

氏 名 Ajmal Ammara
学位の種類 博士（医学）
学位記番号 博甲第 10358 号
学位授与年月 令和 4 年 3 月 25 日
学位授与の要件 学位規則第 4 条第 1 項該当
審査研究科 人間総合科学研究科
学位論文題目 Impact of Physician's commitment on Performance in public health sector, Pakistan (パキスタン公衆衛生分野医師のコミットメントが医療業務に与える影響)

主 査	筑波大学教授	医学博士	斎藤 環
副 査	筑波大学教授	医学博士	松崎 一葉
副 査	筑波大学教授	医学博士	田宮菜奈子
副 査	筑波大学准教授	医学博士	森田 展彰

論文の内容の要旨

アジマル アマラ氏の学位論文は、パキスタンの公立病院における常勤医を対象として、勤務成績とコミットメントの関係性を明らかにすることを試みたものである。その要旨は以下のとおりである。

目的：著者は多くの先行研究を参照しつつ、組織へのコミットメントを持続的な生産性維持のための要因として重視し、その評価方法として Allen と Meyer による組織コミットメントの TCM (three commitment model) モデルを取り上げている。TCM モデルは、感情的コミットメント (AC)、継続的コミットメント (CC)、規範的コミットメント (NC) からなる多次元的な構成を想定しており、著者はパキスタンの医師を対象に、TCM モデルの構成概念妥当性と信頼性を評価することを第一の目的としている。さらに著者はパキスタンの公立病院における医療従事者において、勤務成績とコミットメントの関係性を明らかにすることを試みている。

対象と方法：著者は、パキスタンのバロチスタン州の州都にある三次病院において、常勤医 502 名を対象に、自記式質問紙を用いた横断的研究を行っている。質問紙の内容は、記述統計的な項目と Allen and Meyer の組織コミットメント尺度、World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire のパフォーマンスに関する質問で構成されている。著者はこの尺度の構成妥当性（収束的妥当性、判別的妥当性）を統計学的に検証し、医師のコミットメントとパフォーマンスの関連性を探るために、多変量解析の手法による検討を行っている。

結果：著者はまず本研究の第 1 部として Allen と Meyer の組織コミットメント尺度の心理測定評価について述べている。医師の AC、医師の CC、医師の NC の Cronbach の α は望ましい範囲内であることを示し、構成概念妥当性は問題ないものと指摘している。また著者は、年齢、経験年数、資格について、医師のコミットメントをより高いレベルで説明する要因であることを指摘している。

本研究の第 2 部において、著者は AC、NC、CC が勤務成績と有意に関連することを示している。さらに著者は以下のことを指摘している。AC、NC、CC が高い医師は、本来勤務すべき時に頻りに勤務している可能性が高いこと。CC と NC が高い医師は、丁寧な仕事と仕事への集中力を持つ傾向がある

こと。NC、CCが高いほど、医師の「仕事の質が低い」というオッズが低かったこと。また、3つのコミットメント形態はすべて、絶対的なパフォーマンスのオッズが高くなる傾向があったこと。経験および勤務スケジュールは、業績と有意に関連していたこと。不規則なスケジュールを持つ個人は、仕事の質が低く、高い業績を上げる可能性が低いこと。

考察：著者によれば、医師を対象とした Allen and Meyer の TCM モデルは、概念的にコミットメントの3つの要素の区別を示唆しており、一方で、本研究において著者はCCの単一構成要素を実証している。各コミットメントの決定要因について、著者は以下のように考察している。高度な資格を持つ医師は高いCCを示す傾向が弱かったが、これはそうした医師が自分の資格の高いニーズを認識しており、組織との報酬に基づく絆の感覚が弱いためと考えられること。また著者は本研究において、3つのコミットメント形態(AC、NC、CC)すべてが、医師の高い勤務成績と有意に関連する要因であることを明らかにしている。先行研究とは異なり、CCが高いほど、中程度以上の高いパフォーマンスを示す可能性が示唆されたが、これについて著者は、医師の職務の性質と公衆衛生の設定における永続的な仕事の機会の欠如が、報酬に基づく絆の感覚につながり、その結果、医師の勤務成績が向上すると考察している。以上より著者は、より高いAC、NC、CCが、より高いパフォーマンスと関係があると結論づけている。

結論：著者は現在のCOVID-19のような緊急危機に直面した状況下では、医師不足に直面している病院の増加に伴い、コミットメントレベルの測定とモニターが考慮されると指摘している。また著者は、医師のコミットメントを高めるためには、個人および組織レベルでの効果的戦略、例えば、公的セクターに適時に医師を採用し、より有能な医師を確保するための研修プログラムを実施することを検討する必要があると述べている。本研究の結果、著者はAC、CC、NCが医師のパフォーマンスに大きな影響を与えることを指摘している。こうしたコミットメントの質を高めるには、保健医療分野のニーズに対応したマネジメント・アクションを検討することが必要であると著者は指摘している。著者は本研究が医師にのみ焦点を当てたものであり、保健医療セクターの全体像を反映していない可能性を考慮しつつも、医師のコミットメントレベルを向上させるために、本研究の成果が医療部門の経営陣にとって貴重な根拠となるであろうと述べている。

審査の結果の要旨

(批評)

アジマル アマラ氏の博士学位論文は、従来は企業の勤務成績評価などで用いられてきた Allen と Meyer の TCM (three commitment model) モデルが、パキスタンの公立病院の常勤医の勤務評価においても有用であることを示した点に意義がある。アマラ氏は3つのコミットメント形態(AC、NC、CC)すべてが、医師の高い勤務成績と有意に関連する要因であることを明らかにしたほか、高度な資格を持つ医師は高いCCを示す傾向が弱く、CCが高い医師ほど、中程度以上の高いパフォーマンスを示す傾向があるなど、医療部門の経営者のみならず医師個人にも有益な結果を導いており、パキスタンの医療行政の未来においても有意義な研究であると評価できる。

令和4年1月7日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士(医学)の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。