

〔原著〕

## 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験

グレッグ 美鈴

### Clinical Nurses' Experiences which Facilitate Organizational Commitment

Misuzu F. Gregg

#### 要旨

臨床看護師の組織コミットメントを促す経験を探索することを目的として、自由記述による質問紙調査を実施した。本研究で組織コミットメントとは、個人の組織への心理的なつながりと定義した。対象は、15カ所の病院に勤務する臨床看護師70名で、自分が勤務する病院に愛着を感じ、頑張っているときの記述を依頼した。質問紙の冒頭に研究目的、匿名性・プライバシーの保護、本研究目的以外に使用しないことを記述し、質問紙への回答を同意とみなした。

組織コミットメントなしと記述した6名、および無記名の6名を除き、58名の記述を質的に分析した。その結果、12サブカテゴリー、7カテゴリーを抽出し、カテゴリーの関連性を図示した。分析結果の厳密性は、メンバーチェッキングにより実施した。

組織コミットメントの中心となっているのは、＜自己の存在価値の実感＞である。それは＜仲間との良好な関係＞の中で生じる＜チームケアへの満足＞、＜能力発揮のチャンス＞、＜充実感・やりがいの実感＞から起こっている。これらの経験に影響を及ぼしているのが＜病院理念への共感＞と＜良い病院評価＞であった。

以上の結果から、臨床看護師の組織コミットメントを促進するためには、個々の看護師の能力を発揮できるチャンスの提供、病院の理念の明確化、個々の看護師のキャリア発達の支援、内的要因による職務満足の促進が重要であると考えられた。

キーワード：組織コミットメント、臨床看護師、経験、質的分析

#### I. はじめに

看護実践の質を向上させるためには、看護師の看護というキャリアへのコミットメントは必要不可欠である。しかし経験豊富な看護師の離職によるその組織での看護実践の質への影響、さらに現任教育にかかる日数と経費の投資<sup>1)</sup>を考えると、キャリアコミットメントのみではなく、組織に対してコミットメントすることも重要になる。つまり個々の看護師が、看護という職業が自分の人生にとって意味のあるキャリアであると捉えるだけでなく、個人が所属する組織へ気持ちの上でのつながり

を作り、その場で能力を発揮し、組織に貢献しようとすることも必要であるといえる。本研究の目的は、臨床看護師の組織コミットメントを促す経験を帰納的に探索することである。

#### II. 組織コミットメントの定義と研究

組織コミットメントは、様々に分類、定義されている。古典的分类では、Etzioni<sup>2)</sup>の組織の目標と価値を内在化することに基づく道徳的関与・コミットメント、貢献に見合った報酬が得られることによる打算的関与、他の選

択肢がないことによる疎外的関与がある。Jarosら<sup>3)</sup>は、文献検討により3形態の組織コミットメントを定義した。それらは、帰属意識、愛情、誠実さなどの感情に基づく心理的アタッチメントである情緒的コミットメント、組織の目標・価値・使命の内在化に基づく心理的アタッチメントであるモラルコミットメント、組織に留まる必要性による継続的コミットメントである。またMowdayら<sup>4)</sup>は、組織コミットメントを、個人の組織へのつながりの相対的な強さであると定義し、次の3要素があるとしている。組織の目標や価値を強く信じて受け入れること、組織のためにかかなりの努力を行う意思があること、組織のメンバーとして留まりたいと強く望むことである。本論文では、Mowdayらの定義に基づき、組織コミットメントを個人の組織への心理的つながりと定義し、情緒的コミットメントおよびモラルコミットメントを組織コミットメントとして扱う。また本論文で組織とは、設置主体や規模に関わらず、研究参加者が所属している病院を指す。

看護職者の組織コミットメントについては、海外で様々な研究が行われている。看護師を対象とした職務満足と組織コミットメントのレベル<sup>5)</sup>、ナースマネジャーを対象とした脱中央集権化や職務満足との関係<sup>6)</sup>、職場のエンパワーメント、組織への信頼感、職務満足、および組織コミットメントを関連づけたモデルの検証<sup>7)</sup>、マネジャーのリーダーシップ行動との関係<sup>8)</sup>、組織コミットメントに関する新人看護師の1年間の変化<sup>9)</sup>などである。これらの研究は、組織コミットメントの操作的定義に基づき、変数との関連性を探索している量的研究である。一方、質的研究は少なく、看護師の組織コミットメントに貢献するリーダーシップ行動<sup>10)</sup>、組織コミットメントに貢献する要因<sup>11)</sup>が明らかにされている。

日本で行われた看護職者を対象とした組織コミットメントの研究はまだ少なく、組織コミットメントと職務コミットメントが異なる因子であることの確認<sup>12)</sup>、コミットメント尺度の因子的独立性の検討<sup>13)</sup>といったコミットメントの概念に関する研究が行われている。組織コミットメントのより実証的な研究では、組織コミットメントと勤続年数や看護部の意志決定システムとの関係<sup>14)</sup>。また精神科看護師の組織コミットメントと専門職性との関係<sup>15)</sup>、助産師と看護師の組織コミットメン

トの違いと関連する変数の検討<sup>16)</sup>、組織コミットメントと関連変数の因子の検討<sup>17)</sup>が行われている。これらの研究は、何らかの尺度を用いて組織コミットメントを測定することによって、関係する要因を明らかにし、看護職者の組織コミットメントの理解に貢献している。しかしこれらは全て量的研究であり、どのような経験が組織コミットメントを促しているのかを明らかにし得るものではない。そこで臨床看護師に焦点を当て、どのような経験が組織コミットメントを促すのかを探索する基礎的研究を実施した。

### III. 研究方法

15カ所の病院に勤務する臨床看護師合計70名を対象とし(便宜的サンプル)、質問紙を用いた調査を実施した。対象となった看護師は、本研究が講師を務めたA県内の研修会の参加者であり、研修会終了後に研究目的および倫理的配慮を説明し、協力を依頼した。回収には、テープ付き封筒を準備し、各自が封をした上で提出できるようにした。なお研修会テーマは、本研究とは無関係であった。

質問項目のうち、「あなたはどのようなときに、自分の勤務する施設に愛着を感じ、頑張って働こうと思えますか。」の1項目への自由記述を分析した。この質問項目は、組織コミットメントの定義および文献検討を基に作成した。倫理的配慮としては、質問紙の冒頭に研究目的、匿名性・プライバシーの保護、本研究目的以外に使用しないことを記述し、質問紙への回答を同意とみなした。

組織コミットメントなし(愛着は感じていない、この病院でなくてもよいなど)と記述した6名および記入のなかった6名を除き、58名の記述を質的に分析した。具体的には、記述内容を意味内容を変えないように要約してコード化し、このコードを相違点、共通点について比較分析することにより、カテゴリー化(抽象化)を行った。次に、この分析で抽出されたカテゴリーの関連性を、Glaser<sup>18)</sup>が提唱したコーディング・ファミリーを用いて検討した。これらは原因、前後関係、付随する事柄、結果、共に変化するもの、条件の6つであり、「このカテゴリーは、別のカテゴリーの原因に当たるか」というような問いを発しながら、カテゴリー間の関連性を図式化した。

分析結果の厳密性の検討については、3名の看護学研究者とディスカッションをするとともに、メンバーチェックを行った。メンバーチェックは、分析結果を5名の研究参加者にEメールで送付して意見を聞き、分析結果は支持された。

#### IV. 結果

分析対象となった記述を行った看護師の性別は、男性が1名のみで、残り57名は女性であり、平均年齢は、 $33.9 \pm 10.7$ 歳であった。現在の職場での経験年数は、 $6.5 \pm 5.7$ 年で、全体の看護経験年数は  $10.6 \pm 8.6$ 年であった。一方、組織コミットメントの不在を記述した看護師は、全員女性で、平均年齢は  $29.2 \pm 6.9$ 歳であった。現在の職場での経験年数は、 $5.3 \pm 6.0$ 年で、全体の看護経験年数は  $8.3 \pm 7.5$ 年であった。

分析の結果、臨床看護師が組織コミットメントを感じる経験として12サブカテゴリー、7カテゴリーが抽出された。

##### <自己の存在価値の実感>

カテゴリー<自己の存在価値の実感>は、『自己の有用感』『自分の努力・成長の実感』『他者による良い評価・承認』の3サブカテゴリーにより構成されていた。『自己の有用感』では、「自分の知識・技術・経験によって患者の危機を察することができ、危機状態から救えたとき」や「受け持ち患者が関わりによって良い方向へ進んだとき」、「後輩を指導したり教育したりして、少し役に立っているときに、もう少し頑張ろうと思う」など、自分が臨床において有用であると感じられる経験が述べられていた。『自分の努力・成長の実感』では、「目標達成ができたとき」や「看護師として同僚や患者様に関わっていくうえで、自分も成長していけると思うとき」と述べられていた。『他者による良い評価・承認』では、「自分の仕事が患者、仲間特に上司、組織からそれなりの評価をしてもらえたとき」という個人に対する評価だけでなく、「患者中心の看護実践をしようとしていることを他職種（特に医師や看護部以外の管理職）に認められたとき」といった看護職自体が評価・承認される経験が挙げられていた。自己の有用感と努力や成長を感じ、また周りに認められる経験が、この病院で頑張ろうという思いにつながっていた。

##### <仲間との良好な関係>

カテゴリー<仲間との良好な関係>は、『一緒に頑張る仲間の存在』『上司や同僚との良い関係』の2サブカテゴリーにより構成されていた。『一緒に頑張る仲間の存在』では、「厳しい勤務状況の中で、運命共同体の人が頑張ろうとしているとき」や「この病院には一緒に仕事をしたいと思う大好きな人が3人いる。前向きに物事を捉えるこの人たちに接すると、辞めたいと思うことがあっても、やっぱりこの病院が良いと思う」と、一緒に頑張ることができる仲間の存在による組織へのアタッチメントが述べられていた。『上司や同僚との良い関係』では「病棟スタッフ間での関係が良いとき」、「上司やスタッフの関係が良いとき」が挙げられていた。上司、同僚など仲間との良好な関係をもっていることが、所属施設に愛着を感じ、頑張ろうという思いにつながっていた。

##### <充実感・やりがいの実感>

カテゴリー<充実感・やりがいの実感>は、『患者・家族からの肯定的フィードバック』『患者との関わり』の2サブカテゴリーにより構成されていた。『患者・家族からの肯定的フィードバック』では、「長く関わっている患者さんから、ここの看護で良くなったなど看護を認める意見をもらったとき」や「退院した患者さんが、外来通院時に病棟へ顔を出し、自分に会いに来て下さったとき」など、何らかの形で患者や家族から肯定的なフィードバックを受けたと思う経験に言及されていた。『患者との関わり』では、「患者の反応が心に残ったとき」や「病院での勤務は、患者さんとの関わりが私にとってとても楽しく、病気の回復は自分の喜びでもある」と記述されていた。看護実践に対する充実感ややりがいが実感され、それが組織コミットメントにつながっていた。

##### <良い病院評価>

カテゴリー<良い病院評価>は、『他者からの良い病院評価』と『自己の良い病院評価』の2サブカテゴリーにより構成されていた。「他の人から自分の病院を良い、よくしてもらったという評価をもらったとき」といった他者の評価のみではなく、「他の施設と比べて、良い点や優れた点があったとき」や「自分の病院は暖かみがあるなと思ったとき」など、所属する病院を自分が良いと評価する『自己の良い病院評価』があった。さらに自分

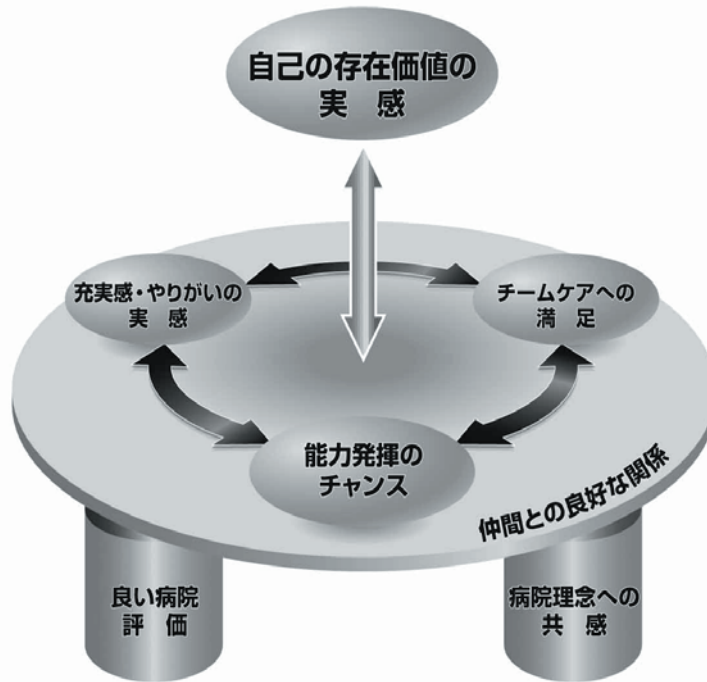


図1 組織コミットメントを促す経験の関連

の病院が良いと思うときには、「研修や資格取得を週休ではなく、出張扱いや年休で行けるとき」や「冠婚葬祭以外の家族の緊急時に休みが取れること」などがあり、個人的に何らかのメリットがあると感じることも良い病院評価につながっていた。

＜チームケアへの満足＞

カテゴリー＜チームケアへの満足＞は、カテゴリーと同様『チームケアへの満足』の1サブカテゴリーで構成されていた。「チームとして頑張ったと自分たちのケアに満足したとき」、「スタッフのチームワークで患者様の問題点を見出し、解決できたときの喜びを分かち合えたとき」など、チームで実施したケアへの満足が組織コミットメントにつながっていた。

＜能力発揮のチャンス＞

カテゴリー＜能力発揮のチャンス＞は、カテゴリーと同様『能力発揮のチャンス』の1サブカテゴリーで構成されていた。「今まで体験・経験したことを十分に発揮するチャンスが多々あるため、病院に愛着を感じ、好きである」と述べられていた。

＜病院理念への共感＞

カテゴリー＜病院理念への共感＞は、カテゴリーと同様『病院理念への共感』の1サブカテゴリーで構成さ

れていた。「病院の掲げる理念に共感していること」が組織コミットメントにつながっていた。

＜カテゴリー間の関連＞

抽出された7カテゴリーのカテゴリー間の関連性を検討した。研究方法に述べたように Glaser のコーディング・ファミリーを使用し、例えば＜自己の存在価値の実感＞は、＜充実感・やりがいの実感＞、＜チームケアへの満足＞、＜能力発揮のチャンス＞の結果であると解釈した。また後者の3カテゴリーは、ともに変化し相互に影響し合うと考えられた。これらの関係性は、図1に示すとおりである。組織コミットメントの中心となっているのは、＜自己の存在価値の実感＞である。それは＜仲間との良好な関係＞の中で生じる＜チームケアへの満足＞、＜能力発揮のチャンス＞、＜充実感・やりがいの実感＞から起っている。これらの経験に影響を及ぼしているのが＜病院理念への共感＞と＜良い病院評価＞である。

V. 考察

Meyer ら<sup>19)</sup>は、組織コミットメントに最も関係するのは、個人特性や職務特性よりも職場での経験であることを指摘している。看護師が職場でどのような経験をす



るかが重要であるが、組織コミットメントの中心的な経験となっているのは、〈自己の存在価値の実感〉であった。組織コミットメントモデルの中で Steers<sup>20)</sup> は、組織コミットメントを個人特性などの先行条件と職務業績などの成果との媒介変数として捉えているが、その中で組織にとっての個人の重要性の認識を先行条件の1つとしている。この組織にとっての個人の重要性の認識は、まさに〈自己の存在価値の実感〉そのものといえる。自分自身が組織にとって重要と感じられるためには、自己の有用感を持ち、自分の努力・成長を実感できることが必要である。具体的には、院内の委員会活動や病棟内での何らかの役割など、個々の能力を発揮できるチャンスが有用であろう。臨床看護師は、自分の能力を活用することを期待して病院で働いており、病院が看護師個々の能力を最大限に発揮できるようにしていくことで、組織コミットメントは強くなっていくと考えられる。つまり組織のニーズと個人のニーズの一致を図るキャリア開発が重要である。

仕事への満足は、組織コミットメントに正の強い関係があることが指摘されている<sup>21, 22)</sup>。また看護職者の職務満足<sup>23)</sup>では、看護師間相互の影響として、お互いに助け合い協力しあう関係が満足を高めていることが報告されている。30名のスタッフナースを対象とした質的研究<sup>24)</sup>では、組織コミットメントに貢献する要因として、同僚を挙げている。友人、サポートシステムとしての同僚と良い関係を保って働くことで、組織コミットメントが強まり、逆に同僚とうまく行かないことが組織コミットメントを弱めることを報告している。また McNeese-Smithら<sup>25)</sup>は、病院看護師を対象とした調査で、上司との良い関係が組織コミットメントに影響を及ぼしていたと述べている。本研究の〈仲間との良好な関係〉は、仕事への満足を高める重要な要因となり、それが組織コミットメントに影響を与えているといえる。また職務満足の要因として、患者との関わりや患者からの評価で、職場でのやりがいを感じている看護師が多いことが報告されている<sup>26)</sup>が、本研究においても、患者との関わりや患者・家族からの肯定的フィードバックが〈充実感・やりがいの実感〉をもたらし、その環境への心理的なアタッチメントとしての組織コミットメントを生じていると考えられる。

この患者・家族からの肯定的フィードバックによる〈充実感・やりがいの実感〉を得るためには、肯定的フィードバックが得られるだけの専門的知識・技術の保有が必要不可欠であり、組織コミットメントという心理的アタッチメントの形成には、気持ちだけの問題ではなく、専門職として成長することが重要である。経験が長いほど組織にコミットメントする<sup>27)</sup>ということは、これらの専門的知識・技術の獲得との関係を示しているとして解釈できる。本研究参加者の調査時点の経験年数は、10.6 ± 8.6年、所属施設での経験年数は、6.5 ± 5.6年であり、これらは組織コミットメントの不在を記述した看護師よりも長かった。専門的知識・技術を獲得することは、組織コミットメントに関係すると考えられる。

組織コミットメントの1種である情緒的コミットメントと監督者による仕事の評価の関係を調べた Meyerら<sup>28)</sup>は、その間に有意な正の相関を報告している。つまり組織コミットメントが強ければ、高い評価を得る仕事をしていると解釈できるとしている。この研究は食品サービス業従事者を対象としているが、看護師に当てはめると、強い組織コミットメントを持つ看護師は、望ましい看護実践を行い、看護部の目標を達成するために働き、ひいては病院の理念により貢献すると考えられる。

病院の理念に共感することは、組織コミットメントを促す経験の1つとして抽出された。組織コミットメントの定義からすれば、病院理念への共感は、3要素のうちの一つである「組織の目的と価値観の受容とそれらに対する強い信念」<sup>29)</sup>そのものであるといえる。組織コミットメントを強めるためには、組織と個人の目的や価値観の一致を重視すべきであることが指摘されている<sup>30)</sup>が、組織の理念を看護実践に反映できるほど理解し、それを支持すること、さらに組織における自分の位置付けを明確にすることが重要である。組織と個人の目的や価値観の一致は、病院も看護師個々人も意識し重視すべきことである。

看護師は組織より職業へ、より強くコミットメントしていると指摘されている<sup>31)</sup>。組織コミットメントとキャリアコミットメントが代替関係にあるという主張もあるが、岩田<sup>32)</sup>は、仕事の面白さや専門に対する自己有効性などの内的報酬を喚起する仕事が組織から与えられる場合に、組織コミットメントもキャリアコミットメント

も強い二重コミットメントが生じると述べている。さらに McCloskey ら<sup>33)</sup> は、臨床看護師を対象とした縦断調査の中で、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ことを報告している。看護師個々人が、所属する組織によって自己のキャリア発達が支援されていると感じるならば、キャリアコミットメントだけでなく、必然的に組織コミットメントは強まると考えられる。Katz と Van Maanen<sup>34)</sup> は、仕事の満足、能力の活用、仕事のチャレンジ性、自立性などの内的要因による満足と、給与や昇進などの外的要因による満足に分類している。本研究結果の〈自己の存在価値の実感〉〈充実感・やりがいの実感〉〈チームケアへの満足〉〈能力発揮のチャンス〉は、内的要因による満足であり、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方を強めることのできる経験であるといえる。

組織コミットメントは離職との関係で議論されることが多く、組織コミットメントの結果として離職あるいは残留意思が想定されている。キャリアマネジメントの観点からは、離職を組織にマイナスの影響として捉えるのではなく、人材育成をとおして組織の成長をはかるキャリアマネジメントの一形態と受け止める必要性が指摘されている<sup>35)</sup>。離職の組織に対する影響をどのように捉えるかについては、さらに議論されるべきであるが、組織コミットメントとキャリアコミットメントが両立するならば、組織にとっても個人のキャリアにとっても、そのメリットは大きいと考えられる。

臨床看護師を対象とした組織コミットメントに関する質的研究は、日本では行われておらず、まず組織コミットメントを生じる経験に関する概要を把握する目的で、今回の質問紙調査を実施した。15 病院は、設置主体や規模も様々であり、これらのデータは収集していない。また、詳細な個人特性や役割特性についても収集していない。臨床看護師の組織コミットメントの様相をさらに探求するには、これらのデータは必須である。先行研究においては、組織コミットメントに影響を及ぼす要因として4つが明らかにされている。それらは、教育レベルなどの個人特性、仕事の範囲を示す役割特性、所属組織の大きさや権威の集中化の程度を示す構造特性、仕事の経験である<sup>36)</sup>。個人および役割の特性や組織の構造特性と、仕事の経験との関係を明らかにすることは、今

後の課題である。さらに、今回は質問紙を用いたので、仕事の経験についてもその内容を十分に明らかにできていない限界がある。今後、面接法を用いて、さらに詳細な経験内容を明らかにしたいと考えている。

## VI. おわりに

臨床看護師の組織コミットメントを促す経験を探索することを目的として、自由記述による質問紙調査を実施した。記述内容を質的に分析した結果、12 サブカテゴリー、7 カテゴリーを抽出し、カテゴリーの関連性を図示した。

組織コミットメントの中心となっているのは、〈自己の存在価値の実感〉である。それは〈仲間との良好な関係〉の中で生じる〈チームケアへの満足〉、〈能力発揮のチャンス〉、〈充実感・やりがいの実感〉から起こっている。これらの経験に影響を及ぼしているのが〈病院理念への共感〉と〈良い病院評価〉であった。

組織コミットメントと個人・役割・組織の特性および仕事の経験との関係を明らかにすることは、今後の課題である。今後、面接法を用いて、さらに詳細な経験内容を明らかにする必要もある。

## 謝辞

本研究にあたり、質問紙および結果の厳密性の検討にご協力下さいました看護職のみなさまに深く感謝申し上げます。

## 文献

- 1) 寺師榮, 刀谷峰子, 堀三枝子: 救命救急センターの現任教育にかかる日数と経費, 日本看護・社会・政策学会第2回年次大会, 21, 2003.
- 2) Etzioni, A.: A Comparative analysis of complex organizations, The Free Press of Glencoe, 1961.
- 3) Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., et al.: Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models, *Academy of Management Journal*, 36(5); 951-995, 1993.
- 4) Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. : Employee-organization linkages: The psychology of commitment,

- absenteeism, and turnover, Academic Press, 1982.
- 5) Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., et al.: Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent, *JONA*, 32(5); 250-263, 002.
  - 6) Acorn, S., Ratner, P. A., & Crawford, M.: Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers, *Nursing Research*, 46(1); 52-58, 1997.
  - 7) Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J.: The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment, *Health Care Manage Review*, 26(3); 7-23, 2001.
  - 8) Loke, J. C. F.: Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment, *Journal of Nursing Management*, 9; 191-204, 2001.
  - 9) McCloskey, J. C. & McCain, B. E.: Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses, *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship*, 19(1); 20-24, 1987.
  - 10) McNeese-Smith, D. K.: The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment, *JONA*, 27(9); 47-55, 1997.
  - 11) McNeese-Smith, D. K.: A nursing shortage: building organizational commitment among nurses, *Journal of Healthcare Management*, 46(3); 173-186, 2001.
  - 12) 石田真知子: 看護婦の組織コミットメントと職務コミットメント, 日本心理学会大会発表論文集, 61回; 335, 1997.
  - 13) 石田真知子, 吉田信彌: 看護婦のコミットメント尺度の因子的独立性, 日本心理学会大会発表論文集, 47回; 352, 1983.
  - 14) 石田真知子, 柏倉栄子: 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, 2004.
  - 15) 上野恭子, 西川浩昭, 栗原加代: 精神科看護師の組織コミットメントと専門職性の関連, 第23回日本看護科学学会学術集会講演集; 193, 2003.
  - 16) 福井トシ子, 砥石和子, 村上睦子: 助産婦と看護婦の組織コミットメントと関連変数の分析, 日本助産学会誌, 13(3); 148-149, 2000.
  - 17) 福井トシ子, 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年数1年ごとの因子構造, 日看護会誌, 4(1); 100-102, 2000.
  - 18) Glaser, B.: *Theoretical sensitivity*, The Sociology Press, 1978.
  - 19) Meyer, H. P., Irving, P. G., & Allen, N. J.: Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 19(1); 29-52, 1998.
  - 20) Steers, R. M.: Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22; 46-56, 1977.
  - 21) 前掲書 5).
  - 22) Zahra, S. A.: Determinants of organizational commitment in a health care setting, *Journal of Health and Human Resources Administration*, 8; 188-208, 1985.
  - 23) 大川操, 山下久美子, 西村登志子, 他: 看護職員の職務満足と看護観との関連, 第32回日本看護学会集録(看護管理); 85-87, 2001.
  - 24) 前掲書 11).
  - 25) McNeese-Smith, D. K., & Crook, M.: Nursing values and a changing nurse workforce, *Journal of Nursing Administration*, 33(5); 260-270, 2003.
  - 26) 尾崎フサ子: 看護における職務満足の要因, 看護, 55(13); 40-43, 2003.
  - 27) 前掲書 4).
  - 28) Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., et al.: Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, 74(1); 152-156, 1989.
  - 29) 前掲書 4).
  - 30) 前掲書 5).
  - 31) 前掲書 12).
  - 32) 岩田一哲: 二重コミットメント—組織コミットメントとキャリアコミットメントの関係から—, *経済科学*, 49(3); 45-58, 2001.
  - 33) 前掲書 9).
  - 34) Katz, D., & Van Maanen, J.: The Loci of work satisfaction: Job, interaction, and policy, *Human Relations*, 30(5); 469-486, 1977.
  - 35) 宮本千津子, 林由美子, 池西悦子: キャリアマネジメント

の視点からみた看護職者の離職に関する文献検討, 岐阜県  
立看護大学紀要, 4(1); 26-31, 2004.

(受稿日 平成17年 9月 5日)

(採用日 平成17年10月12日)

36) 前掲書4).

## **Clinical Nurses' Experiences which Facilitate Organizational Commitment**

Misuzu F. Gregg

Nursing Collaboration Center, Gifu College of Nursing

### **Abstract**

The purpose of this study was to identify the experiences that facilitate organizational commitment of clinical nurses. Organizational commitment in this study was defined as psychological attachment to an organization. Seventy clinical nurses from 15 hospitals, which is a convenient sample, agreed to participate in this study. Data were collected by the responses to one question on an open-ended questionnaire: When do you feel that you are attached to your hospital and dedicated to your work? Data were analyzed qualitatively.

Six nurses wrote that they did not feel attachment to their hospital and another 6 nurses wrote nothing. Therefore, the following findings are based on the results of the responses of 58 nurses. A systematic analysis of the data identified 7 categories, and 12 subcategories and a model was developed from the data. The credibility of the findings was supported by member checking.

The core of organizational commitment was "realizing self worth". This happened when they were "satisfying care with team work", "having a chance of using their own ability", and "feeling a sense of fulfillment" in the environment of "having a good relationship with colleagues". The influential factors were "getting/having a good evaluation about the hospital" and "being attracted by the hospital's vision".

Based on the findings, the ways to facilitate clinical nurses' organizational commitment were considered. It was important to consider the followings: to prepare for a chance to show an individual nurse's ability, to clarify the hospital's vision, to support an individual nurse's career development, and to facilitate a nurse's satisfaction based on internal factors.

**Key words:** Organizational commitment, Clinical nurses, experiences, qualitative analysis