

称号及び氏名 博士(看護学) 撫養 真紀子

学位授与の日付 平成23年3月31日

論文名 一般病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の開発

論文審査委員 主査 青山 ヒフミ  
副査 星 和美  
副査 杉本 吉恵  
副査 勝山 貴美子  
副査 尾崎 フサ子

## 論文内容の要旨

### 【研究目的】

職務満足は、業績ないし生産性、離転職、欠勤に影響を及ぼし（高橋，1999）、仕事の質や効率に大きく関わっている。看護師の職務満足を測定する代表的な尺度として、The Index of Work Satisfaction (IWS) がある。IWS は、尾崎と忠政（1988）によって翻訳後、信頼性・妥当性が検証され、日本の看護師の職務満足調査に広く今日まで用いられている。しかし、1つの質問項目に複数の条件を含んでいたり、「看護業務」において多忙を極めるわが国の看護職の現状に適切でないと思われる項目がある（中川，林，2004）。職務満足が開発された1980年代より、看護師を取り巻く環境は著しく変化しており、業務量が増加する中で、臨床で働く看護師の仕事の不満足感やバーンアウト率が高いことが報告されている。そこで、本研究では一般病院に勤務し入院患者の看護を担当する看護師を対象に、日本の看護師の現状を踏まえながら、文化に即した職務満足測定尺度を開発することを目的とした。

### 【研究方法】

本研究は、尺度開発を目的とした方法論的研究であり、尺度案の作成、質問項目の精選、信頼性・妥当性の検討と3段階で構成されていた。

1. 尺度案の作成: 文献検討及び一般病院に勤務する看護師18名に半構成的面接を行い、職務満足を構成する概念を明らかにした。分析方法は質的帰納的分析を用いた。これらの概念を表す質問項目を作成した。その後、一般病院に勤務する看護師3名と大学教員、看護学研究科博士後期課程の学生による内容妥当性の検討と、一般病院に勤務する看護師10名と看護学研究科博士前期課程の学生5名による表面妥当性の検討を通して、構成概念及

び質問項目を修正した。

2. 質問項目の精選：対象者は一般病院に勤務する 600 名の看護師で、分析方法は SPSS17.0J for Windows を使用し、項目分析及び因子分析を行った。

3. 信頼性・妥当性の検討：対象者は一般病院に勤務する 800 名の看護師で、項目分析、因子分析を行い、その後、信頼性（内的整合性）、妥当性（構成概念妥当性・併存的妥当性）、反応性バイアスを検討した。内的整合性にはクロンバック  $\alpha$  と、折半法による信頼係数を求めた。構成概念妥当性は仕事の満足感尺度を用いて、併存的妥当性は自尊感情尺度、バーンアウト尺度を用いて、職務満足測定尺度との Pearson 積率相関係数を算出した。属性間で職務満足測定尺度の平均値の差の検定（t 検定、一元配置分散分析）を行った。

#### 【研究結果】

1. 尺度案の作成・質問項目の精選：職務満足測定尺度は、内容妥当性・表面妥当性の検討、項目分析を経て、47 項目の尺度を作成した。その後因子分析を行った結果、5 因子 35 項目となった。信頼性と妥当性の検討に当たり、再度質問項目の精選を行い、4 因子「仕事に対する肯定的感情」「上司からの適切な支援」「職場での自らの存在意義」「働きやすい労働環境」28 項目が抽出され、累積寄与率は 43.9%であった。

2. 信頼性・妥当性の検討：職務満足測定尺度のクロンバック  $\alpha$  は、28 項目全体で 0.91、各下位尺度で 0.75~0.87 であった。折半法による職務満足測定尺度の信頼性係数は 0.92 であった。職務満足測定尺度の得点と仕事の満足感尺度の得点には、中程度の相関（ $r = 0.41, p < 0.01$ ）が見られた。さらに、職務満足測定尺度の得点とバーンアウト尺度の得点には、中程度の相関（ $r = -0.56, p < 0.01$ ）、自尊感情尺度の得点には、中程度に近い相関（ $r = 0.34, p < 0.01$ ）が見られた。一方、職務満足測定尺度の得点と社会的望ましさ尺度簡易版の得点には、ほとんど相関が見られなかった（ $r = -0.10, p > 0.05$ ）。属性間で職務満足測定尺度の平均値を比較したところ、有意な差を認めなかった。

#### 【考察・結論】

信頼性は、クロンバック  $\alpha$  が 0.91 と高く内的整合性が支持された。さらに併存的妥当性は自尊感情、バーンアウト尺度で、構成概念妥当性は仕事の満足感尺度で支持された。これらの結果より、開発した職務満足測定尺度は、今日の一般病院に勤務し、入院患者の看護を担当する看護師の職務満足を測定できる尺度であることが示された。

因子分析で抽出された 4 因子は「仕事に対する肯定的感情」「上司からの適切な支援」「職場での自らの存在意義」「働きやすい労働環境」であった。第 1 因子「仕事に対する肯定的感情」は、IWS の「職業的地位」に属する項目と、自ら能動的に仕事に取り組む姿勢で構成されていた。第 2 因子「上司からの適切な支援」は、野田（2010）が抽出した「看護師長のリーダーシップ行動」の[スタッフの成長につながる評価や助言][スタッフを肯定する]などと類似し、個々の成長や発達を支援する上司のリーダーシップ行動と考えられた。また、第 3 因子「職場での自らの存在意義」は、IWS の「専門職としての自律」の要素を含みながら、仕事の達成や他者からの承認を通して自らの存在意義を実感していた。第 4 因子「働きやすい労働環境」は、既存の職務満足尺度の内容だけでなく、適切な人員の配置や

リフレッシュできる時間の確保などが抽出され、仕事を遂行する上で重要な因子であることが推察された。つまり、本研究で開発された尺度は、仕事の達成や向上を中核にしていることが考えられた。