことに対して、「指導者としてどのように実習生に関わればよいかわからない」、「効果的な指導方

法がわからない」、「実習生に指導が受け入れられない」、「実習生を受け止めきれない」、「実習生の実態と看護師の期待とのギャップがある」など、指導者が指導に困っている現状報告がある。

また、池澤<sup>3)</sup>は臨地実習指導に対する自信について、指導者の中には自信を持っている者は少なく、その理由として「臨地実習の評価に自信がない」、「学生を把握することができない」、「指導上のポイントがつかめない」などを挙げている。さらに、堤<sup>4)</sup>は、看護ケアの場面や看護教育場面において看護を行う者がどのような姿勢を持つ人であるかということは暗黙のうちにその対象や看護学生に伝達されるものであると述べている。指導者として指導することは、看護者としてその人自身の姿勢が問われるという厳しく指摘している。したがって、臨地で勤務する看護師のための現行教育体制や専従の実習指導体制の整備もさることながら、臨地実習指導者は、自ら積極的な自己啓発を図ることも求められている。そこで臨地実習において効果的な学生指導のためには、指導者のもつ内発的な動機付けが重要になる。このような現

2003年2月20日受理

別刷請求先：片岡睦子 〒760-0066 香川県高松市福岡町4丁目28-15 四国厚生支局

状を勘案し、著者らは、指導者の達成動機の状態に着目した。

看護教育に関連した達成動機に関する研究では、宮越ら<sup>6)</sup>が看護短大生のやる気関連諸特性と実習期間中のやる気変化との関係を分析している。しかし、臨地実習に対する指導者の達成動機と考え方や関連要因を分析したものは見あたらない。

### 研究目的

本研究においては、臨地実習指導者の達成動機と実習に対する考え方と関連要因を分析し、今後の実習指導者支援の示唆を得る。

### 研究方法

#### 1. 用語の定義

##### 1) 臨地実習指導者とは：

学生の実習指導に関わった看護師長、副看護師長、任命を受けた実習指導者、病棟看護師の全てをいう。

##### 2) 達成動機とは：

「物事を最後までやり遂げたい」、「困難なことにも挑戦し、成功させたい」という動機をいう。堀野<sup>5)</sup>によると「自己充實的達成動機」および「競争的達成動機」の2つの欲求からなる(図1)。

「自己充實的達成動機」とは、自分自身を高めたり深めたりするために努力したり、社会的・文化的には価値が認められずとも、個人として価値を認めるものを成し遂げようとする「個人的達成欲求」である。

「競争的達成動機」とは、他人との競争に勝ち、社会的・文化的に価値があることを達成するという「社会的達成欲求」である。

##### 3) 指導者講習会とは：

保健師助産師看護師等実習指導者講習会の名称で、厚



図1 堀野<sup>7)</sup>による達成動機概念 (片岡作成)

生労働省が主催(各地方厚生(支)局が実施)している。講習会の目的は、受講生が看護教育における実習の意義及び指導者としての役割を理解し、効果的に実習指導ができるために必要な知識・技術・態度を習得するものである。講習期間は8週間であり、対象者は保健師、助産師、看護師または准看護師養成所の実習施設で指導者の任にあたる者、または将来、指導者となる予定にある者である。

#### 4) 実習に対する考え方とは：

指導者が実習に対してどう考えるかの教育的見解(方法・方向・傾向、感情など)とする。

### 2. 調査方法

#### 1) 対象および属性：

対象は、A校の成人・老年・母性・精神看護学の実習病院(2施設)の指導者152名であり、回収数は133名、回収率は88%であった。有効回答数は106名、有効回答率は70%であった。対象者の属性を以下に示した(表1-1, 1-2, 1-3)。

臨地経験年数(以下、経験年数)は、106名中、10年未満32名、10~20年未満23名、20~30年未満35名、30年

表1-1 回答者の臨地経験年数

臨地経験年数	人数(人)
10年未満	32
10~20年未満	23
20~30年未満	35
30年以上	16

表1-2 回答者の職位

職位	人数(人)
看護師長・副看護師長	20
任命されている過去に任命されていた指導者	29
看護師	57

表1-3 回答者の実習指導者講習会受講の有無

講習会	人数(人)
受講している	55
受講していない	51

以上16名であった。

職位は、看護師長・副看護師長20名、任命されている・過去に任命されていた指導者29名、看護師57名であった。尚過去に任命されていた指導者は5名であったため、任命されている指導者と過去に任命されていた指導者を合算した。

指導者講習会受講の有無については、受講している者55名、受講していない者51名であった。

## 2) 調査期間：

調査期間は、平成14年1月15日から1月18日（2年生の成人・老年・母性・精神看護学実習の実習1週目）の4日間であった。

## 3) 実施方法：

調査実施方法は、質問紙による留め置き法を用いた。調査票および調査趣意書を各病棟の看護師長に持参し、対象者に配布した。同意の得られた対象者からの回答済み調査票は、個別に封筒に入れ、封をした後、病棟で一括回収されたものを直接受け取る方法をとった。

## 4) 調査内容：

臨地実習に対する指導者の考え方を調査するため、池澤ら<sup>3)</sup>の調査項目を参考にして、12項目からなる調査票を筆者らが作成した。また、「非常にそう思う」から「全く思わない」の5段階リッカート尺度で調査した（資料1）。達成動機（図1）については、堀野<sup>7)</sup>作成の達成動機測定尺度を用い、自己充實的達成動機13項目、競争的達成動機10項目について調査した（資料2）。また、堀野<sup>7)</sup>の「非常によくあてはまる」から「全然あてはまらない」の7段階のリッカート尺度を使用した。

## 3. 分析方法

- 1) 指導者講習会受講の有無と達成動機間の差を検定するために、等分散性の検定をおこなった上で、t-testを行った。
- 2) 職位、経験年数、実習についての考え方と達成動機間の差を検定するために、一元配置分散分析を行った。
- 3) 指導者講習会受講の有無、職位、経験年数、実習についての考え方と達成動機間の相関関係を検定するためにピアソンの相関係数を求めた。

資料1

	臨地実習に対する指導者の考え方についての調査票				
	非常に そう思う	まあまあ そう思う	どちらとも いえない	あまり 思わない	全く 思わない
1) 臨地実習は重要な教育法の1つと重視している……	5	4	3	2	1
2) 後輩教育のため臨地実習を行うのは当然である……	5	4	3	2	1
3) 学生と関わるのが楽しい……	5	4	3	2	1
4) 自分に能力があるのだから積極的に実習指導を行 うべきである……	5	4	3	2	1
5) 自分も勉強し向上するための刺激となる……	5	4	3	2	1
6) 学生から学ぶものが多くある……	5	4	3	2	1
7) 自分が評価されるよう避けたい……	5	4	3	2	1
8) 責任が重いので憂鬱である……	5	4	3	2	1
9) 上司の命令なので仕方なく行っている……	5	4	3	2	1
10) 教育は看護婦の業務ではない……	5	4	3	2	1
11) 自分の業務ができなくて困る……	5	4	3	2	1
12) 学生の失敗が自分の失敗になるので困る……	5	4	3	2	1

注) 池澤ら<sup>3)</sup>(1995年)の質問項目をもとに片岡らが改編した。

資料2

達成動機測定項目	
番号	自己充實的達成動機の項目
1)	いつも何か目標を持っていたい
2)	決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい
3)	人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分をいかしたい
4)	ちょっとした工夫をすることが好きだ
5)	人に勝つことより、自分なりに一生懸命やるのが大事だと思う
6)	みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい
7)	何でも手がけたことには最善をつくしたい
8)	何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う
9)	結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい
10)	いろいろなことを学んで自分を深めたい
11)	今日一日何をしようかと考えることはたのしい
12)	難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う
13)	こういうことがしたいなあと考えたとわくわくする

番号	競争的達成動機の項目
1)	ものごとは他の人よりうまくやりたい
2)	他人と競争して勝つとうれしい
3)	競争相手に負けるのはくやしい
4)	どうしても私は人より優れていたいと思う
5)	勉強や仕事を努力するのは、他の人に負けないためだ
6)	今の社会では、強いものが出世し、勝ち抜くものだ
7)	就職するところは、社会で高く評価される場所を選びたい
8)	成功するということは、名誉や地位を得ることだ
9)	社会の高い地位をめざすことは重要だと思う
10)	世に出て成功したいと強く願っている

注) 堀野 (2001年) による質問紙

## 結 果

### 1. 指導者の達成動機

指導者の自己充實的達成動機 (以下自己充実)、競争的達成動機 (以下競争) は、順に、 $67.08 \pm 9.53$  (mean  $\pm$  SD 点、以下省略)、 $39.11 \pm 8.85$ であった (表 2-1)。

### 2. 達成動機と職位

看護師長・副看護師長、任命されている・過去に任命

表 2-1 臨地実習指導者全体の達成動機

達成動機 n=106	Mean $\pm$ SD
自己充実	$67.08 \pm 9.53$
競争	$39.11 \pm 8.85$

されていた指導者、看護師の順に、自己充実は $68.40 \pm 11.71$ 、 $66.72 \pm 8.01$ 、 $66.80 \pm 9.66$ 、競争は、 $36.65 \pm 9.80$ 、

39.72±9.32, 39.67±8.39であった。

自己充実が最も高かった職位は、看護師長・副看護師長、競争が最も高かった職位は、任命されている・過去に任命されていた指導者であった。どの職位間にも有意差は認められなかった(表2-2)。

### 3. 達成動機と臨地経験年数

臨地経験年数を10年未満, 10~20年未満, 20~30年未満, 30年以上に分け, 達成動機の得点を検討した。

10年未満, 10~20年未満, 20~30年未満, 30年以上の順に自己充実は, 71.34±8.87, 66.04±10.20, 64.54±8.44, 65.63±10.51, 競争は, 41.00±8.93, 41.20±10.20, 35.71±7.83, 39.88±7.65であった。

自己充実が高かった経験年数順は, 10年未満, 10~20年未満, 30年以上, 20~30年未満で, 競争が高かった経験年数順は, 10~20年未満, 10年未満, 30年以上, 20~30年未満であった。自己充実では10年未満と20~30年未満との間に有意差が認められ, 10年未満の者が有意に得点が高かった(ANOVA,  $p < 0.05$ ) (表2-3)。

また, 自己充実と経験年数との間に, 弱い正の相関関係がみられた(Pearson's product-moment correlation coefficient,  $r = 0.215$ ,  $p < 0.05$ ) (図2)。

表2-2 職位別達成動機

	看護師長・副看護師長 n=20	任命されている指導者・過去任命されていた指導者 n=29	看護師 n=57	F値	P値
自己充実	68.40±11.71	66.72±8.01	66.80±9.66	0.23	n.s
競争	36.65±9.80	39.72±9.32	39.67±8.39	0.94	n.s

One-way ANOVA  
n.s=not significant

表2-3 経験年数別達成動機

	10年未満 n=32	10~20年未満 n=23	20~30年未満 n=35	30年以上 n=16	F値	P値
自己充実	71.34±8.87	66.04±10.20	64.54±8.44	65.63±10.51	3.34	n.s
競争	41.00±8.93	41.20±10.20	35.71±7.83	39.88±7.65	2.74	n.s

One-way ANOVA Post hoc test \* $P < 0.05$   
n.s=not significant

自己充實的達成動機得点

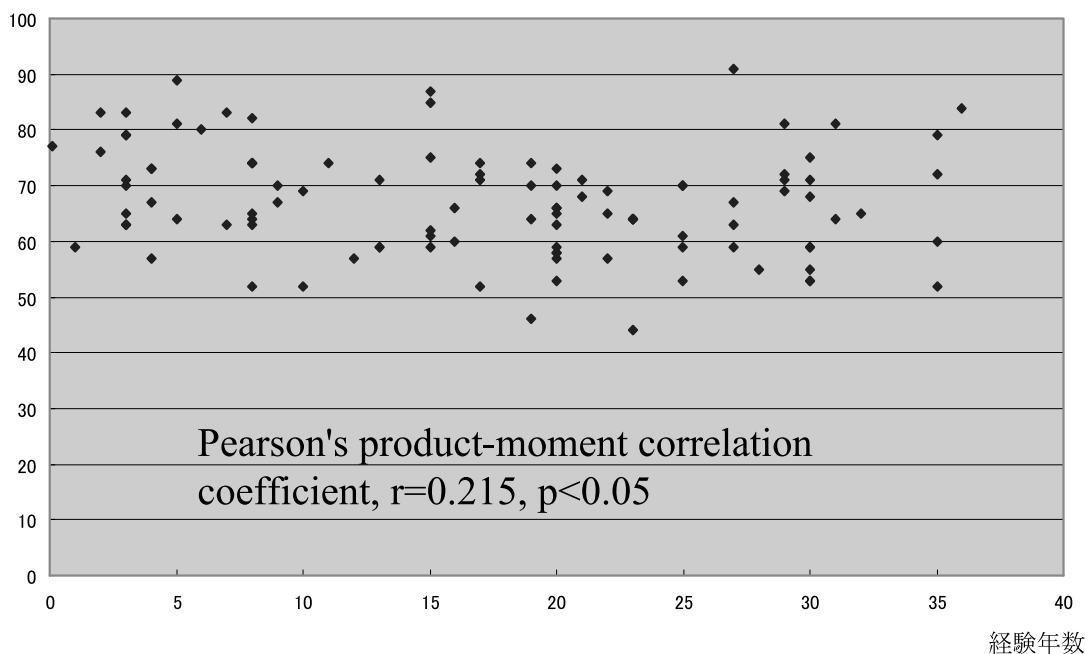


図2 自己充實的達成動機と経験年数との相関

4. 達成動機と実習指導者会受講の有無

受講している者、受講していない者の順に、自己充実が66.64±9.78, 67.57±9.47, 競争は, 37.58±9.76, 40.76±7.66であった。自己充実・競争ともに有意差は認めなかった(表2-4)。

5. 達成動機と実習についての考え方

臨地実習の考え方についての質問項目1~12の合計は, 42.15±5.42であった。

得点の高い項目は、順に「臨地実習は重要な教育法の1つと重視している」4.45±0.64, 「後輩教育のため臨地実習指導を行うのは当然である」4.33±0.70, 「自分も勉強し向上するための刺激となる」4.07±0.70点であった。

得点の低い項目順では、「自分に能力があるのだから積極的に実習指導を行うべきである」2.58±1.03, 「責任が重いので憂鬱である」2.64±0.93, 「自分の業務ができなくて困る」2.93±0.87であった(表2-5)。

実習の考え方12項目合計の平均は, 42.15±5.42であった。合計得点を用いて、上位群(上位群≥mean+SD)48点以上16名、中位群(mean+SD>中位群>mean-SD)37点から47点まで75名、下位群(mean-SD≥下位群)36点以下15名の3群に分けた。

各群別に達成動機をみると、上位群、中位群、下位群の順に自己充実は、75.56±8.45, 66.47±8.46, 61.13±10.65, 競争は, 41.50±10.94, 39.47±8.13, 34.80±9.54であった(表2-6)。

自己充実において上位群と中位群、上位群と下位群間で有意差が認められ、上位群が有意に得点が高かった(ANOVA, p<0.001)。

考 察

1. 達成動機と職位との関係

看護師長・副看護師長は他の職位に比べ、自己充実が最も高く、競争が最も低かった。看護師長・副看護師長は、すでに中間管理者の立場に就いていることにより、他者から認められたい、勝ちたいという欲求が低いと推察される。また中間管理者として、スタッフをリードする立場にあるため、自分自身のために自己研鑽したいという欲求が高いと推察される。

しかし、職位間に有意差はなかった。看護はチームで行うものであり、またそれぞれの職位により役割が決め

表2-4 指導者講習会受講の有無と達成動機

	受講している n=55	受講していない n=51	t 値	P 値
自己充実 (a)	66.64±9.78	67.57±9.47	0.49	n.s
競争 (b)	37.58±9.76	40.76±7.66	1.87	n.s

(a) Student's t-test (b) Welch's t-test  
n.s=not significant

表2-5 指導者の実習の考え方

n=106

質問項目	Mean±SD
1. 臨地実習は重要な教育法の1つと重視している	4.45±0.64
2. 後輩教育のため臨地実習指導を行うのは当然である	4.33±0.70
3. 学生と関わるのが楽しい	3.27±0.84
4. 自分に能力があるのだから積極的に実習指導を行うべきである	2.58±1.03
5. 自分も勉強し向上するための刺激となる	4.07±0.70
6. 学生から学ぶものが多くある	3.98±0.86
7. 自分が評価されるように避けたい	3.10±0.92
8. 責任が重いので憂鬱である	2.64±0.93
9. 上司の命令なので仕方なく行っている	3.27±1.00
10. 教育は看護師の業務ではない	3.87±0.87
11. 自分の業務ができなくて困る	2.93±0.87
12. 学生の失敗が自分の失敗になるので困る	3.65±0.90
合計	42.15±5.42

\*質問項目7から12は逆転項目である。

表2-6 達成動機と実習についての考え方

	上位 n=16	中位 n=75	下位 n=15	F 値	P 値
自己充実	75.56±8.45	66.47±8.46	61.13±10.65	11.06	**
競争	41.50±10.94	39.47±8.13	34.80±9.54	2.45	n.s

One-way ANOVA Post hoc test \*P<0.05, \*\*P<0.001  
n.s=not significant

られているため、看護者としてそれぞれの職位の中で、自己の仕事を行っており、他者と競い勝ちたいという欲求より、和を保ちながら、それぞれの仕事を遂行していると推察される。

## 2. 達成動機と経験年数との相関関係

自己充実と経験年数間の相関係数は、 $r=0.215$  ( $P<0.05$ ) でやや弱い相関関係がみられている。

自己充実が高かった経験年数は、10年未満、次いで10～20年未満、競争が高かった経験年数は10～20年未満、次いで10年未満である。

斉藤<sup>8)</sup>は、経験年数3、4年は看護師として1つの節目にあたり、仕事のやりがいを形成することに意味をもつ時期であると述べている。10年未満という経験年数は、新人から中堅の立場となる時期である。経験を積むことにより自信が付き、更に学びたいという欲求が高まるとともに、中堅の立場になると、昇任を意識し同年代の他者を意識し、競争に勝ちたいという欲求があると推察される。

10～20年未満という経験年数は、子育てを終え、また中間管理者になる時期である。臨地経験を積むなかで、さらに看護の仕事に自信とやり甲斐を感じてくる時期と考えられる。そこで、自分なりに価値を認めたものや経験を重視し、自己実現に向けて努力すると同時に、他者から認められたい、成功したい、自分が価値あると考えることを成し遂げたいという欲求が高くなる傾向があると推察される。

## 3. 達成動機と臨地実習指導者会受講の有無との関係

講習会への参加人数は、今回調査した施設では毎年2～3名である。講習会を受講することにより、学生指導の方法を理解し、実習の重要性と指導者の役割について再認識することにつながるが、自己充実、競争のいずれも実習指導者講習会の受講の有無にかかわらず有意差は認められなかった。平井<sup>9)</sup>は、講習会受講後における指導者の意識の変化について、自己啓発意欲の高まりを述べている。しかし、本研究の対象者の受講年度はさまざままで、受講後1年の者から15年の者まで、受講後の時間経過に幅があり、講習内容に違いがある。また受講後、フォローアップ研修もないことから、これらのことは、講習会受講の有無間に有意差がないことに影響すると推察される。

達成動機の更なる向上のためには、講習会などの外的動機付けより、自分自身が成し遂げたいと思うことができる内的な動機付けが必要であると推察される。したがって、今後は講習会での教育内容の検討や、病院での現任教育の内容を検討すべきであろう。

## 4. 達成動機と実習についての考え方

実習の考え方については、点数の高いほど、実習を肯定的に考えていると考えることができる。

点数が高い項目から、指導者は、臨地実習は重要な教育方法で、臨地実習指導は当然と考えていることがわかる。

点数が低い項目から、実習指導は責任が重く、できれば避けたいと考えていることが推察される。実習指導は、本来業務と兼務であり、指導者は看護師業務の上に指導という新たな業務を負うことになる。実習指導を肯定的に受け止め、指導者としての責任を自覚しているが、身体的も精神的にも多忙や勤務状況の中、指導者としての役割を果たすことができない、本来の看護師業務ができていないなど、状況により、揺れ動く指導者の感情が伺える。

西尾<sup>10)</sup>は、「責任が重いので憂鬱である」、「自分の仕事ができない」と認識している人は指導体制や指導者の能力の問題もあるが、指導に自信を失っていく原因にもなると述べている。また平井<sup>11)</sup>は、実習指導を負担に感じると、関心があっても指導者が思うように実践できないため自信がなくなっていることが考えられるという。従って、研修会の機会を与えるなど、指導者一人ひとりにきめ細かい支援が必要である。

実習の考え方の得点と達成動機との関連をみると、上位群は中位群と下位群に比べ、自己充実・競争とも点数が高く、また自己充実は有意に高かった。今回測定した達成動機は、実習指導における達成動機に限定されたものではないが、実習を肯定的に考えている指導者ほど達成動機が高いことが明らかになった。したがって、自分が価値を認めるものや社会的に価値があるものを、実現する努力をしており、他者と競争して社会的に価値あることを成し遂げたいという欲求が高い人は、実習指導についても肯定的に捉えており、その高い動機付けの下に後輩育成のため貢献していることが推察される。

大平<sup>12)</sup>は「仕事に対して充実感、やる気のある看護師が学生に対して援助的に関わるのは、専門職としての自己評価が高いことや他者からも肯定的な評価を受けているという安定感がある」と述べている。また、石井<sup>13)</sup>は「臨床側の指導者にとっては自己の指導が適切であるという確信が得られれば、実習指導に対する自信・意欲の高揚が図られるであろう」と述べ、尾原<sup>14)</sup>は「やる気と実践にはかなりの相関がみられ、やる気が強ければ積極的に実践する傾向がある」という。これからは、指導者

が自信を持った指導を行うことにより、指導に対する達成感を得ることができ、その結果、実習を肯定的に受け止めるようになり、ひいては達成動機を高めることにつながる。

したがって、指導者支援や指導者自身の自己啓発が望まれる。また、臨地の現場と看護学校とのより緊密な協力連携システムと指導者らの能力を最大限に発揮できる新しい臨地教育のサポートシステムの開発も求められる。

## 結 論

A校の実習病院である2施設の指導者に対し、臨地実習指導者の達成動機を中心として、実習に対する考え方やその他の関連要因を検討し、以下のことが明らかになった。

1. 自己充實的達成動機と臨地経験年数との間に正の弱い相関が見られた。
2. 臨地経験年数10年未満と20～30年未満との間に有意差が認められ、10年未満が有意に得点が高かった。10年未満という経験年数は、新人から中堅の立場になる時期である。社会的・文化的には価値が認められずとも、自分なりに価値を認めたものを成し遂げようとする欲求が高い傾向があることが推察できた。
3. 実習の考え方を上位群・中位群・下位群の3群に分け、各群別に自己充實的達成動機をみると、上位群と中位群、上位群と下位群との間に差が認められ、実習を好意的に捉えていると推定される上位群は自己充實的達成動機が有意に高いことが明らかにされた。

## 謝 辞

本調査にご協力くださいました皆様方にこの場を借りて御礼申し上げます。

## 文 献

- 1) 板垣恵子：臨地実習指導者の指導に関する検討，看

護管理，6(12)，888-894，1996.

- 2) 平河勝美，栗田桂子，鳥居芳江 他：臨地実習指導に関する看護婦の意識の研究～困っている現象と良かったと思っている現象の意識構造の比較にみる課題～，Quality Nursing，4(7)，51-58，1998.
- 3) 池澤由美子，川上澄枝，永栄幸子 他：実習指導者の意識調査結果から実習の指導体制を考える，教務と臨床実習指導者，8(4)，49-56，1995.
- 4) 堤由美子：臨地実習が学生の心に及ぼす影響について，教務と臨床指導者，10(3)，50，1997.
- 5) 堀野緑：達成動機の構成因子の分析－達成動機概念の再検討－，教育心理学研究，35(2)，53，1987.
- 6) 宮越幸代，山本誠一，秋山啓子 他：看護短大生におけるやる気関連諸特性と重症心身障害児（者）実習期間内の「やる気」変化との関係，新潟県立看護短期大学紀要，4，37-45，1998.
- 7) 堀洋通他：心理測定尺度集Ⅱ 人間と社会のつながりをとらえる〈対人関係・価値観〉，サイエンス社，63-67，2001.
- 8) 斉藤千代：経験年数別階層区分に基づく看護職の現実的課題と展望，第21回日本看護学会集録（看護管理），159-162，1990.
- 9) 平井康子，高原君子，中新美保子 他：臨地実習の指導に対する意識調査，第27回日本看護学会集録（看護教育），82，1996.
- 10) 西尾和子：教育・指導・育成の前提にあるもの，看護展望，21(4)，18-21，1996.
- 11) 平井康子：臨場実習指導者の指導に対する意識調査，第27回看護教育，80-82，1996.
- 12) 大平光子，門脇千恵：看護婦と看護学生の相互関係に影響を及ぼす要因の検討，第26回日本看護学会集録（看護教育），84，1995.
- 13) 石井範子：望ましい臨床実習指導者とは，Quality Nursing，1(6)，9，1995.
- 14) 尾原久美子，小西裕子，木村佐多子 他：実習指導者の指導に関する意識と行動の関連及びその影響因子－情意領域を中心に－，第22回日本看護学会集録（看護管理），91，1991.



*Analysis of the relationship between clinical instructors' achievement motive, related factors and ways of thinking about clinical practice of nursing students*

*Mutsuko Kataoka*<sup>1)</sup>, *Tetsuya Tanioka*<sup>2)</sup>, *Mihoko Nakanii*<sup>3)</sup>, *Eriko Aotani*<sup>3)</sup>,  
*Mayumi Takenaka*<sup>4)</sup>, *Syoko Tobita*<sup>5)</sup>, and *Katsuyo Kasai*<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>Shikoku Regional Bureau of Health and Welfare, Kagawa, Japan

<sup>2)</sup>Department of Nursing, School of Medical Sciences The University of Tokushima, Tokushima, Japan

<sup>3)</sup>Department of Nursing, Faculty of Medical Welfare Kawasaki University of Medical Welfare, Okayama, Japan

<sup>4)</sup>Department of Medical Social Work, Faculty of Medical Welfare Kawasaki University of Medical Welfare, Okayama, Japan

<sup>5)</sup>National Zentsuji Hospital Attached Zentsuji Nursing School, Kagawa, Japan

**Abstract** For a better understanding of clinical instructors (CI)' perceptions regarding clinical teaching behaviors, this paper examines the relationship between CI' achievement motive, related factors and ways of thinking about clinical practice of nursing students.

A written questionnaire was completed by 133 CI out of a convenience sample of 152 CI working at two national hospitals as nursing managers or staff nurses who were responsible for the on-site education of nursing students in 3-year nursing diploma programs in 2002. Of the 133 responses, 106 were valid and used in this analysis. Four domains of the CI's perceptions explored were achievement motive, and interests in clinical training for nursing students, ways of thinking about clinical practice, and perceived problems during clinical education.

The significant findings of this study were as follows : 1 ) There was a weak positive correlation between the years of nursing experience of CI and self-fulfillmentive achievement motive ( $r=0.215$ ,  $p<0.05$ ), but no significant correlation with competitive achievement motive ; 2 ) Higher motive for accomplishment of what the instructors personally valued was associated with a more positive CI' attitudes toward the clinical practice of nursing students, as well as correlating to less than 10 years of nursing experience of the instructors (ANOVA,  $p<0.05$ ) ; 3 ) The CI who worked as nursing managers including sub-managers and former managers showed higher interest in clinical training for nursing students than staff nurses (ANOVA,  $p<0.05$ ).

*Key words* : clinical instructor, achievement motive, nursing education