

看護職における動機づけ要因と仕事意欲要因の関係

野中美智子*, 吾妻健**, 橋本和子***

*高知医療センター 〒781-8555 高知県高知市池 2125-1

**高知大学医学部看護学科 〒783-8505 高知県南国市岡豊町小蓮

***福山平成大学看護学部 〒720-0001 広島県福山市御幸町上岩成正戸 117-1

<< Relations between Factors of Motivation and Work Will on Nursing >>

Michiko NONAKA, Takeshi AGATSUMA, Kazuko HASHIMOTO

The Kochi Health Sciences Center
2125-1 Ike, Kochi-city, Kochi Prefecture, 781-8555

The Department of Nursing, The Faculty of Medicine, Kochi University
Kohasu, Oko-cho, Nankoku-city, Kochi Prefecture, 783-8505

The Faculty of Nursing, Fukuyama-Heisei University
117-1 Shoto, Kami-Iwanari, Miyuki-cho, Fukuyama-city, Hiroshima Prefecture,
720-0001

要約

本研究の目的は、看護職において仕事意欲を高めるための動機づけおよび意欲の要因にどのような特徴があるか、また個人的背景とどのような関連があるかを明らかにする事によって、仕事に対する方向づけの示唆を得ることである。

看護師の動機づけの測定は酒井が作成した ARCS 動機づけモデルのアンケートを用い、仕事意欲の測定は MSQ 法を用い質問紙調査を行った。その結果、動機づけ要因では、満足感において最終学歴が有意差を認めた。仕事意欲の要因では、環境適応において所属、業務遂行において職種、期待・評価において最終学歴とそれぞれで有意差を認めた。また、動機づけ要因と仕事意欲要因の相関関係をみたが、各要因すべて正の相関関係があった。

Abstract

The purpose of this study is to get suggestions of the orientation for the work in the field of nursing, by clarifying what characteristics lie within the factors of motivations to raise work will and within the factors of work will, and how they relate with personal backgrounds.

Motivations were measured by adopting a questionnaire of ARCS Motivation Model, which is made by SAKAI, and work will by adopting the MSQ questionnaire. As a result, concerning the factors of motivation, the final academic backgrounds showed

meaningful differences in satisfaction. Concerning the factors of work will, positions, types of post, and final academic backgrounds showed meaningful differences in environmental adaptation, duties accomplishment, and expectation estimation respectively. We also examined the correlation among the factors of motivation and work will, and found that all each factors have plus correlations.

キーワード：動機づけ、仕事意欲、やる気

Key Words: Motivation, Work Will, Enthusiasm

はじめに

医療の進歩に伴い、看護の知識・技術も要求され、看護の質の評価も問われる時代となってきた。臨床の場での看護実践においては、意欲・やる気は欠かせないものであり、仕事への意欲は、看護実践をしていく上で質の向上にも関係してくる。本研究では、動機づけおよび仕事意欲の要因はどんな特徴があるのか、また個人的背景とどんな関連があるのかという視点から、看護師の動機づけ要因および仕事意欲と個人的背景の関連を明らかにすることで、今後、看護師の“仕事の意欲・やる気”に対する動機づけの示唆を得たいと考えた。

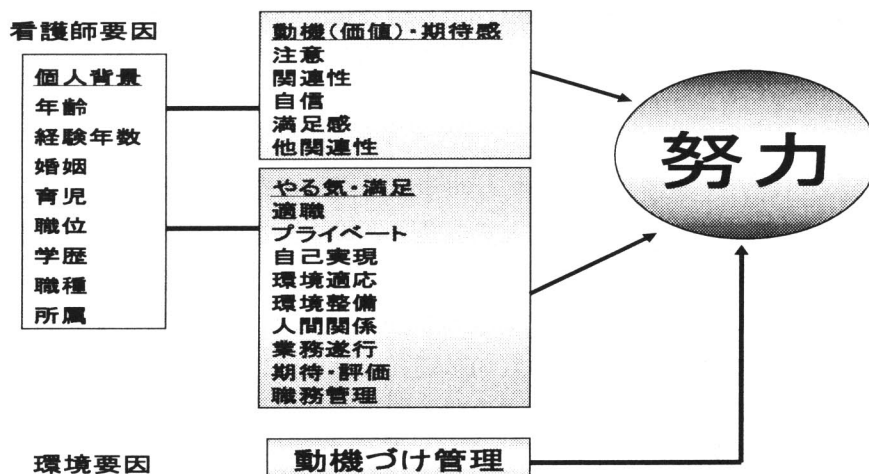


図1 .動機づけ・やる気要因と個人的背景の関連

I 研究目的

看護職において仕事意欲を高めるための動機づけおよび意欲の要因にどのような特徴があるか、また個人的背景とどのような関連があるかを明らかにする事によって、仕事に対する方向づけの示唆を得ることである。

Ⅱ 研究方法

1. 研究デザイン

量的研究：アンケート調査

2. 調査期間

平成 17 年 8 月 8 日～8 月 22 日

3. 調査対象者

施設長および看護部長に調査の主旨を説明し、研究に同意を得られた高知県における 100 床以上の公立病院に勤務する、主任看護師および看護師 400 名を対象とし、各施設に調査依頼文を添えて質問紙を配布した。

4. 調査方法

1) アンケート調査方法 無記名

酒井が作成した ARCS モデル実態調査アンケートをもとに、看護師用に修正し、「動機づけモデルの 5 要素」の 21 項目および MSQ 法による「仕事意欲」の 41 項目に「個人背景」の 8 項目を加えて質問用紙を作成した。「動機づけモデルの 5 要素」は、5 点の 5 段階評価方式とし、「仕事意欲」のアンケートは、4 点の 4 段階評価方式として算出する。

2) データ分析方法

データは平均値±標準偏差で表した。2 群の平均値の差の検定は T 検定、3 群以上の差の検定は F 検定を行った。また「動機づけ」と「仕事意欲」の関係はピアソンの相関分析を行った。なお、有意差検定は 5%水準をもって有意差ありとし、統計処理は SPSS11.5 ソフトを使用した。

5. 倫理的配慮

- 1) 紙面にて研究の主旨を説明し、個人の自由意志を伝え了解を得られたものを対象とする。
- 2) プライバシー保護のため、無記名とし各自封筒封印し投函とする。また、不利益をこうむらないことを説明する。
- 3) アンケートの結果は、研究の目的以外には使用しないこと、また研究終了後は破棄することを伝える。

Ⅲ 結果

1. 属性

対象者 400 名に質問用紙を配布し、257 名(回収率 64.25%)から回答が得られた。有効回答 221 名(有効回答率 85.9%)を得た。

対象者の年齢は 20～59 歳、平均年齢は 37.45 歳。「結婚をしている」が 123 名(56.66%)、「結婚をしていない」が 98 名(44.34%)であった。18 歳未満の子供の有無は「いる」が 94 名(42.53%)、「いない」が 127 名(57.47%)であった。最終学歴は准看護養成所 6 名(2.71%)、高校衛生看護学科 8 名(3.62%)、高等看護専門学校 174 名(78.73%)、短期大・大学・大学院 21(9.5%)名、保健師助産師学校 9 名(4.07%)、その他

3名(1.36%)であった。

2. 仕事に関与すること

経験年数別では1年未満2名(0.45%)、1~3年未満16名(3.62%)、3~5年未満14名(3.17%)、5~10年未満47名(10.63%)、20年未満82名(18.55%)、20年以上60名(13.57%)であった。職位は「非管理職」190名(85.97%)、「管理職」31名(14.03%)であった。職種は「准看護師」7名(3.17%)、看護師203名(91.86%)、助産師11名(4.98%)であった。所属は「病棟」160名(72.40%)、外来33名(14.93%)、その他28名(12.67%)であった。

3. 動機づけ要因と個人的背景の関係

1) ARCS 動機づけモデルの要因(表1)

(1)動機づけ要因を全体の総合点からみると、最小値61点、最大値120点、平均値91.38点であった。

(2)動機づけの要因別の5項目

表1 ARCS動機づけモデルの要因

動機づけ要因	動機づけ要因の平均・得点等				
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	獲得可能な得点
全体	91.38	12.286	61	120	24~120点
注意	18.6	2.792	8	25	5~25点
関連性	19.83	2.979	13	25	5~25点
自信	19.03	2.98	10	25	5~25点
満足感	18.86	3.293	10	25	5~25点
他関連性	15.32	2.68	8	20	4~20点

2) 動機づけ要因別(注意・関連性・自信・満足・他関連性)と個人的背景

(1)動機づけ要因別と職位の関連(表2)

「非管理職」と「管理職」において、5要因の関連を比較検定した。いずれも平均値では「管理職」が高値を示したが、有意差は認められなかった。

表2 動機づけと職位の関係

*P<0.05

	職位	平均値	有意確率
注意	主任	19.13	0.258
	スタッフ	18.52	
関連性	主任	20.00	0.737
	スタッフ	19.81	
自信	主任	19.16	0.788
	スタッフ	19.01	
満足感	主任	19.39	0.333
	スタッフ	18.77	
他関連性	主任	16.10	0.080
	スタッフ	15.19	

(2)動機づけ要因別と婚姻の関連(表3)

「既婚者」と「未婚者」においても、5要素の関連を比較し検定した。いずれも平均値では「既婚者」が高値を示したが、有意差は認められなかった。

表3 動機づけと婚姻の関係

*P<0.05

	婚姻	平均値	有意確率
注意	既婚	18.72	0.469
	未婚	18.45	
関連性	既婚	19.88	0.800
	未婚	19.78	
自信	既婚	19.26	0.194
	未婚	18.73	
満足感	既婚	18.95	0.628
	未婚	18.73	
他関連性	既婚	15.59	0.095
	未婚	14.98	

(3)動機づけ要因別と育児の関連(表4)

「18歳未満の子供がいる」と「子供がいない」において、5要素の関連を比較検討した。満足感では「18歳未満の子供がいない」群が「子供がいる」群より平均値が高かったが、いずれも有意差は認められなかった。

表4 動機づけと育児の関係

*P<0.05

	育児	平均値	有意確率
注意	有	18.93	0.138
	無	18.36	
関連性	有	20.12	0.223
	無	19.62	
自信	有	19.29	0.265
	無	18.83	
満足感	有	18.79	0.792
	無	18.91	
他関連性	有	15.61	0.167
	無	15.10	

(4)動機づけ要因別と所属・職種・最終学歴の関連(表5)

所属・職種におけるグループ間において、5要因の関連を比較し検討した。いずれもグループ間における有意差はみられなかった。しかし、最終学歴の満足感において有意差を認めた。(P<0.05)。

表5 動機づけと所属・職種・最終学歴の関係

		有意確率
注意	所属	0.362
	職種	0.333
	最終学歴	0.090
関連性	所属	0.433
	職種	0.511
	最終学歴	0.102
自信	所属	0.098
	職種	0.133
	最終学歴	0.187
満足感	所属	0.173
	職種	0.537
	最終学歴	0.045*
他関連性	所属	0.171
	職種	0.824
	最終学歴	0.107

* P<0.05

3. 仕事意欲要因と個人的背景の関係

1) MSQ法による仕事への意欲と満足感(表6)

(1)仕事への意欲を総合点からみると、最小値50点、最大値155点、平均値108.05点(獲得可能得点41~164点、標準偏差18.689)であった。平均値でみると獲得可能得点の約65.85%であり、意欲・満足感は高かった。

(2)仕事への満足感におけるやる気の要因別9項目については、平均値からみると「プライベート」が最も高く、「期待・評価」が一番低かった。

表6 MSQ法による看護師の仕事意欲

仕事意欲	仕事意欲の平均・得点等				
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	獲得可能な得点
全体	108.05	18.689	50	155	41~164点
仕事への思い	14.20	3.220	6	20	5~20点
適職	10.26	3.012	4	16	4~16点
プライベート	11.36	2.516	4	16	4~16点
自己実現	9.97	2.747	4	16	4~16点
環境適応	10.37	2.445	4	16	4~16点
環境整備	9.94	2.439	4	16	4~16点
人間関係	11.26	2.738	4	16	4~16点
業務遂行	11.09	1.959	4	16	4~16点
期待・評価	9.39	2.435	4	16	4~16点
職務管理	10.14	2.341	4	16	4~16点

2) MSQ法による仕事意欲の要因別(適職・プライベート・自己表現・環境適応・環境整備・人間関係・業務遂行・期待評価・職務管理)と個人的背景

(1)仕事意欲の要因別と職位の関連(表7)

「非管理職」と「管理職」において、9要因の関連を比較し検定した。平均値においてはいずれも「管理職」が高く、環境適応での有意確率は0.006(P<0.01)を示し、有意差が認められた。

表 7 仕事意欲と職位の関係

*P<0.05

	職位	平均値	有意確率
適職	主任	10.61	0.48
	スタッフ	10.20	
プライベート	主任	11.42	0.883
	スタッフ	11.35	
自己実現	主任	10.39	0.366
	スタッフ	9.91	
環境適応	主任	11.48	0.006*
	スタッフ	11.18	
環境整備	主任	10.68	0.07
	スタッフ	9.82	
人間関係	主任	11.45	0.679
	スタッフ	11.23	
業務遂行	主任	11.71	0.058
	スタッフ	10.99	
期待・評価	主任	9.94	0.178
	スタッフ	9.30	
職務管理	主任	10.90	0.051
	スタッフ	10.02	

(2)仕事意欲の要因別と婚姻の関連(表 8)

「既婚者」と「未婚者」において、9要因の関連を比較し検定した。いずれも有意差は認められなかった。

表 8 仕事意欲と婚姻の関係

*P<0.05

	職位	平均値	有意確率
適職	既婚	10.43	0.340
	未婚	10.04	
プライベート	既婚	11.38	0.871
	未婚	11.33	
自己実現	既婚	10.28	0.066
	未婚	9.59	
環境適応	既婚	10.52	0.296
	未婚	10.17	
環境整備	既婚	10.01	0.649
	未婚	9.86	
人間関係	既婚	11.04	0.178
	未婚	11.54	
業務遂行	既婚	11.12	0.790
	未婚	11.05	
期待・評価	既婚	9.44	0.734
	未婚	9.33	
職務管理	既婚	10.40	0.071
	未婚	9.83	

(3)仕事意欲の要因別と育児の関連(表 9)

「18歳未満の子供がいる」と「子供がいない」においての9要因の関連を比較検討した。いずれも有意差が認められなかった。

表 9 仕事意欲と育児の関係

* P<0.05

	育児	平均値	有意確率
適職	有	10.54	0.228
	無	10.05	
プライベート	有	11.33	0.888
	無	11.38	
自己実現	有	10.31	0.118
	無	9.72	
環境適応	有	10.45	0.675
	無	10.31	
環境整備	有	9.94	0.979
	無	9.94	
人間関係	有	11.04	0.305
	無	11.43	
業務遂行	有	11.19	0.511
	無	11.02	
期待・評価	有	9.36	0.888
	無	9.41	
職務管理	有	10.46	0.088
	無	9.91	

(4)仕事意欲の要因別と所属の関連(表 10)

「病棟」「外来」「その他」のグループ間において、9 要因の関連を比較し検討した。環境適応では有意確率 0.043(P<0.05)を示し有意差を認めた。しかし、他のいずれのグループ間でも有意差は認められなかった。

(5)仕事意欲の要因別と職種の関連(表 10)

「准看護師」「看護師」「助産師」のグループ間においても、9 要因の関連を比較し検討した。業務遂行では有意確率 0.042(P<0.05)を示し有意差を認めた。しかし、他のいずれのグループ間も有意差は認められなかった。

(6)仕事意欲の要因別と最終学歴の関連(表 10)

「準看護養成所」「衛生看護科」「高等看護専門」「保・助産」「短期大学」「大学」「大学院」「その他」のグループ間において、9 要因の関連を比較検討した。期待・評価の有意確率は 0.022(P<0.05)であり有意差が認められた。

表 10 仕事意欲と所属・職種・最終学歴の関係

		有意確率			有意確率
適職	所属	0.938	人間関係	所属	0.715
	職種	0.346		職種	0.15
	最終学歴	0.666		最終学歴	0.662
プライベート	所属	0.551	業務遂行	所属	0.585
	職種	0.086		職種	0.042*
	最終学歴	0.22		最終学歴	0.162
自己実現	所属	0.996	期待・評価	所属	0.847
	職種	0.303		職種	0.109
	最終学歴	0.254		最終学歴	0.022*
環境適応	所属	0.043*	職務管理	所属	0.738
	職種	0.212		職種	0.155
	最終学歴	0.181		最終学歴	0.064
環境整備	所属	0.236			
	職種	0.877			
	最終学歴	0.995			

* P<0.05

5. 「動機づけ」要因と「仕事意欲」要因の相関関係

動機づけ要因の「注意」「関連性」「自信」「満足感」「他関連性」と仕事意欲の要因である「適職」「プライベート」「自己表現」「環境適応」「整備」「人間関係」「業務遂行」「期待評

価」「職務管理」の9項目においてはすべて正の相関関係があった。

IV 考察

1. 動機づけ要因と個人的背景の関係

1) ARCS 動機づけモデルの要因

動機づけ要因の総合点における平均値からみると、91.38点となっていることから、全体の7割以上を占める。これは看護師のモチベーションが高いことが考えられる。中村は¹⁾「看護職は、就職当初から数年間は、患者のベッドサイドで業務を行うことが多く患者や家族との関係作りが大切となり、そこで認められることがやりがいにつながる」と述べている。このことから、看護師は仕事と学びを関連して考えている傾向が強いと言える。

2) 動機づけ要因別と個人的背景

職位において、平均値からみると5要因とも管理職が高い。これは役職からくる仕事に対する責任感から得た結果であると考えられる。仕事の権限の増加や役職の向上などへの志向性が高まり、高い役職につくことによってモチベーションが高くなる傾向にあると思われる。婚姻については、5要因とも既婚者が高く、家庭や育児をしても仕事への関心や責任は変わりなく、経験豊富なこともあり仕事に対する意欲が見受けられる。育児についても同様のことが言える。所属および職種における関連はなかった。しかし、最終学歴では、「満足感」において有意差を認めた。このことは、看護師の資格取得のプロセスは多種多様であり、また最終学歴も個人差が大きくあり、仕事に対する考え方に相違があると考えられる。

2. 仕事意欲要因と個人的背景

1) MSQ 法による仕事への意欲と満足感

仕事への意欲・満足感の総合点における平均値からみると、108.05点となっており、これは全体の6割以上を占めることになり、意欲・満足は高いと考えることが出来る。専門職としての認識が高いと考えられ、「今の仕事は社会的に重要な仕事である」ととらえ意欲につながっていると思われる。

2) MSQ 法における仕事意欲の要因別と個人的背景

職位において、平均値からみると9要因とも管理職が高い。これは、「役職が人を作る」と言われている様に役職からくる仕事への責任感の結果だといえる。そして、そのことがモチベーションの向上につながってくる。婚姻については、「人間関係」以外に既婚者が高かったが、看護師は他職種と連動してチームで仕事を進めなくてはならないことが多く、仕事意欲を持って看護していきけるような医療チームや環境を作っていく事が今後の課題と考える。育児については「プライベート」と「人間関係」以外は育児している看護師が高かった。しかし育児にかかわらない看護師は、自分の余暇時間に価値をおき、その事が仕事へのやる気につながっていると思われる。所属において、「環境適応」ではグループ間に有意差が認められた。仕事の領域が違えば仕事に対する考えにも個人差があるため、各職場や看護師の仕事に関する評価をタイムリーにフィードバックさせる事が、仕事意欲を高めるために重要であると考えられる。職種においては、

「業務遂行」でグループ間に有意差が認められた。3種の職種は教育期間など学歴に相違があり、業務の内容も若干違っている。仕事量の問題、責任範囲の問題など日々の業務において達成志向が違ってくるのではないかと思われる。看護師の仕事意欲の阻害要因は、看護師個人・医療チーム・環境など言われているが、医療チームと環境を調整することが重要となってくる。最終学歴においてもグループ間で有意差が認められた。「期待・評価」は周囲からの期待、信頼、評価への志向性のことで、仕事においても重要なモチベータである。この重要なモチベータに差があるとすれば満足度の低いグループがあると考えられる。しかし、「期待・評価」だけを求めると仕事の本質よりも結果の良さや見栄のよさなど表層だけに捉われがちとなるため調整していく必要がある。

3. 「動機づけ」要因と「仕事意欲」要因の相関関係

動機づけ要因と仕事意欲の要因の9項目においてはすべて正の相関関係があった。仕事意欲が高い人は行動をする事に喜びを見出し、知的好奇心が高く興味を持って遂行しようとしている事が言える。

V 研究の限界

本研究は量的研究であり、100床以上の公立病院という限定した条件の中での調査であるため、看護師全般について述べるには限界がある。また、今回使用した「動機づけ」要因の質問用紙は教育研究に活用したものであり、看護師において調査するには答えにくい部分もあり、修正を加えていく必要がある。

VI 結論

1. 動機づけ要因である「注意」「関連性」「自信」「満足感」「他関連性」において、仕事にやりがいがあるという側面を持つ「関連性」が高く評価された。
2. 仕事意欲では、「プライベート」に満足感があれば仕事へのやる気が高くなる。
3. 動機づけ要因と個人的背景の関係については、最終学歴において仕事への関心に違いがある。
4. 仕事意欲の要因と個人的背景の関係では、所属における「環境適応」、職種における「業務遂行」、最終学歴における「期待評価」で意欲の違いがある。
5. 「動機づけ」の要素となる仕事への関心が高くなればなるほど、「意欲」の要素となる仕事への満足も高くなる。

引用・参考文献

- 1) 中村綾子他：看護婦の仕事意欲に関する研究～職場でやりがいを感じた時の分析から～、新潟大学医学部保健学科紀要、2001.
- 2) 石桁正士：やる気の人間学、綜合法令、1998.
- 3) JTB モチベーションズ研究・開発チーム：やる気を科学する、KAWADE夢新書、

1998.

- 4) ジョン・M・ケラー, 鈴木克明: A R C S 動機づけモデルの応用, 1987.
- 5) 川崎久子他: 看護婦の仕事意欲に関する研究～職場でやる気をなくすときの分析～, 新潟大学医学部保健学科紀要, 2000.
- 6) 宮本美紗子、那須正裕: 達成動機の理論と実際, 金子書房, 2002.
- 7) 酒井紀幸: 学習意欲を高める学習指導の工夫—どのような方術に対して「魅力」や「やる気」を感じるか? A R C S モデルを基に考察する—, 平成5年度石川県教育センター指導者養成研修講座研修報告書, 1993.
- 8) 鈴木克明: 情報社会に向けて学習意欲を育てる—A R C S 動機づけモデルからのヒント—
<http://www.edutech.tohoku-gakuin.ac.jp/personal/suzuki/resume/articles/1992a>,
- 9) 鈴木克明: 授業設計モデル研究における情意領域の扱いをめぐって～A R C S 動機づけモデルを中心に～, 『第29回日本視聴覚教育学会・第37回日本放送教育学会合同大会発表論文集』, 1992.
- 10) 下山剛: 学習意欲の見方・導き方, 教育出版株式会社, 1996.

(受理日平成20年1月10日)