

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 17 日現在

機関番号：24403

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2011～2012

課題番号：23890183

研究課題名（和文）一般病院に勤務する中堅看護師の職務満足を促進する教育プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of an Educational Program for Fostering Job Satisfaction in Mid-Career General Hospital Nurses

研究代表者 撫養真紀子（MUYA MAKIKO）

大阪府立大学 看護学類 講師

研究者番号：60611423

研究成果の概要（和文）：本研究では、職務満足を促進することを目的とした教育プログラムを開発し、その有用性及び実用性を検証した。研究方法は縦断的・準実験研究デザインで、対象は一般病院に勤務する臨床経験 5～10 年目の中堅看護師（介入群 13 名、対照群 11 名）とした。

プログラムは、Appreciative Inquiry（AI）の理論を参考に、2～3 週間毎に 3 回の演習を実施した。データは、両群共介入直前、直後、3 か月後に収集し、評価指標は職務満足測定尺度、特性的自己効力感を用いた。その結果、効果指標に有意差は認められなかったが、介入群の職務満足は介入直後に上昇し、自己効力感は介入直後、3 か月後も上昇していた。記述では介入直後、3 ヶ月後に肯定的なコードが抽出された。

研究成果の概要（英文）：This study was conducted in order to develop an educational program intended to foster job satisfaction and verify the program's effectiveness. A longitudinal quasi-experimental research design was used, and the participants were mid-career general hospital nurses with five to ten years of clinical experience. (13 persons were assigned to the intervention group and 11 were assigned to the control group.) The program was created in reference to the theory of Appreciative Inquiry (AI), and a seminar was given every two or three weeks on three time. Data were collected from both groups immediately before and after the intervention and three months later. A job satisfaction measurement scale, including sense of generalized self-efficacy, were used as evaluation indicators. The results indicated no significant difference in the effectiveness indicators. However, job satisfaction in the intervention group increased immediately after the intervention, and sense of self-efficacy increased immediately after the intervention and three months later as well. In description, the affirmative code was extracted immediately after and three months later.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2011 年度	900,000	270,000	1,170,000
2012 年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,700,000	510,000	2,210,000

研究分野：看護管理学

科研費の分科・細目：医歯薬学 基礎看護学

キーワード：中堅看護師、職務満足、教育プログラム

## 1. 研究開始当初の背景

看護業務の複雑化・高度化に伴い業務量が激増する現状においては、就業看護師の多くを占め、病院の看護の質を担うといわれる中堅看護師が、生き活きと仕事に取り組み、職務満足することが急務である。1970年代からアメリカでは、看護師の離職を抑制するために、看護師の職務満足尺度が開発され、職務満足が離職と負に相関することを明らかにした (Stamps, 1988)。一方、日本においても、離職防止や職場への定着に向けて、看護師の職務満足に関する研究が行われるようになった。職務満足に関連する要因の検討では、仕事そのものの意義や価値が最も関連していた (撫養, 2009)。現在、中堅看護師の仕事への達成や向上にむけて、各医療施設では臨床実践能力を促す臨床実践発達モデル、クリニカルラダーなど、経験年数や臨床実践能力の段階に合わせた教育プログラムが導入されている。一方、臨床実践に基づくスキルの獲得や向上だけでなく、様々な役割を担う中で現状の肯定的な捉え方、自己肯定感を維持していける力の必要性が論じられている (Whitney, D, 2006)。主体性と組織力を高めるため海外では、問題点を改善するといったネガティブ面の解消でなく、自己尊重や主体性を育みポジティブな面を引き出す Appreciative Inquiry (AI) の理論が注目されている。

## 2. 研究の目的

本研究では、中堅看護師の職務満足を促進するために、仕事における主体的な取り組み、仕事への意義ややりがい、仕事の手応えを促す過程を支援する教育プログラムの開発を目的とした。具体的には、(1) 中堅看護師を対象に、仕事における主体的な取り組み、仕事への意義ややりがい、仕事の手応えを支援するプログラムを作成 (AI 理論を参考に作成)、(2) 作成したプログラムによる介入を実施し、介入しなかった中堅看護師と比較検討し、プログラムの有用性及び実用性を検証した。

## 3. 研究の方法

### (1) 中堅看護師を対象とした教育プログラムの作成及び実用性の検討 (平成 23 年度)

先行研究を踏まえて、職務満足を促進するための教育プログラムの作成に向けて、Appreciative Inquiry (AI) の理論の理解をさらに深め、専門家の知識の活用及び心理学系の学会等で資料を収集した。

教育プログラムの評価指標として使用する職務満足測定尺度の信頼性と妥当性の検討を行った。

対象者：一般病院に勤務する看護師 450 名  
分析方法：信頼性はクロンバック  $\alpha$  を算出し、妥当性は因子分析にて構成概念妥当性を検討した。そして、特性的自己効力感と自律性尺度との Pearson の積率相関係数を算出し併存妥当性について検討し、職業継続意思の有無について、平均値の差の検定 (t 検定) を行い、予測妥当性を確認した。

調査期間：2011 年 11 月～2012 年 2 月

倫理的配慮：0 大学の研究倫理委員会の承認を得て実施した。対象者へは自由意思の確保、プライバシーの保護について文書で説明し、回答を持って同意を得たとした。

### (2) 中堅看護師を対象とした教育プログラムによる介入及びプログラムの有用性の検証 (平成 24 年度)

平成 23 年度に検討した教育プログラムについて、AI 理論の教育プログラムを実践している研究者と共に介入を実施した。

対象者：一般病院に勤務する臨床経験 5～10 年目の中堅看護師 30 名を無作為割り付けし、同意が得られた介入群 15 名、対照群 15 名とした。

研究デザイン：介入群と対照群における縦断的・準実験研究

介入方法：介入の「AI の理論を用いた職務満足促進教育プログラム」は、配布資料を用いて、介入群の施設で研究者と研究協力者で実施した。1 回目は講義 (10 分間) と 2 人 1 組でポジティブインタビュー (60 分間) を実施し、6～7 名で他己紹介インタビューを行った。その後、重要な言葉を付箋に記しグループディスカッションを行った。2 回目は 1 回目の内容の検討とともに、未来に向けてどのように行動するかについて、付箋に書き類似する内容を集めラベルを付けた。その中で最も重要と思われるラベルについて、全員で共有を行った。3 回目は全員でそれを実現するためのグループディスカッションを行い、各自で宣言文を作成した。プログラムの実践には看護管理者の支援が必要であったため、すべてのプログラムに各病棟師長、教育担当副看護部長が参加した。

データ収集方法及び介入プログラム実施時期：両群とも、介入直前と介入直後、3 ヶ月後に調査用紙を用いて、職務満足測定尺度、特性的自己効力感尺度、自由記述として仕事の取り組みとその取り組みの効果について収集した。介入群にはプログラム実施直前、直後に記載してもらい、3 ヶ月後は郵送法にて実施した。対照群には直前、直後は郵送法で、3 ヶ月後は AI 理論と職務満足についての講義を実施したため、講義直前にデータを収集した。

データ分析：分析には統計ソフト

SPSSVer. 19 を用い、有意水準 5%を統計的に有意とした。介入群の介入直前と直後の得点、介入直後と 3 ヶ月後の得点、介入直前と 3 ヶ月後の得点に、対応のある t 検定を行った。各群における変化、2 群間における比較は対応のない t 検定を行った。自由記述は、語りを逐語録としてデータを読み込み、同じ意味内容のものをまとめ、サブカテゴリー、カテゴリーとした。

倫理的配慮：0 大学の研究倫理委員会の承認を得て実施した。研究の趣旨・目的・期間、協力内容、プライバシーの保護、参加の任意など、研究説明書を用いて説明し、同意を得た。また、介入終了後にプログラムを実施しなかった対照群に対して、AI 理論の説明と職務満足度の講義を行った。

#### 4. 研究成果

##### (1) 職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討

調査用紙は 224 名 (回収率 49.7%) より回答が得られた。回答者の平均年齢は 35.3 ± 9.1 歳で、臨床経験年数は 10.3 ± 9.2 年であった。性別は女性が 216 名 (97.7%) で、婚姻状況は有るが 81 名 (37.2%)、無しが 137 名 (62.8%) であった。教育背景は 3 年制専門学校 126 名 (56.3%) が半数以上を占め、次いで 2 年制専門学校 46 名 (20.5%)、大学 17 名 (7.6%)、2 年制短期大学 12 名 (5.4%)、3 年制短期大学 11 名 (4.9%) であった。

##### ① 下位尺度得点と内的整合性の検討

クロンバック α 係数は、職務満足測定尺度全体 (28 項目) が 0.93 となり、第 1 因子「仕事に対する肯定的感情」(9 項目) が 0.87、第 2 因子「上司からの適切な支援」(6 項目) が 0.90、第 3 因子「職場での自らの存在意義」(8 項目) が 0.84、第 4 因子「働きやすい労働環境」(5 項目) が 0.75 を示した。

##### ② 妥当性の検討

構成概念妥当性を検討するため因子分析を行った。因子のスクリープロットによる固有値の変化と解釈の可能性から 4 因子が妥当であると判断した。4 因子で主因子法プロマックス回転を行った結果、0.35 以上の負荷量を示し、複数の因子に高い負荷量を示す項目は見当たらなかった。

併存的妥当性の結果は、職務満足測定尺度と看護師の自律性測定尺度で有意な正の相関 ( $r=0.36$ ,  $p<0.01$ ) がみられた。職務満足測定尺度第 2 因子と自律性では中程度の相関 ( $r=0.40$ ,  $p<0.01$ ) が、職務満足測定尺度第 4 因子と自律性では強い相関 ( $r=0.60$ ,  $p<0.01$ ) があった。しかし、職務満足測定尺度第 2 因子 ( $r=0.09$ ) 第 4 因子 ( $r=0.13$ ) はほとんど相関がみられなかった ( $p>0.05$ )。

また、職務満足測定尺度と特性的自己効力感では中程度の相関がみられた。職務満足測定尺度第 1 因子、第 4 因子と特性的自己効力感で中程度の相関があった ( $r=0.39\sim 0.49$ ,  $p<0.01$ )。しかし、職務満足測定尺度第 2 因子、第 4 因子は、特性的自己効力感とほとんど相関がみられなかった ( $r=0.11$ ,  $p>0.05$ )。

職業継続意思の「有り」「無し」で職務満足測定尺度の得点を比較したところ、職業継続意思「有り」群が 88.55 ± 13.05 点、職業継続意思「無し」群が 68.71 ± 11.15 点で、職業継続意思「有り」群が「無し」群より有意に高いことが明らかになった ( $p<0.01$ )。職務満足測定尺度の各因子でも、職業継続意思「有り」群が「無し」群より、有意に高いことが示された ( $p<0.01$ )。従って、職務満足測定尺度は信頼性・妥当性が確保された尺度であることが確認されたことから、教育プログラムの評価指標として使用することとした。

##### (2) 教育プログラムの介入結果

##### ① 介入群・対照群の参加者の特徴

参加者は同意が得られた介入群 13 名・対照群 11 名であった。プログラム終了直後までの参加者は介入群 12 名、最終 3 か月後では 10 名であった。対照群の参加者は、直前・直後が 11 名、3 か月後も 11 名であった。

3 ヶ月後まで参加した介入群の属性は 20 歳代 3 名、30 歳代 7 名であった。看護師の経験年数は 5~7 年 2 名、8~10 年 5 名、11~15 年 3 名であった。最終の看護教育背景は 3 年制専門学校 5 名、大学 4 名、3 年制短期大学 1 名であった。

3 ヶ月後まで参加した対照群の属性は 20 歳代 8 名、30 歳代 2 名であった。看護師の経験年数は 5~7 年 7 名、8~10 年 4 名であった。最終の看護教育背景は大学 5 名、3 年制専門学校 2 名、3 年制短期大学 2 名、2 年制専門学校 1 名、2 年制短期大学 1 名であった。

##### ② 効果指標の分析

##### ・ 職務満足測定尺度

職務満足測定尺度の総得点では、介入群において、介入直前から介入直後に有意差はみられなかったが、介入直前は 83.60 ± 11.43 点、介入直後は 86.60 ± 11.77 点で、介入直後に高くなる傾向を示した。しかし、3 ヶ月後の得点は 83.80 ± 1.44 点で低下していた。介入群と対照群の 2 群間で、それぞれ平均値の差の検定を行った結果、有意差はみられなかった (表 1)。

##### ・ 特性的自己効力感尺度

特性的自己効力感尺度の総得点では、介入群において、介入直前から直後、3 ヶ月後とも有意差はみられなかったが、介入直前 (70.90 ± 13.69 点)、介入直後 (72.00 ± 13.76

点)、3ヶ月後(72.80±13.46点)と高くなる傾向を示した(表1)。

・自由記述(仕事への取組みについて)「」は対象者の語りで、【】カテゴリーである。

<介入直前>

介入群直前の記述データでは、「スタッフの動きや病棟の1日の流れを把握」「呼吸リハについての勉強会の開催、来年度の新人対象研修の企画」「中堅という立場+プリセプター(新人教育)としてリーダーシップが発揮できるように課題を上げ達成に向けて取り組んでいる」「与えられている仕事に個性が出るよう、よりよくなるよう考えて取り組んでいる」など6名から【個性に配慮】し、【勉強会の企画】を行っていた。また、【自らの役割を前向きに捉える】具体的な取り組みの紹介があった。一方、「自分自身の中にこのままでいいのかという悩みや迷いがあり、その迷いを持ちながら仕事をしているので心が安定しない」「自主的に取り組もうとするが、研修で与えられた課題はやる気がおこらず、取り組もうとしていない、計画通りに進んでいない」「経験年数とともに仕事量が増えていると感じる事が多いが、それに対して自分自身がきちんと対応できているかは不安になることがある」「人の命にたずさわるといのある仕事だと感じる反面、責任の重さから逃げ出したいと思うこともある」「患者ケア以外に委員会などの仕事も増え仕事の多さに疲れてしまうこともある。同期の友人にグチを言ったり自分で趣味を見つけストレスをためない」「与えられたことをするように、やり忘れがないようにしている」などの記述があり、【中堅看護師として多くの仕事に翻弄】され、取り組む過程で【悩みや不安を抱きながら実践】し【責任の重さから逃げ出したい気持ち】を抱いていた。また、取り組みが上手くいっているかでは、「他の人に相談したり、上司に相談したり、しながら行っている」1名、「まあまあ上手くいっていると思う」2名の記載があった。しかし、それ以外は「失敗したりはしていないが、あまり達成感が見出せない。おそらく自分のとらえ方の問題だと思う」「日々の流れていることが多く、振り返られずにすぎているので次に活かすことができていると感じない」「上手くいっているとは思わない」「分からない」「業務、役割が多すぎてなかなかうまくいかない。結局、最低限のことだけして、おわりになってしまう」といった記述があった。

<介入直後>

介入直後の仕事への取組みでは「あまり変化がないように感じる」1名で、それ以外は「来年度の教育計画の立案、修正中」「責任を持って取り組んでいる」「与えられたことは困難なこともあきらめない。自分出来る

こと(自分の力量にあった仕事量)がまかされていると思うから」「期日までには終わらせるようには頑張っている」などの記述があった。【前向きに責任を持って仕事へ取り組む】【目標に向かい頑張る】姿勢がみられ、中堅看護師として【仕事を任せられる】経験をしていた。取り組みが上手くいっているかでは、うまくいっていないとの記述が1名で、それ以外の参加者は「とりあえず頑張っている」「上手くいっている」「確実にうまくいっているとは言えないが、少しでもうまくいくためにどうすべきか考え行動している」「もう少し勇気が必要」等の記述であった。

<介入3ヶ月後>

3ヶ月後の取り組みについての記述は、無記入2名、それ以外の参加者から「呼吸に関する知識を病棟全体に広めようと勉強会を実施している」「与えられる仕事は自分でできる力量であると思うので最後まで必ずやりとげる」「スタッフへの講習と、カンファレンスが必要であり、何度か行っている」といった【中堅看護師として病棟全体に関わる仕事に着手】し【スタッフへ関わりながらやり遂げる】といった取り組みが記載されていた。取り組みが上手くいっているかは、「暇な時にしか行えず、上手くいっているとは言えない」など否定的な記述が2名、それ以外では「なんとか、できている。うまくいっているかはわからない」「必ずしもうまくいっているとは言えないが、どうすればうまくいか、ある程度納得できるにはどうすればいいか悩みながらやり方を考える」「患者さんにとって一番良いことを常に考えて行動する。確実に仕事をする(事故、ミスがないように)」との記述があった。それ以外に教育プログラムの中で、記載した目標の用紙を名札に貼ったことから、「名札の中に自分の目標を書いた紙を入れているので名札をつける度に思い出すようにしている」との記述もあった。

表1 職務満足測定尺度と特性的自己効力感の得点の推移

		介入前	介入直後	3ヶ月後	
職務満足 測定尺度 総得点	介入群	83.60±11.43	86.60±11.77	83.80±11.44	-0.67
	対照群	90.73±15.03	84.18±16.04	86.14±14.91	
			0.77	-0.28	
			-1.03	0.17	
特性的自 己効力感 総得点	介入群	70.90±13.69	72.00±13.76	72.80±13.46	-0.48
	対照群	75.91±7.75	73.00±7.58	75.09±8.10	
			0.14	-0.14	
			-1.06	-0.21	

同一群における比較は対応のある検定

2群間における比較は対応のない検定

### ③学術的な特徴・独創的な結果

本研究では、中堅看護師を対象に AI 理論を参考にした職務満足を促進する教育プログラムを行った。本研究において、教育プログラム実施後に職務満足と特性的自己効力感が高くなる傾向を示し、記述記載からは前向きな取り組みや仕事における価値や意義が実感できていた。一方、参加者が少なかったこともあり、統計的に有意差はみられなかった。AI の理論を基に、グループディスカッションを中心とした教育プログラムを行い、管理者にも参加を求めた。講義よりもディスカッションの時間が多く、自らを内省し自己表現を促す独創的なプログラムであった。本研究の参加者 5~10 年目の中堅看護師は積極的にディスカッションを実施することができ、臨床の視点から実際の仕事内容や係りの役割を実践するためにどのようにするか検討でき、実際的なプログラムを提示することができたと考える。また、現場のニーズに合わせて、看護管理者と研究者がプロセスを共有しながら進めることができた。今後も、臨床と協力しながら、より実用性のあるプログラムに発展させていく必要がある。

### 4) 研究の限界と今後の課題

本研究では対象者が十分でなかったこと、介入期間及び時間が短かったことが研究の限界であり、今後の課題である。今回は、研究者 2 名と協力者 2 名で実施したが、今後のプログラム実施に向けて、内容、実施回数や形式などを改善、詳細な計画を作成し、効果を検証することが必要と考える。

### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3 件)

① Makiko Muya, Kimiko Katsuyama, Fusako Ozaki, Hifumi Aoyama. Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. Japan Journal of Nursing Science. 査読有 Accept2012. 12 DOI: 10.1111/jjns.12017 (印刷中)

② 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ. 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、査読有、2011、15(1)、PP57-65.

③ 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ, 小笠幸子, 宮本ありさ, 森迫京子, 他. 行政・病院・教育研究機関・看護協会が連携して行った中小規模病院ネットワーク構築事業の意義、東海病院管理学研究会年報、査読有、2011、PP65-73.

〔学会発表〕(計 7 件)

① 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. 一般病院に勤務する看護師の職業継続意思と自律性及び自己効力感の関連、32 回日本看護

科学学会学術集会, 2012 年 11 月 30 日, 東京.

② 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ. 一般病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討、第 16 回日本看護管理学会年次大会, 2012 年 8 月 24 日, 東京.

③ 小西由起子, 撫養真紀子, 青山ヒフミ. 看護職における再就職者の組織社会化に関連する要因、第 16 回日本看護管理学会年次大会, 2012 年 8 月 24 日, 東京.

④ 森迫京子, 撫養真紀子, 青山ヒフミ. 中堅看護師が看護部組織の委員として役割を遂行する上での困難と対処の過程、第 16 回日本看護管理学会年次大会, 2012 年 8 月 23 日, 東京.

⑤ 川北敬美, 撫養真紀子, 青山ヒフミ子育て中のパートタイム看護師の働くことへの認識、第 16 回日本看護管理学会年次大会, 2012 年 8 月 23 日, 東京.

⑥ 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ. 一般病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の開発、第 31 回日本看護科学学会学術集会, 2011 年 11 月 30 日, 高知.

⑦ 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ. 一般病院に勤務する看護師の個人属性と自尊感情、Burnout、仕事の満足感との関係、第 42 回日本看護学会看護管理, 2011 年 10 月 13 日, 兵庫.

⑧ 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ.

一般病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の開発に向けた質問項目の精選、第 15 回日本看護管理学会, 2011 年 8 月 27 日, 東京.

〔その他〕

研究課題「一般病院に勤務する看護師の職務満足構成する概念」学術論文奨励賞受賞  
発令者：日本看護管理学会理事長

・招待講演発表

撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ. 一般病院に勤務する看護師の職務満足構成する概念、第 16 回日本看護管理学会年次大会, 2012 年 8 月 24 日, 東京.

### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

撫養真紀子 (MUYA MAKIKO)

研究者番号：60611423