

## 看護学生の就職動機と仕事に対する価値観の縦断的検討

井内伸栄 田中希穂\*

### 要 旨

本研究では、看護学生の入学年次および卒業年次の就職に対する動機づけと仕事をする上での価値観の関連を縦断的に検討することを主な目的とした。その結果、学生は自律性の高い動機づけを示す傾向があり、高い興味・関心や楽しみ、社会貢献への意識を持ち、それが学習活動への積極的な取り組みを促進し、結果的に看護師としてのアイデンティティの確立を導いていると考えられる。入学時の内発的動機づけや社会貢献的動機づけは、学習や実習経験を積むにしたがって、看護職の条件面ではなく、自己の成長や仕事上での影響力のような仕事へのやりがいにつながるようなものに価値を強める傾向があった。しかし、動機づけや価値観の経年変化の様相に特定の傾向がみられなかったため、入学時に自律的な動機づけを持つ学生と非自律的な動機づけを持つ学生には異なった指導の必要性が考えられるとともに、経年的変化についてはより多くのデータを蓄積し、より詳細な分析が今後求められる。

**Keyword:** 看護学生, 動機づけ, 職業的価値観

### 1 はじめに

全国の看護系大学数は急速に増加しており、文部科学省<sup>1)</sup>の調査報告によるとその数は短期大学を含めて248大学に及ぶ。これに比例するかのようになり、将来は看護師となることを目指し、入学を志望する学生数も増加している。看護学生の看護系大学への進学のかきかけや進学理由には、看護師の働く姿へのあこがれ、看護体験への参加、周囲からの勧め、資格取得を目的としたものなどがみられ、入学決定理由は多様である<sup>2)</sup>。これらの背景には、予測できない社会経済の変動の中においても安定した生活を望み、それを実現できる職業に就きたいという個人的ニーズや、急速に進みつつある高齢化社会に向けた医療従事者の人材確保の必要性という社会的ニーズなどがあげられる。

このような看護系大学への入学志望者が増加する一方で、入学後の学習量の多さや臨地実習での挫折感によって本人の進路に揺らぎが生じた結果、中途退学する学生が存在するのも事実である<sup>3)</sup>。また、臨床現場では、看護師不足が深刻な問題であり、病院看護職員および新人看護職員の離職率の高さが問題となっている。このような中途退学や離職の低減に向けた取り組みの一環として、看護系大学では、職業アイデンティティの確立、キャリアコミットメントの育成、動機づけへのアプローチ等、入職前の看護学生の職業的社会的な促進することが看護基礎教育に求められている<sup>2), 4), 5), 6)</sup>。特に学習継続や職業アイデンティティの確立において重要なのが学習者

の動機づけであり、入学理由が多様である看護学生が看護師へと成長していく過程における動機づけプロセスの解明は重要な課題である。

安達<sup>7)</sup>は女子学生のキャリア意識の適職信仰、受身、やりたいこと志向の三側面から就業動機との関連を検討し、将来自分に合う職業にめぐり合うという意識が就業動機の喚起につながり、受身は就業動機に負の結びつきがあることを報告した。また、田中・井内<sup>8)</sup>は、自己決定理論<sup>9)</sup>の観点から女子学生の就職に対する動機づけのタイプと仕事に対する価値観の関連を検討した。自己決定理論では、自己決定感(自律性)の高い動機づけがより適応的な学習プロセスや高いパフォーマンスを導くとしている。田中・井内<sup>8)</sup>は、明確な将来像や職業観をもって入学してきた保育系・看護系学生を対象とした調査において、看護系学生は保育系学生と比較して、社会の役に立ちたいという社会貢献的な動機づけや将来的な視野を取り入れ働くことの重要性を認識した自律的な動機づけが高く、組織内における自身の影響力を重視する傾向があることを示唆した。また、内発的動機づけや社会貢献的動機づけは自己成長と関連することを示した。さらに、森永<sup>10)</sup>は、大学生を対象とした仕事に関する価値観の調査において、女子大学生は男子大学生に比べて、安定した経営や労働条件、仕事を通しての社会貢献を求める傾向があることを報告した。

これらの研究から、学生の頃から看護師になることを自律的に決定し、高い興味と関心を示し、看護

\* 大阪大学 基礎工学研究科

師という職業を通して社会に貢献していきたいという意識は、将来看護師として働き続ける上においても重要な動機づけとなることが予測される。また、このような学生は、自身の成長や影響力のみならず、働く環境や条件なども重要視することが予測される。

そこで、本研究では、田中・井内<sup>8)</sup>において学生の就職動機と仕事に対する価値観における一時点のみの検討であるという問題点を踏まえ、看護学生の入学年次および卒業年次における動機づけや仕事に対する価値観の変化とその関連性を縦断的に検討することを主な目的とする。入学時において内発的に動機づけられている学生は社会貢献への動機づけも高く、看護師という職への理解や目的意識が高いと考えられることから、3年次においても同様の動機づけを示すと仮定される。このような動機づけを持つ学生は、仕事上の自己成長や組織・職場において自身の影響力に対して価値をおき、1年次におけるこれらの価値観は、3年次の価値観に強く影響すると予測される。

## 2 方法

### 2.1 参加者および調査時期

短期大学看護学科(3年課程)の学生を調査対象とした。1回目の調査(Time1)は入学後すぐ(1年次)の2011年6月に60名を対象に実施した。2回目の調査(Time2)は、1回目の調査対象の学生が卒業間近(3年次)の2014年2月に36名を対象に実施した。Time1およびTime2の両方で有効回答が得られた36名(すべて女性)を分析対象とした。調査対象のTime1時点の平均年齢は23.1歳( $SD=8.0$ )であった。

### 2.2 調査内容

**就職動機尺度** 就職に対する動機づけの測定には、田中・井内<sup>8)</sup>で用いた尺度を使用した。この尺度は、内発的動機づけ(「実際に仕事をして、刺激を受けることは楽しいことだから」など8項目)、社会貢献的動機づけ(「自分のことよりはむしろ人のためになるから」など4項目)、自律的外発的動機づけ(「将来の生活を安定させるため」など3項目)、統制的外発的動機づけ(「就職しないと親や親戚が心配するから」など9項目)、無動機づけ(「就職する必要がないのでよくわからない」など5項目)から構成される。はじめに、“あなたが働こうと思う理由はどのようなことですか”と尋ね、各項目について1「まったく当てはまらない」から6「非常に当てはまる」の6件法で回答を求めた。

**仕事に対する価値** 仕事に対する価値の測定には、田中・井内<sup>8)</sup>の尺度を用いた。これは Work Value

Questionnaire<sup>11)</sup>、田中<sup>12)</sup>を基に作成されたものである。この尺度は、成長重視(「人と出会い、交流することができるのが重要である」など7項目)、影響力重視(「組織内で影響力を持つことが重要である」など7項目)、条件重視(「労働時間の条件がよいことが重要である」など5項目)で構成されている。はじめに、“働く先を決める際に、あるいは実際に働いていく上で、あなたが重要だと考えていることはどのようなことですか”と尋ね、各項目について1「まったく当てはまらない」から6「非常に当てはまる」の6件法で回答を求めた。

## 3 結果

### 3.1 各尺度の信頼性

就職動機尺度・価値観尺度の各下位尺度の内的整合性を検討するために、Time1(1年次)とTime2(3年次)それぞれの各下位尺度におけるCronbachの $\alpha$ 係数を算出した。その結果、就職動機尺度においては、内発的動機づけがTime1・Time2それぞれ $\alpha=0.89, 0.86$ 、社会貢献的動機づけが $\alpha=0.79, 0.77$ 、自律的外発的動機づけが $\alpha=0.62, 0.60$ 、統制的外発的動機づけが $\alpha=0.85, 0.79$ 、無動機づけが $\alpha=0.91, 0.92$ であった。仕事に対する価値観尺度においては、成長重視が $\alpha=0.93, 0.88$ 、影響力重視が $\alpha=0.92, 0.86$ 、条件重視が $\alpha=0.84, 0.73$ であった。自律的外発的動機づけの $\alpha$ 係数が若干低いものの、項目数が少ないことなどから、尺度として特に問題ないと判断した。各下位尺度の合計得点を項目数で除したものを下位尺度得点として以降の分析に用いた。各尺度の平均値( $M$ )、標準偏差( $SD$ )、および $\alpha$ 係数をTable 1に示した。

### 3.2 就職動機の下位尺度間の関連および変化

Time1(1年次)およびTime2(3年次)の就職動機尺度の下位尺度間の関連を検討するために、相関係数を算出した(Table 2)。Time1では、内発的動機づけが、社会貢献的動機づけと自律的外発的動機づけにやや高い正の相関を示した( $r=0.48, 0.54, p<0.01$ )。自律的外発的動機づけと統制的外発的動機づけの間には、やや高い正の相関が認められた( $r=0.43, p<0.01$ )。

**Table 1** 各下位尺度の平均値( $M$ )、標準偏差( $SD$ )、及び $\alpha$ 係数

	Time1 : 1年次			Time2 : 3年次		
	$M$	( $SD$ )	$\alpha$	$M$	( $SD$ )	$\alpha$
<b>就職動機</b>						
内発的動機づけ	4.56	(0.97)	0.89	4.32	(0.86)	0.86
社会貢献的動機づけ	4.46	(0.91)	0.79	4.26	(1.01)	0.77
自律的外発的動機づけ	4.81	(1.02)	0.62	4.74	(0.86)	0.60
統制的外発的動機づけ	3.48	(1.03)	0.85	3.68	(0.90)	0.79
無動機づけ	1.71	(0.84)	0.91	1.66	(0.86)	0.92
<b>仕事に対する価値観</b>						
成長重視	5.06	(0.85)	0.93	4.98	(0.77)	0.88
影響力重視	4.12	(0.87)	0.92	3.86	(0.90)	0.86
条件重視	4.70	(0.93)	0.84	4.68	(0.71)	0.73

Table 2 就職動機尺度の下位尺度間の相関

Time 1 (1年次)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 内発的動機づけ	—									
2. 社会貢献的動機づけ	.48 **	—								
3. 自律的外発的動機づけ	.54 **	.18	—							
4. 統制的外発的動機づけ	.11	.24	.43 **	—						
5. 無動機づけ	-.69 **	-.50 **	-.27	.13	—					
<b>Time 2 (3年次)</b>										
6. 内発的動機づけ	-.25	-.30	-.24	.01	.05	—				
7. 社会貢献的動機づけ	-.27	-.40 *	.09	.09	.16	.60 **	—			
8. 自律的外発的動機づけ	-.15	-.19	-.06	-.04	.35 *	.23	.08	—		
9. 統制的外発的動機づけ	.06	-.30	.26	.19	.23	.03	.07	.57 **	—	
10. 無動機づけ	.19	.31	.14	.13	-.15	-.54 **	-.48 **	-.14	.07	—

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Table 3 調査時別における就職動機尺度と仕事に対する価値観尺度の相関係数

Time 1 (1年次)	成長重視	影響力重視	条件重視	Time 2 (3年次)	成長重視	影響力重視	条件重視
内発的動機づけ	.76 **	.64 **	.54 **	内発的動機づけ	.74 **	.46 **	.03
社会貢献的動機づけ	.60 **	.64 **	.20	社会貢献的動機づけ	.59 **	.50 **	.10
自律的外発的動機づけ	.49 **	.53 **	.63 **	自律的外発的動機づけ	.32	.25	.29
統制的外発的動機づけ	.19	.42 *	.35 *	統制的外発的動機づけ	.09	.29	.24
無動機づけ	-.65 **	-.40 *	-.28	無動機づけ	-.56 **	-.34 *	-.22

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

また、無動機づけは、内発的動機づけと社会貢献的動機づけに高い負の相関を示した ( $r = -.69, -.50, p < .01$ )。Time2 (3年次) でもほぼ同様の傾向がみられ、内発的動機づけと社会貢献的動機づけの間 ( $r = .60, p < .01$ )、および自律的外発的動機づけと統制的外発的動機づけの間にやや高い正の相関が認められた ( $r = .57, p < .01$ )。また、無動機づけは、内発的動機づけと社会貢献的動機づけにやや高い負の相関を示した ( $r = -.54, -.48, p < .01$ )。

次に、動機づけ間および調査時期によって動機づけ得点に差がみられるかどうかを検討するために、動機づけの下位尺度と調査時期を独立変数、動機づけの得点を従属変数とする対応のある 2 要因の分散分析を行った。平均値 ( $M$ ) および標準偏差 ( $SD$ ) は Table 1 に示した。その結果、交互作用および時期による主効果は認められなかったが ( $F(2.60, 90.82) = .58, F(1, 35) = .39, n.s.$ )、動機づけ間の主効果は有意であった ( $F(3.14, 110.00) = 168.55, p < .001$ )。Bonferoni の多重比較の結果、内発的動機づけ・社会貢献的動機づけ・自律的外発的動機づけの得点が最も高く ( $M = 4.44, 4.36, 4.78, SD = .56, .53, .64$ )、続いて統制的外発的動機づけが高く ( $M = 3.58, SD = .74$ )、無動機づけの得点は最も低かった ( $M = 1.68, SD = .56$ )。

### 3.3 仕事に対する価値観の変化

Time1 (1年次) から Time2 (3年次) における仕事に対する価値観の違いを検討するために、調査時期を独立変数、価値観の得点を従属変数とする対応

のある  $t$  検定を実施した。平均値 ( $M$ ) および標準偏差 ( $SD$ ) は Table 1 に示した。その結果、いずれの尺度においても Time1 と Time2 との間に有意な差は認められなかった (成長重視  $t(35) = 0.33$ , 影響力重視  $t(35) = 1.05$ , 条件重視  $t(35) = 0.11$ )。

### 3.4 就職動機と仕事に対する価値観の関連

就職動機と仕事に対する価値観の関連を検討するために、Time1 (1年次) と Time2 (3年次) それぞれにおける就職動機尺度と価値観尺度の相関係数を算出した (Table 3)。その結果、Time1 では、内発的動機づけと自律的外発的動機づけが、成長重視・影響力重視・条件重視に有意な正の相関を示した ( $r = .49 \sim .76, p < .01$ )。また、社会貢献的動機づけは、成長重視と影響力重視に正の相関を示し ( $r = .60, .64, p < .01$ )、統制的外発的動機づけは、影響力重視と条件重視に正の相関を示した ( $r = .35 \sim .42, p < .05$ )。無動機づけは、成長重視と影響力重視に負の相関を示した ( $r = -.65, -.40, p < .01, .05$ )。Time2 では、内発的動機づけと社会貢献的動機づけが、成長重視と影響力重視に正の相関 ( $r = .46 \sim .74, p < .01$ )、無動機づけが、成長重視と影響力重視に負の相関を示した ( $r = -.56, -.34, p < .01, < .05$ )。

### 3.5 1年次の就職動機と価値観による3年次の仕事に対する価値観の予測

Time1 (1年次) の就職動機と価値観が Time2 (3年次) の仕事に対する価値観を予測する程度を検討

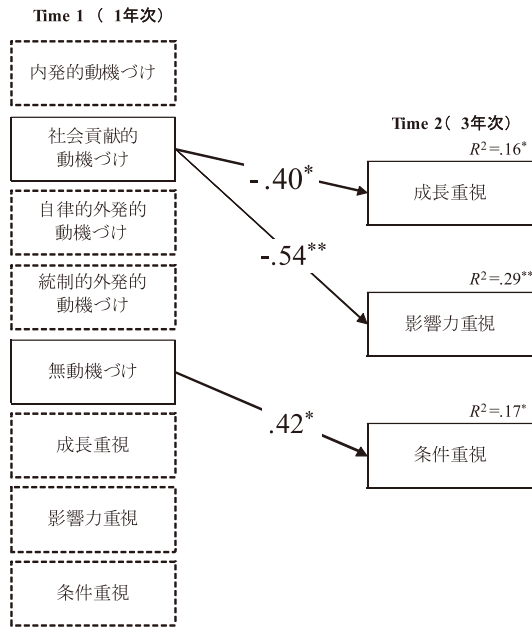


Figure 1 1年次の就職動機と価値観による3年次の仕事に対する価値観の予測

注1) \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

注2)  $R^2$ は決定係数を示す

注3) 有意なパスのみとして、パス上には標準偏回帰係数を示した

するために、Time1の就職動機尺度と仕事に対する価値観尺度を説明変数、Time2の仕事に対する価値観尺度を目的変数とした重回帰分析（ステップワイズ法）を行なった。就職動機から仕事に対する価値観への重決定係数（ $R^2$ ）、各下位尺度の標準偏回帰係数（ $\beta$ ）をFigure 1に示した。その結果、Time1の社会貢献的動機づけは、Time2の成長重視と影響力重視に負の影響を及ぼした（ $\beta = -.40, -.54, p < .05, .01$ ）。また、無動機づけは、条件重視に正の影響を与えた（ $\beta = .42, p < .05$ ）。なお、 $VIF < 10$ であったことから、多重共線性の問題は生じていないと判断した。

#### 4 考察

本研究では、看護学生の入学年次および卒業年次の就職に対する動機づけと仕事をする上での価値観の関連を縦断的に検討することを主な目的とした。初めに動機づけ尺度間の相関を検討した結果、Time1（1年次）・Time2（3年次）ともに、自律性の高いと仮定されている動機づけ同士、自律性の低いと仮定されている動機づけ同士の相関が高い傾向が示された。このことから、社会貢献的動機づけは内発的動機づけと自律性の程度が同程度に高く、続いて自律的外発的動機づけ、統制的外発的動機づけ、無力状態の順に自律性の程度が低下すると考えられる。これは自己決定理論の仮定と一貫する結果である。また、Time1（1年次）およびTime2（3年次）いずれにおいても、就職動機のうちの内発的動機づけと社会貢献的動機づけの間に有意な高い正の相関が認め

られる傾向は、田中・井内<sup>8)</sup>の報告と一致するものである。

次に、動機づけ尺度間の分散分析の結果から、自律性の高い動機づけは低い動機づけよりも得点が高い傾向がみられた。これらのことから、生活安定など看護職として働くことそのもの以外に目的をおくのではなく、看護職に対する高い興味・関心や楽しみ、社会貢献への意識を持つことが、学生の学習活動への積極的な取り組みを促進し、結果的に看護師としてのアイデンティティの確立を導くのではないかと考えられる。

動機づけ・価値観の経年変化について検討したところ、動機づけ尺度においては分散分析の結果から、価値観尺度においては $t$ 検定を実施した結果から、いずれの尺度においてもTime1（1年次）とTime2（3年次）の間に有意差は認められなかった。つまり、1年次の就職動機や価値観と3年次のそれらについて、学生の平均的傾向に変化はないといえる。しかし、Time1（1年次）とTime2（3年次）の各下位尺度間の相関において（Table 2）、社会貢献的動機づけにおいては負の相関（ $r = -.40$ ）、その他の尺度間には有意な相関が認められなかったことから、学年全体的な傾向に変化は見られないものの、個々人の動機づけや価値観については、その変化の様相は多様である可能性が示唆される。つまり、学生の中には入学時の自律的な動機づけを維持している学生もいれば、一方では自律性を低下させている学生も存在し、またその逆の傾向を示す学生もいるということが考えられる。つまり、入学時に看護職に対して自律的な動機づけを持っている学生と、非自律的な動機づけを持っている学生に対しては、異なった指導の必要性が示唆される。

就職動機と仕事に対する価値観の関連においては、Time1（1年次）の内発的動機づけは、価値観のすべての下位尺度に有意な正の相関が認められ、Time2（3年次）では成長重視と影響力重視に有意な正の相関が認められた。一方、社会貢献的動機づけは、Time1（1年次）とTime2（3年次）で成長重視と影響力重視に有意な高い正の相関が認められ、条件重視には有意な相関は認められなかった。自律的外発的動機づけと価値観のすべての下位尺度においてTime1（1年次）に認められた有意な正の相関が、Time2（3年次）では認められなかった。入学時の内発的動機づけや社会貢献的動機づけは、学習や実習経験を積むにしたがって、看護職の条件面ではなく、自己の成長や仕事上での影響力のような仕事へのやりがいにつながるようなものに価値を強める傾向があるのではないかと考えられる。

最後に、Time1（1年次）の就職動機や価値観がTime2（3年次）の仕事に対する価値観をどの程度予測するかを検討したところ、社会貢献的動機づけが成長重視と影響力重視に有意な負の影響が認められた。看護師という職業を社会貢献であるにとらえて動機づけられている学生は、学習や実習が進むにしたがって、自身の成長や組織への影響力というようなものに価値を置かなくなる。つまり、仕事をする上で自己そのものを重視する傾向が低くなることが示唆された。ある意味自己犠牲的に看護職に動機づけられているような学生にとっては、本研究で取り上げた3つの仕事に対する価値観以外の要因に価値を見出している可能性がある。無動機づけは条件重視に有意な正の影響が認められたことから、入学時に看護師になる目的意識を持たず、動機づけられていない学生は、看護師としての労働条件や環境を重視するようになると予測される。入学時に看護師になる動機づけを見出すことのできない学生は、看護師としての自己を思い描けていないことは予想できる。そのような学生が、それでも困難な学習や実習を続けるために、看護師としての給料や待遇など労働条件という外的報酬に類似した要因に価値を見出そうとしている状態は理解できる。しかし、動機づけの経年的変化に一貫した傾向がみられなかったことから、これらの点については今後詳細な検討が必要である。

本研究では、学生の就職動機と仕事に対する価値観の関連を1年次と3年次の2時点により検討しているため、個人内における動機づけプロセスを詳細に捉えるには限界がある。今後、個々の学生の変化を詳細にとらえた分析と、学生がどのような時期に、またどのような出来事を体験することによって動機づけに変化が生じるかを、短期縦断的に検討していくことが必要であると考えられる。

#### 引用文献

- 1) 文部科学省：各種統計平成26年指定（認定）学校の学校数及び入学定員増減（変更）の内訳.pdf [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kango/1353401.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kango/1353401.htm) アクセス日：2015年10月25日
- 2) 室津史子，贅育子，重本津多子，今村美幸，藤原理恵子：看護学生の看護師に対するイメージおよびキャリアコミットメント—学年による比較—。ヒューマンケア研究学会誌，5，2，37-44（2014）
- 3) 樋口健：増加する看護系学生—その悩みとは何か—。ベネッセ教育総合研究所，（2014）  
<http://berd.benesse.jp/koutou/topics/index2.php?id=4031> アクセス日：2015年10月25日
- 4) 長谷川美貴子：看護学生における職業社会化と職業意識の関係性。淑徳短期大学研究紀要，51，167-184（2012）
- 5) 竹内朋子，戸ヶ里泰典，佐々木美奈子，真田弘美：新卒看護師の職業コミットメント—入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性—。日看管会誌，16，1，5-12（2012）
- 6) 吉岡由喜子，山本純子，高木みどり：看護大学生の職業意識の特徴：1・2年次生の自我同一性と看護職の就業動機の調査より。太成学院大学紀要，14，255-266（2012）
- 7) 安達智子：女子学生のキャリア意識—就業動機，キャリア探索との関連—。心理学研究，79，1，27-34（2008）
- 8) 田中希穂，井内伸栄：女子短期大学における就職動機と仕事に対する価値観の関連—看護学科と初等教育学科の比較—。日本心理学会第75回大会発表論文集，962（2011）
- 9) Deci, E. L., Ryan, R. M. : Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press (1985)
- 10) 森永康子：男女大学生の仕事に関する価値観。社会心理学研究，9，2，97-104（1993）
- 11) Elizur, D., Gorg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. : The structure of work values: A cross cultural comparison. Journal of Organizational Behavior, 12, 21-38（1991）
- 12) 田中希穂：就職活動中の学生における就職動機と仕事に対する価値観の関係。同志社心理，49，29-38（2002）

---

受理 2016年3月30日

〈連絡先〉

井内伸栄

〒538-0053 大阪府大阪市鶴見区鶴見6-2-28

大阪信愛女学院短期大学

E-mail : iuchi@osaka-shinai.ac.jp