

# 理学療法士の仕事意識と自己啓発

岩崎裕子

文京学院大学 保健医療技術学部 理学療法学科

## 要旨

理学療法士（Physical Therapist, 以下 PT）は、近年、急激に増加しており、質の低下が懸念されているが、質の維持・向上を図るためには、PT が自分自身の仕事を中心としたキャリア発達を意識し、専門職としてのキャリア発達を遂げることが求められている。

そこで、キャリア発達するために必要なことの一つである自己啓発に着目し、現在、医療機関に勤務している PT 免許取得後 1 年以上勤務している 691 名の PT に対する質問紙調査を行い、PT の仕事意識と自己啓発の関係について分析・検討を行った。

PT の仕事意識が自己啓発意欲に結びつき、さらに自己啓発活動につながるというモデルを検討したところ、キャリア発達することで、PT のワークモチベーションや職業コミットメントが高まった場合に、初めて自己啓発意欲の向上につながり、勉強や研修などの直接的自己啓発活動および日常の治療を丁寧に行なうことなどの治療に対する取り組みを改善する行動がより活発になることを示していた。また、自己啓発活動を活発にするためには、職場内教育の内容を治療場面に即したものと日常的なやりとりの中に盛り込むよう工夫することが望ましいと考えられた。

## キーワード

理学療法士, 仕事意識, キャリア発達, 自己啓発

## 序論

理学療法士（Physical Therapist, 以下 PT）は、近年、急激に増加しており、質の低下が懸念されている。これは、急激な増加が直接的に質の低下につながるという意味ではなく、急激な増加によって、質の維持・向上を図るために必要な国家資格取得後のキャリア発達をしにくい状況になることが質の低下につながるということを意味している。

急激な増加がキャリア発達をしにくい状況をもたらすには様々な原因が考えられるが、若い PT の急激な増加はキャリア発達の視点において職業的な専門性が確立されていない PT の増加であり、同時に PT の職場は少人数の職場が多いため、指導者の役割の PT がいなく職場の増加にもつながり、職場におけるキャリア発達がしにくくなることが、その一因となっていると考えられる。

日本の PT で最大の職能団体（組織率 80.7%, 2009 年 4 月現在）である日本理学療法士協会ホームページのデータ<sup>1)</sup>と照らし合わせてみると 2010 年 4 月現在、会員の平均年齢は男性 34.3 歳、女性 31.7 歳であり、21 歳～30 歳の会員 45.9%, 31 歳～40 歳の会員 40.0%, つまり 40 歳以下の会員で 85.9% を占めることになる。D. E. Super<sup>2)</sup> (1957, 邦訳 92-204 頁) は、キャリア発達を個人の職業発達という視点で 5 段階に区分しており、3 段階目の確立段階 (25～45 歳) では職業的な専門性が確立され、4 段階目の維持段階 (45～65 歳) では自己の職業的達成が維持・発展すると定義している。この定義から、PT 全体の傾向として、職業的な専門性を確立する途中の段階にいる PT の方が圧倒的に多い状況にあると言える。

PT は 1 対 1 で対象者を担当することが多いため、先輩・上司からの指導や助言がなければ、自分の行っている理

学療法に対するフィードバックは対象者からのものしかなく、専門的に適切かどうかや、よりよくするためには何が必要かということがわかりにくく、そのため、PTは自分の専門職としてのキャリア発達を確認しにくいと考えられる。

また、筆者のPT約1,000名を対象に行った調査<sup>3)</sup>では、キャリア発達に役立った機会として「上司や先輩による非公式な指導やサポート」、「部門内スタッフによる日常的な指導や助言」が上位2項目を占めた。キャリアを積み上げて、最も影響を受けた人についても「直属の上司PT」と「職場内のPTスタッフ」で30%強を占めていた。

つまり、PTのキャリア発達において、先輩・上司の日常的な関わりは重要な役割を果たしていると言える。しかしながら、急激なPTの増加によって、経験の少ないPTのみの職場が増加し、いわゆる一人前のPTのモデルが日常的に存在しないということは、専門性を確立する途中段階にあるPTにとって今後自分がどのように技術や経験を重ね、進むべきかというキャリア発達の方向性が定まりにくいということを意味し、キャリア発達を遂げにくい状況をもたらすと言える。

一方、制度上の問題として、診療報酬はPTの技術レベルによるものではないため、PT個人の技術レベルや質を問い、向上させることが、PT自身だけでなく、施設側にとってもインセンティブとして働きにくく、さらに、国家試験レベルでの資格更新制度がないことも、現状においては質の低下に対する懸念に拍車をかけているとも考えられる。

以上のことから、今後も急激にPTが増加する状況において、PTの質の維持・向上を図るためには、PTが自分自身の仕事を中心としたキャリア発達を意識し、対象者に

よりよい理学療法サービスの提供ができるよう、専門職としてのキャリア発達を遂げることが求められていると考えられる。

そこで、これまで専門職としてのキャリア発達を促す必然性を明らかにすることを目的とした研究の一環として、PTの仕事意識に関する実証研究を行ってきた<sup>4)</sup>。その結果からPTのキャリア発達とワークモチベーションの関係について図1に示すような関係が導き出された。

この図から、キャリア発達を促すことによってワークモチベーションや職業コミットメントが高まることがわかる(以下、図1に示す6つの要素の関係をPTの仕事意識とする)。しかしながら、キャリア発達のためには、この結果が、次の段階で、PTの質の維持・向上のための自己啓発につながるということが重要である。つまり、ワークモチベーションや職業コミットメントが高まったことにより、実際に自己啓発が喚起され、その結果、自己啓発に取り組み、組織が提供する訓練機会に積極的に対応することで、次の段階のキャリア発達が促進されれば、PTの質の維持・向上につながるものと考えられる。

そこで、今回、PTに対する質問紙調査を行い、このPTの仕事意識と自己啓発の関係について分析・検討を行ったので以下に報告する。

## 方法

### 1. 対象

対象は、PTの有資格者で、現在PTとして医療機関(病院、医院・クリニック)に勤務しているPT免許取得後1年以上勤務している者である。対象の抽出は、筆者の理学療法士としての臨床での勤務や教員としての勤務を通して

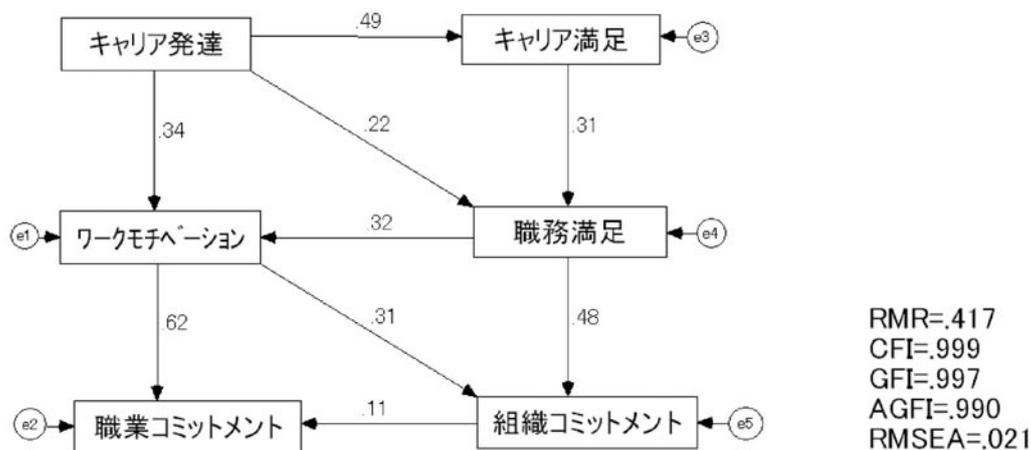


図1 PTの仕事意識

作られた知人の協力を得て行った。

質問紙は1002名のPTに郵送し、回収は同じく郵送にて行い701名(回収率70.0%)であった。このうち、無記入箇所が多い10名を除き、691名を分析対象とした(有効回収率69.0%)。

対象は男性が420名(61%)、女性が271名(39%)、平均年齢は男性31.3±6.6歳、女性28.4±6.1歳である。日本理学療法士協会の会員では男性57.4%、女性42.6%、平均年齢は男性34.3歳、女性31.7歳であり、本研究の方では男性がやや多く、やや若い。

PTは経験年数3年で臨床実習指導者をする事ができ、5年以上で養成施設の教員要件を満たすことから、これらを一つの指標として、対象者を4群に分けたところ、経験1～2年168名(24.3%)、3～4年204名(29.5%)、5～9年207名(30.0%)、10年以上112名(16.2%)であった。職制上の地位はスタッフ513名(74.2%)、主任・リーダー110名(15.9%)、科長・課長・技師長61名(8.8%)、その他6名(0.9%)であり、所属している施設は病院602名(87.1%)、医院・クリニック89名(12.9%)であった。

## 2. 方法

本研究は、質問紙法を用いた。

### 1) 質問紙の構成

質問紙の構成は、PTの仕事意識の項目を中心に作成した。項目は、属性、仕事全体に占める治療業務(患者・対象者に対する理学療法)の割合、自己効力感、治療業務(患者・対象者に対する理学療法)・治療業務以外の仕事(記録・書類作成や会議など)、仕事全体に対する意欲(やる気)の程度、人間関係志向、仕事でのフィードバック、組織コミットメント、自己啓発意欲、職業コミットメント、ワークモチベーション、職務満足感・生活満足感・全体的満足感、キャリア満足感、キャリア発達、ワークモチベーション上昇時取る行動(以下、自己啓発活動という)である。

### 2) 尺度

上記の尺度については、仕事全体に占める治療業務(患者・対象者に対する理学療法)の割合については20%ごとの5段階とし、自己効力感、職務満足感・生活満足感・全体的満足感、キャリア満足感、キャリア発達については小野公一<sup>5,6)</sup>(1995, 2005)を参考に5段階評価とした。治療業務(患者・対象者に対する理学療法)・治療業務以外の仕事(記録・書類作成や会議など)・仕事全体に対する意欲(やる気)の程度については「3. どちらともいえない」を中心に、「1. ない」から「5. ある」の5段階評価とした。また、人間関係志向、仕事でのフィードバック、組

織コミットメント、自己啓発意欲、職業コミットメントの各項目については、対になる言葉を提示し、どちらに近いかを「3」を中心として、5段階で評価した。

ワークモチベーションの内容については、予備調査をもとに作成した76項目を「3. 関係ない」を中心に、「1. やる気がなくなる」から「5. やる気が出る」の5段階評価とした。自己啓発活動については、筆者の経験に基づいて独自に作成し、「4. よく取る」、「3. 時々取る」、「2. ほとんど取らない」、「1. 取らない」の4段階で評価した。

### 3) 調査期間

調査期間は、2008年12月から2009年2月にかけての3ヶ月間である。

### 4) 分析方法

今回は、研究の目的からPTの仕事意識に関する項目および自己啓発意欲、自己啓発活動について平均値を算出し、経験年数の平均値の差の検定を行った。また、自己啓発活動については因子分析(主因子法、Varimax回転)を行った。さらに、PTの仕事意識に関する項目と自己啓発意欲および自己啓発活動の関係についてパス解析を行った。なお、分析にはSPSS Ver. 18.0とAmos 17.0を使用した。

## 3. 倫理的配慮

本調査を実施するにあたって、調査研究目的を対象理学療法士には文書にて説明し、データは統計的に処理すること、その際、個人が特定されないことがないように、プライバシー保護に十分注意を払うことを伝え、回答用紙の返送により研究同意が得られたとみなした。

## 結果

### 1. 単純集計

ここでは、PTの仕事意識に関係する項目と自己啓発意欲および自己啓発活動の結果の概要について述べる。

なお、5点尺度を用いているものに関しては、3を中心±0.2の範囲にあるものは中立、3.20～3.49は高い(肯定)傾向にある、3.50～3.99を高い(肯定)傾向が強い、4.00以上を高い(肯定)とし、逆に2.80～2.51は低い(否定)傾向にある、2.50～2.01を低い(否定)傾向が強い、2.00以下を低い(否定)と表記する。

#### 1) PTの仕事意識に関する項目の平均値

PTの仕事意識項目について平均値を表1に示す。

全体では、ワークモチベーションと職業コミットメントの平均値が高く、職務満足感と職場コミットメントについては、高い傾向が認められた。一方、特に低い項目は認め

表1 PTの仕事意識の各項目の平均値

	< 経験年数 >				全体 (N=691)
	1~2年 (N=168)	3~4年 (N=204)	5~9年 (N=207)	10年以上 (N=112)	
キャリア発達	2.82	3.10	3.24	3.24	3.10
	*		**		
ワークモチベーション	4.13	4.11	4.09	4.19	4.12
キャリア満足	2.96	2.96	3.16	3.10	3.04
職務満足	3.58	3.49	3.59	3.53	3.55
職業コミットメント	3.99	4.11	3.99	4.22	4.06
組織コミットメント	3.30	3.25	3.39	3.67	3.37
			*		

(\*:p<.05, \*\*:p<.01)

られなかった。

経験年数別にみても、6項目中3項目で経験年数10年以上の平均値が高かった。また、キャリア発達については経験年数が長くなるにつれ平均値が高くなり、経験年数1~2年と他の経験年数の間でそれぞれ有意差が認められた (p<.05, p<.01)。また、組織コミットメントについては経験年数3~4年と10年以上の間で経験年数10年以上の方が有意に高かった (p<.05)。

## 2) 自己啓発意欲

自己啓発意欲については、6項目5点満点で評価し、自己啓発意欲全体は6項目の平均値で算出した (表2)。自己啓発意欲全体でも高い傾向が認められたが、各項目においても6項目中4項目で意欲が高い、あるいは高い傾向に

あることが認められた。

一方、経験年数間の差をみると、「問6-7 仕事に関する情報の収集や疑問点の解決は、それに気がついた時に行う」と「問6-10 公的な資格取得や特殊技術のインストラクターになることには積極的に取り組んでいる」の2項目で経験年数1~2年と経験年数10年以上の間に統計学的に有意な差が認められ (p<.05)、経験年数10年以上の方が意欲的であった。また、問6-10においては、経験年数1~2年と経験年数3~4年でも有意な差が認められ (p<.05)、経験年数3~4年の方が意欲的であった。

## 3) 自己啓発活動

自己啓発活動の11項目について、経験年数ごとに平均値を算出し、全体的な傾向を表3に示す。全体の平均値を

表2 自己啓発意欲の平均値

	< 経験年数 >				全体 (N=691)
	1~2年 (N=168)	3~4年 (N=204)	5~9年 (N=207)	10年以上 (N=112)	
問6-7 仕事に関する情報の収集や疑問点の解決は、それに気がついた時に行う	3.19	3.32	3.46	3.59	3.38
			*		
問6-8 職場内の研修や教育訓練へは積極的に参加する	3.77	3.86	3.71	3.64	3.76
問6-9 自分が興味あるセミナーや研究会などへは、自費でも参加したい	4.15	4.27	4.15	4.01	4.16
問6-10 公的な資格取得や特殊技術のインストラクターになることには、積極的に取り組んでいる	2.82	3.13	3.09	3.24	3.06
	*				
			*		
問6-11 仕事に係る雑誌や文献をよく読んでいる	3.24	3.18	3.16	3.16	3.19
問6-12 今の仕事のための能力開発は自己責任で行うべきである	3.47	3.48	3.51	3.63	3.51
自己啓発意欲全体	3.44	3.54	3.52	3.54	3.51

(\*:p<.05)

表 3 自己啓発活動の平均値

	< 経験年数 >				全体 (N=691)
	1~2年 (N=168)	3~4年 (N=204)	5~9年 (N=207)	10年以上 (N=112)	
問9 - 1 患者・対象者に対する観察を注意深くする	3.57	3.60	3.56	3.50	3.57
問9 - 2 治療の一つ一つを丁寧に実施する	3.53	3.50	3.43	3.38	3.47
問9 - 3 治療視点を変える	3.23	3.32	3.25	3.30	3.27
問9 - 8 文献や雑誌を読む	3.08	3.08	3.10	2.96	3.07
問9 - 7 勉強会に積極的に参加する	3.09	3.13	3.05	2.89	3.06
問9 - 4 治療に関して積極的に人の意見を求める	3.08	2.99	2.88	2.78	2.94
	* ┌───────────┐				
問9 - 9 研修会に申し込む	2.94	2.96	2.93	2.72	2.91
問9 - 5 他のスタッフの面倒をみる	2.42	2.61	2.84	2.89	2.68
	** ┌───────────┐				
		** ┌───┐			
			* ┌───────────┐		
			*		
問9 - 6 後輩に指導する	2.23	2.50	2.70	2.77	2.54
	* ┌───────────┐				
	** ┌───────────┐				
		**			
問9 - 10 学会発表を計画する	1.76	1.98	2.06	2.04	1.96
	* ┌───────────┐				
問9 - 11 研究をする	1.67	1.84	2.00	2.00	1.87
	* ┌───────────┐				
		**			

(\*:p<.05, \*\*:p<.01)

みると、上位5項目が「3.時々取る」を示し、下位6項目は「2.ほとんど取らない」を示し、11項目の平均値も2.85と「2.ほとんど取らない」であり、全体的にやや低い傾向であった。

経験年数別に平均値を比較すると、経験年数が増加するにつれ、「3.時々取る」を示す項目が減り、経験1～2年では6項目、経験3～4年と5～9年では5項目、経験10年以上では3項目であった。

次に、11項目について因子分析（主因子法、Varimax回転）を行った。初期の固有値が1.0以上を基準とし、因子負荷量.450以下の項目および複数の因子で因子負荷量.400以上の値を示す項目を除外して、再度、因子分析を行ったところ、3因子が抽出された（表4）。

第I因子（3項目）では研修会の申し込みや勉強会への積極的な参加で、直接的な自己啓発活動を示す項目であったことから、「直接的自己啓発活動」、第II因子（2項目）は研究に関する項目であり、「研究活動」と命名した。第III因子（3項目）は治療の丁寧な実施や観察を注意深くす

るなどの治療を改善する行動を表す項目であったことから、「治療改善行動」と命名した。

## 2. PTの仕事意識と自己啓発

図1に示すPTの仕事意識に関するモデルを今回のデータを用いて検証したところ、適合性は支持された（図2, 表5）。

今回の対象者でも成立することが検証できたため、次に、PTの仕事意識と自己啓発との関係について検討を行った。序論でも述べたように、キャリア発達を促すことによってワークモチベーションや職業コミットメントが高まり、最終的には自己啓発につながる事が重要である。

そこで、PTの仕事意識が自己啓発意欲に結びつき、さらに自己啓発活動につながるというモデルを検討することにした。自己啓発活動の因子分析の結果を用いて、検討を行ったところ、第I因子（直接的自己啓発活動）と第III因子（治療改善行動）を投入した場合に、適合性を十分満たしてモデルが成立することが確認された（図3, 図4）。

表4 自己啓発活動

項目	I	II	III	Mean	SD
<b>I. 直接的自己啓発活動 (α=.842)</b>					
問9-9 研修会に申し込む	.858	.157	.163	2.91	.855
問9-7 勉強会に積極的に参加する	.774	.182	.247	3.06	.816
問9-8 文献や専門誌を読む	.619	.212	.255	3.07	.813
<b>II. 研究活動 (α=.918)</b>					
問9-11 研究をする	.194	.911	.083	1.87	.942
問9-10 学会発表を計画する	.225	.876	.083	1.96	.962
<b>III. 治療改善行動 (α=.767)</b>					
問9-2 治療の一つ一つを丁寧に実施する	.177	.034	.795	3.47	.648
問9-1 患者・対象者に対する観察を注意深くする	.161	.033	.794	3.57	.604
問9-3 治療の視点を変える	.290	.169	.518	3.27	.697
初期の固有値	3.624	1.555	1.052		
累積寄与率 (%)	41.3	57.6	67.2		

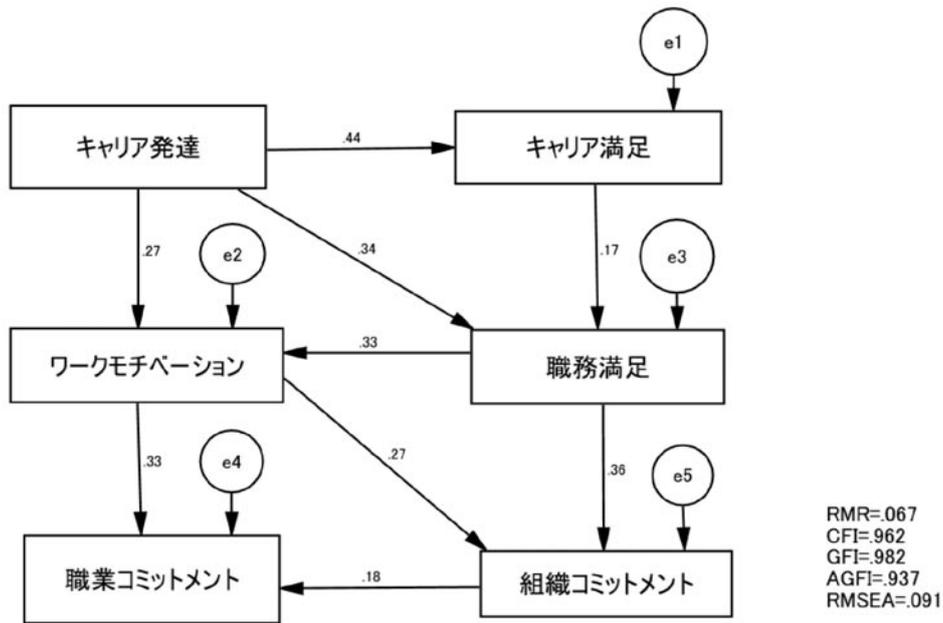


図2 .PTの仕事意識の検証

表5 PTの仕事意識関連要因と自己啓発意欲および自己啓発活動の相関関係

	キャリア発達	キャリア満足	ワークモチベーション	職務満足	職業コミットメント	組織コミットメント	自己啓発意欲	自己啓発活動
キャリア発達	—							
キャリア満足	.436***	—						
ワークモチベーション	.402***	.241***	—					
職務満足	.413***	.321***	.437***	—				
職業コミットメント	.287***	.273***	.404***	.333***	—			
組織コミットメント	.239***	.254***	.431***	.478***	.322***	—		
自己啓発意欲	.411***	.166***	.408***	.230***	.330***	.140***	—	
自己啓発活動	.354***	.112**	.332***	.185***	.303***	.089*	.562***	—

(\*; p<.05 \*\*; p<.01 \*\*\*; p<.001)



さらに、成立した第Ⅰ因子（直接的自己啓発活動）と第Ⅲ因子（治療改善行動）のモデルについて、経験年数別に分析したところ、経験年数1～2年、3～4年では当てはまりが悪く、経験年数5～9年、10年以上で当てはまりが良く、特に10年以上では全てのモデルで最も適合度の良い結果となった。

しかし、このモデルは第Ⅱ因子（研究活動）や、自己啓発活動11項目の合計値を投入した場合はRMSEAが0.1を超え、適合性の水準を満たさなかった。

## 考察

PTの質の維持・向上を図るためには、キャリア発達を促すことによって、ワークモチベーションや職業コミットメントが高まり、次の段階で、PTの質の維持・向上のための自己啓発につながる事が重要である。

### 1. PTの仕事意識と自己啓発

まず、PTの仕事意識を今回の対象で検証したところ、成立し、キャリア発達を促すことで、満足感やワークモチベーションが高まり、さらに職業コミットメントが高まる事がわかった。

次に、PTの仕事意識と自己啓発の関係について、因子分析の結果を用いてパス図を作成したところ、キャリア発達することで、ワークモチベーションや職業コミットメントが高まった場合に初めて自己啓発が促されるという関係が示された。

動機づけ要因が満たされると、職務に対して良い感情を持ち、それが長期間持続することで、積極的な職務態度を生じさせる<sup>7)</sup>。したがって、キャリア発達することにより、ワークモチベーションや職務コミットメントが高まったことで、職務に対して積極的な態度、すなわち自己啓発につながったと考えられる。

職務コミットメントと学習意欲の関係について、藤野<sup>8)</sup>は看護師840名を対象とする職務満足度の調査から「価値意識（仕事を大切あるいは重要と考える意識）は学習意欲との関連が強い」と述べている。また、中村<sup>9)</sup>も直接的ではないが、ワークコミットメントについて因子分析を行い、情緒的組織コミットメント、専門コミットメント、継続的組織コミットメントの3因子を抽出し、「職務コミットメントの質問項目を含む情緒的組織コミットメントが学習意欲や学習行動に正の影響を及ぼしていた」と述べている。

したがって、キャリア発達することでワークモチベ

ーションや職業コミットメントが高まると自己啓発につながるという本研究の結果もこれらを部分的に支持する結果と言えよう。

また、自己啓発活動については、第Ⅰ因子：直接的自己啓発活動と第Ⅲ因子：治療改善行動を投入した場合にはモデルが成立したが、第Ⅱ因子：研究活動や、自己啓発活動全体を投入した場合にはモデルが成立しなかった。

自己啓発活動の平均値（表3）を見てみると、モデルの適合度の良かった第Ⅲ因子（治療改善行動）を構成する3項目（問9-1, 9-2, 9-3）は平均値が高い上位3項目となっており、治療業務が多くを占める臨床のPTにとっては、治療場面ですぐに行動できる内容である。一方、第Ⅰ因子（直接的自己啓発活動）を構成する3項目（問9-7, 9-8, 9-9）も平均値は高い方ではあるが、上位3項目よりも下位にあり、その内、1項目（問9-9 研修会に申込み）は平均値では「2.ほとんど取らない」を示し、これらは治療業務以外、あるいは仕事以外で行う内容である。

そのため、モデルの適合度は第Ⅲ因子：治療改善行動の方が良い結果になったと考えられる。つまり、実際には、すぐに行動できる内容の自己啓発活動がより活発になるということであり、主たる業務である治療場面や治療業務以外であっても職場内で自己啓発につながる職場内トレーニングは有用であると考えられる。

これについては、以前の研究<sup>3)</sup>では、「キャリア発達に役立った機会」として上司や先輩による非公式な指導やサポート、部門内スタッフによる日常的な指導や助言などが高い値を示しており、「キャリアを積む上で最も影響を受けた人」についても直属の上司と職場内のスタッフが合わせて36.7%になり、これも職場内での日常的なやりとりが役立つことを示している。

一方、モデルの適合性の水準を満たさなかった第Ⅱ因子：研究活動を構成する2項目（問9-10, 9-11）は平均値では下位2項目であり、2項目とも全体の平均値は「1.取らない」を示した。これら2項目は、臨床においては日常業務以外に意識し、努力を伴う内容であるため、平均値が低くなり、他の項目でどのように回答していても、この問いには同じような回答となったため、他の項目との関連の強弱が不明瞭となり、モデルの適合性の水準を満たさなかったと推察される。

次に、経験年数別にみた場合、経験年数が長い方がモデルの適合度が高まったことについては、経験年数によるキャリア発達の差が影響していると考えられる。すなわち、経験年数が長くなれば、何か問題や課題が見つかった場合に自分が何をすれば良いか、どのような自己啓発活動が必

要かわかってくるが、経験年数が短い場合、何をすれば良いかや、どのような選択肢があるのか、どう選ぶべきかなどといったことがわかりにくいことは容易に推察される。加えて、キャリア発達の平均値では経験年数による差が認められたが、ワークモチベーションと職業コミットメントについては、経験年数による差は認められなかった(表1)ことから、キャリア発達の影響は大きいように思われる。

ただし、キャリア発達は経験年数だけが影響するものではないことは言うまでもなく、キャリア発達に影響する要因には組織の大きさや職場スタッフの数、経験の質、問題や課題をどのように受け止め、どのように対処したか、など数多くのものがある。また、PTの仕事意識については、職業コミットメントからキャリア発達へはループしないことが確認されており<sup>4)</sup>、単に経験年数が長くなれば良いというわけではなく、どのようなキャリア発達であるかによって、その後の展開は大きく異なるものとなるであろう。

以上のことから、キャリア発達することで、PTのワークモチベーションや職業コミットメントが高まった場合、自己啓発意欲の向上を受けて、勉強や研修などの直接的自己啓発活動および日常の治療を丁寧に行なうことなどの治療行為の改善がより活発になることを示していると言える。また、自己啓発活動を活発にするためには、職場内教育の内容を治療場面に即したものと日常的なやりとりの中に盛り込むよう工夫することが望ましいと言えよう。

そして、自己啓発意欲の高まりや自己啓発活動によって、次の段階のキャリア発達につながり、PTの質の維持・向上が図られ、対象者に対するよりよい理学療法サービスの提供が行えると考えられる。

## 2. 本研究の限界と今後の課題

本研究の自己啓発活動については、日常的に行いやすい内容はワークモチベーションや職業コミットメントが高まると活発になることが示されたが、11項目の平均値は全体的に低い傾向を示していた。このことについては、本研究では全体的な仕事意識であるワークモチベーションの高低を用いたが、ワークモチベーションの要因によっても影響を受けると考えられる。また、学習への参加が次の学習意欲につながっていない、学習意欲があっても学習へ参加

しているとは限らないという報告<sup>10)</sup>もあり、この点については、ワークモチベーションの高低と内容の関係を含めて検討する必要があると考えられた。また、経験年数による分析の重要性も示唆された。

したがって、PTの質の維持・向上を図るために、今後、面接調査を通して、ワークモチベーションや職業コミットメントが高まった際に行う行動や自己啓発の内容などについて把握し、より深い知見を得ることが必要と考えられる。

## 引用文献

- 1) 日本理学療法士協会ホームページ資料・統計 (<http://www.soc.nii.ac.jp/jpta/>)
- 2) Super, D. E. The Psychology of Careers. 1957. (日本職業指導学会 [訳]. 職業生活の心理学. 東京:誠信書房, 1960.)
- 3) 岩崎裕子. 理学療法士の仕事意識. 文京学院大学保健医療技術学部紀要. 2008; 1: 17
- 4) 岩崎裕子. 理学療法士の仕事意識に関する実証研究. 経営学研究論集. 2008; 3: 57-72.
- 5) 小野公一. キャリア発達がもたらす生きがい感に関する研究 —看護師のメンター調査を用いたモデルの検証—. 亜細亜大学経営論集. 2005; 41: 3-25.
- 6) 小野公一. 上司によるソーシャル・サポートの影響 —性による影響の差異を中心として—. 亜細亜大学経営論集. 1995; 31: 129-151.
- 7) Herzberg, F., Work and the Nature of Man, World, 1966. (北野利信訳『仕事と人間性』東洋経済新報社, 1978)
- 8) 藤野美代子, 岡本時重, 城山博子, 他. 看護師の職務満足度に関する要因. 第34回日本看護学会集(看護管理). 2003; 130-132.
- 9) 中村恵美. 小児領域で働く看護師の学習行動とワークコミットメントとの関係. 福岡県立大学看護学研究紀要. 2008; 80-88.
- 10) 中村恵美. 小児領域看護師の生涯学習の現状. 福岡県立大学看護学紀要, 2007; 4 (2): 69-81.

## Self Enlightenment and Working Attitude of Physical Therapists

Yuko Iwasaki

Department of Physical Therapy, Faculty of Health Science Technology,  
Bunkyo Gakuin University

### Abstract

I have previously found the positive relation of carrier development to motivation in the work attitude of physical therapists (PT), and proposed a model for accomplishment of work commitment in physical therapy. (the work attitude model) A questionnaire study is presently performed to focus on the motivation of the self-development how it is related to the work attitude model with respect to the better performance of physical therapy. 691 PTs having the carrier more than 1 year after obtaining license were responded (69.0% recovery). The self-development was assessed by activities for the presentation at the congresses, the attendance to learning or training sessions and the reading of professional articles. Improvement of therapy performance was assessed by the substantial way of therapy and the attitude to observe patients. The results suggest that the carrier development is prerequisite for the motivation of self-development. Considering the previously obtained model, higher carrier development may lead to the higher work motivation and higher professional commitment, then originate the higher activities in self-development for the better performance in physical therapy. The unique feature appeared in the present results is the fact that the acquisition of the motivation of self-development is greatly dependent on the carrier development. Interestingly, the carrier development seems to be independent of the self-development motivation in the physical therapy.

**Key words** —— physical therapist, working attitude, career development, self-enlightenment

Bunkyo Journal of Health Science Technology vol.3: 47-56