

であり、承認行為と職務満足度との関連性は、短大・大卒群のほうが中・高卒群に比べて強く示された。

以上、看護職の職務満足度を上げるには承認行為が重要であり、更には該当する承認行為の内容は看護職員の学歴により異なっていることが示された。この調査結果は、今後の職務管理に貴重な資料ともなる可能性も示唆された。

キーワード：職務満足、承認行為、看護師長、看護職員、学歴

はじめに

近年、医療・看護の質向上には医師や看護職員をはじめとする多くの医療職員の連携と役割分担が重要であることが強調されている¹⁾。特に医療職員のなかでは最多である看護職員の意欲や能力の向上は重要と考えられ、なかでも意欲の低下は医療・看護の質低下のみならず離職や転職の原因ともなり²⁾、病院管理や経営上の問題をもたらす可能性もある。また看護職員の意欲や能力の向上を一つの目的とし、看護職養成課程の高学歴化が進みつつあり³⁾⁴⁾、多様な学歴を持つ看護職員それぞれの職務への考え方や意欲に差が生ずる可能性もあり⁵⁾⁶⁾、その影響も懸念されている。

対策の一つとして、看護職員の意欲向上やそれと関連する離職・転職防止には看護職員の職務満足度を高めることの重要性が指摘されている^{7) - 10)}。これらに関連する研究は米国を中心に多くなされ、看護師長のリーダーシップ行動の関連が強調されている^{11) - 14)}。特に「看護職員の仕事に対する評価を具体的に表す看護師長の行為」と定義される看護師長の承認行為（承認行為）が看護職員の職務満足度に強い影響を与えることが示されており、Blegen らによるメタ解析等の研究¹⁵⁾¹⁶⁾がこの分野の研究のなかで重要視されている。一方、わが国では、助産師に限定した承認行為と職務満足度の関係についての報告はあるが¹⁷⁾、看護職全体を対象とした同様の研究報告は限られている。

今回、わが国における看護職員の職務満足度と承認行為の影響について、Blegen ら¹⁶⁾の研究を参考にし、看護職養成課程の高学歴化の現状も踏まえ、学歴の影響も併せて検討した。

方 法

1. 対象および調査方法

新潟県の 3 総合病院の看護部長に調査の目的を説明して協力を得、各部署の看護師長を通じて 868 名の看護職員に質問紙を配布した。調査期間は、新卒者も施設に適応した時期を考慮して平成 10 年 10 月 31 日～11 月 30 日の 1 ヶ月間とした。

回答は自記式無記名とし、回収は各施設での留め置き法とし、回答者は配布時に添付された封筒に回答を封入し、あらかじめ設置された回収箱に投入することとした。

485 名から回収された（回収率、55.9%）。次項に示した調査項目のうち、現職場の看護師長から受けている承認行為についての 35 項目の設問全てに回答が得られた 467 名を分析の対象とした（表 1）。ただし、学歴別の検討や、承認行為と職務満足度の関連についての分析では、学歴に有効回答が得られた 465 名、職務満足度に有効回答が得られた回答者 454 名、および両者に回答が得られた 452 名を、分析の内容に応じて対象とした。

2. 調査項目

1) 職場の看護師長から受けている承認行為（承認行為）

承認行為に関する設問は Blegen ら¹⁶⁾の 38 調査項目を、日本における看護職員の勤務実態に合わせて和訳・修正した。さらに、38 項目から日本の実情に合わないと考えられた 6 項目を除外し、日本人には必要と思われる 3 項目（表 2，設問 14, 20, 33）を追加して、計 35 項目の設問を設定した。

この 35 項目の各々について、現職場の看護師

表 1 対象者の特性

項目	教育背景 ²⁾						p ³⁾
	全 体 (n=467)		短大・大卒 (n=65)		中・高卒 (n=400)		
	n	平均値 (SD) % ¹⁾	n	平均値 (SD) % ¹⁾	n	平均値 (SD) % ¹⁾	
年齢 (歳)	463	34.1 (8.5)	65	31.4 (6.8)	396	34.5 (8.5)	0.006 ^{a)}
21-29	171	36.9%	29	44.6%	142	35.9%	
30-39	160	34.6%	26	40.0%	133	33.6%	
40-49	115	24.8%	10	15.4%	105	26.5%	
50-67	17	3.7%	0	0.0%	16	4.0%	
性							
女性	442	94.6%	65	100.0%	378	94.5%	1.000 ^{b)}
男性	25	5.4%	0	0.0%	22	5.5%	
職務満足度	454	4.8 (2.0)	61	5.0 (2.1)	391	4.7 (2.0)	0.381 ^{a)}
経験年数	459	12.4 (8.3)	65	9.8 (6.4)	393	12.8 (8.5)	0.001 ^{a)}
0-4	91	19.8%	20	30.8%	71	18.1%	
5-14	184	40.1%	27	41.5%	157	39.9%	
15-24	143	31.2%	17	26.2%	125	31.8%	
25-40	41	8.9%	1	1.5%	40	10.2%	
免許							
准看護師	51	11%	0	0.0%	51	12.8%	0.000 ^{c)}
看護師	375	81%	51	78.5%	324	81.0%	
助産師	27	6%	10	15.4%	17	4.3%	
保健師	11	2%	4	6.2%	7	1.8%	
教育背景							
中卒	16	3.4%			16	4.0%	
高卒	384	82.2%			384	96.0%	
短大卒	60	12.8%	60	92.3%			
大卒	5	1.1%	5	7.7%			

1) 各項目の無回答者を除く有効回答数に対する%

2) 無回答者2名を除く

3) 2つの教育背景による相違についての統計学的検定結果 (p値)

a) 2つの母平均値の差の検定, b) フィッシャーの直接確率, c) カイ2乗検定

長が普段どの程度行っているか質問し、4段階 (3-よくやっている, 2-やっている, 1-やることもある, 0-やっていない) で回答を求めた。

2) 職務満足度

現在の職務に対する満足度について0 (不満) ~ 10 (満足) の11段階を表示し、該当する段階の回答を求めた。

3) 対象の特性

年齢、性、看護職としての経験年数、免許の種類、最終学歴の記入を依頼した。

3. 統計処理

今回の解析にあたり、学校教育である短大と職業訓練を主たる目的とする専門学校を区別し、前者は短大・大卒群、後者は中・高卒群に分類した。学歴群間の年齢差を Student's t-test, 性差を

表2 看護師長の承認行為に関する因子分析(主因子法)で得られたプロマックス回転後の因子パターン行列
n = 467

看護師長の承認行為	5因子				
	1	2	3	4	5
第1因子：成果の上申・公表					
1 成果の上がったスタッフを看護部長に書類で報告する	0.978	-0.203	-0.037	0.092	-0.088
2 仕事の成果を院内報に載せる	0.926	0.002	-0.071	-0.124	-0.117
3 成果を提示する	0.854	-0.053	-0.106	0.031	0.031
4 優れた仕事を認め病棟外に伝える	0.851	-0.020	-0.046	0.037	-0.042
5 看護部門分野の業績で昇級を推薦する	0.782	-0.113	0.022	0.056	0.069
6 成果の上がった仕事でスタッフを評価する	0.454	0.141	0.065	0.102	0.034
7 専門分野の講師として推薦する	0.444	0.287	0.175	-0.168	-0.019
8 看護管理の経験をスタッフにさせる	0.432	-0.149	0.208	0.028	0.295
9 病棟内特別企画の作業をするために通常業務を免除する	0.389	0.057	-0.029	-0.026	0.165
10 特定分野におけるケアの専門性を高めるようすすめる	0.369	0.318	0.156	-0.121	0.072
11 優れた面を看護部長に報告する	0.361	0.338	-0.048	0.282	-0.099
12 開発した用具を検討し互いに意見交換する機会を与える	0.351	0.345	0.124	-0.055	0.056
13 看護手順・マニュアルを作成する時間をスタッフの勤務時間中に与え、支援する	0.312	0.216	-0.159	0.011	0.295
第2因子：個々のスタッフへの目配りと支援					
14 忙しいときその業務を手伝う	-0.263	0.851	-0.121	-0.039	0.129
15 患者ケアや病棟管理についてスタッフと話し合う	-0.122	0.709	0.155	-0.093	0.084
16 行ったケアにその場で示唆を与える	0.094	0.587	0.133	0.116	-0.187
17 専門職者としてのスタッフ個々の目標について話し合い支持・支援する	0.199	0.578	0.138	-0.087	-0.048
18 創意工夫を認めさらに発展させる機会を与える	0.248	0.546	-0.123	-0.108	0.316
19 同僚ナースの前でスタッフをほめる	0.241	0.527	-0.062	0.071	-0.070
20 個人的に呼んでほめる	0.329	0.492	-0.108	0.052	-0.048
21 仕事ぶりを認め周囲に話す	0.329	0.485	-0.104	0.063	0.057
22 スタッフに相談し独断で物事を決定しない	-0.090	0.427	0.072	0.059	0.147
23 行為に対して言葉で評価する	-0.020	0.408	0.296	0.119	-0.064
第3因子：責任ある仕事の委任					
24 病棟内で企画する事柄のリーダーになってくれるよう依頼する	-0.131	0.040	0.697	0.048	-0.136
25 研修会への参加を奨励する	-0.050	0.060	0.665	-0.032	-0.078
26 新人教育係(プレセプター)に選ぶ	-0.102	-0.043	0.633	0.024	-0.006
27 院内・部内会議への出席を求める	0.038	0.108	0.454	-0.024	-0.111
28 県や全国レベルの職能活動に参加するよう奨励する	0.367	-0.092	0.416	-0.081	0.223
第4因子：患者からの評価の上申					
29 患者がそのスタッフに感謝した事を看護部長に伝える	-0.011	-0.071	-0.003	0.770	0.064
30 患者が書いた感謝の投書を看護部長に伝える	0.038	-0.107	0.027	0.666	0.153
31 患者に行ったケアを認め、それを看護部長に報告する	0.243	0.260	-0.004	0.487	-0.121
第5因子：勤務時間に対する希望の尊重					
32 必要な超過勤務を認める	0.046	0.031	-0.193	0.022	0.552
33 勤務表の希望を尊重する	-0.325	0.330	0.061	0.197	0.433
34 勤務中の時間の使い方を一任する	-0.046	0.118	-0.042	0.052	0.385
35 患者からの感謝を掲示する	0.139	-0.229	0.261	0.249	0.293
固有値	13.006	2.010	1.688	1.415	1.255

表3 教育背景からみた因子得点の比較

5 因子	短大・大卒 (n = 65)	中・高卒 (n = 400)	p*
	平均値 (SD)	平均値 (SD)	
1 成果の上申・公表	0.32 (1.00)	- 0.06 (0.95)	0.004
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.21 (1.00)	- 0.04 (0.94)	0.049
3 責任ある仕事の委任	0.27 (0.90)	- 0.05 (0.89)	0.008
4 患者からの評価の上申	0.21 (0.91)	- 0.03 (0.91)	0.047
5 勤務時間に対する希望の尊重	0.29 (0.75)	- 0.05 (0.86)	0.002

* 2 群間の有意差 (Student t-test)

表4 各因子得点に対する職務満足の相関係数

5 因子	全体 (n=454)	短大・大卒 (n=61)	中・高卒 (n=391)
1 成果の上申・公表	0.251**	0.483**	0.203**
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.267**	0.506**	0.219**
3 責任ある仕事の委任	0.231**	0.368**	0.205**
4 患者からの評価の上申	0.221**	0.508**	0.169**
5 勤務時間に対する希望の尊重	0.260**	0.266*	0.256**

*p<0.05, **p<0.01

n=職務満足度に回答があった対象者数

Fisher の直接確率検定法, 免許の差を χ^2 検定で検定した.

承認行為を構成する要因を抽出するため, 承認行為についての 35 設問の回答結果を用いて主因子法による因子分析を行い, 5 因子を抽出した. 次いで Promax 法による回転を加え, 得られた因子パターンをもとに各因子の特徴を示す因子名を命名し, 各因子の因子得点を計算した.

全対象者及び学歴別に職務満足度と各因子得点, 年齢, 経験年数と相関関係を Pearson の相関係数によって検討した. さらに, $p < 0.05$ で職務満足度と相関が認められた変数を独立変数とし, 職務満足度を従属変数とした重回帰分析を学歴別に行い, 変数減少法によって職務満足度に独立して関連する因子を選択した. なお, $p \geq 0.10$ を変数除外の基準とした.

結 果

1. 対象者の特性 (表 1)

全対象者の平均年齢は 34.1 歳であり, 最年少 21 歳, 最高齢 67 歳であった. 対象者のほとんどが女性で 94.6% を占めた. 看護職としての平均経験年数は 12.4 年であり, 最低 1 年未満, 最高 40 年であった. 職務満足の平均値は 10 点満点中 4.8 点であり, 不満足から満足のほぼ中間に位置していた. 取得免許では 80.7% が看護師であり, 保健師は 2.4% と最も低かった. 学歴では高校卒が最も多く 82.2%, 最も高学歴の 4 年制大学卒は 1.1% と少数であった.

学歴間の比較では, 短大・大卒群では中・高卒群に比べて, 有意に若く, 経験年数も短い一方で, 助産師, 保健師などの専門職免許を持つ者が多かった.

表5 職務満足度に関する短大・大卒による重回帰分析結果 (n = 61)

モデル*	偏回帰係数	標準誤差	標準化偏回帰係数	t値	p値
	b	SE (b)	β		
最初のモデル (R ² = 0.318, p = 0.001)					
1 成果の上申・公表	0.336	0.369	0.160	0.912	0.366
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.394	0.421	0.187	0.936	0.353
3 責任ある仕事の委任	0.106	0.385	0.045	0.274	0.785
4 患者からの評価の上申	0.606	0.363	0.265	1.670	0.101
5 勤務時間に対する希望の尊重	0.052	0.404	-0.018	-0.128	0.899
定数	4.623	0.256		18.073	0.000
最終モデル** (R ² = 0.305, p = 0.000)					
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.629	0.316	0.298	1.990	0.051
4 患者からの評価の上申	0.695	0.343	0.304	2.026	0.047
定数	4.664	0.236		19.724	0.000

*従属変数：職務満足度

**変数除外基準 p \geq 0.10

n = 職務満足度に回答があった対象者数

2. 35の承認行為の因子分析

主因子法による因子分析によって抽出した5因子について、Promax回転後の因子パターン行列を表2に示した。各因子との関連が強かった設問項目の内容をもとに、第1因子を「成果の上申・公表」、第2因子を「個々のスタッフへの目配りと支援」、第3因子を「責任ある仕事の委任」、第4因子を「患者からの評価の上申」、第5因子を「勤務時間に対する希望の尊重」と、各々命名した。

各因子について因子得点を計算して学歴群間で比較し、全ての因子が短大・大卒群で中・高卒群よりも有意に高得点であった(表3)。

3. 職務満足度に関連する要因についての検討

職務満足度と因子得点との単相関関係を検討し、全因子が職務満足度と有意に相関していた(表4)。なお、表には示さなかったが、年齢 (r = 0.11, p = 0.81) および経験年数 (r = -0.09, p = 0.85) は職務満足度と有意な相関を示さなかった。

職務満足度と因子得点の相関を学歴別にも検討

し、いずれの学歴群でも全因子が有意な相関を示したが、相関係数は全て短大・大卒群で高い値を示していた。

学歴別に行った重回帰分析では、短大・大卒群(表5)、中・高卒群(表6)のいずれにおいても、第2因子の「個々のスタッフへの目配りと支援」が有意に職務満足度と関連していたが、標準化係数は短大・大卒群の方が大きな値を示し、短大・大卒群において本因子が職務満足に、より強い影響を与えることが示唆された。加えて、短大・大卒群では第4因子の「患者からの評価の上申」、中・高卒群では第5因子の「勤務時間に対する希望の尊重」が職務満足度と有意な関連を示し、学歴によって職務満足に影響する因子が異なっていた。

なお、最終モデルにおける重相関係数は短大・大卒群 (R² = 0.305, p = 0.000) が中・高卒群 (R² = 0.077, p = 0.001) より大きな値であり、職務満足度と承認行為は短大・大卒群の方で、より密接に関連していた。

表6 職務満足度に関する中・高卒による重回帰分析結果 (n = 391)

モデル*	偏回帰係数	標準誤差	標準化偏回帰係数	t値	p値
	b	SE (b)	β		
最初のモデル ($R^2 = 0.078$, $p = 0.001$)					
1 成果の上申・公表	-0.051	0.185	-0.025	-0.280	0.780
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.243	0.173	0.116	1.412	0.159
3 責任ある仕事の委任	0.004	0.161	0.002	0.024	0.980
4 患者からの評価の上申	0.077	0.158	0.035	0.484	0.628
5 勤務時間に対する希望の尊重	0.462	0.156	0.199	2.966	0.003
定数	4.769	0.097		49.161	0.000
最終モデル ($R^2 = 0.007$, $p = 0.001$)					
2 個々のスタッフへの目配りと支援	0.261	0.117	0.125	2.236	0.026
4 勤務時間に対する希望の尊重	0.452	0.129	0.195	3.495	0.001
定数	4.770	0.097		49.380	0.000

従属変数：職務満足度

変数除外基準 $p \geq 0.10$

n = 職務満足度に回答があった対象者数

考 察

今回の検討で、海外の研究と同様にわが国においても看護師長の承認行為が看護職員の職務満足度に関連することが明らかになった¹⁶⁾¹⁸⁾。特に、学歴によらず職務満足度に有意な影響を示し、承認行為の最も重要な因子と考えられたのは第2因子の「個々のスタッフへの目配りと支援」であった。この因子を特徴づける設問は「忙しいときその業務を手伝う」、「患者ケアや病棟管理についてスタッフと話し合う」、「行ったケアにその場で示唆を与える」などであった。すなわち、看護師長が看護職員の業務内容に常に注意を払い、個々の業務状況や資質に応じて臨機応変に「本人に対する日々の業務の場で直接」の支援・援助を行う行為であった事は注目に値する。

この第2因子の「個々のスタッフへの目配りと支援」に関連する設問の中でも最も強い関連を持っていたのは「忙しいときその業務を手伝う」であり、この行為が最も看護職員の職務満足度を高める支援行為であると思われた。本設問は、Blegenらをはじめとする米国の研究には含まれていない¹⁶⁾¹⁸⁾。

しかし我が国においてはしばしば見られる行為であり、看護師長が看護師の職務状況を観察し評価していることを具体的に表している行為であると考え、承認行為として今回の検討項目に追加した。しかし、このような行為が看護職員の職務満足度にとって重要であることは、わが国では多くの看護職員が看護師長を「管理職」としてよりは、むしろ看護業務を行う職員の一員として認識し、看護師長と他の職員との役割分担を明確に意識できていない可能性も示唆している。このような職務分担意識の不明瞭さは日常業務における対応の柔軟性に役立つ可能性がある反面、看護師長の業務負担の増加、管理系統の不明確化さをもたらす可能性がある。

なお、看護師長を「管理職」として認識する意識が看護職では弱い可能性を示すもう一つの結果として、第1因子の「成果の上申・公表」が、多変量解析では職務満足度に影響する有意な因子として認められなかったことがあげられる。この因子は、評価を直接本人にではなく、「看護部長」、「院内報」、「掲示」、「病棟外」などに報告・公表する行為で特徴づけられているが、このような管

理職としての承認行為が職務満足度へ与える影響は前に述べた第2因子「個々のスタッフへの目配りと支援」より弱いものと思われた。

承認行為と職務満足度の関連について、「関連性の強さ」および「関連する因子の種類」という2点で、学歴間に差が認められた。まず、「関連性の強さ」に関しては、承認行為と職務満足度の関連が、単変量解析と多変量解析のいずれにおいても、短大・大卒群の方で中・高卒群より強いことが示されている。これは短大・大卒群の方が看護師長の行為をよく観察していることの反映である可能性が考えられた。表3で示されたように、承認行為の因子得点全てが短大・大卒群で高い結果であったことはこのことを裏付けていると思われる。高学歴の者ほど上昇志向が強く、自分が看護師長となった場合を考え、看護師長の行為をよく観察しているとの推測もできるが、教育環境や教育課程の差が結果に影響した可能性も考慮する必要があると思われる。

次に、「因子の種類」に関しては、短大・大卒群では承認行為の第4因子「患者からの評価の上申」が職務満足度と有意な関連を示していた。看護職は医療職のなかでも患者と接触する機会が多い職種であり、患者からの評価が高いことを公的な評価へ結びつける行為である「患者からの評価の上申」が職務満足度に影響することは理解し易い結果であった。しかし中・高卒群では、むしろ第5因子の「勤務時間についての希望の尊重」の方が職務満足度と強く関連していた。我々は女性看護師の勤務時間に対する満足度が他の女性コメディカルに比べて低いことを報告したが¹⁹⁾、今回の結果ではこのような不満が中・高卒群で特に強く現れたことに起因する可能性がある。

このように、学歴によって、職務満足度に関連する承認行為の「関連性の強さ」や「因子の種類」に差が見られたが、このような差が単に学歴や、教育課程・教育環境の差によってもたらされたものであると結論づけることは、今回の結果のみでは難しい。むしろ学歴群間にみられる免許や年齢、経験年数の差などが交絡した可能性について、さらに詳細な検討を加える必要がある。例えば短

大・大卒群では助産師や保健師など専門職の免許を持つ者が多い一方で、中・高卒群には准看護師が含まれていることから職務内容も異なり、今回の結果に影響した可能性がある。また、中・高卒群には、年齢が高く、経験年数も長い対象者が多く含まれており、結婚して家庭を持っている者も多いと思われ、より時間的な自由度を求めることにつながった可能性もある。今回の調査では職務内容や婚姻の有無、家族構成等にまで踏み込んだ調査を行っておらず、今後はこの点に焦点をあてた更なる調査も必要と思われた。

さて、「はじめに」で述べたように病院で働く医療職の中では看護職員が最多であり、その職務満足度を上げることは看護や医療の質向上や、病院管理・経営の点で有益と考えられている。平成7年度の看護白書によれば看護職員の中で職業継続意欲があるものは57.4%しかなく²⁰⁾、看護職員の職務に対する意欲をいかに高めて、離職や転職を防ぐかが重要な課題となっている。このような観点から、今回の結果は病院管理の上で重要な示唆を与えている。すなわち、看護師長の承認行為が看護職員の職務満足度に影響を与えることが明らかにされ、承認行為についての適切な研修が、看護職員の職務満足度向上に不可欠である可能性が示されたことである。しかし、研修においては、本研究で明らかにされたように、職務満足度向上に重要な承認行為の特徴や、学歴によってそれに寄与する要因や影響力が異なる可能性なども考慮した研修内容としなければならない。そのためには、看護師長の行為を標準化し、同じ行為を受けた看護職員の受け止め方がどのように変わるのか、さらには実際に看護職員の職務満足度の向上に寄与し、医療・看護の質向上や離職・転職の防止に役立つのかなどについて実証的な研究を行う必要性が高まっていると思われた。

結 語

看護職員が看護師長から受けている承認行為についてのアンケート調査の因子分析により、承認行為に関する5つの因子を抽出した。各因子の因

子得点と看護職員の職務満足度の関連を学歴別に検討し、学歴によらず共通して第2因子の「個々のスタッフへの目配りと支援」が、短大・大卒群で第4因子の「患者からの評価の上申」が、中・高卒群で第5因子の「勤務時間に対する希望の尊重」が、職務満足度と有意な関連を示した。また、承認行為と職務満足度との関連は、短大・大卒群の方が高いことが示された。今後このような点に考慮した看護師長に対する研修を介しての実証的な研究が、医療・看護の質向上や病院管理に貢献すると思われる。

謝 辞

本稿を終えるにあたりデータの収集にご協力頂いた関係者の方々、結果の分析にあたってご指導いただきました田辺直仁助教授（新潟大学医歯学総合研究科地域予防医学講座 健康増進医学分野）、研究指導および論文の御校閲をいただきました鈴木宏教授（新潟大学医歯学総合研究科国際感染医学講座 公衆衛生学分野）に深謝いたします。

参 考 文 献

- 1) 亀口憲治：コラボレーション協働する臨床の知を求めて。現代のエスプリ 419: 5-19 2002.
- 2) 奥村元子：看護職員の職場移動と定着に関する意識と実態（第1報）。日本看護協会編 第21回日本看護学会論文集「看護管理（第21回）」。日本看護協会出版会，東京，pp120-122 1990.
- 3) 看護問題研究会監修：平成13年度看護関係統計資料，日本看護協会出版会，東京，p60 2001.
- 4) 杉森みどり：看護教育学。第3版，医学書院，東京，p50 1999.
- 5) 藤田和夫：看護学生の職業選択と職業継続意識に関する一考察。第24回日本看護学会論文集「看護教育（第24回）」，日本看護協会出版会，東京，pp187-189 1993.
- 6) 伊藤和恵：異なる教育課程で学んだ看護婦の卒後に及ぼす学習意欲に関する研究。第26回看護学会論文集「看護教育（第26回）」。日本看護協会出版会，東京，pp133-135 1995.
- 7) Mottaz CJ: Work satisfaction among hospital-nurses. Hosp Health Service Adm 33: 57-74

- 1988.
- 8) 高田貴美子，草刈淳子，川口孝泰：S大学医学部附属病院に勤務する看護婦の職務満足に関する検討。日看研会誌 18: 153-162 1995.
- 9) Hinshaw AS, Sweltzer CH and Atwood JR: Innovative retention strategies for nursing staff. J Nurs Adm 17: 8-16 1987.
- 10) 二瓶恵子，筒井 静，田口玲子，尾崎フサ子：女性医療関係職種間における職業継続意志の要因とその強さの相違。日看会誌 6: 26-35 1997.
- 11) McCloskey JC: Variables related to nurse performance. Image J Nurs Sch 12: 203-207 1988.
- 12) Taunton RL, Krampitz SD and Woods CQ: Manager impact on retention of hospital staff. Part 1. J Nurs Adm 19: 14-19 1989.
- 13) Taunton RL, Krampitz SD and Woods CQ: Manager impact on retention of hospital staff. Part 2. J Nurs Adm 19: 15-19 1989.
- 14) Mueller CW and McCloskey JC: Nurses' job satisfaction: A proposed measure. Nurs Res 39: 113-117 1990.
- 15) Blegen MA: Nurses' job satisfaction, a meta-analysis of related variables. Nurs Res 42: 36-41 1993.
- 16) Blegen MA, Goode CJ, Johnson M, Maas ML, McCloskey JC and Moorhead SA: Recognizing staff nurse job performance and achievements. Res Nurs Health 15: 57-66 1992.
- 17) 野口真弓：助産婦の仕事における承認と仕事の満足度の関係，日看科会誌 16: 48-57 1996.
- 18) Cronin SN and Becherer D: Recognition of staff nurse job performance and achievement. J Nurs Adm 29: 26-31 1999.
- 19) 尾崎フサ子，田口玲子，二瓶恵子，筒井 静：女性コメディカルの職務満足の比較－N大学医療技術短期大学部卒業生およびN県立女子短期大学卒業生の調査を通して。新大医短紀要 6: 163-169 1997.
- 20) 林 幸範：勤務状況，労働条件，職業意識など。平成7年度看護白書。日本看護協会編，東京，p158 1995.

（平成14年6月5日受付）