研究報告

組織コミットメントおよび組織市民行動

—日中看護師の特徴—

Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: The Characteristics of Japanese Nurses and Chinese Nurses

郭 智慧^{1), *}, 作田裕美²⁾, 坂口桃子³⁾

Zhihui Guo, Hiromi Sakuda, Momoko Sakaguchi

キーワード：組織コミットメント, 組織市民行動, 日本看護師, 中国看護師

Key words : organizational commitment, organizational citizenship behavior, Japanese nurses, Chinese nurses

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to investigate the psychological mechanism of nurse's turnover action from "organizational commitment" (OC) and "organizational citizenship behavior" (OCB) in Japan and China as a comparative study between the two countries.

Method : We conducted a questionnaire survey among 180 nurses at 5 facilities in Japan and 257 nurses at 8 facilities in China, with a total of 368 effective data obtained. We set up a framework based on the Allen & Meyer model, and tested our hypotheses based on this framework.

Results : Our results revealed significant differences in the average score and all lower dimension scores of OC and OCB. In OC, there was no significant interaction of country and years of experience; however, individually each had significant main effect. In Japan/China/total both, the OC mean of nurses in "no turnover intention" group was significantly higher than the "turnover intention" group. OC was observed to have significant influence on OCB.

Conclusion : These findings suggest that OC differs according to country and years of experience. OC level of the nurse with no turnover intention was higher than with turnover intention. The tendency that the higher level of OC, the more OCB is performed by nurse was confirmed.

要 旨

目的：本研究は、日中両国において、看護師の離職行動の心理的メカニズムを「組織コミットメント」（以下 OC とする）および「組織市民行動」から検討し、日中間の違いを明らかにすることである。

方法：日本の 5 施設 180 名、中国の 8 施設 257 名の看護師を対象に、自記式質問紙調査を行い、合計 368 名の有効データを得、Allen & Meyer モデルを参考に設定した概念枠組みに基づいて仮説の検証を行った。

結果：OC および組織市民行動の尺度得点および下位次元得点のすべてにおいて、有意差が認められ

受付日：2010 年 8 月 2 日 受理日：2012 年 1 月 23 日

1) 上海市浦東新区浦南病院 Shanghai Punan Hospital 2) 京都大学大学院医学研究科 Graduate School of Medicine, Kyoto University 3) 大阪市立大学大学院看護学研究科 Graduate School of Nursing, Osaka City University

* E-mail : chiekaku@hotmail.co.jp

た。OCでは、国別および経験年数の交互作用はみられず、それぞれの主効果はみられた。日本・中国・日中全体のいずれにおいても、「離職意思なし」群の看護師のOC平均値は「離職意思有」群の看護師のOC平均値より有意に高くOCが組織市民行動に有意な影響を与えていることが示された。

結論：OCは国別および経験年数によって異なり、現在のところ離職意思をもっていない看護師の方が、離職意思をもっている看護師よりOCが高いことが示唆された。さらにOCの高い看護師ほど、組織市民行動を行う傾向が確認された。

I. 緒 言

今日、世界的にみても看護師不足は深刻な問題であり続け、アジア地域の主要国である日本、中国両国も看護師不足に直面している。2006年日本看護職の離職率は13.1%となっている（日本看護協会，2007）。中国全土における統計数字は定かではないが、江西省を例に挙げると、2004年、正規雇用の看護職員の離職率は5.4%であった（中央人民政府，2007）。異なる政治経済システムと異文化背景の下、国民性・心理特性・働き方等が異なるにも関わらず、なぜ看護師の高離職現象が同じく両国に起きているのだろうか。こういう疑問に立ち返ったとき、その背景には、看護師個人と組織をつなぐ諸要因が複雑に絡み合っているものと考えられる。日本における看護師不足の主な原因は需要と供給のアンバランスや看護業務の拡大等による職場不適応等が報告されている。また、結婚・出産・育児等のライフイベントに際して、女性が一時的に労働市場から撤退する状況が続いている。一方、中国では、大規模総合病院における一般病棟の看護師人数対病床数比は0.38:1（日本の実質配置13対1に相当）であった（衛生部，2008）。大量の仕事が看護師に強いられていることが明らかである。先行研究（胡ら，2003；高ら，2008；李ら，2009）では、職務ストレスの主要原因が過重労働であり、職務満足に影響する主要原因が収入であったことが明らかになっている。過重労働と低収入は離職の引き金とも言える。

単純に考えて、組織に愛着があるから一員として留まりたいという場合がある。別に愛着を持っているわけではないが、自分にとって留まったほうが有利なので、留まる場合もある。また、忠誠心に基づいて、愛着と損得とは無関係とにかく組織にコミットすべきだからコミットするという場合もある（田尾，2001）。組織コミットメントは人的資源管理で重要な概念としてまさにこの3つの側面から形成されており、離職や欠勤率を予測する変数として、欧米では1970年代から組織心理学領域において盛んに研究されてきた。一

般的に組織コミットメントとは、「ある特定の組織に対する個人の同一化及び関与の強さ」と定義されている。

組織心理学、経営学の分野で、離職防止や業績の向上にかかわるもう1つ重要な概念として、組織市民行動が注目されてきている。人々が自ら進んで積極的に協力を行うことは、組織の運営において不可欠な条件であると言われている。組織市民行動とは、任意の行動であり、公式の報酬システムによって直接、もしくは明確に承認されているものではなく、集合的に組織の効率を促進するものである（Smith et al., 1983）。組織コミットメントおよび組織市民行動を促すことにより、離職率低減に貢献することが期待できる。

近年、この2つの概念の文化的な相違を検証するために、国際比較研究もなされるようになってきた。しかしながら、看護師という専門職の組織コミットメントおよび組織市民行動に関する日中間の比較研究は未だない。本研究は、日中両国の看護組織で行われている組織コミットメントおよび組織市民行動の特徴を捉えるために、両国看護師における組織コミットメントの程度および要因と結果を比較検証することを目指した。その異同を検討することは、日中両国看護組織の人的資源管理に資すると考えられる。

II. 用語の定義

本研究では、看護師の組織コミットメント（Organizational Commitment）を、「雇用されている病院組織に対する看護師個人の同一化及び関与の強さ」と定義した。組織市民行動（Organizational Citizenship Behavior）を、「任意の行動であり、公式の報酬システムによって直接、もしくは明確に承認されているものではなく、組織メンバーが自ら進んで積極的に協力行動をとることによって結果として組織の効率を促進するもの」と定義した。中国看護師を、「中国国籍を有し、揚子江デルタ地域における三級甲等病院で勤務している経験年数5年以上の看護師」と、

図1 本研究の概念枠組み

日本看護師を「日本国籍を有し、首都圏における特定機能病院で勤務している経験年数5年以上の看護師」と定義した。

Ⅲ. 研究方法

1. 本研究の概念枠組みおよび仮説の設定

本研究の概念枠組みは Allen & Meyer モデルに基づいて改変したものであり、図1に示した。Allen & Meyer モデルでは、組織コミットメントの下位次元として「情動的コミットメント」「規範的コミットメント」「継続的コミットメント」の3つをあげている。先行変数として勤続年数や職位などの個人的要因と、職務特性や組織風土などの組織的要因があげられ、成果変数には離職や組織市民行動などがあげられている。モデルは単純な因果モデルをベースにしている。本研究では、先行因子として、「デモグラフィック要因」「国別」を、組織コミットメントの帰結として、「組織市民行動」「離職意思」を取り上げた。以上の概念枠組みから、仮説を示す。

仮説1 組織コミットメントは職務経験年数および国別によって異なる。

仮説2 離職意思を持っていない看護師の組織コミットメントレベルは離職意思を持っている看護師の組織コミットメントレベルより高い。

仮説3 組織コミットメントレベルの高い看護師ほど、組織市民行動を行う。

2. 研究対象

対等な条件を有する病院として、中国揚子江デルタ地域において、三級甲等病院を、日本首都圏において、特定機能病院を選定した。日本における先行研究より、組織コミットメントは、組織参入後5～6年目まで低

下し、その後上昇するJ字型のカーブを描いたこと(若林, 1987)、また、キャリア発達の視点から、キャリア初期から中後期に注目する必要があると考え、組織コミットメントが下降する時期を避け、経験年数5年以上の看護師を対象者とした。日本首都圏におけるすべての特定機能病院23施設の看護部長宛に研究の協力依頼を出し、5施設より了承を得られた。これら研究同意を得られた5施設に勤務する看護師180名を対象とした。中国側では、研究者のパーソナルネットワークを利用し、揚子江デルタ地域における三級甲等病院の研究協力者に協力依頼を出し、8施設より了承を得られた。8施設に勤務する看護師257名を対象とした。

3. データ収集方法

日本では、看護部長宛に書面をもって調査協力依頼を行い、同意が得られた施設の看護部長に、調査対象者の選出を依頼した。回収は調査対象者各自で研究者宛てに郵送してもらい、留め置き期間を1ヵ月とした。また、中国では、病院に勤めている協力者に書面をもって調査協力依頼を行った。協力者が調査対象者を選出した。回収は研究者が出向き一括回収をした。

4. 測定用具の概要

1) デモグラフィックデータ

対象者の年齢、性別、最終専門学歴、勤務経験年数、転職回数等である。

2) 組織コミットメント尺度

田尾(1997)の尺度を用いた。「もう一度就職するとすれば同じ職場に入る」「この職場の一員であることを意識している」「この職場を離れたらどうなるか不安である」等24項目からなる。事前に著者の尺度

使用許可を得た。

3) 離転職について

「離職意思なし」「離職意思有（看護職へ）」「離職意思有（ほかの仕事へ転職）」の3つの選択肢から1つを選択するようにした。

4) 組織市民行動尺度

看護師が組織の内外で自分の持ち場以外の仕事を自発的に行う行動に焦点を当て、Smithら（1983）および田中（2004）が先行研究で使用している尺度を一部援用し、看護師の職場環境に合致するように改変し、さらに「仕事で間違いに気づいたらすぐそれを正す」「制服や聴診器等支給された物の手入れをする」を加え、16項目からなる。

尺度はいずれも5段階のリッカートスケールにし、1は「まったくあてはまらない」、3は「どちらともいえない」、5は「非常にあてはまる」とし、点数が高くなるほどそれぞれ次元の度合いが高くなるように得点化した。

5. 測定用具の信頼性

本調査の前に、日本では、病院に勤務する看護師、大学院修士課程の学生計11名を、中国では病院に勤務する看護師11名を対象にプレテストを実施し、質問紙調査の妥当性の検討を行った。Cronbachの α 係数を求めた。その結果、「組織市民行動」が0.85、「組織コミットメント」が0.88であった。中国版質問紙については、研究者が日本語から中国語に翻訳したものを上海外国語大学日本語学科の准教授呉雲珠先生の校閲を通して使用した。

6. データ分析方法

データ分析は、統計解析パッケージソフトSPSS for Windows17を用い、有意水準を5%とした。日中看護師の属性のうち、性別、学歴、転職回数は χ^2 検定を行った。組織コミットメント、組織市民行動の程度について、 t 検定を行った。国別、経験年数と組織コミットメントの関連では、2要因分散分析を行った。離職意思有無群の看護師における組織コミットメントを比較するには t 検定を行った。組織コミットメントと組織市民行動の関連については、相関および重回帰分析を行った。

表1 日中看護師の属性比較

		日本 (n=123) n (%)	中国 (n=245) n (%)
性別	女性	116 (94.3%)	245 (100%)***
	男性	5 (4.1%)	0 (0%)
	無回答	2 (1.6%)	0 (0%)
年齢	20-24 歳	1 (0.8%)	9 (3.7%)
	25-29 歳	40 (32.5%)	82 (33.5%)
	30-34 歳	33 (26.8%)	77 (31.4%)
	35-39 歳	18 (14.6%)	50 (20.4%)
	40-44 歳	8 (6.5%)	12 (4.9%)
	45-49 歳	14 (11.4%)	11 (4.5%)
	50-54 歳	5 (4.1%)	4 (1.6%)
	無回答	4 (3.3%)	0 (0%)
経験年数	5-9 年	53 (43.1%)	84 (34.3%)
	10-15 年	37 (30.1%)	79 (32.2%)
	16-19 年	11 (8.9%)	45 (18.4%)
	20 年以上	20 (16.3%)	35 (14.3%)
	無回答	2 (1.6%)	2 (0.8%)
最終専門学歴	専門学校	88 (71.5%)	27 (11.0%)***
	短大	9 (7.3%)	142 (58.0%)
	大学	22 (17.9%)	75 (30.6%)
	大学院	2 (1.6%)	0 (0%)
	無回答	2 (1.6%)	1 (0.4%)
転職回数	なし	75 (61.0%)	213 (86.9%)***
	1 回	24 (19.5%)	24 (9.8%)
	2 回	8 (6.5%)	5 (2.0%)
	3 回	6 (4.9%)	1 (0.4%)
	3 回以上	6 (4.9%)	2 (0.8%)
	無回答	2 (1.6%)	0 (0%)
役職	非管理者	84 (68.3%)	218 (89.0%)
	主任+師長	37 (30.0%)	26 (10.6%)
	無回答	2 (1.6%)	1 (0.4%)
所属	成人内科	22 (17.9%)	48 (19.6%)
	成人外科	33 (26.8%)	106 (43.3%)
	高齢者	0 (0%)	19 (7.8%)
	小児	13 (10.6%)	3 (1.2%)
	婦人産科	5 (4.1%)	1 (0.4%)
	精神	1 (0.8%)	0 (0%)
	救急	9 (7.3%)	34 (13.9%)
	ICUCCU	8 (6.5%)	23 (9.4%)
	OP 室	0 (0%)	1 (0.4%)
	中央材料	2 (1.6%)	0 (0%)
	透析室	0 (0%)	0 (0%)
	訪問看護	3 (2.4%)	1 (0.4%)
	外来	0 (0%)	0 (0%)
	診療連携	2 (1.6%)	1 (0.4%)
	看護管理室	0 (0%)	0 (0%)
	伝染	4 (3.3%)	2 (0.8%)
	VIP	19 (15.4%)	5 (2.0%)
	その他	2 (1.6%)	1 (0.4%)

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < .001$

表2 組織コミットメントの因子分析（日中全体）
（主因子法・バリマックス回転）

項目番号	項目内容	規範	情動	継続	α 係数
e59	自分を捧げる	0.814	0.193	0.047	0.86
e65	職場の一員と自覚	0.765	0.138	0.095	
e58	一員であることを意識している	0.744	0.160	0.028	
e61	職場に重要なことは私にも重要	0.734	0.259	0.059	
e54	職場の発展のためなら	0.664	0.336	0.063	
e74	職場の悪口聞くと穏やかにいられない	0.598	0.167	0.080	
e64	職場の問題が自分の問題に等しい	0.483	0.210	0.290	
e66	職場のために苦勞したくない	0.401	-0.044	-0.108	
e72	職場のため、力を尽くしている	0.375	0.219	0.113	
e67	この職場を選んでよかった	0.136	0.766	0.033	0.84
e56	職場楽しい	0.313	0.731	-0.155	
e60	職場が好き	0.481	0.681	-0.079	
e53	再就職なら同じ職場	0.263	0.665	-0.028	
e57	職場にいることで自慢	0.467	0.622	-0.014	
e55	職場に入るのは失敗	0.171	0.531	-0.261	
e69	すぐ辞められない	-0.062	0.429	0.375	
e71	辞めたら、家族に顔を合わせない	0.145	-0.044	0.667	
e68	やめると人に何か言われる	0.084	0.048	0.638	0.65
e62	やめると世間体悪い	-0.006	0.063	0.601	
e70	辞めたら罪悪感を覚える	0.102	0.414	0.569	
e73	辞めると損だ	0.104	-0.079	0.542	
e76	辞めたらこの先に不安	0.118	-0.047	0.514	
e75	辞めたくてもすぐできない	-0.091	-0.098	0.460	
e63	ここにしか働けない	0.054	0.219	-0.423	
固有値		4.415	3.510	2.704	
累積寄与率		18.395	33.019	44.286	
全体の α 係数					0.85

n = 361

7. 倫理的配慮

対象者には、研究の趣旨、協力への自由意思の尊重、プライバシーの保護等について文書で事前に説明し、質問紙の回収をもって研究への同意が得られたと判断した。本研究は、滋賀医科大学倫理委員会の審査を受け承認を得た上で実施した。

IV. 結 果

中国側対象は8施設257名、回収数は257名（回収率100%）、有効回答は245名（有効回答率95.3%）であった。日本側対象は5施設180名、回収数は123名（回収率68%）、すべて有効回答（有効回答率100%）であった。

1. 対象者の基本属性

両国対象者の共通する属性は表1に示した。

表1の結果から、女性看護師の割合が圧倒的に大多数を占めることがわかった。中国側が100%、日本側が96%であった。性別役割分業の意識が変化しつつあるとはいえ、日本男性において、ライフサイクルや職業意識等が女性とは違うこと、および中国のデータの比較検討するため、以下の検証では男性看護師のデータを除外し、女性看護師のみの検証とした。

2. 尺度の構成概念妥当性および信頼性の検証

組織コミットメントおよび組織市民行動について、因子分析を行った。

組織コミットメントは「情動的コミットメント」「継続的コミットメント」「規範的コミットメント」の

表 3 組織市民行動の因子分析（日中全体）
（3 項目除外後，主因子法・プロマックス回転）

項目番号	項目内容	責任・誠実	組織支援行動	対人的援助	α 係数
d51	物品を整理整頓する	0.882	0.006	-0.096	0.90
d49	物品を大事にする	0.801	0.125	-0.141	
d50	使う範囲をきれいに掃除する	0.771	0.157	-0.123	
d52	物品の手入れをする	0.737	0.138	-0.026	
d44	責任をもって最後まで行う	0.716	-0.133	0.139	
d43	間違いに気づいたらすぐ正す	0.668	-0.187	0.179	
d45	注意を行き届く	0.656	-0.122	0.146	
d47	職場以外でも職場を宣伝する	0.007	0.849	0.018	0.77
d48	優秀な人材を自分の組織に招く	-0.113	0.737	0.090	
d46	職場のイベントを外界に紹介する	0.085	0.516	0.057	
d39	トラブルを抱える人を助ける	0.129	0.097	0.710	0.75
d37	同僚の手助けをする	0.061	0.051	0.673	
d38	同僚の代わりに手伝う	-0.113	0.047	0.615	
固有値		5.561	1.709	1.335	
累積寄与率		42.777	55.924	66.196	
全体の α 係数					0.86

$n = 363$

表 4 日中看護師の比較

	Mean $\pm$ SD		t 値
	日本 ($n = 118$)	中国 ($n = 245$)	
組織コミットメントについて	2.8 $\pm$.53	3.1 $\pm$.53	4.08 ***
規範コミットメント	3.0 $\pm$.68	3.4 $\pm$.75	5.67 ***
情動コミットメント	3.0 $\pm$.81	2.8 $\pm$.76	2.44 **
継続コミットメント	2.5 $\pm$.65	2.9 $\pm$.62	4.75 ***
組織市民行動について	3.7 $\pm$.43	4.0 $\pm$.55	7.03 ***
責任・誠実	4.0 $\pm$.55	4.5 $\pm$.59	7.96 ***
対人的援助	3.8 $\pm$.63	4.0 $\pm$.81	2.20 *
組織支援行動	2.7 $\pm$.79	3.4 $\pm$.86	5.63 ***

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

3 因子構造であり，Cronbach の α 係数は全体では 0.85，各下位次元では 0.65～0.86 であった（表 2）。

組織市民行動は，主因子法，プロマックス回転による因子分析では合計 4 個の因子が抽出された。3 つの項目がどの因子にも寄与しなかったためこれらの項目を除外した上で，再度因子分析を行い，責任・誠実，組織支援行動，対人的援助の 3 因子構造となった， α 係数は全体で 0.86，下位次元で 0.75～0.90 であった（表 3）。

3. 日中看護師の比較

組織コミットメント，組織市民行動の 2 つの尺度の

得点の平均値および標準偏差を国別で算出して比較した（表 4）。組織コミットメント尺度得点の平均値は，全体では日本より中国の方が高かったが，下位次元の情動的コミットメントでは逆転していた。国別でみると，日本では高い順に，情動的，規範的，継続的であったが，中国では規範的，継続的，情動的の順であった。組織市民行動については，尺度全体，下位次元とも中国の方が高かった。下位次元の平均値の高さは，日中両国とも，責任・誠実，対人的援助，組織支援行動の順であった。

4. 仮説の検証

1) 仮説 1 組織コミットメントは職務経験年数および国別によって異なる。

組織コミットメントを従属変数とし，国別と経験年数の 2 要因の分散分析を行った（図 2）。

組織コミットメントは，国別と経験年数の交互作用はみられなかった。国別と経験年数の主効果はみられた。各経験年数層において，中国看護師の組織コミットメントが日本看護師の組織コミットメントより高かった。両国ともに経験年数 20 年以上の層では 5～9 年と 10～15 年の層より高いこともわかった。

図2 経験年数別にみた組織コミットメント(二要因分散分析)

表5 離職意思有無群別にみた看護師の組織コミットメント

国別	離職意思有群 M ± SD (n)	離職意思無群 M ± SD (n)	t 値
日本	2.6 ± 0.52 (n = 57)	3.1 ± 0.45 (n = 60)	4.54 ***
中国	2.9 ± 0.47 (n = 106)	3.3 ± 0.49 (n = 110)	6.74 ***
日中全体	2.8 ± 0.50 (n = 163)	3.2 ± 0.49 (n = 170)	7.90 ***

*** : $p < .001$ 表6 国別でみた組織コミットメントと組織市民行動の相関
n = 350

	組織市民行動	
	日本	中国
組織コミットメント	.37 ***	.44 ***
情動的コミットメント	.31 ***	.25 ***
規範的コミットメント	.46 ***	.52 ***
継続的コミットメント	.03 *	.16 **

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

2) 仮説2 離職意思を持っていない看護師の組織コミットメントレベルは、離職意思を持っている看護師の組織コミットメントレベルより高い。

日本、中国、日中全体のいずれにおいても離職意思無群の看護師の組織コミットメント平均値は離職意思有群の看護師の組織コミットメント平均値より有意に高かった(表5)。

3) 仮説3 組織コミットメントレベルの高い看護師ほど、組織市民行動を行う。

国別で組織コミットメントの概念全体とその下位次元と組織市民行動の相関分析を行った(表6)。そ

の結果、「継続的コミットメント」以外、Pearsonの相関係数は0.2~0.5台を示し、弱と中程度の正の相関が認められた。

また、国別で組織市民行動を従属変数とし、組織コミットメント尺度全体および3つの下位次元を独立変数とする重回帰分析を行った(図3)。回帰式全体0.1%水準で有意であった。両国とも尺度全体および「規範的コミットメント」が組織市民行動に有意な影響を与えていることが示された。

V. 考 察

1. 対象の属性

男性看護師の割合について、日本は4.1%であったが、中国は0であった。近年、中国でも男性看護師の養成が著しく増えているが、本研究では、対象者の経験年数に制限があったため、新しい情勢の変化が未だ反映されていないものと考えられた。また、中国看護師の専門学歴について、大専(短期大学に相当する)及び大学卒が約90%を占めている。対象病院が大型総合病院であり、優秀な看護師が多いことが伺えるほか、専門学校卒の看護師が病院で仕事をしながら、継続教育を通して学位を取得した者が多数を占めると考えられる。楊ら(2007)の研究でもこの特徴がみられた。転職回数について、日本が中国より有意に高かった。これは、中国女性の場合、結婚育児等による退職が少ない上、免許更新制度に制限されることも理由として考えられる。

2. 日中看護師の比較

1) 組織コミットメント

日本看護師において、組織コミットメントの3つの下位次元において、平均値が「情動的コミットメント」「規範的コミットメント」「継続的コミットメント」の順で高かった。救命救急の場で働く看護師を対象にした鳥原ら(2008)の研究と同様の結果が示された。「情動的コミットメント」は、組織への好意的な感情を基に成り立っている。近年、看護部門では様々な組織改革が行われ、看護職員のキャリア開発の一環として目標管理制度、プリセプター制度、クリニカル・ラダーの導入等(石田ら, 2006)定着してきている。こうしたサポート制度が整備された病院環境の中で看護師は組織に対し好意的な感情を抱きながら意欲をもって働くことができていると考えられる。「継続的

図3 国別でみた組織コミットメントと組織市民行動の重回帰分析（強制投入法）

コミットメント」は、現在の給与や地位を維持し自分の居場所を確保しつづけるために今まで費やした努力や時間を考えると、離職時のリスクや犠牲が大きいと感じ、それを回避するために組織に残り続けるという意味をもつ。高齢化、少子化など既存の社会問題に加え、「7対1入院基本料」の新設により看護師不足は依然深刻な問題であり続け、看護師争奪戦が繰り広げられている。看護師が病院を辞めても再就職が難しいことは明らかな事実である。これが「継続的コミットメント」の平均値の低さに表れているといえる。

一方、中国看護師において、組織コミットメントの3つの下位次元において、「規範的コミットメント」「継続的コミットメント」「情動的コミットメント」の順に高かった。規範的コミットメントは、組織成員が組織に留まり、適応しなければならない、という義務感・規範意識と定義されている（Allen & Meyer, 1990）。個人が組織参入以前から既に有していた義務感・規範意識も規範的コミットメントの範疇に分類される（渡辺・野口, 1999）。中国古来の儒教的文化が看護組織にも浸透しており、看護師が病院の一員と自覚し、各種規範を遵守し、病院のために力を尽くす傾向があると言える。一方、情動的コミットメントの平均値スコアが最低であったことから、2つのことが読み取れる。まず1つめは、看護師の就職事情に関連しているのではないかとこの点である。かつて、看護専門学校や医科大学の学生が卒業する時、国家の統一分配制度により就職先が決められていた。統一分配制度が経済発展によって次第に変化し、近年では完全に

自由就職の形に定着した。本研究の調査対象の年齢層から見ると、大多数が分配制度による就職であることがわかった。好き嫌いにかかわらず分配された病院に就職しなければならないといった選択権のない就職は必然的に病院への愛着にマイナス影響を及ぼしたと考えられる。2つめは低賃金によるものではないかと考えられる。中国看護師の職務満足に影響する主要原因が収入であったことが先行研究（胡ら, 2003；高ら, 2008；李ら, 2009）で明らかにされているように、低賃金、重労働という過酷な状況により職務満足が満たされず、病院への愛着に負の影響を及ぼしたことが考えられる。

2) 組織市民行動

概念全体の平均値は、中国が日本より高かった。中国看護師の組織市民行動レベルが日本看護師より高いといえる。中国人は儒教文化に大いに影響され、集団意識が強く、個人の運命と集団の運命が緊密につながっていると考えられている。特に中国看護師の場合、転職のチャンスが多くなく、定年まで働くことが一般的であることから、職場のためになることを意図した行動を取ることは、労働者の保身的な行動ともいえる。日中とも、3つの下位次元において、「責任・誠実」「対人的援助」「組織支援行動」の順で平均値が高かった。組織市民行動とは、本来、任意的な行動であり、公式の報酬システムによって承認されているものではないが、その行動の基礎となる動機の大部分は自分自身の評価・業績と直結するものであり、自分自身の責任・義務を完遂することの方が他人および組織に対す

る積極的な行動よりも重視されていると考えられる。

3. 仮説の検証

1) 仮説1：組織コミットメントは職務経験年数および国別によって異なる。

国別と経験年数の2要因分散分析の結果、組織コミットメントは国別によって、経験年数によって異なった。

日本看護師の組織コミットメントが中国看護師より低い結果となった。いくつかの組織コミットメントの国際比較研究(Luthans et al., 1985; Lincoln & Kalleberg, 1985)の調査結果では、「日本人の組織コミットメントが強い」という通説を支持せず、アメリカと比べてやや低いという結果を示している。この結果を受け、文化的なバイアスが存在するのではないかと考える研究者もいる。すなわち、文化や国民性によって、回答の傾向が異なると考えるのである。潜在的な態度や価値を過大に回答する傾向がアメリカ人にあり、過小に回答する傾向が日本人にあるかもしれないというのである。本研究でも、このような傾向を完全に排除することができるとはいえない結果となった。

勤務年数が長くなるほど組織への愛着や一体感が強くなることは一般的に理解できる。田尾(1997)も述べているように、勤務年数をはじめ年齢や職位といった変数は、多様な要因の集合体である。一般に過去の研究結果は、これらのキャリアに関する変数と組織コミットメントの間の正の関係を支持しているものが多い。本研究でも、両国の看護師において16～20年および20年以上の看護師の組織コミットメントが5～9年および10～15年の看護師より高かったことを示した。これは、石田・柏倉(2004)が818名の日本看護師の間で行った研究と同様の結果であった。

2) 仮説2：現在のところ離職意思を持っていない看護師の組織コミットメントレベルは離職意思を持っている看護師の組織コミットメントレベルより高い。

日本、中国、日中全体において離職意思無群の看護師の組織コミットメント平均値は離職意思有群の看護師の組織コミットメント平均値より高く、離職意思無群の看護師の組織コミットメントは離職意思有群の看護師の組織コミットメントより高いという仮説は支持された。

すなわち、高いレベルの組織コミットメントを有す

る成員は、組織人として組織に留まり、組織の看板を背負っているかのように努力を続ける(宗方ら, 2003)。そもそも個人と組織の関係を記述する概念として、組織コミットメントは主に従業員の離職予測に応用されてきた。したがって、本研究でも組織コミットメントの低下→離職(結果)という因果関係を支持することになった。

3) 仮説3：組織コミットメントレベルの高い看護師ほど、組織市民行動を行う。

日中看護師とも組織コミットメント尺度全体と組織市民行動との間に有意な正の相関が見られた。さらに、重回帰分析の結果から、組織コミットメント尺度全体は組織市民行動に影響する有意な要因としての説明力を示した。「組織コミットメントの高い看護師ほど、組織市民行動を行う」という仮説は支持されるといえる。これは、西田(1997)による企業における組織市民行動に関する研究結果と同様の結果を得た。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を行うことは、看護組織にも特異な現象ではないということである。

下位次元別でみると、日中看護師とも規範的コミットメントは組織市民行動へ正の影響を及ぼし、唯一の影響要因となった。情動的コミットメントと継続的コミットメントは組織市民行動において統計的に有意は確認されなかった。いくつかの先行研究(林・大淵, 1999; Organ & Ryan, 1995)では、情動的コミットメントは組織市民行動に影響する有力な要因であるとされていたが、本研究では情動的組織コミットメントは組織市民行動への影響は見られず、この結果をどのように捉えるべきか。

組織市民行動に影響する要因の1つに役割過負担がある。Jex & Thomas(2003)は次のように論じている。「自分が厳しい仕事を要求されていると従業員が感じる場合に最も予想される反応は、その大きな仕事量をこなすために一生懸命に働くということである。その結果、従業員は自由裁量的な時間をあまり持たなくなるであろう。したがって、他の従業員に対する利他主義的行動に従事する機会はより少なくなる。」この予想通り、Jex & Thomas(2003)は、役割過負担は従業員の対人的援助に負に関係していることを明らかにした。中国看護師の場合、絶対数不足のため、過重労働が課せられるのが一般的である。一方、日本看護協会の推計によると、日本全国で約2万人の看護師

が過労死危険レベルとされ、月 60 時間以上の時間外勤務をしている。看護師の 23 人に 1 人はこうした勤務状態にあるという。Jex & Thomas の理論が日中看護師にあてはまり、日中看護師は役割過負担により、对人的援助および対組織的援助をおろそかにしてしまう傾向があるのではないかと考えられた。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究では、日本と中国それぞれ 1 つのエリアに限定した大規模病院における結果であり、中国側病院の選択には研究者のパーソナルネットワークを利用し、対象病院の選択は無作為ではなかった。この結果を日本と中国の病院全体の状況に一般化することには限界がある。今後、サンプル数を増やし、さらに質的調査により両国看護師の組織コミットメントおよび組織市民行動に影響する要因について明確にする必要がある。

VI. 結 論

日中両国看護師の性別、最終専門学歴、転職回数に違いが見られた。日本看護師より中国看護師の方が組織コミットメントおよび組織市民行動のレベルが高かった。また、3 つの仮説はすべて支持された。組織コミットメントは国別および経験年数によって異なった。離職意思無群の看護師の組織コミットメントは、離職意思有群の看護師の組織コミットメントより高かった。組織コミットメントの高い看護師ほど、組織市民行動を行うことが示唆された。

謝辞：本研究を行うにあたり、質問紙調査の依頼をご快諾いただいた日中両国の看護管理者および協力者の皆様、回答にご協力いただいた看護師の皆様に厚く御礼申し上げます。

なお、本研究は、滋賀医科大学大学院医学系研究科看護学専攻修士課程に提出した修士論文の一部に加筆修正を加えたものである。

文 献

- Allen N. J., Meyer J. P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, *J. Occup. Psychol.*, **63**, 1-18.
- 高玉琴, 潘伯臣 (2008): 中国和日本护士工作满意度的比较研究, *护理研究*, **22**(5), 1147-1150. (中国語)
- 胡亚英, 朱青萍・葛秀琴 (2003): 护理工作满意度相关因素分析, *齐鲁护理杂志*, **9**(10), 731-732. (中国語)
- 林洋一郎, 大淵憲一 (1999): 従業員の組織に対する公正知覚と組織志向—経済的交換モデルと集団価値モデル—, 産

- 業・組織心理学研究, **12**, 99-110.
- 石田真知子, 柏倉栄子 (2004): 看護師の組織コミットメントとキャリアコミットメントの要因—二病院の比較から—, *東北大医保健学科紀要*, **13**(1), 3-10.
- 石田真知子, 柏倉栄子 (2006): 病院看護師の組織コミットメントの変化—2 時点の比較, *東北大医保健学科紀要*, **15**(1), 57-65.
- Jex S. M., Thomas J. L. (2003): Relations between stressors and group perceptions: Main and mediating effects, *Work and Stress*, **17**, 158-169.
- Lincoln J. R., Kalleberg A. L. (1985): Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan, *Am. Sociol. Rev.*, **50**, 738-760.
- Luthans F., McCaul H. S., Dodd N. G. (1985): Organizational commitment: A comparison of American, Japanese and Korean employees, *Acad. Manage. J.*, **28**, 213-219.
- 李炳海, 刘俊珍 (2009): 护理人员工作压力与满意度及其影响因素分析, *卫生软科学*, **23**(1), 36-38. (中国語)
- 宗方比佐子, 渡辺直登 (2003): キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達, 川島書店.
- 日本看護協会 (2007): 2006 年病院における看護職員需給状況調査結果概要 <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/sokuho20060122.pdf>. 2008 年 5 月 1 日検索.
- 西田豊昭 (1997): 企業における組織市民行動に関する研究—企業内における自主的な行動の原因とその動機—, *経営行動科学*, **11**(2), 101-122.
- 野田稔 (2007): 組織論再入門—戦略実現に向けた人と組織のデザイン, ダイアモンド社.
- Organ D. W., Ryan K. (1995): A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Person. Psychol.*, **48**(4), 775-802.
- Smith C. A., Organ D. W., Near J. P. (1983): Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *J. Appl. Psychol.*, **68**, 653-663.
- 田中堅一郎 (2004): 従業員が自発的に働く職場をめざすために—組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究—, ナカニシヤ出版.
- 田尾雅夫 (1997): 会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実際, 京都大学学術出版会.
- 田尾雅夫 (編) / 高木修 (監) (2001): 組織行動の社会心理学—組織の中を生きる人間のこころと行動, 北大路書房.
- 島原真紀子, 中西睦子 (2008): 救命救急センター看護師の離職願望と職務満足, 組織コミットメントとの関係, *国際医療福祉大学紀要*, **13**(2), 16-24.
- 卫生部 (2008): 马晓伟副部长出席贯彻实施《护士条例》电视电话会议 <http://www.moh.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/maxw/pgzhy/200805/35192.htm> 2009 年 1 月 25 日検索. (中国語)
- 若林満 (1987): キャリア発達に伴う職務満足と組織コミットメントの変化について, *日本労務学会年報*, 105-115.
- 渡辺直登, 野口裕之 (1999): 組織心理測定論 項目反応理論のフロンティア, 白桃書房.
- 杨桂华, 杨海新 (2007): 三级医院病房护士离职原因的调查研究, *护理管理杂志*, **7**(9), 15-17. (中国語)
- 中华人民共和国中央人民政府 (2007): http://www.gov.cn/ztlz/hshj/content_610181.htm, 2008 年 5 月 1 日検索. (中国語)