

医師の組織コミットメント・キャリアコミットメント・職務満足に関する実証分析

平岡 紀代美、荒尾 雅一、北川 豊、中西 啓文

キーワード：組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足、医師

1. 問題意識

2012年10月に日本病院会が行った「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」によると「自院で不足している人材は？」の質問に対して回答した557病院のうち76.8%の病院は医師不足であると答え、医師確保するために難渋している様子がうかがえる。

また、2012年9月に労働政策研究・研修機構が行った「勤務医の就労実態と意識に関する調査」によると医療業務に携わる上で満足度の割合が高い順から、勤務先(64.0%)、勤務先の仕事の質・内容(58.6%)、患者とその家族との関係(56.4%)などとなっている。その一方満足度が低い順では、給料・賃金の額(37.7%)、休日・休暇の日数(37.0%)、研究等スキル向上やキャリアアップに費やす時間(29.3%)、労働時間の長さ(28.1%)となっている。この実態がどのように医師の組織コミットメントに影響を及ぼしているかまでは検証されていない。

丁子 et al. (2012) によれば、医師が病院に対するコミットメントの充足とともに、仕事やキャリアも両面において満足度が得られると離職希望が少なくなるとしており、医師としてのキャリアコミットメントや職務満足と組織コミットメントの関係性の実証的分析を行うことにより、定着率の高い環境作りが可能ではないかと考えた。医療機関において医師の安定的確保は、診療収益の安定化につながりうる大きな側面も持つため、この実証的分析を行う意義は大きい。

2. 先行研究の検討

先行研究では、医療従事者特に看護師を対象とした組織コミットメント、職務満足に関する検討は数多く報告されているが、医師限定での報告は多くない。

2013年11月1日時点で、医学中央雑誌 Web によれば「組織コミットメント」だけで43件「キャリアコミットメント」5件「職務満足」3,629件だったが、すべての and

検索では 0 件であった。原著論文のうち、看護職、介護職に関する分析はあったが、医師に関する原著論文は 3 つのキーワードの and 検索では 0 件であった。

2-1 組織コミットメント

Williams & Hazer(1986)によれば、組織コミットメントは職務満足感よりも離職を予想できるとしており、人材の職場への定着を目指すのであれば、組織コミットメントを高めることが目指すべき一つの目標としている。

その組織コミットメントを Backer(1960)は情緒的側面と功利的側面の二次元で捉えており、その後の研究においても基本的概念となっている。Allen & Meyer(1990)は情緒的コミットメントとして感情的コミットメント、功利的コミットメントとして存続的コミットメント、規範的コミットメントの 3 次元としている。本稿は、規範的コミットメントの組織に対する義務感や個人規範から生じるコミットメントは除外し、情緒的コミットメントと功利的コミットメントの 2 つに絞り、実証研究を行った。

2-2 キャリアコミットメント

キャリアコミットメントは、勤務医療機関が変わっても、一生を通じて追及する専門分野への志向性を表す概念であり、同義語としてプロフェッショナルリズム、プロフェッショナルコミットメント、キャリアコミットメントがある。Blau(1985)によればキャリアコミットメントの定義は「専門を含めた、自分の職業への態度」である。今回調査対象とする医師においてはプロフェッショナルコミットメントの方がより狭義での意味に近いと考えられるが、一般的なキャリアコミットメントとして、定義した。本稿では医師自らが取得したい分野での専門の見識、技術取得と経験ととらえ、以降の検証を行った。

2-3 職務満足

職務満足は全体的職務満足と個別的職務満足との 2 つの側面から構成されるとされており、田中(1998)によれば全体的職務満足感とは、仕事・職場全体に関する個人の印象を測定し、個別的職務満足感とは、就業上の個人の評価を測定しているともいえ、異なる概念としている。本稿では職務満足を 4 つの次元「キャリアへの満足感」「対人関係への満足感」「能力発揮への満足感」「全体的職務満足感」としてとらえ、以降の検証を行った。

2-4 関係性

2-1 から 2-3 で述べた概念に関して、これらの概念の間には、正の有意な相関があるものの、別の概念であることを示した先行研究がいくつか存在する。Brooke et al. (1988) は確認的因子分析法を用いて、組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足 of 概念的差異を検討し、独立した概念として確認され、それぞれの概念の間には中程度の正の相関が見られたものの、別々の概念であるとしている。

まず、職務満足と組織コミットメントの関係性について、西田 (1977)、開本 (2005) は、職務満足が高ければ組織コミットメント (情緒的) は高くなると結論づけている。

次にキャリアコミットメントと組織コミットメントの関係性について、松山 (2008) は、人的資源管理施策に対する満足が組織コミットメント (情緒的) を高める効果を持つとし、組織コミットメントとキャリアコミットメントを同時に考えていく必要性を示唆している。石山 (2010) は男女ともキャリアコミットメントは組織コミットメント (情緒的) を高め、転職意思を弱めると結論づけている。

最後に開本 (2012) は勤続年数と組織コミットメントの関係について、勤続年数 10 年間功利的コミットメントは直線的に上昇し、情緒的コミットメントは J 字型の変化があるとしている。福岡 (2010) は年齢と組織コミットメントとの間に有意な正の相関が見られたとしている。

以上の関係性から、本稿では組織コミットメントを情緒的と功利的とに分け、それぞれを高めると思われるキャリアコミットメント・職務満足の関係性を示す分析モデルを構築した。

3. 分析モデルと仮説

仮説 1-1 キャリアコミットメントが高くなれば、組織コミットメント (情緒的) も高くなる。

仮説 1-2 職務満足が高くなれば、組織コミットメント (情緒的) も高くなる。

仮説 2-1 キャリアコミットメントが高くなれば、組織コミットメント (功利的) も高くなる。

仮説 2-2 職務満足が高くなれば、組織コミットメント (功利的) も高くなる。
上記の仮説を図示すると以下のようなになる。

図1 仮説1-1、1-2

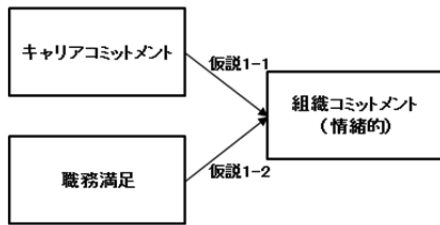
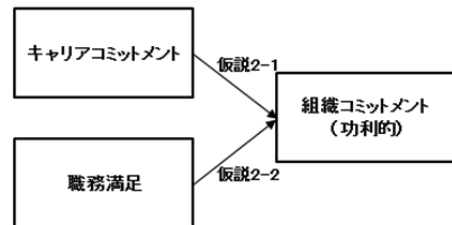


図2 仮説2-1、2-2



影響因子として、性別、婚姻、年齢、勤続年数、勤務先を想定した。

4. 方法

4-1 調査概要

調査は、民間病院及び国公立病院、診療所などに勤務する勤務医師を対象とし、調査期間は2013年11月9日から11月22日にかけての14日間とした。調査方法は、調査票配布とWeb調査の2種類とした。

まず調査票配布は、質問者に対する直接配布、大学教授などを通じ配布、事務長を通じて病院への配布の3通りがあり、直接配布以外はメールに質問用紙を添付して依頼した。回収も直接回収、メール添付による回収、郵送による回収となった。そのうち有効回答162枚となった。

次にWeb調査 <https://jp.surveymonkey.com/> を利用して、メール配信、集計を行った。メールを通じて調査の趣旨を公表し、賛同が得られた人から回答を得る依頼型というサンプリング方法とした。有効回答数は8枚となった。

なお集計に関しては、個人情報保護法のもと、個人特定できないよう配慮した。

本多(2006)によればWeb調査と直接配布調査との測定誤差は調査員の介在の有無が調査結果に影響があり、その点Web調査はそうした誤差が減らせる測定誤差があるとも言っている。ただし、誤差の管理という観点からは一概に優劣を判断できない。本稿では影響ないと考えて、分析している。

Web画面は図3のようになっている。

図3 Web 調査画面

Q2 質問の編集 ▼ 移動 コピー 削除

該当するもの一つだけお選びください。

| | まったく そう 思わな い | あまり そう思 わな い | どちら ともい えない | 少しそ う思 う | 非常に そう思 う |
|--------------------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 直属の上司の部下への対応とその手腕に満足している。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 今の職務・専門分野に満足している。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 私は、この病院にすることが楽しい。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 現在の給与は、労働時間に見合っている。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 今この病院を辞めたら損失が大きいため、この先も勤めようと思う。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. この病院から得るものがあるうちは、この病院に留まっていようと思う。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. 可能ならば、この病院から異動したい。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. 今の仕事は自分の技能や能力を活かすことが出来ていると思う。 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4-2 分析に用いる変数

4-2-1 組織コミットメント

質問項目は、Porter et al. (1974) の開発した Organization Commitment Questionnaire (OCQ)、Allen & Meyer (1990) の尺度を基に、医師の組織コミットメントにふさわしい項目をHRMチェックリストから5項目、開本(2005)から5項目、厨子(2010)から2項目、西脇(2012)から5項目選択し、全15項目とし、さらに理解しやすいように勤務先を病院にするなど表現方法を修正した。

なお、すべての質問項目について、「まったくそう思わない」「あまりそう思わない」「どちらともいえない」「少しそう思う」「非常にそう思う」とするリッカート5点尺度で測定した。

組織コミットメントの質問は表1のようになっている。

表1 組織コミットメント 質問票

| NO | 質問項目 |
|----|---|
| 12 | 私は、今働いている病院について、話すことが楽しい。 |
| 24 | 私は、この病院に対して、愛着を感じる。 |
| 3 | 私は、この病院にすることが楽しい。 |
| 22 | 私は、この病院が素晴らしい働き場所であるといえる。 |
| 13 | 私は、この病院の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで私うつもりだ。 |
| 20 | 私は、いつもこの病院の人間であることを意識している。 |
| 23 | 私は、この病院の問題があたかも自分の問題であるかのように感じる。 |
| 21 | この病院を離れるとどうなるか不安である。 |
| 5 | 今この病院を辞めたら損失が大きいですので、この先も勤めようと思う。 |
| 6 | この病院から得るものがあるうちは、この病院に留まっていようと思う。 |
| 10 | これ以上自分の能力の向上させる機会が得られなければ、この病院に留まるメリットはあまりない。 |
| 17 | 自分の貢献に見合った処遇を受けていなければ働く意欲は沸いてこない。 |
| 27 | この病院の人々に義理を感じるので、今辞めようと思わない。 |
| 28 | この病院のメンバーであることは私にとっても重要だ。 |
| 14 | もし可能であれば私は自分の残りのキャリアをこの病院で過ごしたい。 |

4-2-2 キャリアコミットメント

質問項目は、Blau(1985)のキャリアコミットメント尺度（看護師対象）の質問項目を基に、医師の組織コミットメントにふさわしい項目を HRM チェックリストから全7項目選択した。キャリアコミットメントの質問は表2のようになっている。

表2 キャリアコミットメント 質問票

| NO | 質問項目 |
|----|-------------------------------------|
| 15 | 給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい。 |
| 18 | 今の職務・専門分野でキャリアを追求したい。 |
| 29 | 他の病院に移っても、今の職務・専門分野に就きたい。 |
| 7 | もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう。 |
| 25 | この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい。 |
| 16 | 私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である。 |
| 2 | 今の職務・専門分野に満足している。 |

4-2-3 職務満足

質問項目は、医師の職務満足にふさわしい項目を開本(2005)から5項目、厨子(2010)から2項目選択し、全7項目とした。職務満足の質問は表3のようになっている。

表3 職務満足 質問票

| NO | 質問項目 |
|----|-------------------------------|
| 26 | 現在の給与は、自分の専門職としての仕事に見合っている。 |
| 4 | 現在の給与は、労働時間に見合っている。 |
| 1 | 直属の上司の部下への対応とその手腕に満足している |
| 19 | 病院の同僚は協力的である。 |
| 11 | 今の仕事は自分の能力を発揮することが出来ていると思う。 |
| 9 | 今の仕事は自分の技能や能力を活かすことが出来ていると思う。 |
| 30 | 今の仕事での実労働力時間は自分の能力に合っていると思う。 |

4-2-4 その他

離職に関する質問として「可能ならば、この病院から異動したい」の厨子(2010)からの1項目とした。

4-3 分析方法

分析は統計ソフト SPSS Ver. 22.0 for Windows を使用した。

5. 分析結果

5-1 対象者の検討

本稿で用いる対象者の属性は、男性 128 人 (79.0%) 女性 32 人 (19.8%) 未記入 2 人 (1.2%)、勤務先としては、民間病院 102 人 (63.0%) 国公立病院 59 人 (36.4%) その他 1 人 (0.6%) であった。

平均年齢 43.9 歳、平均卒後年 17.5 年となっており、卒後年と平均年齢との乖離はないと考えられる。勤続年数としては 5 年以下 95 人 (58.6%) と多く、次に 6-9 年 35 人 (21.6%) と続いており、平均勤務年は 5.9 年となった。平成 23 年度統計局調査によれば、医師平均年齢は 49 歳、平均勤続年数は 5.3 年となっており、ほぼ全国調査と近い数値となっている。

表 4 対象者の属性

| 項目 | 属性 | n=162 | |
|-------------------------|---------|-------|------|
| | | n | % |
| 性別 | 男性 | 128 | 79 |
| | 女性 | 32 | 19.8 |
| | 不明 | 2 | 1.2 |
| 年齢 平均 43.89±9.44 | 29歳以下 | 9 | 5.6 |
| | 30歳代 | 47 | 29 |
| | 40歳代 | 55 | 34 |
| | 50歳以上 | 46 | 28.4 |
| | 不明 | 5 | 3.1 |
| 勤続年階層 平均 5.89±5.83 | 0-5年 | 95 | 58.6 |
| | 6-9年 | 35 | 21.6 |
| | 10-19年 | 20 | 12.3 |
| | 20-29年 | 8 | 4.9 |
| | 不明 | 4 | 2.5 |
| 卒後年数階層 平均 17.46±9.56 | 0-5年 | 20 | 12.3 |
| | 6-9年 | 14 | 8.6 |
| | 10-19年 | 54 | 33.3 |
| | 20-29年 | 49 | 30.2 |
| | 30-39年 | 14 | 8.6 |
| | 40年以上 | 3 | 1.9 |
| 勤務先種別 | 民間 | 102 | 63 |
| | 国公立 | 59 | 36.4 |
| | その他 | 1 | 0.6 |
| 婚姻 | 既婚 | 121 | 74.7 |
| | 未婚 | 41 | 25.3 |
| 収集先 | 紙 | 154 | 95.1 |
| | インターネット | 8 | 4.9 |

5-2 予備的分析

まず、先行研究に従い、組織コミットメントの下位次元を功利的と情緒的とに分類し、次にキャリアコミットメント、最後に職務満足とに分類した上で、分析を行うことにした。

全 30 項目の質問に関して、平均値と標準偏差を算出し、得点分布を確認した。その結果、天井効果やフロア効果と考えられる得点分布の偏りは見られなかった。

5-2-1 組織コミットメントに関する予備的分析

5-2-1-1 組織コミットメント（情緒的）

組織コミットメント（情緒的）を規定する質問として「03 この病院にいることが楽しい」「22 この病院が素晴らしい働き場所であるといえる」などの愛着的 4 項目と「13 この病院の発展のためなら人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ」「20 この病院の人間であることを意識している」など内在化 3 項目 計 7 項目を想定し、信頼

性分析を行ったところ、合計得点 平均値(M) 23.80 標準偏差 (SD)6.02 信頼性係数(クロンバックの α) 0.92 となり、全7項目を採用し、それらの単純平均値を「組織コミットメント(情緒的)」とした。

5-2-1-2 組織コミットメント(功利的)

組織コミットメント(功利的)を規定する質問として「05 今この病院を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う」「06 この病院から得るものがあるうちは、この病院に留まっていようと思う」などの5項目を想定した。そのうち「10 これ以上自分の能力の向上させる機会が得られなければ、この病院に留まるメリットはあまりない」「17 自分の貢献に見合った処遇を受けていなければ働く意欲は沸いてこない」「21 この病院を離れるとどうなるか不安である」の3項目はQ05、Q06に対し負の相関を示し、項目が削除されたときの信頼性係数 α が全体の α より明らかに上昇するため、3項目を除外、2項目を採用し、 M 6.99 SD 2.04 信頼性係数 0.80 となった。そこで、それらの単純平均値を「組織コミットメント(功利的)」とした。

5-2-2 キャリアコミットメントに関する予備的分析

キャリアコミットメントを規定する質問として「18 今の職務・専門分野でキャリアを追究したい」「25 この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい」などの7項目を想定し、信頼性分析を行ったところ、 M 26.33 SD 4.80 信頼性係数 0.84 となり、全7項目を採用し、それらの単純平均値を「キャリアコミットメント」とした。

5-2-3 職務満足に関する予備的分析

職務満足を規定する質問として「09 今の仕事は自分の技能や能力を活かすことができていると思う」「11 今の仕事は自分の能力を発揮することができると思う」などの7項目を想定し、信頼性分析を行ったところ、 M 25.54 SD 4.34 信頼性係数 0.75 となり、全7項目を採用し、それらの単純平均値を「職務満足」とした。

表5 各変数の記述統計量

| | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 |
|----------------|------|------|------|------|
| 組織コミットメント(情緒的) | 1.00 | 5.00 | 3.40 | 0.86 |
| 組織コミットメント(功利的) | 1.00 | 5.00 | 3.50 | 1.02 |
| キャリアコミットメント | 1.14 | 5.00 | 3.76 | 0.68 |
| 職務満足 | 1.71 | 5.00 | 3.65 | 0.62 |

5-3 性別による差の検討

性別による差の検討をするためすべての因子について t 検定を行った。その結果、どの因子も有意な差は見られなかった。

5-4 婚姻による差の検討

婚姻による差の検討をするためすべての因子について t 検定を行った。その結果、どの因子も有意な差は見られなかった。

5-5 勤務先による差の検討

勤務先による差の検討をするためすべての因子について t 検定を行った。その結果、「組織コミットメント (情緒的)」 ($t=2.24$ $p<.05$) について、民間病院の医師の方が国公立病院の医師よりも高いという結果となった。有意差はなかったものの職務満足も高い数値を示した。

表 6 勤務先による有意差検定

| | 勤務先種別 | 度数 | 平均値 | 標準偏差 | t値 | 有意確率 (両側) |
|------|-------|-----|-------|-------|---------|-----------|
| 情緒的 | 民間 | 102 | 3.517 | .892 | 2.237 * | .033 |
| | 国公立 | 59 | 3.218 | .769 | | .027 |
| 功利的 | 民間 | 102 | 3.544 | 1.058 | 0.718 | .474 |
| | 国公立 | 59 | 3.424 | .964 | | .463 |
| キャリア | 民間 | 100 | 3.791 | .688 | 0.712 | .478 |
| | 国公立 | 59 | 3.712 | .669 | | .475 |
| 職務満足 | 民間 | 100 | 3.707 | .646 | 1.425 | .156 |
| | 国公立 | 57 | 3.561 | .559 | | .140 |

* $p<.05$

5-6 相関分析

相関分析では、「組織コミットメント (情緒的)」「組織コミットメント (功利的)」「キャリアコミットメント」「職務満足」「離職」は $p<.001$ レベルで一部 $t=.364$ の弱い相関があったものの、 $t=.413\sim t=.718$ の比較的強い相関関係にあった。また「勤務先」と「組織コミットメント (情緒的)」は $t=.168$ $p<.05$ レベル、「年齢」は「婚姻」 $t=.452$ 「勤務先」 $t=.334$ $p<.01$ レベルで比較的強い相関関係があった。

本稿で使用された全変数の相関係数を示したものが以下の表 7 である。

表7 本分析で使用された全変数の相関係数

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|---------|---------|---------|---------|-------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 1 性別 | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2 婚姻 | .243 ** | 1.000 | | | | | | | | |
| 3 勤務先 | .023 | .130 | 1.000 | | | | | | | |
| 4 年齢 | .102 | .452 ** | .334 ** | 1.000 | | | | | | |
| 5 勤続年数 | -.050 | .210 ** | .098 | .527 ** | 1.000 | | | | | |
| 6 組織コミットメント(情緒的) | .009 | .140 | .168 * | .154 | -.111 | 1.000 | | | | |
| 7 組織コミットメント(功利的) | .040 | .124 | .057 | .104 | .034 | .669 ** | 1.000 | | | |
| 8 キャリアコミットメント | -.002 | .053 | .057 | -.038 | -.057 | .569 ** | .413 ** | 1.000 | | |
| 9 職務満足 | -.033 | .045 | .114 | -.017 | .003 | .718 ** | .675 ** | .624 ** | 1.000 | |
| 10 離職 | -.002 | .113 | .191 * | -.086 | -.048 | -.653 ** | -.652 ** | -.364 ** | -.590 ** | 1.000 |

** p<.01, * p<.05

5-7 重回帰分析

5-7-1 従属変数「情緒的」を指定

仮説 1-1、1-2 を検証するため、組織コミットメント（情緒的）を従属変数、キャリアコミットメントと職務満足を独立変数、統制変数として性別、婚姻、勤務先、年齢、勤続年数とする重回帰分析を行った。表 8 がその結果である。

キャリアコミットメントと職務満足の 2 つの独立変数に対する回帰係数が $p<.001$ レベルで統計的に有意であり、修正済み R^2 0.56、 $p<.001$ レベルで F 値 25.60 と十分に高い値であり、説明力も高いと判断できる。つまりキャリアコミットや職務満足が高ければ、情緒的な組織コミットメントする意識も高くなることが示唆された。

以上の結果から、仮説 1-1、1-2 いずれも支持された。

表 8 重回帰分析結果（従属変数「情緒的」）

| | 組織コミットメント(情緒的) | |
|-------------|-----------------|-----------------|
| | モデル1 回帰係数(β) | モデル2 回帰係数(β) |
| Step1 統制変数 | | |
| 性別 | -.036 | .039 |
| 婚姻 | .080 | .022 |
| 勤務先 | .111 | .028 |
| 年齢 | .071 | .118 |
| 勤続年数 | .033 | .028 |
| Step2 独立変数 | | |
| キャリアコミットメント | | .240 *** |
| 職務満足 | | .558 *** |
| R^2 | .042 | .561 |
| Adj- R^2 | .009 | .539 |
| F 値 | 1.289 | 25.598 *** |

*** $p<.001$

いずれの VIF も 1 以下であり、多重共線性の問題はないと考えられる。

5-7-2 従属変数「功利的」を指定

仮説 2-1、2-2 を検証するため、組織コミットメント（功利的）を従属変数、キャリアコミットメントと職務満足を独立変数、統制変数として性別、婚姻、勤務先、年齢、勤続年数とする重回帰分析を行った。表 9 がその結果である。

職務満足の独立変数に対する回帰係数が $p < .001$ レベルで統計的に有意であり、修正済み R^2 0.48、 $p < .001$ レベルで F 値 18.17 と十分に高い値であり、説明力も高いと判断できる。つまり職務満足が高ければ、功利的組織コミットメントする意識も高くなることが示唆された。

一方キャリアコミットメントに対しての統計的有意差は見られず、キャリアコミットメントの高さが功利的組織コミットメントには影響を及ぼすことがないといえ、以上の結果から、仮説 2-1 は棄却されたが、2-2 は支持された。

表 9 重回帰分析結果（従属変数「功利的」）

| | 組織コミットメント(功利的) | |
|-------------|-------------------------|-------------------------|
| | モデル1 回帰係数(β) | モデル2 回帰係数(β) |
| Step1 統制変数 | | |
| 性別 | .025 | .071 |
| 婚姻 | .068 | .061 |
| 勤務先 | .004 | -.050 |
| 年齢 | .090 | .128 |
| 勤続年数 | -.037 | -.069 |
| Step2 独立変数 | | |
| キャリアコミットメント | | .025 |
| 職務満足 | | .661 *** |
| R^2 | .018 | .476 |
| Adj- R^2 | -.016 | .450 |
| F値 | .527 | 18.170 *** |

*** $p < .001$

いずれの VIF も 1 以下であり、多重共線性の問題はないと考えられる。

5-8 年齢による検定

5-8-1 年齢による差の検定

年齢による検定では 1 元配置分散分析を行った。年齢階級として 5 歳ごと、従属変

数として「組織コミットメント（情緒的）」「組織コミットメント（功利的）」「キャリアコミットメント」「職務満足」を設定した。

「組織コミットメント（情緒的）」に関する下位尺度で30-34歳（平均2.81 SD1.04）と40-44歳（平均3.62 SD0.71）55-59歳（平均3.76 SD0.82）は $p < .05$ レベルで有意差が見られた。

その他の変数は、年齢に関して有意差が見られなかった。

5-8-2 年齢と変数の関係

年齢と従属変数「組織コミットメント（情緒的）」「組織コミットメント（功利的）」「キャリアコミットメント」「職務満足」を設定し、プロットするとそれぞれ以下の図4から図7のようになった。

組織コミットメント（情緒的）に関しては年齢が上がるにつれて上昇するが、40-50歳くらいで一定になり、再上昇する値となった。組織コミットメント（功利的）に関しては50歳過ぎてから上昇する値となった。キャリアコミットメントは35歳から55歳まで緩やかな減少、それ以降は上昇する値となった。職務満足はほぼ一定する値となった。

図4 年齢と組織コミットメント（情緒的）

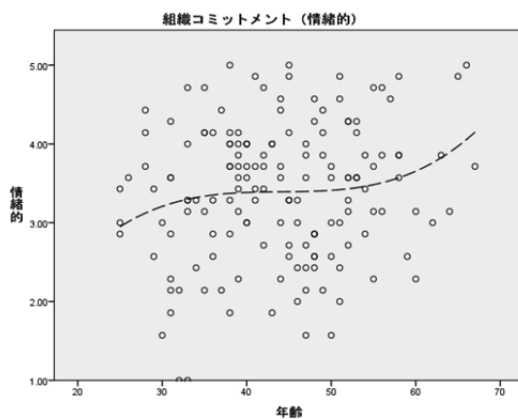


図5 年齢と組織コミットメント（功利的）

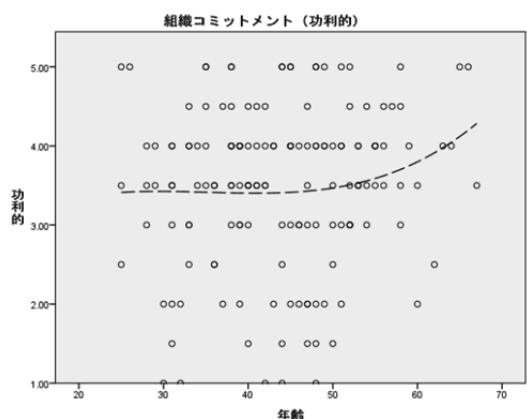


図6 年齢とキャリアコミットメント

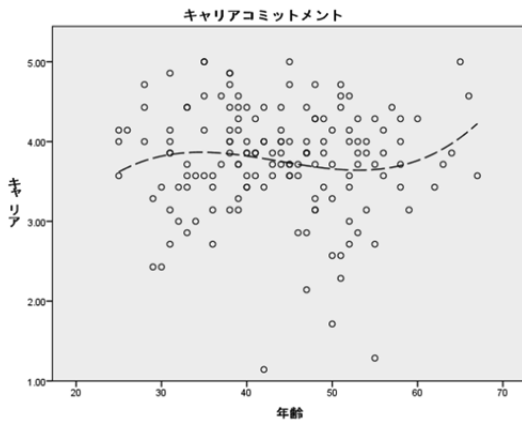
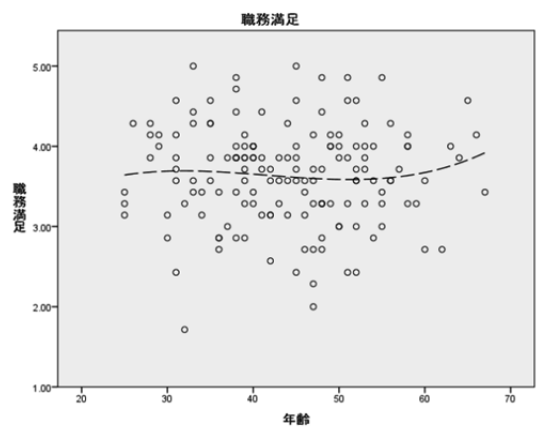


図7 年齢と職務満足



6. 考察と課題

6-1 考察

仮説 1-1 及び 1-2 については支持された。

組織コミットメント（情緒的）に対して、医師としてのキャリア追求、専門分野の継続、技能や能力発揮などの職務満足が病院に対する愛着や内在化につながっており、年齢間で若干差があるものの年齢が上がるにつれ、強くなることが証明された。

仮説 2-1 については棄却され、仮説 2-2 については支持された。

組織コミットメント（功利的）に対しては、コミットメントに対する対価があるから組織にコミットする単純な交換関係による側面とこれまでに投資した価値の結果その組織を離れることができないといった側面の2つがある。例えば、会社を辞めることによって、いままで身に着けていたスキルや技能が全部ゼロになってしまう場合には、功利的な組織コミットメントが強くなる。しかし、医師は専門職であるために病院を辞めたことにより、スキルや技能はゼロにはならない。そのため、キャリアコミットメントが高くなっても組織コミットメント（功利的）は高くなるとの関係にならなかったとも考えられる。

年齢に関しては、30-34歳よりも40-44歳は中堅層としてより病院に対する愛着を持ち、病院への内在化がより強くなると考えられ、さらに55-59歳では、幹部層としての病院に対するコミットメントがさらに強くなっている傾向が示唆される。

以上の結果より、医師の職務満足は情緒的・功利的な組織コミットメントにポジティブな影響を与えることが証明された。

また、民間病院は国公立病院と比べて職務満足、組織コミットメントが高くなって

いるのは、医師の定着率向上に向けて、より積極的な人的資源管理を行っていることが考えられる。職務満足している医師は給与と労働時間のバランス、同僚医師の協力体制の構築、上司の部下への手腕評価、能力発揮ができていていると感じている。以上のことから、医師としての腕を磨くことが出来る環境、快適に診療業務を行うことができる環境を整備し、同時に仕事の成果を適正に評価する仕組みを整えることが職務満足を高め、定着率向上につながると考えられる。

6-2 課題

今後の検討課題として、まず調査 Web の事例はまだ少ないため、本稿の手法や分析結果が従来の研究と比較しその妥当性を判断することが挙げられる。次に大学病院など臨床・研究・教育機関としての側面を持つ医療機関と臨床主体の医療機関とでは、影響因子が異なることが示唆される。第 3 に本稿では勤務医師のみを対象としたが、医師以外の医療職における検証がなされていないため、業種間における比較検討することにより、病院における組織コミットメント・職務満足・キャリアコミットメントの全体像が見える可能性がある。第 4 に職務満足と組織コミットメントに着目したクラスタ分析により、さらに詳細な特徴を掘り下げることができると考えている。これに関しては稿を改めて検討を加えることとしたい。

謝辞

本論文を作成するに際して、兵庫県立大学政策科学研究所 (IPS) 所長 開本浩矢教授、兵庫県立大学経営学部 加納郁也准教授、姫路獨協大学経済情報学部 高階利徳准教授、和歌山大学経済学部 厨子直行准教授より、丁寧かつ熱心なご指導を賜りましたことに感謝の意を表します。

参考文献 (引用文献を含む)

- [1] Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986) “Antecedents consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods” *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp. 21-231
- [2] Becker, H. S. (1960) “Note on the concept of commitment” *The American Journal of Sociology*, Vol.16, No. 1, pp. 32-40

- [3] Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization” *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18
- [4] Blau, G. (1985) “The measurement and prediction of career commitment” *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, pp. 277-288
- [5] Myrtle, R., et al. (2011) “Job and career influences on the career commitment of health care executives: the mediating effect of job satisfaction” *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 25, No. 6, pp. 693-710
- [6] 開本浩矢(2005)「新興プロフェッショナル組織における職務満足・組織コミットメント・成果に関する実証分析」『商大論集』第 57 巻第 3 号 pp. 371-388
- [7] 開本浩矢(2012)『入門組織行動論』中央経済社 pp. 31-43
- [8] 『病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告 平成 23 年 10 月』社団法人日本病院会 中小病院委員会 医業経営・税制委員会
- [9] 「中小企業における人材の採用と定着 一人が集まる求人、生きいきとした職場 / アイトラッキング、HRM チェックリスト他から」『労働政策研究報告書 No. 147 サマリー 2012』労働政策研究・研修機構 pp. 1-353
- [10] 田中美由紀(1988)「職務満足感とストレス反応との関連の検討」『産業ストレス研究』第 5 巻第 2 号 pp. 72-81
- [11] 丁子江利、高谷薫、金丸太一、板崎康二、開本浩矢(2012)「兵庫県立病院 3 病院における医師の職務満足度・組織コミットメント・職場移動に関するアンケートについて」『医療の質・安全学会誌』第 7 巻 Supplement p. 283
- [12] Brooke, P. B., Russell, D. W. & Price, J. L. (1988) “Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, organizational commitment” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, No. 2, pp. 13-145
- [13] 松山一紀(2008)「HRM 施策に対する知覚と組織コミットメントの関係: 松下機器産業(株)を事例として」『経済論叢』(京都大学) 181, pp. 39-60
- [14] 石山恒貴(2010)「組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割」『イノベーション・マネジメント』No. 8, pp. 17-36
- [15] 厨子直之(2010)「ナレッジワーカーのソーシャルサポート・職務満足・組織コミットメント・組織市民行動・離職に関する実証分析」和歌山大学経済学会『研究年報』第 14 号 pp. 469-486

- [16]西脇暢子(2011)「組織流動化時代の人的資源開発に関する研究—組織間協力と組織間人材移動をふまえた人材開発・育成・活用の問題を中心として—」日本大学経済学部産業研究所『産業経営プロジェクト報告書 一般研究』第 34-2 号 pp. 1-107
- [17]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
- [18]福間隆康、原口恭彦(2010)「高齢者サービスセンターの介護業務従事者の態度と業績の関連：年齢による違い」広島大学マネジメント学会『広島マネジメントレビュー』No. 4 pp. 1-16

引用ホームページ

- [1] 2013年11月1日 医学中央雑誌Web
- [2] 2014年1月3日 総務省 統計局 統計データ 日本の統計 第16章 労働・賃金 16-27 主要職種別平均年齢, 勤続年数, 実労働時間数と月間給与額
<http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>