

申請者	学科名	看護学科	職名	教授	氏名	山口三重子																																													
調査研究課題	看護職者のワーク・モチベーションと職務行動に関する基礎的研究																																																		
調査研究組織	氏名	所属・職		専門分野	役割分担																																														
	代表	山口三重子	看護学科・教授	基礎看護学	研究総括																																														
	分担者	西村夏代	岡山県立大学大学院保健福祉学研究科保健福祉科学専攻	看護学専攻	研究計画及び調査票開発、調査とデータ解析、まとめ																																														
	山本智恵子	岡山県立大学大学院保健福祉学研究科保健福祉科学専攻	看護学専攻																																																
調査研究実績の概要	<p>I はじめに 本研究は看護師のワーク・モチベーションについて、McClellandの動機理論を基に、その構成要素を明らかにし、評価尺度を開発することを目的とする。</p> <p>II 方法</p> <p>1. 調査対象及び倫理的配慮 日本医療機能評価機構の認定を受けている卒後臨床研修病院一覧から無作為に抽出した100病院において臨床で勤務している看護師2000名を調査対象者とした（各病院20名）。調査方法は、調査票の郵送による自記式調査票で、病院の施設長または看護部長宛に研究の同意を得たうえで、各部署の看護師長に対象看護師を選定してもらい、質問紙の配布を依頼した。調査期間は平成27年9月～平成27年12月で、岡山県立大学倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号474）。</p> <p>2. 調査内容及び分析方法 調査内容は、看護師の属性（性別、年齢、最終教育課程、臨床経験期間、所属施設の病床数）とワーク・モチベーションで構成した。McClellandの動機理論を参考に、看護師のワーク・モチベーションを、看護師の職務成果に結びつく職務行動を志向しその行動を選択するような関心、と定義し、その概念枠組みを基礎に「チーム協調への関心」「患者支援への関心」「職業資質向上への関心」「リスク回避への関心」の4因子を一次因子、「看護師のワーク・モチベーション」を二次因子とする二次因子モデル(図1)を構築した。動機理論の概念と臨床経験を基礎にそれぞれの因子に対して、質問項目を3項目、計12項目を配置した。回答は、関心の程度について「0点：全く関心がない」「1点：あまり関心がない」「2点：関心がある」「3点：とても関心がある」の4件法で尋ねた。</p> <p>統計解析に当っては、看護師のワーク・モチベーション尺度の因子構造モデルの側面から、「チーム協調への関心」「患者支援への関心」「職業資質向上への関心」「リスク回避への関心」の4因子を一次因子、「看護師のワーク・モチベーション」を二次因子とする二次因子モデル(図1)を想定し、データへの適合性を構造方程式モデリングによる確認的因子分析で検討した。因子モデルのデータに対する適合度の判定には、Comparative Fit Index(CFI)とRoot Mean Squares Error of Approximation(RMSEA)を採用し、推定法には重み付け最小二乗法の拡張法(WLSMV)を用いた。一般的に、CFIは0.90以上、RMSEAは0.08以下であることが、統計学的な許容範囲となっている。統計解析には、IBM SPSS Statistics 22と</p>																																																		
地域貢献への反映を踏まえて記述のこと	<table border="1"> <caption>表1 分析対象者の背景 (n=809)</caption> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>カテゴリ</th> <th>人数</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"></td> <td>男性</td> <td>49</td> <td>(3.0)</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>560</td> <td>(92.0)</td> </tr> <tr> <td>年齢</td> <td>38.1±9.60歳</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">最終教育課程</td> <td>専門学校</td> <td>515</td> <td>(84.6)</td> </tr> <tr> <td>短期大学</td> <td>47</td> <td>(7.7)</td> </tr> <tr> <td>大学</td> <td>45</td> <td>(7.4)</td> </tr> <tr> <td>大学院(修士・前期課程)</td> <td>2</td> <td>(0.3)</td> </tr> <tr> <td>臨床経験期間</td> <td>14.1±9.25年</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">所属施設の病床数</td> <td>100床未満</td> <td>36</td> <td>(5.9)</td> </tr> <tr> <td>100床以上200床未満</td> <td>252</td> <td>(41.4)</td> </tr> <tr> <td>200床以上500床未満</td> <td>258</td> <td>(42.4)</td> </tr> <tr> <td>500床以上</td> <td>63</td> <td>(10.3)</td> </tr> </tbody> </table>						性別	カテゴリ	人数	(%)		男性	49	(3.0)	女性	560	(92.0)	年齢	38.1±9.60歳			最終教育課程	専門学校	515	(84.6)	短期大学	47	(7.7)	大学	45	(7.4)	大学院(修士・前期課程)	2	(0.3)	臨床経験期間	14.1±9.25年			所属施設の病床数	100床未満	36	(5.9)	100床以上200床未満	252	(41.4)	200床以上500床未満	258	(42.4)	500床以上	63	(10.3)
性別	カテゴリ	人数	(%)																																																
	男性	49	(3.0)																																																
	女性	560	(92.0)																																																
年齢	38.1±9.60歳																																																		
最終教育課程	専門学校	515	(84.6)																																																
	短期大学	47	(7.7)																																																
	大学	45	(7.4)																																																
	大学院(修士・前期課程)	2	(0.3)																																																
臨床経験期間	14.1±9.25年																																																		
所属施設の病床数	100床未満	36	(5.9)																																																
	100床以上200床未満	252	(41.4)																																																
	200床以上500床未満	258	(42.4)																																																
	500床以上	63	(10.3)																																																

Mplus 7.3を使用した。

Ⅲ 結果

1. 分析対象者の背景

統計解析には、分析に必要なすべての調査項目に欠損値を有さない609名分（有効回答率92.8%）のデータを使用した。対象者の背景は表1に示す。

2. 看護師のワーク・モチベーション測定尺度の妥当性・信頼性の検討

病院に勤務している看護師のワーク・モチベーションに関する12項目の回答分布は、表2に示した。

質問項目	選択肢				
	全く 関心がない	あまり 関心がない	関心が ある	とても 関心がある	
m1 スタッフとの調和を保つこと	1 (0.2)	8 (1.3)	324 (53.2)	276 (45.3)	
m2 スタッフ同士で話をする時間をもつこと	1 (0.2)	32 (5.3)	365 (59.9)	211 (34.6)	
m3 他職種と連携をとること	1 (0.2)	9 (1.5)	328 (53.9)	271 (44.5)	
m4 患者や家族の力を信じること	1 (0.2)	43 (7.1)	391 (64.2)	174 (28.6)	
m5 患者や家族の個別的なニーズに柔軟に対応すること	0 (0.0)	36 (5.9)	372 (61.1)	201 (33.0)	
m6 よりよいケアを工夫すること	0 (0.0)	8 (1.3)	320 (52.5)	281 (46.1)	
m7 看護師として業績を殊すこと	46 (7.6)	320 (52.5)	198 (32.5)	45 (7.4)	
m8 リーダーシップを取ること	30 (4.9)	242 (39.7)	283 (46.5)	54 (8.9)	
m9 看護師としての将来の目標を達成すること	28 (4.6)	230 (37.8)	285 (46.8)	66 (10.8)	
m10 適切に感染予防策を実施すること	2 (0.3)	46 (7.6)	412 (67.7)	149 (24.5)	
m11 業務で生じるストレスに対処すること	2 (0.3)	72 (11.9)	364 (59.7)	171 (27.9)	
m12 雑事にリスクを回避すること	2 (0.3)	20 (3.3)	338 (55.5)	249 (40.9)	

看護師のワーク・モチベーション測定尺度について、想定した4因子二次因子モデルの因子構造の側面から見た構成概念妥当性を確認的因子分析により検討したところ、適合度指標は、 $\chi^2=178.185$ 、 $df=50$ 、 $CFI=0.977$ 、 $RMSEA=0.065$ であった（図1）。変数間の関連性に着目すると、因子構造モデルにおいて仮定した関連性は、すべて統計学的に優位な関連性を示していた。また、このときの第二次因子から第一次因子に対するパス係数、第一次因子から観測変数へのパス係数はいずれも正值であり、具体的には、第二次因子から第一次因子へのパス係数は0.580-0.926の範囲にあった。

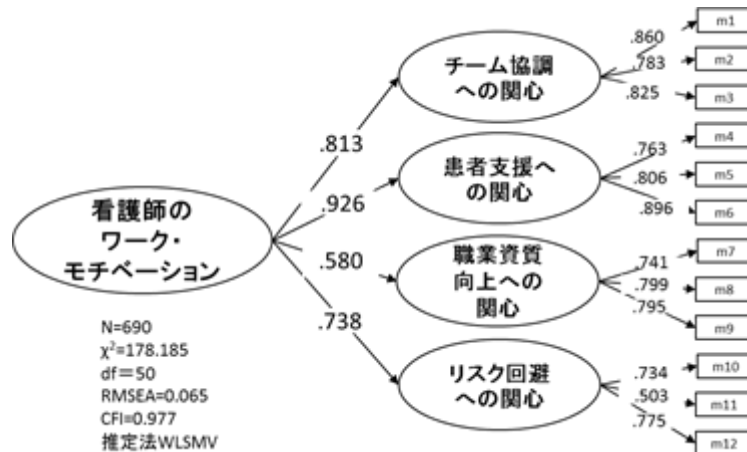


図1 看護師のワーク・モチベーション測定尺度の確認的因子分析結果

Ⅳ おわりに

本研究は看護師のワーク・モチベーションについて、McClellandの動機理論を基に、その構成要素を明らかにし、評価尺度を開発することを目的に行い、想定した4因子二次因子モデルが、データに適合することを明らかにした。このことは、12項目4因子で構成された測定尺度の構成概念妥当性が統計学的に支持され、概念的一元性を供えた測定尺度が開発できたことを意味する。また、McClellandが提唱する4つの重要な動機システムの概念が否定できないことを意味しており、理論的にも重要な意味があると考えられる。

本研究で開発された「看護師のワーク・モチベーション測定尺度」を用いることにより、モチベーションに影響を与える要因を解明することや、モチベーション看護成果に結びつく看護師の行動に及ぼす影響について明らかにするとといった研究に一定の貢献をもたらすことが期待される。