

## 看護師の看護活動における安全行動遂行度と達成動機・企業帰属意識との関係

蔵屋敷美紀<sup>1)</sup> 吉川峰子<sup>1)</sup> 山本勝也<sup>2)</sup>

藤本ひとみ<sup>1)</sup> 高間静子<sup>1)</sup>

**要 旨：**本研究は看護師の組織における安全行動遂行度と達成動機、企業帰属意識との関係を明らかにすることを目的に、2施設の看護師500名を対象に調査を行った。その結果、安全行動遂行度と、達成動機の下位概念である自己充実的達成動機とは強い負の相関があり、競争的達成動機とは正の相関があった。また、安全行動遂行度と企業帰属意識とは相関はなかった。

【Key words】 安全行動遂行度、達成動機、企業帰属意識

### 緒 言

医療現場では、急激な進歩や高度化、病院病床の増加、看護業務の複雑化などに加えて、多様化する患者のニーズに応え得るような、安全かつ質の高い医療サービスの提供が求められている<sup>1)</sup>。わが国では、平成11年10月、関係省庁で構成される事故災害防止安全対策会議が政府に設置され、平成11年12月には「事故災害防止安全対策会議報告書」<sup>2)</sup>が刊行された。この報告書では、組織と個人が安全を最優先する気風や気質を育て、社会全体での安全意識を高めていくこと、すなわち「安全文化」を創造することの重要性を指摘している。

さらに塩見<sup>3)</sup>は組織要因である潜在的条件あるいは潜在的条件が誘発する顕在的失敗により生じた組織全体ないしは組織外部にまで損害をもたらすことを「組織事故」と定義した。また宮地<sup>4)</sup>は、組織事故について、「個人の行為が引き金になって発生しても、その背景には、チームワークやリーダーシップの在り方、組織の安全管理の在り方といった、組織要因の問題が存在している」と述べている。つまり、患者や組織、さらに自分自身の安全を守るために、看護師の看護活動における組織的安全行動は、重要不可欠と考える。

本研究では組織人としての看護師の達成動機と企業帰属意識に着目し、安全行動遂行度との関係を調べた。

達成動機とは、その文化において優れた目標であるとされる事柄に対して、卓越した水準でそれを成し遂げようとする意欲<sup>5)</sup>である。堀野<sup>6)</sup>は従来の達成動機を「自己充実的達成動機」と「競争的達成動機」の概念に分け、新たな尺度を構成した。前者は自分自身を高めるために努力する傾向の強さを測定し、後者は他人との競争に勝つために努力する傾向の強さを測定している。長島等<sup>7)</sup>は、「自己充実的達成動機が高い場合は、自分自身を高めたり、深めたりするための努力が集団の目標・課題達成にはつながらないため、集団における課題解決・目標達成機能が低くなり、競争的達成動機が高い場合は、集団における課題解決・目標達成機能および集団維持機能も高くなる」と報告している。つまり、組織目標である、安全を遂行するための行動を行う意識は、自己充実的達成動機が高い人よりも、他人との競争で安全行動が低いということを評価され、負けたくないという意識がある競争的達成動機が高い人の方が安全行動遂行意識が強いことを意味している。

また、企業帰属意識とは、組織の目標・規範・価値観を受け入れ、その組織のために働きたいという意欲であり、関本等<sup>8)</sup>が企業帰属意識測定尺度を開発している。関本等の「企業帰属意識尺度」はPorter等の考案した帰属意識尺度に、減私奉公・運命共同体といった日本的帰属意識に関する項目を加え、30項目で構成されている。

<sup>1)</sup> 福井医療短期大学 看護学科

<sup>2)</sup> 福井総合病院 5A

(受付日 2011年12月)

内容は、「組織のために働きたいという残留意欲（以下残留意欲と略す）」、「組織のために働きたいという積極的意欲（以下働く意欲と略す）」、「組織の目標・規範・価値観を受け入れる意欲（以下価値の内在化と略す）」、「組織から得るものがある限り、組織に帰属する功利的帰属意識（以下功利的帰属と略す）」の4つの下位概念で構成されている。また、4つの下位概念の中で、功利的帰属だけが他の因子と対照的な意味を持っており、自己の利益を追求し、組織から得るものがある限りはその組織に留まっていきたいというタイプで、打算的な帰属意識が極端に強いことが報告されている。山岡は<sup>9)</sup>、「金銭的報酬だけを誘因として組織との関わりをもつ個人は、情緒的な観点からも、功利的な観点からも、特定組織と継続的な関わりを持つ傾向、すなわち組織コミットメントが総じて低い」と述べている。つまり、功利的帰属意識の高い人は、自己の利益のみを追求しているため、組織のために安全行動を遂行する意識が低いことが考えられる。

以上のことから、次の仮説を立てた。

- ①自己充實的達成動機の高い組織人は、自分自身を高める努力や行動が直接、安全目標達成につながらないため、安全行動遂行度は低い。
  - ②競争的達成動機の高い組織人は、所属組織での安全を阻害する行動を起こしたくないという気持ちが強いために安全行動遂行度が高い。
  - ③看護師の企業帰属意識、特に功利的帰属意識が強いほど、組織人として安全行動遂行度が低い。
- 本研究ではこれらの仮説を検証した。

#### 用語の定義

- ①安全行動遂行度：看護師が患者の安全を保障するために行っている行動で、安全確認、危険防止、安全行為の継続、事故発生防止の確認、安全環境の確認等である。
- ②達成動機：行動によってもたらされる結果への期待の強さと、結果に対する個人の価値の高さによって決定されるもので、“やる気”のことを指す。
- ③企業帰属意識：どこかの組織集団に所属したいという欲求のことである。

## 目 的

病院で働く看護師の安全行動遂行度と、達成動機、企業帰属意識等との関係を調べた。

## 方 法

### 1) 調査対象

北陸地方のA・Bの総合病院の看護師500名とした。

### 2) 調査内容

調査内容は、看護師の安全行動遂行度、達成動機、企業帰属意識、性、年齢、婚姻、看護経験年数、職位、所属、教育歴等とした。

看護師の安全行動遂行度の測定には、藤本等が開発した尺度<sup>10)</sup>を使用した。この尺度は、「安全確認の観察」「危険防止の徹底」「安全遂行放置」「安全行為の継続」「事故発生防止の確認」「安全環境の確認」の6因子27項目からなる、多次元尺度である。達成動機の測定には堀野等の達成動機測定尺度<sup>6)</sup>を使用した。これは「自己充實的達成動機」「競争的達成動機」の2つの下位概念23項目で構成されている。また、企業帰属意識の測定には、関本等の企業帰属意識測定尺度<sup>8)</sup>を使用した。これは「残留意欲」「働く意欲」「価値の内在化」「功利的帰属」の4因子24項目からなっている。いずれの尺度も信頼性・妥当性が確認されたものである。3つの尺度の使用許可は、それぞれの著者から許可を得ている。

### 3) 研究デザイン

仮説検証型研究デザイン

### 4) データ処理

データ解析に伴う偏相関係数、標準偏回帰係数、尖度、歪度の算出には、統計ソフトSPSS11.5jを使用した。

### 5) 調査方法

調査法は留置き法とし、看護部を通して調査表を被調査者に配布した。また回収法は、部長室に回収箱を設置し、投函してもらう方法とした。

### 6) 調査期間

2011年4月10日より5月10日までの1ヶ月とした。

### 7) 倫理的配慮

本研究は、被調査者の施設の倫理審査委員会の承諾を得た。調査対象者へは調査依頼書に研究の目的、調査を途中で断ることができる、そのための不利益は被らない、結果は個人を特定できないように無記名とし、個人情報



の秘密厳守をする、結果は本研究以外に使用しない等を明記し、調査協力への被調査者の承諾は、調査表回収をもって承諾されたものと判断する旨の文章を同封した。

## 結 果

### 1) 調査表の回収率と対象者の属性

調査表は500名に配布し、458名より回収された。有効回答率は91.6%であった。対象者の属性は表1に示した。

表1：対象者の属性

n=458					
属 性 区 分	人 数	全 体 (%)			
性 別					
男	48	10			
女	410	90			
年 齢					
20	代	234	51		
30	代	116	25		
40	代	67	15		
50	代	38	8		
60	代 以 上	3	1		
経験年数					
1	～ 5 年未満	221	48		
6	～10 年未満	68	15		
11	～15 年未満	58	13		
16	～20 年未満	24	5		
21	～25 年未満	32	7		
26	年 以 上	55	12		
婚 姻					
既 婚		193	42		
未 婚		265	58		
職 位					
看 護 師		397	87		
副 看 護 長		36	8		
看 護 師 長		16	3		
准看護師・不明		9	2		
勤務 部署					
内 科 系 病 棟		106	23		
外 科 系 病 棟		224	49		
外 来		46	10		
手 術 室		34	7		
透 析 室		4	1		
そ の 他		44	10		
看護教育歴					
大 学 院 修 士		11	2		
大 学 卒 業		94	20		
短期大学 卒業		72	16		
専門学校 卒業		278	61		
その他 (准看学校)		3	1		

### 2) 安全行動遂行度と自己充實的達成動機との関係

安全行動遂行度の総得点と自己充實的達成動機との関係をみると(表2)、有意水準0.1%で強い負の相関があった。さらに、自己充實的達成動機と、安全行動遂行度の

下位概念との関係をみると(表3)、「安全行動遂行の放置」以外の5つの下位概念と有意水準0.1%で強い負の相関を示した。

表2：安全行動遂行尺度と達成動機との関係

達成動機	安全行動遂行尺度	
	P C	S P
自己充實的達成動機	-0.349***	-0.413***
競争的達成動機	0.128*	0.143***

\*\*\* p < 0.001 \* p < 0.05

P C：偏相関係数 S P：標準偏回帰係数

### 3) 安全行動遂行度と競争的達成動機との関係

安全行動遂行度の総得点と競争的達成動機との関係をみると(表2)、有意水準5%で正の相関があった。さらに、競争的達成動機と安全行動遂行度の下位概念との関係を見ると(表3)、「事故発生防止のための確認」のみ有意水準5%で正の相関があった。

### 4) 安全行動遂行度と企業帰属意識との関係

安全行動遂行度の総得点と、企業帰属意識の下位概念との関係をみると(表4)、どの下位概念とも相関はなかった。さらに、安全行動遂行度の下位概念と、企業帰属意識の下位概念との関係をみると(表5)、安全行動遂行度の「安全行為の継続」と、企業帰属意識の「功利的帰属」とのみ、有意水準5%で負の相関があった。

## 考 察

### 1) 安全行動遂行度と自己充實的達成動機との関係

安全行動遂行度と自己充實的達成動機との間の強い負の相関は、自己充實的達成動機の高い人は、安全行動遂行度が低いことをあらわしている。「自己充實的達成動機は自分なりの達成基準への到達を目指し、自分自身を高めたり深めたりするための努力は、集団の目標・課題達成には繋がらない」との報告<sup>7)</sup>にもあるように、自己充實的達成動機の高い人は、組織の目標である安全行動を行う意識が低いことによるものと考えられる。自己充實的達成動機とは、自分自身を高めるために努力する傾向の強い人を指しており、仕事に対し努力し成果を出したり、また期待や信頼を受けたいという欲求が根幹にあるため、必要とされていることを察知すると、さらにやる気に拍車がかかることが予測できる。しかし、自分自身の達成感のみに充実感を感じているため、他者や周りの

ことへの関心が低くなる傾向にあるものと考え、つまり、自己充實的達成動機の高い人は、自分自身の達成感に満足し、自分だけでなく患者や組織のために安全行動をするという意識が弱いために、安全を遂行する行動につながらなかったものと考え。

また、安全行動遂行度を下位概念別にみると、「安全遂行の放置」以外の「安全確認の観察」、「危険防止の徹底」、「安全行為の継続」、「事故発生防止の確認」、「安全環境の確認」の5つの下位概念と、自己充實的達成動機との間では、高い負の相関を示している。これらの下位概念は組織や患者を事故から守るために必要な概念である。波多野<sup>11)</sup>は、「人の目標達成は、自分がいかに成長したのか、何に関して熟達したのか、本人にはっきり実感としてつかめないと、成功は外的な報酬になってしまい、自律性の感覚を失わせることにもなり、効力感も低下しやすい」と述べている。つまり、自己充實的達成動機の高い人は、自分自身が達成感を味わいたいという思いが強いという特徴があるが、安全を確認し継続することや危険防止を徹底して行くこと等は、結果として現れ

にくく、本人の充実感につながらない傾向にある。そのため、安全行動を遂行するという意識が低いことからきているものと考え。

また「安全遂行の放置」と自己充實的達成動機との間に関係がなかったのは、患者の安全を確認することや医師に報告するなどは、当然の行為であるために、これらが安全のための行為であるという意識になかったことからきているものと考え。

## 2) 安全行動遂行度と競争的達成動機との関係

安全行動遂行度と競争的達成動機との正の相関は、競争的達成動機の高い人は、安全行動遂行度も高いことをあらわしている。太田<sup>12)</sup>は、「競争は、他者に優りたいといった対人的な動機以外に、自己目標の達成や自身の成長といった個人的な動機も存在し、競争を目標達成のための手段として志向する意識も競争心として表される」と述べており、さらに Buss<sup>13)</sup>は、競争心の高い人の特徴として、「競争的状况を好む」「競争がないとつまらないと感じる」「勝つためには何でもする」「競争では熱くなり負けると感情的になる」などを挙げている。

表3：安全行動遂行と達成動機  
(自己充實的達成動機・競争的達成動機)との関係

安全行動遂行度	自己充實的達成動機		競争的達成動機	
	P C	S P	P C	S P
1 安全確認の観察	-0.224***	-0.265***	0.031	0.036
2 危険防止の徹底	-0.228***	-0.269***	-0.016	-0.019
3 安全遂行の放置	-0.135	-0.158	0.012	-0.014
4 安全行為の継続	-0.268***	-0.313***	0.077	0.087
5 事故発生防止の確認	-0.228***	-0.067***	0.099*	0.033*
6 安全環境の確認	-0.252***	-0.294***	0.046	-0.052

\*\*\* p < 0.001 \* p < 0.05

表4：安全行動遂行尺度と企業帰属との関係

企業帰属	安全行動遂行度	
	P C	S P
残留意欲	0.107	0.101
働く意欲	-0.072	-0.097
価値の内在化	0.009	0.039
功利的帰属	-0.072	-0.077

表5：安全行動遂行と企業帰属との関係

安全行動遂行度	企業帰属		残留意欲		働く意欲		価値の内在化		功利的帰属	
	P C	S P	P C	S P	P C	S P	P C	S P	P C	S P
1. 安全確認の観察	0.084	0.098	-0.028	-0.037	-0.020	-0.029	-0.020	-0.020	-0.020	-0.020
2. 危険防止の徹底	-0.027	-0.031	-0.037	-0.050	0.018	0.026	-0.118	-0.020	-0.020	-0.020
3. 安全遂行の放置	0.026	0.030	0.025	0.034	0.001	-0.001	0.004	0.004	0.004	0.004
4. 安全行為の継続	0.077	0.087	0.021	0.028	-0.021	-0.031	-0.121*	-0.123*	-0.123*	-0.123*
5. 事故発生防止の確認	0.040	0.045	-0.020	-0.027	-0.044	-0.065	-0.029	-0.030	-0.030	-0.030
6. 安全環境の確認	-0.040	-0.045	-0.082	-0.110	0.077	0.111	-0.162	-0.164	-0.164	-0.164

\* p < 0.05



以上のことから、組織の目標である「安全で質の高い医療の提供」を行うために、競争的達成動機の高い人は、自己の成長という動機を持つと同様に、目標を達成するという意識が、安全行動につながったものと考えられる。また競争的な状況を好み、勝つためには何でも行うという特徴を持つ一方、他人に負けたくないというライバル意識が強いと、医療事故を起こすことで低評価を招きたくないという意識があり、安全行動遂行度が高く、正の相関となったものと考えられる。

また、安全行動遂行度を下位概念別にみると、「事故発生防止の確認」とは正の相関があったが、それ以外の「安全確認の観察」「危険防止の徹底」「安全遂行の放置」「安全行為の継続」「安全環境の確認」とは相関がなかった。

「事故発生防止の確認」と、競争的達成動機との正の相関は、医療事故を起こしたくない、起こすことで低評価を招きライバルに負けたくないという意識から、事故発生に対する確認行為を怠らないという意識からきており、正の相関が出たものと考えられる。

また、その他の下位概念と競争的達成動機との間に相関が無かったのは、それらの下位概念の質問項目について、確認することや行動を怠ると、医療事故に直接結びついてしまうという内容になっているため、専門職として働く看護師は、患者を守るため、また自分を守るために、当然の行為と認識しているために、相関がなかったのかもしれない。

### 3) 安全行動遂行度と企業帰属意識との関係

安全行動遂行度と企業帰属意識との間に相関がなかったのは、組織に留まって働きたいという企業帰属意識と、安全を遂行する意識とは関係がないことをあらわしている。グレッグの臨床看護師に焦点を当てた研究<sup>14)</sup>において、「看護師の組織コミットメントは、自己の有能感と努力が周りに認められ、やりがいと充実感を感じたり、仲間との良好な人間関係があったり、病院の理念や目標に共感していることが頑張って働こうという思いにつながる」と報告している。つまり看護師は、その組織において仕事のおもしろさや専門職としての自己の有能感を覚えると、その組織に対する帰属意識が高まるが、逆に仕事のおもしろさや自己の有能感が低いと帰属意識は低くなり、至っては組織のために安全行動を遂行するという意識につながらないものと考えられる。

さらに安全行動遂行度の下位概念と企業帰属意識との

関係をみると、安全行動遂行度の「安全行為の継続」と、企業帰属意識の「功利的帰属意識」とのみ負の相関があった。これは功利的帰属意識の高い人は、安全行動を継続しようとする意識が低いことをあらわしている。関等<sup>15)</sup>は、「功利的帰属意識だけが他の帰属意識と対照的な意味を持っており、組織から得るものがある限りはその組織に留まっているというタイプであり、所属する組織において不満を感じる人が多い」と述べている。つまり、功利的帰属意識の高い人は、組織の重要な目標である安全かつ、質の高い医療サービスの提供という事には意識が向けられないために、負の相関となったものと考えられる。

## 結 論

看護師 458 名の、組織における安全行動遂行度と、達成動機・企業帰属意識との関係について調べた結果、以下のことが明らかになった。

- 1) 安全行動遂行度と達成動機の下位概念である自己充実的達成動機とは、強い負の相関があった。
- 2) 安全行動遂行度と達成動機の下位概念である競争的達成動機とは、正の相関があった。
- 3) 安全行動遂行度と看護師の組織への帰属意識とは、いずれの下位概念とも相関はなかった。しかし、安全行動遂行度の下位概念である「安全行為の継続」と、企業帰属意識の下位概念である「功利的帰属」とは、弱い負の相関があった。

以上のことから、本研究における仮説は、おおむね肯定されたものと判断する。

## 謝 辞

本研究にあたり、調査に御協力うけたまわった看護師諸姉、2施設の看護部長に心から深謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 早瀬良, 坂田桐子, 高口央: 誇りと尊重が集団アイデンティティおよび協力行動に及ぼす影響. 実験社会心理学研究 2011; 50 (2): 135 - 147.
- 2) 事故災害防止安全対策会議報告書, 1999, 12月.
- 3) 塩見弘, 高野研一, 佐相邦英訳: 組織事故. 日科技連 1999.

- 4) 宮地由芽子：組織事故防止に向けた背景要因の分析方法. 鉄道総研報書 2004；18（2）.
- 5) 宮本美沙子：やる気の心理学. 創元社, 東京, 1995, 11.
- 6) 堀野緑：達成動機の構成因子の分析－達成動機概念の再検討－. 教育心理学研究 1987；35：148－154.
- 7) 長島ひろ子, 中野昌子, 水上弘美ら：婦長のリーダーシップに影響する要因の分析－勤労意欲・達成動機・社会的スキルとの関係－. 第28回日本看護学会集録看護管理 1997；159－161.
- 8) 関本昌秀, 花田光世：企業帰属意識の構造化と影響要因の研究. 産業・組織心理学研究 1987；1（1）：9－20.
- 9) 山岡徹：個人の心理的契約が組織コミットメントに及ぼす影響について. 横浜経営研究 2006；26（3・4）：74-86.
- 10) 藤本ひとみ, 吉川峰子, 蔵屋敷美紀ら：看護師の安全行動遂行度測定尺度の開発の試み. 第13回日本看護医療学会学術集会抄録集 2011；64.
- 11) 波多野誼余夫, 稲垣佳世子：無気力の心理学. 中公新書, 1981, 88－90.
- 12) 太田伸行：競争心概念の再検討－競争心の測定に関するレビュー－. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 2001；48：301-313.
- 13) Buss, A.H：Social Behavior and Personality. Hillsdale, New York. Erlbaum Associates. (大淵憲一監訳：対人関係とパーソナリティ. 北大路書房, 1991).
- 14) グレグ美鈴：臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. 岐阜県立看護大学紀要 2005；6（1）：11－18.
- 15) 関文恭, 三隅二不二, 金城亮ら：組織風土の一側面としての企業帰属意識の研究. 九州大学医療技術短期大学部紀要 1995；22：41－52.