

原 著

看護婦の充実感の勤労意欲への影響

川西千恵美¹⁾, 竹川由希子²⁾, 上野 栄一²⁾, 高間 静子²⁾

¹⁾ 富山医科薬科大学医学部看護学科成人看護学教室

²⁾ 富山医科薬科大学医学部看護学科基礎看護学教室

The influence of fulfillment sentiment on the nurses' morale

Chiemi KAWANISHI¹⁾, Yukiko TAKEKAWA²⁾,
Eiichi UENO²⁾, Shizuko TAKAMA²⁾

¹⁾ Department of Adult Nursing, School of Nursing, Faculty of Medicine,
Toyama Medical and Pharmaceutical University, Toyama 930-0194 Japan

²⁾ Department of Fundamental Nursing, School of Nursing, Faculty of
Medicine, Toyama Medical and Pharmaceutical University, Toyama 930-0194
Japan

Key words: morale, fulfillment sentiment, nurse

要 旨

富山県内の国立病院に勤務する看護婦122名を対象に質問紙留置法で、勤労意欲測定尺度、充実感尺度を用いて看護婦の充実感の勤労意欲への影響を検討した。その結果、1) 看護婦群では充実感尺度の下位概念である第4因子(信頼・時間的展望因子)と、勤労意欲の下位概念のモチベーターモラルと業績規範との間に有意な正の相関を示した。2) 第1因子(充実感気分因子)とハイジーンモラルで有意な正の相関があった。3) 第2因子(自立・自信因子)とモチベーターモラルで有意な正の相関があった。4) 第3因子(連帯因子)とハイジーンモラルで有意な負の相関があった。以上より、充実感の高い看護婦は勤労意欲が高いことが判明した。

はじめに

仕事に対するやる気は勤労意欲¹⁾とされ、労働者が意欲を持つことで職場を活性化させることや離職を防ぐための多くの研究²⁻⁷⁾が行われている。一方、看護職の離職理由として「仕事内容への不満」があげられ、もっと充実感の得られる職場で働きたい⁸⁾といった希望があることも明らかになっている。大野⁹⁾は充実感とは自己肯定的な感情であるとし、自己肯定的な感情は勤労意欲へつなげると考えられる。そこで、充実感のある人は、勤労意欲が高いという仮説を立て、看護婦の充実感の勤労意欲への影響について調べた。

研 究 方 法

調査対象：富山県内の6つの国公立病院の看護部長の協力を得て、看護婦の職員名簿から無作為抽出

した看護婦150人で、有効回答の得られた122名を母集団とした。対象者の背景は Table 1 に示した。

Table 1 Subjects' Background

n=122		
Characteristics	n	%
Career ladder:		
Manager	14	11.5
Nurse	108	88.5
Experience:		
Less than 3yrs.	22	18.0
3-5yrs.	28	23.0
5yrs. or more	72	59.0
Marital Status:		
Married	37	30.3
Not married	85	69.7

調査内容及び測定道具：看護婦の勤労意欲と充実感について調査し、充実感の勤労意欲への影響について調べると同時に、職階・経験年数等の変数がどのように影響するか調べた。勤労意欲の測定には、三隅等¹⁰⁾の勤労意欲測定尺度を用いた。これは、モチベーターモラル（仕事に対する意欲）、ハイジーンモラル（昇進、昇給、福利厚生などに対する満足）、チームワーク（グループとの一体感）、会合評価（組織の会合に対する評価）、コミュニケーション（職場での意志疎通の度合い）、メンタルハイジーン（組織内でのストレス感）、業績規範（業績をあげる職場の雰囲気）の7つの下位概念で構成されている。充実感の測定には大野等⁹⁾の充実感尺度を用いた。これは、第1因子が充実感気分-退屈・空虚感因子、第2因子が自立・自信-甘え・自信のなさ因子、第3因子が連帯-孤立因子、第4因子が信頼・時間的展望-不信・時間的展望の拡散因子という4つの因子で構成されている。

調査方法および分析：質問紙留置法で調査者が配布し、1週間後に回収した。データ解析には「SPSS」を使用し、偏相関係数を求め、 $p < 0.05$ の場合を統計的に有意とした。

結 果

看護婦の充実感と勤労意欲との関係を Table 2 に

示した。充実感尺度の下位概念である第4因子とモチベーターモラルおよび業績規範との間に有意な正の相関があった。一方、第3因子とハイジーンモラルの間では有意な負の相関があった。

経験年数別にみた充実感と勤労意欲の関係を Table 3 に示した。3年未満の看護婦において第2因子とモチベーターモラル、第3因子と会合評価との間に有意な正の相関があった。3～5年未満の看護婦では充実感尺度のいずれとも有意な相関を示

Table 2 Relationship between Nurses' Morale and Their Fulfillment

n=122				
Morale	Fulfillment			
	1st factor	2nd factor	3rd factor	4th factor
Motivate Morale	0.071	0.200*	-0.116	0.317**
Hygiene Morale	0.212*	-0.054	-0.198*	0.083
Teamwork	0.127	-0.099	0.051	0.167
Meeting Eval.	0.071	-0.019	0.023	0.130
Communication	0.128	0.028	0.039	0.134
Mental Hygiene	0.048	0.046	0.177	-0.042
Business Criterion	0.059	-0.077	-0.033	0.201*
Partial correlation coefficient * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$				
the 1st factor; fulfillment-boredom, the 2nd factor; self-reliance, confidence - lack of confidence, the 3rd factor; solidarity - isolation, the 4th factor; reliance, perspective - faithlessness, nonperspective				

Table 3 Relationship between Nurses' Morale and Fulfillment by Working Experience

n=122					
Morale	Expe.	Fulfillment			
		1st	2nd	3rd	4th
Motivate Morale	0~3	-0.180	0.536*	-0.091	0.056
	3~5	0.032	0.189	0.029	0.358
	5~	0.107	0.168	-0.185	0.331**
Hygiene Morale	0~3	0.048	0.053	-0.334	0.131
	3~5	0.192	-0.015	-0.182	-0.055
	5~	0.151	0.031	-0.099	0.028
Teamwork	0~3	-	-	-	-
	3~5	0.181	-0.063	0.157	-0.092
	5~	0.110	-0.089	0.000	0.250*
Meeting Eval.	0~3	-0.252	0.108	0.554*	-0.044
	3~5	0.354	0.062	-0.179	-0.214
	5~	0.073	-0.078	-0.082	0.283*
Communication	0~3	-0.092	0.205	0.061	0.078
	3~5	-0.229	0.163	-0.087	-0.049
	5~	0.084	0.031	0.099	0.153
Mental Hygiene	0~3	0.188	-0.052	0.093	-0.144
	3~5	0.115	0.305	0.188	-0.260
	5~	-0.107	0.050	0.223	0.047
Business Criterion	0~3	0.098	-0.178	-0.008	-0.034
	3~5	0.031	0.013	0.002	0.078
	5~	0.101	-0.053	-0.058	0.280*
Partial correlation coefficient * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$					

さなかつたことが特徴的であった。5年以上の看護婦では、第4因子とモチベーターモラル等との間に有意な正の相関があった。

婚姻別にみた充実感と勤労意欲の関係を Table 4 に示した。未婚・既婚の両群ともに、第4因子はモチベーターモラルとの間に有意な正の相関があった。

Table 4 Relationship between Nurses' Morale and Their Fulfillment by Marital Status

Morale	Marital Status	Fulfillment			
		1st	2nd	3rd	4th
Motivate Morale	Not married	0.061	0.251*	-0.074	0.338**
	Married	0.060	0.117	-0.232	0.347*
Hygiene Morale	Not married	0.247*	-0.012	-0.222*	0.053
	Married	0.166	-0.096	-0.267	0.240
Teamwork	Not married	0.259*	-0.120	-0.089	0.065
	Married	-0.175	-0.183	0.296	0.321
Meeting Eval.	Not married	0.056	-0.043	0.042	0.131
	Married	0.151	-0.070	-0.096	0.155
Communication	Not married	0.204	0.009	-0.003	0.162
	Married	0.020	0.156	0.099	0.045
Mental Hygiene	Not married	0.058	0.115	0.159	-0.040
	Married	0.027	-0.009	0.153	0.011
Business Criterion	Not married	0.021	0.121	0.003	0.192
	Married	0.197	0.011	-0.197	0.247

Partial correlation coefficient * p<0.05, ** p<0.01

考 察

看護婦の充実感の勤労意欲への影響についてみると、充実感気分の度合を測定している第1因子と、勤労意欲の下位概念のハイジーンモラルとの間の有意な正の相関は、充実感気分が高い看護婦は昇進・昇給に対する満足のための意欲が高いことを意味している。これは自己肯定的な人間¹¹⁾は自己の環境、能力、未来等に対しても積極的な人生観を持っていることより、充実していると感じている人は昇給や昇進等の仕事に対する満足の意欲が高いという結果につながったものと考えられる。

次に自己に対する信頼と将来に対する展望についての傾向をみるための第4因子とモチベーターモラル、業績規範との間に有意な正の相関を示した。第4因子は目標、希望、使命感、夢等を意味する⁹⁾ことから、これらの高い人は成就欲求¹²⁾が高いことである。成就欲求とは物事を成し遂げ、成功し

たいという欲求、課題を遂行し成就しようとする欲求等のことである。これらの欲求は人間のあらゆる行動を支え、原動力となり、方向づけをする(動機)。以上のことより、第4因子の高い人がモチベーターモラルが高いのは、この欲求が働く意欲を支えているということを表わしていると考えられる。また、意欲は常に未来に拠りどころを持つこと¹¹⁾が明らかなので第4因子と相関を示したと思われる。

次に集団の中での連帯-孤立の傾向を測定している第3因子とハイジーンモラルとの間に有意な負の相関があったことは、連帯意識が高くなると昇進・昇給への満足のための意欲が低くなることを示している。これは、集団凝集性と課題の重要性が同調に影響する¹³⁾ことから、組織の中で連帯が感じられたならば、給与等に対する満足のための勤労意欲は意識化されなくなり、第3因子の高い人でハイジーンモラルが低下したものと考えられる。

経験年数別に勤労意欲と充実感との関係を見ると、3年未満の看護婦で第2因子とモチベーターモラルとの間に有意な正の相関を示した。これは、林ら¹⁴⁾が新しい職務についての個人は、職務の遂行方法を学習するだけでなく、職場内の規範、新たな同僚や上司との人間関係等も学習しなくてはならないので意欲に燃えていると述べていることから説明できる。また、第3因子と会合評価において有意な正の相関があった。これは、集団活動では集団の成員による協力がその目標を達成するために不可欠¹⁵⁾であり、先に述べた集団の同調性により、連帯意識の高い看護婦では、同じ目標を持った成員内で葛藤が生じにくい関係にあり、会合評価との正の相関が表われたものと考えられる。

3年以上5年未満の看護婦ではどの因子とも有意な相関を示さなかつた。3～5年経つことで仕事に慣れ、慣れることで緊張もとれ、張り合いが少なくなり、満足を感じることも動機づけを感じることも少なくなる⁴⁾との報告があることから、3～5年の経験年数の結果として表われたのであろう。

5年以上の看護婦で第4因子とモチベーターモラルとの間に有意な正の相関を示した。前述したように時間的展望の高い人は成就欲求も高いといえるので、この欲求により動機づけが起り、モチベーターモラルが高くなると考える。また、5年以上の経

験があることで組織方針や職務内容についてもある程度理解できるようになったり、経験に伴って看護の力が発揮され成熟するという研究¹⁶⁾があるように周囲からの期待も得られるため、さらにこれが強まると考えられる。

婚姻別に勤労意欲と充実感との関係を見ると、未婚者では、ハイジーンモラルと第1因子との間に有意な正の相関を示した。未婚者の特徴として、時間や、転職・転居が自由であること等の他に生活、精神の自立がある¹⁷⁾。中でも経済的自由や、時間の自由があるため、未婚者では、ハイジーンモラルについて充実感気分が得やすいと予測できる。第2因子では、モチベーターモラルとの間に有意な正の相関を示した。性別よりも能力によって人材を登用して、女性に責任ある仕事を任せている職場では、未婚者はフルタイムで働けるので役職に就き、キャリアウーマンコースを進んでいる人も多い¹⁷⁾。未婚者で自立している看護婦は仕事に対する意欲が高いという結果はこれが表われたものと考えられる。また、第4因子とモチベーターモラルとの間にも有意な正の相関を示した。労働者の新規学卒者の労働観、余暇観に関する意識調査¹⁸⁾によると、女性の約7割が自分を成長させるためとしている。つまり、自己実現の場とみなしていることから、時間的展望が高いとモチベーターモラルも高くなることがいえる。また、未婚者では、仕事以外にも余裕があり、既婚者より仕事に打ち込みやすいので、これらの高い人ではモチベーターモラルが高くなるとも考えられる。

一方、未婚者で第3因子とハイジーンモラルの有意な負の相関は、連帯意識が高い程昇進・昇給への満足が低いということを示している。連帯意識が高いということは、関係維持ができていているということであり、他者と比較して自己を評価できるということが表われたものと解釈する。

また既婚者では、第4因子とモチベーターモラルとの間に有意な正の相関を示した。このことは、既婚者は将来の見通しを持っている人ほど仕事の必要性を実感したりあるいは仕事が生きがいとなり、時間的展望の高い人で仕事への意欲が高く表われたものと考えられる。

これまで、充実感の勤労意欲への影響は明らかに

されていなかったが、以上のように仮説は肯定され、充実感の高い看護婦は勤労意欲が高いことが判明した。

文 献

- 1) 宮本美沙子：やる気の心理学. 24, 創元社, 大阪, 1995.
- 2) Kenrick M. A. : The problem of motivating teaching staff in a complex amalgamation. *J Adv. Nurs.* **18** : 198-204, 1993.
- 3) Traynor M. G. : Job satisfaction and morale of nuresse in NHS trests. *Nurs. Times* **91** : 42-45, 1995.
- 4) 田尾雅夫：組織の心理学. 22-81, 有斐閣ブックス, 東京, 1991.
- 5) 斎藤勇：対人社会心理学重要文献集2. 196-198, 誠信書房, 東京, 1988.
- 6) 鈴木春男：人間関係. (松島静雄編), 社会学講座6産業社会学：49-69, 東京大学出版会, 東京, 1973.
- 7) 吉田正昭：産業心理学. 87-99, 培風館, 東京, 1969.
- 8) 社団法人日本看護協会：看護職員実態調査. 日本看護協会調査研究報告書 **31** : 58-61, 1989.
- 9) 大野久：現代青年の充実感に関する一研究—現代青年の心情モデルについての検討—. *教育心理学研究* **32** : 100-109, 1984.
- 10) 三隅二不二, 篠原弘章, 杉万俊夫：地方官公庁における行政管理・監督者リーダーシップ行動測定法とその妥当性. *実験社会心理学研究* **16** : 77-98, 1976.
- 11) 上田吉一：精神的に健康な人間. 173-281, 川島書店, 東京, 1993.
- 12) 橋本仁司, 山田雄一：心理学入門講座. 職場・人間関係 **9** : 44-45, 大日本図書, 東京, 1975.
- 13) 木下稔子：集団の凝集性と課題の重要性の同調行動に及ぼす効果. *心理学研究* **35** : 181-193, 1964.
- 14) 林春男, 磯崎三喜年, 小窪輝吉ほか：対人社会心理学重要研究集. 172-174, 誠信書房, 東京,

- 1995.
- 15) 菊地章夫, 堀毛一也: 社会的スキルの心理学. 138-139, 川島書店, 東京, 1994.
 - 16) 尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足度質問紙の開発-Stamps等の質問紙の日本での応用-. 大阪看護短期大学紀要 10: 17-24, 1988.
 - 17) 青井和夫, 市川孝一, 井原美代子ほか: 結婚の家族心理学. 88-97, 金子書房, 東京, 1988.
 - 18) 岡本祐子, 松下美知子: 女性のためのライフサイクル心理学. 140-148, 福村出版, 東京, 1994.

Summary

The influence of fulfillment sentiment on the nurses' morale was examined using morale scale and fulfillment sentiment scale in

the study. A sample consisted of 122 nurses working in six public hospitals of Toyama prefecture.

The multivariate statistical analyses as follows; 1) nurses' morale (motivate morale and business criterion) was positively correlated with the 4th factor (perspective), 2) nurses' morale (hygiene morale) was positively correlated with the 1st factor (fulfillment sentiment), 3) nurses' morale (motivate morale) was positively correlated with the 2nd factor (self-reliance, confidence), and 4) nurses' morale (hygiene morale) was negatively correlated with the 3rd factor (solidarity).

The results suggested that nurses' morale is positively correlated to their fulfillment sentiment .