

原 著

生活行動援助の職務特性と看護師の モチベーションとの関係

Relation between Job Characteristics of Assisted-Living Activities and Nurse's Motivation

鈴木 明美 米澤 弘恵 石綿 啓子 佐藤 佳子 遠藤 恭子
Akemi Suzuki Hiroe Yonezawa Keiko Isiwata Yoshiko Satoh Kyoko Endo

獨協医科大学看護学部
Dokkyo Medical University School of Nursing

要 旨 本研究は、生活行動援助の職務特性とモチベーションとの関連を明らかにし、看護師のやりがいにつながる業務への示唆を得ることを目的とした。

入院基本料7対1を導入する病院に勤務する看護師1,750人を対象に、自記式留置き法により調査を実施した。調査には、田尾の作成した職務特性尺度とJTBモチベーションズ研究・開発チームが開発したMSQ法(Motivation of Status Quo)を用いた。統計解析には、統計解析ソフトPASW Ver.18 for Win.を用い、Pearsonの相関係数をみた。

その結果、対象者の性別は男性78人(6.0%)、女性1,227人(94.0%)であった。平均年齢は 32.2 ± 8.8 (SD)歳で、平均臨床経験年数は 9.9 ± 8.2 年であった。

職務特性の5因子で最も得点が高かったのは<多様性>平均 3.4 ± 0.6 点、最も低かったのは<役割の明瞭さ>平均 2.8 ± 0.5 点と<フィードバック>平均 2.8 ± 0.4 点であった。MSQ法のモチベーター9因子で最も得点が高かったのは<プライベート>と<人間関係>で平均 2.9 ± 0.5 点、最も低かったのは<自己表現>平均 2.4 ± 0.6 点と<期待価値>平均 2.4 ± 0.5 点であった。やる気の状態を示すモチベーション・チャージは平均 13.7 ± 3.0 点で標準の状態であった。職務特性因子の間では、<自律性>と<フィードバック>が最も強い相関を示した($r = .441, p < .01$)。職務特性因子の<自律性>、<多様性>、<フィードバック>とモチベーションとの間で正の相関($p < .01$)を認めた。

以上のことから、生活行動援助の職務特性は、看護師のモチベーションに関連しており、看護師が、生活行動援助について手順や進め方に自分の判断を加えることや、内容が多様性に富むと認識することは、モチベーションを高めると推察された。看護師のモチベーションを高めるためには、自分の行った生活行動援助の経過や結果を把握し、評価することが重要であることが示唆された。

Abstract

The aim of the present study was to clarify the job characteristics of assisted-living activities, and the job characteristics in relation to the nurse's motivation.

The subjects were 1,750 nurses working at eight hospitals that had introduced a hospitalization basic charge of 7:1. A survey was conducted by self-administered questionnaire. The investigation used the job characteristic standard and the MSQ method (Motivation of Status Quo) developed by

the JTB Motivation research and development team. The correlation analysis of Pearson by statistical analysis software PASW Ver.18 for Win. was used for statistical analysis.

As a result, 78 men (6.0%) and 1,227 women (94.0%) were found. The average age was 32.2 ± 8.8 years (SD), and the average clinical years of experience were 9.9 ± 8.2 (SD).

“Diversity” 3.4 ± 0.6 points on average in the result of the job characteristics were the highest. “Distinctness of the role” was 2.8 ± 0.5 points on average and 2.8 ± 0.4 points on “Feedback” average was the lowest. As a factor in the motivation of the MSQ, the one that was the highest was “Private” and 2.9 ± 0.5 points on “Interpersonal relationship” average. The lowest was 2.4 ± 0.6 points on average “Self-expression” and 2.4 ± 0.5 points on “Expected value.” The motivation charge shows the average motivation status. The standard averaged 13.7 ± 3.0 points. “Autonomy” and “Feedback” showed the strongest correlation between the job characteristics ($r=.441, p<.01$). A positive correlation ($p<.01$) was recognized between “Autonomy” “Diversity” and “Feedback” of the job characteristics and motivation charge.

The job characteristic of assisted-living activities showed a clear relationship to the above-mentioned nurses motivation. It was considered that nurse's motivation became stronger, thanks to the order, progress and independent judgment regarding assisted- living activities, not to mention their awareness of the marked diversity in their work. For these reasons, it was suggested to be important that the nurse understands the course result of assisted-living activities.

キーワード：生活行動援助，職務特性，モチベーション

Keywords：assisted-living activities，job characteristics，motivation

I. はじめに

看護師の業務は、保健師助産師看護師法によれば「傷病者もしくは褥婦に対する療養上の世話または診療の補助」とされている。療養上の世話の基本となる生活行動援助とは、診療を受けている患者の健康回復に向けて日常生活全般について援助する行為である¹⁾。従来の生活行動援助についての研究では、新たな看護技術方法に関する科学的根拠や裏付け^{2,4)}について、患者の満足度^{5,7)}など多くの方面から検討されている。内布ら⁸⁾によると、看護の質を左右するとして抽出された9要素のうち5要素が、生活行動援助場面からであったと言う。主に健康上の理由によって日常生活行動ができない対象者に、適切な知識と手段を用いて看護師が行う生活行動援助は、ナイチンゲールの言う「その人を最良の状態に置くこと」ではないかと考える。

一方、昨今の医療現場の現状を見てみると、入院期間は年々短縮化しており平成18年の一般病床群の平均在院日数は、19.0日である⁹⁾。

それに比べ、病床の稼働率の平均を見てみると80%を超える状況は変わらず⁹⁾、ここからは入退院が多い状況が予測される。臨床の間においては、このような状況に伴う業務の濃密化、患者ケアニーズの増加も指摘され、看護業務に関する調査では、「患者の身の回りの世話」が一日の日勤業務の30%を占めていると報告されている¹⁰⁾。

看護師の職場環境は、煩雑さを増しているからこそ、やりがいを持つことが必要である。仕事そのものが持つ性質である職務特性は、職務満足や内的な動機づけなどに影響を及ぼすとされている¹¹⁾。看護師の職務特性の研究では、自律性が低いとするもの¹²⁾、キャリア志向の形成プロセスを職務特性との関係から検討したもの¹³⁾などがみられる。また山内^{14,15)}は、助産師の職務特性について調査し、他の看護職と比較してその仕事内容の認識に特別な特徴を認めないことを報告している。仕事に対するモチベーションは、仕事そのものによって動機づけられる時にはより強い動機づけの因子となると

言われており^{11,16)}、日々行っている生活行動援助に有意味感をもつことは、看護師のモチベーションにもつながると考える。

そこで今回、看護師が日々行っている生活行動援助の職務特性を明らかにする。さらに、職務特性とモチベーションとの関連について検討し、看護師のやりがいにつながる業務への示唆を得ることを目的とした。

II. 用語の定義

本研究で扱う用語を以下のように定義する。

生活行動援助：主に健康上の理由によって日常生活行動が遂行できない傷病者もしくは褥婦の健康回復に向けて日常生活全般について援助する行為であり、療養上の世話の基本となるものとした¹⁾。

職務特性：仕事を内在的に特徴づける仕事そのもののもつ性質のことであり、ここではHackman & Lawler¹⁷⁻¹⁹⁾の理論をもとに田尾^{11, 16, 20)}が提唱した<多様性>、<自律性>、<役割の明瞭さ>、<フィードバック>、<相互依存性>の5つを仕事の認知的な特性とした。

モチベーション：行動を起こす原動力となる行動前の意識のこと。原動力となる動機と行動を引き起こす刺激である誘因が加わることで起こる²¹⁾。

モチベーション・チャージ：現在のモチベーションの状態とした²²⁾。

モチベーター：モチベーションに影響を与えている要因のこととした²²⁾。

III. 研究方法

1. 対象

A県及び近県の入院基本料7対1を導入する8総合病院で病棟に勤務する看護師1,750名とした。

2. 調査期間

平成22年3月

3. 調査内容

1) 基本属性

性別、年齢、同居者の有無、臨床経験年数、勤務している病棟、職位、取得資格などの項目を尋ねた。

2) 生活行動援助の職務特性

生活行動援助の職務特性には、田尾(1984)の作成した職務特性尺度¹⁶⁾を用いた。この尺度は、<自律性>10項目、<多様性>5項目、<相互依存性>6項目、<役割の明瞭さ>4項目、<フィードバック>5項目の5因子30項目によって構成されており、全く思わない1点から非常に思う5点に順に配点する5件法で調査した。

調査時には、生活行動援助について「清潔、排泄、食事の援助、睡眠を促す援助、環境調整、安全・安楽・自立に対する配慮など、看護師が主体的に知識や技術を用いて行う援助」と提示した。

3) モチベーションの測定

モチベーションの測定には、JTBモチベーションズ研究・開発チーム(1998)が開発したMSQ法(Motivation of Status Quo)²²⁾を用いた。MSQ法は140以上の組織、1万人のデータが蓄積された調査パッケージである。モチベーション・チャージ5項目から、現在のモチベーションの高さを測定する。モチベーション・チャージは5点から20点に得点し、得点が高いほどモチベーションが高いことを示す。17点以上を高領域、12～16点を標準領域、8～11点を低領域、7点以下を危険域の4段階に分けられる。また、モチベーションに影響を与えるモチベーターとして<適職>、<自己表現>、<職務管理>、<環境適応>、<業務遂行>、<期待・評価>、<人間関係>、<環境整備>、<プライベート>の9因子があり各々4項目計36項目からなり、まったく当てはまらない1点からよく当てはまる4点に順に得点する4件法で調査した。

4. データ収集方法

自記式調査票を用いて調査を実施した。対象者には、研究の目的・内容、プライバシーの遵守、目的以外に使用しないことを書面で説明し、研究への協力を依頼した。各施設の看護部を通じて勤務部署毎に調査票と返却用封筒を配布し、各人が封をして返却用封筒に入れたものを留置き、研究者が回収した。

5. 分析方法

統計分析には、統計解析ソフトPASW Ver.18 for Windowsを用いて、生活行動援助の職務特性とモチベーションとの関連性にはPearsonの相関係数をみた。

6. 倫理的配慮

調査にあたっては、研究の目的、方法、本研究への協力の有無により不利益が生じないこと、研究への協力はまったくの自由意思であり、研究への協力は同意を得た上で行うこと、収集したデータは本研究の目的以外には使用しないこと、回答は無記名としプライバシーの保護に配慮することを書面にて説明した。回収をもって、研究への協力の承諾とした。本研究は、獨協医科大学生命倫理委員会の承認を得て行った。

IV. 結果

回収数は1,457人（回収率81.2%）であり、そのうち有効回答数1,305人（有効回答率89.6%）を分析対象とした。

1. 対象者の背景

対象者の背景を表1に示した。性別では、女性1,227人（94.0%）、男性78人（6.0%）であった。年齢は、21歳から62歳に分布し、平均年齢は32.2 ± 8.8（SD）歳であった。年代別では、最も多かったのは21～29歳650人（49.8%）であった。同居者のいる者は、846人（64.8%）で6割の者には同居者があった。

臨床経験年数は、1年から48年に分布し、平均9.9 ± 8.2年であった。勤務場所では、内科系（精神科を含む）が356人（27.2%）で最も多かつ

表1 対象の背景

項目		n=1305	人(%)
性別	男性	78	(6.0)
	女性	1227	(94.0)
年齢	21～29歳	650	(49.8)
	30～39歳	393	(31.1)
	40～49歳	178	(13.6)
	50～59歳	83	(6.4)
	60歳以上	1	(0.1)
	mean±SD(歳)	9.9±8.2	
同居者	あり	846	(64.8)
	なし	459	(35.2)
卒業機関 (複数回答)	専門学校(3年課程)	754	(56.9)
	専門学校(2年課程)	222	(16.8)
	専修学校(准看護師学校)	62	(4.7)
	短期大学(3年課程)	149	(11.2)
	短期大学(2年課程)	11	(0.8)
	大学	116	(8.8)
	その他	11	(0.8)
	取得資格	看護師	1098
准看護師	33	(2.5)	
助産師	3	(0.2)	
看護師/助産師	26	(2.0)	
看護師/保健師	120	(9.2)	
看護師/准看護師	17	(1.3)	
看護師/助産師/保健師	7	(0.5)	
看護師/助産師/准看護師	1	(0.1)	
職位	スタッフナース	1186	(90.9)
	主任・係長	100	(7.7)
	師長	13	(1.0)
	その他	6	(0.4)
	臨床経験年数(年)	1年未満	71
1～3年未満	207	(15.8)	
3～5年未満	197	(15.1)	
5～10年未満	341	(26.1)	
10～20年未満	299	(22.9)	
20年以上	189	(14.5)	
mean±SD(年)	9.9±8.2		
所属病棟	内科系病棟(精神科含む)	355	(27.2)
	外科系病棟	234	(17.9)
	内科・外科混合病棟	213	(16.3)
	整形外科病棟	102	(7.8)
	脳神経外科病棟	80	(6.1)
	産婦人科病棟	76	(5.8)
	小児科病棟	96	(7.4)
	救急救命	35	(2.7)
	集中治療室	24	(1.9)
	その他	90	(6.9)

た。スタッフナースが1,186人で対象全体の9割を占めた。

2. 生活行動援助の職務特性因子の質問項目別度数分布

生活行動援助職務特性5因子の質問項目別度数分布を表2に示した。各職務特性因子の質問項目について該当するという回答の「非常に思う」、「かなり思う」、「まあまあ思う」の3つを合わせた数で、逆転項目については該当しないとする回答の「まったく思わない」、「あまり思わない」の2つを合わせた数についてみていく。＜多様性＞で最も多かった項目は、Q8「毎日

表2 生活行動援助職務特性の質問項目別度数分布

質問項目	n=1305 人(%)				
	全く思わない	あまり思わない	まあまあ思う	かなり思う	非常に思う
〔多様性〕					
* Q1. 私の毎日の仕事は単調である。	195 (14.9)	589 (45.1)	419 (32.1)	77 (5.9)	25 (1.9)
* Q4. 私は同じようなことを何度もくり返すような仕事をしている。	49 (3.8)	422 (32.3)	627 (48.0)	168 (12.9)	39 (3.0)
* Q8. 毎日の仕事は、きちんと決められただけのことをするだけである。	175 (13.4)	742 (56.9)	297 (22.8)	77 (5.9)	14 (1.1)
* Q14. 昨日やった仕事と今日の仕事は、似通ったところが多い。	38 (2.9)	388 (29.7)	698 (53.5)	152 (11.6)	29 (2.2)
Q22. 私の毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる。	27 (2.1)	404 (31.0)	559 (42.8)	228 (17.5)	87 (6.7)
〔自律性〕					
Q6. 上司の指示がなくても自分の判断で仕事を進めることができる。	41 (3.1)	284 (21.8)	680 (52.1)	262 (20.1)	38 (2.9)
Q7. こうすれば結果はこうなると、予想を立てながら仕事ができる。	12 (0.9)	129 (9.9)	779 (59.7)	342 (26.2)	43 (3.3)
* Q10. 私の仕事の内容ややり方は上司から一方的に決められている。	266 (20.4)	818 (62.7)	183 (14.0)	31 (2.4)	7 (0.5)
Q13. 私は自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事をすすめることができる。	60 (4.6)	441 (33.8)	652 (50.0)	128 (9.8)	24 (1.8)
Q16. 私は仕事の中に思いつきを生かしたり、新鮮な試みをする事が出来る。	65 (5.0)	591 (45.3)	528 (40.5)	101 (7.7)	20 (1.5)
Q18. 私の仕事はあらかじめ見通しをつけて取り掛かる事が出来る。	8 (0.6)	206 (15.8)	844 (64.7)	216 (16.6)	31 (2.4)
Q20. 仕事の手順や方法は、私の判断で変える事が出来る。	51 (3.9)	387 (29.7)	653 (50.0)	194 (14.9)	20 (1.5)
Q21. 仕事の最初から最後まで、私の責任でやり通す事が出来る。	32 (2.5)	208 (15.9)	690 (52.9)	301 (23.1)	74 (5.7)
Q23. 私は仕事のペースを自由に変える事が出来る。	64 (4.9)	552 (42.3)	543 (41.6)	127 (9.7)	19 (1.5)
Q25. 私のはじめた仕事は、私の手でしあげている。	42 (3.2)	387 (29.7)	657 (50.3)	188 (14.4)	31 (2.4)
〔相互依存性〕					
Q5. 私は仕事を進めていく上で同僚とたえず相談しなければならない。	29 (2.2)	403 (30.9)	523 (40.1)	259 (19.8)	91 (7.0)
Q9. 私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんある。	17 (1.3)	82 (6.3)	350 (26.8)	520 (39.8)	336 (25.7)
Q12. 同僚の仕事の出来不出来によって、私の仕事が影響されることが多い。	73 (5.6)	478 (36.6)	537 (41.1)	170 (13.0)	47 (3.6)
Q15. 同僚の仕事の進み具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない	54 (4.1)	583 (44.7)	496 (38.0)	136 (10.4)	36 (2.8)
Q17. 患者の都合に合わせて、自分の仕事のやり方を変えなければならない。	6 (0.5)	79 (6.1)	582 (44.6)	481 (36.9)	157 (12.0)
Q28. 私の仕事がうまくいかないと他の同僚が困ることになる。	14 (1.1)	186 (14.3)	623 (47.7)	371 (28.4)	111 (8.5)
〔役割の明瞭性〕					
Q3. 私がやらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている。	49 (3.8)	505 (38.7)	550 (42.1)	166 (12.7)	35 (2.7)
Q11. 私がやらなくてはならない仕事の量は、はっきりしている。	90 (6.9)	569 (43.6)	524 (40.2)	97 (7.4)	25 (1.9)
* Q27. 私の仕事と他の同僚との仕事の境目は明らかではない。	28 (2.1)	446 (34.2)	632 (48.4)	168 (12.9)	31 (2.4)
Q30. 私と他の同僚との仕事の分担ははっきりしている。	32 (2.5)	573 (43.9)	600 (46.0)	88 (6.7)	12 (0.9)
〔フィードバック〕					
Q2. 私のしていることが患者に喜ばれているかどうかを知るチャンスがある。	47 (3.6)	397 (30.4)	674 (51.6)	158 (12.1)	29 (2.2)
Q19. 私はいつでも自分のしている仕事の出来ばえを知ることが出来る。	45 (3.4)	611 (46.8)	556 (42.6)	83 (6.4)	10 (0.8)
* Q24. 私の仕事がうまくいっているのかわからないのかわかるチャンスはない。	90 (6.9)	695 (53.3)	404 (31.0)	101 (7.7)	15 (1.1)
Q26. 私の仕事の成果は一目で明らかである。	138 (10.6)	788 (60.4)	338 (25.9)	38 (2.9)	3 (0.2)
* Q29. 私の仕事の出来具合はすぐにはわかるものではない。	17 (1.3)	318 (24.4)	696 (53.3)	220 (16.9)	54 (4.1)

* は逆転項目

の仕事はきちんと決められただけのことをするだけである」と思わない人で917人(70.3%)、最も少なかった項目は、Q14「昨日やった仕事と今日の仕事は似通ったところが多い」と思わない人で426人(32.6%)であった。

<自律性>で多かった項目は、Q7「こうすれば結果はこうなると、予想を立てながら仕事ができる」1,162人(89.2%)で、次いでQ18「私の仕事はあらかじめ見通しをつけて取り掛かる事が出来る」1,091人(83.9%)で、多くの者が見通しを立てて仕事をしていて、最も少なかった項目は、Q16「私は仕事の中に思いつきを生かしたり、新鮮な試みをする事が出来る」649人(49.7%)であった。

<相互依存性>で最も多かった項目は、Q17「患者の都合に合わせて、自分の仕事のやり方を変えなければならない」1,220人(93.5%)で、次いでQ9「私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんある」1,206人(92.3%)で9割以上が該当すると回答していた。最も少なかった項目は、Q15「同僚の仕

事の進み具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない」668人(51.2%)であった。

<役割の明瞭さ>で最も多かった項目は、Q3「私がやらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている」751人(57.5%)であり、他の項目をみても該当するとした者は5割前後であった。

<フィードバック>で多かった項目は、Q7「私のしていることが患者に喜ばれているかどうかを知るチャンスがある」861人(65.9%)で、最も少なかった項目はQ29「私の仕事の出来具合はすぐにわかるものではない」335人(25.7%)であった。

3. 生活行動援助の職務特性5因子質問項目別の平均値と標準偏差

生活行動援助の職務特性5因子の平均値(mean)と標準偏差(SD)および職務特性質問項目別の平均値と標準偏差を表3に示した。職務特性では、最も得点の高かったものは<多

表3 生活行動援助職務特性の質問項目別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

質問項目	mean	SD	点
〔多様性〕			
* Q1. 私の毎日の仕事は単調である。	2.3	0.9	
* Q4. 私は同じようなことを何度もくり返すような仕事をしている。	2.8	0.8	
* Q8. 毎日の仕事は、きちんと決められただけのことをするだけである。	2.2	0.8	
* Q14. 昨日やった仕事と今日の仕事は、似通ったところが多い。	2.8	0.8	
Q22. 私の毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる。	3.0	0.9	
総得点	3.4	0.6	
〔自律性〕			
Q6. 上司の指示がなくても自分の判断で仕事を進めることができる。	3.0	0.8	
Q7. こうすれば結果はこうなると、予想を立てながら仕事ができる。	3.2	0.7	
* Q10. 私の仕事の内容ややり方は上司から一方的に決められている。	2.0	0.7	
Q13. 私は自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事をすすめることができる。	2.7	0.8	
Q16. 私は仕事の中に思いつきを生かしたり、新鮮な試みをすることが出来る。	2.6	0.8	
Q18. 私の仕事はあらかじめ見通しをつけて取り掛かることが出来る。	3.0	0.7	
Q20. 仕事の手順や方法は、私の判断で変えることが出来る。	2.8	0.8	
Q21. 仕事の最初から最後まで、私の責任でやり通すことが出来る。	3.1	0.8	
Q23. 私は仕事のペースを自由に変えることが出来る。	2.6	0.8	
Q25. 私のはじめた仕事は、私の手でしあげている。	2.8	0.8	
総得点	3.3	0.5	
〔相互依存性〕			
Q5. 私は仕事を進めていく上で同僚とたえず相談しなければならない。	3.0	0.9	
Q9. 私の仕事には、同僚と協力しなければやっつけられない面がたくさんある。	3.8	0.9	
Q12. 同僚の仕事の出来不出来によって、私の仕事が影響されることが多い。	2.7	0.9	
Q15. 同僚の仕事の進み具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない。	2.6	0.8	
Q17. 患者の都合に合わせて、自分の仕事のやり方を変えなければならない。	3.5	0.8	
Q28. 私の仕事がうまくいかないと他の同僚が困ることになる。	3.3	0.9	
総得点	3.2	0.5	
〔役割の明瞭さ〕			
Q3. 私がやらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている。	2.7	0.8	
Q11. 私がやらなくてはならない仕事の量は、はっきりしている。	2.5	0.8	
* Q27. 私の仕事と他の同僚との仕事の境目は明らかではない。	2.8	0.8	
Q30. 私と他の同僚との仕事の分担ははっきりしている。	3.0	0.7	
総得点	2.8	0.5	
〔フィードバック〕			
Q2. 私のしていることが患者に喜ばれているかどうかを知るチャンスがある。	2.8	0.8	
Q19. 私はいつでも自分のしている仕事の出来ばえを知ることが出来る。	2.5	0.7	
* Q24. 私の仕事がうまくいっているのかいないのか知るチャンスはない。	2.4	0.8	
Q26. 私の仕事の成果は一目で明らかかなものである。	2.2	0.7	
* Q29. 私の仕事の出来具合はすぐにわかるものではない。	3.0	0.8	
総得点	2.8	0.4	

* は逆転項目

多様性>平均3.4±0.6点であり、最も得点の低かったのは<フィードバック>平均2.8±0.4点と<役割の明瞭さ>平均2.8±0.5点であった。

職務特性5因子について質問項目別にみると、<多様性>では、最も得点が高かった項目はQ22「毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる」平均3.0±0.9点であり、最も得点の低かった項目はQ8「毎日の仕事は決められたことをするだけである」平均2.2±0.8点であった。<自律性>では、最も得点が高かった項目は

Q7「こうすれば結果はこうなると、予想を立てながら仕事ができる」平均3.2±0.7点であり、最も得点の低かった項目はQ16「仕事の中に思いつきを生かしたり、新鮮な試みをすることが出来る」とQ23「仕事のペースを自由に変えることが出来る」でそれぞれ平均2.6±0.8点であった。<役割の明瞭性>では、最も得点が高かった項目はQ9「仕事には同僚と協力しなければやっつけられない面がたくさんある」平均3.8±0.9点であり、最も得点の低かった項目はQ15「同

僚の仕事の進み具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない」平均2.6 ± 0.8点であった。〈相互依存性〉で最も得点が高かった項目は、Q30「同僚との仕事の分担ははっきりしている」平均3.0 ± 0.7点であり、最も得点の低かった項目はQ11「仕事の量ははっきりしている」平均2.5 ± 0.8点であった。〈フィードバック〉では、最も得点が高かった項目はQ29「私の仕事の出来具合はすぐにわかるものではない」平均3.0 ± 0.8点であり、最も得点の低かった項目はQ26「仕事の成果は一目で明らか」平均2.2 ± 0.7点であった。

4. MSQ法の質問項目別度数分布

MSQ法質問項目別度数分布を表4に示した。現在の意欲の状態を示すモチベーション・チャージで「あてはまる」と「ややあてはまる」の2つを合わせた数でみると、最も多かったのはQ3「今の仕事は社会的に重要な仕事である」1,173人(89.9%)であった。Q1「今の仕事を長く続けたい」、Q2「仕事に意欲を感じる」、Q5「仕事がおもしろい」にあてはまると回答した者はそれぞれ5割ほどであった。

やる気のもととなるMSQ法の9つのモチベーター因子をみると、〈適職〉で最も多かった項目は、Q6「自分の好きな仕事をしている」880人(67.4%)であり、最も少なかった項目は、Q33「自分の考え方や方針に合った仕事をしている」658人(50.4%)であった。〈プライベート〉で最も多かった項目は、Q25「家族や親しい友人が自分の仕事を理解している」1,134人(86.8%)であった。他の項目でも、Q7「今の仕事は友人や家族に自慢できる」、Q34「家族や親しい友人と仕事の話をしている」では7割があてはまると回答していた。〈自己表現〉で最も多かった項目は、Q8「仕事を通して、自分の考え方や発想を表現している」671人(51.4%)であり、Q26「仕事の中で自分の気持ちや感じ方を主張している」であてはまる回答した者も5割程度であった。最も少なかった項目は、Q17「仕事の中で個性を発揮している」448人(34.3%)であった。〈環境適応〉で最

も多かった項目は、Q27「今の仕事に自分を合わせられる」943人(72.3%)であり、最も少なかった項目はQ37「自分が率先して仕事上の障害を乗り越えている」396人(30.3%)であった。〈環境整備〉で最も多かった項目は、Q37「安定した組織で仕事をしている」1,045人(80.0%)であり、他の項目でもそれぞれ6割以上があてはまると回答していた。〈人間関係〉で最も多かった項目は、Q38「仲間と協調しあって仕事をしている」1,118人(85.7%)であった。他の項目でも7割以上があてはまると回答していた。〈業務遂行〉で最も多かった項目は、Q21「勤務時間を超過しても自分の仕事をやりとげている」1,126人(86.3%)であり、最も少なかった項目はQ39「周りの目を気にせず、自分の仕事を進めている」550人(42.1%)であった。〈期待・評価〉で最も多かった項目は、Q31「上司や仲間から信頼されている」702人(53.8%)で5割程であり、最も少なかった項目はQ13「職場の上司や仲間から期待されている」490人(37.5%)であった。〈職務管理〉で最も多かった項目は、Q14「自分にとって勝手の分かっている仕事をしている」876人(67.1%)であり、最も少なかった項目はQ32「仕事を進める上で主導権を持っている」355人(27.2%)であった。

5. MSQ法質問項目別の平均値と標準偏差

MSQ法のモチベーション・チャージとモチベーター9因子の平均値(mean)と標準偏差(SD)および質問項目別の平均値と標準偏差を表5に示した。本調査のモチベーション・チャージは5点から20点に分布し、平均得点は13.7 ± 3.0点で標準領域にあった。モチベーション・チャージの質問項目別の平均値では、最も得点の高かった項目は「今の仕事は社会的に重要な仕事である」平均3.3 ± 0.7点であり、最も得点の低かった項目は「仕事がおもしろい」平均2.5 ± 0.8点とQ2「今の仕事に意欲を感じる」平均2.5 ± 0.7点であった。

MSQ法の9つのモチベーター因子では、最も得点の高かったのは〈プライベート〉と〈人

表4 MSQ法の質問項目別度数分布

質問項目	n=1305 人(%)			
	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	よくあてはまる
[モチベーション・チャージ]				
Q1. 今の仕事を長く続けたい	123(9.4)	447(34.3)	550(42.1)	185(14.2)
Q2. 今の仕事に意欲を感じる	99(7.6)	494(37.9)	609(46.7)	103(7.9)
Q3. 今の仕事は社会的に重要な仕事である	19(1.5)	113(8.7)	690(52.9)	483(37.0)
Q4. 今の仕事は自分自身の大切な一部である	62(4.8)	309(23.7)	714(54.7)	220(16.9)
Q5. 仕事がおもしろい	145(11.1)	506(38.8)	554(42.5)	100(7.7)
[モチベーター]				
[適職]				
Q6. 自分の好きな仕事をしている	69(5.3)	356(27.3)	696(53.3)	184(14.1)
Q15. 自分に合った仕事をしている	73(5.6)	416(31.9)	726(55.6)	90(6.9)
Q24. 自分自身が納得できる仕事をしている	63(4.8)	459(35.2)	725(55.6)	58(4.4)
Q33. 自分の考え方や方針に合った仕事をしている	81(6.2)	566(43.4)	635(48.7)	23(1.8)
[プライベート]				
Q7. 今の仕事は友人や家族に自慢できる	42(3.2)	318(24.4)	717(54.9)	228(17.5)
Q16. 家族や親しい友人のために時間を割いている	87(6.7)	385(29.5)	677(51.9)	156(12.0)
Q25. 家族や親しい友人が自分の仕事を理解している	19(1.5)	153(11.7)	820(62.8)	313(24.0)
Q34. 家族や親しい友人と仕事の話をしている	49(3.8)	250(19.2)	757(58.0)	249(19.1)
[自己表現]				
Q8. 仕事を通して、自分の考え方や発想を表現している	81(6.2)	553(42.4)	580(44.4)	91(7.0)
Q17. 仕事の中で個性を発揮している	125(9.6)	732(56.1)	410(31.4)	38(2.9)
Q26. 仕事の中で自分の気持ちや感じ方を主張している	83(6.4)	558(42.8)	606(46.4)	58(4.4)
Q35. 仕事上で、自分のアイデアを提案したり、実践している	101(7.7)	636(48.7)	527(40.4)	41(3.1)
[環境適応]				
Q9. 仕事内容の変化についていけている	47(3.6)	480(36.8)	731(56.0)	47(3.6)
Q18. 自分が率先して、仕事上の障害を乗り越えている	132(10.1)	777(59.5)	369(28.3)	27(2.1)
Q27. 今の仕事に自分を合わせられる	32(2.5)	327(25.1)	867(66.4)	79(6.1)
Q36. 仕事でのプレッシャーを自分自身でコントロールしている	66(5.1)	411(31.5)	749(57.4)	79(6.1)
[環境整備]				
Q10. しっかりしたマニュアルがある	34(2.6)	355(27.2)	750(57.5)	166(12.7)
Q19. 職場の皆が従うべきルールが明確になっている	30(2.3)	393(30.1)	785(60.2)	97(7.4)
Q28. 設備や立地条件等の環境が整った場所で働いている	114(8.7)	364(27.9)	670(51.3)	157(12.0)
Q37. 安定した組織で仕事をしている	40(3.1)	220(16.9)	863(66.1)	182(13.9)
[人間関係]				
Q11. 仕事仲間との交流を楽しめている	44(3.4)	325(24.9)	744(57.0)	192(14.7)
Q20. 人間関係が円滑な職場で働いている	66(5.1)	318(24.4)	752(57.6)	169(13.0)
Q29. 上司との関係が良い職場で働いている	61(4.7)	300(23.0)	765(58.6)	179(13.7)
Q38. 仲間と協調しあって仕事をしている	20(1.5)	167(12.8)	918(70.3)	200(15.3)
[業務遂行]				
Q12. 仲間と気まづくなっても業務遂行を優先している	27(2.1)	297(22.8)	831(63.7)	150(11.5)
Q21. 勤務時間を超過しても自分の仕事をやりとげている	20(1.5)	159(12.2)	808(61.9)	318(24.4)
Q30. 仕事の目標を粘り強く達成している	66(5.1)	645(49.4)	555(42.5)	39(3.0)
Q39. 周りの目を気にせず、自分の仕事を進めている	98(7.5)	657(50.3)	508(38.9)	42(3.2)
[期待・価値]				
Q13. 職場の上司や仲間から期待されている	133(10.2)	682(52.3)	459(35.2)	31(2.4)
Q22. 自分の仕事が周りから評価されている	74(5.7)	623(47.7)	568(43.5)	40(3.1)
Q31. 上司や仲間から信頼されている	77(5.9)	526(40.3)	667(51.1)	35(2.7)
Q40. 自分に期待された成果を達成している	68(5.2)	659(50.5)	555(42.5)	23(1.8)
[職務管理]				
Q14. 自分にとって勝手の分かっている仕事をしている	40(3.1)	389(29.8)	801(61.4)	75(5.7)
Q23. 自分の経験を活かせる仕事をしている	62(4.8)	446(34.2)	727(55.7)	70(5.4)
Q32. 仕事を進める上で主導権を持っている	260(19.9)	690(52.9)	338(25.9)	17(1.3)
Q41. 自分自身で内容を深く考えられる仕事をしている	42(3.2)	385(29.5)	796(61.0)	81(6.2)

表5 MSQ法質問項目別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

質問項目	mean	SD	点
〔モチベーション・チャージ〕			
Q1. 今の仕事を長く続けたい	2.6	0.8	
Q2. 今の仕事に意欲を感じる	2.5	0.7	
Q3. 今の仕事は社会的に重要な仕事である	3.3	0.7	
Q4. 今の仕事は自分自身の大切な一部である	2.8	0.8	
Q5. 仕事がおもしろい	2.5	0.8	
総得点	13.7	3.1	
〔モチベーター〕			
〔適職〕			
Q6. 自分の好きな仕事をしている	2.8	0.8	
Q15. 自分に合った仕事をしている	2.6	0.7	
Q24. 自分自身が納得できる仕事をしている	2.6	0.7	
Q33. 自分の考え方や方針に合った仕事をしている	2.5	0.6	
総得点	2.6	0.6	
〔プライベート〕			
Q7. 今の仕事は友人や家族に自慢できる	2.9	0.7	
Q16. 家族や親しい友人のために時間を割いている	2.7	0.8	
Q25. 家族や親しい友人が自分の仕事を理解している	3.1	0.6	
Q34. 家族や親しい友人と仕事の話をしている	2.9	0.7	
総得点	2.9	0.5	
〔自己表現〕			
Q8. 仕事を通して、自分の考え方や発想を表現している	2.5	0.7	
Q17. 仕事の中で個性を発揮している	2.3	0.7	
Q26. 仕事の中で自分の気持ちや感じ方を主張している	2.5	0.7	
Q35. 仕事上で、自分のアイデアを提案したり、実践している	2.4	0.7	
総得点	2.4	0.6	
〔環境適応〕			
Q9. 仕事内容の変化についていけている	2.6	0.6	
Q18. 自分が率先して、仕事上の障害を乗り越えている	2.2	0.6	
Q27. 今の仕事に自分を合わせられる	2.8	0.6	
Q36. 仕事でのプレッシャーを自分自身でコントロールしている	2.6	0.7	
総得点	2.6	0.5	
〔環境整備〕			
Q10. しっかりしたマニュアルがある	2.8	0.7	
Q19. 職場の皆が従うべきルールが明確になっている	2.7	0.6	
Q28. 設備や立地条件等の環境が整った場所で働いている	2.7	0.8	
Q37. 安定した組織で仕事をしている	2.9	0.7	
総得点	2.8	0.5	
〔人間関係〕			
Q11. 仕事仲間との交流を楽しめている	2.8	0.7	
Q20. 人間関係が円滑な職場で働いている	2.8	0.7	
Q29. 上司との関係が良い職場で働いている	2.8	0.7	
Q38. 仲間と協調しあって仕事をしている	3.0	0.6	
総得点	2.9	0.5	
〔業務遂行〕			
Q12. 仲間と気まづくなっても業務遂行を優先している	2.8	0.6	
Q21. 勤務時間を超過しても自分の仕事をやりとげている	3.1	0.6	
Q30. 仕事の目標を粘り強く達成している	2.4	0.6	
Q39. 周りの目を気にせず、自分の仕事を進めている	2.4	0.7	
総得点	2.7	0.4	
〔期待・価値〕			
Q13. 職場の上司や仲間から期待されている	2.3	0.7	
Q22. 自分の仕事が周りから評価されている	2.4	0.6	
Q31. 上司や仲間から信頼されている	2.5	0.6	
Q40. 自分に期待された成果を達成している	2.4	0.6	
総得点	2.4	0.5	
〔職務管理〕			
Q14. 自分にとって勝手の分かっている仕事をしている	2.7	0.6	
Q23. 自分の経験を活かせる仕事をしている	2.6	0.7	
Q32. 仕事を進める上で主導権を持っている	2.1	0.7	
Q41. 自分自身で内容を深く考えられる仕事をしている	2.7	0.6	
総得点	2.5	0.5	

間関係>で平均 2.9 ± 0.5 点であり、最も得点の低かったのは<自己表現>と<期待・価値>で平均 2.4 ± 0.5 点であった。

モチベーター因子について質問項目別にみると、<適職>では、最も得点の高かった項目はQ6「自分の好きな仕事をしている」平均 2.8 ± 0.8 点であり、最も得点の低かった項目はQ33「自分の考え方や方針に合った仕事をしている」平均 2.5 ± 0.6 点であった。<プライベート>では、最も得点の高かった項目はQ25「家族や親しい友人が自分の仕事を理解している」平均 3.1 ± 0.6 点であり、最も得点の低かった項目はQ16「家族や親しい友人のために時間を割いている」平均 2.7 ± 0.8 点であった。<自己表現>では、最も得点の高かった項目はQ8「仕事を通して自分の考え方や発想を表現している」とQ26「仕事の中で自分の気持ちや感じ方を主張している」平均 2.5 ± 0.7 点であり、最も得点の低かった項目はQ17「仕事の中で個性を発揮している」平均 2.3 ± 0.7 点であった。<環境適応>では、最も得点の高かった項目はQ27「今の仕事に自分を合わせられる」平均 2.8 ± 0.6 点であり、最も得点の低かった項目はQ18「自分が率先して、仕事上の障害を乗り越えている」平均 2.2 ± 0.6 点であった。<環境整備>では、最も得点の高かった項目はQ37「安定した組織で仕事をしている」平均 2.9 ± 0.7 点であり、最も得点の低かった項目はQ19「職場の皆が従うべきルールが明確になっている」とQ28「設備や立地条件等の環境が整った場所で働いている」平均 2.7 ± 0.8 点であった。<人間関係>では、最も得点の高かった項目はQ38「仲間と協調しあって仕事をしている」平均 3.0 ± 0.6 点であり他の項目はすべて同じ平均値であった。<業務遂行>では、最も得点の高かった項目はQ21「勤務時間を超過しても自分の仕事をやりとげている」平均 3.1 ± 0.6 点であり、最も得点の低かった項目はQ30「仕事の目標を粘り強く達成している」とQ39「仕事の目標を粘り強く達成している」でそれぞれ平均 2.4 ± 0.6 点であった。<期待・評価>では、最も得点の高かった項目はQ31「上司や仲間から信頼されている」

平均 2.5 ± 0.6 点であり、最も得点の低かった項目はQ13「職場の上司や仲間から期待されている」平均 2.3 ± 0.7 点であった。<職務管理>では、最も得点の高かった項目はQ14「自分にとって勝手の分かっている仕事をしている」とQ41「自分自身で内容を深く考えられる仕事をしている」平均 2.7 ± 0.6 点であり、最も得点の低かった項目はQ32「仕事を進める上で主導権を持っている」平均 2.1 ± 0.6 点であった。

6. 生活行動援助の職務特性5因子とMSQ法との相関

本調査における尺度間のすべての相関について、表6に示した。Pearsonの積率相関を行った結果、各職務特性因子間の関連では<自律性>と他のすべての職務特性因子との間 ($p < .01$)、および<多様性>と<相互依存性> ($p < .05$)、<フィードバック> ($p < .01$) との間、<役割の明瞭さ>と<フィードバック>との間でそれぞれ有意な ($p < .01$) 正の相関を認めた。また、<多様性>と<役割の明瞭さ>では有意な ($p < .01$) 負の相関を認めた。<自律性>と<フィードバック>の間で最も高い値を示した ($r = .441$)。

MSQ法のモチベーション・チャージとモチベーター9因子との関連では、モチベーション・チャージとすべてのモチベーター因子の間で有意な ($p < .01$) 正の相関を認め、<適職>が最も高い値を示した ($r = .725$)。<自己表現> ($r = .555$)、<プライベート> ($r = .549$)、<環境適応> ($r = .519$) は、中程度の相関を認めた。また、各々のモチベーター因子の間では、すべてのモチベーター因子間にそれぞれ有意な正の相関を認めた。

生活行動援助の各職務特性因子とMSQ法のモチベーション・チャージとの関連では、職務特性因子の<役割の明瞭さ> ($r = .275$)、<多様性> ($r = .277$)、<フィードバック> ($r = .278$) ($p < .01$) とモチベーション・チャージの間で、それぞれ弱い正の相関を認めた。

また、職務特性因子とモチベーター9因子との関係では職務特性因子の<自律性><多様性><フィードバック>においては、すべてのモ

表6 生活行動援助の職務特性とモチベーションとの相関関係

	職務特性					モチベーション チャージ	M S Q 法									
	自律性	多様性	相互依存性	役割の 明瞭さ	フィード バック		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	期待価値	職務管理	
職務 特性	自律性	—	.106**	.114**	.208**	.441**	.275**	.374**	.242**	.491**	.501**	.264**	.316**	.450**	.441**	.545**
	多様性		—	.068*	-.110**	.156**	.277**	.247**	.172**	.234**	.169**	.200**	.217**	.178**	.142**	.177**
	相互依存性			—	-.054	-.056	.056	.012	.124**	.044	.050	.076**	.060*	.083**	.011	.036
	役割の明瞭さ				—	.255**	.034	.071*	.018	.104**	.164**	.160**	.058*	.122**	.103**	.114**
	フィードバック					—	.278**	.304**	.199**	.332**	.334**	.203**	.232**	.226**	.312**	.312**
M S Q 法	モチベーション チャージ					—	.725**	.549**	.555**	.519**	.379**	.494**	.462**	.427**	.499**	
	適職						—	.574**	.701**	.669**	.478**	.574**	.556**	.616**	.705**	
	プライベート							—	.481**	.475**	.451**	.474**	.424**	.442**	.448**	
	自己表現								—	.719**	.385**	.509**	.575**	.693**	.753**	
	環境適応									—	.475**	.503**	.543**	.700**	.729**	
	環境整備										—	.558**	.494**	.407*	.465**	
	人間関係											—	.537**	.549**	.542**	
	業務遂行												—	.593**	.639**	
	期待価値													—	.738**	
	職務管理														—	

Pearsonの相関係数

*p<.05 **p<.01

モチベーション因子との間でそれぞれ有意な ($p < .01$) 正の相関を認めた。〈相互依存性〉では、〈プライベート〉〈環境整備〉〈人間関係〉〈業務遂行〉の4つのモチベーション因子との間で有意な ($p < .01$) 正の相関を認め、〈役割の明瞭さ〉においては、〈自己表現〉〈職務管理〉〈環境適応〉〈業務遂行〉〈期待・評価〉〈環境整備〉〈プライベート〉とは ($p < .01$)、〈適職〉とは ($p < .05$) でそれぞれ有意な正の相関を認めた。

V. 考察

今回、生活行動援助の職務特性とモチベーションとの関連を明らかにし、看護師のやりがいにつながる業務への示唆を得ることを目的として検討した。

1. 生活行動援助の職務特性5因子の関連

職務特性では、5因子の中で最も高い得点を示したのは〈多様性〉であった。〈多様性〉は、仕事を行うための操作、手続きにおける変化の度合いを示すものであることから、生活行動援助にも専門的な知識や技術を基にして、個々の患者の個別性に沿った援助展開が求められてい

ることが得点に影響したのではないかと推察される。職務特性因子の中で最も得点が低かったのは〈フィードバック〉と〈役割の明瞭さ〉であった。〈フィードバック〉は、看護師の職務特性に関する先行研究においても低いことが報告されている¹³⁻¹⁵⁾。〈フィードバック〉は、仕事がどのように進行し、またどのような結果を生じているかを知ることのできる程度を示すものである。看護師は、生活行動援助を行い患者から直接的な反応は得ているが、質問項目の「自分のしている仕事の出来ばえを知ることが出来る」や「仕事の成果は一目で明らかなものである」と回答した者は半数であったことから、ひとつひとつの生活行動援助が患者の入院生活の中でどのような成果をもたらしているのかということは把握しにくいと考えていると推察された。仕事そのものの成果などに関する情報が得られることは学習の機会を増大させ、モチベーションに直接的な効果をもたらすと報告されている¹¹⁾。したがって、患者からだけでなく上司や同僚から仕事の成果について反応や評価が得られることも必要と考える。しかし看護師の場合、カンファレンスなどにより情報交換されるが、勤務形態も

影響し、行動と評価の間に時間的なズレが生じやすく、個人が行った援助について看護師からタイミングよくフィードバックを得ることが難しいのではないかと考える。〈役割の明瞭さ〉は、仕事内容の範囲や量、仕事の役割分担の明確さを示すものであることから、生活行動援助の範囲や量は把握しにくいと感じており、得点は低くなったのではないかと考える。

職務特性の5因子の関連では、〈自律性〉は他のすべての職務特性因子との間で、有意な正の相関を認めた。〈自律性〉は仕事の手順、手続きなどを自由に設定し実行できる程度を示す因子であることから、仕事の自律性が高まることで他の職務特性にも影響を及ぼすと考えられる。そのなかで〈自律性〉と〈フィードバック〉との間では、最も強い相関を認めたことから、看護師間で積極的に互いの結果を評価し、相手にフィードバックすることが自律性を高めることにつながると考える。同時に、フィードバックを得るためには、受身的に待つだけでなく、自分が実践した仕事の結果を自らが知ろうと努力をすることも、看護師には要求されているのではないかと推察される。

2. 看護師のモチベーション・チャージとモチベーター9因子の関連

本調査のモチベーション・チャージは、平均13.7点であり、看護師を対象とした先行研究²⁰⁾の平均14.2点と同様の得点で、モチベーションのレベルについても、同様に標準領域にあった。モチベーションがこの領域にある場合は、環境や本人の内的要因などによって、急にモチベーションが低下する可能性を含んでおり、モチベーションを維持することや、下がったと認識した場合の対処が必要となってくる²¹⁾と言われている。

そこで、モチベーションの規定要因であるモチベーター因子が問題となってくるが、本調査対象者においては、9つのモチベーター因子の中で最も高い得点を示したのは、〈プライベート〉と〈人間関係〉であった。〈プライベート〉は、家族や親しい人からの仕事の理解、また

仕事と余暇のバランスといった仕事以外の生活への志向性を示すものである。今回の対象者には6割以上に同居者があったことから、仕事について話す機会が多くなり、周囲の人が仕事を理解してくれていることは仕事と生活のバランスがとれることにつながり、得点が高くなったのではないかと考える。また、モチベーター因子の〈人間関係〉は、職場での人間関係の円滑さや協調、交流への志向性を示すものである。〈人間関係〉は、チームワークを必要とされる仕事の場合は特に重要であると言われている^{19,21,23)}。看護においても、チームワークを必要とする仕事であることから〈人間関係〉の得点が高かったのではないかと推察された。

モチベーター因子の中で最も得点が低かったのは、〈自己表現〉と〈期待・評価〉であった。〈自己表現〉は、仕事における自分の考え、発想、個性の表現の志向性を示すものである。看護師は、対人関係で自己を表出することが少ないとも言われている²⁴⁾ことから〈自己表現〉は、低くなったのではないかと考える。これには、看護は医師の指示に従い行うものというこれまでの医療界における看護の位置づけが影響を及ぼしているのではないかと推察する。本音の抑制は、情緒的消耗に影響を及ぼしバーンアウトにつながるという報告もある²⁵⁾ことから、看護師は〈自己表現〉を高めることが必要なのではないかと考える。〈期待・評価〉は、職場で上司や周りから寄せられる期待、信頼、評価への志向性を示す。今回の調査では、得点が低かったことから自分の仕事は評価されていない、期待されていないと感じていることが推察された。〈自己表現〉の得点が低い場合、これを抑制しているモチベーター因子がポイントとなってくる²¹⁾と言われており、共に得点の低いモチベーター因子の〈期待・評価〉が問題となってくる。モチベーター因子の〈自己表現〉と〈期待・評価〉との間では強い相関を認めたことから、〈期待・評価〉を高めることは〈自己表現〉が高まることにもつながると考える。〈期待・評価〉は他に比べ、刺激しやすいモチベーターとも言われているため^{18,21,23)}、職場で

は互いにその仕事内容に関心を向け、意識的に評価し合うことが刺激となり、自己表現を高めることにつながるのではないかと考えられる。

MSQ法のモチベーション・チャージとモチベーター9因子の関連では、モチベーター因子の〈適職〉が最も強い相関を認めた。モチベーター因子の〈適職〉とは、仕事自体が好きか、自分に合っているかという仕事の適性への志向性を示す。モチベーションと最も関連があるモチベーター因子であり、〈適職〉の得点が高い場合には、モチベーションは、安定した高い状態を維持し、突然やる気が下がる可能性は低いと言われている²¹⁾ことから、〈適職〉の得点が高くなることはモチベーションの維持向上につながるのではないかと考える。また、モチベーター因子の〈自己表現〉、〈プライベート〉、〈環境適応〉が中程度の相関を認めた。〈環境適応〉は、仕事の状況の変化に自己を適応させ、困難や障害を乗り越える適応への志向性を示すものであることから、モチベーションには看護師の内的な要因に関わるようなモチベーターやプライベートの充実が影響を及ぼしていることが推察された。

3. 生活行動援助の職務特性5因子とMSQ法との関連

生活行動援助の職務特性5因子では、職務特性因子〈自律性〉、〈多様性〉、〈フィードバック〉とMSQ法のモチベーション・チャージとの間で弱い正の相関が認められ、看護師のモチベーションには日常的に行っている生活行動援助も影響を及ぼしていることが明らかとなった。

また、職務特性因子とMSQ法のモチベーター9因子では、職務特性因子〈自律性〉、〈多様性〉、〈フィードバック〉は、すべてのモチベーター因子との間でそれぞれ正の相関を認めた。Hackman & Oldham¹⁸⁾は、職務特性の自律性、多様性およびフィードバックは、労働意欲と正の相関があることを報告しており、本調査結果もそれを支持するものと考えられる。つまり、単調でない仕事に自らの意志で取り組むことがで

き、その反応が得られることは、モチベーションの維持向上につながるかと考える。今回の調査では、職務特性5因子の中では〈フィードバック〉の得点が低かったことを考えると、看護師のモチベーションを高めるには、積極的に自らの考えやアイデアを表出して仕事にのぞみ、そのことをお互いにフィードバックし評価していくことが必要であることが推察された。

VI. 結論

入院基本料7対1を導入する病院に勤務する看護師1,750名を対象に、生活行動援助の職務特性とモチベーションについて調査、分析検討し、以下の結果を得た。

1. 職務特性因子では、〈多様性〉の得点が高く、〈フィードバック〉と〈役割の明瞭さ〉の得点が低かったことから、看護師は生活行動援助の内容を多様性に富んでいると感じている反面、患者にどのような結果を生じているのかを把握しにくい面があり、仕事における分担や役割が明瞭でないと感じていることが推察された。
2. モチベーター因子では、〈人間関係〉と〈プライベート〉の得点が高く、〈自己表現〉と〈期待・評価〉の得点は低かったことから、職場の人間関係の良さ、周囲の人々が看護という仕事を理解してくれていると感じることがモチベーションの支えとなっている反面、自己を表出することが少なく、評価されていないと感じることがモチベーションを低下させる要因となっていると推察された。
3. 看護師のモチベーションは、標準領域にあり、モチベーター因子の〈適職〉、〈自己表現〉、〈プライベート〉、〈環境適応〉との間の相関が高かったことから、看護師の内的な要因に関わるようなモチベーター因子やプライベートの充実が、モチベーションに影響を及ぼすことが推察された。
4. 職務特性因子の〈自律性〉、〈多様性〉、〈フィードバック〉が、モチベーションと正の相関を認めたことから、生活行動援助の職務特性が看護師のモチベーションに影響を及ぼしていることが明らかとなった。

謝辞

本研究にご協力をいただきました対象者の方々に心から感謝申し上げます。なお、本研究は、平成21年度獨協医科大学看護学部共同研究助成を受けて行った研究であることを記します。

【 引用文献 】

- 1) 見藤隆子, 小玉香津子他: 看護学大辞典, p107, 日本看護協会出版会, 2003.
- 2) 新見絵里, 深田美香: 清拭方法の判断要因に関する予備的検討, 看護術, 52 (7) p70-75, 2006.
- 3) 月田佳寿美, 宮崎徳子他: 清拭における石鹸の使用法の違いによる皮膚表面への影響, 3巻1・2合併 p31-38, 2002.
- 4) 櫻井利江: 体動制御を伴う仰臥位保持中の自律神経系活動に及ぼす時間予告の影響, 日本看護技術学会誌, 1 (1), p20-27, 2007.
- 5) 大橋久美子: 一般病棟における患者の「入院生活」概念分析, 聖路加看護学会誌, 12 (2) p14-24, 2008.
- 6) 深田美香, 宮脇美保子他: 石鹸清拭の効果的な方法に関する検討 石鹸の泡立てによる石鹸成分の除去効果について, 日本看護研究学会誌, 26 (5), p169-178, 2003.
- 7) 飯田ゆみ子, 鈴木まち子他: 患者及び看護師の満足度調査による看護サービスの評価, 日本看護学会論文集 看護管理, 35号, p60-62, 2005.
- 8) 内布敦子, 上泉和子他: 看護ケアの質の要素の抽出 デルファイ法を用いて, 看護研究, 27 (4), p315-323, 1994.
- 9) 財団法人 厚生統計協会: 国民衛生の動向・厚生指標 増刊・56 (9), 厚生統計協会, 2009.
- 10) 市江和子, 加藤明美他: 看護職員の看護業務負担感と満足度との関連, 看護展望, p106-110, 2004.
- 11) 田尾雅夫: 仕事の革新, 白桃書房, 1988.
- 12) 田尾雅夫: 自律性の測定—看護婦の場合, 応用心理学研究 2, p1-10, 1979.
- 13) 坂口桃子: 看護職におけるキャリア志向の形成と職務特性, 和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 第3巻, p11-19, 2000.
- 14) 山内京子: 看護職の職務特性認識に関する研究, 看護学統合研究, p33-44, 2000.
- 15) 山内京子: 助産婦の組織における役割に関する研究, 社会情報学研究, vol.3, p65-72, 1997.
- 16) 田尾雅夫: 課業の複雑さと内的動機づけの關係に影響を及ぼす対人關係変数の仲介効果について, 心理学研究, 55 (1), 1984.
- 17) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.: Development of the job diagnostic survey. JAP, 60, p159-170, 1975.
- 18) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.: Motivation through the design of work: Test of a theory. OB & HP, 16, p250-279, 1976.
- 19) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.: Work redesign. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1980.
- 20) 田尾雅夫: 仕事の特性のモチベーションにおよぼす効果について, 京都府立大学学術報告「人文」第28号, p28-36, 1976.
- 21) 國分康孝: カウンセリング辞典, 誠信書房, 1990.
- 22) JTBモチベーションズ研究・開発チーム: やる気を科学する 意欲を引き出す「MSQ法」の理論と実践, 河出書房新社, 1998.
- 23) 野中美智子, 吾妻健他: 看護職における動機づけ要因と仕事意欲要因の關係, 看護・保健科学研究誌, 8 (1), p129-139, 2008.
- 24) 菊入みゆき: 特集「やる気と仕事の間学」実践! MSQ分析, PRESIDENT 4, June, p44-51, 2003.
- 25) 菊入みゆき: モチベーションの高さとその要因を分析する「やる気」分析システム MSQの概要と活用, 品質, 33 (3), p28-35, 2003.
- 26) 古屋洋子, 中村美知子: 臨床看護師の対人

関係における表出性認知の特徴—同一設での職位による他社認知の特徴—,山梨医科大学紀要,第19巻, p 101-105,2002.

27) 松本友一郎, 臼井伸之介: 看護師の人間関係とバーンアウトの関連, 第22回 産業・組織心理学会論文集, p57-60, 2006.