

原 著

特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の職務満足感と ベッドコントロールの認識および組織評価との関連性 —新人看護師，中堅看護師，ベテラン看護師の比較—

Association of job satisfaction among nursing staff at an advanced treatment hospital with
their understanding about bed control and organizational assessments of the hospital
— A comparison among new, mid-career, and highly experienced nurses —

草刈由美子^{1,2)} 山口久美子³⁾ 仁戸部富恵⁴⁾ 大竹一榮⁵⁾
Yumiko Kusakari Kumiko Yamaguchi Tomie Nitobe Kazuei Otake

1) 大東文化大学 スポーツ・健康科学部 看護学科

2) 元獨協医科大学看護学部

3) 獨協医科大学看護学部

4) 獨協医科大学病院

5) 独立行政法人 地域医療機能推進機構 うつのみや病院

1) Daito Bunka University Department of Nursing faculty of Sports & Health Science

2) Dokkyo Medical University School of Nursing (Formerly)

3) Dokkyo Medical University School of Nursing

4) Dokkyo Medical University Hospital

5) Japan Community Health care Organization Utsunomiya Hospital

要 旨

【目的】 特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の職務満足感と，ベッドコントロールの認識および組織評価との関係を明らかにすることを目的とした。

【方法】 特定機能病院1施設に勤務する看護師756名を対象に，無記名自記式質問紙調査を行った。ベッドコントロールに関する7項目，小林の開発した日本語版NWI-R57項目を因子分析により尺度化した後，それぞれ職務満足感との相関を検討した。有意な相関が認められた項目の職務満足感に対する影響を重回帰分析により検討した。さらに，新人看護師，中堅看護師，ベテラン看護師別に職務満足感に対する影響を検討した。

【結果】 有効回答数313名（回収率41.4%）であった。重回帰分析の結果，「看護師長のマネジメント能力」($\beta=0.237, p<0.001$)，「入退院調整」($\beta=0.196, p=0.000$)，「看護の質保証とスタッフの運営参画」($\beta=0.190, p=0.001$)，「看護師と医師の関係」($\beta=0.115, p=0.034$)，「緊急入院時の取り決め」($\beta=0.104, p=0.048$)が職務満足感に関連する因子として正の有意な影響力を持つことが示された。

著者連絡先：草刈由美子 大東文化大学スポーツ・健康科学部看護学科

〒355-0065 埼玉県東松山市岩殿560

E-mail : ykusa@ic.daito.ac.jp

また、経験年数別に影響する因子は異なっていた。

【結論】特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の職務満足感には、ベッドコントロールの認識と組織評価の向上を目的とした看護管理上の取り組みと、経験年数別の対策の必要性が示唆された。

キーワード：特定機能病院，看護師，ベッドコントロール，NWI-R，職務満足感

ABSTRACT

[Purpose] This study aimed to elucidate the association of job satisfaction among nursing staff at an advanced treatment hospital with their understanding about bed control and organizational assessments of the hospital.

[Methods] We conducted an anonymous self-administered questionnaire survey among 756 nurses working at an advanced treatment hospital. After performing factor analysis with 7 items regarding bed control and the 57 items of the Japanese version of the Nursing Work Index-Revised (NWI-R57) developed by Kobayashi to construct a scale, we examined the correlation of job satisfaction with each item. For the items found to be significantly correlated with job satisfaction, we performed multiple regression analysis to examine their influences on job satisfaction. The influences were further examined separately among new, mid-career, and highly experienced nurses.

[Results] Valid responses were obtained from 313 nurses (response rate : 41.4%). The results of the multiple regression analysis identified the following items as factors having significant positive correlations with job satisfaction : “the management ability of the head nurse” ($\beta=0.237$, $p < 0.001$) ; “admission/discharge coordination” ($\beta=0.196$, $p=0.000$) ; “quality assurance in nursing and staff participation in the hospital operations” ($\beta=0.190$, $p=0.001$) ; “relationships between nurses and doctors” ($\beta=0.115$, $p=0.034$) ; and “agreements on emergency admission” ($\beta=0.104$, $p=0.048$). Further, the influencing factors differed according to years of nursing experience.

[Conclusion] Our findings suggest that increasing job satisfaction among nursing staff at advanced treatment hospitals may require efforts by nursing administration aimed at improving nurses’ understanding about bed control and organizational assessments, along with different measures according to years of nursing experience.

Keywords : Advanced treatment hospital, nurse, bed control, NWI-R, job satisfaction

I. 緒言

少子・高齢化や医療制度改革，診療報酬改定等，医療を取り巻く環境は変化している。厚生労働省（以下，厚労省）¹⁾は平成30年度診療報酬改定の重点的課題として，①地域包括ケアシステムの構築と医療機能の分化・強化，連携の推進，②新しいニーズにも対応でき，安心・安全で納得できる質の高い医療の実現・充実，③医療従事者の負担軽減，働き方改革の推進，④効率化・適正化を通じた制度の安定性・持続可能性の向上，を挙げている。医療制度改革では，

急性期を担う基幹型と地域包括ケアを担う地域密着型に病院の機能分化が進められる。特定機能病院は急性期を担う病院としての役割が期待される。

また，診断群分類包括評価（DPC）を用いた入院医療費の定額支払い制度が2003年4月より全国82の特定機能病院等において開始された。DPCの導入により，特に特定機能病院では在院日数の短縮化が求められており，ベッドコントロール（病床管理）が重要になってくる。最先端医療を提供する特定機能病院および

大学病院は、承認要件の改定でより高いレベルの医療提供を要求されており、医療の質の担保と病院経営の両立が重要である²⁾。病院に勤務する看護管理者や看護師も、安心・安全で質の高い看護の提供と、病院という組織の一員である限り病院の経営を視野にいれる必要がある。病院の経営指標の1つであるベッドコントロールは、看護師の離職に影響を及ぼしていることが報告されている³⁾。

一方で看護師の離職問題は深刻であり、特定機能病院も然りである。勤務継続や離職を防止するための職務満足度を高める研究が盛んに行われている。看護師の職務満足度に関する研究は、尺度の研究や、離職との関連や、他者からの承認との関連、看護師-医師の協働などに関する報告がある⁴⁻⁷⁾。しかしベッドコントロール等の病院経営に関する視点から職務満足度を調査した研究はわずかである。

米国では1970年代後半、深刻な看護婦不足の中で、離職率が低く、患者・医師・看護師を磁石のように引きつけて放さない魅力ある病院をマグネットホスピタルと呼んだ。1980年代にアメリカ全土で詳細な調査が行われ、看護師が辞めない病院の特徴として「適切な看護人員配置」、「参加型・支援型の管理方式」、「柔軟な勤務スケジュール」、「看護職員の専門職としての自律性や責任感を重んじる」、「看護職員のキャリア開発や継続教育の支援」などが挙げられている^{8,9)}。また、Nurse Working Index Revised (NWI-R) 57項目が開発され、これを用いた組織評価により、看護師の離職防止や職務満足度を高めることを目的とした看護職場の環境改善に活用されている。

わが国では、小林ら¹⁰⁾が、「看護の専門性を発揮できる職場環境」を包括的に評価することのできる信頼性・妥当性をもった測定尺度として、日本語版 Nurse Working Index Revised (以降日本語版 NWI-R) を開発した。組織環境や職場環境の改善には、個人アプローチよりも組織アプローチが有効である、といわれているが、組織評価に関する研究が少ないのが現状である。また対象病院が中規模病院の研究¹¹⁾はあるが、特定機能病院の組織評価に関する研究は見当たらない。また、新人看護師と中堅看護師の職務満足度に関する研究はあるが、ベテラン看護師の職務満足度に関する研究はわずかである。

本研究は、特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の職務満足度と、ベッドコントロールの認識及び組織評価との関係を明らかにし、職務満足度を高める組織環境や看護師の離職問題対策の検討等、看護管理上の示唆を得ることを目的とした。さらにより具体的な対策を得るために、新人看護師、中堅看護師、ベテラン看護師別に職務満足度に関係する要因を明らかにする。

II. 概念枠組みと仮説 (図1)

ベッドコントロールの認識と組織評価が職務満足度に関係する枠組みとした。

仮説1. ベッドコントロールの認識と組織評価が職務満足度に関係する

仮説2. 新人・中堅・ベテラン看護師では職務満足度に関係する要因が異なる

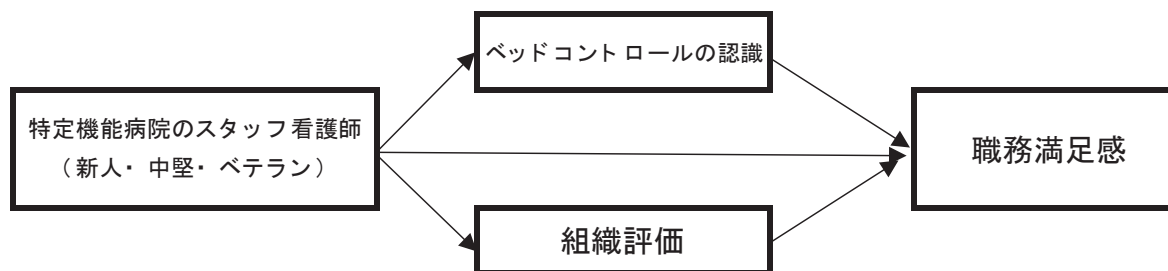


図1 研究の概念枠組み

Ⅲ. 研究方法

1. 用語の定義

1) スタッフ看護師

部長, 副部長, 師長, 主任の役職者を除いた常勤看護師とする.

2) 職務満足感

看護師の仕事内容や職場環境から得られる総合的な満足の主観的な評価とした.

3) ベッドコントロール

ベッドコントロールとは, 患者に安全で質の高い医療・ケアを提供すること, あるいは病院全体の病床を効果的・効率的に運用することを目的に, 病棟を預かる看護師長が病棟の病床を効果的・効率的に運用することである. また, 予定の入院, 緊急入院, 重症患者や手術患者等の患者の重症度に合わせた病室の選択・移動などの病床の運用だけでなく, 入院・退院にかかわる患者・家族も含めた退院調整までを包括したものと定義した⁸⁾.

4) 組織評価

所属する組織において看護を行う際の組織特性を評価するとした.

5) 新人看護師

看護師経験年数5年未満とした.

6) 中堅看護師

看護師経験年数5年から15年未満とした.

7) ベテラン看護師

看護師経験年数15年以上とした.

2. 調査対象と方法

協力の得られた特定機能病院の1施設に勤務するスタッフ看護師756名とした. 対象病院の看護部長に調査への協力を求め, 各病棟師長から対象者へ無記名自記式質問紙の配布を依頼した. 回収は対象者から研究者に郵送で返送してもらった. 調査期間は, 平成28年10月26日~11月20日である.

3. 研究デザイン

無記名自記式質問紙法による横断研究とした.

4. 調査項目

1) 従属変数: 職務満足感

田中・Mcleanらが開発した職務満足感尺

度¹²⁾の日本語版の, 全体的職務満足感4項目を使用し, 5段階のリッカート法で評した. 「全くそうだと思う」1点~「全くそうは思わない」5点で, 尺度の合計点は4~20点で, 得点が低いほど職務満足感が高いことを示す. 分析には因子ごとに小計得点を用いた. なお, 尺度の内的整合性は, 先行研究¹³⁾で十分な値($\alpha=0.88$)が示されている.

2) 独立変数

(1) 対象者の概要

基本属性は, 年齢, 性別, 看護師経験年数, 看護専門教育課程, 婚姻の有無, 子供の有無について調査した.

(2) ベッドコントロールの認識 (表2)

先行研究¹⁴⁾からベッドコントロールの認識について7項目を使用し, それぞれの項目に対して5段階のリッカート法で, 「全くそうだと思う」1点~「全くそうは思わない」5点, 尺度の合計点は7~35点で, 得点が低いほどベッドコントロールの認識が高いことを示す. 分析には因子ごとに小計得点を用いた.

(3) 組織評価

Aiken (2000)ら¹⁴⁾が, アメリカで離職率が高い状況の中, 看護師を惹きつけ, 雇用維持に成功している病院(マグネットホスピタル)の組織特性から開発されたNursing Work IndexをNWI-Rとして開発した. これを小林ら¹⁰⁾が, 日本語版NWI-Rとし, 信頼性と妥当性の報告をしている. 看護の専門性を発揮できる職場環境の評価尺度や組織評価として活用されている.

5. 分析方法

ベッドコントロールの認識7項目は, 構成概念を明らかにし, 信頼性の確認を行うため因子分析を行った. 各尺度および下位尺度クロンバック α 係数を算出し信頼性を確認した. 因子分析およびクロンバックの α 係数により尺度としての信頼性・妥当性を確認したのち使用した. 分析には因子ごとに小計得点を用いた.

日本語版NWI-R 57項目は, 「看護の専門性を発揮できる環境」として3つの下位因子で構成されている. 第1因子「患者ケアの質保証」

が11項目、第2因子「看護師長からのサポート」が4項目、第3因子「仕事上の条件」が6項目の計21項目である。この尺度は2006年に開発されている。尺度の開発から10年以上が経過していること、その間に少子・高齢化や医療制度改革、診療報酬改定等で看護職の職場環境も変化していること、先行研究¹⁰⁾の対象は東京都にある急性病院2病院のスタッフ看護師であることから、本研究対象の特定機能病院のスタッフ看護師の組織評価に関する因子構造を明らかにすることを目的として各々、主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。各尺度および下位尺度クロンバック α 係数を算出し信頼性を確認した。因子分析およびクロンバックの α 係数により尺度としての信頼性・妥当性を確認したのちを使用した。分析には因子ごとに小計得点を用いた。

職務満足感と、ベッドコントロールの認識、日本語版NWI-Rによる組織評価、およびその下位尺度との相関係数を算出した。独立変数間の多重共線性を考慮したうえで、職務満足感と関連のみられた変数を独立変数として投入し、職務満足感を従属変数としたベッドコントロールの認識、組織評価の関連性は重回帰分析（強制投入法）を行った。さらに、新人・中堅・ベテラン看護師別に算出した。3群間の平均値の差の検定には、Kruskal Wallis検定を用いた。統計解析にはSPSS Ver.24.0 for Windowsを用いた。なお、有意水準はすべて5%未満とした。

6. 倫理的配慮

本研究は、獨協医科大学看護研究倫理委員会の承認を得て実施した(受付番号:看護28007)。

また、配布した質問紙の中に、目的、方法、回答は自記式無記名として個人が特定されないこと、参加は自由であり協力の有無で不利益や人事評価に影響しないこと、質問紙の回収をもって同意とみなすこと、結果の公表について記載し説明した。

IV. 研究結果

1. 回収率

スタッフ看護師756名に調査票を配布し358

表1 対象者の概要

		n = 313	
項目		人数 n	%
年齢	20歳代	154	49.2
	30歳代	101	32.3
	40歳代以上	58	18.6
	合計	313	100.0
性別	女	279	89.1
	男	34	10.9
	合計	313	100.0
看護師経験年数	新人看護師	116	37.1
	中堅看護師	140	44.7
	ベテラン看護師	57	18.2
	合計	313	100.0
看護専門教育課程	看護専門学校	220	70.3
	大学	70	22.4
	短大	18	5.8
	その他	5	1.6
	合計	313	100.0
婚姻の有無	あり	113	36.1
	なし	200	63.9
	合計	313	100.0
子供の有無	あり	82	26.2
	なし	231	73.8
	合計	313	100.0

名から回答が得られた。(回収率41.4%)。回答に欠損値のない313名を分析の対象とした。(有効回答率87.4%)

2. 対象者の概要 (表1)

対象者の年齢は20歳代が一番多く全体の49.2%を占めた。平均年齢は、 31.5 ± 7.12 (mean \pm SD) 才、男女比は、女性が89.1%であった。

看護師経験年数は、中堅看護師が最も多く44.7%であった。看護専門教育課程は、看護専門学校が最も多く70.3%であった。婚姻の有無では、婚姻なしが63.9%、子供の有無では、子供なしが73.8%であった。

3. ベッドコントロールの認識7項目の特性 (表2)

ベッドコントロールの認識7項目の設問と各設問に対する5段階評価に基づく因子分析の結果、以下に記す2つの因子7項目が導出された。これらの7項目の内的整合性を示す α 係数は0.780であった。第1因子 $\alpha=0.786$ 、第2因子 $\alpha=0.692$ 、であった。いずれも $\alpha < 0.8$ であり

表2 「ベッドコントロールの認識」項目の因子分析結果

	因子1	因子2
【第1因子：入退院調整】		
退院調整はうまくいっている	0.978	-0.182
ベッドコントロールに関して医師との調整はうまくいっている	0.691	0.097
予約入院の調整はうまくいっている	0.570	0.131
【第2因子：緊急入院時の取り決め】		
緊急入院時の病室調整は迅速にできている	-0.051	0.680
緊急入院時の具体的なベッドコントロールの取り決めを知っている	-0.096	0.668
ベッドコントロールの病棟間の連携はうまくいっている	0.288	0.560
空床がある場合、緊急入院があるのは当然だと思っている	0.066	0.438
因子寄与	2.306	2.025
因子間相関 I	1.000	0.517
II	0.517	1.000

主因子法, プロマックス回転による

尺度を構成するアイテムとして低い値であった。

(1) 入退院調整 (第1因子)

第1因子は、「退院調整はうまくいっている」, 「ベッドコントロールに関して医師との調整はうまくいっている」, 「予約入院の調整はうまくいっている」の3項目が導出された。入院調整, 退院調整に関する項目であるため「入退院調整」と命名した。

(2) 緊急入院時の取り決め (第2因子)

第2因子は、「緊急入院時の病室調整は迅速にできている」, 「緊急入院時の具体的なベッドコントロールの取り決めを知っている」, 「ベッドコントロールの病棟間の連携はうまくいっている」, 「空床がある場合、緊急入院があるのは当然だと思っている」の4項目が導出された。入院調整, 退院調整に関する項目であるため「緊急入院時の取り決め」と命名した。

4. 日本語版 NWI-R による組織評価の特性

(表3)

本研究における看護職の NWI-R による組織評価の構成概念を明らかにするために全57項目を使用して因子分析を行った。因子分析は主因子法, プロマックス回転を使用し, 因子負荷量 0.4 以上を基準として因子を抽出した。スクリープロットの結果から, 4 因子が抽出された。

NWI-R57 項目の設問と各設問に対する 4 段

階評価に基づく因子分析の結果, 4つの因子 21 項目が導出された。これらの 21 項目の内的整合性を示す α 係数は 0.889 であった。第1因子 $\alpha=0.856$, 第2因子 $\alpha=0.802$, 第3因子 $\alpha=0.857$, 第4因子 $\alpha=0.811$ であった。いずれも $\alpha>0.8$ であり, 妥当な尺度であった。

(1) 看護の質保証とスタッフの運営参画 (第1因子)

第1因子は「患者ケアについて, 新しくかつ革新的なアイデアのためのサポートがある」, 「院内の運営方針を決める委員会に師長や主任以外の看護師もかかわっている」, 「看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある」, 「明確な看護理念が患者ケアの環境に浸透している」, 「各病棟間で, 看護必要度に応じた融通のきく看護人員配置がとられている」, 「看護師は, 新しい機材・器具の選択に関わっている」, 「患者ケアの質の保証プログラムが活動的に行われている」, 「質の高い患者ケアを提供するために, 十分な看護師が配置されている」, 「患者のために費やすことができる十分なサポートがある」の9つの項目を含んでいた。これらは看護の質の保証に関する項目とスタッフの運営参画に関する項目であるため「看護の質保証とスタッフの運営参画」と命名した。

(2) 看護実践・教育プログラム (第2因子)

第2因子は「看護計画は, すべての患者に対

表3 本研究での組織評価因子分析結果

	因子1	因子2	因子3	因子4
【第1因子 看護の質保証とスタッフの運営参画】				
患者ケアについて、新しくかつ革新的なアイデアのためのサポートがある	0.809	-0.021	-0.069	-0.050
院内の運営方針を決める委員会に師長や主任以外の看護師もかかわっている	0.770	-0.121	-0.123	0.042
看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある	0.728	-0.101	-0.008	-0.018
明確な看護理念が患者ケアの環境に浸透している	0.597	0.180	0.011	0.021
各病棟間で、看護必要度に応じた融通のきく看護人員配置がとられている	0.596	0.019	0.088	-0.066
看護師は、新しい機材・器具の選択に関わっている	0.591	0.038	-0.056	-0.040
患者ケアの質の保証プログラムが活動的に行われている	0.586	0.123	0.033	0.003
質の高い患者ケアを提供するために、十分な看護師が配置されている	0.549	-0.137	0.177	0.005
患者のために費やすことができる十分なサポートがある	0.404	0.094	0.042	0.120
【第2因子 看護実践・教育プログラム】				
看護計画は、すべての患者に対して書面化され、更新されている	-0.054	0.822	-0.062	-0.011
看護診断を活用している	-0.119	0.753	-0.039	0.039
新しく雇用された看護師のためにプリセプタープログラムがある	-0.066	0.636	-0.076	-0.074
師長や主任以外の看護師でも、院内や看護部門委員会の委員となる機会を有している	0.024	0.606	0.001	-0.095
仕事を遂行するにあたって標準化された方針・手順・方法が整備されている	0.081	0.585	0.061	0.048
看護師のための院内/継続教育プログラムは活発に行われている	-0.007	0.480	0.136	0.062
【第3因子 看護師長のマネジメント能力】				
看護師長は、管理者・指導者として有能である	-0.028	-0.072	0.921	-0.008
看護師長は、看護師をバックアップしている	0.036	-0.080	0.805	0.083
看護師長は、日々の問題や諸手続きに対して相談に乗っている	-0.036	0.135	0.769	-0.110
【第4因子 看護師と医師の関係】				
看護師と医師は、とてもチームワークが取れている	0.025	-0.064	-0.006	0.894
医師と看護師の仕事上の関係は良好である	-0.080	-0.045	-0.040	0.844
医師は、質の高い医療を提供している	0.064	0.128	0.016	0.583
因子寄与	5.643	4.417	4.270	3.878
因子間相関	I	1.000	0.457	0.563
	II	0.457	1.000	0.405
	III	0.563	0.405	1.000
	IV	0.545	0.368	0.459

主因子法、プロマックス回転による

して書面化され、更新されている」、「看護診断を活用している」、「新しく雇用された看護師のためにプリセプタープログラムがある」、「師長や主任以外の看護師でも、院内や看護部門委員会の委員となる機会を有している」、「仕事を遂行するにあたって標準化された方針・手順・方法が整備されている」、「看護師のための院内/継続教育プログラムは活発に行われている」の6項目を含んでいた。これらは看護計画の更新や看護診断の活用など看護実践のプログラムと、看護継続教育プログラム等の看護教育に関する項目であるため「看護実践・教育プログラム」と命名した。

(3) 看護師長のマネジメント能力 (第3因子)
第3因子は「看護師長は、管理者・指導者として有能である」、「看護師長は、看護師をバックアップしている」、「看護師長は、日々の問題や諸手続きに対して相談に乗っている」の3項目を含んでいた。これらは看護師長のマネジメント能力に関する項目であるため「看護師長のマネジメント能力」と命名した。

(4) 看護師と医師の関係 (第4因子)
第4因子は「看護師と医師は、とてもチームワークが取れている」、「医師と看護師の仕事上の関係は良好である」、「医師は、質の高い医療を提供している」の3項目を含んでいた。これ

表4 各尺度の信頼性係数

尺度	項目数	クロンバック α
職務満足感	4	0.909
ベッドコントロールの認識 (全体)	7	0.780
第1因子：入退院調整	3	0.786
第2因子：緊急入院時の取り決め	4	0.692
組織評価 (全体)	21	0.889
第1因子：看護の質保証とスタッフの運営参画	9	0.856
第2因子：看護実践・教育プログラム	6	0.802
第3因子：師長のマネジメント能力	3	0.857
第4因子：看護師と医師の関係	3	0.811

表5 各尺度の記述統計

	全体 n=313 (Mean \pm SD)	新人看護師 n=116	中堅看護師 n=140	ベテラン 看護師 n=57	p 値
職務満足感	13.0 \pm 3.7	12.5 \pm 3.7	13.4 \pm 4.1	13.0 \pm 3.4	ns
ベッドコントロールの認識					
全体	19.3 \pm 4.4	19.0 \pm 4.2	19.2 \pm 4.7	20.2 \pm 4.3	ns
第1因子：入退院調整	8.9 \pm 2.3	8.7 \pm 2.2	8.8 \pm 2.4	9.4 \pm 2.5	ns
第2因子：緊急入院時の取り決め	10.4 \pm 2.9	10.3 \pm 2.7	10.4 \pm 3.0	10.8 \pm 2.8	ns
日本語版 NWI-R による組織評価					
全体	52.2 \pm 8.5	52.0 \pm 8.1	52.4 \pm 8.7	52.0 \pm 8.8	ns
第1因子：看護の質保証とスタッフの運営参画	25.0 \pm 4.4	24.9 \pm 4.3	25.3 \pm 4.6	24.5 \pm 4.2	ns
第2因子：看護実践・教育プログラム	11.9 \pm 2.9	12.0 \pm 2.8	11.8 \pm 2.8	12.1 \pm 3.3	ns
第3因子：看護師長のマネジメント能力	7.6 \pm 2.2	7.5 \pm 2.1	7.5 \pm 2.2	7.7 \pm 2.4	ns
第4因子：看護師と医師の関係	7.7 \pm 1.8	7.6 \pm 1.8	7.7 \pm 1.8	7.7 \pm 1.9	ns

p 値は、Kruskal-Wallis 検定の結果を示す

* p<0.05, ** p<0.01, ns : not significant

らは看護師と医師の関係性に関する項目であるため「看護師と医師の関係」と命名した。

5. 各尺度の信頼性の検討

各尺度の信頼性係数を表4に示す。

「職務満足感」4項目のクロンバック α 係数は、全体で0.909であった。

「ベッドコントロールの認識」7項目のクロンバック α 係数は、全体で0.780であった。下位尺度は0.692~0.786でやや低かった。

「NWI-Rによる組織評価」21項目のクロンバック α 係数は、全体で0.889であった。下位尺度は0.802~0.889であった。

6. 各尺度の記述統計 (表5)

各尺度の記述統計を表5に示す。職務満足感

全体の平均得点は13.0 \pm 3.7 (range, 4-20)であった。ベッドコントロールの認識全体の平均得点は19.3 \pm 4.4 (range, 7-35)であった。NWI-Rによる組織評価全体の平均得点は52.2 \pm 8.5 (range, 21-64)であった。

新人・中堅・ベテラン看護師別では、職務満足感には新人看護師の得点が一番低く、よって職務満足感が高かった。ベッドコントロールの認識では、新人看護師の得点が一番低く、よってベッドコントロールの認識が高かった。日本語版 NWI-R による組織評価も新人看護師の得点が一番低く、よって組織評価が高かった。新人・中堅・ベテラン看護師別では各得点に有意差は見られなかった。

表6 職務満足感と尺度下位因子のスピアマンの相関係数

	職務満足感			
	全体 n=313	新人看護師 n=116	中堅看護師 n=140	ベテラン 看護師 n=57
入退院調整	0.381 **	0.379 **	0.438 **	0.213
緊急入院時の取り決め	0.299 **	0.290 **	0.290 **	0.289 *
看護の質保証とスタッフの運営参画	0.434 **	0.339 **	0.531 **	0.364 **
看護実践・教育プログラム	0.157 **	0.011	0.270 **	0.159
看護師長のマネジメント能力	0.421 **	0.374 **	0.434 **	0.486 **
看護師と医師の関係	0.352 **	0.318 **	0.396 **	0.253

* p<0.05, ** p<0.01

7. 職務満足感と各尺度の相関分析 (表6)

「職務満足感」, 「ベッドコントロールの認識」の2つの下位尺度と「日本語版 NWI-R による組織評価」の4つの下位尺度の相関係数を表6に示す.

「職務満足感」と「看護の質保証とスタッフの運営参画」の相関係数は0.434, 「職務満足感」と「看護師長のマネジメント能力」の相関係数は0.421 と各々, 正の相関が認められた.

「職務満足感」と「入退院調整」の相関係数は0.381, 「職務満足感」と「看護師と医師の関係」の相関係数は0.352, 「職務満足感」と「緊急入院時の取り決め」の相関係数は0.299 と各々, 低い正の相関が認められた.

「職務満足感」と「看護実践・教育プログラム」の相関係数は0.157 で, ほとんど相関はなかった.

8. スタッフ看護師における「ベッドコントロールの認識」, 「組織評価」と「職務満足感」の関連要因 (表7)

「職務満足感」に対する独立変数の影響を明らかにするため, 従属変数を「職務満足感」, 独立変数として単相関で有意な関連の見られた「入退院調整」, 「緊急入院時の取り決め」, 「看護の質保証とスタッフの運営参画」, 「看護師長のマネジメント能力」, 「看護師と医師の関係」の5項目を投入し, 重回帰分析(強制投入法)を行った(表7). その結果, 「入退院調整」, 「緊急入院時の取り決め」, 「看護の質保証とスタッフの運営参画」, 「看護師長のマネジメント能

表7 スタッフ看護師における職務満足感の関連要因 n = 313

独立変数	従属変数: 職務満足感	
	β	p 値
入退院調整	0.196	0.000
緊急入院時の取り決め	0.104	0.048
看護の質保証とスタッフの運営参画	0.190	0.001
看護師長のマネジメント能力	0.237	0.000
看護師と医師の関係	0.111	0.039
調整済み R ²	0.334	

力」, 「看護師と医師の関係」が「職務満足感」に対して正の有意な影響力を持つことが示された. この5変数で「職務満足感」の33.4%が説明された. 各変数に共線性がないことを確認した. 本研究の対象病院の特徴を独立変数として投入したため強制投入法を選択した. ステップワイズ法でも重回帰分析を試み, 関連する変数が同じであることを確認した.

9. 新人看護師における「職務満足感」の関連要因 (表8)

新人看護師の「職務満足感」に対する独立変数の影響を明らかにするため, 従属変数を「職務満足感」, 独立変数を「入退院調整」, 「緊急入院時の取り決め」, 「看護の質保証とスタッフの運営参画」, 「看護師長のマネジメント能力」, 「看護師と医師の関係」とし, 重回帰分析(強制投入法)を行った結果を表8に示す. その結果, 「入退院調整」, 「看護師長のマネジメント能力」が「職務満足感」に対して正の有意な影響

表 8 新人・中堅・ベテラン看護師における職務満足感の関連要因

独立変数	n = 313		
	新人看護師 n = 116 従属変数： 職務満足感	中堅看護師 n = 140 従属変数： 職務満足感	ベテラン 看護師 n = 57 従属変数： 職務満足感
	β	β	β
入退院調整	0.275 **	0.235 **	
緊急入院時の取り決め	0.154	0.018	0.206
看護の質保証とスタッフの運営参画	0.025	0.261 **	0.168
看護師長のマネジメント能力	0.259 **	0.21 *	0.373 **
看護師と医師の関係	0.153	0.136	
調整済み R ²	0.317	0.382	0.271

* p<0.05, ** p<0.01

力を持つことが示された。この2変数で「職務満足感」の31.7%が説明された。

10. 中堅看護師における「職務満足感」の関連要因 (表 8)

中堅看護師の「職務満足感」に対する独立変数の影響を明らかにするため、従属変数を「職務満足感」、独立変数を「入退院調整」、「緊急入院時の取り決め」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師長のマネジメント能力」、「看護師と医師の関係」とし、重回帰分析(強制投入法)を行った結果を表8に示す。その結果、「入退院調整」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師長のマネジメント能力」が「職務満足感」に対して正の有意な影響力を持つことが示された。この3変数で「職務満足感」の38.2%が説明された。

11. ベテラン看護師における「職務満足感」の関連要因 (表 8)

ベテラン看護師の「職務満足感」に対する独立変数の影響を明らかにするため、従属変数を「職務満足感」、独立変数を「緊急入院時の取り決め」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師長のマネジメント能力」とし、重回帰分析(強制投入法)を行った結果を表8に示す。その結果、「看護師長のマネジメント能力」が「職務満足感」に対して正の有意な影響力を持つことが示された。この1変数で「職務満足感」の27.1%が説明された。

V. 考察

1. 本研究における日本語版 NWI-R による組織評価の特性

本研究における日本語版 NWI-R による組織評価の特性を小林ら¹⁰⁾の先行研究と比較して述べる。

小林ら¹⁰⁾の尺度開発では、看護の専門性を発揮できる職場環境として、3因子21項目としている。その内容は、第1因子「看護ケアの質保証」11項目、第2因子「看護師長からのサポート」4項目、第3因子「仕事上の条件」6項目である。しかし、本研究で因子分析を行った結果、第1因子「看護の質保証とスタッフの運営参画」の9項目、第2因子「看護実践・教育プログラム」の6項目、第3因子「看護師長のマネジメント能力」の3項目、第4因子「看護師と医師の関係」3項目の4因子21項目であった。

本研究での第1因子「看護の質保証とスタッフの運営参画」の項目中、「患者ケアについて、新しくかつ革新的なアイデアのためのサポートがある」、「院内の運営方針を決める委員会に師長や主任以外の看護師もかかわっている」、「明確な看護理念が患者ケアの環境に浸透している」、「各病棟間で、看護必要度に応じた融通のきく看護人員配置がとられている」、「看護師は、新しい機材・器具の選択に関わっている」、「患者ケアの質の保証プログラムが活動的に行

われている」,「患者のために費やすことができる十分なサポートがある」の8項目は新しい知見であった。「質の高い患者ケアを提供するために、十分な看護師が配置されている」の1項目は、小林ら¹⁰⁾の第3因子「仕事上の条件」に内包された。

本研究での第2因子「看護実践・教育プログラム」の項目中、「新しく雇用された看護師のためにプリセプタープログラムがある」,「師長や主任以外の看護師でも、院内や看護部門委員会の委員となる機会を有している」,「仕事を遂行するにあたって標準化された方針・手順・方法が整備されている」,「看護師のための院内/継続教育プログラムは活発に行われている」の4項目は新しい知見であった。残りの2項目「看護計画は、すべての患者に対して書面化され、更新されている」,「看護診断を活用している」は小林ら¹⁰⁾の第1因子「看護ケアの質保証」に内包された。

本研究での第3因子「看護師長のマネジメント能力」の項目中、「看護師長は、管理者・指導者として有能である」,「看護師長は、看護師をバックアップしている」,「看護師長は、日々の問題や諸手続きに対して相談に乗っている」の全3項目は、小林ら¹⁰⁾の第2因子「看護師長からのサポート」に内包された。異なっていたのは小林ら¹⁰⁾にあった「看護師長は、医師との衝突があっても、看護職員（正看護師、准看護師、看護助手）の意思決定をバックアップしてくれる」の1項目である。

本研究での第4因子「看護師と医師の関係」の項目中、「看護師と医師は、とてもチームワークが取れている」,「医師と看護師の仕事上の関係は良好である」の2項目は新しい知見であった。「医師は質の高い医療を提供している」は小林ら¹⁰⁾の第1因子「看護ケアの質保証」に内包された。

このように、小林ら¹⁰⁾の組織評価の因子と本研究における因子と項目は異なっていた。その理由として、小林ら¹⁰⁾の研究対象は東京都の急性期2病院であり、本研究の対象病院は特定機能病院であるため、対象病院の機能が影響

している可能性がある。厚労省は特定機能病院の役割として、高度の医療の提供、高度の医療技術の開発・評価、高度の医療に関する研修を挙げている。加えて看護師を取り巻く環境も小林ら¹⁰⁾が尺度開発をした2006年より変化している。2003年より全国82の特定機能病院等で開始された入院医療費の定額支払い制度DPCや2006年度の診療報酬改定での「7対1入院基本料の創設」等も影響していると考えられる。

本研究での第1因子「看護の質保証とスタッフの運営参画」は、看護の質保証を保ちながらスタッフ看護師も組織人として組織への運営参画に関心があることを示している。またスタッフ看護師は患者ケアについて、新しくかつ革新的なアイデアのサポートや新しい器具・機材の選択、十分な人員配置やサポートを望んでいる。特定機能病院では経営戦略として在院日数の短縮化や稼働率の上昇が求められている。そこで働くスタッフ看護師には、高度な医療の提供に伴う専門性の高い看護が必要とされる。それを実践するための新しい器材や十分な看護師配置、教育プログラム、医師とのチームワークが必要と考えていることが明らかになった。

このように特定機能病院に勤務するスタッフ看護師による組織評価の構成要素を明らかにしたのは新しい知見である。近畿地区の一般病院に勤務する看護師の職務満足感を構成する概念を明らかにした質的研究¹⁷⁾では、看護師を取り巻く環境や求められている役割の変化と共に職務満足につながる内容が著しく変わってきている、としている。本研究は組織評価を因子分析することで特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の組織評価の構成要素を具体的に明らかにしたものである。

2. 新人・中堅・ベテラン看護師の職務満足感得点

新人・中堅・ベテラン看護師の職務満足感得点は3群に有意差はなかったが、新人看護師が一番高く、次いでベテラン看護師、中堅看護師の順であった。新人看護師の職務満足感が一番高いのは先行研究¹⁸⁾と一致した。これはVroom¹⁹⁾の期待理論にある「予測された満足」

にあたり新人のうちは期待感が強いと考えられる。

中堅とベテラン看護師を比較した文献では、ベテラン看護師のほうが職務満足感が低く本研究では中堅看護師よりベテラン看護師の職務満足度が高かった。これは先行研究と相違した。その理由として施設内でのベテラン看護師の期待に応えた教育プログラムを行っての可能性がある。ベテラン看護師の職務満足感が高いのは本施設の特徴であり強みである。ベテラン看護師の卓越した経験値を記述し明らかにすることで、目指すベテラン看護師像が具体的になり、中堅看護師のモチベーションアップに繋がる可能性がある。

3. スタッフ看護師の職務満足感の関連要因

スタッフ看護師の職務満足感に関連する要因は、「看護師長のマネジメント能力」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師と医師の関係」、「入退院調整」、「緊急入院時の取り決め」であった。

職務満足感に最も関連していた要因は、「看護師長のマネジメント能力」であった。この結果は、先行研究^{7,14)}の看護師長のサポートが良好であるほど職務満足度が良好という結果と一致していた。

各項目をみると「看護師長は、管理者・指導者として有能である」、「看護師長は、看護師をバックアップしている」、「看護師長は、日々の問題や諸手続きに対して相談に乗っている」である。看護師長の管理能力の向上や日々の問題や諸手続きに対して相談に乗り看護師をバックアップすることで職務満足感に対する評価が高まることが考えられる。病棟の看護運営責任者は看護師長でありその役割の重要性が確認された。看護部は、看護師長の管理者・指導者としてのスキルアップの機会や管理研修やマネジメント研修等の看護師長教育プログラムの充実、また看護師長がスタッフの日々の問題や諸手続きに対して相談に乗れるような業務調整等を図ることが重要である。

次に職務満足感に関連していた要因は、「看護の質保証とスタッフの運営参画」であった。

先行研究¹⁴⁾の看護の質保証が良好であるほど職務満足度が良好という結果と部分的に一致していた。項目は「患者ケアについて新しくかつ革新的なアイデアのためのサポートがある」、「院内の運営方針を決める委員会に師長や主任以外の看護師もかかわっている」、「看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある」、「明確な看護理念が患者ケアの環境に浸透している」、「各病棟間で、看護必要度に応じた融通のきく看護人員配置がとられている」、「看護師は新しい機材・器具の選択に関わっている」、「患者ケアの質の保証プログラムが活動的に行われている」、「質の高い患者ケアを提供するために十分な看護師が配置されている」、「患者のために費やすことができる十分なサポートがある」である。明確な看護理念を提示し、患者ケアの質の保証に関する環境を整え、それを行う十分な人員の配置を行うことで職務満足が高まることが考えられる。看護の質保証が担保されることは患者や看護師にとって重要な課題であり、専門職であり患者と協同して看護を行う看護職にとっては仕事の優先課題である。看護の質指標を可視化・評価しPDCAサイクルで質の向上を看護師が実感できるような仕組み作りが必要である。

勝原²⁰⁾は、看護を可視化するプロフェッショナルとしての責任として、専門職としての水準の維持・向上と看護の受け手への質保証が重要であり、可視化の対象として①職場内の可視化 ②院内への可視化 ③社会への可視化が重要であると述べている。日本看護協会²¹⁾は、DiNQL (Database for improvement of Nursing Quality and Labor: 労働と看護の質向上のためのデータベース事業)の概要を、「看護職が健康で安心して働き続けられる環境整備と看護の質向上に向けた、看護管理者のデータマネジメントの取り組み (PDCA サイクル) を支援する仕組みであり、そのツール (道具) として、ベンチマーク評価を行う IT システムを提供する。インターネット経由で全国の病院から労働と看護の質評価指標データ (人員配置や労働時間、看護実践の内容、患者アウトカム等)

を収集し、同規模・同機能を備える病院や病棟と比較したベンチマーク評価を行う。IT システムにデータを入力すると、すぐにグラフや結果が表示されるため、他施設との違いや自施設の強みと弱みを把握し、経年的な変化をデータで確認しながら、病棟マネジメントの改善、看護実践の強化に結びつけることが期待される」としている。DiNQL は国内最大の看護のデータベースであり、ベンチマーク評価と組織横断的なデータの集約が特徴である。このシステムを利用し、皮膚・排泄ケア認定看護師が1人よりも複数人いる病院のほうが新規褥瘡発生率が低いことが明らかになっている^{22,23)} IT を利用したデータ活用等が有効であると考ええる。また、看護のデータを分析・活用できる人材育成や人材確保が課題であると考ええる。

また「看護の質保証とスタッフの運営参画」の9項目中「院内の運営方針を決める委員会に師長や主任以外の看護師もかかわっている」、「看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある」はスタッフの運営参画に関する項目であった。これは先行研究^{11,16)}の「仕事上の条件」や「組織内における個人の位置づけ」に一部一致した。「患者ケアについて、新しくかつ革新的なアイデアのためのサポートがある」、「明確な看護理念が患者ケアの環境に浸透している」、「各病棟間で、看護必要度に応じた融通のきく看護人員配置がとられている」、「看護師は、新しい機材・器具の選択に関わっている」、「患者ケアの質の保証プログラムが活動的に行われている」、「患者のために費やすことができる十分なサポートがある」が相違点である。病院運営に関するスタッフ看護師の参画を増やすことで職務満足感に対する評価が高まることが考えられる。また看護師の職務満足度に関する文献検討²⁴⁾では、看護師の職務満足度が影響を与える因子として「病院組織への貢献」を挙げている。本研究の第1因子である「看護の質保証とスタッフの運営参画」には病院組織への運営参画に関する項目があり、職務満足感に関連しており相違した。病院組織への貢献を含んだ組織評価を高めることの重要性が示唆

された。

次に職務満足感に関連していた要因は、「入退院調整」と「緊急入院時の取り決め」であった。先行研究¹⁴⁾のベッドコントロールが良好であるほど職務満足度が良好という結果と一部一致していた。先行研究¹⁴⁾では「ベッドコントロールの認識」7項目を「ベッドコントロール」としており、本研究で「入退院調整」と「緊急入院時の取り決め」という2つの構成概念を明らかにしたのは新知見である。項目では「入退院調整」の「退院調整はうまくいっている」、「ベッドコントロールに関して医師との調整はうまくいっている」、「予約入院の調整はうまくいっている」と「緊急入院時の取り決め」の「緊急入院時の病室調整は迅速にできている」、「緊急入院時の具体的なベッドコントロールの取り決めを知っている」、「ベッドコントロールの病棟間の連携はうまくいっている」、「空床がある場合、緊急入院があるのは当然だと思っている」である。入退院調整を行い、さらに緊急入院時の調整を行うことで職務満足感に対する評価が高まることが考えられる。病院における専従の退院調整看護師やリンクナースの配置、外来と病棟の連携による継続看護の提供等が有効であると考ええる。また、院内で緊急入院時の取り決め・周知が必要である。

次に職務満足感に関連していた要因は、「看護師と医師の関係」であった。先行研究^{7,14)}看護師と医師の関係が良好であるほど職務満足度が良好という結果と一致していた。項目でみると「看護師と医師は、とてもチームワークが取れている」、「医師と看護師の仕事上の関係は良好である」、「医師は、質の高い医療を提供している」であった。急性期医療ではチーム医療が重要であり、ともに協働する医師とのチームワークや質の高い医療の提供により職務満足感が高まることが考えられる。

4. 新人・中堅・ベテラン看護師別の職務満足感の関連要因

新人・中堅・ベテラン看護師で共通して職務満足感に関連していたのは「看護師長のマネジメント能力」であった。看護師長は病棟看護師

のリーダーであり改めてその重要性が示された。

新人看護師の職務満足感に関連していたのは、「入退院調整」、「看護師長のマネジメント能力」であった。新人看護師であっても「入退院調整」というベッドコントロールの認識が職務満足感に関連していたのは特定機能病院の特徴と考えられる。一方「緊急入院時の取り決め」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師と医師の関係」の関連はなかった。これは、新人看護師は看護業務や看護ケアを覚えるのに時間を費やすことや、プリセプター・プリセプティブ制度による先輩看護師の影響、また2014年に公表した「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会報告書²⁵⁾」および「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】²⁶⁾」等に示されるように新人教育の質の担保が確保されているためと考える。

中堅看護師の職務満足感に関連していたのは、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「入退院調整」、「看護師長のマネジメント能力」であった。中堅看護師は、結婚、妊娠、出産等の様々なライフイベントが重なる時期である。職場では新人看護師とベテラン看護師の間で板挟みとなり葛藤も多い^{27,28)}。一方で仕事にも慣れ、看護の質を考えたり、プリセプターや新人看護師の教育役を担ったりと役割も多い。看護の質保証と院内の運営に参画に中堅看護師が関わることで職務満足感が高まる可能性がある。特定機能病院に特化した新しい治療に伴う看護や機材の選定を中堅看護師に任せる等が効果的である。具体的には中堅看護師を中心とした新しい機材を使用した看護ケア検討会や院内の運営参画の発表の場を設ける、中堅看護師が望む勉強会の開催等が挙げられる。中堅看護師の職務満足感を高めることはスタッフ看護師全体の職務満足感を高めることにつながる。クリニカルリーダーを段階別に詳細に作成する等で、目標や達成感が明確になり職務満足感が高められる可能性がある。中堅看護師の職務満足感を高めるためには、看護師長が管理者・指導者として有能で、中堅看護師をバックアップし、日々の問題

や諸手続きに対して相談に乗ることが必要である。特に中堅看護師には公私に渡り相談に乗り丁寧なきめ細かい対応が望まれる。

ベテラン看護師の職務満足感に関連していたのは「看護師長のマネジメント能力」であった。これはベテラン看護師になるとベッドコントロールも理解し、看護の経験も豊富なためと考える。ベテランによると達人レベルは、規則・マニュアル・格率等の分析的な原則には頼らず、直観的に状況を把握・判断し、看護実践を行う、とされる。ベテラン看護師の職務満足感を高めるためには、看護師長が管理者・指導者として有能で、ベテラン看護師をバックアップし、日々の問題や諸手続きに対して相談に乗ることが必要である。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、横断研究であるため因果関係を十分結論づけることはできない。また、対象病院が一つに限定されていることから、環境の異なる病院では異なる結果が生じることも予測される。よって多病院における検討が今後の課題である。また、使用した調査票に関する信頼性・妥当性も含め今後の検討の余地はある。しかしながら本研究は、某県特定機能病院スタッフ看護師の職務満足感に関連するベッドコントロールの認識および組織評価の要因について、新人看護師、中堅看護師、ベテラン看護師別に検討し、実践への示唆を得たものとして一定の意義を有している。この結果を基に今後、職務満足感を高めていくには、どのような介入が望ましいか、経年変化の研究を行い、具体的な介入方法や介入の効果を検証することが必要である。

VII. 結語

1. 特定機能病院に勤務するスタッフ看護師の「職務満足感」は、重回帰分析の結果、組織評価の「看護師長のマネジメント能力」、「看護の質保証とスタッフの運営参画」、「看護師と医師の関係」、ベッドコントロールの認識の「入退院調整」、「緊急入院時の取り決め」と有意な関連がみられた。

2. 新人・中堅・ベテラン看護師の「職務満足感」に関連する因子は異なっていた。新人看護師は「入退院調整」, 「看護師長のマネジメント能力」が, 中堅看護師は「入退院調整」, 「看護の質保証とスタッフの運営参画」, 「看護師長のマネジメント能力」が, ベテラン看護師は「看護師長のマネジメント能力」が職務満足感に関連していた。
3. 職務満足感を高めるには, 組織評価やベッドコントロールの認識を高める看護管理上の取り組みの重要性が示唆された。

謝辞

本研究を行うにあたり, 調査にご協力いただきました看護責任者・看護職の皆様にご心より御礼申し上げます。

本研究は, 平成 27 年度獨協医科大学看護学部共同研究費による研究助成(領域研究)の助成を受けて実施した。本研究における利益相反はない。

文献

- 1) 厚生労働省:平成 30 年度診療報酬改定の基本方針(平成 29 年 12 月 11 日), 2016-12-25, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411.html>
- 2) 荒井耕, 阪口博政: DPC 病院における管理会計の効果と影響-原価計算及び収益予算の有効性評価. 会計検査研究 52: 71-83, 2015.
- 3) 山口久美子, 池田俊也, 他: データマイニングを用いた看護師の離職要因の検討-ベッドコントロール・職場環境・職務満足度の視点から-。日本医療経営学会誌 7(1): 55-65, 2013.
- 4) 尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足質問紙の研究- Stamp 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, 1988.
- 5) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 他: 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関する要因の分析. 日本看護管理学会誌 13(1): 14-23, 2009.
- 6) 佐々木信子, 竹内朋子, 他: 中堅看護師の職務満足感と臨床実践能力の及び他者からの承認と

- の関連性. 東京医療保健大学紀要 1: 25-31, 2016.
- 7) 草刈淳子, 儘田徹, 他: 看護職-医師の協働と医師および看護職の職務満足度との関連の検討-愛知県内の病院を対象とした調査の結果から-。愛知県立看護大学紀要 10: 19-25, 2004.
 - 8) 日本看護質評価改善機構: 看護ケアの質保証・改善ケアプログラム, 2016-12-25, <http://nursing-qi.com/magnet/index.html>
 - 9) Lewis CK: Magnet program designates exceptional nursing services, Am J Nurs 98(12): 51-52, 1998.
 - 10) 小林美亜, 鈴木美穂, 他: 日本語版 NWI-R の開発-看護の専門性を発揮できる職場環境の評価のために. 看護管理 16(11): 929-935, 2006.
 - 11) 山口久美子, 池田俊也, 他: データマイニングを用いた看護師の離職要因の検討 第 3 報-経営指標からの分析-。獨協医科大学看護学部紀要 10: 33-42, 2016.
 - 12) Mclean AA: Work stress. Massachusetts: Addison-Wesley series on occupational stress, 1979.
 - 13) 田中美由紀: 職務満足感に関する諸要因の検討. 早稲田心理学年報 30(1): 29-36, 1997.
 - 14) 山口久美子, 池田俊也, 他: データマイニングを用いた看護師の離職要因の検討 第 3 報-個人属性からの分析-。獨協医科大学看護学部紀要 10: 43-53, 2016.
 - 15) Aiken LH, Patrician PA: Measuring Organizational traits of Hospitals: The Revised Nursing Work Index, Nurs Res 49(3): 146-153, 2000.
 - 16) 中島美津子, 森山道子: Nursing Work Index-R の因子分析からみえる看護師が望む看護労働環境. 日本看護管理学会誌 12(2): 22-31, 2009.
 - 17) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 他: 一般病院に勤務する看護師の職務満足度を構成する概念. 日本看護管理学会誌 15(1): 57-65, 2011.
 - 18) 平田明美・勝山貴美子: 日本の病院看護対象とした職務満足度研究に関する文献検討. 横浜看護学雑誌 5(1): 15-22, 2011.
 - 19) 竹内久美子・杉山由香里: 新卒看護師の入職後

- 1年間の心理的状況の変化について. 目白大学健康学研究 4 : 29-36, 2011.
- 20) 勝原裕美子 : 看護の可視化. 日本看護管理会雑誌 17 (2) : 109-115, 2013.
- 21) 日本看護協会 : DiNQL 事業について, 2016-12-25, <https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/database/dinql/index.html>
- 22) 川本理恵子・岩澤由子 : 看護の質向上を図るデータマネジメント. 病院 75 (1) : 44-48, 2016.
- 23) 岩澤由子 : 看護の質評価データ (DiNQL) の活用. 医学のあゆみ 259 (7) : 773-777, 2016.
- 24) 新木彩花・永井綾, 他 : 看護師の職務満足度に関する文献検討. 看護展望 (3) : 78-87, 2014.
- 25) 厚労省 : 新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会報告書(平成 26 年 2 月 24 日), 2016-12-26, https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei_165249.html
- 26) 厚労省 : 新人看護職員研修ガイドライン改訂版(平成 26 年 2 月), 2016-12-26, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049578.html>
- 27) 小山田恭子 : 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌 13 (2) : 73-80, 2009.
- 28) 鈴木久美子 : A 大学病院に就業する中堅看護師の職務満足の現状—達人看護師との比較を通して—. 山梨大学看護学会誌 6 (1) : 27-32, 2007.