

原 著

## 復職した元潜在看護職の職務満足感に関連する要因の構造分析 — 日韓の比較を通して —

### The factors of job satisfaction of former non-active nurses in Japan and Korea

巴山玉蓮<sup>1)</sup>、Young-Soon BYEON<sup>2)</sup>、北爪明子<sup>1)</sup>、佐々木かほる<sup>3)</sup>  
Gyokuren TOMOYAMA<sup>1)</sup>, Young-Soon BYEON<sup>2)</sup>, Akiko KITAZUME<sup>1)</sup>, Kaoru SASAKI<sup>3)</sup>

- 1) 群馬県立県民健康科学大学 看護学部
- 2) 梨花女子大学校 看護科学大学
- 3) 桐生大学 保健医療学部 看護学科

- 1) Gunma Prefectural College of Health Sciences, School of Nursing
- 2) Ewha Womans University, College of Science, Korea
- 3) Kiryu University, Faculty of Health Care, Department of Nursing

#### 抄 録

本研究の目的は、復職した元潜在看護職の職務内容の満足感に関連する要因を構造的に明らかにし、潜在看護師の復職支援対策を検討するための基礎資料とすることである。

病床数 100 床以上 500 床未満の病院に勤務する元潜在看護職に質問紙調査を実施し、日本 220 名（有効回答率 81.2%）、韓国 92 名（67.6%）の合計 312 名を分析対象として共分散構造分析を行った。モデルの適合度は GFI=0.812, AGFI=0.770, RMSEA=0.048 であり、高い適合度が得られた。

日本のモデルでは、内生潜在変数『職務満足感』（『 』は潜在変数を示す）に対して統計学的に有意に強い効果が認められたのは『職場環境』と『患者関係』であったが、韓国のモデルでは『職場環境』のみであった。『職場環境』から『職務満足感』への影響は、韓国の方が日本よりも統計学的に有意に強いことが示された。復職した元潜在看護職が『職務満足感』を実感しながら職務を継続するためには、『職場環境』に関する病院内の環境整備が必要であることが、日韓を問わず共通した要因であることが示唆された。

#### Abstract

The purpose of this study is to elucidate the factors of “job satisfaction” of former non-active nurses in Japan and Korea, and to provide basic data for measures to support former non-active nurses in returning to work in both countries.

The Subjects of the study were 312 former non-active nurses working at hospitals with 100 to 499 beds. The data were analyzed with covariance structure analysis, which was fitted well with relatively high GFI (0.812), AGFI (0.770) and RMSEA (0.48)

Based on the Japanese model, “job satisfaction” (“ ” means latent variable) would be significantly directly affected by “work environment”, and “patient’s relationship”. On the Korean model, “job satisfaction” would be directly affected by “work environment” with significance.

It was suggested that hospitals’ supports are required to increase “job satisfaction” for former non-active

nurses with “work environment” such as cooperation systems in the workplace in both countries.

キーワード：潜在看護職、職務満足感、職場復帰、復職支援

Key words : non-active nurses, job satisfaction, return to work, support for nurses' restoration

## I. はじめに

近年、地域連携病院や特定機能病院など病院の機能分化に加え、認定看護師や専門看護師など専門的な知識や技術を持つ看護職の増加にともなって、質の高い看護サービスを提供する意義が高まっている。しかし、特に中小規模病院では看護師の偏在と地域格差が顕在化しており、看護師の人員配置の不足は、過重労働等によるバーンアウト<sup>1)</sup>や離職率が上昇し、看護の質にも影響することが懸念されている。

2008年に看護協会がまとめた「潜在看護職員の就業に関する報告書」<sup>2)</sup>では、求職者の退職理由は、「出産・育児・子供の為」、「他分野への興味」、「看護内容への不満」、「結婚」、「残業が多い」の順であった。その一方で、「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」<sup>3)</sup>では、潜在看護師の77.6%が再就業を希望し、雇用形態は「非常勤」希望が52.3%と半数以上であり、未婚者の79.3%は常勤を、既婚者の60.5%は非常勤を希望していた。このように再就業希望者がいるにもかかわらず看護師の人員配置の不足は、潜在看護師の再就業を促進する支援策が必要であることを物語っている。また、少子高齢社会においては、新人看護師の輩出にも自ずと限界があり、離職防止と潜在看護師の再就業支援は、病院が社会の医療に対するニーズに応えるための重要な課題である。

増野は<sup>4)</sup>、日本の病院における看護師の労働環境の調査結果から、「現在の仕事に不満足である」との回答が59.6%、「来年、職場を離れる計画がある」との回答が34.6%である反面、71.3%の対象者は看護師であることには満足していたことから、病院が看護師の労働環境づくりに失敗していると指摘している。倉ヶ市ら<sup>5)</sup>は、A大学付属病院における退職した看護師と在職者の臨床能力に関する比較において、退職した看護師は経験年数が浅い看護師の割合が高く、職業的アイデンティティ、上司との人間関係、仕事の満足度自己充實的達成動機が低いことを報告している。また、撫養ら<sup>6)</sup>は、一般病院に勤務する看護師の職務満足度を構成する概念としては、【仕事に対する肯定的感情】【専門職としての自律】【仕事の成果の確認】【上司か

らの支援】【他者とのつながり】【働きやすい労働環境】（【 】は撫養らの研究におけるカテゴリーを示す）の6カテゴリーを報告している。加藤ら<sup>7)</sup>は、中堅看護職者の継続意志に関連していた要因は、『看護師としての自己実現』『管理システム』『仕事の満足度』と『燃え尽き』であり、仕事の満足度に影響していた要因は、『管理システム』『専門職性』『仕事上の人間関係』と『燃え尽き』（『 』は加藤らの研究における要因を示す）であったことを報告している。

このように現在就業中の看護師及び離職した看護師を対象とした職務満足に関連する要因は報告されているものの、復職した元潜在看護職の職務満足に関する報告はされていない。また、それらの関連要因を構造的にみた先行研究も報告されていない。

現役の看護師と変わらず、復職した看護師にとっても、職務満足は重要なキーワードではないかと考えられる。したがって、潜在看護師の再就業促進に向けて、復職した元潜在看護職が職務満足についてどのようにとらえているかを明らかにすることができれば、その結果は、潜在看護師の再就業支援に活用できるのではないかと考えた。

一方、韓国においても、人口の高齢化、大規模病院の増大、養護教諭の配置の義務化や訪問看護の立ち上げなどから看護師の需要が高まっていることが確認できた<sup>8,9,10)</sup>。また、2020年までにさらに看護師が不足し、特に中小規模病院では深刻になることが予想されている<sup>11,12)</sup>。したがって、韓国の看護協会も潜在看護師の再就業が看護師不足の解決策になるのではないかと考え、日本同様、潜在看護師の再就業に向けた研修を実施している<sup>13,14)</sup>。

これまでの調査結果を活用しつつ、同じアジア地域で、かつ日本と類似した社会経済基盤をもつ韓国と問題を共有することは、両国の看護師不足という問題解決の糸口を見出す絶好のチャンスであると考えられる。そこで本研究では、復職した元潜在看護職の職務内容の満足感に関連する要因を構造的に明らかにし、潜在看護師の復職支援対策を検討するための基礎資料とすることを目的とした。

## II. 用語の操作的定義

元潜在看護職とは、医療機関において就業経験があり、過去に離職していたが、現在再就業している看護職をいう。雇用形態とは、正規、非正規雇用の別を意味し、勤務形態とは、勤務時間帯の別を意味する。

## III. 研究方法

### 1. 調査対象及び調査期間：

病床数 100 床以上 500 床未満の病院に勤務する日本の復職した元潜在看護職 400 名と韓国の復職した元潜在看護職 136 名を調査対象として、2010 年 7 月 5 日から 8 月 23 日に調査を実施した。

### 2. データ収集方法

病床規模 100 床以上 500 床未満の国内 223 病院の看護部管理者に文書により調査趣旨を説明し、研究協力の可否と協力可能な場合の人数を確認する依頼文を送付した。その結果、54 施設の看護部管理者から研究協力の同意が得られ、各施設に協力可能な人数分の調査票を送付した。調査票には返送用の封筒を同封し、調査対象者が直接返送できるようにし、回収した。

韓国におけるデータ収集は、再就業支援の研修を受け、再就業した元潜在看護職に調査依頼し、同意が得られた対象者から調査票を回収した。

### 3. 調査項目

- 1) 基本属性は、年齢、配偶者・子どもの有無、要介護家族の有無、職種、病床数、雇用形態とした。
- 2) 職務内容、人間関係、職場環境、給与に関する満足感については、安達らが開発<sup>15)</sup>した職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度（以下満足感測定尺度）33 項目を用いた。この尺度には、下位尺度として「職務内容（9 項目）」、「職場環境（8 項目）」、「給与（6 項目）」、「人間関係（10 項目）」が設定されており、それぞれにつき「1. そう思わない」から「4. そう思う」の 4 件法で回答を得た。
- 3) 家庭と仕事との葛藤については、金井らが開発<sup>16)</sup>したワーク・ファミリー・コンフリクト尺度（以下 WFC 尺度）20 項目を用いた。この尺度には、下位尺度として「仕事・家庭葛藤（7 項目）」、「家庭・仕事葛藤（5 項目）」、「時間葛藤（3 項目）」、「葛藤解決サポート（5 項目）」が設定されており、「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の 5 件法で回答を得た。

4) 勤務に関する状況は、一週間の勤務日数、在職期間、研修受講の有無、臨床経験年数、離職期間、離職理由（複数回答）、再就業の動機と理由（複数回答）、就業前に受けた研修内容（複数回答）、休暇取得状況、勤務継続の意思、キャリアアップの目標を尋ねた。勤務継続の意思については、「1. ない」から「4. ある」の 4 件法で回答を得た。キャリアアップの目標の有無については、「1. はい 2. いいえ 3. わからない」の 3 選択肢を設定した。

5) 生活状況と健康状態については、仕事と生活の両立、生活全般の満足度、主観的健康感を尋ねた。仕事と生活の両立は、「1. できていない」から「4. できている」、生活全般の満足度は、「1. 不満である」から「4. 満足である」、主観的健康感は、「1. 健康ではない」から「4. 健康である」の 4 件法で回答を得た。

### 4. 解析方法

共分散構造分析で用いる潜在変数を探るために、満足感測定尺度 33 項目、WFC 尺度 20 項目を用いて探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。因子分析の際、項目削除のための因子負荷量の目安は 0.4 以下とし、因子負荷量と全分散率及び因子の解釈可能性を考慮したうえ、各因子内の変数の内容的妥当性を確認した。さらに信頼性を検証するために Cronbach' の  $\alpha$  係数を算出した。

次に、質問項目を簡略化し、共分散構造分析を用いて最適モデルを繰り返し探った。モデル適合度の採択基準は、GFI (Goodness of fit Index) 0.80 以上、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) 0.05 以下とした。モデルの適合度を確認した後に日本と韓国の同時分析を行った。WFC 尺度は、他の潜在変数に対し直接効果も間接効果も示さなかったため、モデルの適合度を上げるために最終的に全ての分析から除外した。パス係数の統計学的有意性は検定統計量 Critical Ratio (以下 C.R) の絶対値を 1.96 (5%有意水準) 以上とした。解析には、SPSS18.0 と AMOS16.0 for Windows を用い、統計学的有意水準は 5%とした。

### 5. 倫理的配慮

看護部管理者に対する調査協力の依頼は、本研究の目的、方法、研究協力に対する自由意思の尊重、個人情報保護及び、往復はがきの返送をもって、本研

究への同意と見なす旨の説明書と往復はがきを郵送した。回収された往復はがきをもとに対象者の人数分の調査票を看護部管理者に郵送し、配布を依頼した。配布用の封書には、本研究の目的、方法、看護部管理者からの依頼であっても研究協力に対する自由意思の尊重、個人情報保護の保護、調査票の返送をもって、研究への同意と見なす説明書と無記名の調査票及び返送用封筒を同封することによって、個別に調査票の回収を行った。韓国においては、ネットワークサンプリングにより、対象者からの調査票の返送により調査票を回収した。

満足感測定尺度およびWFC尺度の使用に関しては開発者からそれぞれ使用許可を得た。また、本研究は、群馬県立県民健康科学大学倫理委員会の承認(2010年6月14日)を得た。

#### IV. 結果

##### 1. 日韓対象者の比較(表1)

日本における調査票は271通、韓国における調査票は136通が回収された。回答に欠損値の多い調査票を除外し、日本220通(有効回答率81.2%)、韓国92通(67.6%)の合計312通を分析対象とした。

対象者は全員女性で、日本の平均年齢は $40.2 \pm 8.3$ 歳、韓国は $37.1 \pm 7.3$ 歳であり、日本韓国ともに「30代」が最も多く、それぞれ42.3%、40.2%であった。子ども「あり」の割合は91.8%と日本の方が高く、要介護家族「あり」は、韓国のほうが59.8%と高く、ともに有意差が認められた。勤務している病院の病床数についてみると、日本では「200～300床未満」が44.1%、韓国では「400～500床未満」が37.0%、雇用形態は「非正規雇用」が55.0%と日本に多く、雇用形態について有意差が認められた。キャリアアップに向けた目標「あり」の割合(64.1%)は韓国に有意に高く、離職期間は「1年未満」の割合(55.4%)は有意に韓国が短かった。

##### 2. 職務満足感に関連する諸要因の検討(表2)

満足感測定尺度33項目を用いて探索的因子分析を行った。因子負荷量と全分散率及び因子の解釈可能性を考慮し、5因子を仮定して再度最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量が0.4以下の項目を除外し、さらに因子分析を行った結果、5因子が抽出され、累積寄与率は51.4%であった。

第1因子は6項目で構成されており、“成果と給与

の釣り合い”“給与は貢献に見合う”“給与は年齢、地位にふさわしい”(“ ”は質問項目を示す)など、収入に関する項目が高い負荷量を示したので『収入』(『』は潜在変数を示す)と命名した。第2因子は7項目で構成されており、“チームワークはよい”“人間関係はよい”“同僚は協力的”など、人間関係に関する項目が高い負荷量を示したので『人間関係』と命名した。第3因子は7項目で構成されており、“不公平がおきない”“協力体制がうまくいく”“昇進や昇格は公平”など、職場環境に関する項目が高い負荷量を示したので『職場環境』と命名した。第4因子は5項目で構成されており、“仕事を通じ成長”“やり甲斐”“仕事に興味”など、職務満足に関する項目が高い負荷量を示したので『職務満足感』と命名した。第5因子は2項目で構成されており、“患者(家族)との信頼関係”“患者(家族)から感謝”など、患者関係に高い負荷量を示したので『患者関係』と命名した(表2)。各因子のCronbachの $\alpha$ 係数は、第1因子『給与』0.88、第2因子『人間関係』0.84、第3因子『職場環境』0.83、第4因子『職務満足感』0.82、第5因子『患者関係』0.56であり、第5因子を除けば、高い信頼度が得られた。

復職した元潜在看護職の職務内容の満足感に関連する諸要因について検討するため、5因子を潜在変数とした複数の概念モデルを設定して共分散構造分析を行い、修正を繰り返し最も高い適合度のモデルを探った。次に等値制約を置いて日本と韓国の同時分析を行った結果、「制約なし」モデルの適合度が $GFI=0.812$ 、 $AGFI=0.770$ 、 $RMSEA=0.048$ と最も良好であったため、このモデルを採択した。

日本のモデル(図1)では、全ての潜在変数間のパスは有意であった。内生潜在変数『職務満足感』に対する『職場環境』からの直接効果を示す標準化推定値は0.34であり、『患者関係』からの直接効果は、同様に0.45であった。『収入』から『職務満足感』への間接効果は、0.156であり、『人間関係』から『職務満足感』への間接効果は、0.153であった。『職務満足感』の決定係数は39%であった。

韓国のモデル(図2)では、『患者関係』から『職務満足感』に向けたパス以外はすべて有意であった。内生潜在変数『職務満足感』に対する『職場環境』からの直接効果を示す標準化推定値は0.73であり、『患者関係』からの直接効果は、同様に0.09であった。『収入』から『職務満足感』への間接効果は、0.277であり、『人間関係』から『職務満足感』への間接効果は、0.081

表 1 日韓対象者の比較

項目	カテゴリ	日本 n=220		韓国 n=92		統計値
		人数	(%)	人数	(%)	
年齢 <sup>†</sup>	20代	18	( 8.2)	13	(14.1)	n. s.
	30代	93	(42.3)	37	(40.2)	
	40代	76	(34.5)	20	(21.7)	
	50代	28	(12.7)	6	(6.5)	
	60代	4	( 1.8)	0	(0.0)	
	無回答	1	( 0.5)	16	(17.4)	
配偶者	あり	202	(91.8)	80	(87.0)	n. s.
	なし	18	( 8.2)	12	(13.0)	
子ども	あり	202	(91.8)	69	(75.0)	p<.001
	なし	18	( 8.2)	23	(25.0)	
要介護家族	あり	16	(7.3)	55	(59.8)	p<.001
	なし	203	(92.3)	37	(40.2)	
	無回答	1	(0.5)	0	(0.0)	
病床数 <sup>†</sup>	100～200床未満	70	(31.8)	36	(39.1)	n. s.
	200～300床未満	97	(44.1)	16	(17.4)	
	300～400床未満	29	(13.2)	4	(4.3)	
	400～500床未満	19	( 8.6)	34	(37.0)	
	無回答	5	( 2.3)	2	(2.2)	
雇用形態	正規	89	(40.5)	82	(89.1)	p<.001
	非正規	121	(55.0)	9	(9.8)	
	その他	8	( 3.6)	1	(1.1)	
	無回答	2	( 0.9)	0	(0.0)	
在職期間 <sup>†</sup>	6か月未満	46	(20.9)	21	(22.8)	n. s.
	6か月以上1年未満	32	(14.5)	13	(14.1)	
	1年以上3年未満	68	(30.9)	20	(21.7)	
	3年以上5年未満	22	(10.0)	10	(10.9)	
	5年以上	52	(23.6)	28	(30.4)	
キャリアアップに向けた目標	あり	52	(23.6)	59	(64.1)	p<.001
	なし	102	(46.4)	20	(21.7)	
	わからない	65	(29.5)	12	(13.0)	
	無回答	1	(0.5)	1	(1.1)	
再就業前の研修	受けた	64	(29.1)	19	(20.7)	n. s.
	受けていない	156	(70.9)	71	(77.2)	
	無回答	0	(0.0)	2	(2.2)	
再就業迄の臨床経験年数 <sup>†</sup>	3年以下	37	(16.8)	16	(17.4)	n. s.
	4～6年	61	(27.7)	21	(22.8)	
	7～9年	40	(18.2)	14	(15.2)	
	10年以上	72	(32.7)	37	(40.2)	
	無回答	10	(4.5)	4	(4.3)	
再就業迄の離職期間 <sup>†</sup>	1年未満	48	(21.8)	51	(55.4)	p<.001
	1年以上3年未満	52	(23.6)	20	(21.7)	
	3年以上5年未満	32	(14.5)	5	(5.4)	
	5年以上7年未満	21	(9.5)	5	(5.4)	
	7年以上10年未満	25	(11.4)	3	(3.3)	
	10年以上	39	(17.7)	4	(4.3)	
無回答	3	(1.4)	4	(4.3)		

<sup>†</sup>付した項目：Kendallのタウによる検定、それ以外の項目： $\chi^2$ 検定

n. s.：not significant

であった。『職務満足感』の決定係数は 62%であった。

『職務満足感』の決定係数は、日本 0.39、韓国 0.62 であり、二国間に統計学上有意味な差 (C.R=1.971) が認められた。また、『人間関係』から『患者関係』への標準化直接効果は、日本では 0.34、韓国では 0.90 であり、二国間において統計学上有意味な差が認められた

### 3. 日本と韓国における潜在変数間の比較

『職場環境』から『職務満足感』に関する満足感への標準化直接効果は、日本では 0.34、韓国では 0.73、

表 2 探索的因子分析

質 問 項 目	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5
私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている	.899	.021	.024	.040	-.196
私の給与は私が職場にする貢献に見合っている	.898	.002	-.059	.050	-.070
私の給与は私の年齢、地位にふさわしい	.896	-.004	.012	.005	-.144
私の生活に必要なものを確保するために現在の収入は足りている	.665	-.012	.025	-.174	.316
私の給与は同僚と比べてみて公平である	.645	.150	-.063	.056	.061
私の職場の給料だけでどうやら暮らせる	.471	-.145	.084	-.026	.249
私の職場のチームワークはよい	-.012	.832	.010	-.003	.087
私の職場の人間関係はよい	-.029	.825	-.013	-.028	-.034
私の同僚は仕事のうえで協力的である	-.036	.690	-.010	.091	-.073
私の同僚は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	-.026	.554	-.020	.025	.008
私の上司は、仕事における指導監督ぶりが適切である	.079	.503	.263	-.082	-.013
私の上司は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	.149	.488	.156	-.017	-.009
私と同僚の間には適切な距離が保たれている	.030	.451	-.114	-.006	.305
私の職場の幹部は従業員の仕事に不公平が起きないように手をうっている	-.040	.078	.807	-.120	-.006
私の職場では、各部門の協力体制がうまくできている	-.113	.096	.757	-.071	.047
私の会社では、昇進や昇格は公平に行われている	-.016	.051	.752	-.020	-.034
私の職場では、みんなの意見や要望がとりあげられている	-.024	.150	.551	.153	-.074
私の職場では事業計画や職場の発展の様子を従業員に知らせてくれる	.148	-.081	.506	.036	.103
私はこの職場にいて、着実な人生設計がたてられる	.036	-.152	.480	.326	.064
私の職場はみんなの福利厚生に努力している	.203	-.149	.453	-.051	.084
私は仕事を通じて全体として成長した	-.002	.031	-.115	.783	.046
私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる	.031	-.084	.072	.710	.019
私は今の仕事に興味をもっている	.018	.054	-.088	.704	-.070
今の仕事は私に適している	-.051	.037	-.049	.678	.144
私はこの職場に勤めていることを誇らしく思う	-.017	-.002	.306	.553	-.066
私と患者（家族）との間には信頼関係が成り立っている	-.066	-.017	.110	.005	.684
私は私のする仕事について患者（家族）から感謝される	.065	.117	-.070	.272	.445
累積寄与率	26.16	37.03	43.28	48.04	51.39
信頼係数 $\alpha$	0.88	0.84	0.83	0.82	0.56

因子抽出法：最尤法、 回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

(C.R=6.029)。

「患者関係」から「職務満足」への直接効果は、日本では 0.45、韓国では 0.09 であり、二国間に統計学上有意な差は認められなかった。

## V. 考察

### 1. 研究意義

看護師の職務満足に関する研究では、男性看護師を対象にしたもの<sup>17,18)</sup>、新人看護師を対象としたもの<sup>19)</sup>、職業的アイデンティティに関するもの<sup>20)</sup>、職務満足の尺度を用いて相関を調査したもの<sup>21)</sup>、組織文化に対する認識に関するもの<sup>22)</sup>など多岐にわたるが、復職した元潜在看護職が感じている職務満足を構造的に分析した先行研究は見当たらない。また、日本と他国との国別比較についても報告されていない。したがって、復職した元潜在看護職の職務満足感に関連する要因を構造的に明らかにし、日本と韓国の比較を通して、潜在看護職の復職支援対策を検討するための基礎資料となりうる点が、本研究の意義と言える。

### 2. 職務満足感に関連する要因と日韓の比較

日韓両国において、“仕事で成長”“やり甲斐”“仕事に興味”“仕事が適している”“職場が誇らしい”に関連する『職務満足感』を直接高めるのは、“協力体制がよい”“不公平が起きない”“昇進昇格が公平”“意見や要望”“従業員に知らせる”“着実な人生設計”“福利厚生に努力”に関連する『職場環境』のみであった。この場合の『職場環境』には、病棟のスタッフ間の協力体制がよいこと、業務を遂行する上で不公平を感じないこと、昇進昇格については皆が公平だと思えるシステムがあり、可視化されていること、スタッフの意見や要望が上司に聞き入れられ、勤務することで着実な人生設計ができると考えられることや病院の福利厚生を職員が評価していることが含まれる。

一般病院に勤務する看護師の職務満足感を高めるためには、働きやすい労働環境など<sup>6)</sup>が重要であること、看護実践環境は、就業継続意向とは正の、離職率とは負の関係があり、看護実践環境を整えることは、看護職の定着に寄与する<sup>23)</sup>ことや、仕事の満足度が継続意思に影響している<sup>7)</sup>ことが報告されている。同様に韓国においても、職務不満足や組織的な支援の欠如がバーンアウトや離職に関連する<sup>24)</sup>ことや組織的な介入やバーンアウトが離職に直接的に影響する<sup>25)</sup>ことが報告されている。

本研究結果は、職場環境の重要性を述べているこれらの先行研究の結果を支持しうるものであった。元潜在看護職が復職する場合は、離職期間があることによる職場適応への不安や看護技術の実施への不安があると推測される。働きやすい職場環境は、日本、韓国の国別の差なく、また雇用形態や勤務形態にかかわらず、元潜在看護職にとっては『職務満足感』を高める重要な要因の一つであり、結果として継続的な勤務につながることを示唆された。特に韓国においては他の要因より『職務満足感』への影響力が大きいことが示された。

また、『人間関係』に関する満足感は、『患者関係』に対して、直接肯定的に影響をしていた。人間関係はどの職場においても重要な要素の一つである。職場の人間関係が良好であれば、患者との関係もプラスに促進されることが示唆された。この関係は、日本より韓国の方が強いことが明らかとなった。

『患者関係』が直接『職務満足感』を高めていることが示されたのは、日本のモデルのみであった。韓国の場合、図 2 に示すように、『患者関係』と『職務満足感』の間に有意差は認められなかった。この結果について比較検討するのは容易ではないが、Aiken ら<sup>26)</sup>が行った病院で働く看護師を対象にした職場環境についての 9 カ国の調査結果を参考にしてみると、韓国における「ケアの質」についての質問に対する否定的な回答は、68%と高い割合であった。このように、68%の看護師が患者のケアの質に対して否定的であるということは、患者との信頼関係や患者から感謝されるといった『患者関係』に関する満足感が高まるとは考えにくく、その結果『職務満足感』との間に有意差が認められなかったのではないかと推察された。

『収入』は日本、韓国ともに『職務満足感』には『職場環境』を介した間接効果しか認められなかった。ハーツバーグの理論<sup>27)</sup>によれば、給与は、動機要因ではなく環境要因であるため、動機要因と考えられる『職務満足感』に直接影響しなかったと考えられる。しかし、『職場環境』に直接影響するうえ、『職務満足感』に間接的に影響することから、軽視してはいけない要因の一つといえる。

看護職の離職理由は、結婚、出産・育児が主なもので就業率も年齢で比較すると M 字型をしており<sup>28)</sup>、看護師の WFC には職務上の負荷が大きく、サポートが少ない場合に増大すること<sup>29)</sup>が報告されている。復職した元潜在看護職の場合も WFC が職務内容に何

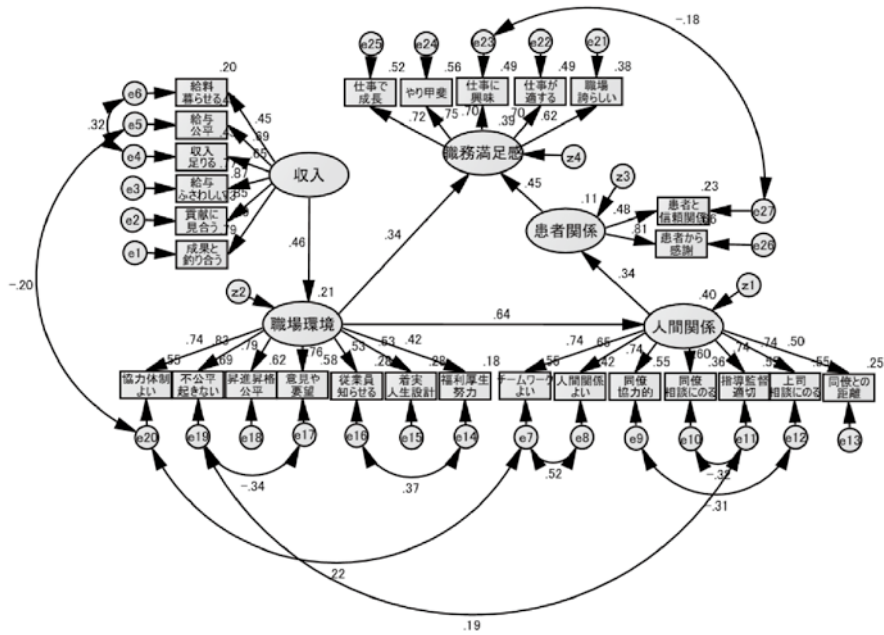


図1 職務満足に関連する要因を規定するモデル (日本)

GFI=0.812 AGFI=0.770 RMSEA=0.048

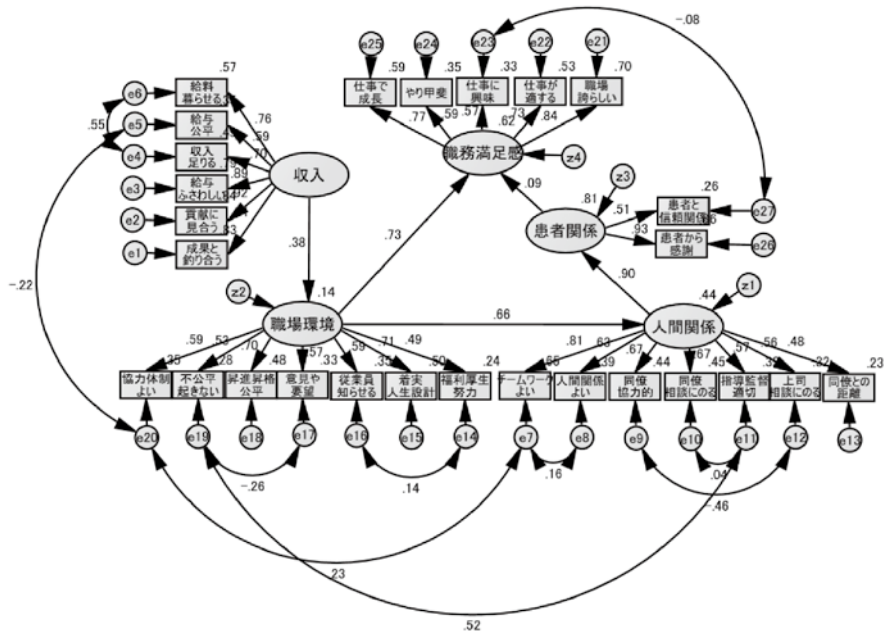


図2 職務満足に関連する要因を規定するモデル (韓国)

GFI=0.812 AGFI=0.770 RMSEA=0.048



らかの影響を及ぼしているものと推測し調査票に組み込んだ。しかし、本研究では WFC は『職務満足感』になら影響をしていなかった。この結果から、調査対象である元潜在看護職は現在勤務していることから、WFC については何らかの方法で解決できていることが示唆された。

### 3. 本研究の限界と今後の課題

本研究では、病院の看護部管理者の協力を得ることによって、復職した元潜在看護職を研究対象者として選定した。本調査への協力は看護部管理者の自由意思、対象者本人の自由意思に基づくため、対象者の人数や地域に偏りがみられた。また、韓国では、再就業のための研修を修了した元潜在看護職を対象に、ネットワークサンプリングが行われた。したがって、今後は対象者の選出方法を統一し、より規模の大きい調査や、異なる地域の病院に勤務する対象者に調査を行った場合も、本研究と同様な結果が得られるか検討することが求められる。

今後は、縦断的な調査も視野に入れ、因果構造を明確にする研究デザインを検討していくとともに、調査対象としての潜在看護職の選定方法や対象に見合った調査内容の検討も必要であると考えられる。

## VI. 結論

キャリアアップに向けた目標が「あり」と答えた割合 (64.1%) は韓国が有意に高く、離職期間が「1 年未満」の割合 (55.4%) は韓国が有意に短かった。

日本において『職務満足感』への直接効果が認められたのは『職場環境』と『患者関係』であったが、韓国では『職場環境』のみであった。『職場環境』から『職務満足感』への影響は、韓国の方が日本より強いことが示された。復職した元潜在看護職が『職務満足感』を実感しながら職務を継続するためには、『職場環境』に関する病院内の環境整備が必要であることが、日韓を問わず共通した要因であることが示唆された。

## 謝辞

本研究に快くご協力いただいた看護部管理者および元潜在看護職の皆様、ご指導をいただきました首都大学東京大学院都市システム科学研究科教授、星旦二先生をはじめ、星研究室の皆様にご心より感謝申し上げます。

なお本研究の一部は、2011 年第 3 回日中韓看護学会で発表した。

## 文献

- 1) Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, et al. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. JAMA. 2002 ; 288 (16) : 1987-1993
- 2) 財団法人日本看護協会. 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書. 2007
- 3) 財団法人日本看護協会. 平成 20 年度潜在看護職員の就業に関する報告書—ナースセンター登録データに基づく分析—ダイジェスト版. 2010
- 4) 増野園恵. 日本の病院における看護師の労働環境現状と課題. 看護研究. 2007 ; 40 (7) ; 43-49
- 5) 倉ヶ市絵美佳, 小松光代, 大澤智美, 他. A 大学付属病院を退職した看護師の看護師の臨床能力の実態 在職者との比較から. 京都府立医科大学看護学紀要. 2011 ; 21 : 109-115
- 6) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 他. 一般病院に勤務する看護師の職務満足度を構成する概念. 日本看護管理学会誌. 2011 ; 15 (1) : 57-65
- 7) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討. 日本看護管理学会誌. 2011 ; 15 (1) : 47-56
- 8) Byeon Young Soon, Kang Ji Sook. A qualitative research on turnover experience among hospital nurses. 1st China-Japan-Korea Academic Exchange Conference on Nursing. 2009 : 152-153
- 9) Park Sung Ae. Re-employment strategies for Nurses after Career Interruption. 1st China-Japan-Korea Academic Exchange Conference on Nursing. 2009 : 29-30
- 10) Kim, MA, You, SJ, Kim MJ, & Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals : Reasons for turnover. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2009 ; 15 (1) : 149-165
- 11) Oh, Y. The demand and supply of registered nurses in Korea and policy recommendations. Korean Health and Social Affairs Review, 2008 ; 28 (1) : 68-86
- 12) Chung JS, Cha YN, Kim KK, et al. The development and management of a Re-entry Program for Inactive Registered Nurses. Journal of Korean Academy Society Nursing Education.

- 2011 ; 14 (2) : 232-243
- 13) Byeoon YS, Kim M . Re-employment experience of nurses who have left the profession. Journal of Korean Academy of Nursing. 2008 ; 38 (5) : 768-778
- 14) Han MR, Choi, SM. Effects of a refresher program for inactive nurses on nursing professionalism and nursing clinical self-efficacy. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2011 ; 7 (1) : 44-53
- 15) 安達智子. セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討. 心理学研究. 1998 ; 69 (3) : 223-228
- 16) 金井篤子, 若林満. (1998) : 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト. 産業組織心理学研究. 1998 ; 11 (2) : 107-122
- 17) 中垣明美. 男性看護師の生涯発達の様相 時間的展望と職務満足との関連からの検討. 日本看護医療学会雑誌. 2011 ; 13 (1) : 11-20
- 18) 清藤ルミ子, 藤田佳香, 山口茜理, 他. 男性看護師が職場で感じているやりがい. 国立高知病院医学雑誌. 2010 ; 19 : 95-102
- 19) 西川はるみ, 矢部ゆみ子, 日下和代. 新人看護師の働き続けられる要因と定着の分析. 藤枝市立総合病院学術誌. 2011 ; 71 (1) : 23-27
- 20) 佐藤美香, 菱谷純子. 助産師の職業的アイデンティティに関連する要因. 日本助産学会誌. 2011 ; 25 (2) : 171-180
- 21) 川内恵美子, 大橋一友. 二次医療圏の公立病院で働く助産師・看護師の Work Engagement 及び職務満足度と離職意思の関係. 日本看護管理学会誌. 2011 ; 15 (1) : 39-46
- 22) 檜原理恵, 長谷川智子. 看護師の組織文化に対する認識と離職行動への影響に関する分析. 日本看護管理学会誌. 2011 ; 15 (2) : 126-134
- 23) 緒方泰子, 永野みどり, 福田敬, 他. 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連. 日本公衆衛生雑誌. 2011 ; 58 (6) : 409-419
- 24) Kwak C, Chung BY, Xu Y, et al. Relationship of Job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korea nurses : a questionnaire survey . Int J Nurs Stud. 2010 ; 47 (10) : 1292-1298
- 25) Moon SJ, Han SS . A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. J Korean Accad Nurs. 2011 ; 41 (5) : 633-641
- 26) Aiken LH, Sloane DM, Clark S, et al. Importance of Work environments on hospital outcomes in nine countries, Int J Qual Health Care. 2011 ; 23 (4) : 357-364
- 27) P. ハーシー, K・H・ブランチャード, D・H・ジョンソン著. 山本成二, 山本あづさ (訳). 入門から応用へ 行動科学の展開 新版. 東京 : 生産性出版. 2000
- 28) 角田由香. 看護師の働き方を経済学から読み解く. 東京 : 医学書院. 2007
- 29) 竹内朋子. 看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC) についての文献レビュー. 日本看護管理学会誌. 2010 ; 14 (1) : 85-94