

筑波大学大学院博士課程

システム情報工学研究科特定課題研究報告書

中国看護師調査

陳 鑫

賈 韓

王 冲

趙 傳文

Karashev Anuarbek

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡辺 真一郎

2010年3月

筑波大学大学院博士課程
システム情報工学研究科特定課題研究報告書

中国看護師調査

200720794	陳	鑫	修士 (ビジネス)
200720779	賈	韓	修士 (ビジネス)
200820533	王	冲	修士 (ビジネス)
200820554	趙	傳文	修士 (ビジネス)
200820530	Karashev	Anuarbek	修士 (公共政策)

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡辺 真一郎

2010年3月

報告書要旨

本研究の目的は、中国看護師を対象に、職務満足及び職務満足の規定要因と結果変数について検討することであった。中国の6つの総合病院の263名の看護師を調査した結果、職場環境、LOC (locus of control) が職務満足に及ぼす影響と WFC、FWC が職務満足及び転職意思に及ぼす影響が明らかになった。

まず、第1章では、中国看護現場の状況を検討し、職務満足、ワーク-ファミリー・インターロールなどの理論をレビューした。

第2章では、職場環境が職務満足感に及ぼす影響を明らかにした。調査した結果、自我関与を促進する環境、同僚の凝集性、管理者の援助、自主性を促進する環境、規則や指示の明確さ、イノベーションを促進する環境、職場環境の快適さが職務満足の向上に正の影響を与え、仕事の圧力、管理は職務満足の向上に負の影響を与えることが分かった。

第3章では、統制の所在、内的満足、外的満足と総合的満足の関係を明らかにした。調査した結果、統制の所在が看護師の職務満足の予測要因の一つであることが明らかになった。さらに、内的統制が高いほど、内的満足度と外的満足度が高まり、内的満足度が高いほど、総合的満足度が高まることが分かった。

第4章では、仕事-家庭の役割間の葛藤が職務満足感に及ぼす影響及び仕事中心性のモデレーター効果を明らかにした。調査した結果、WFC(work family conflict)及びFWC(family work conflict)は職務満足感に負の影響を与え、仕事中心性は職務満足感に正の影響を与えることが明らかになった。また、労働者の仕事中心性が強いほど、WFCが職務満足感に与える負の影響が弱くなることがわかった。

第5章では、WFCとFWCが転職意思に及ぼす影響を明らかにした。調査した結果、FWCは看護師の転職意思に正の効果をもつことが明らかになった。研究結果から得られるインプリケーション、及び将来の研究動向について議論した。

最後に、第6章では、前の各章の研究結果を踏まえ、P-E相互作用の視点(personality-environment interaction view)から、総合的に職務満足の規定要因を検討した。分析の結果によると、職場環境要因の自我関与と管理が職務満足に与える影響は有意であり、個人要因の内的統制、及び職場環境と個人要因の相互作用が職務満足に与える影響は有意ではなかった。そのため、職場環境要因が職務満足の最も重要な決定要因であるといえる。

Abstract

The aging society in some countries of the world, including China, is increasing the need for nurses. At the same time shortage of nurses is starting to be a global concern. In China, this shortage of nurses is aggravated by job dissatisfaction, which is considered a direct determinant of high turnover rate. The purpose of this study is to examine the impacts of the work environment, personality and work-family factors to job satisfaction and result variable (turnover intention) of job satisfaction among Chinese nurses. The data was collected from 263 nurses who were working in 6 different hospitals in China. The effect of work environment and personality factor (locus of control) on job satisfaction was examined. And the influence of work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC) on turnover intention was clarified.

Chapter 1 includes a brief historical review of nurse's condition in China and a background description of Chinese nurses' job satisfaction.

In the Chapter 2, the effect of work environment on job satisfaction was examined. The results showed that Job involvement, coworker cohesion, supervisor support, autonomy, clarity, innovation and physical comfort were positively related to overall job satisfaction. Work pressure and managerial control was negatively related to overall job satisfaction.

In the Chapter 3, the relationship among locus of control (LOC), intrinsic job satisfaction (IJS), extrinsic job satisfaction (EJS) and overall job satisfaction (OJS) was investigated. The results showed that nurses with high level internal locus of control were satisfied with intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction. Implications of this study and future research were also discussed.

In the Chapter 4, the purpose of this study is to clarify the influences of work-family conflict on job satisfaction. The results showed that WFC (work family conflict) and FWC (family work conflict) negatively related to job satisfaction. Work centrality was positively related to job satisfaction. If work centrality is high, the negative impact of WFC on job satisfaction will be reduced. Theory and practice implication of the study and future research direction were also discussed.

In the Chapter 5, the purpose of this research is to investigate the influence of WFC (work family conflict) and FWC (family work conflict) on turnover intension of Chinese nurses. The result of the investigation showed that only FWC was related to turnover intension of Chinese nurses. Implication of the study and future research direction are also discussed.

Based on team results, chapter 6 started from personality—environment interactions view to study all the regulated factors which will affect overall job satisfaction. The results of the investigation showed that work environment factors (involvement, control) were related to overall job satisfaction. And internal locus of control and the P—E interactions were not related to overall job satisfaction. Therefore, work environment factors had the greatest impact on overall job satisfaction.

目録

第1章 序論

.....	1
1.1 Background	2
1.2 Aging population and the increasing need for nurses.....	4
1.3 Composition of study	4

第2章 職場環境要因が看護師の職務満足に及ぼす影響について

.....	6
2.1 はじめに.....	8
2.2 既存研究と仮説の構築.....	9
2.2.1 職務満足について.....	10
2.2.2 職場環境について.....	11
2.2.3 職務満足と職場環境の関係について.....	12
2.3 研究方法.....	13
2.3.1 概述.....	13
2.3.2 測定尺度.....	14
2.3.3 分析方法.....	15
2.4 分析結果.....	15
2.4.1 各変数の記述統計量および相関関係.....	15
2.4.2 仮説の分析結果.....	16
2.5 考察.....	21
2.5.1 まとめ.....	21
2.5.2 分析結果の考察.....	21
2.5.3 今後の課題.....	23
参考文献.....	24

第3章 When Locus of Control Affects Overall Job Satisfaction: A Mediating Role of Job Intrinsic and Extrinsic Satisfaction

.....	27
3.1 Background	29

3.2 Review of the literature	30
3.2.1 The theory of locus of control and relative research	30
3.2.2 The theory of job satisfaction and relative research	32
3.2.3 Past research review and hypotheses model among variables	32
3.3 Method	34
3.3.1 Sample	34
3.3.2 Control variables	35
3.3.3 Measurement	36
3.3.4 Analysis	38
3.4 Results	39
3.4.1 Descriptive Statistics and Correlations	39
3.4.2 Regression Analysis	39
3.5 Discussion	44
3.5.1 Theoretical implications	44
3.5.2 Practical implications	45
3.6 Conclusion	45
References	47
第4章 ワーク-ファミリー間コンフリクトが職務満足に及ぼす影響に関する研究	
.....	50
4.1 はじめに	52
4.1.1 研究背景	52
4.1.2 研究目的	53
4.2 既存研究のレビューと仮説の構築	53
4.2.1 職務満足感(Job Satisfaction)	53
4.2.2 WFC(Work-Family Conflict)及び FWC(Family-Work Conflict)	54
4.2.3 仕事中心性(Work Centrality)	55
4.2.4 WFC 及び FWC と職務満足感の間の関係に対するモデレーター変数の影響について	55
4.3 研究方法	56
4.3.1 サンプル	56

4.3.2	測定尺度	57
4.3.3	分析方法	58
4.4	分析結果	59
4.4.1	各変数の記述統計量及び相関係数	59
4.4.2	階層的重回帰分析及び仮説の分析結果	62
4.5	考察	64
4.5.1	まとめ	64
4.5.2	理論へのインプリケーション	65
4.5.3	看護現場へのインプリケーション	66
4.5.4	結論	66
	参考文献	68
第5章	ワーク - ファミリー・インターロール・コンフリクトが転職意思に及ぼす影響について	
	70
5.1	はじめに	72
5.1.1	研究の背景と目的	72
5.2	先行研究レビュー及びに仮説	73
5.2.1	先行研究	73
5.2.2	仮説	76
5.3	研究方法	77
5.3.1	調査概要	77
5.3.2	測定尺度	78
5.3.3	分析方法	79
5.4	分析結果	80
5.4.1	各変数の記述統計量及び相関係数	80
5.4.2	重回帰分析	81
5.5	結論	87
5.5.1	分析結果の考察	87
5.5.2	おわりに	89
	参考文献	91

第 6 章	A P-E Interaction View of Overall Job Satisfaction	
.....		94
6.1	Brief historical review of nursing in China	96
6.2	Current situation of nursing in China	97
6.3	Job satisfaction of Chinese nurses.....	98
6.4	Family-Work Conflict and Work–Family Conflict	100
6.5	Theoretical Background	102
6.6	Discussion	108
6.7	Policy implications.....	108
6.8	Further research.....	111
6.9	Appendix	112
	References:	114
第 7 章	結論	
.....		116

Acknowledgment

付録・資料

図表目次

図目次

図 1.1	Proportion of population aged 65 and older.....	2
図 3.1	Hypothesized Model	34
図 3.2	Regression result about the relationship between internal locus of control and intrinsic job satisfaction	42
図 3.3	Regression result about the relationship between internal locus of control and extrinsic job satisfaction	42
図 3.4	Regression result about the relationship among internal locus of control, intrinsic, extrinsic job satisfaction, overall job satisfaction and control variables	43
図 4.1	仮説のモデル図.....	56
図 5.1	仮説のモデル図.....	77

表目次

表 2.1	各変数記述統計量.....	18
表 2.2	仮説検定で使用した変数の相関係数.....	19
表 2.3	仮説 1 から仮説 9 までの検定に用いた階層的重回帰分析の結果.....	20
表 3.1	Descriptive statistics and correlations among variables used for testing hypotheses	41
表 4.1	仮説で使用した変数の記述統計量及び相関係数.....	61
表 4.2	仮説の検定に用いた階層的重回帰分析の結果.....	63
表 5.1	仮説で使用した変数の記述統計量及び相関係数.....	83
表 5.2	仮説 1 の階層的重回帰分析の結果.....	84
表 5.3	仮説 2 の階層的重回帰分析の結果.....	84
表 5.4	仮説 3 の階層的重回帰分析の結果.....	85
表 5.5	仮説 4 の階層的重回帰分析の結果.....	85
表 5.6	仮説 5 の階層的重回帰分析の結果.....	86
表 5.7	仮説 6 の階層的重回帰分析の結果.....	86
表 6.1	Descriptive statistics and correlations	104
表 6.2	Regressions results	106