

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 4 年 6 月 27 日現在

機関番号：32608

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2021

課題番号：19K10833

研究課題名(和文) 看護師の働きがいと動機づけ要因に関する研究

研究課題名(英文) Research on nurses' job satisfaction and motivational factors

研究代表者

山住 康恵 (YAMAZUMI, YASUE)

公立女子大学・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) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、病院に勤務する看護師の職務満足感と労働環境の実態を明らかにし、職務満足感に影響する要因を明らかにすることを目的とした。1都2県の病院に勤務する看護師を対象に質問紙調査を行い、790名より有効回答を得た。質問紙は『職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度』を使用した。『職場環境』『給与』『人間関係』で、特に50歳代と経験年数11～20年目の職務満足感が低かった。『職務内容』では管理職の方がスタッフよりも満足感が高く、『職務内容』『給与』では専門教育課程修了者で有意に満足感が高かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義
看護師の職務満足度を高める要因を明らかにしたことにより、今後の看護師の労働環境改善に向けた一助となると考える。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to clarify the job satisfaction and the working environment of nurses working in hospitals, and to clarify the factors affecting job satisfaction. A questionnaire survey was conducted for nurses working in hospitals in Tokyo and two prefectures, and valid responses were obtained from 790 people. The questionnaire used the "Job Satisfaction". In the "work environment", "salary" and "interpersonal relationship", job satisfaction was especially low in the 50s and 11-20 years of experience. In the "job content", the managers were more satisfied than the staff, and in the "job content" and "salary", those who completed the professional education course were significantly more satisfied. In the future, it will be necessary to present work styles that take into consideration the life cycle, to consider support that suits readiness, and to train nursing managers who can be role models tailored to their career development.

研究分野：看護管理学

キーワード：働きがい 職務満足

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

平成 27 年の看護職員需給見通しでは看護師が約 1 万 5 千人不足の見込み¹⁾となっており、看護師の定着率向上が重要とされている。社会保障制度改革推進法第 4 条の規定に基づく「法制上の措置」(平成 25 年 8 月 21 日閣議決定)では『地域における医師、看護職員等の確保および勤務環境の改善等に係る施策』において、医療分野の「雇用の質」向上に向けた取り組みが推進されている²⁾。さらに日本看護協会では、看護職のワークライフバランス推進に向けたワークショップが開催されるなど、看護師の労働環境改善に向けた取り組みがなされている。

アメリカでは 1970 年代に看護師の離職や転職予防、看護師不足解消を解消するために、職務満足度を測定する尺度である Reward/Satisfaction Scale³⁾や The Index of Work Satisfaction (IWS)⁴⁾などが開発され、看護師の職務満足度を測定してきた。その後、職務満足は全米看護質指標データベースのひとつとして採択され、重要な看護管理の指標として位置づけられている⁵⁾。職務満足とは、「自分の職務についての評価や職務経験から生じる、心地よい肯定的な感情の状態⁶⁾」と定義されている。職務満足は職員のパフォーマンスを高め、医療サービスの品質や患者満足に貢献し⁷⁾、士気や業績の向上につながるとされ、人的資源の活用の課題を検討する指標としても活用されている。

Herzberg⁸⁾は、動機づけ衛生要因理論(以下、2 要因理論とする)において職務満足に影響を与える要因には、動機づけ要因と衛生要因の 2 つがあることを明らかにした。動機づけ要因(満足度を高める要因)は「達成」「承認」「仕事そのもの」「責任」「昇進」「成長」の 6 要因で、職務行動とその成果の評価に関わる職務内容要因が含まれている。また、衛生要因(不満足度を高める要因)には「会社の方針と管理」「監督」「給与」「対人関係」「労働条件」「身分」「個人生活」といった、仕事を遂行する従業員をとりまく職場環境である 10 要因が含まれている⁸⁾。加藤⁹⁾は、看護職における動機づけ要因としては、自律性、看護業務、看護師間の関係、職業的地位があり、衛生要因としては、給料、看護管理、看護師 - 医師関係、労働条件があるとしている。

これまでに、看護師の職務満足に関する研究は数多く行われ、経験年数や職位、資格、教育背景、労働条件、労働環境、充実感、バーンアウトなどとの関連が報告されている¹⁰⁾¹¹⁾。これらの先行研究の多くは、Stamps - 尾崎翻訳修正版尺度¹²⁾を用いているが、「尺度の使用方法や対象の選定に問題のあるものが多く、かならずしも研究成果が蓄積されていない問題があった¹¹⁾」と指摘されている。さらに、尾崎翻訳修正版尺度は尾崎らの研究において内的一貫性の確認は行われておらず、測定尺度そのものの問題を指摘されている¹³⁾ことから、信頼性・妥当性が十分に検証された尺度を用いて看護師の職務満足と労働環境との関連を明らかにする必要があると考えた。

2. 研究の目的

本研究は病院に勤務する看護師の職務満足感と労働環境の実態を明らかにし、職務満足感に影響する要因を明らかにすることである。

3. 研究の方法

(1) 調査期間

本研究は 2019 年 6 月 1 日から 7 月 31 日に調査を実施した。

(2) 調査対象

関東地方の 300 床以上の病院機能評価認定病院のうち、調査の同意の得られた 22 施設の看護師を対象とした。調査用紙の配布は 1632 名、回収数は 836 名(回収率 51.2%)であった。分析にはそのうち質問項目のいずれかが無回答であった対象者を除いた 790 名分を使用した(有効回答率 94.5%)

(3) 調査内容

基本属性

年齢、性別、基礎教育課程の種別、専門教育課程修了の有無、社会人経験の有無、認定資格の有無、看護師経験年数、現在の病院での勤務年数、職位について尋ねた。

労働環境

仕事上のモデルの有無、病床数、病棟の看護職員数、託児所の有無、有給休暇の有無、有給休暇日数について尋ねた。

職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度

安達¹⁴⁾の開発した『職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度(以下、満足感尺度)』を使用した。この測定尺度は Herzberg⁸⁾の2要因理論に依拠しており、33項目で「職務内容(9項目)」「職場環境(8項目)」「給与(6項目)」「人間関係(10項目)」の4つの下位尺度から成る。「そう思う(私としては満足である)」「どちらかといえばそう思う(私としてはまあまあ満足である)」「どちらかといえばそう思わない(私としてはやや不満足である)」「そう思わない(私としては不満足である)」の4件法で測定した。「そう思う」から順に1点から4点を配し、得点が高いほど不満足であることを表す。本研究においては、質問文の「会社」を「病院」、「顧客」を「患者」に置き換えて調査用紙を作成した。

尺度開発時の下位尺度の係数は、「職務内容: = .83」「職場環境: = .85」「給与: = .86」であった。本研究におけるそれぞれの係数は、職務満足感: = .92、職務内容: = .87、職場環境: = .81、給与: = .88、人間関係: = .85であった。

(4) 調査手続き

対象者には所属組織を通して調査用紙を配布した。また、対象者には書面で、研究目的、方法、倫理的配慮を説明し、承諾が得られた場合には回答するように依頼した。調査用紙は個別郵送方式で回収した。

(5) 分析方法

まず、記述統計により対象者の属性および労働環境を確認した。次に、満足感尺度の4下位尺度の Cronbach の係数を算出し、本研究における尺度の信頼性を検証した。その後、対象者の属性別(年齢、経験年数、勤務年数)に満足感を比較した。職務満足感を従属変数とし、基本属性および労働環境を独立変数との関連を強制投入法による重回帰分析にて検証した。分析には IBM SPSS Statistics Version 24.0 を用いた。なお、有意水準は全て5%とした。

(6) 倫理的配慮

調査対象者には書面で研究目的、方法、倫理的配慮を説明し、自由意思による参加を保証した。また、調査用紙の返信をもって研究への同意を得ることを記載した。調査への同意は調査用紙の返信により確認した。調査は無記名自記式としデータはIDで管理され、個人が特定されないように情報保護を行った。本研究は所属大学倫理審査委員会の承認を得て行った。

4. 研究成果

(1) 対象者の基本属性

表1に対象者の基本属性を示す。最年少が21歳、最年長が59歳、平均年齢 \pm SDは 36.2 ± 9.5 歳であった。性別は男性が64名、女性726名であった。基礎教育課程は大学191名、短期大学81名、3年制専門学校415名、その他103名で、専門教育課程の修了者は206名であった。社会人経験者は131名であった。認定資格の保有者は50名であった。看護師経験年数は1年目が20名、2~5年が194名、6~10年が168名、11~20年が最も多く240名、21~30年が133名、31年以上が35名であった。現在の病院での勤務年数は1年未満が9名、1~5年が最も多く332名、

6～10年が193名、11～20年が169名、21～30年が68名、31年以上が19名であった。職位は、主任（主査・主幹）以上の管理職が151名でスタッフナースが639名であった。

（2） 対象者の職場環境

対象者の職場環境について述べる。現在の病棟に仕事上のモデルがいると回答したのは535名であった。勤務先の病院の病床数は300～399床が212名、400～499床が172名、500～599床が59名、600～699床が15名、700～799床が18名、800床以上は314名であった。病棟の看護職員数は20人未満が47名、20～29人が264名、30～39人が最も多く310名、40～49人が59名、50～59人が34名、60人が76名であった。勤務形態は日勤のみが89名、2交代制が最も多く563名、3交代制が62名、その他が76名であった。勤務する病院に託児所や保育施設があるかは、ありが593名、なしが197名であった。長期休暇の取得ができるのは698名で、取得できないのは92名であった。直近に取得した長期休暇は、最短2日で最長30日平均は6.5日であった。

（3） 職務満足感および下位尺度の得点と 係数

職務満足感および下位尺度の得点と 係数を示す。職務満足感尺度は33項目から成り、全ての項目を加点すると総得点は33点～132点で、各下位尺度の総得点は、「職務内容（9～36点）」「職場環境（8～32点）」「給与（6～24点）」「人間関係（10～40点）」である。得点が高いほど満足感が低い（不満足）ことを示す。本研究においては、職務満足感の平均±SDは77.6±13.3で、職務内容は19.88±4.6（ $r = .77$ ）、職場環境は21.0±4.1（ $r = .76$ ）、給与は15.9±3.9（ $r = .83$ ）、人間関係は20.9±4.4（ $r = .75$ ）であった。

（4） 属性別職務満足感の平均値の比較

職務満足感の影響要因として対象者の属性を検討するために、属性別下位尺度の平均値を比較した。まず、職務満足感はMIN：39、MAX：128、M±SD：77.6±13.3であった。下位尺度ごとの平均得点±SDは、職務内容：19.9±4.6、職場環境：21.0±4.1、給与：15.9±3.9、人間関係：20.9±4.4であった。年齢6群、経験年数6群、勤続年数6群における下位尺度の平均値を一元配置分散分析で比較し、下位検定はTukey法による多重比較を行った。その結果、年齢6群では「職場環境」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.37, p<.001$ ）多重比較では1群と5群が0.1%水準で、1群と3群、1群と4群が1%水準で、2群と5群が5%水準で有意差があった。「給与」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.46, p<.001$ ）多重比較では1群と3群が0.1%水準で、1群と5群、2群と3群が1%水準で、1群と4群が5%水準で有意差があった。「人間関係」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.97, p<.001$ ）多重比較では1群と3群、1群と4群が0.1%水準で、1群と5群が1%水準で有意差があった。また、「職務内容」は5%水準で有意差がなかった。経験年数6群では、「職場環境」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.08, p<.001$ ）多重比較では1群と4群、1群と5群、1群と6群、2群と4群、2群と5群が5%水準で有意差があった。「給与」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.24, p<.001$ ）多重比較では2群と4群が0.1%水準で、2群と6群が5%水準で有意差があった。「人間関係」は群間で有意差があり（ $F(5,784)=5.16, p<.001$ ）多重比較では2群と4群が0.1%水準で、2群と3群が1%水準、2群と5群、2群と6群が5%水準で有意差があった。また、「職務内容」は5%水準で有意差がなかった。勤続年数6群における職務満足感下位尺度との比較では5%水準で有意差がなかった。

続いて、「職位」「専門教育の有無」「認定資格の有無」「社会人経験の有無」と下位尺度との比較に対応のないt検定を行った。その結果、「職位」と「職務内容」では管理職の方がスタッフナースよりも満足感が高く、0.1%水準で有意差があった。「専門教育課程修了の有無」と「職務内容」では修了者の方が未修了者よりも満足感が高く0.1%水準で、「給与」も修了者の方が未

修了者よりも満足感が高く 5%水準で有意差があった。「社会人経験の有無」と「人間関係」は社会人経験のない方で満足感が高く、5%水準で有意差があった。他の比較では有意差が見られなかった。

文献リスト

- 1) 厚生労働省：第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書（概要），
http://www.mhlw.go.jp/topics/2011/01/dl/tp0119-1_35.pdf，(検索日：2019/09/30) .
- 2) 厚生労働省：第 33 回社会保障審議会医療部会医療機関の勤務環境改善について，
<http://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/pdf/0000025364.pdf>，(検索日：2019/10/18) .
- 3) McCloskey, J. C.: Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. *Nursing Research*, 23(3), 239-247, 1974 .
- 4) Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB,他 1 名: Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical care*, 16(4), 337-352, 1978 .
- 5) American Nurses Association. National database for nursing quality indicators. Guidelines for data collection and submission on quarterly indicators NDNQI. 2005 ; version 5.0
- 6) Locke, E. A. : The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Pub, 1297-1349, 1976.
- 7) 藤村和弘：職員の満足はなぜ重要か，*ナーシングトゥデイ*，14(3)，12-15，1999 .
- 8) Herzberg, F. : One more time: How do you motivate employees? ,*Harvard Business Review*, 46(1), 53-62, 1968.
- 9) 加藤英一：医療安全管理業務を担う看護師の動機づけ要因の分析，*保健医療社会学論集*，23(2)，59-68，2013 .
- 10) 岩本幹子：看護婦の職務満足：いかに組織は看護婦を定着させるか，*北海道大学医療技術短期大学部紀要*，11，69-77，1998 .
- 11) 中川典子，林千冬：日本における看護職者に関する職務満足度研究の成果と課題：過去 15 年間の Stamps - 尾崎翻訳修正版尺度を用いた研究の文献レビュー，*日本看護管理学会誌*，8(1)，43-57，2004 .
- 12) 尾崎フサ子，忠政敏子：看護婦の職務満足質問紙の研究 Stamps らの質問紙の日本での応用，*大阪府立看護短期大学紀要* 10(1)，17-24，1988.
- 13) 江口圭一，佐藤敦子，大山紀美江，他：看護師の職務満足測定尺度に関する一考察：Stamps - 尾崎翻訳修正版尺度の信頼性と妥当性について，*広島大学マネジメント研究*，12，1-20，2012 .
- 14) 安達智子：セールス職者の職務満足感 - 共分散構造分析を用いた因果モデルの検討，*心理学研究*，69(3)，223-228，1998 .

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

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
研究分担者	安酸 史子 (YASUKATA FUMIKO) (10254559)	関西医科大学・看護学部・教授 (34417)	
研究分担者	中原 るり子 (NAKAHARA RURIKO) (90408766)	共立女子大学・看護学部・教授 (32608)	
研究分担者	増満 誠 (MASUMITSU MAKOTO) (10381188)	福岡県立大学・看護学部・講師 (27104)	

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