

中堅看護師の職務満足度と職業継続意志および特性的自己効力感との関連

4階西病棟

○ 常光 由香里 小松 智恵 松田 玲蘭 岡添 智香

キーワード：中堅看護師 職務満足度 特性的自己効力感 職業継続意志

【研究目的】

中堅看護師の離職が多い中、職業継続・定着が難しい要因が女性のライフイベントに伴うものだけでなく、個人の持つ性格特性も大きく関与していることに着目し、中堅看護師の職務満足度と職業継続意志、特性的自己効力感の関連性を明らかにすることを目的とした。

【研究方法】

中堅看護師を看護師経験4年～10年で管理職でない者とし、対象者をA病院に勤務する中堅看護師で研究への参加に同意した95名とした。調査期間は2005年8月～12月であり無記名によるアンケート調査を行った。調査内容は、職務満足度（尾崎らによる病院勤務の看護師を対象とした職業への満足度）、職業継続意志（5段階評価）、特性的自己効力感（成田らによる特性的自己効力感尺度）と、個人的要因（年齢、性別、経験年数、婚姻状況、家族背景、他施設での勤務経験、部署交替、勤務上の役割）である。データ分析は調査項目ごとに基礎統計量、t検定、Pearson積率相関係数を用いた。倫理的配慮は、研究の目的及び主旨、回答は自由意志であること、無記名であり個人が特定されることはないこと、得られたデータは研究目的以外には使用しないことなどを記載した文章を質問紙に添付し、質問紙の回収を以って同意が得られたとみなした。

【結果】

有効回答は68名（71.5%）で、対象者の平均年齢は27.8歳（SD3.8）、看護師としての経験年数は6.0年（SD2.1）、女性63歳、男性4名、無回答1名であった。中堅看護師全体の職務満足度全体（48項目合計の平均）・職務満足度7因子・職業継続意志・特性的自己効力感の平均得点のなかで相対的に得点が高かった項目は、職務満足度7因子の中の「職業的地位」「看護師相互の影響」、低かった項目は「看護業務」「給料」であった。個人的要因別で平均点に有意差があったのは唯一、個人的要因の“勤務上の役割（看護部内の委員会や病院で活動するチームへ所属していることを意味する）”で、「看護業務」に有意差が認められた。なかでも“勤務上の役割”をもっているものの方が「看護業務」に関する満足度が低かった。職務満足度・職業継続意志・特性的自己効力感の関連性はみとめられなかったが職務満足度全体と7因子との関連では「看護師相互の影響」「看護管理」「給料」に有意な強い正の相関がみとめられた。

【考察】

今回の研究では、中堅看護師の職業継続意志と職務満足度、自己効力感との関連はみとめられず職業継続意志や離職への動機は、自己効力感や職務満足以外にも要因があると思われる。しかし先行研究で羽田野は、「看護者の職務満足度や職業継続意志を高める為には、成功体験等の積み重ねにより特性的自己効力感が高められていくような支援や、自己実現ができるような職場環境が必要である」と述べている。個人的要因別に比較した中で、“勤務上の役割”を持っている看護師は「看護業務」に関する満足度が低く、プリセプターやリーダー業務・委員会やチームの活動を担う中堅看護師にかかるストレスが懸念される。しかし中堅看護師は役割を担い自律性を高め、役割を通して成長していくプロセスにあり、この時期の成功体験は自己効力感を高めていく機会であると考えられる。職務満足度を高める要因には「看護師相互の影響」「看護管理」が挙げられ、上司や同僚同士の関係が職務満足にも影響を与えている。以上から成長過程にいる中堅看護師を支えるチームワークやサポート、職場環境の調整は自己効力感、職務満足度、そして職

業継続意志へとつながっていくものと考え、これらを強化していく必要があると考えた。

〔平成18年10月25・26日 第37回日本看護学会学術集会（看護管理）（埼玉）にて示説発表〕