

看護婦の職務満足に関する検討

— 1991年の実態について —

中央手術部：深澤佳代子

看護部： 茂野テル子

1. 研究目的

看護婦の職務満足は看護部組織の活性化に多大な影響を及ぼすことから、ここ数年来、研究がさかんに行われてきている。

我々は、1988年に、看護婦の職務満足度調査を行なった。その結果、看護部の管理方針、部署の看護体制、配置などの看護管理と職務満足度は高い相関関係にあることが認められた。そこで、今回は前回の調査結果を検証することと、職位と職務満足度、看護領域と職務満足度、また、離職との関連について実証することを目的とした。

2. 研究方法

- 1) 対象：信州大学医学部附属病院に勤務する看護婦（産休・病欠を除く）355名。有効回収数322（有効回答率90.7%）。
- 2) 方法：質問紙留置き法。
- 3) 調査期間：1991年7月10日～20日
- 4) 調査内容：社会的属性、配置について、離職について、職務満足度（1978年、Stampsらの開発した職務満足度測定尺度7構成要素48項目を一部修正し47項目として用いた。この尺度は1988年、尾崎らにより日本での信頼性、妥当性は検証済みである。）（構成要素は表1）

結果の分析にはt検定、分散分析一元配置を用い、 $P < 0.05$ をもって有意差ありとした。

3. 結果

- 1) アンケート回答者のプロフィール（表2～表6）

今回と前回の回答者の平均年齢はほぼ同じであったが、看護経験年数および部署経験年数は今回の回答者の方がわずかに長かった。

- 2) 今回の職務満足度について（表7）

得点可能な最高スコアを100%とすると、院内の平均は47.5%、前回の調査では47.3%であり、殆ど差は見られなかった。

構成要素では、看護婦相互の影響についての満足度が一番高く、次いで職業的地位、専門職としての自律、看護管理、医師看護婦間の関係であり、給料、看護業務については満足度が低下していた。職務満足度と各構成要素の関連を見ると、前回と同様に看護管理とは $r=0.8$ と高い正の相関がみられた。

年齢では25-29歳を底辺とするV字型を示していた。（図1）

- 3) 職位と職務満足度について（表8）

婦長の職務満足度は54.3%、副婦長は48.7%、メンバーは47%であり、婦長の満足度が一番高かった。各構成要素間では婦長は殆どの項目に満足度が高く、特に看護管理、職業的地位、給料について副婦長およびメンバーと差がみられた。看護管理の項目では、看護部の理念と現実とのギャップ、病棟の看護体制や管理上の決定権の看護婦の行使、また、職業的地位の項目では、職業選択について、仕事の内容ややり方への満足についてであり、いずれも婦長の満足度が高かった。看護業務については3者に有意差はないが副婦長の満足度がわずかに高かった。

4) 看護領域と職務満足度について (表9)

外科系病棟 (単科及び外科混合75名)、内科系病棟 (単科及び内科混合78名)、混合病棟 (外科内科混合102名)、特殊棟 (手術室、ICU、産科、精神科の計73名) では、混合病棟の満足度が一番高く、次いで特殊棟、内科系、外科系の順であったが、4者に有意差はなかった。各構成要素間では、看護業務について外科系、内科系よりも、特殊棟、混合病棟が高く、特に仕事が多いという項目について差が見られた。医師看護婦間の関係では、特に医師・看護婦のチームワークの良さについて内科系、混合病棟の満足度が高く、特殊棟、外科系と有意差があった。看護婦相互の影響では、職場の協力体制やチームワークの良さについて特殊棟が他の看護領域よりも満足度がかかなり低下していた。

5) 離職希望の有無と職務満足度について (表10)

現在、離職希望している看護婦は、全回答者の38%であり、看護婦経験年数では5年未満16%、5～9年14%、10年以上8%であり、行動に移すかどうかは別として、離職希望者は高率であった。そして、すべての項目において職務満足度が低下していた。しかし、仕事をしていると時間の経つのが速い (職業的地位)、昇給の仕方 (給料)、事務的仕事が多すぎる (看護業務)、学習の機会 (看護管理) などの項目については離職の意志の有無に関わらず、差がなかった。

4. 考 察

1) 今回の職務満足度について

当院の減耗率は年間約13～14%であるが、3年間で職務満足度はあまり変化していなかった。また、今回は30代前半は著明な低下がなかったが、前回同様に20代半ばで職務満足度が低下していた。これは、看護婦の職務満足度は構成メンバーの多少の変化ではあまり変わらないことを示している。また、20代半ばの低下については、この時期が一般的に人生の選択枝を迫られる時期と一致することが一因と考えられ、とりたてて、看護婦集団は女性が多いということには由来しないと思われる。構成要素でみると、看護婦間の人間関係にはほぼ満足していることがうかがわれ、職務に不満があったとしても、人間関係の良さでカバーされていることが多いのではないかと、予想される。職業的地位については、最近マスコミで報道されない日がないくらい看護婦については注目されており、当院の看護婦が看護職という職業自体の重要性を強く認識していることがうかがわれる。看護業務および給料となると構成要素の中では最低に位置しており、やはり、2～3年では簡単に変化しないことがわかる。

2) 職位と職務満足度について

婦長の満足度が高く、特に看護管理、職業的地位について副婦長およびメンバーよりも満足していることは、権限に裏付けられた決定権の行使ということを考えれば当然の結果といえる。看

護業務について副婦長の満足度がわずかに高いことで、副婦長が臨床の実践的なリーダーとして積極的に関わっていることがうかがえる。

3) 看護領域と職務満足度について

前回の調査では一般病棟と特殊棟の構成要素において差がみられていたが、内科、外科では著明な差はなかった。今回は混合病棟が増えていることから、4看護領域での比較をした。混合病棟の方が看護業務量が増加していると考えられたが、実際には仕事量が多いと感じているのは内科、外科であった。特殊棟では専門知識および技術に裏付けられた自信や技術の有用性が満足度を高めていると考えられる。しかし、とかく専門領域では個人プレーになる傾向が強くなり、仕事上の同僚との関係が稀薄になる傾向は否目ない。また、ICUや手術室は非常にストレスの高い環境であり、特に同僚及び上司のサポートがより重要となる。

4) 離職希望の有無と職務満足度について

実際に離職するか否かは別として、離職希望者はかなり多く、各経験年数に分散しているといえる。そして、どの項目がとりたてて低いという訳ではなく全体に満足度が低下している。離職希望者が離職する前に職務のどの部分に不満があるのかキャッチすることが離職防止の点で重要である。

5. 結論

- 1) 看護婦の職務満足度は看護婦相互の影響において一番高く、給料、看護業務については低かった。看護管理とは高い正の相関にあった。また、20代半ばを底辺とするV字型を示した。これらは3年前の結果とあまり変化はなかった。
- 2) 婦長の職務満足度は副婦長、メンバーよりも高く、看護管理、職業的地位においては特に有意差が見られた。
- 3) 看護業務については特殊棟や混合病棟の満足度が高かったが、看護婦相互の影響については特殊棟が逆に低下していた。
- 4) 現在、離職を希望している者は離職を考えていない者に比べて、すべての項目において職務満足度が低下していた。

6. おわりに

今回の結果は3年前に比べ大きな変化はなかったといえる。今回は離職についての調査を加えたが、意外にも離職希望者が多かった。これらの結果をふまえると、給料や職業的地位など看護管理者だけではどうしようもない点もあるものの、全国的に離職者の多い傾向にある現在、看護婦をひきつけ、満足して働ける魅力のある病院作り、環境作りはいまや管理者に課せられたテーマといえる。今後の縦断的な調査を継続してゆくつもりである。

今回の調査に全面的に協力して下さった看護部長、副看護部長および多忙な業務の中、アンケートに快く答えて下さった看護婦の方々に心から感謝の意を表したい。

〈文献〉

- 1) 尾崎フサ子：看護婦の仕事への満足度に関する研究，看護研究20(3)54～63,1987

- 2) 白井 瑞子他：看護婦の仕事への満足度に影響する要因，香川中病医誌 8 ,182～188, 1989
- 3) 宮沢美津子他：看護婦の職務満足の研究，第20回日本看護学会集録－看護管理－
1989,89～92
- 4) 稲岡 文昭：過去10年にわたる看護婦の「燃えつき現象」の推移，日本保健医療行動科学学会
年報 7 ,1992,246～256

表1 職務満足度構成要素

看護管理
看護業務
専門職としての自律
職業的地位
医誌・看護婦間の関係
給料
看護婦相互の影響

表2 アンケート回答者のプロフィール

年齢構成

年齢(歳)	人数	%
21～24	108	33
25～29	82	25
30～34	32	10
35～39	28	8
40～44	23	7
45～49	18	6
50～61	21	6
無回答	15	5
計	322	100

表3 アンケート回答者のプロフィール

看護婦経験年数

経験年数(年)	人数	%
～ 3	130	39
～ 6	55	16
～ 9	35	11
～ 12	19	6
～ 15	23	7
～ 20	26	8
35以上	31	10
無回答	13	4
計	322	100

表4 アンケート回答者のプロフィール

部署経験年数

経験年数(年)	人数	%
～ 3	200	60
～ 6	59	18
～ 9	17	5
～ 12	16	5
～ 15	4	1
20以上	25	8
無回答	11	3
計	322	100

表5 アンケート回答者のプロフィール

平均年齢・看護婦経験・部署経験年数

	平均値
年齢(歳)	29.8±8.7
看護婦経験(年)	8.1±7.8
部署経験(年)	4.7±5.8

表6 アンケート回答者のプロフィール

婚姻状況・教育背景

項目	人数	%	
婚姻状況	未婚	229	69
	既婚	98	30
	その他	2	
	無回答	3	1
教育背景	短大	158	48
	専門学校	152	46
	助産婦学校	15	5
	保健婦学校		
	大学		
	無回答	5	1

表7 各構成要素の平均値と相関 n=322

構成要素	得点可能スコア	平均値 (%)	相関関係
看護婦相互の影響	21	13.5±3.2 (64)	0.62
職業的地位	24	14.8±3.3 (61)	0.64
専門職としての自律	15	7.4±2.0 (49)	0.60
看護管理	30	14.2±3.8 (47)	0.80
医師、看護婦間の関係	9	3.8±1.7 (42)	0.52
看護業務	24	6.2±2.4 (34)	0.52
給料	18	6.7±3.6 (28)	0.47
合計	141	67.0±12.5 (47.5)	

表8 職位と職務満足度

構成要素	メンバー n=292	副婦長 n=17	婦長 n=19	
看護管理	14.2	14.2	16.3	*
看護業務	6.1	7.0	6.4	
専門職としての自律	7.4	7.6	8.1	
職業的地位	14.6	15.1	17.0	**
医師看護婦間の関係	3.8	3.4	4.3	
給料	6.6	8.1	7.9	*
看護婦相互の影響	13.5	7.9	14.0	
合計	66.4	68.7	76.6	**

* : P<0.05

** : P<0.01

表9 看護婦領域と職務満足度

構成要素	外科系 n=75	内科系 n=78	混合病棟 n=102	特殊棟 n=73	
看護管理	13.9	14.5	14.5	14.2	* : P<0.05
看護業務	5.8	5.5	6.5	6.9	** : P<0.01
専門職としての自律	7.4	7.4	7.7	7.4	
職業的地位	14.4	15.0	15.0	14.9	
医師看護婦間の関係	3.4	4.0	4.1	3.6	*
給料	6.9	6.5	6.6	6.9	
看護婦相互の影響	13.6	14.0	14.1	12.3	**
合計	65.7	67.3	68.4	66.6	

表10 離職希望の有無と職務満足度

構成要素	離職希望有り n=113	離職希望無し n=188	
看護管理	12.6	15.2	**
看護業務	5.8	6.4	*
専門職としての自律	6.9	7.8	**
職業的地位	13.0	15.7	**
医師看護婦間の関係	3.3	4.1	**
給料	5.2	7.4	**
看護婦相互の影響	12.5	14.1	**
合計	59.8	70.8	**

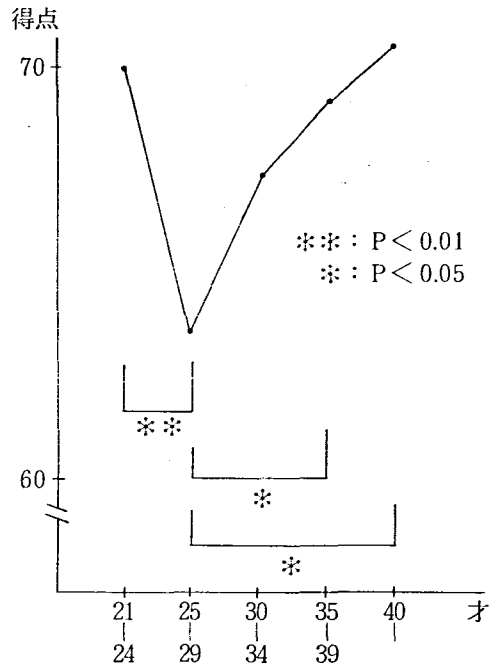


図1 看護婦の職務満足度年齢との関係