

## 研究報告

# 『日本版Areas of Worklife Survey (AWS) – 2011年版：個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断』の妥当性について

Validity of the Japanese version of the Areas of Worklife Survey (AWS)  
– 2011 : Six mismatches between person and job environment

北岡 和代<sup>1)</sup>, 増田 真也<sup>2)</sup>, 佐々木 恵<sup>3)</sup>, 長田 恭子<sup>1)</sup>, 森岡 広美<sup>4)</sup>  
川村 みどり<sup>4)</sup>, 中本 明世<sup>4)</sup>, 川口 めぐみ<sup>4)</sup>, 坂上 章<sup>5)</sup>, 竹澤 翔<sup>6)</sup>

Kazuyo Kitaoka<sup>1)</sup>, Shinya Masuda<sup>2)</sup>, Megumi Sasaki<sup>3)</sup>, Kyoko Nagata<sup>1)</sup>  
Hiromi Morioka<sup>4)</sup>, Midori Kawamura<sup>4)</sup>, Akiyo Nakamoto<sup>4)</sup>  
Megumi Kawaguchi<sup>4)</sup>, Akira Sakagami<sup>5)</sup>, Shou Takezawa<sup>6)</sup>

- <sup>1)</sup>金沢大学医薬保健研究域保健学系, <sup>2)</sup>慶應義塾大学看護医療学部, <sup>3)</sup>北陸先端科学技術大学院大学  
<sup>4)</sup>金沢大学大学院医薬保健学総合研究科保健学専攻博士後期課程  
<sup>5)</sup>金沢大学大学院医薬保健学総合研究科保健学専攻博士前期課程, <sup>6)</sup>石川県立高松病院

- <sup>1)</sup>Faculty of Health Sciences, Institute of Medical, Pharmaceutical and Health Sciences,  
Kanazawa University  
<sup>2)</sup>Faculty of Nursing and Medical Care, Keio University  
<sup>3)</sup>Japan Advanced Institute of Science and Technology  
<sup>4)</sup>Doctoral course, Division of Health Sciences, Graduate School of Medical Sciences,  
Kanazawa University  
<sup>5)</sup>Master's course, Division of Health Sciences, Graduate School of Medical Sciences,  
Kanazawa University  
<sup>6)</sup>Ishikawa Prefectural Takamatsu Hospital

### キーワード

The Areas of Worklife Survey (AWS), 妥当性, バーンアウト, 職業性ストレス

### Key words

The Areas of Worklife Survey (AWS), validity, burnout, job stress

### 要 旨

職業性ストレス、特にバーンアウトの原因であると考えられる6つの職場環境領域（仕事の負担、裁量権、報酬、共同体、公平性、価値観）を測定する尺度Areas of Worklife Survey (AWS)は2000年版から、2011年版へと改訂されている。日本版AWS-2000年版：個人と職場環境6つのミスマッチ診断の信頼性

と妥当性は既に検証されているが、本研究において、日本版AWS-2011年版：個人と職場環境6つのミスマッチ診断を作成し、信頼性と妥当性について検討した。調査会社にモニター登録されている約2000名の看護師に調査協力を依頼し、回答者が1000名に達した時点で、調査を打ち切った。有効回答は878名であった。これらのデータを分析した結果、日本版AWS-2000年版に引き続き、原版と同じ6因子構造を2011年版についても認めることができた。但し、各因子に属する28項目のうち、1項目については日本版においては必ずしも用いる必要のない項目であることが示唆された。また、逆転項目については検討すべき課題が残った。下位尺度の内的整合性はすべて.75以上で確保されていた。さらに、基準関連妥当性も認められたことから、AWS-2011年版も実用性があると考えられた。

## はじめに

Areas of Worklife Survey (AWS)-2000年版はLeiter and Maslach<sup>1)</sup>が開発しており、職業性ストレス、特にバーンアウトの原因であると考えられる6つの職場環境領域を測定する尺度である。個人とその人の職場環境との間に生じるミスマッチがバーンアウトの原因と考えられており<sup>2) 3)</sup>、6つのミスマッチ領域：仕事の負担、裁量権、報酬、共同体、公平性、価値観を特定している。AWS-2000年版は働く人々全般に適用できる非特異的な尺度であり、バーンアウトに陥るリスクの高い職場環境領域を探索する重要な測定尺度となっており<sup>4)</sup>、この尺度を用いた研究もその後多くなされている<sup>5-9)</sup>。日本においてもAWSは知られるところとなり、北岡他<sup>10)</sup>がAWS-2000年版を開発者の許可を得て、翻訳し、因子的妥当性ととも信頼性(内的整合性)および基準関連妥当性について検討している。その結果、Information Technology(以後ITとする)関連企業に勤務する社員を対象にデータ収集を行い、原版と同じ6因子構造を確認するなど、尺度として実用性があることを検証している。

ところが、その後LeiterとMaslachはこのAWS-2000年版を、AWS-2011年版に改訂している<sup>11)</sup>。AWS-2000年版は29項目からなり、仕事の負担(6項目)、裁量権(3項目)、報酬(4項目)、共同体(5項目)、公平性(6項目)、価値観(5項目)となっていた。しかし、2011年版は28項目となっている。仕事の負担および価値観に属する項目の1つが各々削除され、裁量権に属する項目が1つ追加されたのである。

そのため、日本版AWS-2011年版：個人と職場環境6つのミスマッチ診断(以下、日本版AWS-2011年版)を作成し、その妥当性を検討することを本研究の目的とした。日本版AWS-2000年版：個人と職場環境6つのミスマッチ診断(以下、日本版AWS-2000年版)の作成時と同様、

因子的妥当性ととも信頼性(内的整合性)および基準関連妥当性について検討する。

## 対 象

調査会社にモニターとして登録されている約2000名の看護師に、調査協力の依頼をした。依頼は調査会社を通して行った。依頼に同意した対象者は、指示されたウェブサイトアクセスして、設問に回答した。回答者が1000名に達した時点で、調査を打ち切った(2015年2月9日-16日)。後述する「ここでは一番左(右)をチェックしてください」という3つの項目で、1度でも指示に従わなかった120名の回答者は、項目文をきちんと読んでいないことが疑われるために、分析データから除くことにした。さらに、年齢よりも勤務年の方が大きいといった矛盾した回答をした2名を除き、最終的に878名を有効データとした。

表1に、対象者の特徴を示した。男性126名(14.4%)、女性752名(85.6%)、年齢は20代が81名(9.2%)、30代が249名(28.4%)、40代が344名(39.2%)、50代以上が204名(23.2%)であった。子ども有りの既婚者が396名(45.1%)と最も多く、続いて未婚者が336名(38.3%)、子ども無し既婚者が110名(12.5%)いた。専門学校卒の看護師が大半を占め、628名(71.5%)であった。看護師としての勤務年数では10-19年の者が310名(35.3%)、20-29年の者が263名(29.9%)、1-9年の者が191名(21.8%)、30年以上の者が114名(13.0%)いた。個人病院あるいは総合病院で勤務する者がそれぞれ269名(30.6%)、293名(33.4%)であったが、その他とした者も240名(27.3%)いた。また、病棟、手術室、外来・検査部門で勤務する者以外に、勤務部署をその他とする者も316名(36.0%)いた。勤務形態としては、日勤のみの勤務の者が351名(40.0%)と多く、2交代勤務者は298名(33.9%)、3交代勤務者は164名(18.7%)であった。

表1 対象者の特徴

	N	(N=878) (%)
性		
男	126	(14.4)
女	752	(85.6)
年齢		
20代	81	(9.2)
30代	249	(28.4)
40代	344	(39.2)
50代以上	204	(23.2)
婚姻状況		
未婚	336	(38.3)
既婚 (子ども無し)	110	(12.5)
既婚 (子ども有り)	396	(45.1)
その他	36	(4.1)
最終学歴		
専門学校	628	(71.5)
看護短大	97	(11.0)
看護系大学以上	111	(12.7)
その他	42	(4.8)
看護師勤務年数		
1-9年	191	(21.8)
10-19年	310	(35.3)
20-29年	263	(29.9)
30年以上	114	(13.0)
勤務先		
個人病院	269	(30.6)
総合病院	293	(33.4)
大学病院	76	(8.7)
その他	240	(27.3)
勤務部署		
病棟 (外科系)	101	(11.5)
病棟 (内科系)	153	(17.4)
病棟 (混合科)	104	(11.8)
手術室	42	(4.8)
外来・検査部門	162	(18.5)
その他	316	(36.0)
勤務形態		
3交代	164	(18.7)
2交代	298	(33.9)
日勤のみ	351	(40.0)
その他 (夜勤のみ含む)	65	(7.4)

## 方 法

### 1. AWS-2011年版と翻訳の手続き

2011年版は先に述べたように、2000年版29項目のうちの2項目が削除され、1項目が追加されたのみである。他の改変は一切ない。そのため、共通する27項目については、日本版AWS-2000年版の翻訳をそのまま用いた。追加された1項目(I have influence in the decisions affecting my work)については、著作権元であるMind Garden ([www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)) から翻訳許可を得て行った。第1著者が翻訳し、逆翻訳を得て、最終翻訳とした。

AWS-2011年版28項目は、2000年版と同様に、6つのミスマッチ領域：仕事の負担（5項目）、裁量権（4項目）、報酬（4項目）、共同体（5項目）、公平性（6項目）、価値観（4項目）を測定する。仕事の負担は「職場では重要な仕事をするための十分な時間がある」、裁量権は「どのように自分の仕事をするかについて決定権がある」、報酬は「自分がする仕事は認められている」、共同体は「私の仕事グループは互いに協力しあっている」、公平性は「職場ではえこひいきがまかり通っている」、価値観は「私の価値観と組織の価値観は同じといえる」などの質問からなっており、8項目が逆転項目である（表2参照）。それぞれの領域におけるマッチングの程度を原版と同様に「全く違う」、「違う」、「わからない」、「そうである」、「全くそうである」の5段階評価で尋ねた。各項目の得点化については、正の方向で表現された質問の回答は「全く違う」（1点）-「全くそうである」（5点）として、負の方向で表現された質問の回答は「全く違う」（5点）-「全くそうである」（1点）と得点化した。

### 2. 調査における質問項目

本調査は看護師の就業継続意思に関する研究課題における予備調査として計画し、実施したものである。そのため、調査票は日本版AWS-2011年版（28項目）以外に、個人属性に関する質問（12項目）、就業継続意思を尋ねる独自作成質問（3項目）、看護師の職務満足測定尺度（28項目）<sup>12)</sup>、組織コミットメント測定尺度（8項目）<sup>13)</sup>、Job Embeddedness（職場への根付き）測定尺度（病棟と病院のそれぞれについて7項目ずつ尋ねた計14項目）<sup>14) 15)</sup>、患者に関するストレスに関する独自作成質問（10項目）で構成されていた。加えて、予備調査では自己記入式質問紙調査における回答者の反応バイアスに関する検討も行ったために<sup>16)</sup>、尺度の質問項目とは別に「ここでは一番左（右）をチェックしてください」という指示項目が日本版AWS-2011年版、看護師の職務満足測定尺度、Job Embeddedness測定尺度の中に入れていた。

本研究ではこのうち、日本版AWS-2011年版、個人属性、組織コミットメント測定尺度に関するデータを活用した。

### 3. 分析方法

原版と同じ因子構造が再現され、因子的妥当性が確保されているかを検討するために、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。また、各下位尺度の内的整合性が確保されている

表2 日本版Areas of Worklife Survey (AWS)–2011年版の  
探索的因子分析の結果 (最尤法、プロマックス回転)

	因子					
	1	2	3	4	5	6
<b>&lt;仕事の負担&gt; (<math>\alpha = .75</math>)</b>						
1. しなければならない仕事をするための時間..※	-.03	-.01	.83	-.14	.04	.07
2. 長時間、一生懸命..※	-.09	-.08	.64	.03	-.06	.05
3. 職場でする仕事が多すぎて..※	.04	.03	.69	-.02	-.15	.15
4. 職場では重要な仕事をするための時間..	.08	.02	.64	.01	.17	-.11
5. 終業時間になれば、仕事を残して..	.01	.19	.26	.19	-.05	-.27
<b>&lt;裁量権&gt; (<math>\alpha = .86</math>)</b>						
6. どのように自分の仕事をするかについて決定..	-.06	.83	.06	-.09	.02	-.04
7. 自分の仕事に必要な物や場所を手に入れるための影響..	-.08	.80	-.01	.02	.02	-.05
8. 職場では職業上の自律性..	.10	.72	-.01	-.04	-.01	-.03
9. 自分の仕事に関係する裁量..	-.04	.93	-.05	-.03	-.03	-.03
<b>&lt;報酬&gt; (<math>\alpha = .81</math>)</b>						
10. 自分がする仕事は他からふさわしく評価..	.12	.35	.00	.10	-.00	.29
11. 自分がする仕事は認められ..	.11	.33	-.04	.08	.02	.31
12. 自分がする努力は..※	-.06	-.05	.07	-.04	.07	.87
13. 自分が貢献している事全てが評価..※	-.02	-.02	.02	.06	-.01	.80
<b>&lt;共同体&gt; (<math>\alpha = .88</math>)</b>						
14. 職場ではそれぞれの役割を果たすために互いに..	.69	-.01	-.00	.04	.10	.02
15. 職場では助けあって..	.91	-.02	-.01	-.03	-.03	-.03
16. 私の仕事グループは互いに..	.98	-.06	.01	.01	-.05	-.09
17. 私の仕事グループはオープンに..	.82	.02	.02	-.04	.01	-.06
18. 仕事の同僚たちに対して親密..※	.46	.01	-.07	-.08	.03	.31
<b>&lt;公平性&gt; (<math>\alpha = .75</math>)</b>						
19. 私の職場では仕事に必要な人的・物的資源等は公平に..	.08	.05	.20	.48	.07	-.02
20. 昇進などの機会は実力のみで..	-.05	-.05	-.13	.53	.06	-.01
21. 物事の決定において不公平さ..	-.01	.18	-.05	.50	.04	.07
22. 会社は全ての従業員を公平..	-.07	-.07	.03	.83	.02	-.05
23. 職場ではえこひいき..※	.08	-.01	-.05	.55	-.09	.19
24. ここでは出世するかどうかは自分が何を..※	-.03	-.11	.05	.31	-.09	.28
<b>&lt;価値観&gt; (<math>\alpha = .79</math>)</b>						
25. 私の価値観と組織の価値観..	-.02	-.00	.06	.17	.58	.00
26. 組織の目標は私の日々の仕事に影響..	.06	.05	-.04	-.10	.66	.00
27. 私個人としてのキャリア目標は組織が..	-.06	0.00	.01	-.03	.87	.04
28. この組織は質を高めるために献身的な..	.06	-.06	-.08	.24	.49	-.01
<b>因子間相関</b>						
因子1	-	.48	.14	.49	.49	.45
因子2		-	.25	.55	.52	.43
因子3			-	.34	.21	.29
因子4				-	.66	.52
因子5					-	.38
因子6						-

※: 逆転項目

注) AWSの翻訳した項目内容はMind Gardenによる掲載条件により一部のみとなっている。

かを検討するために、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した。AWSが個人とその人の職場環境のミスマッチを測定する尺度であるなら、組織コミットメントとは負の相関があるという仮説が成り立つ。そのため、日本版AWS-2011年版と組織コミットメント測定尺度とのピアソン単相関係数を算出し、基準関連妥当性の検討を行った。本研究のデータ解析には、統計解析ソフトSPSS23J (IBM社)を用いた。

#### 4. 倫理的配慮

本研究は、金沢大学医学倫理審査委員会の承認を得て実施した(審査番号579-1)。すべてのデータは調査会社の個人情報保護のポリシーの下に管理され、依頼者である研究者に個人情報は知らされない。調査協力は自由意思であり拒否しても不利益が一切生じないこと等について文書で説明し、回答への登録の完了をもって調査への同意を得ることにした。

## 結 果

### 1. 因子的妥当性について

初期解で6因子まで固有値1を越えた。表2に、その結果を示した。第1因子は共同体と解釈され、この因子に帰属する5項目の因子負荷量も.46-.98と十分であった。第2因子は裁量権と解釈され、追加された項目を含めた4項目すべての因子負荷量は.72-.93と十分認められた。第3因子は仕事の負担と解釈された。この因子に属する5項目のうち、4項目の因子負荷量は.64-.83と十分あったが、項目5「終業時間になれば、仕事を残して帰宅している」のそれは.26と十分ではなく、また他の因子に対する負荷量も小さかった。第4因子は公平性と解釈された。この因子に属する6項目のうち5項目の因子負荷量は.48-.83と十分あったが、項目24のそれは.31と不十分であった。第5因子は価値観と解釈され、この因子に属する4項目の因子負荷量は.49-.87と十分認められた。第6因子は報酬と解釈された。ただし、この因子に属する4項目のうち、項目10と11は第2因子への負荷も同じ程度に認められた。

### 2. 内的整合性について

原版と同じ項目が各因子に帰属しているとみなした場合のCronbachの $\alpha$ 係数は仕事の負担.75、裁量権.86、報酬.81、共同体.88、公平性.75、価値観.79であった(表2参照)。仕事の負担は項目5を除くと、.79となった。公平性は項目24を除いても、.75であり、係数の値に変化はほとんどな

かった。

### 3. 基準関連妥当性について

表3に、日本版AWS-2011年版と組織コミットメント測定尺度との間の相関係数を示した。ピアソンの相関係数は-.23-.61で、いずれも有意な負の相関があった。

表3 日本版AWS-2011年版と組織コミットメント測定尺度との単純相関

	組織コミットメント
仕事の負担	-.23 ***
裁量権	-.49 ***
報酬	-.48 ***
共同体	-.44 ***
公平性	-.53 ***
価値観	-.61 ***

ピアソンの単相関. \*\*\*:  $p < .001$

## 考 察

AWSの著作権は開発者の一人Leiterがセンター長をしていたカナダのアカディア大学組織研究開発センター (Center for Organizational Research & Development: COR&D) が所有していたが、現在、発行者Mind Gardenに移譲され、AWSは2000年版から2011年版へと改訂されている。そのため、本研究において改訂された2011年版について、日本版を作成し、因子構造の再現性を確認した。その結果、日本版AWS-2000年版に引き続き、原版と同じ6因子構造を2011年版についても認めることができた。企業の社員を対象に検討した2000年版と看護師を対象に検討した2011年版の双方で、因子構造の再現性を確認できたことから、交差妥当性もあると考える。また、下位尺度の内的整合性もすべて.75以上で確保されていた。さらに、基準関連妥当性も認められたことから、AWS-2011年版も実用性があると考えられることができる。

しかし、2000年版でみられた検討課題とほぼ同様の2つの課題が認められた。その1つは、項目「終業時間になれば、仕事を残して帰宅している」である。この項目は原版では仕事の負担に属する項目とされている。しかし、日本版2000年版ではこの項目の因子負荷量は非常に小さく、確認的因子分析においても唯一有意なパス係数がみられなかった。その解釈について、北岡他<sup>10)</sup>は、“西欧

においては「仕事が残っていても、終業時間になれば他者に遠慮することなくさっと家に帰る」ことは当たり前のことであり、仕事の負担という概念を測定するために妥当な内容と考えることができる。だが、日本人にとっては周りへの遠慮や総じて生真面目な性格から、そう簡単にできることではない。「仕事が残っていれば、残業してでも終わらせる」、あるいは「残業して終わらせる」ことが職場におけるモラルであるかもしれない。このような文化的背景の違いが出てしまう項目であることが考えられる。”と述べ、この項目の異質性を指摘している。日本版AWS-2000年版の検討に際しては、IT関連企業に勤務する社員が対象であったが、看護師を対象とした本研究においても、この項目の仕事の負担に対する因子負荷量は.26と十分ではなく、また他の因子に対する負荷量も小さかった。仕事の負担のCronbachの $\alpha$ 係数が、当該項目を除いた場合に.75から.79へと高まったことを考慮すると、当該項目は日本版においては必ずしも用いる必要のない項目であることが一層示唆される。AWSの下位尺度得点は合計点を項目数で割ることによって得るものであるため、得点には影響しない。そのため、質問紙から削除するという結論は引き延ばすにしろ、その間は当該項目を仕事の負担の得点から外すという処置を取ることが賢明と考える。

もう一つの課題は逆転項目である。心理測定尺度には概念と一致する方向で質問が作成された項目だけではなく、反対方向で表現された逆転項目を設けることがある。黙従傾向のような回答バイアスを軽減するために有効とされているからである<sup>17)</sup>。しかし、この逆転項目があるために、別の因子が構成されたり、尺度の信頼性が低下したりするといった問題が生じることがある<sup>18)</sup>。AWSが2000年版から2011年版に改訂された際に、削除された2項目はともに逆転項目である。Leiter and Maslach<sup>11)</sup>は手引き書において、それら2項目を削除した理由を説明していないが、逆転項目が抱える弱点を減じるための改訂であったと推測する。これにより、2000年版では29項目中10項目あった逆転項目は、2011年版では28項目中8項目と減っている。とはいうものの、本研究においても再び、逆転項目故に生じたものとも考えられる問題が認められた。まず、逆転項目24の因子負荷量.31という不十分さである。ただし、2000年版ではこの項目は何の問題ももたなかったこと、この項目を削除しても内的整合性がほとんど変わら

なかったことを鑑み、逆転項目故の問題と結論するのは時期尚早と考える。今後の研究における結果をみていく必要がある。次に報酬に属する逆転項目12と13である。これらは、2000年版においては報酬への帰属より、他の因子への帰属が高くなっていた。本研究の2011年版においては、これら2項目の報酬への帰属を認めたが、他の2項目の複合的な因子負荷を見出した。ただし、これら4項目の内的整合性が.81と高かったことから、この問題についても結論を据え置き、今後の検討課題としたい。

以上、述べた考察から、日本版AWS-2011年版は現時点においても使用に耐えうる尺度であると考える。

AWSは既存の職業性ストレスモデル<sup>19)</sup><sup>20)</sup>やモデル構築の土台となっている諸理論<sup>21-23)</sup>の検討を踏まえて開発され、職場環境を包括的に捉えたものである。そのため、バーンアウトを代表とする職業性のストレス反応に影響をおよぼしている多次元の職場環境を一度に包括的に調べることができ、職場において効果的な改善策を考えていくための有用な尺度といえる。AWS-2011年版を用いた研究は現時点では少ない<sup>24)</sup>が、これを活用した職場ストレスチェックや調査研究等が増えていくと考える。

## 謝 辞

本研究は、平成26-27年度科学研究費補助金(基盤研究(B)(一般) 課題番号26293486)の助成を受けた。

## 利益相反

本論文について、開示すべき利益相反はない。

## 文 献

- 1) Leiter MP, Maslach C: Areas of Worklife Survey. Centre for Organizational Research & Development, Wolfville, NS, Canada, 2000
- 2) Leiter MP, Maslach C: Six areas of worklife; a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Resources Administration JHHS A SPRING*, 21, 472-489, 1999
- 3) Maslach C, Leiter MP: The truth about burnout. Jossey Bass, San Francisco, CA, 1997
- 4) Gascón S, Leiter MP, Stright N, et al: A

- factor confirmation and convergent validity of the “areas of worklife scale” (AWS) to Spanish translation. *Health and Quality of Life Outcome*, 2013. doi : 10. 1186/1477 - 7525 - 11 - 63)
- 5) Leiter MP, Frank E, Matheson TJ: Demands, values, and burnout. *Canadian Family Physician*, 55, 1224 - 1225. e6, 2009
  - 6) Setti I, Argentero P: Organizational features of workplace and job engagement among Swill healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13, 425 - 432, 2011
  - 7) Fiabane E, Giorgi I, Sguazzin C, et al.: Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers; the role of organizational and personal factors. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 2614 - 2624, 2013
  - 8) Mojsa-Kaja J, Golonka K, Marek T : Job burnout and engagement among teachers; worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28, 102 - 119, 2015
  - 9) Gregory ST, Menser T: Burnout among primary care physicians; a test of the areas of worklife model. *Journal of Healthcare Management*, 60, 133 - 148, 2015
  - 10) 北岡和代, 増田真也, 森河裕子, 他 : 日本版 Areas of Worklife Survey (AWS) ; 個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断, 経営行動科学, 28, 53 - 63, 2015
  - 11) Leiter MP, Maslach C : Areas of Worklife Survey Manual (5th ed.), Mind Garden Inc., California, 2011
  - 12) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ : 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討, 社会医学研究, 31, 37 - 44, 2014
  - 13) 福間隆康 : 介護職員の仕事コミットメントと組織コミットメントとの関係, 介護福祉学, 18, 14 - 21, 2011
  - 14) Crossley CD, Bennett RJ, Jex SM, et al. : Development of a Global Measure of Job Embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover, *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031 - 1042, 2007
  - 15) Peltokorpi V, Allen DG, Froese F : Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover; the moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 2014. Doi : 10. 1002/job. 1981
  - 16) 増田真也, 坂上貴之, 北岡和代, 他 : 回答指示の非遵守と反応バイアスの関連, 心理学研究, 87, 2016 (印刷中)
  - 17) Paulhus DL : Measurement and control of response bias. In : Robinson JP, Shaver PR, Writghtsman LS, eds. Measures of personality and social psychological attitudes, Academic Press, San Diego, CA, 17 - 59, 1991
  - 18) 増田真也, 北岡和代, 萩野佳代子 : 心理尺度における項目の方向性とグループ化の影響, 健康心理学研究, 25, 31 - 41, 2012
  - 19) Karasek R, Theorell T: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books, New York, 1990
  - 20) Siegrist J, Starke D, Chandola T, et al. : The measurement of effort-reward imbalance at work; European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483 - 1499, 2004
  - 21) Walster E, Berscheid E, Walster G W : New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151 - 176, 1973
  - 22) Pick D, Leiter MP: Nurses' perceptions of the nature and causes of burnout; a comparison of self-reports and standardized measures. *The Canadian Journal of Nursing Research*, 23, 33 - 48. 1991
  - 23) Stevens GB, O'Neill P : Expectation and burnout in the developmental disabilities field. *American Journal of Community Psychology*, 11, 615 - 627, 1983
  - 24) Laschinger HKS, Borgogni L, Consiglio C, et al. : The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health; a cross-sectional study, *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1080 - 1089, 2015