

【研究報告】

看護師の雇用形態および職位からみた
職務特性，職務満足度，成長欲求度の比較

Comparison of Job Characteristics,
Job Satisfaction and Growth Need Strength
Based on Type of Employment and Job Rank

川北 敬美，原 明子，松尾 淳子，道重 文子

Toshimi Kawakita, Akiko Hara, Junko Mastuo, Fumiko Michishige

キーワード：職務特性，職務満足度，成長欲求度，雇用形態，職位

Key Words : job characteristics, job satisfaction, growth need strength, type of employment, job rank

抄録

本研究の目的は、職位や雇用形態の視点からHackman&Oldham(1976)が提唱した職務特性モデルの重要な概念である職務特性、職務満足度、成長欲求度の比較を行うことである。大阪府下の37施設に勤める看護師を対象として自己記入式質問紙法による調査を実施した。調査内容は、個人特性および「看護師の仕事の特性構造尺度」と「広島県立病院版看護師職務満足度尺度」であり、得られた2,211名のデータを統計的手法により分析した。職務特性合計点は、スタッフより役職者の方が有意に高く、非常勤より常勤の方が有意に高かったにもかかわらず、職務満足度合計点は、スタッフと役職者では有意差は認められず、常勤と非常勤のあいだでは、非常勤の方が有意に高かった。成長欲求度合計点は、いずれの間においても有意差は認められなかった。今後は、雇用形態、職位以外の個人特性も含めたさらなる詳細な分析や現代の看護師を反映した職務特性尺度開発の必要性が示唆された。

Abstract

The objective of this study was to compare Job characteristics, Job satisfaction and Growth need strength based on type of employment and job rank in regards to nursing. These are very important conceptions of Hackman & Oldham's (1976) job characteristics model. We conducted a self-administered questionnaire with nurses employed at 37 institutions within Osaka Prefecture. The questionnaire featured items on personal characteristics, a "job characteristics scale for nurses (Tao, 1987)" and the "Job Satisfaction Inventory for Nurses (Eguchi, 2014)" Data obtained from 2211 subjects was analyzed by statistical methods. Even though the total scores for job characteristics were significantly higher for executives than staff employees, and also higher in full-time employees than in part-time employees, no significant differences were observed in the

total scores on job satisfaction between staff and executives. Nonetheless, significantly higher scores were observed in part-time workers than in full-time workers.

Between whichever the degree of growth need strength total point was put, the significant difference wasn't admitted. Suggest the necessity for thorough analyses that include personal characteristics other than type of employment and job rank, and the need for a job characteristics scale that reflects circumstances of modern nurses.

I. はじめに

生産性の向上は、マネジメントに課せられた中心的課題の一つである。従業員が最大のアウトカムを出すために組織は、彼らの職務を把握し、必要に応じて、職務設計を行い組織および個人の目標に合った職務を配分する必要がある。慢性的な看護師不足に悩む現場において、看護師のモチベーションや職務満足度を維持・向上させつつ、生産性の向上も高められる職務設計を行うことは喫緊の課題である。

職務設計理論において、Hackman & Oldham (1976) が提唱した職務特性モデルは、代表的なモデルである。本モデルは、従業員の高い成長欲求を前提とした場合、職務の中核となる5つの特性 (core job dimensions) が、職務遂行者の重要な心理状態 (critical psychological states) を喚起し、その成果として高い内発的動機づけ、高い質の遂行 (業績)、高い職務満足度感、低い意図的欠勤・離転職意思をもたらすものである (図1)。過去の検証研究においては、職務特性から職務満足度感への有

意な影響が報告され (Hackman & Oldham, 1975; Fried & Ferris, 1987; Benson & Eddy & Lorenzet, 2000 など)、モデルの有効性が支持されている。しかしながらすべての検証研究において有意性は認められていない。その理由として、職務特性の下位因子は各仕事において異なる (田尾, 1987)、年齢や性別など個人の変数が関連すると思われる (Friedら, 1987) などが指摘されている。また、理論的にも実践的にも有効な枠組みであるにもかかわらず、職務特性あるいは職務設計に関する近年の調査研究の停滞が指摘されている (Grant, 2007)。そこで、本研究においては、現代の看護師を対象とし、効果的な職務配分をするための資料を得るために、雇用形態と職位の視点から職務特性モデルを構成する重要な概念である職務特性、職務満足度、成長欲求度の比較を行う。少子化が進み労働力不足が懸念されるなか、個人のライフスタイルに合った働き方を選択できるような雇用形態の多様化を進めることはわが国における重要な課題である。雇用形態や職位の

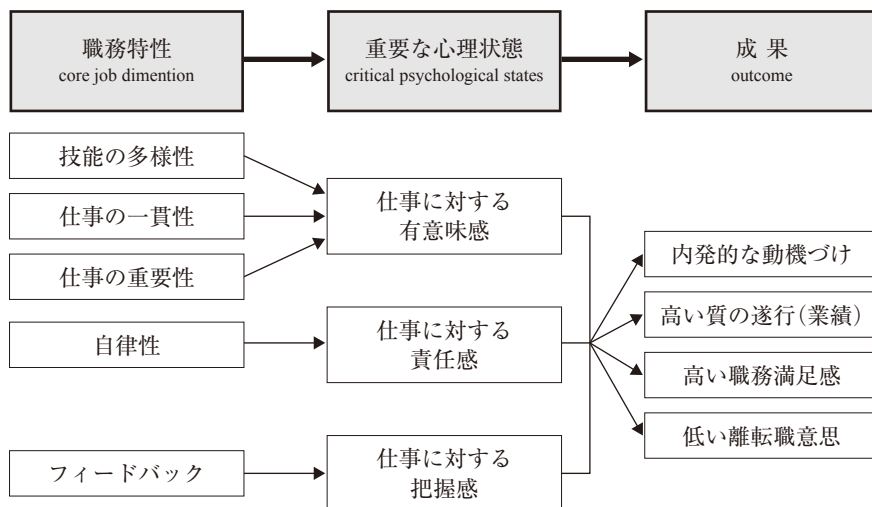


図1 職務特性モデル

違いによる職務特性や成長欲求度、職務満足度を明らかにすることは、効果的な職務配分を考えるうえで重要な資料になる。また、看護管理者はスタッフとは異なる職務特性を持つことが想像されるが、それらについて明らかにしたものはなく、本研究において実証することが可能と考える。

Ⅱ. 目的

本研究の目的は、効果的な職務配分の資料を得るために、雇用形態・職位の視点から職務特性、職務満足度、成長欲求度の比較を行い、関係性を明らかにすることである。

Ⅲ. 方法

1. 用語の定義

- 1) 職務特性：仕事を内面的に特徴づける仕事そのものの持つ性質を指す。本研究においては、Hackmanの理論をもとに田尾が提唱した<多様性><自律性><役割の明瞭さ><フィードバック><相互依存性>の5つを認知的な特性とする。
- 2) 成長欲求：自分自身の持っている能力・可能性を最大限に引き出し、創造的活動をしたい、目標を達成したい、自己成長したいという欲求を指す。人間の本能（先天性）に起因するものではなく、住んでいる社会、教育、周りとの人間関係などが大きく影響する。
- 3) 職務満足：自分の職務に対する評価や職務経験から生じる心地よい肯定的な感情 (Locke, 1976)

2. 研究デザイン

調査研究

3. 対象と調査方法

1) 研究協力者

大阪府下の医療機能評価認定病院の施設長、看護部長あてに調査協力を依頼する文書を送付し、同意の得られた37病院に勤める看護師を対象とした。

2) 調査方法

自記式質問紙調査を行った。質問紙は、個人特性、職務特性、成長欲求度、職務満足度に関する質問項

目から構成した。

(1) 個人特性

性別、年齢、看護師経験年数、職位、雇用形態、勤務している病院の病床数。

(2) 職務特性

田尾 (1987) が開発した「仕事の特性構造尺度」5因子30項目を作者の許可を得たのちに使用した。各質問項目は「全く違う」1点、「違う」2点、「どちらでもない」3点、「そう思う」4点、「全くその通りだ」5点とし、諾否の程度を5件法で測定した。因子名と項目数は、『自律性 (8項目)』『多様性 (5項目)』『相互依存性 (5項目)』『役割の明瞭さ (4項目)』『フィードバック (3項目)』である。職務特性尺度は、Hackman & Oldham (1976) 以降、検証研究を通して部分的な改良を繰り返しており、職業ごとに下位因子が異なること (田尾, 1987) が指摘されている。本尺度は看護師用に開発されたこと、田尾 (1987) によるとすべての下位因子におけるCronbachの信頼係数 α は0.7以上であったことから、使用可能と考え本尺度を採用した。

(3) 成長欲求度

(2)と同様、田尾 (1987) が開発した5項目からなり、「全く違う」1点、「違う」2点、「どちらでもない」3点、「そう思う」4点、「全くその通りだ」5点とし、諾否の程度を5件法にて測定した。田尾 (1987) によるとCronbachの信頼係数 α は0.73である。

(4) 職務満足度

江口ら (2014a) が開発した県立広島病院版看護師職務満足尺度を作者の許可を得たのちに使用した。本尺度は、「全く満足していない」1点、「満足していない」2点、「どちらでもない」3点、「満足している」4点、「とても満足している」5点とし、満足の度合いを5件法にて求めた。質問項目の内容は、次の14因子59項目から構成される。因子名と項目数は『看護チームの協力関係 (5項目)』『患者との関係 (5項目)』『患者家族との関係 (3項目)』『労働環境 (8項目)』『医師との関係 (4項目)』『医師以外の他職種との関係 (3項目)』『看護業務以外の職務 (4項目)』『上司との関係 (4項目)』『給与 (4項目)』『能

力の発揮 (6項目)』『勤務シフト (3項目)』『業務量 (5項目)』『同僚との関係 (3項目)』『社会的な評価 (2項目)』である。本尺度は信頼性と妥当性、因子構造の妥当性についても確認されている (江口ら2014b)。

3) 調査期間

2013年11月4日～2014年3月31日までの間に配布・回収を行った。

4) 調査手順

本学倫理委員会承認後、施設長または看護部長に調査依頼の文書を送付し、協力の是非を確認した。了解が得られた37施設に対し、質問紙のサンプルを送付し、配布可能枚数および担当者を確認した。返答が得られた後、研究の趣旨が書かれた用紙と質問用紙、返信用封筒を1部ずつ封筒に入れ、配布可能な部数分を各施設の担当者あてに郵送した。その後、担当者を通し看護師に配布された。回収は、郵送法にて行った。

5) 分析方法

統計解析ソフトは、IBM SPSS19.0Ver.を用い、以下の手順で分析を行った。有意水準は5% (両側) とした。

- (1) 各尺度は、 α 係数を算出した。 $\alpha < 0.7$ となった尺度に関しては、再度、因子分析を行い、得られた因子構造に基づいて尺度を形成し、各下位尺度に含まれる項目について α 係数を算出し、内的整合性を検討した。
 - (2) 職位および雇用形態別に職務特性と職務満足度、成長欲求度の平均値を算出した。
 - (3) 職位については、2群間 (スタッフ—役職者) の差をt検定で確認した。
 - (4) 雇用形態については、3群間 (常勤職員—短時間正職員—非常勤職員) の差の比較は、一元配置分散分析を行い、その後の多重比較はTurkey法にて検討した。
- ### 6) 倫理的配慮

本研究は、大阪医科大学研究倫理委員会の承認を得たのちに実施した (1281)。対象者には、調査の趣旨と併せて、調査への協力は任意であること、データの保管は厳密に行われること、研究結果の学会等

での発表および論文投稿についてを記載した説明書を同封した。質問紙はすべて無記名であり、回収をもって同意されたこととした。

IV. 結果

1. 回答状況および対象者の属性 (表1)

質問紙回収数は、2,912名 (回収率45.5%) で、うち有効回答数は、2,211名 (回答率75.7%) であった。対象者の背景を表1に示す。対象者は男性114名、女性2,097名であった。平均年齢は、 36.7 ± 9.30 歳で、最少年齢は21歳で、最高年齢は66歳であった。平均勤務年数は、 13.2 ± 8.93 年で、範囲は3ヵ月～46年であった。子どもの有無は、6割が子ども無しであった。雇用形態は、90.8%が常勤職員 (以下、常勤) (平均年齢： 36.3 ± 9.42 歳) で、そのうちの76.3%が当直や夜勤を伴う勤務形態であった。短時間正職員 (以下、短時間) は、2.7% (34.8 ± 4.29

表1 対象者の属性

		(n=2211)	
カテゴリー		人数	%
性別	男性	114	5.2
	女性	2097	94.8
年齢	20代	580	26.2
	30代	826	37.3
	40代	573	25.9
	50代	210	9.5
	60代	22	1.0
経験年数	0年～5年未満	445	20.1
	5年～10年未満	464	21.0
	10年～15年未満	448	20.2
	15年～20年未満	323	14.6
	20年～25年未満	226	10.2
	25年～無回答	277	12.5
職位	スタッフ	1762	79.7
	役職有	449	20.3
雇用形態	常勤職員	2008	90.8
	短時間正職員	59	2.7
	非常勤職員	144	6.5
子どもの有無	なし	1325	59.9
	あり	886	40.1
病床数	100床未満	100	4.5
	100～200床未満	224	10.1
	200床～500床未満	1160	52.4
	500床以上	727	32.9

表2 「仕事の特性構造尺度」因子分析表

		因子		
		1	2	3
第1因子 『自律性』	私はいつでも自分のしている仕事の出来ばえを知ることができる	0.595	-0.026	0.022
	仕事の最初から最後まで、私の責任でやりとおすことができる	0.547	0.057	-0.023
	私は仕事のペースを自由に変えることができる	0.533	0.069	-0.083
	仕事の手順や方法は、私の判断で変えることができる	0.516	0.060	0.005
	こうすれば結果はこうなると、予想を立てながら仕事ができる	0.499	0.007	0.163
	私は自分のたてたプランやスケジュールどおりに仕事を進めることができる	0.493	-0.166	-0.092
	私の仕事はあらかじめ見通しをつけて取りかかることができる	0.465	-0.115	0.002
	私の始めた仕事は、私の手で仕上げている	0.464	-0.061	-0.024
	私は仕事の中に思いつきを生かしたり、新鮮な試みをする事ができる	0.451	0.231	0.152
私の仕事の成果は一目で明らかなものである	0.449	-0.111	-0.094	
上司の指示がなくても、私の判断で仕事をすすめることができる	0.443	0.039	-0.015	
私のしていることが患者に喜ばれているかどうかを知るチャンスがある		0.351	0.187	0.181
私がやらなくてはならない仕事をしている		0.346	0.157	0.157
私の仕事があまくいっているのかいないのか知るチャンスはない		-0.314	-0.270	-0.098
私と他の同僚との仕事の分担ははっきりしている		0.289	-0.090	-0.135
第2因子 『多様性』	私の毎日の仕事は単調である	-0.005	0.626	0.130
	昨日やった仕事と今日の仕事は、似通ったところが多い	-0.153	0.611	-0.039
	私は同じようなことを何度もくり返すような仕事をしている	-0.047	0.607	-0.047
	私の毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいる	0.153	0.607	0.194
	毎日の仕事は、きちんと決められただけのことをするだけである	0.008	0.571	0.126
私の仕事の内容ややり方は上司から一方的に決められている	0.159	0.405	-0.043	
私がやらなければならない仕事の量ははっきりしている		0.164	-0.371	-0.129
第3因子 『相互依存性』	同僚の仕事のすすめ具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない	0.042	-0.075	0.550
	私は仕事をすすめていく上で同僚とたえず相談をしなければならない	0.007	0.113	0.471
	同僚の仕事の出来不出来によって、私の仕事に影響されることが多い	0.116	-0.110	0.455
	私の仕事には同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんある	-0.016	0.218	0.431
	私の仕事があまくいかないと他の同僚が困ることになる	0.009	0.082	0.430
患者の都合に合わせて、自分の仕事のやり方を変えなければならない		0.056	0.174	0.415
私の仕事と他の同僚との仕事の境目は明らかではない		-0.069	-0.014	0.202
私の仕事の出来具合はすぐに分かるものではない		-0.163	0.095	0.188
因子間相関			第1因子 第2因子	0.049 0.135 0.320
累積寄与率		13.7	25.2	32.1
Cronbachの α 信頼性係数		0.78	0.74	0.62

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

5回の反復で回転が収束しました

歳)で、非常勤職員(以下、非常勤)は、6.5%(41.4±7.93歳)であった。職位は、スタッフが79.7%で、役職者が20.3%であった。主な役職は、主任(副看護師長、係長を含む)204名、師長(科長、課長を含む)112名であり、副院長兼看護部長を5名含んでいた(役職名を記載していた対象者のみ)。

現在勤務する病院の病床数は、半数が200~500床未満の病院に勤務しており、500床以上の病院に勤務する者と合わせると、対象者の85.3%が200床以上の中規模、大規模病院に勤務していた。

2. 各尺度の信頼性の検討および因子分析(表2)

各尺度の信頼性をCronbachの α 係数を算出し検討した結果、職務特性尺度が $\alpha < 0.7$ 、成長欲求度、職務満足度尺度は $\alpha > 0.7$ であった。そのため、田尾(1987)の作成した「仕事の特性構造尺度」30項目を最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量0.4以下の7項目を分析から除去し、再度最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、3因子を抽出した。累積寄与率は、32.1%である。各項目から解釈した因子名は、第1

因子『自律性』, 第2因子『多様性』, 第3因子『相互依存性』である。内的整合性を検討するために全体と各下位尺度の α 係数を算出したところ, 0.72, 0.78, 0.74, 0.62となった。

3. 成長欲求度

対象者の成長欲求度合計点の平均値は, 17.4±2.74点で, 最小値は5点, 最大値は25点, 中央値は17点, 最頻値は18点であった。また, 尖度は0.70, 歪度は-0.07であった。職位(スタッフ—役職者)における成長欲求度合計点の平均値は, ス

タッフ17.0±2.13点で, 役職者17.7±1.98点で, 有意差は認められなかった。また, 雇用形態(常勤—短時間—非常勤)においては常勤17.2±2.14点, 短時間16.7±2.04点, 非常勤17.0±2.12点で, 多重比較の結果すべての関係において, 有意差は認められなかった。

4. 職位による職務特性, 職務満足度の比較(表3~5)

職位(スタッフ—役職者)による職務特性合計点の平均値は, スタッフ76.1±7.08点, 役職者

表3 職位による職務特性の比較

	スタッフ (n=1762) 平均点±標準偏差	役職者 (n=449) 平均点±標準偏差	p値
自律性	33.6±5.06	36.1±4.40	0.008
多様性	20.9±3.46	21.9±3.12	0.002
相互依存性	21.7±2.92	22.2±2.89	0.695
職務特性合計点	76.1±7.08	80.2±6.31	0.022

表4 各年代における職位間での職務特性合計点の比較

	スタッフ n 職務特性合計点±標準偏差	役職者 n 職務特性合計点±標準偏差	p値
20代	573 75.0±6.58	7 79.0±5.60	0.105
30代	684 76.5±7.30	142 80.0±6.34	<0.001
40代	385 77.2±7.05	188 79.7±6.10	<0.001
50代	103 76.5±7.28	107 81.4±6.59	<0.001
60代	17 73.5±8.03	5 83.0±6.96	0.035

表5 職位による職務満足度の比較

	スタッフ (n=1762) 平均点±標準偏差	役職者 (n=449) 平均点±標準偏差	p値
看護チームの協力関係	15.9±3.20	15.4±2.89	0.068
患者との関係	15.9±2.30	16.1±2.39	0.029
患者家族との関係	9.6±1.36	9.8±1.43	0.047
労働環境	19.7±4.87	19.1±4.55	0.263
医師との関係	11.3±2.51	11.3±2.40	0.769
医師以外の他職種との関係	9.2±1.49	9.4±1.60	0.001
看護業務以外の職務	10.7±2.62	10.6±2.91	0.001
上司との関係	12.7±2.84	12.9±3.10	0.003
給与	8.7±3.30	8.9±3.43	0.403
能力の発揮	18.1±3.16	18.7±3.12	0.063
勤務シフト	9.3±2.94	9.5±2.62	0.001
業務量	12.7±3.50	12.2±3.23	0.027
同僚との関係	9.5±1.57	9.7±1.50	0.495
社会的な評価	5.7±1.43	5.5±1.45	0.017
職務満足合計	169.1±24.80	169.3±24.29	0.980

80.2±6.31点で、役職者群のほうが有意に高かった (p=0.022)。下位尺度では、自律性と多様性において役職者群の方がスタッフに比べ有意に高かった (p=0.008, 0.002)。相互依存性については差は見られなかった。また、各年代における職位間の職務特性合計点の平均値は、いずれも役職者の方が高く、有意差が認められたのは、30代 (p<0.001), 40代 (p<0.001), 50代 (p<0.001), 60代 (p=0.035) であった。なお、年齢と経験年数の相関係数は0.85 (p<0.001) である。

職務満足度の合計点の平均値は、スタッフ169.1±24.80点、役職者169.3±24.29点で、両群のあい

だに差は認められなかった。職務満足度を構成する下位因子の中で有意に差があったもので、役職者がスタッフより高かったものは、患者との関係 (p=0.029), 患者家族との関係 (p=0.047), 医師以外の他職種との関係 (p=0.001), 上司との関係 (p=0.003), 勤務シフト (p=0.001) であり、スタッフが役職者より高かったものは、看護業務以外の職務 (p=0.001), 業務量 (p=0.027), 社会的な評価 (p=0.017) であった。

5. 雇用形態による職務特性、職務満足度の比較 (表6, 7)

雇用形態 (常勤職員—短時間—非常勤職員) に

表6 雇用形態による職務特性の比較

	常勤 (n=2008) 平均点±標準偏差	短時間正職員 (n=59) 平均点±標準偏差	非常勤 (n=144) 平均点±標準偏差
自律性	34.1±5.06	33.9±4.63	34.3±4.98
多様性	21.2±3.39	20.8±3.64	19.9±3.51
	(p<0.001)		
相互依存性	21.8±2.91	21.6±2.91	20.9±2.93
	(p=0.001)		
職務特性合計点	77.1±7.09	76.4±7.48	75.1±7.18
	(p=0.003)		

Turkey法による多重比較

表7 雇用形態による職務満足度の比較

	常勤 (n=2008) 平均点±標準偏差	短時間正職員 (n=59) 平均点±標準偏差	非常勤 (n=144) 平均点±標準偏差
看護チームの協力関係	15.8±3.15	15.9±2.86	16.1±3.13
患者との関係	15.9±2.32	16.3±2.28	16.3±2.21
患者家族との関係	9.7±1.37	9.9±1.23	9.8±1.43
労働環境	19.5±4.78	19.9±5.28	20.7±5.01
	(p=0.014)		
医師との関係	11.3±2.15	11.7±2.59	12.0±2.61
	(p=0.004)		
医師以外の他職種との関係	9.2±1.51	9.4±1.60	9.5±1.39
	(p=0.016)		
看護業務以外の職務	10.6±2.73	10.9±2.10	11.5±1.86
	(p<0.001)		
上司との関係	12.7±2.90	12.9±2.85	12.9±2.83
給与	8.7±3.30	9.3±3.53	9.1±3.61
能力の発揮	18.2±3.18	18.3±2.53	17.9±3.12
勤務シフト	9.3±2.89	9.9±2.58	10.3±2.61
	(p<0.001)		
業務量	12.5±3.41	12.4±3.70	13.9±3.65
	(p=0.016)		
	(p<0.001)		
同僚との関係	9.6±1.55	9.6±1.79	9.7±1.66
社会的な評価	5.7±1.43	5.9±1.34	6.1±1.41
	(p=0.002)		
職務満足合計	5.7±1.43	172.1±23.69	175.8±24.25
	(p=0.002)		

Turkey法による多重比較

よる職務特性合計点の平均値は、常勤77.1±7.09点、短時間76.4±7.48点、非常勤75.1±7.18点で、常勤が非常勤に比べ、有意に高かった ($p=0.003$)。下位因子では、多様性と相互依存性において、常勤と非常勤のあいだに有意差が認められた ($p<0.001$, $p=0.001$)。短時間正職員との間には有意差は認められなかった。

職務満足度においては、常勤168.6±24.69点、短時間172.1±23.69点、非常勤175.8±24.25点で、常勤と非常勤のあいだに有意差を認めた ($p=0.002$)。下位因子においては、労働環境 ($p=0.014$)、医師との関係 ($p=0.004$)、医師以外の他職種との関係 ($p=0.016$)、看護業務以外の職務 ($p<0.001$)、勤務シフト ($p<0.001$)、業務量 ($p<0.001$)、社会的な評価 ($p=0.002$) の7因子において常勤と非常勤のあいだに有意差を認めた。短時間に関しては、業務量の1因子において、非常勤と比較して有意に低かった ($p=0.016$)。

V. 考察

1. 雇用形態、職位が職務特性、職務満足度、成長欲求度に与える影響

1) 職務特性

仕事そのものが持つ性質である職務特性は、スタッフより役職者の方が、非常勤より常勤の方が有意に高く、より充実した職務を行っていることが分かった。

役職者はケアの質の担保・向上のために自部署の課題を見つけ、業務改善等を行っている。そのため、役職者の職務はスタッフに比べ自律性が求められる。またその職務は自部署の看護ケア以外にも他部署との調整、委員会、外部とのやり取りなど多岐にわたることが推測され、多様性に関しても高いと考えられる。各年代における職務特性合計点においても、役職者の方が高く経験年数ではなく職位が上がることで職務が充実することが示された。20代のスタッフ—役職者間で有意差が認められなかったのは、対象者数の差が影響したと考えられる。

次に非常勤は一般的に常勤に比べ、短時間勤務のシフトにつくことが多い。そのため、非常勤への仕

事配分のポイントは「突発的な対応が求められない、一定の期間の中で処理できる仕事、職場以外との調整が少ない、サブ的な仕事であること」とされ(中島, 2010)、常勤の周辺業務を担当することが多い。本研究結果においてもそれを裏づける結果を得ることができたと考える。

2) 職務満足度

職務についての肯定的な感情を示す職務満足度は、労働者の心身の健康(三島ら, 1996)や離職率(島津, 2004)と密接な関係を示す重要な尺度である。職務満足度合計点においては、スタッフと役職者間では有意な差は認められなかったが、下位項目においては役職者がスタッフより高いものが5因子(患者との関係、患者家族との関係、医師以外の他職種との関係、上司との関係、勤務シフト)、スタッフが役職者より高いものが3因子(看護業務以外の職務、業務量、社会的な評価)認められた。

その理由として、役職者はスタッフに比べ、年齢は高く経験年数も長い。臨床家としての豊かな経験をもとに患者や患者家族、他職種と関わる中で、ポジションパワーも相まって、彼らとの関係はスタッフより高くなったと考えられる。「上司との関係」については、役職者はその職務上、上司と連携協働することは必須である。例えば、主任の役職に就くものは師長と密に連携を取り部署運営をしていく必要があり、師長であれば自部署の改善を進めるためには上司に報告相談し、必要なリソースを得る必要があり、上司と良好な関係を築きながら仕事を行っているためと推察する。「勤務シフト」は主任や師長は、部署の勤務表を作成する立場にあること、委員会等の日程指定があり、週末勤務や夜勤等の日数はスタッフに比べ少ないことから差が出たと考える。スタッフが役職者より優位に高かった「看護業務以外の職務」「業務量」は、役職者は患者に対する直接的ケアより間接業務が多くなり、時間外業務はスタッフより役職者が多い(日本看護協会, 2009)ことから多量の業務に対する満足度の低さが表れている。役職者はスタッフに比べ、他病院の人や情報と接し比較する機会が多いこと、紹介率や初診患者数、治療成績など、病院の社会的評価を数字とし

て見る機会が多く、他院と比較するため、「社会的な評価」がスタッフより低い結果になったと考える。

常勤—非常勤の関係においては非常勤の方が常勤に比べ有意に高かった。非常勤は委員会や勉強会などの「看護業務以外の職務」は配分されないことが多いため、「業務量」は常勤に比べ少ないことが予想される。また、自分の都合に合わせて「勤務シフト」の融通がある程度効くため、「労働環境」に関する満足度は高いという結果が得られたと考えられる。「医師との関係」に関する職務満足度は過去の研究においても低いが(岩田, 2012), 非常勤は常勤に比べ、医師や他職種に患者の治療やケア方針に関して、看護師としての意向を伝え討議することも少なく、「指示」や「伝達」などの比較的単調な関係に終始することが多い。よって、コンフリクトは生じにくく、「医師との関係」「医師以外の他職種との関係」において、非常勤の方が高くなったと考えられる。

一方、「能力の発揮」「患者との関係」「患者家族との関係」といった看護そのものを示す因子に関して、常勤と非常勤のあいだに差は認められなかった。現代の看護師、特に常勤看護師には、複雑で高度化する医療への最新の知識・技術、高齢者の増加による生活援助への対応、地域連携における退院支援等の計画立案など、求められる能力は多岐にわたる。彼らは日々、これらの課題に向き合い対処を行うために能力を発揮しており、患者および患者家族との信頼関係を築いているものと考えられる。しかしながら、この結果は、最前線で頑張っている看護師が日常の業務に追われ、自分の行った看護ケアを数値などの目に見える成果としてみる機会が少なく、日々行っている自己の看護を十分に評価していないと考えられる。管理者には個々の看護師が自分の看護を振り返る機会、仕事結果が本人にフィードバックされるような仕組みなど、彼らの内的モチベーションを高めるような支援が求められていると考える。

3) 成長欲求度

成長欲求度については、職位間、雇用形態のいずれにおいても有意差は認められなかった。その理由として、臨床現場で働いている以上、一定水準以上

のケアを行うためには、治療やケアの知識や技術は学習していく必要があること、看護師の倫理として「看護業務および継続的学習による能力の維持に関して、個人として責任と責務を有する」(国際看護師協会, 2005) という意識が広く浸透していることが推察される。特に、非常勤看護師は病院の現任教育プログラム等には載っていないのが現状であるが(和波, 2008), 即戦力として働くことを求められる。よって、現場で分からない点は聞いたり調べることでその情報を理解する、ノートにまとめすぐに見ることができるようになるといった、「ある程度働ける」ように、OJTや自己学習を基本とした学習行動をとる(川北, 2012) 意識の高さが成長欲求度にも反映していると考えられる。

2. 職務特性モデルの検討

職務特性モデルは、個人の高い成長欲求を前提とした場合、職務特性が高ければ職務満足度は高くなるというものである。対象者の成長欲求度の平均値は 17.4 ± 2.74 点で、1項目当たり3.5点となる。これは「どちらでもない」3点～「そう思う」4点のあいだに入るものであること、最頻値が18点で尖度が高いという結果から、本研究における対象者は高い成長欲求を持っているとみなし、職位および雇用形態における職務特性と職務満足度の比較を行った。

スタッフ—役職者間では、職務特性は、スタッフは役職者に比べ有意に低かったが、職務満足度合計点は、有意差は認められなかった。また、常勤—非常勤間では、職務特性は、常勤は非常勤に比べ有意に高かったが、職務満足度合計点は、常勤は非常勤に比べ有意に低かった。よって、職務特性が高ければ、職務満足度は高くなるという結果は得られなかった。その理由としては、次の2点が考えられる。1点目としては、職務満足度に関してである。職務満足度は多岐多面的な概念の影響を受ける尺度であり、「経験年数・年齢」「婚姻・子ども・介護家族の有無」「教育背景」「資格」「希望配置・配置転換・継続意思・配置部署に対する適応感」などの因子による影響を受ける(中川, 2004; 平田, 2011)。よって、職務特性と職務満足度との関係にも個人の変数が関連す

ると考えられ、それらの変数を含めた分析を行うことが必要である。2点目としては、職務特性尺度の問題である。今回使用した尺度は、1987年に田尾により公表されたものである。この間、第二次医療法の改正、看護教育の高度化、専門看護師・認定看護師の出現など看護の力の可視化と社会における看護への期待度は高まり、尺度作成当時に比べ、看護職の役割拡大が進んでいると考えられる。職務特性を構成する下位因子5因子中2因子が欠落し、累積寄与率は32.1%であることから、現代の看護師の職務を十分に反映できているとは限らず、今後、新たな尺度の作成が望まれる。

VI. 結論

1. 職務特性合計点は、スタッフより役職者の方が有意に高く、非常勤より常勤の方が有意に高かった。
2. 職務満足度合計点は、スタッフと役職者では有意差は認められなかったが、常勤と非常勤のあいだでは、非常勤の方が有意に高かった。
3. 成長欲求度合計点は、スタッフと役職者、常勤と非常勤のいずれのあいだにおいても有意差は認められなかった。

謝辞

本研究に関しまして、ご協力いただきました看護師の皆様、看護管理者の皆様に感謝申し上げます。なお、本研究は平成25～27年度科学研究費補助金（若手研究B、課題番号25862128）および平成25年度大阪医科大学看護学部共同研究の助成を受けて行った。

利益相反

本研究に関する利益相反は存在しない。

引用文献

Benson, SJ, Eddy ER, Lorenzet SJ (2000) : The importance of the critical psychological states in the job characteristics model: A meta-analytic and structural equations modeling examination. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2001-03141-001> (2015/10/31)

江口圭一, 佐藤敦子, 他 (2014a) : 新しい職務満足測定尺度の開発, 広島大学マネジメント研究, 14, 65-76.

江口圭一, 佐藤敦子他 (2014b) : 県立広島病院版看護師職務満足尺度の因子構造の妥当性についての検討, 立教DBAジャーナル, 4, 15-24.

Fried Y, Ferris GR (1976) : The validity of the job characteristics: A review and meta-analysis, *Personnel Psychology*, 47, 790-796.

Grant AM (2007) : Relational job design and the motivation to make a prosocial difference, *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.

Hackman JR, Oldham GR (1976) : Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

Hackman JR, Oldham GR (1975) : Development of the job diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 250-279.

平田明美, 勝山貴美子 (2012) : 看護職者を対象とした職務満足度に関する文献レビュー, *横浜看護学雑誌*, 5(1), 15-22.

岩田浩子, 松尾尚美, 他 (2012) : 山武医療圏における病院勤務看護師の職務満足度, *城西国際大学紀要*, 21(1), 1-16.

川北敬美 (2012) : 子育て中のパートタイム看護師が持つ職業的アイデンティティからみた継続学習へのニーズ, 大阪府立大学大学院修士論文.

国際看護師協会 (2005) : ICN看護師の倫理綱領.

Locke EA (1976) : The nature and causes of job satisfaction, MD. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp1297-1349, Rand McNally, Chicago.

三島徳雄, 永田頌史, 他 (1996) : 職場におけるストレスと精神健康, *心身医学*, 36(2), 145-151.

中川典子, 林 千冬 (2008) : 看護師—医師関係における会話の特徴と協働関係形成の条件, *日本看護管理学会誌*, 12(1), 37-48.

中川典子, 林 千冬 (2004) : 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.

中島美津子 (2010) : 事例病院のレビューとWLB実現のための極意13か条, *看護*, 62(14), 51-60.

日本看護協会 (2009) : 「時間外労働および夜勤・交代制勤務

に関する実態調査」

島津美由紀 (2004):職務満足感と心理的ストレス, 風間書房, 東京.

田尾雅夫 (1987):仕事の革新, 白桃書房, 東京.

山口由子, 加納佳代子, 他 (2014):「看護師—医師関係」
及び「看護師の主体性」に関する看護師と医師の認識,
神奈川県立保健福祉大学誌, 11(1), 105-115.

和波美香 (2008):非正規雇用の看護師のキャリア形成の実
態調査, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護
教育研究収録, 33, 217-223.