

氏名	郭 智慧
学位の種類	修士 (看護学)
学位記番号	修士 第 130 号
学位授与年月日	平成 22 年 3 月 25 日
学位論文題目	看護師における組織コミットメントの要因と結果 ー日本と中国の比較研究からー

論 文 内 容 要 旨

※整理番号	130	(ふりがな) 氏 名	かく ちえ 郭 智慧
修士論文題目	看護師における組織コミットメントの要因と結果 —日本と中国の比較研究から—		
<p>研究目的</p> <p>①日中看護師における組織コミットメント（以下は OC とする）の程度および背後に隠された文化的相違を検討する。②研究の概念枠組みに基いて、次の 4 つの経路を検証する。経路 A：国別、経験年数、属人的組織風土と OC の関係。経路 B：離職意思有群と無群の看護師における OC の程度を比較する。経路 C：日中両国各々の離職意思有群・無群において、OC はどの先行変数から影響を受けるかを調べる。経路 D：OC と組織市民行動の因果関係を検証する。</p> <p>研究方法</p> <p>日中両国看護師 368 名を対象に、自記式質問調査票を用い調査を行った。データ分析には、統計解析パッケージソフト SPSS for Windows17 を用い、因子分析、<i>t</i> 検定、一元配置分散分析、重回帰分析を行った。</p> <p>結果</p> <p>①中国側対象は 8 施設 257 名、回収数は 257 名、有効回答率は 95.3% であり、日本側対象は 5 施設 180 名、回収数は 123 名、有効回答率は 100% であった。②「OC」・「職務期待」・「属人的組織風土」・「組織市民行動」の 4 つの概念について、国別で <i>t</i> 検定を行った。各概念および下位次元において、有意差がみられた ($p < .05 \sim .001$)。③経路 A：OC は、国別 ($F(1, 333) = 9.95, p < .01$) と経験年数 ($F(3, 333) = 5.61, p < .01$) の主効果がみられた。経路 B：日中全体において離職意思無群の看護師における OC 平均値は離職意思有群の看護師より有意に高かった ($t = 7.90, p < .001$)。経路 C：離職意思有群の看護師の OC は、日中ともに職務期待と働く意味が有意に規定していた。離職意思無群の看護師の OC は、日本では属人的組織風土が、中国では職務期待が有意に規定していた。経路 D：OC と組織市民行動と中程度の正の相関 ($r = .45, p < .01$) が認められ、OC が組織市民行動に有意な影響を与えていた ($\beta = .45, p < .001$)。</p> <p>考察</p> <p>①日本看護師の情動的コミットメントが高かったことは組織のサポートシステムの整備によるものと考えられた。一方、中国看護師の継続的コミットメントが高かったことは義務感・規範意識によるものと考えられた。②両国看護師とも、自分自身の責任・義務を完遂した後に他人及び組織に対する積極的な行動をとる傾向が示唆された。③看護師の OC には、職務期待がどれほど現実に一致するか、満足度が如何なレベルであるかという知覚が大きく影響していることがうかがえ、トップダウン式の組織や仕事の進み方が公平公正な手続きを取らないような属人度の高い組織ほど看護師の OC が低下する傾向があると考えられた。働くことの意味に対する理解が積極的なほど、OC のレベルが高いと考えられた。④組織にコミットすることにより、組織に対する貢献的行動が生まれるということが看護組織にもあてはまると考えられた。</p> <p>総括</p> <p>①日中ともに看護師の約半数が離職を考えたことがあった。②日本看護師より中国看護師の方が OC と組織市民行動のレベルが高かった。日本看護師は中国看護師より職務期待のギャップが小さく、属人度が低かった。③OC は国別および経験年数によって異なった。④離職意思無群の看護師における OC は離職意思有群の看護師より高かった。⑤日本と中国の離職意思有群では、職務期待および働く意味が OC へ正の影響を及ぼした。日本の離職意思無群では、属人的組織風土が OC へ負の影響を及ぼした。中国の離職意思無群では、職務期待が OC へ正の影響を及ぼした。⑥OC の高い看護師ほど、組織市民行動を行うことが確認された。</p>			

(備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1200 字程度)