

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 21 日現在

機関番号：12102

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2010～2012

課題番号：22653041

研究課題名（和文）看護行動研究の新たな地平線構築

研究課題名（英文）An attempt at expanding the horizon of nurse behaviors research

研究代表者

渡辺 真一郎 (WATANABE SHINITIRO)

筑波大学・システム情報系・教授

研究者番号：50282330

研究成果の概要（和文）：看護師を対象とし、次のような種々の研究結果を得た：(1) Big-5 特性の中の協調性は、患者満足に正に連関する治療的コミュニケーション・スキルを高める効果を有する；(2) 人は充実化された職務内容(S)に対して異なる解釈をし(O)、異なる情緒的反応(R)を示す (S-O-R)；(3) 報酬に動機付けられる外交的な人は充実化された職務を肯定的に認知し (T₁-O-R)する；(4) 一方、罰と脅威の回避に動機付けられる神経症的な人は職務充実を心理的脅威として捉える傾向が強い(T₂-O-R)。

研究成果の概要（英文）：A series of research results was obtained, such as (1) Agreeableness, which is one of the Big-5 traits, positively affected the communication skills, which in turn led to patient satisfaction; (2) people vary in how they view the world, with some more likely than others to perceive job enrichment to be more challenging or rewarding (S-O-R); (3) Extraverts, who are mainly motivated by pleasure or reward, tended to interpret job enrichment to be attractive or fulfilling (T₁-O-R); and (4) Neurotic individuals, on the other hand, who are worried about threat or failure, tended to view the situation to be psychologically painful or threatening (T₂-O-R).

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	600,000	0	600,000
2011 年度	800,000	240,000	1,040,000
2012 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	2,300,000	510,000	2,810,000

研究分野：組織行動論

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：職務満足；S-O-R (刺激 - 認知 - 反応)；T-O-R (特性 - 認知 - 反応)；Big-5 特性；
達成欲求；継続学習；患者満足；個人・環境フィット

1. 研究開始当初の背景

世界規模で進行している高齢化により、医療・看護サービスの需要が高まっている。特

にわが国の高齢化は急速に進行しており、2050年には全人口に占める65歳以上の高齢者の割合が40%に及ぶと推計されている。こ

の数字は諸外国における推計値(例えば、米国では 21%、中国では 23.7%等)とは比較にならないほどの高さである。一方、増大する看護職需要に対する供給が不足し続けており、外国人看護師を動員する傾向が年々高まり、異なる文化を持つ看護師間の協働に関する問題も生起しつつある。看護行動は、まさに時代の要請に合致するタイムリーな研究課題だと言えよう。

さて、国内外における既存の看護行動研究を紐解いてみると、研究の多くが産業衛生や臨床心理学分野の研究者によるものであることが分かる。彼らの最大の関心事は、看護師の職務満足、ソーシャルサポート、バーンアウトといった変数であり、看護師の精神不健康、職務不満足、離職等の規定要因に関する知識を蓄積させている。既存研究は医療現場で働く看護師の健康と幸福に大きな貢献を果たしてきたと評価できよう。

一方、我々研究チームが専攻する組織心理学分野にとって、医療組織は未開の地であり、そこで働く看護師や医師は分野における Missing People と呼ばれるほど研究対象とされて来なかった。しかし、時代の要請を考慮すると、組織心理学者達は今、看護師を将来の重要な研究対象として位置づけ、研究をスタートさせなければならない。既存の看護行動研究に組織心理学的アプローチを付加することにより、文献に対する理論的貢献だけでなく、現代と将来の社会に対して有意な貢献を期待できる。

2. 研究の目的

少子高齢化の進行にともない、医療・看護サービスの需要が高まっている。本研究は、日本とカナダの看護師を対象とし、(1)患者に対して高品質なケアを継続的に提供していくため行動・スキル要件、及び(2)その行動とスキルの決定要因となり得る心理学的個人差特性と職場環境要因、の2点を明らかにすることにより、以下の3つの貢献を社会に果たすことを目的とする。

- (1) 高看護サービスに繋がる習得可能な行動要件を明らかにし、看護トレーニングの開発に役立てる。
- (2) その行動の決定要因となり得る心理学的個人差特性を明らかにし、採用段階(被雇用者の立場からは職業選択段階)における適正評価に用い、看護師の高離職率の低減に役立てる。
- (3) 高看護サービスの提供を助長し得る職場環境要因を明らかにし、医療機関の労務管理に役立てる。

3. 研究の方法

まず、面接法による予備調査を行った。調査者が被調査者との間に直接的な相互作用

を持つことにより、学術図書等からは得られない情報を収集し、研究の妥当性を高めるためである。具体的には、筑波大学附属病院看護部の協力を得て、既存の看護行動研究に貢献を果たしてきた産業衛生や臨床心理学分野における理論的研究の上に、組織心理学分野は如何にユニークな貢献を付加し得るかについて、看護の現場で働く看護師長と看護副師長らのご意見を拝聴した。

次に、この面接法から得られる情報を理論研究の成果に加味し、個人特性要因(性格特性、欲求、価値観等)、仕事環境要因(物理的環境、人間関係、政策、給与等)、家庭環境要因(家族凝集性、葛藤、余暇活動、家庭経済等)、両生活領域の各要因に対する態度、及び成果変数(職務満足、業績、精神健康、転職意思、家庭生活満足、家庭内不和、離婚、暴力等)を測定するための尺度開発を行った。

また、わが国と似通った健康保険制度を持つカナダの看護師との国際比較も行うため、Windsor 大学の Kwantes 先生との間で共同研究を発足させた。日加両国で共通して使用可能な質問項目のアルファ版を私が作成し、次に当英語版の尺度を、研究分担者が日本語に翻訳する。さらに、バイリンガルな Kwantes 氏が、当日本語版を再び英語にバックトランスレーションした。当初に完成させた英語版の内容と完全に同一となるまで、再日本語化と再バックトランスレーションを繰り返し、国境を越えて使用可能なグローバル尺度を完成させた。さらに、パイロット・スタディとして、神奈川県内の某医療機関で働く約 300 名の看護師に当調査票を施行し、質問項目の信頼性と妥当性を検証した。

主調査は、完成した尺度を用いた質問紙法によって実施された。日本とカナダの病院組織それぞれから約 300 名のサンプルを抽出し、質問票を郵送し、回収した。被検査者の匿名性を保持するため、質問票の回収は、被検査者が調査者に直接郵送できるよう、切手を貼付した返信用封筒を被検査者に配布した。日本におけるデータは渡辺真一郎宛に、カナダにおけるデータは、Kwantes 氏が回収した。

4. 研究成果

研究で用いるための尺度、とりわけ心理学的個人差変数の妥当性に多くの時間が費やされた。本研究で作製した新尺度が妥当であると評価されるには、それらが別概念(例えば、職務満足、ワーク・モチベーション等)の既存尺度と所期の連関を有しているかについて検証する必要がある。本研究では、このような尺度の信頼性と妥当性を検証するためのものを含め、主に次の7つの研究を実施した:

- (1) 個人 - 職務間フィットが職務満足に及ぼ

す効果について：日本・カナダ間比較
個人-職務フィットが職務満足に及ぼす影響を扱った。調査対象はわが国の某医療機関に勤務する日本人看護師とカナダの医療機関に勤務するカナダ人看護師であった。日本人看護師の平均年齢と勤続年数はそれぞれ30.09歳、95.3ヶ月であり、カナダ人看護師は33.16歳と81.89ヶ月であった。調査の結果、以下の3点が明らかとなった：

- ① カナダ人看護師は、日本人看護師と比較し、職務満足が有意に高い。
- ② 両国の看護師にとって、個人-職務フィットは職務満足度と正に連関している。
- ③ 両国の看護師にとって、年齢や勤続年数等の時間変数は職務満足に影響し得ない。

上記①に見られる両国間の差異は、中庸を重んじる日本の「集団主義的文化」と達成を重視するカナダの「個人主義的文化」の相違によるものと思われる。②については産業組織心理学の理論が文化の差を越えて妥当であることを示すものと言える。そして③については産業組織心理学理論がすべての職業を通じて普遍的に妥当とは言えないことを示唆する。看護師としての経験年数は、転職と正に連関するとされる職務満足ではなく、職業満足と連関しているのかもしれないという新たな仮説を抱くに至った。

(2) 勤勉性・開放性、内発動機、継続学習の関係について

近年のテクノロジーの進展は目覚しく、職務遂行要件としての知識・スキル・能力の陳腐化を招いている。このような環境において仕事で成功し続けるためには自律的継続学習が求められよう。本研究では、性格特性(勤勉性と開放性)、内発動機、及び自律的継続学習行動の間の因果関係を扱った。その結果、以下の点が見出された：

- ① 勤勉性と開放性は自律的継続学習を高める効果を有する。
- ② 勤勉性と開放性は内発動機を喚起する効果を有する。
- ③ 内発動機は継続的学習行動を増大させる効果を有する。
- ④ また、間接効果の有意性を検定したところ、性格特性が継続学習に与える効果は内発動機によって部分媒介される。

既存の内発動機理論の多くがその原因を仕事内容等の環境要因だけに求めようとしているのに対し、本研究では個人の性格特性も内発動機の源となり得ることを示した点がユニークと言えよう。また、上記の因果関

係は職業の差を越えた普遍的なものとは言えない可能性が示唆された。

(3) 内的統制、環境選択、内発動機の関連について

本研究は、心理学的個人差変数である内的統制の所在と裁量性の高い創造的仕事環境が継続学習に及ぼす効果を検定し、以下の点を明らかとした：

- ① 内的統制が高い人ほど、自律的・継続的に学習する傾向が高い。
- ② 内的統制の高い人は裁量性の高い仕事環境を選択する傾向がある。
- ③ 職務遂行上の裁量性は継続学習行動を高める効果がある。
- ④ また、間接効果の有意性を検定したところ、内的統制が継続学習に与える効果は裁量的職場環境によって部分媒介される。

以上は、テクノロジーが進展し、仕事の性質を変容させていく現代社会において、継続的に高業績者となり得る者を採用していくために必要な知識を提供したと言えよう。

(4) 職務満足のS/T-O-Rモデルについて

職務特性(状況要因)と性格特性(外交性、及び神経症的傾向)が職務満足に及ぼす効果に関する既存の因果モデルに認知的評価(やりがい、もしくは心理的脅威)という媒介変数を付加する理論上新規な職務満足研究を行った。調査対象はわが国の某大学病院に勤務する看護師である。その結果、以下の4点が明らかとなった：

- ① 職務充実度は仕事のやりがい認知と職務満足度を高める。
- ② 外交性と神経症的傾向は仕事のやりがい認知と職務満足度に対し、それぞれ正と負の効果を及ぼす。
- ③ 職務充実度が仕事のやりがい認知に及ぼす正の効果は、外交的な看護師にとっては増幅されるが、神経症的傾向の強い看護師にとっては減衰される。
- ④ 職務充実度と性格特性は職務満足に対して直接効果を有するだけでなく、その効果は認知的評価によって部分媒介される間接的なものでもある。

上記①及び②の調査結果は、既存研究と符合するものであり、本研究の外的妥当性を示すものである。一方、結果③及び④は、既存

の職務満足研究に対して理論的な貢献を付加するものとして貴重と言える。

(5) 協調性、治療的コミュニケーション、患者満足の関係について

心理学的個人差変数（親和欲求、外向性、協調性）が看護師の治療的コミュニケーションと患者満足に及ぼす影響に関する研究を行った。その結果、共感性、寛容性、愛他性等によって特徴付けられる協調性が治療的コミュニケーション・スキルを高め、そしてこのスキルが患者満足に正の影響を与えることが明らかとなった。一方、外向性と親和欲求にはこのような効果が見られなかった。もし一般の産業職場で働くセールス・パーソンが研究対象であったならば、顧客との間に良好なコミュニケーションを築くためには外向性と親和欲求が有力な変数となつたであろう。そのような顧客ではなく、罹患した患者をコミュニケーションの対象とする看護師にとっては異なる調査結果が得られた点が現場への貢献であり、理論的にも興味深い点だと言えよう。

(6) タイプA性格特性に関する新たな視点について

心臓脈管系疾患やバーンアウト症候群と密接な関係を持つとして知られるタイプA性格特性に関する研究である。近年、Spence, Helmreich, and Pred (1987)らにより、この性格特性には、達成志向(AS)と怒り・いらだち(II)という相互に独立した2要因が存在することが明らかとされた。そして、前者はパフォーマンスを、後者は疾患を予測する要因として知られるようになった。

本研究は、ASをさらに内発動機にもとづく達成志向(MAS)と外発動機にもとづく達成志向(PAS)の2次元に、そしてIIを自己に向けられるもの(II-Self)と他者に向けられるもの(II-others)に論理的に分割可能であることを提唱したものである(下図参照)。

Type-A	Achievement striving (AS)	Mastery-oriented AS (MAS)
		Performance-oriented AS (PAS)
	Impatience/Irritability (II)	Self-directed II (II-Self)
		Other-directed II (II-Others) Time Urgency

我々はまず学生を対象とし、ASとIIは、Spenceらが主張する通り、それぞれ学業成績と健康上の自覚症状と正に連関していることを明らかにした。さらに、ASとIIの下位

次元について次のようなユニークな結果を得た：

- ① PASは学業成績と正に連関する。
- ② MASとII-Selfは学業満足度と正に連関する。
- ③ II-SelfとII-othersはともに健康上の自覚症状と正に連関する。
- ④ PASは緊張、怒り、抑うつ、不安等の精神的自覚症状と正に連関する。

以上の成果はタイプA研究の地平線の拡張であり、文献に対する理論的貢献を付与するものと言える。現在は、看護師を調査対象として場合にも類似の調査結果が得られるかについて検定している。

(7) Big-5 特性と達成欲求の交互効果について

人間行動を説明するための心理学的個人差変数として最も注目されつづけてきたのが欲求と性格特性である。しかし両者を同時に考慮し、行動と関連付ける試みはほぼ皆無と言える。まるで2つの学派が互いに相手の学派の存在を知らずに行動研究をしているかのようなのである。

そこで、本研究はBig-5性格特性(開放性・勤勉性・外向性・協調性・神経症的傾向)が顧客志向行動に及ぼす効果が達成欲求によっていかに調整されるかという点に主眼点を置いた。その結果、以下の点が明らかとなった：

- ① 開放性、勤勉性、協調性は顧客志向行動に対し正の直接効果を持つ。
- ② 開放性と勤勉性が基準変数に対して持つ正の効果は、達成欲求の水準が高くなるにつれてより一層顕著となる。

以上の研究結果は行動予測における欲求x特性の交互効果の存在を始めて実証したものである。心理学文献に対して極めて重要な貢献を付加したと評価できよう。行動予測に係る将来の研究は、特性もしくは欲求だけでなく、両者を同時に考慮し、行動理解の促進を図るべきだと示唆された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

- ① Kwantes, C.T., Arbour, S., & Watanabe, S. (2012) Contextualizing the Relationship between Person-Job Fit and Job Satisfaction in Japanese and Canadian Nurses. *Japanese Journal of Administrative Science*, 25, 1, 29-43. (査読有り)

② Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y. (2011). When openness to experience and conscientiousness affect continuous learning: A mediating role of intrinsic motivation and a moderating role of occupation. *Japanese Psychological Research*.53, 1, 1-14. (査読有り)

③ Tareq, M., & Watanabe, S. (2010). Mapping a psychological process underlying the causal link from locus of control to intrinsic job satisfaction: The mediating role of perceived work environment. *Japanese Journal of Administrative Science*, 23 (1), 1-14. (査読有り)

[学会発表] (計 7 件)

① Watanabe, S., & Nishizawa, T. A Stimulus/trait-organism-response (S/T-O-R) model of job satisfaction. *Association for Psychological Science*, May 23, 2013 (Washington, D.C., USA). (査読有り)

② Watanabe, S., Lee, F., & Kwantes, C.T. When Nurses' Agreeableness Affects Patients' Satisfaction: A Mediating Role of Therapeutic Communication. *Association for Psychological Science*, May 25, 2012 (Chicago, USA). (査読有り)

③ Watanabe, S., Okada, Y., Sumita, U., Hashimoto, R. (2011). A closer look at the underlying dimensionality of Type-A Personality. *Association for Psychological Science*, May 26, 2011 (Washington, D.C., USA). (査読有り)

④ Watanabe, S., Tanaka, D., & Kanazawa, Y. (2011). A Big-5 and Achievement Motive Interaction Model of Customer Orientation among Japanese Salespeople. *Association for Psychological Science*, May 29, 2011 (Washington, D.C., USA). (査読有り)

⑤ Kwantes, C.T., Arbor, S., & Watanabe, S. (2010). Person-job fit and satisfaction in nurses' early job tenure: Evidence from Japan and Canada. *XXth Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*, July 9, 2010 (Melbourne, Australia). (査読有り)

⑥ Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y.

(2010). Motivational mediation and occupational moderation on the linkage from traits to learning. *Association for Psychological Science*, May 29, 2010 (Boston, USA). (査読有り)

⑦ Watanabe, S., Kwantes, C.T., & Shida, K. (2010). On succorance need and professional growth for Japanese registered nurses. *Association for Psychological Science*, May 29, 2010 (Boston, USA). (査読有り)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

渡辺 真一郎 (WATANABE, SHINICHIRO)
筑波大学・システム情報系・教授
研究者番号：50282330

(2) 研究分担者

金澤 雄一郎 (KANAZAWA, YUICHIRO)
筑波大学・システム情報系・教授
研究者番号：50233854