

東アジア（日本・中国・韓国）における高齢者ケアに関する調査研究*

— 日本・中国・韓国職員の職務満足構造の等質性の検討 —

李 政 元¹・全 光 鉉²
崔 誠 祐³・包 敏 敏⁴

1. はじめに

日本のみならず東アジア諸国の人口の急速な少子高齢化は欧米諸国のそれと比べてきわめて速い。人口高齢化率が7%から14%に倍化するの概ね欧米諸国で半世紀以上かかるのに対して、日本は24年、韓国は18年、そして中国は25年と非常に短い期間で高齢社会に転換する(OECD 2006; JICA 国際協力総合研修所 2006)。

人口の高齢化に伴って増加し続ける要介護高齢者に対応すべく東アジア諸国では様々な対策が講じられている。なかでも、2000年に導入された日本の介護保険制度、そして2008年に韓国で施行されるスバル保険制度はその代表的なものである。いずれも在宅・施設サービスを柱に介護施設及び人材の拡充を前提としているが、その道程は極めて厳しいと言わざるをえない。特に人材難は深刻である。

韓国は、スバル保険制度施行までに施設・在宅サービスを2005年段階の規模の倍増としなければならない(増田 2007)。しかし、施設の拡充もさることながら、制度が定めている人材配置基準を現存施設の多くが満たせないでいる(文 2006)。

一方、日本では介護労働者の職場離れが止まらない。全国老人施設協議会(2007)が行った調査によれば、介護職者の年間離職率は21%にのぼり全産業の平均16%に比べて明らかに高いことが判明した。しかも離職者の8割が3年未満で職場を

去るという深刻な状況にある(全国老人施設協議会 2007)。

人材不足が介護サービス供給システムに与える影響は計り知れない。施設があってもそこに人材が存在しないのであればサービスを提供できない。事実、筆者は開設はしたものの必要な人員を確保できず止むを得ず利用者の定員数を減らして開所した施設の存在を知っている。全国の特別養護老人ホームの入所待機者数は2006年度で38万5,500人にのぼり、特に都市部の多くの施設・自治体は多くの入居待機者を抱えている(中澤 2006)。

介護サービスの人材拡充どころか現任者の流出に歯止めがかからない背景にはインセンティブ設計の失敗があるといえる。特に、賃金水準は低い。介護労働者の平均年齢は42.6歳だが、「月給の者」の所定内賃金の平均は213.8千円である(介護労働安定センター 2007)。他業種と比較するとこの水準は大卒の初任給程度でしかない。賃金の低さは、保険料、サービス料、そして介護報酬等の制度設計に関わる問題であり、今後のこの問題についてより踏み込んだ政治・政策論的議論が必要であろう。

さて、金銭的インセンティブばかりが職務上のインセンティブではない。職場での仕事の内容、人間関係といった非金銭的インセンティブもある。作業組織一般は、そこに従事する従業員に適切なインセンティブを与えながら職務に対する動機付けを高め、人材の量・質の確保を図るための

*キーワード：高齢者施設職員、職務満足、東アジア、日本、中国、韓国

¹ 関西学院大学総合政策学部専任講師

² 韓国ソウル神学大学校社会福祉学科教授

³ 関西学院大学大学院研究員

⁴ 広島国際大学医療福祉学部准教授

人的資源管理を展開することが求められる。

しかし、日本のみならず東アジアの福祉分野における人的資源管理に関する研究は殆どなされていない。離職行動や欠勤等、組織にそって望ましくない組織行動を説明する職務満足についても十分とは言えないのが現状である。

本研究では、既に日本の介護老人福祉施設職員を対象として先行研究によって示されている職務満足構造を基本モデルとし、このモデルが韓国・中国の職員の職務満足構造に適応可能であるか否かを検討することを目的とする。

2. 先行研究

東アジア圏の介護老人福祉施設職員の職務満足に関する研究は殆どなされていない。看護師(nurses)に関する文献は散見できるが、ナーシング・ホーム(nursing homes)などの介護老人福祉施設に相当する施設職員の職務満足に関する研究はみあたらない。日本の職員を対象とした研究についても散見するにとどまる(東條・前田 1985; 冷水・浅野 1985; 中野 2000; 中野・福渡 2001, 中野・福渡 2002; 渡部ら 2002; Lee 2003, 渡部ら 2003, Watanabe & Ryosho 2005)。

それら研究の多くは、欧米の先行研究によって示されてきた職務満足構造(あるいは領域別職務満足)を仮説として採用している。実際、使用される測定尺度は職務満足研究では最も使用されてきた Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al. 1969) を翻訳・改定したものである(東條・前田 1985; 冷水・浅野 1985; 中野 2000; 中野・福渡 2001, 中野・福渡 2002)。

JDIは職務満足を「仕事に対する満足」、「昇進の機会に対する満足」、「同僚との関係に対する満足」、「給与に対する満足」、そして「上司との関係に対する満足」の5領域からなると仮定する。これら5つの領域別職務満足は Maslow (1943; 1954) をはじめとする欲求理論群が示す欲求資源と一致する。

例えば、Maslow (1943; 1954) が示した基本的欲求資源群との対応関係では、「仕事に対する満足」と「昇進の機会に対する満足」は自己実現欲求に相当し、「同僚との関係に対する満足」と

「上司との関係に対する満足」は愛情欲求に相当する。そして「給与に対する満足」は生理的欲求と安全欲求と対応する。

Lee (2003) は Alderfer (1972) が提唱する E.R.G. 理論に基づき4つの領域別職務満足を測定する Quality of Working Life Scale (QWLSCL) 開発した。E.R.G. 理論は Maslow (1943; 1954) がしめた5つの欲求間の階層性を見直すとともにそれら欲求を「存在欲求」、「関係欲求」、「成長欲求」の3欲求に再編しなおしている。QWLSCLはこれら3つの欲求に対応する「成長欲求に対する満足」、「上司との関係に対する満足」、「同僚との関係に対する満足」、「待遇に対する満足」を測定する4つ下位尺度からなる(表1)。

共分散構造分析を用いた2次因子モデルの検証的因子分析により QWLSCL の構成概念妥当性が確認されており、信頼性についても「待遇に対する満足」で信頼性係数 $\rho r = .89$ 、「上司との関係に対する満足」で $\rho r = .92$ 、「同僚との関係に対する満足」で $\rho r = .94$ 、「成長欲求に対する満足」で $\rho r = .82$ と高い信頼性が確認されている。また、4つの領域別職務満足度得点はすべて全体的職務満足度得点に有意に影響していることが判明している (Lee 2003)。

本研究では、QWLSCL を中国語と韓国語にそれぞれに翻訳し、それら尺度を用いて QWLSCL が仮定する職務満足の4因子構造を仮説モデルとし日本の職員と同様に韓国と中国の介護老人福祉施設で働く職員にも適用可能かを検討する。

3. 方法

(1) 標本について

韓国データは介護老人福祉施設職員全国研修会にて調査票を一斉配布、中国データは介護老人福祉施設(蘇州、上海に所在地を持つ3施設)に留め置きした。韓国の施設職員からは215名(うち、男性21名、女性180名、不明14名)、中国の施設職員からは453名(うち、男性117名、女性290名、不明46名)からデータを得た。

平均年齢は、韓国が37.89歳(男性36.39歳、女性37.77歳)中国は42.65歳(男性44.48歳、女性41.85歳)であった。

表3.1 QWL 測定尺度項目

質問項目	
<u>待遇に対する満足 (EXS)</u>	
EXS01	給料は私の年齢や業務内容に見合っていると思う
EXS02	仕事の成果と給料は釣り合っていると思う
EXS03	給料は同僚と比べて適当だと思う
EXS04	職場の福利厚生は適切だと思う
<u>上司との関係満足 (SUPER)</u>	
SUPER01	私と上司との関係は良いと思う
SUPER02	私と上司の間には信頼関係が成り立っている
<u>同僚との関係満足 (CLLG)</u>	
CLLG01	私と同僚との関係は良いと思う
CLLG02	私と同僚の間には信頼関係が成り立っている
CLLG03	同僚は仕事のうへで協力的であると思う
CLLG04	職場の人間関係は良いと思う
<u>成長満足 (GRWT)</u>	
GRWT02	この仕事は「やり甲斐のある仕事」だと思う
GRWT03	この仕事は私の信念・信条にかなうものである
GRWT04	私はこの仕事を通じて人間的に成長していると思う
GRWT05	この仕事で自分の持つ資格が活かせると思う
GRWT06	この仕事には幅広い知識が必要であると思う

(2) 測定尺度

QWLSCLは二ヶ国語使用者により日本語から韓国語および中国語への翻訳およびバックトランスレーションが行われ韓国語版・中国語版 QWLSCL がそれぞれ作成された。

(3) 分析方法

QWLSCLにより得られた韓国データと中国データそれぞれに対して重み付けのない最小二乗法・Promax 回転による因子分析を行った。なお、因子の採用は固有値1以上のものを、項目については因子負荷量が.4以上を示すものを採択することとした。

データ毎にQWLSCLの基準関連妥当性を検討するために、各因子得点を独立変数としてまた「全体的職務満足」を従属変数として重回帰分析を行った。

4. 結果

(1) 因子分析の結果

まず、韓国データに因子分析を施したところ固有値の変化から4因子が妥当であることが判明し

た。そこで4因子を仮定し重み付けのない最小二乗法・Promax 回転による因子分析を施したところ、EXS04因子負荷量が.4未満を示したためこれを分析から除外し、再度因子分析を施した。回転後の因子パターンを表4.1に示す。回転前の4因子で14項目の全分散の71.89%を説明している。

第1因子は「同僚との関係に対する満足」を測定する下位尺度の4項目全てで構成されており「同僚との関係に対する満足」因子と命名した。

第2因子は「成長欲求に対する満足」を測定する下位尺度の5項目全てで構成されており「成長欲求に対する満足」因子と命名した。

第3因子は「待遇に対する満足」を測定する下位尺度の3項目で構成されており「待遇に対する満足」因子と命名した。

第4因子は「上司との関係に対する満足」を測定する下位尺度の2項目で構成されており「上司との関係に対する満足」因子と命名した。

内的整合性を検討するために各下位尺度の α 係数を算出したところ、「同僚との関係に対する満足」で $\alpha=.89$ 、「成長欲求に対する満足」で $\alpha=.83$ 、「待遇に対する満足」で $\alpha=.77$ 、「上司との関係に対する満足」で $\alpha=.70$ と十分な値を示し

表4.1 韓国データの因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

		I	II	III	IV
CLLG02	私と同僚との間には信頼関係が成り立っている	.840	-.083	-.055	.112
CLLG04	職場の人間関係は良いと思う	.836	-.016	.001	.007
CLLG01	私と同僚との関係は良いと思う	.811	.132	-.038	-.051
CLLG03	同僚は仕事のうえて協力的であると思う	.777	.030	.109	-.058
GRWT04	私はこの仕事を通じて人間的に成長していると思う	.008	.847	.004	.011
GRWT02	この仕事は「やり甲斐のある仕事」だと思う	-.088	.844	-.045	.041
GRWT03	この仕事は私の信念・信条にかなうものである	-.035	.663	.057	.087
GRWT06	この仕事には幅広い知識が必要であると思う	.074	.527	-.016	-.084
GRWT05	この仕事で自分の持つ資格を活かせると思う	.139	.517	.019	-.018
EXS02	仕事の成果と給料は釣り合っていると思う	-.077	.021	.813	.037
EXS01	給料は私の年齢や業務内容に見合っていると思う	.000	.004	.792	-.087
EXS03	給料は同僚と比べて適当だと思う	.117	-.033	.546	.067
SUPER01	私と上司との関係は良いと思う	.019	-.057	.038	.909
SUPER02	私と上司の間には信頼関係が成り立っている	.001	.106	-.048	.539
因子間相関		I	II	III	IV
	I		.45	.28	.43
	II			.36	.44
	III				.34

表4.2 中国データの因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

		I	II
CLLG01	私と同僚との関係は良いと思う	.892	-.100
CLLG04	職場の人間関係は良いと思う	.859	-.082
CLLG03	同僚は仕事のうえて協力的であると思う	.858	-.125
CLLG02	私と同僚との間には信頼関係が成り立っている	.807	-.014
GRWT04	私はこの仕事を通じて人間的に成長していると思う	.721	.007
GRWT02	この仕事は「やり甲斐のある仕事」だと思う	.661	.070
GRWT03	この仕事は私の信念・信条にかなうものである	.644	.093
SUPER02	私と上司の間には信頼関係が成り立っている	.603	.146
SUPER01	私と上司との関係は良いと思う	.569	.248
EXS04	職場の福利厚生は適切だと思う	.442	.321
EXS02	仕事の成果と給料は釣り合っていると思う	-.054	.949
EXS01	給料は私の年齢や業務内容に見合っていると思う	-.017	.820
因子間相関		I	II
	I		.51

た。

次に、中国データに因子分析を施したところ固有値の変化から2因子が妥当であることが判明した。そこで2因子を仮定し重み付けのない最小二乗法・Promax 回転による因子分析を施したところ、GRWT05とGRWT06の2項目の因子負荷量が.4未満を示したためこれを分析から除外し、再度因子分析を施した。その結果、項目EXS03の因子

負荷量が2因子にわたって.4以上を示したので、尺度の単純構造を保つためにこれを分析から除外して再度因子分析を行った。回転後の因子パターンを表4.2に示す。回転前の2因子で12項目の全分散の64.29%を説明している。

第1因子は「上司との関係に対する満足」「同僚との関係に対する満足」「成長欲求に対する満足」を測定する3つの下位尺度の10項目から構成

されており「高次欲求満足」因子と命名した。

第2因子は「仕事の成果と給料は釣り合っていると思う」と「給料は私の年齢や業務内容に見合っていると思う」の「待遇に対する満足」を測定する下位尺度の2項目で構成されており「待遇に対する満足」因子と命名した。

内的整合性を検討するために各下位尺度の α 係数を算出したところ、「高次欲求満足」で $\alpha = .84$ 、「待遇に対する満足」で $\alpha = .75$ で十分な値を示した。

(2) 重回帰分析の結果

今回作成されたQWLSCLの韓国語版と中国語版の基準関連妥当性を検討するために韓国データと中国データに因子分析を施し得られた因子得点を独立変数とし「全体的職務満足」と関連があるか重回帰分析を行った。

韓国データについては、「待遇に対する満足」

因子得点を除くその他の3因子全てが「全体的職務満足」に対して有意に影響していることが示された(表4.3)。「成長欲求に対する満足」($\beta = .378, p < .01$)、「上司との関係に対する満足」($\beta = .318, p < .001$)、「同僚との関係に対する満足」($\beta = .196, p < .05$)の順に「全体的職務満足」に影響していた。モデルの決定係数 R^2 は.429であった。

中国データについては、「高次欲求満足」と「給与に対する満足」の双方とも「全体的職務満足」に対して有意に影響していることが示された(表4.4)。「高次欲求満足」($\beta = .689, p < .001$)、「給与に対する満足」($\beta = .092, p < .05$)の順に「全体的職務満足」に影響していた。モデル決定係数 R^2 は.552であった。

表4.3 全体的職務満足項目への重回帰分析の結果 (韓国データ)

独立変数 (因子得点)	全体的職務満足	同僚	成長	待遇	β
同僚との関係に対する満足	.458				.196*
成長欲求に対する満足	.589	.505			.378**
待遇に対する満足	.355	.301	.383		.080
上司との関係に対する満足	.504	.454	.482	.386	.318***
					$R^2 = .429$
					Adjusted
					$R^2 = .416$
					$R = .651$
					F値 = 31.23***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表4.4 全体的職務満足への重回帰分析の結果 (中国データ)

独立変数	全体的職務満足	高次欲求満足	β
総合的満足	.739		.689***
待遇	.472	.553	.092*
			$R^2 = .552$
			Adjusted $R^2 = .550$
			$R = .743$
			F値 = 237.443***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. 考察

因子分析の結果、職務満足の構造は韓国で4因子構造、中国では2因子構造であることが示された。

韓国については仮説モデル（日本人モデル）と同様の4因子構造が確認された。項目 EXS04「職場の福利厚生は適切だと思う」が十分な因子負荷量が示さなかったことを除き他の14項目全ては仮定された各因子に収束し因子間の弁別性も確認された。また、各下位尺度の信頼性も確認され、これらのことから韓国語版 QWLSCL は韓国の施設職員の職務満足を測定すると考えられる。

但し、日本の施設職員と韓国の施設職員の職務満足構造の等質性が認められたわけではない。両国の施設職員の職務満足構造が等質であるためには、各項目の因子負荷量の等質性、各因子の全項目の全分散への寄与率の等質性、因子間の相関の等質性を検討する必要がある。あるいは、共分散構造分析による多母集団同時分析を行い因子構造の等質性を確認することもできる。

重回帰分析の結果は両国の施設職員の職務満足構造の等質性を否定している。日本の施設職員については「待遇に対する満足」、「同僚との関係に対する満足」、「上司との関係に対する満足」、そして「成長欲求に対する満足」の4因子が「全体的職務満足」に有意に影響していることが示されている（Lee 2003）。しかしながら、韓国の施設職員については「待遇に対する満足」は「全体的職務満足」には影響していなかった。領域別職務満足と全体的職務満足に関連があるとする立場に立つならば、これは韓国の施設職員の職務満足構造において「待遇に対する満足」は冗長な領域であると考えることができる。但し、Maslow (1943; 1954) の欲求階層説や Alderfer (1969) の E.R.G.理論が欲求間に階層を認めているように、給与・福利厚生といった待遇への欲求と職場の人間関係欲求や成長欲求との間に階層性が存在している可能性も否定できない。「待遇に対する満足」が「全体的職務満足」に直接的に影響していなくとも、「同僚との関係に対する満足」、「上司との関係に対する満足」、「成長欲求に対する満

足」の3領域に影響を与え、それら3領域が「全体的職務満足」に影響するという因果関係を考えることもできる。今後、日本の施設職員についても領域間の因果関係を検討し韓国の施設職員との差異が見出させるか検討する必要がある。

一方、中国の施設職員では仮説モデルとは大きく異なり2因子構造が確認された。分析の過程で因子負荷量が低い GRWT05と GRWT06の2項目、そして、因子負荷量が2因子にわたって.4以上を示し因子モデルの単純構造を損なった EXS03、以上3項目が除外された。

「待遇に対する満足」因子に収束した EXS02と EXS01の2項目が同一因子に収束したものの、他の10項目は仮定された因子毎ではなく1因子に収束した。因子毎の尺度の信頼性は確認され、また、重回帰分析の結果、2因子ともに「全体的職務満足」に有意に影響していることから中国の施設職員の職務満足は2因子構造である可能性が示された。これは日本の施設職員および韓国の施設職員と中国の施設職員の職務満足構造が大きく異なることを示している。

このような違いをもたらす要因として考えられるのは、日本と韓国のデータが民間施設に勤める職員からであるのに対して、中国のデータは公的施設で働く職員すなわち公務員からのものであること、そして、中国の介護老人福祉施設の利用者が比較的裕福層に属することがあげられる。これらが中国と日本・韓国の職務意識に差異をもたらしている可能性は肯定も否定もできない。今後、3カ国の施設職員の職場環境・就業状況を詳細に比較検討し、職務意識への影響を検証する必要がある。

6. 結語

本研究では、先行研究によって示された日本の介護老人福祉施設で働く職員の職務満足構造を仮説モデルとし、その仮説モデルが韓国・中国の職員にも適用可能か否かを検討した。

一連のデータ分析の結果、仮説モデルは韓国の職員に適用可能とみえる証拠を得たが、中国の職員についてはそうはならなかった。

今回の結果から、日本・韓国・中国の介護老人

施設職員の職務満足構造の実体を捉えられたとは言えない。今後、翻訳尺度の必要な改訂を行ったうえで大規模標本調査を行う必要がある。また、データ分析法においても探索的因子分析ではなく共分散構造分析による確証的因子分析と多母集団同時分析により精緻な検討を行う必要がある。ただその一方で今回、QWLSCLの韓国語・中国語版が各国職員の職務満足周辺の構成概念を測定していること、そして各下位尺度の信頼性がそれぞれ確認されたことは意義深いといえる。

冒頭でも言及したが、日本と韓国が経験している介護サービス領域の人材難の解消には、マクロ的な制度設計の見直しが必要である。しかし、施設の側にも職員らがどのようなニーズを持ち、何に充足しあるいは欠乏しているのか把握し、そこで明らかになった問題は運営方法の工夫・転換で解消されるものであるのか否かを検討・実施するというような人的資源管理への積極的な取り組みが求められる。

そして、人的資源管理において職満足測定尺度は最も基本的な情報収集ツールの一つであり、今後アジア各国で介護サービスに従事する職員の職務満足測定尺度の開発が急がれる。本研究で示された知見がそれら尺度開発に生かされるならば、筆者らにとって望外の喜びである。

謝辞

調査にご協力いただいた韓国および中国の介護老人福祉施設の職員の皆様に心から感謝の意を表したい。

〈付記〉

本調査研究は、関西学院大学21世紀COEプログラム「『人類の幸福に資する社会調査』の研究—文化的多様性を尊重する社会の構築—」のひとつのプロジェクト「東アジアの『高齢者のQOLとケアの質』国際比較調査研究」として実施したものである。

引用文献

- Alderfer, C. P. (1972) *Existence, Relatedness, Growth*, Free Press.
- Alderfer, C. P., Kaplan, R. E. and Smith, K. K. (1974) The effect of variations in relatedness need satisfaction on relatedness desires. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 507-532.
- JICA 国際協力総合研修所 (2006) 『開発途上国の高齢化

を見据えて～新しい支援・協力への視座～』JICA 国際協力総合研修所。

- Lee, J. W. (2003) 「高齢者福祉施設スタッフのQWL測定尺度の開発」『社会福祉学』44(1), 55-66.
- Maslow, A. H. (1954) *Motivation and Personality*, Harper.
- Maslow, A. H. (1943) A theory of human motivation, *Psychological-Review*, 50, 370-396.
- 増田雅暢 (2007). 韓国の介護保険の成立と今後の課題 「週刊社会保障」, 2429.
- 文玉論 (2006) 「日韓の高齢者福祉サービスの動向」『第4回「日韓こころの交流」シンポジウム』配布資料, ユニバーサル財団.
- 中野隆之・福渡靖 (2002) 「介護スタッフの職務満足と生活満足—高齢者保健・福祉施設を中心に—」『日本保健福祉学会誌』8, 7-19.
- 中野隆之・福渡靖 (2001) 「保健福祉施設における人的資源としての介護職員に関する研究」『日本公衆衛生雑誌』48(12), 938-948.
- 中野隆之・福渡靖 (2000) 「介護職員の職務満足と生活満足—高齢者保健・福祉施設を中心に—」『日本保健福祉学会誌』6(2), 7-19.
- 中澤克佳 (2006) 「介護格差と高齢者の地域間移動」KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES 慶應義塾大学.
- OECD (2006) *OECD Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics*.
- 冷水豊・浅野仁 (1985) 「全般的仕事満足の構造と要因分析」『社会老年学』22, 26-41.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Rand McNally.
- 東條光雅・前田大作 (1985) 「次元別仕事満足度の要因分析」『社会老年学』22, 3-14.
- Watanabe, Ritsuko and Ryosho, Natsuko (2005) Effect of Age on Job Satisfaction and Intention to Turnover among Female Nursing Home Care Workers, *Journal of policy studies*, 19, 75-89.
- 渡部律子・澤田有希子・月田奈美 (2003) 「高齢者福祉施設職員の職務意識：公的介護保険の影響、ソーシャルサポート、職務満足、ストレスを中心にして」Working papers series, Working Paper, 29, 1-72, Kwansei Gakuin University.
- 渡部律子・澤田有希子・設楽英美・月田奈美 (2002) 「老人福祉施設職員の職務意識に関する研究(1)：特別養護老人ホーム職員の持つ資格と職務意識との関係—看護師、介護福祉士、ホームヘルパー、間に見られる職務満足度と公的介護保険導入後の変化に対する意識の違い」Working papers series, Working Paper, 24, 1-38, Kwansei Gakuin University.
- 全国老人施設協議会 (2007) 『特別養護老人ホームにおける「介護職員の業務に関する意識調査」報告書』全国老人施設協議会。

〈資料〉領域別職務満足の調査票項目

<p>現在のあなたの仕事についてお尋ねします。あてはまる番号のところに1つだけ○をしてください。番号それぞれの意味は以下の通りです。</p> <p>1 = 全く当てはまらない 2 = ほとんど当てはまらない 3 = あまり当てはまらない 4 = 当てはまる 5 = かなり当てはまる 6 = 非常によく当てはまる</p>	全く当てはまらない	ほとんど当てはまらない	あまり当てはまらない	当てはまる	かなり当てはまる	非常によく当てはまる
待遇に対する満足に関する項目						
給料は私の年齢や業務内容に見合っていると思う	1	2	3	4	5	6
仕事の成果と給料は釣り合っていると思う	1	2	3	4	5	6
給料は同僚と比べて適当だと思う	1	2	3	4	5	6
職場の福利厚生は適切だと思う	1	2	3	4	5	6
上司との関係に対する満足に関する項目						
私と上司との関係は良いと思う	1	2	3	4	5	6
私と上司の間には信頼関係が成り立っている	1	2	3	4	5	6
同僚との関係に対する満足に関する項目						
私と同僚との関係は良いと思う	1	2	3	4	5	6
私と同僚の間には信頼関係が成り立っている	1	2	3	4	5	6
同僚は仕事のうえで協力的であると思う	1	2	3	4	5	6
職場の人間関係は良いと思う	1	2	3	4	5	6
成長満足に関する項目						
この仕事は「やり甲斐のある仕事」だと思う	1	2	3	4	5	6
この仕事は私の信念・信条にかなうものである	1	2	3	4	5	6
私はこの仕事を通じて人間的に成長していると思う	1	2	3	4	5	6
この仕事で自分の持つ資格が活かせると思う	1	2	3	4	5	6
この仕事には幅広い知識が必要であると思う	1	2	3	4	5	6
この仕事は「やり甲斐のある仕事」だと思う	1	2	3	4	5	6

Job Satisfaction among Eastern Asian Employees Working in Nursing Homes: A Comparative Study of Japanese, Chinese and Korean Employees.

ABSTRACT

This study aimed to test the equivalence of job satisfaction structure of the employees working in nursing homes across Eastern Asian countries, namely, Japan, China, and Korea. An existing study confirmed a 4-factor structure of job satisfaction for the Japanese employees, satisfactions with 'allowance including pay and fringe-benefit', 'relationship with supervisor', 'collegiality', and 'growth' (Lee 2003). To examine whether the 4-factor model was applicable to the Korean and the Chinese employees (215 Korean and 453 Chinese), job satisfaction was assessed by the Quality of Working Life Scale (QWLSCL) designed to measure 4 facets of job satisfaction, and exploratory factor analyses were employed on the data. Results revealed that the 4-factor model was applicable to the Korean employees but not applicable to the Chinese employees: two factors were extracted in the Chinese data.

Key Words: job satisfaction, employees, Nursing Home, Japan, China, Korea