

氏名	島村 美砂子
授与した学位	博士
専攻分野の名称	看護学
学位授与番号	博甲第142号
学位授与の日付	令和4年3月24日
学位論文の題目	看護師の働きやすい職場づくりに関する研究
学位審査委員会	主査 荻野 哲也 副査 沖本 克子 副査 實金 栄 副査 山下 広美 副査 村社 卓

## 学位論文内容の要旨

本論文は、看護師組織における働きやすい職場づくりに資することをねらいとして、看護師の職務満足・働きやすさを高めるための方略について明らかにすることを目的とした。研究1として病院勤務の看護師を対象に、働きやすさに関連する組織要因として組織公正性の各因子、組織市民行動(organizational citizenship behavior 以下 OCB)、職務満足と働きやすさの関連を仮説モデルにて検証した。次に研究1で判明した、組織公正性の下位因子である対人的公正が職務満足を高め、職務満足が働きやすさに関連しているとの結果から、研究2では職務満足を高めるための具体的方策について検討した。

第1章では、研究背景の説明と職場の働きやすさ・組織公正性・OCB・職務満足に関する文献検討を行い、本研究の目的・構成について記述した。

第2章では研究内容を詳述した。研究1では、A県内の病院に勤務する看護師を対象に無記名自記式質問紙を用い基本属性、組織公正性(3因子17項目)、OCB(5因子15項目)、職務満足(20項目)、働きやすさ(1項目)について回答を求めた。回収した調査票は451人で、データに欠損のない調査票322人を分析対象とした。分析に先立ち、データの正規性は尖度および歪度を用いて確認し、相関係数が0.9以上の項目がないことを確認した。次に組織公正性、OCB、職務満足の項目について因子構造モデルを明らかにするため探索的因子分析で検討した。標本妥当性の検討はKaiser-Meyer-Olkin測定およびBartlettの球面性検定により確認した。その結果、組織公正性については手続き的公正、分配的公正、対人的公正の3因子、OCBについては対人的援助、誠実さ、職務上の配慮、組織支援行動、清潔さの5因子、職務満足については1因子を抽出した。探索的因子分析で得られた結果をもとに確認的因子分析を行った。これらの因子構造について複合信頼性、収束妥当性、識別妥当性を検討した結果、適合度指標は許容範囲内であり各尺度の妥当性を確認した。最後に仮説モデルを用いた構造方程式モデリングによる分析の結果、モデルがデータに適合していることが示された(CFI = 0.907、RMSEA = 0.049)。具体的には対人的公正とOCB、対人的公正と職務満足、OCBと職務満足、職

職務満足と働きやすさに有意な関連がみられた。また、分配的公正と OCB は有意な負の関連がみられた。従って、看護師の職務満足・働きやすさを向上させるためには対人的公正の向上が最適な方策であることが明らかとなった。

研究 2 では、研究 1 の結果を踏まえ、看護師の職務満足を高めるためのより具体的な方略について明らかにした。即ち対人的公正に関連する要因として先行研究で明らかとなっている、リーダーシップ、職場のソーシャルキャピタル、サポートと職務満足の関連をロジスティック回帰分析で検討した。A 地方の病院に勤務する看護師を対象に Google forms を用いた横断的無記名自記式調査を実施した。調査項目は基本属性、リーダーシップ (8 因子 30 項目)、職場のソーシャルキャピタル (8 項目)、サポート (6 項目)、職務満足 (20 項目) について回答を求めた。452 人から回答が得られ、看護職者 449 人の回答を分析対象とした。各尺度の信頼性、妥当性の確認は確認的因子分析を行いモデルの適合度を確認した。また、先行研究で因子構造が検討されていないもの、先行研究の因子構造が支持されなかったものについては探索的因子分析で因子構造を推定し、確認的因子分析で確認した。サーバントリーダーシップ尺度は先行研究とは異なり、4 因子 (Empowerment、Stewardship、Forgiveness、Humility) のモデルが概ね適合した (CFI=0.957、RMSEA=0.064)。ソーシャルキャピタル尺度は 1 因子モデルが CFI=0.988、RMSEA=0.077 と良好で基準を満たしていた。サポート尺度は探索的因子分析で 2 因子が抽出され、確認的因子分析では CFI=0.989、RMSEA=0.076 と良好であった。職務満足は先行研究と同様の 1 因子モデルが確認された。これらの変数は、対応する項目得点の合計をその因子の得点とした。因子間の相関を Spearman の相関分析で検討すると、職務満足は Empowerment、Stewardship、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポートと中等度の、また Forgiveness、Humility と弱い相関が見られた。更に職務満足の得点を中央値で 2 分し、2 値化して従属変数とし、年齢、性別、職種、職位、学歴、雇用形態、病床数、Empowerment、Stewardship、Forgiveness、Humility、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポート、家族・友人のサポートを独立変数として多重ロジスティック回帰分析を行った。その結果、職務満足に有意に関連する要因として職位が高いこと、ソーシャルキャピタルが大きいこと、上司・同僚のサポートが大きいことが明らかになった。

第 3 章では研究で得られた主要な結果を総括し、研究の意義、看護への示唆、研究の限界、今後の課題についても記述した。即ち、看護師の職務満足や働きやすさの向上には対人的公正を高めることが有益であること、また具体的な方略としてソーシャルキャピタルや上司・同僚のサポートの向上が重要であることが示唆された。

### 主業績

No.1	
論文題目	The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses.
著者名	Misako Shimamura, Mayumi Fukutake, Mineko Namba, Tetsuya Ogino
発表誌名	Applied Nursing Research. 61 巻 151479、2021 年

### 副業績

No.1	
論文題目	看護師の職務満足を高める要因の検討
著者名	島村美砂子、荻野哲也
発表誌名	岡山県立大学保健福祉学部紀要 第 28 巻 1 号、47-55 頁、2021 年

### 関連業績

なし

## 論文審査結果の要旨

本論文は、看護師組織における働きやすい職場づくりに資することをねらいとして、看護師の職務満足・働きやすさを高めるための方略について研究した結果をまとめたものであり、得られた成果は次のとおりである。

第 1 章では、研究背景の説明と職場の働きやすさ・組織公正性・組織市民行動 (organizational citizenship behavior、以下 OCB)・職務満足に関する文献検討を行い、本研究の目的・構成について記述した。

第 2 章の研究 1 では、病院に勤務する看護師を対象に無記名自記式質問紙調査を行い、組織公正性、OCB、職務満足、働きやすさの関連を仮説モデルにて検証した。各尺度の因子構造を探索的因子分析で検討し、組織公正性は手続き的公正、分配的公正、対人的公正の 3 因子、OCB は対人的援助、誠実さ、職務上の配慮、組織支援行動、清潔さの 5 因子、職務満足は 1 因子を抽出した。構造方程式モデリングによる分析の結果、対人的公正と OCB、対人的公正と職務満足、OCB と職務満足、職務満足と働きやすさに有意な関連が見られた。また、分配的公正と OCB は有意な負の関連が見られた。従って、看護師の職務満足・働きやすさを向上させるためには対人的公正の向上が最適な方策であることが明らかになった。

研究 2 では、研究 1 の結果を踏まえ、看護師の職務満足を高めるためのより具体的な方略について検討した。病院に勤務する看護師を対象に無記名自記式調査を行い、対人的公正に関連する要因として先行研究で明らかとなっている、リーダーシップ、職場のソーシャルキャピタル、サポートと職務満足の関連を多重ロジスティック回帰分析で検討した。具体的には職務満足の得点を従属変数とし、基本属性、リーダーシップの 4 因子、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポート、家族・友人のサポートを独立変数とした。その結果、職務満足に有意に関連する要因として職位が高いこと、ソーシャルキャピタルが大きいこと、上司・同僚のサポートが大きいことが明らかになった。

第 3 章では研究で得られた主要な結果を総括し、研究の意義、看護への示唆、研究の限界、今後の課題についても記述した。

以上の結果より、学術上、實際上寄与するところが少なくない。よって、本論文は博士 (看護学) の学位論文として価値あるものと認める。