

研究

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—

餅 田 敬 司

目 次

- はじめに
- I. 職務満足とは
- II. 本研究の位置づけ
- III. 本調査の概要と解析手法
- IV. 結果および考察
- まとめ

は じ め に

いつの時代においても病院に求められているのは、質の高い医療を提供する事である。そのためには、健全な経営と職員が満足をもって働き続ける環境が整ってなければならない。その中でも病院経営における大きな課題として人材育成が含まれている。

この研究は、病院内の占める割合の多い看護師を対象に既存の調査紙面で職務満足度を調査した結果から、病院経営における人材育成を職務満足から模索したものである。経営者にとって病院が危機的な状況に差し掛かった時に、職員から協力が得られるかは危機を脱する鍵になる。そのために、何が職員の満足度として重要な項目なのか、看護管理者としてどう職員を育成するのか解析・分析する。

本研究の流れとして、まず満足度とは何かを明らかにする。次に、筆者の勤務する病院で2006年度に実施した職務満足度調査(Stamps,1978)を元に、多変量解析を用いて多角的に考察する。最後に、管理者としての人材育成のあり方に言及したい。

I. 職務満足とは

1. 文献検索

「職務満足」を検索すると、1987年から2007年までに医学中央雑誌から一致する文献は1370件であった。そのうち、病院で働く看護師に関するものが500件登録されていた。研究テーマの内訳は、手術部、病院全体、定着率との比較、長期治療、キャリア発達、年代別、バーンアウト、対人関係、ストレス、中堅看護師、満足要因、師長の承認行為などに関連したものであった。

MEDLIN 及び Pub Med から検索した。Keyword は job satisfaction, administrator, Job Satisfaction of Nursing の 2 語で検索した。検索件数は以下の表 (表 1) の通りである。

MEDLIN も Pub Med も検索したタイトルからは, the medical director, nurse executive, and administrator, リーダーシップや価値などに関するものであった。

表 1 検索結果一覧

| Key Word | MEDLIN (1997-2007) | PubMed (1960-2007) |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Job satisfaction | 6695 件 | 13,938 件 |
| Job satisfaction of Nursing | 86 件 | 5,590 件 |

2. 辞書による職務満足の定義

職務満足とは、「仕事そのものに対する満足だけではなく、職場の同僚との人間関係、賃金、昇進見通し、福利厚生、職場の物理的環境、労働組合、企業に対する満足など具体的な職場生活の場面で遭遇する事柄に対する満足度の総体として考えられている」(新社会学辞典, 1993, p.761)。

満足をもたらす動機づけとは、新社会学事典 (1993) には「行動を始動させ、それを維持し、それに方向づける過程全体をいう。生活体を取り巻く環境は絶えず変化し、生活体はそれに対処し、環境との間に平衡を維持することにより生活を続ける。この平衡が乱されると、それを回復するために行動が生起する。平衡の乱れを起こすものは、基本的に必要なものの欠乏、及び有害な事象の生起、存在である。このような状態を要求のある状態という。要求がもとになって生活体を内部から行動にかりたてると考えられるものが動因である。一方、外部にあって、この行動の対象になるものを誘因という。このように要求—動因—誘因を結ぶ一連の働きにより行動が生起するのが、動機づけの基本過程である」としている (p.1058)。

また、心理学辞典 (1999) から要約すれば、職務満足は仕事以外の多くの要因と関連し、人ごとに判定基準も異なるので、客観的数値として表しにくい。また、職務満足と職務不満足とを同一概念の両極にあるものとして取り扱うか、この二つの状態に関して概念の変化が生じているかどうかということも問題であると記載されている。

3. Herzberg と Maslow による見解

Herzberg (1966) は、当時の産業界を支配制度的な人間的発達を阻止している社会であると、記している。また、人間の発達には精神的健康が重要であるとも述べている。Herzberg (1966) は序文で、「宗教界、政治界、または産業界のいずれに属しようとする、あらゆる組織の主要機能は、意味ある存在を享受しようとする人間の欲求を充足することである」と述べている (邦

訳 p.13)。Herzberg は、ピッツバーグの約 200 名の会計士と技術者に面接調査を行った。面接調査の内容は、職務について格別満足を感じ得た出来事と不満を感じた出来事について労働者の体験をまとめた。従って、被面接者の話す出来事が満足についてのものか、不満足についてのものかは被面接者によって分類された。次に満足を得た出来事、あるいは不満な出来事が何に起因するものかをあらかじめ用意された要因の分析コードに当てはめられ、満足な出来事として起因した要因が全体の何パーセントになるのか算出したのである。その結果、達成、承認、仕事そのもの、責任、昇進の 5 つの要因は職務満足度を高める満足要因であるとわかった。また、組織の経営・方針や対人関係、作業条件、給料及び監督は一貫して短期的な職務態度変化を生み出した主要な不満要因であった。不満要因は直接的に満足を与えない要因である。すなわち、作業条件を良くしたり、給料を上げたりしても短期的には満足になるが持続的な満足への態度変化は生じないのである。Herzberg は前者を動機づけ要因、後者を衛生要因と名づけた。この 2 要因から従来考えられていた不満を解消すれば、満足になるということではないということがわかった。すなわち、満足と不満は別々の誘因によっておこる労働者自身が仕事について抱く感情である。つまり、作業条件や給料を良くしても不満は抱かないものの、積極的な満足を抱くことにはならないのである。積極的な満足を抱かせるためには、動機づけ要因である仕事の達成や承認、仕事そのもの、責任、昇進などを重視すべきなのである。Herzberg は理論を検証する中で、身体的リハビリテーション患者のような極度に深刻な生活状況に遭遇している人々にも職務満足の要因が出現するかどうか、という疑問から調査をおこなっている。Herzberg 自身この研究資料を分析するのに Maslow の欲求のヒエラルキーを事象の分類に用いている。

Herzberg は Maslow の枠組みにおけるカテゴリーに手を加えた 6 つのカテゴリーから「生理的欲求」と「安全の欲求」及び「愛と帰属の欲求」は衛生要因に等しいと考えた。そして、「自律の欲求」と「自己実現の欲求」及び「創造の欲求」は動機づけ要因に相当したと結論づけている (Herzberg, 1966, 邦訳 p.160)。この調査の分析から患者の満足が得られた良い事象とは、動機づけの要因に起因していた。そして、不満として体験した事象は、衛生要因から起因していることが明らかにされたのである。この結果を Herzberg (1966) は、「職務以外の感情まで含めて拡大応用しても、なお実質的支持を得ることができる」(邦訳 p.162) と報告している。Maslow (1954) は人生について「有意義な人生の定義は唯一つ、本質的に欠乏しているものがありそれを求めて努力することである」また、「私の観察では、欲求の充足は束の間の幸福をもたらすにすぎず、順に他の高次の不満が続いて生じるようである」(邦訳 p.29) と序文で述べている。不満の理論について Maslow (1954) は、「充足状態は結果として、必ずしも保証された幸福とか満足の状態になるとは限らない。問題を解決するのと同じくらい、議論の余地ある状態である」(邦訳 p.29) と述べている。すなわち、満足と不満の関係は、それらを互

いに排他的に取り扱う。要するに不満の要因を解消すれば満足になるとは言えないのである。Maslow (1954) は満足について序文で以下のようにまとめている「実際、もしこういう人間特性に十分気づき、永遠の絶えることのない幸福という夢をあきらめることができ、歓喜ははかなく次に必然的にそれ以上を求めて不満・不平が生じるという事実を受け入れる事ができたならば、一般の人々に、自己実現している人が自動的にしていること、すなわち与えられた恩恵の価値を知ることができ、感謝し、二者択一する畏をさけることができるということを教えることは、可能である」(邦訳 p.32) としている。

人を動かし満足を与えることは、経営者や管理者にとって魅力ある言葉である。経営者にとっては、労働者を外的な力をもって動かすというイメージは古典的な発想にあるとしか言いようがない。今までの経営者は、管理的な命令・統制的なやり方で生産性を上げる為にいろいろな方策を考え出してきた。McGregor は組織にとって従業員が重要な欲求を職場において満たす機会がないと、やる気をなくしたり、反発したりする原因になると考えている (McGregor, 1960)。経営者による命令的な統制はどうしても労働しなければならない状況の従業員の場合には、有効な方法であるかもしれない。例えば、経済的に困窮している労働者の場合、生理的欲求を満たさなければならない。その生理的欲求を満たすために命令に従う。そして、その代価として報酬が与えられるのである。しかし、現代の従業員は、基本的な生理的欲求が満たされていない者は少ないと言える。従業員のほとんどが生理的欲求や安全に対する欲求を満たしているものと考えられる。McGregor の理論は Maslow の自己実現欲求理論に依るところが大きい。

Maslow (1954) は自己実現への動機づけとして、「普通の人々の場合、動機づけとは自分に欠けている基本的欲求を満足させるために努力することである」(邦訳 p.237) と述べている。現代の従業員は生理的及び安全の欲求が満たされていると仮定すれば、愛と帰属(所属)の欲求や自尊の欲求を満たすことを重視するようになる。すなわち、従業員に帰属心や自尊心をうえつけることも、同僚からの尊敬の念を得ることも満足につながるのである。

4. McGregor による見解

一方で、その自尊の欲求は経営者にとっても、だれにとっても一番重要であると McGregor (1960) は論じている。McGregor (1960) は自尊の欲求を以下のようにまとめている。

「1. 自らを重んじる心に関するもので、自尊心と自信をもちたいという欲求、自治の欲求、完成の欲求、能力を伸ばしたい欲求、知識欲求などがこれである。2. 自己の評価に関するもので、地位に関する欲求、認められたいという欲求、正しく評価されたいという欲求、同僚からしかるべき尊敬を得たいという欲求などである」(邦訳 p.44)。

このような状況を作り出すことは「アメとムチ」的な統制方法では困難であると McGregor は考えた。McGregor (1960) は「X 理論を特定の経営戦略の『結果』を示すものであり、人

間について説明したり記述したりするものではない」（邦訳 p.49）と述べている。つまり、基本的に人間は仕事が嫌いで、受動的で、賃金やその他の外部からの刺激がないと働かないと考えているのではない。労働者の生理的欲求を満たす場合には、X 理論的な経営方法が有効な状況もある。しかし、現代の組織としては X 理論的経営が有効であるとは考えられない。言い換えれば、McGregor は X 理論的な経営手段から脱却した考え方を示しているのである。

その方法が Y 理論と呼ばれるものである。Y 理論とは従業員にやる気を起こさせる原動力であると言える。その原動力になる考えとは、絶えず人間は成長し発展する可能性をもっている存在であると経営者が理解していることである。Y 理論は経営戦略をたてる上で X 理論とは全く異なった考え方をもっている。つまり、Y 理論には人間が成長し発展する可能性があり、命令・統制的な形でなく、その場に応じたやり方に関わるのである。人間をそもそも怠け者だとか、責任をとらない者だとか、ムチを打たなければ働かない者だと考えるのは、経営者にその人間のもつ能力を引き出す手腕がないからであるとするのが Y 理論の考え方である。X 理論も Y 理論もどちらも経営戦略を考える上での一つの方法であることを示している。X 理論による組織作りの中心原則が権限行使による命令・統制であるのに対して、Y 理論によるそれは統合の原則である。McGregor (1960) は、「従業員が企業繁栄のために努力することによって各自の目標を『最高に』成し遂げられるような条件をつくってやることである」（邦訳 p.56）と記している。そして、McGregor (1960) は管理者の役割について、「管理者の部下に対する最も適切な役割は、部下の教師・専門的援助者・同僚・コンサルタントであること」（邦訳 p.33）と述べている。管理者の仕事の大部分は問題を解決することである。その問題の多くは人間関係である。管理者は問題をうまく解決するための技術を要するのである。Y 理論は人を動かし満足を与えることに関する一つの方法であると考えられる。要するに、組織にとって重要なのは仕事を好きになり、積極的に責任をとり優れた意思決定能力をもった従業員を育てることである。Y 理論はそんな従業員を育てる上での考え方の手助けになる。単に人を動かすだけであれば、統制的な仕方もしくは、腕力による強制だけ用は足りる。しかし、これらが効果を示す範囲は限られている。McGregor (1960) は、「人を動かす力は自分の使う権限の多寡によって決まるものではない。むしろその場その場に応じて、どんなうまい方法を選び出して人を動かすかによって決まるものとしてしている。在来の組織理論では、権力と権限は不可分のものであって、権限の放棄はすなわち統制力の喪失であると教えていたが、これは全くまちがった考えである」（邦訳 p.37）と述べている。しかし、北野 (1972) は翻訳「仕事と人間」の著書の序文で、「なぜ Y 理論が正しいのか McGregor 自身この理論を実証しうる研究をしていない」（p.5）と述べている。

5. 職務満足が看護師に与える影響

Kramer (1991) は看護師を引き付けるマグネットホスピタルと看護師が離職する率の高い非マグネットホスピタルの職務満足度を調査した。その結果、職務満足度が高いと離職率が低いことが明らかになった。マグネットホスピタルと非マグネットホスピタル (以下“パネルグループ”とする) との看護師の職務満足度は、マグネットホスピタルの方がパネルグループよりも高かった。マグネットホスピタルの看護師とパネルグループ看護師の回答の差は有意であった。その他に興味深い結果としてマグネットホスピタルでは、看護師のことを知的な専門職もしくは博愛主義的な労働者としてのイメージを持っていたことが分かった。しかし、パネルグループでは、看護師のイメージを官僚的な雇用人、医師の手伝いもしくは、事務員ホワイトカラー労働者として描いていたのであった。

他の研究報告に、岩本 (1998) は看護者の職務満足が在職期間・経験年数・看護ケアや看護職へのコミットメントとの間に正の相関があるとしている。また、山下 (1995) は看護師間相互の関係と職業的地位において満足度が高く、管理について満足が低かったと報告している。

職務満足に影響する要因について Vroom (1964) は以下のようにまとめている。「職務満足は単一的な変数でなく、多くの調査者は複雑な変数集合として取り扱っている。例えば、監督者には非常に満足しているが、会社の方針には無関心で、賃金には非常に不満足である作業員を発見することができる」(邦訳 p.115) と述べている。ではこの場合、どの組み合わせが職務満足のレベルを表しているのだろうか。Vroom (1964) によれば、「職務満足に関する一般因子には、会社とその経営者への態度、昇進の機会、職務内容、監督、金銭報酬、作業条件、同僚との人間関係があるとしている。職務満足に対する度合いがそれぞれに違うことである。なぜなら、異なる監督者や同僚をもつゆえに、異なった会社のために働き、異なった職務をもち、異なった大きさの職務満足を表すのである」(邦訳 p.120) としている。そこで、Vroom (1964) は、多くの研究者たちが調査をした多種多様な職務または仕事の役割から、監督・作業集団・職務内容・賃金・昇進機会・作業時間について考察した。その結果、業績が仕事内容に外在する目標の達成手段である場合に作業者は最も効率的に仕事を遂行した。同時に職務満足の大きさには、仕事の目標や仕事の内容や性質と作業者のパーソナリティの両者に影響することも分った。Vroom が論じているように、職務満足を一つの要因で測定することは不可能である。繰り返し述べれば、職務満足が単一的な要因からでなく、多くの複雑な要因の集合体によって相互に影響し合って成り立っているからである。それは人間個々の欲求を測定するのと同じくらい多岐にわたっているからだと言える。

職務満足を探求するために、動機づけの要因と衛生要因の独立性を示した Herzberg や人間本来の基本的欲求行動を追求した Maslow、組織における個人の統合に自己実現欲求理論を用いて X-Y 理論を打ち立てた McGregor、そしてモチベーションを結果の誘意性と期待の積と

に定義した Vroom の期待理論はそれぞれの視点から示唆を与えている。

II. 本研究の位置づけ

1. 本研究の意義

人材育成と一言で述べてもその概念は大きく、何をもって育成しどのような状態になれば育成したと言えるのか、経営の三要素として人的、物的、金的と言われた中で近年の労働人口減少傾向・少子高齢社会の到来で人をどのように定着させ、活躍の場を提供できるかは組織にとって重要な課題となっている。

そこで、病院組織の構成員の約 50%以上を占める看護師の動向を調査し分析する事は、病院経営や人材育成、まして医療を支え担うという点で意義のあることである。大半を占める看護職がどのような形で職務満足を呈しているのかを先行研究にはなかった多変量解析を行うことで新たな考察の一助になると考える。加えて本論文の意義は、単なる病院組織内の特徴だけではなく、福祉医療の大きな視点である平等で公平な医療を提供するための足がかりになると考えている。

2. 本研究における先行研究

看護師に関する職務満足の研究は、欧米で看護師の離職及び転職予防のために、1970 年代ごろからはじめられた（深澤、草刈、1992）。その研究の結果、職務満足度が高い病院の看護師は離職率が低いことが明らかとなった（井部、1992）。離職及び転職と「職業的地位」、「看護師相互の関係」、「医師看護師間の関係」、「専門職としての自律（責任・権限）」との間に有意な差がみとめられた。尾崎（1987）は看護者にとって満足度の低いものとして「看護管理」、「看護業務」及び「給料」であったと報告している。また、深澤・草刈（1992）らは「看護師相互の関係」に満足度が最も高く、「看護業務」、「給料」は満足度が低かったとしている。

一般に組織の中には経営者、管理者、中間管理者、ライン主任、従業員などの職種がある。しかも、それぞれの職種の中に責任と権限に応じて職位が存在すると共に職種間にも職位がある。どの職種に関しても職務に満足する程度は職務遂行の程度に大きく依存する。

病院経営は医療の質と患者の満足度を高め、地域に貢献する役割と任務がある。公的な施設であれば、なお更にその使命は自ずと大きいものである事は言うまでもない。

3. 測定尺度の開発背景

Stamps（1978）は職務満足の測定尺度に関して多岐の方面からの文献レビューと古典的な仕事満足の研究を概観している。Stamps（1978）は 1911 年に出版されたフレデリック・テラーの科学的管理法は職務満足についての実用的な最初の論議であるとし、テラーの研究は

作業時間と生産能率についておこなわれ、1930年代にメイヨールの研究が行動科学者たちに研究されたことにより、労働者の満足には人間関係が仕事の動機に関係しているとした。その後、アメリカではMaslowが1953年に基本的な生理学的欲求を基盤とする欲求のヒエラルキーを提案した。Herzbergや他の研究者によって職務満足に関する研究がなされた以後、職務満足には転職や事故・遅刻及び長期欠勤が関連していることが明らかになった。

Stamps (1978) の職務満足の研究について要約すると以下のようである。

継続された研究から生産性と職務満足の間には直観的な関係だけでなく、人間主体の人道主義的観点から職務満足が増大し生産性を上げることが明らかになった。看護者の職務満足に関する研究は保健医療領域において大きな意義を呈することになる。職務満足の研究は多くの問題を抱えている。その問題の多くは職務満足の要因を定義することであり、論議するための理論的な枠組が不足していたことが関係している。しかし、基本的欲求理論や動機づけ一衛生要因理論は職務満足を研究するうえで重要な理論であるとしている。

Stamps (1978) の職務満足測定尺度は7つの因子により構成されている。その因子とは「給料 (Pay)」、 「職業的地位 (Profession Status)」、 「看護管理 (Administration)」、 「専門職としての自律性 (Autonomy)」、 「看護業務 (Task Requirements)」、 「医師との関係 (Doctor-Nurse Relationship)」と「看護師間の相互の関係 (Interaction)」である。質問は48項目に及んでいる。因子ごとの質問はそれぞれ、給料に関して9項目、職業的地位に関して8項目、看護管理は10項目、自律性は5項目、看護業務6項目、医師との関係は3項目、看護師間の相互関係は7項目である。

4. 用語の定義

既存資料を解析するにあたり、今回の研究に使用する用語を以下のように定義しておきたい。

- 1) 「看護師」：医療施設の看護師（師長・助産師を含む）を指す。
- 2) 「職務満足度」：仕事に関連した個人的な欲求の充足の程度。
- 3) 満足度を支配する因子（満足度因子）（Stamps の考えに依拠する）
 1. 給料
 2. 専門的自律性
 3. 看護業務
 4. 看護管理
 5. 看護師間の関係
 6. 職業的地位
 7. 医師—看護師間の関係

Ⅲ. 本調査の概要と解析手法

1. 調査対象

2006年度の滋賀医科大学医学部附属病院に勤務する看護師（助産師含む）・副師長以下の役職を含む320名のうち有効回答を得られた286名。

2. データの収集

研究対象者には、看護部内の師長会で研究の趣旨を説明した。質問用紙に回答したことで本調査の同意を得たものとした。質問紙には返信用封筒を同封し対象者個人が特定できないように回収箱も数箇所に分けて配置した。

3. 本研究の目的と仮説

既存の看護師の職務満足度調査から多変量解析を用いて、まず職務満足度に影響を与えていると思われる要素を明確にする。次に、データ解析から看護師の職務満足に対する特徴を明らかにすることで、看護管理者として管理可能な視点と不可能な視点で改善できる人材育成の糸口を模索する。最後に、看護の質(代理)を定義し、質向上に向けた人材育成のあるべき姿を探る。

仮説 1

職務満足度調査から看護管理者の視点を通し捉えた看護の質を多変量解析で導き出すことが可能であるかを実証する。

仮説 2

看護の質を代理するような要素を多変量解析から導き出し、人的資源管理に有意な施策立案をする。

仮説 3

調査結果を多変量解析することで看護師の職務満足に与える要素を推測できる。

4. 解析方法

集計したデータを主成分分析、クラスター分析、重回帰分析の順に仮説に基づき解析した。

5. 研究の倫理的配慮

研究への参加は自由であり参加の如何による不利益やリスクを負うことはなく、データの守秘を厳重に守られることを付け加えた。そして、いつでも研究への参加を取りやめることができることを記載した。収集したデータが個人を特定できないように整理番号化して統計処理を行った。

6. ラベルならびに数値数量化

今回の解析では、まず全データを分かりやすいネーミング¹⁾に置き換えた。また、意味や解釈のミスを防ぐため、ネガティブな質問項目の点数を反転させ、第1主成分が全て正に振る

1) 資料2 ラベル表を参照。

ように解析枠を設定した。加えて、網掛けになっている部分は看護管理的要素で、管理者として管理可能な項目と管理不可能な項目とに分けた。例えば、給与や福利厚生、組織の方針は管理者個人で左右できるものではない。一方、業務手順や管理者とのギャップや研修の機会などは、管理者の裁量で管理可能なものである。これらを識別すべく、ラベル表にあるように問題番号を付番しなおした。

IV. 結果および考察

1. 主成分分析による知見

まず、主成分 1²⁾では、属性を除く全ての項目が正に振っている。また、「管可 38 系統看護満足」や「律 1 矛盾しない上司」や「医 39 医師の看護師理解」など職務の満足に関する変数が大きくプラスに効いていることから、主成分 13 のネーミングを“看護師の職務満足”とした。主成分 1 “看護師の職務満足”では、0.15 以上の値を示す 20 の変数中に 7 変数が「看護管理」に関する項目として含まれていた。「職業的地位」や「看護師間相互関係」は 3 変数、「専門職としての自律」や「医師の看護師理解」、「給与」は 2 変数と少なく、「看護業務」に関する項目は 1 変数しかなかった。職務満足が「給与」や「看護業務」に関与するよりも「看護管理」に影響している部分が大きいと思われる。

次に、主成分 2³⁾では、プラス側の変数で 0.1 以上の変数が 13 変数あり、その半数近い 6 変数が「看護師間相互関係」の項目であった。一方のマイナス側に振れている 0.15 以上の変数で、属性を除く 9 変数中 6 変数が「給与」に関する項目であり、主成分 2 のネーミングを“給与満足と人間関係”と解釈した。資料 3-2 の主成分 2 から言えることは、看護師の中には「人間関係」に重きを置くチーム医療型タイプと「給与」に関して満足しているタイプの双対になっていることが分かる。人間関係重視型には、スタッフとして若い年齢で自分たちをサポートしてもらえる「互 10 新卒サポート」や「互 23 親しみ易い看護職」、「互 41 人間関係良好」などの項目が大きくプラスに振れている。一方で、マイナスには「年齢」や「経験年数」の層の高い特徴が読みとれた。「業 37 充足な個別ケア」や「業 11 仕事適量」、「業 34 十分なケア時間」に満足が高いものが「給与」に関しても満足している傾向が読みとれる。今回の調査対象の平均年齢は 29 歳と比較的若い集団であり、年齢や経験年数も 7 年未満の者が多い。よって、看護師の給与に満足しているとしても 30 代前半の給与を想定することになる。

最後に、第 3⁴⁾主成分ではプラス側で大きく振っている変数は「経験年数」と「年齢」、マイナス側は「職位・スタッフ」であった。このことより、“経験年数による差異”と解釈しネーミ

2) 資料 3-1 主成分 1 参照。

3) 資料 3-2 主成分 2 参照。

4) 資料 3-3 主成分 3 参照。

ングした。すなわち、年齢が高く経験年数を重ねている者ほど「専門的地位」の項目に特化した「位2 業務中充実時間」, 「位15 実感・大切な仕事」, 「位29 仕事誇り」などの項目が多くプラス側に振っている。つまり、年齢の高い者ほど専門的な地位に対する価値観が高く、その項目には、「位2 業務中充実時間」, 「位15 実感・大切な仕事」, 「位29 仕事誇り」の変数が大きく振っていることから、若いスタッフとちがったはっきりとした専門的な知識の上で業務をこなすタイプの集団があることが分かった。過言すれば、年齢が増すにつれて、職業的な知識や技術をより専門的に身につけることによって職業的なアイデンティティを確立するのではないかと考えられる。又、専門性や高い技術を求めている層は、「給与」満足が低いことも主成分3から読みとることができた。一方で年齢が若く職位がスタッフの者にとっては、「給与」そのものには満足しており、「看護業務」や「専門職としての自律」を優先していることが分析結果から解析できる。すなわち、若い年齢層の看護師と経験年数を重ねた看護師とでは、満足に影響を及ぼす要因が違う事が明らかになった。

2. クラスタ分析による知見

ウォード法による変数クラスタ分析を行った⁵⁾。変数クラスタ分析により、〈2〉給与的要素と〈4〉看護師人間関係、〈6〉業務的要素、〈9〉医師との関係、〈10〉職業的地位 など5項目が概ね既存の研究結果と合致した。これは、先行研究の職務満足度の構成要素の信頼性が確認できたと考えられる。また、Stamps の分類におおよその信頼性があると判断ができる。当時 Stamps が要因分析した際には、意味論的要素が加わり分類されていたものが今回の変数クラスタ分類において、ある意味クラスタ分析により裏づけされた結果となった。臨床現場からすれば実感値として、クラスタ分析〈5〉の項目が「看護そのもの」を表わしているように感じられる。この〈5〉に関する調査項目が「看護そのもの」つまり、看護の質を代理している変数として推測することができるのではないかと考えた。

3. 重回帰分析による知見

1) 給与満足

クラスタ分析により〈2〉給与要素で、給与満足に関する4変数を主成分分析で統合し、目的変数「給与満足」を定義した。これらを重回帰分析した結果を資料5-1に示す。

ペーパーワークや仕事量が適当にあり、業務が充実し、系統的な看護に満足している者ほど給与満足が高いことが分かる。一方、マイナスを見ると「位44_技術知識必要」があり、技術知識を必要としている者にとっては、給与に満足しているとは言い難い結果となった。これ

5) 資料4クラスタ別項目名を参照。

については、「位 44_技能知識必要」としている者にとっては、給与に対する満足度が低い事が推測される。

2) 看護師の自己実現

クラスター分析結果〈5〉と主成分分析から、「看護そのもの」と捉える事はすなわち看護師の自己実現を表す変数を思索することができるのではないかと推測した。そこで、看護師の自己実現的なものが隠れているのではないと想定し、それらを表す 4 変数を主成分分析で統合した結果から目的変数として「看護師の自己実現」と定義した。

看護師として自己実現をしている者ほど、生まれ変わっても再び看護職を選ぶ、この仕事が大切であると実感している。また、ケア時間に充実感を抱いており、アットホームな職場で仕事をしている傾向が読み取れる。また、管理者との業務のギャップが無いと感じている者が看護の仕事に対して、自己実現をしている傾向が伺える。このことは、看護師の自己実現は、「給与」や「地位」や「処遇」で左右される事ではなく、仕事への意義を見出し「系統的な看護」を実践している者が「仕事に誇り」を感じ充実感を抱いていると推測できる。管理者は、看護師の自己実現に向けて働きかけられる要素が今回の研究で明確になったと言える。加えて、管理者として管理可能な「管可_12 管理&業務 Gap 無」を見ると、管理と業務のギャップをなくすことで、看護師の自己実現を促すことに繋がるとこと、アットホームな職場作りも重要な変数であることも特筆しておきたい。

3) 看護の質 (代理)

今回の調査では、46 変数と属性 7 変数から看護の質の側面を分析する試みを行なった。この調査結果で概観できることは、看護を行なう上で、「自分と同僚」、「自分と患者との関わり」の二通りの看護が存在しているように思える。言い換えれば、看護計画を立案したものを同僚と実践する看護と、看護計画を実践する関わりとは別にその場その場の直面する場面ごとの臨機応変なアドリブ的とも言えるような患者に対しての接し方の 2 つの側面があることを常々感じていた。患者と関わる中で上述するような 2 側面をもって働いていると実感することはあっても、それは単なる感覚的なイメージであってそれを数値化したり、明確に表わしたりしたことは無かった。また、その必要性を感じる前に目の前の現実に向き合っているのが精一杯であったと言うほうが事実に近い。今回の調査で最も重要な知見は、看護師が看護する中に 2 側面の関わりがあること、そしてそのそれぞれに重きをおいて働いている者がそれぞれに存在していることが分析結果として、数値で表わす事ができたことは、非常に大きな知見である。

看護業務を経験してきた者にとっては、感覚的に感じていた看護に対するイメージが数値化された事は大きな意味があると考え、調査票の範囲内ではあるが「看護の質」をサロゲート (代

理)することに迫ってみたい。前述の「自分と同僚」,「自分と患者との関わり」の視点に立ち、看護の質を想定する変数として3変数を導き出し、主成分分析で統合し、目的変数「看護の質(代理)」を定義した。これらを重回帰分析した結果を資料5-3に示す。

職場が「アットホーム」であること、「矛盾しない上司」がいること、「看護師として向上する機会が充実している」環境が質の高い看護を生み出す代理的な要素であることが読み取れる。また、「医師看護師理解」や「指示系統業務」が円滑に行なわれている環境ほど、看護の質(代理)がプラスに傾くことが資料5-3より読み取ることができる。このグラフから人材育成のヒントが隠されているように思われる。今まではどちらかと言えば、アットホームな人間関係は馴れ合いや友達感覚として、マイナスの組織的観点をイメージしていた。また、指示命令系統を重視していることは、統率し封建的な支配をしているように捉われがちであった。

しかし、今回の分析結果を解析する限り、どちらも看護の質を高める要素であることが確認できた。

ま と め

今回の調査結果を多変量解析することによって、新たな知見として6つの要素が明らかになった。その結果を踏まえて看護管理者としての人材育成の提言を加えたい。

新たな知見として、まず1つは主成分分析結果からも分かるように職務満足度に影響する要因として、看護管理的な変数が多く含まれているということ、その主たるものは、看護管理者が管理可能であるとする「管38 全般的に、この病院では系統だてて行なわれている看護方法に満足している」項目が大きく影響しており、「律13 矛盾しない上司」の存在や「医39 看護師への理解」などに力を注ぐ必要がある。2番目には、人間関係に価値を置いている者は、職務に対する満足を示す傾向が高いと言える。言い換えれば、人間関係を中心にチームワークに満足していれば、給与に関しては、少々自己犠牲を払いながらも公平な給与が得られていると考えている傾向にあった。また、「適量な仕事量」であったり、「十分なケア時間」があったり、「個別ケア」が出来ていると「給与」に関しても満足している者がいることが分かった。まさに、人間関係や看護チームとして重きを置いている者と個別的な看護ケアに重点を置いている者との二者に二分されている事が分かった。第3番目として、経験を重ねて年齢が高くなると職業的な倫理観やアイデンティティが確立され、より専門性の高い技術を求めることが職務に対する満足度を高くする結果となった。また一方で、若い看護師は、「看護業務」に関連した項目に影響されやすい結果となっている。このことは、年齢によって重要視している要素が違う事がハッキリしたとも言える。看護管理者としては、年齢別のそれぞれ違った働きかけが必要である。もっとも、この結果から実感できることは、年齢が高くなるに連れて業務的な思考から職業的地位的の確立、専門的知識の構築へ移行するものと思われる。4番目には、看護

師には 2 種類のタイプの働き方があった。この 2 種類の働くタイプとは、看護そのものの仕事に関心を示すタイプと、個人の技術的な知識や技を磨きたいと考えている者が存在していることである。この知見は、先行研究で実証されている「看護管理」や「医師の理解」、「看護師間の相互関係」が職務満足の主な要因であるとしているのに対して、今回の研究結果からは、同じ看護師でありながらもその働くタイプそのものが大きく違っていることを指摘した事になる。看護師の中で「看護の仕事」に満足しているタイプと、個人への技術向上に対して関心を示す者との働きかけは、人材育成を行なう上で重要な要因として位置づけられる。5 番目には、看護師自身が職業的な自己実現に向けて影響を与えるだろうと予測できる要因が明らかにされた。このことは、看護管理を行なう者にとって、習慣化された職場のアットホームな環境は、馴れ合い的な放任主義の非管理体制であると判断するのではなく、「アットホーム」な職場環境が看護の質向上に関与している要因であることを再確認しなければならない。また、「看護管理者とのギャップ」が少ないことや「看護ケアに十分な時間を費やす」事ができること「実感として大切な時間」を送っている者は、看護を通して己の自己実現に向けた、「仕事の誇り」、「仕事意義実感」、「系統看護満足」、「仕事満足」との変数項目に大きく関与していることが理解できた。そうすると、看護師の自己実現への取り組みを看護管理者がサポートすることは、上述した変数を中心に検討することからはじめることができる。最後に、6 番目として、看護の質をサロゲート (代理) する要因がこの調査変数の中から明らかになった。その変数項目は、「互 36 職場のアットホーム」「律 13 矛盾しない上司」「管可 18 看護向上機会充実」「管不 42 方針・間接関与」「位 27 仕事意義実感」「医 39 医師の看護師理解」「管 5 指示系統業務」の 7 変数である。これらの変数は、看護の質そのものに影響すると考えられる。看護の質 (代理) は、看護師として働く者にとって大きなモチベーションにも影響する要素でもある。今回の調査を多変量解析することで得られた結果から改めて明らかになった要素でもある。

仕事の満足感とは、Herzberg が明らかに示している「動機付け要因」である。その動機付けは、「仕事そのもの」「承認」「達成」などのその人個人の質的な部分である。

看護の質 (代理) を追及することは、一方で職務そのものの満足を高め離職の低減を促し、職場定着を促進し、継続した人材育成へと向かう相乗的効果の現れになるのではないかと考える。今後、看護管理者にとって、看護の質 (代理) を数値化して行くことは、離職防止や職場定着そして、人材育成を可視化する大きな役割になると考える。

おわりに

今回の調査結果から幾つかの具体的な知見を得ることができた。得られたこれらの知見は、多変量解析を行なうことで新たに見出された結果である。既存の職務満足度調査から看護師がどのような要素を重視して職務に専念しているのか、またどのような要素に満足感を抱いているのか、看護管理者の視点で具体的な変数を示すことができ、人材育成においても役立つ指標となったと確信している。また一方では、今回の調査データを解析する中で新たな課題も明らかになった。Stamps の調査項目は、確かに洗練され信頼度の高いスケーリングであり、この調査項目には看護師としての働き方や個人の仕事への価値観、一方では組織人としての働き方も測定可能なメジャーとし、活用できることを発見した。しかし、個人や看護師としての自己実現、言い換えれば看護実現や組織実現をサロゲイト（代理）することは可能かもしれない。ただ、今回の解析からは、それだけでは物足りなさを感じたのである。もしかすると、今後の研究課題として、一つのスケーリングから個人、組織、そして社会実現としての意味づけを行うことができれば、非常に重要な研究になるのではないかと考える。そもそも、自己実現や組織実現は、世間一般に言われる個人や企業のある特定に限られた価値実現でもある。しかし、我々が求めるべきものは、個人や組織の実現だけではなく、社会に必要とされる社会実現を目指すために、どのような要素が必要で、どのような働きかけが個人や組織に必要なのかを極めることが重要であると私は考えている。

今後の調査研究では、「看護の質」を組織実現や社会実現との観点から大きな枠組みで捉え、得られたデータを緻密な手法で解析を行い、研究チームと大いに議論することで新たな知見が発見されるものと期待していただきたい。そして、第2報、第3報ではより斬新な切り口で職務満足度調査から社会実現まで視点を広げた研究に取り組みでいきたいと考えている。

一昨年度から医療界において、人材不足がマスコミなどで多くの事例として報道がなされ、大変深刻な社会問題となっている。医療にかかわる人材を育成することは、医療を受ける国民側からすれば非常に重要な取り組みである。その取り組みに対して、より具体的な指標を示す事は、この研究のもつ社会実現に繋がるものと私は確信している。今回の研究結果がもたらす意味は、医療現場で暗黙知として、取り扱ってきた看護師の満足感や仕事に対するアイデンティティの形成に一つの光を当てたと言える。この研究を継続していく事は、看護の質を量的なデータで定義するための模索にもなり得る。そして、そのことが本来、国民が受けられる医療の中の看護の質を明らかにすることになるのではないかと考えている。

今後は人材育成や社会実現に向けた代理変数を導き出し、定量的なモデルとして示し難かった看護の質を尺度的に測定できるものとして作り上げてみたい。

最後に、この論文を執筆するにあたり、データ解析からあらゆる知見へのアドバイスを頂き

多大なるご指導を賜りました、本学大学院博士前期課程 2 回生 川瀬友太氏には、長期期間に渡り昼夜を問わず詳細な解析方法ご指示承りましたこと深く感謝申し上げますと共に、本研究の研究指導者である平井孝治教授には、的確なご指導と温かい心で見守っていただき重ねて感謝申し上げます。今後も引き続きご指導ご鞭撻を賜ります事を重ねてお願い申し上げ、感謝の意と代えさせていただきます。誠に有難うございました。

引用・参考文献

- 深澤佳代子, 草刈淳子. (1992). 看護婦の職務満足に関する検討—信州大学病院の実態—, 看護管理, Vol.2, No.6, pp.378-383.
- 深澤佳代子, 茂野テル子, (1993). 看護婦の職務満足に関する検討—1991 年の実態について—, 看護管理, Vol.3, No.3, pp.199-202.
- Herzberg, F. (1966). / 北野利信 (1972). 仕事と人間性 (第 7 刷発行), 東洋経済新報社.
- 林美紀, 山田理江. (1995). 看護婦の職務満足と就業背景との関係. 日本看護研究学会雑誌. Vol.18, No.3, pp.52-53.
- 岩本幹子. (1998). 看護婦の職務満足—いかに組織は看護婦を定着できるか—, 北海道大学医療技術短大紀要, No.11, pp69-77.
- Kramer, M. (1991). / 井部俊子 (1992). 仕事の満足と継続—1990 年代の考察 [1], 看護管理, Vol.2, No.4, pp.256-261.
- 勝原裕美子. (2000). 米国看護管理者の新たな役割と挑戦課題, 病院管理, Vol.37, No.4, pp65-71.
- 北原美穂, 小山明美, 土屋友美他. (1996). 看護婦の仕事に対する満足度—経験年数による比較検討—, 日本農村医学会雑誌, Vol.45 (4), pp.565-571.
- 小玉敏彦. (1983). 価値意識の変動と職務満足要因の実態—行動科学研究の日本的課題—, 社会科学討究, Vol.29 (1), pp.263-276.
- McGregor, D. (1960). / 高橋達男 (1990). 企業の人間の側面 (新版版), 産能大学出版部. (新訳 41 版).
- Maslow, A.H. (1954). / 小口忠彦 (1987). 人間性の心理学 - モチベーションとパーソナリティー (改訂新版), 産業能率大学出版部.
- 森岡清美, 塩原勉, 本間康平他. (1993). 新社会学辞典, p.761, p.1058, 有斐閣.
- 中島義明, 安藤清志, 子安増生. (1999). 心理学辞典, p.428, 有斐閣.
- 尾崎フサ子. (1988). 看護婦の職務満足質問紙の研究—Stamps らの質問紙の日本での応用—. 大阪府立看護短期大学紀要, 10 巻 1 号, pp.17-24.
- Stamps, P.L., Piedmont, E.B., Slavitt, D.B., & Hasse, AM. (1978) .
- Measurement of Work Satisfaction among Health Professional, Medical Care, 16 (4), pp.337-352.
- 角隆司. (1972). 労働における動機づけ要因—Herzberg. F. の M-H 理論について—, 心理学評論, Vol.15, No.1, pp.43-61.
- 上野栄一, 高間静子, 塚原節子. (1995). 看護婦の職務満足と対人関係との関係, 日本看護研究学会雑誌, Vol.18, No.3, p.54.
- 外島裕, 田中堅一郎. (2000). 産業・組織心理学エッセンシャルズ, ナカニシヤ出版.
- Vroom, V.H. (1964). / 坂下昭宣 (1987). 仕事とモチベーション (2 刷), 千倉書房.
- 山下美根子. (1995). 看護婦の職務満足に関する研究, 看護管理, Vol.5, No.3, pp. 191-195, 増刊号

資料 1-1

平成 17 年職務満足度調査

1. 下記の質問にお答え下さい。（平成 17 年 3 月 31 日現在）

職位（ ） パート看護師（ YES NO ）

年齢（ ）歳 男 ・ 女

看護師経験年数（ ）年（ ）ヶ月

結婚の有無 有 ・ 無

現在の所属部署での経験年数 （ ）年（ ）ヶ月

*3 月に異動した人は異動前の部署での経験年数を記入

平成 17 年 3 月末での退職予定 有 ・ 無

2. 下記の質問にお答え下さい。

| | 違 う | やや 違 う | ど ち ら と も い え な い | や や そ う 思 う | そ う 思 う |
|---|--------|--------------|---|----------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. 現在の給料に満足している。 | | | | | |
| 2. この病院で働いていると時間はすぐに過ぎてしまう。 | | | | | |
| 3. 職場における看護職員は忙しい時、お互いに助け合い、協力しあっている。 | | | | | |
| 4. この病院における看護職員の給料に私は満足していない。 | | | | | |
| 5. 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きちんと系統だてで行われることを好む。 | | | | | |
| 6. 私の病院では、医師は看護職員に協力的でない。 | | | | | |
| 7. 必要以上に、また欲する以上に細かく監督されていると私は感じる。 | | | | | |

資料 1-2

| | 違 う | やや 違 う | ど ち ら と も い え な い | や や そ う 思 う | そ う 思 う |
|--|--------|--------------|---|----------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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、私にもっている。 | | | | | |
| 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。 | | | | | |
| 10. 新採用者は私の病院にすぐに溶け込めないでいる。 | | | | | |
| 11. もう少し仕事量が少なかったら、もっと良い仕事ができると思う。 | | | | | |
| 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ある。 | | | | | |
| 13. 時折私は矛盾していることを言う沢山のポスト(詰め所の中で)がいるように感じる。 | | | | | |
| 14. この病院では、看護職員に期待しているだけあって、私達は仕事に見合った給料をもらっている。 | | | | | |
| 15. 自分が行っている仕事は本当に大切なことをしているといつも思っている。 | | | | | |
| 16. 私の病院において、看護職員の間では、素晴らしいチームワークと協力ができている。 | | | | | |
| 17. 看護業務において、私は管理の仕事としての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かけているとは思わない。 | | | | | |
| 18. この病院では、看護職員自身が向上するための機会がたくさんある。 | | | | | |
| 19. 私の病棟では、看護婦と医師の間で十分なチームワークがとれている。 | | | | | |
| 20. 看護業務において、私の上司がほとんどの決断を行い、仕事における直接の決断は私にはない。 | | | | | |
| 21. この病院では看護者のペーパーワーク(記録・事務的仕事 etc)が多すぎる。 | | | | | |
| 22. 私は自分の行っている仕事(内容、質、やり方)に満足している。 | | | | | |
| 23. 看護業務において、私の好むような親しみ感などを看護職員はあまり示していない。 | | | | | |
| 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時間と機会がある。 | | | | | |

資料 1-3

| | 違 う | やや 違 う | ど ち ら と も い え な い | や や そ う 思 う | そ う 思 う |
|---|--------|--------------|---|----------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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。 | | | | | |
| 26. 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が可能である。 | | | | | |
| 27. 私は一生懸命行っている仕事に結局は何の意義も見いだせないでいる。 | | | | | |
| 28. 病院では階級意識が強く、看護職員のための交流が少ない。 | | | | | |
| 29. 他の人に、私がどんな仕事をしているか誇りをもって話せる。 | | | | | |
| 30. この病院は、看護職員を含めて、雇用者の厚生について良く考えてくれていることは確かである。 | | | | | |
| 31. 私は時折、専門職としての看護につながらないようなことを仕事で要求されることがある。 | | | | | |
| 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。 | | | | | |
| 33. この病院での管理者側の決定は、患者ケアに関して干渉しすぎる。 | | | | | |
| 34. 私がやりたいと思っているような患者ケアをするためには時間が足りない。 | | | | | |
| 35. 一般にこの病院では、私の業務を含めて、患者のニーズを優先順位で系統だてて行っていないと感じる。 | | | | | |
| 36. 私の病棟の看護職員は、“家庭的ムード”が満ちているとは思えない。 | | | | | |
| 37. もっとたくさんの時間が、それぞれの患者に対してあったなら、もっと良いケアができるだろう。 | | | | | |
| 38. 全般的に、私はこの病院で系統だてて行われている看護方法に満足している。 | | | | | |
| 39. 一般にこの病院の医師は看護職員が行っていることを理解し、評価している。 | | | | | |
| 40. もし私にもう一度やり直すチャンスがあったとしても、再び看護の道に進むだろう。 | | | | | |
| 41. この病院の看護職員はお互いにいがみあっている。 | | | | | |

資料 1-4

| | 違 う | やや 違 う | ど ち ら と も い え な い | や や そ う 思 う | そ う 思 う |
|---|--------|--------------|---|----------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. 私は病院の方針・計画などに間接的参加ができる。 | | | | | |
| 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。 | | | | | |
| 44. 私の仕事はいろいろな技術とか知識を必要としない。 | | | | | |
| 45. 全般的に、看護管理者は日常の諸問題や手順について職員と相談する。 | | | | | |
| 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支えてくれる。 | | | | | |
| 47. この病院では給料を上げることが必要である。 | | | | | |

職務満足ラベル表

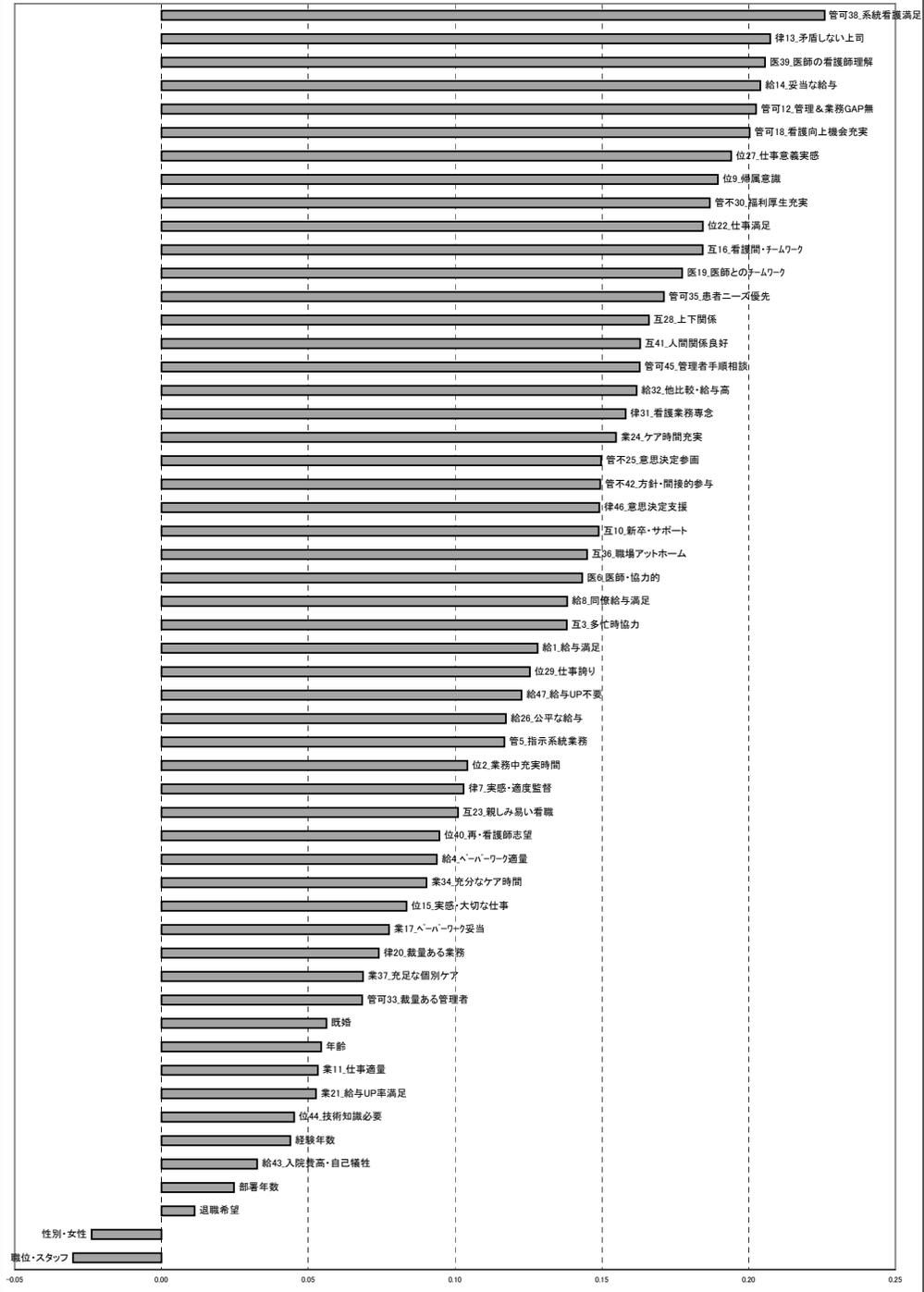
資料 2

| Stmps氏による分類 | 問題番号 | ラベル | 入力 | 備考 |
|-------------|------|----------------|------|---|
| 属性 | | 職位・スタッフ | 0.1 | |
| | | 年齢 | そのまま | |
| | | 性別・女性 | 0.1 | |
| | | 経年数 | そのまま | |
| | | 既婚 | 0.1 | |
| | | 部署年数 | そのまま | |
| | | 退職希望 | 0.1 | |
| 給与 | 1 | 給1 給与満足 | そのまま | |
| | 4 | 給4 ベーパワーク適量 | 反転 | |
| | 8 | 給8 同僚給与満足 | 反転 | |
| | 14 | 給14 妥当な給与 | そのまま | |
| | 26 | 給26 公平な給与 | 反転 | |
| | 32 | 給32 他比較・給与高 | そのまま | |
| | 43 | 給43 入院費高・自己犠牲 | ↓ | |
| 職業的地位 | 2 | 位2 業務中充実時間 | そのまま | |
| | 9 | 位9 帰属意識 | ↓ | |
| | 15 | 位15 実感・大切な仕事 | ↓ | |
| | 22 | 位22 仕事満足 | ↓ | |
| | 27 | 位27 仕事意義実感 | 反転 | |
| | 29 | 位29 仕事誇り | そのまま | |
| | 40 | 位40 再・看護師志望 | ↓ | |
| 医師看護師間の関係 | 6 | 医6 医師・協力的 | 反転 | |
| | 19 | 医19 医師とのチームワーク | そのまま | |
| | 39 | 医39 医師の看護師理解 | ↓ | |
| 看護管理 | 5 | 管不5 指示系統業務 | ↓ | 管理者として、管理可能な項目な項目と不可能な項目に分け、前者を「管可」とし、後者を「管不」とした。 |
| | 12 | 管可12 管理&業務GAP無 | 反転 | |
| | 18 | 管可18 看護向上機会充実 | そのまま | |
| | 25 | 管不25 意思決定参画 | ↓ | |
| | 30 | 管不30 福利厚生充実 | ↓ | |
| | 33 | 管可33 裁量ある管理者 | 反転 | |
| | 35 | 管可35 患者ニーズ優先 | 反転 | |
| | 38 | 管可38 系統看護満足 | そのまま | |
| | 42 | 管不42 方針・間接的参与 | ↓ | |
| 専門職としての自律 | 7 | 律7 実感・適度監督 | 反転 | |
| | 13 | 律13 矛盾しない上司 | 反転 | |
| | 20 | 律20 裁量ある業務 | そのまま | |
| | 31 | 律31 看護業務専念 | 反転 | |
| | 46 | 律46 意思決定支援 | そのまま | |
| 看護業務 | 11 | 業11 仕事適量 | 反転 | |
| | 17 | 業17 ベーパワーク妥当 | そのまま | |
| | 21 | 業21 給与UP率満足 | 反転 | |
| | 24 | 業24 ケア時間充実 | そのまま | |
| | 34 | 業34 十分なケア時間 | 反転 | |
| | 37 | 業37 充足な個別ケア | そのまま | |
| 看護師間相互の影響 | 3 | 互3 多忙時協力 | ↓ | |
| | 10 | 互10 新卒・サポート | 反転 | |
| | 16 | 互16 看護間・チームワーク | そのまま | |
| | 23 | 互23 親しみ易い看職 | 反転 | |
| | 28 | 互28 上下関係 | 反転 | |
| | 36 | 互36 職場アットホーム | 反転 | |
| | 41 | 互41 人間関係良好 | 反転 | |

注1) 問題番号とStmpsの分類が分かるように、付番しなおした
 注2) 反転している項目は、反転したラベルをつけた

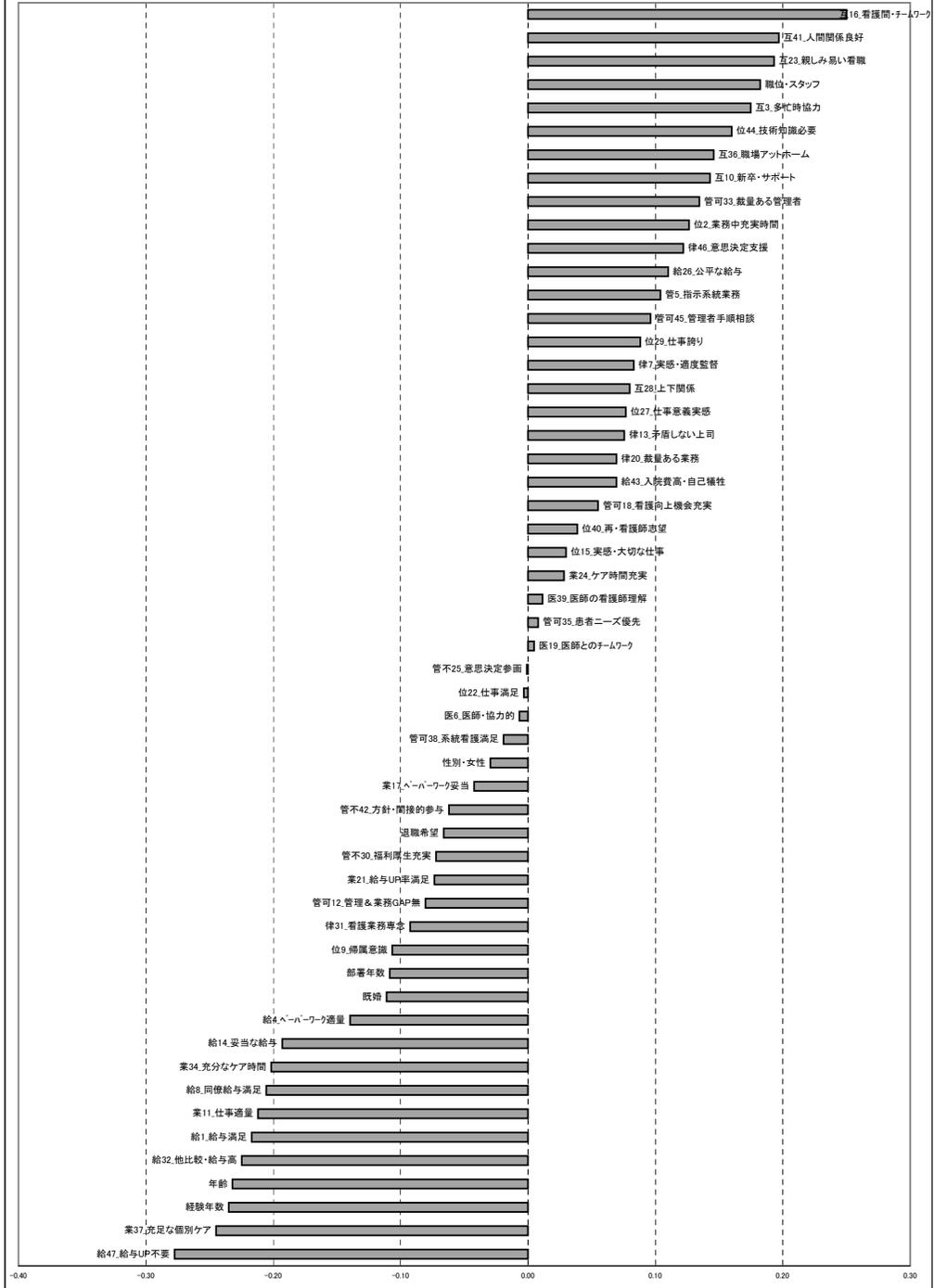
主成分1「看護師の職務満足」
固有値(λ):7.63 寄与率(%):14.13 累積(%):14.13

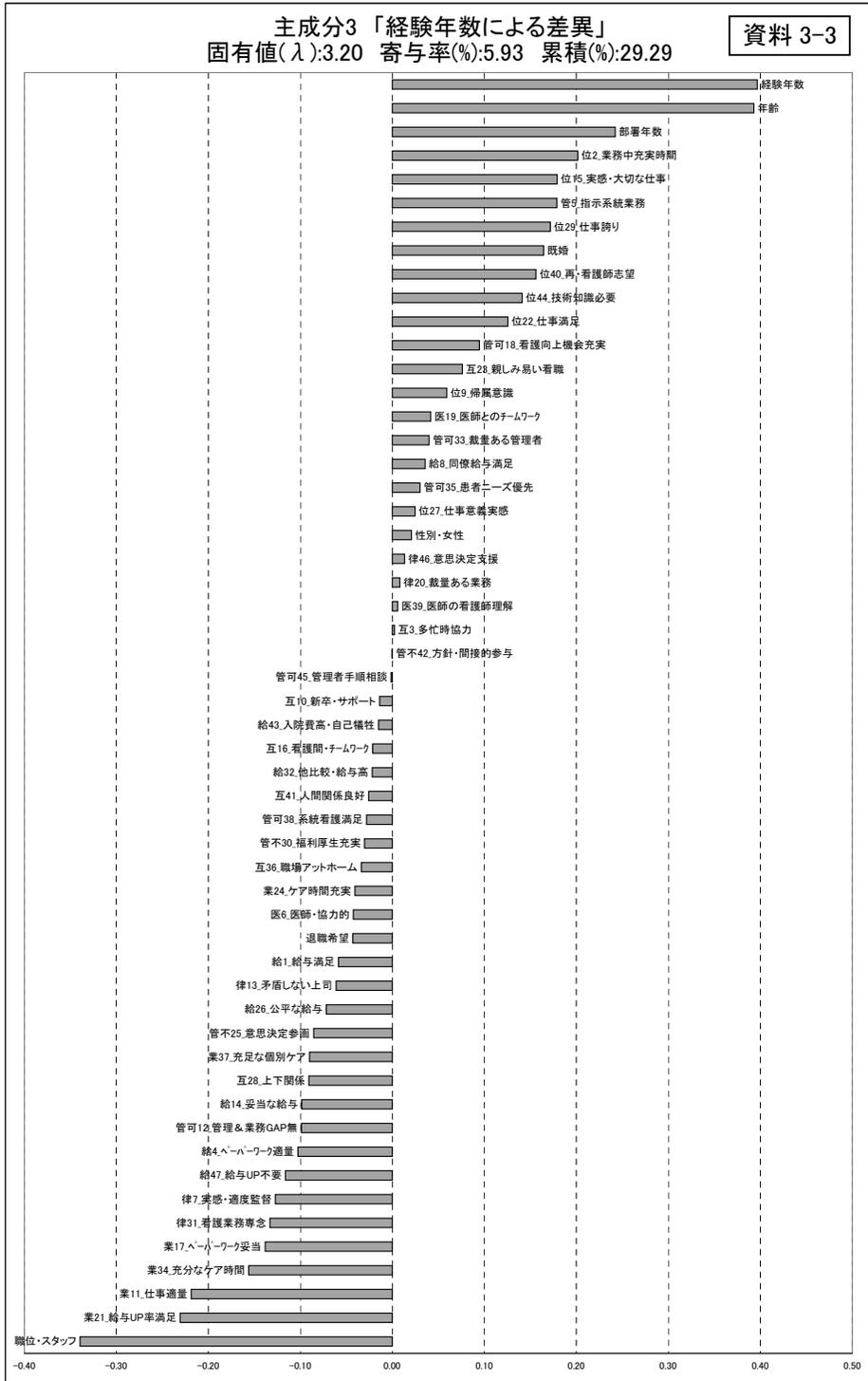
資料 3-1



主成分2「職務スタンス(給与満足⇄人間関係)」
固有値(λ):4.98 寄与率(%):9.23 累積(%):23.36

資料 3-2





資料 4

クラスター別項目名

| 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 | 項目名 |
| 律7_実感・適度監督 律13_矛盾しない上司 律20_裁量ある業務 給26_公平な給与 互28_上下関係 管可45_管理者手順相 律46_意思決定支援 | 給1_給与満足 給4_パワーク適量 給8_同僚給与満足 給14_妥当な給与 給32_他比較・給与高 給47_給与UP不要 | 位2_業務中充実時間 管5_指示系統業務 管可18_看護向上機会 管可33_裁量ある管理 管可35_患者ニーズ優 位44_技術知識必要 | 互3_多忙時協力 互10_新卒・サポート 互16_看護間・チームワーク 互23_親しみ易い看護 互36_職場アットホー 互41_人間関係良好 | 位9_帰属意識 位22_仕事満足 業24_ケア時間充実 位27_仕事意義実感 管可38_系統看護満足 | 業11_仕事適量 業17_パワーク妥当 業21_給与UP率満足 業34_充つたケア時間 業37_充足な個別ケア | 管可12_管理&業務GAP 管不25_意思決定参画 管不30_福利厚生充実 律31_看護業務専念 管不42_方針・間接的 | 管可12_管理&業務GAP 管不25_意思決定参画 管不30_福利厚生充実 律31_看護業務専念 管不42_方針・間接的 |
| 管可12_管理&業務GAP 管不25_意思決定参画 管不30_福利厚生充実 律31_看護業務専念 管不42_方針・間接的 | 年齢 経験年数 部署年数 | 医6_医師・協力的 医19_医師とのチームワーク 医39_医師の看護師理 | 位15_実感・大切な仕事 位29_仕事誇り 位40_再・看護師志望 | 性別・女性 給43_入院費高・自己 退職希望 | 既婚 退職希望 | 管可12_管理&業務GAP 管不25_意思決定参画 管不30_福利厚生充実 律31_看護業務専念 管不42_方針・間接的 | 管可12_管理&業務GAP 管不25_意思決定参画 管不30_福利厚生充実 律31_看護業務専念 管不42_方針・間接的 |

資料 5-1

目的変数 給与満足

[重回帰式]

| 説明変数名 | 偏回帰係数 | 標準偏回帰係数 | F値 | 判定 | P値 | 標準誤差 | 偏相関 | 単相関 | 符号子 ²⁾ |
|----------------|--------|---------|--------|---------|-----|--------|-------|--------|-------------------|
| 位2 業務中充実時間 | 0.295 | 0.398 | 11.876 | 6.9E-04 | *** | 3.446 | 0.086 | 0.226 | 0.093 |
| 位44 技術知識の必要 | -0.450 | -0.175 | 12.083 | 6.2E-04 | *** | -3.473 | 0.130 | -0.228 | -0.152 |
| 管不42 方針・間接的参与 | 0.278 | 0.179 | 12.103 | 6.1E-04 | *** | 3.479 | 0.080 | 0.228 | 0.245 |
| 管可38 系統看顧満足 | 0.324 | 0.185 | 12.568 | 4.8E-04 | *** | 3.545 | 0.091 | 0.232 | 0.248 |
| 年齢 | 0.038 | 0.187 | 14.117 | 2.2E-04 | *** | 3.757 | 0.010 | 0.246 | 0.258 |
| 業11 仕事適量 | 0.475 | 0.283 | 27.323 | 4.0E-07 | *** | 5.227 | 0.091 | 0.332 | 0.321 |
| 業4 八・ハ・ハ・リ・リ適量 | 0.538 | 0.388 | 59.122 | 4.9E-13 | *** | 7.689 | 0.070 | 0.460 | 0.461 |
| 定数項 | -3.891 | | | | | -4.933 | 0.789 | | |

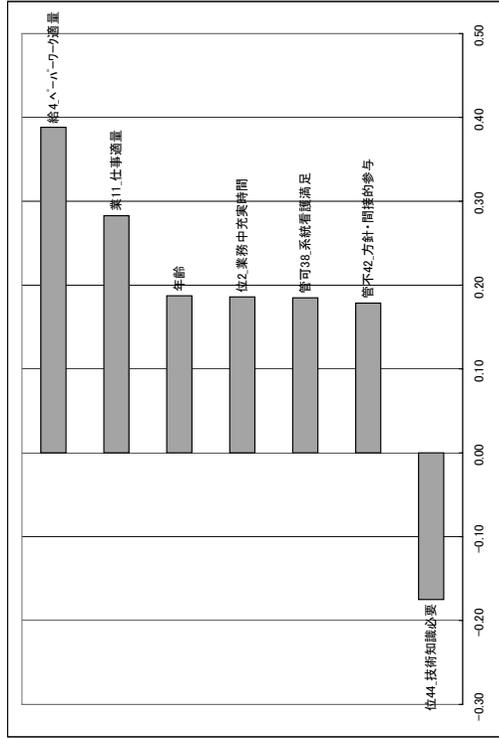
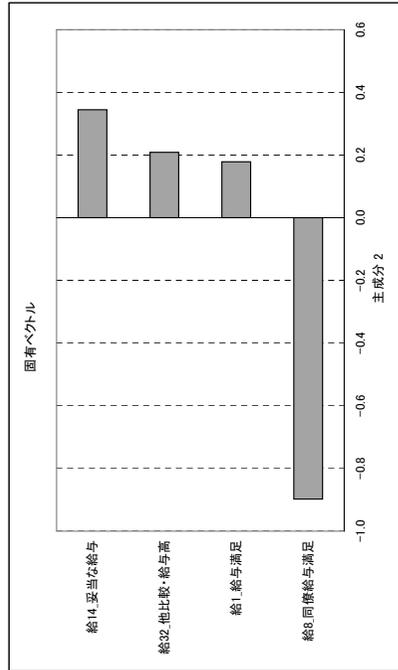
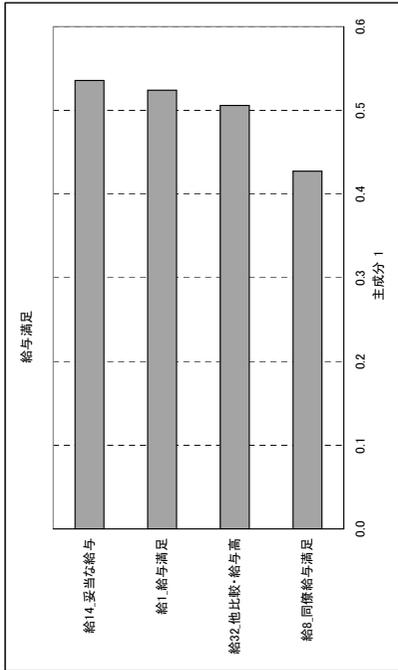
[程度]

| | | |
|--------------|-----------------------|-------|
| 決定係数 | R2 = | 0.468 |
| 自由度 | F = | 0.683 |
| 偏相関係数 | R = | 0.670 |
| 自由度修正済み偏相関係数 | R' = | 0.670 |
| 残差の標準偏差 | Ve ¹⁾ /2 = | 1.185 |

[分散分析表]

| 変動 | 偏差平方和 | 自由度 | F値 | P値 | 判定 |
|-----------|--------|-----|--------|--------|---------------|
| 全体変動 | 559.16 | 227 | | | |
| 回帰による変動 | 260.73 | 7 | 37.247 | 27.459 | 6.1E-27 [***] |
| 回帰からの残差変動 | 298.43 | 220 | 1.356 | | |

| 固有値 | 主成分No | 固有値 | 寄与率(%) | 累積(%) |
|-----|-------|-------|--------|-------|
| 1 | 2.46 | 61.58 | 61.58 | 61.58 |
| 2 | 0.68 | 16.94 | 16.94 | 78.52 |



資料 5-2

目的変数 看護師の自己実現

[重回帰式]

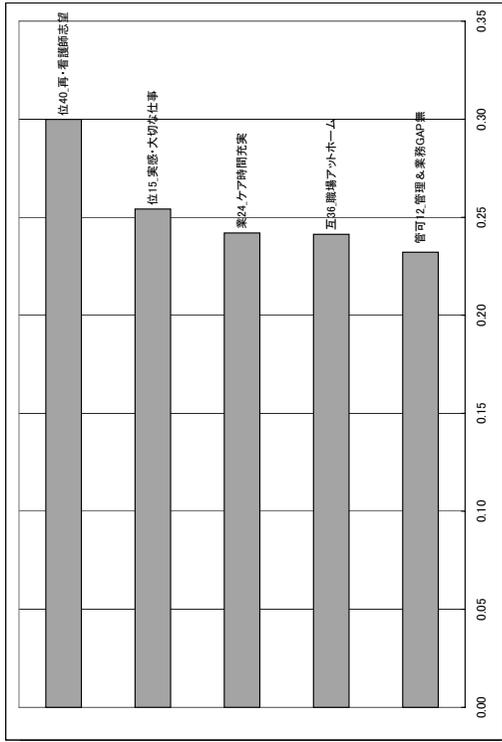
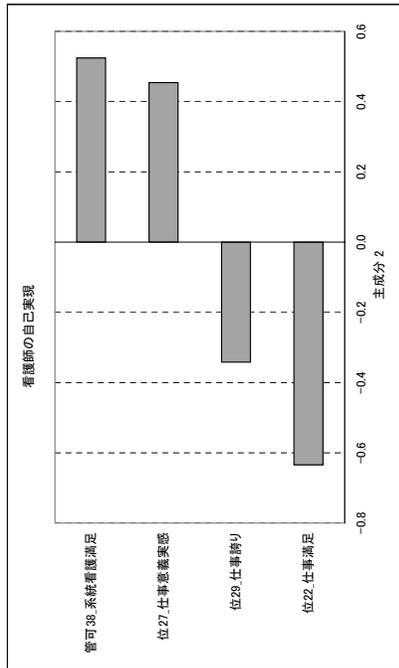
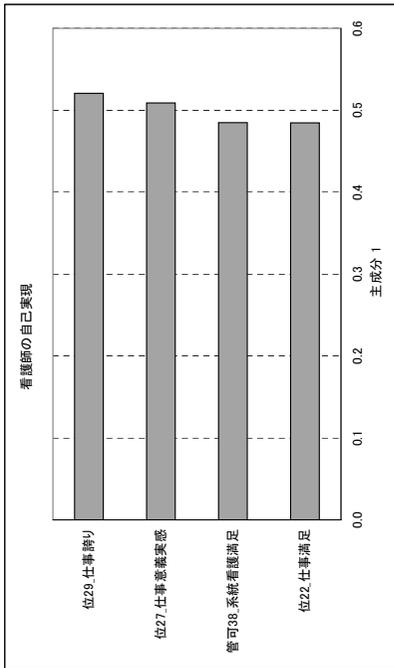
| 説明変数名 | 偏回帰係数 | 標準偏係数 | F値 | 判定 | T値 | 標準誤差 | 偏相関 | 乗相関 | 符号子 ²⁾ |
|----------------|--------|-------|--------|---------------|---------|-------|-------|-------|-------------------|
| 管可12 管理&業務GAP無 | 0.359 | 0.232 | 20.127 | 1.2E-05 [***] | 4.486 | 0.080 | 0.288 | 0.328 | |
| 位15 実感・本心仕事 | 0.374 | 0.258 | 22.857 | 3.2E-06 [***] | 4.659 | 0.078 | 0.305 | 0.305 | |
| 位36 職場アットホーム | 0.285 | 0.241 | 21.688 | 5.9E-06 [***] | 4.655 | 0.089 | 0.298 | 0.305 | |
| 位40 再・看護師志望 | 0.316 | 0.300 | 31.984 | 4.9E-08 [***] | 5.651 | 0.056 | 0.355 | 0.375 | |
| 定数項 | -5.106 | | | | -12.209 | 0.418 | | | |

[精度]

| | | |
|--------------|---------------------|-------|
| 決定係数 | R ² = | 0.433 |
| 自由度修正済み決定係数 | R ² = | 0.421 |
| 重回帰係数 | R = | 0.658 |
| 自由度修正済み重回帰係数 | R = | 0.648 |
| 残差の標準偏差 | $\sqrt{e^{-1/2}}$ = | 1.084 |

[分散分析表]

| 変数 | 偏変異平方 | 自由度 | 不偏分散 | F値 | 判定 |
|-----------|---------|-----|--------|--------|---------------|
| 全体変動 | 460.793 | 227 | | | |
| 回帰による変動 | 199.637 | 5 | 39.927 | 33.949 | 1.1E-25 [***] |
| 回帰からの残差変動 | 261.098 | 222 | 1.176 | | |



| 固有値 | 主成分No. | 固有値 | 寄与率(%) | 累積(%) |
|-----|--------|-------|--------|-------|
| 1 | 2.03 | 50.74 | 50.74 | 50.74 |
| 2 | 0.75 | 18.86 | 18.86 | 69.60 |

資料 5-3

重回帰式 目的変数 看護の質 (代理)

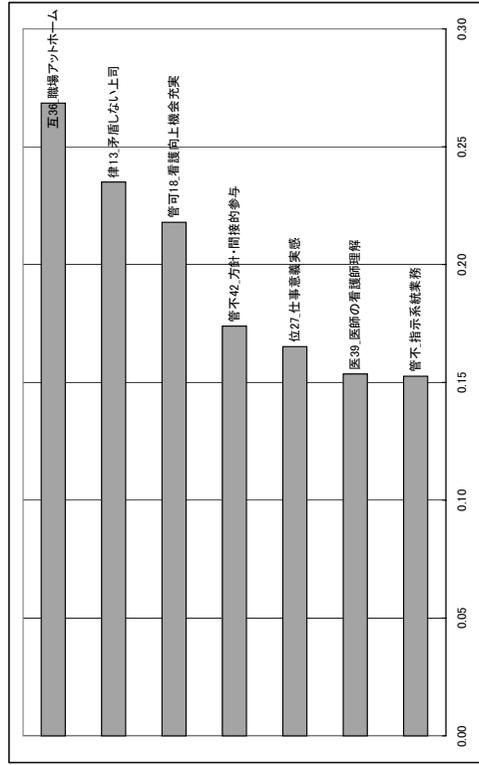
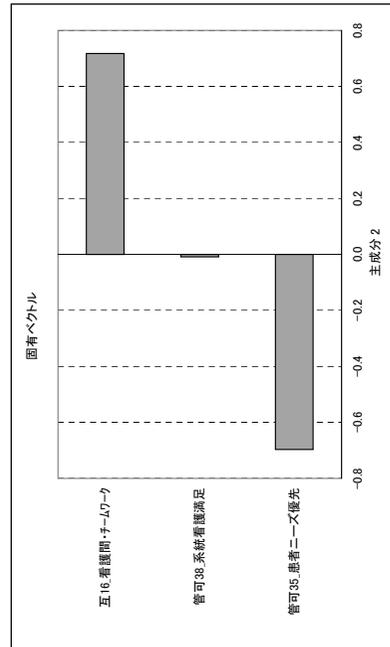
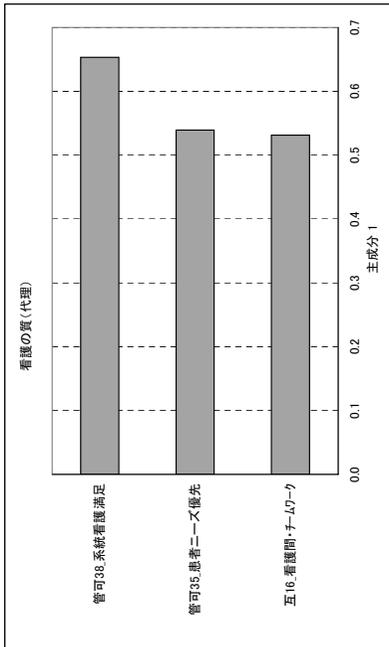
| 説明変数名 | 偏回帰係数 | 標準偏回帰係数 | t値 | p値 | 調整 R ² | 標準誤差 | 偏相関 | 単位相関 | 符号を付した |
|----------------|--------|---------|--------|---------|-------------------|---------|-------|-------|--------|
| 医師の看護師理解 | 0.190 | 0.154 | 9.897 | 1.9E-03 | [**] | 3.145 | 0.060 | 0.207 | 0.437 |
| 医師の看護師業務 | 0.204 | 0.153 | 10.509 | 1.4E-03 | [**] | 3.242 | 0.053 | 0.214 | 0.348 |
| 位27 仕事満足感 | 0.210 | 0.165 | 12.147 | 5.9E-04 | [***] | 3.495 | 0.055 | 0.229 | 0.415 |
| 管不42 方針・間接的参与 | 0.265 | 0.174 | 14.438 | 1.9E-04 | [***] | 3.799 | 0.055 | 0.248 | 0.308 |
| 管不18 看護向上機会の充実 | 0.243 | 0.218 | 18.420 | 2.7E-05 | [***] | 4.292 | 0.062 | 0.278 | 0.492 |
| 律13 矛盾しない上司 | 0.284 | 0.235 | 24.811 | 1.3E-06 | [***] | 4.981 | 0.049 | 0.318 | 0.450 |
| 五36 職場アットホーム | -4.943 | 0.268 | 32.164 | 4.4E-08 | [***] | 5.671 | 0.050 | 0.357 | 0.451 |
| 定数項 | | | | | | -15.946 | 0.310 | | |

[補足]

| | | |
|--------------|-------------------|-------|
| 決定係数 | R ² = | 0.578 |
| 自由度修正済み決定係数 | R ² = | 0.563 |
| 重回帰係数 | R' = | 0.759 |
| 自由度修正済み重回帰係数 | R' = | 0.750 |
| 残差の標準偏差 | $\sqrt{e' / 2} =$ | 0.804 |

[分散分析表]

| 変動 | 偏平方和 | 自由度 | 不偏分散 | F値 | p値 | 判定 |
|---------|--------|-----|--------|--------|--------|---------|
| 定数 | 335.91 | 1 | 335.91 | 27.650 | 42.729 | 9.9E-36 |
| 全体変動 | 193.95 | 7 | 27.650 | | | |
| 回帰による変動 | 142.38 | 220 | 0.647 | | | |



固有値

| 主成分No | 固有値 | 寄与率(%) | 累積(%) |
|-------|-------|--------|-------|
| 1 | 49.33 | 49.33 | 49.33 |
| 2 | 0.381 | 29.23 | 78.57 |