

## 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

西村 夏代<sup>1)</sup>, 出井 涼介<sup>2)</sup>, 中嶋 和夫<sup>3)</sup>, 山口三重子<sup>4)</sup>

### 抄 録

本研究は、看護師のワーク・モチベーション測定尺度を用いた学術論文について、それらを統計学的な観点から批判的に論評することを目的とした。文献収集には「医中誌 Web」と「Pub med」を用い、抽出された13件の学術論文で使用されていた5種類のワーク・モチベーション測定尺度を分析対象とした。批判的論評では、尺度開発における妥当性のうちの内容的妥当性及び構成概念妥当性に着目し、適切な統計学的解析がなされているか否かを検討した。その結果、統計学的に適切な解析方法を用いて開発されたワーク・モチベーション測定尺度は「MAWS (The Motivation at Work Scales)」のみであった。しかし、「MAWS」は特段に看護師特有のモチベーションに焦点を当てたものではなく、看護師の成果、業績の達成が求められる中、成果の向上に寄与する看護師独自のワーク・モチベーション測定尺度を開発する必要性が示唆された。

キーワード：看護師，ワーク・モチベーション，測定尺度，批判的論評

### I. 序論

近年、医療の高度化、療養の場や国民のニーズの多様化に的確に対応し、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、能力の向上がいっそう求められている<sup>1)</sup>。患者に直接影響する看護サービスの質向上のためには、看護師としての成果や業績の達成が求められており、具体的には看護技術の習得やマニュアルの作成、業務改善などを、質・量の及び時間の観点でより高度なレベルの状態を目差して達成することと捉えられている<sup>2)</sup>。すなわち、看護師の資質、能力の向上が看護師の成果や業績の達成につながり、看護ケアの質向上に結びつくと考えられる。

看護の分野においては、成果・業績の達成に影響を与える個人的な要素の一つにモチベーション<sup>3)</sup>があり、看護師のケアの質向上にモチベーションが与える影響は大きい。産業心理学分野のMeierが示した「職務上の業績 = 能力 × モチベーション」という方程式には、知識や技術などの能力とモチベーションの積で職務上の業績

が表され<sup>4)</sup>、モチベーションが個々の能力と同様に重要であることが示されている。また、「コンピテンシー」の概念の一つである動因 (Motives) は、ある個人が行動を起こす際の要因と説明され、行動 (Behavior) の引き金になり、職務成果 (Job Performance) に影響を及ぼすとされる<sup>5) 6)</sup>。さらにモチベーションについて、Suominen<sup>7)</sup>らは、動機づけられた看護師は動機づけられていない看護師よりも、より行動的、言語的にエンパワメントすると報告しており、看護の分野においても、モチベーションは成果・業績の達成に影響を与える個人的な要素の一つとして重要であるといえる<sup>3)</sup>。

したがって、本研究では看護師の成果・業績に寄与すると考えられる個人的要素の一つである work motivation (職務に関するモチベーションとして、以下ワーク・モチベーションとする) に着目することとした。

欧米看護師のワーク・モチベーション研究を概観すると、1970年代から、看護師の仕事継続性への関心が高まりモチベーションの研究が始まった<sup>8) 9)</sup>。1980年代はモチベーションと看護師の生産性 (効率) に関する研究が散見され<sup>10) 11)</sup>、2000年当初より現代的なワーク・モチベーションの概念として、ニード、性格、価値、環境、態度などを枠組みとした研究がされ、それらの概念を統合したモデルが提唱されている<sup>12)</sup>。しかし、それぞれの文献におけるワーク・モチベーションの定義はさまざまであり、動機づけられた労働者を育て、支援する包括的なガイドラインは現在においても作成されていない<sup>13)</sup>。一方わが国のワーク・モチベーションに関する研究では、平

1) Natsuyo Nishimura

岡山県立大学大学院保健福祉科学専攻博士(後期)課程

2) Ryosuke Dei

岡山県立大学大学院保健福祉科学専攻

3) Kazuo Nakajima

両備ヘルシーケア地域ケア総合研究所

4) Mieko Yamaguchi

岡山県立大学保健福祉学部看護学科

川によると2000年頃より、離職やバーンアウトの問題から看護師のワーク・モチベーションが注目され、それに影響を与える個人要因や環境要因、離職の要因などに着目した研究から看護師のモチベーション・マネジメントが今後の課題であると指摘されている<sup>14)</sup>。

ワーク・モチベーション測定尺度に着目すると、欧米では、産業組織分野で従業員を対象に開発された尺度を看護師に援用しており<sup>15)~17)</sup>、看護師を対象に開発されたワーク・モチベーション尺度は1件のみである<sup>18)</sup>。国内では佐野らの「看護師の仕事意欲尺度」<sup>19)</sup>を用いた研究が蓄積されているが<sup>20)~22)</sup>、統計的に尺度の構成概念妥当性を検討された文献はない。

また、看護師におけるワーク・モチベーションの定義について言えば、ワーク・モチベーションを内発的側面から定義し、その要因を明らかにしている研究が多く<sup>7)</sup>、看護師の成果あるいは業績の側面からワーク・モチベーションを定義した研究は皆無である。しかし、看護の質向上が求められている中、モチベーションを単なる「やる気」と捉えるのではなく、看護師の成果・業績の達成を志向するような個人的要素として、ワーク・モチベーションの構成概念を再考し、研究成果を蓄積する必要があると考える。そして、その定義に基づき観測変数を構成し、統計的に妥当性が検討された看護師独自のワーク・モチベーション測定尺度を開発することが急務であろう。

## II. 研究目的

本研究は、看護師の成果に結びつくと考えられるワーク・モチベーション測定尺度の開発に関する指針を得ることをねらいとして、看護学領域とも関係すると考えられる国内、国外のワーク・モチベーション測定尺度の研究業績を統計学的な視点から批判的論評を行うことを目的とした。

## III. 研究方法

分析のための文献収集の方法は、国内文献の検索には「医中誌Web版」を用い、検索キーワードは「看護師」「ワーク・モチベーション」「仕事意欲」として検索し、原著論文で絞込みを行った。海外文献の検索には「Pub med」を用い、検索キーワードは「nurse」「work motivation」とした。検索された文献について、以下の(1)~(7)の選定基準に従い、対象文献を選定した。(1)国内文献は日本語または英語で書かれたものとし、海外文献は英語で書かれたもの、(2)対象を看護師としたもの、

(3)work motivationを測定するための尺度が使用され、尺度の説明が明示されており実証的な研究であるもの、(4)原著論文で、かつ学術論文であるもの、(5)文献の取り寄せが可能なもの、とした。ただし、(6)使用尺度の開発過程が不明な場合は、開発過程が明示された研究業績を追加し分析対象に含めること、また、(7)重複している文献は削除することとした。

以上のもとに収集した研究業績に対し、尺度開発における妥当性のうち内容的妥当性及び構成概念妥当性の側面から、それぞれに適切な統計学的手法がなされているか検討した。すなわち内容的妥当性は、①探索的因子分析の因子の推定法が、最尤法もしくは最小二乗法を用いてなされているか<sup>23) 24)</sup>、②因子抽出における因子軸の回転法は直交回転ではなく斜交回転であるか<sup>23) 25)</sup>、の二側面を評価基準とした。構成概念妥当性は、③構造方程式モデリング (Structural Equation Modeling) を用いて確認的因子分析がなされているかを評価基準とした<sup>26)</sup>。

## IV. 結果

### 1. 文献検索で抽出した論文の概要

医中誌Webで①「看護師」and「ワーク・モチベーション」で検索後、原著論文で絞込んだ結果11件、②「看護師」and「仕事意欲」で検索後、原著論文で絞り込んだ結果33件の国内文献が抽出された。海外文献はPub medで「nurse」and「work motivation」で検索の結果49件の文献が該当した。前項の研究方法で示した(1)~(7)の選定基準に沿って選定をすすめ、使用尺度の開発過程が示されていないものについては、基となる尺度開発の論文3件を追加で取寄せ<sup>27)~29)</sup>、最終的に国内文献1件、海外文献12件の計13件を分析対象とした(表1)。

調査対象者については、看護師を対象とした研究業績は10件であり<sup>15)~19)、30)~34)</sup>、他3件は企業の労働者や従業員を対象とした研究であった<sup>27)~29)</sup>。

分析対象とした13件の論文で使用された尺度は5種類で、①JDS (The Job Diagnostic Survey, 以下JDSという)を用いた調査が2件<sup>16) 27)</sup>、②Intrinsic Job Motivation (6項目)を用いた研究が3件<sup>15) 28) 30)</sup>、③看護師の仕事意欲測定尺度を用いた研究が1件<sup>19)</sup>、④RPPE scale (Revised Professional Practice Environment scale, 以下RPPE scaleという)を用いた研究が4件<sup>18) 31)~33)</sup>、⑤MAWS (The Motivation at Work Scales, 以下MAWSという)を用いた研究が3件であった<sup>17) 29) 34)</sup>。

上記5種類の尺度のうち看護師を対象に開発された尺度は2種類であり、①看護師の仕事意欲尺度<sup>19)</sup>と、

表 1 看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度を用いた研究業績

|    | 著者 (年), 国                                    | タイトル                                                                                                                                         | 対象者                                                                     | 使用尺度                                                   | 研究概要                                                    |
|----|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1  | Hackman, J.R., et al.(1975),U.S              | Development Of the Job Diagnostic Survey                                                                                                     | N=658 employees                                                         | JDS (Job Diagnostic Survey)                            | JDSの信頼性と妥当性について検討した.                                    |
| 2  | Warr, P., et al. (1979),UK                   | Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being                                                    | Study1 N=200<br>Stude2 N=390<br>blue-collar male workers                | Intrinsic Job Motivation                               | 肉体労働者を対象に労働生活の質に関連する8つのスケールについて検討した.                    |
| 3  | Edgar, L.(1999), Canada                      | Nurses' Motivation and its Relationship to the Characteristics of Nursing Care Delivery Systems: A Test of the Job Characteristics Model     | N=1146 hospital nurses                                                  | JDS (Job Diagnostic Survey)                            | 看護師の意欲と看護ケア提供システムの特性との関係について検討した.                       |
| 4  | Janssen, P. P., et al.(1999), Netherlands    | Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses                                    | N=156 hospital nurses                                                   | Intrinsic Job Motivation                               | 看護師を対象に, 内発的な仕事の動機づけ, パンアウトと転職意向の決定要因について検討した.          |
| 5  | 佐野明美ら, (2005),日本                             | 看護師の仕事意欲測定尺度の作成                                                                                                                              | N=158 病院看護師 (准看護師含む)                                                    | 看護師の仕事意欲測定尺度                                           | 看護師の仕事意欲測定尺度の信頼性と妥当性を検討した.                              |
| 6  | Van den berg, T. L.et al.(2008), Netherlands | The work setting of diabetes nursing specialists in the Netherlands: A questionnaire survey                                                  | N=1253 hospital nurses<br>N=113 Nursing home caregivers<br>N=350,DSNs   | Intrinsic Job Motivation                               | 糖尿病専門看護師の職業組織が病院や養護老人ホームで働く看護師と異なるかどうか調査した.             |
| 7  | Erickson, J. I., et al.(2009), U.S.A         | Psychometric evaluation of the Revised Professional Practice Environment (RPPE) scale                                                        | N=1550 hospital nurses (6 clinical)                                     | RPPE (Revised Professional Practice Environment) scale | RPPE(改訂版専門的実践環境)scaleの信頼性, 妥当性について検討した.                 |
| 8  | Charalambous., et al.(2010), Finland         | Individualised care and the professional practice environment: nurses' perceptions.                                                          | N=207 hospital nurses and nurse managers (3hospital)                    | RPPE (Revised Professional Practice Environment) scale | 看護師の個別ケアと専門的実践環境の認識について検討した.                            |
| 9  | Gagne, M., et al.(2010), Canada              | The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages                                                                           | N=881 Canadian workers<br>N=249 French Canadian workers                 | MAWS (The Motivation at Work Scales)                   | MAWSの信頼性と妥当性を検討した.                                      |
| 10 | Ditomassi, M. (2012),U.S.A                   | A Multi-instrument Evaluation of the Professional Practice Environment                                                                       | N=1404 hospital nurses                                                  | RPPE (Revised Professional Practice Environment) scale | 組織の特性と看護師の仕事の満足度の関連について検討した.                            |
| 11 | Suhonen, R., et al.(2013), Finland           | The associations among the ethical climate, the professional practice environment and individualized care in care settings for older people. | N=874 hospital nurses (working clinically in older people care setting) | RPPE (Revised Professional Practice Environment) scale | 看護師を対象に, 高齢者のケア環境における倫理的な風土, 専門的な練習環境, 個別的な介護の関連性を調査した. |
| 12 | Battistelli, A., et al.(2013), France        | Mindsets of Commitment and Motivation: Interrelationships and Contribution to Work Outcomes                                                  | N=487 hospital nurses                                                   | MAWS (The Motivation at Work Scales)                   | コミットメントとモチベーションの関連と, 仕事成果との相互関係と貢献について調査, 検討した.         |
| 13 | Toode, K., et al.(2014), Finland             | Hospital nurses' work motivation                                                                                                             | N=20 hospital nurses                                                    | MAWS (The Motivation at Work Scales)                   | 病院看護師の個人や組織の背景要因と働く意欲の関連を調査した.                          |

②RPPE scale<sup>18)</sup>であった。他3種類は企業の労働者や従業員を対象に開発されたものであった。

## 2. 看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度の概要

前項で述べた①から⑤の尺度のうち、①JDS、②Intrinsic Job Motivationは質問項目のみで構成され、他方、③看護師の仕事意欲測定尺度、④RPPE scale、⑤MAWSは尺度化されていた。上記尺度の①から⑤の概要は以下のとおりである。

①JDSは、7種類の異なる職種の従業員を対象とし開発した仕事診断調査である<sup>27)</sup>。仕事上の情緒的反応の1変数にInternal work motivation（内発的仕事意欲）を配置し、「内発的仕事意欲は、仕事への感情反応の一つで、従業員が仕事において効果的に作業するために自ら動機づけられる程度であり、効果的に働けばポジティブな内的感情を経験し、不十分な時はネガティブな内的感情を経験する」と定義している。質問項目は6項目で、その一つに「I feel a great sense of personal satisfaction when I do this job well. (私はこの仕事がうまくいく時、個人的な満足感をよく感じます。)」があり、回答は「私は強く同意する：7」から「私は強く同意しない：1」の7段階評価としている。

②Intrinsic Job Motivationは、労働者へのインタビューを通して開発された8つの構成要素が含まれた「仕事態度と心理的幸福感の側面を測定するためのスケール」のうちの1つであり、「内発的仕事意欲は人の満足度を達成するために、彼または彼女の仕事がうまくいくように望んでいる程度」と定義されている。前述のJDSの6つの質問項目で構成されている<sup>28)</sup>。

③看護師の仕事意欲測定尺度は、看護師を対象に開発された尺度であり<sup>19)</sup>、仕事意欲の定義は「仕事そのものから動機付けられて生じる気持ちであり、仕事に対する自信や熱意、動機の強さにより支持される」である。質問項目は「モラル等変数」の下位尺度に含まれる8項目と佐野ら作成の7項目で、計15項目から構成されている。回答は「非常に思う：5点」から「全く思わない：1点」の5段階評定法とし、仕事意欲が高いほど得点が高くなるように設定されている。

④RPPE Scale（改訂版専門的実践環境スケール）は、臨床医の実践環境の有効性を評価するため開発されたPPE Scaleの改訂版であり<sup>18)</sup>、看護師の組織特性を測定する尺度である。8つの下位因子で構成され、その一つにモチベーションを測定する因子internal work

motivation（内発的な仕事意欲）があり、他にhandling disagreement and conflict（不一致や対立を取り扱う）やleadership and autonomy in clinical practice（臨床実践におけるリーダーシップと自律性）などがある。「internal work motivationは、賃金、監督、または同僚などの外的要因から完全に独立し、自己発生的な励みである」と定義され、質問項目は「この職場で働くことは、新しい知識と技術を得る機会を私に与えてくれる。」など8項目から成り、回答は「とてもそう思う：4」から「全くそう思わない：1」の4段階評価で設定されている。

⑤MAWS<sup>29)</sup>は、自己決定理論を概念枠組みとし、2つの異なる言語（英語とフランス語）を話す従業員を対象に開発された。尺度は4つのタイプ（4因子：Intrinsic motivation, Identified Regulation, Introjected Regulation, External regulation）のモチベーションで構成され、それぞれに質問項目3項目、計12項目で構成されている（表3）。MAWSは、「あなたがこの仕事をしている理由として、どの程度当てはまるかを示してください」という質問に対し、「全くそのとおり：7」から「全くない：1」の7段階で回答するようになっている。

## 3. 看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度の内容的妥当性の検討

批判的論評に資する測定尺度は、①JDS、②Intrinsic Job Motivation、③看護師の仕事意欲測定尺度、④RPPE Scale、⑤MAWS、の5種類の尺度とした。

まず、看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度の内容的妥当性について、上記5種類の尺度のうち探索的因子分析の記載は論文中にはされて無かったが、分析結果などから、②Intrinsic Job Motivation<sup>28)</sup>及び③看護師の仕事意欲尺度<sup>19)</sup>は探索的因子分析がなされていると判断した。④RPPE Scale<sup>18)</sup>は主成分分析が実施されていた。

探索的因子分析の過程で因子の推定法に最尤法もしくは最小二乗法を用いているものは無く、③看護師の仕事意欲尺度は主因子法を用いており、②Intrinsic Job Motivationと④RPPE scaleの推定法は明確に記載されていなかった<sup>28)</sup> 18)。因子抽出における因子軸の回転法については、斜交回転が行われていた尺度は無く、3種類の尺度②Intrinsic Job Motivation、③看護師の仕事意欲尺度、④RPPE scaleはいずれも直交回転で分析が行われていた。③看護師の仕事意欲尺度に直交回転を用いた理由は、概念が単一の要素であることが想定され

ず、複数の下位尺度で構成されると推測したことによるものであった。①JDSについては、探索的因子分析の実施の有無や因子抽出法、回転法は明確に記載されていなかった<sup>16) 27)</sup>。

#### 4. 看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度の構成概念妥当性の検討

看護師のワーク・モチベーションに関する測定尺度の構成概念妥当性についてであるが、①JDS、②Intrinsic Job Motivation、③看護師の仕事意欲測定尺度、④RPPE Scale、⑤MAWS、の5種類の測定尺度のうち、確認的因子分析がされていたのは、⑤MAWSのみであった<sup>29)</sup>。

以上、①から⑤の5種類の看護師を対象としたワーク・モチベーション測定尺度に関する妥当性を内容的妥当性及び構成概念妥当性に着目し、統計学的側面から分析した結果は(表2)に示したとおりである。

#### V. 結論

本研究は、看護師の成果に結びつくと考えられるワーク・モチベーション測定尺度を開発するに当たり、看護師を対象とした国内、国外のワーク・モチベーション測定尺度の研究業績を統計学的な視点から批判的論評を行うことを目的に行った。

検索した学術論文において、数量化をねらいとして開発されたワーク・モチベーション測定尺度は①JDS(The Job Diagnostic Survey)、②Intrinsic Job Motivation、③看護師の仕事意欲測定尺度、④RPPE Scale (Revised Professional Practice Environment Scale)、⑤MAWS (The Motivation at Work Scale)、の5種類であった。これら5種類の尺度のうち、内容的妥当性及び構成概念妥当性を十分に備えているとみなされた尺度は⑤MAWSのみであった。本研究において用いた統計的評価基準が尺度の妥当性を評価するすべての方法ではないが、内容的妥当性及び構成概念妥当性が確認されたワーク・モチベーション測定尺度があることが明らかになっ

表2 ワーク・モチベーション測定尺度の内容的妥当性及び構成概念妥当性

| ワーク・モチベーション測定尺度                                                | 内容的妥当性     |             |               | 構成概念妥当性 |
|----------------------------------------------------------------|------------|-------------|---------------|---------|
|                                                                | 探索的因子分析    |             |               | 確認的因子分析 |
|                                                                | 分析の実施      | 最尤法または最小二乗法 | 斜交回転          | 分析の実施   |
| ① JDS (Job Diagnostic Survey)                                  | 不明         |             |               | 不明      |
| ② Intrinsic Job Motivation                                     | ○          | 不明          | ×<br>バリマックス回転 | ×       |
| ③ 看護師の仕事意欲測定尺度                                                 | ○          | ×<br>主因子法   | ×<br>バリマックス回転 | ×       |
| ④ RPPE scale (Revised Professional Practice Environment scale) | ×<br>主成分分析 | 不明          | ×<br>バリマックス回転 | ×       |
| ⑤ MAWS (The Motivation at Work Scales)                         |            |             |               | ○       |

表3 MAWS (The Motivation at Work Scales)<sup>29)</sup>

| 質問「あなたがこの仕事をしている理由として、どの程度当てはまるかを示してください」                           |                              |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Intrinsic Motivation                                                | 内発的な動機づけ                     |
| 1. Because I enjoy this work very much                              | 1. 私はこの仕事が楽しいからだ             |
| 2. Because I have fun doing my job                                  | 2. 私は私の職務をこなすのが楽しいからだ        |
| 3. For the moments of pleasure that this job brings me              | 3. この仕事が私にもたらす喜びの瞬間のためだ      |
| Identified Regulation                                               | 取り入れられた調整                    |
| 1. I chose this job because it allows me to reach my life goals     | 1. この仕事を選んだのは人生のゴールに到達できるからだ |
| 2. Because this job fulfills my career plans                        | 2. この仕事は私のキャリアプランを実現してくれるから  |
| 3. Because this job fits my personal values                         | 3. この仕事は私の個人的な価値にフィットしているから  |
| Introjected Regulation                                              | 無意識に組み込まれた調整                 |
| 1. Because I have to be the best in my job, I have to be a "winner" | 1. 私は「勝者」になりたいから私の仕事でベストを尽くす |
| 2. Because my work is my life and I don't want to fail              | 2. 私の仕事は私の人生で、落第者になりたくないから   |
| 3. Because my reputation depends on it                              | 3. 私の評判が仕事に依存しているから          |
| External Regulation                                                 | 外発的な調整                       |
| 1. Because this job affords me a certain standard of living         | 1. この仕事は私に特定の生活水準を与えるから      |
| 2. Because it allows me to make a lot of money                      | 2. 多くのお金を与えてくれるから            |
| 3. I do this job for the paycheck                                   | 3. 私は給料のためにこの仕事をしている         |

回答は「全くそのとおり：7」～「全くない：1」の7段階評価である。和文は筆者が作成した。

た。⑤MAWSの質問項目(表3)を見ると、「なぜその仕事をしているのか」など、勤務理由を問う内容であり、就労意欲維持につながる背景要因などの調査には有用なツールとなろう。

しかし、⑤MAWSは必ずしも看護師を対象に開発された尺度ではない。職務自体の特性や、個人と組織の適合はモチベーションに影響を与える<sup>35)</sup>とされていることを勘案するなら、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の開発が急務である。そして、適切な統計手法を用いて尺度が開発されるならば、組織的に看護師のワーク・モチベーションを支援するシステムを構築するとともに看護師の成果や業績を高めるための施策の考案も可能となろう。

#### 引用文献

- 1) 厚生労働省医政局看護課(平成21年), 看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめについて, 2016/11/29, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/dl/s0317-6a.pdf>
- 2) 河野秀一:モチベーションアップの目標管理(第2版), 154-155, メヂカルフレンド社, 東京, 2014
- 3) Toode, K., Routasalo, P., Suominen, T.: Work motivation of nurses: a Literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48 (2) , 246-257, 2011.
- 4) Maier, N. R. F.: *Psychology in industry* (2nd ed) .36-37, Houghton Mifflin. Boston, 1955.
- 5) ライル・M・スペンサー, シグネ・M・スペンサー(1993)/梅津祐良, 成田攻, 横山哲夫(2011). *コンピテンシー・マネジメントの展開* [完訳版], 11-17, 生産性出版, 東京.
- 6) Spencer, Lyle M., Spenser, Signe M.: *Competence at Work*, 9-15, United States of America, 1993.
- 7) Suominen, T., Leino-Kilpi, H., Merja, M., et al.: Staff empowerment in Finnish intensive care units. *Intensive and Critical Care Nursing*, 17 (6) , 341-347, 2001.
- 8) Meir, E.L.: Relationship between intrinsic needs and womens' persistence at work. *Journal of Applied Psychology*, 22 (3) , 140-143, 1972.
- 9) McClosky, J.: Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. *Nursing Research*, 23 (3) , 239-247, 1974.
- 10) Baird, J.E.: Changes in nurse attitudes: management strategies for today's environment. *Journal of Nursing Administration*, 17 (9) , 38-43, 1987.
- 11) Burke, R.J., Weitzel, W., Eit, T.: Effective management of day-to-day job performance: motivational strategies and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 111, 35-45, 1982.
- 12) Latham, G.P., Ernst, C.T.: Keys to motivating tomorrow' s workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198, 2006.
- 13) Toode, K., Routasalo, P., Suominen, T., et al.: Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 246-257, 2011.
- 14) 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・保健科学研究誌*, 14(1), 181-189, 2013.
- 15) Janssen, P.P., Jonge, J.D., Bakker, A.B.: Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29 (6) , 1360-9, 1999.
- 16) Edgar, L.: Nurses' Motivation and its Relationship to the Characteristics of Nursing Care Delivery Systems: A Test of the Job Characteristics Model. *Canadian journal of nursing leadership*, 12 (1) , 14-22, 1999.
- 17) Battistelli, A., Galletta, M., Portoghese, I., et al.: Mindsets of commitment and motivation: Interrelationships and Contribution to work outcomes. *The Journal of Psychology*, 147 (1) , 17-48, 2013.
- 18) Erickson, J.I., Duffy, M.E., Ditomassi, M., et al.: Psychometric evaluation of the Revised Professional Practice Environment (RPPE) scale. *The Journal of Nursing Administration*, 39 (5) , 236-43, 2009.
- 19) 佐野明美: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*, 7(1), 9-17, 2005.
- 20) 下川 唯, 片山はるみ:中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連, *日本看護学会誌*, 135, 247-256, 2015.
- 21) 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*

- 護管理, 40, 9-11, 2010.
- 22) 北川良子:助産師の出産・育児と就業継続の関連要因 就業継続状況に焦点をあてて, 日本助産学会誌, 24(2), 345-357, 2010.
- 23) 小杉孝司, 清水裕士: M-plusとRによる構造方程式モデリング入門, 63-66, 北大路書房, 京都, 2014.
- 24) 豊田秀樹: 共分散構造分析 [応用編] - 構造方程式モデリング -, 23, 朝倉書店, 東京, 2000.
- 25) 豊田秀樹: 共分散構造分析 [入門編] - 構造方程式モデリング -, 280-281, 朝倉書店, 東京, 1998.
- 26) 豊田秀樹: 共分散構造分析 [応用編] - 構造方程式モデリング -, 29-30, 朝倉書店, 東京, 2000.
- 27) Hackman, J.R., Oldham, G.R.: Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2) , 159-170, 1975.
- 28) Warr, P., Cook, J., Wall, T.: Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (2) , 129-148, 1979.
- 29) Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., et al.: The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*. 70, 628-646, 2010
- 30) Van den berg, T.I., Vrijhoef, H.J., Tummers, G., et al.: The work setting of diabetes nursing specialists in the Netherlands: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45 (10) , 1422-32, 2008.
- 31) Charalambous, A., Katajisto, J., Välimäki, M., et al.: Individualised care and the professional practice environment: nurses' perceptions. *International Nursing Review*, 57 (4) , 500-7, 2010.
- 32) Ditomassi, M.: A Multi-instrument Evaluation of the Professional Practice Environment. *Journal of Nursing Administration*, 42 (5) , 266-72, 2012.
- 33) Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M.L., et al.: The associations among the ethical climate, the professional practice environment and individualized care in care settings for older people. *Journal of Advanced Nursing*, 70 (6) , 1356-68, 2013.
- 34) Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M., et al.: Hospital nurses' work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 29 (2) , 248-57, 2014.
- 35) ゲイリー・レイサム (2006) / 金井壽宏 (2007). ワーク・モチベーション (第1版), 342-345, NTT出版株式会社, 東京.