

資料

集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲とその関連要因

相庭 克行¹⁾, 村田 葵²⁾, 横山 ひろみ³⁾, 富田 幸江^{3)*}

- 1) 埼玉医科大学病院国際医療センター 看護部
- 2) 埼玉医科大学病院 看護部
- 3) 埼玉医科大学保健医療学部

本研究は、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲とその関連要因を明らかにすることを目的とした。関東甲信越の集中治療室のある300床以上の病院49施設の看護師1218名に自記式質問紙調査を実施した。調査内容は、目的変数に仕事意欲測定尺度とした。説明変数には、個人要因、家庭環境要因、職場環境要因、看護師自身の自己のとらえ方に関する要因、仕事への受け止めに関する要因、仕事のストレスに関する要因の全90項目とした。データの分析方法は、記述統計、2変量解析(t検定、一元配置分散分析、Pearson積率相関係数)、多変量解析(重回帰分析)を実施した($p < 0.05$)。重回帰分析の結果、自由度調整済み決定係数は0.638であった。仕事意欲に関連した要因は、「仕事に関心をもって取り組んでいる」、「キャリアコミットメントが高い」、「現部署は配属希望である」、「組織コミットメントが高い」などであった。

これらの結果は、看護師が看護の専門性に関心をもち、キャリアコミットメントを高めることが、仕事意欲の向上に有効である可能性を示唆する。またその場合、看護師自身のみならず、看護管理者が研修会を企画し、職場環境の調整を図っていくこともまた、看護師の仕事意欲を向上させるために重要となるであろう。

J Saitama Medical University 2020; 46(2): 82-94

(Received February 12, 2019/Accepted January 30, 2020)

Keywords: work motivation, intensive care unit, nurses

I. はじめに

高齢人口の増大により、2025年には看護職員は196万人～206万人必要とされている¹⁾。しかし、看護師の需要が高まる一方で離職も多い²⁾。離職の要因として、宗像らは、看護師の仕事意欲に関することをその要因にあげた³⁾。

看護師の仕事意欲に関する研究では、1999年よりみられ、2010年以降に急激に増加した。その背景は、1992年に、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の成立と改定¹⁾により、離職防止など看護師の職場定着に向けた取り組みのために、労働条件の改善や新人看護職員の教育体制の整備など仕事意欲を高めるための施策が実施され、それらを評価する機会が増えたためであると考えられる。従来の研究の多くは量的研究による横断研究であるため、因果関係は未だに不明であり、関連要因について知見の蓄積が求められている。先行研究における仕事意欲に関する要因として、看護師としての経験年数が長いこと^{4,5)}や専門職に

おける学歴が高い^{6,7)}、スタッフとの人間関係が良好である^{6,8)}、看護師の自己教育力が高い^{5,9)}ことが報告されていた。

著者は現在、救命救急病棟に勤務している。この病棟は、高度医療を必要とする重症患者が多く、直接、患者の生命を左右する治療が昼夜問わず展開され、看護師の緊張感も高い。そのような状況において、看護師は疲弊し、笑顔も少なく、仕事への意欲が感じられない者もいる。その反面、重症患者の回復のために、仕事に対して意欲的に仕事に取り組み、看護師としてスキルアップを目的に自己啓発に励んでいる看護師もみられる。これらのことから、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲にはどのような要因が関連しているのか疑問を感じた。しかし、高度な看護実践を余儀なくされる集中治療病棟で働く看護師を対象とした研究は見当たらない。

そこで本研究では、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲に、どのような要因が関連しているのか明らかにしたい

*著者連絡先：埼玉医科大学保健医療学部 〒350-1241 埼玉県日高市山根1397-1 Tel: 042-984-4928

[平成31年2月12日受付/令和2年1月30日受理]

○著者全員は本論文の研究内容について他者との利害関係は有しません。

と考えた。その結果、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲の向上にむけた支援策を検討していきたいと考えた。

II. 本研究の概念枠組み

本研究では、文献検討、研究者の経験、大学院で学ぶ看護の専門家である研究者同士のブレインストーミングから看護師の仕事意欲の関連要因として、個人要因、家庭環境要因、職場環境要因、看護師自身の自己のとらえ方、仕事への受け止め方、仕事のストレスを説明変数に、目的変数は、仕事意欲とし、概念枠組みを構成した(図1)。

III. 用語の定義

仕事意欲：仕事そのものから動機づけられて生じる気持ちであり、仕事に対する自信や熱意、動機の強さをいう¹⁰⁾。

IV. 研究方法

1. 調査対象

日本病院会に属する関東甲信越の病床数300床以上の病

院の282施設のうち、調査協力の得られた病院の集中治療病棟で働く看護師全員とした。研究対象を関東甲信越地域の施設にした理由は、集中治療認定医研修施設が関東甲信越に集中している¹¹⁾ためである。300床以上とすることで、職場環境や労働条件について、ある程度、一定の基準が確保されていると考えた。

さらに、看護管理職などの役職についている看護師の仕事意欲は高いことが報告されており¹²⁾、得られたデータのバイアスを少なくするために、看護管理職などの役職をもたない看護師とした。

2. 調査方法

1) データの収集方法：自記式質問紙、郵送法

2017年6月から7月に、研究対象施設の看護管理責任者に研究の趣旨を文書にて説明し、研究に対する理解と同意を得た。承諾の得られた施設には、対象者へ調査用紙の配布を依頼した。また、看護管理責任者による本研究質問紙への回答者の選出が無いよう、集中治療病棟で働く全看護師に配布を依頼した。研究対象者からの質問紙への回答は、

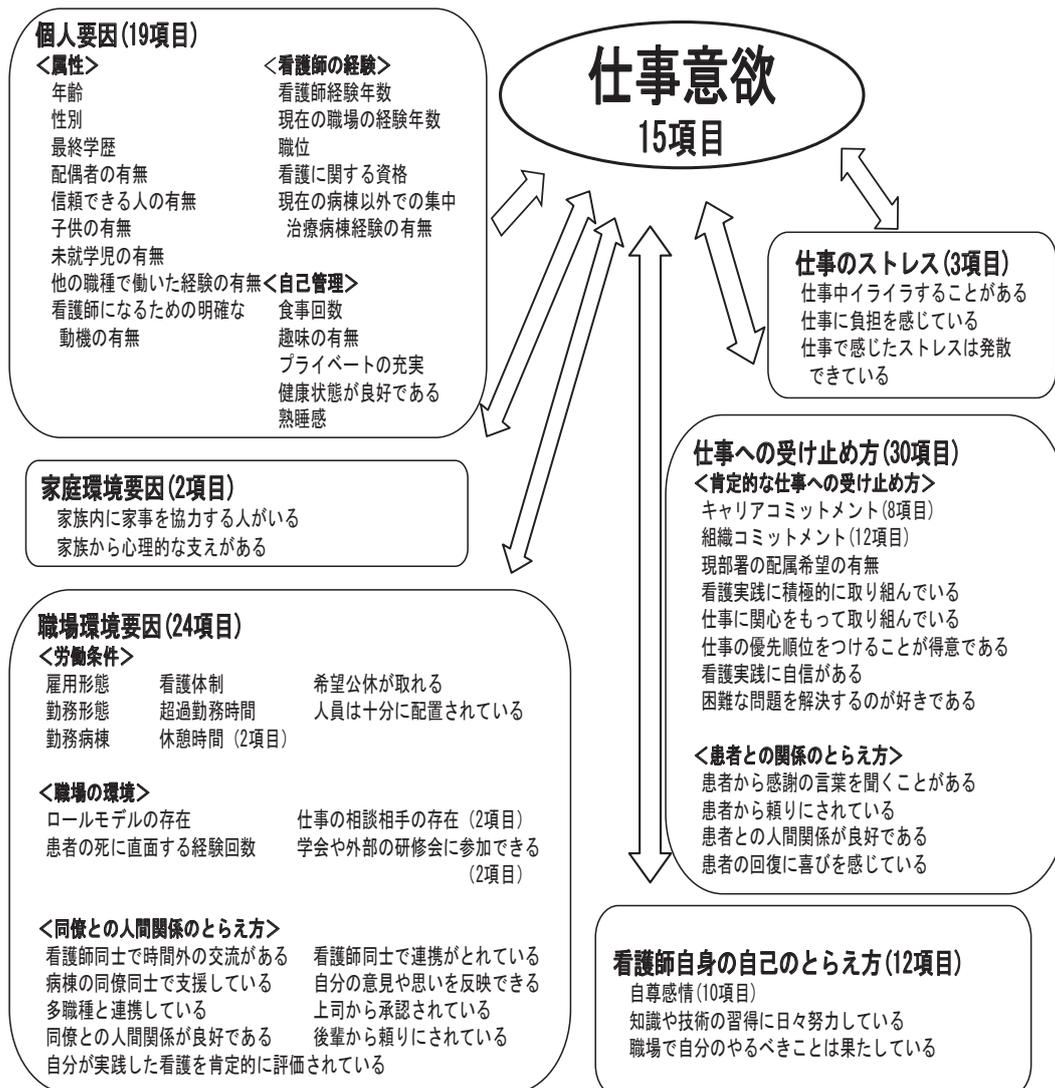


図1 概念枠組み

自由意思に基づき、調査協力に同意する場合は、同封した返信用封筒で、個別に郵送にて回収した。

2) 調査内容

本研究に用いた自記式質問紙の予備調査は、本調査前に、集中治療病棟で患者に直接ケアをしている経験年数の異なる看護師数名にプレテストを実施し、質問内容や表現方法について検討し、質問紙の精度を高めた。

(1) 目的変数 (仕事意欲)

目的変数は、佐野らの開発した仕事意欲測定尺度¹³⁾とした。この尺度は、2つの下位概念から仕事意欲を測定できる尺度である。現在の仕事に向ける意欲10項目と将来的な仕事に向ける意欲5項目の2下位概念15項目から構成されている。信頼性を図る上でCronbach α 係数は重要な指標であり、仕事意欲尺度は0.87から0.93であった。妥当性に関しては、内容的妥当性、構成概念妥当性、併存的妥当性を検証しており、有用性のある結果となっている。また、仕事意欲測定尺度は、15項目合計得点の単一尺度としても使用できる。回答方法は「全く思わない」から「非常にそう思う」の1～5点の5段階のリッカートスケールによるものとした。合計スコアの範囲は15点～75点であり、高得点なほど、仕事意欲が高いとしている。

(2) 説明変数 (図1)

①個人要因 (19項目)：年齢、性別、最終学歴、配偶者の有無、未就学児の有無、看護師経験年数、職位、看護に関する資格、などについて回答を求めた。また、休日のプライベートは充実しているかなどについては、回答への考え方や態度を測定するために心理社会的尺度であるリッカートスケールの4件法 (以下4件法) を使用した。自己管理2項目は、質問への感じ方などの主観をありのままに測定するために、信頼性・妥当性が検証されているVisual Analogue Scale¹⁴⁾ (以下VAS)、全く思わない0mm～非常にそう思う100mmを用いた。

②家庭環境要因 (2項目)：家族内で家事を協力する人の有無、さらに、自分の家族から心理的な支えがあるかについては4件法で回答を求めた。

③職場環境要因 (24項目)：雇用形態、勤務形態、看護体制、超過勤務時間の程度、休憩時間の程度、職場のロールモデルの存在、仕事について最も相談できる人の存在、年間の学会、研修参加回数などについて回答を求めた。また、患者の回復に向けて多職種と連携しているかなどについては4件法を使用した。また、さらに、同僚との人間関係のとりえ方6項目はVASで回答を求めた。

④看護師自身の自己のとりえ方に関する要因 (12項目)：山本らが邦訳した自尊感情10項目^{15,16)}を指定の手続きを踏まえ使用した。さらに、新たな知識や技術の習得に日々努力しているかについては4件法を使用した。また、職場で自分のやるべきことを果たしているかについてはVASで回答を求めた。

⑤仕事への受け止め方に関する要因 (30項目)：看護の専門性に対する仕事への思い入れを測れるキャリアコミット

メント尺度8項目と所属する組織への思い入れを測れる組織コミットメント尺度12項目は、労働政策研究・研修機構¹⁷⁾に尺度の使用許可を得た。また、現部署の配属希望の有無については回答を求めた。そして、患者の状態が良くなるため日々看護実践に取り組んでいるかなどについては4件法を使用した。さらに、仕事に関心をもって取り組んでいるか、看護実践に自信を持っているかなどについてはVASで回答を求めた。

⑥仕事のストレスに関する要因 (3項目)：仕事に対するストレス3項目はVASで回答を求めた。

3) データの分析方法

目的変数である「仕事意欲測定尺度」の合計得点の平均値と標準偏差を算出した。

次に、説明変数である調査項目の個人要因、家庭環境要因、職場環境要因、看護師自身の自己のとりえ方に関する要因、仕事への受け止め方に関する要因、仕事のストレスに関する要因について記述統計量を算出した。

さらに、Shapiro-Wilk検定により、仕事意欲の合計得点の正規性を確認後、2変量解析 (t検定、一元配置分散分析) を実施した。また、回答に対する評価基準として、3段階評価以上である変数において、回答度数が5未満であったカテゴリーの場合は、次の評価基準のカテゴリーに加え、t検定、一元配置分散分析を行った。さらに、目的変数と連続変数である説明変数はPearson積率相関係数を算出した。なお、有意水準は $p < 0.05$ 未満とした。

その後、仕事意欲の合計得点を目的変数とし、2変量解析において、仕事意欲への交絡因子を取り除くために、有意水準が0.05未満であった変数を投入し、重回帰分析 (ステップワイズ法) により変数選択を実施した。多変量解析に変数を投入するにあたり、名義尺度、順序尺度などの質的変数はダミー変数化を実施した。また、3段階評価以上で回答を求めたものは、基準カテゴリーを設定しダミー変数化した。

多重共線性を回避するため、重回帰分析の際、分散インフレ係数Variance Inflation Factor (以下：VIF)を確認し、VIFが10.0以上となった場合、もしくは、相関係数が0.9以上となる変数は、いずれか一方を削除することとした。

統計解析には、統計解析ソフトとして、SPSS ver 24. for windowsを使用した。

V. 倫理的配慮

本研究を行うにあたり、埼玉医科大学保健医療学部倫理審査委員会の承認を得て実施した (M-78)。

研究者と研究対象者の間には、申告すべき利益相反事項 (COI) は存在しない。

VI. 結果

対象施設282施設のうち、49施設から承諾を受け、1218人に調査用紙を配布した。回収数は603部 (回収率49.5%)であった。看護管理者を除く有効回答は、仕事意欲15項

目に欠損のない480部(79.6%)を本研究の解析対象とした。

1. 対象者の特性

対象全体の仕事意欲合計得点の平均値は51.7点(標準偏差, 以下±9.16)であった。本研究でのCronbach α 係数を算出した結果, 仕事意欲測定尺度は0.928であった。

2. 2変量解析の結果

1) 個人要因と仕事意欲(表1, 表6)

(1) 属性

子供の有無, 卒業校へ入学時に看護師への動機が明確にあった($p<0.01$), 未就学児がいる($p<0.05$)であった。

(2) 自己管理

休日のプライベートは充実している($p<0.01$), 趣味が

ある($p<0.05$)であった。

連続変数との相関係数は, 「自分の健康状態は良好であると思う」は $r=0.257$, 「起床時に熟睡したと感じる」は $r=0.197$ であった($p<0.01$)。

2) 家庭環境要因と仕事意欲(表2)

自分の家族から心理的な支えがある($p<0.01$), 家族内で家事の協力をする人がいる($p<0.05$)であった。

3) 職場環境要因と仕事意欲(表3, 表6)

(1) 労働条件

希望に合わせた休みがとれる, 仕事中の人員は十分に確保されているであった($p<0.01$)。

(2) 職場の環境

職場のロールモデルの存在, 職場内で仕事について最も

表1 個人要因と仕事意欲合計得点の平均値

					N=480	
項目		人数	%	仕事意欲合計得点の平均値	SD	
仕事意欲		480		51.7	± 9.16	
性別	男	65	13.5	52.6	± 10.29	
	女	415	86.5	51.6	± 8.97	
看護に関する最終学歴	専門学校	318	66.3	51.7	± 9.12	
	短期大学	45	9.4	50.3	± 10.75	
	大学	114	24.2	52.6	± 8.47	
	大学院	2				
配偶者の有無	有	184	38.3	52.7	± 9.09	
	無	296	61.7	51.2	± 9.17	
属性 私生活で信頼できる人の有無	有	429	89.4	51.9	± 9.11	
	無	27	5.6	49.3	± 8.52	
子供の有無	有	131	27.3	53.6	± 8.11	**
	無	349	72.7	51.1	± 9.44	
未就学児の有無	有	89	18.5	53.5	± 7.87	*
	無	361	75.2	51.3	± 9.32	
看護師になる以前に他の職種で働いた経験の有無	有	65	13.5	52.1	± 8.18	
	無	414	86.3	51.7	± 9.31	
卒業校へ入学時に看護師への動機が明確にあった	有	315	65.6	53.0	± 8.70	**
	無	156	32.5	49.3	± 9.50	
看護師の経験	看護に関する資格	認定看護師	21	4.4	57.1	± 9.47
	専門看護師	2				
	特定看護師	1				
	看護学生臨床実習指導者(国認定)	7				
現在の病棟以外での集中治療病棟経験の有無	有	118	24.6	51.4	± 9.68	
	無	361	75.2	51.9	± 8.99	
自己管理	食事回数	1~2回未満/日	128	26.7	52.3	± 8.93
	2~3回未満/日	316				
	3~4回未満/日	127				
	4回以上/日	1				
趣味の有無	有	365	76.0	52.3	± 9.13	*
	無	113	23.5	50.0	± 9.12	
休日のプライベートは充実している	あてはまる	131	27.3	53.8	± 8.86	**
	ややあてはまる	236	49.2	52.2	± 8.11	
	ややあてはまらない	90	18.8	48.3	± 10.55	
	あてはまらない	22	4.6	48.8	± 11.46	

3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による
欠損値がある項目では, 合計数とならない

*: $p<0.05$ **: $p<0.01$

表2 家庭環境要因と仕事意欲合計得点の平均値

項目		人数	%	仕事意欲 合計得点 の平均値	SD	
家族内で家事の協力をする人の有無	有	269	56.0	52.5	± 8.90	*
	無	204	42.5	50.6	± 9.31	
自分の家族から心理的な支えがある	あてはまる	165	34.4	53.9	± 8.93	**
	ややあてはまる	218	45.4	51.2	± 8.43	
	ややあてはまらない	70	14.6	49.4	± 10.33	
	あてはまらない	27	5.6	49.3	± 10.62	
3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による				*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$		
欠損値がある項目では、合計数とならない						

表3-1 職場環境要因と仕事意欲合計得点の平均値 (労働条件)

項目		人数	%	仕事意欲 合計得点 の平均値	SD	
雇用形態	非常勤	7	1.5	53.3	± 9.91	
	時短勤務	10	2.1	52.4	± 6.31	
	常勤	463	96.5	51.7	± 9.21	
勤務形態	日勤のみ	17	3.5	54.8	± 7.20	
	二交代	333	69.4	51.8	± 9.14	
	三交代 夜勤専従	119 3	25.4	51.1	± 9.39	
勤務病棟	集中治療室	411	85.6	51.7	± 8.99	
	高度治療室	59	12.3	52.1	± 10.53	
看護体制	2対1	351	73.1	51.9	± 8.90	
	4対1	69	14.4	51.6	± 9.30	
	7対1	43	9.2	50.0	± 11.29	
	10対1	1				
超過勤務時間	なし/週	41	8.5	50.1	± 9.74	
	1~5時間未満/週	331	69.0	52.1	± 9.17	
	5~10時間未満/週	92	19.2	51.5	± 9.01	
	10時間以上/週	13	2.7	50.1	± 7.59	
労働条件 昼間勤務中の休憩時間	30分未満/日	5	1.0	48.2	± 8.20	
	30~60分未満/日	430	89.6	51.5	± 9.22	
	60分以上/日	42	8.8	54.0	± 7.92	
夜間勤務中の休憩時間	1時間未満/日	71	14.8	51.7	± 8.61	
	1~2時間未満/日	218	45.4	51.2	± 9.09	
	2~3時間未満/日	163	34.0	52.3	± 9.62	
	3時間以上/日	8	1.7	51.5	± 5.95	
希望に合わせた休みがとれる	あてはまる	161	33.5	54.6	± 8.51	**
	ややあてはまる	227	47.3	50.8	± 8.67	
	ややあてはまらない	66	13.8	49.4	± 10.63	
	あてはまらない	26	5.4	48.3	± 8.98	
仕事中の人員は十分に配置されている	あてはまる	67	14.0	53.1	± 9.62	**
	ややあてはまる	173	36.0	53.0	± 8.17	
	ややあてはまらない	139	29.0	51.6	± 8.35	
	あてはまらない	100	20.8	48.7	± 10.83	
3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による				*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$		
欠損値がある項目では、合計数とならない						

相談できる人は「上司」, 「同僚」, 「認定看護師・専門看護師」, 「他職種」である, 年間の学会, 研修会参加回数が2回以上であった ($p < 0.01$).

(3) 同僚との人間関係のとらえ方

看護師同士で時間外の交流がある, 緊急時や困った時, 病棟の同僚同士で仕事を手伝うようにしている, 患者の回

表 3-2 職場環境要因と仕事意欲合計得点の平均値（職場の環境と同僚との人間関係）

N=480						
項目		人数	%	仕事意欲 合計得点 の平均値	SD	
職場の環境	職場のロールモデル（模範とする人）の存在	いる	285	59.4	53.2	± 8.49 **
		いない	183	38.1	49.9	± 9.31
	患者の死に直面する機会	0回/月	90	18.8	50.7	± 9.15
		1～3回未満/月	360	75.0	52.3	± 9.05
		3～5回未満/月	21	4.4	49.0	± 10.17
		5回以上/月	5	1.0	53.0	± 6.36
	職場内で仕事について、最も相談できる人	上司	105	21.9	54.5	± 7.88 **
		同僚	341	71.0	51.0	± 9.11
		認定看護師	13	3.3	54.3	± 8.05
		専門看護師	3			
	他職種	7	1.5	53.1	± 13.33	
	職場外で仕事について、最も相談できる人	家族	224	46.7	52.1	± 8.97
		友人	166	34.6	51.9	± 9.24
		職場以外の先輩	13	2.7	52.0	± 9.43
		職場以外の同職者	67	14.0	51.2	± 8.85
	年間の学会参加回数	0～1回未満/年	190	39.6	50.4	± 9.67 **
1～2回未満/年		140	29.2	52.3	± 8.45	
2回以上/年		49	10.2	55.3	± 7.54	
年間の研修会参加回数	0～1回未満/年	62	12.9	48.6	± 10.36 **	
	1～2回未満/年	127	26.5	50.8	± 9.42	
	2回以上/年	231	48.1	53.2	± 8.45	
同僚との人間関係のとらえ方	看護師同士で時間外の交流がある	あてはまる	61	12.7	54.9	± 8.10 **
		ややあてはまる	235	49.0	52.6	± 8.77
		ややあてはまらない	133	27.7	50.6	± 9.03
		あてはまらない	50	10.4	46.9	± 10.37
	緊急時や困った時、病棟の同僚 同士で仕事を手伝うようにしている	あてはまる	217	45.2	53.3	± 9.58 **
		ややあてはまる	231	48.1	50.9	± 8.17
		ややあてはまらない	29	6.5	46.7	± 10.78
	あてはまらない	2				
	患者の回復に向けて多職種と連携している	あてはまる	149	31.0	54.2	± 9.43 **
		ややあてはまる	275	57.3	51.4	± 8.43
ややあてはまらない		53	11.7	46.8	± 9.71	
あてはまらない		3				

3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による
欠損値がある項目では、合計数とならない

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

復に向けて多職種と連携しているであった ($p < 0.01$)。

連続変数との相関係数は、「同僚との人間関係は良好であると感じている」は $r = 0.379$ 、「自分が実践した看護は肯定的に評価されていると思う」は $r = 0.421$ 、「看護師同士でチーム連携がとれていると感じている」は $r = 0.321$ 、「職場の看護方針に自分の意見を反映できていると思う」は $r = 0.357$ 、「職場の上司から承認されていると感じている」は $r = 0.420$ 、「後輩から頼りにされていると感じている」は $r = 0.364$ であった ($p < 0.01$)。

4) 看護師自身の自己のとらえ方に関する要因と仕事意欲 (表 4, 表 6)

新たな知識や技術の習得に日々努力しているであった ($p < 0.01$)。

連続変数との相関係数は、「自尊感情」は $r = 0.312$ 、「職

場で自分のやるべきことを果たしていると思う」は $r = 0.286$ であった ($p < 0.01$)。

5) 仕事への受け止め方に関する要因と仕事意欲 (表 5, 表 6)

(1) 肯定的な仕事への受け止め方

現部署の配属希望がある、患者の状態が良くなるため日々看護実践に取り組んでいるであった ($p < 0.01$)。

連続変数との相関係数は、「キャリアコミットメント」は $r = 0.653$ 、「組織コミットメント」は $r = 0.452$ 、「仕事に関心をもって取り組んでいると思う」は $r = 0.637$ 、「仕事の優先順位をつけることが得意であると思う」は $r = 0.263$ 、「看護実践に自信を持っていると思う」は $r = 0.370$ 、「困難な問題を解決するのが好きであると思う」は $r = 0.433$ であった ($p < 0.01$)。

表4 看護師自身の自己のとらえ方に関する要因と仕事意欲合計得点の平均値

		N=480			
項目		人数	%	仕事意欲 合計得点 の平均値	SD
新たな知識や技術の習得に 日々努力している	あてはまる	47	9.8	57.8	± 9.29 **
	ややあてはまる	286	59.6	53.3	± 7.84
	ややあてはまらない	131	27.3	47.5	± 9.02
	あてはまらない	16	3.3	41.8	± 10.70
3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による 欠損値がある項目では、合計数とならない				*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$	

表5 仕事への受け止め方に関する要因と仕事意欲合計得点の平均値

		N=480				
項目		人数	%	仕事意欲 合計得点 の平均値	SD	
肯定的な 受け止め 方への 関係の とらえ方	現部署の配属希望の有無	希望である	261	54.4	53.4	± 9.42 **
		希望でない	216	45.0	49.7	± 8.43
	患者の状態が良くなるため 日々看護実践に取り組んでいる	あてはまる	89	18.5	56.9	± 8.76 **
		ややあてはまる	336	70.0	51.5	± 8.38
ややあてはまらない		51	55	11.5	44.5	± 9.26
あてはまらない	4					
患者との 関係の とらえ方	患者から感謝の言葉をよく聞く ことがある	あてはまる	49	10.2	55.1	± 11.45 **
		ややあてはまる	287	59.8	52.3	± 8.24
		ややあてはまらない	131	27.3	50.0	± 9.03
		あてはまらない	13	2.7	43.9	± 12.96
3集団以上は一元配置分散分析 2集団はt検定による 欠損値がある項目では、合計数とならない				*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$		

(2) 患者との関係のとらえ方

患者から感謝の言葉をよく聞くことがあるであった ($p < 0.01$).

連続変数との相関係数は、「患者から頼りにされていると感じている」は $r = 0.239$, 「患者との人間関係は良好であると感じている」は $r = 0.254$, 「患者の回復に喜びを感じている」は $r = 0.322$ であった ($p < 0.01$).

6) 仕事のストレスに関する要因と仕事意欲 (表6)

連続変数との相関係数は、「工作中イライラすることがある」は $r = -0.160$, 「仕事に負担を感じている」は $r = -0.276$, 「仕事で感じたストレスは発散できていると思う」は $r = 0.354$ であった ($p < 0.01$).

3. 多変量解析 (重回帰分析) の結果 (表7, 表8)

1) 重回帰分析に投入した変数

集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲の関連要因を明らかにするために、仕事意欲の合計得点を目的変数として、2変量解析において、有意水準が0.05未満であった説明変数を投入し、重回帰分析 (ステップワイズ法) を実施した。

なお、投入する変数については、解析の精度を良好に保つために、投入する変数の基準として『 $N \geq \text{説明変数} \times 10$ 』¹⁸⁾ を参考に、本研究の解析対象者は480名のため、有意水準

0.05未満の変数42項目を投入し解析を行った。

2) 重回帰分析の結果

仕事意欲との関連がみられた要因は以下の通りであった。個人要因では、「未就学児の子供がいる」($\beta = 0.086$, $p = 0.013$) であった。

職場環境要因では、「年間の研修会参加回数が2回以上である」($\beta = 0.083$, $p = 0.018$), 「患者の回復に向けて多職種と連携している」($\beta = 0.071$, $p = 0.049$), 「職場にロールモデルがいる」($\beta = 0.069$, $p = 0.056$) であった。

仕事への受け止め方に関する要因は、「仕事に関心をもって取り組んでいると思う」($\beta = 0.360$, $p = 0.000$), 「キャリアコミットメントが高い」($\beta = 0.354$, $p = 0.000$), 「現部署は配属希望である」($\beta = 0.109$, $p = 0.003$), 「組織コミットメントが高い」($\beta = 0.090$, $p = 0.031$) であった。

仕事のストレスに関する要因は、「仕事で感じたストレスは発散できていると思う」($\beta = 0.089$, $p = 0.017$), 「仕事に負担を感じている」($\beta = -0.086$, $p = 0.023$) であった。

自由度調整済み決定係数は0.638であり、63.8%の説明率があった。VIFはすべての変数で2未満であり、多重共線性もみられなかった。

表 6 連続変数と仕事意欲合計得点との相関関係

				N=480	
				仕事意欲	
		項目 (連続変数)	平均値	SD	相関係数
個人要因	属性	年齢	32.4	± 6.95	- 0.047
	看護師の経験	看護師経験年数	9.8	± 6.51	- 0.048
		現在の職場の経験年数	4.4	± 4.27	0.051
	自己管理	自分の健康状態は良好であると思う	61.0	± 25.35	0.257 **
		起床時に熟睡したと感じられる	43.9	± 26.90	0.197 **
職場環境要因	同僚との人間関係のとらえ方	同僚との人間関係は良好であると感じている	65.9	± 21.92	0.379 **
		自分が実践した看護は肯定的に評価されていると思う	56.0	± 19.49	0.421 **
		看護師同士でチーム連携がとれていると感じている	59.4	± 20.52	0.321 **
		職場の看護方針に自分の意見を反映できていると思う	50.8	± 22.07	0.357 **
		職場の上司から承認されていると感じている	53.2	± 21.55	0.420 **
		後輩から頼りにされていると感じている	51.0	± 22.17	0.364 **
看護師自身の自己のとらえ方に関する要因	自尊感情	職場で自分のやるべきことを果たしていると思う	29.6	± 6.42	0.312 **
		キャリアコミットメント	59.4	± 20.04	0.286 **
仕事への受け止め方に関する要因	肯定的な仕事への受け止め	組織コミットメント	2.9	± 0.81	0.653 **
		仕事に関心をもって取り組んでいると思う	2.7	± 0.73	0.452 **
		仕事の優先順位をつけることが得意であると思う	61.8	± 19.54	0.637 **
	患者との関係のとらえ方	看護実践に自信を持っていると思う	55.9	± 22.01	0.263 **
		困難な問題を解決するのが好きであると思う	50.9	± 20.64	0.370 **
		患者から頼りにされていると感じている	45.8	± 22.99	0.433 **
仕事のストレスに関する要因	患者との関係のとらえ方	患者との人間関係は良好であると感じている	50.5	± 18.52	0.239 **
		患者の回復に喜びを感じている	61.6	± 17.87	0.254 **
		患者の回復に喜びを感じている	77.6	± 17.14	0.322 **
仕事のストレスに関する要因	仕事への受け止め方	仕事で感じたストレスは発散できていると思う	62.8	± 23.95	- 0.160 **
		仕事に負担を感じている	59.9	± 22.11	- 0.276 **
		仕事で感じたストレスは発散できていると思う	56.5	± 25.09	0.354 **

Pearson積率相関係数

* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$

Ⅶ. 考 察

本研究においては、関東甲信越の病床数 300 床以上の病院における集中治療病棟で働く看護師 480 名が対象である。本研究対象者である看護師の経験年数の平均と、常勤などが多い雇用形態は、全国の看護師 33,400 名を対象とした調査¹⁹⁾と比較してもほぼ同様の結果が得られた。このことから、本研究対象者は全国の臨床で働く看護師を反映していると考えられる。

以下、2 変量解析で有意差のみられた変数を、仕事意欲となるものの交絡因子を取り除くため、重回帰分析 (ステップワイズ法) により、交絡因子の取り除かれた集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲と関連のみられた要因ごとに考察する。

1) 仕事への受け止め方に関する要因と仕事意欲の関連

集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲に最も関連が強かった要因は、仕事に関心をもって取り組んでいることであった。この結果は、一般病棟に勤務する看護師を対象とした野中らの先行研究⁷⁾とほぼ同様であった。野中らは、仕事意欲が高い人は、仕事に関心をもち、看護業務を遂行しようとしていることを報告している⁷⁾。このことから、仕事に関心をもって取り組むために、仕事への関心が高まるよう、病棟でのカンファレンスにおいて集中治療病棟の看護に関心をもてるよう、テーマを取り上げ話し合うことなどが、仕事意欲を高める上で重要であることの示唆を得ることができた。

次に、現部署は配属希望である者は、仕事意欲が高かった。この結果は、中堅看護師を対象とした岡田らの先行研

表7 多変量解析(重回帰分析)による仕事意欲との関連要因

		N=480		
説明変数		標準化係数 (β)	t値	有意確率
個人要因	未就学児の子供がいる ^a	0.086	2.489	0.013 *
仕事への受け止め方 に関する要因	仕事に関心をもって取り組んでいると思う ^b	0.360	8.364	0.000 **
	キャリアコミットメントが高い ^c	0.354	7.789	0.000 **
	現部署は配属希望である ^a	0.109	2.984	0.003 **
	組織コミットメントが高い ^c	0.090	2.173	0.031 *
職場環境要因	年間の研修会参加回数が2回以上である ^d	0.083	2.375	0.018 *
	患者の回復に向けて多職種と連携している ^e	0.071	1.974	0.049 *
	職場にロールモデルがいる ^a	0.069	1.918	0.056 *
仕事のストレス に関する要因	仕事で感じたストレスは発散できていると思う ^b	0.089	2.392	0.017 *
	仕事に負担を感じている ^b	-0.086	-2.290	0.023 *
R ² 係数				0.649
調整済みR ²				0.638
モデル数10		*: p<0.05		** : p<0.01

a: あり=2, なし=1

b: 連続変数; VAS「全くそう思わない」0mm~「非常にそう思う」100mm

c: 連続変数; 最小値1-最大値5

d: 年間研修会参加回数: 2回以上/年=2, 0~2回未満/年=1 (0~1回未満/年=1, 1~2回未満/年=1)

e: 患者の回復に向けて他職種と連携している: あてはまる=2,

あてはまらない=1 (ややあてはまる=1, ややあてはまらない=1, あてはまらない=1)

究²⁰⁾ とほぼ同様であった。岡田らは、看護師が自らの希望で配置換えされたことで、仕事にやる気が起こり、仕事意欲が高まったことを報告している¹⁹⁾。つまり、本研究対象者においても、集中治療病棟への配属希望を配慮することが、看護師の仕事意欲を高める上で重要な要因であることが明らかとなった。看護管理者には、看護師の配属希望を取り入れることで、看護師の仕事へのやる気が高まり、仕事意欲に繋げていくことを配慮した病棟配置は看護師の仕事意欲を高める上で重要な対策であることが求められる。

続いて、看護の専門性に対する思い入れなどのキャリアコミットメントが高い者は、仕事意欲が高かった。この結果については、先行研究での報告はみられず、本研究の特徴といえる。このことから、先行研究との比較は一概にはできないが、道又らは、集中治療病棟で働く看護師は、看護に対する専門知識や技術を身につけることで、看護の専門性、つまりキャリアに価値を見出し、看護への思い入れを高められることを報告している²¹⁾。以上のことから、集中治療病棟で働く看護師は、看護の専門性に思い入れや愛着を持つなど、キャリアコミットメントを高めることで、仕事に対する価値を見出すことができ、仕事意欲に繋がっていくことが可能であると考えられる。そのために、看護管理者は、集中治療病棟で働く看護師が、看護の専門性を身につけ、その仕事に思い入れや愛着を持てるための学習会を企画することが有効である。そのことが、看護師のキャリアコミットメントを高め、仕事意欲の向上に繋げる

ことができると考える。

さらに、組織にコミットしていることが、仕事意欲が高かった。この結果は、先行研究結果にはみられなかった。このことから、一概にはいえないが、亀岡らは、新人看護師を対象に、看護師の組織へのコミットが高まることで、組織の目標を受容し、目標達成に向けて、一人一人が仕事に対して意欲を持って、組織に留まりたいという気持ちになることを報告している²²⁾。このことから、看護師は、病棟の組織の一員として、看護目標を明確にし、その目標を達成したいという強い気持ちになると考える。その結果、組織に対するコミットを高め、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲を高める要因になることが期待できる。そのために、看護管理者は、組織の目標を明確化し、看護師がその目標を達成できるように支援することが必要である。

2) 職場環境要因と仕事意欲の関連

患者の回復に向けて多職種と連携ができていると思っている者は、仕事意欲が高かった。この結果は、精神科看護師を対象とした井潤らの先行研究²³⁾ とほぼ同様であった。井潤らは、看護師が多職種と連携するなど、患者のケアに向けた協働が、仕事意欲の向上につながり、患者に対し、より良い看護が提供できることを報告している²³⁾。これらを踏まえて、集中治療病棟で、患者の治療や回復を担う看護師が、多職種とチーム連携がスムーズになるような人間関係を築くことが、より良い看護の援助に繋がり、看護師の仕事意欲を高める上で有効であるといえる。

次に、職場に看護師の目標となるロールモデルがいる者は、仕事意欲が高かった。この結果は、新人看護師を対象とした関井らの先行研究²⁴⁾とほぼ同様であった。関井らは、上司・先輩の日常的な思いやりや優しい態度がロールモデルとなり、そのような上司の関わりが、仕事意欲に最も重要な要因であったことを報告している。つまり、病棟に目標となるロールモデルを育成するための病棟の研修会を企

画することなども看護師の仕事意欲を高めることに繋がる事が期待できる。

さらに、年間の研修会参加回数が2回以上であることが、仕事意欲が高かった。この結果は、救命救急センター外来看護師を対象とした筒井らの先行研究⁸⁾とほぼ同様であった。筒井らは、救命救急に関するセミナーを受講し、自らの能力の向上や、学んだ知識や技術を実践で生かすことが

表8 仕事意欲が高くなる要因別の仮説の検証

1. 個人要因における仮説	結果
1) 年齢が高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
2) 女性は、男性よりも仕事意欲が高くなる	棄却
3) 最終学歴が大学院である者は、大学・短期大学・専門学校である者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
4) 配偶者のいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
5) 私生活で信頼できる人がいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
6) 子供のいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
7) 未就学児の子供がいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	検証
8) 看護師になる以前に他の職種で働いた経験のある者は、ない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
9) 学校入学時に看護師になるための明確な動機があった者は、なかった者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
10) 看護師経験年数が高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
11) 現在の職場の経験年数が高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
12) 職位が高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
13) 看護師に関する資格で認定看護師を持っている者は、専門看護師・特定看護師・看護学生臨床実習指導者の資格を持っている者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
14) 現在の病棟以外での集中治療経験ある者は、ない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
15) 食事の回数が4回以上/日の者は、1~2回未満/日・2~3回未満/日・3~4回未満/日の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
16) 趣味がある者は、ない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
17) プライベートが充実していると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
18) 自分の健康状態が良好であると思っている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
19) 起床時に熟睡したと感ぜられる者は、感ぜられていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
2. 家庭環境要因における仮説	結果
1) 家族内に家事を協力する人がいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
2) 自分の家族から心理的な支えがあると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
3. 職場環境要因における仮説	結果
1) 常勤である者は、非常勤・時短勤務の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
2) 日勤のみの者は、二交代・三交代・夜勤専従の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
3) 集中治療室の者は、高度治療室の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
4) 看護体制が2対1の者は、4対1・7対1・10対1の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
5) 超過勤務時間がなし/週の者は、1~5時間未満/週・5~10時間未満/週・10時間以上/週の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
6) 昼間の休憩時間が60分以上/日の者は、30分未満/日・30~60時間未満/日の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
7) 夜間の休憩時間が3時間以上/日の者は、1時間未満/日・1~2時間未満/日・2~3時間未満/日の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
8) 希望に合わせた休みがとれていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
9) 仕事中の人員は十分に配置されていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
10) 職場にロールモデルの存在がいる者は、いない者よりも仕事意欲が高くなる	検証
11) 患者の死に直面する機会が0回/月の者は、1~3回未満/月・3~5回未満/月・5回以上/月の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
12) 職場内で仕事について、最も相談できる人が上司である者は、同僚・認定看護師・専門看護師・他職種である者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
13) 職場外で仕事について、最も相談できる人が家族である者は、友人・職場以外の先輩・職場以外の同職者である者よりも仕事意欲が高くなる	棄却

14) 年間の学会参加回数が2回以上/年の者は、0~1回未満/年・1~2回未満/年の者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
15) 年間の研修会参加回数が2回以上/年の者は、0~1回未満/年・1~2回未満/年の者よりも仕事意欲が高くなる	検証
16) 看護師同士で時間外の交流があると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
17) 緊急時や困った時、病棟の同僚同士で仕事を支援していると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
18) 患者の回復に向けて多職種と連携していると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	検証
19) 同僚との人間関係が良好であると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
20) 自分が実践した看護を肯定的に評価されていると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
21) 看護師同士でチーム連携がとれていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
22) 職場の看護方針に自分の意見を反映できていると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
23) 職場の上司から承認されていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
24) 後輩から頼りにされていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却

4. 看護師自身の自己のとらえ方	結果
1) 自尊感情が高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
2) 新たな知識や技術の習得に日々努力していると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
3) 職場で自分のやるべきことを果たしていると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却

5. 仕事への受け止め方	結果
1) キャリアコミットメントが高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	検証
2) 組織コミットメントが高い者は、低い者よりも仕事意欲が高くなる	検証
3) 現部署の配属希望がある者は、ない者よりも仕事意欲が高くなる	検証
4) 患者の状態が良くなるために日々看護実践に取り組んでいると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
5) 仕事に関心をもって取り組んでいると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	検証
6) 仕事の優先順位をつけることが得意であると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
7) 看護実践に自信を持っていると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
8) 困難な問題を解決するのが好きであると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
9) 患者から感謝の言葉を聞くことがあると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
10) 患者から頼りされていると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
11) 患者との人間関係が良好であると感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却
12) 患者の回復に喜びを感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲が高くなる	棄却

6. 仕事のストレス	結果
1) 工作中イライラすることがあると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲は低くなる	棄却
2) 仕事に負担を感じている者は、感じていない者よりも仕事意欲は低くなる	検証
3) 仕事で感じたストレスは発散できていると思っている者は、思っていない者よりも仕事意欲は高くなる	検証

できた時に、仕事意欲が高まることを報告している⁸⁾。このことから、看護師自らも集中治療病棟の看護の質向上のために、積極的に研修会に参加できるような体制づくりが仕事意欲を高める上で重要であるといえる。また、看護管理者においては、研修会に参加できる勤務調整が必要である。

3) 個人要因と仕事意欲の関連

未就学児の子供がいる看護師は仕事意欲が高かった。この結果は、一般看護師を対象とした野中らの先行研究⁴⁾とほぼ同様であった。野中らは、子育てをしている看護師は、育児をしながらやりがいを持ち仕事をできていることが、仕事意欲に繋がることを報告している⁴⁾。これらを踏まえて、集中治療病棟において、子育てをしながらでも、仕事

意欲が高まるように、看護管理者には、仕事と育児を両立できる勤務体制の調整が求められる。

4) 仕事のストレスに関する要因と仕事意欲の関連

仕事で感じたストレスを発散できていると思う者は、仕事意欲が高かった。この結果については、介護施設に勤務する看護師を対象とした望月らの先行研究²⁵⁾とほぼ同様であった。望月らは、日頃の仕事に対するストレスを発散できることで、仕事への意欲に繋がることを報告している²⁴⁾。

一方、本研究で、仕事に負担を感じている者は、仕事意欲が低かった。この結果については、先行研究での報告はみられなかった。そのため、先行研究との比較は一概にはできないが、本研究対象者は20歳から40歳代の看護師が多く、新人看護師の指導や委員会運営などの役割が多いことが推測できる。この年代は、悩みや不満が出てくることが多く²⁾、仕事意欲を低下させてしまう可能性が考えられる。これらのことから、看護管理者には、スタッフ看護師が仕事意欲が高まるよう、ストレスを発散ができるよう話を聴くことや、ワークライフバランスが充実できるような勤務体制の調整が求められる。

VIII. 本研究の限界と課題

本研究において、交絡因子を取り除くために多変量解析まで実施した。そのため、全国の病床数300床以上の病院における集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲とその関連要因を系統的に明らかにした初めての研究である。しかし、本研究は、横断研究のため集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲の先行因子との因果関係を言及することはできない。今後は、縦断研究を通して、さらに、因果関係についても探求し、集中治療病棟の看護師の仕事意欲が高まるための研修プログラムの開発などに取り組み、集中治療病棟における看護の質向上に貢献していきたい。

IX. 結論

集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲とその関連要因は、以下のとおりであった。

仕事意欲に最も高い関連を示していた要因は、仕事に関心をもって取り組んでいること、キャリアコミットメントであった。

次に、看護師の仕事意欲に高く関連していた要因は、現部署が配属希望である者や、組織にコミットしている者、職場にロールモデルがいる者、多職種と連携ができていていると思っていることであった。このことから、職場への配属希望を取り入れることや集中治療病棟で多職種と連携するなど組織にコミットできるよう、働きやすい職場環境を整え、さらに、ロールモデルとなること、ワークライフバランスを充実できるように勤務体制の調整をすること、職場の同僚同士で仕事を支援しあうなどの職場の風土をつくることで、集中治療病棟で働く看護師の仕事意欲を高める上で有効となる可能性が示唆された。

謝辞

本研究を実施するにあたり、調査にご協力いただきました。対象者の皆様に感謝いたします。

なお、筆頭者の埼玉医科大学大学院看護研究科における修士論文を加筆、修正したものである。

文献

- 1) 厚生労働省. 看護職員確保対策 2015, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/
- 2) 日本看護協会. 2015年病院看護実態調査 2015, <http://www.nurse.or.jp/policy/index.html>
- 3) 宗像恒次, 稲岡文昭, 高橋徹. 燃えつき症候群—医師・看護師・教師のメンタルヘルス—. 東京: 金郷出版; 1988.
- 4) 野中佳美, 谷川聡子, 池田泰代, 上杉容子. A病院の看護師のモラルと職務満足—属性, 役割との関係—. 日本看護学会論文集(看護管理) 2014; 44: 200-3.
- 5) 畔柳あゆみ, 近藤暁子. 卒後1~3年目看護師の自己教育力, 仕事意欲の比較. 日本看護学会論文集(看護管理) 2013; 43: 79-82.
- 6) 坂上真弓, 猪股千代子. 看護師の仕事意欲に関連する個人要因及び環境要因. 日本看護学会論文集(看護管理) 2009; 40: 9-11.
- 7) 野中美智子, 吾妻健, 橋本和子. 看護職における動機づけ要因と仕事意欲要因の関係. 看護・保健科学研究誌 2008; 8(1): 129-39.
- 8) 筒井亜希, 本田泰子, 井上朋美, 荒川洋子, 平坂真吾, 水野紗代子, 他. 救命救急センター看護師における成功体験と看護意欲との関連. 富山県立中央病院医学雑誌 2012; 35: 87-91.
- 9) 橋本智裕, 金子智子, 岸本照美. 中堅看護師の自己教育力と仕事意欲の関連性—5年目から9年目の中堅看護師を対象として—. 日本看護学会論文集(看護管理) 2009; 40: 162-4.
- 10) P. Hersey, 山本成二訳. 入門から応用へ 行動科学の展開—人的資源の活用. 東京: 生産性出版; 2001.
- 11) 日本集中治療医学会. 専門・認定施設一覧 2016, <http://www.jsicm.org/about/specialist.html>
- 12) 中村あや子, 尾崎フサ子, 川崎久子, 二瓶恵子, 望月綾子. 看護婦の仕事意欲に関する研究—職場でやりがいを感じた時の分析から—. 新潟大学医学部保健学科紀要 2001; 7(3): 309-13.
- 13) 佐野明美, 山口桂子. 看護師の仕事意欲測定尺度の作成. 日本看護医療学会雑誌 2005; 7(1): 9-17.
- 14) Wewers Me, Lowe NK. A critical review of visual analogue scales in measurement of clinical phenomena. Res Nurs Health 1990; 13(4): 227-36.
- 15) 山本真理子, 松井豊, 山成由紀子. 認知された自己の

- 諸側面の構造. 教育心理学研究 1982; 30: 64-8.
- 16) Rosenberg M. Society and adolescent self-image: Princeton University Press; 1965.
- 17) 労働政策研究・研修機構. 労働政策研究報告書 No. 147 中小企業における人材の採用と定着一人が集まる求人, 生きいきとした職場/アイトラッキング, HRM チェックリスト他から. 東京: 独立行政法人労働政策研究・研修機構; 2012.
- 18) 対馬栄輝. SPSS で学ぶ医療系多変量データ解析—分析内容の理解と手順解説, バランスのとれた医療統計入門—. 東京: 東京図書; 2015.
- 19) 日本医療労働組合連合会. 日本医療労働組合連合会の労働実態調査 2017, <http://irouren.or.jp/research/>
- 20) 岡田悦子, 大原美代子, 小松崎智子. A 病院中堅看護師の職務継続に影響する要因. 日本看護学会論文集 (看護管理) 2005; 36: 279-81.
- 21) 道又元裕, 木下佳子, 中野あけみ, 藤野智子, 濱本実也, 卯野木健, 他. ICU マネジメント クリティカルケア領域の看護管理. 東京: 学研メディカル秀潤社; 2015.
- 22) 亀岡正二, 富樫千秋. 新人看護師の組織コミットメントとプリセプターのリーダーシップとの関連. 聖徳大学研究紀要 (聖徳大学) 2014; 25: 63-8.
- 23) 井潤有美, 坂本義和, 村上知子, 武藤教志. 精神科看護師の仕事意欲とサポートの実感及び職場ストレスとの関連. 日本看護学会論文集 (精神看護) 2009; 39: 122-4.
- 24) 関井愛紀子, 鈴木宏. 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因. 新潟医学会雑誌 2010; 124(9): 501-11.
- 25) 望月宗一郎, 小澤結香, 村松照美, 飯島純夫. 介護療養型医療施設の退院調整に携わる看護師・医療ソーシャルワーカーの業務に関する認識とストレス対処力 (SOC) との関連. 山梨大学看護学会誌 2010; 8(2): 21-9.

Intensive care unit nurses work motivation: What factors influence their professional commitment?

Katsuyuki Aiba¹⁾, Aoi Murata²⁾, Hiromi Yokoyama³⁾, Sachie Tomita^{3)*}

- 1) Saitama Medical University Hospital International Medical Center Nursing Department
 2) Saitama Medical University Hospital Nursing Department
 3) Saitama Medical University Faculty of Health and Medicine

This study aims to understand the details and factors related to work motivation of nurses in intensive care units. A self-rating questionnaire survey was conducted with 1218 nurses working in 49 hospitals with 300 or more beds and with intensive care units in the Kanto-Koshinetsu region of Japan. The questionnaire was comprised of 90 items, including a scale for work motivation, used as an objective variable, and personal factors, family environment factors, and work environment factors, as well as factors related to self-perception, opinion of work, and work stress used as explanatory variables. We performed a descriptive analysis, bivariate analysis (t-test, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation coefficient), and a multivariate analysis (multiple regression analysis) ($p < 0.05$). A multiple regression analysis yielded an adjusted R^2 of 0.638, and showed factors related to work motivation including, "Working with interest in work", "Strong career commitment", "Current ward placement and what was hoped for", and "Strong organizational commitment".

These results suggest that nurses need to have an interest in nursing expertise and improved career commitment so that working in intensive care units will improve their work motivation. Nurse administrators will need to focus on professionally upgrading the work environment to include workshops that will ensure nurses continue to be committed to their work while placing a priority on making assignments based on feedback from nurses.