

大学保健管理担当看護職の仕事の満足度および職務意識に関連する要因

An Analysis of Job Satisfaction, Related Factors in Nurses of University Health Care Sections

和泉 恵子¹⁾, 宮村 季浩¹⁾, 飯島 純夫²⁾
IZUMI Keiko, MIYAMURA Toshihiro, IIJIMA Sumio

要 旨

全国の大学保健管理担当看護職を対象に仕事の満足度および職務意識に関連する要因を明らかにすることを目的とした。郵送調査を実施し、回答のあった188名(33.9%)に対して解析を行った。

仕事の満足度得点と職務意識6項目の各得点との相関を求め、さらにその相関がみられた職務意識項目を基準変数とし、「基本属性」「職務継続意志」「専門性を高める活動の項目」「研修や研究等の意識の項目」を説明変数として重回帰分析を行った。

仕事に満足していると回答した者は、73名(38.8%)であり、仕事の満足度と職務意識との関係では、「人間関係満足度」「納得する仕事ができる」「キャリア満足度」との間に有意な相関がみられた。重回帰分析の結果から、職務意識に関連する要因を統合すると、「職務継続意志」と「専門性を高める活動の項目」と「研修や研究等の意識の項目」が含まれており、キャリアアップの機会が必要であることが示唆された。

キーワード 大学保健管理, 看護職, 仕事満足度

Key Words University Health Care Sections, Nurses, Job Satisfaction

I. はじめに

大学生の保健管理活動においては、かつては結核対策が中心であったが、近年は、結核は減少し、学生の心身の問題が多様化複雑化している傾向があり、予防的な健康教育活動が重要になってきている。学校教育法第二十八条七項によれば「養護教諭は児童の養護をつかさどる」とされ、養護教諭の存在は明確にされているが、大学の保健管理部門においては看護職職務の明確な法規はみあたらない。また、大学の保健管理に関わる看護職の採用形態や体制は様々であり、看護職の仕事の満足度は低いとの報告がいくつかなされている¹⁾²⁾。病院の看護職を対象にした仕事の満足度に関連する要因は数多く研究^{3)~5)}されているが、大学の保健管理部門に勤務する看護職の仕事の満足度について関連要因を明らかにしたものはみあたらない。

そこで、大学保健管理部門においても看護の質の向

上のために、看護職の仕事の満足度への関連要因を明らかにすることとした。

II. 対象および方法

1. 対象

全国の4年制大学保健管理部門に勤務する看護職を対象とし、全ての国立大学99校の229名と全ての私立大学497校のうち、無作為抽出した200校326名の計299校555名である。

2. 期間と調査方法

平成14年7月5日～8月9日の期間に無記名自己記入式の質問紙による郵送調査を実施した。各施設長宛てに、施設長に対する依頼文書と対象者に対する依頼文書および質問紙を郵送し、施設長を通して対象者に配布してもらった。回収は郵送法とした。

3. 倫理的配慮

個人のプライバシーの保護や調査の拒否があることを考慮して、無記名とし、対象者個人が直接、返送することとした。

4. 質問紙の構成

質問紙の構成は次のとおりである。

受理日：2008年8月5日

1) 山梨大学保健管理センター

Health Care Center, University of Yamanashi

2) 山梨大学大学院医学工学総合研究部(地域・老人看護学講座)

Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering (Community Health Nursing), University of Yamanashi

- 1) 基本属性として、大学名、所属部署、保健管理施設名、大学設置主体別(国立、私立)、所在地、大学学生数、施設名、所属部署名、常勤・非常勤スタッフ数(医師、看護職、事務職、その他)、医学部の有無、所属長の職種(医師、その他)、取得免許、採用職種、勤務形態1(常勤、非常勤、兼務、その他)、勤務形態2(技術職員、教員、事務職員、その他)、性別、年齢、施設経験年数、職歴、婚姻の有無、子供の有無、最終学歴

2) 仕事の満足度の項目

菊池⁴⁾の測定項目を引用し「私は現在の仕事に満足している」の項目に「全くそう思わない」から「かなりそう思う」までの5段階とした。順に1点~5点を配置得点化し、得点が高いほど仕事の満足度が高いことを示す。

3) 職務意識の項目

職務意識については下記の6つの大項目で合計16の項目から構成されている。

Stampsら⁶⁾の職務満足度測定尺度や金井ら⁷⁾の示すキャリアストレッサーを手がかりに作成した菊池⁴⁾の質問項目を参考にし、一部修正し使用した。「全くそう思わない」から「かなりそう思う」までの5段階、順に1点~5点を配置得点化した。

(1) 職場の人間関係満足度を測る6項目

質問項目は6項目あり、その合計得点を人間関係満足度とした。

(2) 仕事の責任は重い

(処遇や労働条件などを測る項目)

(3) 仕事の量は多すぎる

(処遇や労働条件などを測る項目)

(4) 給料への満足度

(処遇や労働条件などを測る項目)

(5) 納得する仕事ができる

(処遇や労働条件などを測る項目)

(6) キャリア満足度を表す6項目

質問項目は6項目あり、その合計得点をキャリア満足度とした。

4) 職務継続意志の有無

5) 専門性を高める活動(学会所属や研修の参加等)の有無

6) 研修や大学間の情報交換および研究への意識の項目

研修、大学間の情報交換、研究の3項目のそれぞれに「必要である」「个人中心(自費で勤務時間外)に実施すべきである」「組織中心(公費で勤務時間内)に実施すべきである」「業務以外に時間をとられるのは負担である」の4つの質問項目とした。各項目について「全くそう思わない」から「かなりそう思う」までの5段階、順に1点~5点を配置得点化

した。

- 7) 必要と思われる研修内容と業務に関わる困難なこと、および業務と専門性を高めるために必要なことを自由記載

5. 分析方法

- 1) 仕事の満足度得点と職務意識6項目との相関を求めた。

- 2) 上記で有意な相関が認められた職務意識の各項目に対して、「基本属性項目」「職務継続意志」「専門性を高める活動実態」「研修や大学間の情報交換、研究への意識」の項目のうち、有意な差や相関がみられたものから多重共線性を考慮して、ステップワイズ法の変数減少法により採択した項目を説明変数とし、仕事の満足度得点と有意な相関が認められた「職務意識項目」を各々基準変数とした重回帰分析を実施した。

統計解析ソフトは、HALWINver6.12を使用した。

III. 結果

対象者555名のうち回収されたのは、197名(回収率35.5%)で、そのうち看護職が常勤も非常勤も勤務していないと回答があったのは私立大学の9校であった。看護職が勤務していない9校を除く188名(有効回答率33.9%)について解析を行った。

1. 各測定項目の基本統計と集計

1) 対象者の属性

対象者の所属施設と個人の基本属性について、全体と国立大学、私立大学別に示したものが表1-1および表1-2である。国立大学所属者と私立大学所属者を比較するために、t検定と χ^2 検定を実施した。

2) 仕事の満足度について(図1)

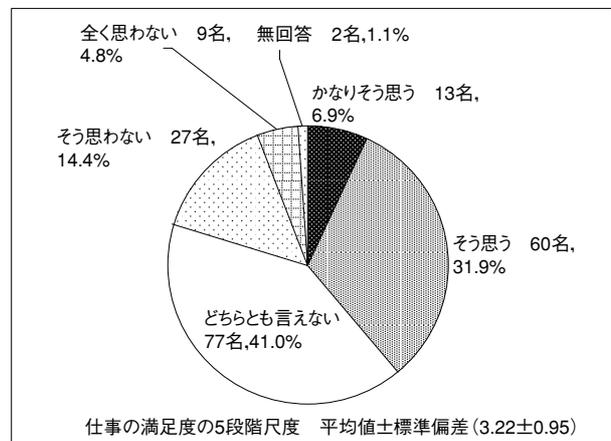


図1 私は現在の仕事に満足している(n=188)

表 1-1 基本属性

		全体 (n=188)	国立 (n=76)	私立 (n=105)	p 値
大学 設置主体別	国立大学	76 (40.4)			
	私立大学	105 (55.9)			
	無回答	7 (3.7)			
地域	北海道地区	5 (2.7)	3 (3.9)	2 (1.9)	
	東北地区	12 (6.4)	9 (11.8)	3 (2.9)	
	関東甲信越地区	66 (35.1)	15 (19.7)	50 (47.6)	
	東海北陸地区	27 (14.4)	18 (23.7)	9 (8.6)	
	近畿地区	33 (17.6)	7 (9.2)	26 (24.8)	
	中国四国地区	17 (9.0)	11 (14.5)	6 (5.7)	
	九州地区	16 (8.5)	9 (11.8)	7 (6.7)	
	無回答	12 (6.4)	4 (5.3)	2 (1.9)	
所属部署	独立した機関	83 (44.1)	60 (78.9)	23 (21.9)	***
	学生部および教務部関係	72 (38.3)	10 (13.2)	62 (59.0)	
	庶務事務局	6 (3.2)	0	6 (5.7)	
	その他	10 (5.3)	2 (2.6)	8 (7.6)	
	無回答	17 (9.0)	4 (5.3)	6 (5.7)	
施設名称	保健または健康管理センター	87 (46.3)	68 (89.5)	19 (18.1)	***
	保健室または健康管理室等	49 (26.1)	1 (1.3)	48 (45.7)	
	医務室	17 (9.0)	0	17 (16.2)	
	その他	15 (8.0)	4 (5.3)	11 (10.5)	
	名称なし	1 (0.5)	0	1 (1.0)	
	無回答	19 (10.1)	3 (3.9)	9 (8.6)	
大学学生数	1000 名以下	20 (10.6)	7 (9.2)	13 (12.4)	**
	1001 ~ 3000 名	47 (25.0)	11 (14.5)	35 (33.3)	
	3001 ~ 5000 名	34 (18.1)	14 (18.4)	20 (19.0)	
	5001 ~ 10000 名	44 (23.4)	22 (28.9)	21 (20.0)	
	10001 名以上	37 (19.7)	22 (28.9)	15 (14.3)	
	無回答	6 (3.2)	0	1 (1.0)	
常勤 医師数	0 名	79 (42.0)	3 (3.9)	76 (72.4)	
	1 名	50 (26.6)	28 (36.8)	20 (19.0)	
	2 名	25 (13.3)	24 (31.6)	1 (1.0)	
	3 名以上	26 (13.8)	21 (27.6)	5 (4.8)	
	無回答	8 (4.3)	0	3 (2.9)	
	平均 ± 標準偏差	1.4 ± 2.42	2.4 ± 2.42	0.6 ± 2.12	***
	最小値 最大値	0 16	0 16	0 15	
常勤 看護職数	0 名	14 (7.4)	0	13 (12.4)	
	1 名	74 (39.4)	24 (31.6)	49 (46.7)	
	2 名	51 (27.1)	27 (35.5)	24 (22.9)	
	3 名以上	42 (22.3)	25 (32.9)	17 (16.2)	
	無回答	7 (3.7)	0	2 (1.9)	
	平均 ± 標準偏差	2.0 ± 2.38	2.3 ± 1.55	1.9 ± 2.84	***
	最小値 最大値	0 21	1 10	0 21	
常勤 事務職数	0 名	132 (70.2)	55 (72.4)	77 (73.3)	
	1 名	30 (16.0)	13 (17.1)	16 (15.2)	
	2 名	6 (3.2)	3 (3.9)	2 (1.9)	
	3 名以上	13 (6.9)	5 (6.6)	8 (7.6)	
	無回答	7 (3.7)	0	2 (1.9)	
	平均 ± 標準偏差	0.5 ± 1.23	0.5 ± 1.16	0.5 ± 1.28	n.s
	最小値 最大値	0 9	0 5	0 9	

常勤その他 のスタッフ数	0名	141 (75.0)	46 (60.5)	93 (88.6)	
	1名	17 (9.0)	10 (13.2)	7 (6.7)	
	2名	9 (4.8)	8 (10.5)	1 (1.0)	
	3名以上	13 (6.9)	2 (2.6)	1 (1.0)	
	無回答	9 (4.8)	10 (13.2)	3 (2.9)	
	平均±標準偏差	0.6 ± 1.47	1.2 ± 2.05	0.1 ± 0.43	***
	最小値	0	0	0	
	最大値	12	12	3	
非常勤 医師数	0名	71 (37.8)	29 (38.2)	42 (40.0)	
	1名	38 (20.2)	6 (7.9)	32 (30.5)	
	2名	22 (11.7)	8 (10.5)	13 (12.4)	
	3名以上	48 (25.5)	33 (43.4)	15 (14.3)	
	無回答	9 (4.8)	0	3 (2.9)	
	平均±標準偏差	1.9 ± 3.38	3.0 ± 4.60	1.2 ± 1.66	***
	最小値	0	0	0	
	最大値	24	24	11	
非常勤 看護職数	0名	113 (60.1)	46 (60.5)	66 (62.9)	
	1名	36 (19.1)	19 (25.0)	17 (16.2)	
	2名	16 (8.5)	4 (5.3)	12 (11.4)	
	3名以上	14 (7.4)	7 (9.2)	7 (6.7)	
	無回答	9 (4.8)	0	3 (2.9)	
	平均±標準偏差	0.6 ± 1.17	0.8 ± 1.35	0.6 ± 1.01	n.s
	最小値	0	0	0	
	最大値	7	7	5	

()内は% ** p < 0.01 *** p < 0.001

表 1-2 基本属性

		全体 (n=188)	国立 (n=76)	私立 (n=105)	p 値
医学部の有無	有	59 (31.4)	45 (59.2)	13 (12.3)	***
	無	125 (66.5)	31 (40.8)	92 (87.7)	
	無回答	4 (2.1)	0	0	
所属長の職種	医師	94 (50.0)	67 (88.2)	26 (24.8)	***
	その他	71 (37.8)	9 (11.8)	61 (58.1)	
	無回答	23 (12.2)	0	18 (17.1)	
取得免許 (複数回答)	看護師	174 (92.6)	74 (97.4)	98 (93.3)	n.s
	保健師	65 (34.6)	27 (35.5)	37 (35.2)	n.s
	助産師	14 (7.4)	7 (9.2)	7 (6.7)	n.s
	養護教諭	66 (35.1)	26 (34.2)	39 (37.1)	n.s
	その他	21 (11.2)	7 (9.2)	13 (12.4)	n.s
採用職種	看護師	114 (60.6)	55 (72.4)	58 (55.2)	n.s
	保健師	43 (22.9)	20 (26.3)	22 (21.0)	
	その他	25 (13.3)	1 (1.3)	24 (22.9)	
	無回答	6 (3.2)	0	1 (1.0)	
勤務形態 1	常勤	153 (81.4)	69 (90.8)	82 (78.1)	*
	非常勤	20 (10.6)	6 (7.9)	14 (13.3)	
	他部署と兼務	1 (0.5)	0	1 (1.0)	
	その他	8 (4.3)	1 (1.3)	7 (6.7)	
	無回答	6 (3.2)	0	1 (1.0)	
勤務形態 2	技術職員	118 (62.8)	72 (94.7)	44 (41.9)	***
	教員	6 (3.2)	1 (1.3)	5 (4.8)	
	事務職員	35 (18.6)	0	35 (33.3)	
	その他	13 (6.9)	1 (1.3)	12 (11.4)	
	無回答	16 (8.5)	2 (2.6)	9 (8.6)	
性別	男性	0	0	0	
	女性	182 (96.8)	76 (100.0)	104 (99.0)	
	無回答	6 (3.2)	0	1 (1.0)	

年齢	20代	16 (8.5)	5 (6.6)	10 (9.5)	n.s
	30代	43 (22.9)	20 (26.3)	23 (21.9)	
	40代	51 (27.1)	19 (25.0)	31 (29.5)	
	50代	58 (30.9)	27 (35.5)	31 (29.5)	
	60代	11 (5.9)	3 (3.9)	8 (7.6)	
	無回答	9 (4.8)	2 (2.6)	2 (1.9)	
施設経験年数	1年未満	18 (9.6)	4 (5.3)	14 (13.3)	**
	3年未満	30 (16.0)	11 (14.5)	18 (17.1)	
	3年以上～5年未満	27 (14.4)	8 (10.5)	19 (18.1)	
	5年以上～10年未満	41 (21.8)	17 (22.4)	23 (21.9)	
	10年以上～20年未満	46 (24.5)	22 (28.9)	24 (22.9)	
	20年以上～30年未満	13 (6.9)	8 (10.5)	5 (4.8)	
	30年以上	7 (3.7)	6 (7.9)	1 (1.0)	
	無回答	6 (3.2)	0	1 (1.0)	
職歴	1年未満	2 (1.1)	0	2 (1.9)	n.s
	3年未満	3 (1.6)	0	3 (2.9)	
	3年以上～5年未満	6 (3.2)	3 (3.9)	2 (1.9)	
	5年以上～10年未満	23 (12.2)	9 (11.8)	14 (13.3)	
	10年以上～20年未満	71 (37.8)	28 (36.8)	43 (41.0)	
	20年以上～30年未満	49 (26.1)	22 (28.9)	26 (24.8)	
	30年以上	26 (13.8)	13 (17.1)	13 (12.4)	
	無回答	8 (4.3)	1 (1.3)	2 (1.9)	
婚姻の有無	独身	31 (16.5)	8 (10.5)	22 (21.0)	n.s
	既婚	150 (79.8)	68 (89.5)	81 (77.1)	
	無回答	7 (3.7)	0	2 (1.9)	
子供の有無	有	134 (71.3)	62 (81.6)	71 (67.6)	n.s
	無	45 (23.9)	13 (17.1)	31 (29.5)	
	無回答	9 (4.8)	1 (1.3)	3 (2.9)	
学歴	専門学校卒	113 (60.1)	54 (71.1)	59 (56.2)	*
	短期大学卒	29 (15.4)	12 (15.8)	16 (15.2)	
	大学卒	25 (13.3)	7 (9.2)	17 (16.2)	
	単位認定機構	5 (2.7)	0	5 (4.8)	
	大学院卒	4 (2.1)	2 (2.6)	2 (1.9)	
	その他	5 (2.7)	1 (1.3)	4 (3.8)	
	無回答	7 (3.7)	0	2 (1.9)	

()内は% * p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

『現在の仕事に満足している』の項目について、合計73名(38.8%)のものが満足しているとの回答であった。5段階尺度の平均値±標準偏差は、3.22 ± 0.95であった。

3) 職務意識 16項目について

職務意識の平均値を表2に示す。

全項目の中で最も平均値が高かったのは、「私の仕事は責任が重い」であり 3.72 ± 0.93 (平均値±標準偏差以下同様)であった。人間関係を表す項目が上位2項目含まれていた。

最も低い平均値の項目は「現在の職場において看護職として自立するために必要な教育訓練は十分に与えられた」は、2.48 ± 0.91であった。キャリア満足度を表す項目が2項目含まれており、また給料に満足していないことが示されていた。

4) 職務継続意志

大学保健管理施設の看護職を継続したいと回答した

ものは、130名(69.1%)で、約7割のものが継続したいと思っていた。

2. 仕事の満足度と職務意識 6項目との相関

仕事の満足度と職務意識6項目との関係では、「キャリア満足度」に0.1%水準で有意に比較的強い相関(r=0.65)がみられ、ついで「納得する仕事ができる」(r=0.54)、「人間関係満足度」(r=0.50)に有意な相関がみられた。「給料への満足度」(r=0.22)、「仕事の責任は重い」(r=0.19)には、弱い相関がみられた。「仕事量は多すぎる」については、有意な相関はみられなかった。

3. 職務意識の重回帰分析

仕事の満足度得点と有意な相関がみられた職務意識3項目を各々基準変数とした重回帰分析の結果を表3に示す。

表2 職務意識 16項目

	平均値 ± 標準偏差
職場の人間関係を表す項目	
1 学内の同僚には仕事の悩みや問題を気軽に話せる	3.50 ± 1.03
2 学内に心から信頼できる友人がいる	3.38 ± 1.11
3 学内のスタッフとの意思疎通は難しい(逆転項目)	3.35 ± 0.95
4 上司は私の能力を正しく評価し認めてくれている	3.40 ± 0.83
5 施設のスタッフは看護職に協力的である	3.60 ± 0.89
6 校医は看護の仕事を理解し評価している	3.55 ± 0.91
1～6 合計得点 職場の人間関係満足度	20.74 ± 3.89
処遇や労働条件を表す項目	
7 私の仕事は責任が重い	3.72 ± 0.93
8 私の仕事の量は多すぎる	3.28 ± 1.05
9 現在の給料に満足している	2.95 ± 1.00
10 自分の納得する仕事ができない(逆転項目)	3.15 ± 0.97
キャリア満足度を表す項目	
11 現在の仕事は自分の可能性を十分に引き出してくれる	3.16 ± 0.88
12 現在の仕事は自分のキャリアをのばす上で有利である	3.16 ± 0.92
13 いままでの職務経験は今後のキャリアをのばす上で有利である	3.49 ± 0.88
14 現在の処遇は自分の能力や実績を非常によく反映している	2.89 ± 0.86
15 仕事を通じて自分の望む専門知識や技術を十分に学ぶことができる	3.03 ± 0.85
16 現在の職場において看護職として自立するために必要な教育訓練は十分に与えられた	2.48 ± 0.91
11～16 合計得点 キャリア満足度	18.19 ± 3.91
5段階評定尺度 1点:全くそう思わない～5点:かなりそう思う	(n=188)

表3 職務意識 3項目における重回帰分析

	標準偏回帰係数(β)	p 値	偏相関係数(r)
人間関係満足度 (n=188)			
職務継続意志	0.31 ***	0.000	0.33
調査研究実施経験	0.17 *	0.019	0.18
研修は負担である	-0.18 *	0.013	-0.19
重相関係数(R)	0.43 ***	0.000	
自分の納得する仕事ができる (n=188)			
職務継続意志	0.37 ***	0.000	0.38
調査研究実施経験	0.09	0.181	0.10
研究は組織中心に	0.15 *	0.037	0.16
重相関係数(R)	0.43 ***	0.000	
キャリア満足度 (n=188)			
職務継続意志	0.33 ***	0.000	0.33
学内での再教育の制度有り	0.15 *	0.029	0.16
学会所属	0.15 *	0.034	0.16
重相関係数(R)	0.39 ***	0.000	

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

1) 人間関係満足度について

『人間関係満足度』を基準変数とし、『人間関係満足度』に有意な差や相関がみられた項目のうち、ステップワイズ法により採択した「職務継続意志」と専門性を高める活動(学会所属や研修の参加等)項目の「調査研究実施経験」、研修や大学間の情報交換および研究への意識の項目の「研修は業務以外に時間をとられるのは負担である」を説明変数として実施した。結果は、「職務継続意志」が最も強く有意に関連があり($\beta = 0.31$ $p = 0.000$)、次

に「調査研究実施経験」が有意に関連があり($\beta = 0.17$ $p = 0.019$)、「研修は負担である」に有意に負の関連があった($\beta = -0.18$ $p = 0.013$)。

2) 自分の納得する仕事ができるについて

『自分の納得する仕事ができる』を基準変数とし、『自分の納得する仕事ができる』について有意な差や相関がみられた項目のうち、ステップワイズ法により採択した「職務継続意志」、専門性を高める活動(学会所属や研修の参加等)項目の「調査研究実施経験」、研修や大学間

の情報交換および研究への意識の項目の「研究は組織中心に実施すべきである」を説明変数として実施した。結果は、最も強く「職務継続意志」について有意に関連がみられ ($\beta = 0.37$ $p = 0.000$)、ついで「研究は組織中心に実施すべきである」という意識に有意に関連がみられた ($\beta = 0.15$ $p = 0.037$)。「調査研究実施経験」との関連はみられなかった。

3) キャリア満足度について

『キャリア満足度』を基準変数とし、『キャリア満足度』について有意な差や相関がみられた項目のうち、ステップワイズ法により採択した「職務継続意志」専門性を高める活動(学会所属や研修の参加等)項目の「学内での再教育の制度の有無」「学校保健・看護医療系の学会所属の有無」を説明変数とし、重回帰分析を実施した。結果は、最も強く「職務継続意志」に有意に関連がみられ ($\beta = 0.33$ $p = 0.000$) ついで「学内の再教育制度有」 ($\beta = 0.15$ $p = 0.029$) および「学校保健・看護医療系学会に所属している」 ($\beta = 0.15$ $p = 0.034$) に有意に関連がみられた。

IV. 考察

大学保健管理部門の看護職 188 名のうち、仕事に満足しているものは、73 名 (38.8%) であったが、本研究では、「どちらともいえない」を質問項目に入れていることが、松山ら¹⁾の研究における全国の保健管理担当看護職 635 名のうち 349 名 (54.9%) が満足しているよりもやや低い数値となったと思われる。また、本研究では 130 名 (69.1%) が、仕事を継続したいと回答しており、仕事に満足している割合を上回っていた。仕事を続けたいが、仕事の満足度はどちらともいえないという気持ちも抱えているという傾向も示唆された。仕事の満足感向上のためには、仕事の満足度に有意な相関がみられた職務意識 6 項目のうち、3 項目の「キャリア満足度」「納得する仕事ができる」「人間関係満足度」を上げることが、重要だと思われる。

最も相関の強かった「キャリア満足度」との関連については、尾崎³⁾は、病院の看護職における仕事の満足度を構成する要素のうち、上位を占めるものに専門職としての自律性をあげている。菊池⁴⁾は、その自律性への要因として、キャリア意識をあげている。本研究においても、キャリア満足度は、仕事の満足度に最も強い相関を示していた。大学保健管理部門の看護職においても専門職として、キャリアアップの機会が重要であると思われる。

「人間関係」においては、病院看護職を対象にした Shader⁸⁾、中山ら⁵⁾の研究においても関連要因の上位に挙げており、本研究結果も「人間関係満足度」は相関が

強く同様の結果であった。また、Riordan⁹⁾の学校保健関係を含む地域看護の看護師を対象にした仕事の満足度の研究においては、最も強い関連要因として「信望」を挙げており、「給料」は関連がなかったと述べている。本研究においても、「給料の満足度」は、強い関連はみられず Riordan⁹⁾の研究結果に近い結果であった。本研究においては、給料よりも、専門職としてのキャリア満足や人間関係や納得する仕事ができることが、仕事の満足度の関連要因として重要であることが明らかになった。

職務意識の 3 項目について、重回帰分析したものを統合して考えると、「キャリア満足度」「納得する仕事ができる」「人間関係満足度」の 3 項目においては、専門性を高める活動のうち、「調査研究の実施」「学会の所属」「学内での再教育の制度」「研修の受講」「他大学との情報交換の実施」が関連要因として挙げられ、それらは仕事の満足度を高めるために重要であることが明らかとなった。

看護職者自身も積極的に研修、大学間の情報交換、研究、学会参加を実施していくことが必要と考えられる。看護職者自身が積極的にキャリアを積み、それを日々の業務活動において、周囲に認めてもらえるような活動を実施していくべきであると思われる。

養護教諭を対象にした遠山¹⁰⁾の職務不満足には、「学校保健の位置付け、理解協力、養護教諭の専門性の理解が不十分」であることが挙げられている。また廣瀬ら¹¹⁾の養護教諭のストレス要因においても「学校保健についての理解が得られない」「養護教諭の職務についての軽視」などの「不理解」要因が挙げられている。本研究の自由記載においても同様の記載があり、「学内での保健管理の理解が得られない」との回答もみられた。そのため「研修や研究を認めてくれる環境」が必要との自由記載があったことや、「納得する仕事ができる」に関連するものとして「研究や研修は、組織中心に実施すべきであるとの意識」が明らかになったと思われる。米国におけるスクールナースの Price らの研究¹²⁾においても、スクールナースの研究活動への障害になっているものとして「時間がない」「職員の協力がいない」「予算がない」ことを挙げている。

そこで、研修、研究や大学間の情報交換および学内での現任教育について、組織としての理解やスタッフの理解、予算措置、制度の改善などが必要なのではないかと考えられる。1 人勤務の多い大学保健管理担当の看護職には、学内での再教育の制度は難しい施設もあると思われるので、例えば、全国大学保健管理協会を中心に看護職に対する現任教育体制を整備していくことも必要なのではないかと思われる。また看護協会や他機関の既存の研修に参加できるよう組織としての理

解も必要であるとともに, 看護職自身も周囲の理解が得られるような働きかけをしていくことが必要であると思われる。

引用文献

- 1) 松山まり子, 石原令子, 他(1995)広島県における大学保健室等での看護職の実態と全国大学の状況から. 第33回全国大学保健管理研究集会報告書: 451-456.
- 2) 糟谷修子, 永田勝太郎, 他(1994)大学保健管理における看護職の実態. 第32回全国大学保健管理研究集会報告書: 444-446.
- 3) 尾崎フサ子(1987)看護婦の仕事への満足度に関する研究-米国のICU・CCUで働いている看護婦と一般内科・外科で働いている看護婦の比較-. 看護研究, 20(3): 54-63.
- 4) 菊池昭江(1999)看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連-経験年数ごとにみた比較-. 看護研究, 32(2): 2-13.
- 5) 中山洋子, 野嶋佐由美(2001)看護婦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.
- 6) Stamps PL, Piedmont, et al.(1978) Measurement of Work Satisfaction among Health Professional. Medical Care, 16(4): 337-353.
- 7) 金井篤子, 佐野幸子, 他(1991)女性管理職のキャリア意識とストレス. 経営行動科学, 6(1): 49-59.
- 8) Shader K, Broome ME, Broome CD, et al. (2001) Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. The Journal of Nursing Administration, 31(4): 210-216.
- 9) Riordan J(1991) Prestige, key to job satisfaction for community health nurses. Public Health Nursing, 8(1): 59-64.
- 10) 遠山久美子(1995)これからの養護教諭のあり方を求めて. 健康な子ども, 24: 57-61.
- 11) 廣瀬春次, 有村信子(1999)養護教諭の精神的健康に及ぼす職場ストレスと職場サポートの影響. 学校保健研究, 41(1): 74-82.
- 12) Price JH, Telljohann SK, et al.(1999) School nurses' perception of experience with school health research. Journal of School Health, 69(2): 58-62.