

氏名	西村 夏代
授与した学位	博士
専攻分野の名称	看護学
学位授与番号	博甲第120号
学位授与の日付	平成30年3月23日
学位論文の題目	看護師のワーク・モチベーションに関する基礎研究
学位審査委員会	主査 山口 三重子 副査 荻野 哲也 副査 入江 康至 副査 村社 卓 副査 實金 栄

学位論文内容の要旨

本学位論文は、看護師の職務態度向上を支援する組織的な取り組みを検討するための基礎資料を得ることをねらいとして、ワーク・モチベーションが職務成果に寄与する職務態度・行動に与える影響に関する研究を行ったものである。

序論の研究背景では、近年の医療の高度化、療養の場や国民のニーズの多様化に対応し、国民に良質な看護サービスを提供するために、看護師の資質、能力の向上がよりいっそう求められているという社会的背景から、看護の質向上に寄与する成果・業績の達成が看護学的に取り組むべき重要な課題であることを述べている。また、国内外の先行研究を概観した結果、看護師の職務上の業績や成果の達成に欠かせない個人的要素の一つとしてモチベーションに着目し、職務成果に寄与する「ワーク・モチベーション」と「職務態度」との関連性を明らかにすることで、職務成果向上への示唆が得られると考えた。そこで、「看護師のワーク・モチベーション」と「看護師の職務態度」の測定尺度の開発を行い、これらの関連性について、因果関係モデルを構築し実証的に検証することを目的とした。理論的背景としてモチベーション理論に着目し、マクレランド (D. C. McClelland) が提唱する達成動機理論を実証的に検討する意義について述べ、調査に使用する測定尺度の研究動向を概観した。その結果、看護師職務の文脈を重視した「ワーク・モチベーション測定尺度」ならびに「職務態度測定尺度」は見当たらず、適切な統計手法を用いてこれらの尺度を開発することは、学問的にも実践的にも重要な課題であることが確認された。

本論では、課題1として「看護師のワーク・モチベーション」ならびに「看護師の職務態度」について構成概念を定義し、それらを測定する質問項目を選定し構成概念妥当性を確認的因子分析で検討した。課題2として、「看護師のワーク・モチベーション」と職務態度の関連性について、因果関係モデルがデータに適合することを実証的に検証した。調査対象は日本医療機能評価機構の認定を受けている病院のうち、無作為に抽出した病院の臨床看護師2000名である。調査方法は、調査票の郵送による自記式調査

で、各自の自由意思に基づき調査への参加を選択できることを明記し、質問紙の投函をもって同意が得られたこととした。本調査は岡山県立大学倫理委員会の承認を得て実施した（受付番号 474）。調査期間は平成 27 年 9 月から 12 月であり、調査内容は看護師の基本属性、ワーク・モチベーションおよび職務態度に関する質問項目で構成し、統計解析では調査項目に欠損値を有さない 603 名のデータを使用した。解析方法は、ワーク・モチベーション測定尺度では、「チーム協調への関心」「患者支援への関心」「キャリア向上への関心」「リスク回避への関心」の 4 因子 12 項目、職務態度測定尺度では、「患者サポート態度」「倫理的態度」「専門性向上態度」の 3 因子 19 項目で、それぞれに因子構造モデルを仮定し、因子構造の側面からみた構成概念妥当性を確認的因子分析により検討した。その結果、適合度指標は「看護師のワーク・モチベーション測定尺度」が CFI=0.976、RMSEA=0.066、「看護師の職務態度測定尺度」は CFI=0.939、RMSEA=0.071 と良好であり、両尺度の構成概念妥当性は支持された。課題 2 では、「看護師のワーク・モチベーション」を独立変数、「看護師の職務態度」を従属変数、基本属性を統制変数とする因果関係モデルを仮定し、そのデータに対する適合性と変数間の関連性を構造方程式モデリングで検討した。その結果、「看護師のワーク・モチベーション」と「看護師の職務態度」の因果関係モデルの適合度指標は CFI=0.938、RMSEA=0.048 であり、統計学的に因果関係を検証することができた。また、看護師の職務態度に対する説明率は 49.5% であり、職務態度の形成にとってワーク・モチベーションが大きな機能を果たしていることが示唆された。このことは、McClelland の動機理論の理論的因果関係が仮説を通して実証できたという学術的貢献だけでなく、ワーク・モチベーションの関連要因の検討や職務態度に影響を及ぼすその他の要因との関連を検証するツールとして役立つことを示唆していた。

結論では、本研究を通じて得られた主要な結果を総括すると共に、本研究の限界と課題について指摘している。今後は、本研究で開発された尺度を用いてワーク・モチベーションの関連要因と職務行動を決定付けるその他の要因の調査を進め、看護職の成果に結びつく職務態度を促進する組織的な取り組みの必要性を述べている。

主業績

No.1	
論文題目	看護師におけるワーク・モチベーションと職務態度の関連性
著者名	西村夏代、出井涼介、山本智恵子、山口三重子、中嶋和夫
発表誌名	社会医学研究、第35巻、第1号、45-53頁、2018.

副業績

No.1	
論文題目	看護師のワーク・モチベーション測定尺度の開発
著者名	西村夏代、出井涼介、山本智恵子、山口三重子、中嶋和夫
発表誌名	社会医学研究、第34巻、第2号、27-34頁、2017.

関連業績

No.1	
論文題目	看護師のワーク・モチベーション測定尺度に関する批判的論評
著者名	西村夏代、出井涼介、中嶋和夫、山口三重子
発表誌名	ヒューマンケア研究学会誌、第8巻、第2号、1-7頁、2017.

論文審査結果の要旨

本論文は、D. C. McClelland が提唱する達成動機理論を本邦の看護師を対象に演繹的に検証した研究である。看護師の職務態度向上を支援する組織的な取り組みに資する基礎資料を得ることをねらいに、ワーク・モチベーションと職務態度の関連性についてまとめたものである。この研究目的を達成するため、研究課題1として「看護師のワーク・モチベーション」ならびに「看護師の職務態度」を測定する尺度を開発する、研究課題2として、それら二つの尺度の因果関係モデルがデータに適合することを実証的に検証する、の2つをそれぞれ研究課題として設定した。得られた成果は次のとおりである。

本論文では、第一に研究の学術的背景として、医療現場で国民に良質な看護サービスを提供するため、看護の質向上に寄与する看護職者の成果・業績の達成が重要な看護学的課題でありながらも、それらを測定する適切な尺度がないことを明らかにしている。

第二に、研究課題1および2を達成するために行った調査方法、調査項目、解析方法、解析結果を明示し、それぞれの結果に対する考察を行っている。研究課題1では、ワーク・モチベーション測定尺度の開発として、「チーム協調への関心」「患者支援への関心」「キャリア向上への関心」「リスク回避への関心」の4因子12項目、職務態度測定尺度の開発では、「患者サポート態度」「倫理的態度」「専門性向上態度」の3因子19項目を設定し、それぞれ因子構造モデルを仮定し、因子構造の側面からみた構成概念妥当性を確認的因子分析により検討している。その結果、「看護師のワーク・モチベーション測定尺度」および「看護師の職務態度測定尺度」の両尺度ともに良好な適合度を示し、概念的次元性を備えた尺度を開発した。研究課題2では、看護師のワーク・モチベーションを独立変数、職務態度を従属変数、基本属性を統制変数とする因果関係モデルを仮定し、そのデータに対する適合性と変数間の関連性を構造方程式モデリングで検討した。その結果、統計学的に支持され、因果関係を実証的に検証した。これらは、動機理論の理論的因果関係が仮説を通して実証できたという学術的貢献だけでなく、ワーク・モチベーションの関連要因の検討や職務態度に影響を及ぼすその他の要因との関連を検証するツールとして使用できることが示唆された。したがって、本論文における一連の研究成果は、看護師のワーク・モチベーションを高めるための新しい知見を提供するものである。

以上の結果より、本論文の成果は、学術上、実際上ともに看護学分野の発展に寄与するところが少なくない。よって、本論文は博士（看護学）の学位論文として価値あるものと認める。