

都市部急性期病院に勤務する看護職員を対象とした 日本語版情緒的組織コミットメント尺度の検討

能見清子 小澤三枝子

国立看護大学校；〒204-8575 東京都清瀬市梅園 1-2-1
nomiki@adm.ncn.ac.jp

Examination of scales for assessing the affective organizational commitment of Japanese nurses who work at urban acute-care hospitals

Kiyoko Nohmi Mieko Ozawa

National College of Nursing, Japan ; 1-2-1 Umezono, Kiyose-shi, Tokyo, 〒204-8575, Japan

【Abstract】 Purpose: The Japanese version (translated by K. Takahashi [1999]) of the standard scale developed by Meyer et al. (1993) is commonly used in Japan for the measurement of affective organizational commitment. One item in the Japanese version of the standard six-item scale, "I would be very happy to spend the rest of my career in this organization", has been revised by Vandenberghe et al. (2004) to state "I am proud to belong to this organization". In this study, we compared the Japanese and revised versions to determine which scale is more useful to assess affective organizational commitment among nurses who worked for urban acute-care hospitals.

Methods: A self-administered questionnaire was distributed to 1,302 nurses who were not in managerial positions and simultaneously worked at three urban acute-care hospitals. The questionnaire contained translated versions of the standard and revised standard scales, and consisted of seven items in total.

Results: A total of 514 questionnaires were returned (39.5% response rate), and 510 valid responses were analyzed. The revised version of the standard scale had an internal consistency reliability of 0.83, factor contribution rate of 45.03, and a path coefficient of affective organizational commitment that ranged from 0.37-0.50. The Japanese version of the standard scale displayed an internal consistency reliability of 0.84, factor contribution rate of 47.42, and the path coefficient ranged from 0.38-0.53.

Conclusions: When the affective organizational commitment of nurses who work for urban acute-care hospitals was measured, the Vandenberghe version of the standard scale was found to provide a more useful assessment of affective organizational commitment.

【Keywords】 情緒的組織コミットメント affective organizational commitment, 看護職員 nurses, 急性期病院 acute-care hospital

I. 緒言

都市部の急性期診療を担う政策医療の場では、常に専門性の高い看護の提供が求められ、新しい看護技術の開発研究、倫理的態度の育成など、その質の向上を図ることが責務とされている(大原ら, 2004)。一方、結婚、出産、育児を契機とする離職に加えて(日本看護協会, 2008)、医療の高度化、在院日数の短縮、患者の高齢化・重症化等により、看護職の職場環境は一層厳しくなっており、仕事を継続しにくい現状にある(岡戸ら, 2008)。看護管理者にとって看護職員の離職は、マンパワーに関わる問題であり、患者ケアにまで影響を及ぼすため(Aiken et al., 2002)、看護職員の定着や意欲の向上を促すことは重要である。これまで、離職意図や職務満足度に関連した研究は数多くある(加藤ら, 2008; 林ら, 2008)。しかし、離職

意図を測る良い指標が存在せず、職務満足度という指標も日々の看護業務に左右され安定しない(Ingersoll et al., 2002; 鈴木, 2007)。そこで近年、看護職員の離職意図を反映し、その要因を予測するための指標として、組織コミットメントという概念が注目されてきた(高木, 2003; 上野, 2005)。

組織コミットメントを、Mowday et al. (1979) は、特定の組織における個人の同一化と関与の強さであると定義した。組織コミットメントの要素とは、組織メンバーが、組織の目標や価値観を受け入れ信じること、組織のためにできる限り努力するという意志を持つこと、その組織内のメンバーであることを強く望むことである。このMowdayらの情緒的要素の考えを受け継ぎ、Allen & Meyer (1990) は、組織コミットメントを、個人を組織へ結びつける心理的な状態と定義し、情緒的要素に継続的要素と規範的要素

を加え、組織コミットメントを3つの心理的側面で捉えた。情緒的組織コミットメントとは、情緒や感情レベルで組織に対して、愛着や一体感を感じる程度と定義されている。継続的組織コミットメントは、組織を離れる際のリスクや、組織を離れた際の代替組織の有無を示すものである。規範的組織コミットメントは、組織への忠誠心、義務感を強調したもので、AllenとMeyerの独自の考えである。Allen & Meyer (1990) は、情緒的、継続的、規範的の3下位概念の24項目からなる組織コミットメント尺度を開発し、信頼性、妥当性を検証した。その後、Meyer et al. (1993) は24項目を18項目にした尺度に改訂した。この18項目の尺度も、信頼性、妥当性が確立されており、組織コミットメントを測る指標として現在最も多く用いられている(上野ら, 2005a; 2005b; Decicco et al., 2006; Cho et al., 2006; Chang et al., 2007)。

AllenとMeyerは、組織コミットメント尺度を得点化して使用する際には、情緒的、継続的、規範的の3下位概念を別々に集計する必要がある、3下位概念の得点を合計して、「組織コミットメント」の総合得点とすることはできないとしている。すなわち1下位概念ずつ得点化して用いることができるということである。この3下位概念の中で、情緒的組織コミットメント(affective organizational commitment:AC)は、離職意図と最も有意な負の関連にある(Meyer et al., 2002; Lynn & Redman, 2005; Snape et al., 2006; Chang et al., 2007)。

Meyer et al. (1993) は、看護師603名を対象にした質問紙調査を行い、看護職や病院を辞める意向、受け身的な態度と最も有意な負の関連にあるのは、情緒的組織コミットメントであることを明らかにした。また、情緒的組織コミ

ットメントが高い人は、組織への忠誠心が厚く、上司からの良い評価を得、他者への奉仕精神があり、専門的なケア行動を実施し(上野ら, 2005a)、学習への意欲が高い(中村; 2008)ことが明らかになっている。このように看護職員としての望ましい態度を予測する指標として、情緒的組織コミットメントが有用であることが示唆されている。

筆者らは、病院を辞めたら損であるといった感情(継続的組織コミットメント)や病院には所属すべきだという感情(規範的組織コミットメント)よりも、病院への愛着心や一体感(情緒的組織コミットメント)が、看護の質向上のために働こうとする看護職員の意欲に最も通じる指標であると考えた。急性期の臨床現場では、医療の高度化、複雑化等により、看護職員は日々の業務を遂行するのに精一杯で、やりがいや充実感を感じにくく、離職意図が昂じやすい現状にある。看護職員自身が元気に働くことができる病院、働きがいを感じられる病院が、医療・看護における質を高めることができる。病院が魅力のある職場であれば、看護職員の病院への愛着心、一体感や育ち、意欲の向上につながるのである。それは、仕事を継続することにつながり、看護の質向上、医療の質向上のために寄与することになるのである。したがって、本研究では、情緒的組織コミットメントに焦点を当てて研究を行う。

Allen & Meyer (1990) と Meyer et al. (1993) が開発した情緒的組織コミットメント尺度の信頼性については、複数の研究によって確認されている(表1)。

併存的妥当性については、看護師530名を対象とした研究で、職務満足度と情緒的組織コミットメントの間には、0.49 ($p<.01$) の相関があった(Meyer et al., 1993)。Weissらの作成したMinnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) の

表1 看護職員における情緒的組織コミットメント尺度の信頼性を検討した研究

尺度	著者	年	国名 州(地方)名	対象者および 病院の特性	対象数	Cronbach α
Meyer	Meyer et al.	1993	アメリカ オンタリオ州	看護師団体の会員	603	0.82
	Laschinger et al.	2000	アメリカ オンタリオ州	看護師団体の会員 都市部専門病院	412	0.74
	Cho et al.	2006	アメリカ オンタリオ州	看護師団体の会員 急性期病棟	226	0.79
	Chang et al.	2007	台湾	毎年認定されている30病院	177	0.82
高橋訳版 ¹⁾	上野ら	2005	関東7カ所 関西2カ所 九州北部4カ所	精神科病院の 法人11・公立2病院	1,313	0.81
	難波ら	2007	A県内	公立4病院 私立7病院 (精神科と産婦人科を除く)	318	0.77
Vandenberghe 改変版 ²⁾	Vandenberghe et al.	2004	ベルギー	1病院	194	0.79

1) Allen & Meyer (1990), Meyer et al. (1993) を高橋が日本語に翻訳した。

2) Meyer et al. (1993) を Vandenberghe et al. が改定し、フランス語に翻訳した。

日本語版職務満足度尺度（高橋，1999a）20項目を使用した上野ら（2005a）の研究でも情緒的組織コミットメントとMSQは0.52 ($p<.01$)の相関が見られた。これらのことから、基準尺度との間に併存的妥当性が支持されている。

Mowday et al. (1979) が作成した Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) を使用し看護師 530 名を対象とした研究では、情緒的組織コミットメントと OCQ の間には、0.83 の高い相関があった (Meyer et al., 1993)。これらのことから、類似の概念尺度との間に収束妥当性が確認されている。

Allen & Meyer (1990) と Meyer et al. (1993) の組織コミットメント尺度を、高橋は日本語に翻訳し（以下高橋訳版）、日本における信頼性、妥当性を検討している (1999b)。その際、高橋は Meyer より日本語版尺度使用許諾全権を委任されている。

看護職員の情緒的組織コミットメントについて、日本でなされた研究の多くは既存の尺度を参考に改変したり、独自に翻訳したもので、開発者の許諾等については特に記載がなかった (石田ら，2004，2006; 酒井ら，2004; 瀬倉ら，2007; 中村，2008)。日本における看護職員対象の研究の中で、Meyer et al. (1993) の尺度使用に際し、高橋に許可を得たと明記されていた研究は、上野ら (2005a, 2005b) と難波ら (2007) のみであった (表1)。

組織コミットメント尺度は、組織を捉えることから、その国の文化や組織形態に影響される。よって、Meyer et al. は自ら開発した組織コミットメント尺度について、その国の実情全般、組織・職業・業務的特異性により意味内容が対象者によって異なったり、対象者にとって意味をなさない

場合には変更可能であり、全般的な書き換えでない限りは問題ないとしている (Meyer et al., 2002)。

筆者らは、プレテストにおいて高橋訳版「私の仕事生活（キャリア）の残りを、今の病院で過ごせたらとても幸せだ。」の項目は、政策医療を目的とする病院や都市部急性期病院で働く看護職員の現状に合っていないと考えた。その理由は、昇任時の転勤、結婚や出産など、一つの病院で定年まで働くことは不確定であると考えたからである。そこで検討を重ねた結果、Meyer et al. (1993) の尺度をベルギーの実情に合わせ改変した情緒的組織コミットメント尺度がこの問題を解決すると考えた (Vandenberghe et al., 2004)。この尺度も看護職員 194 名を対象に調査を行い、Cronbach α 0.79 と高い内的一貫性が確認されている (表1)。つまり、高橋訳版の「私の仕事生活（キャリア）の残りを今の病院で過ごせたらとても幸せだ。」を Vandenberghe 改変版の「私は、この病院に所属していることを誇りに思っている。」に変えた方が (表2)、より情緒的組織コミットメントを反映すると考えた。

本研究の目的は、両尺度を比較し、都市部における急性期病院に勤務する看護職員を対象として、情緒的組織コミットメントの調査を行う際に、より信頼性と妥当性を確保できる日本語版尺度を検討することである。看護管理者にとって、転勤を伴う施設や離職率の高い都市部急性期病院に勤務する看護職員の情緒的組織コミットメントをより反映する尺度を検討することは、離職意図や意欲の向上を予測する指標としての活用意義を高め、職場定着促進のための介入に期待ができると考える。

表2 情緒的組織コミットメント尺度の質問文

Meyer et al. (1993)	高橋訳版	Vandenberghe 改変版
I would be very happy to spend the rest of my career in this organization.	私の仕事生活（キャリア）の残りを、今の会社で過ごせたら、とても幸せだ。	
I really feel as if this organization's problems are my own.	私は、この会社の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている。	I really feel as if my organization's problems are my own.
I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)	私は、会社という「家族」の一員になっっているように思う。	I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)	私はこの会社に、愛着を感じていると思う。	I do not feel emotionally attached to my organization. (R)
This organization has a great deal of personal meaning for me.	この会社は、私にとって個人的に重要な意味を持っている。	This organization has a great deal of personal meaning for me.
I do not feel a strong sense of belonging to my organization. (R)	私は、自分の会社の一員なのだ、と強く感じることもある。	I really feel a sense of "belonging" to my organization.
		I am proud to belong to this organization.

* (R) reverse (反転項目)

II. 研究方法

1. 用語の定義

「看護職員」

本研究でいう「看護職員」は、看護管理者（看護部長、副看護部長、看護師長、副看護師長）以外の常勤の看護師、助産師、保健師、准看護師とする。

2. 研究対象

1) 調査実施施設

急性期・高度医療を担う3施設で調査を実施した。3施設はいずれも関東圏にあり、病床規模450床以上の病院である。

2) 調査対象

2008年7月1日の時点で3施設に勤務している常勤の看護職員1,302名を対象とした。

3. 調査方法

データ収集期間は2008年7月～8月末である。

調査票は各施設の看護部より、看護師長を通して配布してもらった。回答済みの調査票は、各人が返信用封筒を用いて、個別に直接研究者に郵送してもらった。看護部には、看護部調査票の記入を依頼した。

4. 調査項目

1) 情緒的組織コミットメント尺度

Meyer et al. が開発し、高橋（1999b）が翻訳した情緒的組織コミットメント尺度（6項目）に、Vandenbergheら（2004）が用いた1項目を加えた7項目を調査項目とした。高橋訳版とVandenberghe改変版の5項目は共通であるが、高橋訳版「私の仕事生活（キャリア）の残りを、今の病院で過ごせたら、とても幸せだ。」とVandenberghe改変版「I am proud to belong to this organization」の項目だけが異なる。Vandenberghe改変版6項目と高橋訳版6項目と比較し、より情緒的組織コミットメントを反映する尺度を検討することとした。追加した1項目については、バックトランスレーションを行なって意味の一致を確認し、同等性を確保した。なお、この手続きについては高橋の許可を得た。

2) 情緒的組織コミットメント尺度の質問文の決定

上野ら（2005a; 2005b）は、組織コミットメント尺度の使用に際し、翻訳文の「会社」をすべて「病院」に変えて用いている。また、情緒的組織コミットメントの質問文には、否定文が3項目含まれているが、日々忙しく働く看護職員にとって、回答者の反応エラーが生じる可能性があるため、すべて肯定文として用いていた。筆者も翻訳者高橋の許可を得て、上野らと同様の変更を行なって調査を実施した。

情緒的組織コミットメントの評定法は4件法を用い「1. まったくあてはまらない～4. とてもよくあてはまる」とした。Meyer et al. が開発した組織コミットメント尺度は4件法から7件法まで自由に選択できることになっている。翻訳者高橋や上野ら（2005a; 2005b）は、4件法を用いており、5件法での回答は、中心化傾向が懸念されることから、本研究でも4件法を採択することとした。なお、各項目の合計得点が高いほど、情緒的組織コミットメントの程度が高いことを示す。

3) 情緒的組織コミットメントの関連因子

情緒的組織コミットメントの関連因子として、筆者ら（2010）の研究で、信頼性・妥当性が確認されている5因子を用いた。これは、情緒的組織コミットメントの関連因子について文献検討を行い得られた49設問のうち21項目への回答に対し、探索的因子分析を行なったもので、モデル適合度も許容範囲内であった。5因子は「病院への評価」「能力開発のチャンス」「自己充実感」「組織公正知覚」「仕事量・給与評価」である（表3）。

4) 個人属性

回収データの特徴を把握するために、年齢、性別、現看護単位勤続年数、現病院勤続年数、臨床経験年数、採用資格、配偶者の有無、を調査項目とした。

5) 看護部調査票

回収データの等質性の確認および、属性毎の回収率を算出して結果を妥当に解釈するために、看護部に平均在院日数、看護単位数、看護配置基準などへの記入を依頼した。

5. 分析方法

情緒的組織コミットメント尺度と関連因子との関係を求め、2つの尺度を比較するために、共分散構造分析を行なった。情緒的組織コミットメント尺度は、記述統計量とitem-total相関（以下IT相関）、Cronbach α 係数の算出、探索的因子分析を行なった。統計解析ソフトは、SPSS Ver16.0とAmos Ver16.0を用いた。検定は全て両側検定とし統計学的有意水準を5%とした。

6. 倫理的配慮

この調査は、国立国際医療センター倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号534）。研究実施機関である3施設を訪問し、看護部長に研究の趣旨、研究方法、解析方法、結果の活用、公表、対象者への倫理的配慮、調査票の配布方法などの説明を行い、調査協力を得た。

III. 結果

1. 対象者の属性

調査実施施設の平均在院日数は14～15日の範囲であ

表3 情緒的組織コミットメントの関連因子の質問文

因子	質問文
1. 病院への評価	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部の掲げる理念や目標に共感している。 ・この病院は、看護の質が高いと思う。 ・この病院は、評判のよい病院である。
2. 能力開発のチャンス	<ul style="list-style-type: none"> ・この病院では、能力を発揮するチャンスがある。 ・この病院では、自分の望む専門的知識・技術を十分に学ぶことができる。 ・この病院では、研修・勉強会・資格取得など自分の能力をのばす機会が充実している。 ・この病院での職務経験は、今後のキャリアをのばす上で有利である。
3. 自己充実感	<ul style="list-style-type: none"> ・私の関わりによって、患者様がよい方向へ進むと思う。 ・私は、仕事を通して、自分の成長を実感する。 ・患者様は、いつも私に感謝してくれている。 ・私は、患者様と関わるのが楽しい。 ・医師は、看護職員に協力的である。 ・私は、医師との間で十分なコミュニケーションがとれている。
4. 組織公正知覚	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部が決定したことを看護職員に対して明確に説明している。 ・看護職員は看護部の方針決定（ケアの方針や手順、必要な備品の請求、看護業務など）に参加する機会がある。 ・看護部は、必要があれば、これまでのやり方や慣習を変更しようとする。
5. 仕事量・給与評価	<ul style="list-style-type: none"> ・患者ケアを提供するのに十分な人数の看護職員がいる。 ・時間内に仕事が終わらず、負担である。 ・私は仕事に見合った給料をもらっている。

る。看護単位数は14～28、看護配置基準は7:1もしくは10:1で、4～8分野の認定看護師が5～16名配置されていた。3施設はいずれも、病院機能評価を受けており、臨床研修指定病院である。

回収された調査票は514部（回収率39.5%）であった。分析対象は、調査票の半分以上の項目に無記入であった2部と情緒的組織コミットメント尺度の1項目に無記入であった2部を除く、有効回答510部（有効回答率99.2%）である。適合度検定の結果、各施設からの回収率には統計学的に有意な偏りがなかった（ $\chi^2=18, p=.913$ ）。

性別は、女性が496名（97.3%）、男性が13名（2.5%）であった。年齢の中央値は27歳（21～59歳）で、25歳未満が25.8%、25～29歳が32.8%、30～34歳が19.7%、35～39歳が10.6%であった。現看護単位勤続年数の中央値は2.25年（1ヵ月～21年）、現病院勤続年数の中央値は3.25年（1ヵ月～35.3年）、臨床経験年数の中央値は4.25年（1ヵ月～35.3年）であった。採用資格は、看護師472名（92.5%）、助産師37名（7.3%）、准看護師は1名（0.2%）であった。配偶者については、いる104名（20.4%）、いない403名（79%）であった。

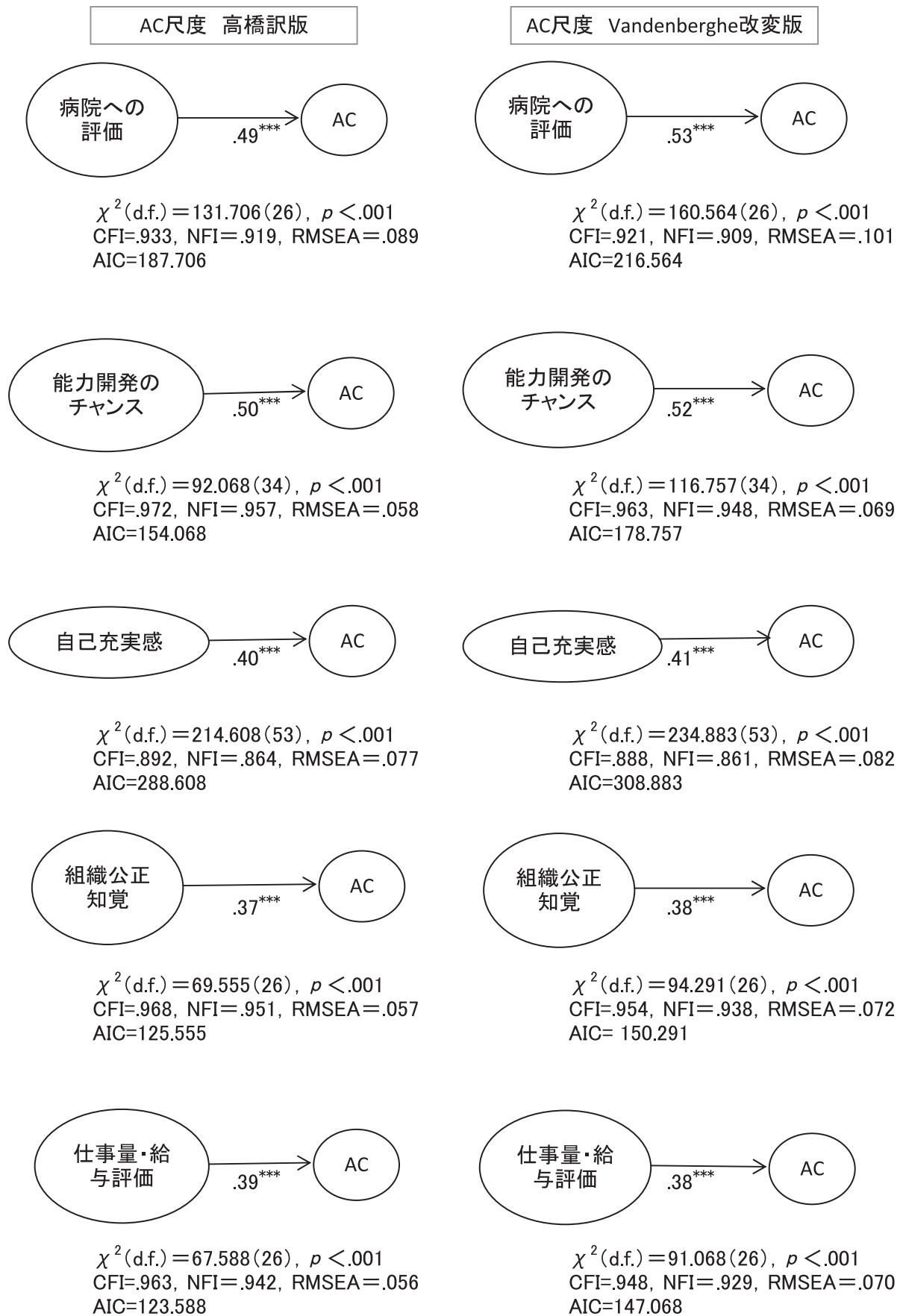
2. 情緒的組織コミットメント尺度と関連因子の共分散構造分析

高橋訳版とVandenberghe改変版では関連因子の強さに

違いがあるか比較検討するために、共分散構造分析を行った。「病院への評価」から高橋訳版へのパス係数は.49であり、Vandenberghe改変版は.53であった。「能力開発のチャンス」から高橋訳版へのパス係数は.50であり、Vandenberghe改変版は.52であった。「自己充実感」から高橋訳版へのパス係数は.40であり、Vandenberghe改変版は.41であった。「組織公正知覚」から高橋訳版へのパス係数は.37であり、Vandenberghe改変版は.38であった。「仕事量・給与評価」から高橋訳版へのパス係数は.39であり、Vandenberghe改変版は.38であった。パス係数はいずれも有意（ $p<.001$ ）であった（図1）。

3. 信頼性

高橋訳版とVandenberghe改変版についての信頼性を比較した（表4）。各質問項目の平均値、SDを確認したところ、項目3「私は、病院という「家族」の一員になっているように思う。」にフロア効果が見られたが、既存の尺度のため、このまま使用することとした。IT相関は全ての項目で $\gamma=0.3$ 以上あり、得点分布に大きな偏りがなかったことが確認された。Cronbach α 係数の算出をしたところ、高橋訳版とVandenberghe改変版共に高い内的一貫性が得られた。高橋訳版のCronbach α は0.83であった。Vandenberghe改変版のCronbach α は0.84であった。



AC : affective organizational commitment (情緒的組織コミットメント)

*** $p < .001$

図1 情緒的組織コミットメント尺度と関連因子の共分散構造分析

表4 高橋訳版と Vandenberghe 改変版の情緒的組織コミットメントの信頼性の比較

項目	mean	SD	mean + SD	mean - SD	高橋訳版		Vandenberghe 改変版	
					I-T 相関	項目削除後 α	I-T 相関	項目削除後 α
1 私の仕事生活（キャリア）の残りを、今の病院で過ごせたら、とても幸せだ。	1.87	0.81	2.68	1.06	.54	.81		
2 この病院の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている。	1.90	0.73	2.63	1.17	.59	.80	.55	.83
3 私は、病院という「家族」の一員になっているように思う。	1.70	0.72	2.42	0.98	.63	.79	.62	.82
4 私は、この病院に、愛着を感じていると思う。	2.26	0.81	3.07	1.45	.69	.78	.68	.80
5 この病院は、私にとって個人的に重要な意味を持っている。	2.25	0.85	3.10	1.40	.58	.80	.61	.82
6 私は、自分の病院の一員なのだ、と強く感じることもある。	2.27	0.77	3.04	1.50	.57	.81	.62	.82
7 私は、この病院に所属していることを誇りに思っている。	2.39	0.77	3.16	1.62			.64	.81

N=510

4. 妥当性

探索的因子分析で、Vandenberghe 改変版と高橋訳版の収束妥当性を比較検討した。因子の抽出法を主因子法、バリマックス回転とし、固有値 1.00 以上の基準を設けた（表

5）。その結果、両尺度とも抽出された因子は1つであり、1因子構造であることが確認された。因子寄与率は、高橋訳版では 45.03 であり、Vandenberghe 改変版では 47.42 であった。

表5 高橋訳版と Vandenberghe 改変版の情緒的組織コミットメントの収束妥当性の比較

項目	高橋訳版		Vandenberghe 改変版	
	共通性	因子負荷量	共通性	因子負荷量
1 私の仕事生活（キャリア）の残りを、今の病院で過ごせたら、とても幸せだ。	.36	.60		
2 この病院の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている。	.43	.66	.37	.61
3 私は、病院という「家族」の一員になっているように思う。	.51	.71	.47	.68
4 私は、この病院に、愛着を感じていると思う。	.59	.77	.58	.76
5 この病院は、私にとって個人的に重要な意味を持っている。	.42	.65	.46	.67
6 私は、自分の病院の一員なのだ、と強く感じることもある。	.40	.63	.47	.68
7 私は、この病院に所属していることを誇りに思っている。			.51	.71
	因子寄与	2.70	2.85	
	因子寄与率	45.03	47.42	

N=510

探索的因子分析（主因子法・バリマックス回転）

IV. 考 察

1. 調査対象者の特徴

本研究の調査対象者の特徴を、2006 年度末の年齢階級別に見た就業看護師数（厚生労働省、2006）と比較した。日本における病院に就業する女性看護職員の割合は 93.8% で（日本看護協会、2009）、本研究の女性看護職員の占める割合は 97.3% であった。全国平均では、29 歳以下の就業看護師数が約 3 割を占めているのに対し、本研究の回答状況では 29 歳以下が約 6 割であることから、全国平均よ

りも若い母集団であることが推測された。また、急性期病院は 20 歳代の看護職員の最初の就職先として選択される（日本看護協会、2006）。本研究の調査実施施設も、20 歳代の看護職員が 58.6% を占めるということから、急性期病院の特徴を示していると考えられる。

2. 情緒的組織コミットメント尺度の信頼性と妥当性

共分散構造分析では、全ての結果において、高橋訳版と、Vandenberghe 改変版ともにパス係数は有意であった。モデル適合度についても、ほぼ同様の結果が得られた。信

V. 結 論

頼性係数は高橋訳版と Vandenberghe 改変版ともに内的一貫性が高いことが確認された。探索的因子分析において1因子のみ抽出されたことから、収束妥当性が確認された。ただし、継続的組織コミットメントや規範的組織コミットメントなど、他概念との弁別妥当性については今回調査していないので、今後更なる研究が必要である。

情緒的組織コミットメント項目3「私は、病院という「家族」の一員になっているように思う」にフロア効果が見られた。アメリカの看護職員520名を対象とした Reilly & Orsak (1991) の研究では、項目3「I do not feel like “part of the family” at my organization」の平均値は3.24, SDは1.24であり、天井効果もフロア効果も見られていない。このことは、日本の看護職員の組織に対する価値観・考え方と北米の看護職員との価値観が異なることによるのかもしれないし、日本語の「家族」と英語の「family」の語感の違いによるのかもしれない。

高橋訳版の探索的因子分析において、項目1は共通性0.36, 因子負荷量0.60と、6項目の中で最も低かった。また、高橋訳版と Vandenberghe 改変版では、因子寄与率がほぼ同じであった。以上より、項目1を差し替えた Vandenberghe 改変版を用いても情緒的組織コミットメントを反映できるということが明らかになった。

昇任や転居時に他施設への転勤を伴うことや、都市部に急性期病院に勤務する若い女性の看護職員の特徴として、1施設で定年まで就業継続するかどうかは不確定であるため「私の仕事生活（キャリア）の残りを今の病院で過ごせたらとても幸せだ。」よりも「私は、この病院に所属していることを誇りに思っている。」に変えた Vandenberghe 改変版を用いる方が有用であると考えられる。

常勤看護職員の離職率は、東京や神奈川など都市部で高い（日本看護協会, 2008）。本研究の調査対象者の特徴として都市部急性期病院に勤務する若い年齢層の女性が勤務していることを明らかにした。つまり、若い女性の看護職員は、女性のライフステージである結婚・出産などに伴い、職場を変更する可能性のある集団であることを意味する。日本看護協会の調査（2006）でも、20歳代の看護職員の主な離職理由として、出産（23.5%）、結婚（17.6%）、転居（9.8%）が明らかにされている。また、全国的に医師不足、診療科や地域の偏在が生じている中で、病院の統合や再編成の動きが見受けられる。今後もこの動きが進むと予測されるので、転勤を伴う施設は増加する可能性がある。また、潜在看護師の復職支援、短時間正社員制度導入などの動きを考えると、ライフステージに合わせて就労を支援するという意味でも Vandenberghe 改変版の有用性が支持されるであろう。

転勤を伴う施設や都市部の急性期病院に勤務する看護職員の情緒的組織コミットメントを測定する際に、Vandenberghe 改変版を用いることは有用である。

VI. 本研究の限界と今後の課題

セルフセレクションバイアスが生じないように3施設への全数調査を行なったが、自記式質問紙調査であり、回収率が39.5%であったため、セルフセレクションバイアスが生じている可能性は否定できない。今回の質問紙では、比較的好ましい職場経験や知覚を扱っているため、評定値が好ましい方に偏っていることも考えられる。また、性別について情緒的組織コミットメント得点に有意差は見られなかったが、回収率は女性40.4%、男性24.2%であり、男性看護職員の状況が反映されていない可能性もあり得る。

調査実施施設は、都市部にあり政策医療を担う急性期病院なので、中小規模の病院や地方に位置する病院にまで一般化の範囲を広げることは慎重であるべきである。

今後中小規模病院、地方病院についても調査を行い、結果の妥当性を検証することが望ましい。

謝 辞

お忙しい中、調査にご協力いただきました看護職員の皆様に心から感謝いたします。また、南山大学の高橋弘司先生からは、貴重なご助言を賜りました。厚く御礼申し上げます。

なお、本研究は国立看護大学校研究課程部特別研究論文の一部を加筆修正したものである。また、本研究の一部は、第29回日本看護科学学会学術集会（2009年11月）にて口頭発表した。

■文 献

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- 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.
- Chang, H-T., Chi, N-W., & Miao, M-C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 352-368.

- Cho, J., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership, 19*(3), 43-60.
- Decicco, J., Laschinger, H., & Kerr, M. (2006). Perceptions of empowerment and respect — effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *Journal of Gerontological Nursing, 32*(5), 49-56.
- 林有学, 米山京子 (2008). 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, *日本看護科学会誌, 28*(1), 12-20.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., Devinney, B. C., & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *Journal of Nursing Administration, 32*(5), 250-263.
- 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.
- 加藤栄子, 尾崎フサ子 (2008). 看護職の職務継続意思と職務満足に対する関連要因—1997～2006年の文献検討—, *新潟大学医学部保健学科紀要, 9*(1), 215-225.
- 厚生労働省 (2006). 平成18年度保健・衛生行政業務報告(衛生行政報告例)結果(就業医療関係者)の概況, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/06/kekka1.html>.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings. Effects on staff nurse commitment. *The Journal of Nursing Administration, 30*(9), 413-425.
- Lynn, M. R., & Redman, R. W. (2005). Faces of the Nursing shortage influences on staff nurses' intentions to leave their positions or nursing. *Journal of Nursing Administration, 35*(5), 264-270.
- 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.
- 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), 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.
- 中村恵美 (2008). 小児領域で働く看護師の学習行動とワークコミットメントとの関係, *福岡県立大学看護学研究紀要, 5*(2), 80-88.
- 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 高井研一 (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, 14*(1), 63-71.
- 日本看護協会 (2006). News Release, 2005年看護職員実態調査「結果概要(速報)」.
- 日本看護協会 (2008). 協会ニュース, 2007年度病院実態調査速報, vol.489.
- 日本看護協会 (2009). 平成20年度看護関連統計資料集, 日本看護協会出版会, 東京.
- 能見清子, 水野正之, 小澤三枝子 (2010). 看護職員の情緒的組織コミットメントの関連因子—臨床経験年数別の分析—, *日本看護科学会誌, 30*(3), 51-60.
- 岡戸順一, 坪井塑太郎 (2008). GISを用いた都道府県単位の看護職員離職率の地図化および地域格差の検討, *厚生学の指標, 55*(7), 21-27.
- 大原まゆみ, 丸口ミサエ, 西尾和子, 田中優子, 平井さよ子 (2004). 高度専門病院に勤務する看護師の定着可能性, *国立看護大学校研究紀要, 3*(1), 75-82.
- Reilly, N. P., & Orsak, C. L. (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 311-330.
- 酒井淳子, 矢野紀子, 羽田野花美, 澤田忠幸 (2004). 30歳代女性看護師の専門職性と心理的Well-being—組織コミットメントおよび職業コミットメントのタイプによる検討—, *愛媛県立医療技術大学紀要, 1*(1), 9-15.
- 瀬倉幸子, 尾崎フサ子 (2007). 中堅看護者における組織コミットメントへの影響要因, *日本看護学会論文集 看護管理, 38*, 193-195.
- Snape, E., Chan, A. W., & Redman, T. (2006). Multiple commitments in the chinese context testing compatibility, cultural, and moderating hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 302-314.
- 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—(初版)生産性出版, 東京.
- 高木浩人 (2003). 組織の心理的側面—組織コミットメントの探究—(初版), 白桃書房, 東京.
- 高橋弘司 (1999a). 第4章 態度の測定 (I) 職務満足 (初版), 渡辺真澄, 野口裕之編, 組織心理測定論,

- 白桃書房, 東京.
- 高橋弘司 (1999b). 第5章 態度の測定 (II) 組織コミットメント (初版), 渡辺真澄, 野口裕之編, 組織心理測定論, 白桃書房, 東京.
- 上野恭子 (2005). 看護師における「組織コミットメント」の概念分析, 看護研究, 38(2), 53-65.
- 上野恭子, 西川浩昭 (2005a). 精神科看護師の専門的ケア行動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究, 日本看護科学会誌, 25(4), 30-38.
- 上野恭子, 西川浩昭 (2005b). 精神科看護師の組織コミットメントに影響を及ぼす看護師と病院の属性に関する研究, 日本精神保健看護学会誌, 14(1), 1-10.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group — Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47-71.

【要旨】 目的：都市部急性期病院に勤務する看護職員を対象に日本語版情緒的組織コミットメント尺度を検討した。情緒的組織コミットメントの測定には、Meyer et al. (1993) が開発した尺度が用いられ、日本では高橋訳版 (6項目) が使用されている。高橋訳版と、この中の1項目「私の仕事生活 (キャリア) の残りを、今の病院で過ごせたらとても幸せだ。」を病院に所属していることへの誇りを問う設問に入れ替えた Vandenberghe 改変版 (6項目) について、看護職員の情緒的組織コミットメントの反映の程度を比較した。

方法：都市部の急性期病院3施設に勤める、管理職に就いていない看護職員1,302名を対象に質問紙調査法を実施した。

結果：回収された調査票は514部 (回収率39.5%) で、有効回答510部を分析対象とした。高橋訳版は Cronbach $\alpha = .83$, 因子寄与率 = 45.03, 関連因子から情緒的組織コミットメントへのパス係数 = .37 ~ .50 であった。一方、Vandenberghe 改変版は、 $\alpha = .84$, 因子寄与率 = 47.42, パス係数 = .38 ~ .53 であった。

結論：都市部で急性期病院に勤める看護職員の情緒的組織コミットメントを測定する際に、Vandenberghe 改変版を用いることは有用である。

受付日 2010年9月3日 採用決定日 2010年12月16日