

女性看護職の仕事に対する満足度と参画力や効き脳との関係

キーワード 看護職, 満足度, 参画力, 効き脳診断

○吾郷美奈恵¹, 石橋照子¹, 三島三代子¹, 梶谷みゆき¹, 今野香織²

¹島根県立大学短期大学部, ²フォルティナ株式会社

【目的】 看護職として働いている職種の違いによる仕事の満足度と参画力や効き脳の関係性を明らかにし、キャリア形成するためのアプローチについて検討する。

【方法】 対象はA県にある7保健所等, 3市・1町, 3病院で働く看護職からモニターとして協力の得られた女性で, 新任期(医療機関1年未満, 行政機関3年未満)と管理者を除いた138名である。調査はインターネットを活用したシステムを開発して行ない, 対象者への依頼文書等は看護職の代表者に配付を依頼し, ランダムに割り当てたパスワードで各自がデータを入力する方法である。調査内容は, 仕事に対する満足度(最高100)と参画力¹⁾(最高60)や効き脳診断²⁾である。効き脳診断はハーマンモデル理論をベースに開発され, 脳が最初に反応する第一感情を測定することによって, 脳の思考特性とその特徴を可視化・数値化するもので「A:論理・理性脳」「B:堅実・計画脳」「C:感覚・友好脳」「D:冒険・創造脳」による4側面で, 200指標のバランスである。また, 分析はSPSS16.0を用い, Pearsonの相関係数で示した。

【倫理的配慮】 この研究は, 島根県立大学短期大学部研究倫理審査委員会の承認を得, 研究の主旨や評価とは関係ないことなどの倫理的配慮について文書と口頭で説明し, 自由意思による協力を求めた。また, 調査は無記名で行い同意の最終判断はデータの入力完了した時点とした。

【結果】 看護職として働いている職種別に, 仕事に対する満足度, 参画力, 効き脳診断4側面の平均値を表に示した。仕事の満足度と参画力は, 助産師→保健師→看護師の順に高く, 満足度は助産師と看護師で有意差($p<0.05$)を認めた。効き脳診断は職種による有意差は認めなかったが, 保健師・助産師・看護師ともにCの指数が最も高く, Dが最も低かった。

表 働いている職種別の満足度・参画力・効き脳

	保健師 (60)	助産師 (9)	看護師 (69)
n			
経験(年)	14.3±7.6	14.3±10.9	13.1±8.9
満足度	66.1±17.2	76.7±9.0	57.3±20.6
参画力	42.0±6.0	45.7±3.2	40.5±6.5
効き脳A	49.7±10.3	53.1±11.8	46.0±9.6
効き脳B	43.0±13.8	46.3±10.1	51.3±12.9
効き脳C	64.6±14.2	62.1±13.8	64.8±14.4
効き脳D	42.1±16.3	38.0±8.7	37.4±13.4

女性看護職は, 参画力が高いものほどの満足度は有意に($p<0.01$)に高かった。また満足度は, 効き脳Dの指数が高いものほど有意($p<0.01$)に高く, Bの指数が低いものほど有意($p<0.05$)に高い相関関係にあった。一方, 経験年数が多い者ほど参画力は有意($p<0.01$)に高かったが, 満足度とは有意な関係を認めなかった。参画力と効き脳診断は有意な関係にあり, AとDは有意($p<0.01$)な正の相関, BとCは有意($p<0.05$)な負の相関関係にあった。

【考察】 効き脳を理解することは, 自分自身の思考特性を認識するだけでなく, 他人の考えること, すなわち自分とは異なる他人の言動を理解する助けになると考えられる。また, 脳の思考特性は天性3割, 後天7割と言われ, 働く環境や役割等に応じて変化することから, 仕事内容などに応じて効き脳は異なることが予想される。今後は, 看護職として働いている職種だけではなく, 仕事の内容についても検討し, 新任期についても検討する必要がある。効き脳診断は人事配置やチーム医療のコミュニケーションにも活用可能であり, 個人のスキルアップやキャリア開発に役立つと考えられた。

文献

- 1) 大久保幸夫：キャリアデザイン入門 I 基礎力編, 日本経済新聞出版会, 2006, 東京。
- 2) 効き脳診断 BRAIN ガイドブック, フォルティナ株式会社, 2009, 東京