研究報告

一般病院に勤務する看護師の職務満足感とバーンアウト、自尊感情との関連

The relations between job satisfaction, burnout, and self-esteem in nurses working in general hospitals

撫養真紀子[1)]、勝山貴美子[2)]、志田京子[1)]、尾﨑フサ子[3)]、青山ヒフミ[4)]

Makiko Muya[1)], Kimiko Katsuyama[2)], Kyoko Shida[1)], Fusako Ozaki[3)], Hifumi Aoyama[4)]

1）大阪府立大学　看護学類
2）横浜市立大学　医学部看護学科
3）新潟青陵大学　看護学科
4）甲南女子大学　看護リハビリテーション学部

1）School of Nursing, Osaka Prefecture University
2）School of Medicine, College of Nursing, Yokohama City University
3）School of Nursing, Niigata Seiryo University
4）Faculty of Nursing Rehabilitation, Konan Women's University,

要　旨

本研究の目的は、看護師の職務満足感とバーンアウト、自尊感情との関連を検討することである。測定用具は日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の一因子である職務満足感、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の 3 因子からなるバーンアウト、自尊感情である。分析方法は職務満足感とバーンアウトの 3 因子、自尊感情の関連について Pearson の積率相関係数を算出し、職務満足感を従属変数、自尊感情、バーンアウト、役割、資格の有無、個人属性、配置場所を独立変数として重回帰分析を行った。調査用紙は 800 名に配布し、420 名（回収率 52.5%）より回答があり、そのうち 412 名を分析対象とした。職務満足感との関連は情緒的消耗感（$r = -0.42$, $p < .01$）、脱人格化（$r = -0.46$, $p < .01$）、個人的達成感（$r = -0.47$, $p < .01$）、自尊感情（$r = 0.28$, $p < .01$）で、重回帰分析を行った結果バーンアウトの 3 因子が抽出された。職務満足感は、実践において個人的達成感が得られる体験を促すなど、バーンアウトの 3 因子それぞれへの対策を講じることの重要性が示唆された。

Abstract

This study aims to examine the relations between job satisfaction, burnout, and self-esteem in nurses working in general hospitals. The questionnaires were distributed to 800 nurses employed at general hospitals and the number of response was 420 (return rate was 52.5%), and the number of the valid response was 412. The occupational stress survey was used as the scale included 4 items related to job satisfaction, 17 items related to burnout, and 10 items related to self-esteem. We analyzed each factor for its relationship to job satisfaction using Pearson's product-moment correlation coefficient and found the following relationships: emotional exhaustion ($r = -0.42$, $p < 0.01$); depersonalization ($r = -0.46$, $p < 0.01$); individual sense of accomplishment ($r = -0.47$, $p < 0.01$);

受付期日：2014/12/17　　受理期日：2015/02/07　　連絡先アドレス：muyamaki@nursing.osakafu-u.ac.jp

and self-esteem (r=0.28, p < 0.01). However, only three factors significantly related to burnout were identified through a multiple regression analysis. Regarding workplace satisfaction, our results show that it is important to prevent burnout by re-evaluating nursing duties, and providing practical experiences that convey a sense of personal accomplishment.

キーワード：看護師、職務満足感、バーンアウト、自尊感情
Key words：nurse, job satisfaction, burnout, self-esteem

Ⅰ．はじめに

日本の看護師の労働環境実態調査によると、看護師という職業に対する満足度は 71.3％と高いが[1]、一方で、59.6％が現在の仕事に不満足であり、55.8％は高いバーンアウト状態にある[2]。これらのことより、約 6 割程度の看護師は現在の仕事に対して不満足な状況にあり、高いバーンアウト状態にあると言える。

1970 年代より、アメリカでは離転職や看護師不足を防止するために、職務満足が注目されている[3]。その後、職務満足は全米看護質指標データベースのひとつとして採択され、重要な看護管理の指標として位置づけられている[4]。職務満足は、自律性[5]、ストレス[6]、自尊感情[7]、離職意図[8] など重要な概念との関連が報告されてきた。日本においても、アメリカと同様に職務満足は、離転職、欠勤に影響を及ぼすことが指摘されている[9]。また、職務満足に関連する要因は「仕事そのもの、承認、量的労働負荷」であった[10]。さらに、職務満足は「仕事上の条件、師長のサポート、やり甲斐体験、役職の有無、疲労蓄積度」との関連が指摘された[11]。このように職務満足は、単一の要因だけでなく、複数の要因から検討されている。

職務満足のメタ分析では、ストレス[6) 12)] が最も強い因子であることが指摘されている。特に、ストレスの結果として生じるバーンアウトは、中等度になると身体症状、精神・神経症状と関係し[13]、離職願望を高めることが報告されている[14]。また、Judge, et al.,[15] は、職務満足と自らを評価する概念（自尊感情、一般的自己効力感、感情の安定性）との関連についてメタ分析を行った結果、すべてが職務満足と関連していたことを報告している。特に、自尊感情は職業継続意思と関連する[16] とともに、抑うつ状態と有意な負の相関関係にある[17]。このようなバーンアウト、自尊感情は、健康問題や職業継続意思とも関連する概念として重要度が高いと考えられる。そこで、本研究では、職務満足感とバーンアウト、自尊感情について詳細に検討することにより、離職願望を弱め、職業継続意思を強化する対策や抑うつなどを予防し健康を維持･増進することに寄与することが考えられる。また、一般病院に勤務する看護師を対象に、バーンアウトの 3 因子、自尊感情を同時に取り上げ、職務満足との関連についての詳細な検討は見当たらない。そこで、本研究では、仕事に対する全般的な満足感が測定できる NIOSH（National Institute for Occupational Safety and Health）職業性ストレス調査票の一因子である職務満足感尺度を用いて、看護師の職務満足感とバーンアウト、自尊感情の関連について、検討することとした。

Ⅱ．目　的

本研究の目的は、一般病院に勤務する看護師の職務満足感と、バーンアウト、自尊感情との関連を検討することである。また、職務満足とバーンアウト、自尊感情について検討することは、離職願望を弱め、職業継続意思を強化する対策、抑うつなど予防し健康を維持・増進に役立てることができる。

Ⅲ．用語の定義

職務満足感：本研究における職務満足感とは、仕事に対して全体としてどれくらい満足であるかなど包括的に仕事全般に対する満足感とし、NIOSH 職業性ストレス調査票の一因子である職務満足感尺度によって測定されるものとした。

Ⅳ．本研究の概念枠組み（図 1）

本研究ではバーンアウト 3 因子と自尊感情、個人属性がそれぞれ職務満足感に関連すると考えた。

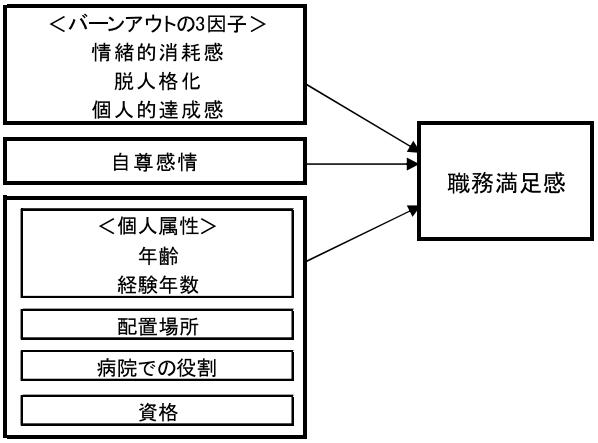

図１　本研究の概念枠組み

Ⅴ．研究方法

1．研究対象

対象者は、便宜的に抽出した大都市にある日本医療機能評価機構・病院機能評価認定病院で、病床数が 500 床以上の 4 箇所の一般病院に勤務する看護師 800 名である。師長や主任などの管理職及び助産師、保健師、准看護師を除いた。

2．調査期間

2010 年 6 月～ 9 月である。

3．データ収集方法

対象病院の看護部長に調査への協力を口頭と文書で依頼し、承諾が得られた病院に調査用紙を郵送し、看護部長から各病棟師長へそして対象者へ手渡しで配布した。調査は無記名自記式質問紙調査とし、回収は研究者に郵送で返却してもらう方法とした。

4．測定用具

本研究では、以下の 3 つの尺度を、作成者から許諾を得て使用した。

1）職務満足感尺度：日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の一因子であり、原谷ら[18]が開発している。この尺度は、仕事全般に対する満足感を測定する尺度である。項目 1 ～ 3 が 3 段階評価、項目 4 が 4 段階評価で、得点の範囲は 4 ～ 13 点である。得点が高いほど職務満足感が高いことを意味する。

2）自尊感情尺度：Rosenberg が作成し、山本ら[19]によって翻訳後、信頼性・妥当性が検証された尺度を使用した。10 項目からなる質問紙で、得点の範囲は 10 ～ 50 点である。回答は「あてはまらない」1 点～「あてはまる」5 点の 5 段階評価で、得点が高いほど自尊感情が高いことを意味する。

3）バーンアウト尺度：Maslach & Jackson に準拠して久保ら[20]が改訂した尺度を使用した。この尺度は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の 3 因子 17 項目で構成されている。各因子と全項目の得点の範囲は、情緒的消耗感が 5 ～ 25 点、脱人格化が 6 ～ 30 点、個人的達成感が 6 ～ 30 点、全項目での得点が 17 ～ 85 点である。個人的達成感は逆転項目であり、意味的には個人的達成感の後退である。回答は「ない」1 点～「いつもある」5 点の 5 段階評価で、得点が高いほどバーンアウトの症状があることを意味する。

5．個人属性と配置場所、役割・資格の有無について

対象者の特徴は、個人属性（年齢、経験年数）、配置場所、病院での役割、認定看護師など資格の有無とした。配置場所は外科系、内科系、産科・小児科、集中治療室・手術室とした。役割では、病院内の委員としての役割を担っているかについて尋ねた。役割について「有」と答えた対象者には、所属している委員会の数と名称を記載してもらった。資格では取得している資格の有無について尋ねた。

6．分析方法

年齢、経験年数は度数分布を考慮して、年齢は 25 歳以下、26 ～ 28 歳、29 ～ 32 歳、33 歳以上の 4 群に分け、経験年数についても 3 年目以下、4 ～ 6 年目、7 ～ 9 年目、10 年目以上の 4 群に分け、各群における職務満足感とバーンアウトの 3 因子との平均値の差の検定を一元配置分散分析で行った。一元配置分散分析で有意差のみられた群については、その後の検定（Tukey の多重比較）を実施した。病院での役割、認定看護師などの資格は、「有」と「無」の 2 群における職務満足感の平均値の差の検定を t 検定で分析した。職務満足感と自尊感情、バーンアウトは、Pearson の積率相関係数を用いて関連を検討した。職務満足感を従属変数、自尊感情、バーンアウト、病院での役割、認定看護師など資格の有無、年齢、経験年数、配置場所を独立変数として、重回帰分析（Stepwise 法）を行った。各尺度の信頼性の検討には、クロンバック α 係数を算出した。解析は統計パッケージ SPSS16.0J Windows を用いた。

7．倫理的配慮

対象病院の看護部長に調査への協力を口頭と文書にて依頼し、承諾を得た。対象者へは自由意思の確保、プライバシーの保護、回答しなくても不利益を受けることはないこと、結果は統計的に処理し個人が特定さ

れることはないこと、調査票およびデータの管理は厳重に行うことを文書に明記し、回答をもって同意とみなした。また、同時に結果の公表についても文書で説明した。本研究はＡ大学看護学研究科研究倫理委員会の承認を得て実施した。

Ⅵ．結　果

1．対象者

調査用紙の配布は 800 名、そのうち回収されたのは 420 名（回収率 52.5％）であった。420 名のうち、助産師 7 名、調査用紙の半分程度が空白である者 1 名を除外した。最終の調査対象者は 412 名（有効回答率 98.0％）であった。

2．個人属性と配置場所、役割・資格の有無について（表 1）

平均年齢は 29.2 ± 6.2 歳で、20 歳代が全対象の 262 名（63.9％）で半数以上を占めていた。平均経験年数は 7.4 ± 5.9 年で、5 年未満の者が全対象の 204 名（50.2％）であった。配置場所では、外科系 179 名（43.4％）、内科系 145 名（35.2％）であった。病院において教育、感染などの委員として、219 名（53.2％）が役割を担っていた。担っている役割は、病院の委員会、看護実践に関わるリンクナースの活動、学生や新人指導に関わる教育担当であった。記載があった担っている役割は、1 つ 102 名、2 つ 54 名、3 つ以上 23 名であった。資格の有無では 38 名（9.2％）が資格を持ち、取得している資格の種類は、認定看護師、専門学会の認定している資格であった。

表１　対象者の特徴

		n	%
年齢（Mean±SD）	29.2±6.2歳	410	99.5
年齢の範囲	21～53歳		
無回答		2	0.5
経験年数（Mean±SD）	7.4±5.9年	410	99.5
無回答		2	0.5
配置場所	外科系	179	43.4
	内科系	145	35.2
	産科・小児科	46	11.4
	集中治療室・手術室	32	7.8
	無回答	9	2.2
病院での役割	有	219	53.2
	無	174	42.2
	無回答	19	4.6
資格の取得	有	38	9.2
	無	354	85.9
	無回答	20	4.9

（Muya et al. Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. Japan Journal of Nursing Science. 11(3), 160-170, 2014 より一部引用）

3．職務満足感の特徴

職務満足感の平均得点は 9.2 ± 1.4 点、得点範囲は 4～13 点であった。平均得点が最も高かった項目は「全体として、自分の仕事にどのくらい満足していると言えますか？（R：反転項目）」（2.8 ± 0.5）、平均得点が最も低かった項目は「もしあなたが今の仕事をもう一度やるかどうか決めなければならないとしたらどうしますか？（R）」であった（2.1 ± 0.5）。クロンバック α は 0.67 であった。

4．各変数の特徴

バーンアウトの因子別の平均得点は、情緒的消耗感（16.7 ± 4.3）、脱人格化（12.5 ± 4.9）、個人的達成感（21.0 ± 3.9）であった。クロンバック α は、情緒的消耗感 0.82、脱人格化 0.86、個人的達成感 0.78 であった。バーンアウトの 3 因子の平均得点を経験年数別でみると、情緒的消耗感では 3 年目以下（17.6 ± 4.1）、4 ～ 6 年目（17.2 ± 4.3）、7 ～ 9 年目（15.8 ± 4.3）、10 年目以上（16.3 ± 4.3）で、3 年目以下と 7 ～ 9 年目との間に有意差が認められた（p ＜ .05）。脱人格化では 3 年目以下（12.5 ± 5.0）、4 ～ 6 年目（12.9 ± 5.0）、7 ～ 9 年目（12.0 ± 4.7）、10 年目以上（12.3 ± 4.7）で経験年数による差はみられなかった。個人的達成感では、3 年目以下（21.2 ± 3.6）、4 ～ 6 年目（20.9 ± 3.9）、7 ～ 9 年目（20.6 ± 3.9）、10 年目以上（21.1 ± 4.2）であった。バーンアウトの 3 因子の平均得点を年齢別でみると、情緒的消耗感では 25 歳以下（17.1 ± 4.1）、26 ～

表２　個人属性による Burnout（情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感）比較

個人属性		バーンアウト 情緒的消耗感 Mean ± SD		n	脱人格化 Mean ± SD	n	個人的達成感 Mean ± SD	n
全体		16.7 ± 4.3			12.5 ± 4.9		21.0 ± 3.9	
年齢	25歳以下	17.1 ± 4.1	*	125	12.3 ± 4.7	125	21.2 ± 3.7	126
	26～28歳	16.7 ± 4.4		106	12.6 ± 5.1	106	20.7 ± 4.1	105
	29～32歳	16.6 ± 4.4		86	12.7 ± 5.0	84	20.9 ± 4.0	87
	33歳以上	16.4 ± 4.4		90	12.3 ± 4.7	90	21.0 ± 4.1	90
	無回答			5		7		4
経験年数	3年目以下	17.6 ± 4.1	*	108	12.5 ± 5.0	108	21.2 ± 3.6	109
	4～6年目	17.2 ± 4.3		95	12.9 ± 5.0	95	20.9 ± 3.9	95
	7～9年目	15.8 ± 4.3		102	12.0 ± 4.7	100	20.6 ± 3.9	101
	10年目以上	16.3 ± 4.3		98	12.3 ± 4.7	98	21.1 ± 4.2	99
	無回答			9		11		8

一元配置分散分析（有意差がみられた群についてTukeyの多重比較を実施）　*p ＜ .05

28 歳（16.7 ± 4.4）、29 ～ 32 歳（16.6 ± 4.4）、33 歳以上（16.4 ± 4.4）で、25 歳以下と 33 歳以上との間に有意差が認められた（p＜.05）。脱人格化、個人的達成感については、年齢による差はみられなかった（表 2）。

自尊感情の平均得点は 31.2 ± 6.8 点、得点範囲は 13 ～ 49 点であった。クロンバック α は 0.86 であった。項目でみると、「少なくとも人並みには価値のある人間である」(3.7 ± 0.9)、「色々な良い素質を持っている」(3.4 ± 0.8）の得点が高かった。

5. 職務満足感と個人属性、配置場所、役割・資格の有無との関連

年齢、経験年数、配置場所は表 3 のように 4 群に分け、一元配置分散分析を行い、年齢、経験年数、配置場所の違いによる職務満足感の得点に有意な差はみられなかった。認定看護師などの資格では「有」と「無」で、病院内における役割では「有」と「無」で、いずれも 2 群間において職務満足感に有意な差はみられなかった（表 3）。

表３　個人属性、役割・資格の有無による職務満足感の比較

個人属性		n	職務満足感 Mean± SD
年齢	25歳以下	124	9.2 ± 1.2
	26～28歳	103	9.3 ± 1.3
	29～32歳	86	9.3 ± 1.3
	33歳以上	88	9.1 ± 1.6
	無回答	11	
経験年数	3年目以下	106	9.1 ± 1.3
	4～6年目	92	9.2 ± 1.4
	7～9年目	101	9.5 ± 1.3
	10年目以上	98	9.1 ± 1.4
	無回答	15	
配置場所	外科系	175	9.1 ± 1.3
	内科系	143	9.3 ± 1.4
	産科・小児科	44	9.7 ± 1.4
	集中治療室・手術室	32	9.3 ± 1.5
	無回答	18	
資格	有	38	9.5 ± 1.2
	無	347	9.2 ± 1.4
	無回答	27	
役割	有	219	9.2 ± 1.3
	無	174	9.1 ± 1.4
	無回答	19	

年齢・経験年数・配置場所：一元配置分散分析
資格・役割：差の検定（t検定）

6. 職務満足感と他の独立変数との関連

職務満足感とバーンアウトの 3 因子の合計得点との関連は、職務満足感と情緒的消耗感には有意な負の相関（r＝-0.42, p＜.01）がみられ、職務満足感と脱人格化でも有意な負の相関（r＝-0.46, p＜.01）がみられた。また、職務満足感と個人的達成感にも有意な負の相関（r＝-0.47, p＜.01）がみられた。職務満足感と自尊感情の合計得点では、有意な正の相関（r＝0.28, p＜.01）がみられた（表 4）。

7. 職務満足感についての重回帰分析

職務満足感に対する説明変数の影響力の大きさを明らかにするため、従属変数を職務満足感、説明変数を情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感、自尊感情、年齢、経験年数、配置場所、病院での役割、認定看護師など資格の有無で、Stepwise 法で重回帰分析を行った。その結果、情緒的消耗感（β＝.20, p＜.001）、脱人格化（β＝.23, p＜.001）、個人的達成感（β＝.35, p＜.001）が抽出された。一方、認定看護師など資格の有無（β＝.04）、自尊感情（β＝.03）、配置場所（β＝.03）、病院での役割（β＝.02）、経験年数（β＝.02）、年齢（β＝.01）は除外された（p＞.05）。これらの変数の寄与率（R^2）は .36 であった。

以上の結果から、職務満足感に影響を及ぼす独立変数は、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感で、この 3 変数で職務満足感の 36％が説明された（表 5）。

表５　職務満足感についての重回帰分析

説明変数	β 係数	R^2
情緒的消耗感	.20***	0.36
脱人格化	.23***	
個人的達成感	.35***	
資格	.04	
自尊感情	.03	
配置場所	.03	
病院での役割	.02	
経験年数	.02	
年齢	.01	

Stepwise法による重回帰分析　***p＜.001

表４　職務満足感とバーンアウトの３因子、自尊感情の相関

変数名	1	2	3	4	5
1 職務満足感	1				
2 情緒的消耗感	-0.42 **	1			
3 脱人格化	-0.46 **	0.61 **	1		
4 個人的達成感	-0.47 **	0.30 **	0.26 **	1	
5 自尊感情	0.28 **	-0.37 **	-0.36 **	-0.33 **	1

Pearsonの積率相関係数　**p＜.01

Ⅶ．考　察

1．対象者の特徴

本研究対象者の職務満足感の平均得点は 9.2 点であった。同じ職務満足感尺度を用いて調査を行った先行研究[21]の職務満足感の平均得点は 9.3 点で、本研究結果と類似していた。また、女性の技術者、専門職の職務満足感の平均得点は 9.2 ～ 9.3 点であり[22]、これらの調査と比較すると、対象者の職務満足感は、高くも低くもなく平均的であると思われる。

バーンアウトの 3 因子の得点では、バーンアウト自己診断表[20]から見ると、情緒的消耗感と脱人格化が平均的で、個人的達成感が高い傾向にあり、バーンアウト兆候はみられていなかった。しかし、3 年目以下、25 歳以下の看護師では情緒的消耗感が有意に高かった。バーンアウトは情緒的な負荷への反応として引き起こされる情緒的消耗感から始動すると考えられており、情緒的消耗感をバーンアウトの早期症状としてとらえ、対処することの重要性が指摘されている[23]。経験が浅い看護師では、情緒的消耗感が高い傾向にあり、情緒的な負荷を早期に発見し支援する必要性が明らかになった。

急性期病院では在院日数が短縮され重症度の高い患者が多くなり、看護師への要求が高まる中で、仕事上の要求に十分応えられず若い看護師がバーンアウトする傾向にある[1]ことが示されている。本研究対象者では、20 歳代の若い看護師が全対象の 262 名（63.9%）と半数以上を占めており、多くの業務を若い看護師で担当していることが推察される。情緒的消耗感は、労働過多などの職場環境で生じるストレッサーに対する反応と指摘されている[23]。したがって、経験が浅く若い看護師に対する魅力的な職場環境について詳細に検討することが重要と考える。

本研究対象者の自尊感情の平均得点は先行研究[24]の自尊感情の得点(3.21 ～ 3.36 点)と比較すると低かった。この先行研究[24]の調査対象は平均年齢が 31.3 歳、看護師の平均経験年数が 10.4 年で、本研究対象者より、平均年齢、平均経験年数ともに高かった。また、年齢や経験年数が増すと自尊感情は高くなる傾向を指摘しており[25]、このような特性が影響していることが考えられた。

2．職務満足感とバーンアウト、自尊感情、個人属性との関連

職務満足感には、バーンアウトの 3 因子、自尊感情が関連していた。職務満足感を従属変数として重回帰分析を行った結果、バーンアウトの 3 因子が職務満足感に影響を与えていた。Blegen[12]が 48 研究合計 15,048 名を対象にメタ分析を行い、バーンアウトと職務満足は負の相関にあることを明らかにした。その後、Zangaro, et al,[5]も同様の結果を報告している。また、秋月ら[26]は、職務満足とバーンアウトの 3 因子との関連を示している。このことから先行研究において、バーンアウトは職務満足感に関連する重要な概念であり、本研究の結果も先行研究と同様であった。しかし、本研究では、職務満足感にバーンアウトの 3 因子が有意な影響を与えていたとともに、バーンアウトの 3 因子の β 係数を比較すると、個人的達成感、脱人格化、情緒的消耗感の順に高値を示しており、個人的達成感の後退が最も職務満足感に影響することを数値として明らかにできた。したがって、職務満足感にはバーンアウトの 3 因子それぞれへの対策を講じること、特に、個人的達成感を高めることが重要であると考えられた。一方で、バーンアウトの 3 因子の平均得点を経験年数別でみると、情緒的消耗感では経験が少ない 3 年目以下の看護師が 7 ～ 9 年目の看護師に比べ有意に高く、脱人格化と個人的達成感では経験年数による差はみられなかった。バーンアウトは、ストレスの結果生じるストレス反応の一つとして位置づけられている。先行研究では、バーンアウトに至るストレスについて、経験年数別で比較・検討を行っている。石井ら[27]は、「新人看護師と中堅看護師の職務ストレスについて、新人看護師では看護能力不足、患者・家族へのサポートに関するストレスが有意に高く、中堅看護師では看護師、医師、上司との人間関係に関するストレスが有意に高い」ことを報告している。また、看護職の仕事上のストレッサーについて、年齢別では「働きがいの欠如」「医師との関係」「連絡コミュニケーション不足」で、若い年代の看護師の得点が有意に高いことを示している[28]。経験年数や年代により、ストレスの特徴が異なっており、それぞれの経験年数に応じた特徴を把握し対策を講じることがバーンアウトの予防に重要であると思われる。

職務満足感には、自尊感情と弱い正の相関がみられた。福田ら[25]は自尊感情と職務満足の関連を明らかにし、また、時代を経ても職務満足に自尊感情が重要であることを指摘している[7]。しかし、本研究では重回帰分析の結果、自尊感情は除外され、職務満足感に影響を与えていなかった。自尊感情が除外されたのは、自尊感情の得点が低いため、自尊感情よりバーンア

ウトが職務満足感に影響を与えていることが考えられた。古屋ら[14]は、自尊感情の低下から絶望感がおこり、バーンアウトの情緒的消耗感、脱人格化へ進行するモデルを示している。したがって、本研究においても、自尊感情の低いことがバーンアウトを引き起こし、その結果、職務満足感を下げることにつながる可能性が推察された。自尊感情は他者との比較により生じる優越感や劣等感ではなく、自らが自己への尊重や価値を評価することである[29]。したがって、自分に対して肯定的である、自分が役に立ち価値があるといった自分自身を肯定的に捉えることが、職務満足感を高める上で重要である。

本研究において、個人属性、配置場所、病院での役割、資格の有無などは職務満足感に影響を与えていなかった。先行研究[21]でも、職務満足は年齢、現在の病棟での経験、勤務形態等の属性による差が見られなかったことを報告している。本研究結果も、佐々木ら[21]の結果と類似していた。また、委員としての役割や資格などが与えられることは、職務満足感につながることを予測したが、本研究では役割の有無や資格の有無は職務満足感に影響を与えていなかった。

本研究で使用した職務満足感尺度は、仕事に対して全体としてどれくらい満足であるかなど包括的に職務全体の満足感を捉えている。本研究結果から、看護師の職務満足感は、バーンアウトの 3 因子、自尊感情と関連していたが、重回帰分析の結果、バーンアウトの 3 因子だけが抽出された。バーンアウトを予防するためには、情緒的消耗感で経験が少ない 3 年目以下の看護師が 7 ～ 9 年目の看護師に比べ有意に高いことから経験年数別に応じたストレス要因を把握し、それに応じた対策を取ることが重要である。また、バーンアウトの 3 因子への対策を講じる必要性も示唆された。

3. 本研究の限界と課題について

本研究は、500 床以上の一般病院を対象に実施した調査結果であり、大規模の一般病院に勤務する看護師の特徴を表していると考える。しかし、一般化するには、さらに中小規模にある一般病院など対象を増やして調査を行う必要がある。

今後は、看護師を取り巻く職場の環境が厳しくなる中で、看護業務を見直し、情緒的消耗感や脱人格化を予防するとともに、成果の確認を行いながら個人的達成感が得られるような実践の機会を増やすことが求められる。また、看護師を取り巻く労働環境を加味した調査も必要であると考える。

Ⅷ. 結　論

本研究では、一般病院に勤務する看護師の職務満足感には、バーンアウトの 3 因子が最も関連していることが示された。自尊感情、属性、配置場所、病院での役割、資格の有無などは職務満足感に影響を与えていなかった。職務満足感には、看護実践において、個人的な達成感が得られるような機会を増やすなど、バーンアウトの 3 因子それぞれへの対策を講じることの重要性が示唆された。

謝　辞

本研究の実施にあたり、ご協力いただきました各病院の看護管理者、質問紙調査のご回答いただきました看護師の方々に深く感謝申し上げます。本研究は大阪府立大学看護学研究科博士後期課程で実施した研究の一部を改めて分析したものである。

文　献

1) 増野園恵．日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題．看護研究．2007；40(7)：43-29
2) 伊豆上智子．病院ケアに関する看護師レポートの 6 か国比較．看護研究．2007；40(7)：5-16
3) Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB. Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical care. 1978；XVI(4)：337-352
4) American Nurses Association. National database for nursing qualify indicators. Guidelines for data collection and submission on quarterly indicators NDNQI. 2005；version 5.0
5) Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. Research Nursing Health. 2007；30(4)：445-58
6) Applebaum D, Fowler S, Fiedler N. et al. The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. The Journal of Nursing Administration. 2010；40(7/8)：323-327
7) Chang YH, Li HH, Wu CM. The influence of personality traits on nurses' job satisfaction in Taiwan. International Nursing Review. 2010；57：478-484
8) Ahmad N, Oranye NO. Empowerment job satisfaction and organizational commitment：

a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. Journal of Nursing Management. 2010；18：582-591

9）渡辺直登，野口裕之編・高橋弘司著．組織心理測定論．東京：白桃書房．1999：114-116

10）撫養真紀子，勝山貴美子，青山ヒフミ．急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析．日本看護管理学会誌．2009 ; 13(1) : 14-23

11）大谷順子，北村久美子．北海道の低人口密度地域の中・小規模病院の病棟で働く看護職の職務満足に関連する要因の検討．日本看護管理学会誌．2009；13(1)：43-50

12）Blegen MA. Nurses Job satisfaction : A Meta-Analysis of Related Variables. Nursing Research. 1993；42(1)：36-41

13）楢原理恵，島田涼子．3 交代制看護師のバーンアウトの重症度別の心身の症状．心身健康科学．2012；8(2)：124-129

14）古屋肇子，谷冬彦．看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討．日本看護科学会誌．2008；28(2)：55-61

15）Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluation traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology. 2001；86(1)：80-92

16）長田 ゆき江，松永 保子，柳澤 節子．中堅看護師の職業継続意思と自尊感情に関する研究　施設の病床数および勤務部署別の比較．日本看護学会論文集 : 看護管理．2012；42：312-315

17）鶴田明美，前田ひとみ．熊本県内の臨床経験 3 年以上 20 歳代の看護職者の自尊感情と抑うつ状態に関連する職業性ストレスの検討．日本看護科学会誌．2013；33(3)：74-81

18）原谷隆史，小林憲人，荒記俊一．日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の信頼性および妥当性．産業医学．1993；S214：35

19）山本真理子，松井豊，山城由紀子．認知された自己の諸側面の構造．教育心理学研究．1982；30：64-68

20）久保真人，田尾雅夫．バーンアウトの測定．心理学評論．1991；35：361-376

21）佐々木美奈子，入江比奈子，佃祥子，他．病院看護師の職業性ストレス：職場のストレス，社会的支援が病院看護師の精神的健康度，職務満足，学習意欲に与える影響．日本看護学会誌．2004；14(1)：11-19

22）原谷隆史．NIOSH 職業性ストレス調査票の活用．産業精神保健．2004；12(1)：12-19

23）Leiter MP. Corping patterns as predictors of burnout: The functions of control and escapist coping patterns. Journal of Organizational Behavior. 1991；12：123-144

24）澤田忠幸，羽田野花美，矢野紀子，他．女性看護師の職務満足と心理的 Well-Being に及ぼす個人特性要因の影響．日本看護研究学会誌．2004；27(4)：45-52

25）福田春枝，荒川千秋，吉田亨，他．看護婦・士の自尊感情についての調査．群馬保健学紀要．2001；22：11-16

26）秋月百合，藤村一美．日本における病院勤務助産師のバーンアウトに関する研究. 日本助産学会誌．2007；21(1)：30-39

27）石井京子，星和美，藤原千恵子，他．中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究－新人看護師と比較して－．日本看護研究学会雑誌．2003；26(4)：21-30

28）小林優子．看護職のストレッサーとは．看護．2005；57(14)：22-26

29）Rosenberg M. Society and the Adolescent Self-Image. University Press Princeton N.J. 1965