

看護師の職務満足度に影響を及ぼす看護師長の支援の構造

～慢性期病院と混合型病院に勤務する看護師を対象にして～

○堀田美幸、森木妙子

社会医療法人仁生会 細木病院

要旨

本研究は看護師の支援と看護師の職務満足との関連を明らかにし、看護師長が行う効果的な支援により働きやすい職場環境と看護師の職務満足度を高めることである。その結果、「看護師長の支援」を構成する要素の【第1因子：賞賛や助言を行い声をかけやすい雰囲気を作る支援】と【第2因子：職務調整や制度の説明等全体的な管理をする支援】の因子間の相関は $r=0.87$ とかなり強い相関関係の中で、看護師長が行う第1因子の【賞賛や助言を行い声をかけやすい雰囲気を作る支援】によって、【十分な看護ケアを行える業務量と人員配置がされている環境への職務満足】に影響を与えた。これら2つの職務満足度が最終的に【仕事に対して肯定的にとらえることへの職務満足】を高める間接効果が認められた。以上ことから、看護師長の支援と職務満足度についての関連は、【仕事に対して肯定的にとらえることへの満足】に至るには、2つの職務満足度を高められる看護師長の支援内容として10個の観測変数の重要性が示唆された。

研究の背景と目的・意義

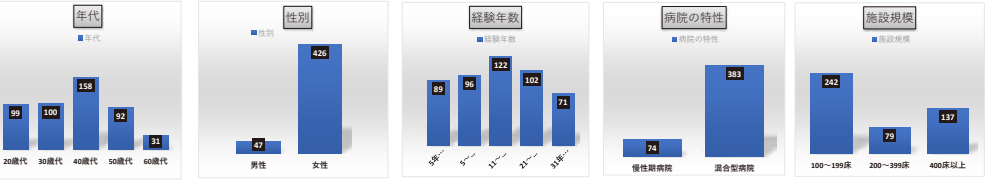
近年看護職は働き方の多様化や選択ができることで仕事と家庭の両立に向けて、子育て期や中高年期には支援制度を利用している。すべての看護師の人生の各段階に応じたWLBを考えるとマネジメントが看護師長に求められる。そこで看護師長のどのような支援が看護師の職務満足度のどこに影響を及ぼしているのかを明らかにすることで、看護師の職務満足度を高める効果的な支援についての示唆を得る。

研究方法

1. 対象：全国の一般病床を持つ100床以上の慢性期病院と混合型病院の看護師1237名
2. 調査項目：1) 看護師の属性11項目
2) 鈴木ら池田らによる先行研究を参考に、看護師長の支援19項目を独自に作成
3) 江口ら無難らによる先行研究を参考に、職務満足度26項目を独自に作成
3. 尺度：リッカート5付法
4. データ収集期間：2022年11月から2023年5月
5. データ分析：統計ソフトSPSS Ver. 29を用いて因子分析（最尤法、プロマックス回転）
統計ソフトAmos Ver. 29を用いて共分散構造分析
6. 倫理的配慮：高知大学医学部倫理委員会の承認（承認番号2022-78）を得て実施した。
研究協力依頼及び対象者へのアンケート配布に際し、文書にて本研究の主旨研究協力の自由意思、収集した調査用紙及びデータの厳重な管理・保管方法研究終了後のデータ処理、研究成果の公表を説明した。その上でアンケート内に協力の同意を確認するチェックボックスを設け、回答後に個人で研究者宛に郵送してもらい同意を得たものとした。

結果

回収率：1237名に配布しそのうち480名（回収率38.8%）回答あり



＜看護師長の支援19項目の因子分析結果＞

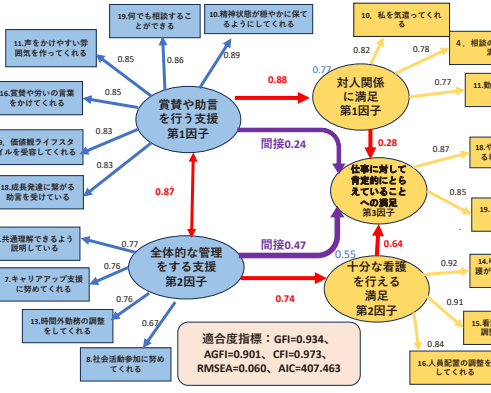
	第1因子	第2因子
第1因子【賞賛や助言を行い声をかけやすい雰囲気を作る支援】		
2.15賞賛や助言のたまわってくれる	0.939	-0.003
2.11声をかけやすい雰囲気を作ってくれる	0.935	-0.069
2.19声でも相談することが出来る	0.924	-0.057
2.17悩みが解決しやすい雰囲気を作ってくれる	0.748	0.085
2.18相談に乗ってくれる雰囲気を作っている	0.745	0.089
2.14精神科や看護科から促されるようにしてくれる	0.688	0.21
2.19病棟医やケアマネが指示を受けやすい	0.514	0.313
2.13人に相談してしてくれる	0.473	0.296
2.14他の先輩医師の調音をしてくれる	0.402	0.307
2.15職員への声かけを促してくれる	0.344	0.279
第2因子【職務調整や制度の説明等全体的な管理をする支援】		
2.6業務開始前までできるようにしてくれる	-0.13	0.892
2.4対応業務量に調整してくれる	-0.021	0.761
2.747業務量に調整してくれる	0.11	0.703
2.524業務量を公平に分けてくれる	0.08	0.66
2.21業務量が多すぎないようにしてくれる	0.087	0.685
2.33業務量の増減を公平に分けてくれる	0.054	0.678
2.44業務開始前までできるようにしてくれる	0.072	0.645
2.13業務開始前の調整をしてくれる	0.265	0.513
2.12夜勤出勤の調整をしてくれる	0.284	0.413
2.12夜勤出勤の調整をしてくれる	10.691	1.284
クロンバック係数	0.938	0.925
第1因子	1	0.87
第2因子	0.757	1

＜職務満足度20項目の因子分析結果＞

	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子【対人関係に満足】			
3.4相談しやすいと感じる	0.912	0.011	-0.052
3.72人間関係に満足	0.849	-0.126	0.037
3.53話しやすい雰囲気を作られている	0.808	-0.064	0.08
3.18職場での価値に満足	0.804	-0.133	0.187
3.16職場で活躍している	0.658	0.103	0.118
3.13勤務時間の公平に感じている	0.619	0.319	0.204
3.13勤務時間を公平に感じている	0.573	0.324	-0.15
3.9職場への帰属意識を感じる	0.472	0.028	0.236
3.12この職場で成長できていると感じる	0.47	0.115	0.215
3.2自分の意見が尊重されていると感じる	0.461	0.015	0.287
3.22自分の意見にも対応してもらえると感じる	0.429	0.251	0.03
第2因子【十分な看護を行える満足】			
3.1492よりをもっと頑張りたいと感じる	0.01	0.947	-0.03
3.15看護ケアの質に満足している	-0.107	0.864	0.165
3.153看護ケアの質に満足している	0.005	0.81	0.166
3.17技術的知識に満足している	0.07	0.726	0.044
3.22仕事とプライベートの両方に満足していると感じる	0.318	0.383	0.095
第3因子【業務量に満足】			
3.23自分の業務量に満足していると感じる	0.054	-0.101	0.824
3.18この職場で成長できていると感じる	0.071	0.048	0.794
3.18この職場で成長できていると感じる	-0.091	0.307	0.685
3.24自分の業務量に満足していると感じる	0.142	0.134	0.816
業務量	10.962	1.446	1.118
クロンバック係数	0.913	0.913	0.845
第1因子	1	0.68	0.699
第2因子	0.68	1	0.668
第3因子	0.669	0.668	1

看護師長からの支援19項目の因子分析を行い2因子19項目が抽出され、職務満足度20項目の因子分析を行い3因子20項目が抽出された。

＜看護師長の支援と職務満足度の構造探択モデル＞



看護師長のどのような支援が看護師の職務満足度のどこに影響を及ぼしているのかを明らかにするために共分散構造分析を行った。
因子分析の結果をもとに初期モデルを作成し、偏差変数値を結び、さらにパス係数の小ささい観測変数を削除しながら、看護師長の支援と職務満足度の関係を示す適合度指標を確認した。その結果各指標の基準を満たした探択モデルは5因子18項目の構造であった。
1. 「看護師長の支援」の【第1因子】と【第2因子】の相関係数は0.87とかなり強い相関関係にあった。
2. 「看護師長の支援」を表す【第1因子】は6項目からなり、第2因子は4項目から成り立っていた。
3. 「看護師長の支援」を表す【第1因子】は1項目、【第2因子】は3項目、【第3因子】は2項目から成り立っていた。
4. 「看護師長の支援」の【第1因子】から「職務満足度」の【第1因子】への影響はパス係数0.88の強さであり、決定係数は0.77と強い影響があった。「看護師長の支援」の【第2因子】から「職務満足度」の【第2因子】への影響はパス係数0.74の強さであり、決定係数は0.55の影響を与えていた。
5. 「職務満足度」【第3因子】への影響は、「看護師長の支援」からの直接効果は見られず、「職務満足度」の【第1因子】と【第2因子】からの影響であった。
6. 「看護師長の支援」【第1因子】は、職務満足度の【第1因子】を介して職務満足度の【第2因子】に間接的に影響を与え、その効果は0.24であった。看護師長の支援【第2因子】は、職務満足度の【第2因子】を介して職務満足度の【第3因子】に間接的に影響を与え、その効果は0.47の強さであった。職務満足度第3因子への総合効果は0.24+0.47=0.71であった。

考察

看護師の職務満足度の3つの潜在変数の関係より仕事に対して肯定的にとらえる満足度を高めること、対人関係の満足と十分な看護を行える満足度を高めるプロセスが重要と考えられる。その中の標準化間接効果のみと対人関係の満足よりも十分な看護ケアが行える業務量や人員配置を調整することにより満足度が高くなることを示している。ほとんどの看護師は、重症度や看護職、介護職を加味したものでなく、急な休などでスタッフのメンバー不足もあり、実際に抱えている人員配置は満足していないと感じている。しかし看護師長は病棟経営のことも考慮しつつ過剰人員は配置できないが、スタッフの意見をもとにアップしなければならぬ。そのため人員配置の調整をしてもらえるよう看護管理者に現状を伝えていく事も必要と考える。看護師長は賞賛や助言を行い声をかけやすい雰囲気を作る支援と、勤務調整や制度の説明など全体的な看護管理を行う支援を10の構成要素を使いスタッフへのフォローアップ体制を構築し、看護師に寄り添う管理行動がとられているか振り返る必要がある。

結論

看護師長02への支援に含まれる管理行動が、看護師の職務満足度の対人関係の満足と十分な看護を行える満足に影響を及ぼし、総合効果として【仕事に対して肯定的にとらえることへの満足】を高めることが可能である。