

機関番号：14101

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2010

課題番号：21792173

研究課題名（和文）同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護観との関連

研究課題名（英文） Relationship between job satisfaction of nurse' s and view of nursing work to stay in the same hospital

研究代表者

後藤 姉奈（GOTO SHINA）

三重大学・医学部・助教

研究者番号：80420389

研究成果の概要（和文）：本研究は職務満足度を高く持ちながら同一施設に就業継続している看護師と職務満足度を低く持ちながら就業継続している看護師の看護観を明らかにする目的で実施した。職務満足度の高い群では、看護師の仕事に対し、「楽しい、おもしろい」と職務内容に価値をおく傾向があり、職務満足度の低い群では、「納得している、条件に合っている」と、職務環境に価値をおく傾向があった。結果は対象のうち、職務満足度の高い群に占める管理職の割合は 50%、低い群に占める管理職の割合は 29%、と職位に影響を受けている可能性がある。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this research is to reveal the nursing view of nurses have been working in the same hospital. There is a high job satisfaction and low job satisfaction of nurses have been working in the same hospital. It was answered that the nurse with a high job satisfaction took pleasure in work. The nurse with a low job satisfaction answered, "The condition is suitable". The proportion of the executive job was 50% among nurses with a high job satisfaction. The proportion of the executive job was 29% among nurses with a low job satisfaction. For both, the proportion of the executive job is different. There is a possibility for that to influence the result.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	800,000	240,000	1,040,000
2010 年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,100,000	330,000	1,430,000

研究分野：看護管理学 成人看護学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護師、職務満足度、看護観、就業継続、定着、勤続年数、文章完成法

## 1. 研究開始当初の背景

一般的に職務満足度が高いと就業が継続され、離職率が低いという説が支持されている。一方で職務満足度が不高くないにも関わらず就業継続している看護師もあり、何らかの理由により就業を継続せざるを得ない状況が離職を思いとどまらせていると考えられる。以前、

筆者はA県内の看護師を対象に職務満足度と就業継続理由に関する調査を行った。調査の結果、就業継続の理由として、就業継続の長い群（10年以上）と短い群（10年未満）の2群間では、両群ともに「生計の維持」「通勤が便利であること」「人間関係」（複数選択より）を重視していることがわかり、就業継

続年数に関わらず物理的な要因が上位を占めた。この結果より、就業継続年数と就業継続理由との関係については判明した。しかし、就業継続を支える上での専門職としての自負・看護師の看護ケアに対する姿勢や考え（看護観）、所属する組織へのコミットメントのような心理的な要因と職務満足度との関連については明らかにすることができなかった。看護師の職務満足度に関する研究は、職務満足度尺度による職務満足度の得点と職務満足度に関連する要因との関連を明らかにすることを目的とした研究が多く、看護師の看護ケアに対する姿勢や考え（看護観）など要因の内的な構造までデータ収集した上で職務満足度との関連を調査した研究はない。

歴史的には、日本での看護師の職務満足・定着に関する研究は1990年代初めから盛んに行われるようになった。これは少子高齢化社会の到来、医療の高度化・細分化、患者の権利意識の高揚が進む中、看護師の需要が急激に増加したことによる看護師不足をくい止めるためである。診療報酬の改定の影響もあり、いかに看護師を定着させるかという課題は現在も継続して議論が続いている。特に現場を活性化、けん引していくうえで就業継続年数が高い中堅以上の看護師の職務満足度をいかに向上しながら看護の質を高めていくかも同様に重要な課題である。

本研究は看護という仕事への取り組み方や考え、内的な報酬への関心、価値観等を発見でき、動機づけ要因を高める具体的で実用的な人材開発・卒後継続教育のあり方についての方策を構築するために貢献しうると考える。

## 2. 研究の目的

- 1) 職務満足度を高く持ちながら、同一施設に定着して働く看護師の看護観を明らかにする。
- 2) 職務満足度を低く持ちながら、同一施設に定着して働く看護師の看護観を明らかにする。

## 3. 研究の方法

データは自記式質問紙調査法により収集した。対象はA県内の研究参加に同意の得られた300床以上の施設で働く看護師である。勤続年数の長い看護師のみを選別することが不可能であったため、施設ごとに一斉配布したのち、回答後各自郵送にて返信してもらい、分析の際に勤続年数の長い対象のデータを抽出した。

質問紙は、基本的属性、職務満足度、文章完成法の3部構成とした。看護師職務満足度尺度は、中山洋子氏が作成した「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」を使用し

た。本尺度は、4つのスケール、16のサブスケールから構成されており、質問は63項目ある。評価は全く思わない1から、非常に思う5までのリッカートスケールである。もう1点の質問紙調査である文章完成法とは、未完成の文章や言葉（刺激文）を提示し、その言葉に思い浮かんだ文章（反応文）を続けて記載してもらおうという課題を通じて、その認識を探ろうとする検査・調査の方法である。本研究では、「看護師の仕事」「この病院で働くこと」「患者」等の刺激文を提示した。基本的属性と看護師職務満足度は、統計学的処理を行った。勤続年数が平均値より上にあるものを就業継続しているとみなした。さらに勤続平均以上の対象を職務満足度得点の平均得点を境界に高得点群、低得点群の2群化した。文章完成法の反応文は、高得点群と低得点群にそれぞれ振り分け、無記入は除外し、1つの反応文に異なる意味内容が混在している場合は、意味内容ごとに分別した。その後、肯定的か否定的か、中立かを判別し、同一もしくは類似する内容をまとめ、最終的に両群を比較分析した。

調査に先立ち、研究者の所属施設における研究倫理委員会で研究実施の承認をうけた。また看護師職務満足度尺度の使用については、開発者に文書にて承諾を得た。

## 4. 研究成果

質問紙は8施設に880部配布し、508部回収された（回収率57.7%）。対象者の属性を表1、2に示す。平均勤続年数が8.6年（±8.1）であったため、勤続年数8年以上を同一施設に就業継続しているとみなした。さらに勤続年数8年以上の看護師職務満足度総得点の平均が189.9点（±22.6）であったため、189点以上を高得点群、188点以下を低得点群とした（表3参照）。勤続年数8年以上は、勤続年数7年以下よりも看護師職務満足度総得点が高かった。勤続年数8年以上かつ職務満足度総得点が189点以上の対象のなかに管理職の占める割合は、50.0%、勤続年数8年以上かつ看護師職務満足度総得点が188点以下の対象のなかに管理職の占める割合は、29.4%と、管理職の占める割合に差があった。管理職は、所属する組織から存在価値や能力を認められたからこそ昇進したと考えられるため、対組織との関係が密である。また日常の職務における対象も非管理職と管理職では異なる点が以下に記す文章完成法の結果に影響を及ぼしている可能性がある。

次に文章完成法の分析結果を記す。勤続年数8年以上で看護師職務満足度総得点が189点以上について、刺激文「看護師の仕事」に対する反応文の総数は111、「この病院で働くこと」は95、「患者」は75であった。勤続年

数8年以上で看護師職務満足度総得点が188点以下について、刺激文「看護師の仕事」に対する反応文の総数は110、「この病院で働くこと」は85、「患者」は78であった(表4参照)。189点以上の群では、「看護師の仕事」「この病院で働くこと」のいずれにおいても肯定的なものの占める割合が高く、否定的なものの割合が低い傾向があった。188点以下の群では、否定的なものの割合が高い傾向にあった。反応文の内容より、189点以上の群では、看護師の仕事に楽しみを覚えており、そのことがやりがいに影響を及ぼしていると考えられる。また働く病院に対して、様々な経験を通して成長できるとの反応文の割合が多かった。自らの成長を実感できる職場であることに価値をおいており、そのことがさらに就業継続意思を強くさせているのではないかと考える。清末らの研究においては、キャリアアップに対し、ポジティブな認識(キャリアへの努力、評価への期待など)をもつ者は、職務満足度が高かった。勤続年数が長く特定の専門分野を持たないジェネラリストの場合、技術的には熟練者の域に達しており、成長のための学びは個人に任される傾向にある。よって学ぶことに前向きな看護師がその機会を選択できるようなキャリア中期以降の研修、教育制度の整備が必要であると考えられる。

得点差により、看護師という職業への価値観の違いが明らかとなった。189点以上の群では、前述のとおり「楽しい、おもしろい」と職務の内容に価値をおいていたが、188点以下の群では、「納得している・合っている、条件がよい」と職務環境に価値をおいていた。ハーズバーグの2要因理論に照らし合わせると、188点以下の群では環境要因つまり不満足に関わる要因を上げないための方策が有効に働いている。一方189点以上の群では、動機付け要因があがっており、両者の違いを示している。刺激文「患者」の反応文では、189点以上の群で「守られるべき人、弱者」「いろんな人がいる」「わがまま・自己中心的な人が増えた」があがった。188点以下の群では「対応が難しい」「いろんな人がいる」「接することが楽しい、勉強になる」であった。看護は、病を抱える患者との関わりなしに成立し得ず、看護師の仕事を「楽しい、おもしろい」と感じる原因が患者との関わりにあると予想したが、反応文には特徴的な相違は認められなかった。勤続年数が長い看護師は、患者の権利意識の高まりを時代の変化とともに体感してきていると思われ、患者気質の変化に対する思いが結果に強く表れたのではないかと考える。職務満足度の得点差に関わらず、「看護師の仕事」「この病院で働くこと」とともに、「きつい、大変」という反応文が多かった。この結果は、臨床経験年数7

年以上の看護師は、情緒的組織コミットメントと仕事量との間に関連はみとめられなかったという能見らの研究結果と相容れない。本研究の対象においては、キャリア中期における役割の拡大に対し、身体的精神的負担があることを反映しているものと考えられる。

本研究の課題：文章完成法によりデータを収集することで、職務満足に影響する要因をより内的に掘り下げて把握したかったが、予想ほど明確にできなかった。理由として、対象数が少なかったこと、データ収集・分析方法の不備(文章完成法の記載枠・記載方法の設定、語彙数の少なさから分析方法が限定されたこと)があげられる。

表1 属性

		全対象 N=508		勤続年数 8年以上 N=193	
属性		n	%	n	%
年齢(歳)	Mean±SD	33.6±9.3		40.7±8.0	
性別	男性	11	2.2	2	1.0
	女性	495	97.4	191	99.0
婚姻状況	既婚	216	42.5	124	64.2
	未婚	265	52.5	56	29.0
	離死別	25	4.9	13	6.7
職位	師長	18	3.5	17	8.8
	副師長・主任	73	14.4	64	33.2
	スタッフ	415	81.7	112	58.0
看護師経験年数(年)	Mean±SD	11.3±9.0		18.8±7.5	
勤続年数(年)	Mean±SD	8.6±8.1		16.8±7.5	

表2 属性

		勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 189点 以上 N=84		勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 188点 以下 N=85	
属性		n	%	n	%
年齢(歳)	Mean±SD	40.6±7.7		39.5±7.9	
性別	男性	0	0.0	2	2.4
	女性	84	100.0	83	97.6
婚姻状況	既婚	49	58.3	56	65.9
	未婚	30	35.7	23	27.1
	離死別	5	6.0	6	7.1
職位	師長	4	4.8	2	2.4
	副師長・主任	38	45.2	23	27.1
	スタッフ	42	50.0	60	70.6
看護師経験年数(年)	Mean±SD	19.1±7.3		17.2±7.2	
勤続年数(年)	Mean±SD	10.1±7.6		15.3±6.7	

表3 属性ごとの職務満足度総得点

属性	職務満足度 総得点(点)	管理職の占める 割合(%)
全対象	185.5(±20.9)	18.0
勤続年数7年以下	182.8(±19.6)	2.9
勤続年数8年以上	189.9(±22.6)	42.0
勤続年数8年以上 管理職	197.6(±24.9)	50.0
勤続年数8年以上 非管理職	184.1(±19.4)	29.4

表4 看護師職務満足度総得点2群の反応文数

対象	刺激文	肯定 否定 中立	反応文総数		
			数	割合	
勤続年数8年以上 職務満足度総得点 189点以上	看護師 の 仕事	肯定	111	68	61.3
		否定		34	30.6
		中立		9	8.1
	この病 院で 働くこと	肯定	95	52	54.7
		否定		23	24.2
		中立		20	21.1
患者		75	75	100.0	
勤続年数8年以上 職務満足度総得点 188点以下	看護師 の 仕事	肯定	110	24	28.2
		否定		44	51.8
		中立		17	20.0
	この病 院で 働くこと	肯定	85	49	44.5
		否定		55	50.0
		中立		6	5.5
患者		78	78	100.0	

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計1件)  
後藤姉奈、看護職がとらえる上司像に関する研究、第14回日本看護管理学会年次大会、2010年8月21日、パシフィコ横浜

6. 研究組織

(1) 研究代表者  
後藤 姉奈 (GOTO SHINA)  
 三重大学・医学部・助教  
 研究者番号：80420389

(2) 研究分担者  
 ( )

研究者番号：

(3) 連携研究者  
 ( )

研究者番号：

(4) 研究協力者

久田 雅紀子 (HISADA AKIKO)

三重大学・医学部・助教

研究者番号：70437101