

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

# 看護行動の決定要因に関する研究

曾根原 嵩

バトチョルン アリマー

王 婉

謝 逾

蔣 亦敏

白 今英

雷 詩哲

李 帆

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡辺 真一郎

2012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

## 看護行動の決定要因に関する研究

201020590	曾根原 嵩	修士 (ビジネス)
200920639	バトチョルン アリマー	修士 (ビジネス)
201020603	王 婉	修士 (ビジネス)
201020619	謝 逾	修士 (ビジネス)
201020622	蒋 亦敏	修士 (ビジネス)
201020636	白 今英	修士 (ビジネス)
201020640	雷 詩哲	修士 (ビジネス)
201020642	李 帆	修士 (ビジネス)

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡辺 真一郎

2012年3月

---

Studies on the Determinants of Nurse Behaviors

## 報告書要旨

本研究の目的は二つある。一つは、あらゆる状況において比較的普遍的である心理学的個人差変数（性格特性や欲求）が看護師の仕事行動やパフォーマンスに及ぼす影響について検証することである。この研究で得られる知識は、病院が看護師を採用する際などに有用となるであろう。もう一つは、職業・組織コミットメント等の態度変数が看護師の離職に及ぼす影響を調べることである。この研究で得られる知識は、看護師の離職率低下に貢献しうるだろう。このように本研究は、高いパフォーマンスを発揮するポテンシャルを持つ看護師の雇用や、看護師の離職率の減少など、医療機関の様々な場面における効率的な組織構築に貢献しうるものと思われる。

## Abstract

The purpose of this study is two-fold. One is to look at psychological individual difference variables (e.g., needs and traits) that are stable over time and across situations as determinants of various work behaviors and performance. Knowledge about the effects of those individual difference variables on behavior and performance will be of use for the selection of nurses. Second, we will investigate the effects of occupational and organizational commitment on turnover and other work withdrawal behaviors. New knowledge we will obtain from this topic will be useful for the retention of nurses. We believe that this study will help the hospital to hire nurses with high-performance potential, train them to achieve better performance, and decrease turnover rate within the organization.

# 目次

第1章 序論.....	1
1.1 背景.....	2
1.1.1 看護を取り巻く諸問題.....	2
1.1.2 筑波大学附属病院看護部の概要.....	2
1.2 目的.....	3
1.3 論文の構成.....	3
1.4 アンケート調査概要.....	4
1.4.1 調査方法.....	4
1.4.2 調査期間.....	4
1.4.3 標本の概要.....	5
参考文献.....	5
第2章 On the Relationships between Big-5 Traits and Job Performance.....	7
2.1 Introduction.....	9
2.2 Past research and hypotheses.....	10
2.2.1 Openness to experience.....	10
2.2.2 Conscientiousness.....	11
2.2.3 Extraversion.....	11
2.2.4 Agreeableness.....	12
2.2.5 Emotional stability.....	12
2.3 Method.....	14
2.3.1 Sample.....	14
2.3.2 Measures.....	14
2.3.3 Analyses.....	16
2.4 Result.....	17
2.5 Discussion.....	19
2.6 Limitation and future direction.....	21
Reference.....	22
第3章 多職種間ヘルスケアの決定要因.....	24
3.1 背景と目的.....	26
3.2 既存研究と仮説設定.....	26
3.3 方法.....	31
3.3.1 対象者.....	31
3.3.2 調査期間.....	31
3.3.3 調査方法.....	31
3.3.4 尺度.....	31
3.3.5 分析方法.....	31

3.4 結果.....	32
3.4.1 アンケート回収状況.....	32
3.4.2 記述統計と相関関係.....	32
3.4.3 重回帰分析の結果.....	34
3.4.4 仮説の検証.....	35
3.5 考察.....	36
3.6 結論.....	38
引用文献.....	39
第4章 看護品質の決定要因に関する研究.....	41
4.1 はじめに.....	43
4.1.1 背景.....	43
4.1.2 研究目的.....	44
4.2 既存研究.....	44
4.2.1 看護品質について.....	44
4.2.2 内発的動機づけについて.....	44
4.2.3 自律的継続学習について.....	45
4.3 研究方法.....	46
4.3.1 データ.....	46
4.3.2 手続き.....	46
4.3.3 尺度.....	47
4.3.4 分析.....	47
4.3.5 論理的配慮.....	48
4.4 結果.....	48
4.4.1 記述統計量と相関係数.....	48
4.4.2 直接的効果モデル.....	49
4.4.3 仲介モデル.....	50
4.5 最後に.....	51
4.5.1 まとめ.....	51
4.5.2 分析結果の考察.....	51
4.5.3 制限と今後の課題.....	52
引用文献.....	53
第5章 達成動機とタスク志向的環境が知識・技能の修得に与える影響.....	56
5.1 はじめに.....	58
5.1.1 背景.....	58
5.1.2 研究目的.....	58
5.2 先行研究.....	58
5.2.1 知識・技能の修得.....	58
5.2.2 達成動機.....	59

5.2.3	タスク指向的環境 .....	59
5.2.4	仮説.....	59
5.2.5	仮説モデル.....	59
5.3	研究方法.....	60
5.3.1	データ .....	60
5.3.2	尺度 .....	60
5.3.3	分析方法 .....	61
5.3.4	手続きと倫理的配慮.....	62
5.4	結果.....	62
5.5	考察.....	65
	引用文献.....	66
第6章	心理学的個人差変数が治療的コミュニケーションと患者満足度に及ぼす効果について	69
6.1	はじめに.....	71
6.1.1	背景 .....	71
6.1.2	研究目的 .....	71
6.2	先行研究レビュー .....	72
6.2.1	患者満足度とコミュニケーション・スキル.....	72
6.2.2	コミュニケーション・スキルと親和欲求 .....	73
6.3	方法.....	74
6.3.1	調査対象.....	74
6.3.2	尺度 .....	75
6.4	分析.....	76
6.4.1	コントロール変数.....	76
6.4.2	分析方法 .....	76
6.5	結果.....	76
6.5.1	直接効果モデル.....	77
6.5.2	媒介モデル.....	77
6.6	考察.....	79
	引用文献： .....	80
第7章	Job Satisfaction and Person-Job Fit as Determinants of Occupational Commitment	83
7.1	Introduction.....	85
7.2	Past Research .....	87
7.2.1	Occupational Commitment.....	87
7.2.2	Person- Job Fit .....	88
7.2.3	Job Satisfaction .....	89
7.3	Method .....	90
7.3.1	Data .....	90
7.3.2	Measures .....	90

7.3.3 Analyses.....	91
7.4. Result .....	92
7.4.1 Descriptive statistics.....	92
7.4.2 Direct effect model .....	93
7.4.3 Meditational model.....	94
7.5 Discussion .....	95
7.6 Limitations and Future Research.....	96
Reference:.....	97
第 8 章 個人-組織適合が組織コミットメントに及ぼす影響.....	100
8.1 はじめに.....	102
8.1.1 背景 .....	102
8.1.2 目的 .....	102
8.2 先行研究.....	103
8.2.1 組織コミットメント(Organizational Commitment) .....	103
8.2.2 個人 - 組織の適合 (Person-organization Fit) .....	103
8.2.3 価値観 (Values) .....	104
8.2.4 仮説 .....	104
8.3 研究方法.....	105
8.3.1 データ .....	105
8.3.2 尺度 .....	105
8.3.3 分析方法 .....	105
8.3.4 手続きと倫理的配慮 .....	107
8.4 結果.....	107
8.5 考察.....	111
引用文献.....	112
第 9 章 職務満足度と転職意識との関係について .....	115
9.1 はじめに.....	117
9.1.1 研究背景 .....	117
9.2 既存研究検討.....	118
9.2.1 職務満足理論の展開.....	118
9.2.2 職務満足の研究.....	118
9.3 研究目的と仮説 .....	119
9.3.1 目的.....	119
9.3.2 仮説.....	119
9.4 研究方法.....	120
9.4.1 対象者及び方法.....	120
9.4.2 測定尺度について.....	120
9.4.3 分析方法 .....	121

9.5 分析結果.....	122
9.5.1 記述統計量及び相関係数 .....	122
9.5.2 重回帰分析結果.....	123
9.5.3 因子分析結果 .....	123
9.6 考察、結論と今後の課題.....	125
9.6.1 結論 .....	125
9.6.2 考察.....	125
9.6.3 今後の課題.....	126
引用文献.....	126
第 10 章 本研究の総括と将来の研究案 .....	129
10.1 本研究全体の結果と今後の課題 .....	130
10.2 欲求、性格特性と看護行動間、及び看護行動とジョブパフォーマンス間の相関 .....	131
10.3 今後の課題 .....	139
謝 辞 .....	141
添付資料 .....	142

## 図一覧

図1-1	本論文の全体像.....	4
図2-1	仮説モデル.....	13
図4-1	仮説モデル.....	46
図4-2	直接的効果モデル.....	49
図4-3	仲介モデル.....	50
図5-1	仮説モデル.....	59
図5-2	仮説モデルの重回帰分析モデル.....	61
図5-3	仮説モデルの重回帰分析モデル結果.....	65
図6-1	患者満足度への影響要因の仮説モデル.....	74
図6-2	直接効果モデル.....	77
図6-3	媒介モデル.....	79
図7-1	直接効果モデル.....	94
図7-2	仲介モデル.....	95
図8-1	組織コミットメントを予測するモデル.....	104
図8-2	組織コミットメントの重回帰分析モデル.....	106
図8-3	重回帰分析の結果.....	110
図 10-1	仮説モデル例.....	139

## 表一覧

表1-1	筑波大学附属病院看護部の概要.....	2
表2-1	記述統計の結果.....	17
表2-2	ビッグファイブと職務パフォーマンスの相関係数.....	18
表3-1	「チーム医療」の志向性の類型化.....	27
表3-2	症状ステージ.....	28
表3-3	<b>Big-5</b> .....	29
表3-4	アンケート回収状況.....	32
表3-5	記述統計と相関係数.....	33
表3-6	重回帰分析の結果.....	35
表4-1	仮説をテストするために使用された変数の記述統計量と相関係数...	49
表5-1	仮説をテストするために使用された変数の記述統計量と相関係数...	63
表5-2	知識・技術の修得の重回帰分析.....	64
表6-1	対人スキルの測定する尺度.....	73
表6-2	仮説に用いる各変数の記述統計と相関係数.....	78
表7-1	記述統計結果.....	93
表8-1	仮説をテストするために使用された変数の記述統計量と相関係数..	108
表8-2	重回帰分析結果.....	109
表9-1	仮説検定に用いた変数の記述統計量および相関係数.....	122
表9-2	転職意思の重回帰分析 $\beta$ 値1.....	123
表9-3	外的職務満足の因子分析.....	124
表9-4	転職意思の重回帰分析 $\beta$ 値2.....	124
表10-1	記述統計.....	133
表10-2	性格特性と看護行動間の相関係数.....	135
表10-3	看護行動とジョブパフォーマンス間の相関係数.....	137
表10-4	職務コミットメント、組織コミットメント、職務満足度とジョブパフォーマンス間の相関係数.....	138