

研究報告

看護師の自己充實的達成動機の強さによる 生活行動援助の認識（職務特性）の比較

Comparison of Assisted-Living Awareness (Job Characteristic) From Strength of Nurses' Commitment to Self-Fulfillment

鈴木 明美 米澤 弘恵 石綿 啓子
遠藤 恭子 錦織 正子
Akemi Suzuki Hiroe Yonezawa Keiko Ishiwata
Kyoko Endo Masako Nishigori

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

要旨 本研究は、自己充實的達成動機によって、看護師の生活行動援助の認識がどのように違うのかを明らかにす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、質問紙による自記式留置き法で調査し、有効回答者1,305人（有効回答率89.6%）を分析対象とした。調査内容は、基本属性、堀野ら（1984）の作成した自己充實的達成動機尺度（自分自身にとって価値のあることを達成しようとする意欲を測定）、田尾（1984）の作成した職務特性尺度（仕事を内在的に特徴づける5つの性質を測定）を用いた。統計解析には、SPSS Ver.20 for Win.を用い、自己充實的達成動機得点中央値63点で2群に分け、63点以上を高群、63点未満を低群とし、群間比較には、Mann-Whitney U検定を行った。

その結果、全体では、男性78人（6.0%）、女性1,227人（94.0%）で、年齢は平均 32.2 ± 8.8 （SD）歳、臨床経験年数は平均 9.9 ± 8.2 年であった。高群は、720人（55.2%）で、年齢は平均 32.7 ± 8.8 歳、臨床経験年数は平均 10.6 ± 8.5 年であった。低群は、585人（44.8%）で、年齢は平均 31.7 ± 8.7 歳、臨床経験年数は平均 9.1 ± 7.8 年であった。生活行動援助は、全体の9割が「健康回復に効果がある」と受け止めていた。自己充實的達成動機得点は、全体は平均 63.4 ± 9.6 点、高群は平均 70.0 ± 6.2 点、低群は平均 55.3 ± 6.2 点であった。

生活行動援助の職務特性5因子は、得点の高い順にみると全体、高群、低群共に、＜多様性＞＜相互依存性＞＜自律性＞＜フィードバック＞＜役割の明瞭さ＞の順であった。＜多様性＞＜自律性＞＜相互依存性＞＜フィードバック＞は、高群は低群に比べて有意に（ $p < .001$ ）得点が高かった。

以上のことから、自己充實的達成動機すなわち自分自身にとって価値のあることの達成を目指す動機の強い看護師は、生活行動援助の認識（職務特性）が高いことが明らかとなったことから、看護師自身が自分の行っていることへの価値を認識し高めるには、その文化の中で価値があると認められることを達成しようとする意欲が重要であることが示唆された。

キーワード：自己充實的達成動機、生活行動援助、職務特性

Keywords : achievement motive of self, assisted-living activities, job characteristics

I. はじめに

近年、臨床では患者の重症化・高齢化や、医療内容の高度化が進んでおり、在院日数は短縮していることが報告されている¹⁾。看護師の役割は、複雑さを増し多様化していることは言うまでもなく、看護師はあらゆる仕事を数多く処理している状況があるとされている²⁾。

看護師の業務については、1948年に制定された保健師助産師看護師法によって「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」と規定されており、診療の補助業務は、法的に医師の指示のもとで看護職が実施すると定められている³⁾。一方、「療養上の世話」は、看護師の判断によって実施できることから、看護師独自の機能と言われてきた³⁾。生活行動援助は、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り、療養上の世話の基本となっている。また、ナイチンゲール⁴⁾の言う「その人を最良の状態に置くこと」につながり、療養する者にとって、無くてはならない行為であると考えられる。

内布ら⁵⁾は、生活行動援助場面から看護の質を左右する9要素のうち5要素が抽出されたと述べ、近澤ら⁶⁾も、日常生活の改善・維持が看護ケアの質を構成する要素であると報告している。また中嶋⁷⁾は、看護の専門性は日常生活行動への援助にあると述べている。しかし看護師は、業務や役割が明確でないという報告⁸⁾や看護師自身も経験を重ねる中で、果たす役割を抽象的に認識し、あまり専門性を意識していないという報告⁹⁾もあることから、看護師は、実践している生活行動援助をもっと自分自身が高く評価していても良いのではないかと考える。それには、その文化の中で、価値があると認められる達成目標を成し遂げることとされている達成動機が重要であり、看護師は価値がある仕事を達成することで意欲的に仕事に取り組んでいけるのではないかと考える。

達成動機について、堀野^{10,11)}は、自己充實的達成動機と競争的達成動機との2面があると述べている。自己充實的達成動機とは、自分自身にとって価値のあることを成し遂げるために努

力するという側面であり、競争的達成動機とは、他人との競争に勝つために努力するというという側面である。自己充實的達成動機は、人がよりよい状態に向かうための潜在力に影響することが報告されており¹⁰⁾、保健師を対象とした研究では、自己充實的達成動機がエンパワメントを促進したことが報告されている¹²⁾。看護師の自己充實的達成動機に関する研究では、自己効力感を高めること¹³⁾や職務満足との関連があること¹⁴⁾が明らかにされているが、自己充實的達成動機の強さによる仕事に対する認識の検討はなされていない。看護師は、専門職であり、生涯学び発展していくことが求められている。そのためには、自分の行っていることの価値を自分自身が認識して、意欲につなげていくことが必要と考える。このような、価値があると認められる目標を達成しようとする意欲は、看護の専門的仕事である生活行動援助の認識にも影響しているのではないかと考える。

そこで今回、看護師の自己充實的達成動機による生活行動援助の認識（職務特性）の違いを明らかにし、専門職としての職務に対する価値意識を高めるための示唆を得ることを目的とした。

II. 用語の定義

1) 自己充實的達成動機

他者や社会の評価にはとらわれず、自分自身にとって価値のあることを達成しようとする意欲とした¹⁰⁾。

2) 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³⁾。

3) 職務特性

仕事を内在的に特徴づける仕事そのもののものつ性質のことであり、Hackman & Lawlerの理論¹⁵⁻¹⁷⁾をもとに田尾¹⁸⁻²⁰⁾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。

Ⅲ. 研究方法

1. 対象

関東地方のA県と隣接するB県の入院基本料7対1を導入する300床以上の8総合病院(そのうち1施設は165床)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、臨床経験年数、勤務している病棟、職位をたずねた。

2) 生活行動援助に対する受け止め方

生活行動援助に対する受け止め方には、先行研究^{21~24)}を参考に自己作成した生活行動援助の認識に関する8項目について、「全くそう思う」「あまりそう思わない」「少しそう思う」「非常にそう思う」の4件法でたずねた。

3) 自己充實的達成動機の測定

自己充實的達成動機の測定には、堀野(1987)の作成した達成動機測定尺度²³⁾を用いた。この尺度は、<自己充實的達成動機>13項目、<競争的達成動機>10項目の2因子23項目によって構成されているが、今回は、自分自身が価値を置くことを最後までやり遂げようとする意欲に着目することから、<自己充實的達成動機>を分析する。この尺度は、「他者や社会の評価にはとらわれず、自分自身にとって価値のあることを成し遂げようとする意欲」を測定する。尺度は、13項目からなり、「全然あてはまらない」1点から、「非常によくあてはまる」7点に順に配点する7件法でたずねた。

4) 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¹⁸⁾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、

<役割の明瞭性>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件法でたずねた。職務特性因子得点は、各質問項目の得点を因子毎に加算し、因子の質問項目数で除して算出した平均値を表す。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。

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SPSS Ver.20 for Windowsを用いた。また今回の調査では、自己充實的達成動機高低による生活行動援助の認識（職務特性）の違いに注目する。自己充實的達成動機は、尺度のカットオフ値は報告されておらず、本結果では正規分布が確認されなかったことから、得点の中央値63点で2群に分け、63点以上を高群、63点未満を低群とし、群間比較を行った。2群間の比較には、Mann-Whitney U検定を行い、 $p < 0.05$ で有意差ありとした。

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，そのうち回答に記入漏れのない有効回答数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。全体は，性別は男性78人（6.0%），女性1,227人（94.0%）であっ

た。年齢は，21歳から62歳に分布し，平均 32.2 ± 8.8 （SD）歳であり，年代別で最も多かったのは，21～29歳650人（49.8%）であった。臨床経験年数は，平均 9.9 ± 8.2 年であり，最も多かったのは5～10年未満341人（26.1%）であった。職位では，スタッフナースが最も多く，1,186人（90.9%）であり，対象全体の9割を占めた。勤務場所では，内科系（精神科を含む）が最も多く，355人（27.2%）であった。

自己充實的達成動機高群低群でみると，高群

表1 対象者の背景

		n=1305 人 (%)			
項目		全 体 n=1305	自己充實的達成動機得点		
			高群 n=720 (55.2)	低群 n=585 (44.8)	
性別	男性	78 (6.0)	40 (5.6)	38 (6.5)	
	女性	1227 (94.0)	680 (94.4)	547 (93.5)	
年齢	21～29歳	650 (49.8)	338 (46.9)	312 (53.3)	
	30～39歳	393 (31.1)	218 (30.3)	175 (29.9)	
	40～49歳	178 (13.6)	119 (16.5)	59 (10.1)	
	50歳以上	84 (6.5)	45 (6.3)	39 (6.7)	
	mean±SD(歳)	32.2±8.8	32.7±8.8	31.7±8.7	
職位	スタッフナース	1186 (90.9)	632 (87.8)	554 (94.7)	
	主任・係長	100 (7.7)	73 (10.1)	27 (4.6)	
	師長	13 (1.0)	11 (1.5)	2 (0.3)	
	その他	6 (0.4)	4 (0.6)	3 (0.4)	
臨床経験年数(年)	1年未満	71 (5.4)	34 (4.7)	37 (6.3)	
	1～3年未満	207 (15.8)	107 (14.9)	100 (17.1)	
	3～5年未満	197 (15.1)	102 (14.2)	95 (16.3)	
	5～10年未満	341 (26.1)	185 (25.7)	156 (26.7)	
	10～20年未満	299 (22.9)	170 (23.6)	129 (22.1)	
	20年以上	189 (14.5)	122 (16.9)	67 (11.5)	
	不明			1 (0.1)	
	mean±SD(年)	9.9±8.2	10.6±8.5	9.1±7.8	
所属病棟	内科系病棟(精神科含む)	355 (27.2)	193 (26.4)	161 (27.5)	
	外科系病棟	234 (17.9)	124 (18.4)	110 (18.8)	
	内科・外科混合病棟	213 (16.3)	110 (14.7)	103 (17.6)	
	整形外科病棟	102 (7.8)	54 (8.3)	48 (8.2)	
	脳神経外科病棟	80 (6.1)	40 (5.7)	40 (6.8)	
	産婦人科病棟	76 (5.8)	50 (6.2)	26 (4.4)	
	小児科病棟	96 (7.4)	58 (8.2)	38 (6.5)	
	救急救命	35 (2.7)	20 (2.9)	16 (2.7)	
	集中治療室	24 (1.9)	17 (1.9)	7 (1.2)	
	その他	90 (6.9)	54 (7.2)	36 (6.2)	

表2 自己充實的達成動機高群低群による生活行動援助の受け止め方

生活行動援助の受け止め方の項目	全 体				自己充實的達成動機							
	n = 1305 (100.0)				高 群				低 群			
	全くそう 思わない	あまり そう 思わない	少しそう 思う	非常に そう思う	全くそう 思わない	あまり そう 思わない	少しそう 思う	非常に そう思う	全くそう 思わない	あまり そう 思わない	少しそう 思う	非常に そう思う
1. 生活行動援助を行うことで、他の業務を行う時間が十分にとれない。	59 (4.5)	465 (35.6)	632 (48.4)	149 (11.4)	44 (6.1)	257 (35.7)	343 (47.6)	76 (10.6)	15 (2.6)	208 (35.5)	289 (49.4)	73 (12.5)
2. 生活行動援助は、看護師が行うことに意味があると思う。	24 (1.8)	339 (26.0)	629 (48.2)	313 (24.0)	12 (1.7)	160 (22.2)	353 (49.0)	195 (27.1)	12 (2.0)	179 (30.6)	276 (47.2)	118 (20.2)
3. 生活行動援助は、仮に予定していたことが実行できなくても、仕方がないと思う。	105 (8.0)	499 (38.2)	639 (49.0)	62 (4.8)	68 (9.5)	294 (40.8)	326 (45.3)	32 (4.4)	37 (6.4)	205 (35.0)	313 (53.5)	30 (5.1)
4. 生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う。	32 (2.5)	74 (5.7)	635 (48.7)	564 (43.2)	19 (2.6)	38 (5.3)	288 (40.0)	344 (52.1)	13 (2.2)	36 (6.2)	347 (59.3)	189 (32.3)
5. 予定した生活行動援助は、勤務時間を延ばしても実施する。	68 (5.2)	433 (33.2)	700 (53.6)	104 (8.0)	31 (4.3)	217 (30.1)	398 (55.3)	74 (10.3)	37 (6.4)	216 (36.9)	302 (51.6)	30 (5.1)
6. 生活行動援助は、看護師が行わなくても良いと思うことがある。	44 (3.4)	288 (22.1)	841 (64.4)	132 (10.1)	33 (4.6)	160 (22.2)	451 (62.6)	76 (10.6)	11 (1.9)	128 (21.9)	390 (66.7)	56 (9.5)
7. 生活行動援助は、仕事の中で後回しになることがある。	71 (5.4)	354 (27.1)	771 (59.1)	109 (8.4)	51 (7.1)	189 (26.3)	422 (58.5)	58 (8.1)	20 (3.4)	165 (28.2)	349 (59.7)	51 (8.7)
8. 生活行動援助は、日々の実践の中で十分に行えていると思う。	47 (3.6)	552 (42.3)	638 (48.9)	68 (5.2)	30 (4.2)	306 (42.5)	340 (47.2)	44 (6.1)	17 (2.9)	246 (42.1)	298 (50.9)	24 (4.1)

は、720人（55.2%）で、性別は男性40人（5.6%）、女性680人（94.4%）で、女性が9割以上であった。年齢は、平均32.7 ± 8.8（SD）歳であり、21～29歳が最も多く338人（46.9%）で約半数であった。臨床経験年数は、平均10.6 ± 8.5年で、5～10年未満が185人（25.7%）で最も多かった。職位では、スタッフナースが632人（87.8%）で最も多く、主任・係長が73人（10.1%）で約1割であった。勤務場所では、内科系（精神科を含む）が193人（26.4%）で最も多かった。低群は、585人（44.8%）で、性別は男性38人（6.5%）、女性547人（93.5%）であった。年齢は、平均31.7 ± 8.7（SD）歳で、年代別では、21～29歳が312人（53.3%）であった。臨床経験年数は、平均9.1 ± 7.8年で、5～10年未満が156人（26.7%）で最も多かった。職位では、スタッフナースが554人（94.7%）で最も多く、勤務場所では、内科系（精神科を含む）が161人（27.5%）で最も多かった。

2. 生活行動援助の受け止め方

生活行動援助の受け止め方について表2に示した。該当するという回答である「非常に思う」

と「少しそう思う」についてみていく。全体は、最も多かった項目は「生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う」であり、非常に思う564人（43.2%）、少しそう思う635人（48.7%）で、9割以上が健康回復に効果があると回答していた。最も少なかった項目は「生活行動援助は、仮に予定していたことができなくても、仕方がないと思う」であり、非常に思う62人（4.8%）、少しそう思う639人（49.0%）で、半数が予定したことができなくても仕方がないと思っていた。

自己充實的達成動機高群低群でみると、高群は、最も多かった項目は「生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う」であり、非常に思う344人（52.1%）、少しそう思う288人（40.0%）で、最も少なかった項目は「生活行動援助は、仮に予定していたことができなくても、仕方がないと思う」であり、非常に思う32人（4.4%）、少しそう思う326人（45.3%）であった。

低群は、最も多かった項目は「生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う」であり、非常に思う189人（32.3%）、少し

表3 自己充實的達成動機尺度項目別の度数分布

自己充實的達成動機項目	n=1305 人(%)																				
	全対象者 n=1305 (100.0)							自己充實的達成動機得点													
	全然 ない は	な あ ほ ん ど ま ら	は あ ま り な い	い ど ち な ら い と も	あ 少 し は ま る	あ ほ と と ま る	あ 非 て 常 に よ く	高 群 n=720 (55.2)	い ど ち な ら い と も	あ 少 し は ま る	あ ほ と と ま る	あ 非 て 常 に よ く	低 群 n=585 (44.8)	い ど ち な ら い と も	あ 少 し は ま る	あ ほ と と ま る	あ 非 て 常 に よ く				
Q1 いつも何か目標を持っていたい。	13 (1.0)	20 (1.5)	85 (6.5)	210 (16.1)	560 (42.9)	291 (22.3)	126 (9.7)	1	0	11	47	295	252	114	12	20	74	166	265	39	12
Q2 決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい。	3 (0.2)	24 (1.8)	105 (8.0)	382 (29.3)	522 (40.0)	208 (15.9)	61 (4.7)	0	1	19	120	335	187	58	3	23	86	262	187	21	3
Q3 人と競争することより、人と比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。	24 (1.8)	47 (3.6)	146 (11.2)	460 (35.2)	410 (31.4)	160 (12.3)	58 (4.4)	4	13	30	178	294	147	54	20	34	116	282	116	13	4
Q4 ちょっとした工夫をすることが好きだ。	10 (0.8)	29 (2.2)	130 (10.0)	329 (25.2)	593 (45.4)	157 (12.0)	57 (4.4)	2	5	21	107	394	138	53	8	24	109	222	199	19	4
Q5 人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う。	3 (0.2)	9 (0.7)	25 (1.9)	163 (12.5)	465 (35.6)	396 (30.3)	244 (18.7)	1	1	4	24	185	299	206	2	8	21	139	280	97	97
Q6 みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい。	4 (0.3)	12 (0.9)	49 (3.8)	252 (19.3)	510 (39.1)	314 (24.1)	164 (12.6)	0	2	6	47	251	260	154	4	10	43	205	259	54	10
Q7 何でも手がけたことには最善をつくしたい。	2 (0.2)	6 (0.5)	47 (3.6)	189 (14.5)	527 (40.4)	355 (27.2)	179 (13.7)	0	0	2	28	236	285	169	2	6	45	161	291	70	10
Q8 何か小さなことでも自分にはできないことをしてみたいと思う。	17 (1.3)	29 (2.2)	114 (8.7)	305 (23.4)	569 (43.6)	176 (13.5)	95 (7.3)	1	3	10	77	373	164	92	16	26	104	228	196	12	3
Q9 結果は気にしないで何かを一生懸命やってみよう。	17 (1.3)	31 (2.4)	137 (10.5)	358 (27.4)	470 (36.0)	171 (13.1)	121 (9.3)	3	7	37	118	288	149	118	14	24	100	240	182	22	3
Q10 いろいろなことを学んで自分を深めたい。	8 (0.6)	13 (1.0)	48 (3.7)	203 (15.6)	550 (42.1)	293 (22.5)	190 (14.6)	1	1	2	28	257	252	179	7	12	46	175	293	41	11
Q11 今日一日何をしようかと考えることはたのしい。	32 (2.5)	46 (3.5)	149 (11.4)	409 (31.3)	431 (33.0)	160 (12.3)	78 (6.0)	6	7	42	164	281	146	74	26	39	107	245	150	14	4
Q12 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。	10 (0.8)	14 (1.1)	77 (5.9)	311 (23.8)	626 (48.0)	203 (15.6)	64 (4.9)	1	1	5	61	400	189	63	9	13	72	250	226	14	1
Q13 こういうことがしたいなあと考えるとわくわくする。	33 (2.5)	55 (4.2)	136 (10.4)	364 (27.9)	475 (36.4)	161 (12.3)	81 (6.2)	3	10	27	126	335	144	75	30	45	109	238	140	17	6

そう思う347人(59.3%)で、最も少なかった項目は「生活行動援助は、仮に予定していたことができなくても、仕方がないと思う」であり、非常に思う30人(5.1%)、少しそう思う313人(53.5%)であった。高群低群ともに「生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う」と回答した人は、9割を超えていた。

3. 自己充實的達成動機の質問項目別度数分布

自己充實的達成動機尺度の質問項目別度数分布を表3に示した。質問項目について該当するという回答の「非常によくあてはまる」、「ほとんどあてはまる」、「少しあてはまる」についてみていく。

全体は、最も多かった項目は「人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う」であり、非常によくあてはまる244人(18.7%)、ほとんどあてはまる396人(30.3%)、少しあてはまる465人(35.6%)で、8割が当てはまると回答していた。

自己充實的達成動機得点高群低群でみると、

高群は、最も多かった項目は「人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う」であり、非常によくあてはまる206人(28.6%)、ほとんどあてはまる299人(41.5%)、少しあてはまる185人(25.7%)と、「何でも手がけたことには最善をつくしたい」であり、非常によくあてはまる169人(23.5%)、ほとんどあてはまる285人(39.6%)、少しあてはまる236人(32.8%)で、共に9割以上であった。

低群は、最も多かった項目は「人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う」であり、非常によくあてはまる・ほとんどあてはまるが共に97人(16.6%)、少しあてはまる280人(47.9%)であった。

4. 自己充實的達成動機尺度の質問項目別の平均値と標準偏差

自己充實的達成動機尺度の平均値(mean)と標準偏差(SD)を表4に示した。質問項目別にみると、全体は、最も得点が高かった項目は「人に勝つことより、自分なりに一生懸命や

表4 自己充實的達成動機尺度項目別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

自己充實的達成動機項目	自己充實的達成動機得点 (点)					
	全対象者 n=1305		高群 n=720		低群 n=585	
	mean	SD	mean	SD	mean	SD
Q1 いつも何か目標を持っていたい。	5.0 ± 1.2		5.6 ± 0.9		4.4 ± 1.1	
Q2 決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい。	4.7 ± 1.0		5.2 ± 0.9		4.2 ± 0.9	
Q3 人と競争することより、人と比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	4.5 ± 1.2		4.9 ± 1.1		3.8 ± 1.0	
Q4 ちょっとした工夫をすることが好きだ。	4.7 ± 1.1		5.1 ± 0.9		4.1 ± 1.0	
Q5 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。	5.5 ± 1.1		5.9 ± 0.9		4.9 ± 1.0	
Q6 みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい。	5.2 ± 1.1		5.7 ± 0.9		4.6 ± 0.9	
Q7 何でも手がけたことには最善をつくりたい。	5.3 ± 1.0		5.8 ± 0.8		4.7 ± 0.9	
Q8 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。	4.8 ± 1.2		5.3 ± 0.9		4.0 ± 1.0	
Q9 結果は気にしないで何かを一生懸命やってみよう。	4.7 ± 1.2		5.2 ± 1.2		4.1 ± 1.0	
Q10 いろいろなことを学んで自分を深めたい。	5.2 ± 1.1		5.8 ± 0.9		4.5 ± 1.0	
Q11 今日一日何をしようかと考えることはたのしい。	4.5 ± 1.3		5.0 ± 1.1		3.9 ± 1.1	
Q12 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。	4.8 ± 1.0		5.3 ± 0.8		4.2 ± 0.9	
Q13 こういうことがしたいなあと思うとわくわくする。	4.5 ± 1.3		5.1 ± 1.1		3.8 ± 1.2	
総得点	63.4 ± 9.6		70.0 ± 6.2		55.3 ± 6.2	

ることが大事だと思う」平均5.5 ± 1.1点で、最も得点の低かった項目は「人と競争することより、人と比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」平均4.5 ± 1.2点、と「こういうことがしたいなあと思うとわくわくする」平均4.5 ± 1.3点であった。

自己充實的達成動機得点高群低群でみると、高群は、最も得点の高かった項目は「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」平均5.9 ± 0.9点で、最も得点の低かった項目は「人と競争することより、人と比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」平均4.9 ± 1.1点であった。

低群は、最も得点の高かった項目は「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」平均4.9 ± 1.0点で、最も得点の低かった項目は「人と競争することより、人と比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」と「こういうことがしたいなあと思うとわくわくする」で共に平均3.8 ± 1.0点であった。

自己充實的達成動機得点では、全体は18～91点に分布し、平均63.4 ± 9.6点であった。高群は63～91点に分布し、平均70.0 ± 6.2点であり、低群は18～62点に分布し、平均55.3 ± 6.2点であった。

5. 自己充實的達成動機高群低群による生活行動援助の職務特性の質問項目別度数分布

自己充實的達成動機高群低群による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5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」について、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」についてみていく。

全体では、＜多様性＞で最も多かった項目は、「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」と思わないであり、まったく思わない175人(13.4%)、あまり思わない742人(56.9%)で、7割の人が生活行動援助は毎日決まったことをするのではないと認識していた。＜自律性＞で最も多かった項目は、「結果はこうなると予想を立てながら仕事ができる」であり、非常に思う43人(3.3%)、かなり思う342人(26.2%)、まあまあ思う779人(59.7%)で、9割弱の人が結果を予測しながら生活行動援助を行っていた。＜相互依存性＞で最も多かった項目は、「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」であり、非常に思う157人(12.0%)、かなり思う481人(36.9%)、まあまあ思う582人(44.6%)で9割以上であった。＜役割の明瞭性＞で最も

表5 自己充實的達成動機高群低群による職務特性の質問項目別度数分布

職務特性質問項目	全対象者 n=1305 (100.0)					自己充實的達成動機 n=1305 人(%)									
						高群 n=720 (55.2)					低群 n=585 (44.8)				
	思 わ 全 く な い	思 わ あ ま り な い	ま あ ま り な い	ま あ ま り な い	非 常 に 思 う	思 わ 全 く な い	思 わ あ ま り な い	ま あ ま り な い	ま あ ま り な い	非 常 に 思 う	思 わ 全 く な い	思 わ あ ま り な い	ま あ ま り な い	ま あ ま り な い	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)	141 (19.6)	318 (44.2)	203 (28.2)	44 (6.1)	14 (1.9)	54 (9.2)	271 (46.3)	216 (36.9)	33 (5.6)	11 (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)	31 (4.3)	241 (33.5)	322 (44.7)	104 (14.4)	22 (3.1)	18 (3.1)	181 (30.9)	305 (52.1)	64 (10.9)	17 (2.9)
★ 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)	123 (17.1)	419 (58.2)	126 (17.5)	45 (6.3)	7 (1.0)	52 (8.9)	323 (55.2)	171 (29.2)	32 (5.5)	7 (1.2)
★ 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)	25 (3.5)	216 (30.0)	379 (52.6)	83 (11.5)	17 (2.4)	13 (2.2)	172 (29.4)	319 (54.5)	69 (11.8)	12 (2.1)
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)	12 (1.7)	180 (25.0)	310 (43.1)	151 (21.0)	67 (9.3)	15 (2.6)	224 (38.3)	249 (42.6)	77 (13.2)	20 (3.4)
【 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)	22 (3.1)	143 (19.9)	353 (49.0)	173 (24.0)	29 (4.0)	19 (3.2)	141 (24.1)	327 (55.9)	89 (16.2)	9 (1.5)
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)	5 (0.7)	51 (7.1)	406 (56.4)	224 (31.1)	34 (4.7)	7 (1.2)	78 (13.3)	373 (63.8)	118 (20.2)	9 (1.5)
★ 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)	175 (24.3)	439 (61.0)	85 (11.8)	18 (2.5)	3 (0.4)	91 (15.6)	379 (64.8)	98 (16.8)	13 (2.2)	4 (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。	60 (4.6)	441 (33.8)	652 (50.0)	128 (9.8)	24 (1.8)	27 (3.8)	232 (32.2)	364 (50.6)	82 (11.4)	15 (2.1)	33 (5.6)	209 (35.7)	288 (49.2)	46 (7.9)	9 (1.5)
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)	19 (2.6)	275 (38.2)	329 (45.7)	79 (11.0)	18 (2.5)	46 (7.9)	316 (54.0)	199 (34.0)	22 (3.8)	2 (0.3)
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)	4 (0.6)	82 (11.4)	446 (61.9)	160 (22.2)	28 (3.9)	4 (0.6)	82 (11.4)	446 (61.9)	160 (22.2)	28 (3.9)
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)	25 (3.5)	192 (26.7)	344 (47.8)	140 (19.4)	19 (2.6)	25 (3.5)	192 (26.7)	344 (47.8)	140 (19.4)	19 (2.6)
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)	16 (2.2)	95 (13.2)	329 (45.7)	219 (30.4)	61 (8.5)	16 (2.2)	95 (13.2)	329 (45.7)	219 (30.4)	61 (8.5)
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)	25 (3.5)	261 (36.3)	317 (44.0)	100 (14.0)	16 (2.2)	25 (3.5)	261 (36.3)	317 (44.0)	101 (14.0)	16 (2.2)
Q25 . 私ははじめた仕事は、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)	22 (3.1)	183 (25.4)	362 (50.3)	128 (17.8)	25 (3.5)	22 (3.1)	183 (25.4)	362 (50.3)	128 (17.8)	25 (3.5)
【 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ぬ。	29 (2.2)	403 (30.9)	523 (40.1)	259 (19.8)	91 (7.0)	13 (1.8)	214 (29.7)	283 (39.3)	140 (19.4)	70 (9.7)	16 (2.7)	189 (32.3)	249 (41.0)	119 (20.3)	21 (3.6)
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)	12 (1.7)	44 (6.1)	159 (22.1)	281 (39.0)	224 (31.1)	5 (0.9)	38 (6.5)	191 (32.6)	239 (40.9)	112 (19.1)
Q12 . 同僚の仕事の出来不出来によって、私の仕事に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)	38 (5.3)	259 (36.0)	295 (41.0)	99 (13.8)	29 (4.0)	35 (6.0)	219 (37.4)	242 (41.4)	71 (12.1)	18 (3.1)
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)	28 (3.9)	298 (41.4)	285 (39.6)	81 (11.3)	28 (3.9)	26 (4.4)	285 (48.7)	211 (36.1)	55 (9.4)	8 (1.4)
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ぬ。	6 (0.5)	79 (6.1)	582 (44.6)	481 (36.9)	157 (12.0)	4 (0.6)	37 (5.1)	286 (39.7)	285 (39.6)	108 (15.0)	2 (0.3)	42 (7.2)	296 (50.6)	196 (33.5)	49 (8.4)
Q28 . 私の仕事がかまうかかないか他の同僚が困ることになる。	1 4(1.1)	186 (14.3)	623 (47.7)	371 (28.4)	111 (8.5)	7 (1.0)	91 (12.6)	311 (43.2)	230 (31.9)	81 (11.3)	7 (1.2)	95 (16.2)	312 (53.3)	141 (24.1)	30 (5.1)
【 役割の明確性 】															
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)	28 (3.9)	258 (35.8)	292 (40.6)	114 (15.8)	28 (3.9)	21 (3.6)	247 (42.2)	258 (44.1)	52 (8.9)	7 (1.2)
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)	58 (8.1)	286 (39.7)	288 (40.0)	70 (9.7)	18 (2.5)	32 (5.5)	293 (48.4)	236 (40.3)	27 (4.6)	7 (1.2)
★ 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)	12 (1.7)	230 (31.9)	344 (47.8)	110 (15.3)	24 (3.3)	16 (2.7)	216 (36.9)	288 (49.2)	58 (9.9)	7 (1.2)
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)	23 (3.2)	292 (40.6)	345 (47.9)	51 (7.1)	9 (1.3)	9 (1.5)	281 (48.0)	255 (43.6)	37 (6.3)	3 (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。	47 (3.6)	397 (30.4)	674 (51.6)	158 (12.1)	29 (2.2)	20 (2.8)	179 (24.9)	373 (51.8)	122 (16.9)	26 (3.6)	27 (4.6)	218 (37.3)	301 (51.5)	36 (6.2)	3 (0.5)
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)	16 (2.2)	297 (41.3)	336 (46.7)	62 (8.6)	9 (1.3)	29 (5.0)	314 (53.7)	220 (37.6)	21 (3.6)	1 (0.2)
★ Q24 . 私の仕事がかまうかいないのか知るチャンスはない。	90 (6.9)	695 (53.3)	404 (31.0)	101 (7.7)	15 (1.1)	71 (9.9)	389 (54.0)	199 (27.6)	54 (7.5)	7 (0.9)	19 (3.2)	306 (52.3)	205 (35.0)	47 (8.0)	8 (1.4)
Q26 . 私の仕事の成果は一目で明らかかなものである。	138 (10.6)	788 (60.4)	338 (25.9)	38 (2.9)	3 (0.2)	76 (10.6)	422 (58.6)	196 (27.2)	25 (3.5)	1 (0.1)	76 (10.6)	422 (58.6)	196 (27.2)	25 (3.5)	1 (0.1)
★ Q29 . 私の仕事の出来具合はすぐにわかるものではない。	17 (1.3)	318 (24.4)	696 (53.3)	220 (16.9)	54 (4.1)	10 (1.4)	165 (22.9)	370 (51.4)	134 (18.6)	41 (5.7)	62 (10.6)	366 (62.6)	142 (24.3)	13 (2.2)	2 (0.3)

★は逆転項目

多かった項目は、「やらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている」であり、非常に思う35人(2.7%)、かなり思う166人(12.7%)、まあまあ思う550人(42.1%)であった。＜フィードバック＞で最も多かった項目は、「自分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」であり、非常に思う29人(2.2%)、かなり思う158人(12.1%)、まあまあ思う674人(51.6%)であった。

自己充實的達成動機高群低群でみると、高群では、＜多様性＞で最も多かった項目は「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」と思わないであり、全く思わない123人(17.1%)、あまり思わない419人(58.2%)で、7割であった。＜自律性＞で最も多かった項目は、「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」であり、非常に思う34人(4.7%)、かなり思う224人(31.1%)、まあまあ思う406人(56.4%)で、9割であった。＜相互依存性＞で最も多かった項目は、「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」であり、非常に思う108人(15.0%)、かなり思う285人(39.6%)、まあまあ思う286人(39.7%)で、9割であった。＜役割の明瞭性＞で最も多かった項目は、「やらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている」であり、非常に思う29人(3.9%)、かなり思う114人(15.8%)、まあまあ思う292人(40.6%)で、6割であった。＜フィードバック＞で多かった項目は、「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」であり、非常に思う26人(3.6%)、かなり思う122人(16.9%)、まあまあ思う373人(51.8%)で7割であった。

低群では、＜多様性＞で最も多かった項目は、「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」と思わないであり、全く思わない52人(8.9%)、あまり思わない323人(55.2%)であった。＜自律性＞で最も多かった項目は、「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」であり、非常に思う9人(1.5%)、かなり思う118人(20.2%)、ま

まあまあ思う373人(63.8%)で、8割を超えていた。＜相互依存性＞で最も多かった項目は、「私の仕事には、同僚と協力しなければいけない面がたくさんある」であり、非常に思う112人(19.1%)、かなり思う239人(40.9%)、まあまあ思う191人(32.6%)で、9割であった。＜役割の明瞭性＞で最も多かった項目は、「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」であり、非常に思う7人(1.2%)、かなり思う32人(8.9%)、まあまあ思う258人(44.1%)で、5割程であった。＜フィードバック＞で最も多かった項目は、「私の仕事の出来具合はすぐにわかるものではない」と思わないであり、全く思わない62人(10.6%)、あまり思わない366人(62.6%)で、7割であった。

6. 自己充實的達成動機高群低群による生活行動援助の職務特性5因子の質問項目別の平均値と標準偏差

自己充實的達成動機高群低群による、生活行動援助の認識(職務特性)5因子の平均値(mean)と標準偏差(SD)及び職務特性質問項目別の平均値と標準偏差を表6に示した。

職務特性5因子について、質問項目別にみると、全体は、＜多様性＞で最も得点が高かった項目は「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、最も得点の低かった項目は「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＞で最も得点が高かった項目は「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、最も得点の低かった項目は「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」と「仕事のペースを自由に変えることが出来る」で共に平均 2.6 ± 0.8 点であった。＜役割の明瞭性＞で最も得点が高かった項目は「仕事には同僚と協力しなければいけない面がたくさんある」平均 3.8 ± 0.9 点で、最も得点の低かった項目は「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

表6 自己充實的達成動機高群低群による職務特性の質問項目別の平均値と標準偏差

職務特性質問項目	全対象者 n=1305		自己充實的達成動機得点				検定 p値
	mean	SD	高群 n=720	SD	低群 n=585	SD	
【 多様性 】							
★ Q 1 . 私の毎日の仕事は単調である。	2.3 ± 0.9		2.2 ± 0.9		2.4 ± 0.8		.000 ***
★ Q 4 . 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		2.8 ± 0.9		2.8 ± 0.8		.682 n. s.
★ Q 8 . 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		2.2 ± 0.8		2.4 ± 0.8		.000 ***
★ 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		2.8 ± 0.8		2.8 ± 0.7		.519 n. s.
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		3.1 ± 0.9		2.8 ± 0.8		.000 ***
平均得点	3.4 ± 0.6		3.4 ± 0.6		3.3 ± 0.5		.000 ***
【 自律性 】							
Q 6 . 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		3.1 ± 0.8		2.9 ± 0.8		.000 ***
Q 7 . 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		3.3 ± 0.7		3.1 ± 0.7		.000 ***
★ 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		1.9 ± 0.7		2.1 ± 0.7		.000 ***
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		2.8 ± 0.8		2.6 ± 0.8		.000 ***
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。	2.6 ± 0.8		2.7 ± 0.8		2.3 ± 0.7		.000 ***
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。	3.0 ± 0.7		3.2 ± 0.7		2.9 ± 0.6		.000 ***
Q20 . 仕事の手順や方法は、私の判断で変える事が出来る。	2.8 ± 0.8		2.9 ± 0.8		2.7 ± 0.7		.000 ***
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。	3.1 ± 0.8		3.3 ± 0.9		2.9 ± 0.7		.000 ***
Q23 . 私は仕事のペースを自由に変える事が出来る。	2.6 ± 0.8		2.8 ± 0.8		2.4 ± 0.7		.000 ***
Q25 . 私のはじめた仕事は、私の手ではあげている。	2.8 ± 0.8		2.9 ± 0.8		2.7 ± 0.7		.000 ***
平均得点	3.3 ± 0.5		2.9 ± 0.4		2.8 ± 0.4		.000 ***
【 相互依存性 】							
Q 5 . 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		3.1 ± 1.0		2.9 ± 0.9		.000 ***
Q 9 . 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。	3.8 ± 0.9		3.9 ± 1.0		3.7 ± 0.9		.000 ***
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		2.8 ± 0.9		2.7 ± 0.9		.241 n. s.
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		2.7 ± 0.9		2.5 ± 0.8		.000 ***
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		3.6 ± 0.8		3.4 ± 0.8		.000 ***
Q28 . 私の仕事がかまうまいか他の同僚が困ることになる。	3.3 ± 0.9		3.4 ± 0.9		3.2 ± 0.8		.000 ***
平均得点	3.2 ± 0.5		3.2 ± 0.5		3.1 ± 0.5		.000 ***
【 役割の明瞭性 】							
Q 3 . 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		2.8 ± 0.9		2.6 ± 0.7		.000 ***
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		2.6 ± 0.9		2.5 ± 0.7		.000 ***
★ 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		3.1 ± 0.8		3.3 ± 0.7		.000 **
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		2.6 ± 0.7		2.6 ± 0.7		.068 n. s.
平均得点	2.8 ± 0.5		2.8 ± 0.5		2.7 ± 0.4		.081 n. s.
【 フィードバック 】							
Q 2 . 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		2.9 ± 0.8		2.6 ± 0.7		.000 ***
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		2.7 ± 0.7		2.4 ± 0.7		.000 ***
★ Q24 . 私の仕事がかまうまいか他の同僚が困ることになる。	2.4 ± 0.8		2.4 ± 0.8		2.5 ± 0.7		.000 ***
Q26 . 私の仕事の成果は一目で明らかなものである。	2.2 ± 0.7		2.2 ± 0.7		2.2 ± 0.7		.179 n. s.
★ 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		3.0 ± 0.8		3.1 ± 0.7		.000 ***
平均得点	2.8 ± 0.4		2.9 ± 0.4		2.8 ± 0.4		.000 ***

★は逆転項目 Mann-Whitney U検定

** : p<0.01 *** : p<0.001 n. s. : not significant

が高かった項目は、「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、最も得点の低かった項目は「仕事の量がはっきりしている」平均 2.5 ± 0.8 点であった。＜フィードバック＞で、最も得点が高かった項目は、「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、最も得点の低かった項目は、「仕事の成果は一目で明らか」平均 2.2 ± 0.7 点であった。

自己充實的達成動機得点高群低群でみると、高群では、＜多様性＞は、最も得点が高かった項目は「毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる」平均 3.1 ± 0.9 点であり、最も得点の低かった項目は「毎日の仕事は単調である」平均 2.2 ± 0.9 点と「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＞は、最も得点が高かった項目は「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 3.3 ± 0.7 点と「仕事の最初から最後まで、私の責任でやり通すことができる」平均 3.3 ± 0.9 点であり、最も得点の低かった項目は「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」平均 1.9 ± 0.7 点であった。＜相互依存性＞は、最も得点が高かった項目は「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」平均 3.9 ± 1.0 点であり、最も得点の低かった項目は「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 2.7 ± 0.9 点であった。＜役割の明瞭性＞は、最も得点が高かった項目は、「同僚との仕事の境目は明らかではない」平均 3.1 ± 0.8 点であり、最も得点の低かった項目は「やらなくてはいけない仕事の量ははっきりしている」平均 2.6 ± 0.9 点と「私と他の同僚との仕事の分担ははっきりしている」平均 2.6 ± 0.7 点であった。＜フィードバック＞は、最も得点が高かった項目は、「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、最も得点の低かった項目は、「仕事の成果は一目で明らかなものである」平均 2.2 ± 0.7 点であった。

低群では、＜多様性＞で最も得点が高かった

項目は、「同じようなことを何度も繰り返すような仕事をしている」と「昨日やった仕事と、今日の仕事は、似通ったところが多い」、「毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる」で各々平均 2.8 ± 0.8 点であった。＜自律性＞で最も得点が高かった項目は、「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 3.3 ± 0.7 点で、最も得点の低かった項目は「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」平均 2.1 ± 0.7 点であった。＜相互依存性＞で最も得点が高かった項目は、「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」平均 3.7 ± 0.7 点で、最も得点の低かった項目は「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 ± 0.7 点であった。＜役割の明瞭性＞で最も得点が高かった項目は、「同僚との仕事の境目は明らかではない」平均 3.3 ± 0.7 点で、最も得点の低かった項目は「私がやらなくてはいけない仕事の量ははっきりしている」平均 2.5 ± 0.7 点であった。＜フィードバック＞で最も得点が高かった項目は、「仕事の出来具合はすぐにわかるものではない」平均 3.1 ± 0.7 点で、最も得点の低かった項目は、「仕事の成果は一目で明らかなものである」平均 2.2 ± 0.7 点であった。

生活行動援助の認識（職務特性）の5因子は、得点の高い順にみると、全体は＜多様性＞ 3.4 ± 0.6 点、＜自律性＞ 3.3 ± 0.5 点、＜相互依存性＞ 3.2 ± 0.5 点、＜役割の明瞭性＞ 2.8 ± 0.5 点、＜フィードバック＞ 2.8 ± 0.4 点の順で、＜多様性＞が最も高く、＜役割の明瞭性＞と＜フィードバック＞が低かった。

高群は＜多様性＞ 3.4 ± 0.6 点、＜相互依存性＞ 3.2 ± 0.5 点、＜自律性＞ 2.9 ± 0.4 点、＜フィードバック＞ 2.9 ± 0.4 点、＜役割の明瞭性＞ 2.8 ± 0.5 点の順であり、高群は＜多様性＞が最も高く、＜役割の明瞭性＞が最も低かった。

低群は、＜多様性＞ 3.3 ± 0.5 点、＜相互依存性＞ 3.1 ± 0.5 点、＜自律性＞ 2.8 ± 0.4 点、＜役割の明瞭性＞ 2.8 ± 0.5 点、＜フィードバック＞ 2.8 ± 0.4 点の順であった。低群は＜多様性＞が

最も高く、＜自律性＞＜役割の明瞭性＞＜フィードバック＞の得点が低かった。

＜多様性＞＜自律性＞＜相互依存性＞＜フィードバック＞の4因子は、高群の方が有意に ($p<0.001$) 得点が高かった。＜役割の明瞭性＞は、統計的な有意差は認められなかった。

VI. 考察

今回、自己充實的達成動機と生活行動援助の認識との関係を明らかにすることを目的として検討した。

1. 看護師の自己充實的達成動機

自己充實的達成動機とは、他人との競争や社会的な評価基準にはとらわれず、自分の個性的な充実感に基準をおいて物事に取り組もうとする意欲のことである。本調査の自己充實的達成動機得点は、先行研究の大学生¹⁰⁾や健康相談に参加した一般成人女性²¹⁾を対象とした報告と同様の得点であったことから、自己充實的達成動機は年齢や職業の有無によって変わるものではないと考えられる。また、自己充實的達成動機得点の得点率70%は高いとする先行研究⁴⁾があることから、今回の対象者の自己充實的達成動機も高いと考える。先行研究^{10, 25)}では、自己充實的達成動機に影響を及ぼす要因として、ソーシャルサポートをあげている。本調査は、病棟勤務の看護師を対象としているため、職場における同僚や先輩などのソーシャルサポートが存在すると考えられることから、先行研究と同様に自己充實的達成動機が高かったのではないかと推察する。また近年、社会では、自分らしさを磨くという風潮があるといわれているが²⁶⁾、橋本ら²⁷⁾は、看護師は、積極的に自己研鑽を積み、成長のために努力する者が多いと述べている。このことから、看護師は自分自身を高めたり深めたりすることに関心があり、自己充實的達成動機は高かったのではないかと考える。

2. 看護師の生活行動援助に対する認識

生活行動援助は、法的にも看護師の業として明確に規定されており³⁾看護教育においても看

護の専門的領域として教授されている⁸⁾。本調査における生活行動援助の受け止め方は、対象者全体では、9割が「生活行動援助は、患者の健康回復に効果を発揮していると思う」と認識し、7割の看護師は「生活行動援助は、看護師が行うことに意味がある」と認識していたことから、多くの看護師は自らが実施する生活行動援助に価値をおいていることが推察された。

また、このような対象者が捉える生活行動援助の職務特性5因子をみていくと、最も得点の高かったものは＜多様性＞であり、大学病院に勤務する看護師を対象とした先行研究²⁸⁾と同様の結果であった。＜多様性＞は、仕事を行うための操作、手続きにおける変化の程度を示している。今回の結果では、7割の人が「毎日の仕事は、変化に富んでいる」と認識し、「毎日の仕事は単調である」と思わない人は6割であったことから、看護師は生活行動援助について単調ではなく変化に富むものと認識していたと考える。人は、自分の仕事に多様な活動や技能、才能が必要であると感じると、仕事に有意味性を感じると言われている⁷⁾。また樋之津²⁹⁾は、看護実践に必要な基本的情報は、検査データや他覚症状、精神状態、環境条件など多様であると述べている。看護師は、生活行動援助を患者の個別性に合わせて行うと考えると、対象である患者は、年齢や性別、ADLの程度など様々である。それらに対応するには、様々な情報をアセスメントし、最終的に援助が可能なかの判断まで求められており、看護師は、生活行動援助を実施するには複雑な過程があると受け止めているのではないかと考える。このことから、＜多様性＞の認識が高かったのではないかと考える。

一方＜役割の明瞭性＞は、他の項目に比べ得点が低かった。＜役割の明瞭性＞は、自分に何が期待されているか、仕事の範囲や量、自分にどのくらいの権限があるかがよくわかっていることを示している。本調査では、＜役割の明瞭性＞では、すべての項目で該当すると回答した人は半数にとどまり、看護師は生活行動援助の役割の明瞭性の認識は低いと考えられる。看護

師は、仕事の範囲や量、分担がはっきりしないことが、ストレスとなるという報告もある²²⁾。また、良村は「看護業務は、療養上の世話と診療の補助と法的に定められていながら、他のコメディカルに比べて内容に関する規定がないことや責任範囲も明確ではない」と言う⁸⁾。このことから、〈役割の明瞭性〉が低かったのではないかと考えられ、生活行動援助については、看護師の役割や分担を明確にしていくような取り組みが必要であることが示唆された。

また、〈フィードバック〉も同様に得点が低かった。〈フィードバック〉は、仕事がどのように進行し、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している。〈フィードバック〉には、仕事自体から得られる自己評価、すなわち患者の反応と先輩・同僚から得られる意見や評価の2つの視点がある。今回の調査では、「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」では7割近くがあると回答しており、看護師は、自分の行った生活行動援助について、患者の反応は得られていたと考える。しかし、「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」と回答した人は半数であったことから、先輩・同僚から得られる意見や評価の側面については、不十分であると感じていのではないかと考える。このことから、実施したことに対する労いや励ましを看護師間で伝えることが重要であることが明らかとなった。

3. 自己充實的達成動機と生活行動援助に対する認識（職務特性）との関係

自己充實的達成動機と生活行動援助に対する認識（職務特性）との関係では、自己充實的達成動機の高い看護師の方が、職務特性、すなわち生活行動援助そのもののもつ性質〈多様性〉〈自律性〉〈相互依存性〉〈フィードバック〉4因子の得点が有意に高かったことから、自己充實的達成動機の高い者の方が生活行動援助の認識が高いことが明らかとなった。

生活行動援助の認識（職務特性）4因子のそ

れぞれについてみると、〈多様性〉は、仕事を行うための操作、手続きにおける変化の程度を示している。自己充實的達成動機の強い人の9割が「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」と認識し、8割が「ちょっとした工夫をすることが好きだ」と認識していたことから、困難な課題であってもトライし、自分なりの工夫をする人が多いと考える。自己充實的達成動機の強い人は、困難を伴う課題を好み、新たなことにもチャレンジすることが報告されている³⁰⁾。このことから、自己充實的達成動機の強い看護師は生活行動援助を変化に富む仕事と受け止め、〈多様性〉の認識が高かったのではないかと考える。

〈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している。自己充實的達成動機の強い人は、9割以上が「手がけたことは最善をつくしたい」と認識していたことから、今の状態をより良い状態にしたいと考える人が多いことが推察される。田尾³¹⁾は、「人は自分自身の能力を他の人に理解してもらいたいという欲求があり、自分の能力を表出し、自己決定できるような選択肢が多くある方が内発的に動機づけられる」と述べている。このことから、自己充實的達成動機の強い人は、生活行動援助に自分で決定できる部分があると受け止めていることが明らかとなった。

〈相互依存性〉は、仕事を完成させるために他者との関係を必要とする程度を示している。自己充實的達成動機の強い人では、7割が「人と競争をするよりも、自分なりに一生懸命やりたい」と認識していたことから、人との競争を優先するのではなく、目標を達成することそのものに価値をおくと考えられる。また堀野¹⁰⁾は、自己充實的達成動機が強い人はソーシャルサポートを有効に活用していると報告している。このことから、自己充實的達成動機の強い人は、生活行動援助について他のメンバーと競争するのではなく、目標達成のために協働しようとしていると考えられるため、〈相互依存性〉の認識が高かったのではないかと考える。

〈フィードバック〉は、仕事がどのように進

行し、どのような結果を生じているか知ることのできる程度を示している。自己充實的達成動機の強い人は、9割以上が「いつも何か目標を持っていたい」「いろいろなことを学んで自分を深めたい」と認識していた。自己充實的達成動機の強い人は、自分の目標を明確にもつと言われていることから、その結果を知ろうとする意欲が高いのではないかと考える。Robbins³¹⁾は、人が仕事にやりがいを感じるのは、自分が関心をもっている仕事に関して、自分が行ったことがうまくいったと感じる時であると述べている。このことから、自己充實的達成動機が強い看護師は、＜フィードバック＞の認識が高かったのではないかと考える。

以上のことから、自己充實的達成動機すなわち自分自身にとって価値のあることの達成を目指す動機の強い看護師は、生活行動援助の認識（職務特性）が高いことが明らかとなったことから、看護師の職務認識を高めるには自己の目標をもって実践にのぞむことが重要であることが示唆された。

VII. 結論

1. 自己充實的達成動機が強い看護師は、生活行動援助の認識（職務特性）が高いことが明らかとなったことから、その文化の中で自分自身が価値があると認めることを達成しようとすることは、看護師自身の職務に対する認識を高めることが明らかになった。
2. 生活行動援助の認識（職務特性）5因子では、＜多様性＞が最も高く＜役割の明瞭性＞＜フィードバック＞が低く、看護師は、職務上の役割や分担は明確ではなく、仕事の結果は十分に評価されていないと認識している一方で、単調なものではなく、専門的な技術を要する高度なものと受け止めていることが明らかとなった。生活行動援助については、看護師の役割や分担を明確にしていくような取組みや看護師間で労いや励ましを伝えることの必要性が示唆された。
3. 自己充實的達成動機が強い看護師は、生活行動援助の認識（職務特性）の下位因子の中

で、＜多様性＞＜自律性＞＜相互依存性＞＜フィードバック＞の得点が有意に高かったことから、生活行動援助が単調なものではなく専門的な技術を要することや自己決定を要求される高度な援助であること、さらに、援助を行なうにあたっては、チームで協働することや援助の成果が明らかにされることが、達成動機を高め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) 財団法人 厚生統計協会：国民衛生の動向・厚生 の指標 増刊・第56巻第9号,厚生統計協会,2009.
- 2) 小西恵美子：看護の専門性とは、看護管理, 38 (4), p243-246, 1993.
- 3) 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.
- 4) フロレンス・ナイチンゲール(著), 湯浅ます(訳)：看護覚え書き, 現代社, 2000.
- 5) 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.
- 6) 近澤範子, 勝原裕美子他：看護ケア結果指標と測定用具の開発, 看護研究31 (2), p155-165, 1998.
- 7) 中嶋カツエ：「専門看護婦制度」の動きを受けて, 看護の専門性と看護の専門分化を考える, 久留米大学医学部附属看護専門学校紀要, 11, p47-52, 1991.
- 8) 良村貞子：保健婦助産婦看護婦法と医療法にみる看護婦の業務と責任, 旭川医科大学研究フォーラム, 2 (1), p36-43, 2001.
- 9) 國方美佐, 名越民江他：一般病棟に勤務する看護師が認識する看護の専門性に関する研究 —臨床経験年数に焦点をあてて—,

- 12 (1) , p19-26, 2006.
- 10) 堀野緑：勢力動機の二面性とソーシャルサポートの関係，教育心理学研究, 39 (4) , p.419-425, 1991.
 - 11) 堀野緑，森和代：抑うつとソーシャルサポートの関連に介在する達成動機の要因，教育心理学研究, 39, p.308-315, 1991.1)
 - 12) 門間晶子：保健婦のエンパワメントの構造と規定要因の分析，日本看護科学学会誌, 20 (2) , p.11-20, 2000.
 - 13) 植村奈奈，坪内千奈他：看護師における達成動機が与える自己効力感への影響，公立南丹病院医学雑誌, 10 (1) , p61-65, 2008.
 - 14) 國方美佐，名越民江他：一般病棟に勤務する看護師が認識する看護の専門性に関する研究—臨床経験年数に焦点をあてて—, 12 (1) , p19-26, 2006.
 - 15) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.:Development of the job diagnostic survey.JAP, 60, p159-170,1975.
 - 16) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.: Motivation through the design of work: Test of a theory. OB & HP, 16, p250-279,1976.
 - 17) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.:Work redesign.Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1980.
 - 18) 田尾雅夫：仕事の革新，白桃書房，1988.
 - 19) 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.
 - 20) 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.
 - 21) 中村あや子，尾崎フサ子，川崎久子他：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ときの分析から—，新大医保紀要, 7 (3) , p163-167, 2000.
 - 22) 川崎久子，二瓶恵子，中村あや子他：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から—，新大医保紀要, 7 (2) , p309-313, 2000.
 - 23) 森田敏子，松永保子他：看護学生の達成動機に関する研究—因子構造とその因子を規定する要因の検討—3学年の比較から，福井医科大学研究雑誌, 1 (1) , p97-111, 2000.
 - 24) 森田敏子，松永保子他：看護学生の達成動機に関する研究—因子構造とその因子を規定する要因の検討—, 1 (3) , p447-467, 2000.
 - 25) 山口洋子，門間晶子他：自己充實的達成動機と生活習慣および自覺的健康度，名古屋市立大学看護学部紀要, 第3巻, p31-40, 2003.
 - 26) 脇本竜太郎：自尊心の高低・不安定性の2側面と達成動機の関連，パーソナリティ研究, 18 (2) , p117-128, 2010.
 - 27) 橋本智弘，金子智子他：中堅看護師の自己教育力と仕事意欲の関連性，日本看護学会論文集, 看護管理 40, p162-164,2009 .
 - 28) 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.
 - 29) 樋之津淳子：清潔ケアのためのアセスメント法と効果的な清潔ケア技術のポイント，看護技術, 47 (1) , p43-47, 2001.9) 岡谷恵子：専門看護師・認定看護師の認定と導入の拡大，看護 52 (15) , p48-50, 2000.
 - 30) 福岡欣治：大学新入生のソーシャル・サポートと心理的適応，静岡文化芸術大学研究紀要, vol.8, p69-77, 2007.
 - 31) 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，京都府立大学学術告「人文」第28号, p28-36, 1976.
 - 32) Robbins ,Stephen P.,高木晴夫監訳:組織行動のマネージメント，ダイヤモンド社, p324-327, 1997.