

新人理学療法士が求める理学療法責任者の行動分析

—リーダーシップ行動と職務満足度との関係—

An Analysis of Physical Therapist Managers Desirable Activities for Entry-level Physical Therapist; Relationship between Leadership Behavior and Occupational Environment

池田 望¹⁾ 村田 伸¹⁾

NOZOMI IKEDA¹⁾, SHIN MURATA¹⁾

要旨：本研究の目的は新人 PT からみた PT 責任者の行動と職場に対する満足度との関連を検討することである。方法は新人理学療法士88名に対して、PT 責任者の行動と職務満足度に関するアンケート調査を行い、職務満足度と新人 PT からみた PT 責任者の行動との関連性を相関分析によって検討した。その結果、PT 責任者の行動と職務満足との間に有意な相関を認めた。なかでも新人 PT の満足度や意欲に影響を及ぼす PT 責任者の行動は他者との関係の取り方に関する行動であることが示唆された。

Key words: リーダーシップ行動, 理学療法責任者, 新人理学療法士の職務満足度

I. 緒言

総務省（2010）が発表した65歳以上の老年人口の割合は総人口のじつに22.6%にも及び、わが国はますます超高齢社会の一途をたどっている。また、65歳以上の医療費は全体の52%にまで増加（厚労省）し、高齢者の保険・医療費の問題が深刻化している。このように、高齢者の健康問題はわが国の重要な課題であり、とくに、高齢者の体力・運動機能を維持することは重要であり、社会の医療や福祉に対するニーズはますます高まっている。それに伴い社会での理学療法士の存在認識は高まり、患者のニーズに応えるために、高度の知識や技術が求められる。しかし、新人理学療法士（以下、新人 PT）が患者のニーズにあった理学療法を展開するためには、理学療法に関する基本的な知識や技術を習得していることはもちろん、良き指導者の存在、業務内容や就労時間などの職場環境に満足していることが必要であろう。なかでも、職場での人間関係、とりわけ理学療法責任者（以下、PT 責任者）と

の関係の在り方は、新人 PT が質の高い理学療法を展開するためには特に重要と考えられる（村田ら2006）。また、昨今、理学療法士養成校の増加に伴い、毎年新人 PT が10000人程度輩出されている状況であり、質の低下が懸念されるなか、ますます PT 責任者の指導力が問われている。

そこで本研究では、PT 責任者の態度や行動が、新人 PT に影響を与えているという視点から、これらをリーダーシップと捉え、研究をすすめた。なお、本研究における PT 責任者とは、理学療法の現場責任者であり、理学療法士であることを条件に調査した。組織内での管理者のリーダーシップについては、すでに多くの研究がおこなわれ、上司のリーダーシップが部下の仕事に対する意欲や生産性に影響を及ぼすことが明らかにされている（三隅1970）。医療関係職種では看護師を対象とした先行研究が多く、看護師長の行動が意欲や職場満足度に影響していることが報告（吉田ら1996）されているが、PT に関する研究は少ない。

受付日：平成22年9月30日，採択日：平成22年12月24日

1) 西九州大学リハビリテーション学部

Faculty of Rehabilitation Science, Nishikyushu University

表1 職務満足度に関するアンケート

質問1	あなたの職場に満足していますか
質問2	理学療法責任者に満足していますか
質問3	仕事の内容に満足していますか
質問4	あなたの同僚に満足していますか
質問5	職場での待遇（学会・研修会参加など）に満足していますか
質問6	あなたの給料に満足していますか
質問7	1日の勤務時間に満足していますか
質問8	あなたの職場での地位に満足していますか

注) 満足；5点，まあまあ満足；4点，普通；3点，やや不満；2点，不満；1点

そこで本研究は，新人 PT からみた PT 責任者の行動と職場に対する満足度との関連を検討した。

II. 対象と方法

1) 調査対象

対象は平成21年の佐賀県士会新人教育プログラム（1年次プログラム）を受講した理学療法士88名である。内訳は，臨床経験1年目が86名，2年目が2名，男女別人数は男性53名，女性35名であった。なお，年次プログラム受講者で経験7年目の1名は除外した。

2) 調査方法

調査は，平成21年度佐賀県士会新人教育プログラム（1年次プログラム）を受講した理学療法士に対して，PT 責任者の行動と職務満足度に関するアンケート調査を行った。職務満足度の評価は，ワークストレス研究において数多く使用されている尺度の中から，吉田ら（1996）が作成した看護スタッフの職務満足度測定尺度を理学療法士用に改変して使用した（表1）。その尺度の選択理由は，他尺度に比べて質問項目が少ないこと，理学療法士との職域に近い看護師を対象に作成された尺度であることを考慮したためである。また満足度は，「満足；5点」，「まあまあ満足；4点」，「普通；3点」，「やや不満；2点」，「不満；1点」の5件法で回答を求め，満足度が高いほど得点が高くなるよう配点した。

同様に PT 責任者の行動（表2）は，実施度を「いつもそうである；5点」，「時々そうである；4点」，「どちらとも言えない；3点」，「ほとんどそうではない；2点」，「まったくそうではない；1点」までの5件法で回答を求め，実施度が高いほど点数が高くなるよう配点した。この質問紙も村田ら（2006）により評価表としての信頼性は検討されているものである。

調査内容として，職務満足度は「仕事環境に対する

表2 PT 責任者の行動についてのアンケート

質問1	他部門の中でもリーダーシップがとれる
質問2	病院組織の中で発言権をもっている
質問3	他部門と連携をうまくとれる
質問4	スタッフの意見をまとめて上層部へ進言する
質問5	他部門からの不当な批判に対しては弁護してくれる
質問6	周囲の情報を常に把握する
質問7	その場しのぎの約束をしない
質問8	患者を差別待遇しない
質問9	私的な感情を職場に持ちこまない
質問10	自分の部下と上司で発言を変えない
質問11	あいまいな態度をとらない
質問12	一貫した考えを持つ
質問13	理学療法士としての向上心を持つ
質問14	新しい情報を常に習得するよう心掛ける
質問15	研究に対しての意欲がある
質問16	技術面の指導をしてくれる
質問17	高い技術を身につけている
質問18	部下に対して適切なアドバイスをする
質問19	リハスタッフの要望に答えようと努力する
質問20	飲み会に強制的に参加させない
質問21	伝達事項を確実に伝える
質問22	最終的な責任をとってくれる
質問23	傲慢な態度で命令しない
質問24	時間を守る

注) いつもそうである；5点，時々そうである；4点，どちらとも言えない；3点，ほとんどそうではない；2点，全くそうはない；1点

満足度」，「職場接遇に対する満足度」の2項目それぞれ4問，PT 責任者について「他部門との連携」，「責任ある言動」，「理学療法士としての向上心」，「リハスタッフとの関わり合い」の4項目それぞれ6問，計32問の質問を行った。

3) 統計処理

対象者88名における職務満足度の「仕事環境に対する満足度」，「職場接遇に対する満足度」と新人 PT からみた PT 責任者の行動，「他部門との連携」，「責任ある言動」，「理学療法士としての向上心」，「リハスタッフとの関わり合い」との関連性はスピアマンの順位相関係数を用いて分析した。なお，統計解析には StatView 5.0を用い，統計的有意水準は危険率5%未満とした。

III. 結果

表3に各測定値間の相関分析を示した。

PT 責任者の行動は4因子（他部門との連携・責任ある言動・理学療法士としての向上心・リハスタッフ

表 3 各測定項目の相関行列 (n=88)

	仕事環境に 関する満足度	職場待遇に 関する満足度	他部門との連携	責任ある言動	理学療法士と しての向上心
職場待遇に関する 満足度	0.67**				
他部門との連携	0.50**	0.43**			
責任ある言動	0.56**	0.46**	0.71**		
理学療法士として の向上心	0.38**	0.30**	0.64**	0.61**	
リハスタッフとの 関わり合い	0.56**	0.44**	0.77**	0.79**	0.60**

**p<0.01

との関わり合い)とも、「仕事環境に関する満足度」との間に中等度の正の相関 (0.38~0.56) が認められた。同様に「職場接遇に関する満足度」とも PT 責任者の行動の 4 因子は中等度の正の相関 (0.31~0.46) を認めた。また、PT 責任者の行動 4 因子間に互いに強い正の相関 (0.60~0.79) が認められた。なかでも、リハスタッフとの関わり合いが他部門との連携 (0.77) と責任ある言動 (0.79) との間で強い正の相関を認めた。

Ⅳ. 考 察

これまでのリーダーシップの研究は、リーダーの人格特性や行為・行動について行われている。しかし、最適なリーダーの気質や性格、すなわちリーダーに必要な人格特性は状況に応じて変化していくという見解から、リーダーの行動に着目して本研究を進めた。その理由として、PT 責任者の「人格特性」を変化させることは非常に困難であるが、リーダーシップを「行為・行動」と捉えることによって、PT 責任者のリーダーシップの現状を評価・点検し、その改善・向上を目的とした取り組みも可能となると考えたからである。村田ら (2006) の先行研究によって、新人 PT が期待する PT 責任者の行動として収集された項目を集約した結果以下の 4 因子が報告されており、今回はその 4 因子と職務満足度の関係を調査した。その 4 因子は「他部門との連携」、「責任ある言動」、「理学療法士としての向上心」、「リハスタッフとの関わり合い」である。他部門との連携には「他部門の中でもリーダーシップが取れる」や「病院組織の中で発言権を持っている」などの項目が含まれ、責任ある行動には「その場しのぎの約束をしない」や「私的な感情を職場に持ち込まない」、理学療法士としての向上心には「理学療法士としての向上心を持つ」や「新しい情報を常に習得す

るように心がける」などの理学療法士としての技術や心構えに関する項目を含み、リハスタッフとの関わり合いには「リハスタッフの要望に答えようとする」や「飲み会に強制的に参加させない」などのリハスタッフとの関係の取り方に関する行動を含んでいる。相関分析の結果、仕事環境に関する満足度と有意な相関を示したのは、PT 責任者の行動 4 因子すべてであった。また、職場接遇に関する満足度と有意な相関を示したのも、PT 責任者の行動 4 因子すべてであった。職務満足度は「仕事環境に関する満足度」と「職場接遇に関する満足度」とから構成され、それぞれ「仕事内容に満足しているか」、「職場に満足しているか」などの項目や「職場での待遇 (学会・研修会参加) などに満足しているか」、「1 日の勤務時間に満足しているか」などの項目を含んでおり、これらの結果から、PT 責任者の行動が新人 PT の満足度や意欲に影響を与えていることが示された。なかでも新人 PT の満足度や意欲に影響を及ぼす PT 責任者の行動は他者との関係の取り方に関する行動であることを示した。

なお、PT 責任者の行動 4 因子間の関係をみると、互いに強い正の相関が認められたが、なかでも、リハスタッフとの関わり合いが他部門との連携や責任ある言動と強い相関を示した。これは、いずれも他者との関わり合いに関する項目であるため、リハスタッフとの関わりが良好であれば他部門との連携も良好であり、責任者としての役割が十分に果たしているということが示される。

本研究では、PT 責任者のリーダーシップ行動尺度における併存的妥当性の検討に職務満足度を用いたが、職務満足度に影響を与える要因は上司の態度や行動ばかりではない。同僚との関係、仕事の質と量、役割の明確性、物理的環境、報酬度など、職務満足度に影響を与える要因は複雑に関連しているものと考えられる。

また、本研究では PT 責任者の特性，たとえば性別や年齢，あるいは経験年数や在職年数などの検討ができていない。さらに，PT 責任者が考える PT 責任者のリーダーシップ行動に関する調査を行い，本調査結果との一致点や相違点を比較検討し，PT 責任者にとって本当に必要な行動尺度に改編していくことが重要と考える。

引用文献

- 総務省 (2010) 人口推計月報. <http://www.stat.go.jp/data/jinsui/tsuki/>
(閲覧日平成22年 2 月 2 日)
- 厚生労働省 (2007) 平成19年度国民医療費の概要.
http://www.mhlw.go.jp/za/0902/d_01/d_01-04.pdf (閲覧日平成
22年 2 月 2 日)
- 三隅二不二 (1970) 組織におけるリーダーシップの研究. 年報
社会心理学11: 63-90
- 村田伸, ら (2006) 新人理学療法士が求める理学療法責任者の
リーダーシップ行動について. 理学療法ジャーナル40(3):
211-217
- 吉田道雄, ら (1996) 病院における看護婦長のリーダーシップ
行動測定尺度の構成. 日本看護研究学会雑誌19: 29-42