



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	看護婦の職務満足：いかに組織は看護婦を定着させるか
Author(s)	岩本, 幹子
Citation	北海道大学医療技術短期大学部紀要, 11, 69-77
Issue Date	1998-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/37636
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_69-78.pdf



原 著

看護婦の職務満足：いかに組織は看護婦を定着させるか

岩本 幹子

Nurses Job Satisfaction: How to Retain the Nursing Staff

Mikiko Iwamoto

Abstract

The purpose of this study was to discover the type of work environment that best promotes the retention of hospital nursing staff. We used the "Nurse job satisfaction scale", developed by Mineko Yamashita to help us with our study. Her questionnaire was administered to 465 nurses from three general hospitals. Our results were consistent with Yamashita's findings that "Interpersonal relationships among nurses" and "Job security" were the highest ranked the largest determining factor for those nurses who left the hospital. Next we analyzed the relationship between "Nurse job satisfaction" and the "Number of years employed at the hospital".

Unsurprisingly there was a significant positive correlation between “Nurse job satisfaction” and “Years at hospital”. Especially, significant was the statistical outcome of two factors of job satisfaction, “Nursing care” and “Commitment to charity” which were both found to be ranked higher when “Years at the hospital” were longer. However, there were no statistical significance indicated for “Interpersonal relationships among nurses”, “Job security”, and “Hospital Administration” in this setting. In conclusion, nurses remain in the hospital were they feel growth opportunity, achievement and receive recognition. Simply, nurses are motivated by a positive environment, not material rewards.

Key Words: Nurses Job Satisfaction, Retention of Hospital, Work Environment

要約

本研究の目的は、看護婦の職務満足と病院への定着の関連を明らかにすることである。Yamashita による「看護婦の職務満足尺度」を用いて、3つの総合病院に在職する465名の看護婦を対象とした調査を行った。

護婦を対象とし、調査を行なった。この結果、「看護婦の職務満足」の構成要素のうち「身分の保証」と「看護婦間の相互関係」に関する満足が高く、「管理」（給与、労働条件）に関する満足が低いことが示された。また、「看護婦の職務満足」と在職期間は正の相関を示した。特に「看

北海道大学医療技術短期大学部看護学科

Department of Nursing, College of Medical Technology, Hokkaido University

「看護ケア」「看護職へのコミットメント」の満足は、「在職期間」と正の相関を示し、看護婦の病院への定着促進に関連していると考えらる。

以上のことから看護管理者は「看護ケア」「看護職へのコミットメント」の満足を一層強化するとともに、「管理」（給与や労働条件）を改善する必要があることが示唆された。

キーワード：看護婦の職務満足、病院への定着、職場環境

1. はじめに

近年女性の就業率は上昇し、女性の生き方は多くの選択肢をもつようになった。看護教育においても大学・大学院が増加し、専門職者の教育として看護教育の整備が急速に進んでいる。平成8年には、わが国で初めて専門看護師が誕生、同年認定看護師教育が開始され、看護婦はより専門性を追求することが可能となった¹⁾。いっぽう、1950年完全看護承認基準に「看護婦の勤務形態はなるべく三交代制であること」と定められて以来、長く三交代制が定着してきた。しかし、1993年の「看護業務検討会」を契機として、様々な形態の夜勤体制が試みられるようになった。これにより、既婚者の就業や、進学して学業と両立する者など、仕事以外の時間の充実が可能になりつつある²⁾。この様な変化から、看護婦の仕事へのニーズは多様化し始めていると考えられる。このため、看護管理者は看護婦の職務満足の在り方を知ることにより、個人の価値観と組織の目的を統合し、看護の質を改善できる人材を定着させることが可能となる。本研究は、看護婦の職務満足について明らかにするとともに、看護婦の職務満足と病院への定着（在職期間）との関連を追究している。

2. 文献検討

職務満足は職場生活の場面で遭遇する事項に

対する満足度の総体である³⁾とされ、様々な側面から職務満足をとらえることができる。20世紀の初めにTaylor⁴⁾が、科学的管理論において「管理の目的は労使の最大繁栄である」と、より労働者を満足させる職場環境の操作によって生産性は増強されることを主張して以来、職務満足は組織の生産性を高めるために重要であるとされ、研究されるようになった。

看護においては、1980年代にアメリカで看護婦不足が深刻な問題になると、職務満足は看護婦の離職の予測因子とされ、職務満足に影響を与える因子や、職務満足と離職との関係について多くの研究が行われた⁵⁾。Kramer⁶⁾は、質の高い看護ケアを提供し、看護婦を引き付けるマグネットホスピタルと他の病院とを比較した。この結果、マグネットホスピタルは、多くの看護婦の仕事に対するニーズを満たし、高い職務満足を得ていた。

日本においては尾崎と忠政⁷⁾がStampsによる「病院勤務の看護婦を対象にした職業への満足度」の測定尺度の信頼性と妥当性を検証した後、この尺度を使用した研究が重ねられてきた。深澤と草刈⁸⁾は、この測定尺度を使用し、大学付属病院の看護婦304名を対象とした調査を行った。この結果「看護婦相互の影響」が最も高く、「看護業務」「給料」が低いと示された。また特殊棟(ICU、手術室、産科)の看護婦は「職業的地位」「看護業務」、一般病棟の看護婦は「専門職としての自律」「看護婦相互の影響」への満足が高いことが示された。柴田と飯倉⁹⁾による県立病院の看護婦347名を対象にした調査でも、「看護婦相互の影響」と「職業的地位」への満足が高いことが示された。Yamashita¹⁰⁾はStampsの測定尺度を更に修正し、地方都市の教育病院の看護婦613名に調査を実施した結果、「看護婦間の相互関係」に対する満足が高く、「管理」に対する満足が低かった。また「看護婦の職務満足」は看護婦の年齢、臨床経験年数と正の相関係数を示し、夜勤回数と負の相関関係

を示した。また配属がえの希望を持つ者は、持たない者よりも職務満足が低かった。

梁他¹¹⁾による15の都立病院産院の看護部所属職員4367名を対象とした調査では、職務満足に影響を与える要因として「職業的地位」「医師の姿勢・態度」「給与」「上司との関係」「教育的環境と管理・指導」「職場の雰囲気」「業務量と人員配置」「職場の人的環境と業務に対する取り組み姿勢」と様々な要因が挙げられた。

3. 研究目的

看護婦の職務満足と、病院に在職する期間の関連を調査することにより、看護婦の職務満足がどのように組織への定着を高めているかを明らかにする。

本研究では、在職期間を同一の病院に在職する期間とする。

4. 研究方法

本研究は質問紙法による記述研究である。

1) 測定尺度

「看護婦の職務満足尺度」はStamps¹²⁾による看護婦の職務満足の質問紙を、Yamashita¹³⁾が修正したものである。看護婦の職務満足を「自律性」「管理」「人間関係」「医師—看護婦関係」「看護職へのコミットメント」「昇進・自己成長」「身分の保証」の側面から測定し、その合計得点で看護婦の職務満足を測定している。この測定尺度は、25項目から構成され、5段階のリッカートスケールで得点化し、1項目1点から5点、合計得点25点から125点を取り得る。

(1) 信頼性

内的整合性について、Yamashitaは、日本の地方都市にある教育病院の看護婦613名を対象にした調査で、クロンバック $\alpha=0.82$ と示している。本研究におけるクロンバック $\alpha=0.85$ が示され、両調査によりこの測定尺度のすべての項目が一貫して職務満足を測定していることが

示された。

安定性は、1988年尾崎と忠政¹⁴⁾によってStampsの質問紙の信頼性と妥当性の検討が行なわれており、日本の看護婦100名を対象に再テスト法が実施された。この結果信頼性係数は $r=0.87$ が報告されており、高い安定性が示された。

(2) 妥当性

構成概念妥当性については、因子分析を用いて検討されている。主成分分析、バリマックス回転を用いた分析の結果、Stamps, Yamashitaによる修正版の両測定尺度とも、因子負荷量の2乗和1.0以上で7因子が抽出されている。本研究のデーターをもとにした因子分析についても、主成分分析の後、バリマックス回転を行い7因子が抽出された。7因子の因子負荷量の2乗和は1.0以上、累積寄与率は54.8%で、十分な説明力を持っていた。また、7因子の負荷量のいづれにも0.398以上の負荷量がみいだされた。しかし、第1因子の「看護婦としての自律性」は、Yamashitaの分析では6項目であったが、本研究のデーターでは8項目であり、「管理」「人間関係」の項目が各1項目少なく、同じ結果を得ることはできなかった。本研究では、今回の調査によるデーターから抽出された因子について改めて検討し、本研究のデーターの因子分析結果を、「看護婦の職務満足」の構成要素として、表1のように項目を分類し分析に使用した。

2) デモグラフィックデータ

文献検討の結果、職務満足に関連する要因と考えられる以下のデーターを選択し、質問紙に加えた。

性別、年齢、臨床経験年数、看護婦の免許を取得した教育機関、在職年数、職位、一月の平均的夜勤回数、婚姻の有無、配属希望の有無。

3) 対象者

対象母集団は、婦長職に就いていない看護婦

表1 因子分析により抽出された「看護婦の職務満足尺度」の因子と質問項目

因子1 (看護ケア)	3. わたしは自分が行っている患者ケアに満足している。 1. わたしは看護婦としての自信をもっている。 2. わたしは上司や同僚から認められている。 24. わたしは患者ケアに十分な時間を費やしている。 25. わたしは患者に関する判断, 決定を行うことができる。 12. わたしは患者やその家族との関係に満足している。 23. わたしは患者ケアに自分自身の意見を生かすことができる。 17. わたしは仕事と個人的生活(家庭)を両立している。
因子2 (管理)	8. わたしは労働条件(労働時間や労働環境)に満足している。 15. 給与に満足している。 6. わたしは病院の規定や規則に満足している。
因子3 (看護婦・医師間の関係)	11. 医師は私の病棟の看護スタッフに協力的である。 20. 医師は, この病院で看護職員が行うことを理解し評価している。 16. わたしは患者, 患者の状況について主治医から情報を得ている。
因子4 (看護職への コミットメント)	22. わたしの看護婦としての専門的能力を強化するためなら, 看護協会や院内の委員会などの関連活動に, 進んで参加する。 18. わたしは定年まで看護婦の仕事を続けたい。 21. わたしは患者ケアのためなら超過勤務をいとわない。 19. わたしは看護婦としての自分のキャリアに価値をおいている。
因子5 (看護婦間の相互関係)	10. わたしは同僚との関係に満足している。 9. わたしは上司との関係に満足している。 7. 適切な指導, 監督を受けている。
因子6 (身分の保証)	14. わたしには解雇されるという不安はない。 13. わたしは現在の地位(職位)に満足している。
因子7 (昇進・自己啓発)	4. 昇進の機会がある。 5. 私には看護婦としての自己啓発の機会がある。

の集団である。したがって、看護が実践されている様々な保健医療施設、病院の看護婦が調査対象になり得る。本研究は、設置主体・地域性の異なる病院に依頼し、承諾を得ることができた3病院に所属する看護婦である。また外来、特殊病棟(集中治療室、手術室)は、一般病棟と比較して夜勤体制、業務内容に大きな違いがあり、看護婦の職務満足にも影響があると考ええる。このため、本調査では対象者の属する病棟を、入院患者を収容している内科・外科・産科・小児科病棟とした。

4) 調査期間

1996年10月9日から10月26日の期間に各病院に質問紙を配布し2週間後に回収を終了した。

5) データ収集方法

研究への協力依頼は、各々の病院の看護部長に研究の目的、方法を説明し承諾を得た。病院の特性については、看護部に依頼した。質問紙を配布した看護婦には、研究者の身分、研究の目的、プライバシーの保護に関する倫理的配慮について明記した文書を質問紙に添え配布した。倫理的配慮として、個人名は匿名とし、デー

ターはすべて統計的に処理したうえで、研究の目的以外には使用しないことを文書に明記した。また個々の質問紙は記入後封筒に密封して回収し、看護婦が回答しやすいよう配慮した。

5. 結 果

1) 回 収 率

看護婦 528 名に調査表を配布し、512 名(回収率 96.97%)の調査票を回収した。このうち全質問に回答を得ることができた対象者は 465 名(回答率 90.8%)であった。各病院の有効回答率は A 病院 227 名 (90.8%)、B 病院 122 名 (80.3%)、C 病院 116 名 (92.1%) であった。

2) 対象者の特性

(1) 病院の特性

対象病院の特性を表 2 に示した。本調査に参加した 3 病院は、地域の先進的病院として機能

している総合病院である。地域は東北、北海道、関東と異なり、設置主体は地方自治体、学校法人である。

(2) 対象者の特性

全看護婦の平均年齢は 29.65 歳 (SD=7.34)、臨床経験年数 7.47 年 (SD=7.58)、現病院での在職年数 5.63 年 (SD=6.29) であった。

地方に位置する A 病院、B 病院は平均年齢、平均臨床経験年数、平均在職期間とも長く、既婚者の割合も高い値を示した。一方、都会に位置する C 病院は逆の結果を示した。これらの結果は、各病院の地域における看護婦の受給状況、居住環境・経済状態、教育機関の有無などの生活環境の違いが大きく反映していると考えられる。

また、教育背景は、各病院が位置する地域の看護教育環境、併設されている看護基礎教育機関の違いから、その構成は大きく異なり、C 病

表 2 対象者の特性

	全看護婦 (n=465)	A 病院 (n=227)	B 病院 (n=122)	C 病院 (n=116)
設置地域・設置主体		東北・地方自治体	北海道・地方自治体	関東・学校法人
看護体制		新看護 2.5 対 1 A 加算 10 対 1 看護補助	新看護 2 対 1	新看護 2 対 1
看護職員数		看護婦(士) 299 准看護婦(士) 31 看護補助者 33	看護婦(士) 194 准看護婦(士) 18 看護補助者 20	看護婦(士) 687 准看護婦(士) 12 看護補助者 110
病床数		730	400	954
病床利用率		94.7%	82%	99.7%
平均在院日数		24.1 日	18.6 日	23.2 日
平均年齢	29.65±7.34	33.84±8.53	28.82±6.49	27.01±4.50
平均臨床経験年数	7.47±7.58	11.56±8.04	7.07±6.32	4.81±4.14
平均在職年数	5.63±6.29	7.76±8.04	6.23±5.84	4.42±3.91
教育背景				
養成所(2 年課程)	58(12.47%)	42(18.5%)	6(4.9%)	10(8.6%)
養成所(3 年課程)	324(69.68%)	166(73.1%)	115(94.3%)	43(37.1%)
短大(2 年課程)	10(2.15%)	4(1.8%)	0	6(5.2%)
短大(3 年課程)	29(6.24%)	13(5.7%)	4(0.8%)	15(12.9%)
大学	44(9.46%)	2(0.9%)	0	42(36.2%)
婚姻状態				
既 婚	167(35.91%)	109(48.0%)	39(32.0%)	19(16.4%)
未 婚	294(63.23%)	116(51.1%)	82(67.2%)	96(82.8%)
不明	4(0.86%)	2(0.9%)	1(0.8%)	1(0.9%)

院は他の2つの病院と異なり多くの大学卒業者が就業していた。

3) 「看護婦の職務満足」測定結果

(1) 「看護婦の職務満足」と属性の関係

「看護婦の職務満足」得点と年齢、臨床経験年数の相関係数はそれぞれ $r=0.26$, $r=0.28$ となり、正の相関関係が示された。また「看護婦の職務満足」得点と夜勤回数では相関係数 $r=-0.07$ と相関関係は見られなかった。

配置がえを希望しない者の平均得点 ($n=341$, $\text{Mean}=77.01$) は、希望する者の平均得点 ($n=122$, $\text{Mean}=75.01$) よりも高い結果となったが、対応のない t 検定を用いて検定した結果、統計的有意差は認められなかった。また、既婚者の平均得点 ($n=167$, $\text{Mean}=79.80$) は、未

婚者の平均得点 ($n=294$, $\text{Mean}=74.59$) を上回り、対応のない t 検定を用いて検定した結果、統計的有意差が示された ($t=4.78$, $p<0.001$)。

(2) 「看護婦の職務満足」構成要素別得点結果

「看護婦の職務満足」の構成要素別に得点を比較した。各構成要素の項目数が異なるため、各構成要素の平均点が、その項目の総得点に占める割合で、得点結果を比較した。この結果、高い構成要素は「身分の保証」($\text{Mean}=7.02$, $\text{SD}=1.61$, $\text{Expressed in}\%=70.24\%$, $\text{Min}=2$, $\text{Max}=10$) と「看護婦間の相互関係」($\text{Mean}=9.98$, $\text{SD}=2.21$, $\text{Expressed in}\%=66.50\%$, $\text{Min}=3$, $\text{Max}=15$)、低い構成要素は「管理」($\text{Mean}=8.31$, $\text{SD}=2.11$, $\text{Expressed in}\%=55.41\%$, $\text{Min}=5$, $\text{Max}=15$) であった。

表3 看護婦の職務満足と在職期間の相関係数

	全対象者 $n=465$	A病院 $n=227$	B病院 $n=122$	C病院 $n=116$
看護婦の職務満足	0.28**	0.31**	0.22*	0.42**
看護ケア	0.40**	0.46**	0.33*	0.54**
看護婦間の相互関係	-0.14**	-0.15*	-0.26**	-0.0001
管理	0.09*	0.09	0.05	0.13
看護婦・医師関係	0.06	0.03	0.07	0.12
看護職へのコミットメント	0.35**	0.30**	0.41*	0.37**
自己実現	0.18**	0.24**	0.21*	0.48**
身分の保証	-0.05	-0.03	-0.12	0.03

(** $p<0.01$, * $p<0.05$)

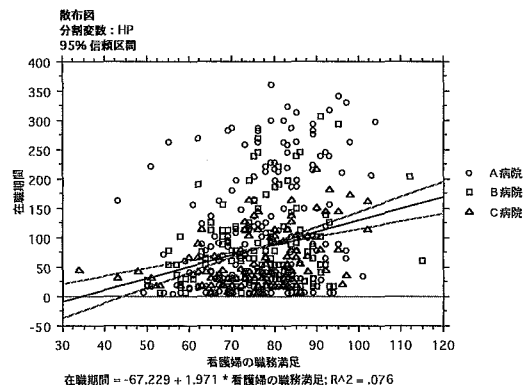


図1 看護婦の職務満足得点と在職期間の分布

(3) 「看護婦の職務満足」と「在職期間」の関係

看護婦の職務満足と在職期間の関連を明らかにするために、「看護婦の職務満足」得点と在職期間の積率相関係数を求めた。この結果、「看護婦の職務満足」と在職期間は $r=0.28$ の正の相関を示した ($P<0.01$)。

さらに、「看護婦の職務満足」の構成要素別に在職期間との積率相関係数を求めると、「看護ケア」が $r=0.40$ 、「看護職へのコミットメント」が $r=0.35$ の正の相関を示した ($P<0.01$)。

病院ごとの結果をみると、C病院が「看護婦の職務満足」と在職期間で $r=0.42$ と他の病院

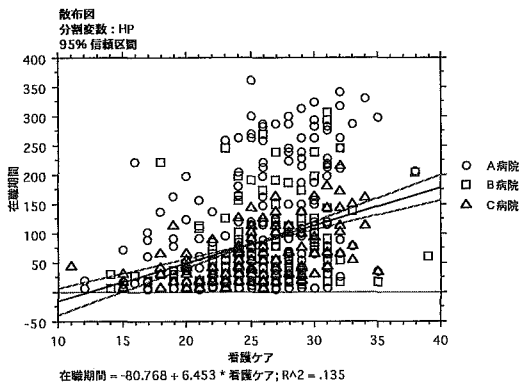


図2 「看護ケア」の満足得点と在職期間の分布

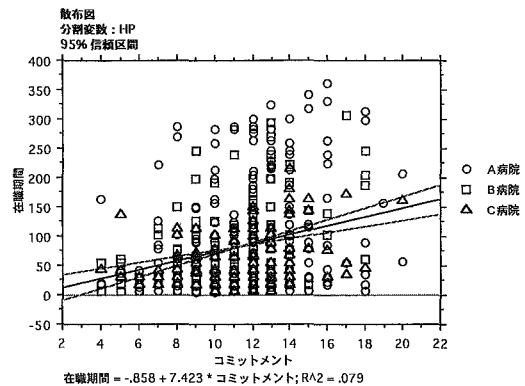


図3 「看護職へのコミットメント」の満足得点と在職期間の分布

よりも高い値を示した ($P < 0.01$)。特に「看護ケア」 $r = 0.54$ 、「自己実現」 $r = 0.48$ の正の相関を示した ($P < 0.01$)。

6. 考 察

(1) 「看護婦の職務満足」の得点と属性の関係について

「看護婦の職務満足」の得点と看護婦の属性の関係では、年齢、臨床経験年数との関係で各々正の相関が示され、先行研究の結果に一致していた。しかし、先行研究と異なり、本研究では夜勤回数との関係で負の相関が示されなかった。この結果は「はじめに」で述べたように、夜勤体制が従来の3交代制から、各々の病院の状況や個々の看護婦の状況にそくした多様な体制をとるようになり、夜勤回数の看護婦の職務満足への関連に変化が生じていると考えられる。夜勤体制の変化による看護ケア、看護婦の労働状態への影響についての評価は始まったばかりであり、今後も看護婦の職務満足への影響について調査が必要であると考えられる。

(2) 「看護婦の職務満足」の構成要素別結果について

「看護婦の職務満足」を構成要素別に見ると、最も高い得点を示した構成要素は、「身分の保証」であった。この構成要素は、解雇への不安や職位についての質問から構成されている。看

護婦の解雇について、その需給状況から考えると、平成9年の看護白書は、看護婦の需要が供給を上回っていた状況が改善されつつあると報告している¹⁵⁾。しかし日本看護協会調査研究課による1996年「変革期における看護管理の課題に関する調査」では、看護部の抱えている課題として「看護要因の確保・定着促進」は、いまだ大きな課題であると示されている¹⁶⁾。したがって、この状況から現在のところ看護婦の解雇への不安は生じ難く、本研究では職務満足の高い得点につながったと考えられる。

「看護婦間の相互関係」は同僚や上司との関係に関する項目から構成されており、「身分の保証」に次いで高い得点を示した。また「管理」は労働条件や給与に関する項目から構成され、最も低い得点を示していた。これらの結果は、先行研究の結果に一致している。看護部の課題として「専門職者としての能力給の導入」「福利厚生者の拡充」が挙げられ¹⁷⁾、専門職者としての給与の在り方、大きく育児を担いながら働く看護婦の労働条件の改善は依然として望まれるところである。

(3) 「看護婦の職務満足」と「在職期間」の関係について

本研究では、「看護婦の職務満足」と在職期間の関係は正の相関を示し、看護婦は職務満足を高めながら同一病院に在職し続けていることが

示唆された。「看護婦の職務満足」の構成要素別に在職期間との関係をみると、「看護ケア」「看護職へのコミットメント」との関係に正の相関が示された。「看護ケア」は、看護婦としての自律性に加え、自分の行なっている看護ケアの内容、看護ケアの達成、評価に関する項目から構成されている。また「看護職へのコミットメント」は、自己の能力の強化、患者ケアへの傾倒、キャリアへの価値づけに関する項目から構成されている。ハーズバーグ¹⁸⁾は、組織が与えることができるインセンティブには「衛生要因」と「動機づけ要因」の2種類があると主張した。「衛生要因」は組織の方針、監督者や同僚との関係、作業条件、給与などで、与えられなければ不満を感じるが、これらの要因は積極的にヒトの満足感や生産性を増加させる働きはしない。「動機づけ要因」は、職務の内容、職務の達成、達成の評価などにあたり、これらの要因を与えることによって、自律的成長、能力の向上が見られるため、職務の成果も上がり、結果として職務満足が高まる。

「看護婦の職務満足」の構成要素のうち、在職期間と正の相関を示した「看護ケア」「看護職へのコミットメント」は、「動機づけ要因」に関する満足にあたる。これらの要素は、他の構成要素に比べて高い満足を示さなかったが、看護婦の病院への定着促進に関連していると考えられる。いっぽう「管理」が、構成要素のうち最も低い得点を示し、組織が看護婦に「衛生要因」を充足していない結果が示されている。本研究の結果からは、「看護婦の職務満足」みると、看護婦の病院への定着は「動機づけ要因」によって支えられているが、「衛生要因」について満足は得られず、今後より充足されることが望まれる。

病院ごとにとみると、他の2病院に比べC病院は、「看護ケア」「昇進・自己啓発の機会」と在職期間の関係で高い正の相関を示した。「昇進・自己成長」を構成する質問項目は、昇進という

職務の評価と、自己啓発の機会という看護婦の成長を促す「動機づけ要因」である。C病院は他の2病院のように、地域の高度医療を一手に引き受け、先進医療の中で働きたいという地域の看護婦を引き付ける総合病院ではなく、多数の病院が存在する首都圏に位置する。このため、多くの看護婦を引き付けるため、専門看護師の導入や院内教育の充実に努めた結果、看護婦の「動機づけ要因」につながる「昇進・自己成長」が在職期間に影響していたと考える。

7. 結 論

- (1) 「看護婦の職務満足」は、「身分の保証」「看護婦間の相互関係」に関する満足が高く、給与や労働条件に関する「管理」への満足が低かった。
- (2) また、「看護婦の職務満足」と在職期間との関係は正の相関が示された。とくに「看護ケア」「看護職へのコミットメント」に関する職務満足は、在職期間と正の相関を示した。「看護ケア」「看護職へのコミットメント」に関する項目は、ハーズバーグの「動機づけ要因」にあたり、看護婦の病院への定着に影響していると考えらる。

以上のことから看護管理者は、「動機づけ要因」を一層強化するとともに、給与や労働条件を改善する必要性があることが示唆された。

引用文献

- 1) 宮 律子：平成9年版看護白書 専門看護師・認定看護師制度の現状と課題. 52-55, 日本看護協会出版会, 1997.
- 2) 嶋森好子：看護婦の交代制勤務を考える. 看護50：44-53, 1998.
- 3) 森岡清美他編：新社会学辞典. 有斐閣, 761, 1993.
- 4) Taylor, F.W.: テーラー科学的管理法. 技報堂, 210-310, 1957.
- 5) Rowland, S. R., Beatrice, L.: Job Satisfaction

- and Motivation. Nursing Administration HANDBOOK: 471-483, AN ASPEN PUBLICATION, 1992.
- 6) Kramer, M.: Job Satisfaction and Retention Insights for the '90s. Nursing: 50-55, 1991.
 - 7) 尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足質問紙の研究. 大阪府立看護短期大学紀要 10: 17-24, 1988.
 - 8) 深澤佳代子, 草刈淳子: 看護婦の胃職務満足に関する検討. 看護管理 2: 378-383, 1992.
 - 9) 柴田真由美: 看護婦のキャリア発達と職務満足の関係. 日本看護学会集録看護管理 9: 137-139, 1994.
 - 10) Yamashita, M.: Job Satisfaction in Japanese nurses. JAN 22: 158-164, 1995.
 - 11) 梁清姫, 永山きみ子, 石井和人: 看護職員の職務満足度形成要因の検討. 日本看護学会集録看護管理 12: 23-25, 1997.
 - 12) Stamps, P. L., Piedmont E. B., Slavitt D. B. et al.: Measurement of work satisfaction among health care professionals. Medical Care 15: 337-352, 1978.
 - 13) 前掲論文 10)
 - 14) 前掲論文 7)
 - 15) 奥村元子: 平成9年版看護白書 看護職員の需給の動向. 148-158, 日本看護協会出版会, 1997, 東京.
 - 16) 日本看護協会調査研究課: 1996年変革期における看護管理の課題に関する調査結果速報. 看護 50: 115-123, 1998.
 - 17) 前掲論文 16)
 - 18) D. ハーズバーグ: 仕事と人間性. 北野利信訳, 東洋経済新報社, 1986, 東京.