

[資料]

タイ王国北部の Health Center に勤務する 看護師の職務満足と宗教行動との関連

妻田直人¹⁾、高木廣文²⁾、佐山理絵²⁾

1) 東邦大学大学院看護学研究科、2) 東邦大学看護学部国際保健看護学研究室

要 旨

目的

看護師の離職や不均衡が問題となっているタイ王国で、地域定着の問題を検討するために、Health Center（以下 HC）で働く看護師の職務満足と宗教行動や勤務状況の関係を明らかにする。

研究方法

タイ王国北部パヤオ県にある HC で働く全看護師 192 名を対象に、基本属性、宗教行動、セルフエフィカシー、職務満足に関する無記名自記式質問紙調査を行った。回収数は 135 名、回収率は 70.3%であった。男 7 名は少数のため分析から除外し、女 128 名のみを解析対象とした。

基本属性間にはクロス集計と χ^2 検定を行い、セルフエフィカシー、職務満足に関しては、2 群の母平均値の差の検定、一元配置分散分析、相関係数の計算と検定を行った。有意水準は 5%とした。

結果と考察

職務満足度尺度得点と 1 日の瞑想回数には、有意な相関 ($r = 0.22$, $p = 0.04$) が認められた。瞑想によって自己をみつめ、心身をリラックスストレスの低減を図ることが、職務満足の向上に関係するのではないかと考えられた。

給料が「高い・普通」とした群と、「低い」とした群の間で、職務満足度尺度得点に有意差が認められた ($p < 0.01$)。同様に、転職を考えたことがある群と、ない群の間で職務満足度尺度得点に有意差が認められた ($p < 0.01$)。これらの点は、日本での研究報告結果と符合していた。

職場選択理由で、「人の役に立ちたい」とした群と「宗教と仕事は関係ない」とした群の間で、職務満足度尺度得点に有意差が認められた ($p = 0.04$)。HC は地域の住民と密に接する場所である。「人の役に立ちたい」とする看護師は、モチベーションを高く維持することができ、職務に満足して仕事を行うことができるものと考えられた。

まとめ

タイ王国においても、日本と同様に転職や給料などが職務満足に関連する要因として指摘された。職務満足と宗教行動、とくに瞑想することと関連があることが示唆された。出身地に戻って仕事ができる環境作り、その地域の他の人々の役に立ちたいと思えるような職場環境の整備をすることにより看護師の職務満足を高め、離職を予防することができるものと考えられた。

キーワード：看護師、職務満足、仏教、タイ王国、プライマリヘルスケア

連絡先：〒143-0015 東京都大田区大森西 4-16-20

TEL：03-3762-9881 FAX：03-3766-3914

E-mail：sayama@med.toho-u.ac.jp

(受付日：2014. 07. 07、受理日：2015. 02. 11)

I. 緒言

タイ王国では1978年のアルマ・アタ宣言の1年前から、全国的にPrimary Health Care（以下PHC）活動を開始した¹⁾。タイ王国は保健医療システムの中にPHCの原則を取り入れてきた。タイ王国の看護職・規定法の看護業務の主たる要素のなかで、看護師は、ヘルスケア・システムを管理しながら、すべてのレベルにおける医療政策に影響を与えなければならないとされ²⁾、タイ王国のPHCの実践において、看護師が重要な位置を占めている。タイ王国の保健医療システムはPHCを基盤とし、1次レベルの医療はHealth Center（以下HC）が行っている。一つのHCにつき、1～4人の看護師が配置されている。2004年でタイ王国には115,569人の看護師がいるが、保健医療従事者の農村部での看護師の離職率の高さが問題となっている。新卒者の30%近くが1年以内に保健医療施設を去っており、その多くがHCに従事している看護師である。タイ王国の看護師は多くが病院に勤務しているが、プライマリレベルに従事しているものは5～10%と少数である³⁾。タイ王国のHCに勤務する看護師は「人の役に立ちたい」、「地域住民との関係を大切にしたい」と思って仕事をしている。しかし、HCでは医療従事者は足りておらず、HCでの仕事は多忙を極めている。

看護師の職務満足度の研究が最初に登場したのは、1940年のNahmによる「看護における職務満足」であった。その後、1957年以降、看護師、保健師の職務満足に関する研究は見られるが、研究の目的は看護師不足をいかに解消するかであった⁴⁾。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及ぼす概念である⁵⁾。Boonrod (2009)⁶⁾のPhramongkutklao病院における日々の仕事の質に対する看護師の認識の調査によると、日々の仕事の質と職務満足には正の相関があり($r = 0.724$)、職場の風潮と職務満足に正の相関があったと報告している($r = 0.640$)。Nantsupawatら(2011)⁷⁾のタイにおける看護実践環境および看護配置とケアの質の影響の調査によると、調査対象者の約25%が職務に満足しておらず、約40%がバーンアウトを経験

していると報告している。このように先行研究において、職務満足には、職場環境、バーンアウトなどが関連しており、日本の研究においてもバーンアウト⁸⁾、年齢⁹⁾などが関連しているとされている。これらの項目は、看護師が日々仕事を行っていくうえで、密接な関係にあるといえる。

タイ人の日常は仏教と密接に関係していると考えられているが、医療職と仏教の関係性を論じた文献は見当たらない。2007年のタイ王国憲法では、国王は仏教徒であるとともにすべての宗教の庇護者である¹⁰⁾と規定しており、仏教は国の宗教として特別な地位にある。タイ王国の宗教は南方上座部仏教であり、在家者たちは、「功德」を積むことにより、来世での幸福を得ようとする¹¹⁾。在家者は「功德」を積むために、仏教寺院や僧に寄進をする。また、良いこと、人の役に立つことをすることによっても「功德」を積むことができる¹²⁾。このように日常生活が密接に関わっており、日常の中に仏教がある。このため、人の役に立つという行為は仏教のなかで、功德を積むことができる行為のひとつと考えられる。したがって、職場選択や職業満足は宗教が関係しているのではないかと考えた。

これまでに、タイ王国の病院に勤務する看護師の職務満足や看護実践環境に関する研究はあるが、HCで勤務する看護師を対象とした職務満足の研究は見当たらない。また、タイ王国において、宗教と職務満足の関係についての研究は見当たらない。本研究の目的は、看護師の離職や不均衡が問題となっているタイ王国で、PHCを担う看護師の職務満足と、宗教行動や勤務状況の関係を明らかにすることである。

II. 本研究の意義

職務満足度が高くなることによって、日々の仕事の質を上げることができ、最終的にはPHCの質の向上と地域住民の健康に影響するものと考えられる。

III. 調査方法と調査対象

1. 調査対象者

本研究の調査対象者は、タイ王国パヤオ県内のHCで勤務するすべての看護師192名とした。パヤオ県はHIVに関して深刻な問題を抱えてきた

が、これまでプライマリレベルから積極的に対策を講じてきた。タイ王国のプライマリレベルの保健医療施設では、主に看護師が従事しており、その中で看護師が果たした役割は大きい。PHCにおいてもエイズ対策と同様に看護師の果たす役割は大きいと考えられるため、調査地として選択した。

2. 調査方法

質問紙調査は無記名自記式質問紙を用い、郵送法で実施した。パヤオ県に9つある郡公衆衛生部長に各HCへの配布を依頼し、2013年10月28～30日に各郡公衆衛生部に研究協力依頼書、調査票、ボールペン、パヤオ県公衆衛生局宛切手付返信用封筒を配布した。回収締め切りは2013年11月15日とした。

3. 調査項目

基本属性（性別、年齢など）、勤務状況・認識、宗教行動、職場に対する考え、職務満足度尺度項目（20項目）、セルフエフィカシー尺度項目（16項目）について、全62項目からなる質問紙を作成した。

職務満足度尺度はEllenbecker¹³⁾により開発されたHome Health care Nurses Job Satisfaction Scaleを、調査対象地に不相当と考えられた2項目を除外し、19項目を参考に調査対象地の状況に応じた文章に変更し、自作の1項目を追加した。評価は、「1. そう思う」～「5. そう思わない」の5段階とした。セルフエフィカシーは、Timothyら¹⁴⁾が報告しているように、職務満足と有意な関係にあると考えられるため、調査の妥当性の確認のために調査項目に加えたものであり、信頼性及び妥当性の確認されている坂野¹⁵⁾によるセルフエフィカシー尺度を用いた。回答は、「はい」「いいえ」の2件法である。

質問紙の翻訳については、英語の堪能なタイ人協力者とともに行った。基本属性、宗教行動、セルフエフィカシー尺度項目は日本語から英語、タイ語へと翻訳し、職務満足度尺度項目は英語からタイ語へと翻訳した。

4. 倫理的配慮

調査への参加を強制しないこと、参加しないこ

とにより、不利益が生じないこと、質問紙に名前を書く必要がないこと、自宅に持ち帰って回答しても構わないこと、質問紙の返送をもって承諾とする、ということを調査票と一緒に配布した説明文書に明記した。

本研究は東邦大学看護学部倫理審査委員会から承認を得た（承認番号25002）。また、パヤオ県公衆衛生局倫理審査委員会および公衆衛生局長より調査の許可を得た。

5. 分析

回収した調査票は、Microsoft Office Excel 2010を用いて入力し、各項目の単純集計と男女別のクロス集計を、統計学パッケージHALBAU7を用いて分析した。基本属性の項目は、 χ^2 検定を用いた。職務満足度尺度とセルフエフィカシー尺度は合計得点を算出し、平均値の比較を2群の場合はt検定、3群以上の場合は、一元配置分散分析で行った。職務満足度と瞑想回数は、相関係数の計算と検定を行った。統計的検定の有意水準はすべて5%とした。

IV. 結果

1. 調査票回収率

調査票配布数は192名、回収数は135名、回収率は70.3%であった。男の回収数が7名と少なかったため、以後の解析から男を除外し、女128名のみを分析対象とした。回答に欠損の多いケースを分析から除いたため、セルフエフィカシー尺度得点に関しては122名、職務満足度尺度得点に関しては119名となった。

2. 対象者の基本属性

表1に調査対象者の基本属性を示した。また、割合の計算からは、回答に欠損のあるケースは除いている。

年齢の範囲は22～57歳であり、平均年齢39.7歳、標準偏差7.3歳であった。職場の業務量については、「多い」が47.2%、「普通」が52.0%であった。給料については、「普通」が71.7%、「低い」が26.0%であり、月給の範囲は11,230～39,620バーツ/月、平均値（SD）は23,792（6,864）バーツ/月であった。転職について考えたことがあるのは18.8%であった。

表1 基本属性

項 目		人数 (%)		人数 (%)	N
1. 職位	①看護師・専門看護師	113 (90.4)	②准看護師他	12 (9.6)	125
2. 看護職の勤務年数	①10年以下	21 (16.4)	②11年以上	107 (83.6)	128
3. 病院で働いたことはあるか	①はい	69 (54.3)	②いいえ	58 (45.7)	127
4. 看護師らしい職場	①全ての医療施設	91 (71.7)	②HC	26 (20.5)	127
5. 現在の職場の勤務年数	①9年以下	43 (34.1)	②10年以上	83 (65.9)	126
6. 看護師の人数	①2名以下	67 (52.3)	②3～5名	61 (47.7)	128
7. スタッフの人数	①5名以下	83 (64.8)	②6～12名	45 (35.2)	128
8. 給料*	①低い	33 (26.0)	②普通	91 (71.7)	127
9. 業務量*	①多い	60 (47.2)	②普通	66 (52.0)	127
10. 地域に貢献できるか	①はい	126 (98.4)	②いいえ	2 (1.6)	128
11. 転職したい	①はい	24 (18.8)	②いいえ	104 (81.3)	128
12. 輪廻転生はある	①はい	124 (97.6)	②いいえ	3 (2.4)	127
13. 寄進する	①はい	128 (100.)	②いいえ	0	128
14. 托鉢する	①はい	124 (97.6)	②いいえ	3 (2.4)	127
15. 瞑想する	①はい	115 (89.8)	②いいえ	13 (10.2)	128
16. 生まれた場所で死にたい	①はい	119 (93.7)	②いいえ	8 (6.3)	127
17. 職場選択に宗教は関係するか	①はい	20 (15.6)	②いいえ	108 (84.4)	128
18. 職場選択の理由	①人の役に立つ	39 (32.8)	②宗教は関係ない	54 (45.4)	119
19. 病院よりも功德が積める	①はい	35 (28.5)	②いいえ	88 (71.5)	123

*給料が「高い」とする回答数が少なく、「普通」と合わせて分析を行った。

*業務量が「少ない」とする回答数が少なく、「普通」と合わせて分析を行った。

宗教は全員が仏教を信仰していた。輪廻転生については信じているが97.6%、生まれた場所で死にたいかという質問には、「はい」が93.7%であった。功德を積むために、習慣的に寺院への寄進を行うと全員が回答し、功德を積むために、習慣的に（僧の）托鉢へ（の供物の提供に）に参加するものが97.6%であった。HCで働くことは、病院で働くよりも功德を積むことが出来るかという項目では、「はい」が28.5%であった。「習慣的に瞑想をする」が89.8%であった。

職場を選択した理由は宗教が関係するかという項目では、「はい」が15.6%であり、職場を決めた理由は、「人の役に立ちたい」が32.8%、「宗教は仕事と関係ない」が45.4%であった。

3. 業務とHCで功德を積むこととの関係

表2に、「HCで働くことは病院で働くより功德を積むことができるか」という項目と有意差のあった業務量、「職場選択に宗教は関係あるか」、職場選択理由の3項目とのクロス集計と各種検定結果を示した。

4. 職務満足について

回答の「そう思う」を5点、「そう思わない」を1点とした5段階で、各項目の合計点から職務満足度尺度得点を算出した。尺度得点の範囲は66～100、平均（SD）は90.2（6.3）であった。クロンバックの α 信頼性係数は0.74であった。

表3に示したように、得点平均は、給料が「高い・普通」群では91.3（5.5）、「低い」群では87.3（7.3）で、有意差が認められた（ $p < 0.01$ ）。

業務量に関しては、業務量が「多い」群では91.6（4.3）、「普通・少ない」群では89.0（7.4）で、有意差が認められた（ $p = 0.02$ ）。

「転職を考えたことがあるか」に関しては、「はい」群では83.6（7.4）、「いいえ」群では91.8（4.8）で、有意差が認められた（ $p < 0.01$ ）。

「病院より功德が積めると思うか」という質問については、「はい」群で92.1（4.8）と「いいえ」群の89.7（6.9）より高得点であり、有意差が認められた（ $p = 0.03$ ）。

表4に示したように、職場選択理由の回答別で比較したところ、「人の役に立ちたい」群で92.4（5.6）、「宗教と仕事は関係ない」群で89.0（6.8）、

表2 「HC で働く方が功徳を積むことができるか」への回答と有意差のあった項目

		はい群 (%)	いいえ群 (%)	計 (%)
業務量* ¹	①多い	22 (62.9)	39 (41.5)	61 (47.3)
	②普通・少ない	13 (37.1)	55 (58.5)	68 (52.7)
	計	35 (100%)	94 (100%)	129 (100%)
職場選択に宗教は関係あるか* ²	①はい	13 (36.1)	7 (7.5)	20 (15.4)
	②いいえ	23 (63.9)	87 (92.6)	110 (84.6)
	計	36 (100%)	94 (100%)	130 (100%)
職場選択理由* ³	①人の役に立つことができる	21 (61.8)	20 (22.2)	41 (33.1)
	②仕事と宗教は関係ない	6 (17.6)	50 (55.6)	56 (45.2)
	③その他	7 (20.6)	20 (22.2)	27 (21.8)
	計	34 (100%)	90 (100%)	124 (100%)

* χ^2 検定 *¹ $p = 0.03$ *² $p < 0.01$ *³ $p < 0.01$

表3 職務満足度尺度得点に関して回答別で有意差のあった項目

項目	回答群	人数 (%)	平均点 (SD)
給料* ¹	①高い・普通	87 (73.7)	91.3 (5.5)
	②低い	31 (26.3)	87.3 (7.3)
	計	118 (100%)	90.3 (6.3)
業務量* ²	①多い	54 (45.8)	91.6 (4.3)
	②普通・少ない	64 (54.2)	89.0 (7.4)
	計	118 (100%)	90.2 (6.3)
転職* ³	①はい	23 (19.3)	83.6 (7.4)
	②いいえ	96 (80.7)	91.8 (4.8)
	計	119 (100%)	90.2 (6.3)
病院より功徳が積める* ⁴	①はい	32 (27.3)	92.1 (4.8)
	②いいえ	85 (72.7)	89.7 (6.9)
	計	117 (100%)	90.3 (6.2)

* t 検定 *¹ $p < 0.01$ *² $p = 0.02$ *³ $p < 0.01$ *⁴ $p = 0.03$

表4 職場選択理由の回答別職務満足度得点

職場選択理由	人数 (%)	平均点 (SD)	群間
①人の役に立つ	37 (32.7)	92.4 (5.6)	* ¹
②宗教と仕事関係ない	53 (46.9)	88.9 (6.8)	* ¹
③その他	23 (20.4)	89.3 (5.5)	
計	113 (100%)	90.1 (6.3)	
p 値*		0.03	

* F 検定

*¹ ①と②の群間の差の検定: $p = 0.04$ (Scheffe の方法)

表5 瞑想回数と職務満足度得点

瞑想回数 (回/日)	人数 (%)	平均点 (SD)
1 回未満	8 (9.1)	85.8 (7.9)
1 回	72 (81.8)	90.9 (5.7)
1 回より多い	8 (9.1)	92.2 (5.6)
計	88 (100%)	90.5 (6.2)

「その他」群で89.3 (5.5) であり、有意差が認められた ($p = 0.03$)。2群間の比較では、「人の役に立ちたい」群と「宗教と仕事は関係ない」群の間に有意差が認められた ($p = 0.04$)。

表5に職務満足度尺度得点と、1日の瞑想回数の関係を示した。相関係数の計算と検定を行ったところ、有意な相関関係があることが認められた ($r = 0.22$, $p = 0.04$)。

5. セルフエフィカシーについて

セルフエフィカシー尺度得点の範囲は3～15、平均 (SD) は11.1 (1.9) であった。セルフエフィカシー尺度得点のクロンバックの α 信頼性係数は0.49であった。また全ての項目において、回答の相違による尺度得点の平均値に有意差は認められなかった。

V. 考察

1. 功德を積むことについて

本研究では、質問項目「HCで働くことによって功德を積むことができるか」と「職場選択の理由」の項目において、各回答群間の職務満足度得点に有意差が認められた。職場選択の理由である「人の役に立つ行為」は、功德を積むことができる行為である。そして、功德を積む行為は、来世の幸福を願って行うものである。また、功德を積む行為には、寺院に寄進する、托鉢に参加するといった宗教行動も含まれる。職場選択の理由に宗教が関係あると考えているものは、HCでは病院で働くよりも功德を積むことができるととらえている。生活の中に仏教的な考えがより影響している看護師はその宗教上の信念からHCで働くことを選択している側面もあるのではないかと考えられる。

「習慣的に寺院への寄進を行うか」、「習慣的に托鉢に参加するか」との質問においても、ほとんどの看護師が「はい」と回答した。タイ王国には「タムディ・ダイディ (善行によって善果を得る)」という言葉があり、寺院への寄進や托鉢に参加すること、また他人への施しは功德を積むための重要な行動である¹²⁾。タイ人にとって、このように功德を積むことは重要であり、かつ非常に大きな関心事でもある。また、看護師においても、仏教を信仰し、実際に宗教行動を行っていることが

わかる。

2. 職務満足度に関して

給料が「高い・普通」群は「低い」群よりも、職務満足度の合計得点が有意に高かった。関口ら¹⁶⁾の看護職職務満足度調査から見るA病院の満足度傾向の調査でも、職務満足度を低下させる要因に給料を挙げており、本研究でも同様の結果が得られた。タイ王国のHCに勤務する看護師においても、給料は職務満足度を低下させる要因のひとつに考えられる。

「業務量が多い」と答えた群は、「普通・低い」と答えた群よりも職務満足度の合計得点が有意に高かった。禿ら¹⁷⁾の大都市のA大学病院に勤務する20歳代看護師の就職・離職に関する実態調査では、仕事をやめたいと感じた理由で「仕事量が多く、満足のいく看護ができない」、「超過勤務が多い」、「煩雑な仕事が多い」という理由を挙げているが、本研究結果とは合致しない。この理由として、調査対象者の年齢層、勤務している施設の違いなどが考えられる。タイのHCで働く看護師は少人数で業務内容も多岐にわたる。看護師たちも業務量が多いと認識しているが、業務の内容がより地域に根差したものであることは、HCで働く看護師の動機づけに影響しているのではないかと考えられる。しかし、業務量が多いから高い職務満足度が得られるのか、高い職務満足度がモチベーションを上げて業務量が増えているのかと言った因果関係は明らかでない。本研究は横断研究であり、対象者の人数も少ないので、このような因果関係を明らかにするためには、今後対象者数を増やした前向き調査などを実施する必要があるだろう。

「転職を考えたことがある」と答えた群は「ない」と答えた群よりも、職務満足度の合計得点が有意に低かった。これは中島ら⁸⁾の看護師の仕事に対する認識と満足度、定着に関する調査で示されたように、「定着可能性が低い群は高い群に比べて職務満足度が有意に低い」という結果と符合している。このことは、タイ王国のHCにおいても、現在の職場を辞めることを考えている看護師よりもそうでない看護師の方が、職務満足度が高いことを示唆するものといえよう。

職務満足度得点は、「HCで働くことによって

病院で働くより功德を積むことができる」とする群で有意に高かった。『タン・ブン（功德を積む）の宗教は苦しみから解脱するという消極的なものではなく、「ブン（功德）」を築きあげ、積極的に幸福をつくりだす道を教える宗教なのである』と石井¹²⁾が述べているように、職務を、功德を積む行為であると捉えれば、功德を積むために積極的に職務をこなすようになり、その結果として職務満足度が高くなるものと考えられる。

職務満足度尺度得点に関して、職場選択の理由として「人の役に立ちたい」回答群と、「宗教と仕事は関係ない」回答群の2群間で有意差が認められた。タイ王国のHCは、地域の住民と密に接する場所であり、人の役に立ちたいと考える看護師の方が、職務へのモチベーションを高く持って仕事に取り組んでいるものと考えられる。

1日の瞑想回数と職務満足度には、 $r = 0.22$ ($p = 0.04$)と有意な相関が認められた。1日の瞑想回数と職務満足度の直接的な関連についての報告は見つけられなかった。しかし、望月¹⁸⁾は、職務満足度とバーンアウトには負の相関関係があると報告している。坂上¹⁹⁾は、マインドフルネス瞑想法により、看護師のストレス、バーンアウトが低下すると述べている。小原²⁰⁾は、大学の心理学受講生に対して簡易瞑想法の効果を調査し、「心身の気づき」「集中度向上」に効果があり、その要因として「集中することに関心を寄せ、自ら自分と向き合う時間になったこと」、「静かに瞑想することで心を穏やかにして、リラックス感を味わい、さまざまな気づきを体験できたこと」を挙げている。これらの研究は、ストレス低減やリラックスなどを目的として行われたものであり、宗教と瞑想を直接的に関連付けて行ったものではない。

しかし、宗教的瞑想か、非宗教的瞑想かに関わらず、瞑想という実践行為は、自己をみつめること、そして心身ともにリラックスすることができるものと考えられる。先行研究や本研究結果から、瞑想により、心身をリラックスし、ストレスを低減することができ、職務満足度を有意に上げることにつながるのではないかと考えられる。

3. セルフエフィカシーに関して

本研究において、セルフエフィカシーと有意な

関連がある行動はなかった。またクロンバック α 係数が0.49と低い結果であった。坂野¹⁵⁾が開発したセルフエフィカシー尺度は信頼性、妥当性ともに検証が行われている尺度ではあるが、タイ人に対して調査を行う尺度としては適していなかったものと考えられる。そこには、日本人の文化や考え方、タイ人の文化や考え方が関係していると考えられる。

4. 本研究の限界と今後の課題について

本研究の調査回収率は70%と比較的高いが、残り30%の非回答者がどのような回答を行うかは不明であり、この点から回答に偏りが生じる可能性は否定できない。

今回の研究の調査はパヤオ県のHCに勤務するすべての看護師を対象としたが、男性看護師が7名と非常に少なく、男性看護師の分析を行うことが出来なかった。性別間での分析を行うには対象地を拡大し、男性看護師の調査票対象数を増やす必要があるだろう。

本研究では、調査対象者がすべて仏教徒の看護師という結果であった。しかし、タイ王国には、人口6350万人のうち、イスラム教5.4%、キリスト教0.9%がいる²¹⁾。特に、タイ王国南部はイスラム教徒が多い。本研究はタイ王国北部の1県の調査であり、仏教徒が大多数の地域であるため、仏教以外の宗教を信仰している看護師の実態については今後の課題である。

日本語、英語、タイ語と3ヶ国語にわたる翻訳作業を行った。日本語、英語、タイ語のそれぞれの言語で、適切な翻訳になっているか、相違がないかを確認したが、言語の違いによる誤解が生じている可能性は完全には否定できない。

VI. 結論

本研究によって、タイ王国の看護師の職務満足と宗教行動が関連していることが明らかとなった。

地域住民の役に立ちたいと思えるような職場づくりをすることで、HCで働く看護師の職務満足度を高め、離職を防ぐことができるということが示唆されたものと考えられる。

本研究の実施にあたり、調査に協力いただいたタイ王国パヤオ県のHCの看護師の方々、パヤオ

県公衆衛生局の方々に深謝する。

文 献

- 1) ウオンコムトオンソムアツツ, 小林基弘. タイ国におけるプライマリー・ヘルス・ケア (1) プライマリー・ヘルス・ケアは開発途上国の「医療革新」となるか PHC の背景と理念. 公衆衛生. 1985; 49 (12): 849-854.
- 2) Boontong Tassana. 【世界の看護職規定法制定 50 年を迎えた保助看法の再考に向けて】タイの看護職規定法. 看護. 1998; 50 (13): 71-76.
- 3) 小林真朝. 【世界の国々における保健師 (PHN) の教育】タイにおける地域看護職の活動と教育 Community health nurse に焦点をあてて. 保健の科学. 2008; 50 (3): 165-169.
- 4) 尾崎フサ子. 【職務満足はどう引き出すか】看護における職務満足の要因 職務満足を引き出すために 看護. 2003; 55 (13): 40-43.
- 5) 櫻木晃. 職務満足概念の構造と機能. 豊橋創造大学紀要. 2006 (10): 37-47.
- 6) Boonrod W. Quality of working life: Perceptions of professional nurses at phramongkutklao hospital. J Med Assoc Thai. 2009; 92 Suppl 1: S7-15.
- 7) Nantsupawat A, Srisuphan W, Aiken LH, et al. Impact of nurse work environment and staffing on hospital nurse and quality of care in Thailand. J Nurs Scholarsh. 2011; 43 (4): 426-432.
- 8) 中島智恵子, 寺山久美子, 井上律子, 他. 看護師の仕事に対する認識と満足度, 定着に関する調査. 日本看護学会論文集: 看護管理. 2009 (39): 120-122.
- 9) 知念真樹, 池田明子, 金城芳秀. 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の職務満足度. 沖縄県立看護大学紀要. 2011 (12): 47-54.
- 10) 孝忠延夫. タイ王国の憲法 政策創造研究. 2010 (3): 61-93
- 11) 西本陽. 上座仏教における積徳と功德の転送: 北タイ「旧暦 12 月満月日」の儀礼. 金沢大学文学部論集. 行動科学・哲学篇. 2007; 27: 81-98.
- 12) 石井米雄. タイ仏教入門. めこん; 1991: 205.
- 13) Carol Hall Ellenbecker. Home health care nurse's job satisfaction: A system indicator. Home Health Care Management & Practice. 2001; 13 (6): 462-467.
- 14) Timothy A Judge, Joyce E Bono. Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis Journal of Applied Psychology. 2001; 86 (1): 80-92
- 15) 坂野雄二. 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み. 行動療法研究. 1986; 12 (1): 73-82.
- 16) 関口和宏, 小峰幸子, 佐藤まゆみ. 看護職職務満足度調査から見る A 病院の満足度傾向 満足度傾向からみる看護職確保定着案の考察. 日本看護学会論文集: 看護管理. 2012 (42): 413-415.
- 17) 禿小恵子, 大室律子. 大都市の A 大学病院に勤務する 20 歳代看護師の就職・離職に関する実態調査. 日本看護学会論文集: 看護管理. 2007 (37): 421-423.
- 18) 望月宗一郎, 茂木美奈子, 飯島純夫. A 県内訪問看護師の職務満足感とバーンアウトに関する一考察. 山梨大学看護学会誌. 2009; 8 (1): 9-14.
- 19) 坂上百重. 日本の看護職者に対するマインドフルネス瞑想法活用の展望. 新潟大学医学部保健学科紀要. 2008; 9 (1): 157-165.
- 20) 小原守. 大学における心理学受講生に対する簡易瞑想法の効果. 崇城大学研究報告. 2006; 31 (1): 11-18.
- 21) Ministry of Public Health. Thailand health profile 2008-2010. http://www.moph.go.th/ops/health_50. Updated 2012. Accessed 12 月 26 日, 2013.

[Information]

A study on the Relationship between Job Satisfaction and Religious Activities of Nurses Working in Health Centers in Northern Thailand

Naoto Tsumada¹⁾, Hirofumi Takagi²⁾, Rie Sayama²⁾

1) Graduate School of Nursing, Toho University

2) Department of International Health and Nursing, Faculty of Nursing, Toho University

Abstract

Purpose

The purpose of this study was to elucidate the factors related to job satisfaction in nurses working in Health Centers (HC) in northern Thailand.

Method

A questionnaire composed of items on basic attributes, religion, the Self Efficacy Scale (SES), and the Job Satisfaction Scale (JSS) was distributed to 192 nurses working at HC in Phayao Province in northern Thailand. A total of 135 responses were received (response rate, 70%). Among the responses, data from seven male cases were excluded; therefore, data from 128 female cases were used for statistical analyses.

Statistical significance was fixed at 5% for all tests.

Result and Discussion

A statistically significant correlation, $r = 0.22$ ($p = 0.04$), was found between the JSS score and daily frequency of meditation. A statistically significant difference was found ($p < 0.01$) about the JSS score between "High or Medium" and "Low" answer groups to the question of salary. It was also found ($p < 0.01$) about the JSS score between "Yes" and "No" answer groups to the question of change jobs. These results are almost identical to those previously reported in Japan.

Regarding the reason for choosing to work at an HC, a statistically significant difference was found ($p = 0.04$) between "To help the people" and "No relation between job choice and religion". It was thus thought that nurses might maintain high motivation and have high levels of job satisfaction if they have a desire to be helpful.

Conclusion

It should be pointed out that job changes and salary are related to the job satisfaction of nurses working in HC in northern Thailand, which has also been reported in Japan. Moreover, it is thought that religious activities, particularly meditation, must be related to job satisfaction.

Keywords: Nurses, Job Satisfaction, Buddhism, Thailand, Primary Health Care