

令和元年6月25日現在

機関番号：32608

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12018

研究課題名(和文) 看護師の「働きがい」尺度の開発

研究課題名(英文) Development of a nurse's "meaning of work" scale

研究代表者

山住 康恵 (YAMAZUMI, YASUE)

国立女子大学・看護学部・准教授

研究者番号：30553052

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：東京都内の300床以上の機能評価認定病院に勤務する看護師に対し働きがいに関する質問紙調査を実施した。質問項目は2017年度の看護師を対象としたインタビュー調査結果を参考に作成した。

調査用紙は郵送法にて回収し727部を分析対象とした。最尤法で因子分析を実施した結果、4因子28項目となった。28項目の信頼係数はCronbach's α : .92で、第1因子『仕事から得られる達成感』、第2因子『労働環境に対する満足感』、第3因子『対人関係の良さ』、第4因子『ストレス要因』であった。係数はいずれも.80を上回り、第4因子のみ.71であることから尺度としての十分な信頼性が確認できた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究により、看護師の「働きがい」を調べる調査用紙が完成できることである。この調査用紙を作成することにより、看護師の「働きがい」を調査することが可能になる。本研究で作成した調査用紙を用いることにより、「働きがい」を高める職場環境が明らかとなり、今後の看護師の労働環境改善に向けた一助となることが研究の意義である。もう一つは、「働きがい」を調べることで看護師の「働きがい」に対するアプローチが可能になり、モチベーションの向上や、コミットメント意識の向上、さらにはハイパフォーマンスの育成につながることであり、これにより質の高い看護が提供できることも大きな意義と考える。

研究成果の概要(英文)：We conducted a questionnaire survey on nurses who work for function evaluation accredited hospitals with over 300 beds in Tokyo. Question items were prepared referring to the interview results for nurses in 2017. This study was approved by the Institutional Ethics Review Board (KWU-IRBA # 16106).

The survey form was collected by mail method (recovery rate 37.7%), and 727 copies were included in the analysis. As a result of performing factor analysis by the maximum likelihood method, it became 4 factor 28 items. The confidence factor of 28 items is Cronbach's α : .92, the first factor "feeling of accomplishment obtained from work", the second factor "satisfaction with working environment", the third factor "goodness of interpersonal relationship", the fourth factor "It is a stress factor". Since all coefficients were over .80 and only the fourth factor was .71, sufficient reliability as a scale could be confirmed.

研究分野：看護管理、看護教育、看護技術

キーワード：働きがい 尺度開発 概念分析 コミットメント 動機付け

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

仕事の満足度に関しては、内閣府が 1978 年以降「国民生活選好度調査」による調査を実施している。国民生活選好調査(内閣府, 2008)によれば, 1970 年代~1980 年代には「仕事のやりがい」「雇用の安定性」「休暇」は満足度が高かったが, 「仕事のやりがい」「雇用の安定性」は調査開始以降低下し続けている。

厚生労働省(2014)の調査では, 働きがいは従業員の勤務継続意向を高め定着や会社の業績向上とも関係が深いことが明らかとなっている。「働きがい」は日常的な言葉であり, 厳密に学術的な用語ではないため, この言葉を主要概念とする日本における先行研究は必ずしも多いとはいえない(岡田・杉浦, 2014, p.110)

看護師の働きがいに関する研究では, 船越・河野(2006)が急性期病院に勤務する看護師の働きがいについて質問紙調査を行っており, 働きがいを構成する心理的実感と働きがいに影響を及ぼす業務上の経験を明らかにしている。しかし船越ら(2006)の調査は 2004 年に一都市の急性期病院の看護師のみを調査対象として実施しており, 2006 年施行の 7 対 1 入院基本料の設置後の看護師を取り巻く労働環境を反映した調査結果ではない。これまでに「働きがい」を調査した研究では, どの研究分野でも職業性ストレス簡易調査票が多く用いられているが, 「働きがい」そのものを測定する尺度は使用されてなかった。さらに, 働きがいに影響する要因や働きがい勤務継続に重要であることは明らかになっているが, 看護師の「働きがい」を測定する尺度は開発されていなかった。

2. 研究の目的

本研究は看護師の「働きがい」を測定する尺度を開発することを目的とする。

3. 研究の方法

【本研究における用語の定義】

働きがい: 看護業務における何らかの困難や苦勞を乗り越えたことに対する報酬を得られることで生じる主観的な価値

【研究方法】

2018 年 8 月 1 日~2018 年 10 月 5 日に, 東京都内の 300 床以上の機能評価認定病院に勤務する看護師 1,987 名に対し自記式質問紙調査を実施した。調査用紙は郵送法にて回収した。調査項目は看護師の働きがいに関する 100 項目と個人属性で, 働きがいに関する 100 項目は, 2017 年度の看護師 15 を対象とした「働きがい」に関するインタビュー調査の結果及び先行研究を参考に作成した。

【倫理的配慮】

本研究は研究者の所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号 KWU-IRBA #16106)。

4. 研究成果

調査用紙を配布後郵送法にて 747 部回収し(回収率 37.7%), そのうち 20 問以上無回答であった調査用紙を除き 727 部を(有効回答率 97.5%)分析対象とした。

対象者は男性 8%, 女性 91%, 無回答 1%であった。年齢は最年少 20 歳, 最年長 65 歳,

平均年齢：37.3 歳であった。

対象者の看護師経験年数は、4 年以上 10 年以下が 180 名（24%）と最も多く、次いで 11 年目以上 15 年目以下が 132 名（18%）、16 年目以上 20 年目以下が 114 名（15%）と半数以上が中堅からベテランの層に属していた。

100 項目のうち天井効果のあった 6 項目を削除し、最尤法で因子分析を実施した。共通性の因子抽出後が .16 以下の 15 項目を削除し、プロマックス回転を行った。スクリープロットの結果より、因子数を 4 因子に固定し因子分析を行った。因子負荷量では 0.40 未満の項目を削除した。項目尺度得点相関（I-T 相関）で相関係数 .20 以下を削除し、4 因子 28 項目となった。

28 項目の信頼係数は Cronbach's α : .92 で、第 1 因子『仕事から得られる達成感（ α : .90）』、第 2 因子『労働環境に対する満足感（ α : .85）』、第 3 因子『対人関係の良さ（ α : .87）』、第 4 因子『ストレス要因（ α : .71）』であった。

【考察】

看護師の働きがい尺度に対し内的整合性による方法により信頼性の検証を行った結果、下位尺度 4 因子の Cronbach の係数は $>.71 \sim .89$ と信頼性の一般的な基準とされる $>.70$ を上回っており、尺度としての十分な信頼性が確認できたと言える。

【利益相反】

本研究において利益相反に該当する内容はありませぬ。

【参考文献】

厚生労働省職業安定局 雇用開発部雇用開発企画課（2014）. 働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書.

https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyoku_kaizen/investigation/report.pdf .(参照 2017-10-15)

船越明子, 河野由理（2006）. 看護師の働きがいの構成要素と影響要因に関する研究 - 急性期病院に勤務する看護師を対象とした分析から - . 心の健康, 21(2), 35-43.

岡田絢美, 杉浦正和（2014）. 目標設定と働きがい . 早稲田大学 WBS 研究センター早稲田国際経営研究, 45, 109-124 .

撫養 真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山 ヒフミ（2011）. 一般病院に勤務する看護師の職務満足構成する概念 . 日本看護管理学会誌, 15(1), 57-65 .

内閣府（2008）: 国民生活選好度調査, その 2,

http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10361265/www5.cao.go.jp/seikatsu/senkoudo/h20/20senkou_02.pdf (参照 2017-10-15)

下光輝一（2005）. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル - より効果的な職場環境等の改善対策のために - .平成 14 ~ 16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究【職場環境等の改善によるメンタルヘルスの研究】.

5 . 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 2 件)

Yasue Yamazumi (2019.11) : The Meaning of Work for Japanese Nurses, 23rd

International Nursing Research Conference (口演): Barcelona

Yasue Yamazumi (2018.11): A Study on the Work Motivation of Japanese Nurses, 27th

World Nursing Education Conference (示説): Berlin

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：安酸史子

ローマ字氏名：YASUKATA FUMIKO

所属研究機関名：関西医科大学

部局名：看護学部

職名：教授

研究者番号 (8 桁): 10254559

研究分担者氏名：北川明

ローマ字氏名：KITAGAWA AKIRA

所属研究機関名：帝京平成大学

部局名：ヒューマンケア学部

職名：教授

研究者番号 (8 桁): 20382377

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。