

A病院における勤務年数別の 職務満足に影響を及ぼす因子の相違に関する考察

山下美紀

キーワード；看護師, 職務満足, 上司のソーシャルサポート, 勤務年数

1. はじめに

現在、わが国には7,600件を超える一般病院があり、その看護師の就業人数は年々増加しており約87万人(H21年)である。入院期間の短縮による入院患者の重症化や高齢者の増加、診療報酬改定などにより、看護師の需要が増えている。2006年4月の診療報酬改定では、看護師配置数により入院基本料が設定される新基準が導入された。看護の質の向上と維持のために「入院患者7人に対し看護師1人(7対1)」という手厚い配置にすることで、入院基本料は入院患者1人当たり1555点となり、改定前の「10対1」(1209点)と比べ高くなった。

A病院では、H19年6月より7対1看護加算を取得しており、それに向けて多くの看護師を採用した。就職した看護師のうち、他病院での経験のある看護師(既卒看護師)の占める割合は年々増加している。既卒看護師が増加している背景として、ワーク・ライフ・バランスが盛んに言われるようになり、個々の看護師が自分自身のキャリアを考える際に、自分にとって最善の病院はどこかを考えるようになっていることがあげられる。また、仕事と家庭の両立による問題や非効果的なストレスマネジメント、自身のキャリア志向と病院の機能の不一致など、様々な理由により病院を退職する既卒看護師が増加している。看護師が定着する環境整備を行うことで、職務満足度や組織へのコミットメントが高まり、継続性・生産性で貢献することが可能になる。その結果、医療機関としても優秀な人材の確保、組織力のアップ、患者ケアの向上が期待できる。

このように看護の質を高めるためには、安定した雇用確保が看護管理者に求められており、多様な背景と価値観を持つ看護師それぞれの特性や仕事を継続する上でのニーズを把握し、具体的支援を組織全体で実践することが必要である。

そこで本稿では、看護師が仕事を継続する上でよりどころとしているものとして、

上司のソーシャルサポートや仕事継続のための環境・支援、職場内承認、組織市民行動、帰属意識や愛着を仮定し、A病院における経験年数により、職務満足に影響を与えている要因に相違があるかを調査することで、看護管理者が看護師の定着を図る上での課題を明らかにしようと考えた。以下、調査分析した内容を述べる。

2. 研究目的

2-1 研究目的

A病院に就職して1～5年目、6年以上のスタッフナースに対して「上司のソーシャルサポート」、「仕事継続のための環境や支援」、「職場内承認」、「帰属意識・愛着」、「組織市民行動」の観点より、看護師の定着に影響を及ぼしている要因を探る。

2-2 先行研究

日本における看護師の職務満足に関する研究は、看護師の離職および転職予防を目的に1980年頃より始められている。仕事の満足感とは動機づけ要因であり、その動機付けは仕事そのもの、承認、達成などその人個人の質的な部分である(北野1972)。看護職の職務満足度を上げるには承認行為が重要である(尾崎2003)。また、岩本(1998)は看護者の職務満足が在職期間、経験年数、看護ケアや看護職へのコミットメントとの間に正の相関があるとしている。職務満足度の高い看護師は離職率が低く、職務満足度を上げることは継続勤務につながり、モチベーションを向上させるものである(松隈2009)。

病院勤務の看護職員の状況は、年間4.7万人の新卒者が就職し約6.9万人の既卒看護師の再就職者がいるにも関わらず、総数が2.2万人しか増えていない。その理由は、高い離職率による(日本看護協会2009)。看護師の離職者は、全経験年数にわたりみられる。その理由として、上位のものは、結婚・出産・育児、長時間勤務・夜勤であった。また、就職して初めの3年間の看護師の「看護職になり仕事を続ける上での悩み」の上位は、専門的な知識・技術の不足、医療事故への不安、基本的な看護技術が身につけていないであった。「辞めたいと思った理由」の上位としては、看護職に向いていないのではないか、医療事故への不安、ヒヤリ・ハットレポートを書いたこととあり、看護師の責任の重さがあげられる。上司や同僚が悩みや不安に対応するなどの支援が離職を止められる可能性を示唆している(日本看護協会2005)。看護管理者は、看護師の処遇だけでなく、モチベーションの維持向上や離職をさせないよう、能力・専門性を評価し、サポートすることが看護師の定着に大きく影響する点を銘記すべきである

(河野 2008)。

3. 調査方法

3-1 調査対象者

A病院の看護師 402名

3-2 倫理的配慮

調査票は、看護部の承認を受け、封筒とともに配布し、プライバシー保護のために無記名とし、個人や施設が特定されるような質問項目は省いた。対象者には、質問紙の配布前に研究の主旨、目的、方法、自由意志による研究協力であること、研究協力に伴う権利と協力により不利益を被ることはないことについて文書と口頭で説明した。そして、回答者が個々で封印し提出したものを回収した。

3-3 調査内容

調査票の項目は、①対象者の属性（年齢、看護師経験年数、A病院における経験年数、職位）②待遇(10項目) ③人材育成(6項目) ④コミュニケーション(10項目) ⑤組織市民行動(6項目) ⑥チーム活動(8項目) ⑦上司のソーシャルサポート(10項目) ⑧職務満足(5項目)とした。

本研究において、「上司のソーシャルサポート」の設問は、SarasonのSSQを職場での対人関係に適用できるように評価修正した小牧・田中(1993)による既存のソーシャルサポート尺度の中の「上司サポート」の10項目を使用した。他の項目は、Stamps(1978)の職務満足度調査の妥当性信頼性を検討した尾崎・忠政(1988)の看護婦の職務満足度尺度の構成要素の中の給料、職業的地位、看護管理、看護業務、看護師間相互の影響の項目を使用した。

3-4 分析方法

回答を、「とても思う」4点、「少し思う」3点、「あまり思わない」2点、「全く思わない」1点にスケール化し解析を行った。統計処理はSPSS19.0を使用した。

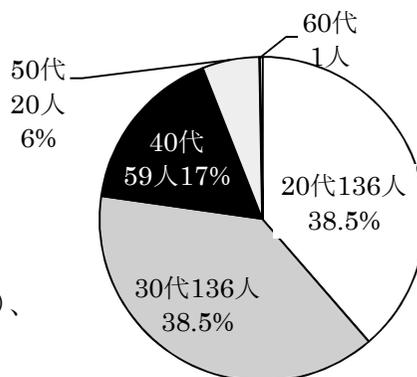
4. 分析の結果

4-1 対象者の特徴

回答数は352名(88.75%)であった。

4-1-1 対象者の年齢構成

回答のあった対象者の年代は、20代136人、30代136人、40代59人、50代20人、60代1人であった(図1)。

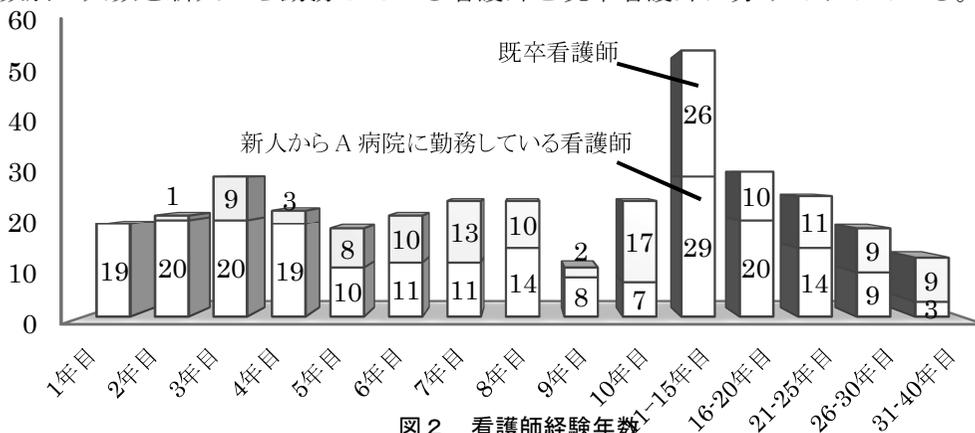


4-1-2 師長とスタッフナースの内訳

回答のあった対象者のうち、師長は15名(4.3%)、スタッフナースは337名(95.7%)であった。

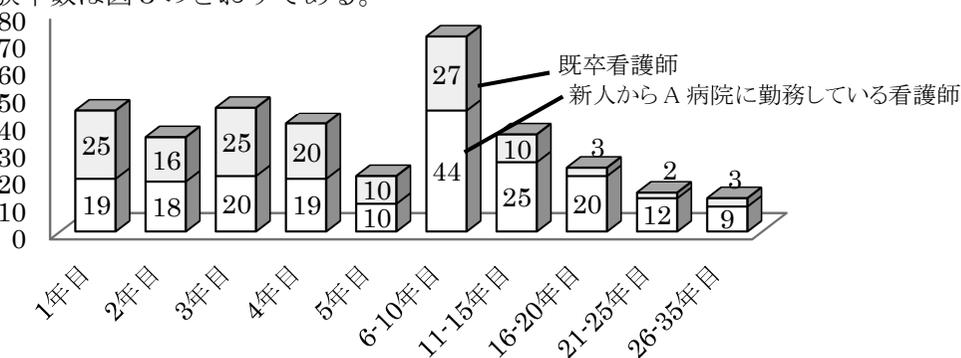
4-1-3 看護師経験年数

全体の看護師経験年数は、図2に示すように最小値1年、最大値40年、平均10.97年、標準偏差(以下SD)は8.55であった。スタッフナースの平均経験年数は10.24年(SD7.28)、師長の平均経験年数は27.33年(SD5.84)であった。また同図では、経験年数別の人数を新人から勤務している看護師と既卒看護師に分けて示している。



4-1-4 A病院におけるスタッフナースの経験年数

スタッフナースのうち、新人からA病院に勤務している看護師と再就職者のA病院における経験年数は図3のとおりである。



新人からA病院で勤務している看護師は 196 人(58.2%)、既卒看護師は 141 人(41.8%)であった。1～5年目が最も多く 182 人(54%)、6～10年 72 人(21%)、11～15年 34 人(10%)、16～20年 23 人(7%)、21～25年目 14 人(4%)、26～35年目 12 人(4%)であった。A病院における平均経験年数は、7.76 (SD7.43) 年であった。

4-2 調査票の得点

A病院の看護師全体、スタッフナース、師長別の調査票の各項目の得点結果を表1(次頁)に示す。点数は「とても思う」4点、「少し思う」3点、「あまり思わない」2点、「全く思わない」1点である。スタッフナースの平均点は2.58点(SD0.37)、総得点は142.14点(SD23.20)であった。師長の平均点は2.76点(SD0.41)、総得点は157.67点(SD24.31)であった。スタッフナースのうち新人からA病院で勤務している総得点は145.29点(SD21.09)、既卒看護師では137.21点(SD24.45)と既卒看護師の方が低かった。職位に関わらず全体で低い項目は、給与や労働時間であり、すべて1点台であった。高い項目は、病院・部署の目標設定の明確さ、新人や同僚へのサポート、チーム活動への関心、仕事の手順の自己決定などの項目であり、すべて3点台であった。

4-3 尺度の分析

4-3-1 因子分析

調査票のスコアは記述統計により、それぞれの項目の平均値とSDを算出し、その平均値とSDから各項目に天井効果やフロア効果が見られないか確認した。天井効果項目は1項目、フロア効果項目は3項目あった。天井効果の1項目は4.06、フロア効果の3項目は0.81～0.84であり、以降の分析から除外した。

次に、残りの51項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化は、第5因子までの傾きが大きく、第6因子以降の傾きが小さいため、5因子構造が妥当と考えた。そこで、再度5因子を仮定して主因子法、Promax回転による因子分析を行った。その結果、十分な因子負荷量を示さなかった8項目を分析から除外し、再度主因子法・Promax回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった2項目を、さらに分析から除外し、41項目とした。Promax回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表2(前頁)に示す。なお、回転前5因子で41項目の全分散を説明する割合は56.43%であった。

第1因子は、10項目で構成されており、因子負荷量が高い項目は職場の管理者のスタッフへのサポート行動に関わる項目であり、「上司のソーシャルサポート」と命名した。今回の調査では、上司とはスタッフナースにおいては師長、師長においては

表 1 調査票の項目内容とその結果【平均値】 (の項目はリバース入力)

	調査票	全体			新人から勤務			既存看護師		
		全体平均	スタッフ	師長	全体	スタッフ	師長	全体	スタッフ	師長
1	私の部署ではみんなの意見や要望が取り上げられている	2.76	2.76	2.87	2.80	2.80	2.80	2.71	2.69	3.11
2	私の部署では各部門の協力体制がうまくできている	2.65	2.65	2.60	2.67	2.68	2.40	2.60	2.60	2.78
3	私の部署では休憩時間は自分の思うように利用することができる	2.73	2.70	3.40	2.73	2.72	3.00	2.71	2.65	3.56
4	私の部署では事業計画や病院の発展の様子や部署の状況をみんなに知らせてくれる	2.50	2.47	3.13	2.49	2.47	3.20	2.51	2.48	3.22
5	私の部署はみんなの福利厚生に努力している	2.31	2.28	3.00	2.38	2.37	2.80	2.20	2.14	3.11
6	私の病院では昇進や昇格は公平に行われている	2.49	2.47	2.80	2.49	2.48	3.00	2.47	2.46	2.67
7	残業も含めて今の労働時間は適当だと思う	1.78	1.79	1.47	1.83	1.83	1.60	1.70	1.72	1.33
8	能力と適正にあった人事配置が行われている	2.26	2.26	2.27	2.33	2.33	2.20	2.14	2.13	2.44
9	病院は自己啓発を支援してくれる	2.66	2.64	3.07	2.64	2.62	3.20	2.69	2.67	3.11
10	教育・研修は体系的に整備され、効果的に実施されている	2.85	2.83	3.13	2.86	2.86	3.00	2.82	2.80	3.22
11	病院や部門、部署の目標設定が明確である	3.06	3.04	3.40	3.03	3.01	3.60	3.09	3.08	3.22
12	職場には必要な経験や能力を持つ人材がそろっている	2.75	2.76	2.60	2.83	2.83	2.80	2.63	2.65	2.44
13	給与は仕事の難しさや成果を反映している	1.56	1.55	1.73	1.53	1.52	2.00	1.59	1.59	1.67
14	現在の給与は適当である	1.51	1.50	1.80	1.52	1.51	1.80	1.50	1.48	1.67
15	メリハリをつけて働き、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	2.24	2.24	2.33	2.30	2.30	2.20	2.16	2.15	2.44
16	休暇・早退など体調や育児や家庭の状況などに必要に応じて取得できる	2.40	2.39	2.73	2.47	2.47	2.40	2.29	2.25	2.89
17	お互いが各自の事情を理解し合い、良好な関係を築いている	2.79	2.78	3.00	2.87	2.86	3.00	2.66	2.64	3.11
18	上下関係にこだわらず主張すべきことを自由に話し合える	2.51	2.50	2.53	2.58	2.59	2.40	2.38	2.37	2.78
19	公私のけじめのある職場である	2.73	2.72	2.93	2.81	2.80	3.20	2.60	2.59	2.89
20	他職種と十分なチームワークがとれている	2.60	2.61	2.40	2.61	2.62	2.40	2.58	2.60	2.44
21	困っているメンバーに対しお互いに支援している	3.00	3.00	3.13	3.08	3.08	3.40	2.88	2.87	3.11
22	新人が業務に慣れるよう自発的に援助している	3.11	3.11	3.20	3.16	3.16	3.00	3.05	3.03	3.33
23	休んでいる人の仕事を進んで引き受ける	2.99	2.98	3.20	3.05	3.04	3.20	2.91	2.88	3.22
24	要請されなくても上司の仕事を手伝うことがある	2.58	2.58	2.53	2.68	2.68	2.80	2.42	2.42	2.44
25	多くの仕事をしている人の手助けをしている	2.92	2.93	2.80	2.93	2.94	2.60	2.91	2.91	3.00
26	必要な時には同僚の仕事を進んで引き受ける	3.11	3.11	3.20	3.15	3.15	3.00	3.06	3.05	3.33
27	私の部署の人間関係が良い	2.93	2.93	2.87	2.99	3.00	2.60	2.83	2.82	3.22
28	摩擦や葛藤が生じることを恐れている(恐れていない)	2.31	2.30	2.67	2.31	2.30	2.60	2.31	2.28	2.78
29	チームが今取り組んでいることに関心がない(関心がある)	3.03	3.02	3.33	3.11	3.10	3.40	2.91	2.89	3.44
30	緊張度が高くなりすぎたり弱くなりすぎたりして苦痛だと感じる(苦痛ではない)	2.44	2.42	2.87	2.37	2.36	2.80	2.54	2.52	3.11
31	自分の意見や感情を隠して言わないことがある(隠さずにいえる)	2.32	2.30	2.73	2.35	2.34	2.80	2.25	2.23	2.78
32	特定の人の影響のみが強いと感じている(強くない)	2.34	2.31	2.93	2.34	2.33	3.00	2.32	2.28	3.11
33	チームに参加している実感が弱い(実感がある)	2.81	2.80	2.93	2.83	2.83	3.00	2.76	2.75	3.00
34	やればよいと思った事でできないことが多い(できる)	2.58	2.58	2.53	2.57	2.58	2.00	2.58	2.57	2.89
35	自分の能力がうまく活かされていないと感じている(生かされている)	2.76	2.75	2.87	2.82	2.81	3.20	2.65	2.65	2.78
36	活動中のチームが何をしているのかわからなくなる(わかっていく)ことが多い(わかっていく)	2.78	2.77	3.00	2.80	2.80	3.00	2.75	2.73	3.11
37	自分の感情や行動が無視されていることが多い(無視されていない)	3.09	3.08	3.27	3.10	3.10	3.40	3.05	3.05	3.22
38	競争的になっている(競争的ではない)	3.33	3.32	3.67	3.35	3.34	3.80	3.29	3.28	3.67
39	誰かにさせられている感じが強い(強くない)	2.74	2.73	3.00	2.80	2.80	2.80	2.65	2.62	3.11
40	仕事の手順を自分で決めることができる	3.03	3.01	3.33	3.05	3.05	3.00	3.00	2.96	3.56
41	上司は仕事の問題で困っているとき、どうすればよいか相談のってくれる	2.77	2.75	3.27	2.84	2.83	3.40	2.67	2.63	3.22
42	上司は折あることに声をかけてくれる。	2.62	2.60	3.07	2.73	2.72	3.20	2.45	2.41	3.00
43	上司は仕事で落ち込んでいるときに声をかけてくれる	2.52	2.50	2.93	2.62	2.60	3.40	2.35	2.33	2.78
44	上司はいつも自分を見守ってくれる	2.58	2.55	3.20	2.70	2.69	3.40	2.40	2.35	3.11
45	上司は個人的な心配や不安がある時どうすればよいか親身になってくれる	2.58	2.56	3.07	2.71	2.70	3.20	2.39	2.35	3.00
46	上司は気軽に話をしてくれる	2.88	2.86	3.33	2.98	2.97	3.60	2.73	2.70	3.22
47	上司は仕事があまくいかなかったときにどこがよくないか言ってくれる	2.75	2.73	3.13	2.84	2.83	3.40	2.61	2.58	3.00
48	上司はあなた自身のことをかかってくれたり高く評価してくれる	2.59	2.58	2.67	2.69	2.69	2.80	2.42	2.42	2.67
49	上司は仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる	2.61	2.59	3.00	2.73	2.71	3.40	2.42	2.40	2.89
50	上司は課題解決のために専門知識に関する情報を提供してくれる	2.64	2.62	3.27	2.76	2.74	3.60	2.46	2.42	3.11
51	この病院で働くことが好きである	2.34	2.31	2.87	2.42	2.42	2.40	2.22	2.15	3.22
52	この病院での仕事に満足している	2.20	2.18	2.60	2.27	2.28	2.20	2.09	2.04	2.89
53	仕事に行くのが楽しい	2.05	2.03	2.60	2.13	2.14	2.00	1.93	1.86	3.00
54	今の仕事をすることに満足している	2.27	2.25	2.67	2.39	2.38	2.60	2.09	2.05	2.78
55	できるなら、この病院ですべて働きたい	2.09	2.06	2.73	2.18	2.16	3.00	1.94	1.90	2.78
	総得点	142.80	142.14	157.67	145.59	145.29	158.00	138.35	137.12	161.00
56	性別 女性1 男性2	1.02	1.02	1.00	1.03	1.03	1.00	1.01	1.01	1.00
57	年齢 20代1 30代2 40代3 50代4	2.02	1.95	3.53	1.95	1.93	2.80	2.11	1.98	3.89
58	看護師経験年数	10.97	10.24	27.33	9.33	9.03	21.40	13.28	12.16	30.33
59	今の病院の経験年数	7.77	7.67	10.00	9.33	9.03	21.40	5.39	5.49	4.56

看護部次長・看護部長として回答してもらっている。第2因子は、12項目で構成されており、公平な昇任昇格、公私のけじめ、福利厚生、教育研修といった項目であり、「仕事継続のための環境・支援」と命名した。第3因子は、8項目で構成されており、点数はすべて反転している項目である。意見が言えない、無視される、よいと思ったことがやれないなどの項目の負の因子負荷量が大きく、「職場内承認」と命名した。第4因子は、5項目で構成されており、この病院ですっと働きたい、この病院が好きといった項目であり、「帰属意識・愛着」と命名した。第5因子は、6項目で構成されており、援助や手助けといった行動に関わる項目の因子負荷量が大きかったため、「組織市民行動」と命名した(次頁表2)。

表3 因子間相関 (** p<.01)

	上司のソーシャルサポート	仕事継続のための環境・支援	帰属・愛着	職場内承認	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	—	0.56**	0.43**	0.31**	0.37**
仕事継続のための環境・支援		—	0.42**	0.36**	0.46**
帰属・愛着			—	0.39**	0.30**
職場内承認				—	0.30**
組織市民行動					—

それぞれの因子の内的整合性を検討するために、各下位尺度の α 係数を算出した。「上司のソーシャルサポート」 $\alpha=.96$ 、「仕事継続のための環境・支援」 $\alpha=.83$ 、「帰属意識・愛着」 $\alpha=.79$ 、「職場内承認」 $\alpha=.92$ 、「組織市民行動」 $\alpha=.82$ と十分な値が得られた。5つの下位尺度は互いに有意な正の相関を示した(表3)。

4-3-2 新人から勤務している看護師と再就職看護師の差の比較

新人から勤務している看護師と再就職看護師について、t検定を行った。「上司のソーシャルサポート」、「帰属意識・愛着」、「組織市民行動」において、新人から勤務している看護師の方が既卒職看護師に比べて有意に高い結果を示した。「仕事を継続するための環境・支援」と「職場内承認」については差が見られなかった(表4)。

表4 新人から勤務している看護師と既卒看護師の差の検定 (** p<.01)

	t 値
上司のソーシャルサポート	3.22**
仕事を継続するための環境・支援	0.92
帰属意識・愛着	2.58**
職場内承認	0.55
組織市民行動	2.56**

4-3-3 新人から勤務している看護師と既卒看護師の因子間相関

新人から勤務している看護師と既卒看護師のそれぞれの因子の相関を表5に示す。いずれの因子においても有意な結果が得られた(1%有意)。また、いずれの項目におい

表 2 因子分析、因子の命名

	因子を構成する項目	因子				
		1	2	3	4	5
上司のソーシャルサポート	上司は折あるごとに声をかけてくれる	.924	.025	-.009	-.040	-.040
	上司は仕事で落ち込んでいるときに声をかけてくれる	.910	.044	.053	-.063	-.077
	上司はいつも自分を見守ってくれる	.854	-.002	-.090	.046	.020
	上司は仕事の問題で困っているとき相談にのってくれる	.842	-.064	.069	.002	-.039
	上司は個人的な心配や不安がある時親身になってくれる	.808	.045	.024	.025	-.038
	上司は気軽に話をしてくれる	.806	-.224	.082	.045	.093
	上司は仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる	.770	.173	-.032	-.050	.034
	上司は仕事がうまくいかなかったときにどこがよくないか言ってくれる	.689	.046	-.103	.057	.061
	上司は課題解決のために専門知識に関する情報を提供してくれる	.685	.137	-.090	.073	.030
	上司はあなた自身のことをかかってくれたり高く評価してくれる	.670	-.092	.024	.038	.144
仕事継続のための環境・支援	私の病院では昇進や昇格は公平に行われている	-.010	.814	-.042	-.044	-.185
	能力と適正にあった人事配置が行われている	-.013	.686	.007	.109	-.103
	私の部署はみんなの福利厚生に努力している	-.023	.656	-.022	.017	-.031
	私の部署では事業計画や病院の発展や部署状況を知らせてくれる	.117	.652	-.156	-.085	.046
	私の部署では各部門の協力体制がうまくできている	-.079	.651	.088	.036	-.033
	職場には必要な経験や能力を持つ人材がそろっている	.084	.580	-.027	.041	-.100
	教育研修は体系的に整備され効果的に実施されている	-.010	.507	-.192	.071	.197
	公私のけじめのある職場である	.038	.484	.047	-.074	.085
	私の部署では意見や要望が取り上げられる	.134	.482	.207	-.082	.098
	他職種と十分なチームワークがとれている	-.114	.476	.122	.025	.134
職場内承認	自分の意見や感情を隠さずにいえる	-.025	.077	.748	-.068	-.167
	特定の人の影響のみが強いと感じていない	.052	.028	.703	.017	-.160
	やればよいと思った事はできる	-.097	-.011	.642	-.076	-.007
	自分の能力がうまく活かされていると感じている	.188	-.001	.586	.030	-.146
	自分の感情や行動が無視されていることは少ない	.039	.005	.574	.057	.087
	活動中のチームが何をしているのかわかっている	-.052	.115	.555	.001	.012
	緊張度が高い弱いがなく苦痛ではない	-.018	-.209	.547	.091	.115
	チームに参加している実感がある	-.079	-.119	.536	.137	.193
帰属意識・愛着	この病院での仕事に満足している	.007	.201	-.110	.874	-.055
	この病院で働くことが好きである	.028	.098	-.025	.852	-.019
	できるならこの病院でずっと働きたい	.064	-.024	.007	.777	-.128
	仕事に行くのが楽しい	.011	-.133	.155	.771	.062
	今の仕事をすることに満足している	-.001	-.030	.086	.757	.073
組織市民行動	多くの仕事をしている人の手助けをしている	-.123	.003	-.138	.015	.846
	必要な時には同僚の仕事を進んで引き受ける	.032	-.079	-.124	.122	.726
	休んでいる人の仕事を進んで引き受ける	.032	.086	.084	-.058	.691
	新人が業務に慣れるよう自発的に援助している	.063	-.001	.095	-.071	.681
	要請されなくても上司の仕事を手伝うことがある	.128	.069	-.118	-.117	.587
困っているメンバーに対しお互いに支援している	-.046	.277	.215	-.018	.460	

でも、新人から勤務している看護師よりも既卒看護師の方が有意に高い得点を示している。

表5 新人から勤務している看護師と既卒看護師それぞれの因子間相関

	上司のソーシャルサポート	仕事継続のための環境・支援	帰属意識・愛着	職場内承認	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	—	0.54**	0.39**	0.23**	0.35**
仕事継続のための環境・支援	0.58**	—	0.35**	0.33**	0.45**
帰属意識・愛着	0.46**	0.46**	—	0.34**	0.20**
職場内承認	0.40**	0.38**	0.51**	—	0.26**
組織市民行動	0.37**	0.40**	0.46**	0.58**	—

上；新人から勤務している看護師 下；既卒看護師 (** p<.01)

5. 考察

5-1 新人から勤務している看護師と既卒看護師の因子別相関からの考察

A病院に新人から勤務している看護師と既卒看護師の因子別相関を、1～5年目の各年と6年目以上に分けて示したものが表6～表11である。いずれも右上は新人から勤務している看護師、左下は既卒看護師の値である。

1年目は、新人では職場への「帰属意識・愛着」などより「仕事継続のための環境・支援」において「職場内承認」や「組織市民行動」に正の相関があった。また、「組織市民行動」や「職場内承認」が満足に対して正の相関がみられた。新人看護師は既卒の看護師に比べ、上司のソーシャルサポートよりもお互いがフォローしあう雰囲気や業務を手伝ってもらいやすいこと、自分が職場で認められていることなどを重視しており、それが職務への「帰属意識や愛着」に影響を与えている。仕事を覚えて身につけていく過程において、プリセプターやチームのリーダーやメンバーなどスタッフナースとの関わりが大きいことがわかる。対して既卒看護師では、いずれの項目も有意な正の相関を示しており、特に「上司のソーシャルサポート」が全体に対して高い正の相関がみられた。今まで勤務してきた病院での経験や経歴を踏まえ上司が自分にどう関わってくれているかを重視していることが考えられる。また、「上司のソーシャルサポート」が他の項目に比べ「帰属意識・愛着」に対して強い相関があり、上司の既卒看護師に対する1年目の関わりがその後の病院で継続して働く意欲に結びつくと考えられる。

表6 A病院で1年目の看護師の因子間相関 (** p<.01 * p<.05)

A病院で1年目	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.32	0.45	0.42	0.48*
仕事継続のための環境	0.57**	-	0.58**	0.34	0.66**
職場内承認	0.68**	0.54**	-	0.51*	0.42
帰属意識・愛着	0.74**	0.59**	0.59**	-	-0.05
組織市民行動	0.63**	0.57**	0.59**	0.75**	-

2年目では、新人からA病院で勤務している看護師は、「上司のソーシャルサポート」が「仕事継続のための環境・支援」「帰属意識・愛着」と有意な正の相関を強く示していることが1年目と大きく異なる点である。2年目となり、師長との関わりが「仕事継続のための環境・支援」や病院への「帰属意識や愛着」に結びついてきている。また、「組織市民行動」が「仕事継続のための環境・支援」と有意な正の相関を示しており、1年目と同様にお互いがフォローしあう雰囲気や業務を手伝ってもらいやすいことなどを重視していると考えられる。既卒看護師では、就職した初年度と同様、「上司のソーシャルサポート」が「帰属意識・愛着」「職場内承認」「仕事継続のための環境・支援」と有意な正の相関を示しており、特に「職場内承認」と「帰属意識・愛着」では依然として他の項目に比べて強い相関がみられる。また、「仕事継続のための環境・支援」「職場内承認」に正の相関がみられ、新たに働き始めた病院で2年目の自分が認められているかが重視されている。

表7 A病院で2年目の看護師の因子間相関 (** p<.01 * p<.05)

A病院で2年目	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.73**	0.18	0.63**	0.38
仕事継続のための環境	0.48*	-	0.44	0.52*	0.50*
職場内承認	0.61**	0.56*	-	0.38	0.43
帰属意識・愛着	0.64**	0.24	0.55*	-	0.10
組織市民行動	0.42	0.00	0.34	0.40	-

A病院で3年目の看護師のうち、新人から勤務している看護師では、「上司のソーシャルサポート」が「仕事継続のための環境・支援」「帰属意識・愛着」と正の相関があり、「仕事継続のための環境・支援」が「帰属意識・愛着」と正の相関がみられた。既卒看護師では、「上司のソーシャルサポート」が「帰属意識・愛着」「組織市民行動」と有意な正の相関が認められた。どちらも、1年目、2年目と異なる点は「職場内承認」がいずれの項目とも相関がみられない点である。自分が認められることよりも、仕事を続けていく中で上司との関わりや仕事の継続、帰属意識や愛着を重視するようになっており、仕事に対する考え方が変化しているといえる。

表 8 A病院で3年目の看護師の因子間相関 (**p<.01 *p<.05)

A病院で3年目	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.45*	-0.05	0.64**	0.30
仕事継続のための環境	0.38	-	0.23	0.66**	-0.06
職場内承認	0.97	0.28	-	0.40	0.13
帰属意識・愛着	0.56**	0.44*	-0.1	-	0.36
組織市民行動	0.43*	0.42*	0.09	0.54**	-

A病院で4年目の看護師のうち、新人から勤務している看護師は、「仕事継続のための環境・支援」が「職場内承認」「組織市民行動」と、「職場内承認」が「帰属意識・愛着」と正の相関がみられた。また既卒看護師では、「職場内承認」のみに「帰属意識・愛着」と正の相関があった。4年目になると、リーダーや委員会活動など所属部署における役割が増えてきて、自分の役割や自分の他者への関わりが職場内で自分の存在が認められるかどうかに関わってくる。自身の主体的な行動の他者への影響や反応が、仕事を継続する環境や満足や愛着にも影響を与えていると考えられる。

表 9 A病院で4年目の看護師の因子間相関 (**p<.01 *p<.05)

A病院で4年目	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.44	0.22	0.27	0.25
仕事継続のための環境	0.28	-	0.59**	0.26	0.63**
職場内承認	0.09	0.36	-	0.62**	0.42
帰属意識・愛着	0.17	0.40	0.48*	-	0.25
組織市民行動	-0.13	0.37	0.22	0.28	-

A病院で5年目の看護師のうち、新人から勤務している看護師では「組織市民行動」がすべての項目と正の相関がみられた。リーダー業務を行ったり、メンバーとして働く中で、他の看護師との協調性や支援行動が仕事に対する思いに影響していると考えられる。また、既卒看護師では「上司のソーシャルサポート」は全ての項目で相関がみられず、他の項目間ではすべて有意な正の相関がみられた。上司のソーシャルサポートよりも、スタッフ間でお互いの協力体制が、働きやすさや職場内で自分が認められることにつながり、それが帰属意識や愛着に大きく関わっていると考えているようである。

表 10 A病院で5年目の看護師の因子間相関 (**p<.01 *p<.05)

A病院で5年目	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.63	0.13	0.47	0.64*
仕事継続のための環境	0.16	-	0.56	0.55	0.77**
職場内承認	0.24	0.81**	-	0.38	0.66*
帰属意識・愛着	0.08	0.80**	0.72*	-	0.66*
組織市民行動	0.28	0.84**	0.87**	0.90**	-

A病院で6年目以上勤務している看護師の中で、新人から勤務している看護師では、「職場内承認」と「帰属意識・愛着」間以外の項目すべてにおいて有意な正の相関がみられた。既卒看護師では、「上司のソーシャルサポート」と「組織市民行動」間以外のすべての項目において有意な正の相関がみられた。いずれの看護師も、ほぼすべての項目間に有意な正の相関がみられるが、特にこれは強い相関がみられるといった項目はない。それぞれの看護師が仕事を継続していく中で、個々の役割やワーク・ライフ・バランスなど個別的な人生でのテーマが明確となり、自分が重視しているものはこういうものだということが自分の中で明確になり、個性が出てくることから相関にばらつきが出てきていると考えられる。

表 11 A病院で6年以上の看護師の因子間相関 (** p<.01 * p<.05)

A病院で6年以上勤務	上司のSS	仕事継続のための環境	職場内承認	帰属意識・愛着	組織市民行動
上司のソーシャルサポート	-	0.53**	0.44**	0.28**	0.33**
仕事継続のための環境	0.42*	-	0.33**	0.35**	0.46**
職場内承認	0.38*	0.38*	-	0.22	0.24**
帰属意識・愛着	0.37*	0.37*	0.57**	-	0.26**
組織市民行動	0.22	0.60**	0.34	0.55**	-

以上、A病院での勤務年数別に職場満足について「上司のソーシャルサポート」、「仕事継続のための環境・支援」、「職場内承認」、「帰属意識・愛着」、「組織市民行動」それぞれの因子間で相関関係をみてきた。最後に、これらの結果を踏まえて看護管理者がスタッフナースにどのように関わっていけばよいかを、病院での勤務年数別にまとめると以下のとおりである。

① 1年目

- ・新人から勤務している看護師；師長よりプリセプターやチームのメンバーとの関係が強く、支援され、自分が認められているということから帰属意識が高まる。勤務が時間内に終わるようサポートし、できていることをほめるなど承認の行動を積極的にとる。
- ・既卒看護師；プリセプターたちだけでなく師長も積極的に関わり個人の経歴や能力を認める関わりをもつ。

② 2年目

- ・新人から勤務している看護師；師長と関わりを持ちたいと思うようになってきていることを踏まえるとともに、新人に目が行きがちになるが2年目になってもサポートされたいという思いがあることを忘れずに関わる。
- ・既卒看護師；1年目の時と同様、師長は積極的に相手の能力を認め、その能力が

職場においてうまく機能し、よい影響を与えていることを示す。

③ 3年目

・新人から勤務している看護師・既卒看護師とも、帰属意識や愛着が、師長からの面接や声かけなどの積極的な関わりにより高まる時期である。教育プログラムや自己啓発の機会を与え、役割を持たせ、支援する。

④ 4年目

・新人から勤務している看護・既卒看護師とも意見をよく聞き、能力があることを認める声かけを行い、職場内での位置づけを明確にするなど承認行動をとる。

・新人から勤務している看護師ではお互いを支援することが帰属意識や愛着を高めるということを踏まえ、支援している行動をとったときはそれを認めるような関わりをもつ。

⑤ 5年目

・新人から勤務している看護師；リーダー業務など積極的に役割を与え、チーム内での働きがメンバー間で認められていることを示す。

・既卒看護師；師長だけでなくメンバーが、あなたからの支援が業務により影響を与えており、チームの一員として認めていると感じているということを表示する。

⑥ 6年目以上

・新人から勤務している看護師・既卒看護師とも、ワーク・ライフ・バランスをどう考えているか、キャリア・アップをどう考えているかなど把握し、個別的に支援する。

A病院のH22年度の退職者は46名で、離職率は9.7%であった。定年退職者9名を除く退職者数37名のうちH22就職者は7名(18.9%)で、うち新人は3名、既卒者は4名であった。職場定着の基本は、「私は大事にされている」と感じられることである。管理者は、質の高い看護を提供できる体制を創ると共に、次の世代の看護職員を育成できるよう支援していくことが重要である。本研究においても、看護管理者は、看護師の勤務年数により職務満足を構成している因子が変化することをふまえた関わりをもつことが、仕事を継続するための支援となることを理解し、個別的に関わることが、ひいては離職率の低下につながる可能性を示唆する結果が得られた。上司やチームで承認行動や支援をし、お互いが支えあう環境で育成していくことにより、看護師が定着し、看護の質の向上につながるといえる。

5-2 7対1看護加算と看護師の定着の必要性

A病院の特徴として、急性期病院であること、理念として高度急性期医療を担い地域貢献を果たすこと、稼働率を下げずに7対1看護加算を取得していることがあげられる。調査票の結果にもあったように、病院の理念や目標である「患者を断らない」精神が院内に浸透しており、高い稼働率がそれを証明している。忙しい勤務であり勤務時間や給与に不満はあるものの、新人や同僚相互のサポート意識が高く、チーム活動にも興味を持って取り組んでいることがわかる。経験年数による相関からも、新人や同僚間での支援が仕事を継続するための環境と高い相関を示しており、お互いのサポート意識が高いことがわかる。

7対1看護加算をとることにより、500床程度の病院で病床利用率95%前後、平均在院日数が14日程度の場合、約3億円の増収となる。既卒看護師を含め就職した看護師が離職することなく、7対1看護加算取得に必要な人数を確保・維持することは、病院経営者にとって喫緊の課題である。A病院では、H19年6月より7対1看護加算を取得している。H19年度では定数+20名以上を採用し、その後も採用数を増やし、H22年度では定数+80名以上の採用となっている(図4)。今回の調査において7対1看護加算を取得しだしたH19年度の就職者は、4年目にあたる。

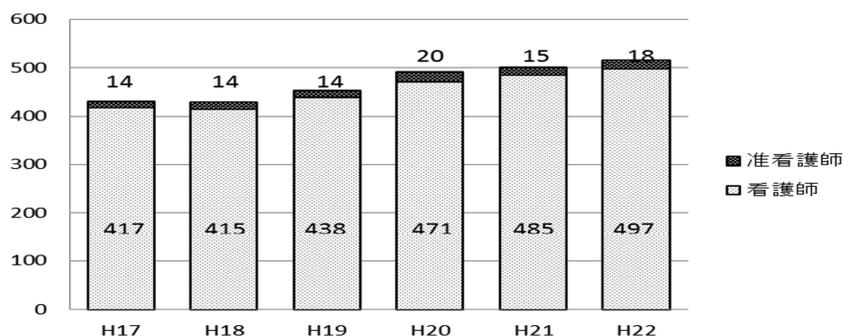


図4 各年度の4月1日現在のA病院の看護師数

看護師の離職率は、全国平均でH21年度11.9%、H22年度11.2%、兵庫県平均13.8%である。それに比べてA病院では、H21年度7.4%からH22年度は9.7%と低いものの上昇傾向にある。離職率が上がると年度途中での看護師数が減少し、7対1看護加算をとるために年給取得率の低下や業務が忙しくなったり、超過勤務が増えたりすることが考えられる。忙しくなり休養が十分取れないことにより疲労が蓄積し、退職という道を選択する看護師が増えると業務が忙しくなり、さらに退職者が増えるといった負のスパイラルに陥る恐れがある。そのような状態にならないためにも、退職者が出ないように取り組むことが必要である。

看護師等の負担軽減策に関する施策等の推進により、都道府県段階における「ネットワークづくり」や医療機関における「職場づくり」を具体的策に行うことが望まれている(日本看護協会 2011)。A病院において、新人から勤務している看護師、既卒看護師とも、帰属意識や職場への愛着を促進するものとして、上司の関わりや職場の働きやすい環境整備が重要と考えていることがわかった。また、職場内で承認されることや組織市民行動が仕事継続の環境・支援ととらえており、A病院における雇用の質の向上のためにも上司がしっかりと看護師を支援し、働きやすい職場を作ることが課題であるといえる。

6. おわりに

本研究の目的は、新人から就職した看護師と既卒看護師で再就職した者において経験年数別に職の満足・定着に関わる項目を比較、分析し、明らかにすることであった。満足度を構成する要因を因子分析した結果、求められた因子は「上司のソーシャルサポート」「仕事継続のための環境・支援」「職場内承認」「帰属意識・愛着」「組織市民行動」の5因子であった。これらの因子を重視することが職務満足につながる。A病院に就職して1～5年、6年以上の勤務年数別に新人から勤務している看護師と既卒看護師に分け、因子間相関を出した。それぞれの経験年数別に有意差がある項目に違いがみられた。経験年数に応じて、看護師の求めているもの、仕事を継続するうえで大切だと思っていることを理解した上で、個別的なサポートが必要であることがわかった。

また、新人から勤務している看護師と他病院を経験した看護師の勤務年数別に、職務満足に関わる因子の関連を検討した報告はほとんどなく、本研究には一定の意義があると考えられる。

今回は、A病院の看護師を対象としており、他の医療機関の看護師を調査対象にしていない。A病院の看護師の職務満足を構成する要因を明らかにすることで、改善や対策に役立てることが目的であったためであるが、A病院と他の病院を比較検討することで、さらに看護師が共通して満足に思っている因子や経験年数による比較を通じて、病院の機能や取り組みによる相違が明らかになると考えられる。これらは今後の課題としたい。

【参考文献（引用文献を含む）】

- 1) 岩本幹子(1998)「看護師の職務満足—いかに組織は看護婦を定着できるか—」北海道大学医療技術短大紀要, No. 11, pp. 69-77。

- 2) 尾崎フサ子(2003)「看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響」新潟医学会雑誌, Vol. 117, No. 3, pp. 155-163。
- 3) 尾崎フサ子・忠政敏子(1988)「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—」大阪府立看護短期大学紀要, 10 卷, 1 号, pp. 17-24。
- 4) 河野秀一(2008)「転職者のキャリア・アップとその評価」看護管理 Vol. 18, No. 2, pp. 107-110。
- 5) 小牧一裕・田中國夫(1993)「職場におけるソーシャルサポートの効果 職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討」関西学院大学社会学部紀要, 57-6。
- 6) 城繁幸(2006)『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書。
- 7) 鈴木久美子(2007)「A大学病院就業する中堅看護師の職務満足の現状」山梨看護大学紀要, Vol. 6, No. 1, pp. 27-32。
- 8) ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー編集部(2009)『動機づける力—モチベーションの理論と実践』ダイヤモンド社。
- 9) 田村正枝(2007)「看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討」長野県看護大学紀要, Vol. 9, pp. 65-74。
- 10) 西岡由美(2010)「看護職人材の確保・定着を実現する職場環境」季刊社会保障研究, Vol. 45, No. 4, pp. 458-470。
- 11) 日本看護協会(2011年)「病院における看護職員需給状況調査」。
- 12) 日本看護協会(2006)「2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書」。
- 13) 日本看護協会(2008)「病院就業看護職の就業者数の変化(推計)」。
- 14) 開本浩矢(2006)『入門組織行動学』中央経済社, pp90。
- 15) 深澤優子(2008)「看護職のワーク・ライフ・バランスを支える多様な働き方の可能性」看護管理, Vol. 18, No. 8, pp. 175-179。
- 16) フレデリック・ハーズバーグ, 北野利信訳(1968)『仕事と人間性—動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社。
- 17) 松隈久昭(2009)「職位別に見た看護師の職務満足度に関する研究」大分大学大学院福祉社会科学部研究科紀要, Vol. 11。
- 18) 餅田敬司(2008)「職務満足度調査から人材育成のあり方を模索する—看護管理者の視点から」立命館大学経営学, Vol. 47, No. 1, pp. 185-212。