

令和 4 年 6 月 17 日現在

機関番号：33109

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2021

課題番号：19K10726

研究課題名（和文）シニア看護職への効果的マネジメントに向けたワークモチベーションの実態と源泉の解明

研究課題名（英文）Elucidation of the state and sources of work motivation for effective management of senior nurses

研究代表者

小島 さやか (Kojima, Sayaka)

新潟青陵大学・看護学部・助教

研究者番号：40599263

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：シニア看護職のワークモチベーションの活性化に向けて実践的な示唆を得るため、病院に勤務する看護職を対象として調査を行った。1）安全志向モチベーションは年代が上がるにつれ高くなることからシニア看護職は若い世代以上に医療業務に対して高い安全への意識を持って取り組んでいることが明らかになった。そのモチベーションの源泉は、職場で働くことへの「誇り」と、職場で必要とされていると感じる「組織内自尊心」と関連していた。2）達成志向モチベーションは、看護のやりがいなど「直接動機」によって世代を問わず高まる。加えてシニア看護職は生活が充実しているなど「肯定的現在志向」との関連がモチベーションに効果を与えていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義および社会的意義は下記の2つである。第1は、看護師の中でも特にシニア看護師に焦点を当てて彼ら/彼女らのワークモチベーションについて検討した点である。特に、シニア看護師は、現役世代を比してモチベーションが下がるどころか、相対的に高い傾向を明らかにした点は高い意義を持つと言える。第2は、シニア看護師の安全志向モチベーションの源泉を明らかにした点である。仕事に対する「誇り」と組織から必要とされている「組織内自尊心」がシニア看護師のモチベーションを醸成する要因であることを明らかにした点は、今後のマネジメントに対しても実践的な示唆を持ち、優れて社会的意義を持つと言える。

研究成果の概要（英文）：To activate the working motivation of senior nurses, we conducted a survey with nurses working in hospitals to obtain practical suggestions.

1)The motivation to ensure safety at work increased with age, suggesting that senior nurses had a higher awareness of safety in medical practice than younger nurses. The sources of this motivation were associated with pride in working in a hospital and self-esteem within the organization in which they felt they were valued. 2)The motivation to achieve goals was raised in all generations of nurses by direct drivers such as the perception that nursing is rewarding work. Particularly in senior nurses, the association with life-affirming intentions, such as the feeling that they are enjoying a fulfilling life, influenced their motivation.

研究分野：母性看護学

キーワード：シニア看護職 ワークモチベーション 安全志向モチベーション 自己価値充足モデル

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化社会の進展による医療ニーズの増大により、2025年には約200万人の看護師が必要と見込まれている（厚生労働省，2019）。看護職員確保は重要な課題であり、日本看護協会（2015）は質の高い看護人材を確保するために看護職が働き続けられる環境の整備、働くことへのモチベーションを維持する環境の構築、また定年退職後の再就業促進にも取り組むと述べている。年齢を重ねてもなお看護職が働き続けられることは、看護職員確保に加えて、長きにわたり培ってきた経験を実践知として社会に貢献する知財となり得る。一方で看護師に特化したワークモチベーション研究は十分に蓄積されているとは言えず、シニア看護職の積極的な活用を促すために、シニア世代のワークモチベーションを引き出すための効果的なマネジメントが理論的にも実践的にも求められている。

<用語の説明>

(1) ワークモチベーション

ワークモチベーションは、「目標に向けて行動を方向づけ、活性化し、そして維持する心理的プロセス」（Mitchell, 1997）と定義される。本研究においては、多側面ワークモチベーション（池田他，2017）から割り当てられた職務を完遂しようとする達成志向モチベーション、同僚と協力しようとする協力志向モチベーション、自律的に知識や能力を学習しようとする学習志向モチベーション、加えてシニア看護師が看護業務に対してどの程度安全に志向して取り組んでいるかを示す安全志向モチベーション尺度（池田他，2021）を用いた。

(2) 自己価値充足モデル

自己価値充足モデルとは「人は仕事を通じて自らの価値や能力、存在意義を充足することでさらにモチベーションを高める」を前提とし、その自己価値を充足する資源として「社会的貢献感」「組織内自尊心」「誇り」の3つで構成された尺度である。

「社会的貢献感」は「自らの業務を通じて患者や同僚、上司（総称して『社会的』）に貢献できていると感じる程度」を意味する。「組織内自尊心」とは、「個人が組織の成員として自己を有能で価値ある重要な存在と捉える度合い」（Pierce, Gardner, & Cummings, 1989）と定義される。「誇り」は、「複数の組織が存在する文脈において、自身が所属する組織が注目され、かつ高い評価を受けているときに感じる肯定的な自己評価」である（Tyler & Blader, 2001）。

(3) シニア看護職

退職を控えた世代として、また老年学的にさまざまな発達変化が生じる年代として50歳代以上をシニア看護職と位置付けた。関連して比較対象とする年代層を Benner (Benner/井部, 2005) の臨床看護実践における成長モデル5段階を参考に30歳代から40歳代を中堅看護職、20歳代を若手看護職とした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、シニア看護職のワークモチベーションの実態を明らかにし、それを規定する心理的メカニズムを解明することである。分析は、以下の段階に分けて行った。

- (1) 病院に勤務する看護職の年代別ワークモチベーション（安全・達成・学習・協力）を明らかにすることでシニア看護師のワークモチベーションの特徴を知る。
- (2) シニア看護師の安全志向モチベーションの源泉を明らかにするため安全モチベーションとその源泉として自己価値充足モデルとの関連性を年代別に検討する。
- (3) 看護師の達成志向モチベーションの源泉として時間的展望（将来志向および現在志向）と働く動機の効果が年代によって異なるか実証的に検討する。

3. 研究の方法

調査は北信越地方の中・大規模5病院に勤務する看護職に依頼し、無記名、自記式質問紙調査を実施した。

調査内容は、属性の他、多側面ワークモチベーション尺度（池田他，2017）、安全志向モチベーション、自己価値充足モデル（社会的貢献感・誇り・組織内自尊心）、働く動機など48項目である。なお調査は回答者の個人情報ならびにプライバシー保護のため郵送による自記式調査とした。対象者には自由意思に基づき調査への参加を選択できること、協力しない場合にも何ら不利益がないことを明記し、調査票の投函をもって同意が得られたこととした。新潟青陵大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号201906号）。

(1) 看護職の年代別のワークモチベーション

多側面ワークモチベーション尺度から達成、協力、学習志向モチベーション、そして安全志向モチベーションについて回答を求めた。モチベーションの4側面を従属変数、各年代を独立変数とする1要因分散分析を行い、その後多重比較を用いて分析した。対象者を20歳代、30-40歳代、50歳代以上と3つの世代に分け、各世代における安全志向モチベーションの平均値の差の検定を一元配置分散分析で行い、その後、多重比較を用いて分析した。

(2) 看護職の安全志向モチベーションの源泉としての自己価値充足モデル

安全モチベーション尺度、自己価値充足モデルとして社会的貢献感、組織内自尊心、誇り、安全パフォーマンスとしてヒヤリハット経験について、全て5件法で回答を求めた。自己価値充足モデルの3要因を予測変数とし、年代別に共分散構造分析による多母集団同時分析を行った。

(3) 看護職の達成志向モチベーションの源泉としての時間的展望と働く動機

達成志向モチベーション尺度、時間的展望、働く動機について点数化し、結果の傾向をみるため時間的展望と働く動機の調査結果について因子分析を行った。次に達成志向モチベーションとの関連予測をするため因子分析の結果項目を説明変数として重回帰分析を行った。

4. 研究成果

調査票は1290通配布し、536通の回答を得た（回収率41.6%）。年齢ほか大半の回答が未記入であった4通を除き、分析対象者は532名（有効回答率99.3%）であった。

対象者の年齢は、20歳代は96名（18.05%）、30歳代は119名（22.37%）、40歳代は156名（29.32%）、50歳代は132名（24.81%）、60歳代は29名（5.45%）であった。以上をもとに20歳代を若手看護師（96名，18.05%）、30-40歳代を中堅看護師（275名，51.69%）、50-60歳代をシニア看護師（161名，30.26%）とした。

(1) 看護職の年代別のワークモチベーション

達成、協力、学習志向の3側面のモチベーションは、若手や中堅、シニア間で比較しても有意な差は認められなかった。少なくとも、看護現場において与えられた職務を全うする達成志向モチベーションや同僚との協力モチベーション、新しい知識や技術を学ぼうとする学習モチベーションは年代による違いは認められないことを示唆している。医療現場の業務に必要な安全志向モチベーションは、Figure 1に見られるように、年代によって統計的に有意な差が認められた ($F(4, 392)=4.47, p<.01$)。すなわち安全志向モチベーションは20歳代から30歳代にかけて落ち込み、そこから60歳代にかけて上昇する傾向を示していた。

世代間の比較では、若手看護師と中堅看護師では安全志向モチベーションの水準に有意な差は認めなかった ($t(508)=0.35, n.s.$)。しかし、シニア看護師の安全志向モチベーションは、若手看護師 ($t(508)=2.43, p<.05$) や中堅看護師 ($t(508)=3.59, p<.01$) と比べて有意に高いことが認められた。

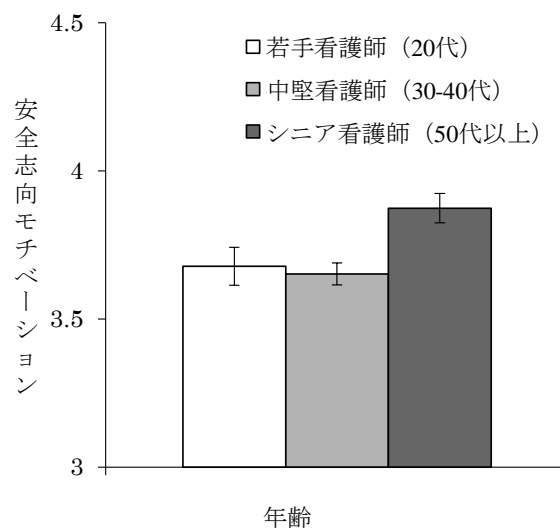


Figure1 安全志向モチベーションの年代別比較

(2) 看護職の安全志向モチベーションの源泉としての自己価値充足モデル

安全モチベーションの源泉は年代によって異なる関連性を示していた。シニア看護師のモデルを見ると、組織内自尊心 ($\beta=.23, p<.05$) および誇り ($\beta=.24, p<.01$) が安全志向モチベーションに有意な正の関連性を示していた。

次いで中堅看護師のモデルを見ると、社会的貢献感のみが安全志向モチベーションと有意な正の関連性を示していた ($\beta=.29, p<.01$)。安全志向モチベーションはヒヤリハットと有意な関連性は認められなかった ($\beta=-.04, n.s.$)。

最後に若手看護師においては、看護業務に対する誇りのみが安全志向モチベーションを促進する有意な正の関連性を示していた ($\beta=.49, p<.01$)。なお、若手看護師においても安全志向モチベーションはヒヤリハットと有意な関連性は認められなかった ($\beta=-.15, n.s.$)。

(3) 看護職の達成志向モチベーションの源泉としての時間的展望と働く動機

達成志向モチベーションの全体平均値 (標準誤差) は3.33 (0.04) であり、年代別の有意差は認められなかった。時間的展望は因子分析の結果から3因子「将来志向」、「肯定的現在志向」、「否定的現在志向」が抽出された。働く動機は「直接動機」、「間接動機」が抽出された。年代別の達成志向モチベーションと各因子を重回帰分析した結果、20歳代は「将来志向

($\beta=.21$)」と「直接動機 ($\beta=.42$)」 ($R^2=.35$) , 30歳代は「将来志向 ($\beta=.23$)」と「直接動機 ($\beta=.27$)」 ($R^2=.35$) , 40歳代は「直接動機 ($\beta=.46$)」 ($R^2=.28$) , 50歳代は「直接動機 ($\beta=.75$)」 ($R^2=.52$) 60歳代は「肯定的現在志向 ($\beta=.42$)」 ($R^2=.57$) が達成志向モチベーションと影響していた。

(4) 研究成果に基づく学術的意義および実践的意義

本研究の結果から、病院に勤務する看護職のワークモチベーションについて、以下に示す3点の示唆が得られた。

1点目、安全志向モチベーションは、年代が上がるにつれ高くなる傾向が認められた。シニア看護師は若い世代以上に医療業務に対して高い安全への意識を持って取り組んでいることが明らかになった。シニア看護師において高い安全志向モチベーションはキャリア形成とともに身につけてきたものであり、リスクをアセスメントし安全な行動につながると考えられる。今後、シニア看護師の活躍を促す上で重要な意味を持つと言える。

2点目、安全志向モチベーションの源泉としての自己価値充足モデルについて、20歳代の若手看護職は看護の「誇り」が、30-40歳代の中堅看護職は、ケアが患者の役立っているという「社会的貢献感」が、50歳代以上のシニア看護職は職場で働くことへの「誇り」と、職場で必要とされていると感じる「組織内自尊心」と関連性が認められた。この結果は、シニア世代が組織から必要とされ、信頼されると感じる組織内自尊心が医療安全へのモチベーションを高め維持する要因になると理解できる。また、看護師としての誇りがモチベーションに有意な効果を示しており、専門職としての自覚が重要であることを示唆している。

3点目、看護師のモチベーションに影響する時間的展望と働く動機について、シニア看護職は生活が充実しているなど「肯定的現在志向」との関連がモチベーションに効果を与えていた。

以上から、看護師の就労を支援するには世代ごとの特徴を捉えた自己価値充足モデルの3つの資源を醸成していくこと、すなわち世代に合わせたモチベーション・マネジメントが必要と考える。

<引用文献>

- Benner Patricia (1984) /井部俊子 (2005) : ベナー看護論新訳版—初心者から達人へ—, 17-28, 医学書院, 東京.
- 池田浩, 森永雄太 (2017) : 我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発, 産業・組織心理学研究, 30(2), 171-186.
- 厚生労働省 (2019) : 医療従事者の需給に関する検討会 第12回 看護職員需給分科会, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07437.html. (2021年9月1日検索)
- Mitchell, T.R. (1997) : Matching motivational strategies with organizational contexts, In Staw B. M., Cummings L. L. (Eds.), *Res Organ Behav*, 19, 57-149.
- 日本看護協会 (2021) : 令和2年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人に関する分析報告書, 中央調査社, 東京.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R.B. (1989) : Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Acad Manage J*, 32(3), 622-648.
- Tyler, T.R., Blader, S.L. (2001) : Identity and cooperative behavior in groups. *Group Process Intergroup Relat*, 4, 207-226.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 池田 浩・秋保亮太・金山正樹・藤田智博・後藤 学・河合 学	4. 巻 34
2. 論文標題 安全の現場に求められるワークモチベーション:安全志向のモチベーションの効果とその源泉としての自己価値充足モデル	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 産業・組織心理学研究	6. 最初と最後の頁 133-146
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 内山美枝子 小島さやか 中村悦子 袖山悦子 池田浩
2. 発表標題 看護師のモチベーションに影響する時間的展望と働く動機の効果に関する年代別検討
3. 学会等名 日本看護科学学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 小島さやか, 中村悦子, 内山美枝子
2. 発表標題 病院に勤務する看護職の年代別ワーク・モチベーション - シニアに焦点を当てて -
3. 学会等名 日本看護管理学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 桶谷涼子, 中村悦子, 小島さやか, 内山美枝子, 袖山悦子, 池田 浩
2. 発表標題 年代別に見た看護師の 安全モチベーションの源泉 - 自己価値充足モデルからの検討 -
3. 学会等名 日本看護科学学会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 池田浩	4. 発行年 2021年
2. 出版社 日本法令	5. 総ページ数 250
3. 書名 モチベーションに火をつける働き方の心理学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	池田 浩 (Ikeda Hiroshi) (80454700)	九州大学・人間環境学研究院・准教授 (17102)	
研究分担者	内山 美枝子 (Uchiyama Mieko) (10444184)	新潟大学・医歯学系・教授 (13101)	
研究分担者	中村 悦子 (Nakamura Etsuko) (60367422)	長岡崇徳大学・看護学部・教授 (33115)	
研究分担者	袖山 悦子 (Sodeyama Etsuko) (00567422)	長岡崇徳大学・看護学部・教授 (33115)	
研究分担者	桶谷 涼子 (Oketani Ryoko) (30851191)	長岡崇徳大学・看護学部・助手 (33115)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------