

令和 6 年 5 月 8 日現在

機関番号：11501

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2023

課題番号：18K17426

研究課題名（和文）若年・中堅層の看護師に焦点を当てた転職の成果と課題の検証

研究課題名（英文）Perceptions of Job Happiness of Nurses Working in Hospitals

研究代表者

田中 聡美（Tanaka, Satomi）

山形大学・医学部・助教

研究者番号：70584316

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、看護師の仕事に対する幸福感の構成因子と因子構造を検討した。28施設に勤務する看護師1099名を対象に、自記式質問紙調査を実施した。調査内容は、看護師の仕事に対する幸福感の認識109項目とし、探索的因子分析を行った。有効回答数は486名（有効回答率77.0%）であった。主因子法、プロマックス回転による因子分析の、3因子37項目を抽出した。第1因子18項目【仕事に対する遣り甲斐の実感】（ $r = .94$ ）、第2因子13項目【サポートティブな上司や同僚の存在】（ $r = .94$ ）、第3因子6項目【協働的関係の医師の存在】（ $r = .92$ ）であった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職務満足度が高い看護師は、職業人生に対する幸福観の獲得を目指し、自己実現のために転職しようとしていることが示されている。したがって、今後看護師の組織への定着支援を検討するためには、看護師の仕事に対する幸福感を検討する意義は大きく、看護師個人の仕事に対する幸福の価値観と転職意思との関連を検討する上で有用である。また、幸福感を構成する3因子と個人属性、転職意思、幸福度との関連を分析することで、リテンションマネジメントを支援するためのアセスメント事項の明確化、定着支援に有効な施策の検討、開発に繋がること期待できる。

研究成果の概要（英文）：this study examined the constructs and factor structure of the sense of job happiness of nurses. A self-administered questionnaire was administered to 1099 nurses working in 28 facilities. The study period was from October 2021 to January 2022. The survey included 109 items on the perception of job happiness of nurses (Tanaka & Fuse, 2022), and an exploratory factor analysis was conducted.

The number of valid responses was 486 (valid response rate: 77.0%). A main factor analysis with Promax rotation was conducted, and three factors with 37 items were extracted. The first factor consisted of 18 items and was named feeling of job satisfaction ($r = .94$). The second factor consisted of 13 items and was named supportive supervisor and coworker ($r = .94$). The third factor consisted of six items and was named whether there is a physician in a collaborative relationship ($r = .92$).

研究分野：看護学

キーワード：看護 転職

1. 研究開始当初の背景

看護界は離職・再就職が他の産業に比べ容易であり、人材の流動性が高い特徴がある。近年では、看護師の転職入職率は新卒入職率を上回る傾向が続いており、転職・再就職者の受け入れをより一層推進し、人材を確保することが求められている(厚生労働省, 2018)。

旧来の転職研究では、人材を定着させるために個人の職務満足度を向上させる要因やその因果関係について検討し、職務満足度を低下させる組織側の要因の改善を求めてきた。しかしながら、職務満足度と転職意思との関係性に焦点を当てた場合、職務満足度が高いことが必ずしも定着を促進するわけではない。先行研究(澤田, 2002)によると、専門職としての地位への満足度は高い状態でありながら、転職しているケースがみられる。また、寺本・北・山岡(2006)は、調査対象となった看護師の半数以上が仕事へのやりがいや充実感を感じながらも転職希望者は8割を超えるという結果を示した。これら結果から、看護職に対するコミットメントや日常業務への満足度が高いということが、組織への定着可能性を予測、評価するには不十分であると考えられる。

田中・布施(2019)は、職場への満足や高いコミットメントを示しながら転職を繰り返す看護師に着目し、これらの看護師は個人的要因が動機となり、自己実現志向の価値観を充足するために転職していることを示した。さらに従来示されてきたような組織的要因よりも、個人的要因が影響を及ぼしていると述べ、個人的要因の視点を取り入れた研究の必要性を指摘している。加藤(2019)は、この就業継続に影響を及ぼす個人的要因の1つとして幸福感を挙げている。幸福感とは、ポジティブ心理学の創始者である Seligman (2004)によると「喜び」「夢中になること」「意味を見出すこと」の3つの計測可能な要素に分類され、どれか1つだけを追究しても幸福感は得られないと述べている。つまり幸福感とは満足感を包括する概念であり、転職研究において人材の定着を検討するためには、職業人生における幸福感という視点を取り入れる必要があると考える。看護の領域では、看護師が仕事の中で体験する幸福感そのものについて十分検討されていない。また、転職に関連した研究では、看護師個人の幸福感と転職意思との関連性について検討した研究は見当たらない。看護師の幸福感を構成する概念を明らかにし、転職意思との関連を検討することは、リテンションマネジメントにおいて有用であると考えられる。

2. 研究の目的

病院に勤務している看護師の職務に対する幸福感の構成因子を抽出し、因子構造モデルを検討する。

3. 研究の方法

A. 調査対象施設

全国の20床以上の病院から184施設を単純無作為抽出法にて抽出した。そのうち同意が得られた27施設(14.7%)を調査対象施設とした。

B. 調査対象者

調査対象者は、本研究の承諾を得られた全国の20床以上の病院に勤務している看護師1099名とした。調査方法は、郵送法による自記式質問紙調査を行った。研究の協力が得られた施設の看護部代表者に、調査対象となる看護師の人数について回答を依頼し、対象者数の調査依頼書、調査票、返信用封筒を看護部代表者宛に送付した。調査票の回収方法は、同封した返信用封筒を用いて各対象者の自由意思により投函する方法とした。看護師個人の研究協力への同意確認は、調査票表紙の同意チェックおよび返送をもって承諾とした。

C. 調査期間

調査期間は2021年10月から2022年3月までとした。

D. 調査項目

1) 対象者の属性

性別、年齢、看護職員経験年数、現在勤務している病院での経験年数、職位、配属先、勤務形態、看護の最終学歴、看護職者としての転職回数、配偶者の有無、子どもの有無、家族介護の有無、過去1年間の世帯年収、幸福度について質問した。

2) 看護師の仕事に対する幸福感調査票の作成

田中・布施(2022)は、看護師の仕事に対する幸福感の認識について、樋口らが開発したテキストマイニング『KH Coder』により、質的データに数値化操作を加えた計量的分析手法を用い、仕事に対する幸福感の項目内容を検討した。幸福感に関する記述は351文抽出され、「給与」「職業的地位」「看護管理」「看護師相互の関係」「医師・看護師関係」「患者・看護師関係」「専門職としての自律」「看護業務」「ワークライフバランス」「自己実現」の10変数に分類された。階層的クラスター分析を行った結果、各クラスターから、クラスターの概念を反映している重要な109文を抽出した。本調査では、これら109文を質問項目として採用した。測定では、109項目について自身の幸せにとってどの程度重要であるかを問い、「全く重要ではない1点」「やや重要ではない2点」「どちらでもない3点」「やや重要である4点」「非常に重要である5点」の5段

階評定で回答を求めた。

E. 分析方法

分析には統計処理ソフト SPSS Ver.22 for Windows および Amos Ver.22 を使用し、以下の分析を行った。

1. 質問項目の分析

質問項目はすべて集計し、度数及び百分率、平均値および標準偏差を算出した。p < .05 を統計学的に有意とみなした。検定は両側検定とした。

2. 幸福度評価

幸福度評価では、回答者が現在どの程度幸福だと感じているか認知的判断を問うキャントリル (Cantril, 1965) 階梯尺度を採用した。この尺度は開発後広く用いられ、回答者がこれまでの自分の人生を振り返ってじっくりと判断することを要求するものである。最も不幸だと考えられる場合を 0、最も幸福だと考えられる場合を 10 とし、11 段階評定で回答を求めた。

3. 因子分析

a. 質問項目の選定

看護師の仕事に対する幸福感の認識 109 項目について、回答の天井・床効果を検討した。

b. 探索的因子分析

看護師の仕事に対する幸福感の認識の因子構造を確認するために、主因子法プロマックス回転を用いて探索的因子分析を行った。質問項目の信頼性の検討のために G-P 分析を行った。内的整合性の検討のため、抽出された因子の質問項目について Cronbach の係数を求めた。

c. 確認的因子分析

確認的因子分析として共分散構造分析を実施した。因子構造の適合指標としてはカイ二乗値、GFI (Goodness of Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square of Approximation) を用いた。因子構造の部分的評価は検定統計量で評価し、検定統計量の絶対値が 1.96 以上、p < .05 を満たしていることを基準とした (豊田・前田・柳井, 1992)。

F. 倫理的配慮

本研究は研究者所属の倫理審査委員会の承認 (承認番号: x x x x - x x x) を得て実施した。各調査対象施設の看護部代表者および調査対象者に対し、研究の目的、方法、所要時間、研究への参加は対象者の自由意志によるものであり辞退しても不利益を被らないこと、回答は無記名であること、得られたデータは統計的に処理し個人が特定できないこと、回答の内容は本調査以外の目的には使用しないこと、調査の同意の有無や回答が個人や所属機関に影響することはないこと、調査票表紙の同意欄へのチェックおよび調査票の返送により同意が得られたものと判断すること、本研究に関する利益相反申告事項はないことを文書で説明した。また、調査票および返信用封筒には対象者の氏名や施設名を記載する項目を設けず、厳封にて研究者宛てに返送してもらうようにした。調査票およびデータを記録した電子媒体は研究が終了するまで施錠して保管し、個人情報の保護に努めた。

4. 研究成果

看護師 1099 名に調査票を配布し、回収数は 631 名 (回収率 57.4%) であった。調査票に不適切な回答や欠損が認められた 145 名のデータを除外した。以上の処理の結果、有効回答数は 486 名 (有効回答率 77.0%) であった。

A. 対象者の属性

性別は、女性 433 名 (89.1%)、男性 53 名 (10.9%) であった。平均年齢は 41.1 ± 10.9 歳、平均看護職経験年数は 18.1 ± 10.5 年であった。既婚有配偶者は 303 名 (62.3%)、子どもも 258 名 (53.1%)、世帯収入では 300 万 ~ 500 万円未満が 131 名 (27.0%) であり、幸福度は 5.7 ± 1.7 と中程度を示した。

B. 病院勤務の看護師の仕事に対する幸福感の因子構造

1. 探索的因子分析

看護師の仕事に対する幸福感の因子構造を明らかにするために、質問 109 項目に対して、主因子法プロマックス回転で探索的因子分析を行った。初めに、看護師の仕事に対する幸福感の 109 項目の平均値と標準偏差を算出し、得点分布を確認した。その結果、16 項目に天井効果や床効果がみられたため、これらの項目を分析から除外した。次に、残りの 93 項目に対して主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。因子数はスクリープロットおよび初期解における固有値の減衰状況を参考に因子数を判断した結果、3 因子が抽出された。そこで、3 因子を仮定し、因子負荷量が .40 未満を示した項目、かつ 2 因子以上に .40 以上を示した項目を分析から除外した。最終的に、因子負荷量が 1 因子のみに .40 以上を示した 37 項目からなる 3 因子が抽出された。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表 2 に示す。

回転前の 3 因子 37 項目の全分散を説明する割合は 51.06% であった。因子妥当性を示す KMO 標本妥当性は .90 を示した。また、質問項目の信頼性の検討として 37 項目に対して G-P 分析を行った。その結果、37 項目の上位群 25% の平均得点は、下位群 25% よりも有意に高かった (p = .00)。これにより、十分な信頼性が得られたと判断した。

2. 因子の命名

第1因子は18項目で構成されており、「看護観をもってケアを行うことができる」「他者に指示されず、自ら仕事を組み立てられる」「看護実践に関わる判断や行動は、自分で意思決定できる」等が含まれた。これらの項目は、自律的に働くこと、仕事に対する肯定的な自己評価、遣り甲斐を感じる事ができるに態度や行動に高い負荷量を示していた。そこで、各項目の意味内容から【仕事に対する遣り甲斐の実感】因子と命名した。

第2因子は13項目で構成されており、「業務について相談しやすい上司がいる」「個人的な事情を聞いてくれる上司がいる」「こまめに気をかけてくれる上司がいる」等が含まれた。これらの項目は、上司や同僚からの直接的・関節的な手厚い配慮を求め、心身および業務のサポートをする存在であることを求める内容に高い負荷量を示していた。そこで、各項目の意味内容から【サポートティブな上司や同僚の存在】因子と命名した。

第3因子は6項目で構成されており、「さりげなくフォローし働きやすい雰囲気を作ってくれる医師がいる」「思いやりや気遣いのできる医師がいる」「看護師の意見を、治療上の重要な情報として受け取ってくれる医師がいる」等が含まれた。これらの項目は、医師と看護師が協働して患者と向かい合い、互いに尊重し合う関係性を求める内容に高い負荷量を示していた。そこで、各項目の意味内容から【協働的關係の医師の存在】と命名した。

各因子のCronbachの係数は、【仕事に対する遣り甲斐の実感】が $\alpha = .94$ 、【サポートティブな上司や同僚の存在】が $\alpha = .94$ 、【協働的關係の医師の存在】が $\alpha = .91$ であり、高い内的整合性が確認された。

3. 構成概念妥当性の検討

1次調査において、自由記述式質問紙調査およびインタビュー調査により看護師の仕事に対する幸福感の認識について調査し、内容分析により質問項目を作成した。質問項目作成時に抽出された10カテゴリに属する項目(田中・布施, 2022)と、探索的因子分析により抽出された3因子に属する項目を比較検討した。その結果、【仕事に対する遣り甲斐の実感】は「専門職としての自律」「看護業務」「自己実現」「患者・看護師関係」、【サポートティブな上司や同僚の存在】は「看護管理」「看護師相互の影響」、【協働的關係の医師の存在】は「医師・看護師関係」の概念に対応していた。

構成概念妥当性を検討するために、確認的因子分析として共分散構造分析を行った。探索的因子分解で抽出された3因子を潜在変数とし、因子間相関の結果から3因子間に相関があると仮定して分析を行った。その結果、適合指標は $\chi^2 = 2475.30$, $p = .00$ であった。二乗値はサンプル数が増えるほど棄却される性質がある。そこで他の適合指標を確認した結果、 $GFI = .77$, $AGFI = .74$, $RMSEA = .07$ であり、統計学的な許容水準を満たしたため構成概念妥当性が確認できたと判断した。検定統計量は全ての項目に置いて1.96以上であった。

4. 因子構造モデルの意義と活用可能性

現在就業している組織に満足しながらも転職意思が高い看護師は、彼らの職業人生に対する幸福観の獲得を優先的に選択し、自己実現のために転職しようとしていることが示されている(田中・布施, 2021)。したがって、今後看護師の組織への定着支援を検討するためには、看護師の仕事に対する幸福感を検討する意義は大きい。本調査では、インタビュー調査および自由記述式質問紙調査を併用して質問項目を作成し、看護師の仕事に対する幸福感を分析した。このことは、看護師個人の仕事に対する幸福の価値観と転職意思との関連を検討する上で有用であると考えられる。また、幸福感を構成する3因子と個人属性、転職意思、幸福度との関連を分析することで、定着に至る幸福な看護師の特徴を明らかにすることができる可能性がある。さらに、リテンションマネジメントを支援するためのアセスメント事項の明確化、定着支援に有効な施策の検討、開発に繋がる事が期待できる。

5. 本研究の限界と課題

本研究では、看護師の仕事に対する幸福感の因子構造を明らかにし、幸福感の特徴について示唆を得た。本研究はクロスセクションによる分析のみであり、転職やその他のライフイベントが幸福感に及ぼす影響を推定することはできなかった。今後は追跡調査などを利用し、キャリアや人生を通じた幸福の価値観の変化を検討することが課題である。

6. 結論

- 1) 看護師の平均年齢は 41.1 ± 10.9 歳、平均看護職経験年数は 18.1 ± 10.5 年、幸福度は 5.7 ± 1.7 であった。
- 2) 探索的因子分析より、看護師の仕事に対する幸福感は【仕事に対する遣り甲斐の実感】18項目($\alpha = .94$)、【サポートティブな上司や同僚の存在】13項目($\alpha = .94$)、【協働的關係の医師の存在】6項目($\alpha = .91$)の3因子37項目であった。
- 3) 確認的因子分析より、看護師の仕事に対する幸福感の因子構造の適合指標は $GFI = .77$, $AGFI$

= .74, RMSEA = .07 を示し, 因子構造の妥当性が示された。

謝 辞

本研究にご協力頂きました看護師の皆様に心より感謝申し上げます。

利益相反の開示

本研究における利益相反は存在しない。

著者貢献度

全ての著者は, 研究の構想およびデザイン, データ収集・分析および解釈に寄与し, 論文の作成に関与し, 最終原稿を確認した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 田中聡美, 布施淳子	4. 巻 45
2. 論文標題 病院に勤務する看護師の職務に対する幸福感の認識	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本看護研究学会誌	6. 最初と最後の頁 105-120
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15065/jjsnr.20211025145	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 田中聡美, 布施淳子	4. 巻 24
2. 論文標題 病院勤務の看護師を対象とした職務満足度研究の課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 北日本看護学会誌	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 田中聡美 布施淳子	4. 巻 24
2. 論文標題 病院勤務の看護師を対象とした職務満足度研究の課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 北日本看護学会誌	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 田中聡美, 布施淳子	4. 巻 42
2. 論文標題 計画的行動理論に基づく看護師の転職意思決定モデルの構築	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本看護研究学会雑誌	6. 最初と最後の頁 787-802
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15065/jjsnr.20190619057	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 田中聡美, 布施淳子
2. 発表標題 病院に勤務する看護師の仕事に対する幸福感
3. 学会等名 第48回日本看護研究学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 田中聡美, 布施淳子
2. 発表標題 病院勤務の看護師の仕事に対する幸福感の因子構造モデル
3. 学会等名 第42回日本看護科学学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Satomi Tanaka, Junko Fuse
2. 発表標題 Investigation of Factors that Impact Nurses' Happy
3. 学会等名 26th EAFONS (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 田中聡美, 布施淳子
2. 発表標題 病院勤務の看護師を対象とした職務満足度研究の課題
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 田中聡美、布施淳子
2. 発表標題 計量テキスト分析による病院に勤務する看護師の職務に対する幸福感の認識
3. 学会等名 第47回日本看護研究学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 田中聡美 布施淳子
2. 発表標題 看護師の転職観と転職意思との関連の検討
3. 学会等名 第40回看護科学学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 田中聡美、布施淳子
2. 発表標題 病院に勤務する看護師の就業継続と職務満足度尺度に関する文献検討
3. 学会等名 第22回北日本看護学会学術集会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

<p>計画的行動理論に基づく看護師の転職意思決定モデルの構築 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/7115/3872/9647/KHK15.pdf</p>

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------