

病院看護婦の自己教育力と職務満足度

三木明子、二瓶律子¹⁾、小林洋子¹⁾、酒井郁子²⁾、藤田比左子

宮城大学看護学部

キーワード

自己教育力、職務満足度、病院看護婦、キャリア

self-educational levels, job satisfaction, hospital nurses, career

要 旨

本研究は、病院勤務看護婦においてキャリア別の自己教育力と職務満足度の特徴を明らかにすることを目的とした。中規模病院（198床）に勤務する看護者129名に対し自記式質問紙調査を実施し、117名（全員女性、平均年齢＝35.2、SD＝8.4、range＝20-55）を最終解析対象者とした（有効回答率90.7%）。キャリアの内訳は、管理職は18名（15.4%）、中堅59名（50.4%）、新人40名（34.2%）であった。キャリアを要因とした分散分析を行った結果、自己教育力では下位尺度である「学習の技能と基盤」「自信・プライド・安定性」において、職務満足度では「職業的地位」「専門職としての自律」において有意差が認められた。キャリアの少ない新人は、自己で学習する基盤が不十分であり、自信や安定性が低く、職業的地位の満足度が最も低いことが明らかとなり、キャリア別の院内教育の見直しが必要とされた。

Self-education and job satisfaction among hospital nurses

Akiko Miki, Ritsuko Nihei, Youko Kobayashi, Ikuko Sakai, Hisako Fujita

Miyagi University School of Nursing

Abstract

The purpose of this study was to assess and compare self-educational levels and job satisfaction among career hospital nurses. A survey was conducted of a sample of 129 nurses at a general hospital using a self-administered questionnaire. The results of 117 female nurses, aged 20 to 55 years (mean age=35.2, SD=8.4), were then subjected to final analyses. The available response rate was 90.7%. Among the 117 respondents, 15.4% were supervisors (N=18), 50.4% were staff nurses (N=59), and 34.2% were new nurses (N=40). Analyses of variance (ANOVA) revealed that there were significant career effects surrounding educational levels and job satisfaction ($p<0.05$). New nurses had far less self-confidence, and job satisfaction ratings, as well as, a lower educational foundation than other subjects in the study. Therefore, effective strategies should be carried out to improve educational standards for hospital nurses.

1) 玄々堂君津病院看護部 Department of Nursing, Gengendo Kimitsu Hospital

2) 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター老人看護研究部

Gerontological Nursing Center for Education and Research in Nursing Practice, Chiba University

I. はじめに

近年の変化する社会や医療に対応できるように、看護職は専門職としての知識、技術、態度を常に研鑽するとともに、自己の能力開発に努める姿勢が不可欠であり、その基盤には自己教育力¹⁾⁻⁴⁾が求められている。また看護職の離職や欠勤に影響を及ぼすと言われているのは、職務満足度である⁵⁾⁻⁷⁾。医療現場の管理者にとって、自己教育力の高い人材は看護の質を向上するために必要であるが、自己教育力の高い者が必ずしも仕事の満足感が高いとは限らないように思われる。職務満足度を高めていくことは、優秀な人材が院外へ流出することを防ぐと考える。そこで、病院勤務看護職の仕事の不満足要因を把握すると同時に、自己教育力と満足度がどのように関連しているのかを探る必要がある。

看護職の教育は、基礎教育から卒業後の継続教育へと生涯教育的に体系化されはじめている。個々に合った方法で生涯成長を続けるには、様々な要件が必要であり、なかでも梶田¹¹⁾⁻¹²⁾の述べる人間の自己教育力が個人の成長に大きく影響を与えると考え。自立的な学習者とは自分自身で学び、さらに成長、発展してゆける力を持つ者であるが、梶田¹¹⁾は自己教育力の具体的内容を、「成長・発展への志向」「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」「自信・プライド・安定性」の4つの側面に分けている。この梶田の自己教育性調査票を用いて、看護婦(士)や看護学生の自己教育力を測定した研究がいくつか報告されている⁸⁾⁻¹³⁾。西村ら⁸⁾の臨床経験5年以上の看護婦に対し1年間の継続教育を実施した結果、自己教育力が高まったという報告や、目時ら⁹⁾の看護研究が臨床看護婦の自己教育力を高めたという報告、水野¹⁰⁾の中堅看護婦が最も自己教育力が低かったという報告など、看護婦(士)の自己教育力を高めることが重要であることが論じられてきた⁸⁾⁻¹⁰⁾。しかし、自己教育性調査票の信頼性や妥当性に関しては、筆者らの知る限り報告はなく、検討が必要であると思われる。

一方、看護婦(士)の満足度に関しては、数多くの報告がある^{6), 7), 14)-23)}。しかし、調査内容が異なるため、研究間の比較が行いにくく、一定の基準で

満足度を評価することが難しかった。そこで尾崎ら¹⁴⁾はアメリカのStampsら^{15), 16)}によって開発された看護婦(士)の職務満足質問紙の日本語版を作成した。この質問紙は、使用対象者を病院勤務看護婦(士)に限定しており、「給料」「専門職としての自律」「看護業務」「看護管理」「看護婦相互の影響」「職業的地位」「医師・看護婦間の関係」の7つの構成要素から、職業における満足度を測定するものである。奥野ら¹⁷⁾はStampsらの質問紙の「看護業務」「職業的地位」「専門職としての自律」の3因子を調査し、満足意識をもたらすのは直接業務であり、間接業務の中でも、専門的知識や技術を要する内容であったと報告している。年齢や経験年数別に職務満足度をみると、田中ら¹⁸⁾の20歳代が最も満足度が高かったという報告や、西田ら¹⁹⁾の職務経験1年目から7年目までが満足度が低く、8年目以上では満足度が高くなったという報告がある。また西田ら¹⁹⁾や高田ら²⁰⁾の研究では、いずれも「職業的地位」の満足度は、経験年数が増えるほど高い傾向にあるとされている。しかし、キャリア別の職務満足度に関する報告は少なく、さらに自己教育力と職務満足度との関連については報告がない。

そこで本研究は、中規模病院に勤務する看護婦を対象に、キャリア別の自己教育力と職務満足度の特徴、さらに自己教育力と職務満足度の関連を明らかにし、有効な院内教育の検討を行うことを目的とした。

II. 対象および方法

関東近郊の中規模病院(198床)に勤務する看護者129名に対し、自記式質問紙調査を実施した。調査票は無記名とし、部署ごとに一括配布し、回収した。調査期間は、平成10年11月24日～30日であった。対象者が少数であった男性を除き、調査協力の得られた117名を最終解析対象者とした(有効回答率90.7%)。

自己教育力に関しては、梶田¹¹⁾が作成し、西村⁸⁾らが「学習の技能と基盤」と題した10項目を追加した自己教育性調査票を用いた。調査票は、「成長・発達への志向」「自己の対象化と統制」「学習の

技能と基盤」「自信・プライド・安定性」の4因子40項目からなり、「はい」「いいえ」の2件法で回答を求めた。「はい」=2点、「いいえ」=1点を、反転項目に関しては「はい」=1点、「いいえ」=2点を配点し、得点の合計が高いほど自己教育力が高いことを示している。

職務満足度については、Stampsら^{15), 16)}が作成し、尾崎ら¹⁴⁾が翻訳した職務満足質問紙を用いて評価した。なお、尾崎らは日本語版の信頼性、妥当性を検討した結果、日本語版は有用であると報告している¹⁴⁾。調査票は、「給料」「職業的地位」「医師・看護婦間との関係」「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」「看護婦間相互の影響」の7因子48項目からなり、「全くそうだ」から「全くそうでない」までの7段階評点法で回答を求めた。48項目のうち半数は肯定的に、半数は否定的に表現されており、肯定的表現に対しては「全くそうだ」=6点から「全くそうでない」=0点の得点が、否定的表現項目に対しては「全くそうでない」=6点から「全くそうだ」=0点と配点されている。得点の合計が高いほど仕事に満足していることを示している。

キャリアは、婦長及び主任を中間管理職（以下、管理職とする）、病院勤務年数1～3年までの看護婦を新人、それ以外の看護婦を中堅とする3群に分類した。なお病院勤務年数には、他病院の勤務年数を含んでいない。

データの集計および分析は、SPSS for Windows (Ver.10.0)を用いた。また自己教育性調査票については、内的整合性による信頼性、因子の妥当性が検討されていないため、本研究で検討することとした。

Ⅲ. 結 果

1. 対象の特性

対象者の基本的属性を表1に示した。対象となった看護婦は117名であった（全員女性、平均年齢=35.2、SD=8.4）。都市部の大規模病院と比較すると、平均年齢が高く、既婚者が68.6%と多いことは、地域の中規模病院としての特徴を示していると思われた。また、対象者のキャリアの内訳を見ると、管理職は18名（15.4%）、中堅59名（50.4%）、新人40名（34.2%）であった。

表1 対象者の基本的属性

変数	N	平 均	SD	Range
年齢	117	35.2	8.4	20-55
看護婦としての勤務年数	117	11.1	7.2	0-28
現在の病院での勤務年数	117	7.2	6.2	0-25
変数	N	%		
婚姻状態				
既婚	81		68.6	
未婚	37		31.4	
資格				
看護婦	91		77.8	
准看護婦	26		22.2	
勤務形態				
常日勤者	60		51.3	
交替勤務者	57		48.7	
キャリア				
新人	18		15.4	
中堅	59		50.4	
管理職	40		34.2	

表2 各尺度の平均、SD、Rangeおよび α 信頼性係数

尺度名(項目数)	N	平均	SD	Range	α
自己教育性調査票 ^a					
成長発達への志向(10)	108	16.7	2.0	11-20	.57
自己の対象化と統制(10)	108	16.4	1.5	13-20	.31
学習の技能と基盤(10)	112	13.9	2.4	10-20	.67
自信プライド安定性(10)	110	14.5	1.9	10-19	.56
自己教育力合計(40)	104	61.4	5.6	48-75	.77
職務満足質問紙 ^b					
給料(9)	104	23.0	7.3	6-38	.75
職業的地位(8)	114	31.7	5.9	19-45	.65
医師・看護婦間の関係(3)	117	8.4	3.1	1-15	.74
看護管理(10)	110	32.2	6.5	16-50	.67
専門職としての自律(5)	108	16.5	4.8	6-29	.65
看護業務(6)	108	12.2	4.9	2-31	.64
看護婦間相互の影響(7)	110	27.6	6.1	2-39	.79
職務満足度合計(48)	84	149.9	25.3	86-211	.88

^a 自己教育性調査票：梶田(1985)、西村ら(1995)による。

^b 職務満足質問紙：Stampsら(1987)、尾崎ら(1988)による。

2. 自己教育性調査票および職務満足質問紙

各尺度の平均、SD、RangeおよびCronbachの α 信頼性係数を表2に示した。 α 信頼性係数は、自己教育力が0.77、職務満足度が0.88と比較的信頼性は高かったが、下位尺度においては、信頼性係数は低かった。特に自己教育力の4尺度の α 信頼性係数は0.31-0.67であり、「自己の対象化と統制」は0.31と最も信頼性係数が低かった。

40項目の自己教育性調査票の主成分分析、バリマックス回転による因子分析を行い、4因子を抽出した。各質問項目と因子負荷量を表3に示した。項目の多くは、尺度と因子が一致しておらず、全体的には因子構造は尺度構成を反映していないという結果が得られた。

3. キャリア別の自己教育力と職務満足度

キャリアを要因とした一元配置分散分析を行った結果を表4に示した。自己教育力では、自己教育力(合計)と下位尺度の「学習の技能と基盤」と「自信・プライド・安定性」において有意差が認められた。職務満足度では、「職業的地位」と「専門職としての自律」において有意差が認められた。

4. 自己教育力と職務満足度との関連

自己教育力と職務満足度との関連を、年齢を補

正した偏相関係数で検討した結果を表5に示した。自己教育力と職務満足度との間には有意な正の相関が認められた。また自己教育力の4尺度と「職業的地位」、「成長・発達への志向」と「看護管理」、「自信・プライド・安定性」と「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」とが、それぞれ正の有意な相関を示した。

IV. 考 察

1. 自己教育性調査票

看護婦(士)を対象に、自己教育性調査票は多く使用されてきているが、内的整合性による信頼性、因子の妥当性は十分に検討されていなかった⁸⁾⁻¹³⁾。本研究の結果より、自己教育力の下位尺度の α 信頼性係数が低く、尺度と因子の一致が少なかったため、十分な尺度とはいえなかった。今後、対象者数を増やし自己教育性調査票の内的整合性による信頼性、因子の妥当性を検討していくことが必要であると思われる。特に信頼性係数の低い「自己の対象化と統制」においては、因子の命名や尺度の内容に関して、検討していくべきであると考えられた。

表3 自己教育力の因子分析（主成分分析、バリマックス法）

I ^a II ^b III ^c IV ^d	項 目	因子負荷量			
		因子1	因子2	因子3	因子4
●	自分でなければやれないことをやってみたい	.568	.287	.068	-.084
●	自分のよくないところを自分で直すよう、いつも心がけている	.550	.191	-.150	-.119
●	嫌になったときでも、もうちょっとだけ、もうちょっとだけ頑張ろうとする	.541	.070	-.392	.058
●	他の人の話を聞いたり本を読む時時々内容を振り返りまとめる習慣がある	.469	-.158	.091	.052
●	自分の能力を最大限に伸ばすよういろいろな努力したい	.416	.324	-.097	-.034
●	自分に必要な文献や記録を分類・整理しておく習慣がある	.405	.108	.034	.167
●	考えを深めたり、広げたりするのに話し合いや討議を大切にしている	.403	-.074	.177	.141
●	将来他の人から尊敬される人間になりたい	.402	.292	.059	-.040
●	自己評価するときには、自分の目標に照らして行っている	.385	.141	.095	.238
●	自分のよいところと悪いところがよく分かっている	.356	.098	.221	-.036
●	他の人から欠点を指摘されると、自分でも考えてみようとする	.068	.739	-.002	-.206
●	腹が立ってもひどいことを言ったりしないように注意している	.026	.732	.030	-.209
●	たとえ認められなくても、自分の目標に向かって努力したい	.158	.622	.066	.066
●	自分がやり始めたことは最後までやり遂げたい	.198	.555	-.063	.213
●	これからも良い仕事をし、多くの人に認められたい	.428	.517	-.088	-.120
●	今の自分が幸福だと思う	.118	.352	.116	.242
●	* 人の一生は結局偶然のことで決まると思う	-.165	.344	-.199	.282
●	生まれ変わるとしたなら、やはり今の自分に生まれたい	.242	.309	.054	.196
●	考えていることを筋道たてて書いたり、伝えたりできる	.217	-.093	.634	.175
●	取り組みたいことによって、それにあった学習方法や手続きを選ぶことができる	.131	.122	.590	.137
●	自分のやることに自信を持っている方だと思う	.304	.247	.533	.179
●	これから専門的な資格や学位など取りたい	.167	.032	.474	-.274
●	* たとえ話などを用いて人に分かりやすく説明することが苦手である	.027	-.028	.450	.018
●	自分の調べたい事があるときに図書館を利用している	.409	.076	.450	.027
●	できるだけ自分を押さえて他の人に合わせようとしている	.093	.066	-.440	-.228
●	今の自分に満足している	-.116	.222	.440	.261
●	* 今のままの自分ではいけないと思うことがある	-.337	-.191	.408	.252
●	他の人にばかにされるのは、我慢できない	.088	.125	-.406	.102
●	自分の調べたいことについて文献検索していくことが出来る	.309	-.099	.345	.225
●	自分の考えや行動を批判されても腹を立てない	.029	.043	.327	-.010
●	* ぼんやりとなにもせずに過ごしてしまうことが多い	-.060	.108	-.122	.664
●	* ちょっといやなことがあるとすぐ不機嫌になる	.016	.150	.007	.559
●	* 分からないことがあるとすぐに人に聞く傾向がある	-.046	.154	.163	.558
●	* 疲れているときにはなにもしたくない	.039	-.156	-.014	.514
●	* 自分のことを恥ずかしいと思うことがある	.076	-.142	.290	.471
●	* なにをやってもためだと思う	.184	-.088	.148	.454
●	自分にもいろいろとえがあると思う	.365	-.024	.117	.395
●	* いったい何のために勉強するのだろうかといやになることがある	.374	-.094	.117	.388
●	* テレビを見てしまっ勉強がやれないことが多い	.178	-.369	-.291	.379
●	* 時々自分自身がいやになる	.053	-.376	.274	.379

a I：成長発達の志向

d IV：自信プライド安定性

b II：自己の対象化と統制

*：反転項目

c III：学習の技能と基盤

表4 キャリア別の尺度得点（平均±SD）

尺度名	管理職	中 堅	新 人	df	F
自己教育性調査票					
成長発達への志向	17.3±2.2	16.6±2.0	16.6±1.9	2	0.9
自己の対象化と統制	16.7±1.0	16.6±1.6	16.1±1.6	2	1.4
学習の技能と基盤	16.6±2.7	13.5±1.9	13.4±2.2	2	15.7***
自信プライド安定性	15.6±1.9	14.6±1.7	13.8±2.1	2	5.0**
自己教育力	66.8±5.0	61.0±4.7	59.9±5.7	2	10.1***
職務満足質問紙					
給料	26.7±5.4	22.1±7.6	22.8±7.3	2	2.5
職業的地位	33.4±6.4	32.6±5.8	29.5±5.4	2	4.1*
医師・看護婦間の関係	8.4±3.3	8.5±3.1	8.2±3.0	2	0.2
看護管理	35.3±7.4	32.3±6.8	30.9±5.3	2	2.6
専門職としての自律	19.2±3.8	15.8±5.1	16.2±4.6	2	3.2*
看護業務	11.8±4.8	11.7±4.5	13.1±5.4	2	0.9
看護婦間相互の影響	28.1±5.6	28.4±5.4	25.9±7.3	2	1.9
職務満足度	156.3±23.3	149.9±23.6	147.3±28.4	2	0.6

一元配置分散分析：*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

表5 自己教育力と職務満足度との関連（年齢を補正した偏相関係数）

職務満足度	自 己 教 育 力			
	成長発達 への志向	自己の対象 化と統制	学習の技能 と基盤	自信プライド 安定性
給料	.17	.07	.02	.17
職業的地位	.38**	.23*	.23*	.39**
医師・看護婦間の関係	.02	.12	.14	.21
看護管理	.28*	.11	.09	.34**
専門職としての自律	.16	-.14	.16	.33**
看護業務	.21	-.12	-.01	.28*
看護婦間の相互の影響	-.08	-.17	-.05	.21
自己教育力×職務満足度	.25*			

*p<.05, **p<.01.

2. キャリア別の自己教育力

新人は、中堅や管理職と比較すると、最も自己教育力の得点が低かった。特に「自信・プライド・安定性」の得点が低かったが、「成長・発達への志向」や「自己の対象化と統制」においては、キャリア別に有意な差は認めなかった。このことから、当病院の新人の自己教育力は比較的低くはなく、「自信・プライド・安定性」を高める院内教育が有効と思われた。そのため、新人に対してはミ

スや不備だけを指摘するのではなく、出来たことは誉め、新人が出来た部分を自分で認識できるように指導体制に変更することとした。

中堅は、「成長・発達への志向」と「学習の技能と基盤」の得点が新人と同じであった。水野¹⁰⁾は、S大学病院の中堅看護婦268人の自己教育力は「自信・プライド・安定性」の側面が最も低いと述べているが、本研究の中堅看護婦の平均年齢は高いことから、自信やプライドが高く保たれていたと

思われた。しかし、「成長・発達への志向」と「学習の技能と基盤」の自己教育力は新人と変わらなかった。古賀ら¹¹⁾は看護学生と卒後3年目までの看護婦との自己教育力を比較した結果、看護学生の方が高い得点を示し、特に「成長・発達への志向」が看護学生はより高かったと報告している。本研究の中堅看護婦が、新卒時から「成長・発達への志向」が低いままであったかは不明であるが、看護学生時代にどれだけ主体的に自己を高めていく能力を伸ばすことができるかが重要と思われた。そのため病院における院内教育では、卒後の年数のみを基準とした研修を考えるのではなく、個別の能力に合わせた目標の設定と管理を指導する教育プログラムが望まれる。水野¹⁰⁾や西村ら⁸⁾の結果と比較しても、中堅看護婦の「学習の技能と基盤」が低いことについては、地域の中規模病院のため利用できる教育資源が少ないことが考えられる。さらに中途採用が多い当病院において、中堅看護婦の基礎教育背景が様々であり、基礎教育をふまえた上での一人一人に対応した卒後教育が不十分であることが考えられる。中堅看護婦には臨床指導などの役割を持たせ、他の人の役割期待感を感じさせること、適当な時期に配置転換をすることにより視野を広げ能力開発につなげることが重要と考える。また上司などからの適切なアプローチにより、中堅看護婦としての自己の達成度や課題を自覚できるようにすることも必要である。そこで、「学習の技能と基盤」が低い新人と中堅看護婦に対しては、1) 図書室の本を整備し使いやすいようにし自分で調べる習慣を持たせること、2) 文献の検索方法を研修内容に組み込むこと、3) すぐにわからないことを指導するのではなく、院内にある資源を活用するように指導することを新たな方針としてあげた。

管理職は、中堅や新人と比較すると、下位尺度すべてにおいて自己教育力の得点が上回っており、生涯的に学習していく能力を習得した集団と思われた。

3. キャリア別の職務満足度

新人は、管理職や中堅と比較すると、職務満足度が最も低かった。新人はまだ模倣の段階であり、

自分で判断するよりも上司の指示通り動くことが優先されるため、「職業的地位」「看護管理」「看護婦間相互影響」の職務満足度が低かったと思われる。

中堅と管理職が「看護業務」に対する満足度が新人よりも低かった。「看護業務」の質問内容は「私がやりたいと思っているような患者ケアをするための時間が足りない」「私は他の看護職員と患者ケアに関する問題を話し合う十分に時間と機会がある」などであり、患者への直接的な看護ケアの満足度を示している。そのため、患者に対して直接的ケアを実施する機会が少ない管理職やリーダー業務を行いながら直接ケアをしている中堅では、満足度が低かったと考えられる。また新人は、自分自身の看護業務をこなすのに必死であるが、中堅や管理職は経験を通してあるべき看護の姿が明確になり、技術面での活動はこなせても、思うようなケアができない多忙な現実と理想との間でギャップを感じていると思われる。患者ケアを行う中堅において看護業務の満足度が低かったため、今後中堅が患者ケアに関して具体的かつ有効な発言ができる場を設定し、意見を吸い上げていく必要がある。地域の多様なニーズに対応していくことが求められる以上、地域の中規模病院という設備や資源の面で限られた条件であっても、看護業務の改善を行い、患者ケアの質を高めていくことが優先課題と考える。

中堅が管理職や新人よりも「専門職としての自律」が低かった。西園²¹⁾によると中堅看護婦において、既婚者ほどキャリア志向の将来展望は有意に持っており、既婚者の職務欲求不満足度が高かったと報告している。高田ら²⁰⁾はこの時期は自ら職業適正を考え自己実現を望み、成長欲求が強い時期ともいえ、それが満たされない結果として不満足度が強く表れるとしている。中堅看護婦は、あるべき専門職としての姿と現状のギャップをどのように埋めていくか、スタッフとの関係、新人指導の方法について悩みを持ち、新人教育や日常業務を不満足のまま行っていると考えられる。そこで看護場面での意志決定を引き出していくと同時に、中堅看護婦の不満とするところを明確にし、

具体的な改善の方策を組織的に打ち出していくことが必要と考える。

4. 自己教育力と職務満足度の関連

自己教育力が高いほど、「職業的地位」の満足度が有意に高かった。また自己教育力の「成長・発達への志向」が高いほど、「看護管理」の満足度が高く、「自信・プライド・安定性」が高いほど、「専門職としての自律」「看護業務」の満足度が有意に高かった。一方、自己教育力と「給料」「医師・看護婦間の関係」「看護婦間の相互影響」の満足度の間においては有意な関連が認められなかった。自己教育（広義）とは、諸個人がその学習の目的・内容・方法を自らが決定し、自らが自らの教育の主体になっていくことを意味している^{3),4)}。山田ら³⁾は自己教育力を、現代的人格としての人間が、彼らに固有な自己疎外を克服し主体形成を遂げていく過程において不可欠なものとして（つまり、現代的人格→自己疎外→自己教育→主体形成という枠組みにおいて）位置づけている。また山田ら²²⁾は、職業継続の理由として「自己成長できる」という職業意識の中での自己実現の意識がキャリア発達を導いていると報告している。すなわち物象化できる労働条件の改善や給料といった満足も必要だが、看護という仕事を通して患者の役に立っているという充実感やプライドを持つこと、さらに社会的評価を得ることが主体形成や自己実現に結びつくと思われる。そのため、給料や医師・看護婦間の関係といった他者が整えてくれた条件に満足するよりも、自らが主体的に教育力を高めていくことのできる者は、主体形成や自己実現に結びつく職業的地位や専門職としての自律といった満足度が高いと考えられた。

本研究の限界としては、自己教育性質問票の信頼性、妥当性が十分に得られていないまま分析を行ったことがあげられる。研究対象者数が少なく、先行研究との比較検討が行えないため、新しい因子の命名および新しい尺度での分析は行わなかった。自己教育力の総合点での検討は問題がないものの、最も信頼性係数の低い「自己の対象化と統制」に関しては、今後十分な検討が必要と思われる。

V. 結 語

中規模病院看護婦を対象にキャリア別の自己教育力及び職務満足度を検討し、自己教育力の下位尺度である「学習の技能と基盤」、「自信・プライド・安定性」において、また職務満足度の「職業的地位」、「専門職としての自律」との間において関連が認められた。新人が最も自己教育力と職務満足度が低かったが、中堅が「成長・発達への志向」「学習の技能と基盤」の自己教育力が新人と変わらず、「看護業務」、「専門職としての自律」の満足度が低かった。以上の結果から、キャリア別の院内教育の見直しが必要とされた。自己教育力が高いほど、「職業的地位」「看護管理」「看護業務」「専門職としての自律」の満足度が高くなるが、「給料」「医師・看護婦間の関係」「看護婦間の相互影響」は関連がないことが示唆された。

引用・参考文献

- 1) 梶田叡一：自己教育への教育，明治図書、1985
- 2) 梶田叡一：たくましい人間教育を一真の自己教育力を育てる，金子書房、1986
- 3) 山田定市、鈴木敏正：地域づくりと自己教育活動，筑波書房、1992
- 4) 鈴木敏正：自己教育の倫理－主体形成の時代に，筑波書房、1992
- 5) 三木明子、原谷隆史、杉下知子、吉留厚子、大神ヨシ子、前島恵美子、岡本典子、加納佳代子、正田雅美：看護婦のストレッサーと業務上の事故および病欠欠勤の検討，第29回日本看護学会論文集（看護総合）、156-158、1998
- 6) 三木明子、原谷隆史、加納佳代子、岡本典子、正田雅美、大神ヨシ子：NIOSH職業性ストレス調査票を用いた看護管理の検討－現場での活用法，第28回日本看護学会集録（看護管理）、95-97、1997
- 7) Miki A, Haratani T, Sugishita C, Kawakami N, Araki S, Kawamura N: The effect of job stressors on depression and job satisfaction among hospital nurses in Japan. The 15th Asian Conference on Occupational Health: Kuala Lumpur, Occupational health in Asia, 226-231, 1997
- 8) 西村千代子、奥野茂代、小林洋子、中嶋すま子、

- 小松玲子：看護婦の自己教育力ー卒後継続教育における一年間の変化. 日本赤十字社幹部看護婦研修所紀要、10、1-24、1995
- 9) 目時のり、平沢貞子、菅川優子、下本桂子、佐々木理恵子：看護研究が臨床看護婦の自己教育力に及ぼす影響. 第28回日本看護学会集録（看護管理）、25-27、1997
- 10) 水野陽子：中堅看護婦の自己教育力に影響を与える要因ー中堅看護婦の自己教育力と専門職性との関係. 第31回日本看護学会抄録集（看護管理）、48、2000
- 11) 古賀節子、古賀クミ子、寺門とも子、山根理恵子、江藤節代、梅崎淳子、松永由紀子、林田みさお：看護学生と新カリキュラム卒業看護婦の自己教育力の検討ー本校3年課程在校生と本校卒業生及び他校卒業生との比較. 第27回日本看護学会集録（看護教育）、117-120、1996
- 12) 佐藤みつ子、森千鶴、森下節子：看護学生の「自己教育力」に関与する要因について. 第22回日本看護学会集録（看護教育）、201-203、1991
- 13) 根本敬子：自己教育力と基礎看護技術到達度に関する検討ー教員評価と学生自己評価との比較から. 第26回日本看護学会集録（看護教育）、139、1995
- 14) 尾崎フサ子、忠政敏子：看護婦の職務満足質問紙の研究ーStampsらの質問紙の日本での応用. 大阪府立看護短大紀要、10(1)、17-24、1988
- 15) Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM: Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care, 16(4), 337-352, 1978
- 16) Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM: Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research 27(2), 114-120, 1978
- 17) 奥野ひろみ、松広三千子、岡崎容子、芝龍ひろみ、村松由美子：看護業務と満足度の関連性. 第23回日本看護学会集録（看護管理）、68-70、1992
- 18) 田中満由美、宇田川文子、坂井宏子、波田栄子、田代松子：看護婦の仕事への満足度に関する研究ーStampsらの質問紙を使ったアンケート調査より. 第23回日本看護学会集録（看護管理）、59-61、1992
- 19) 西田みゆき、高桑優子、三上正子、西村ふみ子、五十嵐和子、新井恵美子、森田夏実、武井テル、櫻井美鈴：順天堂医院における看護婦の仕事に対する満足度調査. 順天堂技術短期大学紀要、7、123-130、1996
- 20) 高田貴美子、草刈淳子、川口孝泰：S大学医学部附属病院に勤務する看護婦の職務満足に関する検討. 日本看護研究学会雑誌、18(1)、53-62、1995
- 21) 西園民子：中堅看護婦における家庭満足・職務欲求満足・自己表現およびキャリア志向の関連性の検討. 第28回日本看護学会集録（看護管理）、5-7、1997
- 22) 山田光子、大村久米子、三枝純子、飯濱澄子、谷王子：職業継続意志とキャリア発達の要因ー大学病院における価値観、性役割の意識調査. 第24回日本看護学会集録（看護管理）、21-23、1993
- 23) 上野栄一、福田正治、高間静子、塚原節子、得地晃二、藤永重美：看護婦のストレス対処行動と職務満足度との関係. 富山医科薬科大学看護学科紀要、2、7-21、1995