

# 救急看護師のワーク・モチベーションと良いストレスの関係

田根 綾香 高橋 望

**概 要**：看護師の中でも救急看護師はストレスが高く、バーンアウトしやすいとされているが、その中でも仕事に意欲をもって働く看護師もいる。仕事に対する意欲はワーク・モチベーションと言われ、ワーク・モチベーションが高いほど職務態度が向上するといわれている。意欲をもって働く看護師は緊張状態でストレスフルな環境下でも、良いストレスをワーク・モチベーションに繋げているのではないかと考え、ワーク・モチベーションと良いストレスの関係を調査した。調査の結果、救急看護師のワーク・モチベーションは良いストレスと関連していることがわかり、高ワーク・モチベーション該当者には良い評価が得られた時、学習意欲が湧いた時、の良いストレス項目が関与していることが明らかとなった。また、ワーク・モチベーションは看護師の経験年数や救急の経験年数と関係していないことが明らかとなった。

**索引用語**：救急看護師，ワーク・モチベーション，ストレス

## The relationship between work motivation and good stress of emergency nurses

Ayaka TANE and Nozomi TAKAHASHI

**Key words** : emergency nurse, work motivation, stress

### 緒 言

看護師は職業自体が他の職業に比べてストレスが高いためバーンアウトしやすい。中でも救急看護師は労働ストレスが最も高く、精神健康度が低いとされている<sup>1)</sup>。救命救急部門は患者の状態が重篤で、緊急性を要した治療・処置が多く、綿密な観察を要求されることや、看護師間だけでなく様々な診療科の医師や他医療者との対人関係の中で業務が行われている<sup>2)</sup>。そのため、対人関係によるストレスも高いといわれている。

A病院のB病棟では、プリセプター制度や日勤帯でのペア業務、部署での研修などを通し、看護師の教育支援や協力体制の構築がなされている。しかし、自分の行う看護になかなか自信が持てず、自己肯定感が低

い中で業務を行っている看護師もいる。一方職場には、仕事に対する意欲を持って働く看護師もいると感じている。仕事に対する意欲はワーク・モチベーションとよばれ、ワーク・モチベーションが高くなるほど職務態度が向上する<sup>3)</sup>といわれている。野本らは自分の行った看護の結果が、仕事へのやりがいや意欲に繋がっていき、仕事を続けたいと思う気持ちになる<sup>4)</sup>と述べており、ワーク・モチベーションの高い救急看護師は、緊張状態のストレスフルな環境下でも、成功体験や承認などの良いストレスを仕事への意欲に繋げているのではないかと考えた。

これまでワーク・モチベーションに影響を与える要因や看護師のストレスに関する研究は多くなされているが、ワーク・モチベーションと看護における良いストレスとの関係を調査した研究は少ない。そこで、救

命救急部門の病棟看護師（以下、救急看護師）が意欲をもって仕事に取り組めるような支援内容や関わり方を検討するため、救急看護師のワーク・モチベーションと良いストレスの関係性を明らかにする。

## 研究方法

1. 調査期間 2019年7月11日～2019年8月2日

2. 調査対象

A病院の救命救急部門病棟（ICUを含む）に勤務している看護職員71名を対象とした。副看護師長以上の管理職、パート看護職員、新入看護職員は対象外とした。

3. 調査方法

研究協力依頼書を用いて各病棟師長に研究目的、調査内容を説明し、研究協力依頼書を添付した無記名自記式質問紙の配布を依頼した。調査期間内に各病棟に設置した提出袋に質問紙を投函してもらい、調査期間最終日の翌日に研究者が回収した。

4. 調査内容

アンケート内容は、基本属性、ワーク・モチベーション、良いストレスとした。基本属性は、看護師経験年数、A病院救命救急部門病棟での通算経験年数（以下、救急経験年数）とした。

ワーク・モチベーションは、西村らの開発した『看護師のワーク・モチベーション測定尺度』<sup>5)</sup>のチーム協調への関心：3項目、患者支援への関心：3項目、キャリア向上への関心：3項目、リスク回避への関心：3項目の計12項目を用いて調査した。回答は「全く関心がない」「あまり関心がない」「関心がある」「とても関心がある」の4件法を用いた。

良いストレスは、小野らが研究した『救急救命看護師が抱く良いストレス』<sup>6)</sup>のサブカテゴリーから研究者が独自に作成した8項目とし、回答は「常に関心がない」「ほとんど感じない」「あまり感じない」「どちらでもない」「まれに感じる」「しばしば感じる」「常に感じる」の7件法を用いた。また、質問項目以外でやりがいや達成感を感じた場面がある場合は自由記載とした。

5. データの分析方法

基本属性等の記述統計において、二値変数に関しては数、百分率で表記し、連続変数においては中央値、四分位範囲で表記した。『看護師のワーク・モチベ

ーション測定尺度』の12の質問項目はそれぞれ「全く関心がない」「あまり関心がない」を0点、「関心がある」「とても関心がある」を1点として集計した。『良いストレス』の8つの質問項目はそれぞれ「常に関心がない」「ほとんど感じない」「あまり感じない」「どちらでもない」「まれに感じる」を0点、「しばしば感じる」「常に感じる」を1点として集計した。

『看護師のワーク・モチベーション測定尺度』において10点以上の者を高ワーク・モチベーション該当者とし、非該当者との2群に分けた。この2群間において基本属性と『良いストレス』の各項目に「しばしば感じる」「常に感じる」と回答した者の関連について分析した。さらに高ワーク・モチベーション該当者に関連する良いストレスを分析した。

高ワーク・モチベーション該当者に対する単変量解析において二値変数はFisherの直接確率法、連続変数はWilcoxonの順位和検定を用い、 $p < 0.05$ を有意とした。さらに高ワーク・モチベーション該当者に対する基本属性および『良いストレス』に関する多変量解析はロジスティック解析を用いて行った。関連する因子を抽出するため、ステップワイズ法を用いて $p < 0.05$ となったものを有意な因子とした。すべての統計解析はStata15、SPSS Ver. 21を利用した。

## 倫理的配慮

対象者には文書を用いて本研究の目的、調査に協力するか否かにおいて不利益を生じないこと、研究のデータおよび結果は研究の目的以外に用いることなく、研究結果を公表する際にも個人が特定されることはないことを説明した。また、アンケート用紙の提出を持って同意が得られたこと、提出後の同意の撤回はできないこととした。本研究で得られた情報等は病棟内の施錠できるロッカーに保管した。また、院内ネットワーク内の特定フォルダ内に保存し、研究終了後、適切な方法で廃棄することとした。西村らの開発した『看護師のワーク・モチベーション測定尺度』を使用するにあたり、西村氏に使用承諾を得た。なお、本研究は島根県立中央病院臨床研究・治験審査委員会の承認を得て行った（2019年7月2日、承認番号：中臨R19-016）。

表1 対象者の基本属性

項目	全対象者 (61人) 数(割合)または中央値[四分位範囲]
看護師経験年数	10 [5, 14] {最小2-最大30}
救急部門での経験年数	4 [2, 7] {最小1-最大17}

## 結 果

アンケートの回収は61枚(回収率85.9%)で、有効回答61枚(有効回答率100%)だった。看護師の経験年数の中央値[四分位範囲]は、10[5, 14]年(最小2年, 最大30年)であり、救急経験年数の中央値[四分位範囲]は、4[2, 7]年(最小1年, 最大17年)で約半数(30人, 49.1%)の看護師が救急経験年数5年未満であった(表1)。

看護師の『ワーク・モチベーション測定尺度』において「関心がある」「とても関心がある」と回答した者の割合は、多い順に⑥よりよいケアを工夫すること61名(100%)、①スタッフとの調和を保つこと60名(98.4%)、②スタッフ同士で話をする時間をもつこと、⑤患者や家族の個別的なニーズに柔軟に答えること、⑫確実にリスクを回避すること58名(95.1%)、③他職種と連携をとること57名(93.4%)、⑩適切に感染予防対策を実施すること、⑪業務で生じるストレスに対処すること54名(88.5%)、④患者や家族の力を信じること52名(85.3%)、⑨看護師としての将来の目標を達成する34名(55.7%)、⑧リーダーシップを取る22名(36.1%)、⑦看護師として業績を残す21名(34.4%)だった。

『良いストレス』において「しばしば感じる」「常に感じる」と回答した者の割合は、多い順に②回復した姿に立ち会えた時47名(77.1%)、①感謝の言葉を言われた時45名(73.8%)、③信頼関係が築けたと感じた時47名(77.1%)、④チームワークの良さが発揮された時、⑥思いやりのある対

応をしてもらった時38名(62.3%)、⑤良い評価が得られた時36名(59.0%)、⑦達成感を感じた時35名(57.4%)、⑧学習意欲が湧いた時20名(32.8%)だった(表2)。

『看護師のワーク・モチベーション測定尺度』において「関心がある」「とても関心がある」と回答した合計点が10点以上の高ワーク・モチベーション該当者は20名(32.8%)であった。高ワーク・モチベ

表2 看護師のワーク・モチベーションと良いストレスの結果 n=61

看護師のワーク・モチベーション	関心がある,とても関心があると 回答した人数(割合)
<b>チーム協調への関心</b>	
①スタッフとの調和を保つ	60 (98.4)
②スタッフ同士で話をする時間をもつ	58 (95.1)
③他職種と連携をとる	57 (93.4)
<b>患者支援への関心</b>	
④患者や家族の力を信じる	52 (85.3)
⑤患者や家族の個別的なニーズに柔軟に答える	58 (95.1)
⑥よりよいケアを工夫する	61 (100)
<b>キャリア向上への関心</b>	
⑦看護師として業績を残す	21 (34.4)
⑧リーダーシップを取る	22 (36.1)
⑨看護師としての将来の目標を達成する	34 (55.7)
<b>リスク回避への関心</b>	
⑩適切に感染予防対策を実施する	54 (88.5)
⑪業務で生じるストレスに対処する	54 (88.5)
⑫確実にリスクを回避する	58 (95.1)
高ワーク・モチベーション該当者	20 (32.8)
<b>良いストレス</b>	
	しばしば感じる,常に感じると 回答した人数(割合)
①感謝の言葉を言われた時	45 (73.8)
②回復した姿に立ち会えた時	47 (77.1)
③信頼関係が築けたと感じた時	40 (65.6)
④チームワークの良さが発揮された時	38 (62.3)
⑤良い評価が得られた時	36 (59.0)
⑥思いやりのある対応をもらった時	38 (62.3)
⑦達成感を感じた時	35 (57.4)
⑧学習意欲が湧いた時	20 (32.8)

表3 高ワーク・モチベーション該当者と非該当者間の良いストレスの比較

項目	高ワーク・モチベーション 該当者 (20人)	高ワーク・モチベーション 非該当者 (41人)	p値
	数(割合)または中央値[四分位範囲]		
看護師経験年数	8 [5, 14]	12 [5, 16]	0.201
救急部門での経験年数	5 [2, 8]	4 [2, 7]	0.957
良いストレス			
①感謝の言葉を言われた時	18 (90.0)	27 (65.9)	0.063
②回復した姿に立ち会えた時	18 (90.0)	29 (70.7)	0.116
③信頼関係が築けたと感じた時	18 (90.0)	22 (53.7)	0.009*
④チームワークの良さが発揮された時	17 (85.0)	21 (51.2)	0.012*
⑤良い評価が得られた時	18 (90.0)	18 (43.9)	0.001*
⑥思いやりのある対応をもらった時	16 (80.0)	22 (53.7)	0.055
⑦達成感を感じた時	17 (85.0)	18 (43.9)	0.003*
⑧学習意欲が湧いた時	13 (65.0)	7 (17.1)	0.000*

\* $p < 0.05$ 

表4 高ワーク・モチベーション該当者に関連する良いストレス

高ワーク・モチベーション該当者に対する	オッズ比	95%信頼区間
⑤良い評価が得られた時	6.4	1.2-34.4
⑧学習意欲が湧いた時	5.1	1.4-19.1

ン該当者と非該当者の2群間で、基本属性と良いストレスを感じる割合を比較した。看護師経験年数は、高ワーク・モチベーション該当者の中央値8年、非該当者の中央値は12年で、救急経験年数は高ワーク・モチベーション該当者の中央値5年、非該当者の中央値は4年で、いずれも有意差はなかった。経験年数と救急経験による有意差はなかった。良いストレスと感じる割合は、8項目においてすべて高ワーク・モチベーション該当者が高く、③信頼関係が築けたと感じた時 ( $p=0.009$ )、④チームワークの良さが発揮された時 ( $p=0.012$ )、⑤良い評価が得られた時 ( $p=0.001$ )、⑦達成感を感じた時 ( $p=0.003$ )、⑧学習意欲が湧いた時 ( $p=0.000$ ) で有意差を認めた (表3)。

高ワーク・モチベーション該当者に対する基本属性及び良いストレスに関する多変量解析の結果、高ワーク・モチベーション該当者と関連があったのは、良いストレスの⑤良い評価が得られた時と⑧学習意欲が湧いた時だった。(表4)。

## 考 察

『看護師のワーク・モチベーション測定尺度』の、チーム協調への関心の項目である①スタッフとの調和

を保つ、②スタッフ同士で話をする時間をもつ、③他職種と連携をとる、また患者支援への関心の項目である④患者や家族の力を信じる、⑤患者や家族の個別的なニーズに柔軟に応える、⑥よりよいケアを工夫するについては、多くの者が、関心があると回答しており、日々、緊急度や重症度の高い患者に質の高い看護を提供することに関心を寄せていることがうかがえる。一方、キャリア向上への関心の項目である⑦看護師として業績を残す、⑧リーダーシップを取る、⑨看護師としての将来の目標を達成するについては、関心があると回答した者が少なかった。救急経験年数の中央値が4年で5年未満の看護師が半数を占める集団であることから、ケアへの自信の無さや自己への責任の重さを感じ、率先して発言したりリーダーシップを取ることを避けていること、日々の繁忙な業務に追われ自己のキャリアビジョンを描く余裕がないことが考えられる。

ワーク・モチベーションと良いストレスの関係について検討した結果、高ワーク・モチベーション該当者は、良いストレスを感じる頻度が高かった。患者・家族から感謝の言葉を言われた時や患者の回復した姿をみた時など、看護をすることの喜びに対しては、高

ワーク・モチベーション該当者も非該当者も高い割合で良いストレスと感じていた。さらに、高ワーク・モチベーション該当者は③信頼関係が築けたと感じた時、④チームワークの良さが発揮された時、⑤良い評価が得られた時といったチーム医療に関することや、⑦達成感を感じた時、⑧学習意欲が湧いた時といった自己の成長に関する項目で非該当者に比べ良いストレスを感じる割合が高いことが明らかとなった。救命救急部門の患者は緊急度や重症度が高く、知識や技術を習得するまでは未経験の技術の習得に追われるため仕事への成果が見えにくく、看護のやりがいや達成感を感じられずワーク・モチベーションに繋げにくい。しかし、救急の臨床現場で必要な看護技術を一通り習得し自立した看護を行えるようになると、他者から良い評価を得ることができ、またチームワークが発揮できるようになるため、自己の成長や達成感を感じることができる。平川は看護師のモチベーションにプラスの影響を与える要因として、達成感や承認されたなどの個人要因が影響要因の上位を占めていた<sup>7)</sup>と述べており、本研究においても達成感や良い評価などの良いストレスがワーク・モチベーションに影響を及ぼしていた。そのため、スタッフ全員が自立した看護が行えるよう、未経験技術を習得するために互いに気を配り補完していくことが必要である。

また、高ワーク・モチベーション該当者には⑤良い評価が得られた時、⑧学習意欲が湧いた時という良いストレスが関与していることも明らかとなった。野寄らは周りの人から看護師として認められること、上司・先輩などから頼られる存在でありたいと思われることが看護師個人にとって自ら学ぶ意欲を推し進めることになる<sup>8)</sup>と述べている。救命救急部門に配属となった看護師は、早く周りから一人前と認められるように、自分にはない知識や技術を習得しようと学習を行う。そして、経験を積んでいくと後輩から頼られる存在になることや、より質の高い看護の提供のために学習を行うようになることから、この項目が関与していると考えられる。これらのことから、お互いに承認し合うことが大切であり、自分が困難だと感じる事柄はできるスタッフに支援を求め、他のスタッフができるよ

うになった事柄は成長したことを意識的に言語化して伝えていき、学習意欲を高める必要があると考える。高ワーク・モチベーション該当者はワーク・モチベーション維持のため、非該当者はワーク・モチベーションを高めるために、互いの成長を承認し合う環境作りを病棟全体で取り組んでいくことが求められる。

さらに今回の研究では、ワーク・モチベーションは看護師の経験年数や救急の経験年数と関係しないことが明らかとなった。救命救急部門は全診療科の患者が対象であり、看護師個々が経験する症例は様々なため、経験年数と看護実践力は比例せず、看護師経験年数や救急経験年数はワーク・モチベーションに関係しなかったと考える。

## 文 献

- 1) 川口貞親, 豊増功次, 吉田典子 他: 看護婦のメンタルヘルスの勤務所属別比較, 久留米大学保健体育センター研究紀要, 1999; 7(1): 1-7
- 2) 西尾治美: 救急看護師のストレスの現状, *Emergency nursing*, 2014; 17(7): 10-15
- 3) 西村夏代, 井出涼介, 山本智恵子 他: 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, *社会医学研究*, 2018; 35(1): 45-54
- 4) 野本真由美, 前原茂子, 原 千鶴: 集中治療室で働く看護婦の仕事継続に影響を及ぼす要因の分析, 第30回看護管理, 1999: 145-147
- 5) 西村夏代, 井出涼介, 山本智恵子 他: 看護師のワーク・モチベーションの測定尺度の開発, *社会医学研究*, 2017; 34(2): 27-34
- 6) 小野さゆり, 舘野由美, 國井正子: 救命救急看護師が抱く「良いストレス」の要因, *日本救急看護学会雑誌*, 2009; 10(3): 20-24
- 7) 平川幹子: 看護師のワーク・モチベーションについての文献検討, *看護・保健科学研究会誌*, 2013; 14(1): 181-189
- 8) 野寄亜矢子, 清水佐知子: 看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度の作成, *武庫川女子大学看護学ジャーナル*, 2019; 4: 25-34

