

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 8 日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463328

研究課題名(和文) 中小規模病院に勤務する中堅看護師の職務満足を促す看護管理者の支援プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of a Program for Nurse Managers to Increase Job Satisfaction among Mid-Career Nurses Working in Small and Mid-Sized Japanese Hospitals

研究代表者

撫養 真紀子(MUYA, Makiko)

大阪府立大学・看護学部・准教授

研究者番号：60611423

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、中小規模病院の5～15年目の看護師に焦点を当て、職務満足の内容、職務満足に関連する要因を明らかにした。その結果から、中堅看護師の職務満足を促すことを目指した看護管理者の支援プログラムを作成した。質的に職務満足の内容を分析した結果、仕事に関する内容など43のサブカテゴリ、8のカテゴリーが抽出された。量的研究において、職務満足に関連する要因はキャリア成熟度、組織コミットメント等が見出された。以上の結果と先行研究から、看護管理者の支援プログラムを作成した。支援では「教育システム」「病院内や部署内の役割」「日常の看護実践への評価」「多職種との調整」が必要であることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：This study looked at job satisfaction and related factors for nurses with 5-15 years of experience in small and mid-sized Japanese hospitals. The findings were used to develop a program to help nurse managers increase job satisfaction among mid-career nurses. The results of a qualitative analysis of job satisfaction identified 43 subcategories in 8 categories related to work and other aspects. Quantitative analysis found that factors such as length of career and organizational commitment were related to job satisfaction. Based on these results and the results of previous research, a program was developed for nurse managers to support mid-career nurses in the areas of educational systems, hospital and departmental roles, daily nursing practice evaluation, and multi-disciplinary coordination.

研究分野：看護管理学

キーワード：職務満足 中小規模病院 中堅看護師

1. 研究開始当初の背景

現在、主に地域と密着し住民の健康を支えている中小規模病院(病床数200床未満)は、日本の病床規模別分布において約70%を占めている(厚生統計要覧, 2009)。このような中小規模病院は地域の医療ニーズに対応し、他の医療機関との役割分担も考慮し、住民の健康を支えるうえで重要な役割を果たしている。

中堅看護師は看護サービスにおける中核的な役割を担うとともに、看護の質の維持・向上において重要な存在である。しかし、中小規模病院では、大規模病院と異なり人員の不足、業務の煩雑さから職務満足度が低いことが指摘されている(平井, 2003)。昨今の看護業務の複雑化・高度化に伴って業務量が激増する現状においては、中小規模病院の看護の質を担うといわれる中堅看護師が、活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。

看護師の離職を抑制するために、1970年代からアメリカでは、看護師の職務満足尺度が開発され、職務満足に関する研究が行われるようになる(Stamps et al., 1978)。看護師を対象に開発された代表的な職務満足測定尺度ではIWS(Index of Work Satisfaction)があり、この尺度は、尾崎と忠政(1988)によって翻訳後、信頼性・妥当性が検証され、日本の看護師の職務満足調査に広く今日まで用いられている。しかし、項目においてわが国の看護職の現状に適切でない項目があるなどの課題があり、(中川ら, 2004)。一般病院に勤務する看護師を対象に職務満足測定尺度を開発した(撫養ら, 2011; Muya et al., 2014)。開発した職務満足測定尺度は、「仕事に対する肯定的感情」「職場での自らの存在意義」「上司からの適切な支援」「働きやすい労働環境」の4因子で構成されており、仕事の達成や能力の向上ともに上司の適切な支援が重要であることが明らかになった。撫養ら(2009)は中堅看護師の職務満足に上司の承認が重要であることを報告している。また、開発した職務満足測定尺度(撫養ら, 2011; Muya et al., 2014)においても「上司からの適切な支援」が抽出された。このことから、看護管理者が中堅看護師の職務満足の促進を導く重要な役割を担っていることが推察される。そこで、地域において重要な役割を担っているが、看護師の定着など様々な課題が指摘されている中小規模病院に勤務する5~15年目の中堅看護師の職務満足を促すことを目的とした看護管理者のための支援プログラムを開発する。

本研究は、看護サービスの中核を担う中堅看護師の職業継続や離職防止が急務とされるなか、職業継続意思及び職務満足の促進を支援するものであり、ひいては中堅看護師のキャリア発達に貢献する。

2. 研究の目的

本研究では、中小規模病院に勤務する5~15年目の看護師に焦点を当てる。

(1)中堅看護師の職務満足の内容と様相を明らかにする。(2)職務満足に関連する要因を明らかにする。(3)(1)(2)の結果を基に、中堅看護師の職務満足を促すことを目的とした看護管理者の支援方法を抽出し、看護管理者のための具体的な支援プログラムの開発を目指す。

3. 研究の方法

(1)中堅看護師の職務満足の様相について
・対象：経験年数5~15年目の中堅看護師
・個別インタビュー
・実施時期：平成25年12月~平成26年2月
・分析：得られたデータは、インタビューの録音データより逐語録を作成し、語られた内容を示すようにラベルをつけ、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。抽出にあたっては内容分析の手法を用いた。

(2)中堅看護師の職務満足に関連する要因
・質的研究と文献検討から職務満足に関連する影響要因として、組織コミットメント、職場や仕事に関する質問項目、成人キャリア成熟、職業継続意思の概念を抽出した。
・対象：499床以下の27病院に勤務する5~15年目の中堅看護師414名
・分析方法：SPSS Statistics22を用いて、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。

(3)看護管理者が捉えた中堅看護師の職務満足を促す支援方法の原案作成・中堅看護師の職務満足を促すことを目的とした看護管理者の支援プログラムの開発
・対象：質的研究と量的調査、文献的考察を基に、概念を抽出した。そして、中堅看護師の職務満足を促す看護管理者の支援方法について5名の看護管理者(そのうち認定看護管理者は3名)にインタビューを行い、原案を作成した。そして、中堅看護師のインタビューと文献検討により、内容妥当性の検討を行い、中堅看護師の職務満足を促すことを目的とした看護管理者のための支援プログラムを開発した。

4. 研究成果

(1)中堅看護師の職務満足の様相
質的研究：対象は12名で、平均年齢は32.17歳(年齢の範囲27~39歳)であった。分析結果では43のサブカテゴリー、8のカテゴリーが抽出された。職務満足は、仕事に関する【看護する喜びを実感】【中堅看護師としての役割に適進】能力を発揮し成長を促す【自己開発へのチャレンジ】【看護を通して自らの存在意義を獲得】、他者との関係について【チームとしての結束力】【上司からの支援】、個々に応じた【働きやすい職場環境】、さら

に【現場を変える】の8カテゴリーで構成されていた。対象者は【自己開発へのチャレンジ】を行い【中堅看護師としての役割に邁進】し、【チームとしての結束力】から【看護する喜びを実感】していた。これらには【看護を通して自らの存在意義を獲得】が密接に関わっていることが考えられた。対象者は【上司からの支援】【働きやすい職場環境】に支えられ、その結果、【現場を変える】ことができたことと認識していることが窺われた。一方、中小規模病院の職務満足の特徴としては、人数が少なく個々の役割が明確であることから【中堅看護師としての役割に邁進】し、【自己開発へのチャレンジ】を行っていた。また、お互いの顔が見え意思疎通や協力できる環境が【チームとしての結束力】を高めていたと言える。以上の結果から、職務満足を促すには、【看護を通して自らの存在意義の獲得】ができる実践の機会と個々に応じた役割の提供が重要であると考えられた。

(2) 中堅看護師の職務満足に関連する要因的研究：対象は承諾が得られた11病院の中堅看護師305名(回収率73.7%)である。年齢の範囲は24~57歳で、平均年齢は33.3±6.2歳であった。経験年数は10.1±4.1年であった。所属している病床数は99床以下32名(10.5%)、100~199床88名(28.9%)、200~299床81名(26.6%)、300~399床91名(29.8%)、400~499床6名(2.0%)であった。配属先は病棟219名(71.8%)で、次に外来29名(9.5%)、手術室26名(8.5%)であった。

職業継続意思は270名から回答があり、「看護職として働き続ける」178名(58.4%)、「看護職にこだわらず興味や関心の持てる仕事をしたい」79名(25.9%)、「看護職以外の仕事がしたい」9名(3.0%)、「退職し仕事はしない」4名(1.3%)であった。

職務満足を従属変数、組織コミットメント、職場や仕事に関する項目、成人キャリア成熟を目的変数として、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、「人生キャリア自律性」($\beta=0.231, p<0.001$)、「情動的コミットメント」($\beta=0.202, p<0.001$)、「現在の仕事は自分の能力向上になっている」($\beta=0.180, p<0.001$)、「現在の働き方」($\beta=0.148, p<0.001$)、「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」($\beta=0.137, p<0.001$)、「自分の能力が生かせる仕事」($\beta=0.129, p<0.05$)、「勤務先の将来への不安がない」($\beta=0.107, p<0.05$)、「能力開発のための研修の実施、その参加への支援」($\beta=0.097, p<0.05$)であった。重回帰式の R^2 は0.622、調整済み R^2 は0.608であった。中小規模病院の中堅看護師の職務満足はこの8変数により約60%が説明できることが明らかとなった。本研究の結果では、職務満足に「人生キャリア自律性」が最も関係していた。狩野(2015)はキャリア成熟の下位尺度であ

る「人生キャリア自律性」に対しては上司からの情緒的サポートが影響することを示した。情緒的サポートとは、困っているときに声をかけたり、委員会などの活動を認めることであり、上司とのよい関係性の中で、仕事において、自分の能力が生かしていると実感できることが重要であると考えられた。そして、本研究では働き方や将来への不安がないという環境に関する項目が抽出された。中堅看護師は、現場の中核として、医療に携わるなかで経営状況などを聞く機会が多いことが推察される。適切な情報を流しながら、経営への参画も今後期待できる存在であると言える。今後、中堅看護師の職務満足を促す支援プログラムでは、仕事において人生キャリアを自律的に促進できる方策について、検討することが重要であると考えられた。

(3) 中堅看護師の職務満足を促す支援方法の抽出

看護管理者からのインタビューでは、職務満足につながると考えられる支援内容、これまで看護管理者として中堅看護師の職務満足に有効であった支援内容についての聞き取りを行った。また、同時に文献検討を行い、職務満足につながると考えられる支援内容、これまで看護管理者として中堅看護師の職務満足に有効であった支援内容について抽出した。

その結果、病院内や部署における役割を与える「配置部署における役割や期待を伝える」、「まずはやってみよう」と背中を押す、教育システムの整備として「クリニカルリーダーの導入」、「定着に向けた教育体制の構築」、日常業務における承認では「スタッフを大事にしていることを直接伝える」、「具体的に伝える」、「スタッフが背伸びできる声掛け」、「スタッフとの時間を作る」、多職種との協働については自ら行う「医師への声掛け」、「看護の立場から多職種と話をする」、「距離をあげない」が抽出された。以上の結果と文献検討から支援プログラム1~4を作成した。

(4) 支援プログラムの紹介

○支援プログラム1

教育システムが整う。

- ・今後の自己の目標を提示させる
- ・目標にあった教育を進めるなどの配慮
- ・他の中小病院等で開催される研修を受講する
- ・研修など受けた教育について発表の場を設ける
- ・教育効果を確認するとともに、専門性が獲得できているか、その支援を行う。

○支援プログラム2

病院内部署内の役割

- ・病院内部署内の役割の理解度について確認する
- ・看護管理者が担ってほしい役割や期

待を言語化して伝える

- ・大きく外れてなければ、やってもらう方向で進める
- ・役割を担ってもらった成果をフィードバックする
- ・困ったことがあれば、相談してよいことを伝える
- ・役割について部署全体で取り組めるようにメンバーを調整する
- ・メンバーについても中堅看護師の意見を聞きながら選定する

○支援プログラム3

日常の看護実践の評価

- ・日常の業務で、看護実践において中核としての役割を担ってもらいたいことを伝える
- ・チーム内での活動を支援する
- ・患者や家族からの評価をフィードバックする
- ・患者や家族からのフィードバックを看護管理者から専門職の視点からの評価を伝える
- ・スタッフとの時間を作る（合同でカンファレンスを行う）
- ・日常の看護実践についての報告の機会を利用して、チーム内の状況について聞く
- ・退院した患者のその後がわかるような病棟と外来の連携への取り組みを行う

○支援プログラム4

多職種との調整業務

- ・チーム医療や地域と連携しながら看護を実践していることを説明する
- ・患者や家族に必要な多職種との調整は現場で行うことを説明する
- ・関係が難しい多職種との調整については看護管理者に相談してほしいことを伝える
- ・看護の立場から多職種との連携を図る
- ・合同でカンファレンスを行う時間を設ける
- ・お互いの業務を認め合う

(5) 支援プログラムのまとめ

看護管理者が中堅看護師をどのように支援するかについて、プログラムを立案した。

支援プログラムは教育システムに関すること、病院内部署内の役割、日常の看護実践の評価、多職種との業務調整で、中堅看護師として重要な任務を遂行しながら、職務満足するための支援である。支援内容を見ると、日常の看護実践における内容が中心であり、今後も現場で活用できるように検証し、支援プログラムを発展させたいと考えている。

<引用文献>

- ・狩野京子：中堅看護職者のキャリア成熟に関する研究 - 看護師長によるサポートとキャリア成熟との関連 - . 日本医学看護学教育学会誌, 24(1), 2015, 28-35.
- ・厚生労働省：厚生統計要覧(医療施設数・

構成割合、開設者・病床規模別)

http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/index/exyk_2_2.html 2009 2016年5月11日確認.

- ・平井さよ子, 海老真由美, 高橋澄子, 井坂綾乃, 久留宮信子, 他: I 市立病院の看護職のキャリア開発に関するニーズと職務満足度における調査. 愛知県立看護大学紀要, 7, 2003, 53-60.
- ・撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ: 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析. 日本看護管理学会誌, 13(1), 2009, 14-23.
- ・撫養真紀子: 一般病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の開発. 大阪府立大学大学院看護学研究科, 博士論文, 2011, 1-108.
- ・Makiko Muya, Kimiko Katsuyama, Fusako Ozaki and Hifumi Aoyama: Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses, Japan Journal of Nursing Science, 11(3), 2014, 160-170.
- ・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. 日本看護管理学会誌, 8(1), 2004, 43-57.
- ・尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足質問紙の研究. 大阪府立看護短期大学紀要, 10(1), 1988, 17-24.
- ・Stamps, P.L., Eugene, B.P., Dinah, B.S., & Ann, M.H.: Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. MEDICAL CARE, XVI(4), 1978, 337-352.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 2 件)

- ・撫養真紀子, 北居明, 稲垣伊津穂, 池亀みどり, 勝山貴美子, 志田京子, 青山ヒフミ, 中堅看護師への Appreciative Inquiry に基づく教育プログラムの開発と有用性の検証, 社会医学研究, 査読有, 33(1), 2016, pp.83-90.
- ・撫養真紀子, 勝山貴美子, 志田京子, 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感とバーンアウト、自尊感情との関連, 社会医学研究, 査読有, 32(2), 2015, pp.143-150.

[学会発表](計 6 件)

- ・撫養真紀子, 志田京子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ, 中小規模病院に勤務する中堅看護師の様相, 第19回日本看護管理学会学術集会, 2015年8月28日, ビッグパレット福島(福島県・郡山市)

Kyoko Shida, Makiko Muya, The effects of perception of ethical climates on employees' professional autonomy and job satisfaction, STTI, 2015年7月23日, Puerto Rico Convention Center, San Juan, Puerto Rico.

Makiko Muya, Kyoko Shida, Characteristics of Job Satisfaction in

Nurses Working in Hospitals in Japan, STTI、
2015年7月23日、Puerto Rico Convention
Center, San Juan, Puerto Rico.

勝山貴美子、加藤憲、撫養真紀子、緩和ケ
アチームの患者のアウトカムを意識したチ
ーム構築の実態と役割認識、組織化、論理的
ジレンマ、日本医療・病院管理学会誌、2015
年11月5日、アクロス福岡（福岡県・福岡
市）

撫養真紀子、AIプログラムの実践例 看護
経済・政策研究会第22回研究会、2015年
11月7日、大阪府立大学 I-site なんば（大
阪府・大阪市）

撫養真紀子、稲垣伊津穂、池亀みどり、志
田京子、勝山貴美子、青山ヒフミ、AIに基づ
いた教育プログラムによる中堅看護師の仕
事に対する態度の変化、日本看護科学学会学
術集会、2015年12月5日、広島国際会議場
（広島県・広島市）

〔図書〕（計 0 件）

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

取得状況（計 0 件）

6. 研究組織

(1) 研究代表者

撫養 真紀子 (MUYA, Makiko)
大阪府立大学・看護学部・准教授
研究者番号：60611423

(2) 研究分担者

勝山 貴美子 (KATSUYAMA, Kimiko)
横浜市立大学・医学部看護学科・教授
研究者番号：10324419

青山 ヒフミ (AOYAMA, Hifumi)
甲南女子大学・看護リハビリテーション学
部・教授
研究者番号：80295740

志田 京子 (SHIDA, Kyoko)
大阪府立大学・看護学部・教授
研究者番号：20581763