

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 20 日現在

機関番号：25301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463336

研究課題名(和文) 看護職者の職員間のハラスメント発生予防システムの開発に関する研究

研究課題名(英文) Developing a system for the prevention of harassment among nursing professionals

研究代表者

實金 栄 (MIKANE, Sakae)

岡山県立大学・保健福祉学部・准教授

研究者番号：50468295

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は看護職者を対象にハラスメント加害行為に関する発生プロセスの解明を研究課題とした。そこで研究者らは、ラザルスのストレス認知理論を援用し、職場や職務に起因するストレスを軽減するためのコーピングとしてハラスメント加害行為と捉えた。そして職場や職務に関するストレス認知と個人特性である攻撃性がハラスメント加害行為に影響を及ぼすとする因果関係モデルを仮定し検証した。

この結果、ストレス認知と攻撃性は相互に関連し、ストレス認知のみがハラスメント加害行為に関連していた。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to clarify the process involved in the occurrence of harassment among nursing professionals, which was the target group examined. Researchers hypothesized using Lazarus's cognitive stress theory and tested. We tested that a hypothetical causal relationship model in which harassment acts are posited as coping mechanisms for reducing workplace/work-related stress. Furthermore, we tested the effect of stress appraisal related to workplace/work-related stress as well as idiosyncratic aggressiveness on harassment acts, and the resulting cause-effect relationship model. Result indicate that while stress appraisal and aggressiveness mutually affect each other, only stress appraisal is related to harassment acts.

研究分野：基礎看護学

キーワード：ハラスメント加害 ストレス認知 コーピング 構造方程式モデリング

1. 研究開始当初の背景

従来の研究によれば、看護職者の離職要因には個人的要因と組織的要因（職場環境としての勤務体制や給与、福利厚生、人的環境としての上司やスタッフとの人間関係）とがあり、個人的要因に比して、組織的要因が大きいことが報告されている¹⁾。また看護職者の場合、職場における関係職員との人間関係に加えて、患者との人間関係に起因するストレスも大きい。その人的環境によるストレスの重要な要素である対人ストレスは、他のストレスよりも強いインパクトをもつことが報告されている²⁾。

そこで職場の人的環境に着目すると、厚生労働省が指摘する労働者の尊厳や人格を侵害する職場のいじめ・嫌がらせ、ハラスメント（以降ハラスメントとする）については、看護職者が活動する場における発生も例外ではなく³⁾、看護職者を対象としてハラスメントを受けることに関しての研究⁴⁾⁶⁾がなされてきた。しかし自身が行うハラスメント加害やその発生プロセスに関してはほとんど見当たらない。

近年、ハラスメントは労働環境に関連する社会問題として多くの研究者が指摘されている。この問題は労働者を休職や退職に至らしめること、看護の質の低下が予測されることから、ハラスメント加害の発生プロセスを明らかにし、ハラスメント加害の予防や解決に寄与する研究の蓄積が望まれている⁷⁾。

2. 研究の目的

本研究ではハラスメントの加害行為に着目し、その予防への示唆をえるために、ハラスメント加害発生プロセスモデルを仮定し、実証的に検証することを目的とした。モデルはラザルスの心理学的ストレスモデルを援用し、職場におけるストレス認知のコーピング行動としてハラスメント加害を位置付け、職場におけるストレス認知がハラスメント加害に関連すると仮定した因果関係モデルを検討した（仮説モデル1）。加えてコーピングの先行要因として個人特性である攻撃性を配置した因果関係モデルも検討した（仮説モデル2）。

3. 研究の方法

まず初めに、看護職者の職務および職場ストレスを、ストレス認知の側面から測定できる尺度を開発する。（研究1）

次に、職場職員のハラスメント加害の実行について、既存の尺度等（日本語版 Negative Acts Questionnaire Revised(NAQ-R)、Work Harassment Scale、Leymann Inventory of Psychological Terrorization 等を参考に、看護職者の職場におけ

るハラスメント加害を測定する尺度を開発する。（研究2）

最後に、以上の尺度を用いて攻撃性と職場におけるストレス認知がコーピング行動であるハラスメント加害に関連すると仮定した因果関係モデルのデータへの適合性を構造方程式モデリングを用いて検討する。（研究3）

研究1 職場・職務関連ストレス認知を測定する尺度の開発

調査はA県の3施設の看護職者523人を対象とし、回収された470人のうち欠損値のない346人を分析対象とした。調査項目として先行研究⁸⁻¹⁷⁾を参考に116項目を準備し、それぞれの項目のストレス強度を調査した。調査期間は2013年2月～3月であった。ストレス認知の因子として、あらかじめ6因子（「評価」「困難さ」「労働環境」「職員との関係性」「医師との関係性」「患者・家族とのかかわり」）を仮定した。前記の116項目については通過率と項目間の相関係数を参考に圧縮を試み、ついで探索的因子分析を因子ごとに行い、それぞれの因子において因子負荷量の値が高い上位3項目を選定した。この結果6因子18項目からなる「看護職者用仕事関連ストレス認知測定尺度」¹⁸⁾が開発できた。

研究2 看護職者の職場におけるハラスメント加害を測定する尺度の開発

調査はA県の6施設の看護職者556人を対象とし、回収された282人のうち欠損値のない269人を分析対象とした。調査期間は2013年8月～10月であった。ハラスメント加害の因子として、先行研究¹⁹⁻³¹⁾を参考に「孤立化」と「攻撃」を一次因子、「仕事関連ハラスメント」と「個人関連ハラスメント」を二次因子に配置した3次因子モデルを仮定し42項目の調査項目を準備した。内容的妥当性の検討のため、項目間の多分相関係数が0.8以上の項目を削除し、次に修正済み項目合計相関係数が0.4以下の項目を削除した。この結果4因子3次因子21項目からなる「ハラスメント加害尺度」³²⁾が開発できた。

研究3 ハラスメント加害に関する発生プロセスモデルの検討

1) 調査対象

全国25施設に勤務する看護職者2837人を調査対象とし分析項目に欠損のない1077人を分析対象とした。調査は2014年11月～12月であった。

2) 調査内容

調査項目は、基本属性として性、年齢、看護

職経験年数, 現職場の在職年数, 看護の資格と, 職場におけるストレス認知, ハラスメント加害, 攻撃性で構成した。

職場におけるストレス認知は實金ら¹⁸⁾が開発した 18 項目を調査した。回答と得点化は「ストレスに感じなかった: 0 点」「ストレスに感じた: 1 点」「ストレスにとっても感じた: 2 点」とした。得点が高いほど, 職場におけるストレスを認知していることを示す。

ハラスメント加害は職務に関連し, 垂直方向(職位の上下関係で生じるハラスメント)に限られない加害に着目し, 實金ら³²⁾が開発した 21 項目のうち, 仕事関連ハラスメントから「x1. その人の仕事や努力を認めない」「x2. その人が自分は能力のない人間と思ひ込むように仕向ける」「x3. その人との関わりは仕事であっても避けるか拒否する」「x4. その人の仕事のやり方を非難する」「x5. その人の過去の失敗を過剰にあるいは繰り返し言い続ける」「x6. その人に無駄な時間外労働が多いと指摘する」の 6 項目を調査した。回答と得点化は「思ったこともないし, 行ったこともない: 0 点」「思ったことはあるが, 行ったことはない: 0 点」「思ったことがあり, 行おうとしたことがある: 0 点」「行ったことがある: 1 点」「継続して何度も行ったことがある: 1 点」とした。得点が高いほどハラスメントを行っていることを示す。

攻撃性は, 安藤ら³³⁾と李ら³⁴⁾の攻撃性を参考に 4 因子各 3 項目からなる質問項目を調査した。回答と得点化は「全くあてはまらない: 0 点」「あまりあてはまらない: 1 点」「たいていあてはまる: 2 点」「よくあてはまる: 3 点」とした。得点が高いほど攻撃性が高いことを示す。

精神健康は古川ら³⁵⁾が日本語訳した K6 を調査した。回答と得点化は「全くない: 0 点」「少しだけ: 1 点」「ときどき: 2 点」「たいてい: 3 点」「いつも: 4 点」とした。得点が高いほど精神健康が低いことを示す。

3) 分析方法

分析はまず測定する尺度の構成概念妥当性を検討した。内的整合性は ω 信頼性係数^{36, 37)}により検討した。

次に, 仮説 1: 職場におけるストレス認知がハラスメント加害に関連する, 仮説 2: 個人特性である攻撃性と職場におけるストレス認知がハラスメント加害に関連すると仮定したハラスメント加害発生モデルのデータへの適合性を構造方程式モデリングによる確認的因子分析を用いて検討した。

上記の分析にあたって, パラメータの推定には重み付け最小二乗法の拡張法 (WLSMV) を使

用した。因果関係モデルのデータに対する適合度は, Comparative Fit Index (CFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) により判断するものとした。一般的に, 前者は 0.9 以上, 後者は 0.08 以下であればモデルは妥当な範囲にあると判断される。統計パッケージは SPSS Statistics 22.0 および Mplus 7.4 を使用した。

4) 結果

(1) 対象者の基本属性と測定尺度の平均値

対象者の基本属性を表 1 に, 各測定尺度の平均値を表 2 に示した。

表 1 対象者の基本属性

| 項目 | 人 | (%) |
|-----------|-------------|--------------|
| 性 | | |
| 男 | 171 人 | (15.9%) |
| 女 | 906 人 | (84.1%) |
| 年齢 | 42.1 ± 10.8 | (18-70) 歳 |
| 看護職経験年数 | 18.5 ± 11.5 | (0.5-57.8) 年 |
| 現職場の在職年数 | 11.2 ± 9.5 | (0.1-47.7) 年 |
| 資格 (複数回答) | | |
| 保健師 | 49 人 | (4.5%) |
| 助産師 | 34 人 | (3.2%) |
| 看護師 | 863 人 | (80.1%) |
| 准看護師 | 491 人 | (45.6%) |

n=1077

表 2 測定尺度の平均値 ± 標準偏差

| 項目 | 平均値 ± SD (範囲) |
|--------------|-------------------|
| 職場におけるストレス認知 | 12.8 ± 8.3 (0-36) |
| 評価 | 2.3 ± 1.7 (0-6) |
| 困難さ | 2.5 ± 1.9 (0-6) |
| 労働環境 | 2.2 ± 1.8 (0-6) |
| 職員との関係性 | 1.9 ± 1.8 (0-6) |
| 医師との関係性 | 1.8 ± 1.9 (0-6) |
| 患者・家族とのかかわり | 2.0 ± 1.7 (0-6) |
| ハラスメント加害 | 0.3 ± 0.7 (0-6) |
| 攻撃性 | 11.7 ± 5.6 (0-33) |
| 短気 | 3.3 ± 2.0 (0-9) |
| 身体的 | 1.8 ± 1.9 (0-9) |
| 敵意 | 3.3 ± 2.0 (0-9) |
| 言語的 | 3.3 ± 1.8 (0-9) |

n=1077

(2) 職場におけるハラスメント加害発生プロセスモデルの検討

まず測定尺度の構成概念妥当性を検討したところ, 適合度指標は「職場におけるストレス認知」が RMSEA=0.080, CFI=0.966, 「ハラスメント加害」が RMSEA=0.013, CFI=0.995, 「攻撃性」が RMSEA=0.058, CFI=0.989, であり統計学的な許容水準を満たしていた。 ω 信頼性係数は「職場におけるストレス認知」0.938, 「ハラスメント加害」0.686, 「攻撃性」0.901 であった。

仮説モデル 1 を検討した結果, 適合度は $\chi^2=984.596$ (df=333), RMSEA=0.043, CFI=0.978 と統計学的な許容水準を満たしていた。変数間の関係に着目すると「職場におけるストレス認知」は「ハラスメント加害」に対して有意な正の関連(パス係数 0.286)が認められた。なお「ハ

「ハラスメント加害」への寄与率は 0.094 であった (図 1)。

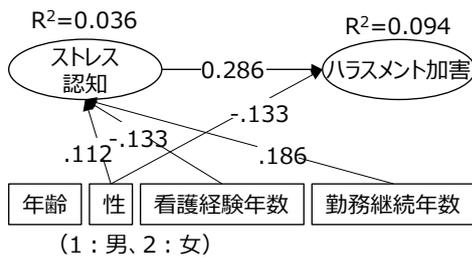


図1 仮説モデル1: ストレス認知のハラスメントへの関連
 $n=1077$, $df=333$, $\chi^2=984.596$, $RMSEA=0.043$, $CFI=0.978$
 ・図の煩雑化を避けるため、観測変数、誤差変数、攪乱変数の記述を省略した
 ・統制変数として、年齢、性(1=男, 0=女)、看護経験年数、現在の職場での勤務年数を投入した。
 このうちストレス認知に対して、性0.112、看護経験年数-0.133、勤務年数0.186の有意な関連がみられた。ハラスメントに対して、性-0.133の有意な関連がみられた。

次に仮説モデル2を検討した結果、適合度は $\chi^2=1837.409$ ($df=713$), $RMSEA=0.038$, $CFI=0.972$ であり統計学的な許容水準を満たしていた。変数間の関係に着目すると「職場におけるストレス認知」は「ハラスメント加害」に対して有意な関連は見られず、「攻撃性」のみが正の関連(パス係数0.462)を認めた。「ストレス認知」と「ハラスメント加害」には有意な相関関係(パス係数0.430)がみられた。なお「ハラスメント加害」への寄与率は0.257であった(図2)。

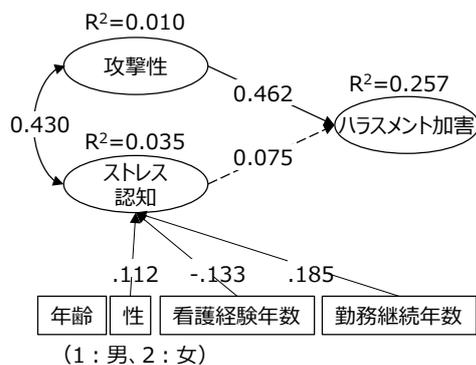


図2 仮説モデル2: ストレス認知と攻撃性のハラスメントへの関連
 $n=1077$, $df=713$, $\chi^2=1837.409$, $RMSEA=0.038$, $CFI=0.972$
 ・図の煩雑化を避けるため、観測変数、誤差変数、攪乱変数の記述を省略した
 ・統制変数として、年齢、性(1=男, 0=女)、看護経験年数、現在の職場での勤務年数を投入した。
 このうちストレス認知に対してのみ、性0.112、看護経験年数-0.133、勤務年数0.185の有意な関連がみられた

4. 研究成果

従来の研究では「職場でハラスメントを受けた」^{7,19)}、「職場でのハラスメントを目撃した」など被害の当事者や第三者としてハラスメント

に関する研究がほとんどであり、「ハラスメントを行った」というハラスメント加害の当事者に関する実証的研究は見られなかった。この傾向は、一つに他者に対してとった行為がハラスメントとなっているかどうかは、加害者自身の認知ではなく行為を受けた側の認知に大きく依存している²⁰⁾ことが関係しているものと推察される。また二つに、それは特定の行為をハラスメントかどうか認識する感度(いじめ感度)と加害体験には負の相関があり²⁵⁾、自分の行為がハラスメントになっていると加害者自身が認識していないことが多いことに関係しているものと推察される。以上のことを勘案するなら、ハラスメント加害者におけるハラスメントの発生機序を解明するには、可能な限り客観的にハラスメント加害とみなせる行為を挙げ、それらの行為を行ったか否かで測定するといった操作的な方法¹⁹⁾で、ハラスメント加害の状況を測定することが適切なアプローチとなろう。そこで本研究では Lazarus らの心理学的ストレスモデルを基礎にハラスメント加害に関する発生プロセスの因果関係モデルを仮定し検討した

具体的には、仮説1: 職場におけるストレス認知がハラスメント加害に関連する、仮説2: コーピングの先行要因である個人特性としての攻撃性と職場におけるストレス認知が、ハラスメント加害に関連すると仮定した2つの因果関係モデルを検討した。

その結果、両仮説モデルともデータに適合した。仮説1において職場におけるストレス認知はハラスメント加害に関連していた。しかし仮説2において、職場におけるストレス認知は直接ハラスメント加害には関連していなかった。職場におけるストレス認知と攻撃性が互いに関連しつつ、攻撃性がハラスメント加害に関連していた。

以上の事実に従うなら、職場におけるハラスメント加害を予防するためには、個人特性に着目し、ハラスメント加害につながるような攻撃性のある職員の人材管理が重要となるだろう。加えて、攻撃性のような個人特性は職場におけるストレス認知と正の相関関係が認められたため、職場ストレスが軽減されるような職場環境の改善も重要な課題であろう。

引用・参考文献

- 1) Coomber Billie, Barriball K Louise : Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature, *International Journal of Nursing Studies* 44 (2) : 297-314, 2007
- 2) 橋本剛: 対人ストレスの定義と種類: レビュー

- と仮説生成的研究による再検討、人文論集 54 (1) : A21-A57、2003
- 3) 安部 陽子: 投稿 職場のいじめについて、臨床看護 32 (11) : 1661-1667、2006
- 4) 内山 久美子, 藤田 尚子, 田中 笑子 他: 新人看護師のストレスとパワーハラスメントに関する実態調査、日本看護学会論文集: 精神看護 (38) : 173-175、2007
- 5) 黒田 梨絵, 三木 明子: 看護師が受ける職場でのいじめの実態とその影響、日本看護学会論文集 精神看護 40 102-104、2009
- 6) Abe Kiyoko, Henly Susan J.: Bullying (Ijime) Among Japanese Hospital Nurses: Modeling Responses to the Revised Negative Acts Questionnaire, Nursing Research 59 (2) : 110-118 110.1097/NNR.1090b1013e3181d1091a1709、2010
- 7) 相原 慎: 看護職が受ける職員間ハラスメントの実態と背景要因の考察、看護教育研究集録 37 186-193、2011
- 8) 三木 明子: 看護婦のストレスと業務上の事故および病気欠勤の検討、日本看護学会論文集 看護総合 156-158、1998
- 9) 森 俊夫, 影山 隆之: 看護者の精神衛生と職場環境要因に関する横断的調査、産業衛生学雑誌 37 (2) : 135-142、1995
- 10) 田尾雅夫: 特集「ストレスの社会心理学」 パーンアウト: ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス、社会心理学研究 4 (2) : 91-97、1989
- 11) 影山隆之, 森俊夫: 病院勤務看護職者の精神衛生、産業医学 33 (1) : 31-44、1991
- 12) 影山 隆之, 森 俊夫: 病院勤務看護職者の精神衛生、産業医学 33 (1) : 31-44、1991
- 13) 久保 真人, 田尾 雅夫: 看護婦におけるパーンアウト: ストレスとパーンアウトとの関係、実験社会心理学研究 34 (1) : 33-43、1994
- 14) 舟島 なをみ, 亀岡 智美, 杉森 みどり 他: Role Conflict and Ambiguity Scale (RCAS)と Nursing Stress Scale (NSS)の日本語版作成と信頼性・妥当性の検証: キング目標達成理論の検証に向けて、千葉看護学会会誌 3 (2) : 17-24、1997
- 15) 小杉 正太郎, 田中 健吾, 大塚 泰正 他: 職場ストレススケール改訂版作成の試み(I): スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂、産業ストレス研究 11 (3) : 175-185、2004
- 16) 原谷隆史: 日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の信頼性および妥当性、産業医学 35 S214、1993
- 17) Kawakami Norito, Kobayashi Fumio, Araki Shunichi 他: Assessment of job stress dimensions based on the job demands-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan: reliability and validity of the Japanese version of the Job Content Questionnaire, International Journal of Behavioral Medicine 2 (4) : 358-375、1995
- 18) MIKANE Sakae, KAWAMURA Yuki, FUKUTAKE Mayumi 他: Development of A Work-related Stress Scale for Nurses Evaluation of The Validity and Reliability, 3rd World Academy of Nursing Science, 237、2013
- 19) Tsuno Mika, Morita Tetsuya, Inoue Akiomi 他: 労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究、産業医学ジャーナル = Occupational Health Journal 34 (3) : 79-86、2011
- 20) Einarsen Staale, Hoel Helge, Notelaers Guy: Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, Work & Stress 23 (1) : 24-44、2009
- 21) Einarsen S., Raknes B. I.: Harassment in the workplace and the victimization of men, Violence and Victims 12 (3) : 247-263、1997
- 22) Bjorkqvist Kaj, Osterman Karin, Hiert-Back Monika: Aggression Among University Employees, AGGRESSIVE BEHAVIOR 20 173-184、1994
- 23) Quine Lyn: Workplace Bullying in Nurses, Journal of Health Psychology 6 173-184、2001
- 24) Hutchinson M., Wilkes L., Vickers M. 他: The development and validation of a bullying inventory for the nursing workplace, Nurse Res 15 (2) : 19-29、2008
- 25) 宗像恒次: 働く人たちのストレスサバイバル: いじめ・リストラ・セクハラ、明石書店、2000
- 26) Shigemura Jun, Nomura Soichiro, 重村淳 他: ハラスメントとしての職場いじめ--その現状と課題 (特集 ト라우マと自殺) = Workplace bullying as harassment: what we know and what we need to do, ト라우マティック・ストレス = Japanese journal of traumatic stress 5 (2) : 124-132、2007
- 27) Kitaide Chiharu, Nara Yumiko, 北出千春 他: 看護の職場のモラル・ハラスメントの実態と組織構造、日本看護学会論文集: 看護管理 = Japanese Nursing Literature and Proceedings, Nursing management 42 458-461、2012
- 28) Tsuno Kanami, 津野香奈美: 【職場のハラスメント】 職場のいじめ・パワーハラスメントの健康影響と組織への影響 = Health Outcomes and Organizational Influences of Workplace Bullying、産業ストレス研究 = Job stress research 20 (3) : 207-216、2013
- 29) Hinokuma Rika, 日隈利香: 看護職員のハラスメント問題に関する研究: 全国の保健・医療・福祉機関に勤務する看護師を対象にしたアンケート調査結果より = Kangoshokuin no Harassment Mondai ni Kansuru Kenkyu: Zenkoku no Hoken・Fukushikikan ni Kinnusuru Kangoshi wo Taishonishita Anketo Chousa Kwokka Yoei (Japanese)、日本看護学会論文集. 精神看護 = Japanese Nursing Literature and Proceedings, Mental nursing 43 128-131、2013
- 30) 厚生労働省: 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について

| 報道発表資料 | 厚生労働省、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000021i2v.html>、更新2012、アクセス日201602.17

- 31) PANDO Moreno Manuel, ARANDA Beltran Carolina, Tsuno Kanami 他: Assessing Psychological Violence and Harassment at Work: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) Comparing NAQ-R and LIPT, Journal of occupational health 55 (2): 108-119、2013
- 32) Sakae Mikane, Yuki Kawamura, Mieko Yamaguchi 他: Development of a measurement scale for workplace harassment inflicted on nurses, 18th East Asia Forum of Nursing Scholars, 2015
- 33) 安藤明人, 曾我祥子, 山崎勝之 他: 日本版 Buss-Perry 攻撃性質問紙(BAQ)の作成と妥当性, 信頼性の検討, 心理学研究 70 (5): 384-392、1999
- 34) 李 仙恵, 朴 志先, 中嶋 和夫 他: 知的障害児の母親の育児負担感が心理的マルトリートメントに与える影響, 社会福祉学 53 (4): 96-108、2013
- 35) 古川壽亮, 大野裕, 宇田英典 他: 一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究平成14年度厚生労働科学研究費補助金(厚生労働科学特別研究事業)心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究研究協力報告書<<http://mental.mu-tokyo.ac.jp/h14tokubetsu/%E5%88%86>): E6、2002
- 36) 岡田 謙介: クロンバックの α に代わる信頼性の推定法について—構造方程式モデリングによる方法・McDonaldの ω の比較—, 日本テスト学会誌 7 (1): 38-50、2011
- 37) Gadermann Anne M, Guhn Martin, Zumbo Bruno D: Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data: A conceptual, empirical, and practical guide, Practical Assessment, Research & Evaluation 17 (3): 1-13、2012

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計2件)

- 1) Sakae MIKANE, Yuki KAWAMURA, Mayum FUKUTAKE, Kazuko SUMIYOSHI, Meiko YAMAGUCHI, Koichi OKABE, Kazuo NAKAJIMA: Development of A Work-related Stress Scale for Nurses Evaluation of The Validity and Reliability. : 3rd World Academy of Nursing Science, Korea, The K-Soul Hotel, 2013
- 2) Sakae MIKANE, Yuki KAWAMURA, Mieko

YAMAGUCHI, Kazuo NAKAJIMA: Development of a measurement scale for workplace harassment inflicted on nurses. 18th East Asia Forum of Nursing Scholars. February 5-6, Taiwan, 2015

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況 (計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

實金 栄 (MIKANE, Sakae)

岡山県立大学・保健福祉学部・准教授

研究者番号: 50468295

(2) 研究分担者

中嶋 和夫 (NAKAJIMA, Kazuo)

吉備国際大学・保健福祉研究所・研究員

研究者番号: 30265102

(3) 連携研究者

山口 三重子 (YAMAGUCHI, Mieko)

岡山県立大学・保健福祉学部・教授

研究者番号: 90279018