

# 医療専門職におけるコミットメントと 職場継続意志の関係

上田 治、高村 洋子、谷口 泰代、松本 良平

キーワード：医療専門職、組織コミットメント、キャリア・コミットメント

職場継続

## 1. はじめに

近年、医療崩壊という言葉も聞かれる中、医療専門職の偏在や不足が指摘されている。医療専門職の需給バランスが崩れつつある社会的背景の中で、医療機関の運営にあたって各種医療専門職の獲得と離職防止に努めることは、極めて重要な課題である。一般に、職場継続性を高めるには職場満足度と職場へのコミットメント意識を高めるような施策が行われている。

したがって、医療機関の組織運営面からだけでなく人的資源確保の面からも、各種専門職にも強い組織コミットメントが必然的に求められると思われるが、専門職に属するメンバーから組織コミットメントが適切に引きだされているか、疑問を抱くケースは多いのでないだろうか。

## 2. 先行研究と仮説

Allen & Meyer (1990) によれば、組織コミットメントは組織と個人の貢献と報酬という交換アプローチと組織への愛着と規範とを含めた多次元でとらえられる。一般企業では団塊世代以前には会社への伝統的な帰属意識が、以後には報酬などの功利意識が高いことがコミットメントに関与し、特に革新的社風を持つ企業ではこれらの割合が高いと報告されている（関本・花田：1985a、1985b、1987）。一方、医療専門職は専門意識が高く、各種専門領域の職能組織にも所属している場合が多く、組織コミットメントだけではなく、キャリア・コミットメントも大きく関与していると想定される。Blau (1985) は、看護師を対象とした研究を基に、キャリア・コミットメント

が組織コミットメントとは独立して存在していると報告している。実際に、専門職ではやりがいや能力開発を通じて規範を高めることに満足を得ており、在職理由には報酬が寄与しないと報告され（石山：2010）、看護師対象の縦断調査の中ではキャリア・コミットメントと組織コミットメントは葛藤を生じないと報告している（難波：2009）。また看護師と介護職員のキャリア・コミットメントに違いがあるとの報告もある（白石ら：2011）。医療専門職においては、看護師を対象にしたコミットメントについての報告はあるものの（石川・石井：2012、堀井：2012）、医師のみあるいは医師を含む看護師以外の医療専門職におけるコミットメント意識について横断的に調査した報告は国立情報学研究所のデータベース（NACSIS IR：CiNii）やインターネットを通じて検索した限り見当たらなかった（2012年9月時）。

今回我々は、医療機関でも重要な課題となっている職場継続性に組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントの両者が寄与しているとの仮説の下に、調査紙による研究を行った。なお、本研究に際しては、上述のように看護師以外の医療専門職を対象としたコミットメントの調査研究がなされていないことから、多職種医療専門職を対象とした。

### 3. 対象と方法

#### 3-1. 分析モデルの提示

Allen&Meyer（1990）およびBlau(1985)の研究から、医療専門職における職場継続意思には、組織コミットメントとキャリア・コミットメントの両者が寄与しているとの仮説を立て、図1で示すような分析モデルを構築した。なお、組織コミットメントは、功利的、情緒的、規範的といった3次元から構成されるとした。

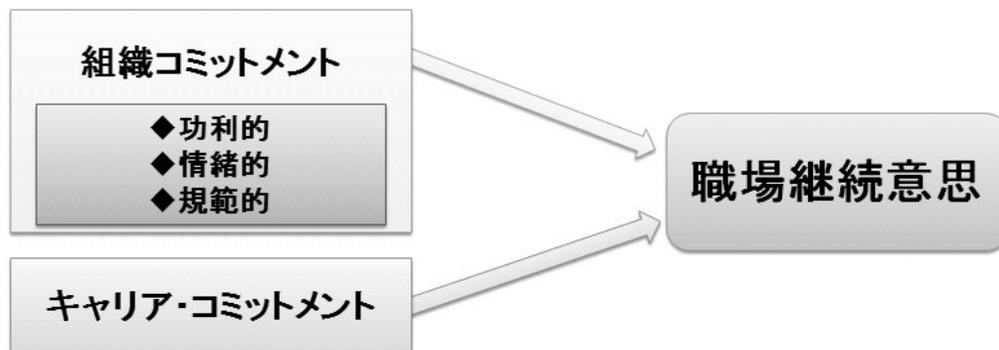


図1. 分析モデル

### 3-2. 調査施設概要

本稿で用いるデータは、公立総合病院（病床数 353 床）、公立専門病院（病床数 350 床）、私立総合病院（病床数 1161 床）、私立専門病院（病床数 388 床）の 4 施設に所属する医療専門職を対象に行った。

### 3-3. 調査対象

アンケート調査は、2012 年 11 月 19 日～11 月 28 日にかけて配布を行った。回収率は、86.7%（配布数 375 部、回収数 325 部）であった。本研究では、未回答項目が複数あった 5 例を除外し 320 例で解析を行った。医療専門職の内訳は、表 1 に示す通りである。

表 1. 医療専門職の内訳

職種	人数	男性	女性
医師	65	55	10
看護師	105	5	100
技師*	84	54	30
POST**	19	14	5
MSW・PSW***	13	3	10
薬剤師	34	11	23
合計	320	142	178

\*：放射線技師、臨床検査技師、臨床工学士

\*\*：理学療法士、作業療法士、言語療法士

\*\*\*：医療社会福祉士、精神保健福祉士

### 3-4. アンケート内容

アンケートの質問内容を表 2 に示す。Allen & Meyer (1990) の組織コミットメントの尺度と Blau (1985) の キャリア・コミットメント尺度の邦訳版（日本労働研究機構、2003）を参照して質問内容を決定した。本研究では Blau のキャリア項目が現代の日本の医療の専門性に不十分だと考え、問 9「私は、専門認定資格（専門医、専門・認定看護師、専門技師）を取得（継続）したい」、問 11「私の専門分野は病院（職場）にとって貴重だと思う」、問 13「私は、自らのキャリアを積むために、より良い条件があれば他の病院（職場）に替わりたい」、を追加して、アンケートを作成した。全ての質問項目について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」、「どちらとも言えない」の順に並べた

回答表の記載欄に丸印を記入する方法でアンケートの回答を行った。回答は、リッカート5点尺度で解析した。

表2 アンケート内容

問1	私は、今の職業が好きなので今後も続けたい
問2	私は、今の職業に愛着を感じている
問3	私は、今の病院（職場）に愛着を感じている
問4	私は、今の病院（職場）の問題を自分の問題のように感じている
問5	私は、今の病院（職場）を辞めたとしたら代替りの勤め先が見つからず困るだろう
問6	私は、今の病院（職場）に必要な人間であるからやめられない
問7	私は、今の病院（職場）にいれば業務量に見合った処遇が受けられる
問8	私もこの病院（職場）の一員なのだと強く思うことがある
問9	私は、専門認定資格（専門医、専門・認定看護師、専門技師）を取得（継続）したい
問10	私の望むポジションになるには今の病院（職場）に長く勤務したほうがよい
問11	私の専門分野は病院（職場）にとって貴重だと思う
問12	私は、今の病院（職場）に恩義を感じている
問13	私は、自らのキャリアを積むために、より良い条件があれば他の病院（職場）に替わりたい
問14	私は、頻繁に病院（職場）を変わることは好ましくないと思っている
問15	私は、今の病院（職場）を辞めるとお世話になった人に申し訳ない
問16	私には今の病院（職場）が理想的である
問17	私は、病院（職場）で一緒に働く人に対して義務感があるので今の病院（職場）を辞めることはないだろう
問18	私は、今の病院（職場）を辞めるとしたら罪悪感を持ってしまう
問19	私は、今の病院（職場）を辞めたいと思っている（R）
問20	今の病院（職場）では私の貢献度に見合った給与が与えられている
問21	私は、医療に携わって良かった
問22	私は、今の病院（職場）を選んで本当によかったと思う
問23	私は、今の病院（職場）を辞めたら生活設計が崩れてしまうだろう
問24	私は、今の病院（職場）をすぐにやめたいと思っても実際は難しいと思っている
問25	今の病院（職場）にいれば、いずれ、私の貢献度に見合った給与が与えられるだろう

### 3-5. コミットメント尺度の分析

コミットメント尺度 25 項目 (表 2) の平均値、標準偏差を算出した。天井効果は問 1 (5.175)、問 2 (5.063)、問 21 (5.168) に認められ、フロア効果は、問 5 (0.848)、問 18 (0.922) に認められたが、いずれも著しく外れた水準値にはなく、重要質問項目であるため除外しなかった。

### 3-6. 調査項目と操作化

組織コミットメントについては、職場継続意思の項目である問 19 「私は、今の病院 (職場) を辞めたいと思っている (R)」 およびキャリア・コミットメントとして作成した以下の 5 項目を除外した残りの 19 設問について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。属性因子として性別、国家資格について分析を行った。

次に、職場継続意思を従属変数とし、因子分析によって導かれた各因子および性別、国家資格、資格経験年数、病院在籍年数、医師ダミー、技師ダミー、POST ダミー、MSW/PSW ダミー、薬剤師ダミーを独立変数として重回帰分析を行い、さらに国家資格毎の分析も行った。なお、放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技師は、技師群として一括りとした。また、理学療法士 (PT: Physical Therapist)、作業療法士 (OT: Occupational Therapist)、言語聴覚士 (ST: Speech-Language-Hearing Therapist) は主にリハビリテーションに従事し POST と総称されることもあり、POST 群として一括りとした。医療機関内における医療社会福祉士 (MSW: Medical Social Worker)、精神保健福祉士 (PSW: Psychiatric Social Worker) といったソーシャルワーカーは、専門性も高く、MSW/PSW 群として一括りとした。

キャリア・コミットメントは、問 1 「私は、今の職業が好きなので今後も続けたい」、問 9 「私は、専門認定資格 (専門医、専門・認定看護師、専門技師) を取得 (継続) したい」、問 11 「私の専門分野は病院 (職場) にとって貴重だと思う」、問 13 「私は、自らのキャリアを積むために、より良い条件があれば他の病院 (職場) に替わりたい」、問 21 「私は、医療に携わって良かった」の 5 項目を抽出して解析した。5 項目の信頼性分析を行った後、5 項目の平均値および性別、国家資格、資格経験年数、現職在籍年数、医師ダミー、技師ダミー、POST ダミー、MSW/PSW ダミー、薬剤師ダミーを独立変数として職場継続意思との関係について、重回帰分析を行い加えて国家資格毎の分析も行った。

最後に、上記操作で抽出された組織コミットメントの平均値とキャリア・コミットメントの平均値および性別、国家資格、資格経験年数、現職在籍年数、医師ダミー、

技師ダミー、POSTダミー、MSW/PSWダミー、薬剤師ダミーを独立変数として職場継続意思との関係について、重回帰分析を行った。

全ての統計解析は分析ソフトSPSS18 (IBM SPSS Statistics) を使用して行った。

調査内容には対象者の病院組織に対する意識なプライバシー保護のための配慮が必要で、自由意思による調査への協力のもと個人同定がなされぬよう解答はすべて未記名とし回収データは研究終了まで厳重保管管理し、終了後シュレッダーにかけた。

## 4. 結果

### 4-1. 組織コミットメントの因子分析 (表3)

組織コミットメントの5因子で全分散を説明する割合は、58.7%であった。組織コミットメントの19設問に対し、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。すべての項目の因子負荷量が0.35以上であり、5因子構造が妥当であると考えられた。第1因子は5項目で構成されており、「愛着」と命名した。第2因子は3項目で構成されており、「報酬」と命名した。第3因子は5項目で構成されており、「同一化」と命名した。第4因子は3項目で構成されており、「規範」と命名した。第5因子は3項目で構成されており、「離職困難」と命名した。

組織コミットメントにおける下位尺度の得点は、5つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出した。内的整合性の検討における因子の信頼性係数 (クロンバックの  $\alpha$ ) は、第1因子「愛着」が0.766、第2因子「報酬」が0.76、第3因子「同一化」が0.765、第4因子「規範」が0.593、第5因子「離職困難」が0.527であった。

### 4-2. 組織コミットメントと職場継続意志：重回帰分析

重回帰分析は、問19「私は、今の病院（職場）を辞めたいと思っている (R)」を従属変数とし、重回帰分析を全職種と医療専門職別に行った。

全体では $R^2$ は0.327であった ( $p < 0.01$ )。5因子の内、「愛着」のみが統計的に有意であり、 $\beta$ は0.434 ( $p < 0.01$ )であった。また資格経験年数、技師ダミー、POSTダミーで統計的に有意であり、 $\beta$ は0.173 ( $p < 0.01$ )、0.265 ( $p < 0.01$ )、0.117 ( $p < 0.05$ )であった (表4)。

また医師群においては「愛着」 ( $p < 0.01$ )、看護師群では「愛着」 ( $p < 0.01$ ) と「離職困難」 ( $p < 0.1$ ) が有意に寄与しており、いずれの  $\beta$  も正であった。技師群では「愛着」のみが有意であり ( $p < 0.1$ )、 $\beta$  は正であった。POST群では、職場継続意思に有意な関係性はみられなかった。MSW/PSW群では「愛着」のみが有意であり ( $p$

<0.1)、 $\beta$  は正であった。薬剤師群では「報酬」( $p < 0.1$ )、「資格経験年数」( $p < 0.05$ )が有意に寄与しており、いずれの $\beta$ も正であった(表5)。

表3 組織コミットメントの因子分析：主因子法、プロマックス回転

質問番号	平均±SD	I 愛着	II 報酬	III 同一化	IV 規範	V 離職困難
問 3	3.65±1.186	.791	-.029	.053	-.041	-.035
問 2	4.15±0.913	.647	-.132	-.115	.036	-.110
問22	3.75±1.118	.623	.006	-.035	.056	.087
問16	2.80±1.258	.414	.143	.110	.120	.119
問12	3.24±1.305	.373	.094	-.007	.318	-.003
問20	2.92±1.202	-.142	1.053	-.176	-.046	-.020
問 7	2.91±1.312	.108	.618	.124	-.043	.000
問25	2.45±1.261	.059	.494	.124	.030	.039
問 6	2.14±1.138	-.047	-.097	.858	-.127	-.038
問17	2.50±1.274	-.065	.025	.578	.297	.058
問 4	3.08±1.274	.324	.027	.458	-.171	-.052
問 8	3.27±1.225	.372	.069	.396	-.079	-.023
問10	2.55±1.319	.152	-.005	.379	.118	.069
問15	3.07±1.421	.109	-.037	-.200	.858	-.133
問18	2.23±1.308	-.253	.099	.325	.520	-.021
問14	3.58±1.356	.079	-.116	-.058	.430	.118
問23	3.21±1.52	.010	.023	-.170	-.014	.915
問24	3.30±1.429	-.136	-.214	.234	.034	.395
問 5	2.34±1.492	-.014	.101	.030	-.086	.375
クロンバック $\alpha$		0.766	0.760	0.765	0.593	0.527
下位尺度得点の平均±SD		3.512 ±0.836	2.758 ±1.035	2.708 ±0.895	2.959 ±1.011	2.952 ±1.062
累積寄与率 (%)		29.61	39.434	46.412	52.861	58.746
因子間 相関	I 愛着	1				
	II 報酬	.569***	1			
	III 同一化	.606***	.529***	1		
	IV 規範	.46***	.395***	.586***	1	
	V 離職困難	.196**	.131	.376***	.396***	1

下位尺度相関の有意確率 \*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < 0.01$

表4 組織コミットメントの重回帰分析

	標準化係数
I 愛着	0.434***
II 報酬	0.088
III 同一化	0.066
IV 規範	0.001
V 離職困難	0.038
性別	-0.05
国家資格	-0.147
資格経験年数	0.173***
現職在籍年数	-0.076
医師ダミー	-0.001
技師ダミー	0.265***
POSTダミー	0.117**
MSW/PSWダミー	0.021
薬剤師ダミー	0.08
R2 乗	0.327
F 値	12.051***
自由度	14

標準化係数  $\beta$  の有意確率 \* $p < 0.1$  \*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < 0.01$

表5 職種別組織コミットメントの重回帰分析

	医師	看護師	技師	POST	MSW/PSW	薬剤師
I 愛着	0.697***	0.375***	0.244*	0.283	1.982*	0.29
II 報酬	0.007	0.088	0.005	0.359	0.059	0.326*
III 同一化	-0.018	0.115	0.127	0.174	-0.676	0.066
IV 規範	0.026	-0.114	-0.002	0.045	-0.09	0.173
V 離職困難	0.020	0.167*	-0.033	-0.084	-0.542	0.131
性別	-0.082	0.133	-0.058	0.042	-0.355	-0.206
経験年数	0.159	0.14	-0.067	-0.199	0.868	0.482**
在籍年数	-0.132	0.067	-0.161	-0.018	-0.563	-0.146
R2 乗	0.443	0.334	0.057	0.225	0.37	0.348
F 値	7.352***	7.523***	1.628	1.653	1.881	3.201**
自由度	8	8	8	8	8	8

標準化係数  $\beta$  の有意確率 \* $p < 0.1$ 、\*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < 0.01$

### 4-3. キャリア・コミットメントの分析

キャリア・コミットメント5項目の信頼性係数（クロンバックの  $\alpha$ ）は0.435であった。重回帰分析は、問19「私は、今の病院（職場）を辞めたいと思っている（R）」を従属変数とし、重回帰分析を全体と医療専門職別に行った。

全体では  $R^2$  は0.232であった（ $p < 0.01$ ）。技師ダミーは、統計的に有意であり、 $\beta$  は0.192（ $p < 0.01$ ）であった（表6）。

また、専門職毎の分析では、全職種において、キャリアの  $\beta$  は0.397から0.712と高値であり、MSW/PSWを除く全職種で統計学的有意水準にあった。（表7）

表6 キャリア・コミットメントの重回帰分析

	標準化係数
キャリア・コミットメント	0.465***
性別	-0.017
経験年数	0.039
在籍年数	-0.032
医師ダミー	0.026
技師ダミー	0.192***
POSTダミー	0.093
MSW/PSWダミー	-0.036
薬剤師ダミー	0.008
R2乗	0.232
F値	10.635***
自由度	10

標準化係数  $\beta$  の有意確率 \* $p < 0.1$ 、\*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < 0.01$

表7 職種別キャリア・コミットメントの重回帰分析

	医師	看護師	技師	POST	MSW/PSW	薬剤師
キャリア	0.584***	0.414***	0.397***	0.481**	0.712	0.509***
性別	-0.116*	-0.276***	0.040	0.100	-0.602	-0.149
経験年数	-0.196	0.089	-0.082	-0.501	-0.916	0.909
在籍年数	-0.167	0.069	-0.117	-0.021	-0.857	-0.076
R2乗	0.401	0.257	0.230	0.246	-0.158	0.270
F値	7.910***	8.649***	3.983***	2.174	0.673	1.359**
自由度	4	4	4	4	4	4

標準化係数  $\beta$  の有意確率 \* $p < 0.1$ 、\*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < 0.01$

#### 4-4. 組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントと職場継続意思：重回帰分析

従属変数職場継続に対する組織コミットメントとキャリア・コミットメントにおける二要因の重回帰では  $R^2$  は 0.317 で ( $p < 0.01$ )、 $\beta$  は組織コミットメントで 0.332 ( $p < 0.01$ )、キャリア・コミットメントで 0.229 ( $p < 0.01$ ) であった。職種別因子として技師ダミーで統計的に有意差があり、 $\beta$  は 0.172 ( $p < 0.05$ ) であった (表 8)。

表 8 組織コミットメントとキャリア・コミットメントの重回帰分析

	標準化係数
組織コミットメント	0.332***
キャリア・コミットメント	0.229***
性別	-0.001
経験年数	0.095
在籍年数	-0.036
医師ダミー	0.080
技師ダミー	0.172**
POST ダミー	0.087
MSW/PSW ダミー	-0.037
薬剤師ダミー	0.008
R2 乗	0.317
F 値	12.984***
自由度	10

標準化係数  $\beta$  の有意確率 \* $p < 0.1$ 、\*\* $p < 0.05$ 、\*\*\* $p < .001$

## 5. 考察

本研究では、医療専門職における職場継続意志に組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントが寄与しているかを調査紙による回答から、因子分析・回帰分析を用いて解析した。

### 5-1. 医療専門職における組織コミットメント

本研究の組織コミットメントは、情緒的コミットメントが第1因子の「愛着」と第3因子の「同一化」に、功利的コミットメントは第2因子の「報酬」と第5因子の「離職困難」に分かれたと考えられる。以上に加えて第4因子が「規範」に相当すると考えられた事から、本邦の医療専門職における組織コミットメントは、組織コミットメントは、情緒、功利、規範の3つの下位尺度があるという Allen & Meyer の報告 (1990) に一致するといえる。

組織コミットメントの下位尺度相関は、「報酬」と「離職困難」以外で有意な正の相関関係が認められ、情緒的コミットメントが高い職員は、規範的コミットメントも高いことが判った。「報酬」と「離職困難」の関係が認められなかったことから、報酬や処遇が離職の要因にはなっていないと考えられた。

全体における重回帰分析からは「愛着」が職場継続意志に正の影響を与えていることが示唆された。一方「報酬」、「同一化」、「規範」、「離職困難」因子は統計的にも有意水準ではなく、また  $\beta$  も 0.1 以下と小さいため、本対象群における職場継続意思には有意な影響を与えていないと考えられる。以上から、病院所属の医療専門職では、組織コミットメントのうち、愛着という情緒的コミットメントが職場継続意志を強める方向に影響している可能性が考えられた。また資格経験年数、技師ダミー、POSTダミーが有意水準にあり、経験や職種によって職場継続意志に違いのあることが示唆された。中でも、「愛着」の  $\beta$  が 0.434 と、「報酬」「同一化」「規範」「離職困難」の  $\beta$  が 0.1 以下であるの比して、高かったことから「愛着」因子が職場継続意思を強める因子として、最も寄与していると考えられた。しかしながら、医療専門職種別では、その傾向にも差異があった。医師群における「愛着」は  $\beta$  が 0.697 と他の職種よりも高く、医師群における職場継続意思においては、「愛着」因子の説明力が高いと考えられた。看護師、技師 MSW/PSW、においては、統計的有意に「愛着」が寄与しているものの、 $\beta$  が 0.1~0.3 台であり、医師に比して説明力は低いと考えられる。一方、POST、薬剤師で「愛着」因子は統計的有意水準を満たさなかった。ただし、これらの 2 職種群は、医師群、看護師群、技師群に比してサンプルサイズが小さいため、統計的検出力が低かった可能性が高いと思われる。今後、より多い例数での検証が必要とされる。

重回帰分析で職種間に差異を認めた他の点としては、看護師で「離職困難」因子、薬剤師で「報酬」因子が職場継続意志に対して統計的に有意に正の影響を与えていることがみられたことである。功利的側面から「離職困難」と感じている人は、職場継続意志が高いのは自然で納得度の高い事象と思われるが、看護師以外に認められなかったのは、職種における特異性なのか他の職種群のサンプルサイズの問題かは、今後の検討課題である。

## 5-2. 医療専門職におけるキャリア・コミットメント

キャリア・コミットメントの5項目の設問は、我々が新規に作成した3項目を含むが、信頼性係数（クロンバックの $\alpha$ ）は、 $0.435$ と比較的低値であった。しかしながら、回帰分析では、予測有意確率は有意水準を満たし、また $\beta$ も $0.465$ と比較的高値であることから、医療専門職におけるキャリア・コミットメントは職場継続意思を正に強める要因として、一定の説明力を有すると考えられた。

専門職種別では、最もサンプルサイズの小さいMSW/PSWを除く全職種において、統計的有意水準を満たしていたこと、 $\beta$ も $0.38$ から $0.59$ の範囲にあることから、概ね全ての医療専門職において、同様にキャリア・コミットメントは職場継続意思を正に強める要因である可能性が示唆された。

## 5-3. 医療専門職における組織コミットメントとキャリア・コミットメントの関係

本稿では、医療専門職においては、組織コミットメントとキャリア・コミットメントの両者が職場継続意志に寄与しているとの仮定の下に、調査研究を行った。組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントと職場継続意志との重回帰分析の結果、双方ともに優位に職場継続因子を正に強める要因として寄与している事が示された。 $\beta$ の値としては、組織コミットメントは $0.332$ 、キャリア・コミットメントは $0.229$ 、と組織コミットメントの方が大きいとはいえ、キャリア・コミットメントも十分に職場継続性を高める因子として説明力を有すると考えられる。

以上から、医療機関における職場継続意志においては、図1に示した分析モデルが成立していることが、本研究では示されたと考える。今回幅広い年代の医療従事者を対象に公的、私的および専門、総合病院含めた解析を行うことができた。今後、医療機関における職場継続性の向上、それは医療機関の運営の質をも左右するが、それら高めるには、職場の愛着を保ちつつ、各々がキャリア形成を高めることができるような職場環境の整備が重要となってくると思われる

## 6. 結論

本邦における医療専門職において、職業継続意志は組織コミットメントとキャリア・コミットメントの双方が職種を問わず寄与しているという分析モデルは妥当であると考えられた。組織コミットメントの下位尺度では、専門職種間で異なる可能性が考えられたが、職種別にサンプルサイズが異なったことから、今後のさらなる検討が必要と考えられた。

## 謝辞

本研究と論文執筆にあたり開本浩矢教授（兵庫県立大学経営学部）、加納郁也准教授（兵庫県立大学経営学部）、高階利徳准教授（姫路独協大学経済情報学部）、厨子直行准教授（和歌山大学経済学部）から様々なご助言をいただきました。また調査に当たり各病院の多くの医療専門職の方々にご協力いただきました。謹んで感謝いたします。

## 参考文献

- [1] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63. 1-18
- [2] Blau, G. J. (1985) The measurement and prediction of career commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58. 277-288
- [3] 関本昌秀・花田光世(1985a)「11社の調査分析にもとづく帰属意識の研究（上）」*ダイヤモンド・ハーバードビジネス*、11月号、84-86
- [4] 関本昌秀・花田光世(1985b)「11社の調査分析にもとづく帰属意識の研究（下）」*ダイヤモンド・ハーバードビジネス*、1月号、53-62
- [5] 関本昌秀・花田光世(1987)「企業帰属意識の構造化と影響要因の研究」*産業・組織心理学研究*、Vol. 1. 9-20
- [6] 堀井希依子(2012)「女性看護師の職業継続を規定する要因の検討—キャリアステージによる比較—」*共栄大学研究論集* 第10号、121-140
- [7] 石川ひとみ・石井範子(2012)「看護職の学習行動と組織・専門コミットメントとの関係性」*秋田大学保健学専攻紀要* 20 (1)、31-41
- [8] 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* Vol. 18, 17-36,)
- [9] 難波 峰子(2009)「看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連」*日本保健科学学会誌* 12月号. 16-24)
- [10] 日本労働研究機構(2003)「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発 HRM チェックリストの開発と利用・活用」*調査研究報告書* No. 161、49-89
- [11] 西脇暢子(1998)「コミットメント研究の課題と展望」*産業・組織心理学研究*、Vol. 11. 51-59

- [12] 白石旬子・藤井賢一郎・田口潤・影山優子(2011)「介護職員のワークモチベーション内容および、ワークモチベーション内容とキャリア・コミットメントの関連：看護師との比較による介護職員の特徴」介護経営、第6巻、第1号、16-28
- [13] 高村 静(2007)「組織コミットメントと転職意識 (1)」NFI リサーチレビュー 11月号