

フィッシュ哲学を導入しての効果
～ハッピーカード導入前後の比較～

キーワード：フィッシュ哲学 モチベーション

C棟5階 ○田中真由子 野村明加 和田あづさ 飯野美菜子

I. はじめに

現在、様々な病院で、いきいきとした職場作りのためにフィッシュ哲学が導入されており、特集なども組まれている。

A病棟は3科の混合病棟であり、多くのコメディカルが協働している。処置も多種多様で、看護師に掛かるストレスも大きい。そのような環境下でも質の高い看護を提供し、看護師がいきいきと仕事をするためには、個々のモチベーションの向上が必要であると思われた。そこで、看護師間の信頼関係の構築や、個々のモチベーションを上げるため、フィッシュ哲学を応用した“ハッピーカード”を考案・活用した。その結果、モチベーションの向上に効果がみられたため、ここに報告する。

II. 目的

フィッシュ哲学の導入が、看護師のモチベーションの向上に有効であるか検証する。

III. 方法

1) 期間

20XY年9月1日～11月30日

2) 対象

A病棟の看護師24名（師長・主任・研究者を除く）

3) 方法

①看護師に、無記名でハッピーカードを記入してもらい、専用BOXにて回収した。

※ハッピーカードとは、相手の良かった看護や接遇など、褒めるものであれば何でも良いものとし、自由記載とした。

②1カ月毎にハッピーカードを研究者がまとめ、各チーム会でチームリーダーに発表し

てもらった。

また、ハッピーカードは、A病棟全ての看護師が閲覧出来るようにポスターにし、看護師休憩室に掲示した。

③JTBモチベーションズの「モチベーション・スタイル・チェック」33項目¹⁾と、独自項目を加えた質問紙を使用し、ハッピーカード実施前後で、モチベーションに変化があるかを調査した（表1）。

カテゴリ	サブカテゴリ
適職	1. 自分の好きな仕事をしている
	2. 自分に合った仕事をしている
	3. 自分自身が、納得できる仕事をしている
	4. 今の仕事は、友人や家族に自慢できる
プライベート	5. 家族や親しい友人と過ごす時間がとれている
	6. 家族や親しい友人と、仕事の話をしている
	7. 仕事を通して、自分の考え方や発想を表現している
自己表現	8. 仕事の中で、自分の個性を発揮している
	9. 仕事の中で自分の気持ちや意見を主張している
環境適応	10. 仕事内容の変化に、ついていけている
	11. 自分が先に立って、仕事上のトラブルなどを乗り越えている
	12. 仕事でのプレッシャーを、自分自身でコントロールしている
環境整備	13. 今の仕事には、しっかりしたマニュアルがある
	14. 職場の皆が従うべきルールが、明確になっている
	15. 設備や立地条件等の環境が整った職場で働いている
人間関係	16. 仕事仲間との交流を楽しめている
	17. 人間関係がよい職場で働いている
	18. 上司と仲良く働いている
業務遂行	19. 仲間と気まづくなったとしても、仕事の遂行を優先している
	20. 夜遅くなったりしてでも、自分の仕事をやり遂げている
	21. まわりの目を気にせず、自分の仕事を進めている
期待・評価	22. 上司や仲間から期待されている
	23. 自分の仕事が、まわりから評価されている
	24. 自分に期待された成果を達成している
職務管理	25. 仕事のやり方や進め方などは、わかっている
	26. 自分の経験を、いかせる仕事をしている
	27. 仕事を進める上で主導権を持っている
昇進・昇給	28. 人よりも早く高い役職についている
	29. 仕事における権限や自身で判断できることが増えている
	30. 昇進昇給している
報酬	31. 人よりも良い収入を得ている
	32. 今の仕事や年齢に見合った報酬を得ている
	33. 安定した収入を得ている
	34. 今、仕事に対するモチベーションを点数にするならば、何点ですか？(100点満点中)

4) 分析方法

統計学的分析は、対応のある t 検定を使用し、 $P < 0.05$ を有意差ありとした。

5) 倫理的配慮

看護研究倫理委員会の承認を得た。

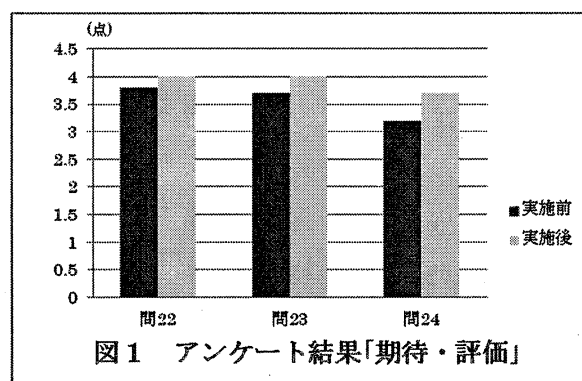
IV. 結果

1. 回収率：24 名に配布中、21 名(87.5%)から回収を得られた。
2. 33 項目の質問中 19 項目(表 1 の選択部分)の質問で平均点に上昇があった (57.5%)。
3. 全ての項目において、実施前後に有意差はなかった ($P < 0.05$)。
4. 問 8、問 9、問 17、問 22、「自己表現」「人間関係」「期待・評価」の категорияにおいて、二変量前後では相関関係があった ($P < 0.05$) (表 2)。

表2 相関係数と有意確率 (n=21)

項目	相関係数	有意確率
問8	.784	.000
問9	.648	.001
問17	.683	.001
問22	.734	.000
人間関係	.596	.004
期待・評価	.747	.000

5. 「期待・評価」に関する項目において、対象者全ての評価値が上昇した (図 1)。



6. 問 34 の質問に対しては、実施前後で平均点が 60 点から 63 点に上昇した。

7. 研究者が感じたハッピーカード導入後の反応

- ・失敗して落ち込んでいる看護師に対するハッピーカードが増えた。
- ・チーム会でのハッピーカードの発表時には期待感が窺えた。
- ・ハッピーカードをもらえて嬉しいという声が聞かれた。

V. 考察

自分の考えやアイデアを活かしたり個性を発揮したりすることを意味する「自己表現」、職場での人間関係の円滑さや協調・交流があることを意味する「人間関係」、職場で上司や同僚から寄せられる期待や信頼・評価されることを意味する「期待・評価」の categoriaにおいて、ハッピーカード実施前後で相関関係が認められている。

ハッピーカードは、相手の看護や良い部分をほめるものであり、共感した態度を取る事が出来ると共に、発表・提示されることで周囲からの注意を向けることが出来る。そうした同僚看護師からのプラスのメッセージは「承認」となっている。また、特に「期待・評価」の項目に置いては、全ての評価値が上昇しており、ハッピーカードはモチベーションを上げる様々な要因のうち、特に「期待・評価」に効果があった。前述した通り、この categoria では、上司や同僚から寄せられる期待や信頼・評価されることを意味していることから、ハッピーカードが「承認」として効果があったといえる。

看護師のモチベーションに関する調査を行った山本ら²⁾の研究において、モチベーションを向上させる看護師の動機付け要因は「達成」「承認」「対人関係」とされている。このことから、ハッピーカードは、周囲から承認を得ることができるだけでなく、個人

のモチベーションを向上させる因子として、効果があったと言える。

またアンケートの、33項目の質問中19項目で平均点に上昇がみられており、モチベーションを向上させる要因の約60%が上昇し、病棟全体でモチベーションが向上傾向にあると言える。

太田³⁾は「仕事への意欲や組織への一体感が強く、満足度も高い人たちは、仕事ぶりや仕事の成果を褒められたり認められたりする可能性が高い。そのため、ますますやる気を出し組織への一体感も強くなるし成果も上がる」と述べている。

今回ハッピーカードを実施し、承認を得られたことで看護師の仕事へのモチベーションが上昇した。そのことで、看護師間の信頼関係も強くなったのではないかと考えられる。今回の研究からは明らかにできていないが、実際、導入後の反応からもハッピーカードの内容は、多種多様であり視点は違うが、お互いを認め合い高め合おうとしている様子が分かった。

小松⁴⁾は「働く人々が思いやりながら、認め合いながら仕事ができるようになれることがフィッシュ効果である」と述べている。信頼関係の構築や、同僚からの「承認」を得られるハッピーカードは、フィッシュ哲学の「仕事を楽しむ・人を喜ばせる・注意を向ける・態度を選ぶ」⁵⁾を実践でき、モチベーション向上の効果がみられた。

しかし、アンケートの全ての項目に置いてアンケート実施前後で有意差はみられず、ハッピーカードの導入のみではモチベーションの向上には限界があった。そのため、今後もハッピーカードを継続していくと共に、フィッシュ哲学を取り入れた活動を考え実施していく必要がある。

ハッピーカードの導入が職場風土を変える一石を投じるきっかけになればと考える。

VI. 結論

1. A病棟においてハッピーカードの導入は看護師のモチベーションの向上に効果があった。
2. 今後も、モチベーションを維持していくためにフィッシュ哲学を取り入れた活動を継続していく必要がある。

VII. おわりに

現在ハッピーカードだけでなく、フィッシュ哲学を取り入れた他の活動も計画しており、それらの成果についての検証をしていきたい。

<引用・参考文献>

- 1) 株式会社ジェイティービーモチベーションズホームページ：<http://www.jtbn.co.jp/> (2011.6.1アクセス)モチベーション・スタイル・チェック。
- 2) 山本恵子、他：看護師のモチベーションに関する実態調査，看護管理，第33回，P85～87，2002。
- 3) 太田肇：承認とモチベーション「実証されたその効果」，同文館出版株式会社，P161，2011。
- 4) 小松雅子：フィッシュからの贈り物，看護，60(7)15-17，2008。
- 5) スティーヴン・C・ランディン、他：フィッシュ！鮮度100%ぴちぴちオフィスの作り方，2000，相原真理子，早川書房。
- 6) スティーヴン・C・ランディン、他：フィッシュ！実践篇ぴちぴちオフィスの成功例一挙公開：2002，相原真理子，早川書房。
- 7) 芳中晃：ディズニーランドはなぜお客様の心をつかんで離さないのか，中経出版，2004