

<p>総 説</p>

日本の病院看護師を対象とした職務満足度 研究に関する文献検討

The Literature Review of the Study on the Job Satisfaction of Hospital Nurses in Japan

平田 明美¹⁾

Akemi Hirata

勝山貴美子¹⁾

Kimiko Katsuyama

キーワード：職務満足、看護師、病院、労働環境

Key Words : job satisfaction, nurse, hospital, work environment

本研究の目的は、1983年～2010年までの病院看護職を対象とした職務満足度に関する研究の現状と課題を明らかにすることである。医中誌web版 Ver.4、キーワードは「看護」and「職務満足」で検索し、文献246件について検討した。1988年の尾崎らの研究が最初であり、2000年以降急増していた。調査に使用された尺度は29件、満足度平均得点率は55.03%、最も得点が高かった構成要素は「職業的地位」、最も低かったのは「看護業務」であった。経験年数では1年目が高い傾向にあり、3年目と10年目が低い傾向にあった。年齢では30歳代が最も低い傾向がみられた。職位では看護師長が最も高かった。今後は、職務満足、キャリア、ストレス、バーンアウトとの関連性を検討し、医療・看護の質保証のための看護師の労働環境のあり方を明らかにしていくことが課題である。

Abstract

The aim of the present study was to clarify the current reality and problem of research regarding job satisfaction among hospital nurses conducted between 1983 and 2010. A total of 246 documents identified through a literature search of *Japania Centra Revuo Medicina Web Version 4* using the keywords 'nursing' and 'job satisfaction' were investigated. The earliest study was conducted by Ozaki et al. in 1988, and the number of reports increased rapidly from 2000. A total of 29 scales were utilized across 246 of the studies, with a mean satisfaction score of 55.03%. The highest and lowest scoring satisfaction components were "occupational status" and "nursing tasks", respectively. Satisfaction scores tended to be high for first year nurses and low for nurses with 3 to 10 years of nursing experience. With regard to age, scores tended to be lowest for nurses in their 30s. Head nurses scored highest compared to other positions. Further investigation is required regarding the relationships among job satisfaction, career, stress and burnout and to clarify the ideal working environment for hospital nurses in order to ensure the quality of medical and nursing care.

I はじめに

職務満足に関する研究は、1930年代に産業・組織心理学の分野において、米国のホーソン工場の従業員をいかに効率よく働かせるかといった「動機づけ」の観点から始まった。そして、Job Satisfaction, Vocational Satisfaction, Work

Satisfaction, Occupational Satisfaction、などのことばを“Job Satisfaction”という概念でHoppock¹⁾(1935)が統一し、研究分野として確立されていった。その後、職員の離職や欠勤、ストレス、バーンアウトといった問題の関連要因として研究され、1960年代には、その効果的な対処が生産性をあげるとして、JDI (Job Descriptive Index : Smith, Kedall, &

Received : October. 31, 2011

Accepted : February. 28, 2012

1) 横浜市立大学医学部看護学科・医学研究科看護学専攻

Hullin, 1969やMSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire : Weiss, Dawis, Lofquist. & Engand, 1966) などの尺度²⁾が開発され、活用された。

「職務満足度」は、本人の認知する主観的な職場適応の基準として認識されたが、生産性のとの関連は明らかにされてこなかった。しかし、離職率・欠勤との有意な負の相関が認められ、産業・組織心理学の分野においては重要性が指摘されている³⁾。「職務満足度」は身体的・心理的・環境的要因が複雑に作用し合う主観的評価であるため、職員の動機づけや人間関係、リスクマネジメント、質保証などに関連し、見逃せない指標となっている。

看護分野でも、1970年代のアメリカにおいて、看護師不足の解消、看護師の離職予防のために、看護師の職務満足に関する研究的な取り組み⁴⁾がなされた。さらに、魅力的な、看護師をひきつける病院「マグネットホスピタル」の大規模な調査研究⁵⁾が行われた結果、職務満足に関連した尺度⁷⁾が開発され、職務満足と専門職としての自律や成長、ケアの質、労働環境、看護管理、などの関連について研究されるようになった。日本でも同様に、1970年代から看護師不足、バーンアウトに関する研究など、職務満足に関連する要因の研究が行なわれた。

近年、日本における医療の高度化・複雑化、患者の重症化・高齢化に加え、在院日数の短縮化は看護師の繁忙度に拍車をかけている。2009年病院における看護職員需給状況調査⁸⁾によると、常勤看護職員、新卒看護職員ともに、離職率は前年度より低下している。一方で、20~24歳と若い看護師の職場における悩みや不安として、「医療事故への不安」を強く感じ「業務量の多さ」に悩んでいることが明らかになった。新人看護師が職場への適応問題で「早期離職⁹⁾」に至るケースは、減少傾向にあるとはいえ依然、重要な課題である。少子化の中で、潜在看護師が注目を集めているが、日本看護協会¹⁰⁾の「潜在ならびに定年退職看護職員に関する意向調査報告書」によると、離職理由は、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「夜勤の負担が大きい」「責任の重さ・医療事故への不安」「休暇がとれない」など労働環境に帰する所が大きい。病院看護師の労働環境に関する国際的調査研究¹¹⁾では、日本の病院看護師の55.8%がバーンアウト状態であり、特に経験3年未満のバーンアウト率が60%と高い結果であった。他の5か国のうち最もバーンアウト率の高い米国では43.2%、他国では3割から4割との報告と比較すると非常に高い値である。この結果は、日本の看護師が心理的不適応状態(バーンアウト)に高い確率で陥っていることを示している。

Aiken⁶⁾は、医療安全の面から看護師の労働環境について言及し、看護師の受持ちが1人増えると、患者の死亡率が7%、看護師のバーンアウトが23%、職務不満足度が15%上昇するという衝撃的な研究結果を報告している。

日本における病院看護師の職務満足に関する研究では、中川ら¹²⁾が2003年までの15年間のStampsら(尾崎翻訳修正

版)の尺度を用いた研究について文献レビューを行っている。研究96件(会議録含む)の内容は「職務満足度の程度」「職務満足度に影響を及ぼす要因」「病院・看護単位での比較」「職務満足度と他の尺度を併用し、その関係を検討した調査研究」「職務満足度調査を業務改善などの評価指標とした調査研究」の5つのカテゴリーに分類された。また、文献数に比して研究成果が蓄積されていないという重要な指摘もなされている。

中川らの研究以後の2004年から2010年までの7年間で203件(会議録を除く)と文献数は急増しているが、病院看護師を対象とした職務満足に関する文献レビューは、中川らの研究のみで他には見当たらない。社会情勢や医療環境の変化に伴い、病院看護師の労働環境も大きな変動を遂げている。看護師の労働環境を考慮するうえでは、職務満足に関する研究は重要な指標を提示することができる。その研究の実態や課題を明らかにすることで、看護師の労働環境改善や組織適応問題の解決策に示唆が得られる研究の在り方を考察したいと考える。

撫養ら¹³⁾は、病院看護師の職務満足を構成する「仕事に対する肯定的感情」、「仕事の成果の確認」、「専門職としての自律」の3つのカテゴリーは相互に関係しあい相乗効果をもたらし、職場に起因する人間関係としての「上司からの支援」と(良いコミュニケーションが取れているといった)「他者とのつながり」が3つのカテゴリーを支援し、組織からは「働きやすい労働環境」によって支えられていることが示唆されたとしている。

また、中川ら¹²⁾は、職務満足度に影響する因子として、「経験年数・年齢」「婚姻・子ども・介護家族の有無」「教育背景」「資格」「職位」「希望配置・配置転換・継続意思・配置部署に対する適応感」が抽出された、としている。

職務満足は多岐・多面的な概念の影響を受け、測定項目もそれらを反映して構成されている。しかし、職務満足度測定尺度に注目して、その活用の実態を明らかにした文献は見当たらない。日本では、Stampsら(1978)が開発した「Measurement of work satisfaction among health professionals」を、1988年に尾崎・忠政ら¹⁴⁾が翻訳し、信頼性・妥当性を検証した研究が紹介され、以後、職務満足の研究には、この尺度が使用されることが多い。本研究では職務満足度を測定するために使用されている尺度とその活用方法にも言及したいと考える。

II 研究目的

本研究の目的は、日本における病院看護師を対象とした職務満足度に関する研究の動向を概観するとともに、職務満足度測定尺度、年齢などの属性変数に基づき詳細に分析することによって、日本の病院における看護師の職務満足度研究の問題と課題を多面的に考察することである。

Ⅲ 研究方法

1. データ収集

文献検索データベースは医中誌web版 Ver.4を使用した。キーワードは中川ら¹²⁾に倣って、「看護」and「職務満足」とし、看護師に限らず、看護関連および職務満足関連の文献を網羅できることを意図した。検索日は2011年5月6日である。

検索期間は、1983年から2010年とした。「会議録除く」の条件を付加して検索した結果、1311件の文献を得た。このうち、一般、解説/特集、座談会に分類された464件の文献を除き、総説4件および原著論文843件を選択して検討した。

次に、調査対象が病院で働く看護師を含むこと、さらに「職務満足を測定する尺度」を使用している、または質問項目に「職務・仕事への満足」を含む調査票を使用していることを条件として、847件の研究について、表題、抄録、本文を読み込み、対象文献を絞り込んだ。最終的に入手できた246件の文献について詳細に検討した。

2. データ分析

- 1) 研究テーマ(目的・内容)の類似性によるグループ化を行う。
- 2) 1)のグループ別に文献の発表件数の年次推移を整理する。
- 3) 使用されている尺度名と使用件数、および質問への回答法を整理する。
- 4) 尺度の質問項目数・回答法または満点を明記してある文献から尺度別の得点率を算出し、整理する。
- 5) 文献中に記述されている職務満足度の測定尺度の構成要素を整理する。
- 6) 最も満足度の得点が高かった構成要素、および最も満足度の得点が低かった構成要素について記述してある文献から、各々を抽出・整理し、比較する。
- 7) 経験年数と職務満足度との関係および経験年数のグ

ープ化に関する根拠

- 8) 年齢と職務満足度との関係、および、職位と職務満足度との関係について記述してあるデータを抽出し、比較する。
- 9) 研究代表者の所属機関について整理する。
- 10) 職務満足度に関する理論を引用している文献の数、およびその理論を明らかにする。

なお、「1文献」に業務改善前後の効果判定として、改善前と改善後の2回にわたり職務満足度を測定している場合は、測定を「調査」と表現し、2回の調査としてカウントした。さらに、年齢、経験年数、職位、構成要素などの調査項目については、「データ」と表現を統一した。

Ⅳ 結果

1. 研究の動向とその特徴について

- 1) 研究テーマの類似性による分類(表1)と年次推移(表2)
文献246件をグループ化し、表1に示すように内容を反映したグループ名をつけ分類した。表1の分類をもとに研究テーマ別に各年の文献の発表件数を表2に示した。

5年毎の推移を見てみると2000年以降文献数が急増し、2005年以降は前5年間と比較して2.7倍となっていた。

- 2) 主な尺度の構成要素(表3)と職務満足度との関連(表4)
表3に使用された尺度の構成要素をあげた。これは、研究対象文献に掲示されていたものである。職務満足度測定尺度の構成要素別に得点を比較していた文献のうち、最も得点が高かった構成要素をあげていた文献は164件であった。最も高い構成要素のデータ数に順位をつけた。表4にある3位の「人間関係」には、職場の人間関係、仕事上の人間関係、同僚との人間関係、患者家族との人間関係、を含んでいる。反して、最も満足度の得点が低かった構成要素をあげていた文献は163件であった。表4にある2位の「労働条件・労働環境」には、仕事や労働条件全般、職場環境、労働条件・福利厚生、保育施設、休日や年次休暇の取得状況、等を含んでいる。

表1 職務満足度に関する研究テーマの類似性による分類

大項目	分類項目	文献数
1 職務満足の現状	看護師の職務満足に関する現状	28
	新人看護師/男性看護師/中堅(中高年)看護師/認定看護師/卒業生の動向	29
2 看護管理行動と課題	看護管理者の承認行為/リーダーシップ/看護管理の課題/患者からの暴力・ハラスメント	19
	業務改善・看護体制の評価と効果/7:1看護体制導入効果/外来受持制の効果	13
3 組織環境の整備	職場環境(小児病棟・精神科病院など)/職場風土/組織コミットメント/チームワーク	32
4 看護ケアの質保証	ケアの質(インシデント・アクシデント/ケアプログラム/患者満足)/患者・家族ケア/終末期のケア/看護倫理	26
5 キャリア支援 ワークライフバランス	キャリア開発・支援/専門職の自律性/自己教育力/動機づけと仕事意欲/自尊感情・就業意向/職業的アイデンティティ/生涯学習単位認定制度導入/人事評価制度導入	42
	ワークライフバランス/職業継続意志/定着・離職/育児や職員の家族の支援/確保・定着促進因子	32
6 健康管理への支援	健康関連/ストレスマネジメント/メンタルヘルス/更年期障害への影響要因/バーンアウト/二交代・三交代の勤務体制別による精神健康状態	25
7 尺度開発・検証	PES-NWI日本語版, Nursing Work Index-Revised 日本語版, 日本語版Nursing Activity Scale, 看護師の職業的キャリア成熟度測定尺度, 看護師の仕事意欲測定尺度, 女性看護師の職務満足に関する因果的構造モデルの検証, SQT(Stress Quotient Test)ストレス因子構造と有効性	(8)
文献数の合計		246

*括弧内の数字は件数を示す。尺度開発・検証の8件は再掲である。

表2 研究テーマ別文献数の年次推移

大項目／発表年	88	89	90	91	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	計
1 職務満足の現状	1	1	1	1	1			1	1	1	2	1	5	2	2	6	2	6	1	28
2 看護管理行動と課題						1			1		1	2	2	1	2	4	2	2	2	19
3 組織環境の整備									1	2	1	1	1	3	4	5	6	6	3	32
4 看護ケアの質保証											1	2	2	5	3	4	3	7	1	26
5 キャリア支援 ワークライフバランス						1		1	1	2	1	2	8	10	5	2	5	4	2	42
6 健康管理への支援							1		2	1	1		3	1	3	3	3	4	3	25
7 尺度開発・検証	1										2			1	1			2	1	(再掲8)
発表年別合計	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	9	14	26	32	24	30	29	44	18	
年代別合計	2		2			6					59					159			18	246

表3 尺度の構成要素

Stamps (1978) 尾崎版
給料 (9)、看護管理 (10)、看護師間相互の影響 (7)、職業的地位 (8) 医師・看護師間の関係 (3)、看護業務 (6)、専門職としての自律 (5)
中山 (1994)
管理システム (15)、仕事上の人間関係 (26)、専門職性 (12) 看護師としての自己表現 (10)
PES-NW (2004) 緒方版
病院全体の業務における看護師の関わり (9) ケアの質を支える看護の基盤 (10) 看護管理者の力量・リーダーシップ・看護師への支援 (5) 人的資源の適切性 (4)、看護師と医師との良好な関係 (3)

表4 満足度の最も高い構成要素・最も低い構成要素

順位	最も高い (文献数)	最も低い (文献数)
1	職業的地位 (58)	看護業務 (58)
2	看護師間相互の影響 (48)	労働条件・労働環境 (36)
3	人間関係 (31)	給料 (32)
計	164件	163件

3) 研究対象の属性と職務満足度との関連

① 経験年数と職務満足度との関係および経験年数のグループ化に関する根拠

臨床経験年数と職務満足度全般との関係を記した文献は9件であった。調査対象の勤務部署や経験年数を限定しておらず、しかも業務改善前後等の効果測定を目的としない調査データのみを抽出した。結果は、正の相関があった5件、相関関係がなかった4件、であった。

満足度が最も高いとされた経験年数のデータは27件あり、1年目7件、1～3年1件、0～4年1件、1(0含む)～5年3件、2～4年1件、4年未満1件、5年以下1件、5年以上1件、7～10年1件、8年以上1件、11年以上2件、12～15年1件、15年以上1件、20年以上2件、20～24年1件、21年以上1件、26年以上1件、であった。1年目を含むデータは12件あった。

経験年数をグループ化して基本属性や年齢別満足度の比較を提示した調査は、126件であったが、経験年数のグループ化に関する説明がなされていた調査は19件であった。内訳は、Bennerの理論に基づくグループ化6件、Scheinのキャリア・ステージを引用した金子のキャリア・ストレス・モデルに基づくグループ化1件、病院のクリニ

カルラダーに基づくグループ化1件、田村 (1999) の中高年の定義に基づくグループ化1件、操作的に定義したグループ化5件、先行研究や日本看護協会の教育研修を参考にしたグループ化5件であった。

満足度が最も低いとされた経験年数のデータは27件あり、6ヶ月～3年1件、2年目1件、2～4年1件、3年目1件、3年以下1件、3～5年2件、3～6年1件、4年目1件、4～5年1件、4～6年1件、5年目1件、5～7年1件、5～9年1件、5～10年1件、5～14年1件、6～10年1件、6～15年1件、7～9年1件、10年目3件、10～15年1件、11～15年1件、16～20年2件、であった。3年目を含むデータは8件、10年目を含むデータは8件であった。

② 年齢と職務満足度との関係

年齢と職務満足度全般との関係を記した文献は5件であった。臨床経験年数と同様の調査データのみを抽出した。結果は、年齢と職務満足度に正の相関があった3件、相関関係はなかった2件であった。

満足度が最も高いとされた年齢のデータは16件あり、20代1件、24歳以下1件、31歳以上1件、40歳代4件、40～60歳1件、41～53歳1件、41～60歳1件、50歳代2件、50歳以上3件、51歳以上1件であった。50歳代を含むデータは9件、40歳代を含むデータは7件であった。

満足度が最も低いとされた年齢のデータは18件あり、20歳代1件、20～30歳1件、21～30歳1件、25～34歳1件、26～30歳1件、30歳代8件、30歳前後1件、30～34歳1件、31～40歳1件、41～45歳1件、50歳代1件であった。30歳代を含むデータは11件であり、このデータに30歳前後および30歳までとするデータは含まれておらず、最も満足度が低い年齢データ数として最多であった。次いで50歳代が9件、40歳代が7件の順であった。

③ 職位と職務満足度との関係

職位と職務満足度全般との関係を記した臨床経験数および年齢と同様の調査データは8件であった。看護師長・主任・スタッフの比較で最も満足度が高かったのは、看護師長で5件であった。管理職の満足度が高いとしたのは3件であった。

調査対象や部署を限定した調査、および、業務改善前後を含めた調査における役職と満足度との関連性に関する

表5 職務満足度に関する研究テーマの類似性による分類

目 ⁴ 的	使用されていた尺度 (n=246,重複使用あり)	件 数	回 答 法												
			*5 既定	段 階	段 階	段 階	段 階	段 階	段 階	10 段 階	11 段 階	他	不 明		
職 務 満 足 度	(1) Stamps(1978)「Measurement of work satisfaction among health professionals」 翻訳修正版/①尾崎(1988)②尾崎/上釜, ③山下, ④尾崎/森脇	100	7			10	8	1	54			2	2	23	
	(2) 自作質問紙	80	—	3	3	29	26		6	1	1		6	5	
	(2) 中山(1994)「看護師の仕事に対する価値の置き方と満足度」	17	5	2		13	1							1	
	(4) 藤野(2004)「Stampsら+Hackman 職務特性モデル(1971)を参考にした質問紙」	5	5			3	1							1	
	(5) 岩瀬(2002)「終末期医療に携わる看護師の患者ケアに対する満足度尺度」	4	6			1	1	2							
	(6) 都立病(産)院における職務満足度調査報告で用いられた調査用紙	4	—	1			1	2							
	(7) MccOskey(1990)「JMMSS: McCloskey and Mueller Satisfaction Scale-J」/志自岐	2	5				2								
	(8) Weiss(1967)「MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire」/高橋/西川修正版	3	5			2								1	
	(9) Dunham(1997)「職務満足度を測定する女性用Face Scale」/高瀬	1	11								1				
	(10) Atwood(1986)「NJSS-J: Nursing Job Satisfaction Scale」/亀岡	1	5							1					
	(11) 今野(2008)「WLB: 経営戦略としてのワークライフバランス個人調査表」	1	4			1									
	(12) Lake(2004)「PES-NWI: The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index」/緒方	1	4							1					
	(13) 安達(1998)「職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度」	1	4				1								
	(14) 成瀬(1995)「ソーシャルサポート質問紙」	1	5				1								
	(15) 島山(1998)「看護師のやりがいについて30の質問項目」	1	4			1									
	(16) 宗像(1986)「仕事の士気の低下尺度」	1	2				1								
	(17) 西川(1981)「porter-type欲求満足尺度調査項目」	1	7											1	
	ヤ	(18) 菊池(1997)「看護専門職における自律性測定尺度」	3	5	2			1							
		(19) 林(2005)「看護師の職業的キャリア成熟度測定尺度」	2	5				2							
		(20) 坂口(1999)「キャリア志向自己診断質問票」	1	5				1							
		(21) Hurrell(1988)「NIOSH職業性ストレス調査票」	5	4	1						1				3
		(22) 労働省研究班・ストレス測定研究グループ(2004)「職業性ストレス簡易調査票」	3	4			3								
		(23) 東口(1998)「NJSS: Nursing Job Stressor Scale」	2	5				1		1					
		(24) Gray-Toft(1981)「NSS: Nursing Stress Scale」翻訳版/田尾・久保	2	4											2
		(25) CPI*2から抜粋した満足度を含むストレス反応尺度	1												1
		(26) Schaufeli(1996)「MBI-GS: Maslach Burnout Inventory-General Survey」	3	7			1			1					1
		(27) Pines(1981)「BM: Pines Burnout Measure」日本語版/稲岡	1	7							1				
	BO*3	(28) 稲岡(1984)「職場環境要因」	1	5				1							
(質問紙についての記述や調査内容項目の説明がなく不明)		3	—											3	
	計	250	—	9	3	47	63	6	67	2	2	2	9	40	

*1: 作者(発表年)「尺度名」/翻訳・修正版作成代表者名 の順で表記した
 *2: CPI (California Psychological Inventory): カルフォルニア人格検査 (ハリソン・G・ゴーフ, 1956) だと思われる。
 *3: BO (burn out): バーンアウト *4: 「目的」尺度の開発目的を示す *5: 既定欄の数値は、開発者が指定した回答法の段階を示す

データは30件あった。その内訳は、看護師長の満足度が最も高い11件、主任(副部長、師長補佐、係長)はスタッフよりも満足度が高い8件、管理職(役職のある看護師)の満足度は非管理職の満足度よりも高い3件、主任はスタッフよりも満足度が低い2件、スタッフは看護師長や主任よりも満足度が低い6件であった。看護師長の満足度が最も高く、主任の満足度は組織によってはスタッフより高い場合と低い場合がみられるという傾向であった。

④ 研究が行われた機関

研究代表者の所属機関は、病院・クリニック等が153件で最も多かった。次いで看護系教育機関83件、卒後教育機関6件、非看護系教育機関3件、企業他1件であった。

⑤ 職務満足度に関する理論の引用件数

職務満足度に関する理論を引用していた文献は6件あり、Herzbergの「動機づけ衛生要因」(二要因論)5件、Maslow「欲求階層説」1件であった。

2. 職務満足度測定尺度の活用法について

1) 使用されている尺度・使用件数、および質問への回答法(表5)

使用されていた尺度は29種類あり、尺度名と回答法を表

5に示した。1つの調査研究に職務満足度を測定できる質問項目を含んだ尺度が2つ以上使用されていたため、使用総数は250件となった。使用尺度別の件数を抽出する際に、既存の尺度をそのまま使用したと記載されていた場合や「既存の尺度を一部修正した」または「既存の尺度に自作質問を追加」と記載されている25件は、既存の尺度として分類した。「既存の尺度を参考にした」と記載されている15件は「自作質問紙」に分類した。目的欄に尺度の作成意図に応じて、職務満足度、キャリア、ストレス、バーンアウトとして分類した。

測定尺度の質問への回答法は、10通りあり、VAS (Visual Analogue Scale) や100点満点法が含まれていた。表5の回答法欄に測定尺度の開発者が指定した回答法を既定として表示した。

2) 尺度別平均得点率(表6)

尺度別の得点率と調査件数を表6に示した。この得点率は、10種類の回答法があることを考慮し、職務満足度得点を総得点や平均得点では比較せずに、平均総得点を可能最高得点で除して算出した結果である。「職務満足度に関する得点率」が明示されている文献、または得点率を算出すること

が可能な文献数は73件であった。文献によっては、新看護体制の導入前後や経年的変化を比較するために複数の調査を掲載しており、これらを全て含む調査件数は92件となった。

表6 尺度別の得点率と調査件数

尺度の作者or略称	得点率 (%)	調査件数	測定された α 係数*		
1 Stamps	54.19	61	0.85	0.867	0.87
2 自作	57.27	12	0.84	0.76	0.76
3 中山	51.96	8	0.85		
4 JMMSS	59.13	3			
5 MSQ	64.62	2	0.90		
6 藤野	66.00	1	0.70		
7 その他	56.37	5			

*1: α 係数は、尺度毎に平均せずに、そのまま提示した。

最も調査件数が多かった「看護師の職務満足度尺度 (Stamps, 1978)」61件の得点率は、平均54.19%、標準偏差0.69%、中央値52.59%、最頻値56.80%であった。得点率が算出できた92件のうち、「既存の尺度に一部修正を加えている質問紙」と「自作質問紙」は合計29件であった。29件のうち、質問項目の内的整合性を持つかどうかを判定するクロンバックの α 信頼性係数 (Cronbach's coefficient alpha) を求めている調査件数は4件のみであった。

尺度別の得点率を比較すると、藤野の質問紙が66.00%で最高得点を示していた。中山の尺度は51.96%で最も低い得点であった。

V 考察

1. 研究の動向と看護管理の課題

研究テーマ別に分類した結果は、表1のごとく大項目が7つとなった。表2を見ると、当初は職務満足の現状を把握するために行っていた調査が、2003年以降に新たなテーマとして「看護ケアの質保証」、「ワークライフバランス」などが加わっており、職務満足に関連した研究の範囲が広がっていることがわかる。

ホーソン・リサーチのメンバーでもあったレスリスバガー¹⁵⁾は、産業組織における人間問題として(1)組織内部のコミュニケーションの問題、(2)組織における社会的バランスの問題、(3)個々人の集団への適応の問題をあげている。職務満足は、この集団への適応である「職場適応の問題」であり、人の主観的評価であるがためにさまざまな人間問題が因子として関与し、人間関係や仕事と私生活のバランスにも影響を受ける。したがって、研究テーマも多岐にわたっている。分類項目をみても、7:1看護や二交替制の導入による職場環境の変化、インシデント・アクシデントなどケアの質の保証、キャリア支援やワークライフバランス、ストレスマネジメント、メンタルヘルスなど社会の変化に伴う問題が新たなテーマにあらわれてきている。1930年代から指摘されていた組織における人間問題は表現が変わってきてはいるが、根源的には継続しているといえる。

柴田¹⁶⁾は、組織への参加継続の動機づけとなる要因の類型化として3つ上げている。1つ目は、自分の能力を十分に発揮できる、自分の能力を評価してくれる、という「実力発揮・仕事重視型」である。2つ目は、休暇が多い、給料が高いといった「現実志向型」である。そして、3つ目は、人間関係がよいといった「風土重視型」である。組織への参加継続とは、組織経営・運営に参画して積極的に職務を遂行することを意味する。このように類型化して調査することで、調査対象がどこに価値を置いているかを知り、人的資源管理のあり方を可視化し、組織の課題を明確にすることができる。

得点が高かった構成要素が、「職業的地位」、「看護師間相互の影響」、最も満足度の得点が低かった構成要素は、「看護業務」「労働条件・労働環境」、「給料」の順であり、先行研究¹²⁾と同様の傾向がみられた。「職業的地位」や「看護師間相互の影響」は、柴田の類型の「実力発揮・仕事重視型」、「風土重視型」にあたる。病院で勤務している看護師は「現実志向型」よりも、「実力発揮・仕事重視型」、「風土重視型」が多いといえる。しかし、「看護業務」の満足度が低いことを考えると「看護業務」は満足度のいくものではなく、組織への参加継続を動機づけるためには、改善の余地があるといえる。

表1の「看護管理的行動と課題」の分類項目に「リーダーシップ」があがっており、管理者自身も調査によって自身のあり方を評価していると推測される。職位と職務満足の関係においては、看護師長の職務満足度が高い傾向がみられた。マグネット・ホスピタルにおけるリーダーシップ・スタイル⁹⁾は、常に看護スタッフに対して敬意を持ち、高度なケア提供能力に信頼をおいていた。スタッフは「われわれの看護リーダーは先見性があり、アイデア、価値、目標を伝達し実行する」と語っていた。また、看護部長の大部分(92.7%)は修士または博士の学位をもち、これは看護スタッフにとってのマグネット性の最も本質的な特徴の一つであった。さらに、学位取得のための授業料支給、働きながら学べるプログラム、新卒者のための研修など、さまざまな方法を用いて看護スタッフの教育や継続的キャリア発達を支援していた。

池田ら¹⁷⁾は「リーダーシップとは、リーダーがフォロアーに尽くしてくれる、奉仕してくれると感じられ、フォロアーは心の底からリーダーを信頼してついてくという社会現象である」と述べている。本研究の看護師長の満足度が最も高く、有意な差がなかったとしても、主任、スタッフの順に低くなる傾向であったことを考えると、マグネット・ホスピタルや池田らの「リーダーシップ・スタイル」とは本質的な差異を感じる。看護師長と同等か同等以上に「スタッフ・主任の満足度が高い」という状況にするためには、「看護管理・病院運営がいかにあるべきか」を追求することは、職務満足研究において最も重要な課題だといえる。

スタッフのキャリア支援という視点で、中堅看護師のライフワークバランスの推進を考えると、個々のニーズに応じた働き方が選択できるシステムの構築という課題もあげ

られる。30歳代の満足度が最も低いとしたデータは11件と最多で30歳代のみで顕著な差がみられた。先行研究¹²⁾でも「30歳前後のいわゆる中堅といわれる年代の満足度が低いという傾向が読み取れた」としている。30歳代は経験年数にすると約10年～20年であり、最も満足度が低い経験年数としてデータ数が多かったのが10年目でもあったことと重ねると、30歳代・経験年数10年目の満足度が低い傾向にあると言える。10年目とともにデータ数が多かったのは、3年目であった。3年目はBenner¹⁸⁾のいう一人前から中堅のレベルに向かう時期であり、職業人としての最初の転機である。臨床の世界が整理して見えてくる段階であり、多様で複雑な患者ケアを計画し調整できるように支援が必要でもある。

病院で働いている看護師の94%は女性である。厚生労働省¹⁹⁾による女性の年齢別就業率はM型を呈している。Mのボトムを形成しているのが、25歳から44歳までである。この時期の女性には、結婚・妊娠・出産・育児といったライフイベントが集中しており、就業率の低下を招いている。仕事との両立を決意するかどうかで迷いが生じる時期ともいえる。この時期の女性の就業率が高くなったとはいえ、夜間勤務がある看護師の労働環境を考えると、依然厳しい労働環境にあるといわざるを得ない。この時期の職務満足度をあげることは社会全体の課題だといえる。ただ、組織としては、組織への参加継続の動機づけ要因の類型化を利用し、どこに個人の価値が置かれているかを明らかにし、ニーズに応じたキャリア支援をプログラム化することは可能である。

看護師長のリーダーシップ、中堅看護師のキャリア支援とともに、重要な課題が新人看護師の早期離職である。柴田の類型でいうと、新人看護師は3つ目の「風土重視型」に属する場合が多い。「友人や先輩から気持ちを理解され励まされた」「患者や家族から感謝された」が仕事を継続した理由²⁰⁾として挙げられている。また、「配属部署での良好な建設的人間関係」「悩みの原因に直結する職場からの支援」がその後の勤務継続意欲に関連していたとする研究²¹⁾も報告されている。新人の早期離職には人間関係が強く影響しているといえる。しかし、満足度が高いデータ数は1年目が12件と最多であった。1年目の満足度が高いのは、Vroom²²⁾の「期待理論」でいう「予期された満足」にあたり、理想が反映していると考えられる。新卒看護師の自己効力感を測定した研究^{23) 24)}でも、入職直後が最も高く徐々に低下している。新卒看護師の職務満足度や自己効力感が高くでる傾向があり鶴呑みにはできない。Bandura²⁵⁾は「職業に関する非現実的な効力の信念を正しく調整する」方法を提示している。卒後研修の必修化²⁶⁾という教育体制の整備とともに、リアリティショックを体験しながらも、現実を受け入れて成長できるような情緒面の支援体制も必要だと考える。

2. 職務満足度測定尺度の活用と研究実施上の課題

目的に沿った尺度の活用法や対象のグループ化、職務満

足に関する理論の引用など、研究を実施する前の計画段階で十分な検討がなされていないと思われる研究が散見した。研究成果の蓄積に至らない理由のいくつかがここにあると考える。表2をみると分かるように、1つの既定尺度に複数の回答法があった。中川ら¹²⁾も研究デザインに不備な研究が多いことを指摘していたが、信頼性・妥当性が検証された尺度の一部を修正、あるいは特定の項目のみを使用して満足度を評価した研究が25件あった。

自作質問紙と質問紙についての記載がなかった調査件数を除くと既定の尺度を利用したのは167件であり、そのうち約15%は何らかの修正を加えて使用されたことになる。また、回答法が明記されていない文献もあり、尺度開発者が指定した以外の独自の回答法を選択した研究を入れると、修正が加えられた研究は更に増えると推察できる。修正した尺度を使用する場合は、開発者の承諾を得ることは原則だが、信頼性・妥当性のゆらぎと、その結果を提示することの倫理的問題も慎重に考えるべきである。

Stampsらの尺度による職務満足度の平均得点率は、54.19%であり、中川ら¹²⁾の19件の平均得点率55.5%とほぼ同様の結果となった。病院看護師を対象とした職務満足度調査80件の平均得点率は55%前後であったといえる。ただし、回答法が異なるために信頼性に関しては疑問が残ることを指摘しておかねばならない。尺度別の得点率は、調査件数が少ないために単純に比較することはできないが、最高得点と最低得点には14%の差があった。当然のことではあるが、尺度開発者が意図した測定目的と研究者が測定したい目的が合致した尺度を選択しないと信頼できるデータは得られない。今回の調査ではワークライフバランスをテーマにした調査が32件行われていたが、ワークライフバランス測定尺度の使用は1件のみであった。職務満足度を主目的にするのか、ワークライフバランスを主目的に調査するのか、十分に検討したうえで、研究目的を明確にし、その目的に沿った尺度の選択が必要である。

また、経験年数のグループ化では、3年目・10年目を含むグループは共に6パターンあり、グループ化に統一性がないために、比較検討が困難であった。研究成果の蓄積には、この経験年数のグループ化をするための理論的根拠が課題と言える。

研究代表者の所属は病院・クリニック等が246件中62.2%を占めた。看護師の87.5%、准看護師の91.2%が病院・診療所に就業している²⁷⁾ことを考えると当然の結果といえる。マグネット・ホスピタル⁶⁾では、意志決定のためのデータを提供する研究者がいる割合が高かった。信頼に足る研究成果を積み重ね、根拠をもって政策や社会に提言していくには必要かつ重要な人材である。小さい組織ではなかなか実現が難しいと考える。しかし、看護系大学²⁸⁾が200校以上、修士課程141校、博士課程62校、となった。地域の医療機関との連携は、教育・研究機関の使命でもある。目的意識が明確で有効なプロジェクトを立ち上げられ

ば、成果を得られると考える。

職務満足度に関する理論の引用件数は6件であった。Herzberg「動機づけ衛生要因」とMaslow「欲求階層説」が職務満足研究に果たした貢献を考えると6件の引用は少ない印象を受けた。両者の理論に関しては、研究方法や研究対象者に対する批判や疑問が多く投げかけられている。しかし、根強い人気のある理論であり、反証・検証によって新しい知見が生まれる場合もある。Herzberg²⁹⁾は、看護師を対象にした調査結果も紹介しており、これを検証する研究も待たれる。

VI 本研究の限界と課題

日本での病院看護職者を対象にした職務満足研究に関する文献の検討を行った。しかし、分析した文献が246件のみであることやキャリア、ストレス、バーンアウトなどとの関連性の分析が不十分である点は本研究の限界である。

職務満足に関連したこれらの研究成果との関連性を検討し、医療・看護の質向上を担える人的資源管理の場としての職務満足度の高い労働環境のあり方を明らかにしていくことが今後の課題と考える。

引用文献

- 1) Robert Hoppock : JOB SATISFACTION, ARNO PRESS, New York : 47-48, 1977.
- 2) 経営行動科学学会 編：経営行動ハンドブック，中央経済社，東京：555-560，2011.
- 3) 島津美由紀：職務満足と心理的ストレス，風間書房，東京：5-11，2004.
- 4) Slavitt, D.B & Stamps, P.L & Piedmont, E.B : Nurses Satisfaction with Their Work Situation : NURSING RESEARCH, 27 (2) : 114-120, 1978.
- 5) Stamps, P.L & Eugene, B.P & Dinah, et al. : Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals : MEDICAL CARE, XVI (4) : 337-352, 1978.
- 6) 米国ナースの労働環境と患者安全委員会／医学研究所著，アン・ページ編，日本医療ジャーナリスト協会井部俊子監訳：患者の安全を守る 医療・看護の労働環境の変革，日本評論社，東京，75-183，2006.
- 7) 伊豆上智子，勝原裕美子，金井Pak雅子：Nursing Work Index／Nursing Work Index-Revised開発の経緯
- 8) 日本看護協会 政策企画部：日本看護協会調査研究報告<No.82>2009年病院における看護職員需給状況調査，日本看護協会，東京，2009.
- 9) 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部：新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書，日本看護協会，東京：2-15，2007.
- 10) 日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部：潜在ならびに定年退職看護職員に関する意向調査報告書，日本看護協会，東京：15-16，2007.
- 11) 増野園恵：日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題，40 (7) : 43-49，2007.
- 12) 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—過去15年間のStamps-尾崎翻訳修正版尺度を用いた研究の文献レビュー—，日本看護管理学会誌，8 (1)，43-57，2004.
- 13) 撫養真紀子，勝山貴美子，尾崎フサ子他：一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念，日本看護管理学会誌，15 (1) : 57-63，2011.
- 14) 尾崎フサ子，忠政敏子：看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—，大阪府立看護短大紀要，10 (1) : 17-24，1988.
- 15) 坂井正廣編著：人間・組織・管理，新版，文真堂，東京：118-138，1992.
- 16) 柴田悟一：人的資源の獲得戦略 人の参加動機づけ要因を探る，同文館，東京：181-186，1994.
- 17) 池田守男，金井壽宏：サーバント・リーダーシップ入門，かんき出版，東京：20-28，2007.
- 18) パトリシア ベナー 井部俊子監訳：ベナー看護論新訳 初心者から達人へ，医学書院，東京，11-39，2005.
- 19) 厚生労働省：Press Release，平成22年度版 働く女性の実情，<http://www.whlw.go.jp/bunya/koyououkntou/josoi-jitsujo/dl/loa-all.pdf> (2011.5.20アクセス)
- 20) 市川和可子，佐藤るみ子，大園七重：わが国における新卒看護師に関する文献検討，福岡県立医科大学看護学部紀要，：31-39，2003.
- 21) 関井愛紀子：新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因，新潟医学会雑誌，124 (9) : 501-511，2010.
- 22) 小野公一：職務満足感と生活満足感，白桃書房，東京：15-17，1993.
- 23) 竹内久美子，杉山由香里：新卒看護師の入職後1年間の心理的状況の変化について，目白大学健康学研究，4 : 29-36，2011.
- 24) 平田明美：新卒看護師における自己効力感と職業経験の変化との関連性，横看誌，4 (1) : 56-61，2011.
- 25) Albert Bandura／本明 寛，野口京子監訳：激動社会の中野自己効力 (第1版)，金子書房，東京. P.219.
- 26) 厚生労働省：新人看護職員研修に関する検討会 報告書，アクセス日2011.10.05，
URL:<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128vg.pdf>
- 27) 厚生労働書医政局看護課調べ：1. 就業者数 (2) 保健師，(3) 助産師，(4) 看護師，准看護師就業者数 (年次別・就業場所別)，アクセス日2011.10.05，
URL : <http://www.nurse.or.jp/toukei/index.html>
- 28) 看護系大学協議会ホームページ：アクセス日2011.10.28，
URL : <http://www.janpu.or.jp/kango/k06.html>
- 29) F. Herzberg : THE MANAGERIAL CHOICE : TO BE EFFICIENT AND TO BE HUMAN, Dow Jones-Irwin, Inc. Illinois. USA : 174-177, 1976.