

報告

沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の職務満足度

知念真樹¹⁾ 池田明子²⁾ 金城芳秀²⁾

要 約

【背景】これまで看護師に関する職務満足度の研究は数多くおこなわれているが、保健師を対象とするものはほとんどない。

本研究の目的は、沖縄県の保健師の職務満足度の現状を把握し、年齢構成や勤務先等との関連について検討を行う。

【方法】対象は、沖縄県内の行政機関に勤める全保健師（404人）とした。

郵送法による調査で、2006年5月～6月の期間に実施した。回収率は、61.9%（250人）であった。

調査項目は、職務満足度、対象者の属性（年齢、性、勤務先、所属、役職の有無）である。

本研究の職務満足度スケールは、EllenbeckerのHome Health Care Nurseの職務満足度スケールをもとに作成された。20の質問項目は5段階のリッカートスケールで評価される。

【結果】職務満足度スケールの項目の中で、最も平均値が高かったのは、「私の仕事は重要で価値がある」、「住民と築いてきた関係は私にやりがいを与えている」「私には、信頼し、必要などときにはたよれる同僚がいる」の順であった。

一方、平均値が低かった項目は、「私は、私が働いている組織の事業方針に変化をもたらす力を持っている」「地域住民は私が提供したケアやサービスに満足している」「私は仕事として再び保健師を選ぶだろう」「私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている」の順であった。

対象者の属性で職務満足度と関係がみられたのは、年齢階級、勤務先、役職の有無であった。

【結論】本研究の結果から、沖縄県の行政機関に勤務する保健師の職務満足度は、保健師としての仕事の価値ややりがいに関する項目で、高くなっていた。一方、組織の事業方針への影響力についての項目や保健師という職種に対しての魅力や誇りに関する項目では、得点が低かった。

また、沖縄県の行政機関に勤務する保健師の職務満足度は、年代や勤務先、役職の有無によって異なっていた。

キーワード：沖縄県、保健師、職務満足度

I. はじめに

近年、平成9年（1997年）の地域保健法の施行を皮切りに、平成12年（2000年）の介護保険法、平成15年（2003年）の健康増進法などが施行され、保健師の携わる仕事内容が変化してきた。このような全国的な流れに加え、沖縄県では、地域保健法の施行に合わせて、駐在保健師制度が廃止され、保健所内での保健師の分散配置など県に勤務する保健師の業務内容や職場環境が変わってきた。また、市町村でも介護保険等の新しい事業の増加による業務内容の多様化や、市町村合併、地域包括支援センターの設置などによる保健師の分散配置など、保健師の携わる業務内容や配属される組織が変化してきた。こうした保健師をとりまく変化への対応として、専門雑誌等にも、「保健師のニュービジョン」¹⁾「市町村保健師のアイデンティティ」²⁾といった特集が生まれ、関連学会でも「今後の保健師の役割」「保健師の専門性」等のテーマが取り上げられてきた。

しかし、このように業務内容や職場環境が大きく変化する中で、現場の保健師が現状をどのように受け止めて

いるかについての調査研究は少ない。

これまで看護師の職務満足度は離職や定着との関連から多く報告されているが^{3) -13)}、保健師の職務満足度に関する研究は少なく、Cumbey & Alexander(1998)¹⁴⁾、Campbell et al.(2004)¹⁵⁾、和泉・佐伯(2002)¹⁶⁾、および宇座(2004)¹⁷⁾のみであった。これらの研究で用いられた職務満足度は、看護師や鉄道員を対象に開発された測定尺度を土台とし、保健師にも応用可能と考えられている。一方、米国のHome Health Care Nurseを対象に職務満足度の測定尺度が開発され（Lynch(1994)¹⁸⁾、Ellenbecker(2004)¹⁹⁾）、その業務内容や勤務形態は看護師よりも保健師に似ていると考えられる。

そこで本研究では、Ellenbecker(2004)¹⁹⁾が開発した職務満足度を用いて、沖縄県の行政機関に勤務する保健師に焦点をあて、職務満足度の現状を把握することを目的とした。

II. 方法

1. 対象、調査方法、調査期間および回収率

対象は、沖縄県及び県内市町村に勤務する全ての保健師（404人）である。調査方法は、郵送法による自記式

1) 沖縄県南部福祉保健所

2) 沖縄県立看護大学・大学院

質問紙調査で、2006年5月29日～6月10日の期間に実施した。回収率は、61.9%（250人）だった。

2. 調査項目

調査項目は、表1に示す職務満足度と、年齢、性別、勤務先、所属および役職の有無である。

3. 職務満足度の測定

Home Health care Nurses Job Satisfaction Scale (HHNJS)はEllenbeckerにより開発されたものである²⁰⁾。Home Health care Nursesの主な業務は、在宅患者宅への訪問とケア及びケアプランの作成、主治医との調整、看護報酬を得るための書類作成、また患者家族や患者に対する健康教育などである^{21) 22)}。本研究では、開発者の承諾を得て、HHNJSを日本の保健師向けに一部修正した。具体的には、HHNJSの項目から「マネジドケアは、私に、ケアを提供する際有能であるよう努めさせている」「私は、患者のニーズにあったケアを診療報酬システムに交渉する際、達成感を感じる」の2項目を除き、「総合的にみて、私は自分の仕事に満足している」という1項目を加え、計20項目とした(表1)。各項目について、「そう思わない」を1、「そう思う」を5とした5段階のリカートスケールで回答してもらい、1を1点、5を5

表1 職務満足度スケールの質問項目とその得点

質問項目	平均値	SD
1 私の仕事は重要で価値がある	4.3	0.82
2 地域住民と築いてきた関係は私にやりがいを与えている	4.3	0.85
3 私は、地域住民の生活の質を保ち向上するよう支援してきた	3.7	0.86
4 私はこれまでやってきた仕事について誇りを持って人に語る事ができる	3.6	0.89
5 地域住民は私が提供したケアやサービスに満足している	2.9	0.79
6 私には、信頼し、必要ときにはたよれる同僚がいる	4.2	0.90
7 私は専門職としての基準をふまえたケアをしている	3.3	0.92
8 地域住民をケアするため、チームで話し合える	4.0	0.94
9 他の看護・介護職種は私の仕事をしやすくする	3.9	0.94
10 上司は私が提供する地域住民についての情報を評価している	3.3	0.82
11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている	3.2	0.95
12 私は仕事として再び保健師を選ぶだろう	3.2	1.27
13 私は現在の組織で仕事を続ける予定である	3.9	1.16
14 私は他の保健医療関係者に保健師の仕事を勧めよう	3.3	1.08
15 私は現在の職場で保健師として成長・発達する機会がある	3.9	0.93
16 私には個々のケースのニーズにあうように、ケアの基準を選び取る権限がある	3.3	0.83
17 私は自分の仕事をコントロールしている	3.3	0.95
18 私は現在の職場の上司との関係に満足している	3.3	1.04
19 私は、私が働いている組織の事業方針に変化をもたらす力を持っている	2.6	0.98
20 総合的に見て、私は自分の仕事に満足している	3.4	0.94
総合得点	71.1	10.32

※本スケールは、EllenbeckerのHome Health Care Nurses' Job Satisfaction Scaleをもとに、作者の承諾を得て項目を一部変更し作成した。

点として点数化した。職務満足度の総合得点は、各項目の点数の合計である。

なお、本調査に先立って、年齢や勤務先の異なる保健師10人に予備調査を行い、質問紙の表現や構成について修正を加えた。また今回、使用した職務満足度のCronbach α 係数は0.853であった。

4. 分析方法

回答者の中で、分析項目に未記入等の欠損値がない186人のデータを用いて分析した。

統計解析ソフトウェアにはR (v2.7.1)^{23) 24) 25)}を用い、職務満足度スケールの各項目及び総合得点について、年齢階級、勤務先、役職の有無別に一元配置分散分析やt検定を行った。

5. 倫理的配慮

本研究は沖縄県立看護大学の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。個人のプライバシー保護のため、質問紙調査は無記名で実施した。調査に際し、調査の情報を本研究以外では用いないことを明記した研究の趣旨説明文を調査用紙に添付し、調査用紙の返信をもって調査に同意したものとみなした。

III. 結果

1. 対象者の属性の状況

本研究の対象者の属性を表2に示した。年代は、20代(20.4%)、30代(34.9%)、40代(28.5%)、50代(16.1%)

表2 対象者の属性

項目	人数 (N=186)	%
年代		
20代	38	20.4
30代	65	34.9
40代	53	28.5
50代	30	16.1
性別		
男性	20	10.8
女性	166	89.2
勤務先		
県	53	28.5
市	80	43.0
町・村	30	16.1
特定町村 [※]	23	12.4
所属		
保健関係	144	77.4
福祉・介護関係	28	15.1
その他	14	7.5
役職の有無		
なし	148	79.6
あり	38	20.4

※ 特定町村とは人口1万人未満で県の支援を希望する離島・へき地町村（沖縄では、伊是名村、伊平屋村、伊江村、国頭村、東村、大宜味村、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、多良間村、竹富町、与那国町）を指す。

表3 勤務先及び役職の有無別の年代

	20代		30代		40代		50代		合計	P値
	N	%	N	%	N	%	N	%		
県	4	7.5	5	9.4	20	37.7	24	45.3	53	100.0
勤務先										
市	21	26.3	32	40.0	23	28.8	4	5.0	80	100.0
町・村	5	16.7	17	56.7	7	23.3	1	3.3	30	100.0
特定町村*	8	34.8	11	47.8	3	13.0	1	4.3	23	100.0
役職の有無										
なし	38	25.7	59	39.9	34	23.0	17	11.5	148	100.0
あり	0	0.0	6	15.8	19	50.0	13	34.2	38	100.0

1) クラスカルウォリス検定 2) χ^2 検定
 ※ 特定町村とは人口1万人未満で県の支援を希望する離島・へき地町村（沖縄では、伊是名村、伊平屋村、伊江村、国頭村、東村、大宜味村、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、多良間村、竹富町、与那国町）を指す。

表4 対象者の属性別職務満足度総合得点の平均値

	データ数	平均値	標準偏差	
年代				
20代	38	69.7	9.56	0.004 ¹⁾
30代	65	68.3	9.38	
40代	53	73.4	11.65	
50代	30	75.0	8.92	
性別				
女性	166	71.1	10.32	0.972 ²⁾
男性	20	71.1	10.56	
勤務先				
県	53	73.5	8.81	0.064 ¹⁾
市	80	71.2	9.91	
町・村	30	69.6	13.77	
特定町村*	23	67.6	8.90	
所属				
保健	144	71.1	10.59	0.938 ¹⁾
福祉	28	71.7	10.69	
その他	14	70.7	6.59	
役職の有無				
なし	148	70.1	10.56	0.003 ²⁾
あり	38	75.1	8.29	

1) 一元配置分散分析 2) t-検定
 ※ 特定町村とは人口1万人未満で県の支援を希望する離島・へき地町村（沖縄では、伊是名村、伊平屋村、伊江村、国頭村、東村、大宜味村、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、多良間村、竹富町、与那国町）を指す。

であった。性別は、「女性」が89.2%を占めていた。勤務先は、市（43.0%）が最も多く、次いで県（28.5%）、町・村（16.1%）、特定町村（12.4%）の順となっていた。所属では、「保健関係」が77.4%を占めていた。役職の有無では、「あり」が20.4%であった。また、年代別に他の属性を分析したところ、勤務先と役職の有無で有意差が認められた。勤務先では、県保健師で50代の占める割合が他の勤務先に比較して高く、役職の有無では、役職のあ

りの群で40代、50代の占める割合が高くなっていった（表3）。

2. 職務満足度の項目別平均得点

職務満足度の質問項目別の平均得点(表1)で、得点が高かった項目は、「1 私の仕事は重要で価値がある」(4.3)、「2 住民と築いてきた関係は私にやりがいを与えている」(4.3)、「6 私には、信頼し、必要などときにはたよれる同僚がいる」(4.2)であった。一方、平均得点が低かった項目は、「19 私は、私が働いている組織の事業方針に変化をもたらし力を持っている」(2.6)、「5 地域住民は私が提供したケアやサービスに満足している」(2.9)、「11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている」(3.2)、「12 私は仕事として再び保健師を選ぼう」(3.2)であった。総合得点（20項目）の平均値は、71.1(SD=10.32)であり、最高が95.0、最低が24.0であった。

3. 職務満足度の総合得点と対象者の属性との関連

職務満足度の総合得点と対象者の属性に関する項目との関連を一元配置分散分析および t-検定を用いて分析したところ、年代、勤務先、役職の有無で有意差がみられた（表4）。年代では、年齢が高くなるほど職務満足度の総合得点の平均値が高くなっていった。また、勤務先では、勤務先の規模が大きくなるほど、職務満足度の総合得点の平均値が高くなっていった。役職の有無では、役職がある保健師の総合得点の平均値が高くなっていった。

4. 年代及び勤務先と職務満足度の各項目との関連

基本属性である年代と勤務先別に職務満足度の各項目の平均得点を分析した。年代別（図1）では、6項目で有意差が認められた。詳細を表5に示す。具体的な項目と

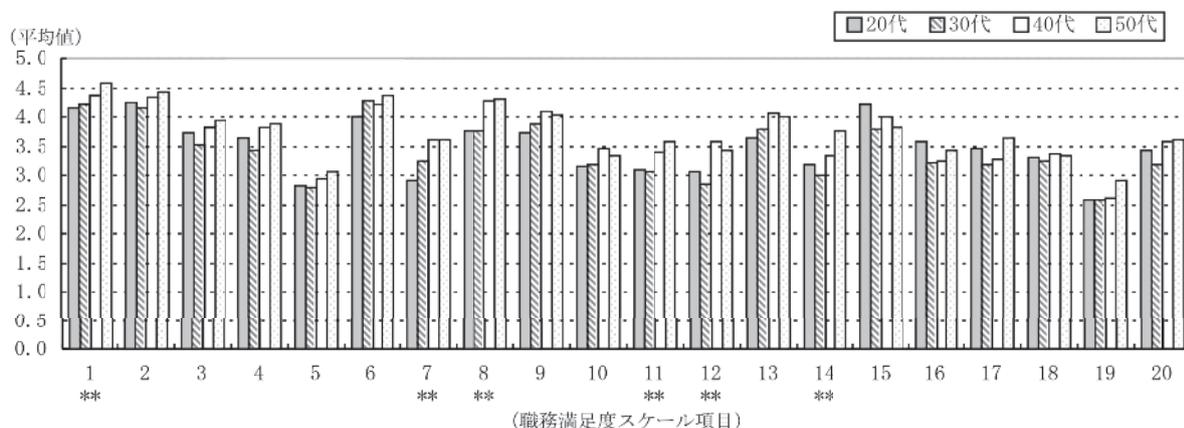


図1 年齢階級別職務満足度スケール項目得点の平均値

(一元配置分散分析: ** P<0.05)

表5 職務満足度スケール項目の年代別平均値

職務満足度スケール項目	年代	データ数	平均値	標準偏差	P値 [※]
1 私の仕事は重要で価値がある	20代	38	4.2	0.79	0.031
	30代	65	4.2	0.86	
	40代	53	4.4	0.93	
	50代	30	4.6	0.50	
7 私は専門職としての基準をふまえたケアをしている	20代	38	2.9	0.94	0.002
	30代	65	3.2	0.85	
	40代	53	3.6	0.99	
	50代	30	3.6	0.72	
8 地域住民をケアするため、チームで話し合える	20代	38	3.8	1.00	0.002
	30代	65	3.8	1.01	
	40代	53	4.3	0.79	
	50代	30	4.3	0.70	
11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている	20代	38	3.1	1.09	0.045
	30代	65	3.1	0.93	
	40代	53	3.4	0.86	
	50代	30	3.6	0.90	
12 私は仕事として再び保健師を選ぶだろう	20代	38	3.1	1.34	0.013
	30代	65	2.8	1.23	
	40代	53	3.6	1.25	
	50代	30	3.4	1.17	
14 私は他の保健医療関係者に保健師の仕事をお勧めするだろう	20代	38	3.2	1.23	0.005
	30代	65	3.0	0.96	
	40代	53	3.3	1.14	
	50代	30	3.8	0.90	

※ 一元配置分散分析 (** p<0.05)

しては、「1 私の仕事は重要で価値がある」「11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている」「14 私は他の保健医療関係者に保健師の仕事をお勧めするだろう」で50代の平均得点が高くなり、8 地域住民をケアするため、チームで話し合える」では、40代・50代が20代・30代に比べて平均得点が高くなっていた。また、「7 私は専門職としての基準をふまえたケアをしている」では、20代の平均得点が高くなり、12 私は、仕事として再び保健師を選ぶだろう」では、30代で他の年代よりも平均得点が高くなっていた。

勤務先別では、4項目に有意差が認められ(図2)、その詳細について表6に示した。表6より、「6 私には、信頼し、必要ときにはたよれる同僚がいる」「13 私は、現在の組織で仕事を続ける予定である」「18 私は現在の職場の上司との関係に満足している」の3項目で、特定

表6 職務満足度スケール項目の勤務先別平均値

職務満足度スケール項目	勤務先	データ数	平均値	標準偏差	P値 [※]
6 私には、信頼し、必要ときにはたよれる同僚がいる	県	53	4.4	0.65	0.037
	市	80	4.3	0.79	
	町・村	30	4.1	1.17	
	特定町村 [※]	23	3.6	1.16	
11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている	県	53	3.6	0.72	0.006
	市	80	3.2	0.98	
	町・村	30	3.0	0.96	
	特定町村 [※]	23	3.2	1.15	
13 私は現在の組織で仕事を続ける予定である	県	53	4.0	0.89	0.004
	市	80	4.0	1.06	
	町・村	30	4.1	1.16	
	特定町村 [※]	23	2.8	1.51	
18 私は現在の職場の上司との関係に満足している	県	53	3.4	0.82	0.035
	市	80	3.4	1.04	
	町・村	30	3.3	1.24	
	特定町村 [※]	23	2.7	1.06	

※ 特定町村とは人口1万人未満で県の支援を希望する離島・へき地町村(沖縄では、伊是名村、伊平屋村、伊江村、国頭村、東村、大宜味村、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、多良間村、竹富町、与那国町)を指す。

※2 一元配置分散分析 (** p<0.05)

町村の平均得点が最も低かった。また、「11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている」では、県の平均得点が最も高かった。

IV. 考察

1. 保健師の年代と職務満足度

本結果では、年代が上がるにつれて、職務満足度が高くなり、これまでの看護師に対する先行研究と同様な結果であった(Alexander et al(1998)²⁶⁾, Tai et al(1998)⁶⁾)。この年齢上昇と関係している職務満足度スケールの項目は、ケースの直接支援(対人サービス)に関連する項目として、「7 私は専門職としての基準をふまえたケアをしている」と「8 地域住民をケアするため、チームで話し合える」、保健師としての価値や自信、仕事への魅力を示す項目として、「1 私の仕事は重要で価値がある」、「11 私は受け持っているケースの主治医に専門家の仲間として対応されている」、「12 私は、仕事として再び保健師を選ぶだろう」及び「14 私は他の保健医療関係者に保健師の仕事をお勧めするだろう」であった(図1、表5)。

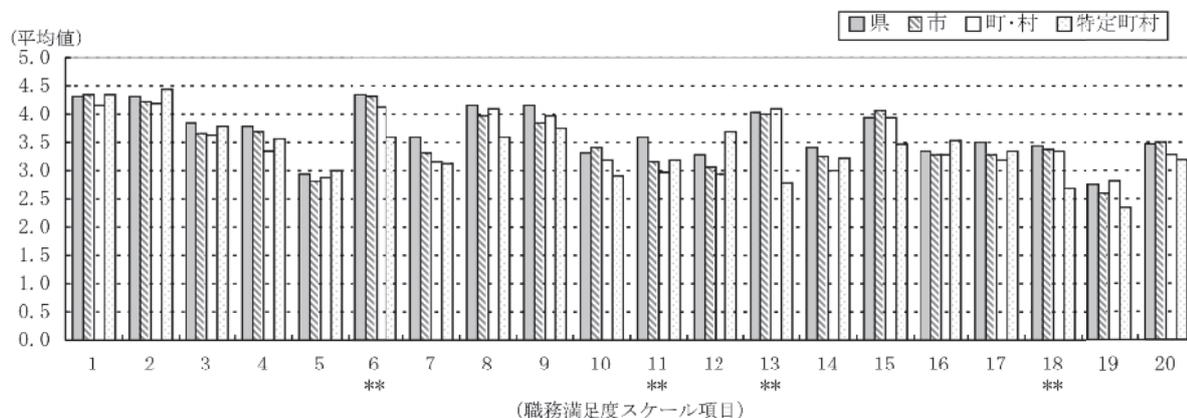


図2 勤務先別職務満足度スケール項目得点の平均値

(一元配置分散分析: ** P<0.05)

特に、項目11は年代で50代や、県保健師の平均得点が高かったことから(図2)、保健師としての経験が医療との連携を必要とするケースにいかされていると考えられる。

2. 役職の有無と職務満足度

OlecknoとBlacconiere(1995)²⁷⁾は、公衆衛生に関わる5つの職種についての職務満足度の調査から、管理職の職務満足度が最も高かったと報告している。本研究においても、「役職あり」が「役職なし」よりも職務満足度は有意に高くなっていたが(表4)、役職の有無は年代とも関連がみられたため(表3)、追加で、年齢を調整して重回帰分析を行ってみたところ、総合的な職務満足度と役職の有無の間の関連性は見られなかった。そこで、職務満足度スケールの項目の中で「役職あり」に高い得点が期待される項目「19私は、私が働いている組織の事業方針に変化をもたらす力を持っている」に追加解析を行ってみると、役職あり(3.0)と役職なし(2.5)の間に有意差($p<0.05$)がみられた。しかし、この項目は20項目中の平均得点が最下位(2.6)であり、勤務先や年齢階級とは統計学的な関連がみられないこと(図1、図2)、「17 私は自分の仕事をコントロールしている」の平均得点も3.3点とあまり高くないことから、保健師が自らの仕事を決定できるのは限定的であることが示唆された。

3. 地域住民との関わりと職務満足度

大西ら(2008)²⁸⁾は、保健師は家庭訪問について大切な活動だとは思っているものの、その件数は年々減少してきていると指摘した。本研究の「10 上司は私が提供する地域住民についての情報を評価している」および「16 私には、個々のケースのニーズにあうように、ケアの基準を選び取る権限がある」の平均得点が3.3とそれほど高くないことから(表1)、保健師の分散配置や事務職の削減による事務量の増加など、家庭訪問を重要だと思っても思うように実施できない現状があるのではないかと考えられる。さらに、本研究では2番目に低い平均得点であった「5 地域住民は私が提供したケアやサービスに満足している」でも、年齢階級や勤務先では統計学的な関連がみられないことから、ケアやサービスを住民に思うように提供できていないと自己評価していることが推察される。実際、行政で働く保健師は、ケースの潜在的なニーズを分析して行動することが多いため、その重要性和必要性が対象者に理解されない場合も考えられる。

4. 特定町村保健師の職務満足度

Taiら(1998)⁶⁾やBoyleら(1999)²⁹⁾によると、上司の正しい評価や配慮、サポート、上司とのコミュニケーションなどは、看護師の離職に影響すると結論している。沖縄県健康増進課(2004)³⁰⁾によれば、特定町村は新卒保健師が1人または2人で勤務しているところが多く、平成9年から平成16年までに退職した保健師159人中107人(67.2%)が3年以内に退職したと報告している。本研究では、勤務先別に職務満足度をみたとき、特定町村では、「6 私には、信頼し、必要などときにはたよれる同僚がいる」、「13 私は、現在の組織で仕事を続ける予定である」及び「18 私は現在の職場の上司との関係に満足している」の平均得点が有意に低くなっており(図2)、これら満足していない職場環境は、特定町村保健師の離職率の高さの一要因になっていることが示唆された。

V 本研究の限界

これまで、保健師向けに独自に開発された職務満足度のスケールは存在しなかったため、保健師を対象とする先行研究の多くが、病棟に勤務する看護師や医療従事スタッフ向けに作成されたスケールを活用して満足度を把握しようとしていた。本研究では、地域で患者訪問や患者・家族教育などを行っている米国のHome Health Care Nurse向けに開発された職務満足度スケールを、日本の実状に合うように一部修正して活用した。そのため、本研究結果は、訪問活動を中心とする業務に関する保健師の職務満足度の側面に限定され、地域保健行政を担う保健師の業務全般に関する職務満足度を捉えるには至っていない。

VI 結論

本研究の結果から、沖縄県の行政機関に勤務する保健師の職務満足度は、保健師としての仕事の価値ややりがいに関する項目で、高くなっていた。一方、組織の事業方針への影響力についての項目や保健師という職種に対しての魅力や誇りに関する項目では、得点が低かった。

また、沖縄県の行政機関に勤務する保健師の職務満足度は、年代や勤務先、役職の有無によって異なっていた。

謝辞

本研究に快く協力していただいた沖縄県並びに市町村保健師の皆様へ深く感謝いたします。

本研究は平成18年度沖縄県立看護大学大学院保健看護学研究科の博士論文の一部に加筆・修正したものである。

文献

- 1) 医学書院 (2004) : 特集 保健師を考える・1 保健師のニュービジョン, 公衆衛生, 68(4), 256-283.
- 2) 医学書院 (2004) : 特集 保健師を考える・2 市町村保健師のアイデンティティ, 公衆衛生, 68(5), 336-362.
- 3) Cavanagh.S.J.(1989): Nursing turnover: literature review and methodological critique, *Journal of Advanced Nursing*, 14, 587-596.
- 4) Irvine D.M., Evans.M.G(1995): Job satisfaction and Turnover Among Nurses: Integrating Research Findings Across Studies, *Nursing Research*,44(4), 246-253.
- 5) Borda.R.G., Norman I.J.(1997): Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review, *Int. J. Nurs. Stud*, 34(6), 385-394.
- 6) Tai. T. W. C., Bame .S. I., Robinson. C. D.(1998): Review of Nursing Turnover Research, 1977-1996, *Soc. Sci. Med.*, 47(12), 1905-1924.
- 7) Blegen .M. A.(1993): Nurses' Job Satisfaction:A Meta-Analysis of Related Variables, *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- 8) 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・外科病棟で働いている看護婦の比較-, *看護研究*, 20(3), p54-63
- 9) 尾崎フサ子,忠政敏子(1988) : 看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—, *大阪府立看護短期大学紀要*, 10(1)、17-24.
- 10) 中山洋子,粟生田友子,片平好重(1997): 看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究-基礎基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討-, *聖路加看護大学紀要*, 23(3), p2-15
- 11) 三木明子,二瓶律子,小林洋子,酒井郁子,藤田比佐子 (2001):病院看護婦の自己教育力と職務満足度, *宮城大学看護学部紀要*, 4(1), p143-151
- 12) 石松直子,大塚邦子,坂本洋子(2001): 看護婦のメンタルヘルスに関する研究-ストレス・職務満足度・自我状態相互の関連-, *日本看護研究会雑誌*, 24(4), p11-20
- 13) 山田豊子,豊田久美子 (2002) :手術室看護師の職務満足度と実務実態の関連について-専門職としての自律性に着目して-, *京都市立看護短期大学紀要*, 27, p1-9
- 14) Cumbey. D. A., Alexander. J. W.(1998): The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Variables in Public Health Nursing, *JONA*, 28(5), 39-46.
- 15) Campbell. S. L., Fowles. E. R., Weber B. J.(2004): Organizational Structure and Job Satisfaction in Public Health Nursing, *Public Health Nursing*, 21(6), 564-571.
- 16) 和泉比佐子, 佐伯和子 (2003) : 行政で働く保健師の職務満足と個人属性及び職場内環境要因との関連 : 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発 平成14年度 総括・分担研究報告書、18-25、佐伯和子、厚生労働科学研究費補助金 健康科学総合研究事業.
- 17) 琉球大学医学部保健学科地域看護学教室(2006) : 保健師のキャリア開発に関する調査報告書、沖縄県、琉球大学医学部保健学科地域看護学教室.
- 18) Lynch. S. A.(1994): Job Satisfaction of Home Health Nurses, *Home Healthcare Nurse*, 12(5), 21-28.
- 19) Ellenbecker C.H. (2004) : A theoretical model of job retention for home health care nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303-310.
- 20) Ellenbecker C.H.(2001): Home Health Care Nurses' Job Satisfaction: A System, *Home Health Care Management & Practice*, Oct: 462-467, 2001.
- 21) Ultimate Nurse(2010): Home Health Nursing. <http://www.ultimatenurse.com/home-health-nursing/171/> (2010年9月29日現在)
- 22) A American Homecare and Community services (2010): Home Health Nursing Services. <http://www.aamericanhomecare.com/ims/Application/ServicesHomeHealthNursing.php> (2010年9月29日現在)
- 23) 岡田昌史 (2006) : The R Book データ解析環境Rの活用事例集 (第3刷), 九天社 (東京)
- 24) 舟尾暢男 (2005) : The R Tips データ解析環境Rの基本技・グラフィックス活用集, 九天社 (東京)
- 25) 青木繁伸 (群馬大学) (2010) : Rによる統計処理 <http://aoki2.si.gunma-u.ac.jp/R/> (2010年9月29日現在)
- 26) Alexander J.A., Lichtenstein R., Oh H.J., Ullman E.(1998): A causal model of Voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings., *Research in Nursing and health*, 21, 415-427.
- 27) Oleckno W.A., Blacconiere M.J.,(1995): Job satisfaction in public health: a comparative analysis of five occupational groups., *Journal of the Royal Society of Health*, 115(6), 386-390.
- 28) 大西章恵,近藤明代,笹原千穂,真溪淳子,羽原美奈子,北山明子,河野啓子(2008) : 現場の声から探る家庭訪問の現状, *保健師ジャーナル*, 64(8), 684-689
- 29) Boyle D.K., Bott M.L., Hansen H.E., Woods C.Q.,

Tauntan R.L.(1999): Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay., American journal of Critical care, 8(6), 361-371.

- 30) 沖縄県健康増進課(2004)：特定町村人材確保・資質向上に関する調査結果概要, 平成16年度 沖縄県保健師等人材確保推進委員会 資料5

The job satisfaction of Public health nurses employed by local government Agencies in Okinawa.

Maki Chinen¹⁾ Akiko Ikeda²⁾ Yoshihide Kinjo²⁾

Abstract

Background:

Many studies have been conducted on job satisfaction for clinical nurses but few for public health nurses (PHNs).

The aim of this study is to grasp the job satisfaction of PHN employed by local government agencies in Okinawa and to analyze the relationship between job satisfaction: age, job place and others.

Method:

Subjects were 404 PHNs employed by local government agencies in Okinawa.

The mail survey was done in 2006 from May to June. Response rate was about 62% (250 PHNs).

The questionnaire items were job satisfaction, age, sex, job place, affiliation and work position.

Job Satisfaction Scale of this study is based on Ellenbecker's Home Health Care Nurses' Job satisfaction scale and modified to suit Japanese PHN.

The 20 items in total were rated on a 5-point Likert-scale.

Result:

Higher mean score on each individual item are listed below: "My work is important and worth while", "Relationship I have established with patients are rewarding", "I can rely on peers and turn to them if necessary".

While Lower mean score items were "I have the power to generate in organizational policy at the agency where I work", "My patients are satisfied with the care I provide", "I would choose PHN again for practice", "I am treated as a professional colleague by my patients' physicians".

The Significant relationship was founded between the job satisfaction: age, job place, and work position.

Conclusion:

This study suggested that Okinawan PHNs are satisfied with the worth and reward of their work.

However, their satisfaction score was low for the power of generate in organizational policy and their pride about PHNs role was also low.

Besides, Okinawan PHNs satisfaction were different on age, job place and work position.

Key words : Okinawa, Public Health Nurse, Job satisfaction

1) Okinawa prefectural Nanbu Regional Public health and welfare center

2) Okinawa Prefectural Collage of Nursing