

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

○ 松田 玲蘭 小松 智恵 岡添 智香
常光 由香里 千谷 真由三

キーワード：中堅看護師 職務満足度尺度 特性的自己効力感尺度 職業継続意志

I. はじめに

今回、私たちは中堅看護師の離職が多いことを実感し、職業継続・定着がむずかしい要因はどこにあるのかという事に疑問を持った。Benner¹⁾は中堅看護師を「経験に基づいて全体状況を認識することが出来、中堅者の実践は通常約3～5年間類似した患者集団を対象に働いている看護師達」と定義しており、多くの20歳代の看護師が該当していると考えられる。文献検討を行った結果、中堅看護師は新人看護師の教育、リーダー的役割、職場の中心的な活動など責任や役割が重積し、役割の重圧と職務の両立、あるいは家庭との両立、自己実現への葛藤など、悩みは多い²⁾と言われている。中山³⁾らの研究では看護師としての決定や専門性、自立性・自己実現に対する認識が高いものは仕事に対する満足度も高く、仕事の継続意志も高くなるといっている。そして羽田野ら⁴⁾は、職業継続意志と職務満足度には自己効力感が関連しており、自己効力感が高いほど職務満足度が高く職務継続につながっていると報告している。

これらのことから、中堅看護師の職業継続や離職への要因は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と考え職務満足と自己効力感の関連に着目した。

II. 研究目的

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。

III. 概念枠組み

看護師の職務満足度はStampsらが開発し尾崎⁶⁾らが翻訳し作成した「病院勤務の看護師を対象とした職業への満足度」の尺度で、「給料」「職業的地位」「医師・看護師関係」「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」「看護師相互の影響」の7つの側面から構成されて、7因子計48項目からなっている。

Bandura^{7) 8)}は、自己効力感とは、個人がある状況において必要な行動を効果的に遂行できる可能性の認知と捉えている。そのなかで人格特性の影響を受けているものを特性的自己効力感といい、成田ら⁹⁾の特性的自己効力感の尺度は、「行動を起す意志」「行動を完了しようと努力する意志」「逆境における忍耐」の3つの側面から構成され、3因子23項目からなっている。

個人的要因として「年齢」「性別」「経験年齢」「婚姻状況」「家族背景（子供の有無、同居・単身、サポートの有無）」「多施設での勤務経験」「部署交替」「勤務上の役割」をあげた。

仮説として、特性的自己効力感と職務満足度と職業継続意志は関連を有しており、それらに個人的要因が影響を及ぼしているものと考え、概念枠組みを作成する。

[用語の定義]

中堅看護師：看護師経験4年～10年目で管理職ではない者

職務満足度：個人の職務ないし職務経験に対する評価から生じる肯定的な情動状態

特性的自己効力感：日常の行動の中で、ある結果を生み出す為に必要な行動をうまくできるか否かについての個人の主観的確信

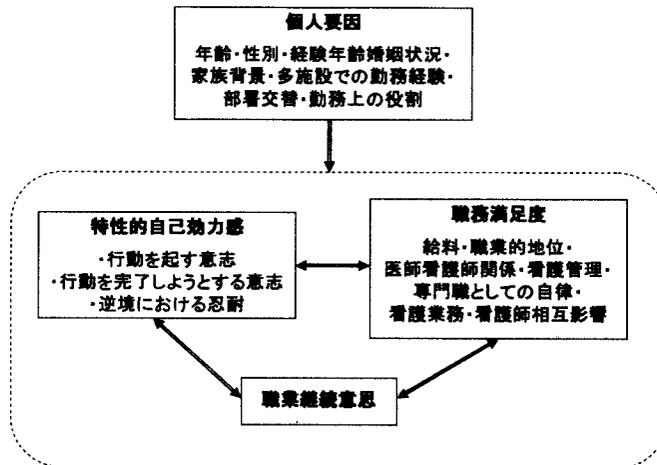


図1 中堅看護師の職務満足度と職業継続意思および特性的自己効力感の概念枠組み

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

記述相関的研究

2. 対象

A病院に勤務する4年目～10年目の中堅看護師名95名

3. 期間

平成17年8月末から12月末

4. データ収集方法 アンケート調査

1) 調査内容

(1) 職務満足度については、尾崎らが作成した「病院勤務の看護師を対象とした職業への満足度」の尺度を使用する。回答は、それぞれの項目ごとに「自分自身にどの程度当てはまるか」について「全くそうだ」(7点)～「全くそうでない」(1点)の7段階で評価した。本研究における職務満足度尺度48項目全体のCronbach α 係数は、0.88であった。

(2) 職業継続意思については「今の段階でA病院での職務を継続する意思はありますか」の問いに対して、「継続意思がある」(5点)～「今すぐやめたい」(1点)の5段階で評価した。

(3) 自己効力感については、成田らにより作成された「特性的自己効力感」尺度を使用する。回答は、それぞれの項目ごとに、「自分自身にどの程度当てはまるか」について、「全くそうだ」(5点)～「全くそうでない」(1点)の5段階で評価した。本研究における特性的自己効力感尺度のCronbach α 係数は、0.62であった。

(4) 個人的要因は「年齢」「性別」「経験年齢」「婚姻状況」「家族背景(子供の有無,同居・単身,サポートの有無)」「多施設での勤務経験」「部署交替」「勤務上の役割」に関して回答を求めた。

2) データ収集方法は、各部署の師長に同様の説明をおこない同意を得てから、個人が特定できないような無記名自己記入式質問紙の配布を依頼し同時に回収箱も設置してきた。記入した質問紙は封筒に入れ他者が見ることができない形をとり、約2週間後に研究者が回収してきた。

5. データ分析方法

調査項目ごとに、平均得点と標準偏差を算出し、これらを元に以下の分析を行った。

1) 職務満足度・職業継続意思・特性的自己効力感を、年齢・経験年数、婚姻状況、多施設での勤務経験、部署交替、勤務上の役割による違いの有無をT検定により分析した。年齢・経験年数については、Pearsonの積率相関係数を算出したところ0.695で高い正の相関が認められたため、平均値を境に2分割して検定にかけた。

2) 職務満足度と職業継続意思および特性的自己効力感との関連についての検討には、Pearsonの積率相

関係数を算出した。統計学的検定には統計ソフトSPSS11.0J for Windowsを用いた。

3) 職業継続意志については、任意でその理由を自由記載してもらい、得られたデータを意味内容の類似性にそって分類した。

V. 倫理的配慮

研究の目的及び主旨、研究者の身分及び氏名、回答は自由意志であること、無記名でありデータは全て統計的に処理することによ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等を記載した文書を質問紙に添付し、質問紙の回収を持って同意が得られたものとみなした。またA病院看護部看護研究倫理委員会に倫理審査申請書を提出し、研究実施の承認を得た。

VI. 結果

中堅看護師に対する質問紙は95名に配布し86名(90.5%)から回収された。そのうち有効回答の68名(71.5%)を分析対象とした。

1. 対象者の特性

分析対象者全体の平均年齢は27.84±3.83歳で、看護師としての平均経験年数は6.07±2.09年であった。性別は女性63名、男性4名、無回答1名であった。婚姻状況は既婚者18名、未婚者49名、無回答1名、他施設での勤務経験のある者が18名、ない者が49名、部署交代の経験のあるものが18名、ない者が50名、勤務上の役割として看護部内委員会やチームに所属をしている者は29名、所属していない者が32名、無回答7名であった。

2. 個人的要因別に見た職務満足度と職業継続意志および特性的自己効力感

中堅看護師全体の職務満足度全体(48項目)・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を表1に示す。

中堅看護師のなかで相対的に得点が高かった項目は、「職業的地位」「看護師相互の影響」で、低かった項目は「看護業務」「給料」であった。

個人的要因別(年齢・経験年数、婚姻状況、他施設での勤務経験、部署交替、勤務上の役割それぞれの有無)にT検定を行った結果、平均点に有意差はみられなかった。唯一、勤務上の役割(看護部内委員会やチームへの所属)別で、職務満足度7因子のうちの「看護業務」で有意差が認められ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。有意差が見られた「看護業務」に関する設問内容は、“もう少し仕事量が少なかったらもっと良い仕事ができると思う”“この病院では看護師のペーパーワークがおおすぎる”“私がやりたいと思っているような患者ケアをするためには時間が足りない”であった。

3. 職務満足度と職業継続意志、特性的自己効力感との関連

職務満足度と職業継続意志、特性的自己効力感との関連がどのように認められるか相関係数を算出した(表2)。その結果、職務満足度の7因子のうち「給料」と特性的自己効力感の間に、有意な極めて弱い負の相関が認められた。職務満足度全体と職務満足度7因子との相関では、7因子は職務満足度全体に有意な正の相関であった。特に「看護管理」「看護師相互の影響」「給料」は有意な強い正の相関が認められた。

4. 職業継続意志にかかわる理由

45名からアンケートの自由記載がえられ、その内容を分類したところ、職務継続に関して3カテゴリーと離職希望に関して5カテゴリーに分類できた。継続意志をもっている看護師の中で一番多かったのは「自己成長の為」12%「漠然とした思い」6%「生活のため」6%であった。離職希望で一番多かったのは「勤務・業務が忙しい(プライベートがない、体力的な不安も含む)」27%であった。次に多かったのは「家庭と仕

表1 中堅看護師の職務満足度・職業継続意志・特性的自己効力感の平均得点(N=68)

	中堅看護師全体	評価	
職務満足度全体	3.99±0.51	7段階	
職務満足度7因子	給料		3.53±0.80
	職業的地位		4.62±0.63
	医師・看護師関係		3.65±1.15
	専門職としての自律		4.09±0.90
	看護管理		4.06±0.58
	看護業務		3.05±0.75
看護師相互の影響	4.60±0.87		
職業継続意志	3.06±1.06	5段階	
特性的自己効力感	3.06±0.33		

事の両立が難しい」19%、「他に目標を持っている」13%、「看護業務以外の仕事の負担が大きい」9%、「自分の看護ができない」8%であった。特に「家庭と仕事の両立が難しい」に関しては、将来を予測して述べている未婚者の意見が多く見られた。

VI. 考察

結果2より、個人的要因別に比較したなかで、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い結果が認められた。中堅看護師はプリセプターやリーダー業務などの役割を担い始め、その上委員会やチームの活動も平行して行っている。山岸¹¹⁾は「25歳から29歳の年代では役割を担い始め、それに反して自分の持つ知識・技術に自信が持てない現状の為、過度の責任に対する負担や自信の無さによるストレスが満足度を低くしている」とのべている。また職業継続意志の理由でも、「看護業務以外の仕事の負担が大きい」のなかに、委員会の仕事が大変であるという内容が述べられていることより、これらから委員会やチームに所属している中堅看護師へかかるストレスの大きさが懸念される。また設問内容の「仕事の時間が不足している」という内容に関して有意差が認められていることから、委員会チーム活動に伴う時間の規制がこのような結果に結びついているのではないかと考える。しかし、中堅看護師が役割を持つことで自律性が高まり、役割を通して成長する¹³⁾といわれている為、役割遂行中はサポートしながら職場環境を整えていくことが重要だと考える。

中堅看護師全体の職務満足度全体(48項目)・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、「職業的地位」「看護師相互の影響」が高く、「看護業務」「給料」が低かった。しかし、看護師の職務満足度について研究した文献をみても全て同じ結果であり、看護師にとって時間的問題や事務処理などによって自分たちのしたい看護ケアが十分できているという自覚がもてないことに原因あるのではないかといわれている³⁾、A病院でも職業継続意志の理由の中に「勤務・業務が忙しい(プライベートがない、体力的な不安も含む)」で27%あったことより同様の原因が懸念される。

職業継続意志や離職に関して、猪下²⁾の実態調査では、実際の離職・転職者は調査対象者の約15%で、そのうち7割を20歳代が占めている。そして、20歳代の離職の理由としては、結婚・出産などライフイベントに伴うものが約7割と多く、婚姻状況が職業継続の有無に大きな影響を及ぼしていると思われる。職業継続意志の理由の中に「家庭と仕事の両立が難しい」(19%)とあるが、結果2の婚姻状況の分別で職務満足度、職業継続意志・特性的自己効力感について平均に差は無かった。澤田¹⁴⁾らによると、仕事を通しての精神的充実感(職務満足)、自己受容、自尊感情、人生の目的について既婚者のほうが高いとのべている。「家庭と仕事の両立が難しい」と述べているその原因に対し、支援していくことが可能であれば職業継続意志を高めることができるのではないかと考える。

中堅看護師の職務満足度を高める要因として、「看護師相互の影響」「看護管理」「給料」が影響している。「看護師相互」では、上司である看護師長や同僚ナース同士の関係が職場環境への評価や、看護師としての職務満足に強く関連していることからチームワークが重要と考える。

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なかった。職業継続意志、または離職への動機は、職務満足だけでなく他に要因があるものと思われる。しかし先行研究で羽田野⁴⁾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、看護師としての自己実現ができるような職場環境が必要であるとのべており、今回の私たちの研究では結果が出なかったが、自己効力感を高める支援は重要であると考えられる。

表2 職務満足度と職業継続意志および
特性的自己効力感の相関

	満足度 全体	継続 意志	自己 効力感
給料	.695 **	-.034	-.244 *
地位	.615 **	.089	-.068
関係性	.554 **	-.079	.024
看護管理	.730 **	.159	-.027
自律性	.631 **	-.124	-.099
業務	.652 **	.039	-.035
相互影響	.746 **	-.092	-.085
満足度全体		-.006	-.128
継続意志	-.006		.004
自己効力感	-.128	.004	

* P<.05 ** P<.01

VIII. 結論

1. 職務満足度・職業継続意志・特性的自己効力感と個人的要因別（年齢・経験年数、婚姻状況、多施設での勤務経験、部署交替）には、有意差はみられなかった。
2. 勤務上の役割（看護部内委員会やチームへの所属）別で、職務満足度7因子のうちの「看護業務」で有意差が認められ、勤務上の役割をもっている者が「看護業務」に関する満足度が低かった。
3. 中堅看護師に対し、役割遂行中はサポートしながら職場環境を整えていくことが職務満足度の向上につながる。
4. 職務満足度全体と「看護管理」「看護師相互の影響」「給料」は有意な強い正の相関が認められた。
5. 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なかったが、先行研究から看護者の職務満足度や職業継続意志を高める為に、自己効力感が高められていくような支援が重要であると考える。

引用・参考文献

- 1) Benner, Patricia: From Novice to Expert Excellence and Power in Clinical Nursing Practice, 1984; 井部俊子他訳: ベナー看護論-達人ナースの卓越性とパワー-, 医学書院, 1992.
- 2) 猪下光: 看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係, 岡山大学医療技術短期大学紀要, 8, 69-76, 1997.
- 3) 中山洋子他: 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, 2001.
- 4) 羽田野花実他: 女性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, 愛媛県立医療技術短期大学紀要, 16, 1-8, 2003.
- 5) 藤田和夫: 1994 年病院看護職員の離職・定着に関する調査研究, 日本看護協会調査研究報告, 44, 7-30, 1994.
- 6) 尾崎フサ子他: 看護婦の職務満足質問用紙の研究-Stamps らの質問紙日本での応用, 大阪府立看護短期大学紀要, 10(1), 17-24, 1988.
- 7) Albert Bandura: 激動社会の中の自己効力, 金子書房, 1995.
- 8) 江本リナ: 自己効力感の概念分析, 日本看護科学会誌, 20(2), 39-45, 2000.
- 9) 成田健一他: 特性的自己効力感尺度の検討-生涯発達の利用の可能性を探る-, 教育心理学研究, 43(3), 306-314, 1995.
- 10) 宮本千津子他: キャリアマネジメントの視点からみた看護職種の離職に関する文献検討, 岐阜県立看護大学紀要, 4(1), 26-31, 2004.
- 11) 山岸紀子他: 看護職員の離職要因の検討(職務満足度調査から), 全自病協雑誌, 42(5), 58-61,
- 12) 井上照代他: 中堅看護師の体験から教育的支援を探る-バランス保持要因の関連性から-, 日本看護学会集録(看護管理), 33rd, 21-23, 2002.
- 13) 小谷野康子: 看護専門職の自立性に影響を及ぼす要因の分析-急性期病院の看護婦を対象にして-, 聖路加看護大学紀要, 27, 1-9, 2001.
- 14) 澤田忠幸: 女性看護師の職務満足と心理的 Well-Being に及ぼす個人特性要因の影響-中核的自己評価の役割-, 日本看護研究学会雑誌, 27(4), 45-52, 2004.