

A県看護師の就業継続の意思とキャリアアップに関する調査

A Study on The Job Continuation and Career Development of Nurses in A Prefecture

大川百合子¹⁾・長友みゆき¹⁾

Yuriko Ohkawa・Miyuki Nagatomo

要 旨

本研究は、A県の看護師の就業継続意思と、キャリアアップする上で困難に感じていることを調査し、組織コミットメントの概念を用いて検討することで、看護師が就業継続するための条件について示唆を得ることを目的とする。

1,495名の看護師を対象に就業継続意思の有無と理由、キャリアアップを困難にする理由等の質問紙調査を行った。就業継続の意思決定の理由は【自己のライフスタイルと仕事との適合性】【キャリアアップの可能性】【年齢との折り合い】【病院組織の体制・条件】の項目に対応するものであった。就業継続意思ありでは、組織コミットメントの3要素のうち情動的要素、継続的要素を含み、就業継続意思なしは3要素とも含まれないことが示唆された。キャリアアップを困難にするのは、<地域性>と<組織の支援不足>であった。

A県の看護師は『地元・家族密着安定志向』の傾向をもっており、それを踏まえて情動的要素を強化することが就業継続の条件であると考えられる。

キーワード：就業継続，組織コミットメント，キャリアアップ

job continuation, organizational commitment, career development

1. はじめに

少子高齢社会に伴い、人々の医療に対する関心は高くニーズも多様化しており、看護もその期待に応えていかなければならない。しかし、日本全国に55万人といわれている潜在看護師、新人看護師の早期離職など、看護師不足の問題は深刻化している。日本看護協会によると2006年の全国の常勤看護職員離職率は12.4%で、12都道府県が平均を上まわり、都市部と地方では最大で3.0倍という地域差も出ている（日本看護協会News Release, 2008）。看護師の退職後は主として新人看護師で補充するため、経験の浅い看護師によって機能を維持している病院もあり（増野, 2007）、

看護師の疲弊や看護サービスに影響を及ぼしている。

離職の予測因子に関して組織心理学分野では、個人と組織の関係を組織コミットメントの側面から分析する研究が1970年代より行われている（高木, 2003；上野, 2005）。組織コミットメントとは、個人の組織に対する関わりや愛着心などの心理的な態度のことで（Mowday et al., 1979）、情動的（affective）要素、継続的（continuance）要素、規範的（normative）要素の3要素で構成されている（Allen et al., 1990）。情動的要素とは組織の価値や目標を共有し愛着をもった結びつきであり、継続的要素とは離職することの損得勘

¹⁾ 宮崎大学医学部看護学科 基礎看護学講座
School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki

定に基づく結びつき，規範的要素とは組織に対し義務感や責任感に基づく結びつきを表している。また，組織コミットメント全体に影響を与える「共通する先行因子」として，個人特性，教育，在職期間がある (Meyer et al., 2002; 石田ら, 2004; 上野, 2005)。

以上のことから，看護師の就業継続の意思について，組織コミットメントの視点で分析することは，離職の状況を詳細に把握する上で重要であると考えられる。また，地方においては人員確保のみならず，医療の高度化に伴い看護の質の維持・向上も重要な課題であり，看護の質は看護師のもつキャリアに影響されると言える。そこで，本研究ではA県の看護師の就業継続意思と，A県におけるキャリアアップで困難に感じていることを調査し，組織コミットメントの概念を用いて検討することで，看護師が就業を継続していくための条件について示唆を得ることを目的とする。

II. 方法

1. 対象とデータ収集方法

A県内の全病院151施設の看護部に調査の趣旨と内容に関する依頼文書を送付し，調査協力の承諾が得られた59施設の看護師（准看護師を除く）を対象とした。各施設の看護部に看護師の人数分の無記名・自記式質問紙を発送し，看護師へ配布してもらった。質問紙は返信用封筒で個別に返送できるようにした。調査期間は平成17年10月～11月であった。

調査内容は 基本属性，看護師として就業することに関して「なるべく働き続ける」，「結婚，出産で一時退職し，子供が離れたら再就職する」，「結婚，出産まで働く」から選択，現在の職場で就業を継続する意思の有無を選択し，その理由を自由記載，現在の職場に就職した経緯について研究者が設定した7つの経緯から選択，A県内またはA県外で職場を移動した経験の有無，移動の機会がある場合の，地理上の許容圏を九州圏内・関西まで・関東まで・全国から選択，看護職としての最終目標を保健師・助産師・認定看護師・専門看護師・看護管理者・看護師のまま

(資格や職位を目指さないで現状のまま) から選択，A県でキャリアアップしていく上で困難なことを自由記載とした。

2. 分析方法

得られたデータは単純集計を行った。就業継続意思と移動許容圏については，看護師としての最終目標とクロス集計を行った。就業継続意思の有無の理由とキャリアアップで困難なことの理由における自由記載は，最小の意味ある文脈ごとに区分し，類似した内容ごとにカテゴリー化した。カテゴリー化，ネーミングについては研究者間で繰り返し検討し，データの信頼性，妥当性を確保した。抽出したカテゴリーは比較・図式化し，組織コミットメントの3要素の視点で検討した。

3. 倫理的配慮

研究の参加は自由意思で強制ではないこと，データは施設名や個人の特定ができないように処理すること，研究の成果は学会発表や論文として公表することを文書で説明し，調査票の返送により研究参加の意思があると見なした。

4. 用語の定義

離職：離職とは職務から離れることで，退職とは現職を退くことである (大辞林, 1998a) が，本研究では離職と退職は同義語とする。

キャリアアップ：キャリアアップという用語は和製英語で，より高い資格・能力を身につけること，経歴を高めること (大辞林, 1998b; カタカナ新語辞典, 2001) とあるが，ここでは「個人が職業上の地位や役割を獲得しながら職業人としての能力やアイデンティティを形成していくこと」 (看護大辞典, 2002) というキャリア発達の意味で使用する。

III. 結果

1. 対象の特性

対象となった施設の設置主体は官公立，医療法人，財団法人，民間病院であった。質問紙は3,783人に配布し有効回答数1,495人 (39.5%) であっ

た。男性99人(6.6%)、女性1,377人(92.1%)、平均年齢 34.1 ± 9.8 歳であった(図1)。未婚者は720人(48.2%)、既婚者は667人(44.6%)、子供がいる者は645人(43.1%)であった。A県出身者は1,339人(89.6%)であった。看護師として就業に関する考えでは、「なるべく働き続ける」が956人(63.8%)、「結婚・出産で一時退職し、子供が手を離れたら再就職する」が308人(20.6%)、「結婚・出産まで働く」が124人(8.2%)であった。

現在の職場にどのような経緯で就職したかの問いでは、「広告」が415人(27.8%)、「知人・友人を通して」が343人(22.9%)、「出身学校・先生の紹介」が239人(16.0%)、「家族・親戚を通して」が238人(15.9%)、以下、「学生時代の実習施設」「奨学金を受けた施設」「その他」の順であった。

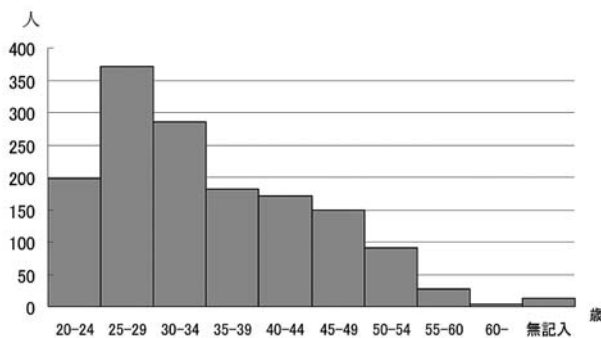


図1 対象者の年齢構成 (n=1,495)

A県内で職場を移動した経験のある者は1,052人(70.1%)、ない者は432人(28.9%)、A県外に職場を移動した経験のある者は560人(37.5%)、ない者は923人(61.7%)であった。移動の機会がある場合、移動許容圏は九州圏内と答えた者は713人(47.7%)であった。

2. 移動許容圏と自己の最終目標の関連

現在の職場に就業継続する意思と看護師としての最終目標との関連では、就業継続すると答えた657人のうち、看護師のままで就業を継続するが429人(65.2%)、看護管理者が92人(14.0%)、認定看護師が44人(6.6%)、以下専門看護師、助産師、保健師などであった。現在の職場に就業継続意思なしと答えた714人のうち、看護師のままで458人(64.1%)、認定看護師48人(6.7%)、専門看護師45人(6.3%)、保健師27人(3.7%)、看護管理職と助産師が同数で各26人(3.6%)であった(表1)。

移動許容圏と看護師としての最終目標との関連では、九州圏内が許容圏と答えた713人中、看護師のままで502人(70.4%)、看護管理者43人(6.0%)、認定看護師、専門看護師が同数で各41人(5.7%)、保健師、助産師が同数で16人(2.2%)であった。次に多かったのが全国を許容圏とした

表1 現在の職場に就業継続する意思と最終目標

n=1,459

就業継続の意思	最終目標								合計
	保健師	助産師	認定看護師	専門看護師	看護管理者	看護師のまま	わからない	無回答	
就業継続する	5(0.8%)	13(1.9%)	44(6.6%)	37(5.6%)	92(14.0%)	429(65.2%)	13(1.9%)	24(3.5%)	657
就業継続しない	27(3.8%)	26(2.6%)	48(6.7%)	45(6.3%)	26(3.6%)	458(64.1%)	19(2.6%)	65(9.1%)	714
無回答	0(0%)	3(2.4%)	9(7.2%)	8(6.4%)	5(4.0%)	74(60.0%)	18(15.0%)	7(5.6%)	124
合計	32(2.1%)	42(2.9%)	101(6.9%)	90(6.2%)	123(8.4%)	961(66.0%)	50(3.4%)	96(6.4%)	1,495

表2 移動許容圏と最終目標

n=1,459

許容圏	最終目標								合計
	保健師	助産師	認定看護師	専門看護師	看護管理者	看護師のまま	わからない	無回答	
九州圏内	16(2.2%)	16(2.2%)	41(5.8%)	41(5.8%)	43(6.0%)	502(70.4%)	20(2.8%)	34(4.7%)	713
関西まで	4(4.1%)	2(2.0%)	7(7.3%)	3(3.1%)	7(7.3%)	60(63.0%)	4(4.1%)	4(4.1%)	96
関東まで	3(2.1%)	8(5.6%)	16(11.0%)	13(9.1%)	20(14.0%)	69(49.0%)	6(4.2%)	6(4.2%)	142
全国	2(1.3%)	7(4.7%)	13(8.7%)	11(7.4%)	6(4.0%)	88(59.4%)	0(0.0%)	5(1.8%)	148
その他	7(2.6%)	2(0.7%)	16(5.9%)	15(5.5%)	30(11.1%)	169(63.0%)	5(1.8%)	7(2.6%)	269
無回答	0(0.0%)	7(5.5%)	8(6.2%)	7(5.5%)	17(13.3%)	73(27.3%)	6(4.0%)	9(7.0%)	127
合計	32(2.1%)	42(2.8%)	101(6.9%)	90(6.1%)	123(8.4%)	961(66.0%)	50(3.4%)	96(6.5%)	1,459

148人中、看護師のままだが88人(59.4%)、認定看護師13人(8.8%)、専門看護師11人(7.4%)、助産師7人(4.7%)、以下看護管理者、保健師であった。関東までが許容圏とした142人中、看護師のままだが69人(48.6%)、看護管理者20人(14.0%)、認定看護師16人(11%)、専門看護師13人(9.1%)、以下、助産師、保健師であった(表2)。

3. 現在の職場での就業継続の意思の理由と、キャリアアップに困難を感じる理由

現在の職場で就業継続の意思のある者は657人(44.3%)、意思のない者は714人(47.7%)であった。就業を継続する理由は、慣れた職場にいたい 通勤が便利 などで構成された<安定した職場である>、学べる・学びたい 目標がある などで構成された<向上できる職場である>などのほか、<年齢の壁がある><選択肢がない>などに分類できた。継続意思のない理由として 結婚・出産後は退職するだろう 現在子育て中である などで構成された<女性のライフスタイルを優先したい>、他科・他職種で経験を積みたい などで構成された<他分野で活躍したい>などのほか、<待遇に不満がある><年齢による困難を感じる>に分類できた(表3、表4)。

A県内でのキャリアアップで困難に感じることでは、“研修を受けたいと思っても、主に県の中央で実施されている”、“資格を得るための研修や学会も都市部で実施されている”、“地理的に遠いし旅費がかかる”、“研修を受ける時間が確保できない”など 距離・金・時間 に関することや、“土地柄のせいか医療現場が保守的”“病院間で医療の質を上げるような競争がない”といった 競争意識がない、都市部よりも 研修自体が少ない などの<地域性>に関するものが抽出された。また、キャリアアップに対する 職場・上司の理解・協力がなく、保育施設がなく 子育てへのサポートがない など<組織の支援不足>によるものが抽出された(表5)。

就業継続意思の有無の理由とキャリアアップで困難なことの理由で抽出したカテゴリーは、「現在の職場に就業継続意思あり」の場合は、職場に

表3 就業継続の意思ありの理由

カテゴリー < >	サブカテゴリー
安定した職場である(164)	慣れた職場にいたい(36) 通勤が便利(30) 働きやすい(25) 収入が安定している(21) 身分が安定している(17) 人間関係がよい(14) 職場に満足・期待がある(14) 地域・生活に根ざしている(7)
向上できる職場である(74)	学べる・学びたい(23) 目標がある(19) やりがいがある(11) 経験を積みたい(11) 施設に期待できる(10)
年齢の壁がある(59)	年齢的に転職は無理である(48) 定年が近い(11)
選択肢がない(30)	他に働きたい病院がない(15) 家族の事情(7) 再就職は困難(6) 管理職になった(2)
その他(35)	どちらとも言えない(17) その他(18)

()はコード数 合計 362

表4 就業継続の意思なしの理由

カテゴリー < >	サブカテゴリー
女性のライフスタイルを優先したい(102)	結婚・出産後は退職するだろう(90) 現在子育て中である(12)
他分野で活躍したい(97)	他科・他職種で経験を積みたい(79) 看護以外の転職(10) 地元または県外に就職希望(8)
待遇に不満がある(95)	ハードな勤務(27) 給与に対する不満(20) 病院・上司・スタッフへの不満(17) 休日に研修・勉強会(13) 自己の求めることと不一致(10) 通勤が困難(8)
年齢による困難を感じる(18)	体力の限界(15) 能力の限界(3)
その他(27)	わからない(10) 転勤予定(7) その他(10)

()はコード数 合計339

表5 A県で就業継続やキャリアアップが困難と思う理由

カテゴリー < >	サブカテゴリー
地域性(119)	距離・金・時間(88) 競争意識がない(14) 思う病院がない(11) 研修自体が少ない(6)
組織の支援不足(65)	職場・上司の理解・協力がなく(30) 子育てへのサポートがない(25) 業務が忙しい(10)
その他(17)	特になし(8) その他(9)

()はコード数 合計 201

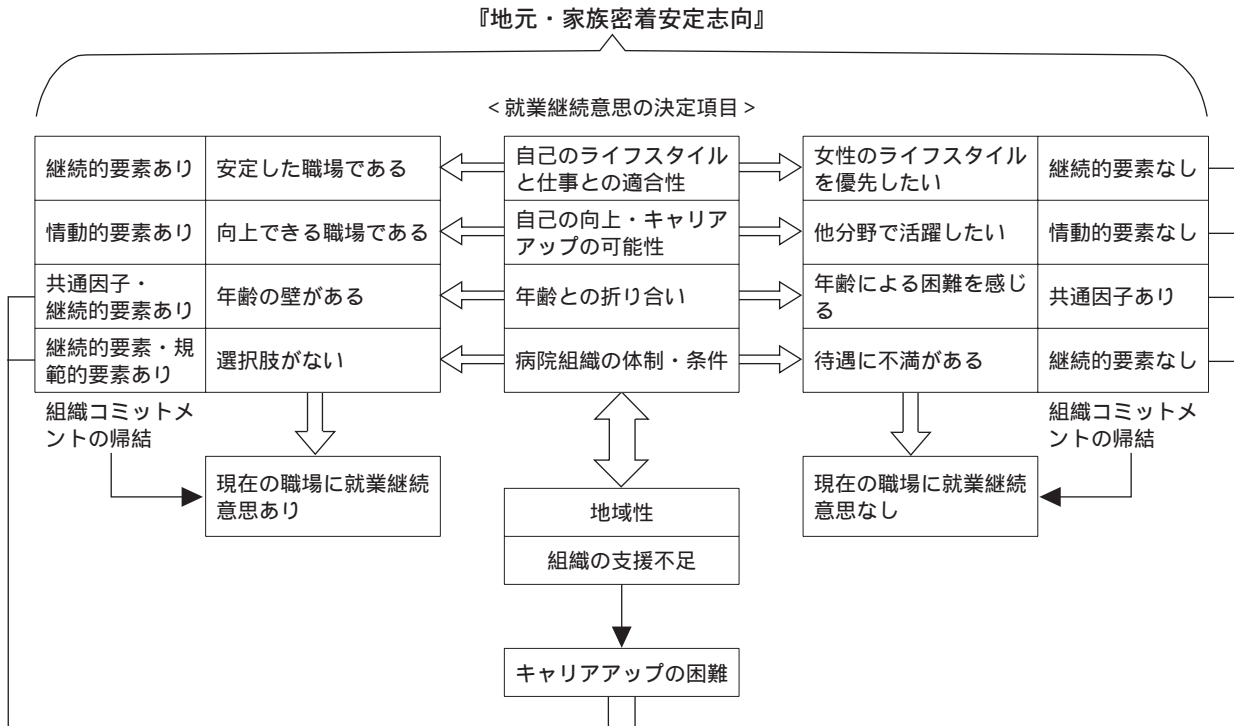


図2 A県看護師の就業継続の意思とキャリアアップに関する構造

対して安定感や待遇の良さ、向上できるなどのポジティブな因子と、年齢的に新しい職場での適応困難、選択肢がないなどのネガティブな因子の両方によって構成されていた。「現在の職場に就業継続意思なし」は、結婚・出産によって退職するだろうという予測や、自己の目標が他の場にある、勤務と待遇のアンバランス、体力・能力の限界など、ネガティブな因子で構成されていた。これらのカテゴリーは比較するとそれぞれ対応していると考えられた。対応しているカテゴリーは、【自己のライフスタイルと仕事との適合性】【自己の向上・キャリアアップの可能性】【年齢との折り合い】【病院組織の体制・条件】という就業継続意思の決定項目であると考えた。キャリアアップで困難なことの理由で抽出した<地域性><組織の支援不足>はキャリアアップだけでなく就業継続の意思にも影響があると考えられた(図2)。

IV. 考察

1. A県内の看護師の特性

今回の調査では、約90%が地元出身で、一時退職を含めなるべく働き続けると答えた者が80%を

超えている。平均年齢が34.1歳で43%の者が子供を持っていること、看護職としての最終目標と移動許容圏を九州圏内とした看護師が70.4%であったことから、看護師としてこれからも地元を根を下ろし、家族と共に過ごすという人生設計を描く『地元・家族密着安定志向』という傾向が窺える。これは、就業継続の意思ありの理由に「慣れた場所にいたい」「通勤が便利」、就業継続意思なしの理由に「結婚・出産後は退職するだろう」「現在子育て中である」「通勤が困難」というサブカテゴリーからも言える。また、就業継続の意思ありと答えた人の理由に「向上できる職場」というカテゴリーが抽出されていることから『地元・家族密着安定志向』に加えて、その職場において、自己の成長やキャリアアップもできることを期待し職場を選択していることがわかる。

A県内での移動経験ありは70%にのぼり、結婚、出産をきっかけに『地元・家族密着安定志向』を満足させる病院を求めて県内を移動したものと推測できる。また、現在の職場に就職した経緯に「広告」「知人・友人」「家族・親戚」を通して決めていることから、地域の情報や看護師間で病院

の情報交換、いわゆる口コミで『地元・家族密着安定志向』に適う職場を求めていると考えられる。A県外に移動した経験のある者は37%にとどまっている。県外で就業経験のある回答者からはA県の医療体制、待遇面でのギャップに関する記述が見られた。福井らは(1998)、職場移動する看護師は潜在的に有能な看護師としての資質を有し質の高い医療・看護サービスを供給できると述べており、Uターン者の経験はA県の医療・看護に少なからず新しい視点をもたらすと言え、貴重な人材と考える。

2. A県内の看護師のキャリアアップに関する意識

今回の対象者の平均年齢34.1歳は、キャリア中期の危機(35歳~45歳)にほぼ該当する時期と考える。キャリア中期の危機とは、組織の中でアイデンティティを確立し、自己だけでなく他者の責任を引き受け、さらに家庭との両立を図りながら将来的なキャリアの計画を立てる時期を過ぎた後、自分の現状を評価し自己の生活とキャリア間の葛藤が生じる段階(Schein, E, 1978; 平井, 2002)のことである。キャリアアップの計画を持っていたとしても、距離・金・時間の問題で実行できず、“はがゆい思いをしている”と記述する者もいた。自己の就業における希望と現実のギャップを抱えながら今後のキャリアアップを吟味するには、選択肢の幅が狭く、葛藤する者が多いと考える。A県でキャリアアップしていく上で困難なことの理由に、<地域性>が抽出されており、これはA県内全体の病院、組織体制、看護の教育体制などに対する意見で、県レベルで医療の組織や教育のあり方を検討する必要がある。

一方で、“この歳では求人がない”、“他の領域や病院で始めから覚えるのは難しい”、“若い人たちと一緒に仕事をするのは頭がついていかない”、といった<年齢の壁がある><年齢による困難を感じる>などの個人における要因によって、キャリア中期の課題に対する答えを持っていない状況が推測される。

現在の職場に就業継続の意思と看護師としての最終目標の関連について、就業継続の意思の有無

に関わらず、資格や職位を目指さないで現状のままと考える者が約60%を占めており、『地元・家族密着安定志向』が影響していると考えられるが、今後さらに検討する必要がある。

目標を持っている者に焦点を当ててみると、同じ職場で就業を継続する場合は管理職を目指し、職場の移動を考える場合は認定看護師など専門性のある資格を得ることを掲げており、最終目標には、移動が可能であるかが影響していると考えられる。

3. 就業継続の意思と組織コミットメントについて

本研究で得られた、A県看護師の就業継続意思とキャリアアップに関する構造の各カテゴリーを組織コミットメントの3要素の概念と比較した。就業継続意思ありの理由における<安定した職場である>は、慣れた場所にいたい 身分が安定している などのサブカテゴリーからわかるように、個人が今までその組織で築き上げた身分や報酬の確保に力を注いできたことに焦点が当たっている。<年齢の壁がある><選択肢がない>は、今の職場を辞めた場合、代替の組織がないので現在の職場にとどまるという思いに焦点が当たっている。したがって、<安定した職場である><年齢の壁がある><選択肢がない>は、継続的要素であると考えた。また、<選択肢がない>の管理職になった というサブカテゴリーは、管理職は組織に所属し続けるものであるという義務感を持っていることが示され、規範的要素を含むと考えた。したがって、<選択肢がない>のカテゴリーは、規範的要素と継続的要素の2つを含むと考えられる。<向上できる職場である>は、個人の目標と組織の目標が一致し、達成感や希望、良好な人間関係をもち、愛着を示しており、情動的要素であると考えた。

就業継続の意思なしの理由における<女性のライフスタイルを優先したい><他分野で活躍したい><待遇に不満がある>のカテゴリーには3要素いずれも含まれていないと考えた。これは、子育てや生活の基盤を形成するために地元での就業を望む、『地元・家族密着安定志向』というA県看護師のニーズを満たしていないことが、組織コ

ミットメントを弱めていると推測される。『地元・家族密着安定志向』は、個人特性を形成する文化的な要素であり、組織コミットメント全体に影響を与える「共通する先行因子」として存在するといえる。また、＜年齢による困難を感じる＞も年齢を自己の壁や限界と捉える個人特性であり、共通先行因子と考えた。

先行研究において、組織コミットメントが強いほど離転職の意思は低く、特に情動的にコミットメントしている従業員は、その組織を去る可能性が低いという関係が見いだされている（高木，2003；鈴木，2007）。看護師を対象とした研究においても（Meyer et al., 1993），情動的要素が離職の予測因子として重要であると述べている。今回の調査では、現在の職場に就業継続意思なしでは、情動的要素は見いだされていない。また、キャリアアップを困難にさせる要因として＜地域性＞や＜組織の支援不足＞、看護師の年齢が情動的要素を低くさせていると考える。上野は（2005），組織コミットメントの中で情動的要素は、帰結として職務行動に密接に関連しているため、組織にとって看護師の情動的要素を高めるための努力を欠くことはできないと述べている。したがって、『地元・家族密着安定志向』というA県看護師の傾向を踏まえ、＜地域性＞や＜組織の支援不足＞を改善することで、就業継続意思に最も関連する情動的要素を強化し、キャリアアップも促進すると考える。

4. A県において就業を継続するための条件

A県看護師の就業継続の意思とキャリアアップする上で困難なことについて明らかにし、組織コミットメントの概念を用いて分析した。これらのことから、A県の看護師が就業を継続するための条件として 地元で子育てと仕事ができるサポート体制作り 各個人が自己の目標を維持でき、特にキャリア中期の年齢層が経験を生かせるシステム作り、の2つを実現可能にする病院運営の改善が必要と考える。経験年数によって組織コミットメントは変化することや（石田ら，2006），組織コミットメントに影響を与える要因はキャリアス

テージ（勤続年数）によって異なっていること（難波ら，2007）が明らかになっていることから、看護師のライフサイクルの段階に対応できるプログラムやシステムを作りは重要である。

組織コミットメントを促進する要因としてグレッグは（2005），個々の看護師の能力を発揮できるチャンスの提供とキャリア発達の支援をあげている。看護師としてのキャリアを積み、子育て中あるいは子育て後にも自己研鑽のチャンスがあることで組織に対し情動的要素が強化され、就業の意思を継続させ、看護の質の向上にもつながると考える。

V. おわりに

今後はA県内の各地域の医療、組織の状況を詳しく調査し、看護師の就業の動向と関連させて検討を重ねる必要がある。また他の地方や都市部の看護師の就業継続意思と組織コミットメントの関連性についても比較していきたい。

調査にご協力頂きましたA県内の病院、看護部、看護師の皆様へ深く感謝申し上げます。

引用文献

- 1) Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- 2) Edger H. Schein (1978) / 二村敏子, 三善勝代訳 (1991): キャリア・ダイナミクス, 80-85, 白桃書房, 東京
- 3) 福井トシ子, 砥石和子, 村上睦子: 看護者の組織コミットメントと関連変数からみた就業1年ごとの因子構造, *日本看護管理学会誌*, 4(1), 100-102, 2000
- 4) 福井トシ子, 森田一寿(1998): 看護者のキャリアステージにおける組織コミットメントの分析, *経営行動科学学会年次大会 発表論文集*, (1), 149-158
- 5) グレッグ美鈴(2005): 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験, *岐阜県立看護大学紀要*,

- 6(1), 11-18
- 6) 平井さよ子(2002):看護職のキャリア開発 - 変革期のヒューマンリソースマネジメント -, 48-51, 日本看護協会出版会, 東京
- 7) 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 - 2病院の比較から -, 東北大学医学部保健学科紀要, 13(1), 3-10
- 8) 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 -, 東北大学医学部保健学科紀要, 15(1), 57-65
- 9) 奥野元子 (2008):ワーク・ライフ・バランスを目指して, 日本看護協会ニュース, Vol. 488
- 10) 増野園恵(2007):日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題, 看護研究, 40(7), 43-49
- 11) 松村明監修 (1998a):大辞泉 増補・新装版, 1601-1602, 小学館, 東京
- 12) 松村明監修 (1998b):大辞泉 増補・新装版, 670, 小学館, 東京
- 13) Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993): Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551
- 14) Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002): Affective, continuance, and, Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61(1)
- 15) Mowday, R. T., Steers, R. M. & Poter, L. W. (1979): The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- 16) 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 他 (2007): キャリアステージ別にみた看護師の組織に対する情動的コミットメントの関連要因, 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 63-71
- 17) 日本看護協会 News Release (2008): 手厚い配置で, 新卒の離職率が低下 定着対策に「効果あり」は「多様な勤務形態」が70% 2007年病院看護実態調査の速報から, 2月28日付, <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2008pdf/20080228-2.pdf>
- 18) 鈴木竜太(2007):自律する組織人 組織コミットメントとキャリア論からの展望, 21-46, 生産性出版, 東京
- 19) 新星出版社編集部 (2001):カタカナ語新辞典 改訂版, 129-130, 新星出版社, 東京
- 20) 高木浩人 (2003):組織の心理的側面 組織コミットメントの探求, 33-60, 白桃書房, 東京
- 21) 上野恭子 (2005):看護師における「組織コミットメント」, 看護研究, 38(2), 53-65
- 22) 和田 攻, 南裕子, 小峰光博総編集(2002):看護大事典 (電子辞書版), 医学書院, 東京