

factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals: job stressors, job readiness, and subjective health status. *Nippon Koshu Eisei Zasshi*, 56(5), 301-311.

Tei, M., & Yamazaki, Y. (2003). The effect of work and organizational characteristics on individual and organizational outcomes of an information service company. *San Ei Shi*, 45, 20-30.

Ulrich, B. T., Buerhaus, P. I., Donelan, K., Norman, L., & Dittus, R. (2007). Magnet status and registered nurse views of the work environment and nursing as a career. *Journal of Nursing Administration*, 37(5), 212-220.

桑原美弥子 (2008). マグネット・ホスピタル入門 磁石のように看護師をひきつける病院づくり. 東京: ライフサポート社.

厚生労働省医政局看護課 (2010). 「第七次看護職員需給見通しに関する検討会」報告書について Retrieved 1月12日, 2011, from

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f.html>

社団法人日本看護協会広報部 (2009). News release. Retrieved 2010年10月10日, from 社団法人日本看護協会: <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2009pdf/20090427.pdf>

緒方泰子, 永野みどり, 西岡みどり, 赤沼智子, 内田明子, 山名敏子, et al. The Practice Environment Scale of the

Nursing Work Index (PES-NWI) 日本語版の信頼性と妥当性に関する予備的検討. *日本医療・病院管理学会誌*, 47(2), 69-80.

緒方泰子, 永野みどり, 福田敬, & 橋本迪生 (2011). 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連: The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PEW-NWI) 日本語版の応用. *日本公衆衛生学雑誌*, 58(6), 409-419.

日本看護協会広報部 (2011). News release 2011年4月21日 「2010年病院における看護職員需給状況調査」結果速報 Retrieved June 13th, 2011, from 日本看護協会: <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2011pdf/20110420.pdf>

富永真己 (2011). 厚生科学研究費助成金地域医療基盤開発推進研究事業「諸外国のマグネット・ホスピタルの組織特性とその要素に影響する取り組みに関する研究」平成22年度総括研究報告書. 神戸市.

富永真己, 佐藤芙佐子, & 道脇まゆみ (2012). 看護管理者のリーダーシップとマネジメントスタイルに関する文化差の研究—米国のマグネット・ホスピタルと日本の病院の事例検討. *こころと文化*, 11(2), in press.

(資料)

看護管理者用のリーダーシップ尺度作成のための予備調査

研究代表者 富永真己 兵庫医療大学 看護学部 准教授

研究要旨

本研究はマグネット・ホスピタルにおけるマグネティズムの内容を反映した看護管理者のリーダーシップを評価するため、30項目から成る看護管理者のリーダーシップ尺度を開発し、日本国内の1病院にて質問票調査を行った。結果、主任、係長、看護師長が担う看護管理上の役割によって30項目の上位項目ならびに下位項目の内容が異なっていた。本調査は予備調査として実施したことより、調査対象者数が少なく限界はあるものの、今後、大規模調査による信頼性及び妥当性の検証とともに、看護管理者の中でも同一職位で検討により、活用の有用性が示唆された。

研究分担者 三木明子 筑波大学・准教授

A. 研究目的

マグネット・ホスピタルにおけるマグネティズム（磁力）評価の1つに、「看護のリーダーシップの質（Quality of Nursing Leadership）」がある¹⁾。マグネット・ホスピタルに期待される看護のリーダーシップでは、看護部門が掲げる使命、展望、価値観、信条、戦略的プランが明確であり、病院の掲げるものと調和がとれていること、さらに看護師に看護ケアに関連する活動や意思決定に参加させているかなど¹⁾、看護部門での日々の運営も重要な要素である。

マグネット・ホスピタルの組織特性に倣い看護師の低い離職率と高い定着を目指す日本国内の病院において、看護管理者のリーダーシップは非常に重要な要素である一方、そのリーダーシップに関し、適切に測定する必要がある。一方、既存のリーダーシップの測定尺度については、複数開発されている。その一つである『リーダーシップ・スタイル尺度』は²⁾、経営者や管理者

自身の行動スタイルによるリーダーシップの発揮性を自己評価するものとして開発された。その尺度のチェックリストでは、リーダーシップに関わる要因として、「背景要因」「勢力要因」「行動要因」「効果」の4つのレベルが挙げられ、それぞれ「現代に期待されるリーダー像」「カリスマ的リーダーシップ」「交換的リーダーシップ・変革的リーダーシップ」「変革的リーダーシップの構成概念」が対応している。中でもマグネット・ホスピタルの概念と関わる「変革的リーダーシップの構成要素」は、(1)リーダーのカリスマ性を意味する「理想化による影響 (Individualized influence)」、(2)部下の感情を喚起することで影響を及ぼす「モチベーションの鼓舞 (Inspirational motivation)」、(3)部下の問題の認識力、問題解決力、思考力、想像力を喚起させ、部下の信念や価値を変える「知的刺激 (Intellectual stimulation)」、(4)リーダーが部下に対してその能力を開発する開発志向と個別志向を持つ「個別の配慮

(Individual consideration)」の4つの要素から構成される。

『リーダーシップ尺度』を用いた先行する看護研究として、中小規模病院の看護部長を対象とした調査³⁾では、交換的リーダーシップよりも変革的リーダーシップのスタイルをとっていることが明らかとなっている。さらに、スタッフナースを対象に看護師長のリーダーシップ行動を調査した結果⁴⁾では、看護師長のリーダーシップを高く評価しているスタッフナースは仕事の意欲が高く、看護師長の変革的リーダーシップ(特に「個別の配慮」)が有効である可能性が示唆された。

看護師長に限定したリーダーシップの測定尺度として、「スタッフ尊重」「教育指導」「患者理解・配慮」「病棟管理」「責任遂行」「対人配慮」の6カテゴリーから成る『病院における看護師長のリーダーシップ行動測定尺度』⁵⁾があり、信頼性の確認とともに、病棟師長と看護師を対象に調査が実施されている⁶⁾。「スタッフ尊重」「責任遂行」「病棟管理」において、看護師長の自己評価よりも病棟看護師の評価が有意に低いとの結果より、看護師の業務に対する意見を積極的に取り入れ、意見が反映しているという実感を持たせることの必要性が示唆されている⁵⁾。

一方、マグネット・ホスピタルにおけるマグネティズムを反映した看護管理者のリーダーシップについての尺度はこれまで国内の先行研究では認められない。

以上より、本研究はマグネット・ホスピタルにおけるマグネティズムの内容を反映した看護管理者のリーダーシップを評価するための尺度開発を目的とした。

B. 研究方法

1. 対象とデータの収集方法

2011年5月、A病院の看護管理者(看護師長、係長、主任)53名を対象とし、無記名自記式質問紙調査を実施した。A病院の看護管理者が一堂に集まる会議の席で、研究者が調査の目的、方法、倫理的配慮などを口頭および文書にて説明し、調査票を配布した。当日、欠席した看護管理者においては、看護部教育担当者が配布した。2週間の留置期間を設け、看護師長室などに設置した回収袋で回収した。

2. 尺度開発

看護管理者のリーダーシップ尺度の開発に際して、トップマネジメントのリーダーシップ⁷⁾、及び看護管理者のリーダーシップ^{5,8)}に関する先行研究を参考に、2名の研究者で看護管理者のリーダーシップに関し、30項目作成した。各項目は、職場のスタッフの管理業務に関する項目について、普段、職場で行っている状況を、「いつもする(5点)」「かなりする(4点)」「時にはする(3点)」「あまりしない(2点)」「ほとんどしない(1点)」のリッカート法で評価し、得点が高いほど望ましい管理業務を行っていることを表す。

3. 調査項目

調査票は、看護管理者用リーダーシップ尺度の30項目に加え、基本属性及び就業特性として、職位(看護師長、係長、主任)、現在の職位における勤務年数、勤務場所(病棟、外来、その他)、さらに自由記入欄で構成される。

C. 結果

53部の配布に対し回収数は29部であった（回収率54.7%）。職位の内訳は、主任10名（34.5%）、係長6名（20.7%）、看護師長13名（44.8%）であった。現在の職位での勤務年数は、平均7.1（SD=7.6）年であった。当初、勤務場所別に分析を計画し

1. 全体の結果（表1. および図1）

ていたが、外来勤務者の回答数が少なかったため、分析を実施しなかった。

『看護管理者用のリーダーシップ尺度』の平均得点の結果ならびに得点が高かった項目と低かった項目について、以下に示した。

リーダーシップ尺度 の項目番号	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
Q1-1	22	2	5	3.73	.767
Q1-2	22	3	5	3.45	.596
Q1-3	22	3	4	3.36	.492
Q1-4	22	3	5	3.59	.590
Q1-5	22	2	4	3.27	.550
Q1-6	22	3	5	3.82	.501
Q1-7	22	3	5	3.91	.684
Q1-8	22	3	5	3.91	.610
Q1-9	22	2	5	3.68	.839
Q1-10	22	2	4	3.36	.658
Q1-11	22	3	5	3.82	.588
Q1-12	22	3	5	4.27	.550
Q1-13	22	1	5	3.41	1.469
Q1-14	22	3	5	4.00	.617
Q1-15	22	3	5	4.23	.685
Q1-16	22	4	5	4.41	.503
Q1-17	22	2	5	3.41	.666
Q1-18	22	3	5	3.91	.684
Q1-19	22	3	5	3.73	.550
Q1-20	22	2	5	3.68	.780
Q1-21	22	3	5	3.73	.703
Q1-22	22	3	5	3.91	.684
Q1-23	21	3	5	3.76	.768
Q1-24	22	4	5	4.41	.503
Q1-25	22	3	5	4.09	.610
Q1-26	22	3	5	3.73	.631
Q1-27	21	3	5	3.67	.577
Q1-28	22	2	5	3.50	.740
Q1-29	22	2	5	3.73	.883
Q1-30	22	2	5	3.82	.907

<得点が高かった項目>

1位：自分に非があった時はスタッフからの指摘も素直に認める

2位：スタッフを信頼している

3位：スタッフの意見や提案について十分に聴く

<得点が低かった項目>

28位：スタッフのキャリア選択に必要な助言を与える

29位：職場の課題遂行のために速やかに決断し、実行する

30位：スタッフの仕事に関して適切な指示命令を与える



図 1. 全体の結果

2. 主任の結果 (図 1-2)

*全体の結果と異なる場合、下線部で示した

<得点が高かった項目>

1位：自分に非があった時はスタッフからの指摘も素直に認める

2位：スタッフを信頼している

3位：スタッフが意見や考えを自由に言いやすい雰囲気を作る

<得点が低かった項目>

28位：問題が発生した時に、責任をスタッフに転嫁しない

29位：職場の課題遂行のために速やかに決断し、実行する

30位：スタッフを評価する場合の明確な基準がある

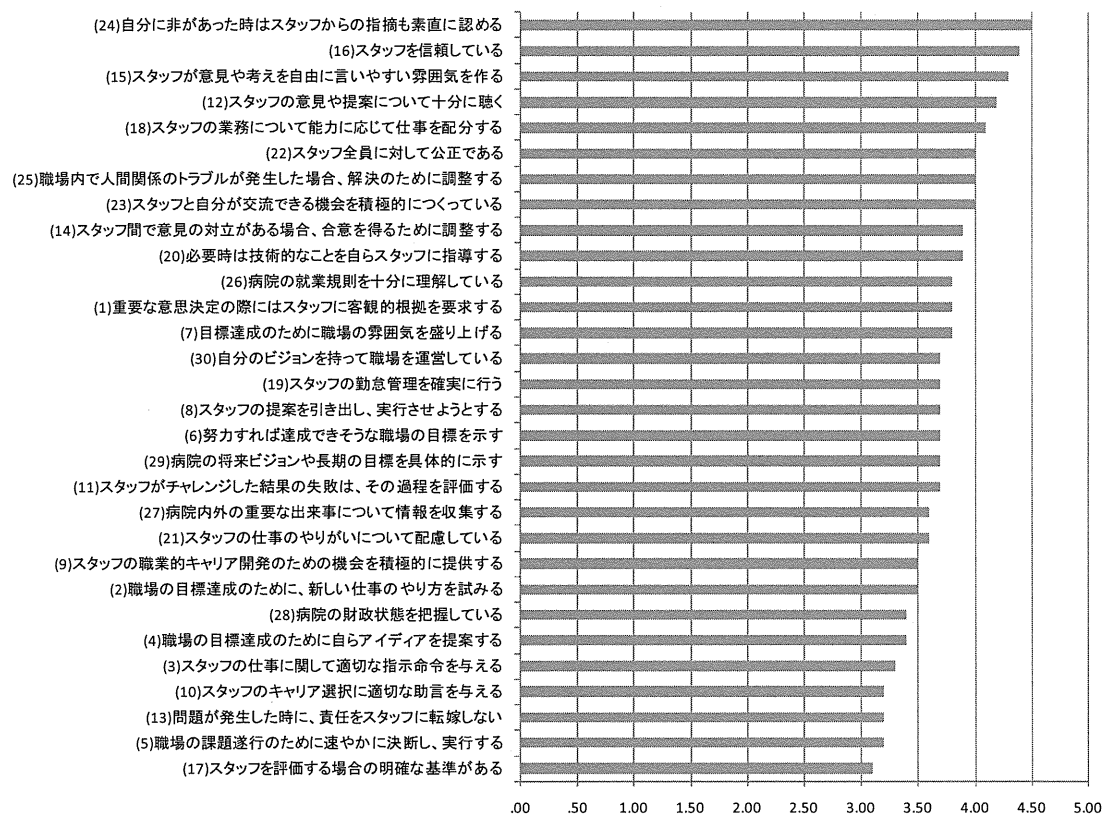


図 2. 主任の結果

3. 係長の結果 (図 1-3)

*全体の結果と異なる場合、下線部で示した

<得点が高かった項目>

- 1位：必要時は技術的なことを自らスタッフに指導する
- 2位：自分に非があった時はスタッフからの指摘も素直に認める
- 3位：スタッフを信頼している

<得点が低かった項目>

- 28位：病院の財政状態を把握している
- 29位：スタッフを評価する場合の明確な基準がある
- 30位：スタッフの勤怠管理を確実にを行う

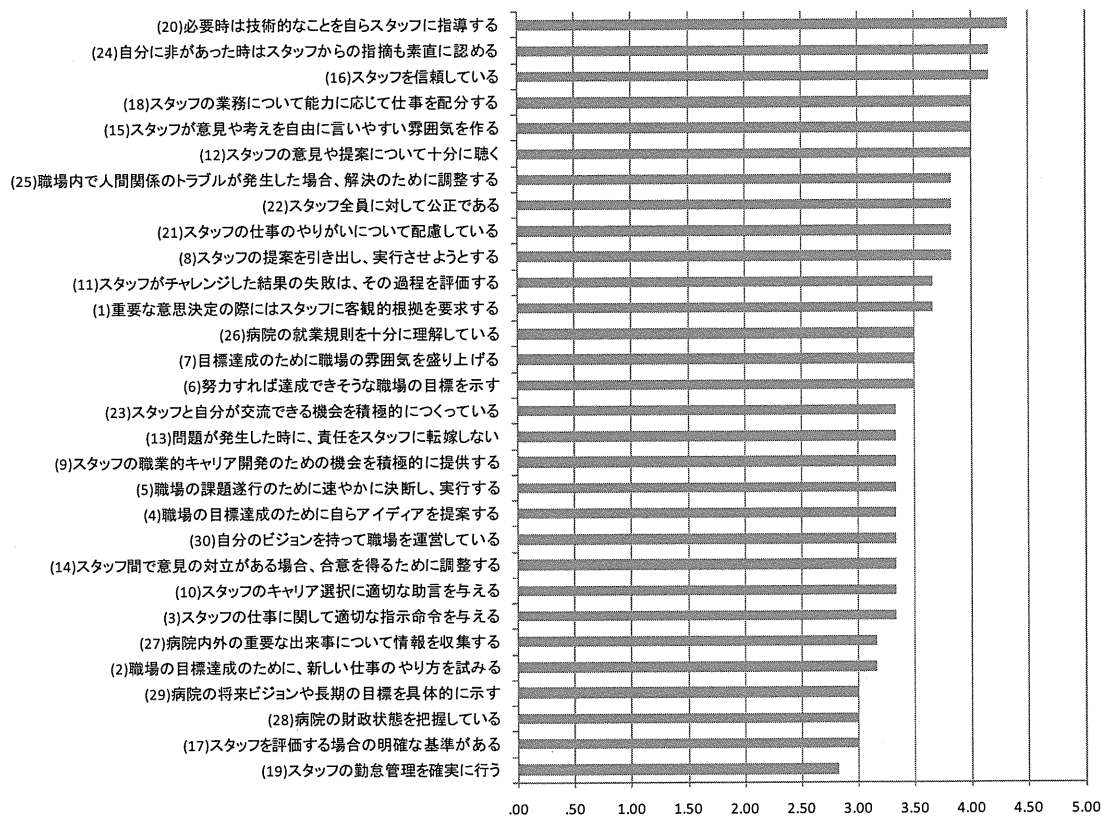


図 3. 係長の結果

4. 看護師長の結果 (図 1-4)

*全体の結果と異なる場合、下線部で示した

<得点が高かった項目>

- 1位：自分に非があった時はスタッフからの指摘も素直に認める
- 2位：スタッフを信頼している
- 3位：スタッフの意見や提案について十分に聴く

<得点が低かった項目>

- 28位：職場の目標達成のために、新しい仕事のやり方を試みる
- 29位：必要時は技術的なことを自らスタッフに指導する
- 30位：スタッフの仕事に関して適切な指示命令を与える

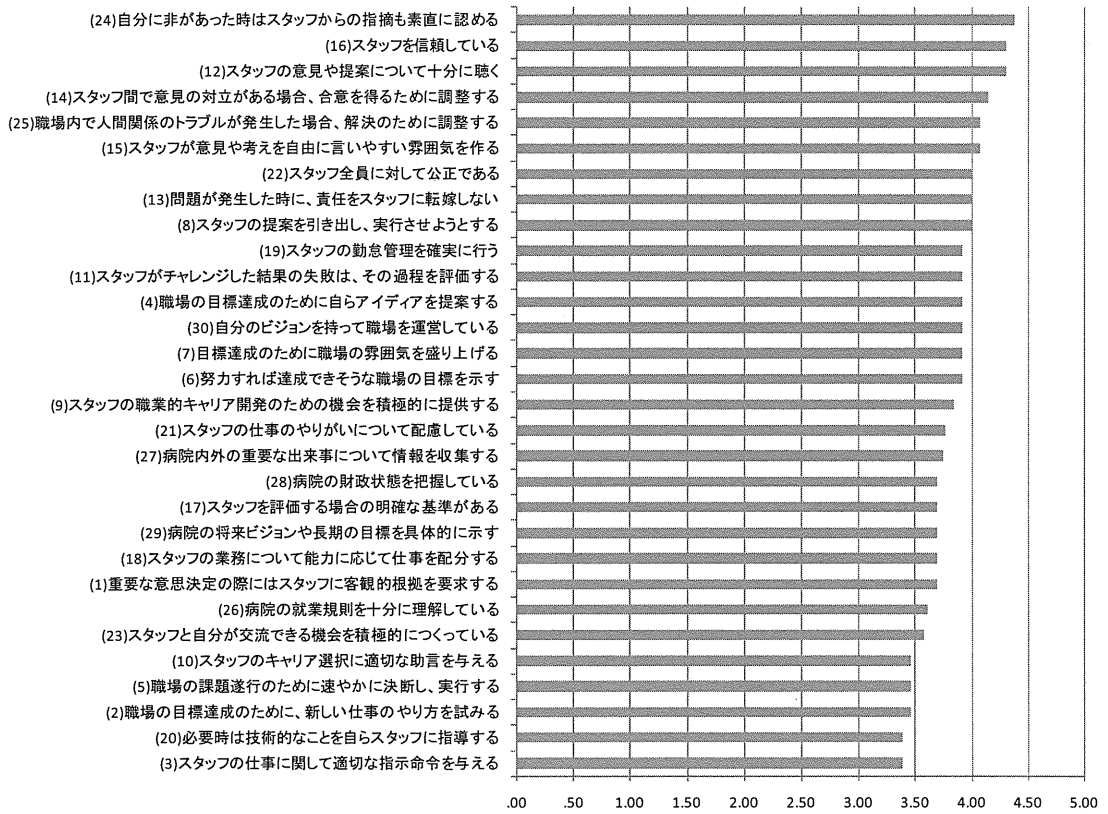


図 4. 看護師長の結果

5. 職位別の結果一覧

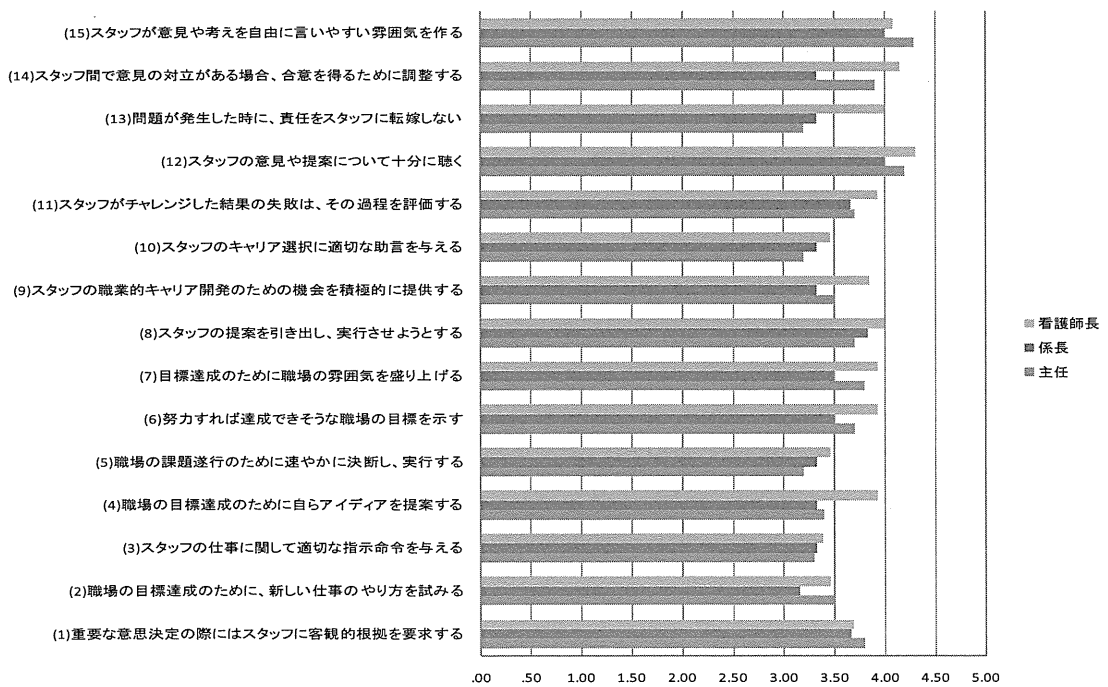


図 2-1. 職位別リーダーシップ尺度得点

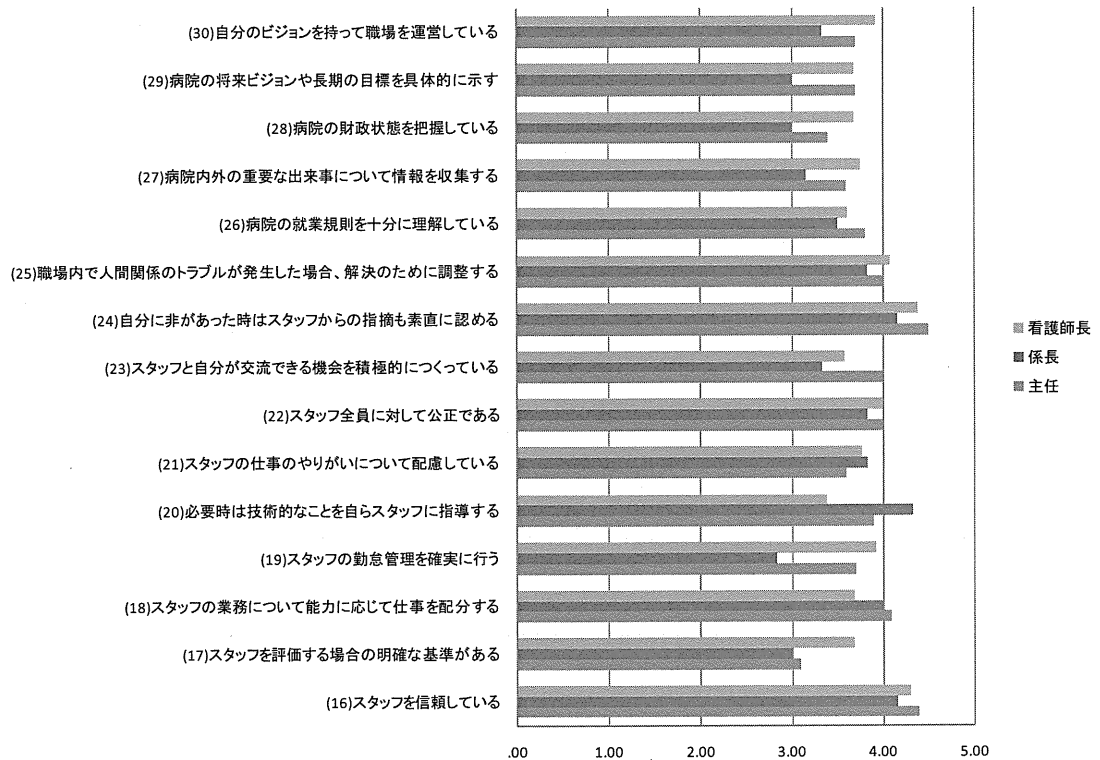


図.2-2. 職位別リーダーシップ尺度得点

6. 看護管理者用のリーダーシップ尺度に関する意見（自由記述）

わかりにくい表現や用語については、項目 13 の「問題が発生した時に、責任をスタッフに転嫁しない」に関する意見が挙げられた。“（この質問だけ）否定で聞かれると回答が困難” “（選択肢である）いつもするとは転嫁しないことをいつもするのか、考えてしまう” といった意見であった。また “（現在の職場においては立場上）スタッフとの関わりが間接的なこともあり、質問文をどうとらえたら良いか迷うことがあった” との意見があった。

その他には、“表現はわかりやすい” “不

必要な項目は特にない” などの回答があった。

D. 考察

本調査では職位別に看護管理者用のリーダーシップ尺度の回答について検討した結果、上位項目ならびに下位項目の内容が異なった。予備調査のため対象者数が少ない限界はあるものの、同じ看護管理者の中でも主任、係長、看護師長といった担う役割が異なることでリーダーシップの実態が異なる可能性が示唆された。本調査は予備調査として実施したことより、調査対象者数が少なく限界はあるものの、今後、大規模

調査による信頼性及び妥当性の検証とともに、看護管理者の中でも同一職位で検討により、活用の有用性が示唆された。

信頼性に加え、マグネット・ホスピタルの特性を評価する尺度の一つである the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index(PES-NWI)⁹⁾の日本語版¹⁰⁾の5つのサブスケールの中でも、今回の看護管理者のリーダーシップに関連性が予測される「看護管理者の力量、リーダーシップ、看護師への支援」との併用による、併存妥当性をはじめとする妥当性の検討が望まれる。

E. 文献

- 1) 桑原美弥子：マグネット・ホスピタル入門。ライフサポート社，p41-47，2008.
- 2) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発」
<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=detail&detail=E2003110011&displayflg=1>
(2012.1.10 閲覧)
- 3) 元吉ひとみ，他：中小規模病院における看護部長のリーダーシップの現状。日本看護学会論文集 看護管理，41号；p254-257，

2011.

- 4) 野中らいら，他：看護師長のリーダーシップに対するスタッフナースのとらえ方と仕事への意欲の関連－変革型リーダーシップに注目して－。日本看護管理学会誌，13(2)；p66-72，2009.
- 5) 吉田道雄，他：病院における看護師長のリーダーシップ行動測定尺度の構成。日本看護研究学会誌，19(4)；p29-40，1996.
- 6) 手塚とみ江，他：看護師長のリーダーシップに対する自己評価と看護師による評価。山梨大学看護学会誌，6(1)；p33-38，2007.
- 7) 三隅二不二：トップマネジメントリーダーシップのPMスケール作成とその妥当性の研究。組織科学，20(4)；p91-104.
- 8) 藤崎郁，他：看護師長のリーダーシップ尺度(短縮版)Nurse Manager Leadership Inventory-Short form(NML-17)の作成。日本看護研究学会雑誌，26(3)；p163，2003.
- 9) Lake, E. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. Research in Nursing & Health, 25(3), 176-188.
- 10) 緒方泰子，他：病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連。日本公衆衛生雑誌，58(6)；p 409-419，2011.

(資料) 施設に対する報告書及び調査票

平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）
「諸外のマグネット・ホスピタルの組織特性とその要素に影響する
取り組みに関する研究」

結果報告書

作成者：研究代表者 兵庫医療大学 富永真己

I. 背景と目的

1. 背景

米国では、看護師の満足が高く、転職率が低い魅力的な病院をマグネット・ホスピタルと称し、2010年11月までに300か所以上の病院が米国看護師認定センターによって認定されています。

マグネット・ホスピタルと認定された病院に関する研究では、その共通の組織特性が、看護師の満足度や低い離職率、患者の看護ケアに対する満足度の高さ、さらに病院の経営面でも優れた点が多いことを明らかにしています。

日本の医療機関でも参考にすべき点は多いですが、マグネット・ホスピタルがもつ共通の組織特性が及ぼす影響について明らかにした研究は国内では皆無の状態です。

2. 目的

マグネット・ホスピタルに共通する組織特性が、看護師の満足度、看護師の低い離職率、患者の満足度、に与える影響を質問紙調査により検証します。

II. 看護スタッフ・看護管理者・患者に対する調査結果

1. 方法

倫理審査委員会の承認を得た後、某県の民間病院4施設を対象に留め置き式の自記式質問調査票を3種類（看護スタッフ・看護管理者・患者に対する調査票）を送付した。

(1) 調査期間：平成23年8月1日～8月末

(2) 対象者

- ①看護師：468名配布、425票回収（回収率91%）
- ②看護管理者：46名配布、44票回収（回収率96%）
- ③患者：742名配布、379票回収（回収率55%）

表1. 病院の組織別の回収数（率）

	看護師	看護管理者	患者
組織1	171 (87%)	16 (100%)	186 (82%)
組織2	149 (93%)	17 (100%)	85 (36%)
組織3	91 (96%)	9 (90%)	91 (72%)
組織4	14 (82%)	2 (67%)	17 (53%)

(3) 対象者属性

①年齢

看護師：平均年齢 34.9 歳±9.2 (21 歳- 64 歳)

看護管理者：平均年齢 44.2 歳±8.1 (28 歳-59 歳)

患者：平均年齢 60.6 歳±18.0 (16 歳-99 歳)

②勤務年数

看護師： 4.5 年±5.1 (0 年-32 年)

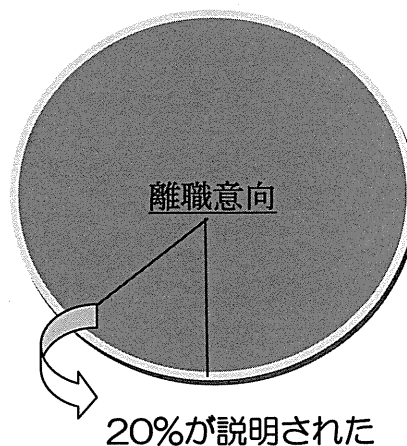
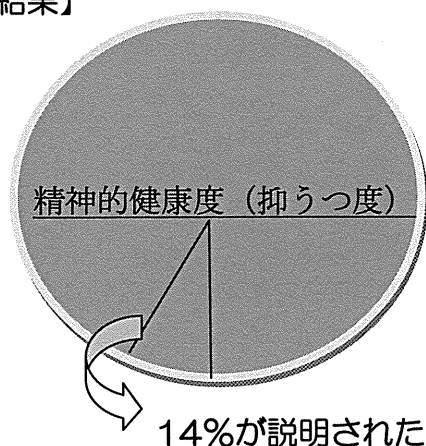
看護管理者： 11.7 年±7.5 (2 年-30 年)

2. 全体結果

(1) 看護師調査

療養型の病院 1 施設を除く、民間の総合病院の 3 施設のデータのうち欠損値のないデータについて、最終分析（重回帰分析）を行った。看護師において、性別・婚姻・婚姻・学歴・月当たり平均残業時間・月当たり平均休日出勤日数・過去 6 か月間の私傷病の有無・マグネット・ホスピタルの特性（5 特性）が、精神的健康度（抑うつ度）、離職意向、職務不満足をそれぞれ、どのくらい説明できるか、またそれらの要因について何が統計的に有意に影響しているかを検証した。

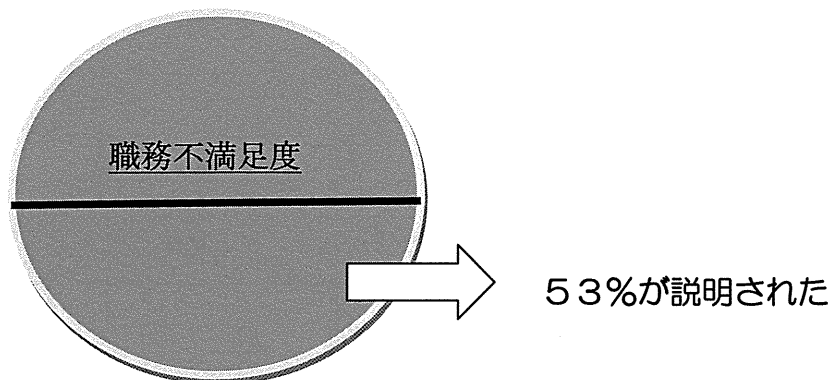
【結果】



若年者である

月 1 回以上の公休日の勤務者である

マグネット・ホスピタルの特性（5 特性）の中でも「人的資源の妥当性」の得点が低い者ほど、精神的健康度が低く、離職意向が高かった。とくに「人的資源の妥当性」の影響がもっとも強かった。



若年者である

月1回以上の公休日の勤務者である

マグネット・ホスピタルの特性（5特性）のすべて「全体業務の看護師の関わり」「ケアの質」「管理者のリーダーシップ」「人的資源の妥当性」「医師との関係」が低い者、職務不満足が高かった。中でも「人的資源の妥当性」の影響がとくに強かった。

（マグネット・ホスピタルの特性（5特性）については末尾の【附録】を参照）

3. 病院組織別の結果：以下、協力先の組織別の結果を表で示す。

【組織番号 1】

(1) 患者調査

組織番号1	病棟番号								合計
	1	2	3	4	5	6	7	8	
男性 人数	6	9	15	16	26	2	9	14	97
病棟番号の%	26	27	50	41	100	67	90	64	52
女性 人数	17	24	15	23	0	1	1	8	89
病棟番号の%	74	73	50	59	0	33	10	36	48
合計 人数	23	33	30	39	26	3	10	22	186
病棟番号の%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

組織番号1	病棟番号								合計
	1	2	3	4	5	6	7	8	
手術あり 人数	6	26	5	18	17	3	2	20	97
病棟番号の%	26	81	17	46	68	100	25	91	54
手術なし 人数	17	6	24	21	8	0	6	2	84
病棟番号の%	74	19	83	54	32	0	75	9	46
合計 人数	23	32	29	39	25	3	8	22	181
病棟番号の%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

組織番号1	人数	平均値	標準偏差	対象者全人数	全体平均	標準偏差
1.看護師達の説明に満足している	178	4.38	0.65	369	4.41	0.66
2.看護師達の入院生活での世話に満足している	182	4.41	0.68	373	4.47	0.65
3.看護師達の態度に満足している	181	4.47	0.58	371	4.49	0.62
4.家族や友人にこの病院の紹介しようと思う	180	4.11	0.72	370	4.18	0.74
5.全体的にこの病院に満足している	181	4.31	0.67	369	4.35	0.69

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

表4.患者調査の組織別病棟別の患者満足度の平均値※

組織番号1	病棟番号	1.看護師達の説明に満足している	2.看護師達の入院生活での世話に満足している	3.看護師達の態度に満足している	4.家族や友人にこの病院の紹介しようと思う	5.全体的にこの病院に満足している
1	平均値	4.62	4.71	4.77	4.43	4.57
	人数	21	21	22	21	21
	標準偏差	0.50	0.46	0.43	0.68	0.51
2	平均値	4.39	4.45	4.36	4.15	4.33
	人数	33	33	33	33	33
	標準偏差	0.50	0.51	0.49	0.62	0.54
3	平均値	4.17	4.21	4.36	3.93	4.07
	人数	29	29	28	29	28
	標準偏差	0.89	1.01	0.83	0.75	0.90
4	平均値	4.31	4.34	4.43	4.08	4.23
	人数	36	38	37	36	39
	標準偏差	0.75	0.78	0.60	0.77	0.81
5	平均値	4.46	4.46	4.54	4.00	4.44
	人数	24	26	26	26	25
	標準偏差	0.59	0.58	0.51	0.75	0.51
6	平均値	4.33	4.33	4.67	3.67	4.00
	人数	3	3	3	3	3
	標準偏差	0.58	0.58	0.58	0.58	1.00
7	平均値	4.50	4.40	4.50	4.00	4.40
	人数	10	10	10	10	10
	標準偏差	0.53	0.52	0.53	0.94	0.52
8	平均値	4.41	4.41	4.41	4.27	4.36
	人数	22	22	22	22	22
	標準偏差	0.50	0.50	0.50	0.63	0.49
合計	平均値	4.38	4.41	4.47	4.11	4.31
	人数	178	182	181	180	181
	標準偏差	0.65	0.68	0.58	0.72	0.67

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

(2) 看護師(看護スタッフ)調査

表5.看護スタッフ調査の組織別病棟別の属性(性別)

組織番号1	病棟番号	性別		合計
		女性	男性	
1	人数	19	0	19
	病棟番号の%	100	0	100
2	人数	23	0	23
	病棟番号の%	100	0	100
3	人数	21	0	21
	病棟番号の%	100	0	100
4	人数	18	3	21
	病棟番号の%	86	14	100
5	人数	25	0	25
	病棟番号の%	100	0	100
6	人数	20	2	22
	病棟番号の%	91	9	100
7	人数	14	3	17
	病棟番号の%	82	18	100
8	人数	18	3	21
	病棟番号の%	86	14	100
合計	人数	158	11	169
	病棟番号の%	93	7	100

表6.看護スタッフ調査の組織別病棟別の属性(希望職場)

組織番号1	病棟番号	希望職場で		合計	
		ある	でない		
1	1	人数	13	6	19
		病棟番号の%	68	32	100
2	2	人数	17	5	22
		病棟番号の%	77	23	100
3	3	人数	9	12	21
		病棟番号の%	43	57	100
4	4	人数	10	11	21
		病棟番号の%	48	52	100
5	5	人数	25	0	25
		病棟番号の%	100	0	100
6	6	人数	15	7	22
		病棟番号の%	68	32	100
7	7	人数	7	10	17
		病棟番号の%	41	59	100
8	8	人数	16	5	21
		病棟番号の%	76	24	100
合計		人数	112	56	168
		病棟番号の%	67	33	100

表7.看護スタッフ調査の組織別病棟別の労働時間(40時間以上/月の残業)

組織番号1	病棟番号		40時間/月以上の残業		合計
			該当しない	該当する	
1	1	人数	4	15	19
		病棟番号の%	21	79	100
	2	人数	17	6	23
		病棟番号の%	74	26	100
	3	人数	18	3	21
		病棟番号の%	86	14	100
	4	人数	16	4	20
		病棟番号の%	80	20	100
	5	人数	19	6	25
		病棟番号の%	76	24	100
	6	人数	11	11	22
		病棟番号の%	50	50	100
	7	人数	11	5	16
		病棟番号の%	69	31	100
	8	人数	19	2	21
		病棟番号の%	90	10	100
合計		人数	115	52	167
		病棟番号の%	69	31	100

表8.看護スタッフ調査の組織別病棟別の労働時間(80時間以上/月の残業)

組織番号1	病棟番号		80時間/月以上残業該当		合計
			該当しない	該当する	
1		人数	15	3	18
		病棟番号の%	83	17	100
2		人数	23	0	23
		病棟番号の%	100	0	100
3		人数	20	1	21
		病棟番号の%	95	5	100
4		人数	20	0	20
		病棟番号の%	100	0	100
5		人数	24	1	25
		病棟番号の%	96	4	100
6		人数	22	0	22
		病棟番号の%	100	0	100
7		人数	16	0	16
		病棟番号の%	100	0	100
8		人数	20	1	21
		病棟番号の%	95	5	100
合計		人数	160	6	166
		病棟番号の%	96	4	100

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

組織番号	病棟番号	全体業務の看護師の関わり	ケアの質	管理者のリーダーシップ	人的資源の妥当性	医師との関係	
1	1	平均値	2.5	2.6	2.7	2.1	2.6
		人数	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0
		標準偏差	0.5	0.3	0.4	0.6	0.4
	2	平均値	2.6	2.6	2.8	2.3	2.5
		人数	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0
		標準偏差	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4
	3	平均値	2.4	2.4	2.7	1.9	2.1
		人数	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
		標準偏差	0.3	0.3	0.2	0.4	0.6
	4	平均値	2.3	2.4	2.3	1.7	2.3
		人数	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
		標準偏差	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5
	5	平均値	2.3	2.4	2.4	1.8	2.4
		人数	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0
		標準偏差	0.3	0.3	0.5	0.4	0.4
	6	平均値	2.6	2.6	3.0	2.2	2.7
		人数	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0
		標準偏差	0.3	0.2	0.2	0.4	0.4
	7	平均値	2.6	2.7	2.6	2.2	2.3
		人数	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		標準偏差	0.3	0.2	0.4	0.7	0.5
	8	平均値	2.5	2.7	2.4	2.4	2.9
		人数	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
		標準偏差	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
合計	平均値	2.5	2.6	2.6	2.1	2.5	
	人数	160.0	160.0	160.0	160.0	160.0	
	標準偏差	0.4	0.3	0.5	0.5	0.5	

※得点が高いほどよい傾向を示す。1点-4点

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

組織番号	病棟番号	精神的健康度 ¹⁾	組織の離職意向 合計得点 ²⁾	職業の 離職意向得点 ³⁾
1	1 平均値	32.6	17.8	2.6
	人数	17.0	17.0	17.0
	標準偏差	5.4	4.3	1.1
2	2 平均値	28.1	12.0	1.8
	人数	23.0	23.0	23.0
	標準偏差	4.8	4.7	1.0
3	3 平均値	33.5	15.1	2.1
	人数	20.0	20.0	20.0
	標準偏差	5.3	5.5	1.1
4	4 平均値	34.0	17.0	2.6
	人数	21.0	21.0	21.0
	標準偏差	6.1	5.5	1.3
5	5 平均値	29.3	14.4	1.9
	人数	25.0	25.0	23.0
	標準偏差	5.8	4.4	1.0
6	6 平均値	31.2	13.7	2.2
	人数	22.0	22.0	22.0
	標準偏差	4.7	4.5	1.0
7	7 平均値	31.0	12.8	2.2
	人数	16.0	16.0	16.0
	標準偏差	5.3	4.3	1.1
8	8 平均値	31.3	13.8	2.5
	人数	21.0	21.0	21.0
	標準偏差	5.2	6.2	1.2
合計	平均値	31.2	14.5	2.2
	人数	165.0	165.0	163.0
	標準偏差	5.5	5.2	1.1

1)得点が高いほど、悪い傾向を示す。12点－48点

2)得点が高いほど、悪い傾向を示す。4点－24点

3)得点が高いほど、悪い傾向を示す。1点－4点