

原 著

看護婦の創造的構えの勤労意欲への影響

上野栄一¹⁾, 安藤素子²⁾, 塚原節子¹⁾, 高間静子¹⁾

¹⁾ 富山医科薬科大学医学部看護学科基礎看護学教室

²⁾ 岐阜大学医学部附属病院看護部

The influence of nurses' mental set for creativity
on their morale

Eiichi UENO¹⁾, Motoko ANDO²⁾, Setsuko TSUKAHARA¹⁾,
Shizuko TAKAMA¹⁾

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

²⁾ Department of Nursing, University-Affiliated Hospital, Gifu University
School of Medicine, Gifu 500, Japan

Key words : creativity, morale

要 旨

富山県内の公立病院に働く看護婦122名を対象に創造的構えと勤労意欲との関係について調べた。調査測定は創造的構えテストと勤労意欲測定のための尺度を用いた。その結果、婦長群において、創造的構えの下位概念の「持久力」と勤労意欲の下位概念の「ハイジーンモラル」とのあいだには負の有意な相関があった。また、経験年数3年以上5年未満の看護婦群において、創造的構えの「探究心」と勤労意欲の「メンタルハイジーン」とのあいだには正の有意な相関があった。一方、婚姻別にみると、未婚群において、創造的構えの下位概念の「細心さ」と勤労意欲の下位概念の「チームワーク」とのあいだには負の有意な相関があった。以上のことから、看護婦の創造的構えと勤労意欲は相関することが示唆された。

はじめに

勤労意欲は、欠勤、離職、組織の活性化、看護の質の向上や個人の成長にとっても影響を及ぼすと考えられることから管理上重要な要素である。勤労意欲とは、仕事に対する達成動機のことであり¹⁾、人間の行動は動機が前提とされる。動機があって初めて行動が生じる。仕事の達成感、仕事への自信と満足感を生じさせ、次の仕事への意欲へとつながる。一方、創造性とは、既成の概念を越えた新しいものを創り出そうとすることをさす²⁾。企業にとっては、新しいものを作ろうとする創造性の有無は、企業の利益やその企業の将来を考える時、非常に重要な要素となっている³⁾。看護においても、勤労意欲を持ち、創造性を持ってケアに従事することは、看護婦個人の満足度や結果的に、離職の防止や患者への質の高い看護が可能となる。また、創造性のある人は

自発的であり, 創造活動はよりよくしていこうとする行動傾向を特徴とする自己実現のメカニズムと同じであると報告されていることから⁴⁾, 創造性の高い人は, 達成動機が高く, よりよい看護を提供できると考えられる。一方, 創造性のある人は, 自己主張が強く, 独立性が高く, 支配性があるなどの特徴も報告されており⁵⁾, これらの特性は対人関係に影響を与え, ひいては勤労意欲に関連してくることが予想される。本研究では, 創造的構えテスト⁶⁾と勤労意欲測定のための尺度⁷⁾を使用し, 個人の創造性と勤労意欲との関係について調べた。

対象および方法

対象者: 富山県下の国立病院に勤務する看護婦200名を無作為抽出し, 有効回答の得られた122名を母集団とした。その内訳は, 職階別では, 婦長14名, 看護婦108名, 経験年数別では, 3年未満22名, 3年以上5年未満28名, 5年以上72名, 学歴別では, 専修学校76名, 短大以上46名, 婚姻別では, 未婚85名, 既婚37名であった。

調査内容および測定用具: 調査内容は, 創造的構え⁶⁾を独立変数に, 看護婦の勤労意欲⁷⁾を従属変数にし, これらの関係を調べた。勤労意欲の測定には, 三隅ら¹²⁾の勤労意欲測定のための尺度を使用し(本研究でのCronbachの α 係数は0.857であった)。創造性の測定には, 青柳ら⁶⁾が開発した創造的構えテストを用いた(本研究でのCronbachの α 係数は0.763であった)。創造的態度は, 新しいものを作ることに関わる構え, 態度をさす。この尺度は, 自己信頼感(自分に自信を持ち, 考えをはっきりと主張すること), 客観性(1つの考えにとらわれずに, さまざまな角度から物事を考えること), 細心さ(詳細に物事を考えること), 挑戦性(困難な課題に対しても, 興味を持って挑戦すること), 持久力(課題をあきらめずにやりとげること), 探求心(さまざまなものに対して興味を持つこと)6つの下位概念よりなる。勤労意欲測定のための尺度⁷⁾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度), チームワーク(グループの団結力, グループとの一体感), 会合評価(職場などの会議, 話し合いなどの会合に対する考え方), コミュニケーション(会社などで上司や他の職場とどの程度, 円滑に意志の疎通ができるか), メンタルハイジーン(組織内で感じるストレス), 業績規範(仕事や目標の実現を目指す雰囲気, 規範)の7つの下位概念よりなる。調査方法は, 調査対象である看護婦に調査表と秘密厳守の文書を送付し, 1週間後に回収した。データの解析, Cronbachの信頼性係数 α の算出にはSPSS社の統計パッケージSPSSを使用した。

結 果

Table 1には, 看護婦の創造的構えと勤労意欲との相関を示した。婦長群において, 創造的構えの下位概念の「持久力」と勤労意欲の下位概念の「ハイジーンモラル」との間には1%有意水準で $r=0.831$ の負の相関があった。看護婦群においては, 「探求心」と「メンタルハイジーン」, 「業績規範」とのあいだにはそれぞれ1%有意水準で, $r=0.280$, $r=0.286$ の正の相関があった。

Table 2には, 経験年数別にみた創造的構えと勤労意欲との相関を示した。経験年数3年未満群において, 創造的構えの下位概念の「持久力」と勤労意欲の下位概念の「メンタルハイジーン」との間には $r=0.674$ の正の相関があった。経験年数3~5年群

Table 1 The relationships between nurses' creativity and their morale by career ladder

Morale	Career ladder	n	Creativity				Spirit of inquiry	
			Self-confidence	Objectivity	Attention	Challenge		Endurance
Motivate morale	Manager	14	-0.213	0.048	0.386	0.422	0.033	0.039
	Nurse	108	0.214*	0.051	0.074	0.085	0.071	0.224*
Hygiene morale	Manager	14	-0.007	0.591	0.540	0.784*	-0.831**	-0.749*
	Nurse	108	-0.029	-0.081	0.035	0.071	-0.156	0.035
Team-work	Manager	14	-0.065	0.120	0.009	-0.127	-0.039	0.058
	Nurse	108	0.141	-0.049	-0.218*	0.045	-0.090	0.029
Meeting eval.	Manager	14	-0.129	0.353	0.430	0.218	0.044	-0.264
	Nurse	108	0.134	-0.086	-0.049	-0.002	0.029	0.066
Communication	Manager	14	-0.466	0.077	0.063	0.320	0.400	-0.025
	Nurse	108	-0.054	-0.028	-0.097	0.102	0.034	0.195*
Mental hygiene	Manager	14	-0.192	0.629	-0.491	0.124	-0.581	-0.678*
	Nurse	108	0.046	-0.032	-0.147	-0.156	0.212*	0.280**
Business Criterion	Manager	14	-0.026	-0.014	-0.492	-0.543	0.150	0.579*
	Nurse	108	0.097	-0.086	0.088	-0.004	0.084	0.286**

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

Table 2 The relationship between nurses' creativity and their morale by working experience

Morale	Working experience	n	Creativity					Spirit of inquiry
			Self-confidence	Objectivity	Attention	Challenge	Endurance	
Motivate morale	under 3y	22	-0.007	-0.302	0.209	0.568*	0.448	-0.416
	3-5y	28	-0.077	0.327	-0.194	0.372	0.261	0.229
	over 5y	72	0.236	0.014	0.194	0.028	0.049	0.227
Hygiene morale	under 3y	22	0.353	-0.435	0.370	-0.162	-0.168	-0.024
	3-5y	28	-0.053	-0.170	-0.112	0.169	0.130	0.037
	over 5y	72	0.033	0.115	0.157	0.084	-0.216	-0.107
Team-work	under 3y	22	-	-	-	-	-	-
	3-5y	28	0.110	0.146	-0.725	0.087	-0.048	0.031
	over 5y	72	0.090	-0.126	0.056	0.012	-0.021	0.026
Meeting eval.	under 3y	22	0.476	-0.005	0.274	0.208	0.267	-0.486**
	3-5y	28	-0.128	0.082	-0.147	0.059	0.011	0.282
	over 5y	72	0.086	-0.064	0.087	0.023	0.059	0.005
Communication	under 3y	22	0.658**	-0.597*	0.376	0.169	0.386	-0.285
	3-5y	28	-0.310	0.061	-0.541	0.231	0.033	0.519*
	over 5y	72	-0.169	0.068	0.081	0.087	0.171	0.064
Mental hygiene	under 3y	22	0.541*	-0.321	0.086	-0.495*	0.674**	0.110
	3-5y	28	-0.317	0.100	-0.251	-0.244	0.270	0.655**
	over 5y	72	0.082	0.033	-0.257*	-0.138	0.051	0.011
Business Criterion	under 3y	22	-0.190	-0.418	-0.112	0.031	0.054	0.138
	3-5y	28	0.134	-0.064	0.155	-0.002	0.006	0.219
	over 5y	72	0.122	-0.050	-0.008	-0.150	0.212	0.366**

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

Table 3 The relationships between nurses' creativity and their morale by school career

Morale	School career	n	Creativity					Spirit of inquiry
			Self-confidence	Objectivity	Attention	Challenge	Endurance	
Motivate morale	Special School	76	0.143	0.019	0.039	0.121	0.174	0.307**
	College, University	46	0.226	-0.006	0.302	0.185	0.069	-0.075
Hygiene morale	Special School	76	-0.138	0.018	0.074	0.207	-0.142	0.002
	College, University	46	0.236	-0.150	0.348*	-0.015	-0.297	-0.094
Team-work	Special School	76	0.122	-0.108	-0.366**	-0.097	-0.094	0.183
	College, University	46	0.243	0.024	0.211	0.185	-0.099	-0.129
Meeting eval.	Special School	76	0.049	-0.047	-0.029	0.161	-0.107	-0.010
	College, University	46	0.107	0.016	0.213	-0.053	0.270	0.106
Communication	Special School	76	-0.191	0.030	-0.130	0.167	-0.032	0.155
	College, University	46	0.085	-0.081	0.170	0.138	0.223	0.120
Mental hygiene	Special School	76	-0.065	0.013	-0.251*	-0.076	0.170	0.190
	College, University	46	0.162	-0.063	-0.124	-0.244	0.154	0.232
Business Criterion	Special School	76	0.107	-0.078	-0.039	-0.037	0.028	0.324**
	College, University	46	0.011	-0.181	0.191	-0.079	0.239	0.310*

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

においては「探求心」と「メンタルハイジーン」との間に1%有意水準で $r=0.655$ の正の相関があった。経験年数5年以上の群では、「探求心」と「業績規範」との間に1%有意水準で $r=0.366$ の正の相関があった。

Table 3には、学歴別にみた創造的構えと勤労意欲との相関を示した。専修学校群においては、創造的構えの下位概念の「探求心」と勤労意欲の下位概念の「モチベーターモラル」との間に1%有意水準で $r=0.307$ の正の相関があり、「細心さ」と「チームワーク」との間では1%有意水準で $r=0.366$ の負の相関があった。また、「業績規範」と「探求

心」との間には1%有意水準で $r=0.324$ の正の相関があった。

Table 4には、婚姻別にみた創造的構えと勤労意欲との相関を示した。未婚群においては、創造的構えの下位概念の「細心さ」と勤労意欲の下位概念の「チームワーク」との間には、1%有意水準で $r=0.399$ の負の相関があった。「探求心」と「メンタルハイジーン」との間には1%有意水準で $r=0.352$ の正の相関があった。さらに、「探求心」と「業績規範」との間には1%有意水準で $r=0.364$ の正の相関があった。

Table 4 The relationships between nurses' creativity and their morale by marital status

Morale	Marital status	n	Creativity					Spirit of inquiry
			Self-confi- dence	Objectivity	Attention	Challenge	Endurance	
Motivate morale	Unmarried	85	0.178	0.060	0.028	0.069	0.050	0.255*
	Married	37	0.229	-0.119	0.228	0.136	0.253	0.156
Hygiene morale	Unmarried	85	-0.048	-0.146	0.029	0.090	-0.152	0.113
	Married	37	-0.053	0.176	0.105	0.116	-0.225	-0.150
Team-work	Unmarried	85	0.136	-0.132	-0.349**	-0.056	-0.128	0.194
	Married	37	0.120	0.088	0.077	0.123	-0.065	-0.175
Meeting eval.	Unmarried	85	0.103	-0.162	-0.090	0.030	0.109	0.082
	Married	37	-0.047	0.293	0.185	0.137	-0.124	-0.073
Communi- cation	Unmarried	85	-0.102	-0.086	-0.193	0.116	0.100	0.257
	Married	37	-0.123	0.036	0.043	0.155	0.086	0.027
Mental hygiene	Unmarried	85	0.017	-0.045	-0.220	-0.231*	0.285*	0.352**
	Married	37	0.056	-0.095	-0.337	-0.049	0.029	-0.018
Business Criterion	Unmarried	85	0.059	-0.106	0.043	-0.090	0.031	0.364**
	Married	37	0.305	-0.230	-0.183	-0.166	0.355*	0.347

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

考 察

婦長群において、創造的構えの下位概念の「持久力」と勤労意欲の下位概念の「ハイジーンモラル」との間に負の相関があった。この結果は、課題をあきらめずにやり逃げようとすればするほど、昇進、昇給の勤労意欲が下がることを意味しており、婦長は管理職であり、目標達成志向が強い傾向にある事から考えると⁸⁾、課題達成に対する意欲が強すぎると、自分の仕事に対する評価としての給与や昇級に対して公正に評価されていない、つまり不満が生じるために「ハイジーンモラル」が低下したと考える。

看護婦群においては、創造的構えの下位概念の「探求心」と勤労意欲の下位概念の「メンタルハイジーン」との間に正の相関があった。探究心があるということは、様々なものに対して興味をもつことである。婦長の場合は業務に対して職務上、イニシアティブをとれる立場にあるが、看護婦の場合は興味を持って自分のやりたいことが容易に出来ないために組織に対するストレスが高まると考える。また、看護婦群の創造的構えの「探求心」と勤労意欲の「業績規範」との間に正の相関があったことは、探究心が旺盛であればあるほど業績規範の勤労意欲が上がることを意味する。これは、仕事に対する興味を持つと、やる気を起こさせ、組織の目標にそって働こうとする雰囲気が高まるためと考える。

経験年数別にみると、3年未満群の創造的構えの

下位概念の「持久力」と勤労意欲の「メンタルハイジーン」との間に正の相関があった。このことは、3年未満の群は、仕事を覚えようと必死に努力する時期であるが⁹⁾、あきらめずに目標に向かってやり逃げようとすればするほど、組織のしくみや方針と衝突し、ストレスが高まることからきているものと考えられる。

経験年数3年以上5年未満群の創造的構えの下位概念の「探求心」と仕事意欲の下位概念の「メンタルハイジーン」との間に正の相関があったことは、3年以上にもなると仕事に対して、かなり慣れてきて、様々なものに興味を示し、組織の目標あるいは価値観についても理解度が深まるが、個人の価値観との間に不協和認知が生じるために組織に対するストレスが高まったものと考えられる。

経験年数5年以上の群において、創造的構えの下位概念の「探求心」と勤労意欲の下位概念の「業績規範」との間に正の相関があった。5年以上の看護婦は、指導力、判断力、調整能力などのリーダーシップの能力がかなり高まっており¹⁰⁾、また、5年以上の経験者は、5年未満の看護婦群に比べて、組織の課題に対する技能(知識や情報)を持っている。特別の技能を持つ人は集団内でより積極的であり、課題達成により多く貢献すると報告にもあるように¹¹⁾、経験年数5年以上の看護婦は、組織内のことや目標をかなりの程度理解でき、探究心が旺盛になれば、目標に対する達成意欲が上昇し集団の凝集性が高まり、その結果、業績規範の得点が高くなっていくものと考えられる。

学歴別にみると、専修学校群において、創造的構えの「細心さ」と「チームワーク」との間に負の相関があった。これは創造的な仕事をしている人のチームワークがとれない、つまり親和欲求が低いという研究結果¹²⁾と一致する。これは、詳細に物事を考えれば考える程、チームワークは悪くなるということの意味する。つまり各個人が物事を詳細に考えるために、かえって意見がまとまりにくくなり、その結果として集団の凝集性が低くなり、チームワークの得点が低くなるものとする。

婚姻別にみた場合、未婚群において、創造的構えの「細心さ」と勤労意欲の「チームワーク」とのあいだに負の相関があったということは、独身の女性は自我が強く个性的であると吉廣¹³⁾がいうように、詳細に物事を考え過ぎると、逆にメンバー間の意見がまとまりにくくなりチームワークの凝集性が低くなるものとする。また、未婚群の「探求心」と「メンタルハイジーン」とのあいだに正の相関があったということは、未婚者は仕事に興味を持ち、探求心が広く、組織に対してストレスを感じやすいことからきているものとする。つまり、組織の目標や価値観にギャップを感じるために、組織へのストレス得点が高くなったものとする。

次に、未婚群の「探求心」と「業績規範」とのあいだに正の相関があった。これは、未婚群は既婚群よりも目標達成に向けての行動計画を持ちやすいことや¹⁴⁾、未婚者は時間的ゆとりがあるために仕事に専念できることからきているものとする。仕事に対する興味を持つことは、ますます仕事意欲を高める動機となり、業績規範が高くなったものとする。

以上のことを総括すると、個人が創造性を持つことは、勤労意欲を高める一つの要素となっているが、組織が個人の価値観をどこまで認めるかが創造性を生かす一つのポイントとなっていると考えられる。個と組織（集団）とのかかわりのなかでいかに創造性を高め、価値あるものを生み出していくかは、今後の病院の中での管理を考える場合、患者へのケアの質の向上や組織の凝集性を高めるためにも非常に重要なことであり、管理者は個人の創造性を高めるための手だてが必要とする。

文 献

- 1) 宮本美沙子：「やる気」のしくみ。やる気：4-49。創元社，東京，1995。
- 2) 古田光：創造性。現代哲学事典（山崎正一，市川浩 編）：401-402。平凡社，東京，1970。
- 3) 高橋 誠：企業の創造性開発。創造性研究 1 創造の理論と方法（日本創造学会編），112-125。共立出版，東京，1983。
- 4) A. H. マズロー：創造性。人間性の心理学（小口忠彦訳）：257-259。産能大学出版，東京，1987。
- 5) 穂山貞登：創造活動の定義。創造性。現代の心理学 3：1-11，培風館，東京，1975。
- 6) 青柳肇：創造的構えテスト作成の試み，大和学園女子短期大学紀要 5：1-7，1980。
- 7) 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，監督者のリーダーシップ行動の測定方法とその妥当性。実験社会心理学研究 16：77-98。1976。
- 8) 岡堂哲雄：ヘッドナースと集団とのかかわり。現代ヘッドナース論（聖路加国際病院看護教育委員会編）：149-177。学習研究社，東京，1992。
- 9) 若林満：採用・配置・昇進。組織の行動科学応用心理学講座 1（三隅二不二，山田雄一，南隆男編）：102-123。福村出版，京都，1993。
- 10) 田中道子，竹谷英子：ナースのリクルート戦線に異状なし？ 経験年数と看護の成熟性とのかわり。看護展望 14(7)：34-41，1989。
- 11) Bass B. M., McGehee C. R., Hawkins W. C. et al. Personality variables related to leaderless group discussion, Journal of Abnormal and Social Psychology 48: 120-128, 1953.
- 12) Mackinnon D. W.: Intellect and motive in scientific inventors, Implications for supply, The rate and direction of inventive activity, Princeton, Princeton Univ. Press: 361-385, 1962.
- 13) 吉廣紀代子：シングル・ライフの光と影。結婚の家族心理学 家族心理学年報 6（日本家族

心理学会編): 83-97. 金子書房, 東京, 1988.

- 14) 高橋祐子, 前 隆代: 中堅看護婦の職場意識と将来展望との関係. 第19回看護学会集録集 (看護管理): 221-224, 1988.

Summary

One hundred and twenty-two registered nurses working at public hospitals in Toyama Prefecture were examined on their posture for creativity and motivation for work by questionnaire. The instruments used for this study were the test for mental set for creativity and the scale for morale. As a result, the scores of managers' endurance of the sub-concepts in test of mental set for creativity were nega-

tively correlated with the hygiene morale of the sub-concepts in the scale of morale. Also, in the group of nurses whose working experience is over 3 years under 5 years, the scores of the spirit of inquiry of the sub-concepts in test of mental set for creativity were positively correlated with the mental hygiene of the sub-concepts in the scale of morale by working experience. On the other hand, the scores of the attention of the sub-concepts in test of mental set for creativity in unmarried nurses were negatively correlated with the teamwork of the sub-concepts in the scale of morale by marriage. It was suggested that the degree of nurses' creativity was related to their morale.