



[原著]

国外文献にみる看護系大学教員の職務満足に影響を及ぼす要因

林 圭子¹⁾、鈴木 由美²⁾、田代 恵美¹⁾

1) 国際医療福祉大学 保健医療学部 看護学科

2) 国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究所 保健医療学専攻 助産学分野

要旨

背景: 日本では看護系大学が急増し、教員不足が懸念される。国外においても、教員不足が報告されている。教員の定着のためには、職務満足感を高める必要があると考えた。

目的: 国外文献における看護系大学教員の職務満足の要因を明らかにする。

方法: 国外文献検索サイト PubMed で最近 10 年間、及びインターネット上 full text にアクセス可能で、job satisfaction と nursing faculty/educator の AND 検索で本研究の目的に見合う 30 件を対象とした。

結果: 【学位取得と研究活動】【学部長の管理】【教育者のキャリアデベロップメント】【組織文化】【衛生要因・複合要因の改善】【メンタルヘルス支援】【過重労働・待遇格差の解消】の 7 カテゴリー、20 サブカテゴリーに分類された。【学位取得と研究活動】は【教育者のキャリアデベロップメント】の基盤であり、職場環境としての【組織文化】が影響しており、これらにはリーダーの采配である【学部長の管理】が影響していると捉えられた。ストレスマネジメントは教育、研究活動に伴うものであり、組織の【メンタルヘルス支援】が課題となる。また【衛生要因・複合要因の改善】は不満足要因としての衛生要因を改善しても、【過重労働・待遇格差の解消】が影響する要因で職務満足度が高いとは言えない状況であった。

結論: 職務満足に影響する要因として、教育者、研究者としての発達には組織文化や学部長の采配の影響があり、ストレスマネジメントのため、メンタルヘルス支援が必要である。

キーワード: 看護系大学教員 職務満足 就業継続 就業継続意思

1. 緒言

日本はこの 30 年間で、大学教育での看護師養成が増加した。平成 4 (1992) 年「看護師等の人材確保の促進に関する法律」(1)の施行等を契機に、平成 3 (1991) 年度に 11 校であった大学数が 2021 年には、日本看護系大学協議会 (Japan Association of Nursing Programs in Universities:以下 JANPU) によると看護系大学は 290 校と

増加してきた(2)。この背景には、少子高齢化による 18 歳人口が減少し、大学が淘汰されようとしている社会で、平成 17 (2005) 年には看護職員の需給の均衡が見通せることなどから、看護系大学が増加した経緯がある。そのような状況下で次は、質的な充実が課題となっていた(3)。しかしその一方で、平成元 (1989) 年、保健師助産師看護師法養成所学校指定規則 (以下指定規則)

林 圭子

国際医療福祉大学 保健医療学部 看護学科
栃木県大田原市北金丸 2600-12022 年 3 月 13 日受付
2022 年 7 月 18 日受理

E-mail: ke-hayashi@iuhw.ac.jp

において、第3次カリキュラム変更にてカリキュラムのゆとりを強調し、総時間数を3375時間から3000時間へと減少した経緯がある。しかし、少子超高齢社会の進行による人口構造の中で、医療の安全、安心の重視と共に医療の質がより重視されるようになった(4)。さらに地域包括ケアシステム構築および強化のため、行動な医療に対応できる必要があり、単位数から3年間での看護師教育修業年限では限界があるとされ、大学及び大学院での看護職養成の推奨がある(4)。また看護系大学の増加に応えうるだけの看護系大学教員数の確保が困難な状況にあると考えられる。また、看護系大学教員を確保することに加えて、現任の教員が退職せず前向きな理由で就業継続し、定着することが重要であると考えられる。

就業継続の背景には職務満足という概念があると推察される。Lockeによると「職務満足とは自分の職務についての評価や職務経験から生じる心地よい肯定的な感情の状態」である(5)。櫻木によれば、職務満足は、組織成員が自分自身の仕事内容、職務特性、仕事環境などを知覚することで形成される主観的な感情であり、組織成員の意識あるいは行動に対して何らかの影響をおよぼす概念(6)である。日本においては、看護教員の職務満足に関しては、専修学校の教員に関する報告、あるいは大学教育機関では、助手や助教などの若手教員を対象とする文献が散見されるが、幅広く大学教員の職務満足を捉えるために看護教育の大学化が日本よりも早期に始まった国外に着目した。国外において、Spurlock D Jrは社説で世界的な看護師の不足および教員が不足していることを指摘している(7)。Nardi DAらのレビューでも看護教員不足を指摘(8)しており、その原因として保有学位、研究力を教員の条件としているためと述べている。また、Walrath & Belcherのレビューでは、年齢、仕事への不満、不十分な報酬、および教員となるための研修プログラムの減少が不足の一因となっていると指摘し、さらに教員の高齢化などからますます看護教員が不足すると述べている(9)。そして、臨床の看護師の方が看護教育者の報酬よりも

良いという理由で、Registered Nurseが学術界に異動しないことも指摘している。

このように国外においても、看護系大学教員不足が問題となっている。看護系大学教員になるための条件や看護教育制度は国によって異なり、人種や文化の相違により、日本ではみられない要因も推測される。しかし、日本の看護学の発展の歴史において、国外の影響を受けてきたこともあり、今後の看護系大学教員の確保や就業継続のために職務満足の要因を明らかにすることで重要な示唆を得られると考えた。

今回、国外文献における看護系大学教員の職務満足の要因を明らかにすることを目的に文献レビューを行った。

II. 方法

1. 文献検索・分析方法

1) 国外文献検索方法

国外文献検索サイトPubMedで最近10年間のもの及びインターネット上でfull textにアクセス可能な条件に特化し①job satisfaction、nursing faculty、educatorとのAND検索で327件②job satisfaction、nursing、teacherとのAND検索で14件③job satisfactionとnursing faculty、university teacherとのAND検索で315件が抽出された。これらのタイトルレビューにおいて、“nurse/nursing educator or faculty of nursing/nurse、nursing/nurse teacher”が含まれているものを残し、①61件、②14件、③27件が抽出され、4件が重複した。①37件、②10件、③27件は看護学部教員に関するもの以外であるため除外、またレビューは除外した。最終的に①24件、②2件、③4件を採択し、30件の論文を対象とした。これらを図1に示す。

次にタイトルレビューにおいて、nurse/nursing educator、またはfaculty of nursing/nurse、nursing/nurse teacherのいずれかの語が含まれるものを抽出し、臨床教育者との重複を除外して、本研究の目的に合致したもの30件を対象とした。

2) 分析方法

本研究は定性的分析を行った。国外文献

AND			Free Full Text 10yrs	Title Review include	Exclusion	Overlapping	Adoption	
job satisfaction×	nursing faculty	× educator	327		61	37	4	24
job satisfaction ×	nursing	× teacher	14	nurse/nursing educator, or faculty of nursing/nurse, nursing/nurse teacher	12	10	4	2
job satisfaction ×	nursing faculty	× university teachers	315		27	23	4	4

30

図1 検索過程のフロー

は全てが英語で書かれたもので、文献を翻訳サイトで和訳し、意味内容が日本語でいう看護教育、教育学における用語として妥当であるかどうかを研究者3名で検討した。また日本語に該当する用語がない場合は訳さず、そのまま英語表記で採用した。文献はそれぞれ、論文の結果、考察から結論に導き出された満足度に関連する要因を抽出し、一義一文を一つのコードとした。そして、コードの意味内容の類似性に基づいてサブカテゴリー化、カテゴリー化した。分析の過程においては、研究者3名がデータの読み返し、コードおよびサブカテゴリー、カテゴリーが適切であるか検討を繰り返し、合意が得られるまで審議した。

3) 倫理的配慮

分析対象の文献は一般に出版・公開されており、著作権に遵守して出典を明記した。

2. 用語の定義

職務満足/職務満足感：職務そのものから受け取る満足感。

就業継続：ここでは看護学教員としての就業を継続していることで、必ずしも同一の職場に定着することとは限らない。国外では給与や福利厚生などを理由に臨床に異動することなどもある中で、看護系大学を異動する背景などがあっても看護教員を継続すること。

離職：教育現場から離れること。

看護系大学：Universityとして看護基礎教育を行う教育機関、教育年限は問わない。

看護教員：看護職の免許を保有する看護系大学の教員で、検索語に用いた Nursing faculty、Nurse educator、Nursing teacher、Nurse teacher のこと。パートタイム/非常勤で実習を担当している看護師教員/看護師教育者/看護教育者は看護教

員と同義とし、文献に自動翻訳された語句はそのまま尊重した。

III. 結果

1. 国外文献の概要について

30件の文献の概要(9)-(38)は表1-1、表1-2の通りである。

2008年1件、2010年2件、2011年6件、2012年3件、2013年1件、2014年2件、2015年5件、2016年2件、2017年4件、2018年2件、2019年1件、2020年1件であった。研究者の国籍は、イギリス1件、オーストラリア1件、日本1件、トルコ1件、ブラジル1件、ネパール3件、他の22件はアメリカ合衆国であった。日本の著者による英語文献はニューイングランド地方の看護職を対象としているため含めた。また日本の研究者以外のフィールドは、筆頭者の国籍と一致していた。

2. 国外文献の記述内容の分類について

記述内容を定性的に分類した結果、国外文献にみる看護教員の職務満足との関連がある要因は【学位取得と研究活動】【学部長の管理】【教育者のキャリア開発】【組織文化】【衛生要因・複合要因の改善】【メンタルヘルス支援】【過重労働・待遇格差の解消】の7つのカテゴリーに分類された。これらを分類し、記述内容を記したものを表2-1、表2-2に示す。以下、文献の記載内容に基づきながら、コード、サブカテゴリーおよびカテゴリーが見出された経緯および関係を説明する。以下サブカテゴリーは〈〉、カテゴリーは【】、また該当する文献No.を記す。

1) 【学位取得と研究活動】

カテゴリー【学位取得と研究活動】はサ

表1-1 国外文献の概要

文献No.	筆頭者	国籍	発表年	主な内容	引用No.
1	Williams A	イギリス	2008	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は、看護教育者の臨床実践の認識と経験を調査することである。 1つの看護部門の111人の看護教育者対象。教育の質に対する臨床実践の効果は、臨床実践への関与を支援するのに十分な資源を確保するために貴重な武器である。 財政的および組織的コミットメント、臨床実践と研究証拠の評価は、看護教育者の臨床実践を支援するために重要である。 	(10)
2	Cazza EA	アメリカ	2010	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は、学士号看護教育プログラムで非常勤看護教員である経験者を明らかにすることである。 米国の学士号看護教育プログラムで非常勤を教える9人対象。 非常勤の教員であることの経験は、フルタイム教員になる夢を実現すること、グループを分割すること、学生の愛を求めること、そして飛び込んで理解することなど4つのテーマが明らかになった。 	(11)
3	Baker SL-1	アメリカ	2010	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は新しい教員オリエンテーションプログラム参加の効果のみをみることである。 オリエンテーションプログラムへ参加した初心者教員(n=11)対象。 プログラム開始から約3年間で11人の新しい教員が採用され、オリエンテーションプログラムに参加した。 これら11人のうち、ほぼ91%の保持率10人が残り、3人が博士課程に入学しており、個々の教員と大学の両方の成功している。 	(12)
4	Binx E	アメリカ	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は定量的および定性的な調査方法を使用して、チャレンジングな環境を含むチームビルディングの教職員の退却を評価し、グループの結束と仕事の満足度への影響を判断することである。 27人の女性と2人の男性を含む29人の教員対象。 結果に基づいて看護教員の結束と仕事の満足度を促進するために、チャレンジングな環境を伴う学部リトリートの使用を推奨したい。 長期にわたって良好な結果を維持するために、フォローアップ活動があった方が良い。 	(13)
5	Baker SL-2	アメリカ	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的はエンパワメント、仕事の満足度および139人の准学士号看護教育者間の関係を調べることである。 139人の准学士号看護教育者対象。教育者の大多数が看護教員としての仕事に満足しており、職場で力がついたと感じていた。 心理的エンパワメントは、仕事の満足度と最も強い正の相関関係を示した。 	(14)
6	Springer PJ	アメリカ	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は看護学校の文化と風土を定期的に測定して改善するための8年間の説明することである。 会議中に看護教員の教職員、スタッフおよび管理者47人対象。統計的に分析した。 ボジティブな組織文化と風土は、職場と仕事の満足度を肯定することと密接に関連している。 特に教員が不足している時期には、アカデミックリーダーは看護学校の文化と風土を認識する必要がある。 	(15)
7	Cash PA	オーストラリア	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は看護教育者の経験を脱構築し、看護教育者が質の高い職場環境によって重要であると考え、変化の可能性につながるいくつかの重要な質問を提示することである。 カナダのプリティッシュコミュニティにある11の看護学校から選ばれた母集団から、サンプルは平均年齢50歳の115人の自己識別された女性看護教育者対象。 このような定性的コメントの脱構築は、多くのコメントの中心にあるのは、謙遜の重要性、リーダーシップの共有、看護教育者の正当な権威、および回答者の集合的な知識の尊重であることを明らかにした。 	(16)
8	Carver L	アメリカ	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は看護教員における組織のコミットメントと世代間の違いを説明することである。 この研究の対象集団は、米国 (US) の学位取得で教える看護教員4886人に電子メール調査でN=1040対象。 規範的および継続的なコミットメントと仕事の面を除いて、組織のコミットメントと関連する措置に関して、看護教員の世代間に実際の有意差がみられた。 	(17)
9	Cook LS	アメリカ	2011	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は有資格看護教員を定年を超えて維持するためのエビデンスに基づく戦略を提案することである。 スノーボールサンプリングで看護学校の退職した教員をリクルート。米国内の看護プログラムのディレクター、インストラクターにアンケートをメールで配布した。 退職年齢看護教員への面接の質的分析により、教員に留まるか退職するかを決定する際に重要な考慮事項として15の要因が特定された。 	(18)
10	Hennrich KT	アメリカ	2012	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は教員のためのプロジェクトが人材を維持するため、生産性と快適さを備えた学術的職場の育成を約束するかどうかを調査することである。 プロジェクト関連の活動への教員の参加は任意であり、10~12人の教員のコアグループが定期的に参加した。 プロジェクトの成果は、昇進と在職期間のプロセス、仕事の満足度、専門職の充実によって成功を後押しすること、教職員の定着と採用の取り組みを強化する可能性を示した。 	(19)
11	D Hassounch	アメリカ	2012	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的はFOC (Faculty of Color)が学校の文化に与える影響に対処することである。主にヨーロッパ系アメリカ人の看護学校で23人の教員(GTA)で分析。 影響力を持つFOC (Faculty of Color)は、次の2つの領域で発生。 1) 学生とFOCの存続と成功、2) 看護学校での実践の形成と、地域社会の健康への影響。研究結果に基づいて、教育実践と将来の研究への示唆がみられた。 	(20)
12	Bither NP	アメリカ	2012	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は本研究の目的は、看護教員の報告要因を仕事満足度の障壁として決定することである。 226人の看護教員対象。回答者の大多数が2つ以上の仕事を持っており、研究のアシスタント、助教、10年未満の学歴を持つ看護師、博士論文を完了した看護師、または契約約ベースの看護師の間では、仕事の満足度が低い。 20%近くは、学期ごとに少なくとも1つの過負荷で3つ以上のjobを持っており、報告している。 	(21)
13	Beckmann CA	アメリカ	2013	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的は学校や看護大学の教員のいじめの蔓延を判断することである。学士号を授与する看護学校の教員473人対象。管理者と上級教員はいじめの加害者である可能性が予想以上に高かった。これらの不健康な環境は、保持に関連する深刻な結果をもたらす可能性があり。 	(22)
14	Derby-Davis MJ	アメリカ	2014	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的はヘルツバークの動機づけ職務満足度の衛生理論を使用して、看護教員の職務満足度とアカデミーに留まる意向を予測する要因を調査することである。 大学看護教育委員会およびまたは全国看護連盟の認定を受けたフロリダの看護学校で教えるフルタイムのBSNおよび大学院看護教員115人対象。 高学歴で経験豊富な看護教員は、定着する意欲が高いと報告した。 年齢、離職状態、多額の責任は、定着の意向とはあまり関係がなかった。動機・衛生因子のスコアと定着意欲のスコアとの間に有意な関係が見られた。 	(23)
15	Alumtus S	トルコ	2014	<ul style="list-style-type: none"> 研究目的はアカデミックナースの仕事の満足度、仕事を辞める意向、および効果的な理由を判断することである。 トルコで大学院および博士課程の教育を提供する10の看護学校で実施された。 手術看護師が自分の仕事に満足している。結論として、研究のアシスタント、助教、10年未満の学歴を持つ看護師、博士論文を完了した看護師、または任期、または契約約ベースの看護師の間では、仕事の満足度が低い。 	(24)

医学と生物学 (Medicine and Biology)

表1-2 国外文献の概要

文献No.	筆頭者	国籍	発表年	主な内容	引用No.
16	Wang Y	アメリカ	2015	・研究目的は看護教員の職務満足度に対する人的資本測定,教員の生産性(つまり満足度につながる生産性),制度的特徴,および個人的特性の影響を調べることである。 ・1,080の公立および私立の非営利の学位を授与する高等教育機関のサンプル全体で35,629人の教員を調査した。 ・人的資本理論に関連する変数,特に給与が仕事の満足度に最も貢献しており,次に制度的変数に関連する変数が続いていることがわかった。 ・個人変数と生産性変数も全体として貢献した。	(25)
17	Candela L	アメリカ	2015	・研究目的は米国の看護教員の全国的に代表的なサンプル内の学術的コンテキストに関連するいくつかの要因間関係の調査することである。 ・CNNEまたはNLNAC認定の高等教育機関に勤務する全米の学術組織の看護教員対象。調査中の要因の間にいくつかの直接的および間接的な影響が観察された。 ・特に重要なのは,看護師行政のサポートの認識と教育の専門知識の認識は,米国の看護教員が学術組織に留まる意向を肯定的に予測したことである。	(26)
18	Carlson JS	アメリカ	2015	・研究目的は事前免許制看護教育におけるパートタイム臨床看護師教員の保持に影響を及ぼす職務特性を決定することである。 ・この調査は,SurveyMonkeyを通じて,米国のライセンス保証前BSNプログラムで教えるパートタイムの臨床看護師教員の都合の良いサンプルに再び配布された553件の調査が返還された。 ・学生のための親和性,賃金と福利厚生,サポート,および評価された気持ちは,働き続けるために与えられた上位3つの理由,生活や他の仕事の責任,低賃金,およびワークロードが継続できない上位3つの理由であった。	(27)
19	Smeltzer SC	アメリカ	2015	・研究目的は博士課程の学生を指導および指導する看護教員のワークライフバランスの分析結果を報告し,博士後期課程看護教員のワークライフバランスの予測因子を特定すること。 ・1,197名の博士,54.2%の回答率で642件の回答のうち,博士課程プログラムの教員554人のオンライン調査。 ・ワークライフバランススコアは,予想よりも優れたワークライフバランスを示した。 ・優れたワークライフバランスに関連する要因には,高い学歴,在職期間,高齢者,教育年数,現在の教員の地位,臨床診療への関与がないことが含まれる。	(28)
20	Kataoka M,	日本	2015	・研究目的は看護教員によって報告された仕事の満足度への障壁を決定することである。 ・226人の看護教員対象。公式および非公式のメンタリングプログラムと関係/チームビルディング活動を通じて役割への移行をサポートすることは,保持を支援する。 ・リーダーシップの焦点は,看護教員の仕事の経験を改善する必要がある。	(29)
21	Emory J	アメリカ	2016	・研究目的はさまざまな人口統計学的および仕事関連の変数との関係を検討することにより,職場の満足度と学術看護管理者の定着意向を調査することである。 ・高等教育におけるアカデミックキャリアに関するコロラドレーティブ(COACHIE)からのセカンダリデータソースが使用された。 ・データは,北米全体で200を超える大学,大学,およびシステムがコンソーシアムによって収集された。 ・学術的職を教員にとってより魅力的で公平なものにすることに取り組んでいる平均152件の回答を得た。 ・仕事の満足度と定着意向の従属変数間に重要な関係があることが判明した。 ・職場の要因は,高等教育機関の組織文化に貢献している。複数の変更可能な要因が仕事の満足度と定着意向を高める可能性がある。	(30)
22	Westphal J	アメリカ	2016	・研究目的は単一の看護プログラムで教員満足度調査を使用し,看護教育者(NE)の労働力の問題を調査することである。 ・2013年度中に看護プログラムで雇用された79人のNEに配布,41%の回答率(n=32)。 ・回答者は,給与/報酬を教育を辞める最大の理由として特定した。この大学の給与は,中西部の他の学校よりも低くなっていた。	(31)
23	Lee P	アメリカ	2017	・研究目的は回顧的研究の目的は看護師の教員の仕事の満足度との関係変数を分析し,米国内全体で収集されたデータから離職意思を探索することである。 ・1350人看護師教育者対象。看護教員によって重要とみなされているさまざまな変更可能な変数をサポートしている。 ・最強の関係は制度的リーダーシップであることがわかった。 ・それらを,看護教員の維持を求める学術管理者に通知することができる。	(32)
24	Jeffers S	ネパール	2017	・研究目的はこの混合研究の目的は,正式なメンタリングプログラムが,学界の初心者のフルタイム看護教員のキャリア満足度と与える影響を調査することである。 ・自由形式の質問を含む電子調査へのリンクが1435人の参加者に電子メールで送信された。 ・初心者看護教員の成功に寄与する特性を検討することにより,教員の採用と維持が改善される可能性がある。 ・これは,看護教員の不足が加速化しているために不可欠である。	(33)
25	Owens J	アメリカ	2017	・研究目的は,看護教育者のライフバランス,生活の質,およびライフバランスの生きた経験の間の関係を調査することである。 ・回答者の総数は32人:56人が最初の調査を完了,2回目では32人対象。 ・参加者は,より大きな満足感と相関する中程度のライフバランスを持っていることがわかった。 ・定性的データから,サポート,需要,ワークロード,および個人時間属性の4つのテーマが浮上した。	(34)
26	Carla Natalina	ブラジル	2017	・本研究はブラジル,ゴイアス州の高等教育機関の看護コース教員の職業的アイデンティティを構成する際の伝記的プロセスと関係のプロセスの関係を特定し分析すること。 ・3つのテーマのカテゴリが特定された。教職におけるアイデンティティキャリア,永続性,教育専門家のアイデンティティ構成には,専門的な教育員成メカニズムの探求を強調。 ・伝記的側面と関係的側面の間の複雑な交渉が必要である。	(35)
27	Timalsina R	ネパール	2018	・研究目的はネパールのカトマンズ渓谷にある大学看護教員の組織的コミットメントの予測因子を特定することである。 ・この研究の有効な回答率は94.3%であり,データ分析は197の完成したアンケートを使用して実行された。 ・大学看護教員は中程度のレベルの組織的コミットメントを持っている。 ・看護,職位,雇用契約の種類,現在の組織の在職期間,および仕事の満足度に関する高等教育は,組織的コミットメントの予測因子である。	(36)
28	Owen DC	アメリカ	2018	・研究目的は看護学校の教職員から,仕事の満足度,エンパワーメント,職場での関与についての認識に関するベースライン情報を得ることである。 ・健康科学センターの公立看護学校に勤務する専任の教職員(n=69)対象。全体的または全体的なスケールと選択されたサブスケールの教員とスタッフの応答の間に統計的差異が見つかり,関係のグループパターンが異なっていた。 ・マグネットホスピタルの定義,運用からの示唆を得てワークエンゲージメントのレベル,構造的および心理的エンパワーメント,および作業環境が職務満足に関連。	(37)
29	Sapkota A	ネパール	2019	・研究目的はネパールの7つの異なる大学と保健機関に働いている看護教員の職務満足度とそれに関連する要因を調査することである。 ・同じ機関で1年以上,現在の教育の責任が学士レベル以上で看護の修士号を取得しているすべての教員対象。 ・調査結果は,昇進,緊急時の報酬,運用条件,支払い,および追加給付に使用される機会と基準に満足した学部がほんのわずかであることを示している。 ・支払いは最も低いランクの職務満足度ドメインの1つであったが,多くの非金銭的要因が全体的な職務満足度に重要な役割を果たした。	(38)
30	Worthy K	アメリカ	2020	・研究目的は看護教員の長のリーダーシップのスタイルを調査し,研究活動が活発な米国の公立大学における看護教員の職務満足度と相関関係を検証することである。 ・24の大学から303人の質問票。教員は,看護教員の長がトランスフォーメーションリーダーシップスタイルをより頻繁に示すことを認識した。 ・看護教員は彼らの仕事に適度に満足しており,彼らは理想化された影響力を実践した看護教員の長にもっと満足していた。	(39)

ブカテゴリー〈学位・学歴〉〈研究活動支援・FD〉から構成された。博士号学位の必要性、学位取得・学歴と心理的エンパワメントとの関連性、学位・学歴が満足度との相関関係があるとされた。ここでいう学位とは博士の学位のことであり、学歴とはここでは取得学位のことであり、博士号学位の必要性は職務満足の要因であることから〈学位・学歴〉とした。文献5、14、15、16、17、25の内容が該当した。

また、アカデミックな環境であること、研究のリソースの提供などアカデミックな環境、サポートとして、助成金などの支援、FD、能力開発の機会、テニュア制度の導入などを〈研究活動支援・FD〉とした。文献12、16、23の内容が該当した。

2)【学部長の管理】

【学部長の管理】はサブカテゴリー〈学

部長・管理者のリーダーシップの在り方〉〈リーダーとしての前提条件・資質〉から構成された。変革する「トランスフォーメーション(transformation)タイプ」のリーダーであること、必要に応じて変革する力があること、教員のニーズの理解、努力の承認すること、組織が繁栄するためには教員と管理者が共通の目的を持っていることなどが〈学部長・管理者のリーダーシップの在り方〉であった。文献6、7、12、13、15、17、21、23、24、30の内容が該当した。

また組織のリーダー支援があり、幹部による組織の教授活動、研究、およびサービスミッションがあること、影響力があることなどが〈リーダーとしての前提条件・資質〉となった。文献5、6、7、21、24の内容が該当した。

医学と生物学 (Medicine and Biology)

表2-1 国外文献における職務満足に影響する要因の分析
 カテゴリー サブカテゴリー

カテゴリー	サブカテゴリー	主なコード	文献No.
学位取得と研究活動	学位・学歴	博士号学位の必要性	
		学歴、経験と定着の意欲の関係 学位取得・学歴と心理的エンパワーメントとの関連性 学位・学歴が満足度との相関関係がある	5, 14, 15, 16, 17, 25
	研究活動支援・FD	テクノロジー、テニューア制度の導入 助成金などの支援があること 研究能力、能力開発/FDの機会 研究活動における奨学金の有無	12, 16, 23
		アカデミックなサポートによる満足度の向上 学部長のリーダーシップの在り方と職務満足感との関連 必要に応じて変革する力があること 個々の教員との関係を個別化した理解 組織が繁栄するための教員と管理者が共通の目的を持っている必要性	6, 7, 12, 13, 15, 17, 21, 23, 24, 30
学部長の管理	学部長・管理者のリーダーシップの在り方	トランスフォーメーションリーダーシップであること 教員のニーズの理解、努力の承認 満足度は監督/上司のパーソナリティ次第 看護教育における正式な指導的地位を保持した経験 学部長の影響、管理の重要性/管理環境への影響力がある	5, 6, 7, 21, 24,
	リーダーとしての前提条件・資質	アカデミックリーダーの組織文化と風土の評価 幹部による組織の教授活動、研究、およびサービスミッション 組織のリーダー支援 リーダーの正当な権限の有無 教職を続けたい願望/職業継続意思 教師の訓練/教職の将来のための指標計画/アイデンティティ構築と教育訓練 プロフェッショナリズム	1, 26
教育者のキャリアデベロップメント	職業的アイデンティティの強化	専門的なアイデンティティ/教育の職業アイデンティティ 個人的な自律性と自信 専門職としての経験とアイデンティティ構築の関係 教育者としての発達 モデルの存在	1, 26
		職業選択動機の影響 職位と職場環境、管理環境、雇用保障、同僚、仕事の質、仕事環境、給与との関係 研究助手、准教授、10年未満の看護経験者、博士論文を修了した看護師の満足度の相違 専門職としての成長、昇進、監督、同僚、仕事自体、仕事の条件と時間、報酬 自律性・自由があり、意思決定プロセスがシステムと一致 仕事は重要で意味があり、必要な仕事のスキルへの精通している 教育機関は医療機関の臨床とのパートナーシップを結ぶことで看護教員の実践を支援することが有効	1, 4, 5, 15
	メンタリング	メンターの必要性 看護教育者の役割 メンタリングプログラムの有効性 メンタリング、管理者、コミットメント、組織文化/風土の理解 メンタリングプログラムの内容：仲間の関係性、自身を守ることの必要性	3, 6, 12, 13, 20, 24
	コミュニケーション	コミュニケーションの開放性 情緒的なコミットメント 意見が言えること/発言できること/オープンなコミュニケーション コミュニケーションの有効性（メール、電話、対面） 学術的なパートナーシップと定着との関係	6, 7, 17, 24
組織文化	上司・同僚とのパートナーシップ	協働関係と信頼関係 教員、管理者（学部長）、共通の目的をもつパートナーシップ 最も高い職務満足度は同僚の存在、同僚に関する前向きな感情	4, 6, 7, 10, 15, 29
	学生との関係構築	学生、患者との相互作用、勤務体系 学生の変化・成長をもたらす関わり方 学生へのサービスの質の向上 教えることの楽しみがある 学生のニーズの充足	1, 2, 11, 15, 18, 19, 25, 29
	職場環境の良否	人的環境が重要 大学院と学部での職場環境の相違/就業環境の良否 合法的であること、職場環境、敵対関係の有無、ポジティブな職場環境 組織文化 風土の評価 変革、コミュニケーションの良否 教育機関環境に依存した評価 教育のための支援 負の影響は効果のないリーダーシップ 意思決定の欠如した影響	3, 6, 7, 13, 16, 20, 28,
	組織コミットメント・帰属感の有無	組織の慣行と現実の相違、貢献 教育者のコミットメント コミュニティの在り方についての俯瞰していること 制度的文化 政治的影響を受ける、イデオロギーへの批判/正当な権限 協働関係と信頼関係 職場へのコミットメントの有無 権限の委譲・付与されることによるコミットメントの有無 ワークエンゲージメントのレベル マグネットホスピタルの定義が適用される職場 学術機関 組織文化 専門的価値 リーダーシップの良否 学術コミュニティへの関与	1, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 22, 27, 28,

3) 【教育者のキャリアデベロップメント】

【教育者のキャリアデベロップメント】はサブカテゴリー〈職業的アイデンティティの強化〉〈職位・資質・スキルの向上〉から構成された。職業選択動機の影響、モデルの存在、教育者としての発達、教職を続けたい願望/職業継続意思が〈職業的アイデンティティの強化〉である。文献1、26の内容が該当した。

また職位と職場環境、管理環境、雇用保障、同僚、仕事の質、仕事環境、給与の関係、専門職としての成長、昇進なども職務

満足と関係があった。自身にとって仕事は重要で意味があり、必要な仕事のスキルへの精通していることも挙げられており、これらを〈職位・資質・スキルの向上〉とした。文献1、4、5、15の内容が該当した。

4) 【組織文化】

【組織文化】はサブカテゴリー〈メンタリング〉〈コミュニケーション〉〈上司・同僚とのパートナーシップ〉〈学生との関係構築〉〈職場環境の良否〉〈組織コミットメント・帰属感の有無〉から構成された。メンターの必要性 看護教育者の役割 メン

医学と生物学 (Medicine and Biology)

表2-2 国外文献における職務満足に影響する要因の分析

カテゴリー	サブカテゴリー	主なコード	文献No.
衛生要因・複合要因の改善	給与・報酬の良否	給与/収入、報酬が職務満足に影響する 扶養家族がいる 給与・報酬とWLBの柔軟性 賃金、公平性、仕事のコラボレーション 人種を問わず要素は類似、同僚、仕事そのもの、条件と時間、報酬 複数の、複雑な潜在意識/給与と報酬だけではない看護教員の職務満足のさまざまな側面 年齢、健康状態、家族への責任は、定着の意向とは関連の薄さ 衛生要因、パイプラインの改善による教員の定着	15, 16, 22, 27
	給与・報酬を含む複合的要因	仕事に関連する要因への不満が、教育者の燃え尽き症候群(バーンアウト)ではなく、教育者の採用と維持への影響 看護師教育者の不足の拡大の一因	4, 12, 14, 16, 17, 23, 29
メンタルヘルス支援	ストレス・バーンアウト予防	教育者の燃え尽き症候群(バーンアウト)は、学生、教育者、および管理者の生活に影響 ストレスへのサポートが必要 教員が好きなことに時間を割く	17, 25
	エンパワーメントの向上	看護学生の教育のためにより多くの時間を与える戦略によるエンパワーメントの向上 心理的エンパワーメント	5, 28, 30
過重労働・待遇格差の解消	多重業務の軽減	過労でサポートされていない場合の離職率の高さ 委員会活動などの運営の負荷、教員としての業務負荷 ワークロードの増加は、教員の不満の原因となる可能性 教員数と業務負荷との関係 作業負荷、責任負荷 自宅に仕事の持ち帰り、追加の担当 副業を持っている/掛け持ちの仕事の有無	6, 12, 17, 20, 23, 25,
	差別・待遇格差の有無	人種・性別 白人が優位 アジア系人種、有色人種の不満/満足度の低さ 研究支援、人種、コミュニティサービスなどの満足度への影響 非ヒスパニックの白人、黒またはアフリカ系アメリカ人、ヒスパニックまたはラテン系、アジア、アジア系アメリカ人、または太平洋の島民らの職務満足度に有意差がない ジェンダー/女性と男性の能力の不均衡という古い現象	12, 23, 20, 21, 30
	WLBの維持	WLBの柔軟性 日常から離れるリトリート(自分の時間)はその後好影響 WLBの認識が期待外れであると不満となる 博士課程教員のWLBの悪さの背景に、週末の時間、ダウンタイム、日常的に時間を犠牲にする WLBの維持	4, 12, 19, 25

FD: Faculty Development
WLB: ワークライフバランス

タリリングプログラムの有効性が述べられており、〈メンタリング〉とした。文献3、6、12、13、20、24の内容が該当した。

コミュニケーションの開放性や情緒的なコミットメント、オープンなコミュニケーション、コミュニケーションの有効性が述べられており、これらを〈コミュニケーション〉とした。文献6、7、17、24の内容が該当した。

パートナーシップとは、ここでは上司、同僚などとの教員または研究者としての人間関係をさす。協働関係と信頼関係があること、教員、管理者(学部長)が共通の目的をもつパートナーシップであることなど、これらを〈上司・同僚とのパートナーシップ〉とした。文献4、6、7、10、15、29の内容が該当した。

また教員同士の間関係のほか、学生との関係構築も挙げられた。例えば、教えることの楽しみがあること、学生のニーズが充足されること、学生へのサービスの質が向上すること、および学生の変化・成長、学生と患者との相互作用など、学生に対応することでの教育上の満足感を表しており、〈学生との関係構築〉とした。文献1、2、11、15、18、19、25、29の内容が該当した。

職場環境と職務満足との関係について、人間関係の良好、合法的な職場環境で敵対

関係がないこと、ポジティブな環境、組織文化 風土の評価 変革、コミュニケーションが良好であることで、これらを〈職場環境の良否〉とした。文献3、6、7、13、16、20、28の内容が該当した。

組織の慣行、権限の委譲、職場へのコミットメントの有無、ワークエンゲージメントのレベルなどは組織に対するコミットメントを左右する。また、マグネットホスピタルの定義が適用される職場であることが報告されていた。これらを〈組織コミットメント・帰属感の有無〉とした。文献1、3、5、6、7、8、11、22、27、28の内容が該当した。

5) 【衛生要因・複合要因の改善】

【衛生要因・複合要因の改善】はサブカテゴリー〈給与・報酬の良否〉〈給与・報酬を含む複合的要因〉から構成された。扶養家族がいること、給与・収入、報酬が職務満足に影響する。給与や報酬は、不満足要因とされる衛生要因であり、これらを〈給与・報酬の良否〉とした。文献15、16、22、27の内容が該当した。

給与報酬などの衛生要因は、報酬だけに限定できない複雑な背景があげられており、ワークライフバランスの柔軟性や、年齢、健康状態、家族への責任など複数の複合的な理由があげられ、これを〈給与・報酬を含む複合的要因〉とした。文献4、12、

14、16、17、23、29 の内容が該当した。

6) 【メンタルヘルス支援】

【メンタルヘルス支援】はサブカテゴリー〈ストレス・バーンアウト予防〉〈エンパワーメントの向上〉から構成された。教育者の燃え尽き症候群は、学生、教育者、および管理者の生活に影響を及ぼし、看護師教育者の不足の拡大の一因となった。ストレスへのサポートが必要であると述べられていた。これらは、予防することが就業継続に繋がることから、〈ストレス・バーンアウト予防〉とした。文献17、25の内容が該当した。

一方、リフレッシュのために好きなことに時間を割き、看護学生の教育のためにより多くの時間を与える戦略は、心理的エンパワーメントを向上させる。これらは職務満足に影響するプラスの要因であることを表しているため〈エンパワーメントの向上〉とした。文献5、28、30の内容が該当した。

7) 【過重労働・待遇格差の解消】

【過重労働・待遇格差の解消】はサブカテゴリー〈多重業務の軽減〉〈差別・待遇格差の有無〉〈ワークライフバランス（以下WLBとする）の維持〉から構成された。仕事の自宅への持ち帰りが多いこと、委員会活動などの負荷、副業を持っていることや看護教員以外の掛け持ちの仕事があることが報告されていることが課題となるため、〈多重業務の軽減〉とした。また人種・性別による待遇差、白人が優位で有色人種の満足度が低いこと、アジア系の看護教員は満足度の低下など、〈差別・待遇格差の有無〉とした。文献6、12、17、20、23、25、の内容が該当した。

一方で、非ヒスパニックの白人、黒またはアフリカ系アメリカ人、ヒスパニックまたはラテン系、アジア、アジア系アメリカ人、または太平洋の島民らの職務満足度に有意差はなかった。これらの要因は人種による待遇差などが職場において存在することを表しており〈差別・待遇格差の有無〉とした。文献12、23、20、21、30の内容が該当した。

博士課程教員のワークライフバランスの悪さの背景に、週末の時間、ダウンタイム、日常的に時間を犠牲にされている。普段の生活の場から離れるリトリート (Retreat) のプラスの影響、WLB の認識が期待外れであるときの不満などを挙げられ、これらは職務満足に影響する要因を左右することから〈WLBの維持〉とした。文献4、12、19、25の内容が該当した。

IV. 考察

本研究では大学教員の職務満足について国外文献の記述を整理しながら分類した。その結果、大学教員の職務満足に影響する要因は、7つのカテゴリーが導出された。本項では、これら7つのカテゴリーの関係を踏まえて大学教員における職務満足に影響する要因について考察する。

1. 教育者、研究者としての発展について

また【教育者のキャリアデベロップメント】では、教育者としての発展の機会や昇格、スキル（教育技術）の向上がみられることなど、教育者としてキャリアが発展することであった。また、教員としての〈職業的アイデンティティの強化〉が教員としてのキャリア形成を促進することが窺えた。これは、教員の職務満足に影響する要因であると捉えられた。O'Sullivan PSら（40）は、教育者のアイデンティティ形成を促すための能力開発ワークショップを行い、アイデンティティについて考える貴重な機会であったと述べている。このように、大学教員としてのアイデンティティを考える機会も必要となる。教員としての職業的アイデンティティは、〈職業選択動機の影響〉〈モデルの存在〉も影響し、これらは教員としての職業継続意識である〈教職を続けたい願望/職業継続意思〉に繋がると捉えられた。

それ以前に、教員としてのキャリアデベロップメントをもたらす基盤として、【学位取得と研究活動】が基本となることも窺えた。博士の学位は必修事項であり、日本においても、学位取得は大学教員の重要な前提条件であると捉えているが、これは大学教員の基盤となると考えられる。和住ら

による看護系大学教員として携えるべき能力を体系的に示したFD マザーマップ R(Faculty Development : 以下FD)の「基盤」としている(41-43)。この基盤である学位取得については、〈研究活動支援・FD〉が必要となる。〈研究活動支援・FD〉は、組織のメンバーである教員が参加できるような発展の機会を、組織が設けることが必要となり、学部長の組織に影響力を与えるリーダーシップが問われる課題であると考えられる。それぞれの教員の発展に影響を与えるのは個人の自助努力のほか、このような組織の取り組みにアクションをかけるのも学部長などの変革力であると考えられる。また、組織が繁栄するに教員と管理者が共通の目的を持っている必要性というコードが見出されたが、学部長がメンバーの教員のニーズを把握していることも必要となる。そして変革的で、先見の目をもった管理者、すなわち「トランスフォーメーションリーダーシップ」が望ましいとされる結果となっていた。Stegen Aらは、看護学部長のリーダーシップが職場のコミュニケーションや職務満足、職業継続意思に影響を与えると述べている(44)。これらのことから、学部長の在り方、リーダーシップなどは職務満足に影響することが支持された。

また【学位取得と研究活動】は【教育者のキャリアデベロップメント】と隣り合わせの概念であることから、研究活動を行うにあたりアカデミックな環境を保証する【組織文化】を整える必要があり、研究資金や必要な情報へのアクセスが条件となると考える。学位取得に伴う研究環境の調整や研究資金や奨学金に関するコードが見出されたことから、研究活動のための環境調整も含めて学部長の役割が大きいと考えられる。また【組織文化】としての環境の重要性について、事項で述べていく。

2. 教育者・研究者における環境の重要性

組織文化は環境要因であり、人的環境の影響を受けやすい概念であると考えられる。本研究でも〈メンタリング〉〈コミュニケーション〉〈上司・同僚とのパートナーシップ〉〈学生との関係構築〉など人的要因

が【組織文化】に含まれていた。またこれらの人的要因は、〈職場環境の良否〉を左右し、職場環境が良好であれば〈組織コミットメント・帰属感の有無〉に影響する要因であり、これらを総じて【組織文化】とまとめたことから、教育者、研究者における職務満足に影響する大きな要因であると捉えられる。教育者である以上、〈学生との関係構築〉もその後の就業継続意欲を高めるための重要な要因であると考えられる。Arian Mらも看護教育者の仕事の満足度に影響を与える要因の一つは、学生との関係であると述べている(45)。〈学生との関係構築〉においては、他のメンバーとの連携や協働が重要になってくると考えられる。そして研究、教育のスキルを高めるためにも、〈上司・同僚とのパートナーシップ〉が重要である。

このように教員が定着するためには【組織文化】は重要で、人的環境がカギとなると考えられる。特にメンバーとの関係のほか、学部長、教授などの上司との関係性は定着を保証すると考えられる。大学においては、教育観の相違や研究業績などの競合などが生じた場合、人的環境からストレスが生じやすいと推察される。また大学では、職位によるヒエラルキーなどから、パワーハラスメントが生じやすい環境であると考えられる。松下らは、看護系大学教員の5割強でストレスが多いと自覚し、言葉の暴力やアカデミックハラスメントとなること(46)、Takeuchi et.alはハラスメントがバーンアウトを引き起こす可能性を報告しており(47)、人的環境は教員の定着のために重要であるが、人的環境の良否がメンタルヘルスに影響すると考えられる。メンタルヘルスを維持するために、このようなストレスへの対応や支援が必要でこれらを次項で述べていく。

3. メンタルヘルスの支援について

大学教員においては、教育と研究活動において過重負荷となり、それに関連した人的環境を含めた〈職場環境の良否〉によっては、ストレスを受けやすい状況があると推察される。Wu Yらも、看護教員は高いストレスとバーンアウトを伴うリスク専門

職であると述べている(48)。

本研究において、ストレスの詳細が見出されなかったことは、職務満足に焦点化したことにより、ストレスの詳細を見逃した可能性がある。

そこで、特に新人教員に対するストレスについての報告が多い日本の国内文献を参照すると次のようであった。松下らは、業績重視のヒエラルキー社会によるストレスと課題、価値観の相違や人間関係、一枚岩になれないストレスと課題その他を挙げていた(46)。塩谷らによると、授業の展開、実習指導の方法、教員間の関係形成、学生との関係形成、臨床との連携、業務の時間管理、職務体制であった(49)。中堅以上の教員において、梶原らによると、役割期待に対して、期待に応えられないストレスフルな状態が看護教員としてのアイデンティティの混乱を引き起こしており、感情中心のコーピングをしていたと報告している(50)。

これらのことから、看護教員においては教育方法や役割期待についてのストレスがあることが窺えた。これらのストレスに対するコーピングとして、片岡らは、ソーシャルスキルトレーニング(SST)が有効であったと述べている。SSTによって、教育観を考え、再確認し、モチベーションを高めたと報告している(51)。

教員の定着において個々のストレスマネジメントは重要な課題となる。したがって、組織による【メンタルヘルス支援】が必要となる。心の健康を保つことは、質の良い職務を遂行することに繋がり、Arian Mも創造的な仕事をするためには心の健康が重要であると述べている(45)。日本においては、若手教員におけるストレスに対する支援の報告が散見される。例えば、教育への導入時・移行期支援(52)、メンタシップの良好性(53)助手における想定内/想定外の職務内容にジレンマを理解すること(54)である。これらも人的環境によるところが大きいとよみとれる。従って、ストレスマネジメントは個人の自助努力によるほか、組織環境の良否に影響を受けるとみとれる。

4. 不満足要因としての衛生要因、過重労働・待遇格差

〈給与・報酬の良否〉〈給与・報酬を含む複合的要因〉は給与、福利厚生、労働時間、待遇など F. Herzberg のいう衛生要因に含まれるもの(55)で不足すると不満足要因となりやすいものである。したがって【衛生要因・複合要因の改善】することが職務満足要因に繋がる可能性がある。

しかし、F. Herzberg のモチベーション理論によると、〈給与・報酬を含む複合的要因〉の衛生要因が満たされても、仕事における満足度を増大させることにはならない(55)。従って、収入や休暇が確保されても、教育者としての職務満足度が高まらないことが懸念される。

Locke(5)や櫻木(6)が述べているように職務満足が内的な概念であることによる。Marrinerらも看護教員のレビューの中で、職務満足のためには、給料や福利厚生などの外部要因よりも責任、達成度、自律性、学問の自由などからなる内的要因が重要であると述べている(56)。内的要因とは、感情的、心理的な要因であり、努力や実力が評価され、承認されることにより満足感や達成感を覚えるものであり、その対価として重要な責任の付与、昇給や昇格があると捉えられる。従って内的要因に関係するのは教育のやりがいやモチベーション、職業的アイデンティティやコミットメントの強化であり、給与や休暇などで満たされるものとは別であると考えられる。

【学位取得と研究活動】【教育者のキャリアデベロップメント】などは改善されるほど職務満足に繋がりやすい要因ではあるが、時間が不足していることや仕事の持ち帰りをしているため、〈多重業務の軽減〉などのコードが見出され、職務に追われている状況も窺えた。このような看護教員においては、研究活動の時間などが捻出できず、〈WLBの維持〉が難しくなる。

また研究資金や助成金を受ける機会などが少なく、副業をしている状況もコードに抽出された。従って、ここで不満足要因としての〈給与・報酬を含む複合的要因〉がある看護教員においては、その後の教育者、研究者としての発展に至らない状況も懸念される。これが【過重労働・待遇格差の解

消】となることも職務満足に繋がるのではないかと考えられる。

この背景の一つとして、本研究では30件中22件がアメリカ合衆国の対象者であり、人種や性別などによる【過重労働・待遇格差の解消】があるのではないかと推察された。コードの中には「白人が優位 アジア系人種、有色人種の不満足」または「満足度の低下」がみられ、ジェンダーによる性差別も報告されていた。坂本もアメリカ女性大学人協会のカレッジ・ファカルティ・プログラムにおいて「大学史の観点から興味深い属性は、これらの受賞者たちが応募し、籍を置いた大学院はすべて白人の大学であった一歴史的に黒人が圧倒的多数の大学 (Historically Black Colleges and Universities) はただの一大学も含まれていない。このことは、受賞者にはアフリカ系アメリカ人女性がひとりもいなかったことを強く示唆している」と述べている(57)。この報告は1960年代のカレッジ・ファカルティ・プログラムのプロジェクトではあるが、本研究では過去10年の文献に特化しているが、過去と同じような傾向があることが懸念される。ここは日本のような単一民族による国家とは大きく異なる点ではないかと考えられる。しかし日本も様々な外国人の流入により、在留外国人が増加するなどグローバル化しており、今後は日本でも起こり得る問題となる可能性がある。また人的環境にも影響する要因であり、【組織文化】を左右する問題であると考えられる。教員を定着させるために、組織において、公平、公正に人事評価されることが重要で、学部長の采配が問われることになると考える。

職務満足の要因は国内外で概ね類似していると捉えられるが、不満足要因になりやすい待遇や過重労働、衛生要因の具体的な内容は国情や文化を反映していると捉えられた。またこのことが組織環境への影響を及ぼすと捉えられた。

V. 結論

本研究では、国外の看護系大学における教員の職務満足に影響する要因を定性的に分析し、7つのカテゴリーが抽出された。

これらのカテゴリーの関係に着目して考察を行った。結論は、以下の通りとなった。

【学位取得と研究活動】は大学教員としての基盤となる要因であり、【教育者のキャリアデベロップメント】と近い要因であるが、その発展のためには組織の支援や学部長の采配、上司同僚とのパートナーシップなどが影響している。

教育活動や研究活動などにおいては、人的環境も含めた【組織文化】の影響を受けやすく、環境要因は重要である。看護教員の職務は教育と研究などが多重役割であり、職場環境によりストレスを受けやすく、個人レベルでのストレスマネジメントのほか、組織による【メンタルヘルス支援】が課題となる。

【衛生要因・複合要因の改善】【過重労働・待遇格差の解消】は不満足要因になりやすく、改善されても職務満足に繋がらない可能性がある。研究資金の不足などで、教育や研究の発展が難しい状況が窺えた。また人種による相違やジェンダー差別も根底にあることが窺えた。

尚、本研究には利益相反はない。

引用文献

- (1) 看護師等の人材確保の促進に関する法律 https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=80089100&dataType=0&pageNo=1 (参照 2021-8-4)
- (2) 文部科学省.文部科学大臣指定(認定)医療関係技術者養成学校一覧(令和2年5月1日現在)看護師学校 https://www.mext.go.jp/content/20210323-mxt_igaku-100001205_1.pdf (参照 2021-9-12)
- (3) 立石和子.看護養成課程の大学化に関する研究～教育課程の多様性と接続関係. <https://www.hues.kyushu-u.ac.jp/education/student/pdf/2002/2HE01074M.pdf>
- (4) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 第一次報告

- (mext.go.jp) https://www.mext.go.jp/content/20200114-mxt_igaku-00126_2.pdf(2022-4-23)
- (5) Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology Chicago: Rand McNally College Pub.1976、 p.1297-1349.
- (6) 櫻木晃裕.職務満足概念の構造と機能.豊橋創造大学紀要.2006、 10、 p.37-47.
- (7) Spurlock D Jr. The Nursing Shortage and the Future of Nursing Education Is in Our Hands.J Nurs Educ.2020、 59(6)、 p.303-30.
- (8) Nardi DA、 Gyurko CC. The global nursing faculty shortage: status and solutions for change.J Nurs Scholarsh.2013、 45(3)、 p. 317-26.
- (9) Walrath JM、 Belcher A.Can we thrive、 despite the faculty shortage?.Nurs Manage.2006、 37(4)、 p.81-4.
- (10) Williams A、 Taylor C. An investigation of nurse educator's perceptions and experiences of undertaking clinical practice. Nurse Educ Today. 2008、 28(8)、 p.899-908.
- (11) Gazza EA、 Shellenbarger T. The lived experience of part-time baccalaureate nursing faculty.J Prof Nurs.2010、 26(6)、 p.353-359.
- (12) Baker SL. Nurse educator orientation: professional development that promotes retention.Format: Abstract Send to J Contin Educ Nurs. 2010、 41(9)、 p. 413-417.
- (13) Birx E、 Lasala KB、 Wagstaff M. Evaluation of a team-building retreat to promote nursing faculty cohesion and job satisfaction.J Prof Nurs. 2011、 27(3)、 p.174-178.
- (14) Baker SL、 Fitzpatrick JJ、 Griffin MQ. Empowerment and job satisfaction in associate degree nurse educators.Nurs Educ Perspect. 2011、 32(4)、 p.234-239.
- (15) Springer PJ、 Springer、 Cynthia M Clark、 Pamela Strohfus、 et al. Using transformational change to improve organizational culture and climate in a school of nursing.J Nurs Educ.2012、 51(2)、 p.81-8.
- (16) Cash PA、 Doyle RM、 von Tettenborn L、 et al. "Working with nurse educators' collective wisdom: implications for recruitment and retention.Nurs Econ.2011、 29(5)、 p.257-268.
- (17) Carver L、 Candela L、 Gutierrez AP. Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment.Nurs Outlook.2011、 59(3)、 p.137-148.
- (18) Linda Sue Cook、 Marvel Williamson、 Lois Salmeron. Critical Issues in the Decision to Retire: A Comparison of Retired and Retirement-Age Faculty.J Nurs Educ. 2011、 50(12)、 p.670-675.
- (19) Heinrich KT、 Oberleitner MG. How a faculty group's peer mentoring of each other's scholarship can enhance retention and recruitment.J Prof Nurs. 2012、 28(1)、 p.5-12.
- (20) Dena Hassouneh 1、 Kristin F Lutz. Having influence: faculty of color having influence in schools of nursing.Nurs Outlook.2013、 61(3)、 p.153-163.
- (21) Bittner NP. Margaret O'Connor Focus on retention: Identifying barriers to nurse faculty satisfaction Nurs Educ Perspect.2012、 33(4)、 p.251-254.
- (22) Beckmann CA、 Cannella BL、 Wantland D. Faculty perception of

- bullying in schools of nursing. *J Prof Nurs.* 2013, 29(5), p.287-294.
- (23) Derby-Davis MJ. Predictors of nursing faculty's job satisfaction and intent to stay in academe. *Derby-.J Prof Nurs.* 2014, 30(1), p.19-25.
- (24) Altuntaş S. Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses. *Nurse Educ Today.* 2014, 34(4), p.513-519.
- (25) Wang Y, Liesveld J. Exploring Job Satisfaction of Nursing Faculty: Theoretical Approaches. *J Prof Nurs.* 2015, 31(6), p.482-492.
- (26) Candela L, Gutierrez AP, Keating S. What predicts nurse faculty members' intent to stay in the academic organization? A structural equation model of a national survey of nursing faculty. *Nurse Educ Today.* 2015, 35(4), p.580-589.
- (27) Carlson JS. Factors Influencing Retention Among Part-Time Clinical Nursing Faculty. *Nurs Educ Perspect.* 2015, 36(1), p.42-45.
- (28) Smeltzer SC, Nancy C Sharts-Hopko, Mary Ann Cantrell, et al. Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs *Nurs Outlook.* 2015, 63(6), p.621-631.
- (29) Kataoka, Kazuhiro Ozawa, Tetsuya Tanioka, et al. Beth King Gender differences of the influential factors on the mental health condition of teachers in the A university. *J Med Invest.* 2015, 62(1-2), p.56-61.
- (30) Jan Emory, Peggy Lee, Michael T Miller, et al. Academic nursing administrators' workplace satisfaction and intent to stay. *Nurs Outlook.* 2017, 65(1), p.77-83.
- (31) Westphal J, Marnocha S, Chapin T. A Pilot Study to Explore Nurse Educator Workforce Issues. *Nurs Educ Perspect.* 2016, 37(3), p.171-173.
- (32) Lee P, Miller MT, Kippenbrock TA, et al. College nursing faculty job satisfaction and retention: A national perspective. *J Prof Nurs.* 2017, 33(4), p.261-266.
- (33) Jeffers S, Mariani B. The Effect of a Formal Mentoring Program on Career Satisfaction and Intent to Stay in the Faculty Role for Novice Nurse Faculty. *Nurs Educ Perspect.* 2017, 38(1), p.18-22.
- (34) Owens J. Life Balance in Nurse Educators: A Mixed-Methods Study. *Nurs Educ Perspect.* 2017, 38(4), p.182-188.
- (35) Carla Natalina da Silva Fernandes, Maria Conceição Bernardo de Mello e Souza. Teaching in higher education in nursing and identity construction: entry, career and permanence. *Rev Gaucha Enferm.* 2017, 38(1), p. e64495. <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/jp6XgXHTJwHr5MFDrf6gRxG/?lang=en> (参照 2021-7-14)
- (36) Rekha Timalina, Sarala K C, Nilam Rai, et al. Predictors of organizational commitment among university nursing Faculty of Kathmandu Valley, Nepal. *BMC Nurs.* 2018, 17, p.30.
- (37) Owen DC, Boswell C, Opton L, et al. Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Appl Nurs Res.* 2018, 41, p.29-35.
- (38) Sapkota A, Usha K Poudel, Jyotsana Pokharel. Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in

- Nepal. BMC Nurs. 2019, 18, p.58.
- (39) Worthy K, Robin M Dawson, Abbas S Tavakoli. Relationships Among Nursing Deans' Leadership Styles and Faculty Job Satisfaction Levels. J Nurs Educ. 2020, 59(2), p. 68-75.
- (40) O'Sullivan PS, Irby DM. Educator Identity Formation: A Faculty Development Workshop.
- (41) 和住淑子、遠藤和子、黒田久美子ら. 看護学教育における FD マザーマップの開発(1)FD マザーマップ試案作成までの道のり. 看護教育. 2013, p.192-199.
- (42) 和住淑子、野地有子、黒田久美子ら. 看護学教育における FD マザーマップの開発. 千葉大学大学院看護学研究科紀要. 2017, 39, p.21-26.
- (43) 看護学教育研究共同利用拠点、千葉大学大学院看護学研究科附属 看護実践研究指導センター、FD マザーマップOR データベース <https://fd.np-portal.com/fd/> (2020-10-22).
- (44) Stegen A, Wankier J. Generating Gratitude in the Workplace to Improve Faculty Job Satisfaction. J Nurs Educ. 2018, 57(6), p.375-378.
- MedEdPORTAL. 2021;17, 11070.
- (45) Arian M, Soleimani M, Oghazian MB. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. J Prof Nurs. 2018, 34(5), p. 389-399.
- (46) 松下年子、河口朝子、原田美智ら. 看護系大学の看護教員の職業性ストレスとアディクション NIOSH 職業性ストレス調査票、FTND、CAGE を含む自記式質問紙調査より. アディクション看護. 2019, 16(2), p.55-82.
- (47) Takeuchi Masumi, Nomura Kyoko, Horie Saki. et.al. Direct and Indirect Harassment Experiences and Burnout among Academic Faculty in Japan. The Tohoku Journal of Experimental Medicine . 2018, 245(1), p.37-44.
- (48) Wu Y, Liu H, He H. Stressors of dual-qualification nursing teachers in the ChengDu-ChongQing economic zone of China--a qualitative study. Nurse Educ Today. 2013, 33(12), p.1496-1500.
- (49) 塩谷由加江、江口瞳. 新人看護教員が直面している職務遂行に伴う困難・ストレスに関する文献研究. 山陽看護学研究会誌. 2020, 10 (1), p.108-117.
- (50) 梶原順子、栗原加代、宇留野由紀子. 3年課程看護師養成所に継続して就業している中堅期以上の看護教員の心理的揺らぎの構造と対処. 茨城キリスト教大学看護学部紀要 2020 ; 11 (1): 3-11
- (51) 片岡信子、八木智子、酒井美子. 職業的アイデンティティ醸成に向けた SST による看護教員の内的変容. 群馬医療福祉大学紀要. 2021, 9, p.33-40.
- (52) 金谷悦子、看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験 5 年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて. 看護教育学研究. 2004, 13(2), p. 6-7.
- (53) 亀岡智美、舟島なをみ、山下暢子. 看護学教員の教育ニーズの現状とそれに関係する特性の解明. 日本看護研究学会雑誌. 2006, 29(5), p.27-38.
- (54) 島田祥子、真部昌子、奥山貴弘ら. 看護系大学助手の職務内容とそのジレンマに関する実態調査. 川崎市立看護短期大学紀要. 2007, 12(1), p.1-8.
- (55) F. Herzberg (DIAMOND ハーバード ビジネス レビュー 編集部訳). モチベーションとは何か、新版動機づける力、モチベーションの理論と実践. 東京: ダイヤモンド社. 2009, p.14-16.
- (56) Marriner A, Craigie D. Job satisfaction and mobility of nursing educators in baccalaureate and

医学と生物学 (Medicine and Biology)

higher degree programs in the West.
Nurs Res. 1977、26(5)、p.349-60.

- (57) 坂本辰朗. アメリカ女性大学人協会
による女性大学教員養成プロジェクト—1960年代のカレッジ・ファカル
ティ・プログラムを中心に. 創価大学
教育学論集.2019、71、坂本 p. 1-
27.

Factors Influencing Job Satisfaction of Universities Nursing Faculty in the Foreign Documents

Keiko Hayashi¹⁾, Yumi Suzuki²⁾, Emi Tashiro¹⁾

1) International University of Health and Welfare, Department of Nursing

2) Division of Midwifery, Graduate School of Health and Welfare Sciences, International University of Health and Welfare Graduate School

Summary

Background: The rapid increase in the number of nursing colleges in Japan has raised concerns about faculty shortages. Shortages of faculty members have been reported outside of Japan as well. We hypothesized that job satisfaction needs to be increased in order to retain faculty members.

Objective: To identify factors contributing to job satisfaction among university nursing faculty members in the international literature.

Methods: A total of 30 articles that met the objectives of this study were selected by AND search of job satisfaction and nursing faculty/educator in PubMed an international literature search site for the last 10 years and accessible in full text on the Internet.

Results: The 30 cases were classified into 7 categories and 20 subcategories: [degree completion and research activities], [dean management], [career development of educators], [organizational culture], [improvement of hygiene and compounding factors], [mental health support], and [elimination of overwork and disparities in compensation].

Degree acquisition and research activities] are the foundation of [career development of educators], and [organizational culture] as a work environment was seen as influential and these were influenced by [management by the dean], who is in charge of the leadership. Stress management is associated with education and research activities and [mental health support] of the organization is an issue. In addition [Improvement of Hygiene Factors and Compound Factors] was not a situation where job satisfaction was high due to factors influenced by [Elimination of Overwork and Treatment Disparity] even if hygiene factors were improved as unsatisfactory factors.

Conclusion: As factors affecting job satisfaction, the development as educators and researchers is influenced by the organizational culture and the leadership of the dean, and mental health support is necessary for stress management.

Keywords: nursing faculty, job satisfaction, job retention, willingness to continue working