

博士学位論文

看護師の働きやすい職場づくりに関する研究

2022（令和4）年3月

島村 美砂子

岡山県立大学大学院

保健福祉学研究科

目次

第 1 章 序論	1
第 1 節 研究背景	1
第 2 節 文献検討	3
1. 職場の働きやすさに影響を与える組織要因	3
2. 組織公正性の概念と規定要因	3
3. OCB 概念と規定要因	6
4. 職務満足 of 概念と規定要因	7
第 3 節 本研究の目的および研究構成	8
第 2 章 本論	9
第 1 節 看護師における組織公正性, OCB, 職務満足と働きやすさの関連	9
1. 目的	9
2. 研究方法	10
3. 解析方法	13
4. 倫理的配慮	14
5. 研究結果	14
6. 考察	19
7. 小括	21
第 2 節 看護師の職務満足を高めるためのサポートに関する研究	22
1. 目的	22
2. 研究方法	22
3. 研究結果	24
4. 考察	29
5. 小括	31

第 3 章 総括.....	32
第 1 節 研究のまとめ	32
第 2 節 研究の意義と看護への示唆	33
第 3 節 研究の限界と今後の課題	34
文献	35
謝辞	47

第 1 章 序論

第 1 節 研究背景

我が国の働き方に関する現状として深刻な労働力不足が挙げられ、内閣府の調査によると日本の将来推計人口は現状のまま推移した場合、100 年後には現在の 3 分の 1 まで急減すると報告されている[1]. また、合計特殊出生率も 1.34 (2020 年) と低い状況にある[2]. このような日本の人口減少は労働人口の減少につながり労働力不足となっていると言える. そこで、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人のニーズの多様化」などの課題に対応することを目的として、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）が制定された. この施策は働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すことを目的としている[3]. 労働者自身が個々の状況に合わせた働き方を選択することが可能となれば、柔軟な働き方と多様なワークライフバランスが実現すると期待できる. 一方、医療従事者の勤務環境の改善については 2014 年 10 月医療分野の「雇用の質」向上を目的に、医療機関の勤務環境改善に関する改正医療法の規定が施行された. 医療機関の勤務改善の仕組みとしての勤務環境改善マネジメントシステムは医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団として働きがいが高めるよう勤務環境を改善することで医療の質が向上し、患者満足度の向上につながるといったシステムである[4]. また、「働きやすさ」「働きがい」に関する調査の中で正当な評価、職場への帰属意識、職務満足感が働きやすさ、働きがい高め労働者の意欲や定着率につながっているといった報告もある[5]. これらのことから、働きやすい職場とは仕事の成果や仕事に対する姿勢が公平に評価されることが重要であり、働きやすい職場環境が整備されることにより仕事に対するモチベーションは高まると

考えられる。

厚生労働省の「医療従事者の需給に関する検討会」の報告では[6]、2025 年の看護職員需給推計としていくつかのシナリオが想定されているが、いずれも需要が供給を上回り、数万人から数十万人の不足が見込まれている。一方、日本看護協会の病院看護実態調査によると[7]、2019 年度の病院の正規雇用看護職員の総退職者数は 56,681 人で、率にすると正規雇用看護職員の 11.5%になり、そのうち定年退職者数は 4,056 人と報告されている。つまり年間 5 万人以上の正規雇用の看護職員が定年によらない理由で退職していることになる。厚生労働省の看護職員就業状況等実態調査結果では[8]、看護職者の退職理由を複数回答で尋ねると、「出産・育児のため」と「結婚のため」がいずれも 20%程度で多かったが、「人間関係がよくないから」、「超過勤務が多いため」、「休暇がとれない・とりづらいため」、「夜勤の負担が大きいため」といった職場環境に起因する理由もそれぞれ 10%程度を占め、離職の大きな原因となっている。

従って、看護師の働きやすい勤務環境を整備することは看護職者の離職を抑制し、人員確保を促し、医療の質の向上や職務満足につながると期待できることから、働きがい高めるための組織的要因の検討が必要である。

第 2 節 文献検討

1. 職場の働きやすさに影響を与える組織要因

職場の働きやすさは従業員のモチベーションや業績，離職率の低下に影響する．働きやすさとは働く苦勞・障壁が少ないことと捉えられている[5]．職場の有効性に影響を与える組織要因として職務満足，組織コミットメント，組織公正性，組織市民行動（organizational citizenship behavior, OCB）などが報告されている[9]．また日本の看護師を対象とした研究で，快適な職場環境は仕事の満足度に不可欠な要素であり[10]，仕事の定着意向と有意な関連[11]がある，と報告されている．これらのことから，日本の看護師組織における働きやすさに影響を与える要因として組織公正性，OCB，職務満足に関する研究動向を概観した．

2. 組織公正性の概念と規定要因

組織公正性の概念が産業保健領域に取り入れられたのは 2000 年以降であるが，概念自体は社会心理学,産業・組織心理学領域で古くから存在し，その起源は 1960 年代まで遡る[12]．この組織的公正の起源となった衡平理論とは「人は他者と比較して自分の投入（努力）と成果（報酬）の比率が相手のそれと等しいときに公平である」と考える理論であり，組織公正性とは「組織における意思決定の結果に関する公正性」と定義されている[13]．田中は，組織の公正性に関する研究を概観すると，職務満足，組織コミットメント，組織公正性が OCB に影響し，職務業績に影響すること，また，従業員が組織における制度や処遇を公正であると評価しているほど，組織機能阻害行動は起こりにくくなることを報告している[14]．Organ らによると組織的公正理論に関する研究においては，個人の公正が高まれば OCB や組織コミットメントといった行動・態度を媒介して，組織のパフォーマンスに貢献すると報告している[15]．従業員の公正感を高めることは，組織にポジティブな影響を及ぼす可能性がある．林

は、このことは、組織は公正感について社会的責任、あるいはコンプライアンスのような消極的、義務的な対応ではなく、人々の公正感が組織業績に貢献するものとして、積極的に公正感を高める組織へのインセンティブともなる[16]と報告している。インセンティブという言葉を「従業員を動機づけするような刺激となるもの」や「社員の働く意欲を刺激し事業活動を活性化させること」といった意味で捉えるならば、組織公正感は組織にとって重要といえる。

一方、看護師の組織公正性に関する研究に目を向けると、看護の職場において OCB が自発的に行われやすいのは「分配的・手続き的・対人的に公正と認識した場合」と述べられている[17]。また、看護師の組織阻害行動に関する研究では、組織阻害行動の反対概念として OCB があり、その OCB を規定する要因の 1 つに組織における公正が示されている[18,19]。組織阻害行動とは田中は「組織成員によって行われる組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して直接的・間接的に良くない結果をもたらす行為」と報告している[14]。このように、OCB を自発的に行うための公正といった考え方や OCB を規定する要因として組織公正性がある[20]。しかし、看護師の組織において組織の公正性について検討した研究は少ない。社会心理学や産業・組織心理学分野と同様に看護師の組織における OCB や組織コミットメントの要因について検討するためにも看護師組織における組織公正性尺度の妥当性の検討は重要と考える。

組織公正性の概念は複数の下位の因子によって構成されている。これらの因子は研究者によって若干異なっているが、手続き的公正、分配的公正、対人的公正などが含まれる[21]。ここで組織的公正の各因子である手続き的公正、分配的公正、対人的公正が職務満足、OCB といった他の要因に対してそれぞれ異なる影響を持つ可能性を考慮する必要がある[22]。例えば日本の製造業企業の従業員を対象とした研究では、職務遂行能力は手続き的公正と有意に相関するが、対人的公正とは相関しないことが示されている[23]。また別のメタアナリ

シス研究では、分配的公正は生産性や顧客満足度などのユニットレベルのパフォーマンスと最も強く関連しているのに対し、対人的公正は OCB などのユニットレベルのプロセスと最も強く関連していることが示されている[24]。したがって、組織公正性の各因子はそれぞれ独立して検討することが妥当と考えられる。

組織公正性を構成する因子の一つである「対人的公正」とは「結果に至るまでにどれだけ個人的な配慮や誠意が示され、偏った対応をしていなかったか」という概念で[14]、職務満足に対し、有意な正の効果を持つことが報告されている[25]。そこで対人的公正と関連する要因を文献検討すると、リーダーシップ[26]、ソーシャルキャピタル[27]、サポート[28]などが報告されている。対人的公正とリーダーシップとの関係では、中国の看護師を対象とした研究で、倫理的リーダーシップ、対人的公正、OCB の三者の間に有意な関連が見られている[26]。リーダーシップにはいくつかの種類が報告されており、その内サーバントリーダーシップは Greenleaf によって最初に提唱され、倫理的側面やリーダーとフォロワーとの関係を重視する点が特徴である[29,30]。リーダーシップ・スタイルと看護師の労働力・職場環境の関連を検討したシステマティック・レビューでは、対人関係を重視するリーダーシップ・スタイルが看護師の職務満足の高さに関連していることが報告されており[31]、サーバントリーダーシップが看護師の職務満足を高める可能性がある。また、ソーシャルキャピタルとは「社会関係資本」とも訳され、近隣・コミュニティーにおける信頼・規範・ネットワークという意味で用いられることが多いが[32]、職場におけるソーシャルキャピタルも注目されており、職場のソーシャルキャピタルが、手続き的公正や対人的公正の低さと心理的苦痛との関連を媒介することが報告されている[27]。更にサポートでは、組織からの支援が対人的公正と組織に対する忠誠心の関係を媒介することが報告されている[28]。

従ってリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポートはいずれも対人関係を介して職務満足に影響を与える可能性が考えられる。

3. OCB 概念と規定要因

Organ らは先行研究を整理し、OCB の構成概念を提唱した[33]。日本語版の OCB 尺度でも、定義自体はこれまで米国を中心として展開されてきた OCB 研究と大部分において共通する。しかし、定義が同じであったとしても制度や習慣の異なる我が国の組織では、人々がどのようなものを OCB と見なすか、その種類やその範囲は異なってくるという問題が存在する。したがって真の意味で日本の組織における OCB の調査を行うには、日本独自の測定項目や尺度の開発を行う必要がある[34]。そうした問題意識に基づいて田中は探索的な手法にもとづいた日本版 OCB 尺度の開発を行った[35]。組織心理学の分野で注目を集めている OCB は組織の有効性を促進する行動であると定義されており[36]、OCB について Organ は任意の行動であり公式的な報酬システムによって直接、明確に承認されているものではなく集合的に組織の効率性を促進する行動と定義している[37]。

OCB とは自由裁量的で報酬の契約がなく組織の効率性・有効性を促進するための組織の構成員個々の行動の集積であり、OCB は対人援助行動、誠実さ、職務上の配慮、組織支援行動、清潔さなどの下位概念がありこれに基づいた尺度が開発されている。また、OCB には個人レベル、集団レベル、組織レベルの規定要因があり、個人レベルのとしては職務満足、組織公正性、組織コミットメントがあり、集団レベルにはリーダーシップ行動、集団凝集性があり、組織レベルには職務特性、組織特性などが規定要因として考えられている[34]。日本においては職務満足、組織公正性、組織コミットメント、職務特性を規定要因とした研究がおこなわれている。さらに、集団レベル、組織レベルにおける規定要因は直接 OCB の規定要因になっているほか、職務満足や組織コミットメ

ントなどの媒介変数により影響を与えている場合もある[34]。また、これまで OCB に関する研究は多く行われ、その結果として「職務満足」「組織コミットメント」「組織公正性」といったいくつかの変数が OCB に影響を及ぼしていることが明らかになってきた[38]。また、OCB と組織の有効性の関係については OCB が同僚の生産性を向上させるなど理論上では OCB は組織の有効性に影響するとしているが実証研究ではまだその因果関係は明確になっていない[36]。

4. 職務満足の概念と規定要因

職務満足は、組織成員が自分の仕事に対して抱く肯定的な感情をいい、職務満足感の定義は Locke による「個人の職務ないし職務経験の評価から生じる、好ましく肯定的な感情の状態」が一般的である[39]。一方、新社会学辞典では職務満足を、「仕事そのものに対する満足だけでなく、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」と捉えている[40]。看護師の職務満足に関して具体的な文献をみると、田村らは病院に勤務する看護職者を対象とした研究で、「仕事の満足感とそれに影響する要因として看護管理システムや労働条件、福利厚生、給料、スタッフ間の人間関係、燃え尽きないこと、自律性、創造性などが影響していた」と報告している[41]。また、中野は「訪問看護師の職務満足を測定する指標の信頼性・妥当性の検証においては訪問看護師の勤務継続と職務満足は関係しており訪問看護の専門性と訪問看護志向性が関係していた」と報告している[42]。更に灘波によると「職務満足と組織定着に関する文献においては、看護配置の違いが看護師の職務満足および組織定着の関係に影響を与えている」といった報告や[43]、後藤は「就業継続し職務満足の高い看護師の特徴として上司との良好な人間関係、職場での自己の存在に対する肯定的な評価がある」といった報告がある[44]。これらのことから組織に定着するためには職務満足を高めることが重要である

といえる。

第3節 本研究の目的および研究構成

医療環境の変化による看護師の確保が課題であり、看護師の働き方の改善が必要とされている。そこで本論文は、看護師の「職務満足・働きやすさ」を高めるための方略について明らかにすることを目的とした。

研究1: 看護師の職務満足・働きやすさに影響する組織要因の評価のために、組織公正性の各因子、OCB、職務満足、働きやすさの関係を検証する。

先行研究より他の職種において組織の有効性を高める要因として組織公正性、OCB、職務満足が検討されていたため、看護師組織に於いてもこれらの要因が働きやすさに影響を与えるとの仮説を立てた。組織公正性の各因子、OCB、職務満足を説明変数とし、働きやすさを目的変数とした研究枠組みを基に、質問紙による調査を行ない変数間の関連を構造方程式モデリングで検討した。

研究2: 研究1の結果を踏まえ、看護師の職務満足を高めるためのより具体的な方略について明らかにする。

研究1で、看護師の職務満足・働きやすさを高めるためには、対人的公正の改善が最も効果的であることが示唆された[45]。研究1の対人的公正は具体的には「私のことを親身になって考えてくれる」、「部下に対して誠実な対応を心がけている」、「私を職員の一人として尊重してくれる」の3項目で測定されている。研究2では臨床の現場で看護師の組織が何をどのようにすれば職務満足の改善につながるか、をより具体的に提案できることを目的とした。このため、対人的公正に関連する要因として、先行研究よりリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、職場のサポートが明らかになっており、これらと職務満足との関連を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した。

第2章 本論

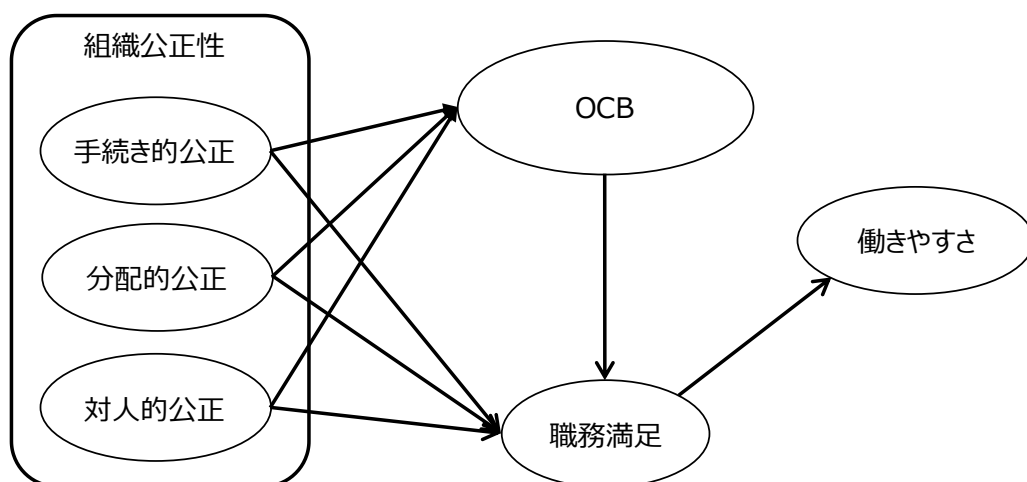
第1節 看護師における組織公正性、OCB、職務満足と働きやすさの関連

1. 目的

研究1では、看護師組織における働きやすさに関連する職務環境改善のための組織要因を明らかにすることをねらいに、組織公正性の各因子がOCB、職務満足、働きやすさに異なる影響を与えるという仮説モデルの検証を目的とする。仮説モデルの構築

組織的公正は職務満足[46]やOCB[47]に影響することが報告されている。また組織的公正の各因子である手続き的公正、分配的公正、対人的公正が職務満足、OCBと異なる作用がある[22,24,46,48]，という報告をもとに仮説モデルを構築した（図1）。このモデルは組織的公正の各因子はOCBや職務満足に対して異なる影響を与え、OCBは職務満足と関連し、職務満足は働きやすさと関連するというものである。このモデルの検証には最尤法による構造方程式モデリングを用いた。

図1 組織公正性の各因子とOCB、職務満足、働きやすさの仮説モデル



2. 研究方法

1) 調査方法

調査対象は2016年度A県の保健福祉施設・病院等一覧を基に20床以上の一般病院（精神科を除く）147病院の中から無作為に80病院を抽出した。抽出された80病院の看護部長宛てに文書にて調査依頼を行い、同時に調査実施可能な病棟勤務の看護師数を把握し、同意が得られた28施設969人に調査票を配布した。データの収集期間は2017年8月から11月までとした。調査方法は無記名自記式質問紙調査票及び返信用封筒を個別包装し必要人数分を看護部長宛てに送付し看護部長より対象者に調査票の配布を依頼した。回収は研究者への直接個別返送とした。

2) 調査項目

調査内容は基本属性（性別、年齢、職位、最終学歴、看護師経験年数、雇用形態）組織公正性、OCB、職務満足、働きやすさで構成した。組織的公正、OCB、職務満足尺度については先行研究を基に作成した。

組織的公正はFolger [49]やNiehoff [50]が作成し、田中が日本語版としたものの[14]を採用した。これは組織における公正を「手続き的公正」「対人的公正」「分配的公正」の3側面から評価している[49]。手続き的公正とは結果が導かれるまでの過程についての正しさに対する個々の知覚のことであり「過程の公正」と言い換えられる[14]。手続き的公正のための尺度は、「計画や職場の動向をすべての職員に知らせてくれる」「職場の昇進・昇格の手続きは一部の部署や人々に偏って行われている」「職場が行う職務上の決定は正確で完全な情報に基づいてなされている」「職場のシステムや手続きでは職員がある決定に関して説明を求めたり情報を要求することが認められている」「職場のシステムや手続きはある決定を行う際、関係者すべての意見や要望を聞くようになっている」「職場のシステムや手続きは職員が重要な決定に関して意見を述べる機会

を十分に設けている」の 6 項目である。

対人的公正とは、結果に至るまでにどれだけ個人的な配慮や誠意が示され、偏った対応をしていなかったかについての個々の知覚であり、「相互作用の公正」と言い換えられる[14]。対人的公正のための尺度は「ある決定をしたりそれを実行する際、部下に納得できるよう説明しようと努める」「私のことを親身になって考えてくれる」「何かを決定する際、部下の個々の事情を軽んずる傾向がある」「部下の職員としての権利に関心がないようだ」「部下に対して誠実な対応を心がけている」「私を職員の一人として尊重してくれる」「どちらかという自分にとって都合のよい決定をする傾向がある」の 7 項目である。

分配的公正とは報酬の分配結果や決定事項についての正しさに対する個々の知覚であり「結果の公正」と言い換えられる[14]。分配的公正の尺度は「私の仕事の成果と給与はつり合いがとれている」「私の給与は私の年齢や地位にふさわしい」「私の給与は私が病院にする貢献に見合っている」「私の給与は同僚と比べて公平である」の 4 項目である。それぞれの項目に対し、「全くそう思わない」1 点から、「非常にそう思う」5 点の 5 件法で回答を求め公正性が高いほど得点が高いとした。

OCB は田中によって開発された日本版組織市民行動尺度を採用した。これは以下の 5 つの次元からなる尺度である[35,51]。対人的援助は「多くの仕事を抱えている人の手助けをする」「仕事上のトラブルを抱えている人を進んで手助けする」「休んでいる人の仕事を手伝ってあげる」。誠実さは「不必要に仕事の手を止めないように心がける」「仕事中に必要以上の休息を取らないようにする」「仕事中は無駄な会話で時間をつぶさないようにする」。職務上の配慮は「仕事で間違いに気づいたらすぐにそれを正す」「同僚や部下からの疑問や質問には丁寧に答える」「一度受けた仕事は最後まで責任をもって実行する」。組織支援行動は「自分の会社（組織）が開催するイベントの情報を自主的に紹介する」

「仕事の場合以外にも積極的に自分の会社（組織）を宣伝する」「優秀な人材を自分の会社（組織）に入るよう勧める」、清潔さは「職場では机はいつもきれいにし汚さないよう努める」「職場では自分の身の回りをきれいに掃除する」「文房具・消耗品を使いやすいように整理し配置する」である。「全く当てはまらない」1点から「非常に当てはまる」5点の5件法で回答を求めOCBが高いほど得点が高いとした。

職務満足は組織のメンバーが自分の仕事に対して持っているポジティブな感情と定義されており、職務満足尺度は Minnesota satisfaction questionnaire short form[52]を高橋が日本語に翻訳[53]したものを採用した。質問項目は以下の20項目で構成されている。「やるべき仕事がある」、「一人きりで仕事ができる機会がある」、「その時どきに違った仕事ができる」、「職場で「仕事がよく出来る人」「役に立つ人物」として褒められる」、「私の上司の部下（私）の扱いは良い」、「私の上司の物事を判断・決断する能力は高い」、「自分の良心に反しない仕事ができる」、「良い仕事をすればクビにならずにずっと続けられる」、「他の人のために何かしてあげられる」、「他の人に何かをするように命ずる」、「私の能力を活かして何かをする機会がある」、「職場の方針に従って自分の仕事をする」、「仕事の量に対する給与の額は妥当である」、「今の仕事で昇格のチャンスがある」、「自分自身で仕事上の判断ができる自由がある」、「仕事をするときに自分独自のやり方を試してみる機会がある」、「仕事の環境は良い（光熱・換気など）」、「私の同僚（仕事仲間）とお互い仲良くやっていくことができる」、「良い仕事をしたときに受ける賞賛に満足である」、「自分の仕事から得られる達成感がある」。これらの20項目について、「満足していない」から「大変満足している」の4件法で回答を求め職務満足が高いほど得点が高いとした。

「働きやすさ」は現在の職場が働きやすいと感じているかどうかを主観的に測定したものであり、「感じていない」1点から「とても感じている」5点の5

件法で回答を求め働きやすいと感じているほど得点が高いとした。

3. 解析方法

本研究は看護師組織における組織公正性の各因子が OCB、職務満足、働きやすさに異なる影響を与えるとしたモデルを仮定し、構造方程式モデルを用いてモデルのデータに対する適合性と変数間の関連を検討した。

前記解析にあたり組織公正性、OCB、職務満足の項目について妥当性の検討を行なった。それぞれの測定項目について因子構造モデルを明らかにするため、探索的因子分析 (EFA) で検討した。欠損値を持つデータを削除し、残りの 322 データを分析対象とした。データの正規性は、歪度および尖度を用いて確認した [54]。EFA の結果、相関係数が 0.9 以上の項目がないことを確認した。妥当性は Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 測定および Bartlett の球形性検定によって確認した。また、Varimax 回転を用い最小 2 乗法で抽出した。因子の数は、スクリープロットとその因子が概念的に解釈できるかによって決定し、因子負荷が低い (0.32 未満) または実質的な交差負荷 (差が 0.15 未満) の項目は削除した [55]。変数間の関連については 5% 有意水準とした。

次に EFA から得られた因子構造を、確認的因子分析 (CFA) を用いて検証した。CFA には最尤法を適用した構造方程式モデリング (SEM) を用いた。データに対するモデルの適合性は χ^2 二乗/自由度 (CMIN/df)、ノルムドフィット指数 (NFI)、インクリメンタルフィット指数 (IFI)、比較適合指数 (CFI)、近似平方根平均誤差 (RMSEA) により評価した。なお、CMIN/df < 3 [25]、NFI > 0.9、IFI > 0.9、CFI > 0.9、RMSEA < 0.08 であることによりモデルへの適合度を示す [56–58]。また、各サブスケールについて複合信頼度を算出し、その値が 0.7 以上であれば信頼性が高いとした [59]。収束妥当性と判別妥当性については、平均抽出分散 (AVE) と最大共有分散 (MSV) を用いて検証し、AVE > 0.5、AVE > MSV であることより妥当性があるとした [60]。

最後に、組織公正性、OCB、職務満足度、働きやすさの各要因との関連について最尤法を適用した SEM を行った。適合性の指標は上記と同様で、モデルは先行文献[46,48,61]に基づく整合性を考慮するとともに、非有意なパスを除き赤池情報基準(AIC)[56]と比較し確認した。以上の統計解析はすべて SPSS バージョン 25.0 および Amos 24.0 (日本 IBM, 東京, 日本) を使用した。

4. 倫理的配慮

本研究は、岡山県立大学倫理委員会の承認を得て実施した(受付番号 16-48)。実施にあたり看護部長、対象者には研究の趣旨を明記し調査協力の参加は自由意志であること、調査に協力しない場合も不利益はないこと等を文書で説明し、調査票を配布した。本研究は研究者らが所属する研究機関から配当を受けた個人研究費により実施した。

5. 研究結果

調査への協力が得られた 969 人に調査票を配布し 451 人から回答を得た(回収率 46.5%)。ただし、統計解析に

は尺度に欠損のない調査票 322 人(有効回答率 33.2%)のデータを使用した。対象者の属性は表 1 に示した。

対象者は男性 8 人(2.5%)、女性 314 人(97.5%)であった。年齢は 21 歳～62 歳で、平均年齢(±標準偏差)は 42.1 歳(±9.5)歳であり、臨床経験年数は平均 18 年であった。対象者のほとんどがスタッフナース(79.8%)であり、最終学歴に

表 1 分析対象者の属性分布 (n=322)

	n	(%)
性別		
男性	8	2.5
女性	314	97.5
職位		
師長	17	5.3
主任	47	14.6
スタッフ	257	79.8
その他	1	0.3
最終学歴		
大学	19	5.9
短期大学	41	12.7
専門学校	236	73.3
その他	26	8.1
雇用形態		
正職員	285	88.5
パート・アルバイト	34	10.6
その他	3	0.9

表 2 組織公正性に関する回答分布 (n=322)

項目 組織公正性	回答数, n(%)				
	全くそう思わない	あまりそう わない	どちらとも いえない	大体そう 思う	非常に そう思う
xA1 計画や職場の動向をすべての職員に知らせてくれる	21 (6.5)	86 (26.7)	116 (36.0)	94 (29.2)	5 (1.6)
xA2 職場の昇進昇格の手続きは一部の部署や人々に偏って行われている	13 (4.0)	43 (13.4)	148 (46.0)	78 (24.2)	40 (12.4)
xA3 職場が行う職務上の決定は正確で完全な情報に基づいてなされている	21 (6.5)	69 (21.4)	152 (47.2)	70 (21.7)	10 (3.1)
xA4 職場のシステムや手続きでは職員がある決定に関して説明を求めたり情報を要求することが認められている	21 (6.5)	63 (19.6)	156 (48.4)	74 (23.0)	8 (2.5)
xA5 職場のシステムや手続きはある決定を行う際、関係者すべての意見や要望を聞くようになっている	40 (12.4)	84 (26.1)	144 (44.7)	48 (14.9)	6 (1.9)
xA6 職場のシステムや手続きは職員が重要な決定に関して意見を述べる機会を十分に設けている	39 (12.1)	90 (28.0)	141 (43.8)	46 (14.3)	6 (1.9)
xA7 ある決定をしたりそれを実行する際、部下に納得できるように説明しようと努める	30 (9.3)	78 (24.2)	125 (38.8)	83 (25.8)	6 (1.9)
xA8 私のことを親身になって考えてくれる	26 (8.1)	65 (20.2)	133 (41.3)	91 (28.3)	7 (2.2)
xA9 何かを決定する際、部下の個々の事情を軽んずる傾向がある	17 (5.3)	82 (25.5)	147 (45.7)	62 (19.3)	14 (5.0)
xA10 部下の職員として権利に関心がないようだ	16 (5.0)	79 (24.5)	156 (48.4)	55 (17.1)	16 (5.0)
xA11 部下に対して誠実な対応を心がけている	14 (4.3)	47 (14.6)	136 (42.2)	114 (35.4)	11 (3.4)
xA12 私を職員の一人として尊重してくれる	13 (4.0)	43 (13.4)	127 (39.4)	129 (40.1)	10 (3.1)
xA13 どちらかという自分にとって都合のよい決定をする傾向がある	11 (3.4)	60 (18.6)	186 (57.8)	56 (17.4)	9 (2.8)
xA14 私の仕事の成果と給与はつり合いがとれている	38 (11.8)	85 (26.4)	141 (43.8)	54 (16.8)	4 (1.2)
xA15 私の給与は私の年齢や地位にふさわしい	37 (11.5)	86 (26.7)	145 (45.0)	51 (15.8)	3 (0.9)
xA16 私の給与は私が病院にする貢献に見合っている	40 (12.4)	79 (24.5)	154 (47.8)	47 (14.6)	2 (0.6)
xA17 私の給与は同僚と比べて公平である	35 (10.9)	55 (17.1)	159 (49.4)	68 (21.1)	5 (1.6)

表 3 OCB に関する回答分布 (n=322)

項目 OCB	回答数, n(%)				
	全く 当てはまらない	あまり 当てはまらない	どちらとも いえない	大体 あてはまる	非常に 当てはまる
xB1 多くの仕事を抱えている人の手助けをする	2 (0.6)	24 (7.5)	98 (30.4)	183 (56.8)	15 (4.7)
xB2 仕事上でトラブルを抱えている人を進んで手助けをする	1 (0.3)	28 (8.7)	143 (44.4)	138 (42.9)	12 (3.7)
xB3 休んでいる人の仕事を手伝ってあげる	1 (0.3)	27 (8.4)	91 (28.3)	182 (56.5)	21 (6.5)
xB4 不必要に仕事の手を休めないように心がける	0 (0.0)	20 (6.2)	70 (21.7)	205 (63.7)	27 (8.4)
xB5 仕事中に必要以上の休息を取らないようにする	2 (0.6)	15 (4.7)	58 (18.0)	186 (57.8)	61 (18.9)
xB6 仕事では無駄な会話で時間をつぶさないようにする	1 (0.3)	24 (7.5)	111 (34.5)	158 (49.1)	28 (8.7)
xB7 仕事で間違いに気づいたらすぐにそれを正す	2 (0.6)	12 (3.7)	55 (17.1)	178 (55.3)	75 (23.3)
xB8 同僚や部下からの疑問や質問には丁寧に答える	1 (0.3)	14 (4.3)	70 (21.7)	200 (62.1)	37 (11.5)
xB9 一度受けた仕事は最後まで責任をもって実行する	2 (0.6)	12 (3.7)	53 (16.5)	173 (53.7)	82 (25.5)
xB10 自分の職場が開催するイベントの情報を自主的に紹介する	28 (8.7)	83 (25.8)	133 (41.3)	71 (22.0)	7 (2.2)
xB11 仕事の間以外でも積極的に自分の職場を宣伝する	74 (23.0)	108 (33.5)	104 (32.3)	34 (10.6)	2 (0.6)
xB12 優秀な人材を自分の職場に入るよう勧める	85 (26.4)	89 (27.6)	114 (35.4)	29 (9.0)	5 (1.6)
xB13 職場では机はいつもきれいにし、汚さないように努める	7 (2.2)	40 (12.4)	112 (34.8)	130 (40.4)	33 (10.2)
xB14 職場では自分の身の回りをきれいに掃除する	4 (1.2)	34 (10.6)	114 (35.4)	140 (43.5)	30 (9.3)
xB15 文具品・消耗品を使いやすいように整理し、配置する	7 (2.2)	46 (14.3)	120 (37.3)	124 (38.5)	25 (7.8)

については専門学校が最も多く 236 人 (73.3%) であり、雇用形態は正社員が最も多く 285 人 (88.5%) であった。

本研究の分析対象は平均年齢 41.2 歳、女性 92.2% であり 2018 年看護師就業

表 4 職務満足に関する回答分布 (n=322)

項目	職務満足				
		満足していない	あまり満足していない	少し満足している	満足している
xC1	やるべき仕事がいっぱいある	13 (4.0)	71 (22.0)	175 (54.3)	63 (19.6)
xC2	一人きりで仕事ができる機会がある	30 (9.3)	100 (31.1)	152 (47.2)	40 (12.4)
xC3	そのときに違った仕事ができる	18 (5.6)	116 (36.0)	161 (50.0)	27 (8.4)
xC4	職場で「仕事がよくできる人」「役に立つ人物」として褒められる	30 (9.3)	142 (44.1)	137 (42.5)	13 (4.0)
xC5	私の上司の部下(私)の扱いは良い	27 (8.4)	73 (22.7)	167 (51.9)	55 (17.1)
xC6	私の上司の物事を判断・決断する能力は高い	20 (6.2)	79 (24.5)	155 (48.1)	68 (21.1)
xC7	自分の良心に反しない仕事ができる	22 (6.8)	99 (30.7)	175 (54.3)	26 (8.1)
xC8	良い仕事をすればクビにならずにずっと続けられる	17 (5.3)	77 (23.9)	169 (52.5)	59 (18.3)
xC9	他の人のために何かしてあげられる	5 (1.6)	70 (21.7)	196 (60.9)	51 (15.8)
xC10	他の人に何かをするように命ずる	23 (7.1)	132 (41.0)	159 (49.4)	8 (2.5)
xC11	私の能力を活かして何かをする機会がある	23 (7.1)	117 (36.3)	167 (51.9)	15 (4.7)
xC12	職場の方針に従って自分の仕事をする	14 (4.3)	91 (28.3)	191 (59.3)	26 (8.1)
xC13	仕事の量に対する給与の額は妥当である	93 (28.9)	98 (30.4)	117 (36.3)	14 (4.3)
xC14	今の仕事で昇格のチャンスがある	69 (21.4)	153 (47.5)	97 (30.1)	3 (0.9)
xC15	自分自身で仕事上の判断ができる事由がある	21 (6.5)	108 (33.5)	176 (54.7)	17 (5.3)
xC16	仕事をするときに自分独自のやり方を試してみることがある	29 (9.0)	140 (43.5)	136 (42.2)	17 (5.3)
xC17	仕事の環境は良い(光熱・換気など)	37 (11.5)	116 (36.0)	138 (42.9)	31 (9.6)
xC18	私の同僚(仕事仲間)とお互い仲良くやっていくことができる	15 (4.7)	53 (16.5)	196 (60.9)	58 (18.0)
xC19	良い仕事をしたときに受ける賞賛に満足である	44 (13.7)	135 (41.9)	128 (39.8)	15 (4.7)
xC20	自分の仕事から得られる達成感がある	32 (9.9)	109 (33.9)	156 (48.4)	25 (7.8)

状況調査[8]と比較した結果、 χ^2 検定では本研究の対象者に女性が多いことが示されたが、t検定では平均年齢に有意な差は見られなかったため、統計解析によって有用なサンプルであったと言える。

組織的公正、OCB、職務満足についてのアンケートの回答分布を表 2～表 4 に示した。因子分析は KMO 測定、Bartlett の球形性検定ともに妥当性を示した。組織的正義については手続き的公正、分配的公正、対人的公正の 3 因子、OCB については対人的援助、誠実さ、職務上の配慮、組織支援行動、清潔さの 5 因子、職務満足については 1 因子を抽出した。これらの因子構造は、先行研究[14,35,51,53]と一致していた。これらの結果から、組織的公正は 3 因子モデルが構築され(図 2)、OCB については 5 因子 2 次因子モデルが構築され(図

3), 職務満足については 1 因子モデルが構築された (図 4). 複合信頼性, 収束妥当性, 識別妥当性を最尤法による CFA にて検討した結果, 組織的公正の 3 因子である手続き的公正, 分配的公正, 対人的公正については, 複合信頼性 (CR) はそれぞれ 0.915, 0.911, 0.842 であり, AVE はそれぞれ 0.684, 0.721, 0.641 であった. AVE は MSV より大きかった. OCB の 5 因子である対人的援助, 誠実さ, 職務上の配慮, 組織支援行動, 清潔さについては, 複合信頼性 (CR) はそれぞれ 0.775, 0.788, 0.836, 0.836, 0.896 であり, AVE はそれぞれ 0.536, 0.555, 0.630, 0.634, 0.742 であった. AVE は MSV より大きかった.

図 2 組織公正性の確認的因子分析

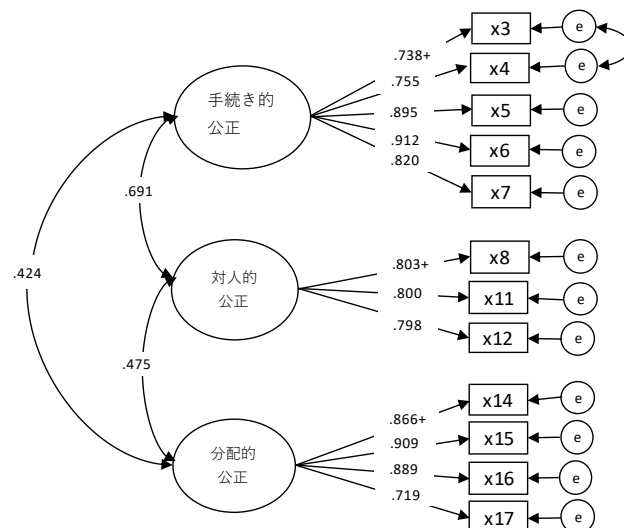
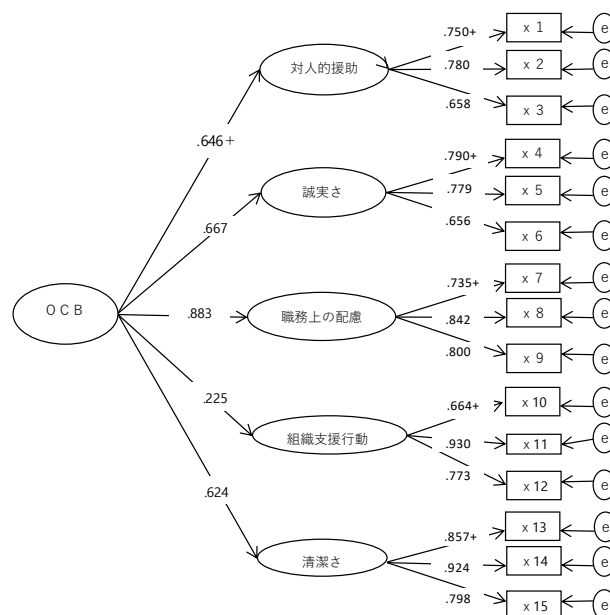


図 3 OCB の確認的因子分析



また職務満足の複合信頼性 (CR) は 0.921, AVE は 0.385 であった. これらの結果より適合度指標が許容範囲内であることから各尺度の妥当性を確認した.

最後に図 1 に示した仮説モデルを使用して SEM 分析を実施した. このモデルは ($\chi^2 = 1799.55$, $df = 1011$, $CMIN/DF = 1.78$, $NFI = 0.812$, $IFI = 0.908$,

CFI = 0.907, RMSEA = 0.049 ,
AIC = 2033.55) いくつかの有
意でないパスが含まれていたため、
有意でないパスを削除し図 5 に
示すように分析を行い、($\chi^2 =$
1803.15, df = 1014, CMIN/DF
= 1.778, NFI = 0.811, IFI =
0.908, CFI = 0.907, RMSEA =
0.049, AIC = 2031.15) でありモ
デルがデータに適合しているこ
とが示された。

具体的には、対人的公正と
OCB (標準化推定値: 0.223), 対
人的公正と職務満足 (0.590),
OCB と職務満足 (0.122), 職務満足と働きやすさ (0.696) の間に有意な正の

図 4 職務満足の確認的因子分析

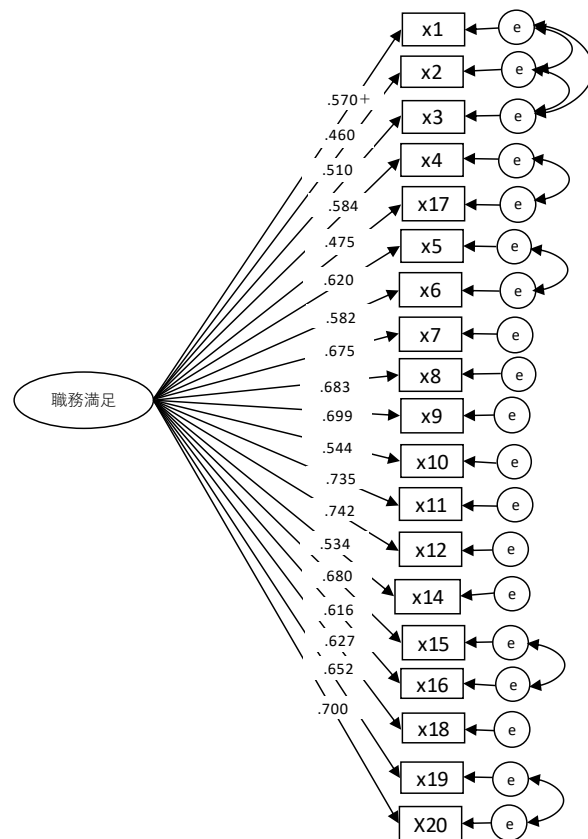
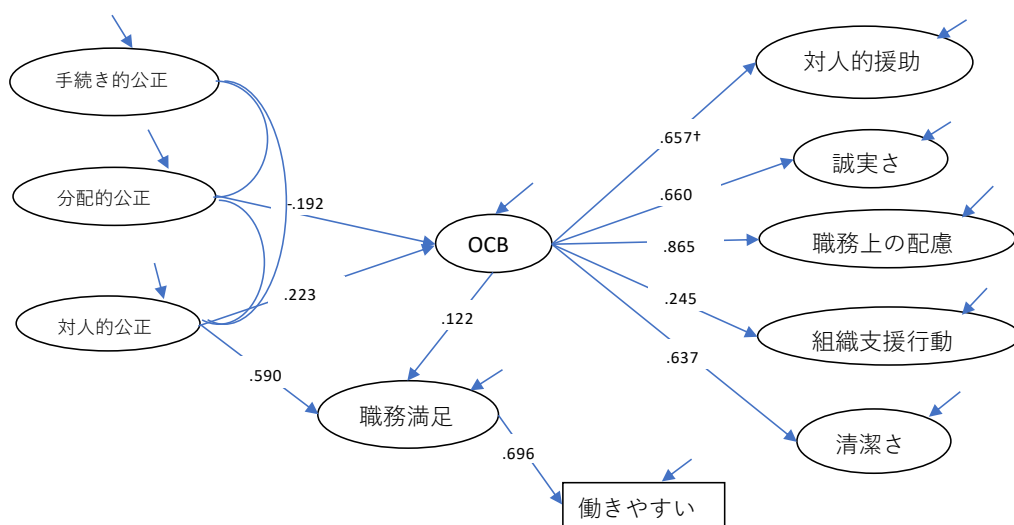


図 5 組織公正性の各因子と OCB、職務満足と働きやすさの関連



関連が認められた。一方、分配的公正と OCB との間には、有意な負の関連が認められた (-0.192)。手続き的公正と OCB および職務満足度との間には有意な関連はなかった。

6. 考察

本研究は、組織的公正の各因子が OCB や職務満足に異なる影響を与え職務満足は働きやすさに影響するという仮説を検証した。各尺度の因子構造は先行研究と一致しており [14,35,51,53]、各構成要素が適切に測定されていることが示唆された。

図 5 に示した最終モデルは、信頼性指標、妥当性指標、適合性指標ともデータと一致しており、対人的公正は職務満足および OCB と関連があることが示唆された。職務満足に対する対人的公正の標準化推定値は 0.590 であり、OCB を介した間接効果から、OCB による職務満足の効果が相対的に小さかったことが推察される。

今回の結果の特徴は、手続き的公正や分配的公正ではなく、対人的公正が職務満足と高い正の関連があったことである。対人的公正と職務満足の間の有意な正の相関は比較的一貫して報告されているが、手続き的・分配的公正の役割については議論がある。Lambert らは、手続き的公正と対人的公正がスタッフの職務満足に正の効果があると報告している [25]。一方、イランの臨床看護師を対象とした研究では分配的公正と対人的公正が職務満足に影響を与えることで、看護師の離職を低減できるとの報告もある [62]。また、ガーナの看護師を対象とした研究では、職務満足度の統計的に有意な予測因子として言葉の暴力と知覚された敬意が示されている [63]。言葉の暴力と知覚された敬意は対人的公正に関連していると考えられることから、この研究でも対人的公正と職務満足との関係が明らかとなったと言える。先行研究で手続き的公正と職務満足の関連に一貫性が見られないことについては職種の違いや職位の違いが影響して

いる可能性が考えられるが、詳細は更に検討する必要がある。今回の結果は、対人的公正は看護師の職務満足に重要な役割を果たしていると推察され、組織の対人的公正を改善することは、職務満足と働きやすさを高めるための有効な戦略であると言える。また、対人的公正においてはリーダーシップ・スタイル[26]、ソーシャルキャピタル[27]、サポート[28]などとの関連することが報告されており、これらは対人的公正を改善するための要因として検討する必要がある。しかし、看護師におけるこれらの要因の関係性は十分に確立されていないため、効果的な介入方法を明確にするためには、さらなる検討が必要であると考えられる。

フィンランドの看護師を対象とした研究では、対人的公正と手続き的公正の両方が職務関与と退職意向の関連を緩和することが示された[64]。また、この研究では仕事への関与が高い回答者と低い回答者の両方において、分配的公正が退職意向と関連することが示された[64]。このように、研究のエンドポイントは組織的公正の各因子を決定する要因であると考えられ、今後の研究ではこの点を検討する必要があると考えられる。

組織的公正の各因子と OCB、OCB と職務満足との間の相関が低かったという結果においては、さまざまな職種の従業員を対象に手続き的公正や分配的公正ではなく、対人的公正が OCB と関連していたという過去の結果と一致している[65]。タイの大学病院職員を対象とした研究では、職務満足と OCB の間に統計的に有意な正の相関があることが示されたが、相関係数は小さかった ($r = 0.173$) [66]。一方、イランの看護師を対象とした別の研究では職務満足は OCB の説明に有意な影響を及ぼさないことが示された[67]。これらの結果と一致するように、私たちの結果は、OCB と職務満足の関連は比較的低いことが示された ($r = 0.122$)。OCB は看護師の倫理的風土 ($r = 0.61$) [68]、患者安全文化 ($r = 0.349$) [69] と高い関連を示すことが報告されているが職務満足との関連は低

いと言える。

7. 小括

看護師を対象に，組織的公正，OCB，職務満足，働きやすさの関連について SEM を用いて行った結果，対人的公正と職務満足は有意な関連がみられ，職務満足と働きやすさの関連も示唆された ($R^2 = 0.484$)。看護師の職務満足や働きやすさを向上させるためには，対人的公正の向上が重要である。そのためには，リーダーシップ・スタイル，ソーシャルキャピタル，サポートに焦点を当てた研究が必要であり，職務満足の向上のための上司や同僚との関係を改善するための具体的方策について検討する必要がある。

第2節 看護師の職務満足を高めるためのサポートに関する研究

1. 目的

研究1で、看護師の職務満足・働きやすさを高めるためには、対人的公正の改善が最も効果的であることが示唆された[45]. 研究2ではこの結果を踏まえ、看護師の職務満足を高めるためにはどうすればよいか、をより具体的に提案できることを目的とした. このため、対人的公正に関連する要因として、先行研究よりリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、職場のサポートが明らかになっているので、これらと職務満足との関連を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した[70].

2. 研究方法

1) 調査方法

中国地方の一般病院に勤務する看護師を対象とし、Google forms を利用して横断的無記名自記式調査を行った. 中国地方の病院一覧を基に、一般病棟を有する20床以上の病院から乱数表にて選定し、施設代表者に調査協力を依頼した. 同意が得られた病院の病棟看護師を通じて看護師個人に、研究の説明書とGoogle forms へのアクセス情報(URL および QR コード)を記した文書を配布し、オンラインで回答を得た. データは2021年6月から7月に収集した.

2) 調査内容

調査内容は、対象者の基本属性(年齢、性別、最終学歴、看護師経験年数、職位、職種、雇用形態、病院の病床数)で構成した.

(1) リーダーシップ

Van Dierendonck らが開発した30項目、8個の下位尺度(Empowerment, Standing back, Accountability, Forgiveness, Courage, Authenticity, Humility, Stewardship)から成るサーバントリーダーシップ尺度[71]を、小林らが日本語に訳したもの[72]から、分かりにくい文言を更に一部修正して使用した. 「全く

「そう思わない」1点から「とてもそう思う」6点の6件法で回答を得た。逆転項目（項目 Ls_7, 15, 23）については解析時に得点を逆転させた。

（2）職場のソーシャルキャピタル

Kouvonen らの 8 項目からなる尺度[32]を日本語に訳して使用した。これは職場におけるソーシャルキャピタルを測定する目的で開発されたもので、「全く同意しない」1点から「全く同意する」5点の5件法で回答を得た。

（3）サポート

厚生労働省版、職業性ストレス簡易調査票[73]の中からサポートに関連する6項目を抽出して使用した。「全くない」1点から「非常に」4点の4件法で回答を得た。

（4）職務満足

20 項目からなる Minnesota satisfaction questionnaire short form[52]を高橋が日本語に訳したもの[53]を使用した。この尺度は従業員の仕事に対する満足度を測定するように設計されている。「満足していない」1点から「大変満足している」5点の5件法で回答を得た。

3）解析方法

年齢、経験年数は平均値と標準偏差を算出した。性別、最終学歴、職位、職種、雇用形態は度数分布を検討した。病院の病床数はあらかじめカテゴリー化し度数分布を検討した。リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、職務満足の各尺度はそれぞれ各項目の回答分布について正規性を尖度、歪度を用いて評価し[54]、多重共線性の有無を相関分析で確認した。各尺度の信頼性、妥当性の確認は先行研究に因子構造が示されているものは確認的因子分析（CFA）を行い、モデルの適合度を確認した。適合性の指標には comparative fit index (CFI)>0.9, root mean square error of approximation (RMSEA)<0.08 を用いた[58]。信頼性は composite reliability (CR)を用い、収束的妥当性、弁別

的妥当性の評価には average variance extracted (AVE), maximum shared variance (MSV)を用い, $CR > 0.7$, $AVE > 0.5$, $AVE > MSV$ を基準とした[60]. また, 先行研究で因子構造が検討されていないもの, および先行研究のモデルが支持されなかったものは探索的因子分析(EFA)で因子構造を推定し CFA で確認した.

職務満足に影響する因子の検索には多重ロジスティック回帰分析を使用し, 尤度比による変数増加法を用いた. リーダーシップ, ソーシャルキャピタル, サポートの各尺度は, 因子構造に基づき各因子に含まれる項目の合計点をその因子の得点とし, 独立変数として使用した. 独立変数間の多重共線性につき Spearman の相関分析で検討した. 職務満足の尺度は各項目の合計点を算出し, 中央値で 2 分して 2 値化し, 従属変数とした. 統計解析には SPSS version 25 および Amos version 24 (IBM, 東京)を用いた.

4) 倫理的配慮

研究対象者に研究目的, 方法, 研究への参加は自由であること, データは匿名化されており個人は特定できないこと, 参加の同意はいつでも撤回できることを文書で説明し, アンケートの最初に同意の確認項目を設けた. 本研究は岡山県立大学倫理委員会の承認を得た (21-01).

3. 研究結果

調査依頼書は同意の得られた 31 病院に勤務する, 1059 人に対して配布し, 452 件の回答を得た (回収率 42.7%). そのうち 3 件が看護師からの回答ではなかったため解析から除外した. データの欠損については, 経験年数に年齢と同じ数値を記入した回答が 2 件あったが, 尺度に欠損がなかったため解析に含めた. 最終的に 449 件の回答を解析した (有効回答率 99.3%).

回答者の基本属性を表 5 に示す. 回答者の平均年齢は 42.0 ± 10.5 歳 (平均 \pm

標準偏差), 経験年数は 18.6 ± 10.1 年であった。また男性が 6.9%, 女性が 92.7%, その他・回答しないが 0.4% であった。平均年齢と性別の比率は, 2018 年の日本の就業看護師の平均年齢, 性別比率とほぼ一致していた [74].

サーバントリーダーシップ尺度の回答分布を表 6 に示す。Van Dierendonck らの 8 因子構造 [71] をもとに CFA を行くと, $CFI=0.868$ と適合性が悪かった。そこで EFA を行ったところ 4 因子が抽出され, これらは van Dierendonck らの 8 因子のうち, Empowerment (項目 Ls_1, 2, 3, 4,

表 5 基本属性 (n=449)

性別	n	%
男	31 (6.9)
女	416 (92.7)
その他・回答しない	2 (0.4)
職種		
看護師	435 (96.9)
准看護師	14 (3.1)
職位		
病棟責任者 (師長・課長等)	61 (13.6)
病棟責任者補佐 (副師長・係長・主任等)	112 (24.9)
スタッフ	276 (61.5)
学歴		
大学	36 (8.0)
短期大学	22 (4.9)
専門学校	344 (76.6)
上記以外	47 (10.5)
雇用形態		
正職員	413 (92.0)
パート・アルバイト	31 (6.9)
上記以外	5 (1.1)
病床数		
50以下	2 (0.4)
51-100	81 (18.0)
101-200	157 (35.0)
201-400	143 (31.8)
401-800	62 (13.8)
801以上	4 (0.9)

5, 12), Stewardship (項目 Ls_11, 16, 19, 24), Forgiveness (項目 Ls_7, 15, 23), Humility (項目 Ls_10, 18)に概ね一致していた。4 因子モデルで CFA を行くと $CFI=0.957$, $RMSEA=0.064$ と良好で, Empowerment, Stewardship, Forgiveness, Humility の CR はそれぞれ 0.917, 0.766, 0.733, 0.701 といずれも 0.7 以上であった。各因子の AVE はそれぞれ 0.647, 0.455, 0.491, 0.545 で, 一部 0.5 に満たない項目も見られたが, それぞれの項目得点の合計を Empowerment, Stewardship, Forgiveness, Humility の因子の得点とした (図 6)。

ソーシャルキャピタル尺度の回答分布を表 7 に示す。1 因子モデルで CFA を行くと $CFI=0.988$, $RMSEA=0.077$ と良好で, CR は 0.914, AVE は 0.574 で基準を満たしていた。そこで 8 項目の得点の合計をソーシャルキャピタルの得点

表 6 サーバントリーダーシップ尺度の回答分布 (n=449)

		全くそう思わない		そう思わない		あまりそう思わない		少しそう思う		そう思う		とてもそう思う	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ls_1	私の上司は、私が仕事をうまく進められるよう必要な情報を与えてくれる。	9	(2.0)	24	(5.3)	51	(11.4)	97	(21.6)	230	(51.2)	38	(8.5)
Ls_2	私の上司は、私が才能を発揮できるように促してくれる。	8	(1.8)	30	(6.7)	80	(17.8)	136	(30.3)	178	(39.6)	17	(3.8)
Ls_3	私の上司は、私自身の成長を支援してくれる。	7	(1.6)	26	(5.8)	59	(13.1)	134	(29.8)	191	(42.5)	32	(7.1)
Ls_4	私の上司は、部下が新しいアイデアを出せるように促してくれる。	13	(2.9)	15	(3.3)	93	(20.7)	137	(30.5)	170	(37.9)	21	(4.7)
Ls_5	私の上司は、自分は後ろにいて、他の人に光があたるようにする。	17	(3.8)	39	(8.7)	125	(27.8)	129	(28.7)	121	(26.9)	18	(4.0)
Ls_6	私の上司は、私が行った仕事の責任は私自身に持たせる。	2	(0.4)	24	(5.3)	84	(18.7)	119	(26.5)	201	(44.8)	19	(4.2)
Ls_7	私の上司は、仕事で失敗をした人を責め続ける。(逆)	127	(28.3)	156	(34.7)	98	(21.8)	48	(10.7)	15	(3.3)	5	(1.1)
Ls_8	私の上司は、さらに上の上司から支援を受けられるか不明なときでも、思い切って実行する。	30	(6.7)	56	(12.5)	155	(34.5)	128	(28.5)	74	(16.5)	6	(1.3)
Ls_9	私の上司は、自分の限界や弱さについてオープンにしている。	25	(5.6)	57	(12.7)	122	(27.2)	149	(33.2)	89	(19.8)	7	(1.6)
Ls_10	私の上司は、批判から学ぶ。	24	(5.3)	74	(16.5)	162	(36.1)	119	(26.5)	64	(14.3)	6	(1.3)
Ls_11	私の上司は、全体にとって良いことへ焦点を当てることの重要性を強調する。	11	(2.4)	30	(6.7)	90	(20.0)	162	(36.1)	138	(30.7)	18	(4.0)
Ls_12	私の上司は、私が仕事をやりやすくなるための意思決定の権限を与えてくれる。	12	(2.7)	25	(5.6)	65	(14.5)	157	(35.0)	164	(36.5)	26	(5.8)
Ls_13	私の上司は、他の人のためにおこなったことへの感謝や返礼を求めない。	9	(2.0)	19	(4.2)	73	(16.3)	104	(23.2)	209	(46.5)	35	(7.8)
Ls_14	私は、自分の仕事のパフォーマンスに対して責任を持つよう上司に言われている。	4	(0.9)	25	(5.6)	89	(19.8)	136	(30.3)	171	(38.1)	24	(5.3)
Ls_15	私の上司は、仕事で上司自身を不快にさせた人々に対して厳しい態度を取り続ける。(逆)	84	(18.7)	115	(25.6)	145	(32.3)	78	(17.4)	16	(3.6)	11	(2.4)
Ls_16	私の上司は、上司自身の考えに基づいてなすべきことを思い切っで実行する。	7	(1.6)	23	(5.1)	103	(22.9)	157	(35.0)	142	(31.6)	17	(3.8)
Ls_17	私の上司は、自分の周りで起こっていることにしばしば心を動かされる。	14	(3.1)	40	(8.9)	153	(34.1)	159	(35.4)	75	(16.7)	8	(1.8)
Ls_18	私の上司は、自分の目上の人の批判から学ぶとする。	12	(2.7)	49	(10.9)	131	(29.2)	164	(36.5)	89	(19.8)	4	(0.9)
Ls_19	私の上司は、長期的なビジョンを持っている。	14	(3.1)	39	(8.7)	95	(21.2)	150	(33.4)	116	(25.8)	35	(7.8)
Ls_20	私の上司は、私にすることをただ指示するのではなく、自分で問題解決できるようにしてくれる。	10	(2.2)	24	(5.3)	72	(16.0)	178	(39.6)	149	(33.2)	16	(3.6)
Ls_21	私の上司は、自分自身よりも自分の同僚の成功を喜んでるように見える。	18	(4.0)	42	(9.4)	135	(30.1)	115	(25.6)	118	(26.3)	21	(4.7)
Ls_22	私の上司は、私と同僚の仕事の進め方を私たちに任せてくれる。	11	(2.4)	19	(4.2)	54	(12.0)	147	(32.7)	199	(44.3)	19	(4.2)
Ls_23	私の上司は、過去の失敗を引きずる。(逆)	52	(11.6)	137	(30.5)	182	(40.5)	62	(13.8)	12	(2.7)	4	(0.9)
Ls_24	私の上司は、たとえ望まない結果になろうとも、上司自身の気持ちを表現する姿勢がある。	11	(2.4)	31	(6.9)	125	(27.8)	174	(38.8)	97	(21.6)	11	(2.4)
Ls_25	私の上司は、自分の目上の人に対し、自分のミスを認めることができる。	7	(1.6)	19	(4.2)	65	(14.5)	134	(29.8)	202	(45.0)	22	(4.9)
Ls_26	私の上司は、私たちの仕事の社会的責任を強調する。	6	(1.3)	33	(7.3)	121	(26.9)	149	(33.2)	124	(27.6)	16	(3.6)
Ls_27	私の上司は、新しいスキルを習得するための多くの機会を提供してくれる。	13	(2.9)	24	(5.3)	68	(15.1)	163	(36.3)	158	(35.2)	23	(5.1)
Ls_28	私の上司は、自分の正直な気持ちを自分の部下に示す。	9	(2.0)	30	(6.7)	63	(14.0)	153	(34.1)	166	(37.0)	28	(6.2)
Ls_29	私の上司は、他の人の異なる視点や意見から学ぶ。	5	(1.1)	22	(4.9)	81	(18.0)	178	(39.6)	147	(32.7)	16	(3.6)
Ls_30	もし批判する人がいたら、私の上司はそこから学ぶとする。	12	(2.7)	27	(6.0)	126	(28.1)	170	(37.9)	102	(22.7)	12	(2.7)

(逆)：逆転項目

とした。

サポート尺度の回答分布を表 8 に示す。先行研究からは因子構造が不明であったため、EFA を行うと 2 因子が抽出され、それぞれ「上司・同僚のサポート」(項目 Sup_1, 2, 4, 5)と「家族・友人のサポート」(項目 Sup_3, 6)と解釈された。2 因子モデルで CFA を行うと CFI=0.989, RMSEA=0.076 と良好で「上司・同僚のサポート」,「家族・友人のサポー

図 6 サーバントリーダーシップ尺度の確認的因子分析

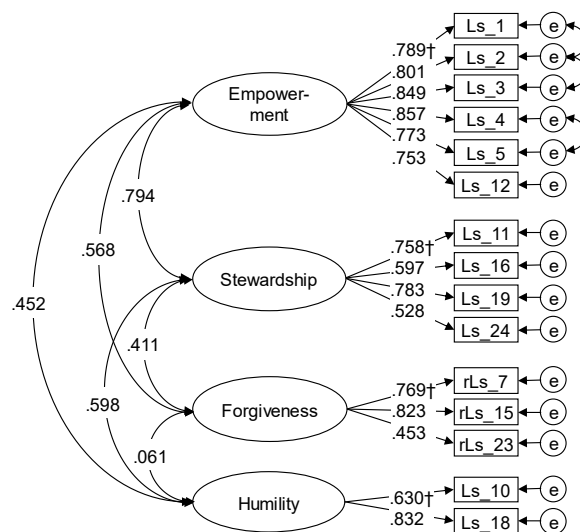


表 7 ソーシャルキャピタルの回答分布 (n=449)

		全く同意しない		あまり同意しない		どちらともいえない		やや同意する		全く同意する	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
SC_1	上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる。	8	(1.8)	27	(6.0)	76	(16.9)	230	(51.2)	108	(24.1)
SC_2	上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる。	8	(1.8)	38	(8.5)	75	(16.7)	241	(53.7)	87	(19.4)
SC_3	われわれの職場では共に働こうという姿勢がある。	11	(2.4)	31	(6.9)	83	(18.5)	197	(43.9)	127	(28.3)
SC_4	仕事に関連した事柄や、問題について部署内で情報を共有している。	4	(0.9)	32	(7.1)	46	(10.2)	241	(53.7)	126	(28.1)
SC_5	皆がお互いに理解し、認め合っている。	9	(2.0)	45	(10.0)	100	(22.3)	221	(49.2)	74	(16.5)
SC_6	部署のメンバーは、できるだけ最良の成果をだすために、お互いにアイデアを出し合い、生かし合っている。	3	(0.7)	38	(8.5)	91	(20.3)	236	(52.6)	81	(18.0)
SC_7	部署の人々は、新しいアイデアを展開・運用するために協力しあっている。	5	(1.1)	40	(8.9)	91	(20.3)	230	(51.2)	83	(18.5)
SC_8	われわれの上司は信頼できる。	13	(2.9)	27	(6.0)	87	(19.4)	193	(43.0)	129	(28.7)

ト」の CR はそれぞれ 0.886, 0.875 といずれも 0.7 以上であった。各因子の AVE はそれぞれ 0.660, 0.778 で AVE>MSV も成立していた。そこでそれぞれの項目得点の合計を「上司・同僚のサポート」, 「家族・友人のサポート」の因子の得点とした。

職務満足の尺度の回答分布を表 9 に示す。先行研究から 1 因子モデルが示唆されており [45,53], CFA を行うと CFI=0.906, RMSEA=0.078 と良好で CR は 0.933 で基準を満たしていた。AVE は 0.414 であったが、20 項目の得点の合計を職務満足の得点とした。多重ロジスティック回帰分析の際にはこれを更に中央値で 2 分し、2 値化して従属変数とした。

上記の変数の記述統計量を表 10 に示す。これらの変数には正規分布からの著しい乖離は見られなかった [54]。また、これらの変数間の相関を Spearman の

表 8 サポート尺度の回答分布 (n=449)

		全くない		多少		かなり		非常に	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sup_1	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [上司]	23	(5.1)	162	(36.1)	199	(44.3)	65	(14.5)
Sup_2	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [職場の同僚]	15	(3.3)	143	(31.8)	222	(49.4)	69	(15.4)
Sup_3	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ [配偶者・家族・友人など]	8	(1.8)	92	(20.5)	173	(38.5)	176	(39.2)
Sup_4	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [上司]	27	(6.0)	171	(38.1)	180	(40.1)	71	(15.8)
Sup_5	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [職場の同僚]	15	(3.3)	168	(37.4)	204	(45.4)	62	(13.8)
Sup_6	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい きいてくれますか？ [配偶者・家族・友人など]	5	(1.1)	71	(15.8)	170	(37.9)	203	(45.2)

表 9 職務満足尺度の回答分布 (n=449)

		満足していない		あまり満足していない		どちらともいえない		少し満足している		大変満足している	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
満足1	いつも忙しく仕事をする事ができること	28	(6.2)	81	(18.0)	160	(35.6)	138	(30.7)	42	(9.4)
満足2	ひとりで仕事ができる機会があること	20	(4.5)	51	(11.4)	165	(36.7)	178	(39.6)	35	(7.8)
満足3	その時々で違うことをする機会があること	17	(3.8)	53	(11.8)	167	(37.2)	183	(40.8)	29	(6.5)
満足4	職場で「仕事がよくできる人」「役に立つ人物」になる機会があること	15	(3.3)	47	(10.5)	171	(38.1)	180	(40.1)	36	(8.0)
満足5	自分の上司が職員を扱う方法	22	(4.9)	74	(16.5)	152	(33.9)	160	(35.6)	41	(9.1)
満足6	上司の意思決定の能力	17	(3.8)	68	(15.1)	135	(30.1)	168	(37.4)	61	(13.6)
満足7	自分の良心に反していない仕事ができること	15	(3.3)	42	(9.4)	183	(40.8)	166	(37.0)	43	(9.6)
満足8	自分の仕事が安定した雇用をもたらしてくれること	21	(4.7)	45	(10.0)	104	(23.2)	207	(46.1)	72	(16.0)
満足9	人のために何かをする機会があること	2	(0.4)	22	(4.9)	68	(15.1)	249	(55.5)	108	(24.1)
満足10	人に何をすべきか指示する機会があること	9	(2.0)	36	(8.0)	179	(39.9)	195	(43.4)	30	(6.7)
満足11	自分の能力を生かして何かをする機会があること	17	(3.8)	21	(4.7)	122	(27.2)	229	(51.0)	60	(13.4)
満足12	病院の方針が実行に移されるやり方	46	(10.2)	87	(19.4)	207	(46.1)	96	(21.4)	13	(2.9)
満足13	仕事の量に対する給料の額	141	(31.4)	116	(25.8)	114	(25.4)	65	(14.5)	13	(2.9)
満足14	この仕事で昇進する機会があること	59	(13.1)	69	(15.4)	226	(50.3)	76	(16.9)	19	(4.2)
満足15	自分の判断で行動する自由	21	(4.7)	53	(11.8)	157	(35.0)	190	(42.3)	28	(6.2)
満足16	仕事をする上で自分なりの方法を試す機会があること	14	(3.1)	46	(10.2)	160	(35.6)	197	(43.9)	32	(7.1)
満足17	労働条件（作業環境や労働契約内容を含む）	73	(16.3)	136	(30.3)	118	(26.3)	102	(22.7)	20	(4.5)
満足18	同僚（仕事仲間）とお互い仲良くやっていくこと	8	(1.8)	20	(4.5)	85	(18.9)	225	(50.1)	111	(24.7)
満足19	良い仕事をしたときに褒められること	13	(2.9)	36	(8.0)	95	(21.2)	218	(48.6)	87	(19.4)
満足20	仕事から得られる達成感	20	(4.5)	48	(10.7)	107	(23.8)	204	(45.4)	70	(15.6)

関連分析で検討した結果、職務満足
 は Empowerment, Stewardship,

Forgiveness, Humility, ソーシャル
 キャピタル、上司・同僚のサポート
 と中等度から弱い相関が見られ、家
 族・友人のサポートとは殆ど相関が
 見られなかった（表 11）。

職務満足に関連する要因につい
 て、尤度比による変数増加法による

表 10 各変数の記述統計 (n=449)

	中央値	四分位 範囲	歪度	尖度
Empowerment Ls_1,2,3,4,5,12	26	7	-0.850	0.785
Stewardship Ls_11,16,19,24	16	4	-0.633	0.824
Forgiveness Ls_7,15,23	13	3	-0.496	0.361
Humility Ls_10,18	7	2	-0.208	-0.087
ソーシャルキャピタル 8項目すべて	32	7	-0.780	0.524
上司・同僚のサポート Sup_1,2,4,5	11	3	0.201	-0.294
家族・友人のサポート Sup_3,6	6	2	-0.513	-0.663
職務満足 20項目すべて	68	16	-0.465	0.423

表 11 各変数の相関係数

	Empower- ment	Steward- ship	Forgive- ness	Humility	ソーシャルキャ ピタル	上司・同僚の サポート	家族・友人の サポート
Empowerment							
Stewardship	0.600						
Forgiveness	0.387	0.237					
Humility	0.331	0.383	-0.004				
ソーシャルキャピタル	0.703	0.566	0.424	0.291			
上司・同僚のサポート	0.567	0.430	0.269	0.219	0.592		
家族・友人のサポート	0.082	0.092	0.085	0.009	0.145	0.226	
職務満足	0.499	0.404	0.206	0.255	0.529	0.493	0.156

Spearmanのp、太字はp<0.01で有意

表 12 職務満足に従属変数としたロジスティック回帰分析

	偏回帰係数	有意確率	オッズ比	オッズ比の 95% 信頼区間	
				下限	上限
職位	-0.501	0.001	0.606	0.449	0.817
ソーシャルキャピタル	0.120	0.000	1.127	1.074	1.183
上司・同僚のサポート	0.210	0.000	1.234	1.110	1.372
定数	-4.665	0.000	0.009		
モデル χ^2 検定 $p<0.001$ 判別的中率 67.3%					
「職位」の得点化は、病棟責任者=1、病棟責任者補佐=2、スタッフ=3とした。					

多重ロジスティック回帰分析の結果を表 12 に示す。年齢と経験年数との相関が 0.9 を超えていたため経験年数を解析から除いた。独立変数は、年齢、性別、職種、職位、学歴、雇用形態、病床数、Empowerment, Stewardship, Forgiveness, Humility, ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポート、家族・友人のサポートで、これらの変数間に多重共線性は見られなかった。従属変数には 2 値化した職務満足を用いた。モデル χ^2 検定の結果は $p<0.001$ で有意、Hosmer-Lemeshow の検定は $p=0.933$ で良好であった。判別的中率は 67.3%、実測値に対して予測値が $\pm 3SD$ を超えるような外れ値は存在しなかった。解析の結果、職務満足に有意に関連する要因として、職位、ソーシャルキャピタル、上司・同僚のサポート、が明らかとなった。職位についてはスタッフナースよりも病棟責任者・病棟責任者補佐の方が、職務満足が高いことを示しており、ソーシャルキャピタルと上司・同僚のサポートはいずれも得点が高いほど職務満足が高いことを示している。

4. 考察

今回、一般病院に勤務する看護師を対象として、リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、基本属性と職務満足との関連を検討した結果、多重ロジスティック回帰分析では職位が高いこと、ソーシャルキャピタルが大きいこと、上司・同僚のサポートが大きいことが、職務満足が高いことと有意に関

連していた。

ソーシャルキャピタルについては、看護師を対象とした韓国の研究でも、ソーシャルキャピタルが仕事の満足度やケアの質と正の関係があったと報告されている[75]。また、Swedenでの前向き研究で、ソーシャルキャピタルが増加すると職務満足も増加すると予測されることが示されている[76]。従って職場のソーシャルキャピタルを改善することは日本でも職務満足を高めるうえで有効な手段である可能性が高い。具体的には調査票の項目にもあるように、上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや「協力」、「情報共有」が重要と考えられる。

また、サポートについては看護師を対象としたトルコの横断的研究で、職務満足の得点と、管理者のサポート、同僚のサポート、組織のサポートとの間に統計的に有意な正の関係が検出されている[77]。また、ベルギーの縦断的研究でも仕事の要求、コントロール、ソーシャルサポートの変化が職務満足、仕事への関与、感情的疲労を予測したと報告されている[78]。今回の研究においても上司・同僚のサポートが職務満足と有意に関連しており、上司・同僚のサポートを手厚くすることで職務満足を高めることができる可能性が示唆された。一方、家族・友人のサポートは有意ではなく、職務満足との相関も低かった。ただし今回はサポートの質問項目が実質的に2つであったため、今後さらに詳細な検討が必要である。

一方、リーダーシップでは看護師を対象とした米国の研究で、上司のサーバントリーダーシップ志向が高いほど看護師の職務満足が高い[79]とする報告がある一方で、民間の医療従事者とその職員を対象とした南アフリカの研究では、サーバントリーダーシップの各因子によって、職務満足に与える影響が異なっていることが報告されている[80]。今回、多重ロジスティック回帰分析ではサ

サーバントリーダーシップのどの因子も職務満足と有意に関連していなかったが、Spearman の相関分析では特に Empowerment と Stewardship で、職務満足と 0.4 を超える有意な正の相関が見られている。これらの要因が職務満足に与える影響をさらに検討する必要があると考える。

5. 小括

一般病院に勤務する看護師を対象として、リーダーシップ、ソーシャルキャピタル、サポート、基本属性と職務満足との関連を多重ロジスティック回帰分析で検討した。その結果、職務満足が高いことと有意に関連していた項目は、職位が高いこと、ソーシャルキャピタルが大きいこと、上司・同僚のサポートが大きいことであった。これらをもつて具体的な方法として、上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや「協力」、「情報共有」を行うこと、上司や同僚が十分なサポートを提供することが、看護師の職務満足の向上に有効である可能性が示唆された。サーバントリーダーシップは多重ロジスティック回帰分析では有意とならなかったが、相関分析では職務満足と有意な相関を示す因子も見られたことから、今後さらに検討が必要である。

第 3 章 総括

第 1 節 研究のまとめ

本論文は、看護師の「職務満足・働きやすさ」を高めるための方略について明らかにすることを目的とした。研究 1 では看護師の職務満足・働きやすさに影響する組織の要因を解明するために、組織公正性の各因子、OCB、職務満足、働きやすさの関係を、構造方程式モデリングを用いて検討した。その結果、組織公正性の 3 因子の中では対人的公正が職務満足と最も有意な相関を示した。また、職務満足と働きやすさは、有意な正の相関を示した。従って看護師の職務満足・働きやすさを向上させるためには、対人的公正の向上が最適な戦略であると考えられた。研究 2 では研究 1 の結果を踏まえ、看護師の職務満足を高めるためのより具体的な方略について明らかにすることを目的とした。このため、対人的公正に関連する要因として、先行研究よりリーダーシップ、ソーシャルキャピタル、職場のサポートが明らかになっていたので、これらと職務満足との関連を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した。その結果、職務満足が高いことと有意に関連していた項目は、職位が高いこと、ソーシャルキャピタルが大きいこと、上司・同僚のサポートが大きいことであった。具体的な行動としては調査票の項目にあるように、上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや、「協力」、「情報共有」を行うこと、上司や同僚が十分なサポートを提供することが、看護師の職務満足の向上に有効である可能性が示唆された。

第2節 研究の意義と看護への示唆

我が国の働き方に関する現状として深刻な労働力不足が挙げられ、100年後には現在の3分の1まで急減すると報告されている[1]。このような日本の人口減少は労働人口の減少につながり労働力不足となることから、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すことが必要である。そこで医療法が改正され、医療機関の勤務改善の仕組みとしての勤務環境改善マネジメントシステムが導入された。これは医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団として働きがいが高めるよう勤務環境を改善することで質の高い医療の提供と医療従事者の健康と安心して働くことができる環境づくりを目指すものである。

このような現状に対して、本研究では働きやすい職場づくりに対する組織的支援の方法として有益な示唆が得られた。看護師の職務満足や働きやすさの向上には対人的公正を高めることが有益である。対人的公正は職員に対する配慮や誠意が示されることであり、偏った対応をしないといったことから、組織における公正性は働きやすい職場づくりに繋がるといえる。具体的には職場の管理者はスタッフに対して「誠実な対応を心がけ」、「親身になって考え」、「職員の一人として尊重」することが有効と考えられる。また、職場のソーシャルキャピタルの向上や上司・同僚のサポートの向上も職務満足を改善することが期待できるので、上司がスタッフナースに対し「親切心と思いやりを持って」接し、「従業員としての権利に理解を示す」こと、また、部署の中で「お互いに理解し、認め合う」ことや「協力」、「情報共有」も有効と考えられる。

今回の結果である対人的公正を高めることは職場での人間関係を改善することにつながり、職務満足を高めるための方策として上司・同僚からの支援は重要である。看護師の離職理由に対人関係の不良を挙げる回答が少なくないが[8]、対人的公正の改善はこれらの離職を減らす効果があると期待できる。従って看

看護師の働きやすい勤務環境を整備することで看護職者の離職を抑制し、人員確保を促し、医療の質の向上にもつながると期待できる。

第3節 研究の限界と今後の課題

今回の研究にはいくつかの限界がある。第1に、研究1、研究2いずれも回収率が低く、サンプルに偏りがある可能性が指摘できる。更に研究1では対象者の性別で女性が、日本の看護師の平均よりも多かった。今後の研究ではサンプリング方法の見直しが必要かもしれない。第2にこの研究で用いた様々な尺度は先行研究で信頼性、妥当性のあるデータが得られたものではあったが、今回収集したデータで解析すると因子構造が先行研究と必ずしも一致しないものがあった。またサーバントリーダーシップの一部の因子の収束的妥当性、および職務満足尺度の収束的妥当性の指標がやや低かった。またサポートの尺度は項目が少なかった。これらの尺度は改善が必要と考えられた。第3に研究1では働きやすさが、また研究2では職務満足が研究の endpoint であったが、他の評価項目、例えば離職の意向、職務関与、業務の質などを endpoint にすれば結果が異なった可能性がある。この点についても更に検討が必要である。第4に研究2で、サーバントリーダーシップを構成する各因子は多重ロジスティック回帰分析では有意でなかったものの、相関分析では職務満足と有意な相関を示す因子も見られたことから、今後さらに検討が必要である。最後に、研究1、研究2いずれも横断的研究であり、因果関係を確立することはできなかった。今後の研究では、縦断的な研究や介入研究も必要と考えられる。例えば管理者がスタッフに対して「誠実な対応を心がけ」、「親身になって考え」、「職員の一人として尊重」するなどの行動を意識的に行った場合に、職務満足に与える効果を検討することで、因果関係の解明につながることが期待できる。

文献

- [1] 内閣府, (1) 総人口 | 選択する未来 - 内閣府, (2012).
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/s2_1.html (accessed November 30, 2021).
- [2] 厚生労働省, 令和 2 年(2020)人口動態統計月報年計(概数)の概況 | 厚生労働省, (2021).
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai20/index.html> (accessed January 19, 2022).
- [3] 厚生労働省, 働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～, (2018).
<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf> (accessed November 30, 2021).
- [4] Ministry of Health Labour and Welfare, About improving the working environment of medical staff, (2021).
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/ (accessed February 13, 2021).
- [5] 厚生労働省職業安定局 雇用開発部雇用開発企画課, 働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書, (2014).
- [6] 厚生労働省, 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ, 2019.
- [7] 日本看護協会, 2020 年 病院看護実態調査 報告書, 2021.
- [8] 厚生労働省, 看護職員就業状況等実態調査結果, (2011).
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnt.pdf> (accessed November 30, 2021).
- [9] T. Nishida, Effects of job satisfaction, organizational commitment,

- organizational justice, and OCB on work group effectiveness, Japanese J. Adm. Sci. 13 (2000) 137–158. <https://doi.org/10.5651/jaas.13.137>.
- [10] M. Muya, K. Katsuyama, F. Ozaki, H. Aoyama, Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses, Japan J. Nurs. Sci. 11 (2014) 160–170. <https://doi.org/10.1111/jjns.12017>.
- [11] C. Yoshimura, H. Harada, C. Yamada, Relationship between pleasant working environment and professional identity, and intention in regard to career continuation and intention in regard to job retention among female nurses, J. Japan Soc. Healthc. Adm. 55 (2018) 173–183. <https://doi.org/10.11303/jsha.55.173>.
- [12] 井上彰臣, 職業性ストレスと組織的公正, ストレス科学研究. 25 (2010) 7–13. <https://doi.org/10.5058/stresskagakukenkylu.25.7>.
- [13] J.S. Adams, Inequity In Social Exchange, Adv. Exp. Soc. Psychol. 2 (1965) 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).
- [14] K. Tanaka, Do Performance-Based Appraisal Systems Cause Dysfunction in Japanese Organizations?, Japanese J. Adm. Sci. 20 (2007) 355–362. <https://doi.org/10.5651/jaas.20.355>.
- [15] D.W. Organ, K. Ryan, A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, Pers. Psychol. 48 (1995) 775–802. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1995.TB01781.X>.
- [16] 林洋一郎, 組織における正義・公正の問題, 組織科学. 46 (2012) 46–57. https://doi.org/10.11207/soshikikagaku.46.1_46.
- [17] 野田部恵, 大儀律子, 萩原桂子, 坂口桃子, 「組織市民行動」の概念定義と看護師職場への応用可能性, 大阪市立大学看護学雑誌. 10 (2014) 51–58.

- <https://doi.org/info:doi/10.24544/ocu.20180403-044>.
- [18] 島村美砂子, 福武まゆみ, 難波峰子, 病棟看護師のOrganizational Citizenship Behavior促進要因の検討, 川崎医療福祉学会誌 = Kawasaki Med. Welf. J. 26 (2017) 292–297.
<https://doi.org/info:doi/10.15112/00014353>.
- [19] 上野瑞子, 實金栄, 川田裕次郎, 柴田展人, 病院に勤務する看護師の組織阻害行動と情緒的コミットメント, 自尊感情, 肯定的気分との関連, 応用心理学研究. 45 (2019) 47–57. https://doi.org/10.24651/oushinken.45.1_47.
- [20] 田中堅一郎, 従業員が自発的に働く職場をめざすために: 組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究, ナカニシヤ出版, 2004.
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA69254815>.
- [21] X. Pan, M. Chen, Z. Hao, W. Bi, The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment, *Front. Psychol.* 8 (2018).
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2017.02315>.
- [22] J.A. Colquitt, M.J. Wesson, C.O.L.H. Porter, D.E. Conlon, K.Y. Ng, Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, *J. Appl. Psychol.* 86 (2001) 425–445.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>.
- [23] Y. Nakagawa, A. Inoue, N. Kawakami, K. Tsuno, K. Tomioka, M. Nakanishi, K. Mafune, H. Hiro, Change in organizational justice and job performance in Japanese employees: A prospective cohort study, *J. Occup. Health.* 57 (2015) 388–393. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0212-BR>.
- [24] D.S. Whitman, S. Caleo, N.C. Carpenter, M.T. Horner, J.B. Bernerth, Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the

- Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate, *J. Appl. Psychol.* 97 (2012) 776–791. <https://doi.org/10.1037/a0028021>.
- [25] E.G. Lambert, R. Tewksbury, S.E. Otu, O.O. Elechi, The Association of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nigerian Correctional Staff, *Int. J. Offender Ther. Comp. Criminol.* 65 (2021) 180–204. <https://doi.org/10.1177/0306624X20946926>.
- [26] S. Qiu, L.M. Dooley, R. Deng, L. Li, Does ethical leadership boost nurses' patient-oriented organizational citizenship behaviours? A cross-sectional study, *J. Adv. Nurs.* 76 (2020) 1603–1613. <https://doi.org/10.1111/jan.14366>.
- [27] T. Oshio, A. Inoue, A. Tsutsumi, The mediating and moderating effects of workplace social capital on the associations between adverse work characteristics and psychological distress among Japanese workers, *Ind. Health.* 52 (2014) 313–323. <https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.2014-0032>.
- [28] K. Otto, N. Mamatoglu, Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors, *J. Psychol. Interdiscip. Appl.* 149 (2015) 193–218. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.866535>.
- [29] R.K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, New York, 1977.
- [30] J.W. Graham, Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral, *Leadersh. Q.* 2 (1991) 105–119. <https://doi.org/10.1016/1048->

9843(91)90025-W.

- [31] G.G. Cummings, K. Tate, S. Lee, C.A. Wong, T. Paananen, S.P.M. Micaroni, G.E. Chatterjee, Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review, *Int. J. Nurs. Stud.* 85 (2018) 19–60. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2018.04.016>.
- [32] A. Kouvonen, M. Kivimäki, J. Vahtera, T. Oksanen, M. Elovainio, T. Cox, M. Virtanen, J. Pentti, S.J. Cox, R.G. Wilkinson, Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work, *BMC Public Health*. 6 (2006) 251. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-251>.
- [33] D. Organ, P. Podsakoff, S. MacKenzie, *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*, SAGE Publications Inc., Thousand Oaks, CA, 2006. https://books.google.co.jp/books?hl=ja&lr=lang_ja%7Clang_en&id=wXiHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organizational+Citizenship+Behavior+Its+nature+antecedents,+and+consequences&ots=7cguN2Z1L4&sig=x2WQ7Kukzg2N53dKwvB_6u5zdw4 (accessed December 1, 2021).
- [34] 石橋貞人, 組織市民行動研究に関する予備的考察, 明星大学経営学研究紀要 = Meisei Univ. Bull. Manag. Sci. (2015) 19–30. <https://ci.nii.ac.jp/naid/120005626880/>.
- [35] K. Tanaka, The Development of the Japanese Version of the Organizational Citizenship Behavior Scale, *Japanese Assoc. Ind. Psychol. J.* 15 (2002) 77–88. <http://ci.nii.ac.jp/naid/130007881464/ja/> (accessed February 8, 2021).
- [36] P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research, [Http://Dx.Doi.Org/10.1207/S15327043hup1002_5](http://Dx.Doi.Org/10.1207/S15327043hup1002_5). 10

- (1997) 133–151. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_5.
- [37] D.W. Organ, Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome /, Lexington Books, Lexington, Mass. :, 1988.
- [38] T.S. Bateman, D.W. Organ, Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”1, <https://doi.org/10.5465/255908>. 26 (1983) 587–595.
<https://doi.org/10.5465/255908>.
- [39] E.A. Locke, The nature and causes of job satisfaction, Handb. Ind. Organ. Psychol. (1976) 1297–1349. <https://ci.nii.ac.jp/naid/10016045566/>.
- [40] 森岡清美, 塩原勉, 本間康平, 新社会学辞典, 有斐閣, 1993.
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BN08582845>.
- [41] 田村正枝, 竹内幸江, 藤垣静枝, 看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討, 長野県看護大学紀要. 9 (2007) 65–74.
<https://ci.nii.ac.jp/naid/40015523444/>.
- [42] 中野康子, N. Yasuko, 兵庫県立大学看護学部広域健康看護講座在宅看護学, C. of N.A. and S. Home Care Nursing University of Hyogo, 訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要. 15 (2008) 43-59[含 英語文要旨].
<https://ci.nii.ac.jp/naid/110006999258/>.
- [43] 灘波浩子, 若林たけ子, 小池敦, 看護配置の違いと看護師の職務満足度及び組織定着との関係, 三重県立看護大学紀要. 17 (2013) 7–16.
<https://doi.org/info:doi/10.15060/000000038>.
- [44] 後藤姉奈, 同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護観との関連, 三重看護学誌. 15 (2013) 27–35.
- [45] M. Shimamura, M. Fukutake, M. Namba, T. Ogino, The relationship among

- factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses., *Appl. Nurs. Res.* 61 (2021) 151479. <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2021.151479>.
- [46] J. Rodwell, L. Munro, Well-being, satisfaction and commitment: The substitutable nature of resources for maternity hospital nurses, *J. Adv. Nurs.* 69 (2013) 2218–2228. <https://doi.org/10.1111/jan.12096>.
- [47] A. Arbabisarjou, R. Hajipour, M. Sadeghian, The correlation between justice and organizational citizenship behavior and organizational identity among nurses, *Glob. J. Health Sci.* 6 (2014) 252–260. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v6n6p252>.
- [48] T. Hayashi, Y. Odagiri, Y. Ohya, K. Tanaka, T. Shimomitsu, Organizational justice, willingness to work, and psychological distress: Results from a Private Japanese Company, *J. Occup. Environ. Med.* 53 (2011) 174–181. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31820665cd>.
- [49] R. Folger, R. Cropanzano, *Organizational Justice and Human Resource Management*, SAGE Publications, Inc., 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States , 1998. <https://doi.org/10.4135/9781452225777>.
- [50] B.P. Niehoff, R.H. Moorman, Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior., *Acad. Manag. J.* 36 (1993) 527–556. <https://doi.org/10.2307/256591>.
- [51] K. Tanaka, An Examination on Validity, Reliability, and Item Characteristics of the Japanese Organizational Citizenship Behavior Scale, *Japanese Assoc. Ind. Psychol. J.* 18 (2005) 15–22. https://doi.org/10.32222/jaiop.18.1_15.

- [52] Vocational Psychology Research, Minnesota Satisfaction Questionnaire, (2021). <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire> (accessed February 13, 2021).
- [53] K. Takahashi, An Analysis of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) by Item Response Theory : Estimation of Item Parameters and Application to Human Resource Management, Bull. Fac. Humanit. Law Econ. Mie Univ. 15 (1997) 1–20. <https://ci.nii.ac.jp/naid/110000495385> (accessed February 13, 2021).
- [54] H.-Y. Kim, Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis, Restor. Dent. Endod. 38 (2013) 52–4. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>.
- [55] R.L. Worthington, T.A. Whittaker, Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices, Couns. Psychol. 34 (2006) 806–838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>.
- [56] K. Schermelleh-Engel, H. Moosbrugger, H. Müller, Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, Methods Psychol. Res. Online. 8 (2003) 23–74.
- [57] E. Cho, S. Jeon, The role of empathy and psychological need satisfaction in pharmacy students' burnout and well-being, BMC Med. Educ. 19 (2019) 43. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1477-2>.
- [58] D. Hooper, J. Coughlan, M.R. Mullen, Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, Electron. J. Bus. Res. Methods. 6 (2008) 53–60. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.58>.
- [59] T. Raykov, Estimation of composite reliability for congeneric measures, Appl. Psychol. Meas. 21 (1997) 173–184.

- <https://doi.org/10.1177/01466216970212006>.
- [60] E. Castarlenas, E. Solé, S. Galán, M. Racine, M.P. Jensen, J. Miró, Construct Validity and Internal Consistency of the Catalan Version of the Pain Self-Efficacy Questionnaire in Young People With Chronic Pain, *Eval. Heal. Prof.* 43 (2020) 213–221.
<https://doi.org/10.1177/0163278718820410>.
- [61] C.I. Chu, Y.F. Hsu, Hospital nurse job attitudes and performance: The impact of employment status, *J. Nurs. Res.* 19 (2011) 53–60.
<https://doi.org/10.1097/JNR.0b013e31820beba9>.
- [62] H. Zahednezhad, M.A. Hoseini, A. Ebadi, P. Farokhnezhad Afshar, R. Ghanei Gheshlagh, Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study, *J. Adv. Nurs.* 77 (2021) 1741–1750.
<https://doi.org/10.1111/jan.14717>.
- [63] I.M. Boafo, The effects of workplace respect and violence on nurses' job satisfaction in Ghana: A cross-sectional survey, *Hum. Resour. Health.* 16 (2018) 6. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0269-9>.
- [64] J. Sulander, T. Sinervo, M. Elovainio, T. Heponiemi, K. Helkama, A.M. Aalto, Does Organizational Justice Modify the Association Between Job Involvement and Retirement Intentions of Nurses in Finland?, *Res. Nurs. Heal.* 39 (2016) 364–374. <https://doi.org/10.1002/nur.21740>.
- [65] S. Williams, R. Pitre, M. Zainuba, Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment, *J. Soc. Psychol.* 142 (2002) 33–44. <https://doi.org/10.1080/00224540209603883>.
- [66] B. Intaraprasong, W. Dityen, P. Krugkrunit, T. Subhadrabandhu, Job

- satisfaction and organizational citizenship behavior of personnel at one university hospital in Thailand, *J Med Assoc Thai*. 95 Suppl 6 (2012) S102–S108. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23130495/> (accessed February 12, 2021).
- [67] F. Taghinezhad, M. Safavi, A. Raiesifar, S.H. Yahyavi, Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: A multicenter study Nursing, *BMC Res. Notes*. 8 (2015) 547. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1505-1>.
- [68] S. Aloustani, F. Atashzadeh-Shoorideh, M. Zagheri-Tafreshi, M. Nasiri, M. Barkhordari-Sharifabad, V. Skerrett, Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: A descriptive correlational study, *BMC Nurs*. 19 (2020) 15. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>.
- [69] M. Jafarpanah, B. Rezaei, Association between organizational citizenship behavior and patient safety culture from nurses' perspectives: A descriptive correlational study, *BMC Nurs*. 19 (2020) 24. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00416-y>.
- [70] 島村美砂子, 荻野哲也, 看護師の職務満足を高める要因の検討, 岡山県立大学保健福祉学部紀要. 28 (2021) 47-55.
- [71] D. van Dierendonck, I. Nuijten, The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure, *J. Bus. Psychol*. 26 (2011) 249–267. <https://doi.org/10.1007/S10869-010-9194-1>.
- [72] Y. Kobayashi, K. Watanabe, Y. Otsuka, H. Eguchi, N. Kawakami, K. Imamura, D. van Dierendonck, Servant Leadership in Japan: A Validation Study of the Japanese Version of the Servant Leadership Survey (SLS-J),

- Front. Psychol. 11 (2020) 1711.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.01711>.
- [73] 厚生労働省, 厚生労働省 ストレスチェックダウンロード ストレスチェック関連情報, (2021). <https://stresscheck.mhlw.go.jp/material.html> (accessed August 8, 2021).
- [74] Ministry of Health Labour and Welfare, Report on Public Health Administration and Services (Practicing health professionals) 2018, (2019). <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/> (accessed February 14, 2021).
- [75] J.I. Shin, E. Lee, The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea, J. Nurs. Manag. 24 (2016) 934–942. <https://doi.org/10.1111/JONM.12401>.
- [76] M. Strömberg, A. Eriksson, D. Bergman, L. Dellve, Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements, Int. J. Nurs. Stud. 53 (2016) 116–125.
<https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2015.07.012>.
- [77] Ş. Polat, B. Terzi, Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses, Perspect. Psychiatr. Care. 57 (2021) 1202–1211. <https://doi.org/10.1111/PPC.12675>.
- [78] J. Adriaenssens, V. De Gucht, S. Maes, Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study, J. Nurs. Manag. 23 (2015) 346–358. <https://doi.org/10.1111/JONM.12138>.
- [79] M. Jenkins, A.C. Stewart, The importance of a servant leader orientation, Health Care Manage. Rev. 35 (2010) 46–54.

<https://doi.org/10.1097/HMR.0B013E3181C22BB8>.

- [80] S.M. Farrington, R. Lillah, Servant leadership and job satisfaction within private healthcare practices, *Leadersh. Health Serv. (Bradf. Engl)*. 32 (2019) 148–168. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2017-0056>.

謝辞

はじめに，本研究にご協力いただきましたすべての皆様に心より感謝申し上げます．

そして，研究の全過程において丁寧なご指導とご助言をいただきました指導教官の荻野哲也教授に深く感謝しお礼申し上げます．また，お忙しいなか副査をお引き受けくださいました沖本克子教授，實金栄准教授，山下広美教授，村社卓教授にはご指導，ご助言いただきましたこと深く感謝申し上げます．

さらに，職場の上司であり長期にわたり支えてくださいました関西福祉大学，難波峰子教授に心よりお礼申し上げます．

最後に，これまでご指導ご助言いただきました保健福祉学研究科の諸先生方，ゼミで貴重なご意見をいただきました岡山県立大学保健福祉学部の皆様に心よりお礼申し上げます．