

看護師の職務満足を高める要因の検討

島村美砂子* 萩野哲也**

要旨 日本では少子化と労働人口の減少が進み、医療機関でも看護人材の維持・確保が急務である。看護師の職務満足を高める方法を探る目的で、職務満足とサーバントリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、基本属性との関連を横断的に検討した。中国地方の一般病院に勤務する1059人に自記式調査を依頼し、452人から回答を得て(回収率42.7%)、看護師・准看護師からの回答449件を解析した(有効回答率99.3%)。各尺度の信頼性・妥当性はcomposite reliabilityと因子分析で評価した。職務満足を従属変数、サーバントリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポートと基本属性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。職務満足と有意に関連していた項目は、職位、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポートであった。看護師の職務満足を高めるためには、職場のソーシャルキャピタルを高め、上司・同僚から手厚いサポートを提供することが有効である可能性が示唆された。

キーワード: 看護師、職務満足、リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート

I 緒言

我が国の人口は近年減少しており、労働力人口も減少することが危惧される¹⁾。そのため、多様な働き方を選択できる社会を実現することを目的として、働き方改革が推進されている。医療機関においても勤務環境改善に関する改正医療法の規定が施行され、各医療機関が計画的に勤務環境改善に取り組む仕組みが導入されている。この中では、医療従事者が働きやすい環境を整え専門職の集団としての職務満足度を高めるよう、医療機関が勤務環境を改善する必要がある²⁾。

職務満足度を向上させるための組織的アプローチを考えた場合、先行研究では、職務満足に関連する要因として、組織公正と組織市民行動があることが報告されている^{3,4)}。我々は以前の研究で、看護師を対象として組織公正、組織市民行動、職務満足、働きやすさの関係を検討した。その結果、組織公正の因子の一つであるinteractional justice(対人的公正)が職務満足と有意に相関し、職務満足は働きやすさと有意に相関することが明らかとなり、職務満足・働きやすさの向上には対人的公正の改善が最も有効であることが示唆された⁵⁾。対人的公正とは「結果

に至るまでにどれだけ個人的な配慮や誠意が示され、偏った対応をしていなかったか」という概念である⁶⁾。

そこで対人的公正と関連する要因を文献検討すると、リーダーシップ⁷⁾、ソーシャルキャピタル⁸⁾、サポート⁹⁾などが報告されている。対人的公正とリーダーシップとの関係では、中国の看護師を対象とした研究で、倫理的リーダーシップ、対人的公正、組織市民行動の三者の間に有意な関連が見られている⁷⁾。リーダーシップにはいくつかの種類が報告されており、その内サーバントリーダーシップはGreenleafによって最初に提唱され、倫理的側面やリーダーとフォロワーとの関係を重視する点が特徴である^{10,11)}。リーダーシップ・スタイルと看護師の労働力・職場環境の関連を検討したシステムティック・レビューでは、対人関係を重視するリーダーシップ・スタイルが看護師の職務満足の高さと関連していることが報告されており¹²⁾、サーバントリーダーシップが看護師の職務満足度を高める可能性がある。また、ソーシャルキャピタルとは「社会関係資本」とも訳され、近隣・コミュニティーにおける信頼・規範・ネットワークという意味で用いられるこ

* 関西福祉大学看護学部

** 岡山県立大学保健福祉学部

〒678-0255 兵庫県赤穂市新田380-3

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

とが多いが¹³⁾、職場におけるソーシャルキャピタルも注目されており、職場のソーシャルキャピタルが、手続きの公正や対人的公正の低さと心理的苦痛との関連を媒介することが報告されている⁸⁾。更にサポートでは、組織からの支援が対人的公正と組織に対する忠誠心の関係を媒介することが報告されている⁹⁾。

従ってリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポートはいずれも対人関係を介して職務満足に影響を与える可能性が考えられるので、今回、一般病院に勤務する看護師を対象としてこれらの関連を調査し、看護師の職務満足を高めるための方略を検討した。

II 研究方法

1. 調査対象者・方法

中国地方の一般病院に勤務する看護師・准看護師を対象とし、Google forms を利用して横断的無記名自記式調査を行った。まず中国地方の病院一覧を基に、一般病棟を有する20床以上の病院から乱数表にて選定し、施設代表者に調査協力を依頼した。同意が得られた病院の病棟看護師を通じて看護師個人に、研究の説明書とGoogle formsへのアクセス情報(URLおよびQRコード)を記した文書を配布し、オンラインで回答を得た。データは2021年6月から7月に収集した。

2. 測定項目

基本属性として年齢、性別、最終学歴、看護師経験年数、職位、職種、雇用形態、病院の病床数を質問した。

リーダーシップは、van Dierendonckらが開発した、30項目、8個の下位尺度(Empowerment, Standing back, Accountability, Forgiveness, Courage, Authenticity, Humility, Stewardship)から成るサーバントリーダーシップ尺度¹⁴⁾を、小林らが日本語に訳したものの¹⁵⁾から、分かりにくい文言を更に一部修正して使用した。「全くそう思わない」1点から「とてもそう思う」6点の6件法で回答を得た。逆転項目(項目Ls_7, 15, 23)については解析時に得点を逆転させた。

職場のソーシャルキャピタルは、Kouvonenらの8項目からなる尺度¹³⁾を日本語に訳して使用した。これは職場におけるソーシャルキャピタルを測定す

る目的で開発されたもので、「全く同意しない」1点から「全く同意する」5点の5件法で回答を得た。

サポートは、厚生労働省版、職業性ストレス簡易調査票¹⁶⁾の中から、サポートに関連する6項目を抽出して使用した。「全くない」1点から「非常に」4点の4件法で回答を得た。

職務満足は、20項目からなるMinnesota satisfaction questionnaire short form¹⁷⁾を高橋が日本語に訳したものの¹⁸⁾を使用した。この尺度は従業員の仕事に対する満足度を測定するように設計されている。「満足していない」1点から「大変満足している」5点の5件法で回答を得た。

3. 解析方法

年齢、経験年数は平均値と標準偏差を算出した。性別、最終学歴、職位、職種、雇用形態は度数分布を検討した。病院の病床数はあらかじめカテゴリ化しており、やはり度数分布を検討した。リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、職務満足の各尺度はそれぞれ各項目の回答分布について正規性を尖度、歪度を用いて評価し¹⁹⁾、多重共線性の有無を相関分析で確認した。各尺度の信頼性、妥当性の確認は、先行研究に因子構造が示されているものは確認的因子分析(CFA)を行い、モデルの適合度を確認した。適合性の指標にはcomparative fit index (CFI) >0.9, root mean square error of approximation (RMSEA) <0.08を用いた²⁰⁾。信頼性はcomposite reliability (CR)を用い、収束的妥当性、弁別的妥当性の評価にはaverage variance extracted (AVE), maximum shared variance (MSV)を用い、CR>0.7, AVE>0.5, AVE>MSVを基準とした²¹⁾。また、先行研究で因子構造が検討されていないもの、および先行研究のモデルが支持されなかったものは探索的因子分析(EFA)で因子構造を推定し、CFAで確認した。

職務満足に影響する因子の検索には多重ロジスティック回帰分析を使用し、尤度比による変数増加法を用いた。リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポートの各尺度は、因子構造に基づき、各因子に含まれる項目の合計点をその因子の得点とし、独立変数として使用した。独立変数間の多重共線性につき、Spearmanの相関分析で検討した。職務満足の尺度は各項目の合計点を算出し、中央値で2分して2値化し、従属変数とした。統計解析には

SPSS version 25 および Amos version 24 (IBM、東京) を用いた。

4. 倫理的配慮

研究対象者に研究目的、方法、研究への参加は自由であること、データは匿名化されており、個人は特定できないこと、参加の同意はいつでも撤回できることを文書で説明し、アンケートの最初に同意の確認項目を設けた。本研究は岡山県立大学倫理委員会の承認を得た (21-01)。

Ⅲ 結果

調査依頼書は同意の得られた31病院に勤務する、1059人に対して配布し、452件の回答を得た (回収率42.7%)。そのうち3件が看護師または准看護師からの回答ではなかったため、解析から除外した。データの欠損については、経験年数に年齢と同じ数値を記入した回答が2件あったが、尺度に欠損がなかったため解析に含めた。最終的に449件の回答を

解析した (有効回答率99.3%)。

回答者の基本属性を表1に示す。回答者の平均年齢は42.0 ± 10.5歳 (平均 ± 標準偏差)、経験年数は18.6 ± 10.1年であった。また男性が6.9%、女性が92.7%、その他・回答しない、が0.4%であった。平均年齢と性別の比率は、2018年の日本の就業看護師の平均年齢、性別比率とほぼ一致していた²²⁾。

サーバントリーダーシップ尺度の回答分布を表2に示す。Van Dierendonckらの8因子構造¹⁴⁾をもとにCFAを行うと、CFI=0.868と適合性が悪かった。そこでEFAを行ったところ4因子が抽出され、これらはvan Dierendonckらの8因子のうち、Empowerment (項目 Ls_1, 2, 3, 4, 5, 12)、Stewardship (項目 Ls_11, 16, 19, 24)、Forgiveness (項目 Ls_7, 15, 23)、Humility (項目 Ls_10, 18) に概ね一致していた。4因子モデルでCFAを行うとCFI=0.957、RMSEA=0.064と良好で、Empowerment、Stewardship、Forgiveness、HumilityのCRはそれぞれ0.917、0.766、0.733、0.701といずれも0.7以上であった。各因子のAVEはそれぞれ0.647、0.455、0.491、0.545で、一部0.5に満たない項目も見られたが、それぞれの項目得点の合計をEmpowerment、Stewardship、Forgiveness、Humilityの因子の得点とした。

ソーシャルキャピタル尺度の回答分布を表3に示す。1因子モデルでCFAを行うとCFI=0.988、RMSEA=0.077と良好で、CRは0.914、AVEは0.574で基準を満たしていた。そこで8項目の得点の合計をソーシャルキャピタルの得点とした。

サポート尺度の回答分布を表4に示す。先行研究からは因子構造が不明であったため、EFAを行うと2因子が抽出され、それぞれ「上司・同僚のサポート」(項目 Sup_1, 2, 4, 5) と「家族・友人のサポート」(項目 Sup_3, 6) と解釈された。2因子モデルでCFAを行うとCFI=0.989、RMSEA=0.076と良好で、「上司・同僚のサポート」、「家族・友人のサポート」のCRはそれぞれ0.886、0.875といずれも0.7以上であった。各因子のAVEはそれぞれ0.660、0.778で、AVE>MSVも成立していた。そこでそれぞれの項目得点の合計を「上司・同僚のサポート」、「家族・友人のサポート」の因子の得点とした。

職務満足の尺度の回答分布を表5に示す。先行研究から1因子モデルが示唆されており^{18,5)}、CFAを行うとCFI=0.906、RMSEA=0.078と良好で、CR

表1 基本属性 (n=449)

性別	n	%
男	31	(6.9)
女	416	(92.7)
その他・回答しない	2	(0.4)
職種		
看護師	435	(96.9)
准看護師	14	(3.1)
職位		
病棟責任者 (師長・課長等)	61	(13.6)
病棟責任者補佐 (副師長・係長・主任等)	112	(24.9)
スタッフ	276	(61.5)
学歴		
大学	36	(8.0)
短期大学	22	(4.9)
専門学校	344	(76.6)
上記以外	47	(10.5)
雇用形態		
正職員	413	(92.0)
パート・アルバイト	31	(6.9)
上記以外	5	(1.1)
病床数		
50以下	2	(0.4)
51-100	81	(18.0)
101-200	157	(35.0)
201-400	143	(31.8)
401-800	62	(13.8)
801以上	4	(0.9)

表2 サーバントリーダーシップ尺度の回答分布 (n=449)

		全くそう思わない		そう思わない		あまりそう思わない		少しそう思う		そう思う		とてもそう思う	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ls_1	私の上司は、私が仕事をうまく進められるよう必要な情報を与えてくれる。	9	(2.0)	24	(5.3)	51	(11.4)	97	(21.6)	230	(51.2)	38	(8.5)
Ls_2	私の上司は、私が才能を発揮できるように促してくれる。	8	(1.8)	30	(6.7)	80	(17.8)	136	(30.3)	178	(39.6)	17	(3.8)
Ls_3	私の上司は、私自身の成長を支援してくれる。	7	(1.6)	26	(5.8)	59	(13.1)	134	(29.8)	191	(42.5)	32	(7.1)
Ls_4	私の上司は、部下が新しいアイデアを出せるように促してくれる。	13	(2.9)	15	(3.3)	93	(20.7)	137	(30.5)	170	(37.9)	21	(4.7)
Ls_5	私の上司は、自分は後ろにいて、他の人に光があたるようにする。	17	(3.8)	39	(8.7)	125	(27.8)	129	(28.7)	121	(26.9)	18	(4.0)
Ls_6	私の上司は、私が行った仕事の責任は私自身に持たせる。	2	(0.4)	24	(5.3)	84	(18.7)	119	(26.5)	201	(44.8)	19	(4.2)
Ls_7	私の上司は、仕事で失敗をした人を責め続ける。(逆)	127	(28.3)	156	(34.7)	98	(21.8)	48	(10.7)	15	(3.3)	5	(1.1)
Ls_8	私の上司は、さらに上の上司から支援を受けられるか不明なときでも、思い切って実行する。	30	(6.7)	56	(12.5)	155	(34.5)	128	(28.5)	74	(16.5)	6	(1.3)
Ls_9	私の上司は、自分の限界や弱さについてオープンにしている。	25	(5.6)	57	(12.7)	122	(27.2)	149	(33.2)	89	(19.8)	7	(1.6)
Ls_10	私の上司は、批判から学ぶ。	24	(5.3)	74	(16.5)	162	(36.1)	119	(26.5)	64	(14.3)	6	(1.3)
Ls_11	私の上司は、全体にとって良いことへ焦点を当てることの重要性を強調する。	11	(2.4)	30	(6.7)	90	(20.0)	162	(36.1)	138	(30.7)	18	(4.0)
Ls_12	私の上司は、私が仕事をやりやすくするための意思決定の権限を与えてくれる。	12	(2.7)	25	(5.6)	65	(14.5)	157	(35.0)	164	(36.5)	26	(5.8)
Ls_13	私の上司は、他の人のためにおこなったことへの感謝や返礼を求めない。	9	(2.0)	19	(4.2)	73	(16.3)	104	(23.2)	209	(46.5)	35	(7.8)
Ls_14	私は、自分の仕事のパフォーマンスに対して責任を持つよう上司に言われている。	4	(0.9)	25	(5.6)	89	(19.8)	136	(30.3)	171	(38.1)	24	(5.3)
Ls_15	私の上司は、仕事で上司自身を不快にさせた人々に対して厳しい態度を取り続ける。(逆)	84	(18.7)	115	(25.6)	145	(32.3)	78	(17.4)	16	(3.6)	11	(2.4)
Ls_16	私の上司は、上司自身の考えに基づいてなすべきことを思い切って実行する。	7	(1.6)	23	(5.1)	103	(22.9)	157	(35.0)	142	(31.6)	17	(3.8)
Ls_17	私の上司は、自分の周りで起こっていることにしばしば心を動かされる。	14	(3.1)	40	(8.9)	153	(34.1)	159	(35.4)	75	(16.7)	8	(1.8)
Ls_18	私の上司は、自分の目上の人の批判から学ぼうとする。	12	(2.7)	49	(10.9)	131	(29.2)	164	(36.5)	89	(19.8)	4	(0.9)
Ls_19	私の上司は、長期的なビジョンを持っている。	14	(3.1)	39	(8.7)	95	(21.2)	150	(33.4)	116	(25.8)	35	(7.8)
Ls_20	私の上司は、私にすることをただ指示するのではなく、自分で問題解決できるようにしてくれる。	10	(2.2)	24	(5.3)	72	(16.0)	178	(39.6)	149	(33.2)	16	(3.6)
Ls_21	私の上司は、自分自身よりも自分の同僚の成功を喜んでるように見える。	18	(4.0)	42	(9.4)	135	(30.1)	115	(25.6)	118	(26.3)	21	(4.7)
Ls_22	私の上司は、私と同僚の仕事の進め方を私たちに任せしてくれる。	11	(2.4)	19	(4.2)	54	(12.0)	147	(32.7)	199	(44.3)	19	(4.2)
Ls_23	私の上司は、過去の失敗を引きずる。(逆)	52	(11.6)	137	(30.5)	182	(40.5)	62	(13.8)	12	(2.7)	4	(0.9)
Ls_24	私の上司は、たとえ望まない結果になろうとも、上司自身の気持を表現する姿勢がある。	11	(2.4)	31	(6.9)	125	(27.8)	174	(38.8)	97	(21.6)	11	(2.4)
Ls_25	私の上司は、自分の目上の人に対し、自分のミスを認めることができる。	7	(1.6)	19	(4.2)	65	(14.5)	134	(29.8)	202	(45.0)	22	(4.9)
Ls_26	私の上司は、私たちの仕事の社会的責任を強調する。	6	(1.3)	33	(7.3)	121	(26.9)	149	(33.2)	124	(27.6)	16	(3.6)
Ls_27	私の上司は、新しいスキルを習得するための多くの機会を提供してくれる。	13	(2.9)	24	(5.3)	68	(15.1)	163	(36.3)	158	(35.2)	23	(5.1)
Ls_28	私の上司は、自分の正直な気持ちを自分の部下に示す。	9	(2.0)	30	(6.7)	63	(14.0)	153	(34.1)	166	(37.0)	28	(6.2)
Ls_29	私の上司は、他の人の異なる視点や意見から学ぶ。	5	(1.1)	22	(4.9)	81	(18.0)	178	(39.6)	147	(32.7)	16	(3.6)
Ls_30	もし批判する人がいたら、私の上司はそこから学ぼうとする。	12	(2.7)	27	(6.0)	126	(28.1)	170	(37.9)	102	(22.7)	12	(2.7)

(逆)：逆転項目

表3 ソーシャルキャピタル尺度の回答分布 (n=449)

		全く同意しない		あまり同意しない		どちらともいえない		やや同意する		全く同意する	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
SC_1	上司は親切に思いやりをもって私たちに接してくれる。	8	(1.8)	27	(6.0)	76	(16.9)	230	(51.2)	108	(24.1)
SC_2	上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる。	8	(1.8)	38	(8.5)	75	(16.7)	241	(53.7)	87	(19.4)
SC_3	われわれの職場では共に働こうという姿勢がある。	11	(2.4)	31	(6.9)	83	(18.5)	197	(43.9)	127	(28.3)
SC_4	仕事に関連した事柄や、問題について部署内で情報を共有している。	4	(0.9)	32	(7.1)	46	(10.2)	241	(53.7)	126	(28.1)
SC_5	皆がお互いに理解し、認め合っている。	9	(2.0)	45	(10.0)	100	(22.3)	221	(49.2)	74	(16.5)
SC_6	部署のメンバーは、できるだけ最良の成果をだすために、お互いにアイデアを出し合い、生かし合っている。	3	(0.7)	38	(8.5)	91	(20.3)	236	(52.6)	81	(18.0)
SC_7	部署の人々は、新しいアイデアを展開・運用するために協力しあっている。	5	(1.1)	40	(8.9)	91	(20.3)	230	(51.2)	83	(18.5)
SC_8	われわれの上司は信頼できる。	13	(2.9)	27	(6.0)	87	(19.4)	193	(43.0)	129	(28.7)

は0.933で基準を満たしていた。AVEは0.414であったが、20項目の得点の合計を職務満足得点とした。多重ロジスティック回帰分析の際にはこれを更に中央値で2分し、2値化して従属変数とした。

上記の変数の記述統計量を表6に示す。これらの変数には正規分布からの著しい乖離は見られなかった¹⁹⁾。また、これらの変数間の相関をSpearmanの相関分析で検討した結果、職務満足はEmpowerment、Stewardship、Forgiveness、Humility、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサ

ポートと中等度から弱い相関が見られ、家族・友人のサポートとは殆ど相関が見られなかった(表7)。

職務満足に関連する要因について、尤度比による変数増加法による多重ロジスティック回帰分析の結果を表8に示す。年齢と経験年数との相関が0.9を超えていたので、経験年数を解析から除いた。独立変数は、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・友人のサポートで、

表4 サポート尺度の回答分布 (n=449)

		全くない		多少		かなり		非常に	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sup_1	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [上司]	23	(5.1)	162	(36.1)	199	(44.3)	65	(14.5)
Sup_2	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [職場の同僚]	15	(3.3)	143	(31.8)	222	(49.4)	69	(15.4)
Sup_3	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [配偶者・家族・友人など]	8	(1.8)	92	(20.5)	173	(38.5)	176	(39.2)
Sup_4	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [上司]	27	(6.0)	171	(38.1)	180	(40.1)	71	(15.8)
Sup_5	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [職場の同僚]	15	(3.3)	168	(37.4)	204	(45.4)	62	(13.8)
Sup_6	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [配偶者・家族・友人など]	5	(1.1)	71	(15.8)	170	(37.9)	203	(45.2)

表5 職務満足尺度の回答分布 (n=449)

		満足していない		あまり満足していない		どちらともいえない		少し満足している		大変満足している	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
満足1	いつも忙しく仕事をすることができると	28	(6.2)	81	(18.0)	160	(35.6)	138	(30.7)	42	(9.4)
満足2	ひとりで仕事ができる機会があること	20	(4.5)	51	(11.4)	165	(36.7)	178	(39.6)	35	(7.8)
満足3	その時々で違うことをする機会があること	17	(3.8)	53	(11.8)	167	(37.2)	183	(40.8)	29	(6.5)
満足4	職場で「仕事がよくできる人」「役に立つ人物」になる機会があること	15	(3.3)	47	(10.5)	171	(38.1)	180	(40.1)	36	(8.0)
満足5	自分の上司が職員を扱う方法	22	(4.9)	74	(16.5)	152	(33.9)	160	(35.6)	41	(9.1)
満足6	上司の意思決定の能力	17	(3.8)	68	(15.1)	135	(30.1)	168	(37.4)	61	(13.6)
満足7	自分の良心に反していない仕事ができること	15	(3.3)	42	(9.4)	183	(40.8)	166	(37.0)	43	(9.6)
満足8	自分の仕事が安定した雇用をもたらしてくれること	21	(4.7)	45	(10.0)	104	(23.2)	207	(46.1)	72	(16.0)
満足9	人のために何かをする機会があること	2	(0.4)	22	(4.9)	68	(15.1)	249	(55.5)	108	(24.1)
満足10	人に何をすべきか指示する機会があること	9	(2.0)	36	(8.0)	179	(39.9)	195	(43.4)	30	(6.7)
満足11	自分の能力を生かして何かをする機会があること	17	(3.8)	21	(4.7)	122	(27.2)	229	(51.0)	60	(13.4)
満足12	病院の方針が実行に移されるやり方	46	(10.2)	87	(19.4)	207	(46.1)	96	(21.4)	13	(2.9)
満足13	仕事の量に対する給料の額	141	(31.4)	116	(25.8)	114	(25.4)	65	(14.5)	13	(2.9)
満足14	この仕事で昇進する機会があること	59	(13.1)	69	(15.4)	226	(50.3)	76	(16.9)	19	(4.2)
満足15	自分の判断で行動する自由	21	(4.7)	53	(11.8)	157	(35.0)	190	(42.3)	28	(6.2)
満足16	仕事をする上で自分なりの方法を試す機会があること	14	(3.1)	46	(10.2)	160	(35.6)	197	(43.9)	32	(7.1)
満足17	労働条件 (作業環境や労働契約内容を含む)	73	(16.3)	136	(30.3)	118	(26.3)	102	(22.7)	20	(4.5)
満足18	同僚 (仕事仲間) とお互い仲良くやっていけること	8	(1.8)	20	(4.5)	85	(18.9)	225	(50.1)	111	(24.7)
満足19	良い仕事をしたときに褒められること	13	(2.9)	36	(8.0)	95	(21.2)	218	(48.6)	87	(19.4)
満足20	仕事から得られる達成感	20	(4.5)	48	(10.7)	107	(23.8)	204	(45.4)	70	(15.6)

表6 各変数の記述統計 (n=449)

	中央値	四分位 範囲	歪度	尖度
Empowerment				
Ls_1,2,3,4,5,12	26	7	-0.850	0.785
Stewardship				
Ls_11,16,19,24	16	4	-0.633	0.824
Forgiveness				
Ls_7,15,23	13	3	-0.496	0.361
Humility				
Ls_10,18	7	2	-0.208	-0.087
ソーシャルキャピタル				
8項目すべて	32	7	-0.780	0.524
上司・同僚のサポート				
Sup_1,2,4,5	11	3	0.201	-0.294
家族・友人のサポート				
Sup_3,6	6	2	-0.513	-0.663
職務満足				
20項目すべて	68	16	-0.465	0.423

これらの変数間に多重共線性は見られなかった。従属変数には2値化した職務満足を用いた。モデル χ^2 検定の結果は $p < 0.001$ で有意、Hosmer-Lemeshowの検定は $p = 0.933$ で良好であった。判別率的中率は67.3%、実測値に対して予測値が $\pm 3SD$ を超えるよ

うな外れ値は存在しなかった。解析の結果、職務満足に有意に関連する要因として、職位、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポート、が明らかとなった。職位についてはスタッフナースよりも病棟責任者・病棟責任者補佐の方が、職務満足が高いことを示しており、ソーシャルキャピタルと上司・同僚のサポートはいずれも得点が高いほど職務満足が高いことを示している。

IV 考察

今回、一般病院に勤務する看護師を対象として、リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、基本属性と職務満足との関連を検討した結果、多重ロジスティック回帰分析では職位が高いこと、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、職務満足が高いことと有意に関連していた。

ソーシャルキャピタルについては、看護師を対象

表7 各変数の相関係数

	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
Empowerment							
Stewardship	0.600						
Forgiveness	0.387	0.237					
Humility	0.331	0.383	-0.004				
ソーシャルキャピタル	0.703	0.566	0.424	0.291			
上司・同僚のサポート	0.567	0.430	0.269	0.219	0.592		
家族・友人のサポート	0.082	0.092	0.085	0.009	0.145	0.226	
職務満足	0.499	0.404	0.206	0.255	0.529	0.493	0.156

Spearmanのρ、太字はp<0.01で有意

表8 職務満足を従属変数としたロジスティック回帰分析

	偏回帰係数	有意確率	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
				下限	上限
職位	-0.501	0.001	0.606	0.449	0.817
ソーシャルキャピタル	0.120	0.000	1.127	1.074	1.183
上司・同僚のサポート	0.210	0.000	1.234	1.110	1.372
定数	-4.665	0.000	0.009		

モデルχ²検定 p<0.001

判別的中率 67.3%

「職位」の得点化は、病棟責任者=1、病棟責任者補佐=2、スタッフ=3とした。

とした韓国の研究でも、ソーシャルキャピタルが仕事の満足度やケアの質と正の関係があったと報告されている²³⁾。また、Swedenでの前向き研究で、ソーシャルキャピタルが増加すると、職務満足も増加すると予測されることが示されている²⁴⁾。従って職場のソーシャルキャピタルを改善することは日本でも職務満足を高めるうえで有効な手段である可能性が高い。具体的には調査票の項目にもあるように、上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや、「協力」、「情報共有」が重要と考えられる。

また、サポートについては看護師を対象としたトルコの横断的研究で、職務満足の得点と、管理者のサポート、同僚のサポート、組織のサポートとの間に統計的に有意な正の関係が検出されている²⁵⁾。また、ベルギーの縦断的研究でも、仕事の要求、コントロール、ソーシャルサポートの変化が、職務満足、仕事への関与、感情的疲労を予測した、と報告されている²⁶⁾。今回の我々の研究でも上司・同僚のサポートが職務満足と有意に関連しており、上司・同僚のサポートを手厚くすることで職務満足を高めることができる可能性が示唆された。一方、家族・

友人のサポートは有意ではなく、職務満足との相関も低かった。ただし今回はサポートの質問項目が実質的に2個で、今後さらに詳細な検討が必要である。

一方、リーダーシップでは看護師を対象とした米国の研究で、上司のサーバントリーダーシップ志向が高いほど看護師の職務満足が高い²⁷⁾、とする報告がある一方で、民間の医療従事者とその職員を対象とした南アフリカの研究では、サーバントリーダーシップの各因子によって、職務満足に与える影響が異なっていることが報告されている²⁸⁾。今回、多重ロジスティック回帰分析ではサーバントリーダーシップのどの因子も職務満足と有意に関連していなかったが、Spearmanの相関分析では特にEmpowermentとStewardshipで、職務満足と0.4を超える有意な正の相関が見られている。これらの要因が職務満足に与える影響はさらに検討する必要がある。

今回の研究の限界は、まず横断的研究であるため、因果関係を確定することができないこと、また回収率が42.7%と低く、バイアスがかかっている可能性があることが挙げられる。更にこの研究で用いた尺度は先行研究で信頼性、妥当性のあるデータが得られたものではあったが、今回収集したデータで解析すると因子構造が適合しないものがあり、妥当

性の指標も一部でやや低かった。またサポートの尺度は項目が少なく、これらの尺度は改善が必要である。最後に本研究のendpointは職務満足だけであったが、勤務の継続意思や業務の質など、別の項目をendpointとすれば、異なった結果が得られた可能性がある。この点については更に検討が必要である。

V 結論

一般病院に勤務する看護師を対象として、リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、基本属性と職務満足との関連を多重ロジスティック回帰分析で検討した。その結果、職務満足が高いことと有意に関連していた項目は、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であった。これらを高めること、具体的には上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや、「協力」、「情報共有」を行うこと、上司や同僚が十分なサポートを提供することが、看護師の職務満足の向上に有効である可能性が示唆された。サーバントリーダーシップは多重ロジスティック回帰分析では有意とならなかったが、相関分析では職務満足と有意な相関を示す因子も見られたことから、今後さらに検討が必要である。

付記

本研究にご協力いただきました参加者の皆様に感謝いたします。

参考文献

- 1) National Institute of Population and Social Security Research, Population Projections for Japan 2016 to 2065, (2014). http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/e/zenkoku_e2017/pp-zenkoku2017e.asp (accessed February 13, 2021).
- 2) 厚生労働省 医療従事者の勤務環境の改善について, (2021). https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/ (accessed February 13, 2021).
- 3) J. Rodwell, L. Munro, Well-being, satisfaction and commitment: The substitutable nature of resources for maternity hospital nurses, *J. Adv.*

- Nurs.* 69 (2013) 2218-2228. doi:10.1111/jan.12096.
- 4) C.I. Chu, Y.F. Hsu, Hospital nurse job attitudes and performance: The impact of employment status, *J. Nurs. Res.* 19 (2011) 53-60. doi:10.1097/JNR.0b013e31820beba9.
- 5) M. Shimamura, M. Fukutake, M. Namba, T. Ogino, The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses, *Appl. Nurs. Res.* 61 (2021) 151479. doi:10.1016/J.JAPNR.2021.151479.
- 6) 田中 堅一郎, 成果主義的人事施策は組織の機能を阻害するか, *経営行動科学*, 20 (2007) 355-362. doi:10.5651/jaas.20.355.
- 7) S. Qiu, L.M. Dooley, R. Deng, L. Li, Does ethical leadership boost nurses' patient-oriented organizational citizenship behaviours? A cross-sectional study, *J. Adv. Nurs.* 76 (2020) 1603-1613. doi:10.1111/jan.14366.
- 8) T. Oshio, A. Inoue, A. Tsutsumi, The mediating and moderating effects of workplace social capital on the associations between adverse work characteristics and psychological distress among Japanese workers, *Ind. Health.* 52 (2014) 313-323. doi:10.2486/INDHEALTH.2014-0032.
- 9) K. Otto, N. Mamatoglu, Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors, *J. Psychol. Interdiscip. Appl.* 149 (2015) 193-218. doi:10.1080/00223980.2013.866535.
- 10) R.K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, New York, 1977.
- 11) J.W. Graham, Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral, *Leadersh. Q.* 2 (1991) 105-119. doi:10.1016/1048-9843(91)90025-W.
- 12) G.G. Cummings, K. Tate, S. Lee, C.A. Wong, T. Paananen, S.P.M. Micaroni, G.E. Chatterjee, Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review, *Int. J. Nurs. Stud.* 85 (2018) 19-60. doi:10.1016/J.IJNURSTU.2018.04.016.

- 13) A. Kouvonen, M. Kivimäki, J. Vahtera, T. Oksanen, M. Elovainio, T. Cox, M. Virtanen, J. Pentti, S.J. Cox, R.G. Wilkinson, Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work, *BMC Public Health*. 6 (2006) 251. doi:10.1186/1471-2458-6-251.
- 14) D. van Dierendonck, I. Nuijten, The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure, *J. Bus. Psychol.* 26 (2011) 249–267. doi:10.1007/S10869-010-9194-1.
- 15) Y. Kobayashi, K. Watanabe, Y. Otsuka, H. Eguchi, N. Kawakami, K. Imamura, D. van Dierendonck, Servant Leadership in Japan: A Validation Study of the Japanese Version of the Servant Leadership Survey (SLS-J), *Front. Psychol.* 11 (2020) 1711. doi:10.3389/FPSYG.2020.01711.
- 16) 厚生労働省, 厚生労働省 ストレスチェックダウンロード ストレスチェック関連情報, (2021). <https://stresscheck.mhlw.go.jp/material.html> (accessed August 8, 2021).
- 17) Vocational Psychology Research, Minnesota Satisfaction Questionnaire, (2021). <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire> (accessed February 13, 2021).
- 18) 高橋 弘司, ミネソタ職務満足尺度 (MSQ) 短縮版の検討: 項目特性の検討および人的資源管理への応用, *三重大学法経論叢* 15 (1997) 1–20.
- 19) H.-Y. Kim, Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis, *Restor. Dent. Endod.* 38 (2013) 52–4. doi:10.5395/rde.2013.38.1.52.
- 20) D. Hooper, J. Coughlan, M.R. Mullen, Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *Electron. J. Bus. Res. Methods*. 6 (2008) 53–60. doi:10.1037/1082-989X.12.1.58.
- 21) E. Castarlenas, E. Solé, S. Galán, M. Racine, M.P. Jensen, J. Miró, Construct Validity and Internal Consistency of the Catalan Version of the Pain Self-Efficacy Questionnaire in Young People With Chronic Pain, *Eval. Heal. Prof.* 43 (2020) 213–221. doi:10.1177/0163278718820410.
- 22) 厚生労働省 平成 30 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/> (accessed February 14, 2021).
- 23) J.I. Shin, E. Lee, The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea, *J. Nurs. Manag.* 24 (2016) 934–942. doi:10.1111/JONM.12401.
- 24) M. Strömberg, A. Eriksson, D. Bergman, L. Dellve, Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements, *Int. J. Nurs. Stud.* 53 (2016) 116–125. doi:10.1016/J.IJNURSTU.2015.07.012.
- 25) Ş. Polat, B. Terzi, Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses, *Perspect. Psychiatr. Care*. 57 (2021) 1202–1211. doi:10.1111/PPC.12675.
- 26) J. Adriaenssens, V. De Gucht, S. Maes, Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study, *J. Nurs. Manag.* 23 (2015) 346–358. doi:10.1111/JONM.12138.
- 27) M. Jenkins, A.C. Stewart, The importance of a servant leader orientation, *Health Care Manage. Rev.* 35 (2010) 46–54. doi:10.1097/HMR.0B013E3181C22BB8.
- 28) S.M. Farrington, R. Lillah, Servant leadership and job satisfaction within private healthcare practices, *Leadersh. Health Serv. (Bradf. Engl)*. 32 (2019) 148–168. doi:10.1108/LHS-09-2017-0056.

A study on the factors that enhance job satisfaction of hospital nurses

MISAKO SHIMAMURA*, TETSUYA OGINO**

**Department of Nursing, College of Nursing, Kansai University of Social Welfare*

***Department of Nursing Science, Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University*

Abstract : With the declining birthrate and workforce in Japan, healthcare organizations need to keep their nurses' workforce effectively. In order to explore the ways to increase nurses' job satisfaction, the relationship between nurses' job satisfaction, servant leadership, social capital, social support as well as demographic factors were studied through a cross-sectional survey. A total of 1059 hospital employees were requested to answer a self-administered questionnaire and 452 responses were obtained. Among them, 449 responses from nurses were analyzed. The reliability and validity for each measure were tested by composite reliability and factor analysis, respectively. A multivariate logistic regression analysis was performed with job satisfaction as a dependent variable and servant leadership, social capital, social support as well as demographic factors as independent variables. The result showed that job position, social capital, and support from superior/colleagues were significantly related to job satisfaction. Enhancement of workplace social capital and sufficient support from superior/colleagues are suggested to enhance nurses' job satisfaction.

Keywords : Nurse, Job satisfaction, Leadership, Social capital, Support