

## 看護師の組織貢献意識と 職務満足度・自己実現・達成動機との関係

吉江 由加里

福井医療短期大学 看護学科

### 要 旨

看護師の組織貢献意識には、職務満足度・自己実現・達成動機が関係するという仮説を検証することを目的に、北陸3県の病床数300～500床規模の病院に勤務する看護師550名を対象に調査を実施した。その結果、看護師の組織貢献意識と自己実現の下位概念の「変革力」で弱い相関を示した ( $p < 0.01$ ) が、職務満足度、達成動機との間には相関はなかった。

組織として職員のキャリア開発を行い、職員の自己実現を高めるような支援をしていくことが、組織貢献意識を高めるためには重要であることが示唆された。

### キーワード

組織貢献意識, 職務満足度, 自己実現, 達成動機

### はじめに

近年、医療環境の変動に伴い病院組織も大きな変革を迫られている。

西脇は「組織が存続できるか否かは、組織の目的遂行能力と、目的を達成するために必要な個人的貢献を獲得し、維持する能力によって決まる」<sup>1)</sup>と述べている。また、Druckerは「組織の目的は企業であれ、企業以外であれ、専門知識を共同の課題にむけて結合し成果をあげることであり」<sup>2)</sup>と述べている。

近年、医療界では医療の質保証と効率性を達成するために、チーム医療や組織力の整備・強化が病院経営として問われている。これまで、一般企業を始めとする対人サービス組織の職業意識に関する研究が行われてきたが、同じ対人サービス組織である医療・保健・福祉分野の組織に焦点を当てた研究が少なく、西脇<sup>1)</sup>は、その必要性を提起している。医療従事者としては、専門性を高めるだけでなく、組織の一員としてその組織に愛着

を持ち、責任をもって職務を遂行し、所属する組織の存続・発展のために寄与したいという、組織貢献という概念を意識した働き方が重要になってくる。

組織における人々の職務態度として、職務満足がある。職務満足度と生産性の関係について、Robbinsは「職務満足度が高い人はその職務に対して積極的な態度をとる」<sup>3)</sup>と述べている。また、古典的な職務満足の理論である Herzberg の2要因理論でも「組織の方針や管理施策、対人関係、給与、地位、雇用保証といった衛生要因と、目標の達成や承認、やりがいのある仕事や責任感、成長といった動機づけ要因、これらすべての欲求の充足が職務満足につながる」<sup>4)</sup>とされている。

動機づけについては、大きく二つのパラダイム(枠組み)があるとされている。その一つに、HerzbergやMaslowなどに代表される「内容理論」がある。内容理論は、人は何によって動機づけられるかといった欲求の内容を特定化していくことを主眼にした理論である。内容理論の代表と

される理論で、わが国の広く知られている動機づけ理論に Maslow の欲求階層理論がある。その中で Maslow<sup>5)</sup> は、人間の行動を動機づける欲求のタイプのひとつに、自己の成長や発展の機会を希求したり、自己独自の能力の活用、自己の潜在能力の実現、創造性の発揮などを希求したりする「自己実現欲求」をあげている。また、内容理論のひとつとして「達成動機」がある。達成動機とは、優れた目標や高い基準に挑戦し、自分の持つ能力を最大限に発揮して、それを達成したいとする欲求であり、組織メンバーの仕事意欲や高いレベルの業績成果に強く影響するものである。森田らの看護大学生を対象とした研究では「達成動機の影響因子として看護学生としての誇りの有無、看護婦の仕事のやりがい意識、看護職への価値づけ、仕事を通して人間的に成長すること、社会へ貢献することが有意であること」<sup>6)</sup> が分かっている。

以上のことから、本研究では、組織貢献意識には、職務満足度、自己実現、達成動機が関係する

という概念枠組みを設定(図1)し、次の仮説を検証することを目的とした。

仮説

1. 看護師の組織貢献意識と職務満足度とは関係する。
2. 看護師の組織貢献意識と自己実現とは関係する。
3. 看護師の組織貢献意識と達成動機とは関係する。

## 研究方法

### 1. 調査対象

北陸3県の病床数300~500床規模の病院で、目標管理制度を導入している6病院に勤務する看護師550名とした。対象の抽出は層化抽出法にて各県より2病院ずつ抽出した。対象看護師の選定には無作為抽出法で看護部長に依頼し、調査表の配布は看護師長に依頼した。

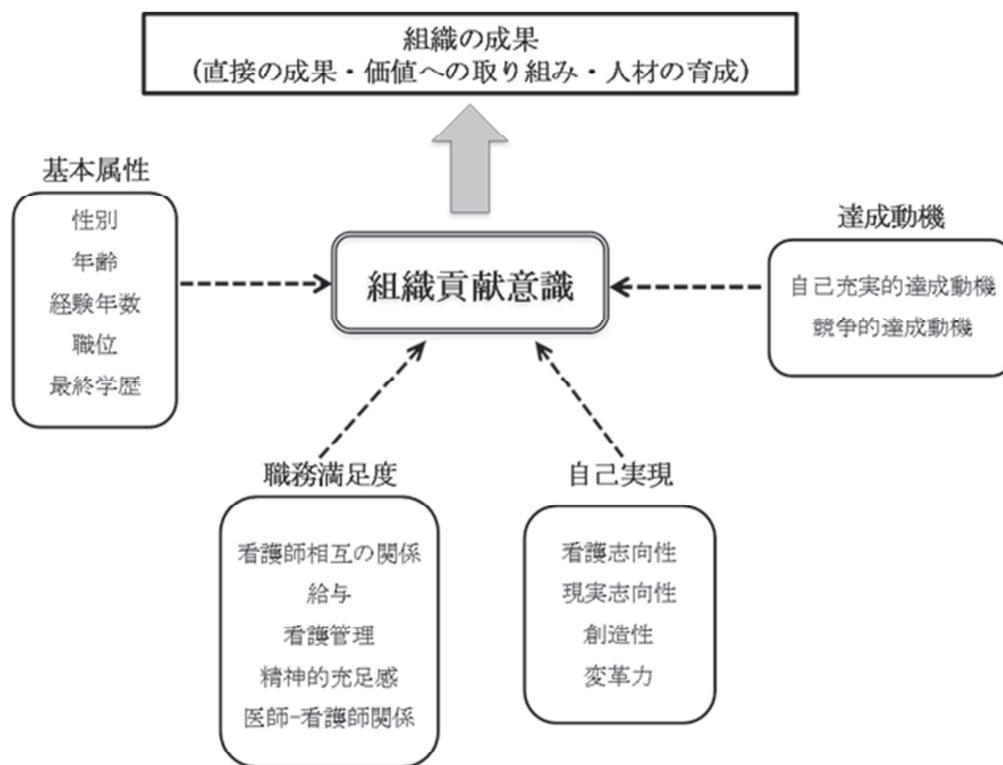


図1. 看護師の組織貢献意識の概念図

## 2. 調査期間

2011年7月～9月

## 3. 調査内容

調査内容は、看護師の組織貢献意識、職務満足度、自己実現、達成動機、基本属性（性別、年齢、経験年数、職位、看護教育歴の5項目）とした。

組織貢献意識は、近藤ら<sup>7)</sup>が、看護組織における組織貢献意識を測定するために開発した組織貢献意識測定尺度を使用した。この尺度は全20項目、5つの下位概念から構成され、「組織目標達成行動」4項目、「組織優先行動」4項目、「組織活動と責任意識」4項目、「組織発展と自律性の発揮」4項目、「組織革新への寄与」4項目からなり、回答肢は「おおいに当てはまる（5点）」～「ぜんぜん当てはまらない（1点）」の5段階リッカート方式とした。最高得点は100点、最低得点は20点で、得点が高いほどその構成要素の貢献意識が高いことを意味する。本調査における対象に使用した場合の信頼性係数 $\alpha$ は、尺度全体で0.788（下位尺度は0.522～0.788）であった。

職務満足度は、Stampsらが開発した看護師の職務満足度尺度を、澤田ら<sup>8)</sup>が改変したものをを使用した。この尺度は全29項目、5つの下位概念から構成され、「看護師相互関係」9項目、「給与」6項目、「看護管理」6項目、「精神的充足」5項目、「医師看護師関係」3項目からなる。回答肢は「全くそうだ（7点）」～「全くそうでない（1点）」の7段階リッカート方式である。最高得点は203点、最低得点は29点でその構成要素の満足度が高いことを意味する。本調査における対象に使用した場合の信頼性係数 $\alpha$ は、0.763～0.910であった。

自己実現については、中山ら<sup>9)</sup>が開発した看護師の自己実現スケールを使用した。この尺度は全10項目、4つの下位概念から構成され、「看護志向性」3項目、「現実志向性」2項目、「創造性」2項目、「変革力」3項目からなる。回答肢は「非常に思う（5点）」～「全く思わない（1点）」の5段階リッカート方式で、最高得点は50点、最低得点は10点である。本調査における対象に使用した場合の信頼性係数 $\alpha$ は、0.738～0.905であっ

た。

達成動機については、堀野ら<sup>10)</sup>によって開発された達成動機測定尺度を使用した。この尺度は全10項目、2つの下位概念で構成され、「自己充實的達成動機」13項目、「競争的達成動機」10項目からなる。回答肢は「非常によくあてはまる（7点）」～「全然あてはまらない（1点）」の7段階リッカート方式で、最高得点は161点、最低得点は23点である。本調査における対象に使用した場合の信頼性係数 $\alpha$ は、0.886～0.919である。

## 4. 調査方法

無記名の自記式留置質問紙調査法にて実施した。対象病院の病院長および看護部長に研究説明書を用いて、研究の目的と意義、研究方法、倫理的配慮について説明し調査協力の承諾を得た。その後、看護部長を通じて、全ての年代、経験年数から対象者を無作為に選定してもらうよう口頭で伝え、看護師長から対象者に調査表を配布願った。調査対象者に対しては、研究目的・研究方法・匿名化・利益不利益・参加拒否の権利・調査表の返信を持って調査に同意が得られたものとするを書面にて説明した。回収は、厳封した後看護部に設置した回収箱に個人で投函してもらい、約1ヶ月間の留め置き後に研究者が回収した。

## 5. 分析方法

基本属性については、百分率、平均値と標準偏差を算出、正規性の確認にはデータの尖度・歪度を算出した。

看護師の組織貢献意識と職務満足度、自己実現、達成動機との関係については偏相関係数を求めた。また、看護師の組織貢献意識への影響度合いを確認するために、職務満足度、自己実現、達成動機を独立変数とした強制投入法による重回帰分析を行い、標準偏回帰係数を求めた。

各統計処理にはSPSS Ver17.0J for Windowsを使用した。

## 6. 倫理的配慮

調査にあたっては、対象者の所属する施設長・看護部長に口頭および文書にて研究の趣旨、方法

について説明し調査協力を依頼した。承諾が得られた後に対象者に対して1) 研究目的・方法, 2) 結果は本研究以外では使用しないこと, 3) 研究への参加協力は自由意思であること, 4) 調査は無記名であり統計学的に処理されるので個人や施設が特定されないこと, 5) 調査に承諾しなくても不利益をこうむる事がないこと, 6) データは施錠できる場所で厳重に保管し研究終了後はシュレッダーにて処理破棄すること, 7) 調査への同意は質問紙の返信をもって調査に同意が得られたものとするを文書で説明し, 調査責任者への問い合わせと連絡方法を記した。

なお, 本研究は福井大学医学部倫理審査委員会の承認(承認番号:第442号)を受けて実施した。さらに, 各尺度の使用に際しては開発者に許可を得て使用した。

## 結 果

### 1. 調査表の回収率と対象者の基本属性

調査対象者550名のうち, 535名より回収され,

属 性	区 分	人 数	全 体 (%)
性 別	男 性	36	7.5
	女 性	443	92.5
年 齢	20 代	165	34.4
	30 代	166	34.7
	40 代	109	22.8
	50 代 以 上	39	8.1
経 験 年 数	3 年 未 満	50	10.4
	3 ~ 5 年 未 満	56	11.7
	5 ~ 7 年 未 満	48	10.0
	7 ~ 10 年 未 満	66	13.8
	10 年 以 上	259	54.1
職 位	看 護 師	417	87.1
	副 看 護 師 長	36	7.5
	看 護 師 長	24	5.0
	次 長	2	0.5
看護教育歴	大 学 院	4	0.8
	大 学	54	11.3
	短 期 大 学	35	7.3
	専 門 学 校	383	80.0
	専 攻 科	3	0.6

有効回答数は479名(有効回答率89.5%)であった。対象者の基本属性については表1に示した。

### 2. 調査結果で出たデータの正規性の確認

調査データの正規性を見るために算出した尖度は3に, 歪度は0に近似した値を示した。

### 3. 看護師の組織貢献意識と職務満足度との関係

看護師の組織貢献意識の総得点と職務満足度との関係を見ると, 「看護相互関係」で有意な負の相関( $p < 0.01$ )を, 「看護管理」で有意な相関( $p < 0.01$ )を示した。なかでも「看護管理」が弱い影響力を示した( $p < 0.01$ )が, ほとんど相関はなかった(表2)。また, 組織貢献意識の下位概念と職務満足度との関係を見ると, 「組織活動と責任意識」と「看護相互関係」および「給与」で, 有意な負の相関を示したが( $p < 0.05$ ), 影響力・相関ともになかった(表3)。

表2 組織貢献意識と職務満足度との関係

(n=479)

職務満足度	組 織 貢 献 意 識		
	P	C	S P B
看護相互関係	-0.144**	-0.103*	-0.110
給 与	-0.045	-0.075	-0.090
看護管理	0.151**	0.242**	0.396
精神的充足	0.067	0.238**	0.338
医師看護師関係	0.068	0.104*	0.264

PC(partial correlation coefficient): 偏相関係数

SP(standardized partial regression coefficient): 標準偏回帰係数

B: 非標準偏回帰係数

$R^2 = 0.253$   $p = 0.000$

\*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

### 4. 看護師の組織貢献意識と自己実現との関係

看護師の組織貢献意識の総得点と自己実現との関係を見ると, 「現実志向性」と「変革力」でそれぞれ有意な相関を示した( $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ )。なかでも「現実志向性」が弱い影響を示した( $p < 0.01$ )が, ほとんど相関はなかった(表4)。また, 組織貢献意識の下位概念と自己実現の関係を見ると, 「組織優先行動」と「現実志向性」で有意な相関を示した( $p < 0.01$ )。さらに, 「組織目標達成行動」および「組織革新への寄与」と

表 3 組織貢献意識下位概念と職務満足度との関係

(n=479)

組織貢献意識	職務満足度			看護相互関係			給与			看護管理			精神的充足			医師看護師関係		
	P	C	B	P	C	B	P	C	B	P	C	B	P	C	B	P	C	B
組織目標達成行動	-0.048	-0.080	-0.030	-0.047	-0.077	-0.032	0.083	0.009	0.126	0.009	0.223**	0.109	0.222**	-0.024	0.058	0.050		
組織優先行動	-0.052	-0.160**	-0.045	0.086	-0.021	-0.007	0.031	0.008	0.054	0.008	0.124*	0.033	0.087	0.054	0.076	0.051		
組織活動と責任意識	-0.092*	-0.163**	-0.050	-0.106*	-0.181**	-0.060	-0.048	0.082	0.039	0.082	0.087	0.109	0.279**	-0.008	0.058	0.041		
組織発展と自律性の発揮	-0.043	-0.130*	-0.027	-0.036	-0.090	-0.021	0.085	0.044	0.039	0.044	0.121*	0.017	0.061	0.028	0.037	0.018		
組織革新への寄与	0.056	0.113*	0.042	0.061	0.071	0.029	0.084	-0.055	0.138	-0.055	0.242**	0.071	0.143**	0.070	0.117*	0.104		

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数  
 SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数  
 B：非標準偏回帰係数  
 $R^2 = 0.247$   $p = 0.000$   
 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数  
 SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数

B：非標準偏回帰係数  
 組織目標達成行動： $R^2 = 0.183$   $p = 0.000$   
 組織優先行動： $R^2 = 0.105$   $p = 0.000$   
 組織活動と責任意識： $R^2 = 0.210$   $p = 0.000$   
 組織発展と自律性の発揮： $R^2 = 0.070$   $p = 0.000$   
 組織革新への寄与： $R^2 = 0.147$   $p = 0.000$

表 4 組織貢献意識と自己実現との関係

(n=479)

自己実現	組織貢献意識		
	P	C	B
看護志向性	-0.031	0.147**	0.639
現実志向性	0.154**	0.272**	1.677
創造性	0.017	0.028	0.161
変革力	0.102*	0.134**	0.453

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数  
 SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数  
 B：非標準偏回帰係数  
 $R^2 = 0.247$   $p = 0.000$   
 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

「変革力」で有意な相関 ( $p < 0.01$ ) を、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「組織発展と自律性の発揮」でそれぞれ有意な負の相関を示した ( $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ )。なかでも「組織優先行動」は「現実志向性」が、「組織革新への寄与」は「変革力」が、中程度の影響力を示し ( $p < 0.01$ )、「組織革新への寄与」と「変革力」との間に弱い相関を認めた (表 5)。

### 5. 看護師の組織貢献意識と達成動機との関係

看護師の組織貢献意識の総得点と達成動機との関係を見ると、「自己充實的達成動機」、「競争的達成動機」それぞれで有意な相関を示し ( $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ )、なかでも「自己充實的達成動機」が弱い影響力を示した ( $p < 0.01$ ) (表 6)。また、組織貢献意識の下位概念と達成動機の間をみると、「組織目標達成行動」および「組織活動と責任意識」と「自己充實的達成動機」で、それぞれ有意な相関を示した ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ )。さらに、「組織革新への寄与」と「自己充實的達成動機」で有意な負の相関を、「競争的達成動機」との間では有意な相関をそれぞれ示し ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ )、なかでも「組織活動と責任意識」は「自己充實的達成動機」が中程度の影響力を示し、「組織革新への寄与」は「競争的達成動機」が弱い影響力を示した ( $p < 0.01$ ) が、いずれもほとんど相関を認めなかった (表 7)。

表 5 組織貢献意識下位概念と自己実現との関係

組織貢献意識	自己実現			看護志向性			現実志向性			創造性			変革力		
	P	C	B	P	C	B	P	C	B	P	C	B	P	C	B
組織目標達成行動	0.015	0.164**	0.247	-0.062	0.127*	0.270	-0.030	0.017	0.034	0.166**	0.209**	0.244	0.166**	0.209**	0.244
組織優先行動	-0.069	0.056	0.065	0.157**	0.320**	0.525	-0.028	-0.032	-0.048	-0.147**	-0.128*	-0.115	-0.147**	-0.128*	-0.115
組織活動と責任意識	0.053	0.249**	0.299	0.016	0.183*	0.311	0.049	0.101	0.158*	-0.124**	-0.134*	-0.124	-0.124**	-0.134*	-0.124
組織発展と自律性の発揮	-0.033	0.067	0.058	0.072	0.193**	0.234	-0.015	-0.014	-0.015	-0.098*	-0.165**	-0.109	-0.098*	-0.165**	-0.109
組織革新への寄与	-0.037	-0.020	-0.030	0.072	0.157**	0.337	0.051	0.017	0.033	0.315**	0.473**	0.557	0.315**	0.473**	0.557

(n=479)

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数  
 SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数  
 B：非標準偏回帰係数  
 $R^2 = 0.190$   $p = 0.000$   
 $R^2 = 0.080$   $p = 0.000$   
 $R^2 = 0.162$   $p = 0.000$   
 $R^2 = 0.035$   $p = 0.000$   
 $R^2 = 0.331$   $p = 0.000$

\*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

表 6 組織貢献意識と達成動機との関係

達成動機	組織貢献意識		
	P	C	B
自己充實的達成動機	0.154**	0.373**	0.286
競争的達成動機	0.056*	0.114*	0.102

(n=479)

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数  
 SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数  
 B：非標準偏回帰係数  
 $R^2 = 0.192$   $p = 0.000$   
 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

## 考 察

### 1. 調査結果で出たデータの正規性の確認

組織貢献意識，職務満足度，自己実現，達成動機の調査結果の尖度は3，歪度は0に近似したため，正規分布に近い，使用可能なデータと判断できた。

### 2. 看護師の組織貢献意識と職務満足度との関係

田尾は，満足と組織の成果について「自らの内や外に動機づけ要因があり，それに刺激されて働く意欲が喚起され，良質の成果を生みだすことになる。満足とは，これらの成果に対する反応の1つである」<sup>11)</sup>と述べている。また，櫻木は「職務満足は，組織成員が自分自身の仕事内容，職務特性，仕事環境などを知覚することで形成される主観的な感情であり，組織成員の意識あるいは行動に対して何らかの影響をおよぼす概念」<sup>12)</sup>と述べている。つまり，自分の仕事を楽しく意味のあるものだと感じると仕事を好きになり，十分に成果を達成しようと動機づけられることになる。さらに，西脇は「組織貢献は金銭的・物的なものだけではなく心理的なものや社会的な誘因に動機づけられ確保できる」<sup>1)</sup>と述べており，動機づけ要因を高めることがより一層仕事に対するやりがいとなり，それが組織貢献につながることを示唆している。

しかし，本研究では組織貢献意識と職務満足度との間には関係を認めなかった。これは，櫻木が「組織が異なれば働く動機も異なることもあるし，また同じ組織に所属していても，仕事の内容が異

表7 組織貢献意識下位概念と達成動機との関係

(n=479)

達成動機 組織貢献意識	自己充實的達成動機			競争的達成動機		
	P C	S P	B	P C	S P	B
組織目標達成行動	0.118*	0.360**	0.095	-0.061	0.060	0.019
組織優先行動	-0.037	0.213**	0.043	0.043	0.049	0.012
組織活動と責任意識	0.166**	0.443**	0.093	0.009	0.014	0.003
組織発展と自律性の発揮	0.003	0.166**	0.025	-0.018	-0.034	-0.006
組織革新への寄与	-0.118*	0.107*	0.028	0.129**	0.237**	0.074

PC(partial correlation coefficient)：偏相関係数

\*\* $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$ 

SP(standardized partial regression coefficient)：標準偏回帰係数

B：非標準偏回帰係数

組織目標達成行動： $R^2 = 0.154$   $p = 0.000$ 組織優先行動： $R^2 = 0.058$   $p = 0.000$ 組織活動と責任意識： $R^2 = 0.202$   $p = 0.000$ 組織発展と自律性の発揮： $R^2 = 0.023$   $p = 0.000$ 組織革新への寄与： $R^2 = 0.092$   $p = 0.000$ 

なれば働く動機も異なるかも知れない<sup>12)</sup>と述べているように、仕事の特性や仕事環境の変化が、職務満足度に影響しているのではないかと考える。

### 3. 看護師の組織貢献意識と自己実現との関係

平井は、看護師のキャリア開発の個人と組織の相互作用について「組織の立場からいえば、組織の目標を達成するために、ヒューマンサービスの担い手である看護師のキャリア支援を行う。看護師個々の立場からいえば、組織が果たそうとする目標に沿って自己実現を果たすことにより、看護専門職としてのキャリアの発展が得られる<sup>13)</sup>と述べている。「看護師のキャリア開発」とは、一人一人の看護師が職業生活をとおして自己実現を果たしていくことを組織が支援することで、組織もまたその役割を果たし発展していくことである。つまり、自己実現が高い職員は、組織の目標に沿ってキャリアを発展している職員であり、組織貢献意識の高い職員であるといえる。

組織貢献意識と自己実現の下位概念の「現実志向性」との関係については、看護師としてのやりがいである「看護志向性」よりも、現実問題の解決である「現実志向性」が影響していることについては、現在の複雑・多様化している医療環境の現状が反映されているのではないかと考える。しかし、「現実志向性」との関係はなかった。これは、看護という共同の課題に向け、専門知識を結合し成果をあげ、看護師として独自のやりがいを

見出すのではなく、現実の医療環境に問題解決にやりがいを見出すだけでは、組織の目標達成に向けて能力を発揮しているということにはつながっていないと考える。

組織貢献意識の下位概念の「組織革新への寄与」と自己実現の下位概念の「変革力」との間で有意な弱い相関を認めた。これは、職場の変革にやりがいを感じる「変革力」が、組織の変革を推奨し組織目標の達成のために職場環境を変えようといった側面とつながっているものと考えられる。しかし、「組織優先行動」「組織活動と責任意識」「組織発展と自律性の発揮」については、これらの概念が、組織の目標を優先したり、組織と自分の価値を一体化したりすることであり、職場の変革にやりがいを感じる「変革力」とは相反する意識・行動になるため、関係がなかったものと考えられる。

### 4. 看護師の組織貢献意識と達成動機との関係

達成動機については、森田らは「達成動機の影響因子として、看護婦としての誇りの有無、看護婦の仕事のやりがい意識、看護職への価値づけ、仕事を通して人間的に成長すること、社会へ貢献することが有意である<sup>6)</sup>と報告している。このことから、看護師としての誇りや看護の仕事に対するやりがいなど、自己実現や職務に対する欲求が達成動機に影響し、その願望・意欲をかなえることで自己実現を果たし、組織が果たそうとしている目標達成にもつながるといえることになるので

はないかと考える。

西脇は、仕事における成果について「仕事をこなす能力のある人が、高いモチベーション（動機づけ）をもち、力を発揮できる状況におかれる時に高くなる。いくら能力があり仕事の条件が整っていても、モチベーションを欠いては成果が上がらない<sup>1)</sup>と述べている。また、樋口が「組織を構成する従業員をいかに動機づけるかは、生産性の向上、利益の獲得、ひいては組織の存続そのものに直接あるいは間接的に影響を与える重要な問題である<sup>13)</sup>と述べているように、モチベーションが仕事に対する成果につながることから、自己実現や達成動機が組織貢献に関係してくるのではないかと考える。

腰塚は「達成要求の高い人は高業績者となり得る可能性が高く、組織の問題解決にあたっては、個人的に責任をとるような状況を好み、自己の能力や努力で決まるような状況を好む<sup>14)</sup>と述べているように、自己充實的達成動機は、自分自身の努力で組織の目標達成に向けて行動しようとするため、組織貢献意識が関係すると考える。

しかし、本研究では組織貢献意識の下位概念と達成動機とはほとんど関係を認めなかった。達成動機の下位尺度の「自己充實的達成動機」は、自分なりに組織の目標を達成するためにその基準への到達を目指して、自分自身を高めたり深めたりするための努力であるが、この動機づけが組織の目標と一致しておらず、個人的な責任や自己の能力や努力で終わっているのではないかと考える。また、「競争的達成動機」は他人との競争に勝つために努力する側面である。したがって、他人をしのぎ、多様な人々で構成する集団を動かすことで組織力を身につけるため、集団の維持や強化の寄与につながっていないため、組織貢献と関係がなかったものと考えられる。

## 5. 本研究の限界と今後の展望

本研究は、北陸地域の3県に限定した研究であるため、今後は、さまざまな地域、設置主体、病院規模による違いから比較していく必要がある。また、今回の職務満足度・自己実現・達成動機との関係はほとんど見られなかったことから、組織

貢献意識への他の要因についても検討していく必要がある。

## 結 語

看護師の組織貢献意識と、職務満足度・自己実現・達成動機との関係について調査した結果、以下のことが明らかになった。

1. 看護師の組織貢献意識と職務満足度とはほとんど関係を認めなかった。
2. 看護師の組織貢献意識の下位概念「組織革新への寄与」と自己実現の下位概念である「変革力」との間に、有意な弱い関係があった。
3. 看護師の組織貢献意識と達成動機とは、ほとんど関係を認めなかった。

この結果から、組織として職員のキャリア開発を行い、職員の自己実現を高めるような支援をしていくことが、組織貢献意識を高めるためには重要であることが示唆された。

## 謝 辞

本研究を行うにあたり、調査に同意し、ご協力いただきました対象施設の施設長・看護部長および職員の皆さまに深く感謝申し上げます。また、尺度使用に快く応じてくださいました愛媛県立医療技術短期大学保健科学部看護学科の澤田忠幸准教授、福島県立医科大学看護学部の中山洋子教授、桜美林大学健康福祉学群の森和代専任教授に厚く御礼申し上げます。

本報は、福井大学大学院医学系研究科修士論文の一部に加筆・修正を加えたものであり、論文作成時にご指導いただきました福井大学看護学科上野栄一教授に深謝いたします。また、本論文をまとめるにあたり、貴重なご指導をいただきました福井医療短期大学看護学科高間静子教授に厚くお礼申し上げます。

## 引用文献

- 1) 西脇暢子：組織管理論の系譜。シリーズ21世



- 紀の社会心理学 2 組織行動の社会心理学, 田尾雅夫編, 17, 北大路書房, 京都, 2001.
- 2) Drucker PF: 成果をあげる能力は修得できる. 経営者の条件, 上田惇生訳, 18-44, ダイアモンド社, 東京, 2006.
- 3) Robbins SP: 高木晴夫訳. 個人の行動の基礎態度. 組織行動マネジメント (新版), 42, ダイアモンド社, 東京, 2009.
- 4) Herzberg F: 仕事と人間性. 東洋経済新報社, 東京, 1968.
- 5) Maslow AH: 人間の動機づけに関する理論. 人間性の心理学 (改訂新版), 小口忠彦訳, 71-72, 産業能率大学出版部, 東京, 1987.
- 6) 森田敏子, 松永保子, 浅本憲, 松戸好美, 内海滉: 看護大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-. 福井医科大学研究雑誌 1 (3): 447-467, 2000.
- 7) 近藤やよい, 藤本ひとみ, 上野栄一, 高間静子: 組織貢献意識測定尺度の信頼性・妥当性の検討. 第42回日本看護学会論文集 看護管理: 466-469, 2012.
- 8) 澤田忠幸, 羽田野花美, 酒井淳子: 女性看護師の職務満足とその影響因子. 愛媛県立医療技術短期大学紀要 (15): 1-9, 2002.
- 9) 中山洋子, 野嶋佐由美: 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析. 看護53(8): 81-91, 2001.
- 10) 堀野緑, 森和代: 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因. 教育心理学研究39(3): 308-315, 1991.
- 11) 田尾雅夫: 組織の心理学 (新版), 50-52, 有斐閣, 東京, 1999.
- 12) 櫻木晃裕: 職務満足概念の構造と機能. 豊橋創造大学紀要(10): 37-47, 2006.
- 13) 平井さよ子: 看護師のキャリア開発と求められる支援-組織と個人の相互作用のなかで-. 看護展望28(8): 17-21, 2003.
- 14) 樋口康彦: 組織の4要因が従業員の達成動機に与える影響について-大卒男子従業員の意識調査から-. Japanese Journal of Applied Psychology (20): 11-22, 1995.
- 15) 腰塚弘久: ナースのための組織行動論4-ワーク・モチベーションの基礎理論(2)達成動機理論-. Nursing BUSINESS 2(12): 20-21, 2008.

# Correlation between nurses' awareness of organizational contribution, job satisfaction, self-actualization, and achievement motivation

Yukari YOSHIE

Faculty of Nursing, Fukui College of Health Sciences

## Abstract

The aim of the present study was to test the hypothesis that job satisfaction, self-realization, and achievement motivation are related to nurses' sense of organizational contribution. To test this hypothesis, we conducted surveys with 550 nurses working in hospitals with 300-500 sickbeds in three Prefectures in the Hokuriku Region. The results showed a weak correlation between nurses' awareness of organizational contribution and the self-realization subordinate concept of "ability to change" ( $p < 0.01$ ), but no correlation was found with job satisfaction and achievement motivation.

The results of this study suggested that conducting staff career development and providing support to enhance the self-realization of the staff is important to raise awareness of organizational contribution.

## Key words

awareness of organizational contribution, job satisfaction,  
self-actualization, achievement motivation