

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

## 看護行動に関する組織心理学的研究

石村 朋之 修士 (ビジネス)

韓 影 修士 (ビジネス)

肖 夏 修士 (ビジネス)

陳 昌杰 修士 (ビジネス)

李 慧寧 修士 (ビジネス)

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡邊 真一郎

2013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

## 看護行動に関する組織心理学的研究

201120569	石村 朋之	修士 (ビジネス)
201120586	韓 影	修士 (ビジネス)
201120598	肖 夏	修士 (ビジネス)
201120604	陳 昌杰	修士 (ビジネス)
201120612	李 慧寧	修士 (ビジネス)

(経営・政策科学専攻)

指導教員 渡邊 真一郎

2013 年 3 月

---

Organization Psychological Research for Nurse Behaviors

## 報告書要旨

一般的に看護職の仕事は、精神的、肉体的タフさが求められる。それにより、看護師のバーンアウトや過労など様々なことが問題となっている。よって本研究の目的は、筑波大学附属病院に勤務する既存の看護師に対して組織心理学的アプローチを用い、看護師の仕事行動やパフォーマンス、離職意思、ストレス反応などの決定要因を明らかにすることである。また、本研究の構成は **Job Performance, Stress, Job Satisfaction** の3つに分けることが出来、それぞれ採用管理、メンタルヘルス向上、離職防止など看護の現場で課題となっていることに対して多方面から貢献すると考えられる。

先行研究調査を基に、筑波大学附属病院の看護師に対するアンケートを作成した。データ収集・分析し、分析結果を考察することで筑波大学附属病院の看護師に対して有益な情報を提供する。

## Abstract

In generally, nurse's work needs tough of mental and physical. Thereby, Various things, such as overwork and burnout of nurses has become a problem. Therefore, the objective of this research is to clarify the determinants such as work behavior, turnover intention, and stress reaction with the organizational psychological approach from nurses of Tsukuba University Hospital. In addition, this research is divided into three aspects of Job Performance, Stress, and Job Satisfaction, which contribute to the employment management, mental health improvement, and prevention of turnover and so on. Based on precedent research, we made a questionnaire for nurses of Tsukuba University Hospital. By data collection, analysis, and investigation, we provide useful information for nurses of Tsukuba University Hospital.

# 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.....	4
参考文献.....	4
第2章 ストレッサー、心理的脅威、及びストレス反応の関係について.....	5
2.1 研究背景と目的.....	7
2.1.1 研究背景.....	7
2.1.2 目的.....	7
2.2 先行研究と仮説.....	8
2.2.1 変数定義.....	8
2.2.2 ストレッサーとストレス反応について.....	9
2.2.3 ストレッサー、心理的脅威、及びパーソナリティの関係について.....	9
2.2.4 認知的評価とストレス反応について.....	10
2.2.5 仮説モデル.....	10
2.3 研究方法.....	11
2.3.1 データ.....	11
2.3.2 尺度.....	11
2.3.3 分析方法.....	13
2.4 結果.....	13
2.4.1 記述統計量と相関係数.....	13
2.4.2 重回帰分析結果.....	15
2.5 考察.....	18
2.5.1 ディスカッション.....	18
2.5.2 結論.....	19
2.5.3 今後の研究課題.....	20
参考文献.....	20
第3章 Type-A 性格、達成志向行動、及び看護パフォーマンスとの関連性について.....	22
3.1 背景と目的.....	24
3.2 既存研究と仮説.....	25

3.2.1 Type-A 性格の 2 次元 .....	25
3.2.2 Type-A-AS と Type-A-II のサブ次元 .....	26
3.2.3 Achievement striving behavior (ASB) .....	27
3.3 研究方法 .....	29
3.3.1 データ .....	29
3.3.2 尺度 .....	29
3.3.3 分析 .....	30
3.4 調査結果 .....	30
3.4.1 記述統計の結果 .....	30
3.4.2 相関係数と仮説の検証 .....	31
3.4.3 相関係数の差の有意性検定 .....	32
3.5 考察 .....	32
3.5.1 ディスカッション .....	32
3.5.2 結論 .....	34
3.5.3 限界と今後の課題 .....	35
参考文献 .....	35
第 4 章 性格特性と仕事状況が内・外発動機と継続学習喚起に .....	38
4.1 背景目的 .....	40
4.2 先行研究 .....	41
4.2.1 変数定義 .....	41
4.2.2 性格特性と内発・外発動機について .....	42
4.2.3 内発・外発動機と継続学習について .....	42
4.2.4 外的状況と内発・外発動機について .....	43
4.2.5 外的状況と継続学習について .....	43
4.3 研究方法 .....	44
4.3.1 データ .....	44
4.3.2 尺度 .....	44
4.4 結果 .....	47
4.4.1 記述統計量と相関係数 .....	47
4.4.2 重回帰分析結果 .....	47
4.5 考察 .....	51
4.5.1 ディスカッション .....	51
4.5.2 結論 .....	52
4.5.3 今後の課題 .....	53
参考文献 : .....	53
第 5 章 ワーク・ライフ・バランスと離職意思との関係 .....	55
5.1 はじめに .....	57
5.1.1 背景 .....	57

5.1.2 目的.....	58
5.2 先行研究.....	59
5.2.1 変数定義.....	59
5.2.2 既存研究.....	59
5.2.3 仮説モデル.....	61
5.3 研究方法.....	61
5.3.1 データ.....	61
5.3.2 尺度.....	62
5.4 結果.....	63
5.4.1 記述統計量と相関係数.....	63
5.4.2 構造方程式モデリング(SEM).....	65
5.5 考察.....	68
5.5.1 ディスカッション.....	68
5.5.2 結論.....	69
5.5.3 今後の課題.....	70
参考文献.....	70
第6章 中核的自己評価及び職務充実が職務満足に与える影響について.....	72
6.1 はじめに.....	74
6.1.1 研究背景.....	74
6.1.2 研究目的.....	75
6.2 先行研究.....	75
6.2.1 中核的自己評価について.....	75
6.2.2 職務充実について.....	76
6.2.3 職務満足について.....	77
6.2.4 仮説.....	77
6.3 研究方法.....	78
6.3.1 データ.....	78
6.3.2 尺度.....	78
6.3.3 分析方法.....	79
6.3.4 倫理的配慮.....	80
6.4 結果.....	80
6.4.1 記述統計量と相関係数.....	80
6.4.2 重回帰分析の結果.....	82
6.5 考察.....	84
6.5.1 ディスカッション.....	84
6.5.2 結論.....	85
6.5.3 限界と今後の課題.....	85
参考文献.....	86

第7章 本研究の総括 .....	89
7.1 本研究の結果 .....	90
7.2 今後の課題 .....	92
謝辞 .....	93
添付資料 .....	94

## 図一覧

図 1-1	本研究の全体像	3
図 2-1	仮説モデル	10
図 2-2	コントロール変数を加えた仮説モデル	12
図 2-3	直接効果モデルの分析結果図	15
図 2-4	間接効果モデルの分析結果図	17
図 3-1	仮説モデル(H1 & H2)	27
図 3-2	仮説モデル(H3)	27
図 3-3	仮説モデル(H4)	28
図 3-4	仮説モデル(H5 & H6)	28
図 3-5	仮説モデル	29
図 3-6	相関性モデル	31
図 4-1	仮説モデル	44
図 4-2	重回帰分析モデル	46
図 4-3	重回帰分析の結果	50
図 4-4	全仮説モデルの重回帰分析の結果	51
図 5-1	産業別入職率・離職率	57
図 5-2	仮説モデル	61
図 5-3	WFC と離職意思間の直接効果モデルの推定結果	65
図 5-4	FWC と離職意思間の直接効果モデルの推定結果	65
図 5-5	WFC と離職意思間の間接効果モデルの推定結果	66
図 5-6	全モデルの推定結果	67
図 6-1	100 病床当たり看護師数の比較図	74
図 6-2	職務満足に影響する要因を予測するモデル	78
図 6-3	仮説モデルの重回帰分析モデル	80
図 6-4	仮説モデルの重回帰分析モデルの結果	83



## 表一覧

表 1-1	看護部の概要	2
表 2-1	記述統計量と相関係数の結果	14
表 2-2	直接効果モデルの分析結果	15
表 2-3	間接効果モデルの分析結果 (心理的脅威)	16
表 2-4	間接効果モデルの分析結果 (ストレス反応)	17
表 3-1	仮説検定に用いた変数の記述統計量及び相関係数	31
表 4-1	Big-5 の定義	41
表 4-2	仮説をテストするために使用される変数の記述統計量と相関係数	48
表 4-3	重回帰分析結果	49
表 5-1	看護職員離職理由	58
表 5-2	仮説検定に用いた変数の記述統計量及び相関係数	64
表 6-1	仮説検定に用いた変数の記述統計量及び相関係数	81
表 6-2	職務満足の重回帰分析の結果	83