

-原 著-

## 看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度の作成

Developing Self-Learning Motivation Scale for Nurses

野寄亜矢子<sup>1)</sup>\*・清水佐知子<sup>2)</sup>

### Abstract

This study aims to develop a self-learning motivation scale for nurses (SLMS-N)—a Likert-type self-reported survey questionnaire—to assess self-learning motivation among nurses and to determine its psychometric properties. The questionnaire was completed by 305 nurses in a public acute care hospital. Exploratory factor analysis revealed that four factors of the questionnaire (Learning Nursing is Fun, Approval Needs, Fulfillment and Challenge, and Self-learning Behaviors) were different from those in previous studies, establishing the scale's robustness. SMLS-N exhibited acceptable internal consistency (coefficients, 0.843–0.890). Furthermore, the criterion-related validity of SMLS-N was established. Moreover, the validity and reliability of SMLS-N to assess self-learning motivation among nurses were confirmed. In conclusion, SMLS-N could be beneficial in nursing education.

### 要 旨

本研究は、看護師の自ら学ぶ意欲を測定する尺度を作成し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とした。公立急性期病院 1 施設 305 名の看護師を対象に櫻井（2009）の構築した大学生用「自ら学ぶ意欲の測定尺度」をもとに看護の独自性を考慮した上で新たな看護師用の項目を作成し、質問紙調査を行った。回答は 6 件法で求めた。最尤法・プロマックス回転による因子分析の結果、【看護の学習が楽しい】【認められたい気持ち】【充実感と挑戦】【自ら学ぶ行動】の 4 因子 22 の項目から構成される看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度を作成した。内的整合性を示す  $\alpha$  係数は尺度の総得点で 0.947、下位尺度得点で 0.843-0.890 であった。尺度の妥当性は「資格」「役職」のそれぞれの有無と尺度得点の有意差検定を行った結果、総得点及び下位尺度得点全てで「資格」「役職」ともに有意差が示された ( $p < 0.05$ )。以上より、評定尺度の信頼性は一貫して高く、基準関連妥当性も示された。

key words: self-learning motivation, nurses, scale development

キーワード：自ら学ぶ意欲、看護師、評定尺度

### I. 緒言

日本看護協会（2003）は「看護師は常に個人の責任として継続学習による能力の維持・開発に努めること」を行動指針として示している。しかしながら、米国やイギリスとは違い看護師免許取得後の更新制度が存在しない我が国では、看護師が免許取得後、学習をするかしないか、またどのようにするかは本人の意思に任せられているのが現状である。

看護師の教育には専門性を形成するうえで成人学習の理論や方法が積極的に用いられている。成人学習とは、大人が社会的役割に適応するために身につけようとして行う思考・価値観・態度の変化につながる持続的な一連の活動、経験とされる（三輪，2011）。即ち、先述の日本看護協会の行動指針も踏まえれば看護師の学習は自律性と継続性が不可欠であると言える。しかし、業務の過密化や単調化による刺激の低下、他者

受付日：2018 年 9 月 4 日 受理日：2018 年 12 月 4 日

所 属 1) 神戸市看護大学 2) 武庫川女子大学

連絡先 \*E-mail：noyori@tr.kobe-ccn.ac.jp

からの評価の機会の減少が、看護師の自律的な学習意欲の低下をもたらしているという指摘が少なくない(関, 2015; 本谷, 成川, 2010; 畠中, 遠藤, 2016)。

自律的な学習に関連する要因に「自ら学ぶ意欲」という概念がある。「自ら学ぶ意欲」は「学ぶことへの自発性が認められる学習動機」とされ(櫻井, 2009)、「自ら学ぶ意欲」の測定尺度として櫻井(2009)は「自ら学ぶ意欲の測定尺度」を開発している。この「自ら学ぶ意欲の測定尺度」は大学生を対象に研究されたものであり、基盤として「情報」「安心して学べる環境」および動機づけ要因として「欲求・動機」「学習行動」「認知・感情」から構成されている(櫻井, 2009)。また、自ら学ぶ意欲に近接する概念では「自己教育力」「自己学習能力」「学習意欲」があげられる(酒井, 2003)。その中で、自律的な学習の側面を測定する尺度として梶田(1985)の自己教育性調査票や西村, 奥野, 小林, 中島(1995)の看護師の自己教育力測定尺度が存在する。しかし、これらの尺度は対象者が大きく異なることや尺度の統計的信頼性・妥当性の検討が不足していることなどから、そのまま看護師に適用することは難しい。したがって、看護師の自ら学ぶ意欲を評定する尺度を新たに作成する必要があると言える。この評価尺度の開発は、看護師の自律的な学習意欲を捉えるだけでなく、施設の組織集団における意欲を捉えることができ、組織的な教育支援体制づくりのための指標となり得る。さらには教育環境や職場風土などさまざまな観点から看護師の学びの意欲に関連する要因を研究するための指標にも応用できると考える。

以上より本研究では、看護師の自ら学ぶ意欲を測定する尺度を作成し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とした。

## II. 方法

### 1. 用語の定義

本研究における看護師の自ら学ぶ意欲とは、看護師としての職業的価値観に基づき、専門職として積極的な学習意欲に起因する動機からもたらされる自律的・継続的な学びの意欲であり、この学びの意欲は学習の動機づけが高まる条件と情緒的な自己学習能力つまり学習行動も含める。

### 2. 対象

中規模の公立急性期病院 1 施設に勤務する看

護師のうち看護部長、副看護部長および男性看護師を除外した 305 名を対象とした。

本研究では、対象施設を 1 施設とした。その理由として、2016 年に日本看護協会版看護師のクリニカルラダーの開発がなされ、看護実践の場や看護師の背景に関わらず、すべての看護師に共通する看護実践能力の開発と支援が行われている(日本看護協会, 2016)。しかしながら、クリニカルラダーの内容やレベルの基準は施設毎に異なり、さらに院内の看護教育体制も施設により違いがみられる。また、看護組織における組織文化の特徴の中で設置主体の文化や設置主体との関係がその基盤にある(稲田, 2006)。そのため、組織文化が所属する看護師の自ら学ぶ意欲に影響を与えている可能性は否定できない。さらに、本研究で取り扱う「看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度」は、初めて尺度化するものであり、院内教育の意欲への影響をできるだけ除外して議論したいと考えた。

また、ライフイベントやキャリア意識に性差が存在することが報告されている(Sugiura, Kinoshita, Kiyota, & Okayama, 2017; 鈴木, 2017)。こうしたライフイベントやキャリア意識は、男性看護師が安定した収入を得るために看護を仕事の 1 つとして捉えている傾向にあり、性差が本研究に関連する可能性があると考えた。加えて、対象施設での男性看護師の人数が少ないことから性別を調査することで個人が特定されるおそれがあることを考慮し、本研究では対象を女性看護師に限定した。調査は 2017 年 6 月 1 日から 6 月 30 日に実施した。

### 3. 調査内容

#### 1) 対象者の属性

対象者の年齢、経験年数、資格(認定看護師・専門看護師・認定看護管理者・その他)、役職(スタッフ・主任・師長)、最終学歴について調査した。

#### 2) 看護師の自ら学ぶ意欲の測定項目

看護師の自ら学ぶ意欲の測定項目は、櫻井(2009)の構築した大学生用「自ら学ぶ意欲」において「欲求(知的好奇心・有能さへの欲求)」「学習行動(深い思考・独立達成・積極的探求)」「認知・感情(おもしろさと楽しさ・有能感)」の下位概念をもとに看護師用に新たに作成した。なお、「自ら学ぶ意欲」尺度の活用に関し原作者の許諾を得て行った。

櫻井(2009)の自ら学ぶ意欲の測定尺度は「知的好奇心」「有能さへの欲求(承認欲求)」といっ

た「欲求・動機」に関わるもの 10 項目、「深い思考」「独立達成」「積極探求」といった「学習行動」に関わるもの 15 項目、「おもしろさ・楽しさ」「有能感」といった「認知・感情」に関わるもの 10 項目の計 35 項目から成る。この櫻井(2009)の自ら学ぶ意欲の下位概念の調査項目および「自ら学ぶ意欲」に関連する諸概念「自己教育力」「自己学習能力」「学習意欲」(酒井, 2003)をもとに看護師に関連する項目を整理した。例えば、櫻井(2009)は「有能さへの欲求」の項目の中で「自分が持っている才能を十分に開花させたい」としている。看護師の場合、これは「看護師として患者の役に立ちたい」「上司・先輩・同僚・後輩から頼られる存在でありたい」という項目で検討された。項目の整理は看護学教育に携わる研究者、看護管理に従事している者、熟練看護師の計 9 名と共に繰り返し検討し、看護の独自性を考慮した 30 項目からなる看護師の自ら学ぶ意欲の調査項目を作成した(表 1)。

表 1 作成した看護師の自ら学ぶ意欲の質問項目

1	看護に関して興味のあることを徹底的に調べたい
2	研修や学会に積極的に参加している
3	看護についてわからないことはすぐに調べたい
4	看護を学ぶことは楽しい
5	看護に関する書物をできるだけたくさん読みたい
6	看護師として前進したい
7	看護師として新しいことに挑戦したい
8	いつも看護についての最新の情報を得たい
9	看護を学ぶことはおもしろい
10	上司・先輩・同僚・後輩から頼られる存在でありたい
11	看護師としてモデルとなる存在に近づきたい
12	看護師としての知識を高めたい
13	看護師として患者の役に立ちたい
14	看護を学ぶことが好きだ
15	看護師として、知識を高めている
16	役割を与えられるとやる気がでる
17	看護についてわからないことをそのままにしている
18	看護師として自分の持っている力を高めている
19	自分に必要な研修を自ら選択している
20	周りの人から看護師として認められたい
21	看護師としてのキャリアアップを図っている
22	常に、看護に関する情報を得ている
23	看護を楽しんで学ぶことができない
24	看護の現場でわからないことは徹底的に調べる
25	自分で目標を定めて、頑張っている
26	看護師としての仕事に喜びを感じている
27	看護実践能力には自信を持っていると言える
28	看護師として、技術を磨いている
29	看護師としての成長に停滞を感じている
30	看護師として新しいことに挑戦している

回答は「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の 6 段階で得た。

### 4. 分析方法

#### 1) 項目分析

記述統計値として、度数・平均・標準偏差を算出した。なお、逆転項目は変数の値を変更し算出した。質問項目の天井効果・フロア効果を確認するため、平均値±標準偏差と得点分布の確認を行い、平均値±標準偏差が 6.0 以上、1.0 以下の項目は削除基準とした。その後、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。因子数の決定はスクリープロットの結果かつ固有値 1.0 以上を基準とし、質問項目は因子負荷量が 0.4 以上を示す項目を採択した(Kaiser, 1960; Cattell, 1966)。また評定尺度の総得点および下位尺度得点の分布に関する正規性の検定は、Shapiro-Wilk 検定を行った。

#### 2) 信頼性・妥当性の検討

評定尺度の信頼性は、評定尺度の全体および下位尺度について  $\alpha$  係数にて確認した。基準関連妥当性の検討は、外的基準と評定尺度の総得点および下位尺度得点との差を Mann-Whitney *U* 検定で検討した。

尺度の基準関連妥当性を評価するため外的基準として、「資格取得の有無」「役職の有無」を調査した。資格とは認定看護師、専門看護師、認定看護管理者、その他(糖尿病療養指導士、呼吸療法認定士など)である。認定看護師や専門看護師は、患者や家族に対する的確な看護実践の遂行に加えて、関連する専門職集団との調整や施設内外での教育や研究などの場面で専門性を発揮することが求められる(菊池, 2014)。このことから資格を有する看護師は、スペシャリストとして専門性を発揮するための学習意欲が高いと推察し、外的基準として設定した。役職とは主任、師長の役職を有していることを指す。認定看護管理者はリーダーや指導者的立場で人材育成やチームの管理運営に携わる中で、管理への関心を高め認定看護管理者を目指す動機に至ると報告されている(柴田, 伊部, 小山田, 2003)。また、看護中間管理者は現在の状況をふまえて職務遂行に必要な理論的知識・手段を獲得するための学習の必要性を感じ、管理者としての能力向上や知識獲得のために大学院への進学や研修・セミナー等の教育機会を活用したりして、学習したことを日々の職

務遂行において意識的に取り組みをしていると言われていた(水野, 2013)。このことから管理職としての役割を有する看護師は、高い実践能力を有し現場で看護職員を導く役割があることから自ら学ぶ意欲が高いと推察し、外的基準として設定した。

データの統計解析には IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows を使用し、全ての分析で有意水準 5% を採用した。

5. 倫理的配慮

本研究は、武庫川女子大学研究倫理委員会(承認番号 16-112) および対象施設の倫理委員会(承認番号 3295) の承認を得て実施した。対象施設の看護管理責任者(看護部長)に研究協力を口頭で説明し同意を得た。また研究対象者へ質問紙調査票の配布に際し「研究の目的、方法、プライバシーの保護、および調査終了後の回答用紙は破棄すること、調査結果は本研究

以外に使用しないこと」について文書で提示した。調査票の配布は、研究者が対象施設である各部署の師長に直接手渡し、師長より対象者へ配布した。回収は対象者が自由意思で回答後、返信用封筒を用いて対象施設内に設置した施錠された投函箱に対象者個人で投函し、これにより任意の研究協力を保証した。研究参加の自由や調査票を無記名とし対象者自身が投函することで個人が特定されないよう配慮した。また、研究対象者個人の能力評価にならないこと、記載内容が上司に知られることはないことを保証した。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の属性(表 2)

305 名の対象者のうち 198 名(回収率 64.9%) から回収が得られた。そのうち有効回答が得られた 194 名(有効回答率 98.0%) を分析対象と

した。なお、分析対象として除外した 4 例は全ての項目に無回答であるもの、評定尺度の作成において必要である「看護師の自ら学ぶ意欲」に関する質問項目に無回答であるもの、属性および外的基準の項目に関して無回答であるものである。

対象者の年齢は 45 歳以上が 34.0% と最も多く、臨床経験年数は 10 年から 14 年が 22.7% と最も多かった。師長・主任の役割を有しているものは 18.0% であり、認定看護師や専門看護師などの資格保有は 17.5% であった。また、最終学歴は 3 年課程看護専門学校が 55.7% を占め最も多かった。

2. 評定尺度の項目分析

作成した評定尺度の 30 項目について、天井効果・フロア効果を確認した結果、全ての項目で天井効果・フロア効果は認められなかった。30 項目全てを採用し、最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、スクリープロットの基準に適合し、かつ固有値 1.0 以上の基準を満たす 5 因子を抽出した。更に、共通性を確認し「看護についてわからないことをそのままにしている」「看護を楽しんで学ぶことができない」「看護師としての成長に停滞を感じている」の 3 項目は、因子抽出後の共通性が 0.25 以下であったため削除した。また、「看護師として患者の役に立ちたい」の項目は、天井効果の基準を示していなかったが平均値+標準偏差が 5.71 と高い値であったことから削除した。26 項目を採用し、再度、最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、4 因子 22 項目からなる「看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度」が作成できた。因子抽出後の累積寄与率は、65.56% であった。それぞれの相関係数は 0.410 ~ 0.612 であった(表 3)。

第 1 因子は 9 項目で構成されていた。「看護を学ぶことは楽しい」「看護に対して最新の情報を得たい」など看護を学ぶことの楽しさ面白さが興味関心につながっており、それが知識を高めたいと言う思いを示していることから【看護の学習が楽しい】とした。第 2 因子は 4 項目で構成されていた。「周りの人から看護師として認められたい」「上司・先輩などから頼れる存在でありたい」など自らを取り巻く他者から認められたいという思いを反映していることから【認められたい気持ち】とした。第 3 因子は 5 項目か

ら構成され「看護実践能力に自信を持っている」「看護師としての仕事に喜びを感じる」などの充実感と「看護師として技術を磨いている」「看護師として新しいことに挑戦している」などの挑戦を示した内容であったことから、【充実感と挑戦】とした。第 4 因子は 4 項目で構成され「常に、看護に関する情報を得ている」「看護師としてのキャリアアップを図っている」などであり看護師としての専門職的に自ら学ぶ行動を示した内容を反映していることから【自ら学ぶ行動】とした。

評定尺度の各項目の得点は、1 点から 6 点であり項目の得点を加算し総得点を算出するものである。総得点の範囲は 22 点から 132 点であり、得点が高いほど看護師の自ら学ぶ意欲が高いことを意味する。

3. 評定尺度の信頼性・妥当性

今回の調査では評定尺度 22 項目の総得点は、22 点から 130 点の範囲であり、平均得点および標準偏差は 85.51 ± 15.51 であった。各因子の平均得点および標準偏差は、第 1 因子【看護の学習が楽しい】は、37.80 ± 7.12 点、第 2 因子【認められたいという気持ち】は、16.07 ± 3.66 点、第 3 因子【充実感と挑戦】は、18.12 ± 3.95 点、第 4 因子【自ら学ぶ行動】は、13.51 ± 3.84 点であった。Shapiro-Wilk 検定の結果、評定尺度の総得点および下位尺度得点は、正規分布に従っていないことを示した(総得点  $p = 0.009$ 、第 1 因子  $p = 0.015$ 、第 2 因子  $p = 0.002$ 、第 3 因子  $p = 0.001$ 、第 4 因子  $p = 0.004$ )。内的整合性を示す  $\alpha$  係数は、評定尺度の総得点では 0.947 であり、第 1 因子は 0.890、第 2 因子は 0.889、第 3 因子は 0.874、第 4 因子は 0.843 であった(表 3)。

また、評定尺度の総得点および下位尺度得点と外的基準として設定した資格(認定看護師、専門看護師、認定看護管理者、その他)の有無および役職(師長・主任の管理職にあたるもの)の有無の差を Mann-Whitney U 検定にて算出した。その結果、資格においては、総得点  $p < 0.001$ 、第 1 因子  $p = 0.003$ 、第 2 因子  $p = 0.027$ 、第 3 因子  $p = 0.035$ 、第 4 因子  $p < 0.001$  であり有意差を示した。また、役職においては、総得点  $p = 0.001$ 、第 1 因子  $p = 0.009$ 、第 2 因子  $p = 0.007$ 、第 3 因子  $p = 0.026$ 、第 4 因子  $p = 0.004$  であり有意差を示した(表 4)。

表 2 対象者の属性

		N=194	
項目		人	%
年齢	20~24歳	15	7.7
	25~29歳	15	7.7
	30~34歳	26	13.4
	35~39歳	36	18.6
	40~44歳	36	18.6
	45歳以上	66	34.0
経験年数	1年~4年	18	9.3
	5年~9年	25	12.9
	10年~14年	44	22.7
	15年~19年	39	20.1
	20年~24年	32	16.5
	25年以上	36	18.6
役職	管理職(師長、主任)	35	18.0
	スタッフ	160	82.0
資格	有り(認定看護師、専門看護師、認定看護管理者教育課程にあたる)	11	5.7
	有り(その他:糖尿病療養指導士、呼吸療法認定士など)	23	11.9
	無し	160	82.5
最終学歴	2年課程看護専門学校	36	18.6
	高等専門5年課程	2	1.0
	3年課程看護専門学校	108	55.7
	看護系短期大学	17	8.8
	看護系4年生大学	24	12.4
	看護系大学院	2	1.0
	その他	5	2.6

表 3 看護師の自ら学ぶ意欲項目の因子分析

項目	全体	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性
	$\alpha = .947$					
<b>第1因子【看護の学習が楽しい】</b> $\alpha = .890$						
4 看護を学ぶことは楽しい		0.870	-0.056	0.212	-0.193	0.779
8 看護について最新の情報を得たい		0.818	-0.039	-0.119	0.175	0.680
9 看護を学ぶことは面白い		0.817	0.159	-0.004	-0.047	0.807
5 看護に関する書物をできるだけ読みたい		0.801	-0.150	-0.032	0.230	0.684
14 看護を学ぶことが好きだ		0.779	0.248	0.031	-0.158	0.813
3 看護についてわからないことはすぐに調べたい		0.756	-0.223	0.063	0.099	0.524
12 看護師としての知識を高めたい		0.733	0.253	-0.144	-0.045	0.657
1 興味のあることを徹底的に調べたい		0.613	-0.145	0.038	0.268	0.513
7 看護師として新しいことに挑戦したい		0.524	0.295	-0.067	0.133	0.598
<b>第2因子【認められたい気持ち】</b> $\alpha = .889$						
20 周りの人から看護師として認められたい		-0.155	0.847	0.043	0.060	0.657
10 上司・先輩などから頼れる存在でありたい		-0.041	0.832	0.136	-0.047	0.763
11 看護師としてのモデルとなる存在に近づきたい		0.202	0.784	-0.118	0.016	0.739
16 役割を与えられるとやる気が出る		0.060	0.647	0.037	0.156	0.625
<b>第3因子【充実感と挑戦】</b> $\alpha = .874$						
28 看護師として技術を磨いている		0.009	-0.106	0.820	0.154	0.739
30 看護師として新しいことに挑戦している		-0.061	-0.018	0.781	0.167	0.705
27 自分の看護実践能力に自信を持っている		-0.062	0.077	0.691	-0.003	0.495
26 看護師としての仕事に喜びを感じている		0.293	0.137	0.625	-0.267	0.633
25 自分で目標を定めて頑張っている		0.024	0.194	0.537	0.137	0.594
<b>第4因子【自ら学ぶ行動】</b> $\alpha = .843$						
22 常に看護に関する情報を得ている		0.135	-0.002	0.094	0.730	0.740
21 看護師としてのキャリアアップを図っている		-0.173	0.322	0.063	0.690	0.675
19 自分に必要な研修を自ら選択している		0.107	-0.069	0.019	0.683	0.520
2 研修などに積極的に参加している		0.095	0.033	0.003	0.628	0.484
	抽出後の負荷量平方和	47.065	55.351	61.553	65.564	
	回転後の負荷量平方和	8.725	7.194	6.930	5.628	
	第1因子	1.000				
	第2因子	0.612	1.000			
	第3因子	0.552	0.591	1.000		
	第4因子	0.468	0.410	0.549	1.000	

因子抽出法：最尤法 回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法  $\alpha$ ：Cronbach's  $\alpha$  係数  
注) 項目前の数字は、項目番号を示す

表 4 看護師の自ら学ぶ意欲評定尺度の準関連妥当性の検討

		資格				役職			
		n(人)	平均値	標準偏差	p 値	n(人)	平均値	標準偏差	p 値
総得点	有	35	94.34	16.29	< .001	35	92.60	14.95	.001
	無	157	83.61	14.77		154	83.83	15.38	
第1因子 【看護の学習が楽しい】	有	35	40.91	6.99	.003	35	40.31	6.39	.009
	無	159	37.06	6.95		158	37.22	7.16	
第2因子 【認められたい気持ち】	有	35	17.46	3.65	.027	35	17.57	3.39	.007
	無	159	15.87	3.48		158	15.87	3.52	
第3因子 【充実感と挑戦】	有	35	19.51	4.60	.035	35	19.14	4.22	.026
	無	159	17.82	3.72		158	17.91	3.86	
第4因子 【自ら学ぶ行動】	有	35	16.46	3.54	< .001	35	15.57	3.42	< .001
	無	160	12.88	3.57		159	13.67	3.77	

2 群間の平均値の差の検定として、Mann-Whitney U 検定を用いた  
注) 資格とは、認定看護師、専門看護師、認定看護管理者、その他（糖尿病療養指導士、呼吸療法認定士など）のことである  
役職とは、看護主任、看護師長の役割を有していることである

IV. 考察

1. 対象者の属性

本研究で対象とした集団は平均年齢 35.1 歳である。そして、本研究に協力した対象者は 45 歳以上が 34.0% と最も多く、次いで 40 歳から 44 歳が 18.9%、20 歳から 25 歳および 25 歳から 29 歳が最も少なく 7.7% であった。このことから今回の調査に回答した集団は、30 歳以上の看護師に偏っている可能性がある。30 歳以上の看護師が半数を占めていたのは職業的アイデンティティが関与していると考ええる。看護師は働く中でさまざまな人と出会い、その相互行為の中から看護の価値を認識し、働く間に看護師はさらなる学びの機会を持つ (グレッグ, 2002)。こうした働く経験からの新しい学びが自己の看護師としての成長の働きかけにつながるのではないかと考えられることから、本研究の自ら学ぶ意欲への関心につながっていたのではないかと考える。

いずれにせよ本研究の標本集団は、看護師としての経験年数や年齢による偏りが生じており、結果の解釈には慎重を要する。

2. 看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度の構造

1) 評定尺度の信頼性・妥当性

内的整合性を示す  $\alpha$  係数は 4 つの全ての因子において尺度構成における基準値とされている 0.8 を上回る結果となった。また、評定尺度全体としても  $\alpha$  係数は 0.947 であり基準値以上であることから本評定尺度の内的整合性による信頼性は確保できたと判断した。また、尺度の基準関連妥当性は「資格」、「役職」それぞれの有無と比較し資格、役職がある者の方が自ら学ぶ意欲は高い傾向にあった。そのため、尺度の妥当性を確認することができたと言える。

2) 評定尺度の因子構造

看護師の自ら学ぶ意欲の 4 因子構造について動機づけの視点から考察を行う。第 1 因子【看護の学習が楽しい】は「看護を学ぶことが楽しい、面白い、好き」という興味と「看護に関する書物を読みたい、調べたい」という好奇心が示されていた。【看護の学習が楽しい】は看護に対する関心の表れである。盛上, 長谷川 (2014) は中堅看護師に求められる自己教育力について、目標管理の視点から関連要因を抽出した研究を行っている。この研究でも自分が興味のある仕事に携わっている、やりがいのある仕事をして

いる、仕事の面白さや能力に応じた職務であると実感している者は、自己教育力が高いことを示していた。楽しいや好きという感情は内発的動機づけにつながるきっかけではないかと言える。また、好奇心は珍しいことや未知のことに興味関心をもち、広く情報を集めて考えたり、深く情報を集めて考えたりしようとする欲求である (櫻井, 2009)。看護師として日々変化する医療の中で看護に高い関心を持ち続けることは、看護師としての責務であると言える。第 1 因子【看護の学習が楽しい】は看護に対する興味・関心を示し内発的動機づけのきっかけとなり、看護師として自律的・継続的に学習することにおいては重要な要素である。

第 2 因子【認められたい気持ち】は「周りの人から認められたい」「上司や先輩に頼られる存在になりたい」という自らを取り巻く他者から認められたいという思いを反映している。中堅看護師の継続教育に関する文献検討では、看護師は同僚や家族のサポート、なかでも上司 (管理者) による評価や承認を必要としていた (本谷, 成川, 2010)。また、看護師にとって「周りの人から看護師として認められたい」ということは医療チームの一員としてその中で共に協働している医師から看護実践を承認されることにあるとも言われる (佐野, 2014)。これらは内発的動機づけに関連する「他者からの受容感」である。他者からの受容感とは「自分が他者 (特に重要な他者) から受け入れられているという気持ち」である (櫻井, 2009)。そして櫻井 (2009) は他者からの受容感を安心して学べる環境の中に位置づけ、安心して学べる環境によって他者からの受容感が培われるとしている。看護師にとって「他者 (特に重要な他者)」とは患者・上司・先輩・同僚・家族にあたりと考えられ、この他者 (特に重要な他者) からの受容感が高まれば内発的動機づけにつながる。つまり、「周りの人から看護師として認められること」「上司・先輩などから頼れる存在でありたいと思われたいこと」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と考える。Deci (2016) は「教えたり監督したりしている相手の自律性と有能さの感覚を促進するように働きかければ相手は高い興味と熱意を保ち続けることができる」と述べている。これはまさしく看護師の自ら学ぶ意欲を支援するための糸口となる。単に

評価的で統制的なフィードバックを与えるのではなく、自律性を支援する行動として理由づけや承認、選択の機会を与えることが重要である。これらのことから第2因子【認められたい気持ち】は他者（特に重要な他者）からの受容感によって、内発的動機づけが高められる要素であると言える。

第3因子を構成している「自分の看護実践能力に自信を持っている」「看護師としての仕事に喜びを感じている」「技術を磨いている」「新しいことに挑戦している」は、【充実感と挑戦】を示している。第3因子は内発的動機づけから生起する具体的な行動傾向を示していると考えられる。挑戦とは「自分が現在できる課題よりも少し難しい課題に挑戦しようとする行動傾向」である(木村, 2012)。櫻井(2009)の研究では「認知・感情」が「欲求・動機」にフィードバックされ「学習行動」へとつながり、このプロセスは駆動し続けるとされている。本研究は、看護師の自ら学ぶ意欲の発現プロセスについて検証は行っていない。しかし、看護師の自ら学ぶ意欲において「仕事に喜びを感じている」「看護実践に自信を持っている」などの充実している感情体験が挑戦という行動傾向につながり、またそれは充実感という学びへの原動力を生み出すと考える。このことから【挑戦】の根底には【充実感】という認知・感情が伴っており、それが行動として現れていると言える。だが、櫻井(2009)の研究は「認知・感情」と「学習行動」が別のものとして捉えられていた。本研究結果は【充実感】という認知・感情と【挑戦】という行動は同じ下位概念の中に含まれることを示していた。看護師は何らかの価値判断に照らして経験を意味づけし、状況に応じて自らの行為を方向付けている(松木, 2010)。つまり、仕事に対する直感的判断力が瞬時に行動につながっているのではないかと考える。さらに、看護師は長年の臨床経験のなかで培った臨床能力を活かして直観的判断力を開発していると言われる(朝倉, 籠, 2013)。このことから「認知・感情」である【充実感】を示す項目と「学習行動」である【挑戦】を示す項目が同じ共通因子から影響を受けている結果になったのではないかと推察する。

第4因子【自ら学ぶ行動】は、「看護に関する情報を得ている」「キャリアアップを図っている」

「必要な研修を自ら選択している」「研修などに積極的に参加している」という自ら行動していることを示している。第4因子も内発的動機づけからの具体的な行動傾向を示していると言えるが、構成された項目は客観的に捉えてもその行動が示されるという点で第3因子とは異なっている。第3因子には「認知・感情」の要素が含まれている。認知・感情は主観的であり「挑戦しているか」「自信を持っているか」「喜びを感じているか」は個人がそう感じていない限り他者が捉えることはできない。第4因子において重要なことは実行する行動を自己決定しているかどうかである。看護職として成長欲求が高くかつ自信にあふれ、看護の仕事そのものに意味を見いだしている者は、院内研修および院外研修に積極的に参加しているという報告がある(山内, 戸梶, 2004)。たとえ他者に与えられて導かれた課題であったとしても結果的に看護の仕事に意味を見いだすのは個人であり、どのようにそこから学習を行うか決定するのは個人である。Deci(2016)によれば有能感と自己決定感の両方とも高い場合に内発的動機づけが高まるとされている。また碓井(1992)も自己決定感がなければ有能感があっても内発的動機づけは高まらないことを実験により示している。つまり自分自身で決定して行動していくことで有能感が高まると言える。これらのことから第4因子は内発的動機から現れた行動であり、そこには自己決定感を伴っていることが重要であることが示唆された。

以上のことから、看護師の自ら学ぶ意欲を構成する【看護の学習が楽しい】【認められたい気持ち】の2因子は内発的動機づけに関連する要素である。教育支援を行うものは、第1因子により看護師個人の「楽しい、面白い」という興味や「調べたい、高めたい」という好奇心を捉え、相手の看護への興味や関心を考えることができる。第2因子により看護師個人にとっての他者（特に重要な他者）からの受容感を得られているかどうかを知ることができる。そして、【充実感と挑戦】【自ら学ぶ行動】の2因子は内発的動機づけから生起する行動傾向であるが、この2因子は自分自身の意志で自律的に活動に取り組んでいるかを知ることができる。

しかしながら、今回の調査において回答した

集団が30歳以上の看護師に偏っている可能性がある。このことから若年層の看護師の回答が得られておらず、結果を一般化するには十分な研究とは言えない。本研究においては、これらの限界はあるものの、看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度は、看護師個人が看護の学習に対してどのようなきっかけをもって自律的な学習行動を起こしているのか知ることにつながると言える。また、評定尺度の作成において、下位概念に【充実感と挑戦】のように1つの概念の中に認知と行動の2つの要素が含まれていた。動機づけプロセスの視点からは認知と行動は別で捉えられるべきであるが、看護師は長年の臨床経験のなかで培った臨床能力を活かして直観的判断力を開発している(朝倉, 籠, 2013)。こうした経験による看護師の直観的判断力が行動へ移すという看護師独自の様相につながっていると推察するが、今後この構成にはさらに検討が必要であり、さらにその検討が看護師独自の自ら学ぶ意欲の概念分析につながるものと考えられる。

## V. 結論

本研究より【看護の学習が楽しい】【認められたい気持ち】【充実感と挑戦】【自ら学ぶ行動】の4つの因子22の項目から構成される看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度が作成された。評定尺度の信頼性は一貫して高く、また基準関連妥当性も示された。

本研究で看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度には【看護の学習が楽しい】という下位概念が示された。【看護の学習が楽しい】ということは、看護を探究していく上では重要な要素であり内発的動機づけにつながるきっかけである。看護師は患者や多職種、または上司や同僚との関わりの中で苦悩することもある。しかし、その中でも自らの看護を振り返りながら看護を学び続けることで自己の成長につながる。新しいことを学ぶ楽しさは、本来、人が成長を遂げる中で大切な感情であり、看護師にとって【看護の学習が楽しい】という感情は、学習の原動力となると考える。本研究により学習の自律性の促進には看護に対する興味や好奇心の醸成が重要である可能性が確認された。看護師の教育支援において個々人が少しでも看護の魅力を感じ自ら学ぶ意欲を高めるよう働きかけていく必要があると考える。

謝辞

本研究を行うにあたり主査・副査としてご指導いただきました武庫川女子大学看護学研究科久米弥寿子教授、藤田優一准教授ならびに調査にご協力頂きました対象者の皆様、対象施設の看護部の皆様に心から感謝申し上げます。

なお本研究は、武庫川女子大学大学院看護学研究科に提出した修士論文および第31回日本看護研究学会近畿・北陸地方会学術集會にて発表した内容の一部に加筆・修正したものである。

利益相反

本研究において報告すべき利益相反はありません。

文献

朝倉京子, 籠玲子.(2013). 中期キャリアにあるジェネラリスト・ナースの自律的な判断の様相. 日本看護科学会誌, 33(4), 43-52.

Cattell, RB.(1966).The Scree Test for The Number Of Factors.*Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.

Deci, EL, Flaste, R.(1999/2016). 櫻井茂男(訳). 人を伸ばすカー内発と自律のすすめー(第19版), 新曜社

グレッグ美鈴.(2002). 看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築. 看護研究, 35(3), 2-9.

畠中易子, 遠藤善裕.(2016). 看護実践能力と職業的アイデンティティの関連から見る中堅看護師の実態. 滋賀医科大学看護学ジャーナル, 14(1), 13-17.

本田多美枝.(2000). 看護の専門的能力の視点からみた院内教育ニーズの分析-N系病院における看護婦の調査から-. 日本看護科学会誌, 20(2), 29-38.

稲田久美子.(2006). 看護組織における組織文化の概念分析. 日本看護科学会誌, 26(2), 22-33.

梶田叡一.(1985). 自己教育への教育. 明治図書.

Kaiser, HF.(1960).The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*. 20, 141-151.

菊池昭江.(2014). 専門看護師(CNS)における自律性に影響を及ぼす要因の検討. 日本看護科学会誌, 34, 362-370.

木村寛.(2012). 自ら学ぶ意欲を育てる学習支援

- の在り方について—その2— 広島工業大学紀要教育, 11, 67-72.
- 工藤真由美, 亀岡智美.(2015). 臨床経験5年未満の看護師の教育ニーズとそれに関する特性—経験年数別の分析を通して—. 看護教育学研究, 24(1), 85-100.
- 三輪健二.(2011). おとなの学びを育む—生涯学習と学びあうコミュニティの創造. 鳳書房.
- 水野陽子.(2013). 看護中間管理者のキャリア発達過程とそれに関連する要因. 日本看護研究学会雑誌, 36(1), 81-92.
- 盛上直美, 長谷川直人.(2014). 中堅看護師の自己教育力を高める要因—目標管理の視点から—. 第44回日本看護学会論文集(看護管理), 23-26.
- 本谷久美子, 成川美和.(2010). 中堅看護師の継続教育に関する国内文献の検討. 埼玉医科大学看護学紀要, 47-54.
- 日本看護協会.(2003). 看護師の倫理綱領 <http://www.nurse.or.jp/nursing/practice/rinri/pdf/rinri.pdf>(2016/9/30 検索).
- 日本看護協会.(2016). 「看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版)」活用のための手引き [https://www.nurse.or.jp/nursing/jissen/guidance/pdf/guidance\\_int.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/jissen/guidance/pdf/guidance_int.pdf)(2018/7/10 検索)
- 西村千代子, 奥野茂代, 小林洋子, 中島すま子.(1995). 看護婦の自己教育力—自己教育力測定尺度の検討—. 日本赤十字社幹部看護婦研修所紀要, 11, 22-39.
- 酒井明子.(2003). 自己教育力の概念と関連概念. *Quality Nursing*, 9(11), 63-69.
- 櫻井茂男.(2009). 自ら学ぶ意欲の心理学—キャリア発達の視点を加えて—. 有斐閣.
- 佐野友香.(2014). クリティカルケア看護師の「承認の認識」が[職務継続意志]に与える影響. 日本救急看護学会雑誌, 16(1), 20-30.
- 関美佐.(2015). キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学学会誌, 35, 101-110.
- 柴田秀子, 井部俊子, 小山田恭子.(2003). 看護管理における継続教育と看護管理者に求められる能力—日本看護協会認定看護管理者教育課程サードレベルを修了した看護部長の認識—. 日本看護管理学会誌, 7(1), 5-16.
- Sugiura, K, Kinoshita, N, Kiyota, M, Okayama, A.(2017). Gender Differences in Occupational Career Assessments and Professional Identities of Nurses. *Nursing Journal of Mukogawa Women's University*, 2, 83-91.
- 鈴木康宏.(2017). 男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの比較. 日本健康医学会雑誌, 26(2), 86-92.
- 碓井真史.(1992). 内発的動機づけに及ぼす自己有能感と自己決定感の効果. 社会心理学研究, 7(2), 85-91.
- 山内京子, 戸梶亜紀彦.(2004). 看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究. 看護学統合研究, 5(2), 6-17