

---

**資 料**

---

# 看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因に ついての研究の動向と課題

## Trends and Challenges of Research regarding related factors of commitment for the duties continuation of the nurse

小林由起子, 富田 幸江  
Yukiko Kobayashi, Sachie Tomita

キーワード：看護師, 職務継続, コミットメント

Key words : nurse, duties continued, commitment

### 要 旨

本研究は、看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因を明らかにするために、先行研究の動向を把握し、今後の課題を明確化することを目的とした。文献から得られた看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因を、上野（2005）が、看護師の組織コミットメントの概念分析から導いた先行因子・帰結の関係を参考に分類した。その結果、職務継続に係るコミットメントの関連要因は、情緒的コミットメントと規範的コミットメントの関連要因が多かった。しかし、継続的コミットメントの関連要因は少ない状況が明らかになった。

看護師が活躍する場は拡大し多様化している。今後、看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因に関する研究の課題として、看護師が所属する組織の特性や業務特性をとらえ、看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因を明らかにするための研究を重ねていくことの必要性が課題であると考えられる。

### I. はじめに

看護師の離職防止について、国の政策においても重要課題である。2013年病院における看護職員需給状況調査（日本看護協会, 2014）では、看護師の離職率は、常勤職員 11.0%, 新人職員 7.9%と、全体として低下傾向であるが、病床規模別では、小規模病院ほど離職率が高い。また、勤務場所別の看護師の離職率では、訪問看護ステーション 15.0%（日本看護協会, 2011）、特別養

護老人ホームが 26.3%（日本看護協会, 2014）と高い傾向がみられる。看護職員の離職率が改善されない限り、養成を促進しても需給状況を改善することは困難であることから、職務継続を支援することはきわめて重要な課題である。

看護師の職務継続については、仕事へのコミットメントが影響していることが、多数の研究で報告されている（島原, 2008; 上野他, 2005）。コミットメントとは、個人が所属する組織につながりを作り、その場で能力を

発揮し、組織に貢献しようとする気持ちが生じるものである(グレッグ, 2005)。

看護領域において、コミットメントが注目された理由について、上野(2005)は、病院に所属している看護師にとって、病院組織を自分の心のなかでどのように位置づけしているのかが、看護師としての行動や離転職に影響を与えることから注目されたと説明している。このことから、看護師の離職防止など職務継続のためには、看護師のコミットメントを高めることが重要であるといえる。

看護師のコミットメントに関する研究については、蓄積されつつある。なかでも、看護師のコミットメントの要因を明らかにするための量的研究では、AllenとMeyer(1990)が開発した尺度を日本語版に翻訳した3次元組織コミットメント尺度(高橋, 1997)が多く使用されている。さらに、Meyerら(1993)が開発した職業コミットメント尺度を、竹内ら(2012)が日本語版に翻訳したものや、2012年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発したワークコミットメント尺度も用いられている。これら先行研究において、コミットメントの関連要因は、職務継続に関わる極めて重要な要因であることが報告されている(撫養他, 2014; 緒形他, 2013; 竹内他, 2012; 難波他, 2009; 島原他, 2009; 上野, 2005)。

上野(2005)は、看護師における組織コミットメントの概念分析において、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの3つの下位概念を明らかにしている。さらに、これら下位概念と職務継続意思の関連をみた結果、看護師の情動的コミットメントが最も強ければ、職務継続意思が強いと考察している。しかし、下位概念である継続的コミットメント、規範的コミットメントと職務継続との関連要因である先行因子については、十分に明らかされていない状況であった。

そこで、上野(2005)の概念分析から導かれた、看護師の組織コミットメントの3つの下位概念に沿って、先行研究から、各コミットメントに先行する関連要因を抽出し、帰結としての職務継続との関係のみをみることとした。このプロセスを通して、本研究では、看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因に関する研究の動向と課題を明確化することを目的とした。

## II. 研究目的

看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因を明らかにするために、先行研究の動向を把握し、今後の課題を明確化する。

## III. 方法

### 1. 文献の収集方法

1989年から2016年までに発表された研究論文を、医学中央雑誌(医中誌 Web)を用いて、キーワードを「看護師」and「コミットメント」として検索した。なお、検索条件は、原著、総説とし、会議録は除外した。検索年月日は、2017年1月5日であった。

### 2. 分析方法

看護師のコミットメントに係る職務継続の関連要因を明らかにするために、次の手順で文献を整理し、内容を検討した。

- 1) 文献の全体像を明らかにするために、看護師のコミットメントに関する文献数の年次推移および研究デザインを把握した。
- 2) 看護師のコミットメントの関連要因に関する関連要因を分類し、看護師のコミットメントに係る職務継続の関連要因に関する文献を抽出した。
- 3) 看護師のコミットメントに係る職務継続の関連要因に関する文献の、使用尺度と文献数、定義、尺度とその開発者、尺度の下位概念と質問数、尺度の信頼性・妥当性の検証、データの分析方法を整理した。
- 4) 看護師のコミットメントに係る職務継続の関連要因に関する文献での対象、研究目的、コミットメントに係る職務継続に関連する結果・考察を整理した。なお、職務継続に関するコミットメントの関連要因については、上野(2005)の組織コミットメントの3つの下位概念ごとの先行因子に分類した。

## IV. 結果

### 1. 看護師のコミットメントについての研究の全体像

看護師のコミットメントについての文献は51件であった。2000年以降に研究が行われ、2005年以降に研究数が増えていた(表1)。

51件の文献のうち、28件が量的研究であり、質的研究は12件であった(表2)。さらに、看護師のコミットメントに関する量的研究28件のうち、関連要因研究は24件であった(表3)。看護師のコミットメントの関連要因に関する文献から、関連要因を分類した。その結果、表4の通り11の要因に分類された。

### 2. 看護師のコミットメントにおける職務継続の関連要因に関する文献の分析視点

関連要因を明らかにした先行研究を検索した結果、看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因に関する文献は5件(以下、5文献)であった(表5)。

5文献の使用尺度と文献数、定義、尺度とその開発者、

表1 本研究に関する文献数の年次推移

	1989～1994	1995～1999	2000～2004	2005～2009	2010～2014	2015～2016	計
コミットメント	0	14	93	77	157	109	450
看護師 and コミットメント	0	0	3	18	22	8	51

表2 看護師のコミットメントに関する文献の研究デザイン

文献数：51	
研究デザイン	文献数
量的研究	28
質的研究	12
量的研究と質的研究	4
尺度の信頼性・妥当性についての研究	2
文献検討	5

表3 看護師のコミットメントに関する量的研究の分類

文献数：28	
分類	文献数
関連要因研究	24
実態調査研究	4

表4 看護師のコミットメントの関連要因研究に関する文献の関連要因の分類

文献数：24	
関連要因の分類	
個人要因に関する要因	
職場環境に関する要因	
<b>職務継続に関する要因</b>	
専門職性に関する要因	
勤務年数に関する要因	
学習行動に関する要因	
病院看護組織に関する要因	
バーンアウトに関する要因	
仕事への取り組み方に関する要因	
達成動機に関する要因	
プリセプターのリーダーシップに関する要因	

：本研究テーマと整合する要因

尺度の下位概念と質問数、尺度の信頼性・妥当性の検証を整理した結果を表6に示した。

コミットメントを測定する尺度については、3次元組織コミットメント尺度（高橋，1997）が4件であった。また、職業コミットメント尺度（佐藤ら，2015）の使用は1件であった。これら2つの尺度は、信頼性・妥当性について検証されている。

データの分析方法については、表7の通りである。多変量解析として、ロジスティック回帰分析と重回帰分析は、ともに2件であり、共分散分析としてパス解析が1件であった。全て、多変量解析を実施していた。

文献の対象、研究目的、コミットメントと職務継続の関連に関する結果・考察については、表8に示した。

研究対象は、一般病院に勤務する看護師が2件、特

別養護老人ホームに勤務する看護師が1件、新卒看護師が1件、救命救急センターに勤務する看護師が1件であった。5文献の職務継続の表記が、職業継続や離職等さまざまであった。竹内ら（2012）は、看護職を継続する意思を調査し、他の4文献は、看護師として現在の組織で就業を継続する意思を調査していた。

看護師の職務継続に関するコミットメントの関連要因を明らかにするために、

文献から得られた関連要因を、上野（2005）が示した看護師の組織コミットメントの概念分析の先行因子と帰結に分類した（図1）。

なお、竹内ら（2012）の文献は、職業コミットメント尺度を使用した研究であるが、組織コミットメント尺度を使用した4文献と同義であるとみなして分類した。同義とみなした理由は、職業コミットメント尺度の3下位概念の内容が、組織コミットメント尺度の3下位概念の内容と共通しているからである。

また、難波ら（2009）の存続的コミットメントは継続的コミットメントと同義であるとみなして分類した。

共通する先行因子には、個人特性（上野，2005）、教育（上野，2005；竹内他，2012）在職期間（上野，2005）、組織特性（上野，2005）が分類できた。

情緒的要素の先行因子には、職務満足度（上野，2005；難波他，2009；島原他，2009）、相談できる上司（難波他，2009；島原他，2009）、良好な人間関係（上野，2005；島原他，2009）、他職種との連携体制（緒形，2013）、仕事上の経験（上野，2005）が分類できた。

継続的要素の先行因子には、代替組織の有無（上野，2005）、過去の投資の程度（上野，2005）、勤務期間（難波他，2009）が分類できた。

規範的要素の先行因子には、文化的背景（上野，2005）、組織内での教育・社会化（上野，2005）、自己の理想化（上野，2005）、勤務期間（難波他，2009）、給料（難波他，2009）、同僚の支援（難波他，2009）、病棟からの評価（難波他，2009）が分類できた。また、撫養ら（2014）の、バーンアウトの予防については、組織コミットメントの帰結である組織の構成員の健康および安寧に分類できた。その理由は、バーンアウトの予防を、バーンアウトを生じないことと解釈し、バーンアウトを生じないことは、構成員の健康および安寧に最も近いと考えられたからである。

表5 看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因についての文献

文献数：5

著者	雑誌	テーマ
撫養真紀子他(2014)	大阪府立大学看護学部紀要	病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討
緒形明美他(2013)	日本看護医療学会誌	介護老人福祉施設の介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略および職務継続意思の関連と影響要因
竹内明子他(2012)	日本看護管理学会誌	新卒看護師の職業コミットメントー入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性
難波峰子他(2009)	日本保健科学学会誌	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
島原真紀子他(2009)	国際医療福祉大学紀要	救命救急センター看護師の離職願望と職務満足、組織コミットメントとの関連

表6 看護師の職務継続に係るコミットメントの関連要因についての文献の尺度名・質問数，開発者，文献数・研究者，定義，下位概念，尺度の信頼性・妥当性の検証

文献数：5

尺度名・質問数 および開発者	文献数および研究者	定義および下位概念	尺度の信頼性・妥当性の検証
3次元組織コミットメント尺度 質問数：24 AllenとMeyerが開発した尺度(1990)を，高橋(1999)が翻訳し日本語版に作成した。高橋(1997)が尺度の信頼性・妥当性を検証した。	文献数：4 撫養他(2014) 緒形他(2013) 難波他(2009) 島原他(2009)	<p>&lt;定義&gt; 組織コミットメントとは，自分の所属する職場に対して，個人が組織の生産性を高めるための目標を達成することに責任を担い，組織との関係をもつことである（上野，2005）。</p> <p>&lt;下位概念&gt; ①情動的組織コミットメント：個人の組織に対する心理的愛着や組織との一体感に基づく感情的（情動的）な志向性を表す。 ②継続的組織コミットメント：個人が組織を退出する際に，回収不能な費用や損失に基づく損得勘定を表す。 ③規範的組織コミットメント：組織への義務感や忠誠心を表す。</p>	<p>バリマックス回転 因子数：3因子 累積寄与率：42.9%</p> <p>&lt;信頼性の検証&gt; 信頼性係数 ・情動的コミットメント：0.874 ・継続的コミットメント：0.680 ・規範的コミットメント：0.764</p> <p>&lt;妥当性の検証&gt; 周辺最尤法 識別力パラメタ値の平均値 ・情動的コミットメント：0.896 ・継続的コミットメント：0.576 ・規範的コミットメント：0.806</p>
職業コミットメント尺度 質問数：18 Meyerらが開発した尺度(1993)を，竹内ら(2012)が翻訳し，日本語版に作成した。佐藤他(2015)が尺度の信頼性・妥当性を検証した。	文献数：1 竹内他(2012)	<p>&lt;定義&gt; 職業コミットメントとは，個人を職業へ結びつけ，仕事の内容に意味を見出す状態である（佐藤，2015）。</p> <p>&lt;下位概念&gt; ①情緒的職業コミットメント：「自分の職業に誇りを感じる」など，職業への情緒的な愛着を表す。 ②計算的職業コミットメント：「いま他の仕事に転職するとなると，色々な意味で損をするだろう」など，転職に伴う損失を回避する意識を表す。 ③規範的職業コミットメント：「自分の職業への忠誠心から仕事を続けている」など，自分の職業への責任や義務感を表す。</p>	<p>プロマックス回転 因子数：3因子</p> <p>&lt;信頼性の検証&gt; I-T相関 ・情緒的職業コミットメント：0.412～0.724 ・計算的職業コミットメント：0.379～0.622 ・規範的職業コミットメント：0.336～0.553</p> <p>&lt;妥当性の検証&gt; クロンバックα係数 ・情緒的職業コミットメント：0.832 ・計算的職業コミットメント：0.724 ・規範的職業コミットメント：0.374</p>

表7 看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因についての文献の分析方法

文献数：5	
分析方法	文献数
ロジスティック回帰分析	2
重回帰分析	2
共分散分析	1

表8 看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因についての対象、目的、コミットメントと職務継続の関連に関する結果・考察

(3次元組織コミットメント尺度を使用した文献)

文献数：4

	著者・雑誌	テーマ	対象	目的	コミットメントと職務継続の関連に関する結果・考察
1	撫養真紀子他 (2014) 大阪府立大学看護学部紀要	病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討	300～400床の一般病院に勤務する看護師234名	看護師の職業継続意思に関連する要因を心理要因と環境要因から明らかにする。	看護師の職業継続意思に関連する要因は、規範的コミットメントとバーンアウトの脱人格化であった。病院に勤務する看護師の職業継続意思には、規範的コミットメントに関連する情動的コミットメントを高めるとともに、バーンアウトを予防することが重要である。
2	緒形明美他 (2013) 日本看護医療学会誌	介護老人福祉施設の介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略および職務継続意思の関連と影響要因	全国の特別養護老人ホーム400施設の介護職316名と看護師250名	特別養護老人ホームで働く介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略が職務継続意思に及ぼす影響と関連要因を明らかにする。	介護老人福祉施設の介護職と看護職は、情動的コミットメントと、継続的コミットメントが高いほど、職務を継続する意思が強い。介護老人福祉施設の介護職と看護職の離職を予防するためには、介護職と看護師それぞれの職種を考慮した連携体制の構築や離職を予防するための組織化などについてのマネジメントが必要である。
3	難波峰子他 (2009) 日本保健科学学会誌	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	A県内の一般病床を80%以上有する11病院に勤務する看護師624名	組織コミットメントに関連する職務・組織特性を明らかにするとともに、組織コミットメントと離職意向との関連を明らかにする。	看護師は、情動的コミットメントと存続的コミットメントが高いほど離職意向が低い。情動的コミットメントが高い人は、勤務期間が長く、上司の支援が多く、病棟での評価が高い。存続的コミットメントが高い人は、勤務期間が長い。規範的コミットメントが高い人は、勤務期間が長く、給与に満足し、同僚の支援が少なく、病棟からの評価が高い。看護師の離職を予防するためには、上司の支援の強化や給与、福利厚生等の改善等により、組織コミットメントを高めることが必要である。
4	高原真紀子他 (2009) 国際医療福祉大学紀要	救命救急センター看護師の離職願望と職務満足、組織コミットメントとの関連	全国の救命救急センター121施設に勤務する看護師635名	救命救急センターの看護師の離職願望と職務満足、組織コミットメントとの関係を明らかにする。	救命救急センターの看護師の離職願望に影響をおよぼしているものは、職務満足、情動的コミットメント、人間関係、相談できる上司の存在であった。救命救急センターで働く看護師の離職願望を低くするためには、職務満足を得て、相談できる上司がいて、人間関係が良く、組織へコミットメントすることが必要である。

(職業コミットメント尺度を使用した文献)

文献数：1

	著者・雑誌	テーマ	対象	目的	コミットメントと職務継続の関連に関する結果・考察
1	竹内明子他 (2012) 日本看護管理学会誌	新卒看護師の職業コミットメント→入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性	首都圏の病院に勤務する新卒看護師138名	新卒看護師の職業コミットメントの入職前後における変動を明らかにすることと、新卒看護師の職業コミットメントと職業継続意欲との関連性明らかにする。	新卒看護師の入職後1年目の職業継続意欲は、情緒的職業コミットメント、計算的職業コミットメント、規範的職業コミットメント全てに有意に関連していた。また、入職前、入職後3ヶ月、入職後1年の情緒的職業コミットメントの変化は、職業継続意欲に対して有意に関連していた。新卒看護師の職務継続を支援するためには、職業コミットメントの一時点の状態だけではなく、入職前後における形成状態を考慮することが重要である。特に、新卒看護師の働く意欲との関連性が高い情緒的職業コミットメントについて、卒後教育において形成を促進する支援の必要性が求められる。

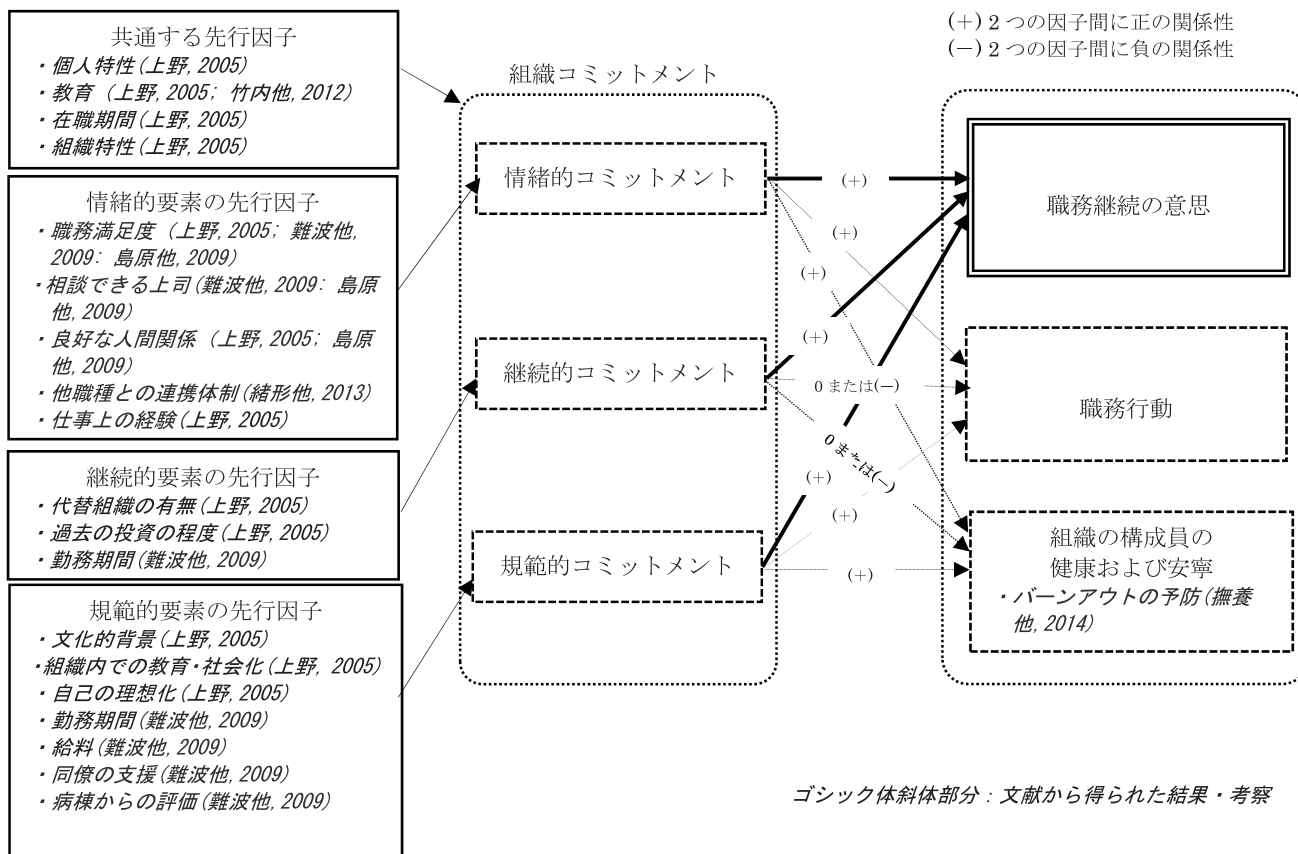


図 1 看護師の職務継続に関するコミットメントの関連要因について、文献から得られた結果・考察を、上野 (2005) が示した看護師の組織コミットメントの先行因子・帰結の関係に分類

これらの結果、文献から得られた関連要因は、情緒的要素と規範的要素の先行因子に多く分類できた。継続的要素の先行因子に該当するものは乏しかった。

## V. 考察

本研究の分析対象の 5 文献は、2009 年以降に行われた研究であった。この背景には、2006 年診療報酬改定により、病院における看護配置基準が引き上げられたことが関係していたと考えられる。そのことに関連して、看護師の離職を防止することが重要な課題になっていたと考えられる。職務継続は、コミットメントの影響を受けることが明らかになっている (上野他, 2005) ことから、看護師のコミットメントを高めることと職務継続との関連についての研究がなされるようになったと考えられる。

5 文献から得られた看護師の職務継続に関するコミットメントの関連要因を、上野 (2005) の看護師の組織コミットメントの先行因子・帰結に基づき文献から抽出した要因を分類したところ、情緒的要素の先行因子と規範的要素の先行因子に最も多く分類できた。情緒的

要素の先行因子に分類した内容は、職務満足度、相談できる上司、良好な人間関係、他職種との連携体制、仕事上の経験であった。働く場における人々の集まりでは、その人々の間で、何らかの心理的あるいは機能的なつながりを持つ (廣兼, 1999) と、病棟で働く看護師が、共通の目標に向かって話し合ったり、助け合ったりなどの相互作用によって、一人ひとりの力が発揮されるようになり、職務継続につながるものが推測できる。

職務満足が得られる職場において、相談できる上司に恵まれることや、良好な人間関係は、看護師のコミットメントを高め、職務継続に関連する重要な関連要因である。コミットメントは、穏やかに形成され、安定したものである (上野, 2005) ことから、人間関係を含めた職場環境を整えることの組織として取り組みが必要である。

規範的要素の先行因子に分類した内容は、文化的背景、組織内での教育・社会化、自己の理想化、勤務期間、給料、同僚からの支援、病棟からの評価であった。規範的コミットメントは、組織への義務感や忠誠心であり (高橋, 1997)、職務継続するためには重要な意味を持つと考えられる。このことが、先行因子の一つである自己の

理想化に近づくプロセスであると考えられる。自己の理想化とは、組織の一員として、組織の目標に向けて、自分自身がどのように勤務すべきかを考え実践することであると考えられ、このプロセスには、同僚からの支援や病棟からの評価が関係しているといえる。

また、先行研究から、看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因を整理した結果、継続的コミットメントの関連要因が少ないことがわかった。継続的要素の先行因子に整理した内容は、代替組織の有無、過去の投資の程度、勤務期間であった。継続的コミットメントは、個人が組織を退出する際に回収不能な費用や損失に基づく損得勘定である（高橋，1997）。看護師のコミットメントは、継続的要素が少ないことが特徴であるといえるのか、更なる研究によって検証していく必要がある。

看護師の職務継続には、情緒的・継続的・規範的コミットメント全てが関係していることが、上野（2005）の組織コミットメントの概念分析により明らかにされている。今後は、情緒的・継続的・規範的コミットメント全てが含まれる組織コミットメントを高めるために、それらに関連する要因を明らかにするために、更なる研究をすすめていくことが課題であると考えられる。

少子高齢化社会対策の一つとして、厚生労働省は在宅医療の推進を図っている（厚生労働省，2012）。それに伴い、看護師が活躍する場は拡大している。在宅医療においては、他職種連携のみならず地域の関係機関との連携等、その業務内容は多様化している。看護師一人ひとりが、病院・施設に限らず、さまざまな場で、

自らが所属する組織にコミットメントし、看護の専門性を発揮しながら職務継続できることが必要である。そのためにも、看護師が所属する組織の特性や業務特性をとらえ、看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因を明らかにしていく研究を重ねていくことが課題であることが、本研究を通して明らかになった。

## VI. 結論

本研究において、看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因に関係する先行研究の動向と今後の課題について、以下のことが示された。

1. 看護師のコミットメントに関係する職務継続の関連要因を明らかにするための先行研究は5件であった。
2. 看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因を明らかにするための先行研究の多くは、2009年以降に行われていた。この背景には、平成18年度診療報酬改定により、病院における看護配置基準が引き上げられたことが関係していたと考えられる。
3. 看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連

要因を、上野（2005）が示した看護師の組織コミットメントの先行因子（要因）と帰結に分類した。その結果、情緒的コミットメントと規範的要素コミットメントの関連要因が多くみられた。しかし、継続的コミットメントの関連要因は少なかったことから、更なる研究を通して、関連要因を明らかにする必要がある。

4. 看護師が活躍する場は拡大している。看護師が所属する組織の特性や業務特性をとらえ、看護師の職務継続に関係するコミットメントの関連要因を明らかにするための研究を重ねていくことが課題である。

## 文 献

- 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.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016）：労働政策研究報告書 No.147,  
[http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0147\\_siryu.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0147_siryu.pdf), 2016.10.27.
- 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.
- 厚生労働省（2010）：第7次看護職員需給見通しに関する検討会報告書,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f.html>, 2017.9.10.
- 厚生労働省（2012）：在宅医療の推進について,  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/zaitaku/dl/zaitakuiryuu\\_all.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/zaitaku/dl/zaitakuiryuu_all.pdf), 2017.11.23.
- 撫養真紀子, 池亀みどり, 河村美恵子, 他6名（2014）：病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討, 大阪府立大学看護学部紀要, **20** (1), 29-37.
- Meyer,J.P, & Allen,N.J, & Smith,C.A (1993) : Commitment to organizations and occupations extension and test of a three-component conceptualizations, *Journal of Applied Psychology*, **68** (4), 538-551.
- 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 他1名（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** (1), 16-24.
- 日本看護協会（2014）：2012年病院看護実態調査,  
<https://www.nurse.or.jp/home/opinion/news/2014/03-02.html>, 2017.9.22.
- 日本看護協会（2014）：特別養護老人ホーム・介護老人保健施設における看護職員実態調査報告書,  
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2016/kaigojittai-2015.pdf>, 2017.9.10.

- 日本看護協会 (2011) : 医療計画の見直しに関する検討会,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001jlr7-att/2r9852000001jlv6.pdf>, 2017.9.10.
- 緒形明美, 會田信子, 長屋央子, 他 3 名 (2013) : 介護老人福祉施設の介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略および職務継続意思の関連と影響要因, 日本看護医療学会雑誌, **2** (23), 23-39.
- 佐藤みほ, 朝倉京子, 渡邊生恵, 他 1 名 (2015) : 日本語版職業コミットメント尺度の信頼性・妥当性の検証, 日本看護科学学会誌, **35**, 63-71.
- 島原真紀子, 中西睦子 (2008) : 救命救急センター看護師の離職願望と職務満足, 組織コミットメントとの関係, 国際医療福祉大学紀要, **13** (2), 16-24.
- 高橋弘司 (2003) : 組織コミットメント, 宗方比佐子編著: キャリア発達の心理学 (第 2 版), 川島書店, 東京, 55-79.
- 高橋弘司 (1997) : 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性 - 3 次元組織コミットメント尺度を用いて -, 経営行動科学, **11** (2), 123-136.
- 竹内朋子, 戸ヶ里奏典, 佐々木美奈子, 他 1 名 (2012) : 新卒看護師の職業コミットメント - 入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性 -, 日本看護管理学会誌, **16** (1), 5-12.
- 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 (2005) : 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, 日本看護科学学会誌, **25** (4), 30-38.
- 廣兼孝信 (1999) : コミュニケーションの集団心理学, 深田博巳編著: コミュニケーション心理学, 北大路書房, 東京, 128-142.