

表10.看護スタッフ調査の組織別病棟別の精神的健康・組織の離職意向・職業の離職意向

組織番号3	病棟番号		精神的健康度 ¹⁾	組織の離職意向 合計得点 ²⁾	職業の 離職意向得点 ³⁾
	1	平均値	29.2	10.9	1.7
		人数	13.0	13.0	13.0
		標準偏差	4.3	5.3	0.9
	2	平均値	29.1	10.0	1.4
		人数	19.0	19.0	19.0
		標準偏差	3.7	3.9	0.8
	3	平均値	28.0	10.8	2.0
		人数	22.0	22.0	22.0
		標準偏差	3.8	4.4	1.0
	4	平均値	31.8	16.5	2.3
		人数	16.0	16.0	16.0
		標準偏差	4.9	5.7	1.3
	5	平均値	30.9	13.3	2.4
		人数	20.0	20.0	20.0
		標準偏差	4.6	4.4	0.9
	合計	平均値	29.7	12.2	2.0
		人数	90.0	90.0	90.0
		標準偏差	4.4	5.1	1.0
1)得点が高いほど、悪い傾向を示す。12点－48点					
2)得点が高いほど、悪い傾向を示す。4点－24点					
3)得点が高いほど、悪い傾向を示す。1点－4点					

表11.看護スタッフ調査の組織別病棟別の職務不満足の各項目平均

組織番号3	病棟番号	1.職務不満足	2.職務不満足	3.職務不満足	4.職務不満足	5.職務不満足	6.職務不満足	7.職務不満足	8.職務不満足	9.職務不満足	10.職務不満足	11.職務不満足	12.職務不満足	13.職務不満足	14.職務不満足	15.職務不満足	合計職務不満足	
	1 平均値	2.3	2.4	2.5	1.8	2.2	2.3	2.3	2.2	2.6	2.8	2.6	2.6	2.2	2.4	2.7	35.8	
	人数	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	
	標準偏差	0.9	1.0	1.1	0.6	0.7	0.9	0.9	0.7	0.7	0.7	0.9	0.8	0.9	1.0	1.4	9.6	
	2 平均値	2.4	2.5	2.9	2.1	2.5	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.4	2.5	2.7	38.4	
	人数	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	19.0	
	標準偏差	0.7	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	1.0	1.0	0.7	0.8	0.7	0.7	0.6	0.8	0.9	7.7	
	3 平均値	2.0	2.3	2.3	1.8	1.7	1.8	2.0	2.1	2.2	2.5	2.3	2.2	2.2	2.1	2.6	32.1	
	人数	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	
	標準偏差	1.0	0.8	1.2	0.9	0.7	0.9	0.8	0.9	0.9	1.1	0.9	0.9	0.9	1.0	1.2	11.6	
	4 平均値	3.6	3.8	3.7	2.3	3.1	3.4	3.6	3.6	3.4	3.5	3.3	3.4	3.3	3.6	4.0	51.5	
	人数	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	
	標準偏差	1.0	1.0	1.4	0.8	1.2	1.1	0.9	0.9	1.0	0.9	0.8	0.9	0.9	1.0	1.2	10.7	
	5 平均値	2.8	2.6	3.1	1.9	2.7	2.7	2.9	2.9	2.7	2.9	2.7	2.7	2.8	2.6	3.2	40.6	
	人数	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	
	標準偏差	1.0	0.8	1.2	0.7	1.1	0.9	1.0	0.9	0.7	0.8	0.7	0.7	0.9	0.8	1.1	9.4	
	合計	平均値	2.6	2.7	2.9	1.9	2.4	2.5	2.7	2.7	2.6	2.8	2.7	2.7	2.6	2.6	3.0	39.3
	人数	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	
	標準偏差	1.1	1.0	1.2	0.8	1.0	1.0	1.1	1.0	0.9	0.9	0.8	0.9	0.9	1.0	1.2	11.7	

※得点が高いほど、悪い傾向を示す。

(3) 看護管理者調査

組織番号	病棟番号	1.リーダー	2.リーダー	3.リーダー	4.リーダー	5.リーダー	6.リーダー	7.リーダー	8.リーダー	9.リーダー	10.リ-	11.リ-	12.リ-	13.リ-	14.リ-	15.リ-	
		尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度									
	1																
	2	平均値	3.00	3.00	2.50	3.00	3.50	3.50	3.50	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.50	4.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.00	0.00	0.71	1.41	0.71	0.71	0.71	1.41	1.41	1.41	1.41	0.00	0.00	0.71	0.00
	3	平均値	4.50	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00	4.50	3.50	3.50	3.00	3.00	4.50	4.00	3.50	4.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.71	1.41	1.41	0.71	1.41	1.41	0.71	0.71	0.71	1.41	2.83	0.71	1.41	0.71	0.71
	4	平均値	3.50	3.00	3.00	3.50	3.00	3.50	4.00	3.50	3.00	3.00	3.50	4.00	3.50	3.50	4.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.71	0.00	0.00	0.71	0.00	0.71	0.00	0.71	0.00	0.00	0.71	0.00	0.71	0.71	0.71
	5	平均値	3.50	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	3.00	3.50	4.00	3.50	3.50	4.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.71	0.00	0.71	0.71	1.41	0.71	0.00	0.71	0.71	0.00	0.71	0.00	0.71	0.71	0.00
	合計	平均値	3.67	3.00	3.33	3.33	3.56	3.67	3.89	3.33	3.00	2.78	3.33	4.11	3.44	3.56	4.11
		人数	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
		標準偏差	0.71	0.50	0.87	0.71	0.88	0.71	0.60	0.71	0.87	0.83	1.22	0.33	0.73	0.53	0.60

表13.看護管理者の組織別病棟別のリーダーシップ尺度の各項目の得点平均																	
組織番号3	病棟番号	16.リー	17.リー	18.リー	19.リー	20.リー	21.リー	22.リー	23.リー	24.リー	25.リー	26.リー	27.リー	28.リー	29.リー	30.リー	
		ダー尺度															
	1																
	2	平均値	4.00	3.50	4.00	3.50	3.00	3.00	4.50	2.50	4.50	4.00	4.50	3.50	3.00	2.50	2.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.00	0.71	0.00	0.71	0.00	1.41	0.71	0.71	0.71	0.00	0.71	0.71	0.00	0.71	0.71
	3	平均値	5.00	3.00	3.50	3.50	3.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	3.00	3.50	4.00	
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
		標準偏差	0.00	2.83	0.71	2.12	2.12	0.71	1.41	0.00	0.00	1.41	1.41	2.12	1.41	2.12	1.41
	4	平均値	4.50	2.50	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.50	4.00	3.00	3.00	1.50	1.50	2.50	
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
		標準偏差	0.71	0.71	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.71	0.00	1.41	1.41	0.71	0.71	0.71	
	5	平均値	4.50	2.50	3.50	4.50	3.50	3.50	4.00	2.50	4.50	4.50	3.00	2.50	2.50	2.00	4.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.00	0.71	0.71	0.71	0.00	0.71	0.71	1.41	1.41
	合計	平均値	4.33	2.78	3.56	3.56	3.33	3.22	4.00	2.89	4.33	4.11	3.44	3.00	2.44	2.33	3.22
		人数	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
		標準偏差	0.71	1.20	0.53	1.01	0.87	0.67	0.71	0.78	0.50	0.60	1.13	1.12	0.88	1.22	1.09

表14.看護管理者の組織別病棟別の職務不満足の各項目の得点平均

組織番号3	病棟番号	1.職務不満足	2.職務不満足	3.職務不満足	4.職務不満足	5.職務不満足	6.職務不満足	7.職務不満足	8.職務不満足	9.職務不満足	10.職務不満足	11.職務不満足	12.職務不満足	13.職務不満足	14.職務不満足	15.職務不満足
		満足	満足	満足	満足	満足	満足									
	1															
	2	2.00	2.00	2.50	1.50	1.50	2.00	3.00	3.00	2.50	2.50	2.50	3.00	2.50	2.00	1.50
	人数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	標準偏差	0.00	0.00	0.71	0.71	0.71	0.00	0.00	0.00	0.71	0.71	0.71	0.00	0.71	0.00	0.71
	3	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.50	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.50	1.50
	人数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	標準偏差	0.00	1.41	0.00	0.00	0.00	1.41	0.00	0.71	1.41	0.00	1.41	1.41	0.00	0.71	0.71
	4	3.00	3.00	4.00	1.50	1.50	1.50	2.50	2.50	2.00	1.50	2.00	2.50	4.00	3.00	3.00
	人数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	標準偏差	0.00	0.00	1.41	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.00	0.71	0.00	0.71	1.41	0.00	2.83
	5	2.00	2.50	2.50	1.50	1.50	2.00	2.50	2.50	2.00	2.00	2.50	2.50	2.50	2.50	2.00
	人数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	標準偏差	1.41	0.71	0.71	0.71	0.71	1.41	2.12	2.12	1.41	1.41	2.12	2.12	2.12	2.12	1.41
	合計	2.11	2.44	2.67	1.44	2.00	2.22	2.89	2.78	2.22	2.33	2.33	2.56	2.67	2.33	2.22
	人数	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	標準偏差	0.93	0.73	1.00	0.53	1.22	1.30	0.93	0.97	0.83	0.87	1.00	1.01	1.22	1.00	1.48

※得点が高いほど、悪い傾向を示す。

表15.看護管理者の組織別病棟別のリーダーシップ、職務不満足、精神的健康度の各得点平均

組織番号3	病棟番号		リーダーシップ 合計得点 ¹⁾	リーダーシップ 得点平均 ¹⁾	職務不満足 ²⁾ 合計	精神的健康度 (GHQ12) ²⁾
	1	平均値	94.00	3.13	49.00	26.00
		人数	1.00	1.00	1.00	1.00
		標準偏差				
	2	平均値	99.00	3.30	34.00	27.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	12.73	0.42	1.41	3.54
	3	平均値	113.00	3.77	29.50	23.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	36.77	1.23	7.78	2.12
	4	平均値	98.00	3.27	37.50	34.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	5.66	0.19	4.95	7.78
	5	平均値	105.00	3.50	33.00	31.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	4.24	0.14	22.63	8.49
	合計	平均値	102.67	3.42	35.22	28.78
		人数	9.00	9.00	9.00	9.00
		標準偏差	15.55	0.52	10.47	6.04

1)得点が高いほど、良い傾向を示す。

2)得点が高いほど、悪い傾向を示す。

【自由記述】

組織3
日本の医療は、国内各都道府県、市町村で質にムラがありすぎますね・・・。
この調査は看護協会の元ですか？大学HP調査元ですか？少しでも良い職場のHPが増えるとうれしいです。大変難しい部分ではありますが、調査おつかれ様です。
質問の項目が難しく、何を聞いているのか分からない所があった。
2～の質問が“どちらともいえない”がなく回答に困る。質問内容がやや曖昧であると思う。

【組織番号4】

(1) 患者調査

表1.患者調査の病棟別性別の割合

組織番号4		病棟番号		合計
		1	2	
男性	人数		10	10
	病棟番号の%		59	59
女性	人数		7	7
	病棟番号の%		41	41
合計	人数		17	17
	病棟番号の%		100	100

表2.患者調査の病棟別手術の有無の割合

組織番号4		病棟番号		合計
		1	2	
手術あり	人数		1	1
	病棟番号の%		6	6
手術なし	人数		16	16
	病棟番号の%		94	94
合計	人数		17	17
	病棟番号の%		100	100

表3.患者調査の組織別満足度の平均値

組織番号4	人数	平均値	標準偏差	対象者全人数	全体平均	標準偏差
1.看護師達の説明に満足している	17	3.94	0.83	369	4.41	0.66
2.看護師達の入院生活での世話に満足している	17	4.06	0.83	373	4.47	0.65
3.看護師達の態度に満足している	17	4.35	0.79	371	4.49	0.62
4.家族や友人にこの病院の紹介しようと思う	17	3.76	1.03	370	4.18	0.74
5.全体的にこの病院に満足している	16	3.88	0.96	369	4.35	0.69

※得点が高い程、満足度が高いことを示す。1点-5点
 (1点:全くそう思わない, 2点:そう思わない, 3点:どちらともいえない, 4点:そう思う, 5点:大変そう思う)

組織番号4	病棟番号		1.看護師達の説	2.看護師達の入	3.看護師達の態	4.家族や友人に	5.全体的にこの
			明に満足してい	院生活での世話	度に満足してい	この病院の紹介	病院に満足して
			る	に満足している	る	しようと思う	いる
	2	平均値	3.94	4.06	4.35	3.76	3.88
		人数	17	17	17	17	16
		標準偏差	0.83	0.83	0.79	1.03	0.96
	合計	平均値	3.94	4.06	4.35	3.76	3.88
		人数	17	17	17	17	16
		標準偏差	0.83	0.83	0.79	1.03	0.96

※得点が高い程、満足度が高いことを示す。1点-5点
(1点:全くそう思わない, 2点:そう思わない, 3点:どちらともいえない, 4点:そう思う, 5点:大変そう思う)

(2) 看護師(看護スタッフ)調査

組織番号4	病棟番号		性別		合計
			女性	男性	
	1	人数	8		8
		病棟番号の%	100		100
	2	人数	6		6
		病棟番号の%	100		100
	合計	人数	14		14
		病棟番号の%	100		100

組織番号4	病棟番号		希望職場で	希望職場	合計
			ある	でない	
	1	人数	7	1	8
		病棟番号の%	88	13	100
	2	人数	4	1	5
		病棟番号の%	80	20	100
	合計	人数	11	2	13
		病棟番号の%	85	15	100

表7.看護スタッフ調査の組織別病棟別の労働時間(40時間以上/月の残業)

組織番号4	病棟番号	40時間/月以上の残業		合計	
		該当しない	該当する		
	1	人数	8	0	8
		病棟番号の%	100	0	100
	2	人数	3	1	4
		病棟番号の%	75	25	100
	合計	人数	11	1	12
		病棟番号の%	92	8	100

表8.看護スタッフ調査の組織別病棟別の労働時間(80時間以上/月の残業)

組織番号4	病棟番号	80時間/月以上残業該当		合計	
		該当しない	該当する		
	1	人数	8	0	8
		病棟番号の%	100	0	100
	2	人数	3	1	4
		病棟番号の%	75	25	100
	合計	人数	11	1	12
		病棟番号の%	92	8	100

表9.看護スタッフ調査の組織別病棟別のマグネット・ホスピタルの特性(5つの特性)※

組織番号4	病棟番号	全体業務の看護師の関わり	ケアの質	管理者のリーダーシップ	人的資源の妥当性	医師との関係	
	1	平均値	2.9	2.8	3.1	2.5	2.6
		人数	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
		標準偏差	0.3	0.4	0.4	0.2	0.5
	2	平均値	2.8	2.3	2.6	2.1	2.1
		人数	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
		標準偏差	0.4	0.2	0.6	0.5	0.4
	合計	平均値	2.8	2.6	2.9	2.3	2.4
		人数	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0
		標準偏差	0.4	0.4	0.6	0.4	0.5

※得点が高いほどよい傾向を示す。1点-4点

表10.看護スタッフ調査の組織別病棟別の精神的健康・組織の離職意向・職業の離職意向

組織番号4	病棟番号		精神的健康度 ¹⁾	組織の離職意向 合計得点 ²⁾	職業の 離職意向得点 ³⁾
	1	平均値	30.6	14.4	2.3
		人数	8.0	8.0	8.0
		標準偏差	3.9	6.4	1.2
	2	平均値	33.5	14.7	2.3
		人数	6.0	6.0	6.0
		標準偏差	5.0	8.5	1.4
	合計	平均値	31.9	14.5	2.3
		人数	14.0	14.0	14.0
		標準偏差	4.5	7.1	1.2
1)得点が高いほど、悪い傾向を示す。12点－48点					
2)得点が高いほど、悪い傾向を示す。4点－24点					
3)得点が高いほど、悪い傾向を示す。1点－4点					

表11 看護スタッフ調査の組織別病棟別の職務不満足の各項目平均

組織番号	病棟番号	1.職務不満足	2.職務不満足	3.職務不満足	4.職務不満足	5.職務不満足	6.職務不満足	7.職務不満足	8.職務不満足	9.職務不満足	10.職務不満足	11.職務不満足	12.職務不満足	13.職務不満足	14.職務不満足	15.職務不満足	合計職務不満足	
	1	平均値	2.4	2.4	2.8	1.3	1.9	1.8	2.1	2.4	2.5	2.8	2.8	2.6	2.1	2.3	2.6	34.5
		人数	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
		標準偏差	1.1	0.9	1.0	0.5	0.8	0.7	1.0	1.1	1.2	1.2	0.9	0.7	1.0	0.9	0.9	9.8
	2	平均値	3.3	2.7	3.0	3.0	3.2	3.3	2.5	2.8	2.8	3.0	2.7	2.8	2.2	2.5	3.0	42.8
		人数	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
		標準偏差	0.8	1.2	1.3	0.9	0.8	1.4	0.8	0.8	0.4	0.6	0.5	0.4	0.4	1.0	1.4	9.5
	合計	平均値	2.8	2.5	2.9	2.0	2.4	2.4	2.3	2.6	2.6	2.9	2.7	2.7	2.1	2.4	2.8	38.1
		人数	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0	14.0
		標準偏差	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.3	0.9	0.9	0.9	0.9	0.7	0.6	0.8	0.9	1.1	10.3

※得点が高いほど、悪い傾向を示す。

(3) 看護管理者調査

組織番号	病棟番号	1.リーダー	2.リーダー	3.リーダー	4.リーダー	5.リーダー	6.リーダー	7.リーダー	8.リーダー	9.リーダー	10.リー	11.リー	12.リー	13.リー	14.リー	15.リー
		尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度	ダ-尺度								
	1															
	2															
	合計	平均値	3.50	3.50	4.00	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	4.00	4.00	4.50	4.50	4.50	4.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.71	0.71	1.41	1.41	0.71	1.41	0.71	0.71	1.41	1.41	0.71	0.71	0.71	0.00

表13.看護管理者の組織別病棟別のリーダーシップ尺度の各項目の得点平均																	
組織番号4	病棟番号	16.リー	17.リー	18.リー	19.リー	20.リー	21.リー	22.リー	23.リー	24.リー	25.リー	26.リー	27.リー	28.リー	29.リー	30.リー	
		ダー尺度															
	1																
	2																
	合計	平均値	4.00	3.50	3.50	3.50	4.50	4.50	4.50	3.50	4.50	4.00	4.50	4.00	3.50	4.00	4.50
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	0.00	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	0.71	1.41	0.71	1.41	0.71	1.41	0.71

表14.看護管理者の組織別病棟別の職務不満足の各項目の得点平均

組織番号4	病棟番号	1.職務不満足	2.職務不満足	3.職務不満足	4.職務不満足	5.職務不満足	6.職務不満足	7.職務不満足	8.職務不満足	9.職務不満足	10.職務不満足	11.職務不満足	12.職務不満足	13.職務不満足	14.職務不満足	15.職務不満足	
		満足	満足	満足	満足	満足	満足	満足									
	1																
	2																
	合計	平均値	2.00	2.50	2.00	2.50	2.00	2.00	2.50	2.50	2.00	2.00	2.50	2.50	2.00	2.00	3.00
		人数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		標準偏差	0.00	0.71	0.00	0.71	0.00	0.00	0.71	0.71	0.00	0.00	0.71	0.71	0.00	0.00	0.00

※得点が高いほど、悪い傾向を示す。

表15.看護管理者の組織別病棟別のリーダーシップ、職務不満足、精神的健康度の各得点平均

組織番号4	病棟番号		リーダーシップ 合計得点 ¹⁾	リーダーシップ 得点平均 ¹⁾	職務不満足 ²⁾ 合計	精神的健康度 (GHQ12) ²⁾
	1	平均値	102.00	3.40	31.00	24.00
		人数	1.00	1.00	1.00	1.00
		標準偏差				
	2	平均値	138.00	4.60	37.00	32.00
		人数	1.00	1.00	1.00	1.00
		標準偏差				
	合計	平均値	120.00	4.00	34.00	28.00
		人数	2.00	2.00	2.00	2.00
		標準偏差	25.46	0.85	4.24	5.66
1)得点が高いほど、良い傾向を示す。						
2)得点が高いほど、悪い傾向を示す。						

【自由記述】

組織4
なし

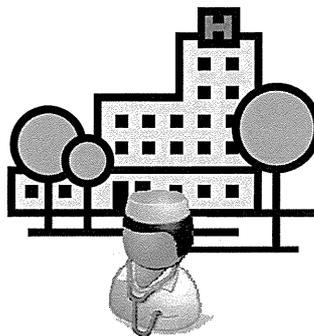
<p>マグネット・ホスピタルの特性(5尺度)</p>
<p>病院全体の業務における看護師の関わり(9項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> (5)クリニカルリーダーによる能力評価の機会や、キャリアアップの機会がある (6)管理職以外の看護師も、病院の方針決定2)に参加する機会がある (11)看護部長は、看護師にとって目に見える存在であり、相談しやすい存在である (15)看護部長は、病院の他のトップレベルの幹部と、権力や権限において同等である (17)昇進の機会がある (21)病院の管理に関わる様々な責任者は、職員が患者ケアに関して気になる事を聴き対処する (23)管理職以外の看護師も、看護の実践や方針に関する委員会のような病院全体の管理に関わっている(例:感染管理委員会、倫理委員会ほか) (27)管理職以外の看護師にも、病院や看護の委員会の委員を務める機会がある (28)看護部長や副看護部長は、日々の問題や手順に関する問題を把握し、スタッフと相談している
<p>ケアの質を支える看護の基盤(10項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> (4)看護師のための、充実したスタッフ教育や継続教育プログラムがある (14)高水準の看護ケアが、病院の管理に関わる様々な責任者によって期待されている (18)明確な看護の理念が、患者ケア環境に行き渡っている (19)臨床能力のある看護師と働いている (22)ケアの質を保證する仕組が充実している (25)新卒および中途採用として新たに雇われた看護師に対するプリセプタープログラムがある (26)看護ケアは医学モデル(疾病に重きを置く)よりもむしろ、看護モデル(個性や生活等に重きを置く)に基づいている (29)全ての患者について、患者の現状に対応した看護計画が、書面や電子カルテ等として文書化されている (30)ケアの継続性を促進するような患者ケアが割り振られている、すなわち、一人の患者に対して、継続して同じ看護師がケアを担当する (31)看護診断を用いている
<p>看護管理者の力量、リーダーシップ、看護師への支援(5項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> (3)看護部長は、看護師に対して支援的である (7)看護部長は、過ちを非難するのではなく、学びの機会として用いる (10)看護部長は、良い管理者でありリーダーである (13)上手くできた仕事は、称賛され認められる (20)たとえ医師との衝突がある場合でも、看護部長は、意思決定において看護スタッフをバックアップする
<p>人的資源の妥当性(4項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)他の職種による支援が十分にあるので、私は、担当患者に時間を費やせる (8)他の看護師等と、患者ケアの問題を話し合うのに十分な時間と機会がある (9)質の高い患者ケアを提供するのに十分な人数の看護師がいる (12)ある仕事をやり終えるのに十分な人数のスタッフがいる
<p>看護師と医師との良好な関係(3項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> (2)医師と看護師は、仕事上の関係が良い (16)看護師と医師は、チームとして働いている (24)看護師と医師とは、協働している

	項目
1.職務不満足度尺度	(1)現在の職場に満足している
2.職務不満足度尺度	(2)現在の仕事の内容に満足している
3.職務不満足度尺度	(3)職場の環境(温度・照明・騒音等)は快適で満足している
4.職務不満足度尺度	(4)職場の同僚は協力的で満足している
5.職務不満足度尺度	(5)すぐ上の人達の、部下への対応と手腕に満足している
6.職務不満足度尺度	(6)すぐ上の人達の [*] 、仕事の責任のとり方に満足している
7.職務不満足度尺度	(7)今の給与は、仕事の責任と内容に見合っている
8.職務不満足度尺度	(8)今の病院の給与は適切であり満足している
9.職務不満足度尺度	(9)就職以来これまでの昇進について満足している
10.職務不満足度尺度	(10)この病院の昇進の機会は平等である
11.職務不満足度尺度	(11)今の仕事は、自分の技能や能力を活かすことができ、満足している
12.職務不満足度尺度	(12)今の仕事は、自分の能力(判断力や問題解決能力、専門知識)を発揮すること
13.職務不満足度尺度	(13)今の仕事の実労働時間は、自分の能力に見合っていて満足している
14.職務不満足度尺度	(14)全体的にみて今の仕事には満足している
15.職務不満足度尺度	(15)もし自分の思い通りになるならば、5年後も今の職場で働いていたい

	項目
1.リーダーシップ尺度	(1)重要な意思決定の際にはスタッフに客観的根拠を要求する
2.リーダーシップ尺度	(2)職場の目標達成のために、新しい仕事のやり方を試みる
3.リーダーシップ尺度	(3)スタッフの仕事に関して適切な指示命令を与える
4.リーダーシップ尺度	(4)職場の目標達成のために自らアイデアを提案する
5.リーダーシップ尺度	(5)職場の課題遂行のために速やかに決断し、実行する
6.リーダーシップ尺度	(6)努力すれば達成できそうな職場の目標を示す
7.リーダーシップ尺度	(7)目標達成のために職場の雰囲気盛り上げる
8.リーダーシップ尺度	(8)スタッフの提案を引き出し、実行させようとする
9.リーダーシップ尺度	(9)スタッフの職業的キャリア開発のための機会を積極的に提供する
10.リーダーシップ尺度	(10)スタッフのキャリア選択に適切な助言を与える
11.リーダーシップ尺度	(11)スタッフがチャレンジした結果の失敗は、その過程を評価する
12.リーダーシップ尺度	(12)スタッフの意見や提案について十分に聴く
13.リーダーシップ尺度	(13)問題が発生した時に、客観的に事実を判断できる
14.リーダーシップ尺度	(14)スタッフ間で意見の対立がある場合、合意を得るために調整する
15.リーダーシップ尺度	(15)スタッフが意見や考えを自由に言いやすい雰囲気を作る
16.リーダーシップ尺度	(16)スタッフを信頼している
17.リーダーシップ尺度	(17)スタッフを評価する場合の明確な基準がある
18.リーダーシップ尺度	(18)スタッフの業務について能力に応じて仕事を配分する
19.リーダーシップ尺度	(19)スタッフの勤怠管理を確実に行う
20.リーダーシップ尺度	(20)必要時は技術的なことを自らスタッフに指導する
21.リーダーシップ尺度	(21)スタッフの仕事のやりがいについて配慮している
22.リーダーシップ尺度	(22)スタッフ全員に対して公正である
23.リーダーシップ尺度	(23)スタッフと自分が交流できる機会を積極的につくっている
24.リーダーシップ尺度	(24)自分に非があった時はスタッフからの指摘も素直に認める
25.リーダーシップ尺度	(25)職場内で人間関係のトラブルが発生した場合、解決のために調整する
26.リーダーシップ尺度	(26)病院の就業規則を十分に理解している
27.リーダーシップ尺度	(27)病院内外の重要な出来事について情報を収集する
28.リーダーシップ尺度	(28)病院の財政状態を把握している
29.リーダーシップ尺度	(29)病院の将来ビジョンや長期の目標を具体的に示す
30.リーダーシップ尺度	(30)自分のビジョンを持って職場を運営している

快適な職場環境づくりのための調査※（看護スタッフ用）

※研究資金：H23年度厚生労働科学研究事業,研究課題：諸外国のマグネットホスピタルの組織特性とその要素に影響する取り組みに関する研究



本研究は、看護スタッフと看護管理者における快適な職場環境づくりを目指し、現在の病院における各職場と病院組織の実態の把握と、職場環境改善の対策の示唆を得ることを目的としています。ご多忙中、大変恐縮ですが、何卒主旨をご理解の上、ご協力下さいますようお願い申し上げます。

1. 質問項目：80問
2. 回答時の注意：いずれの回答番号にも当てはまらない質問項目があるかもしれません。その場合もできるだけ近い回答を選び、全ての質問にご回答下さい。
3. 提出方法：添付の封筒に厳封の上、病院内の指定の箱または袋に入れご提出下さい。
4. 倫理的配慮：本調査研究は、倫理審査委員会において承認されたものです。調査結果は、守秘義務を負う調査者のみが扱います。プライバシーは厳守されます。データは統計処理・分析において集団データとして使用されるため、個人は特定されないことをお約束致します。
5. その他：今回の結果は、各協力先病院に集団結果を報告書として提出させていただき、今後の病院の管理運営上の資料として活用いただく予定です。よって、ご協力いただきました方々へは、集団結果をご所属の病院経由で報告させていただきます。また、結果は貴重な知見として学術的な分野でも発表させて頂く予定です。なお、本調査は任意によるもので、調査協力に同意頂けない場合は、ご提出いただく必要はありません。一方、ご協力頂くことで、大変有益な資料となります。何卒ご協力下さいますようお願い致します。本調査に関するご意見やご質問については、調査者（兵庫医療大学 富永真己）までお問い合わせ下さい（TEL 078-304-3063）。

調査者：兵庫医療大学 富永真己

1. 下記の質問に対し、あてはまる番号を1つ選んで○を、()内に数字または適切な言葉をご記入下さい。

- (1) あなたの性別を教えてください。 1. 女性 2. 男性
- (2) あなたの年齢を教えてください。()才
- (3) あなたの婚姻状況を教えてください。 1. 既婚 2. 未婚
- (4) 現在の病院での勤務年数を教えてください。()年
- (5) 現在のお仕事に関する最終学歴を教えてください。
1. 専修学校 2. 短期大学 3. 看護系四年制大学 4. 大学院 5. その他()
- (6) 現在の雇用形態を教えてください。
1. 常勤従業員 2. 非常勤(パート・アルバイト等) 3. 派遣の従業員(派遣会社から紹介され一時的に勤務)
4. その他()
- (7)現在の勤務場所は以下のいずれですか?
1. 病棟 2. 外来 3. その他()
- (8) 現在の職場はあなたが希望した職場ですか?
1. はい 2. いいえ
- (9) 現在の職場でのあなたの業務に関わる資格を教えてください。
1. 看護師 2. 准看護師 3. 看護助手 4.助産師 5. 保健師 6. その他()
- (10) 現在の職場であなたが従事するシフトを教えてください。
1. 3交代 2. 2交代 3. シフトなし夜勤専従 4. シフトなしで日勤専従 5. その他()
↓※3交代、または2交代、と回答された方にお尋ねします。
(10-1) この1か月間のあなたの月あたりの平均夜勤回数を教えてください。()回/月
- (11) この1か月間のあなたの週当たりの平均残業時間数*を教えてください。
※週あたりの労働時間を40時間とした場合、40時間を超えた週当たりの総時間の平均
1. なし 2. 1~4時間 3. 5~9時間 4. 10~14時間 5. 15~19時間 6. 20時間以上
- (12) この1か月の間、あなたが休みの日*に出勤した日数を教えてください。
1. なし 2. 1~2日 3. 3~4日 4. 5~6日 5. 7日以上
※シフトを組む時に、あなたが休みを計画していた日のことを指す(土日、祝日を指すのではない)
- (13) 過去6か月の間に、あなたは何か仕事上の自己(ケガ・業務上の災害)にありましたか?
1. はい 2. いいえ
↓(1. はい、と答えられた方へ)
(13-1)その具体的な内容について、教えてください。
()
- (14) 過去3か月の間に、あなたが病気のために休んだ日は合計何日*ですか? ()日
※年休で休んだものも含めます。病気で休んだ日がなければ、0を記入して下さい。

2. 以下の各項目について、その項目が、今の職場に有ると、あなたが同意する程度を示して下さい。最も適切な番号を1つ選んで○で囲んで下さい。

質 問	非常に そう思う	そう思う	そう 思わない	全くそう 思わない
(1)他の職種による支援が十分にあるので、私は、担当患者に時間を費やせる	1	2	3	4
(2)医師と看護師は、仕事上の関係が良い	1	2	3	4
(3)看護師長は、看護師に対して支援的である	1	2	3	4
(4)看護師のための、充実したスタッフ教育や継続教育プログラムがある	1	2	3	4
(5)クリニカルラダー ¹⁾ による能力評価の機会や、キャリアアップの機会がある <small>¹⁾臨床実践能力段階</small>	1	2	3	4
(6)管理職以外の看護師も、病院の方針決定 ²⁾ に参加する機会がある <small>²⁾ケアの方針や手順、必要な備品の選択、患者分類システムの決定、シフト、給与のほか、看護業務に関わる様々な方針</small>	1	2	3	4