

総合病院で働く看護職の働きがいと働きがいを感じる要因に関する研究

Research on Job Satisfaction of Nurses Working in General Hospitals and the Factors that Make Them Feel Job Satisfaction

山住 康恵 安酸 史子
Yasue Yamazumi Fumiko Yasukata

キーワード：看護職、働きがい
key words：nurse, job satisfaction

要 旨

目的：本研究は総合病院で働く看護師の「働きがい」と「働きがいを感じる要因」を明らかにすることを目的とした。

方法：2017年9月～10月に1都5県の総合病院で働く看護師12名に、「働きがい」と「働きがいを感じる要因」についてインタビューを行ない、KH Coderを用いて計量テキスト分析を行った。

結果：「働きがい」の単語間の結びつきでは、「思う－患者－言う」が繋がっており、特に「思う－患者」「患者－感じる」の結びつきが強かった。また、「育てる－責任－取る」という繋がりもあった。「働きがいを感じる要因」では、「思う－仕事－楽しい－感じる」が繋がっており、「指導－教育」「指導－後輩」の繋がりが特に強かった。

考察：単語間の結びつきから、患者との関わりや、患者と接することの楽しさが看護職の「働きがい」となっていることが伺えた。さらに、「後輩に指導」をすることや「指導した後輩」が成長することも看護職の「働きがい」となっていた。

I. 緒 言

2025年に向けた看護職員の推計と確保策¹⁾によると、2025年に必要な看護職員数は200万人であるのに対し約13万人の需給ギャップが生じることである。これに対し、医療従事者の「雇用の質」向上に向けた取り組みの推進や2014年度の医療法改正により看護職員の勤務環境の改善を通じた定着・離職防止対策がなされている。さらに、日本看護協会では2013年から看護職のワーク・ライフ・バランス推進に向けたワークショップを開催し、看護士の労働環境改善に向け

て取り組んでいる。厚生労働省²⁾の調査では、「働きがい」は従業員の勤務継続意向を高め定着や会社の業績向上とも関係が深いことが明らかとなっているが、「働きがい」は日常的な言葉であり、厳密に学術的な用語ではないため、この言葉を主要概念とする先行研究は必ずしも多くはない³⁾。

看護師の「働きがい」に関する研究では、船越・河野⁴⁾が急性期病院に勤務する看護師の「働きがい」について質問紙調査を行っており、「働きがい」を構成する心理的実感として「達成感、自己効力感、患者・家族に対する自己存在感」な

ど6項目、職場環境として「良好な人的環境」など3項目、業務上の経験として「看護業務の遂行、看護に対する他者の良好な評価」など7項目を明らかにした。しかし、船越ら⁴⁾の研究は2004年に一都市の急性期病院の看護師のみを調査対象として実施しており、2006年施行の7対1入院基本料の設置後の看護師を取り巻く労働環境を反映した調査結果ではなかった。

そこで、医学中央雑誌web版で「看護師」AND「働きがい」をキーワードにし、タイトル+抄録に限定し、会議録を除く原著論文で2002年～2022年に発刊された文献を検索したところ、55件抽出された。そのうち論文は13件で、全てが看護師のストレスに関する研究であった。これらの13件の論文のうち、1件は文献検討で2件は職務満足度調査票を用いたもので、「働きがい」に関する内容ではなかった。残りの10件は職業性ストレス簡易調査票を用いて調査した研究⁵⁾であった。職業性ストレス簡易調査票では1項目4件法で「働きがい」の有無を判定するため、「働きがい」が何かは明らかにできない。

「働きがい」の定義について、最も古くから研究を行っている経営学分野では職務満足感や動機づけなどとの類似性から操作的に定義されている場合が多い。岡本⁶⁾は「人は組織の下で自らの創意と工夫によって仕事に取り組み、自己管理によってそれを実現し、その結果が公正に評価され、それに満足または納得できること」、淵上⁷⁾は「働くにあたっての心の張り合い」と経営学的視点から各々「働きがい」を操作的に定義した。

「働きがい」の先行研究では、Herzberg, F.⁸⁾が、動機づけ衛生要因理論（以下、2要因理論とする）において「働きがい」に影響を与える要因として、動機づけ要因（Motivators）と衛生要因（Hygiene factors）の2つがあると述べている。2要因理論では、動機づけ要因が充足している状態を満足状態、衛生要因が未充足な状態を不満足状態とした⁸⁾。衛生要因は、職場における劣悪な環境や状況、精神的な健康も含めた健康の危険から回避させる効果のことをいい、仕事上の不満を取り除くことで、従業員の満足を維持できる⁹⁾という意味で衛生要因もまた「働きがい」を高める要因と考えられている。しかし、衛生要因が満たされるだけでは「働きがい」を高めることはでき

ず、動機づけ要因をも満たす必要があるとされる⁸⁾。動機づけ要因は「達成」「承認」「仕事そのもの」「責任」「昇進」「成長」の6つの要因で、職務行動とその成果の評価に関わる職務内容要因が含まれている¹⁰⁾。また、衛生要因には「会社の方針と管理」「監督」「監督者との関係」「作業条件」「給与」「同僚との関係」「個人生活」「部下との関係」「身分」「保障」といった、仕事を遂行する従業員をとりまく職場環境である10要因が含まれている¹⁰⁾。

淵野¹¹⁾によると、「働きがい」に影響を与える要素は、「責任ある仕事、気軽に話せる上司、働きに見合う給与、能力開発の機会、楽しく働ける会社、誠実で倫理的な経営、明るい将来展望、仕事に対する誇り」があるとしたが、これらは実務的な観点からの調査で学術研究ではない。一方、坂爪¹²⁾は従業員の「成長」が「働きがい」を高めることを明らかにした。

これまでに総合病院で働く看護師の「働きがい」とその要因は明らかになっていない。「働きがい」は勤務継続意向を高め従業員の職場定着や会社の業績向上とも関係が深い²⁾ことから、本研究においてインタビュー調査を通して総合病院で働く看護師の「働きがい」を明らかにすることにより、職場定着率やパフォーマンスを高める示唆を得ることができる。また、「働きがいの要因」を明らかにすることにより、職場環境改善や労働条件改善、看護師の帰属意識を高めることへの示唆を得ることができる。

Ⅱ. 研究目的

本研究では、総合病院で働く看護師の「働きがい」と「働きがいを感じる要因」を明らかにすることを目的とした。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究デザイン

半構造的面接法による質的帰納的研究である。

2. 研究対象者

1都5県の総合病院に勤務する看護師12名を対象とした。

1) リクルート方法

リクルートは2通りの方法で行った。

- (1) 無作為抽出した国内の300床以上の機能評価認定病院の看護部長に対し、研究目的と研究方法を文書で説明し研究対象者となる看護師の紹介を依頼した。紹介いただく看護師には研究目的と方法を記載した文書を渡していただき、研究者への返信により内諾を得た。
- (2) 研究協力の承諾を得た研究対象者2名から、機縁法で3名の研究対象者の紹介を得た。

3. データ収集方法および調査期間

1) データ収集方法

インタビューは、研究対象者の希望したインタビュー場所（喫茶店の個室、会議室、所属の病院の面談室および会議室）で実施し、プライバシー保護に配慮した。インタビュー時に再度口頭と文書で研究の詳細を説明し、同意書への署名をもって研究協力の承諾を得た。

本研究に先立ち、「働きがい」についてRodgers¹³⁾の概念分析を行った。概念分析の結果から、属性に該当する部分が「働きがい」で、先行要件に該当する部分が「働きがいを感じる要因」であった。そこで研究対象者には、「あなたにとって『働きがい』とはどのようなものですか」と「あなたが『働きがいを感じる要因』についてお話しください」と質問し、自由に語ってもらった。面接内容は、事前に承諾を得た上でICレコーダーに録音し、メモに記録した。

2) 調査期間

調査期間は2017年9月23日～10月30日であった。

4. データ分析方法

研究対象者の語りを逐語録に作成し、記述したデータを次の手順で分析を行った。

1) 計量テキスト分析

計量テキスト分析はもともと質問紙調査における自由回答項目のコーディングに関するものとして始まったが、その後インタビューデータの分析も加わり、現在ではテキスト型データ一般を扱う方法となっている¹⁴⁾。計量テキスト分析では、質的データにある種の数値化作業を加えることで計量的に分析することが可能になる。本分析にはフリーソフトのKH Coder¹⁴⁾を用いた。分析の手順を

図1に示す。

(1) データのクリーニング

ひらがな表記や同義語などを統一し、誤字脱字の修正や個人情報や固有名詞を削除、不要な記述記号の削除、半角文字の全角への変換を行った。

(2) データの転記・取り込み

データをメモ帳に転記して整え、KH Coderに取り込んだ。

(3) 前処理

テキストのチェックは、文字化けや長すぎる行の存在をチェックする機能であるが、今回はそれらのエラーは出なかった。「看護」「師」など1つの複合語が別々に抽出されるフレーズについては、「Term Extract」を利用して複合語のチェックで確認し、「看護師」のようにひとかたまりにした方がよい語をまとめ、「語の取捨選択」のメニューにより複合語として強制的に抽出するように設定した。抽出された語をチェックして前処理を終えた。

(4) 分析

共起ネットワーク分析を行うと、「働きがい」と「働きがいを感じる要因」について頻出する語

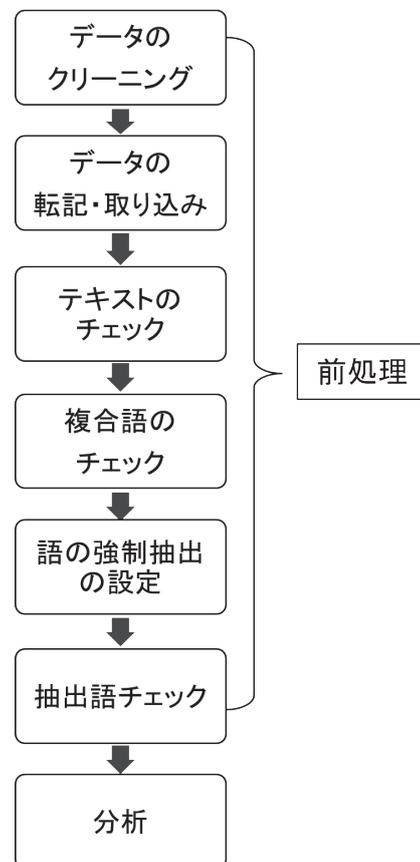


図1 分析手順

句と何に関連付けて伝えられているか知ることができる。強い共起関係ほど太い線が表示され、また、語の出現数に応じてそれぞれの語を表す円のサイズが変化し、出現数の多い語ほど大きい円が描かれるようになっている¹⁵⁾。分析における真実性は、質的研究の経験がある研究者のスーパーバイズを受けながら進めた。

KH Coder で用いる分析用語^{14) 15)} を以下に述べる。

- ① 共起ネットワーク：テキストデータ内である語と他の語が一緒に出現することを共起といい、共起ネットワークとは、出現パターンの似通った語、共起（単語の結びつき）の程度が強い語を線で結んだネットワークとして描き、語と語が互いにどのように結びついているか読み取れるものである。KH Coder では、抽出語は円で表現し距離を線で表現する。
- ② KWIC コンコーダンス：前後の文脈を含めて、文中でキーワードが使われている場所を表示する機能である。
- ③ コロケーション統計：コロケーション統計は、KWIC コンコーダンスで検索した抽出語の直前や直後にどのような語が多く出現していたかを集計・表示したものである。

5. 用語の定義

働きがい：看護実践において働く意味や価値に対する主観的な評価

6. 倫理的配慮

研究対象者には、研究内容、自由意志の確保、プライバシーの保護、不利益を受けない権利、研究者の守秘義務について口頭と文書にて説明し、同意書への署名により同意を得た。本研究は共立女子大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：KWU-IRBA #16106）。

IV. 結果

1. 研究対象者の背景

研究対象者は1都5県の300床以上の機能評価認定病院に勤務する看護師で、12名のうち4名は大学病院、3名が公立病院、5名が民間病院に所属していた。対象者の平均年齢は37.6 ± 8.6歳で、平均経験年数は14.9 ± 8.6年であった。基礎教育課程は、4年制大学5名で、その他は7名であった。看護師以外に保持している資格は保健師6名、認定看護師1名であった。面接時間は平均30分であった。

2. テキスト分析の結果

1) 「働きがい」に関する頻出語（上位20語）

KH Coder を用いて分析を行った。前処理を実行し単純集計を行った結果、29の段落、56の文が確認された。また、総抽出語数（分析対象ファイルに含まれているすべての語の延べ数）は3,784、異なり語数（何種類の語が含まれていたかを示す数）は、640であった。これらの頻出語の内の上位20語とその出現度は表1の通りである。

表1 「働きがい」に関する抽出語（出現回数上位20語）

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	思う	32	11	場面	7
2	患者	31	12	楽しい	6
3	感じる	19	13	経験	6
4	言う	17	14	手術	6
5	仕事	15	15	生活	6
6	看護師	14	16	分かる	6
7	師長	12	17	聞く	6
8	感じ	10	17	家族	5
9	一緒	8	17	関わり	5
10	言葉	8	20	後輩	5

最も頻度が高かった、「思う」が出現している記述を文書検索すると、ヒット数は32件で、コロケーション統計では「思う」の前後に頻出していた語は「良い」「看護師」であった。

2) 共起ネットワーク

共起ネットワークの結果を図2に示す。もっとも大きな円である「思う」と「患者」に「言う」が繋がっており、「患者」から「感じる－働きがい」へとつながっていた。KWIC コンコーダンスによりこのカテゴリーの内容を探ったところ、「思う」は「～できたらいいなと思う」という、希望のような前向きな表現として用いられていることが多く、「患者」は「喜んでもらえた」「良くなった」といった患者の反応を表す言葉が多く見られた。

また、「看護」とは「働く」「スタッフ」「病棟」「経験」と一連の繋がりがあった。特に、「病棟－スタッフ」には強い共起関係があった。KWIC コンコーダンスによりこのカテゴリーの内容を探ったところ、「働きやすい職場」「働くモチベーション」「働く環境」といった内容の記述が多くみられた。

「患者－感じる－働きがい」という患者に関連するカテゴリーの内容を KWIC コンコーダンス

により探索したところ、「患者さんと一緒に」「患者さんとの関り」「患者さんを一番に」といった内容の記述が多かった。さらに、「働く－取る－責任－育てる」と言う共起ネットワークも抽出された。

3) 「働きがいを感じる要因」に関する頻出語 (上位20語)

「働きがいを感じる要因」では、31の段落、87の文が確認された。また、総抽出語数(分析対象ファイルに含まれているすべての語の延べ数)は2,750、異なり語数(何種類の語が含まれていたかを示す数)は、538であった。これらの頻出語の内の上位20語とその出現度は表2の通りである。

最も頻度が高かった、「思う」が出現している記述を文書検索すると、ヒット数は40件で、コロケーション統計では「思う」の前後に頻出していた語は「師長」「お金」であった。

4) 共起ネットワーク

共起ネットワークの結果を図3に示す。もっとも大きな円である「思う」に「患者」と「仕事」と「言う」が繋がっており、そこから「思う－仕事－楽しい－感じる」へと繋がっていた。特に「思う－患者」と「楽しい－感じる」の共起関係

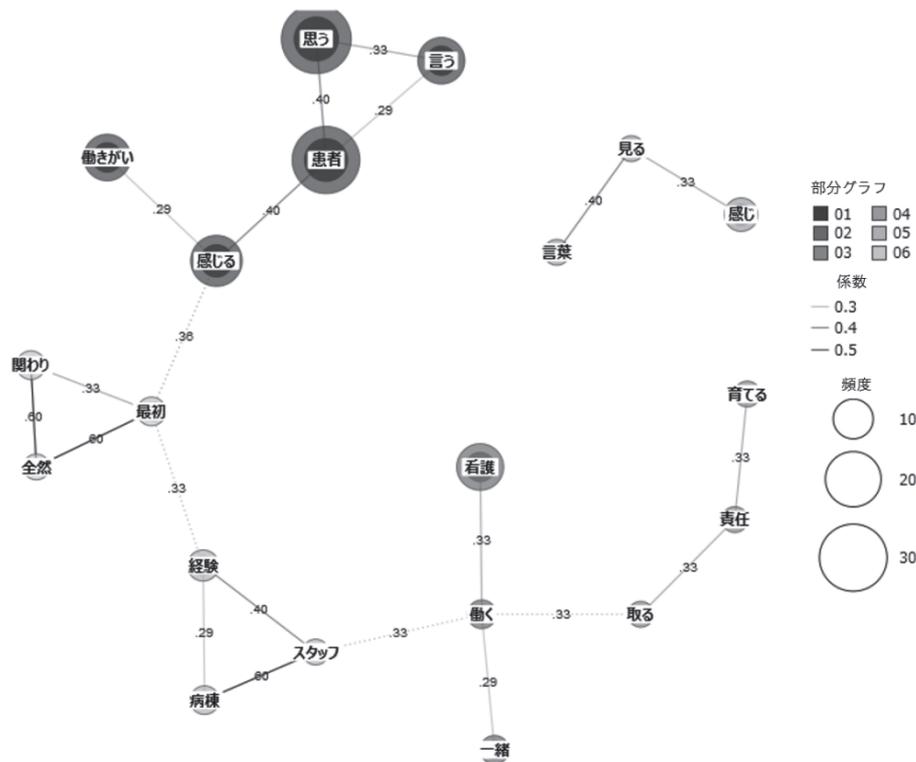


図2 「働きがい」の共起ネットワーク

表2 「働きがいを感じる要因」に関する抽出語（出現回数上位20語）

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	思う	40	11	一緒	5
2	仕事	17	12	楽しい	5
3	患者	14	13	看護	5
4	師長	12	14	休み	5
5	感じる	11	15	教育	5
6	言う	9	16	後輩	5
7	相談	8	17	変わる	5
8	働く	7	17	環境	4
9	職場	6	17	関わり	4
10	多分	6	20	給料	4

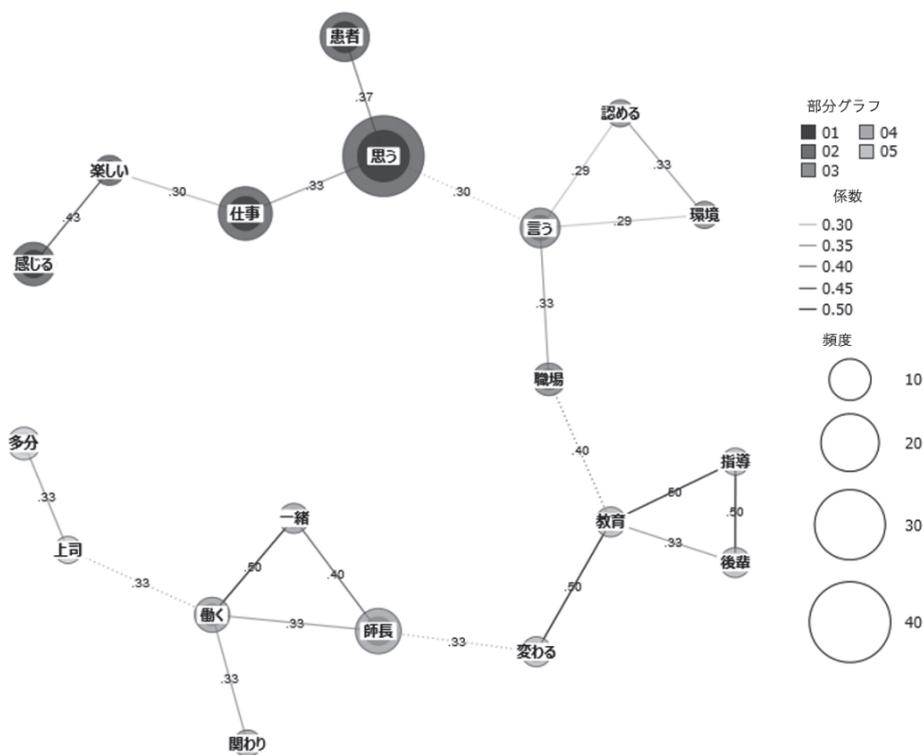


図3 「働きがいを感じる要因」の共起ネットワーク

が強かった。さらに、「教育－指導－後輩」が繋がっており、「教育－指導」「後輩－指導」の共起関係が最も強かった。「教育－職場」から「言う－環境－認める」への繋がりも見られた。

V. 考察

KH Coderによる計量テキスト分析の結果から看護師の「働きがい」と「働きがいを感じる要

因」を考察する。

1. 「働きがい」の共起ネットワークの特徴

共起ネットワークは図2に示したとおりであるが、まず、もっとも大きな円である「思う」と「患者」に「言う」が繋がっており、「患者」から「感じる－働きがい」へとつながっていた。KWIC コンコーダンスによりこのカテゴリーの

内容を探ったところ、「思う」は「～できたらいいなと思う」という、希望のような前向きな表現として用いられていることが多く、「患者」は「喜んでもらった」「良くなった」といった患者の反応を表す言葉が多く見られた。船越らは⁴⁾、働きがいを構成する業務上の経験として、〈患者・家族からのポジティブフィードバック〉を上げており、本研究でも患者からのポジティブフィードバックが看護職の働きがいとなっていることがうかがえた。看護職は、治療によって患者の病状が良くなり、患者と良いコミュニケーションがとれ、患者・家族から笑顔や感謝の言葉を得るという業務上の経験を通して働きがいを実感するものと考えられる。

また、「看護」とは「働く」「スタッフ」「病棟」「経験」と一連の繋がりがあり、特に、「病棟-スタッフ」には強い共起関係があった。坂爪¹²⁾は、「部門内コミュニケーションの活性化」が働きがいを高めると述べており、病棟スタッフのコミュニケーションの良好さは看護師の働きがいになることが示唆された。さらに、小野内・任生¹⁶⁾は、介護職のやりがいとして、チームでの協働や同僚から頼りにされることを挙げており、「看護」とは「働く」「スタッフ」「病棟」と一連の繋がりがあったことから、これらの業務上の経験が働きがいになるのではないかと考える。

さらに、「働く-取る-責任-育てる」という共起ネットワークも抽出された。木田¹⁷⁾は、認知症ケア従事者の働きがいとして、〈先輩看護師による価値の伝達〉〈チームケアの実践〉を挙げているが、「後輩に指導」をすることや「指導した後輩」が成長することも看護職の働きがいとなっていると推察できる。

看護における人間関係は、患者・家族との関係性に加えて、看護職の職場内の上下関係、医師との関係、他のコメディカルとの関係など極めて複雑かつ特殊である。このような人間関係の中でいかに良好なコミュニケーションを構築し維持するかは、ケアの質を左右し、看護職の働きがいにも影響を及ぼす大きな要因であると考えられる。

2. 「働きがいを感じる要因」の共起ネットワークの特徴

もっとも大きな円である「思う」に「患者」と

「仕事」と「言う」が繋がっており、そこから「思う-仕事-楽しい-感じる」へと繋がっていた。特に「思う-患者」と「楽しい-感じる」の共起関係が強かった。2要因理論⁸⁾の動機づけ要因に、「仕事そのもの」があるが、本研究の「仕事-楽しい-感じる」は仕事そのものを楽しく感じることが推察された。

また、「教育-指導-後輩」が繋がっており、「教育-指導」「後輩-指導」の共起関係が最も強かった。「教育-職場」から「言う-環境-認める」への繋がりも見られた。2要因理論⁸⁾の衛生要因には「会社の方針と管理」「監督者との関係」「同僚との関係」「部下との関係」といった要因が含まれている¹⁰⁾が、本研究では「働きがい」を感じる要因の内、「教育-職場」から「言う-環境-認める」への繋がりが該当すると考える。「会社の方針と管理」は総合病院で働く看護師の場合、看護部の理念や教育方針、看護管理全般に該当するが、それらに対する不満感があれば「働きがい」を感じにくくなることが示唆された。

VI. 本研究の限界と課題

本研究は、1都5県の総合病院で働く看護師の「働きがい」と「働きがいを感じる要因」に関する内容を計量テキスト分析により抽出し記述したものである。分析の結果、「働きがい」と「働きがいの要因」の共起ネットワークの特徴が類似しており、明確な差異を明らかにすることができなかった点は本研究の限界である。また今後、看護師の「働きがい」を更に探求するためには、異なる対象にも調査をする必要があり、そのことによって看護師の「働きがい」を構成する新しい因子が抽出される可能性がある。

VII. 結論

本研究は、総合病院で働く看護師の「働きがい」と「働きがいを感じる要因」を明らかにすることを目的とした。共起ネットワークの結果から、「働きがい」は患者との関わりや、患者と接することによる患者からのポジティブフィードバック、病棟スタッフのコミュニケーションの良好さ、チームでの協働や同僚から頼りにされることが示唆された。さらに、「後輩に指導」をすることや「指導した後輩」が成長することも看護職

の「働きがい」となっていた。「働きがいを感じる要因」は、仕事そのものを楽しめることであり、看護部の理念や教育方針、看護管理全般に該当するが、それらに対する不満感があれば「働きがい」を感じにくくなることが示唆された。

謝辞

本研究にご協力いただきました看護師の皆様へ深謝申し上げます。本研究は平成28年度文部科学研究費助成事業 基盤研究(C) (課題番号:16K12018 研究代表:山住康恵)を受けて行った研究の一部である。

引用文献

- 1) 厚生労働省 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会:看護職員の需給に関する基礎資料, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000117665.pdf>, (検索日2018年5月1日)。
- 2) 厚生労働省職業安定局 雇用開発部雇用開発企画課:働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書, https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/investigation/report.pdf, (検索日2017年10月15日)
- 3) 岡田絢美, 杉浦正和:目標設定と働きがい, 早稲田大学WBS研究センター早稲田国際経営研究, 45, 109-124, 2014.
- 4) 船越明子, 河野由理:看護師の働きがいの構成要素と影響要因に関する研究 -急性期病院に勤務する看護師を対象とした分析から-, 心の健康, 21 (2), 35-43, 2014.
- 5) 下光輝一:職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル-より効果的な職場環境等の改善対策のために-, 平成14~16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究【職場環境等の改善によるメンタルヘルスの研究】, 2005
- 6) 岡本英嗣:グローバル競争下の働き甲斐ある組織環境, 目白大学経営学研究, 3, 1-17, 2005.
- 7) 渕野康一:「働きがい」を感じているのは27%, 経営センサー, 93, 40-45, 2007.
- 8) Herzberg, F.: One more time: How do you motivate employees?, Harvard Business Review, 46 (1), 53-62, 1968.
- 9) 田中規子:職務満足の規定要因 -フレデリック・ハーズバーグの「動機づけ衛生理論」を手がかりとして-, 人間文化創成科学論叢, 12, 257-266, 2009.
- 10) 石田恒夫:動機づけに関する一考察 -ハーズバーグ理論を中心として-, 広島経済大学創立十周年記念論文集, 173-192, 1977.
- 11) 渕野康一(2006):日本人の「働きがい」は今, 経営センサー, 88, 46-50.
- 12) 坂爪洋美:若年層の働きがい・働きやすさを規定する要因とその仕組み, 日本労務学会誌, 17(1), 114-118, 2016.
- 13) Rodgers, B. L.: Concepts analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle, Journal of Advanced Nursing, 14 (4), 330-335, 2000.
- 14) 樋口耕一:社会調査のための計量テキスト分析-内容分析の継承と発展を目指して-, ナカニシヤ出版, 2020.
- 15) 中西啓喜:KHコーダーを用いたテキストマイニングの覚書 -大学生の結婚観の分析から-, 桃山学院大学社会学論集, 55 (2), 175-202, 2022.
- 16) 小野内智子, 壬生尚美:特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究, 人間科学研究, 大妻女子大学人間科学部紀要, 16, 129-136, 2014.
- 17) 木田茂樹:認知症ケア従事者の働きがい -肯定的感情を伴う個人的体験に焦点を当てて-, 関東学院大学社会学会, 社会学論集, 22, 115-153, 2016.