看護専門学校教員の職務満足度

○嶋崎和代¹・椿田貴史²

(¹中部大学生命健康科学部保健看護学科・²名古屋商科大学コミュニケーション学部)

キーワード：看護専門学校教員・職務満足度・確認的因子分析

Job Satisfaction in Nursing School Teachers

Kazuyo SHIMAZAKI¹, Takashi TSUBAKITA²

(¹Department of Nursing, College of Life and Health Sciences, Chubu University,

²Department of Communication, Nagoya University of Commerce and Business)

Key Words: Nursing School Teachers, Job Satisfaction, Confirmatory Factor Analysis

目 的

日本では、文部省管轄の看護大学と厚生労働省管轄の看護専門学校という異なる養成機関において看護師教育がなされている。看護専門学校の多くは、小規模少人数で運営されており一人の教員が抱える業務量が多く、教員の負担が大きい。看護師以上にバーンアウトや離職が多く、ベテラン教員の定着率が低くなっており、看護教育の質の低下が危惧されている。専門学校の教員の就労継続を困難にしている要因は、学生の質の変化だけでなく、業務内容や職場環境などにあることも指摘されている。これまで看護師の職務満足度については多くの研究がなされてきたが、看護教員の職務満足度に関する研究は見当たらず、その現状は明らかになっていない。

そこで本研究では、看護婦職務満足度尺度(尾崎, 1988)に基づいて、看護教員用職務満足度尺度の作成を試みた。尾崎の職務満足度尺度は【1. 給料】【2. 職業的地位】【3. 専門職としての自律】【4. 看護管理】【5. 看護婦間相互の影響】【6. 看護業務】【7. 医師と看護婦との関係】の7因子48項目から構成される6段階リッカート尺度である。ここから【7. 医師と看護婦との関係】を省き、さらに「看護婦」を「看護教員」に、「病院」を「学校」に置き換え、重複する内容を除いた6因子30項目の尺度を作成した。この6因子構造の妥当性を検討するために確認的因子分析を行った。

方 法

対象

A 地方の看護専門学校 59 校に所属する看護教員 613 名。回収された 396 部(回収率 64.6%)のうち、303 部(有効回答率 76.5%; 男性 13 名・女性 322 名、年齢 30 代 73 名、40 代 152 名、50 代以上 78 名; 教員経験年数平均 10.4 年〔SD7.35〕)を分析対象とした。

調査内容

(1)フェイスシート：対象の属性を問う 28 項目

(2)看護教員用職務満足度尺度 30 項目

項目例。【2. 職業的地位】「私がしている仕事を、他の人に誇りをもって話せる」、【6. 業務】「この学校は、教員を含め雇用者の福利厚生についてよく考えてくれている」、【5. 教員間の相互影響】「教員の間では、チームワークと協力がよくできている」、など。これらについて「全くそうである」から「全くそうでない」の 6 段階で回答を求めた。

分析方法

記述統計結果の確認の後、看護教員用職務満足度尺度の確認的因子分析を行った。帰無モデル、一因子モデル、6 因子モデルの適合度を最尤法によって推定した。

結 果

各因子の平均得点は Cronbach's α 係数は.68～.86 であったが、【業務】のみ.38 と低い値を示した。

因子構造の妥当性については、6 因子構造モデルの方が、因子構造を想定しない帰無モデルおよび一因子モデルよりも適合度が高かった($\chi^2=679.3$, $df=390$, CFI=.73, AIC=829.3, RMSEA=.091)ものの、Hu & Bentler の基準を満たさなかった。そこで【業務】因子を削除し、AMOS の示す修正指標を手掛かりに 5 項目の誤差変数間に新たなパスを加え、修正 5 因子モデルを採用した($\chi^2=493.8$, $df=311$, CFI=.81, AIC=627.8, RMSEA=.081)。

table.1

	1	2	3	4	5	6
Mean	9.53	27.64	12.46	25.69	14.32	6.25
(SD)	(4.72)	(5.85)	(4.35)	(7.03)	(4.95)	(2.73)
1 給料	1					
2 職業的地位	.236**	1				
3 自律	.298**	.591**	1			
4 管理	.427**	.596**	.701**	1		
5 相互影響	.126*	.531**	.517**	.523**	1	
6 業務	.244**	.194**	.337**	.396**	.319**	1
Cronbach's α	.78	.76	.68	.79	.86	.38

Note. SD stands for standard deviation. * $p < .05$, ** $p < .01$.

考 察

尺度全体の平均得点率は看護師に比べてやや高く、一般的な社会人同様に、年齢・経験年数とともに満足感が高くなっており、特に【職業的地位】【管理】では満足度が高かった。専門学校の教員は自己の職業に誇りをもっているにもかかわらず、就労継続が困難となっている要因は業務内容や職場環境にあることが推測される。【業務】の Cronbach's α 係数が極端に低かったこと、確認的因子分析の結果、これを除いた修正 5 因子モデルが最も適合度が高かったことから、本尺度における【業務】に関する質問項目が、看護教員の業務内容の満足度を評価する項目としては妥当でなかったことが考えられる。本尺度の質問項目は看護師が病院で行う業務を学校に置き換えたものであったが、患者を対象とする臨床現場での業務と、学生を対象とする教育現場での業務には大きな差異があることから、今後は看護教員の業務内容を反映させた質問項目を検討する必要がある。

引用文献

Stamps, P.L., Piedmont, R.B., Slavitt, E.B., & Hasse, A.M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16 (4), 337-352.

尾崎フサ子・忠政敏子(1988) 看護婦の職務満足度質問紙の研究. 大阪府立大学看護短期大紀要, vol.3(1), 17-24