

助産師・看護師への承認がモチベーションに与える影響

—プロフェッショナルの議論を援用して—

M115139 北谷真美

1. 研究課題

看護職をとりまく環境は、社会とともにめまぐるしく変化している。助産師・看護師（以下、看護職）が社会の期待に応えるために、継続教育による能力維持・開発に関する取り組みが活発になされている。しかし、それらの努力や成果をいかに認めていくかについてはあまり関心が向けられていない。わずかにある先行研究では、承認されないことが看護職のモチベーションを低下させること、反対に承認されることで職務満足やモチベーションが高まることが指摘されている。看護職がより意欲的に働き、社会に貢献できるよう、組織・職場がどのように看護職を承認すればモチベーションが高まるかを明らかにすることが本研究の課題である。

2. 先行研究レビュー

看護師のモチベーション、職務満足に関する研究は数多く存在する。しかし、多種多様な要因が検証されており、一貫性があるとは言い難い。そこで、プロフェッショナルを対象とした研究を概観すると、彼らは専門的な仕事での能力発揮と貢献、そのための自律性を重視することがわかった。さらに、看護師の承認に関する研究では、看護師は（セミ）プロフェッショナルゆえに、患者・家族からよりも、能力を適切に評価できるプロフェッショナル（看護職、医師など）からの承認によって長期的なモチベーションが高まるということが明らかになっている。これらを基に、承認を「人・組織からの承認」「機会による承認」に分け仮説を設定した。また、プロフェッショナル個人にとっての組織の位置づけが、組織・職場からの承認の効果に影響を与えると考えた。組織と専門家社会への準拠を表す概念であるローカルとコスモポリタンの議論より、プロフェッショナルはコスモポリタン志向を持ちやすいことが指摘されている。しかし、移動可能性が低く、所属組織に魅力を感じていれば組織への愛着（ローカル志向の要素）も同時に持ち得ると示唆されている。この知見を援用して本研究の議論を深めた。

3. 調査の対象と方法

調査では、6つの病院・診療所の助産師111名、1病棟の看護師89名を対象とした。仮説を基にパス解析を行い、その後移動可能性と機会による承認の3因子による交互作用効果をみる探索的な分析を行った。

4. 調査結果

パス解析では、「人・組織からの承認」のうち、医師、病院・看護部、患者・家族からの承認がモチベーションに影響していた。また「機会による承認」のうち自律性と専門性の獲得・活用の機会がモチベーションを高めていた。次に、移動可能性との交互作用効果がみられたのは専門性の獲得・活用のみであり、複数の従属変数を用いた分析結果から、移動可能性（他組織に魅力を感じる程度）が低く組織に留まる可能性が高い者は職務満足、モチベーションともに低かった。一方、移動可能性が高い者は、職務満足も意欲も高いが、組織を辞めてしまう可能性があるという特徴を持っていた。しかし、専門性の活用・獲得の機会によって承認することで、移動可能性の低い者の職務満足、モチベーションが高まり、移動可能性が高い者は所属組織に勤続する意志が高まることが示唆された。

5. 結論及び課題

調査結果から、助産師・看護師のモチベーションを高めるには、組織・職場がどのように承認すればよいか、承認する対象や方法に関する結論を得た。また、プロフェッショナルと組織の議論を援用し、移動可能性が組織・職場からの承認がモチベーションに与える効果を調整することが示された。しかし、探索的な分析のみであり、具体的なプロセスなどは明らかにできていない点が今後の課題である。