

経験4年以下の看護職者に対する職務継続支援の検討

加藤 栄子¹⁾，尾崎フサ子²⁾

1) 群馬県立県民健康科学大学

2) 佐久大学

目的：経験4年以下の看護職者の職務継続意志と職務満足に対する関連要因を明らかにし、働き続けられる支援の検討をする。

方法：A県内3ヵ所の200～700床の一般病院に勤務する看護職者1,064名に、自記式質問紙調査を実施した。得られた有効回答のうち経験4年以下の看護職者204名を対象とした。分析方法は、t検定、STEPWISE法を用いた重回帰分析などを行った。

結果：現病院で仕事の継続意志無は全体の約4割であった。仕事の満足度に影響する要因は、組織的要因では、給料が最も大きく、次いで病棟への所属感、看護管理システム、スタッフ間の人間関係、労働条件と福利厚生であった。専門性要因は、ケア提供時間であった。変革力は仕事の満足度を低くする要因となった。

結論：現状に即した処遇、看護体制や業務の見直しと人間関係のよい職場風土作りをすることが看護管理者の重要な役割であることが示唆された。

キーワード：看護管理，経験4年以下看護職者，職務満足度，職務継続意志

I はじめに

近年の医療技術の高度化・専門化、患者の高齢化・重症化、在院日数の短縮化など、保健医療ニーズも複雑・多様化しており、看護の役割と責任はますます増大している。

その一方で、看護職のマンパワー不足は深刻であり、残業時間の多さや過重労働など厳しい労働実態が問題視されてきている¹⁾。日本看護協会の報告によると、「2006年病院における看護職員需給状況調査」²⁾では2005年度常勤看護職員離職率は前年度の12.1%から12.3%に上昇している。他方、資格を持ちながら看護業務に従事していない潜在看護職員数は55万人ほど存在すると言われている。

職務満足は職員のパフォーマンス水準を高める

一方で、その離職率を低下させると報告されている³⁾。仕事におけるストレスから生ずる燃え尽き（Burnout）は仕事の満足度を障害する重要な要因として存在する⁴⁾。また、仕事の負担、勤務意欲、職場の雰囲気など心理的要因が大きく影響しており、看護管理者のリーダーシップの取り方が鍵を握っている⁵⁾。質の高い看護サービスの提供のために、看護職が高い職務満足度を維持して働き続けられるような組織や看護管理のあり方は極めて重要と言える。

P.ベナーは⁶⁾「一人前」を経験2，3年とし、意識的に立てた長期の目標や計画を踏まえて自分の看護実践を捉え始める段階と述べている。今後の少子化の進展により新卒看護職員の大幅な増加を期待することは難しい⁷⁾。仕事に就いて初期のキャリアを積んだ看護職者が定着していくこと

が、安全で質の高い看護を提供することに繋がると考える。先行研究によると、看護職の職務継続意志と職務満足に関する研究は、2004年以降から年々増加していた。しかし、経験4年目までの看護職者を対象とした文献はなかった。

そこで本研究は、経験4年以下の看護職者がどのようなことに価値をおいて仕事をしているか、また仕事の満足度と燃え尽きの実態を調査する。その結果をもとに、経験4年以下の看護職者の職務継続意志と職務満足に対する関連要因を明らかにし、働き続けられる支援のあり方を検討することを目的とした。本研究の結果は、今後、看護職者の定着に向けた効果的な支援体制を整える上で意義あるものと考えられる。

II 研究方法

1. 用語の定義

職務継続意志：現病院において看護職者として仕事を継続する意志。

職務満足：自己の職務に関連する要因について肯定的な情緒的状态。

燃え尽き (Burnout)：長期間にわたり人を援助する過程で、絶えず心的エネルギーが過度に要求

された結果、極度の心身疲労と感情の枯渇を主とする症候群であり、卑下、仕事嫌悪、関心や思いやりの喪失等を伴う状態⁹⁾。

2. 研究枠組み

本研究の概念枠組みを図1に示す。中山ら⁹⁾の「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」スケールの枠組みを基に作成した。看護職者の年齢、経験年数、教育背景、家族状況、健康状態などの個人的要因、管理システムや人間関係などの組織的要因、専門職性や看護師の自己実現など専門職としての働きに関わる専門性要因、さらに仕事におけるストレスから生ずる燃え尽き (Burnout) を加えて、それらの要因と職務満足や職務継続意志がどのように関連しているか実態を把握する。分析結果から経験4年以下の看護職者の職務継続と定着に向けた支援のあり方を検討する。

職務満足が低く職務継続意志がない場合は(－)、離職を予防するための支援が求められる。逆に職務満足が高く職務継続意志がある場合は(＋)、職務継続への支援によって、さらに定着につながり、看護の質向上と安全の確保が可能となる。

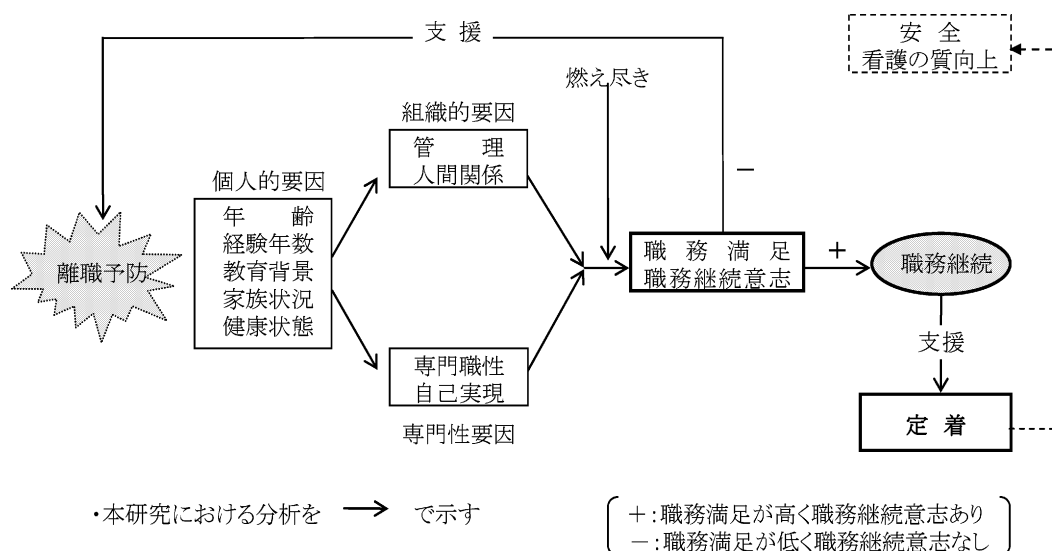


図1 本研究の概念枠組み

3. 調査対象

A県内200～700床の設置主体の異なる3つの一般病院に勤務する看護職者（看護部長，副看護部長は除く）を対象に1,064名に質問紙を配布した。

4. 調査期間

2008年6月～7月

5. 調査方法

自記式質問紙法を用いた横断的調査である。

1) 調査内容

(1) 個人属性：性別，年齢，経験年数，勤務形態，婚姻状態，子供の有無，看護の職種，教育背景，健康状態の9項目及び現在の職場における職務継続意志（以下，継続意志とする）の有無を調べた。

(2) 中山らの¹⁰⁾「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」スケール：仕事に対する認識は「全く思わない」（1点）～「非常に思う」（5点）の5段階評価で，否定形の質問項目は点数を反転させて集計。スケールを『 』，サブスケールをアンダーラインで示した。仕事の満足度は「全く満足していない」（1点）～「非常に満足している」（5点）の5段階評価。以下，スケールを『 』，サブスケールをアンダーラインで示した。

①『管理システム』

病院の中での看護部門の地位や管理スタイルに対する受け止め方，給料や労働条件についての15項目の質問で，給料，労働条件と福利厚生，看護管理システム，キャリアアップの機会のサブスケールからなる。

②『仕事上の人間関係』

ケアを展開する上での人間関係や相互作用の受け止め方についての26項目の質問で，スタッフ間の人間関係，医師との人間関係，看護管理者との人間関係，患者との人間関係，家族との人間関係，病棟への所属感のサブスケールからなる。

③『専門職性』

患者にケアを提供する時間を十分にもっていると感じているか，個々の看護師がどの程度，仕事上の決定権や判断や取り組みに対する主体性・自律性をもっているか，受け止めているか，自分の仕事を人に誇れる仕事として意識しているかについての12項目の質問で，専門職意識，決定権，自律性，ケア提供時間のサブスケールからなる。

④『看護師としての自己実現』

専門職業人としての能力をどのように発揮しているか，看護師としてのやり甲斐をどのように見いだしているかについての10項目の質問で，看護志向性，現実志向性，創造性，変革力のサブスケールからなる。

⑤『仕事の満足度』

給料，労働条件，看護部の管理のあり方，看護師の自律性，職場の人間関係，看護に取り組む姿勢，看護ケアの質の7項目から成り，総合的にみた満足度に関する質問である。

(3) Pines Burnout スケール¹¹⁾（稲岡訳）

身体的疲弊，心理的疲弊，精神的疲弊を代表する21項目からなり，「まったくない」（1点）～「いつももある」（7点）の7段階評価である。算定法に基づき2.9点以下が健全，3.0～3.9点が警戒，4.0～4.9点は燃え尽き，5.0点以上はうつ状態と判定される。

(2)，(3)の各スケールの信頼性，妥当性は検証されている。なおスケールは使用許可の承諾を得た。

2) 質問紙の配布・回収方法

対象病院の院長，看護部長の了解が得られた施設に質問紙を届け，調査対象者への協力を求めた。対象者には封筒に回答を入れ封をし，回収箱に投函を依頼した。留め置き期間は2週間として，研究者が一括回収した。

3) 分析方法

基本統計量を算出し，個人属性別に仕事の満足度と燃え尽きをMann-Whitney検定及びKruskal-

Wallis 検定, 各スケールを継続意志有・無別に t 検定, 仕事の満足度と各変数間の相関分析, 仕事の満足度を被説明変数として STEPWISE 法を用いた重回帰分析を行った。解析には統計パッケージ SPSS Ver.17.0 J for Windows を使用し, 有意水準は 5%未満とした。

6. 倫理的配慮

対象施設の院長および看護部長に, 口頭と文書で研究の目的・方法について説明し, 調査協力を依頼し, 承諾を得た。対象者には, 研究の趣旨, 自由意志による参加, 匿名性の保持, プライバシーの保護, 研究結果の公表, 記入後はシール付き封筒に入れて封をし, 質問紙の投函をもって同意とみなす旨を文章で説明した。

III 結 果

3 病院の1,064名の対象者から925名(回収率 86.9%)の回答があった。有効回答はスケールの調査項目に欠損値のない758名(有効回答率 81.9%)とした。

今回は研究テーマから分析対象者は経験年数 4 年以下の看護職者204名とした。

1. 対象者の個人特性について

対象者は女性が殆どを占め, 未婚者が191名 93.6%, 子供無が201名98.5%と大多数であった。年齢は20歳代が197名96.6%と多く, 経験年数は1年未満が52名25.5%, 1年～4年目が152名74.5%であった。職種は看護師が183名89.7%であり, 教育背景は看護師養成3年課程が123名60.3%と最も多く, 看護系大学45名22.1%, 看護師3年課程短大13名6.4%, 看護師2年課程進学コース11名5.4%, 保健師助産師養成課程9名4.4%であった。勤務形態は三交替188名92.2%, 二交替9名4.4%, 夜勤がない5名2.4%, 夜勤有が大多数であった。

継続意志は, 現在の病院で継続意志有は115名

56.4%で, 「どのように仕事を続けたいか」の質問には, 管理職や専門職をめざしたい18名15.7%であり, 今の職位のまま続けたい96名83.5%と多数であった。一方, 継続意志無は89名43.6%で, その理由は, もっと条件の良い病院に移りたい33名 37.1%, 結婚・出産・育児・進学・休息などのために一時的に辞めたい22名24.7%, 他の看護職への転職9名10.1%, 看護師を辞めたい8名9.0%, その他7名7.9%, 不明10名11.2%であった(表 1)。

2. 看護職者の仕事に対する認識, 仕事の満足度

表 1 対象者の背景 (n=204)

項目	人数	%	
性別	女	185	90.7
	男	19	9.3
婚姻状況	既婚	13	6.4
	未婚	191	93.6
子供	無	201	98.5
	有	3	1.5
職種	保健師	1	0.5
	助産師	20	9.8
	看護師	183	89.7
	准看護師	0	0.0
教育機関	准看護師養成課程	0	0.0
	看護師2年課程進学コース	11	5.4
	看護師養成3年課程	123	60.3
	看護師3年課程短大	13	6.4
	看護系大学	45	22.1
	保健師助産師養成課程	9	4.4
	看護系大学院	0	0.0
	その他	3	1.5
年齢	20歳代	197	96.6
	30歳代	7	3.4
経験年数	1年未満	52	25.5
	1～4年目	152	74.5
勤務形態	三交替	188	92.2
	二交替	9	4.4
	夜勤がない	5	2.4
	不明	2	1.0
健康状態	健康である	179	87.7
	症状はあるが治療していない	12	5.9
	病気を治療中である	13	6.4
継続意志	有	115	56.4
	無	89	43.6
継続意志有	管理職や専門職をめざしたい	18	15.7
	今の職位のままで続けたい	96	83.5
継続意志無	条件の良い病院に移りたい	33	37.1
	一時的に辞めたい	22	24.7
	他の看護職への転職	9	10.1
	看護師を辞めたい	8	9.0
	その他	7	7.9
	不明	10	11.2

について

仕事に対する認識の結果は、最高得点に対する得点率でみると、『仕事上の人間関係』63.5%が最も高く、次いで『専門職性』58.5%、『管理システム』56.3%であり、『看護師としての自己実現』50.6%が最も低かった（表2）。

仕事の満足度の平均得点は、職場の人間関係3.21(SD0.90)が最も高く、次いで看護に取り組む姿勢3.07(SD0.60)、看護ケアの質2.94(SD0.65)、看護師の自律性2.87(SD0.56)、看護部の管理のあり方2.59(SD0.69)、労働条件2.13(SD0.80)、給料2.07(SD0.78)の順であった（表3）。

表2 仕事に対する認識 (n=204)

項目	得点max	平均値	SD	得点率%
管理システム	75	42.2	7.6	56.3
仕事上の人間関係	130	82.5	8.7	63.5
専門職性	60	35.1	4.0	58.5
看護師としての自己実現	50	25.3	4.5	50.6

表3 仕事の満足度 (n=204)

構成要素	得点max	平均値	SD
職場の人間関係	5	3.21	0.90
看護に取り組む姿勢	5	3.07	0.60
看護ケアの質	5	2.94	0.65
看護師の自律性	5	2.87	0.56
看護部の管理のあり方	5	2.59	0.69
労働条件	5	2.13	0.80
給料	5	2.07	0.78
満足度合計	35	18.88	3.23

3. 対象者の健康状態と燃え尽きについて

現在の健康状態については、「健康である」が179名87.7%、「何らかの症状があるが治療していない」が12名5.9%、「病気を治療中である」が13名6.4%であった。

燃え尽きは、平均得点4.11(SD1.05)であり、健全群29名(14.2%)、警戒群62名(30.4%)、燃え尽き群70名(34.3%)、うつ状態43名(21.1%)で、警戒群を含めると85.8%と多くが燃え尽き状態であった（表4）。

仕事の満足度、燃え尽きの得点と個人属性の関連を、Mann-Whitney 検定(2群)及び Kruskal-

表4 燃え尽きの状態 (n=204)

判定	人数	%
健全群	29	14.2
警戒群	62	30.4
燃え尽き群	70	34.3
うつ状態	43	21.1

Wallis 検定(3群以上)で分析した結果、仕事の満足度は性別、教育背景、健康状態に有意差はなかった。燃え尽き得点は健康状態については「健康である」中央値4.00(四分位範囲1.4)、「何らかの症状はあるが治療していない」中央値4.88(四分位範囲1.7)、「何らかの病気を治療中である」中央値4.86(四分位範囲1.4)、 $p=0.021$ であった。何らかの健康問題を抱えている人に燃え尽き得点の中央値は高く統計的な有意差が認められた。家族状況と勤務体制については、既婚、子供有、夜勤無の対象人数が少なく比較できなかった。

継続意志有・無別に平均得点を t 検定で比較すると、継続意志有群が仕事に対する認識サブスケールの決定権を除く全項目と、仕事の満足度が有意に高く、燃え尽きは低かった($p<0.01$)（表5）。

4. 仕事の満足度との関連

仕事の満足度と仕事に対する認識の各スケールの相関関係を Pearson の相関係数でみた。結果は、すべての項目に有意の相関関係があった。『管理システム』($r=0.698$, $p<0.001$)に最も高い相関があり、次いで『仕事上の人間関係』($r=0.612$, $p<0.001$)、『専門職性』($r=0.519$, $p<0.001$)、『看護師としての自己実現』($r=0.353$, $p<0.001$)に正の相関があった。

さらにサブスケールとの関係について、Pearson の相関係数の検定を行った。この結果、すべての項目に有意の相関を認めた。中でも看護管理システム($r=0.610$)、給料($r=0.518$)、労働条件と福利厚生($r=0.484$)、キャリアアップの機会

表5 仕事の継続意志とスケールの平均得点

(n=204)

スケール		継続意志有		継続意志無		t 値
		平均値	SD	平均値	SD	
管理システム	給料	7.53	2.14	6.66	2.20	2.839**
	労働条件と福利厚生	11.06	2.73	9.11	2.78	5.016***
	看護管理システム	19.47	3.39	17.43	2.98	4.497***
	キャリアアップの機会	6.53	1.37	6.00	1.47	2.655**
仕事上の人間関係	スタッフ間の人間関係	20.70	3.35	19.24	3.30	3.105**
	医師との人間関係	11.90	2.02	11.20	2.43	2.251*
	看護管理者との人間関係	9.82	1.94	8.75	1.85	4.012***
	患者との人間関係	16.78	2.32	16.03	2.25	2.320*
	家族との人間関係	13.53	1.62	12.87	1.96	2.654**
	病棟への所属感	12.22	2.16	11.26	2.32	3.046**
専門職性	専門職意識	5.81	1.12	5.34	1.26	2.819**
	決定権	12.43	1.40	12.28	1.94	0.621
	自律性	9.40	1.38	8.90	1.57	2.428*
	ケア提供時間	8.40	1.73	7.38	1.79	4.107***
看護師としての自己実現	看護志向性	9.23	1.84	8.28	1.71	3.794***
	現実志向性	5.58	1.14	5.13	1.04	2.896**
	創造性	5.60	1.10	5.20	1.02	2.641**
	変革力	5.92	1.73	5.25	1.73	2.761**
仕事の満足度		20.09	3.16	17.31	2.61	6.702***
燃え尽き		3.91	0.99	4.37	1.07	-3.171**

t 検定 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

($r=0.466$), スタッフ間の人間関係 ($r=0.444$), 病棟への所属感 ($r=0.438$), 看護管理者との人間関係 ($r=0.434$) に中程度の正の相関がみられた。次いで相関が高かったのは ケア提供時間 ($r=0.385$), 自律性 ($r=0.385$), 看護志向性 ($r=0.368$), 専門職意識 ($r=0.364$) であった。燃え尽き ($r=-0.328$) とは負の相関があった (表6)。

このうち仕事の満足度に関連している要因を探索する目的で、STEPWISE 法を用いた重回帰分析を行った。仕事に対する認識のサブスケール18項目と燃え尽きを説明変数にした。その結果、仕事の満足度に関連している要因として、正の影響として 給料 ($\beta=0.302$, $p<0.001$), 看護管理システム ($\beta=0.297$, $p<0.001$), 病棟への所属感 ($\beta=0.246$, $p<0.001$), スタッフ間の人間関係 ($\beta=0.206$, $p<0.001$), ケア提供時間 ($\beta=0.153$, $p<0.01$), 労働条件と福利厚生 ($\beta=0.139$, $p<0.01$), 負の影響として 変革力 ($\beta=-0.169$, $p<0.01$) が抽出された。これらの変数の寄与率 (R^2) は63.8%であった。結果をパス図で示す (図2)。

表6 仕事の満足度とサブスケールとの関係

サブスケール	相関係数
看護管理システム	0.610***
給料	0.518***
労働条件と福利厚生	0.484***
キャリアアップの機会	0.466***
スタッフ間の人間関係	0.444***
病棟への所属感	0.438***
看護管理者との人間関係	0.434***
ケア提供時間	0.385***
自律性	0.385***
看護志向性	0.368***
専門職意識	0.364***
患者との人間関係	0.343***
医師との人間関係	0.329***
創造性	0.322***
現実志向性	0.265***
家族との人間関係	0.244***
決定権	0.214**
変革力	0.146*
燃え尽き	-0.328***

Pearson の相関係数

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

IV 考 察

1. 看護職者の個人特性と仕事に対する認識について

対象者は20歳代の未婚者が殆どを占め、経験年数は1年未満が約3割、1年～4年目が約7割で

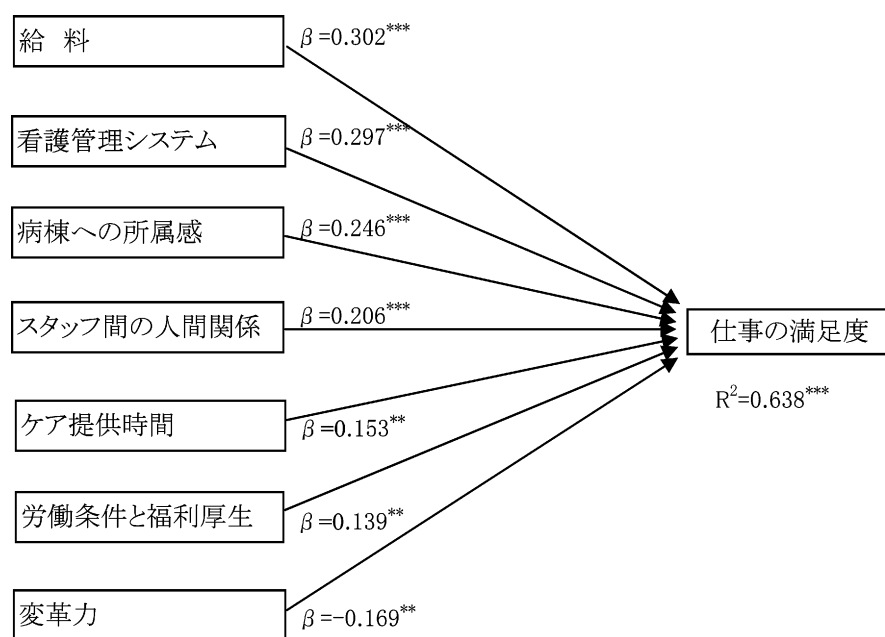


図2 仕事の満足度とサブスケールの重回帰分析 (STEPWISE 法)

あった。教育背景は、看護師養成3年課程が最も多く6割を占めており、次いで看護大学が22.1%であった。

継続意志については、約4割が継続意志無と答えていた。その理由は「もっと条件の良い病院に移りたい」が37.1%で一番多かった。先行研究では、就業3年未満の看護師の8割が離職を考えたことがあり、4ヵ月までに約半数は辞めたいと思いいその後減少し、24~35ヵ月で上昇した。その理由は「今の職場ではキャリアアップにつながらない」であったと報告している¹²⁾。本研究の対象は経験4年以下であり、キャリアを伸ばす機会が与えられていることが継続意志に影響していると考えられる。

仕事に対する認識は、『仕事上の人間関係』が最も高かった。次いで『専門職性』『管理システム』であり、最も低く評価していたのは『看護師としての自己実現』であった。看護師全体を対象にした先行研究^{13,14)}と同様に、仕事上の人間関係を基盤として専門職の認識は高かったが、低く評価していた『管理システム』と『看護師としての自己

実現』の2つの項目は逆転した結果であった。本研究対象の経験4年以下の看護職者の中には、中堅レベルの人も存在すると思われる。しかし、多くは新人や一人前レベルであり、これまで経験したことのない状況下では、意識的で慎重かつ分析的な問題解決、という初歩的な手法に頼らざるを得ない時期である¹⁵⁾。専門職としての意識は高いが、専門職業人としての能力の発揮や創意工夫しながら看護を実践しているという認識が低いと考えられる。

2. 看護職者の燃え尽きについて

燃え尽きの平均得点は4.11であり、看護師全体を対象とした先行研究¹⁶⁾の3.57より高い結果であった。警戒群を含めると燃え尽きに陥っている人が85.8%と多かった。また、何らかの症状がある人や病気を治療中の人に燃え尽き得点が高かったことから、健康状態にも影響していると考えられる。

その背景には、医療技術の高度化・専門化により、看護職者に従来より高い能力が求められるよ

うになってきていることに加え、入院患者の在院日数の短縮、ベッド稼働率の上昇による業務の煩雑化が増していることが要因と考えられる。

勤務形態は三交替、二交替合わせて96.6%と夜勤をしている人が殆どを占めていた。中でも経験1年未満の看護職者にとっては、まだ慣れない夜勤での緊張感や不安を抱き、実践能力を超える仕事を要求されストレスが高まっている時期である。また、経験4年以下の看護職者は自己の実践能力を高めることに加え、後輩看護職者の看護技術指導や精神的支援を行っているために業務の負担感や仕事上のストレスを抱えていることが推測される。プリセプターとともに経験豊かな高い実践能力を備えた看護職者による支援体制を導入するなど、負担が重くならないように配慮する必要がある。また、看護管理者は一人ひとりのスタッフに目配り、声がけをして困った時にいつでも安心して相談できるような関わりが重要である。

3. 仕事の満足度に影響している要因

仕事の満足度に影響する組織的要因は、影響力が最も大きいのは、給料で、次いで病棟への所属感、看護管理システム、スタッフ間の人間関係、労働条件と福利厚生であった。専門性要因では、ケア提供時間が十分あることであり、変革力は仕事の満足度を低くする影響があった。

この時期は臨床での経験が4年以下と少ないため、先行研究¹⁷⁾の結果からも、看護職としてキャリア意識や自律性は仕事の満足度に影響していなかったと考える。燃え尽きは、影響する要因には抽出されなかったが、仕事の満足度を低くする関連があった。

P.ハーシーは¹⁸⁾、仕事の満足度につながる要因として動機づけ要因の重要性を指摘している。給料や作業条件を充実させてもやる気は促進されないが、満たされないとやる気を低下させる。やる気を促進し、人を動かすのは承認、他者からの

評価、やり甲斐のある仕事、目標の達成などであると主張している。本研究では、仕事に見合った満足できる給料は、自分の仕事が認められていると価値づける大事な要素となっていたと考えられる。継続意志無の理由の4割が「もっと条件の良い病院に移りたい」であった。この“良い条件”の中には報酬や労働条件に対する割合が大きいと考える。

しかし、看護師の職務満足の原因で一番関与しているのは、患者との関わりと患者からの評価である¹⁹⁾。患者へのケアの提供時間が多くとれるように現状に即した看護体制や業務の見直しが必要である。また、年代別にみた職務満足の研究²⁰⁾でも、20歳代の看護師の第1因子は「看護師間の人間関係」であった。ケアの実践の中で困ったとき気楽に聞けて、忙しいとき協力し合えるようなコミュニケーションが十分とれる働きやすい職場風土作りをすることが看護管理者の重要な役割であると言える。そして、個々がキャリアの目標が持てるように、個々の能力に適した役割を与え、成長を促すことが重要である。

V 研究の限界と課題

本研究は、経験4年以下の看護職者の職務継続意志と職務満足に対する関連要因を明らかにすることができた。しかし、今回の調査では、A県内にある総合病院3施設に勤務する看護職者に対象が限られており、結果を一般化するには限界がある。

また、収集した調査結果をもとに新卒看護職者の職務満足と職務継続についても検討していく必要がある。

VI 結 論

1. 仕事の満足度に影響する要因は、組織的要因では、給料が最も大きく、次いで病棟への所属感、看護管理システム、スタッフ間の人間関係、

労働条件と福利厚生であった。専門性要因では、ケア提供時間であった。変革力は仕事の満足度を低くする要因となった。現状に即した処遇、看護体制や業務の見直しと人間関係のよい職場風土作りをすることが看護管理者の重要な役割であることが示唆された。

2. 仕事の満足度は個人属性の性別、教育背景、健康状態に有意差はみられなかったが、燃え尽きは健康状態において有意差があった。継続意志有無では、継続意志有が仕事の満足度は高く燃え尽き得点が低かった。
3. 燃え尽きは、警戒群を含めると85.8%と多かった。個々に目配り、声かけをして困った時に安心して相談できるような関わりが重要である。

引用文献

- 1) 日本看護協会調査：「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」結果概要，日本看護協会広報部，2009. 4. 24付のニュースリリース。
- 2) 堀川尚子(2007)：「2006年病院における看護職員需給状況調査」解説，看護，59(8)：66-73
- 3) 藤村和弘(1999)：職員の満足はなぜ重要か，Nursing Today，14(3)：12-15
- 4) 中山洋子，野嶋佐由美(2001)：看護師の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析，看護，53(8)：81-91
- 5) 稲岡文昭，松野かほる，宮里和子(1983)：看護職にみられる Burnout とその要因に関する研究，看護，36(4)：81-104
- 6) パトリシア ベナー，井部俊子監訳(2008)：ベナー看護論，p.17-32，医学書院，東京
- 7) 厚生労働省医政局調査：第六次看護職員需給見通しに関する検討会報告書(概要)，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5.html>。
- 8) 稲岡文昭(1996)：看護管理シリーズ2 人間関係論，p.23，日本看護協会出版会，東京
- 9) 前掲書4)
- 10) 前掲書4)
- 11) 稲岡文昭(1988)：Burnout 現象と Burnout スケールについて，看護研究，21(2)：27-35
- 12) 難波峰子，二宮一枝，小野ツルコ，他(2007)：新人看護師の定着促進に関する研究，第38回日本看護学会論文集—看護管理—：24-26
- 13) 上谷いつ子(2004)：S大学病院看護師の仕事の継続意志と職務満足度に関する要因，第35回日本看護学会論文集—看護管理—：220-222
- 14) 中島智恵子，寺山久美子，井上律子，他(2008)：看護師の仕事に対する認識と満足度，定着に関する調査，第39回日本看護学会論文集—看護管理—：120-122
- 15) 前掲書6)
- 16) 川本利恵子，川辺圭子，諸岡あゆみ，他(2006)：ナースにおけるバーンアウト(Burnout)と職務満足度，臨床看護，32(1)：91-96
- 17) 友澤永子(2006)：看護師の臨床経験年数と「自律性」・「職務意識・職場環境」の関係，日本赤十字看護学会誌，6(1)：103-109
- 18) 井部俊子，中西睦子(監修)(2000)：看護管理学習テキスト第3巻看護マネジメント論，p.7-10，日本看護協会出版会，東京
- 19) 尾崎フサ子(2003)：看護における職務満足の要因，看護，55(13)：40
- 20) 西井恵子，藤本美千代，久世信子，他(2003)：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，第34回日本看護学会論文集—看護管理—：127-129

Study of Job Continuity Support for Nurses with Less than four Years of Experience

Eiko Kato¹⁾, Fusako Ozaki²⁾

1) Gunma Prefectural College of Health Sciences

2) Saku University

Objectives: The purpose of this study was to identify certain decision-making factors regarding job continuity as they relate to and affect job satisfaction, and to investigate ways to support job continuity.

Methods: Questionnaires were distributed to 1,064 nurses who worked at general hospitals of 200-700 beds. This study focused on nurses who had less than four years of work experience. A total of 204 nurses participated in the study.

Results: 40% of nurses who worked at hospitals did not want to continue working at the same hospitals. Two factors, organizational and professional, affected job satisfaction. The organizational factors were pay, a feeling of belonging to one's own ward, the care delivery system, relationships among colleagues, working conditions, and general health and safety. The professional factor was the provision of sufficient care time. In addition, dissatisfaction in the above specific areas was exacerbated by an overall perception of one's lack of power to bring about reform.

Conclusions: The results of this study suggest that nursing administrators need to consider the impact of 40% overall job dissatisfaction on nursing care delivery. It is recommended that nursing administrators take positive steps toward improving overall working conditions in order to more effectively provide nursing care.

Key words: job continuity support, nurses under four years experience, job satisfaction