

同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護観との関連

著者	後藤 姉奈
雑誌名	三重看護学誌
巻	15
号	1
ページ	27-35
発行年	2013-03-15
その他のタイトル	The relationship between views on nursing and job satisfaction among nurses continuously employed at the same hospital.
URL	http://hdl.handle.net/10076/12440

同一施設に定着して働く看護師の 職務満足度と看護観との関連

後 藤 姉 奈

**The relationship between views on nursing and job satisfaction
among nurses continuously employed at the same hospital.**

Shina GOTO

Abstract

Objective: To clarify the differences in views on nursing among nurses continuously employed at the same hospital based on job satisfaction scores.

Methods: Data was collected using a self-completed job satisfaction scale and the sentence completion test from nurses working continuously at the same hospital for at least 8 years. Subjects were divided into high and low score groups based on job satisfaction scores and analyzed regarding differences in job satisfaction scores, compositional elements of their responses and the occurrence rate of compositional elements.

Results: Large differences were observed between the groups regarding scores for the job satisfaction items of 'relationships with nursing administrators', 'sense of belonging on the ward' and 'power to make decisions'. Differences were small for 'time spent nursing', 'relationships with patients' families', 'relationships with patients' and 'autonomy'. In the responses to sentences regarding 'work as a nurse', the occurrence of positive compositional elements was proportionally high in the high score group and of negative compositional elements was proportionally high in the low score group.

In the responses to sentences regarding 'working at this hospital', the occurrence of negative compositional elements was proportionally high in the low score group. In the responses to sentences regarding 'superiors', the occurrence of positive compositional elements was proportionally high in the high score group while no characteristic compositional elements were extracted for the low score group.

Conclusion: The present findings suggest that acceptance of individuality and elimination of dissatisfaction factors are effective for ensuring job satisfaction among nurses in continuous employment.

Key Words: job satisfaction, job retention, mid-career nurses, views on nursing, sentence completion test

I 緒 言

日本における看護師を対象とした職務満足や就業継続に関する研究は、1990年代はじめから盛んに行われるようになった。その理由は、看護師等の人材確保の促進に関する法律の制定、ゴールドプランの策定に象徴されるように、少子高齢化対策における看護師需

給の不均衡を是正する方策を得るためであった。平成18年に診療報酬体系の入院基本料にいわゆる7対1看護が導入されると、地域や施設規模による看護師偏在の問題が表面化し、社会的にも大きく取り上げられるようになった。病院施設は、新規採用者の獲得競争を激化させるとともに、今働いている看護師の離職防止にさらに力を入れるようになった。昨今のこうした

背景により、看護師の職務満足向上やいかに就業継続させるかという課題は、一層注目されるようになった。

看護職の職場への定着や離職を予測する要因として扱われる職務満足については、一般的に職務満足が高いと就業が継続され、離職率が低いという説が支持されている。その一方で職務満足が高くないにも関わらず、就業継続している看護師もあり、何らかの理由により就業継続せざるを得ない状況が、離職を思いとどまらせていると考える。以前、筆者はM県内の看護師を対象に職務満足と就業継続理由に関する調査を行った(後藤, 2005)。就業継続年数の長短2群に分けて、就業継続の理由を調査したが、両群ともに「生計の維持」「通勤が便利であること」「人間関係」を重視しており、就業継続年数に関わらず物理的な要因が上位を占める結果となった。柿原ら(2012)の研究においても、離職したいと思いつつ転職への不安や経済的理由などで仕事を継続している看護職の存在が明らかになっている。

撫養ら(2009)は、中堅看護師の職務満足に関連する要因のひとつに、仕事そのものの価値や意識があるとの結果を示した。山崎ら(2012)は、中高年看護師を対象とした研究において、中高年看護師は看護という仕事を自己実現するための重要な手段と位置づけ、家族と職場に支えられ、看護に愛着をもちながら成長を続ける存在であるとの結果を示した。いずれの結果からも、仕事に満足感をもちながら就業継続するためには、看護という仕事を通して組織のなかでキャリアを発展させようと臨む姿勢、専門職としての自負や看護に対する姿勢や考え(看護観)、職務や職場に対する愛着のような情緒的な定着の要因があると予想される。本研究では先述の研究では明らかにすることができなかった就業継続している看護師の特性を職務満足度の高低による違いから明らかにしたいと考える。

就業している看護師を年齢階層別にみると、30歳以上の看護師が約75%を占めている。また臨床において、中堅と呼ばれる看護師らは組織を活性化、けん引する役割を担うことが多く、就業継続している看護師の職務満足度や源泉的な動機づけ要因を明らかにすることは、看護の質向上に役立つものと考えられる。

研究目的

1. 職務満足度を高くもちながら、同一施設に就業継続している看護師の看護観を明らかにする。
2. 職務満足度を低くもちながら、同一施設に就業継続している看護師の看護観を明らかにする。

用語の定義

就業継続：現在働いている病院に継続して働き続けること。

職務満足度：仕事の諸側面に対して、看護師各個人がもつ肯定的感情＝職務満足(感)について測定尺度を用いて数量化したもの。

看護観：看護という仕事に対する個人の評価的判断、捉え方また捉えた内容。

II 研究方法

1. データ収集方法、対象者

データは無記名自記式質問紙調査法により収集した。対象はA県内で研究参加に同意の得られた地域の中核医療を担う300床以上の病院で働く看護師である。就業継続している看護師は、分析の段階で勤続年数の平均値を基準に該当者を抽出することとした。質問紙の配布は、研究参加の同意が得られた病院ごとに一斉配布したのち、看護部より各対象への配布を依頼した。回収は各自質問紙に回答後、郵送により返送とした。

2. 調査期間

2009年11月から2010年2月

3. 調査の内容

質問紙は、個人属性、看護師職務満足度、文章完成法の3部構成とした。

個人属性では、年齢、性別、看護師経験年数、勤続年数、婚姻状況、職位、健康状態等について質問した。

看護師職務満足度の測定には、中山洋子ら(2001)が作成した「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」を使用した。この尺度は、4つのスケール【管理システム】【仕事上の人間関係】【専門職性】【看護婦としての自己実現】、〈給与〉〈スタッフ間の人間関係〉〈専門職意識〉〈看護志向性〉など18のサブスケール、63の質問から構成されている。評定は全く思わないの1から、非常に思うの5までのリッカートスケールであり、点数が高いほど満足度が高いことを示す。集計の際、否定形の質問項目は点数を逆転化させ、サブスケールごとに合計点数を算出した。

文章完成法とは未完成の文章や言葉(刺激文)を提示し、その言葉に思い浮かんだ文章(反応文)を続けて記載してもらうという課題を通じて、その認識を探ろうとする検査・調査の方法である。文章完成法では「看護師の仕事」「この病院で働くこと」「上司」「同僚」「看護部」「自己の成長」「給与」「患者」という刺激文を提示した。就業継続を支える上で専門職としての自

負や看護に対する姿勢や考え（看護観）、職務や職場に対する愛着のような情緒的な定着の要因について、選択式ではなく自由な回答形式をとることで、充実した内容のデータを得られると考え、この方法を採用した。

4. 分析方法

個人属性と看護師職務満足度については、統計学的な分析を行った。就業継続の指標は勤続年数とし、勤続年数が平均値以上の者を就業継続していると見なした。勤続年数が平均値より上の者については、さらに看護師職務満足度得点の平均値を基準に高得点群と低得点群に2群化し、得点差を比較した。

文章完成法の反応文は、勤続年数が平均値以上のデータを抽出し、看護師職務満足度得点高得点群と低得点群に振り分けたのち、無記入は除外し、テキスト型データ解析ソフト Word Miner ver.1.1 を使用し、分析を行った。まず反応文を分かち書き処理・キーワード抽出処理により、構成要素に分解する。構成要素とはデータ解析上の処理単位を表し、一般的に単語や語句といわれるものである。例えば、「(看護師の仕事)は、大変だが、やりがいもある。」という反応文では、「は」、「大変」、「だが」、「やりがい」、「も」、「ある」、「、」、「。」のように分かち書きされ、構成要素が抽出される。このように1つの反応文のなかに、「大変」、「やりがい」と、複数の構成要素が含まれることもある。また句読点や助詞など解釈が不要な語句も含まれるため、それらは除外し、キーワードのみを抽出する処置を行った。構成要素のなかでもキーワードのみを抽出したの

ち、さらにその出現頻度（出現率）を算出し、分類・類型化する手順を踏んだ。

個人属性、看護師職務満足度の統計学的処理には統計ソフト SPSS Ver.19J for Windows を用いた。

5. 倫理的配慮

質問紙に研究の趣旨や倫理的配慮事項について明記した文書を添付した。具体的な倫理的配慮事項の内容は、回答に要する時間、データの厳密な取り扱い、回収をもって参加の同意とみなすこと、結果の公表等である。看護師職務満足度尺度の使用については開発者の中山洋子氏より文書にて承諾を得た。

なお調査の開始にあたっては、三重大学医学部研究倫理審査委員会にて承認を得た。

III 結果

質問紙は8施設に880部配布し、508部返送された（回収率57.7%）。このうち個人属性と看護師職務満足度の回答に不備があるものを除くと有効回答は447部であった（有効回答率50.8%）

1. 対象者の属性（表1）、看護師職務満足度（表2）

施設規模は300床台が3施設、400床台が2施設、500床以上が3施設であった。全対象の平均勤続年数は 8.2 ± 7.6 年であったので、勤続年数8年以上を就業継続しているとみなした。全対象における看護師職務満足度得点は、平均値が 185.4 ± 21.1 点であった。対象を勤続年数7年以下と8年以上の2群化し、両者の

表1 対象者の属性

		全対象 n=447		勤続年数 7年以下 n=280		勤続年数 8年以上 n=167		勤続年数8年以上 職務満足度総得点 188点以下 n=84		勤続年数8年以上 職務満足度総得点 189点以上 n=83	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
年齢（歳）	Mean±SD	33.2±8.9		29.1±7.0		40.0±7.7		39.5±7.9		40.4±7.4	
性別	男性	9	2.0	7	2.5	2	1.2	2	2.4	0	0.0
	女性	438	98.0	273	97.5	165	98.8	82	97.6	83	100.0
婚姻状況	既婚	186	41.6	82	29.3	104	62.3	56	66.7	48	57.8
	未婚	240	53.7	188	67.1	52	31.1	22	26.2	30	36.1
	離死別	21	4.7	10	3.6	11	6.6	6	7.1	5	6.0
職位	師長	7	1.6	1	0.4	6	3.6	2	2.4	4	4.8
	副師長・主任	68	15.2	8	2.9	60	35.9	22	26.2	38	45.8
	スタッフ	372	83.2	271	96.8	101	60.5	60	71.4	41	49.4
看護師経験年数（年）	Mean±SD	11.0±8.7		6.7±6.3		18.2±7.3		17.3±7.2		19.1±7.3	
勤続年数（年）	Mean±SD	8.2±7.6		3.5±1.9		16.1±7.1		15.3±6.8		16.8±7.3	

表2 職務満足度得点の比較

スケール	サブスケール	質問項目数 (最低得点～ 最高得点)	全対象 n=447	勤続年数 7年以下 n=280	勤続年数 8年以上 n=167	勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 188点以下 (低得点群) n=84	勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 189点以上 (高得点群) n=83	勤続年数8年以上 職務満足度総得 点188点以下 (低得点群)と 勤続年数8年以上 職務満足度総得 点189点以上 (高得点群)との 比較 ¹⁾	勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 188点以下 (低得点群) n=84 得点率%	勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 189点以上 (高得点群) n=83 得点率%	勤続年数 8年以上 職務満足度 総得点 得点率% の差
全項目	全項目	63 (63～315)	185.4±21.1	182.8±19.6	189.9±22.6						
管 理 システム	給与	3	6.7±2.2	6.6±2.2	7.0±2.2	6.1±2.0	7.7±2.1	***	41	51	10
	労働条件と福利厚生	4	10.1±2.7	10.1±2.7	10.3±2.6	9.1±2.3	11.3±2.5	***	46	57	11
	看護管理システム	6	17.5±3.8	17.5±3.7	17.5±3.8	15.3±2.7	19.6±3.6	***	51	65	14
	キャリアアップの機会	2	6.4±1.4	6.4±1.4	6.3±1.5	5.6±1.1	7.0±1.5	***	56	70	14
仕事上の 人間関係	スタッフ間の人間関係	6	20.2±3.5	20.1±3.6	20.4±3.2	19.1±3.1	21.9±2.9	***	64	73	9
	医師との人間関係	4	10.9±2.4	11.0±2.4	11.0±2.5	9.7±2.4	12.1±2.1	***	49	61	12
	看護管理者との人間関係	3	9.3±1.9	9.2±1.8	9.4±2.1	8.2±1.8	10.7±1.7	***	55	71	16
	患者との人間関係	5	16.4±2.4	16.2±2.4	17.0±2.3	16.1±2.1	17.9±2.1	***	64	72	8
	家族との人間関係	4	13.2±2.1	13.1±2.1	13.5±2.0	12.8±2.0	14.0±2.0	***	64	70	6
	病棟への所属感	4	11.8±2.6	11.4±2.4	12.5±2.7	10.8±2.1	13.8±2.3	***	54	69	15
	専門職意識	2	6.1±1.3	5.8±1.3	6.4±1.3	5.7±1.2	7.0±1.1	***	57	70	13
専門職性	決定権	4	12.7±1.8	12.6±1.8	13.1±3.5	12.4±1.7	13.3±1.8	**	62	67	15
	自律性	3	8.8±1.6	8.8±1.6	8.9±1.6	8.2±1.3	9.4±1.6	***	55	63	8
	ケア提供時間	3	8.2±1.8	8.0±1.7	8.5±1.7	8.1±1.7	8.9±1.7	**	54	59	5
	看護志向性	3	9.0±1.8	8.8±1.7	9.5±1.9	8.4±1.6	10.5±1.6	***	56	70	14
看護婦 としての 自己実現	現実志向性	2	5.8±1.1	5.6±1.1	6.2±1.2	5.7±0.9	6.6±1.1	***	57	66	9
	創造性	2	5.8±1.3	5.7±1.3	6.2±1.3	5.5±1.2	6.8±1.1	***	55	68	13
	変革力	3	6.6±2.1	6.1±1.9	7.5±2.3	6.3±1.8	8.4±2.2	***	42	56	14

¹⁾ t検定 *：p<0.05 **：p<0.01 ***：p<0.001

看護師職務満足度得点の差を分析したところ、総得点は勤続年数8年以上の群が189.9±22.7、勤続年数7年以下の群が182.7±19.6となり、勤続年数8年以上の群の方が高かった。対象を勤続年数8年以上に限定すると、看護師職務満足度得点の平均値は189.9±22.7点であったので、189点以上を高得点群、188点以下を低得点群とし、2群化した。2群化した得点を比較したところ全てのスケール・サブスケールにおいて高得点群の得点が低得点群の得点より有意に高かった。さらにサブスケールごとに両得点群の得点率を算出した。得点率の差の大きかったサブスケールは、〈看護管理者との人間関係〉、〈病棟への所属感〉、〈決定権〉であった。ポイント差の少なかった項目は、〈ケア提供時間〉、〈家族との人間関係〉、〈患者との人間関係〉、〈自律性〉であった。

2. 文章完成法 (表3～10)

就業継続している勤続年数8年以上の167名の反応文を職務満足度189点以上の高得点群と188点以下の低得点群に分け、それぞれの反応文ごとに分析した。各反応文の回答には、6～23%の未記入があったため、これは除外した。出現率の算出についても未記入は除外して算出した。出現頻度が高いほど、その構成要素

の使用が多かったことを示すが、第1位の構成要素の出現率は、44.4%から3.7%であった。各反応文には構成要素数が2以上のものが10から24あった。表3から10には構成要素数が3以上のものを掲載した。

1) 刺激文「看護師の仕事」に対する反応文

就業継続高得点群では、「やりがい」の割合が44.4%と最も多く、次いで「仕事」「きつい」「大変」が多かった。「大変」については、「看護師の仕事はやりがいもあるが、大変だ」との原文に代表されるように否定的に用いられており、就業継続低得点群では「大変」が34.2%と最も多く、「やりがい」との回答が31.6%であった。以下、「きつい」「仕事」が多かった。

2) 刺激文「この病院で働くこと」に対する反応文

就業継続低得点群は、「大変」「仕方(がない)」「苦痛」といった否定的な特性を表す言葉が多かった。就業継続高得点群では「私」の構成要素が多かった。原文では「この病院で働くことは私のライフスタイル」「この病院で働くことは私のやりたい看護をさせてもらえる」とあり、対象者自身と働いている病院との密着した関係性を示す言葉として使われていた。

表3 「看護師の仕事」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	大変	26	34.2%	1	やりがい	36	44.4%
2	やりがい	24	31.6%	2	仕事	20	24.7%
3	きつい	9	11.8%	3	きつい	13	16.0%
4	仕事	8	10.5%	4	大変	10	12.3%
5	人	4	5.3%	5	自分	4	4.9%
6	患者	3	3.9%	5	人	4	4.9%
6	私	3	3.9%	7	天職	3	3.7%
6	精神的	3	3.9%				
6	肉体的	3	3.9%				

表4 「この病院で働くこと」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	大変	8	10.5%	1	私	7	8.6%
2	仕方	6	7.9%	2	自分	4	4.9%
3	自分	5	6.6%	3	スタッフ	3	3.7%
4	苦痛	3	3.9%	3	生活	3	3.7%
4	生活	3	3.9%	3	病院	3	3.7%

表5 「上司」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	人	7	9.2%	1	人	10	12.3%
2	話	6	7.9%	2	私	8	9.9%
3	あまり	5	6.6%	3	尊敬	6	7.4%
3	スタッフ	5	6.6%	4	仕事	5	6.2%
3	意見	5	6.6%	5	自分	4	4.9%
6	仕事	4	5.3%	5	大変	4	4.9%
7	自分	3	3.9%	5	理解	4	4.9%
				8	スタッフ	3	3.7%

表6 「同僚」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	仕事	10	13.2%	1	人	10	12.3%
2	人	9	11.8%	2	大切	8	9.9%
3	大切	6	7.9%	3	仲間	7	8.6%
3	仲間	6	7.9%	4	良き	5	6.2%
5	みんな	3	3.9%	5	ライバル	4	4.9%
5	協力	3	3.9%	5	存在	4	4.9%
				7	看護	3	3.7%
				7	仕事	3	3.7%
				7	私	3	3.7%
				7	自分	3	3.7%
				7	心	3	3.7%
				7	理解者	3	3.7%

注) 構成要素数が3以上のみ記載

注) 出現率は未記入を除外し, 算出. JS 188 点以下は構成要素数 ÷ 76, JS 189 点以上は構成要素数 ÷ 82

表7 「看護部」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	あまり	7	9.2%	1	現場	7	8.6%
1	現場	7	9.2%	2	看護師	4	4.9%
3	スタッフ	6	7.9%	3	あまり	3	3.7%
4	何	3	3.9%	3	もう少し	3	3.7%
4	自分	3	3.9%	3	私	3	3.7%
				3	人	3	3.7%
				3	大変	3	3.7%

表8 「自己の成長」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	必要	11	14.5%	1	努力	5	6.2%
2	成長	7	9.2%	2	必要	4	4.9%
3	勉強	4	5.3%	3	自分	3	3.7%
4	あまり	3	3.9%	3	人	3	3.7%
4	今	3	3.9%	3	成長	3	3.7%
4	仕事	3	3.9%	3	年齢	3	3.7%
4	日々	3	3.9%	3	勉強	3	3.7%

表9 「給与」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	仕事	8	10.5%	1	もう少し	3	3.7%
2	もう少し	4	5.3%	1	生活	3	3.7%
2	内容	4	5.3%	1	必要	3	3.7%
4	まあまあ	3	3.9%	1	方	3	3.7%
4	やる気	3	3.9%				
4	満足	3	3.9%				

表10 「患者」反応文における構成要素と出現率

職務満足度総得点 188 点以下				職務満足度総得点 189 点以上			
順位	構成要素	構成要素数	出現率	順位	構成要素	構成要素数	出現率
1	人 ひと	21	27.6%	1	人	13	16.0%
2	大変	5	6.6%	2	いろんな	7	8.6%
3	自分	4	5.3%	2	看護	7	8.6%
4	いろんな	3	3.9%	4	苦痛	3	3.7%
4	色々	3	3.9%	4	元気	3	3.7%
				4	治療	3	3.7%
				4	自分	3	3.7%
				4	大切	3	3.7%

3) 刺激文「上司」に対する反応文

「尊敬」の構成要素は就業継続低得点群にはないが、就業継続高得点群には見られた。また就業継続高得点群には「大変」という構成要素があるが、原文では“上司は大変な仕事をこなしているなど頭が下がる”“上司の仕事はきっと大変だろうな”と上司への労いの言葉として使用していた。「尊敬」「大変」とも、上司に対する肯定的な感覚を示したものと解釈できる。就業継続低得点群では「あまり」という構成要素がある。原文では“上司はあまり信用できない”“上司はワンマンで部下をあまり褒めようとしなない”と否定的な感覚を示す言葉として使用されていた。

4) 刺激文「同僚」に対する反応文

「仲間」「大切」という肯定的な言葉が両群に認められた。就業継続高得点群には「ライバル」という構成要素があり、原文では“同僚はライバルでもあり、良き相談相手”“同僚はライバルでもあり、頼もしい存在”とある。また「心」という構成要素もあり、原文では“同僚は心を許せる人”“同僚は心の支えになる”とある。高得点群は同僚を高め合う存在として、またより深い結び付きを感じる存在として捉えていると考えられる。

5) 刺激文「看護部」に対する反応文

就業継続高得点群・低得点群ともに「現場」「あまり」という言葉が検出された。高得点群・低得点群ともにそれぞれの特性や違いを見出すことができなかった。

6) 刺激文「自己の成長」に対する反応文

就業継続高得点群・低得点群の両群に「必要」「勉強」という言葉が検出された。原文では“自己の成長は必要”との使われ方が多く、就業継続低得点群では「必要」の出現率が高得点群より高かった。就業継続高得点群では「努力」という構成要素があり、自己の成長への取り組みを示す回答が多かった。

7) 刺激文「給与」に対する反応文

就業継続低得点群では「仕事」という構成要素の出現率が高かったが、原文では“給与は良くない。仕事に見合っていない”等仕事内容と給与が不均衡であるとの不満を示す言葉として使われていた。

8) 刺激文「患者」に対する反応文

「いろんな」「人」「自分」が両群ともに認められた。就業継続高得点群では「看護」という構成要素があっ

たが、原文では“患者の思いを考えながら、看護していきたいと思っている”“患者は看護に必要な存在”などと記されており、患者をどのような存在と捉えているのか、また患者に対する姿勢を示す言葉として使われていた。就業継続低得点群では「大変」という構成要素があった。ここでは“患者さんには難しい人もいて大変”“患者はどんどん高齢化し、大変になってきた”という原文にあるように、対応やケアの煩雑さを示す言葉として使われていた。

IV 考察

就業継続している看護師の職務満足度得点の傾向としては、サブスケール〈看護管理者との人間関係〉〈病棟への所属感〉〈キャリアアップの機会〉では、その得点率の差は大きく、「上司」反応文においては高得点群では肯定的、好意的な構成要素が見られた。これらの結果より、就業継続し、職務満足度の高い看護師の特徴として、上司との良好な人間関係、職場での自己の存在に対する肯定的な評価があると受け止めていると考えられる。撫養ら(2009)は、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うちの一つは他者から受ける承認であり、そのなかでも特に上司からの承認が最も関連が強かったと報告している。また柿原ら(2012)は継続勤務している看護師のキャリアアップについては、看護師長の働きかけが強く影響していると報告しており、本研究結果も先行研究と同様の結果を示した。上司からの承認を得ることにより、職場で唯一無二の存在であることを自覚できることは、仕事のやりがいという本質的な部分で職務満足に影響すると考える。また能見(2010)は、臨床経験の年数の短い看護職員よりも臨床経験年数5年以上の看護職員の方が上司からのサポートが情緒的組織コミットメントに強くかかわるとの結果を示しており、経験年数の短い看護師にかかわらず、長い看護師であっても他者から、特に上司からの関わりや承認が重要であることがわかる。とはいえ、一人前に出来ることが当たり前である経験年数の長い看護師に対する承認は、難しさを伴う。二村(2009)は、職業生活は時間的な連続の上に展開されて蓄積される性質があり、問題はその事実を自らがどのように捉え意味づけるかが重要な意味をもっていると述べている。また小山田(2009)は中堅看護師を対象とした能力開発には、様々な対象について内省を深める機会が有用であると述べている。いずれも意識的に自分自身でケアを振り返り、自覚的な態度をもつことの意義を記している。高得点群の「自己の成長」反応文では、努力という構

成要素が出ており、職務満足の高い看護師は、自らのケアを自ら分析したり、承認する態度が身につけているのではないかと思われる。また高得点群は、自らの成長や承認を同僚の存在を通して捉えようとしていることも明らかとなった。同僚の存在を仲が良く協力し合えるという親和的な側面だけではなく、成長を競って刺激し合いお互いの能力を高め合う存在として認めること、またそのような存在を肯定的に捉えることができることが職務満足度を高めることになると考えられる。

太田(2009)は承認について、承認を付与する対象ではなく、時間軸やその内容をもとに分類している。ひとつは、承認欲求に働き掛け、日常の仕事ぶりが承認され短期的なモチベーション向上につながる「日常の承認」であり、もうひとつは管理職が中長期的な視点をもって行う「キャリアの承認」である。「キャリアの承認」という観点から論ずると、勤続年数が長くなれば、ライフサイクル上、結婚や子育てという転換期を迎えることになり、同時に組織においては、役割が拡大する時期とも重なる。このような時期に、個人のニーズを満たす役割付与、学習の機会等、変化の局面に対応可能な柔軟なキャリア設計を叶える仕組みがあるとよい。また林、米山(2008)の、成人としての成熟性が職業継続につながるの結果は、価値観が多様化している中では、職業人として、社会人として、どちらか一方の発展を優先させるのではなく、比重をどちらに置くのかを個人が状況に応じて選択できるキャリア開発が期待されていることを示すものと考えられる。属性の婚姻状況の比較において、低得点群は高得点群よりも既婚率が高かった。このことから、ワークライフバランスの推進は課題と考える。「キャリアの承認」には昇進も含まれる。属性の職位の比較においては、師長と副師長・主任の中間管理職の割合が高得点群では低得点群の2倍ほど多かった。昇進には選考試験が課せられている施設が多いものの、選考試験以外に公式もしくは非公式の推薦を伴うことが多い。管理職へのチャレンジを上司から勧められるということは、上司や看護部からキャリアに対するポジティブな評価を受けたことと同じであり、〈キャリアアップの機会〉で得点差が出たことから、職務満足に影響するものと考えられる。しかしながら看護師は病院組織のなかで多くの人数を占めるものの、管理職に就ける割合は低く、管理職に就く人数には限りがある。役職をもたない看護師に対しては、昇進にかかわるキャリアの承認が必要である。

「看護師の仕事」反応文、〈看護志向性〉において、高得点群と低得点群に違いが見られた。その一方で、

〈ケア提供時間〉〈患者との人間関係〉〈家族との人間関係〉では得点差が小さく、また「患者」反応文では、高得点群低得点群の違いを肯定的か否定的という側面では見出すことができなかった。高得点群は、看護師の仕事にやりがいは感じている割合が多かった。グレッグ(2005)も患者との関わりや患者・家族からの肯定的フィードバックが看護師の充実感・やりがいの実感をもたらすと示しており、「患者」反応文では違いが出るのではないかと予測した。低得点群では「大変」と捉えており否定的な反応が認められたが、高得点群で肯定的な特徴を見い出せず、やりがいの根源について、患者ケアであることを明らかにできなかった。看護師は経験を重ねるうちに適切な看護ケアが提供できるようになり、実践能力への自信を高めている(山崎, 2012)。しかしその反面、中堅看護師の看護実践能力はプラトー現象を起こす傾向にある(辻ら, 2008)と言われており、経験年数の長い看護師は、適切なケアが実施できてあたりまえの実践能力を持っているが、自ら実践したケアに対する効果や手ごたえを自覚する機会が得にくく、また自覚的な態度や内省による学びがあるものは少数であるため、勤続年数の長い看護師全般の傾向として、高得点群と低得点群とのあいだに明らかな相違を認めなかった可能性がある。また看護師職務満足度調査の先行研究においては、患者ケアや管理的仕事に課せられる時間や負担の大きさについては得点が低い傾向にある。本研究においても、高得点低得点群ともに職務満足度尺度〈ケア提供時間〉の「患者に対して、ケアの時間が十分にとれていないと思う」の得点は低く、そのため「患者」反応文にも差が生じ得なかった可能性があると考えられる。看護職の労働環境としては、重い業務負担、長時間労働、夜勤、有給休暇の未消化等労働環境・条件に関する問題は山積したままである。十分なケアを実施する時間がないとの思いや、ケアに対して不全感が残ってしまう状況では、看護への愛着ややりがいは生まれない。自らが働く病院が、自分の理想とする看護や働き方を実現するための環境を提供してくれると感じられると、そのことが働く病院に対する一体感を創出し、就業継続や職務満足にプラスの効果をもたらす。このことは「この病院で働くこと」反応文において、就業継続高得点群は自分自身と働く病院との密着した関係性を感じていたことから支持される結果となった。多忙であっても患者ケアに対する肯定的な評価が受けられる機会をつくることと合わせて、適正な労働時間や環境の整備を期待したい。

低得点群の「看護師の仕事」反応文や「この病院で働くこと」反応文では、大変、きつい、仕方(がない)

との言葉が多く、高得点群と比較して、否定的な反応が多い傾向が見られた。また「給与」反応文においても否定的な反応が多かった。これらはいずれも、労働環境・条件に対する不満とも捉えられる。この不満はハーズバーグの二要因理論によるところの衛生要因に該当する。今回、不満をもたらす衛生要因に対して、低得点群は高得点群よりも敏感な反応を示すことが明らかとなった。衛生要因と動機づけ要因は異なる次元にあり、衛生要因の解決は不満の解消にはなるが、満足はもたらさないとされている。しかし、高得点群が衛生要因に対して寛容である理由を今回の結果全体から考えると、達成や仕事そのもの、責任と言われる動機づけ要因が衛生要因の不満を表出させないように影響している可能性があると考えられる。

V 本研究の限界と今後の課題

本研究の対象は就業継続している看護師であるが、調査開始にあたっては就業継続している看護師のみにアプローチすることが困難であった。そのため回収したデータのなかから対象者を抽出する方法を用いることとなり、対象者数の確保が十分ではなかったと考える。

調査および分析方法については、就業継続している看護師の職務を支える内的な側面を明らかにする目的で、文章完成法を用いた。文章完成法は被験者の態度や考えを効率的にかつ豊富に得られる利点があると言われているが、今回の調査では対面式を用いておらず、また質問紙の書面上の問題からか、一面的な記述も多く、それぞれの対象がもつ豊かな語彙を引き出せなかった可能性があると考えられる。また今回、刺激文の判定にはテキスト型データ解析ソフトを用いたが、この方法以外にも文章完成法には様々な判定方法がある。今後は、いくつかの反応文を組み合わせる等、評定方法を検討し、さらに潜在的な情報を引き出したいと考える。

VI 結論

本研究では就業継続している看護師 167 名に対し、看護師職務満足度と看護観を探るための文章完成法の調査を実施した。分析では、まず看護師職務満足度の平均得点を算出したのち、就業継続高得点群と低得点群に 2 群化した。次いで、それぞれ 2 群の看護観について文章完成法の反応文を分析した。看護師職務満足度得点において、両群の得点差の大きかった項目は、サブスケール〈看護管理者との人間関係〉〈病棟への所属感〉〈決定権〉であった。得点差の少なかった項

目は、〈ケア提供時間〉〈家族との人間関係〉であった。文章完成法の反応文による分析では、高得点群は「看護師の仕事」「上司」について肯定的、好意的な反応が多く、「看護師の仕事」「この病院で働くこと」低得点群では否定的な反応が多かった。両調査の結果より、就業継続している看護師の職務満足には、不満要因の捉え方に差があること、個々に応じた承認の必要性が示唆された。今後の課題としては、対象者数の増加や分析方法の検討が挙げられる。

謝 辞

調査にご協力下さいました関係施設の看護部、対象者の皆様には心より感謝申し上げます。

本研究は日本学術振興会科学研究費補助金若手研究(B)を受けて実施したものである。また本研究の一部は、第 14・15 回日本看護管理学会年次大会において発表した。

文 献

- Frederic, H., 北野利信訳 (2009) : 仕事と人間性, 東洋経済新報社, 東京都
- 後藤姉奈, 藤本幸三 (2005) : M 県における看護師の就業継続年数と職務満足度との関係についての研究, 第 35 回日本看護学会論文集看護管理, 205-207
- グレッグ美鈴 (2005) : 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験, 岐阜県立看護大学紀要, 6 (1), 11-18
- 柿原加代子, 大野晶子, 東野督子, 他 (2012) : 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7 (1), 153-159
- 小林哲郎 (2007) : 文章完成法を応用した SCT-B に関する研究, 風間書房, 東京都
- 林有学, 米山京子 (2008) : 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, 日本看護科学会誌, 28 (1), 12-20
- 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ (2009) : 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), 14-23
- 中山洋子, 野嶋佐由美 (2001) : 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析, 看護, 53 (8), 81-91
- 日本看護協会出版会編集 (2012) : 平成 23 年看護関係統計資料集, 日本看護協会出版会, 東京
- 二村英幸 (2009) : 個と組織を生かすキャリア発達の心理学 自律支援の人材マネジメント, 金子書房, 東京都
- 能見清子, 水野正之, 小澤三枝子 (2010) : 看護職員の情緒的

- 組織コミットメントの関連因子 臨床経験年数別の分析,
日本看護科学会誌, 30 (3), 51-60
- 太田肇 (2009) : やる気は「承認」で引き出す 2 段階のモチベーション戦略, 看護部長通信, 7, 64-69
- 小山田恭子 (2009) : 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討, 日本看護管理学会誌, 13 (2), 73-80
- 辻ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 他 (2007) : 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトール現象とその要因, 日本看護研究学会雑誌, 30 (5), 31-38
- 山崎恵子, 内田宏美, 長田京子, 他 (2012) : 中高年看護師の職業継続のプロセスとその思い, 日本看護管理学会誌, 16 (1), 34-44
- 保田明夫, 須永恭子 (2004) : テキスト型データ解析ソフトウェア Word Miner, 薬学図書館, 49 (1), 34-41

要 旨

目的：就業継続している看護師を対象に，職務満足度得点の高低による看護観の相違や相違の内容を明らかにすること。

方法：自記式の職務満足度尺度と文章完成法を用いて，データを収集した。8年以上就業を継続している看護師を対象とし，職務満足度得点の高低により，高得点群低得点群の2群化を行い，職務満足度得点の得点差，反応文の構成要素や構成要素の出現率より分析した。

結果：職務満足度得点では，〈看護管理者との人間関係〉〈病棟への所属感〉〈決定権〉の得点差が大きく，〈ケア提供時間〉〈家族との人間関係〉〈患者との人間関係〉〈自律性〉の得点差は小さかった。「看護師の仕事」の反応文では，高得点群は肯定的な構成要素の割合が多く，低得点群では否定的な構成要素の割合が多かった。「この病院で働くこと」の反応文では，低得点群は否定的な構成要素の割合が多かった。「上司」の反応文では，高得点群は肯定的な構成要素の割合が多かったが，低得点群では特徴を示す構成要素は抽出されなかった。

結論：就業継続している看護師の職務満足には，個々に応じた承認や不満足要因の解消が有用であることが示唆された。

キーワード：職務満足度，定着，中堅看護師，看護観，文章完成法