

看護師の職務満足度が及ぼす離職への影響

key word 看護師 職務満足度 離職

13階西 ○尾股かおり 荒木浩之 川口由佳 関口ひろ子

はじめに

在院日数の短縮化や患者の高齢化、重症化に伴い看護師の業務が複雑化、高度化していることは以前から指摘されており、看護師の人員不足は現在最も重要な問題の1つである。また、2006年7月の日本看護協会の調査によると転職者の最初の職場での平均就業期間は35.4ヶ月とされている。現在私たちはプリセプターをしていて新人の離職が多いと感じており、実際A大学病院での1～3年目の過去5年間の退職率は17.1%である。そこで、本研究では1～3年目の看護師を対象に職務満足度と離職についてのアンケート調査を実施し、先行研究におけるそれらの関係性に着目した上で、A大学病院の看護師の離職願望を引き起こしている状況について調査研究を行った。

I 研究目的

A大学病院1～3年目の看護師の職務満足度と離職への影響を先行研究と比較することにより、離職の特徴を明らかにすることを目的とした。

II 研究方法

1. 調査期間

H18年9月15～9月30日

2. 対象者

A大学病院に勤務する承諾を得られた病棟勤務年数1～3年目の看護師303名。

3. 方法

stampsが開発し、尾崎フサ子らが翻訳した「看護師の職務満足尺度」を使用し、アンケート調査を実施。

4. 調査内容

- 1) 個人属性：病棟系統、性別、年齢、看護師経験年数、A大学病院経験年数(1～3年目)、希望の所属か否か、婚姻の有無、離職について
- 2) 「給料」「専門職としての自立」「看護業務」「看護管理」「看護師間相互の影響」「看護師としての職業的地位」「医師・看護師間の関係」の48項目で、7段階評定で行う。

5. 分析方法

- 1) 職務満足度48項目で肯定的表現項目は「全くそうだ」6点から「全くそうではない」0点、否定的表現項目には逆に「全くそうだ」0点から「全くそうではない」6点と配点した。
- 2) 解析にはT検定・Z検定を用い、個人属性と職務満足度の得点の相関を求めた。

III 論理的配慮

本研究を依頼するに当たり看護管理者、看護職者に対し、研究の主旨・方法を口頭、紙面で説明し許可を得た。調査票は個々が回収袋に留め置き回収とする。

調査票は無記名とし、対象者のプライバシーは一切公表しないこと、調査への参加や中断は自由意志であること、それによって何ら不利益を被ることはないこと、データは研究者以外取り扱わないこと、機密保持のため厳重に保管管理し、本研究以外には用いないことを保障し、了解を得た上で調査を実施した。

IV 結果

アンケート配布数303名、回収数303名、有効解答率95%であった。

1. 対象者の属性

病棟は外科系が133名(46%)と半数近くをしめ、混合系が98名(33.9%)、内科系が58名(20%)であった。性別は男性12名、女性277名で、当院経験年数は1年目125名(44.3%)、2年目92名(31.8%)、3年目72名(24.9%)であった。婚姻の有無については未婚者281名に対し、既婚者は8名であった。(表1)

離職について考えていると答えた人は146名(50.5%)、考えていないと答えたのは143名(49.5%)であった。また、経験年数別で見ると1年目が48人(38.4%)、2年目が44人(47.8%)、3年目が54人(75%)であった。(図2) そのうち離職時期については今年度が39名(26.7%)、来年度が77名(52.7%)、その他が30名(20.5%)であった。現在所属する病棟は希望の所属であるかの問いに対し、希望が183名(63.3%)と希望ではないが106名(36.7%)であった。

離職理由については、労働過多・給料が最も多く、次いで対人関係や勤務体制などの意見が多かった。逆に出産・育児などの理由は少なかった。(図1)

職務満足度の構成要因別の順位を見ていくと『職業的地位』『看護師間相互の影響』『看護管理』『専門職としての自律』『医師と看護師間の関係』『給料』『看護業務』の順であった。職業的地位、看護師間相互の影響は50%以上であったが、その他は50%を下回り給料、看護業務にいたっては30%台であった。(表2)

看護職歴1年目の看護師の職務満足度平均は288点中133点(±30)、2年目の平均は125点(±30.2)、3年目の平均は128.6点(±22.9)であった。経験年数

と職務満足度の関係については、給料の項目のみで有意差を認めた。(p 値<0.01) (表3-①)

離職を考えている人の職務満足度の平均は121.2点(±30.4)、考えていない人では137.7点(±29.3)であった。離職と職務満足度の関係については、給料以外の全ての項目で有意差を認めた。(p 値<0.01) (表3-④)

希望の所属の職務満足度の平均は164.1点(±29)、希望ではない所属の平均は93.9点(±31.5)であった。希望と職務満足度の関係については、看護業務・専門職としての自律・医師と看護師間の関係の項目で有意差を認めた。(p 値<0.01) (表3-③)

外科系の職務満足度の平均は124.9点(±26.3)、内科系の平均は130.8点(±38.5)、混合系の平均は129点(±31.4)であった。病棟系統と職務満足度の関係については、有意差を認めた項目はなかった。(p 値<0.01) (表3-②)

V 考察

全体的な職務満足度の順位を見てみると、看護業務と給料の満足度が圧倒的に低い。これは、現在の仕事内容やそれに見合った給料、日常の患者ケアに対しての満足度が低いことを明らかにしている。また、離職理由の調査では労働過多・給料が最も多くあげられている。これとは逆に職業的地位・看護師間相互の影響によって満足度が得られていることも明らかとなった。これらは菅原ら²⁾が調査した先行研究の結果と同じであった。

経験年数別で職務満足度を比較すると、前山ら³⁾の先行研究では経験年数(1~3年目)が上がるにつれて職務満足度が低くなっているが、A大学病院では1年目が全体的に満足度が高く、3年目・2年目の順であった。2年目の職務満足度は給料以外の項目では1年目・3年目と差はないが、給料の項目のみで有意差がみられ、これによって2年目の職務満足度を低くしていることが明らかとなった。また1~3年目の離職希望者を比較すると経験年数が上がるにつれて離職希望者が増加傾向にある。前山ら³⁾は3年目で離職希望者が増加する理由として、職場のリーダーやプリセプターナースなどを任される時期と一致している。その為、新しい役割や課題により、仕事量が増加し負担となることが原因の1つであると述べている。A大学病院でも、3年目で職場のリーダーやプリセプターナースなどを経験しており、離職理由のその他の意見でも見られている為、同じ様な事が言える。しかし、3年目で経験する新しい役割や課題によって、3年目の職業的地位の満足度が高い値を示していることも事実であり、学ぶことと同様に指導的立場に立つ経験が満足度を高めると考える。

希望の所属であるか否かでは、圧倒的に希望の所属

で働いている方が満足度が高く、仕事にやりがいを感じながら働いている様である。しかし、離職との関係性を見てみると、希望の所属であるか否かは離職に影響しているとは言えないことが明らかとなった。

また、離職と職務満足度の関係性については前山ら³⁾の先行研究では、職務満足度の7項目のうち看護師相互の影響と看護業務のみ離職に影響しているという結果であったが、A大学病院では給料の項目以外全て有意差を認め、職務満足度が離職に影響していることが明らかとなった。

VI 結論

1. 1~3年目の看護職員の職務満足度は43.7%である。
2. 看護業務と給料に対する職務満足度が低い。
3. 1~3年目を比較すると、経験年数が上がるにつれて離職希望者が増加傾向にある。
4. 職務満足度に影響している要因は「希望の所属か否か」であった。
5. 離職へ影響を及ぼす職務満足度の項目は「専門職としての自立」「看護業務」「看護管理」「看護師間相互の影響」「看護師としての職業的地位」「医師・看護師間の関係」であった。

引用・参考文献

- 1) 尾崎フサ子, 忠政敏子. 看護婦の職務満足度質問紙の研究: 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.
- 2) 菅原良枝, 青葉登美子. 看護師の職務満足に関する検討: 職務満足度とBurnoutスコアに着目して. 日本看護学会論文集(看護管理). 34, 139-141, 2003.
- 3) 前山直美, 北原和子, 斉藤京子 他. 看護師の職務満足度と離職との関係: 満足度に影響している要因と改善内容. 日本看護学会論文集(看護管理). 34, 136-139, 2003.
- 4) 荒川千秋, 竹川由希子, 細川淳子. 大卒新人看護婦の離職に関する研究: 離職願望を引き起こす要因. 日本看護科学学会学術集会講演集. 20, 257, 2000.
- 5) 竹内広子, 石川恵美, 山田静子 他. 看護職の職務満足度の現状と今後の課題. 日本看護学会論文集(看護管理). 34, 132-135, 2003.
- 6) 松崎由美, 大室律子. 20歳代看護職者の職業継続意思に関する実態調査. 日本看護学会論文集(看護管理). 35, 176-178, 2004.
- 7) 藤野美代子, 岡本時重, 城山博子 他. 看護師の職務満足度に関する要因. 日本看護学会論文集(看護管理). 34, 130-133, 2003.
- 8) 西井恵子, 藤本美千代, 久世信子 他. 年代別・職位別にみた看護師の職務満足に関する要因の分析. 日本看護学会論文集(看護管理). 34, 127-129, 2001.

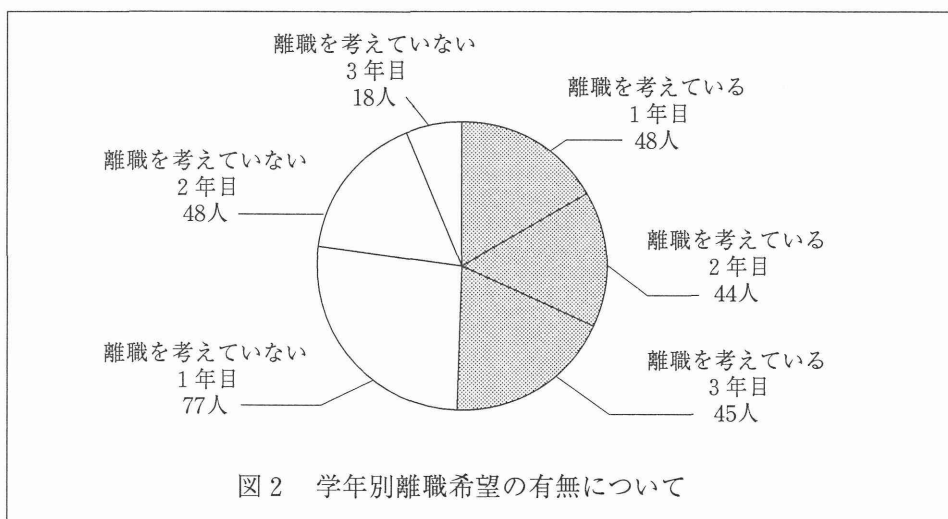
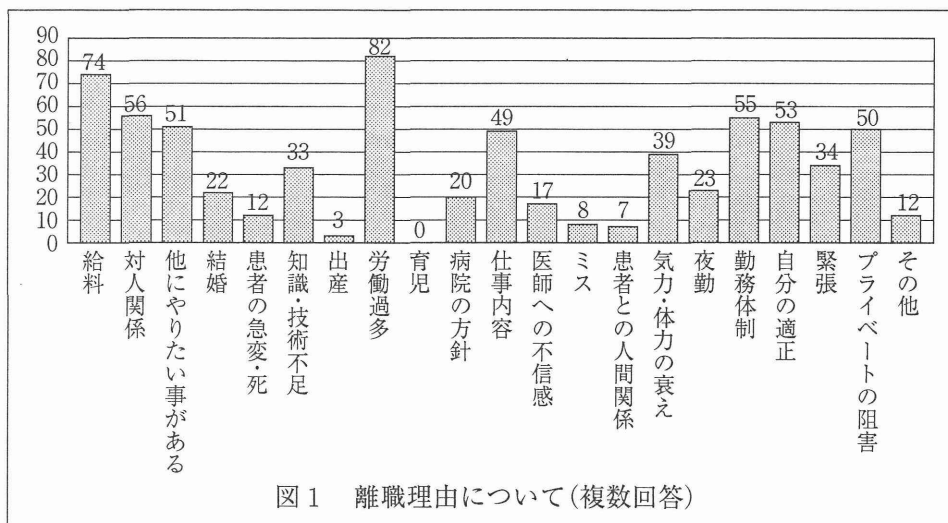


表1 対象の属性の人数(割合)

経験年数	1年目	125 (43)
	2年目	92 (32)
	3年目	72 (25)
離職	希望	146 (51)
	希望じゃない	143 (49)
所属	希望	183 (63)
	希望じゃない	106 (37)
病棟	外科系	133 (46)
	内科系	58 (20)
	混合系	98 (34)
性別	男性	12 (4)
	女性	277 (96)
婚姻	既婚	8 (3)
	未婚	281 (97)
年齢	20代	279 (96.5)
	30代	9 (3.1)
	40代	1 (2.8)

表2 職務満足度の得点と平均(SD)(全体)

順位	各構成要因	可能な最高得点	平均値	平均値/最高値×100%
1	職業的地位	48	24.7 (8)	51.3
2	看護師間相互の影響	42	21.5 (7.8)	51.1
3	看護管理	60	27.5 (8.7)	45.8
4	専門職としての自律	30	13.5 (5.2)	44.9
5	医師と看護師間の関係	18	8 (3.6)	44.1
6	給料	54	19.7 (7.5)	36.5
7	看護業務	36	11.3 (5)	31.4
	TOTAL	288	126.1 (36.7)	43.7

表3 職務満足度と平均 (SD)

表3-①当院経験年数別

職務満足度	1年目	2年目	3年目	P値
給料	21.5 (6.6)	18.5 (6.7)	19.9 (5.9)	0.0005**
職業的地位	25.3 (6.6)	25 (7.2)	25.7 (5.7)	0.6875
医師と看護師間の関係	8.7 (3.2)	7.7 (3.7)	7.8 (3)	0.0328
看護管理	29.2 (6.7)	27.1 (8.2)	28.1 (5.9)	0.0278
専門職としての自律	14.5 (5)	13.3 (4.3)	13.3 (4.3)	0.046
看護業務	11.9 (5)	11 (4.6)	11.7 (3.8)	0.1318
看護師間相互の影響	21.8 (7.4)	22.4 (6.6)	22 (6.1)	0.9344
合計	133 (30)	125 (30.2)	128.6 (22.9)	0.0285

**P<.01

表3-②病棟系統別

職務満足度	外科系	内科系	混合系	P値
給料	19.9 (6.2)	20.3 (7.8)	21.2 (6.9)	0.1372
職業的地位	25.8 (6.3)	23.8 (7.7)	25.4 (7.3)	0.1598
医師と看護師間の関係	7.7 (3.5)	8.6 (3.6)	8.1 (3.3)	0.6479
看護管理	27.8 (6.5)	26.1 (9)	27.8 (7.9)	0.5893
専門職としての自律	12.3 (4.4)	13.8 (5.5)	13.9 (4.9)	0.9862
看護業務	10.5 (4.5)	12 (5.4)	11.8 (4.5)	0.4242
看護師間相互の影響	20.9 (6.9)	23.2 (7.1)	21.1 (7.2)	0.1916
合計	124.9 (26.3)	130.8 (38.5)	129.4 (31.4)	0.9428

表3-③希望の所属か否か

職務満足度	希望の所属	希望の所属じゃない	P値
給料	25.5 (6.6)	14.8 (7)	0.6803
職業的地位	32 (6.7)	18.5 (7)	0.7669
医師と看護師間の関係	10.5 (3.2)	5.8 (3.8)	<.0001**
看護管理	36 (7.1)	20.4 (7.7)	0.8975
専門職としての自律	17.7 (4.6)	10 (5)	0.0014**
看護業務	14.5 (4.7)	8.6 (4.8)	<.0001**
看護師間相互の影響	28 (6.8)	16 (7.4)	0.8213
合計	164.1 (29)	93.9 (31.5)	0.8669

**P<.01

表3-④離職希望の有無別

職務満足度	離職を考えている	離職を考えていない	P値
給料	19.5 (6.7)	21 (6.9)	0.0351
職業的地位	23.5 (6.9)	27.1 (6.6)	<.0001**
医師と看護師間の関係	7.5 (3.5)	8.8 (3.3)	0.0012**
看護管理	27 (8.1)	29.6 (6.7)	0.0018**
専門職としての自律	12.8 (5)	14 (4.4)	<.0001**
看護業務	10.6 (5)	12.5 (4.2)	0.0003**
看護師間相互の影響	20.4 (6.9)	23.7 (7)	<.0001**
合計	121.2 (30.4)	137.7 (29.3)	0.0105

**P<.01