

外来看護師の職務満足度と 自己効力感

— 手術室・ICUで勤務する看護師と比較して —

鈴木 朋子

1. はじめに

近年、在院日数の短縮化に伴う、電子カルテをはじめとするシステムの導入により、外来での日帰り手術や化学療法などの濃厚な治療が可能となった。これに伴い、通院治療や看護専門外来でのケアを求める対象が増えている。高齢社会に対応した地域包括医療体制の整備がなされ、在宅療養に関する相談や家族への支援などにおいて、外来が病院と在宅との連携の窓口になる場合も多く存在し、年々外来での看護介入比重が増えている現状である。診療報酬でも在宅療養指導料や摂食機能療法など、外来での看護ケアが経済的評価を受け算定される項目もできているなど、外来で働く看護師（以下外来看護師）の役割の重要性が注目されている。

2010年には、「外来における看護の専門性の発揮に向けた課題」が日本看護協会業務委員会より配信され、糖尿病のような生活習慣病に対する高度な外来医療ケアの必要性や、外来による抗がん剤投与療法の増加などに伴い、専門性、質、ともに高い外来看護の推進の取り組みを求めている。

2009年A病院（300床規模）では看護師のキャリア開発、目標管理、継続教育、FISH哲学の導入など人を活かす取り組みを実施していたが、外来看護師は、パートタイマーで働く看護師（以下、パート看護師）や子育てなどの個人的な理由で夜勤ができず、病棟から一時的に移動してきた。といった看護師が多く、教育や情報伝達の機会の不足、各外来で働いていることに

よる看護師間や医療者間のコミュニケーションや意思統一の希薄さが問題になっていた。また、他部署と比較して外来看護師の定着率も低く、多くの期待される業務に取り組めていない現状があった。

看護師の職務満足度については、看護師の職務満足の高さが、患者の満足度に反映するといわれていることから、注目され、特に入院基本料7対1が新設された2006年の診療報酬改訂から、L.Stampsらが作成したオリジナル版¹⁾を尾崎らが翻訳した²⁾日本語版職務満足質問表を用いて、病院に勤務する看護師の「職務満足度」を評価した報告がされるようになっていた。しかし、医学中央雑誌（以下医中誌）で、「看護師 職務満足度調査」のキーワードで検索したところ、2009年以前に発表された原著論文の調査対象は病院に所属する全ての看護師であり、「外来看護師」など、特定の部署を対象とした職務満足度調査は存在しなかった。

そこで、A病院において外来看護師が生き活きと働ける環境を目指していくための基礎資料とするため、外来看護師を対象とした職務満足度とこれを上げるための具体的な方法を知るためのオリジナル項目の調査を実施した。さらに、この結果を離職率低下や、仕事率の向上に活かすために波多野らの先行研究⁸⁾を参考に、自己効力感の調査を追加した。「日本語版職務満足質問表」には、「給与」の項目もあり、病院によってその環境は異なると考え、「外来看護師」の職務満足度の特性を調査するとともに、その環境改善を検討したいと考えたため、同じ病院に所属する手術室、ICUの看護師の職務満足度と比較した。2部署を比較対象とした理由は、2009年当時7対1看護師配置による「入院基本料」の取得を目指していたA病院において、「入院基本料」の対象である病棟看護師確保が重点課題となっており、入院病床をもつ病棟は、外来などの「入院基本料」の対象外の部署と比較して、パート看護師の配属数、新人の配属数、夜勤業務、業務内容、教育体制などが優遇されており、職務満足度に影響する、勤務体系、給与体系、教育方法などの環境因子が比較できないと考え、病棟看護師は調査対象から除いたためである。最終的に、「入院基本料」の対象となっていない、手術室看護師、ICUの看

看護師が調査対象となった。当時 A 病院には認定看護師が数名いたが、スタッフ兼任で病棟にのみ配属されていた。

今回研究対象とした A 病院の外来は、14 の診療科、内視鏡室があり、看護師長 2 名、主任 1 名、常勤看護師 4 名、パート看護師 29 名の計 36 名、休日、夜勤は救急外来として夜勤専従看護師と主任、常勤看護師が業務にあっていた。

2009 年以降、前述した背景のもと、外来看護師を対象とした職場満足度をテーマにした原著論文がみられるようになったが、「外来グループ制導入後の看護師の職務満足に関する現状と課題」²⁴⁾や「外来看護管理システム『ブロック制』の評価 職務満足度調査より、ブロック制の有用性とブロックモデル II の継続運用の可能性を考える」³³⁾、「外来応援システムの現状と課題 外来応援状況と職務満足度調査より」²⁹⁾のタイトルにもみられるように、システムを導入した結果としてシステム導入の負担感などを、看護師の満足度により評価したに過ぎず、外来看護師の職場満足度が、外来看護師の実践意欲につながるのか、という研究はない。そこで、今回 2009 年の調査で得られた結果である外来看護師の職務満足度と自己効力感の結果について外来看護の専門性を追求や、生き活きと外来看護師が働くことのできる職場環境を視野にいれ、広く基礎資料とするべく考察を加え、外来看護師のマンパワー向上のポイントを明らかにしたのでここに報告する。

1) 用語の定義

- ・自己効力感：ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信の程度を示すもの
- ・職務満足度：仕事に関連した個人的な欲求の充足の程度

2) 研究の目的

A 病院の外来看護師（以下外来看護師）の職務満足度と自己効力感を調査し、その結果を手術室、ICU の看護師と比較することで、外来看護師のマン

パワー向上のポイントを明らかにする。

II. 研究方法

H21年9月1日～H21年9月31日までの期間、A病院外来看護師33名、手術室看護師17名、ICU看護師15名の計65名に対して、無記名による自記式質問紙調査を実施した。質問内容は、L.Stampsが開発し尾崎らが翻訳、修正した「日本語修正版職務満足度尺度」⁴⁾と、坂野ら⁵⁾の「一般性セルフ・エフィカシー尺度」に、今回の調査結果からより具体的な改善策を導き出すことを目的に、オリジナル項目として、現在の職務について「配属を希望した理由」「職務に満足しているところ」「職務に満足していないところ」「主任に期待していること」「どうなったらやる気があがるか」の5項目を追加した。

47の設問にて得られたデータは、餅田⁶⁾の手法を参考にして7つのサブ尺度に分類した。これを、記述統計をした後、手術室、ICUとの変数間の相関について、カイ2乗検定、一元配置分散分析を行った。外来看護師についてはオリジナル項目の「現在の職務に満足しているか」と47の設問の結果との相関関係の分析をおこなった。さらに、「自己効力感」についても同様に分析した。以上のデータの集計、解析にあたっては、SPSSを用いた。また、今回、医中誌などから情報を得て、2009年の結果を再考し、考察を加えた。

なお、「日本語修正版職務満足度尺度」、「一般性セルフ・エフィカシー尺度」の概要を以下に述べる。

1) 「日本語修正版職務満足度尺度」について

設問は全47項目から構成されている。選択肢は設問ごとに5肢用意されている（「違う・1点」「やや違う・2点」「どちらともいえない・3点」「ややそう思う・4点」「そう思う・5点」）。得点が高いほどそれぞれの設問に対して、「そう思う」気持ちが強いことを示す。尚分析時は、良好である状況の得点を高くするために、一部の回答を反転した。（表3）

47の項目については、餅田の研究と同じ手法⁶⁾を用いて、7つのサブ尺度(設問群)に分類した。その内容は「給与」「職業的地位」「医師看護師間の関係」「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」「看護師間相互の影響」である。

2) 「一般性セルフ・エフィカシー尺度」について

設問は、全16項目で構成されている。回答は「はい」または「いいえ」の2件法であり、得点範囲は0～16点である。高得点ほどセルフ・エフィカシーが高いことになる。設問、採点ともに、こころネットワーク株式会社⁵⁾が発行している GSES (General Self-Efficacy Scale) Test 質問用紙を用いて行う。合計点を、「標準化得点換算表」を用いて「学生」「成人女性」「成人男性」それぞれに対応した標準化得点(偏差値)をだすことができる。これを、セルフ・エフィカシー尺度という。セルフ・エフィカシー尺度は、5段階評定表により「1=非常に低い」「2=低い傾向にある」「3=普通」「4=高い傾向にある」「5=非常に高い」に分類することができる。

III. 倫理的配慮

対象者に、研究計画および、プライバシーの保護、参加の任意性、面接での発言内容によって業務上不利益な扱いはされないこと、データの転用はしないことなどの倫理的事項を記載した研究同意書を用いて同内容を説明し、書面をもって同意を得た。A病院の倫理委員会にて研究実施の承認を得た。

IV. 結果

対象看護師の候補者は65名、そのうち協力の同意が得られた者は63名であった(有効回答率96.9%)。

1) 対象者の属性

対象者は全て看護師63名(100%)、性別は男性3名(4%)、女性60名(96%)。年齢は20代8名(13%)、30代33名(52%)、40代20名(32%)、50才以上2名(3%)。雇用形態は常勤32名(51%)、パートタイマー(以下パート)31名(49%)、パートのうちA病院の常勤経験があるものは23名(74

%)。看護師経験年数は2年未満3名(5%)、2～3年1名(2%)、4～5年4名(6%)、6～7年4名(6%)、8年以上51名(81%)であった。

対象者を外来31名、手術室17名、ICU15名の部門別に比較したところ、年代は、外来の58%が40代以上であるのに対して、手術室は82%が30代、ICUは80%が30代以下であった。雇用形態についてはパートの割合が外来87%、手術室24%、ICU7%であった。また、外来パート看護師で以前当院の常勤者として働いたことがある看護師の確率は、70%であった。看護師経験年数については、外来は8年以上の看護師が97%、手術室も8年以上が82%と高く、ICUのみ8年以上が53%であった。(表1)

表1 3部署の対象者の属性

		外来(31名)			手術室(17名)			ICU(15名)			n=63
											合計
性別	男	0	(0.0%)	2	(3.2%)	1	(1.6%)	3			
	女	31	(100%)	15	(88.2%)	14	(93.3%)	60			
年代	20代	0	(0.0%)	2	(11.8%)	6	(40.0%)	8			
	30代	13	(41.9%)	14	(82.4%)	6	(40.0%)	33			
	40代	16	(51.6%)	1	(5.9%)	3	(20.0%)	20			
	50代	2	(6.5%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	2			
雇用形態	常勤	4	(12.9%)	14	(82.4%)	14	(93.3%)	32			
	パート	27	(87.1%)	4	(23.5%)	1	(6.7%)	31			
看護師経験年数	2年未満	0	(0.0%)	1	(5.9%)	2	(13.3%)	3			
	2～4年未満	0	(0.0%)	1	(5.9%)	0	(0.0%)	1			
	4～6年未満	0	(0.0%)	1	(5.9%)	3	(20.0%)	4			
	6～8年未満	1	(3.2%)	1	(5.9%)	2	(13.3%)	4			
	8年以上	30	(96.8%)	14	(82.4%)	8	(53.3%)	51			
現在の所属部署での経験年数	1年未満	2	(6.5%)	4	(23.5%)	6	(40.0%)	12			
	1～3年未満	12	(38.7%)	5	(29.4%)	6	(40.0%)	23			
	3～6年未満	9	(29.0%)	4	(23.5%)	3	(20.0%)	16			
	6～9年未満	5	(16.1%)	3	(17.6%)	0	(0.0%)	8			
	9年以上	3	(9.7%)	1	(5.9%)	0	(0.0%)	4			
現在の所属部署に満足しているか	違う	1	(3.2%)	1	(5.9%)	1	(6.7%)	3			
	やや違う	3	(9.7%)	2	(11.8%)	1	(6.7%)	6			
	どちらともいえない	12	(38.7%)	8	(47.1%)	5	(33.3%)	25			
	ややそう思う	10	(32.3%)	5	(29.4%)	4	(26.7%)	19			
	そう思う	5	(16.1%)	1	(5.9%)	4	(26.7%)	10			
現在の所属部署は希望か	希望	18	(58.1%)	10	(58.8%)	9	(60.0%)	37			
	希望でない	13	(41.9%)	7	(41.2%)	6	(40.0%)	26			

2) 日本語修正版職務満足度調査回答についての3部署の比較

職務満足度調査における47の設問を、7つのサブ尺度(設問群)に分類し、3部署を比較した。(図1)

① 7つのサブカテゴリー間の比較

3つの部署についてカイ2乗検定により分析すると、満足度の低かった「給与」、「医師看護師間の関係」の2項目以外の5項目で有意差がみられた。特に、「看護管理」、「看護業務」について外来は、他の2部署に比べて、満足度が低かった。また、病床を持っているICUと比較して、外来と手術室はほぼ同じグラフ曲線を示しているが、「看護師間相互の影響」は他と比較して有意に外来の満足度が高かった。

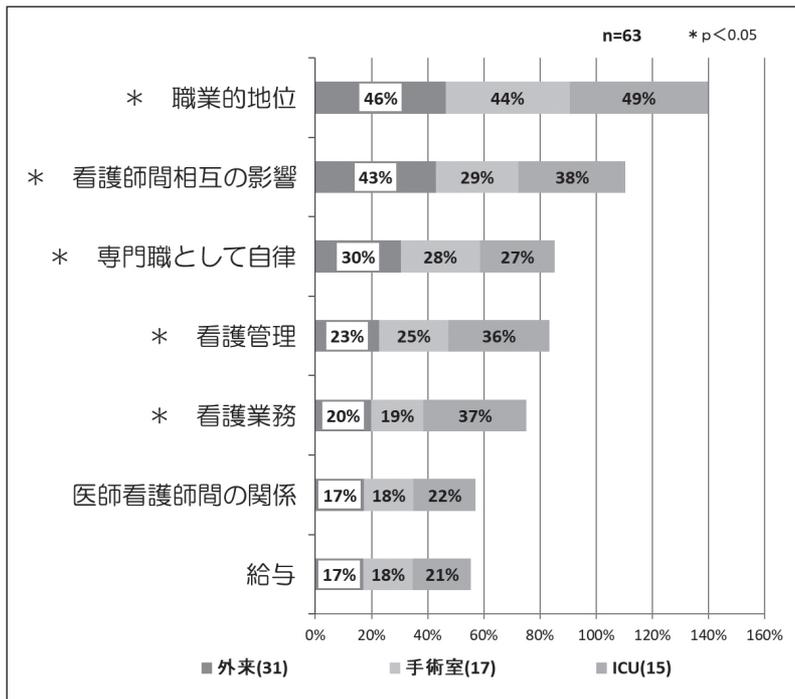


図1 7つのサブ尺度別 満足している、やや満足していると回答した看護師の割合

② 自己効力感についての3部署の比較

対象者全体のセルフ・エフィカシーテストについて、得点の平均値は5.8点、平均の尺度は「2低い傾向にある」だった。自己効力感の尺度を3部署で比較するとICU、手術室が2.1と高く、外来が1.9と低い結果となったが一元配置分散分析では、有意差がみられなかった。パートと常勤者の尺度を比較すると、パートタイマーが1.8、常勤者が2.2の2群間で有意な相違が認められた。(図2)

サブカテゴリごとの結果を以下に示す。

③ 給与に関する回答の比較

給与に関する設問は、8項目あるが、「問21 この病院ではえこひいきなどから看護職員がより高い給料を得ることは不可能だ。」の1項目についてのみ3部署間で有意差が認められた。

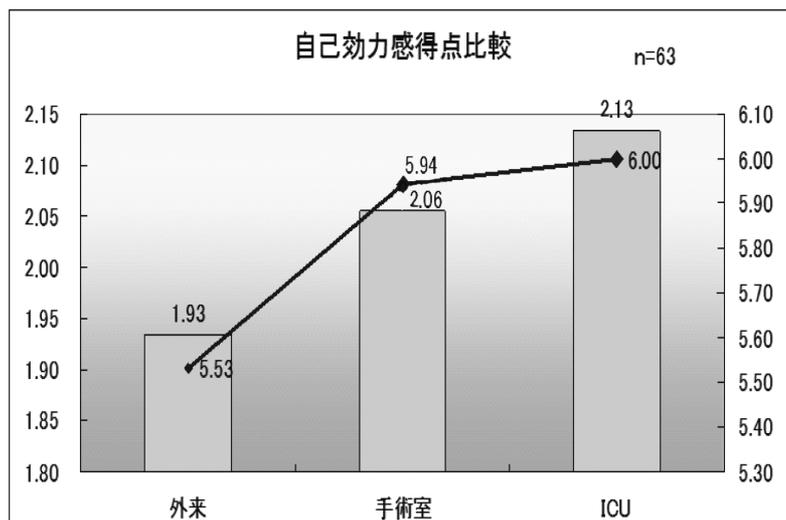


図2 自己効力感得点比較

この項目については、外来が他の2部署と比較して「そう思う・ややそう思う」の割合が多い。

④ 職業的地位に関する回答の比較

職業的地位に関する設問は8項目あるが、「問2 この病院で働いていると時間はすぐに過ぎてしまう」と、「問9 たとえ私が他の病院でより沢山の給料を、もらったとしても、労働条件からこの病院で働きたい」の2項目について3部署間で有意差がみられた。

問2については外来ではそう思う、ややそう思うという意見が、62.4%を占めた。また、問9では、手術室が違う、やや違うと回答したものが、70.6%であり、外来では、22%で、46.4%がどちらともいえないと回答していた。

⑤ 医師看護師間の関係に関する回答の比較

図1にみられるように3部署いずれも、満足していると回答したものが少なく、3部署間での有意差はみられなかった。

⑥ 看護管理に関する回答の比較

看護管理に関する設問は、10項目あるが、「問12 この病院の管理と看護業務の日常問題との間に大きなギャップがない」について3部署間で有意差がみられた。外来は、48.4%が違う、やや違うと回答しており、89.2%の手術室よりは低いものの、病院の管理者の行動と現実のギャップを感じていた。

⑦ 専門職としての自律に関する回答の比較

3部署いずれも、専門職としての自律については、それぞれに肯定的な回答をしており、3部署間での有意差はみられなかった。

⑧ 看護業務に関する回答の比較

ペーパーワークについての妥当性を問う質問2つ「問21 この病院では看

護師のペーパーワーク（記録・事務の仕事）が多すぎる」や「問 17 看護業務において、私は管理の仕事としてペーパーワークに沢山の時間をかけるが、それは妥当なことであって、そのために患者に迷惑をかけているとは思わない」に対して、3 部署間で有意差が認められた。いずれも外来看護師は3 部署の中で否定的な意見が最も多かった。

⑨ 看護師間相互の影響に関する回答の比較

設問 7 問中「問 24 私には他の看護職員と患者ケアに関する問題を話し合う十分な場所と時間において最も賛同を得られている」など 4 問に 3 部署間で有意差が認められ、外来は肯定的な意見が多くを占めた。

3) サブ尺度（下位尺度）間の関連

外来看護師を対象に、現在の所属部署に満足しているかという質問に対して相関係数を調べたところ、最も高い正の相関があったものは、「職業的地位（以下位とする）9 たとえ私が他の病院でより沢山の給料を、もらったとしても、労働条件からこの病院で働きたい」（ $r=.450, p<.05$ ）であった。つづいて、「看護師間相互の影響（以下互とする）3 職場における看護職員は忙しい時、お互いに助け合い、協力し合っている」（ $r=.432, p<.05$ ）で、いずれも有意確率 0.5% 水準で有意であった。以下、相関係数が高いものは、「管可 33 この病院での（看護）管理者側の決定は、患者ケアに関して干渉しない」（ $r=.409, p=.06$ ）、「給与（以下給とする）8 私を除いて、この病院での多くの看護職員が給料に不満をもっているという印象を、私はもっている」（ $r=.402, p=.06$ ）、「給 43 入院費の高騰を思うとき、看護職員の給料をそのまま据え置くようなあらゆる努力をすべきである」（ $r=.399, p=.066$ ）、であった。（表 4）

4) 外来看護師の自己効力感と日本語修正版職務満足度調査回答について

自己効力感は、3 つの部署で、有意差は見られなかった。（図 2）しかし、

表4 「現在の所属部署に満足しているか」と47の設問との相関関係

	相関係数	相関の P 値
位 9 帰属意識	0.4504	0.0354
互 3 多忙時協力	0.4324	0.0444
管可 33 裁量ある管理者	0.4085	0.0591
給 8 同僚給与満足	0.4023	0.0634
給 43 入院費高・自己犠牲	0.3985	0.0662

表5 「自己効力感」と47の設問との相関関係

	相関係数	相関の P 値
給 4 ペーパーワーク適量	-0.4117	0.057
管不 42 方針間接的参与	-0.4061	0.0608
互 10 新卒・サポート	0.405	0.0615
医 6 医師・協力的	-0.3843	0.0775
管可 38 系統看護満足性	0.3646	0.0952

パート看護師と、常勤看護師間では有意差がみられ、パート看護師が有意に低かった。

自己効力感と 47 の設問との相関関係を見ると、有意確率 0.5%水準を得たものはなかったが、相関係数の高いものから順に、「給 4 職場における看護職員の給料に私は満足している」($r=-.412, p=.06$)、「管不 42 私は病院の方針・計画などに間接的参与ができる」($r=-.406, p=.06$)といずれも負の相関があった。正の相関で最も高い相関を示したものは、「互 10 新採用者は私の病院にすぐ溶け込めないでいる」($r=.405, p=.06$)であった。さらに、自己効力感との相関係数をみていくと、「医 6 私の病院では、医師は看護職員に協力的でない」($r=-.384, p=.08$)、「管可 38 全体的に私はこの病院で系統立てて行

われている看護方法に満足している」(r=-.365,p=.09)であり、項目に対して負の相関が多くを占めた。結果については表3に示すとおりの操作をして、分析していることから、その項目が良好であることが自己効力感を上げることにはつながらないという結果であった。(表5)

5)「職務満足度」についてより具体的な質問に対する3部署の回答

外来、手術室、ICUのうち希望配属であると答えたものは、外来58%、手術室59%、ICU60%だった。

外来職員が外来を希望した理由の1位は、勤務時間の面という回答だった。外来に満足している点については、職員関係良好が1位で、53%を占めた。満足していない点に関しては、休憩がとれないという回答を含む忙しいという回答で、その他、危険であるなどの少数意見が多数みられた。「どうなったらやる気があがるか」については、「継続看護の展開が充実する」ことや、

表2「職務満足度」に関してオリジナルに作成した質問に対する3部署の回答

質問	回答	n=63(複数回答可)		
		外来(31)	手術室(17)	ICU(15)
現在の所属部署について満足している点	スキルアップできる	8 (27%)	6 (33%)	12 (80%)
	職員の関係良好	16 (53%)	1 (6%)	2 (13%)
	残業が少ない	2 (7%)	2 (11%)	1 (7%)
	その他	0 (0%)	3 (17%)	2 (13%)
現在の所属部署について満足していない点	忙しい(休憩とれない)	8 (27%)	4 (13%)	2 (7%)
	危険な仕事が多い	5 (17%)	2 (7%)	4 (13%)
	習熟の過程でフォローが不足	3 (10%)	2 (7%)	2 (7%)
	コミュニケーションの不足	0 (0%)	4 (13%)	1 (3%)
	雑務が多い	1 (3%)	0 (0%)	1 (3%)
その他	5 (17%)	7 (23%)	3 (10%)	
現在の所属部署について「こうなったらやる気があがる」というもの	給与・労働条件の改善	3 (10%)	4 (13%)	2 (7%)
	継続看護の展開	3 (10%)	2 (7%)	2 (7%)
	長期休暇の取得	1 (3%)	2 (7%)	2 (7%)
	コミュニケーション充実	0 (0%)	2 (7%)	2 (7%)
	業務整理、見直し	2 (7%)	0 (0%)	0 (0%)
	その他	9 (30%)	3 (10%)	0 (0%)
現在の所属部署について主任に期待すること、お願いしたいこと	リーダーシップの発揮	15 (50%)	2 (7%)	4 (13%)
	職員間のパイプ役	6 (20%)	2 (7%)	7 (23%)
	相談ののって欲しい	2 (7%)	4 (13%)	2 (7%)
	スキルアップの手助け	1 (3%)	1 (3%)	4 (13%)
	特になし	8 (27%)	7 (23%)	5 (17%)
現在の所属部署を希望した理由	勤務時間の面	15 (50%)	1 (3%)	2 (7%)
	得意分野だった	2 (7%)	6 (20%)	3 (10%)
	スキルアップのため	0 (0%)	2 (7%)	5 (17%)
	興味があった	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)
	その他	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)

給与、労働条件の改善を求めている。主任に対する要望については、リーダーシップを発揮して欲しいというものが50%あった。(表2)

V. 考察

A病院3部署を合わせた職場満足度調査の結果を、先行研究と比較すると、看護師全体の職場満足度は、「給料」の項目で最も低いとされることが多く、A病院でも同様の結果が出ていたが、外来・手術室・ICUの3部署間の有意差はなかった。

外来看護師の職場満足度について、他の2部署と比較したところ、看護業務、看護管理での満足度が有意に低いことが今回の研究で明らかになった。「職務満足度」に関する具体的な質問から、外来看護師は、「看護業務」について、ペーパーワークなどの業務内容について満足度が低く、具体的には、継続看護の展開や、業務整理、雑務の見直しを望んでいた。また、それに伴うスキルアップについても希望していることがわかった。これをうけ、外来看護の専門性は何かということ、管理者が明確にし、看護に取り組める体制にすることが、看護師の満足に繋がり、離職者の軽減にも反映するのではないかと考えた。

また、A病院の外来看護師の自己効力感は低く、看護業務の内容が自己効力感に影響していることがわかった。今後ペーパーワークなどの業務、看護業務を看護専門職として妥当なものにしていくことは、満足感に影響するだけでなく、自己効力感の上昇にもつながることが明らかになった。また、オリジナル項目より、具体的な改善を望むものとして、主任にリーダーシップを発揮して欲しいという要望や、看護管理者に対する要望も多数あることから、管理体制と協体制を充実させ、職場で働く外来看護師と、管理者、医師を含む多職種との間の希薄になりがちなコミュニケーションを充実させていくことが重要だと考えた。

VI. 結論

外来、手術室、ICUの3部門を比較すると、外来看護師は以下(1)～(4)の特徴があることがわかった。

- (1) 外来看護師の職務満足度は高く、自己効力感は低い。
- (2) 外来看護師は、「看護業務」「看護管理」、特に「患者ケア」「日常業務」に関する看護管理者の対応について、満足していない傾向にある。一方、「看護師間相互の影響」、看護師間のコミュニケーションには満足している。
- (3) 外来看護師の自己効力感の向上のためにはパートタイマーで働く看護師が外来に配属された時点から、看護の専門性を発揮できる環境を作ることが重要である。
- (4) 外来看護師は、管理者、医師を含む多職種との間の希薄になりがちなコミュニケーションを充実させていくことを望んでいた。

VII. 結語

外来看護師に対する対象やそのニーズは変化しており、社会が期待する外来看護師の役割は日々増している状況であることから、外来看護師のマンパワーは、継続して調査していくことが求められると考える。しかし、今回使用した評価尺度の「日本語修正版職務満足度尺度」²⁾は47、「一般性セルフ・エフィカシー尺度」⁵⁾は16、さらに属性などの基礎項目は9、オリジナル5項目の計77項目の質問があり、回答者は時間をかけて回答しており、回答者にかかる負担は大きいものであった。

今後は本研究の結果である「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」「看護師間相互の影響」の4つのサブカテゴリー、28項目をポイントとして、いつでも簡単に調査、分析できるよう解析方法を選択し、統一して実施できる環境をつくっていくことが課題である。

表3 職務満足度 調査項目

設問	群田の分類 (着色しているものは評価を反転したもの)	
1 現在の給料に満足している	給1給与満足	給与
4 職場における看護職員の給料に私は満足していない	給4給与UI準満足	
8 私は高い、この病院での多くの看護職員が給料に不満をもちているという印象を、私はもっている	給8向僚給与満足	
14 この病院では、看護職員に期待しているだけあって、私たちは仕事に、見合った給料をもらっている	給14妥当な給与	
26 この病院ではさびいきなどから看護職員がより高い給料を得ることが可能である	給26公平な給与	
32 他の病院の看護職員から得た情報でも、この病院では、かなりよい給料を払っている	給32他比較・給与高	
43 入職費の高額を助うとせ、看護職員の給料をそのまま増え置かざるならある努力をすべきである	給43入院費高・自己犠牲	
47 この病院では給料を上げることが必要である	給47給与UI必要	
2 私の病院で働いているご時間はすぐに過ぎてしまう	位2業務中充実時間	職業的地位
9 だごえ私が他の病院でより沢山の給料を、もらうたとしても、労働条件からこの病院で働きたい	位9補償意識	
15 私がやりたい仕事は本業に大切なものと思われていると評価している	位15美意・大切な仕事	
22 私は自分の行っている仕事(内容、量、やり方)に満足している。	位22仕事満足	
27 私は、一生懸命行っている仕事に誇りを感じることが多い	位27仕事達成実感	
29 他人に、私がどんな仕事をしているか誇りをもって話せる	位29仕事誇り	
40 私がもしも専門職や資格やライセンスがなかったら、私は看護の道に進むだろう	位40専門・看護師志	
44 私の仕事はいろいろな技術や知識を必要としない	位44技術知識必要	
6 私の病院では、医師は看護職員と協力的でよい	医6医師・協力的	医師看護師間の関係
19 私の病院では、看護師と医師の間で十分なコミュニケーションがとれている	医19医師とのチームワーク	
39 この病院の医師は看護職員は持っている看護方法に満足している	医39医師の看護師理解	
9 私の印象であるが、この病院のほとんどの看護職員は仕事がちゃんと系統立てて行われることを好む	管不5指示系統業務	看護管理
12 この病院の管理と看護業務の日程時間との間に大きなギャップがある	管可12看護と業務GAP無し	
18 この病院では、看護職員自身が持ち上げるための機会がほとんどある	管可18看護向上機会充実	
25 看護職員は管理の決定に参加するための機会がたびたびある	管不25意思決定参画	
30 この病院は、看護職員を喜ませて、雇用の厚生についてよく考えてくれていることは確かである	管不30福利厚生充実	
33 この病院での看護管理の決定は、速やかに決断して手際よくする	管可33数量ある管理者	
35 二院にこの病院では、私の業務を助めて、患者のニーズを確実満足で解決して行っていないと感じる	管可35患者ニーズ優先	
38 全般的に私はこの病院で系統立てて行われている看護方法に満足している	管可38系統看護満足	
42 私は病院の方針・計画などに積極的参加ができる	管不42方針面接時参画	
45 全般的に、看護管理者は日常の種間会や手帳について職員と相談する	管可45管理者手順相談	
7 必要以上に、また談する以上に種かく監督されていると私は感じる	律7美意・過度監督	専門職として自律
13 時折私は矛盾していることを言うてくる沢山の声(部署の中で)が、いるように感じる	律13矛盾しない上司	
20 看護業務に誇り、私の上 質のほとんどが満足を得る(仕事)に誇りを感じることは私にはない	律0職業の業務	
31 私は時折専門職としての看護にはならないようなことを仕事で要求されることがある	律31看護業務専念	
46 適時、重要な決定を下す自由が私の仕事にある、さらに監督者は私を助けてくれる	律46意思決定支援	
11 もっと少し仕事量が少なかったら、もっと良い仕事が出来ると思う	業11仕事適量	看護業務
17 看護業務において、私は看護の仕事としてベネフィットが沢山の報酬をかけるが、それは妥当なことであって、そのために患者に悪影響をかけることは思っていない	業17ベネフィットワーク妥当	
21 この病院では看護職員のベネフィット(健康・経済的仕事)が多すぎる	業01ベネフィット過量	
24 私は他の看護職員と患者ケアに関する知識を話し合う十分な場所と時間がある	業24ケア時間充実	
34 私がやりだして聞かされているような患者ケアをするためには時間がない	業04患者ケア時間	
37 もっとたくさん時間があるがそれ以外の患者に対してあったら、もっと良いケアができるだろう	業37充分な個別ケア	
3 職場における看護職員は忙しい時、お互いに助け合い、協力し合っている	互3多忙時協力	看護師間相互の影響
10 新採用者は私の病院にすぐ溶け込んでいる	互10新卒・サポート	
16 私の病院において看護職員の間では、すばさしコミュニケーションと協力が出来ている	互16看護間・コミュニケーション	
23 看護業務に誇り、私の上 質のほとんどが満足を得る(仕事)に誇りを感じることは私にはない	互0看護間・強い意識	
28 病院では意識意識が強くて、看護職員の間での交流が少ない	互28上下関係	
36 私の病院の看護職員は、"家族のメンバー"が揃っているとは思えない	互36看護間サポート	
41 この病院の看護職員はお互いに助け合っている	互41人間関係良好	

参考文献

- 1) Stamps,P.L,Piedmont,E.B.,Slavitt,D.B., : Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement March 1998AJN The American Journal of Nursing: - Volume 98 - Issue 3 - p 16KK-16LL
- 2) 尾崎フサ子. 看護婦の仕事への満足度に関する研究—米国の ICU・CCU で働いている看護婦と一般内科・外科病棟で働いている看護婦の比較. 1987 看護研究 .:20 (3) : Page 302-311.
- 3) 中東和代, 国枝加代子, 宮崎美智江 (一宮市市民病院), 山田聡子 (中部大) (2007.04.06) A 病院における看護職員の職務満足に関する実態調査 日本看護学会論文集 看護管理 Vol.37th Page.400-402
- 4) 尾崎フサ子, 忠政 敏. 看護婦の職務満足質問用紙の研究—Stamps らの質問紙の日本での応用—大阪府立看護短大紀要 1988、10 巻 1 号 : Page 17-21
- 5) 坂野雄二, 東條光彦. 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み (原著論文). 行動療法研究. 1986;12 (1) : Page 73-82. (坂野雄二 東條光彦 福井至 小松智賀, 一般性セルフ・エフィカシー尺度 GSES (General Self-Efficacy Scale) KOKORO NET CO、LTD.ALL Rights Reserved.)
- 6) 餅田敬司. 職務満足度調査から人材育成のあり方を模索する—看護管理者の視点から— 立命館経営学 第 47 巻第 1 号 2008・5 Page 185-212
- 7) 尾崎フサ子. 看護における職務満足の要因 看護 11 Page 40-43 2003
- 8) 波多野花美, 酒井淳子, 矢野紀子, 澤田忠幸 女性看護師の職務満足度と職業継続意志および特性的自己効力感との関連 愛媛県立医療技術短期大学紀要 (0915-3012) 16 号 Page1-8 (2003.12)
- 9) 小笠原広江. 看護師の職務満足度と自己効力感の関連因子の分析 日本看護学会抄録集 看護総合 38th Page 348
- 10) 肥田野幸子, 尾崎フサ子. 看護管理研究における動機づけ 2000-2005 新潟大学医学部保健学科紀要 vol.8 No.3 Page 161-170
- 11) 伊藤太陽. スタッフの「やる気」に火をつけるモチベーションマネジメント術 ナースマネージャー Vol. 9 No5 Page 13-20 2007

- 12) 河野由理, 増田美登里, 大森ゆみ子, 後藤圭子, 河野美智子. 経験年数別看護師の「働きがい」向上のポイント ナースマネージャー Vol.9 No5 Page 29-31
- 13) 長崎功美, 小山田隆明. 再就職看護師の職務満足の研究 岐阜女子大学紀要 第38号 2009.3
- 14) 中川典子. 日本における看護職者に関する職務満足度研究の成果と課題—過去15年間のStamps 一尾崎翻訳修正版尺度を用いた研究の文献レビュー— 日本看護管理学会誌 8巻1号 Page 43-57 2004
- 15) 松本明子, 赤沼智子. 中堅看護師のキャリア発達に対する意識変容を促す看護管理者の有効な働きかけ 第38回 看護管理 2007 38: Page 6-8.
- 16) 多摩南部病院 自主研 Page 120 - 127 2002
- 17) 佐藤敏子. 役割を認識し行動する～主任としてスタッフにかかわる時～、看護管理 1999 Page 46-49 2000
- 18) 糸嶺京子他, A 病院における職務満足度調査結果と課題、沖縄県看護研究学会集録, (1882-4986) ,31回 ,Page64-66 (2017.01)
- 19) 榎葉雅人他, X 県内公立精神科病院・病棟に勤務する看護師の職務満足度調査結果の比較検討日本医学看護学教育学会誌 25-2号 Page40-46 (2016.10)
- 20) 龍本祐子他, 護補助者との協働・連携 タイムスタディ・職務満足度調査から見たもの, 日本看護学会論文集: 看護管理 (1347-8184)46号 Page215-218(2016.04)
- 21) 笹崎知巳他, 職務満足度を上げる為に看護方式を変更した試み モジュラーナーシングに一部機能別看護を取り入れて, 日本看護学会論文集: 看護管理 (1347-8184) 46号 Page15-17 (2016.04)
- 22) 須藤成子他, 当院看護職の年代別職務満足度調査を実施して, 由利組合総合病院医報 (0915-5414) 25号 Page34-37 (2015.02)
- 23) 吉原研志実他, 医療観察法病棟に勤務している看護師のワークモチベーションに影響を与えている要因 職務満足度調査、自記式質問紙法から上げる要因・下げる要因を分析して, 日本看護学会論文集: 精神看護 (1349-2985) 45号 Page195-198 (2015.04)
- 24) 野田明子, 外来グループ制導入後の看護師の職務満足に関する現状と課題, 日

- 本看護学会論文集：看護管理（1347-8184）45号 Page197-200（2015.04）
- 25) 只野美由紀他，中堅看護職員が副看護師長に求める支援 中堅看護職員が受けている支援の実態調査から，市立札幌病院医誌（0288-6073）74巻2号 Page211-218（2015.03）
- 26) 米田有沙他，筋ジストロフィー病棟における看護師の職務満足度調査，中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌（1880-6619）10巻 Page275-277（2015.01）
- 27) 関口和宏他，職務満足度と看護職員の属性からみる職務継続意欲の検証，日本看護学会論文集：看護管理（1347-8184）44号 Page193-195（2014.04）
- 28) 小野千代子他，A病院の看護職員の仕事満足 職位別比較からみた現状，大分県立病院医学雑誌（0388-6069）41巻 Page13-16（2014.04）
- 29) 岡ユカ他，外来応援システムの現状と課題 外来応援状況と職務満足度調査より，高松市民病院雑誌（0911-7040）29巻 Page28-31（2014.03）
- 30) 此本圭佑，急性期病院における男性看護師の職務満足度調査，中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌（1880-6619）9巻 Page181-184（2014.01）
- 31) 橋本馨他，J病院看護師の職務満足度調査，自衛隊札幌病院研究年報（0915-0579）51巻 Page25-28（2013.10）
- 32) 松本博美他，職務満足度10年の変化 7対1看護体制取得後の職務満足度の変化に焦点をあてて，新潟市民病院医誌（0389-1453）33巻1号 Page11-17（2012.09）
- 33) 高野久美子他，外来看護管理システム「ブロック制」の評価 職務満足度調査より、ブロック制の有用性とブロックモデルIIの継続運用の可能性を考える，日本看護学会論文集：看護管理（1347-8184）39号 Page51-53（2009.04）

（すずき ともこ・助手）