

看護師の職務行動における日比比較

持主 弓子 (株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)
今城 志保 (株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)

1. 問題の背景

海外で働く、外国人労働者と同じ職場で働くことは近年において珍しいことではない。平成14年の法務省入国管理局、総務省統計局の資料によれば、平成2年時での日本の外国人労働者は約26万人で労働力人口に占める割合は0.4%であったが、平成14年には約76万人、労働力人口に占める割合は1.1%へと増加している。この傾向は今後ますます高まると考えられ、外国人へのマネジメントや背景の異なる文化を持つ者同士が協働していくことについての知識を現場での実践だけでなく、研究を通じて深めていくことは非常に有意義なことである。

こうした文化比較研究は Hofstede (1980) の労働に関する価値観についての研究 “Culture’s Consequences”により大きく進展した。以降、Schwartz&Blisky (1987) や Triandis (1990) などにより、価値観と文化に関する様々な研究がなされている。

Smith & Bond (1998) が述べているように、価値観は文化を越えて普遍的なものである可能性が高い。一方で行動は、その行動が行われたコンテキストとともに語らなくてはその意味を理解できない。なかにはコンテキストを越えても意味が変わらない行動もあるが (Bond 1991) 多くの行動は、行為者の様々な価値観が投影されたものである可能性が高いと思われる。そして、価値観がどのように行動に反映されるのか、どのように行動を規定していくのかについては文化の影響を大きく受けると考えられている。

実際の仕事場面を振り返ってみたとき、業務の遂行や部下のマネジメントで問題となるのは、どのような行動をとるか、またはとらせるかである。故に、同じ職業に就く者が同じ場面に遭遇したとき、背後に持つ文化の影響によりどのように行動が変わるか、そのときの価値観と行

動の関係性、つまり価値観がどのように行動につながったかについて研究していくことは重要なことであると思われる。

本研究では、同じアジア圏にある日本とフィリピンの、比較的国際標準化された職種である看護師を対象として研究を行った。日本とフィリピンで同じ看護という職業につく看護師がある場面で選択する行動の違いはあるのか、その行動の背景にある価値観はどのようなものであるのかの2点について確認をしていく。

2. 分析方法

データ 2005年12月に日本とフィリピンで複数の病院の看護師を対象に、「仕事の特徴」・「職場の特徴」・「仕事をする動機」・「特定の場面においてどのような行動をとるか」等を聞く調査を実施した。

目的変数にあたる「特定の場面においてどのような行動をとるか」の質問 (表1) は自由記述で、以下の手続きを踏んでコーディングを行った。初めに研究者が日比両方の回答結果を読み、いくつかのカテゴリを設定した。その後、この研究に関わりのない本研究所職員2名に各回答が研究者の設定したどのカテゴリに分類されるのかをお互いに相談することなく個別に作業をして判断をしてもらった。2名の判断の一致率は、日本データの場面1で83.7%、場面2で62.8%、比データの場面1で90.6%、場面2で81.3%であった。英語はフィリピンの公用語であるが母語ではないため、多少表現の読み取りにくい記述もあり、個別による判断の後に一致しなかったものについては話し合っただけでカテゴリを決めてもらった。最終的に一致したのは、日本データで場面1が176名、場面2が150名、比データで場面1が40名、場面2が38名であり、これを分析対象とした (以下、コーディング結果を「選択行動」と記す)。

説明変数にあたる「仕事をする動機」は7つある動機(表2)の中からあてはまるものを3つまで選択してもらう形式をとった。

計算の手続き

分析 日比で選択する行動に違いがあるかを確認するために「選択行動」と国別のクロス集計表を作成、クラメールの連関係数(以下 クラメールのV)を算出し²検定を行った。

分析 行動の背景にあるものを確認するために、「選択行動」と「仕事をする動機」のクロス集計表を作成、クラメールのVとその²検定を行った。さらにどのセルが有意性に貢献したかを判定するために残差分析を行った。

3. 結果

分析 表3は「選択行動」と国別のクロス集計表である。日本とフィリピンでは選択されやすい行動に以下の違いがみられた。場面1では日本では7割以上が「条件付きで残業をする」のに対して、フィリピンでは半数が「残業する」を選択している。場面2では日本では「職場のやり方に従う」「自分のやり方でやる」と回答するのが6.0%、2.7%と低い割合に留まるが、フィリピンでは31.6%、15.8%と他の行動の選択状況と比較したとき、少なくない人数がこの行動を選択しているといえる。

場面1のクラメールのVは0.33、²検定では有意水準5%において有意である。場面2においては、クラメールのVは0.42で同じく²検定では有意水準5%において有意であった。

分析 表4は「選択行動」の回答結果と「仕事をする動機」のクロス集計表である。場面1、2ともに日本の結果ではクラメールのV、²値ともに低く、「仕事をする動機」と「選択行動」の間に関係性があるといえるほどの値を見出すことができなかった。一方、フィリピンでは場面1で、クラメールのVの値が高く、有意水準10%において有意となったのは親和(V=0.47、²=8.92)と貢献(V=0.38、²=5.81)である。また場面2では親和(V=0.39、²=5.78)がクラメールのVの値が高く、かつ傾向的に有意であった。

表1>

場面1	上司から、急に残業をしてほしいと頼まれました。ところが今日は、遠くから訪ねてくる友人に会う約束をしています。あなたのとと思われる行動と、その理由を教えてください。
場面2	新しい職場での仕事のやり方は、あなたが学校や前の職場で学んだ方法と異なっていました。あなたは経験上、自分が知っている方法の方が効果的だと思っています。あなたのとと思われる行動と、その理由を教えてください。

表2>

動機	
専門性	仕事の専門性を深める、第一人者になる
親和	人と一緒に何かに取り組む、心を合わせる
金銭	経済的に豊かになる、裕福な生活をする
自律	自分の力で生活する、人に頼らない
チャレンジ	自分を成長させる、何かに挑戦する
貢献	人に感謝される、世の中の役に立つ
安定	安定している、安心して生活する

表5はクラメールのVが大きく、有意または傾向的に有意であった比データの場面1での親和と貢献、場面2での親和について残差分析を行った結果である。場面1では、親和を選択した人は「残業する」よりも「条件付きで残業をする」を選択することが分かる。同様に貢献を選択した人は「条件付きで残業をする」ではなく「残業する」を選択する傾向にあることが分かる。場面2では親和を選択した人は「すぐに自分のやり方を提案する」を選ぶ傾向にあることが分かる。

4. 考察

分析 の結果をみると、フィリピンでは「条件付きで残業をする」のではなく「残業をする」、「様子をみながら自分のやり方を提案する」のではなく「職場のやり方に従う」と職場で決められたことやルールに対してしっかりと従う傾向が見られる。一方、日本では「条件付きで残業をする」様子をみながら自分のやり方を提案すると周囲の状況を見ながら判断したり、業務を進めたりすることが伺える。この傾向は場面1の回答の理由の中にも確認することができた。場面1で「残業をする」「条件付きで残業をする」を選択した人の理由を確認したところ日本は「上司に気兼ねして」「同僚との関係を考慮して」を理由としている回答が約36%であるのに対して、フィリピンでこれらの理由を挙げたのは2名(約8%)しか存在せず、ほぼ全員

<表3>

<場面1>					<場面2>									
選択人数	国	N	残業する	条件付きで残業する	残業しない	合計	選択人数	国	N	職場のやり方に従う	すぐに自分のやり方を提案する	様子を見ながら自分のやり方を提案する	自分のやり方でやる	合計
			%	%	%					%	%	%	%	
日本	N	27	12.9	20	17.6	176	日本	N	9	5.8	7.9	4	150	
	%	15.3%	73.3%	11.4%	100%			%	6.0%	38.7%	52.7%	2.7%	100%	
フィリピン	N	20	1.6	4	40	40	フィリピン	N	12	9	11	6	38	
	%	50.0%	40.0%	10.0%	100%			%	31.6%	23.7%	28.9%	15.8%	100%	

クラメールのV 0.33 **

** p < 0.05

クラメールのV 0.42 **

<表4>

場面1

N	残業する		条件付きで残業する		残業しない	
	日	比	日	比	日	比
専門性	12	1.9	61	15	6	4
親和	6	5	36	12	3	2
金銭	14	7	44	4	9	3
自律	4		37	2	5	
チャレンジ	14	11	68	6	6	3
貢献	17	10	59	2	12	1
安定	10	9	52	7	6	2

場面2

N	職場のやり方に従う		すぐに自分のやり方を提案する		様子を見ながら自分のやり方を提案する		自分のやり方でやる	
	日	比	日	比	日	比	日	比
専門性	3	1.0	23	9	4.0	11	3	6
親和	2	5	17	7	14	5	1	1
金銭	4	6	28	2	28	4		2
自律	4	1	16		1.9	1	1	
チャレンジ	4	5	31	4	3.9	5	3	4
貢献	5	4	27	3	3.7	2	2	3
安定	4	7	18	3	3.4	5	1	3

<表5>

場面1	親和		貢献		合計
	選択した	しない	選択した	しない	
残業する	5 (9.5)	15 (10.5)	10 (6.5)	10 (13.5)	20
	-2.85 **	2.85 **	2.36 *	-2.36 *	
条件付きで残業	12 (7.6)	4 (8.4)	2 (5.2)	14 (10.8)	16
	2.84 **	-2.84 **	-2.21 *	2.21 *	
残業しない	2 (1.9)	2 (2.1)	1 (1.3)	3 (2.7)	4
	0.11	-0.11	-0.34	0.34	
合計	19	21	13	27	40

場面2	親和		合計	観測度数 (期待度数)
	選択した	しない		
職場のやり方に従う	5 (5.7)	7 (6.3)	12	残差
	-0.48	0.48		
すぐに自分のやり方を提案する	7 (4.3)	2 (4.7)	9	** 5%水準で有意 * 10%水準で有意
	2.09 *	-2.09 *		
様子を見ながら自分のやり方を提案する	5 (5.2)	6 (5.8)	11	
	-0.12	0.11		
自分のやり方でやる	1 (2.8)	5 (3.2)	6	
	-1.64	1.64		
合計	18	20	38	

が責任感から「残業をする」または「条件付きで残業をする」を選ぶと回答をしている。このように日本では周囲の状況や周囲の人々の感情に配慮しながら動いているのに対して、フィリピンでは周囲の状況に注意を払いながら仕事を進めるといよりも、まずはしっかりと遂行することに重きを置いていると考えられる。

分析 は分析 で得られた行動の傾向の背後にあるものを確認するために、汎文化的な価値観と思われる「仕事をする動機」と行動の関係を確認したものである。比データでは親和や貢献が行動との間に一定の関係性があることが確認でき、仕事をする動機が仕事上の行動を規定する要因の1つとなっていることが分かった。ここで得られた結果の中の、親和を選択した者は「条件付きで残業をする」「すぐに自分のやり方を提案する」を選択する傾向にあるという結果は、研究者の予想を裏切るものであった。親和(人と一緒に何かに取り組む、心を合わせる)を動機として仕事をする人は周囲に対しての配慮から、「残業をする」「周囲の状況を見ながら提案をする」を選択するように思えた。しかし実際の結果は逆であり、フィリピンでの「親和」からつながる行動は日本文化での「親和」からつながるとされる行動と異なる可能性が考えられる。日本では分析 の考察にもあるように、周囲の状況や周囲の人々の感情に配慮しながら動こうとする。これは、周囲と「親和」な関係を築く際にも大切にされることであると思われる。しかし、フィリピンでは「親和」であるほど、周囲に対してある意味、積極的な行動にできていると言える。これは、周囲に対する信頼感の強さの表れとも考えることができる。つまり、誰か別の人に残業を頼んでみる、自分のやり方

をいきなり職場に提案しても非難されることなく受けとめてもらえる、と考えている可能性である。これについては他に裏づけとなるものを残念ながら発見することができなかったため、

仮説の域を越えず、さらなる検証が必要である。

比データでは仕事をする動機と行動の間に有意な関係性が見られたが、一方で日本データでは有意な関係性を見出すことができなかった。日本では周囲の人々や状況に配慮しながら仕事を進めていく傾向にあるならば、職場の雰囲気や風土といったものと行動の間に何らかの関係性を見出すことができる可能性もある。日本の調査では「職場の特徴」も合わせて確認をすることができたため、追加分析として「職場の特徴」と「選択行動」の間関係性を確認することとした。

5. 追加分析

「職場の特徴」と「選択行動」の関係を確認した。「職場の特徴」はフィリピンでは収集することができなかったため、日本データのみで関係性を確認した。

「職場の特徴」は「職場では、仕事を離れた場でも職員同士の付き合いがしばしばあり、一体感や結束が重視されます」といった職場の風土、特徴を示した15項目に、所属する職場がどの程度あてはまるのかを5段階で聞いたものである。分析にあたってはこの15項目に対して因子分析を行い、得られた3つの因子である「ドライな職場傾向」「効率重視の職場傾向」「保守的な職場傾向」を使っている。

「選択行動」との関係性を調べるために、ロジスティック回帰を行った。その結果、場面1、2ともに回帰係数の有意性の検定において傾向的に有意な値をいくつか得た。場面1では、「ドライな職場傾向」が「残業しない」で傾向的に有意な値(回帰係数: 1.249、 $p=0.014$)となった。場面2では「効率重視の職場傾向」が「自分のやり方でやる」で傾向的に有意な値(回帰係数: -2.526、 $p=0.055$)となった。

日本データでは、場面1では「ドライな職場傾向」の職場であると答えた人は「残業しない」と回答する傾向にある。場面2では「効率重視の職場傾向」の職場であると回答した人は「自分のやり方でやる」という行動を選択しない傾向にあると考えられる。

以上のように、日本データからは職場の雰囲気・風土と行動の間に一定の関係性を見出すことができた。分析で考察したように、日本では周囲の状況や人々に配慮しながら仕事を進めていく傾向にあるならば、職場の雰囲気・風土といったものを周囲の状況の一つとして考慮し、行動を選択することは十分に考えられる。

6. 今後の課題

本研究は価値観と行動との関係性が文化によりどのように異なるのかを確認するために日本とフィリピンの看護師のデータを用いて検証を行ったものである。しかし、使用したフィリピンデータは満足のいくサンプル数ではなく、本研究で得た傾向が確かなものであることを更に多くのデータを用いて検証する必要がある。

また、本研究では「仕事をする動機」という仕事に比較的直結しやすい価値観を用いた。しかし、実際の仕事場面で個人の行動を規定すると考えられる価値観には個人の仕事観やキャリア観といったものも存在する。このような「仕事をする動機」以外の価値観が仕事上の行動とどのような関係にあるのか、それが文化間でどのような差異があるのかについては別途、研究を行う必要がある。

さらに、本研究では看護師対象に研究を行った。しかし、一般企業での外国人労働者の増加が予測されるなか、一般のホワイトカラー職種を対象として研究することも必要と考えられる。

《引用文献》

- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International differences in work-related values*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Schwartz, S.H. & Blisky, W. (1987) 'Towards a psychological structure of human values', *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-62.
- Triandis, H.C. (1990) 'Cross-cultural studies of individualism and collectivism', in J.J. Berman (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, 1989, 37, 41-133.
- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1998) *Social Psychology across cultures* (笹尾敏明・磯崎三喜年 [訳] 2003 グローバル化時代の社会心理学 北大路書房)
- Bond, M.H. (1991) 'Chinese values and health: A cross-cultural examination', *Psychology and health*, 5, 137-52.