

原著：秋田大学保健学専攻紀要20(1)：31 - 41, 2012

看護職の学習行動と組織・専門コミットメントとの関係性

石川 ひとみ* 石井 範子**

要 旨

看護職の組織コミットメント・専門コミットメントと学習行動との関係を明らかにすることを目的にアンケート調査を行った。335名の看護師と239名の助産師574名を対象とした。属性と学習行動、コミットメントに関する質問を設定した。その結果、『職業愛着（専門コミットメント）』『組織愛着（情緒的コミットメント）』『生活重視（継続的コミットメント）』の3因子が抽出された。20年以上の看護経験者は第2因子『組織愛着』と第3因子『生活重視』で、20年未満の経験者より因子得点が高かった。助産師は、看護師よりも第1因子『職業愛着』の因子得点が高かった。看護職の8割以上は職場内外の学習に参加意欲を持っていた。学習頻度・学習意欲はコミットメントのいずれの因子とも有意な関連はなかった。経験年数の多い看護師や助産師の学習行動を促すような学習の機会が必要であることが明らかになった。学習プログラムの充実とともに、学習への時間的配慮や看護管理者の支援が必要と考える。

はじめに

現在、医療の高度化、健康問題の多様化・複雑化に伴い、医療従事者の資質向上を図ることが急務となっている。平成21年の「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改定では、卒後臨床研修をすることは、看護職本人と病院等の開設者の両者にとって、努力義務であると規定されている¹⁾。つまり新人看護職員の卒後研修を制度化されたことにより、看護職員自身が研鑽することに努めなければならないことが示唆された。また病院においても新人のみならず、看護職員全体に対して、看護教育体制を整備するとともに研修を受ける機会を確保するための配慮をすることが明記されている。しかし、院内教育プログラムが看護職員の能力開発に即し、また参加意欲を掻き立てるものとなっているか、そして参加する看護職員が意欲的・積極的に研修や支援に参加しているかは疑問である。筆者が参加した研修や学習会への看護職員の参加状況を見ても、参加者は多くはな

く、研修や学習会の目的についての理解も曖昧なまま参加していることが察せられた。看護師のキャリア発達と学習について調査した長谷川ら²⁾の報告でも、研修参加動機に一番多かった理由は、上司や周囲に勧められてというもので、学習が主体的でなく、学習目的についても意味づけが不足していることが指摘されている。

病院に勤務する主な看護職は、看護師・助産師である。今崎ら³⁾の助産師のキャリアアップに向けた学習ニーズをみた調査では、助産師の多くがキャリアアップの必要性を感じ、受講可能な教育体制の整備と経済・物理的支援の要求および専門的教育へのニーズが高いことを報告している。そこで病院に勤務する看護師・助産師双方の卒後研修の支援に必要性を感じ、また教育内容の適正化や学習に対する意欲の高揚、参加の促進のために、考えたい。

2003年に日本看護協会が作成した「看護者の倫理綱領」⁴⁾の条文のひとつに『看護者は、常に、個人の責任として継続学習による能力の維持・開発に努める』と

* 秋田大学医学部附属病院看護部

** 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻基礎看護学講座

Key Words: 看護師

助産師

組織コミットメント

専門コミットメント

学習行動

掲げられている。看護職員は、常に学び続けなければならないことが謳われている。また、日本看護協会「2008年病院における看護職員需要状況調査」⁵⁾では、看護職員の定着・雇用を促進する為に必要なこととして挙げられた中で、子育て支援や勤務時間の選択制に加えて、新人教育研修制度など知識・技術の習得段階を踏まえた教育や看護の自律が上位を占めていた。つまり、離職防止に努めるとともに看護職員の定着・雇用を促進するためにも、院内教育プログラムや卒後臨床研修制度を整えることが重要な課題とされている。

看護職員は、ほとんどが施設で勤務しており、組織の一員としてそして専門職として従事している。その中で、組織や専門職との関係性を表現するものの一つにコミットメントがある。コミットメント (Commitment) とは、『広辞苑』で、関わりあい、関与とあり、公約・関与・義務や責任・合意を意味する言葉として、用いられている。ビジネスの世界では「コミットメント」は、トップが表明するビジョンなどを指す言葉とされ⁶⁾、達成目標や責任を明確にすることで、目標に対して社員の自発性を促すと言われている。

組織におけるコミットメントの学問的研究は、組織心理学研究において、20世紀半ばに西欧で始まっている。1960年に Becker⁷⁾により「組織コミットメント」の中の功利的 (継続的) コミットメントは、組織とのつながりが物理的なものを意味することとして概念化された。その後、1979年には、Mowday ら⁷⁾により「組織コミットメント」の中の組織との感情的なつながりを意味するものに「情緒的コミットメント」の概念が打ち出された。さらに1984年、Meyer と Allen ら⁷⁾は「組織コミットメント」を情緒的コミットメント・継続的コミットメントに分類した。1985年に、Blau ら⁸⁾は、「専門コミットメント」を職業そのものにつながる態度であり、組織の中で働く職業人の帰属意識を明らかにする概念であるとしている。つまり、コミットメントとは特定の「あるもの」に対する同一化の強さや関与といった心理的状态を示すとされている。「あるもの」を組織と考えた場合を「組織コミットメント」といい、専門職と考えた場合「専門コミットメント」という。組織コミットメントには、情緒的コミットメントと継続的コミットメントがある。情緒的コミットメントは組織への愛着やメンバーとしての誇り等を示し、継続的コミットメントは辞めた時の金銭的勘定を主としたコスト認知を示す⁷⁾とされている。看護学領域のコミットメントに関する研究^{9)~13)}としては、看護職の離職や転職の実態などの就労や人間関係に関すること、ケアの質を向上させる影響因子に関すること、看護教育の現場での専門性や自己効力感など

に関連することがある。

勝原¹⁴⁾は、看護師のためのキャリア論の中で、「看護師にとってのコミットメントとは、ただ単に仕事をやる気があるかどうかを問うだけではなく、看護師として仕事を続けることの意義であり、そしてその資質や姿勢をも問うものである。」と述べている。資格の違いに注目した福井¹⁵⁾は、看護師、助産師の組織コミットメントに関連する変数を分析し、助産師は組織に対する愛着を強く持ち、仕事への関与度が高いことから、組織を容易に離れない状況にあると考察している。上野¹⁶⁾は、精神科領域での専門的ケア行動とコミットメントとの関係性について調査し、情緒的コミットメントが強いほど専門的ケア行動を実践し、継続的コミットメントが強いほど専門的ケアを抑制すると報告している。また小児領域の看護師の学習行動とコミットメントとの関連をみた中村¹⁷⁾らの報告では、情緒的コミットメントは学習意欲に影響を及ぼす要因として重要であるが、継続的コミットメントは、学習行動と負の影響がみられたとしている。このように、特定領域での看護師の組織コミットメントと学習行動との関連性を検討した研究が行われている。さらに病院勤務をしている看護職員の資格や、経験年数との関連についても検討する必要があると考える。看護の質を向上させるために、効果的なキャリア発達支援や、看護職の学習行動を促すための院内教育プログラムの在り方が検討されている。そこで本研究は、学習行動を高める一要因と考えられるコミットメントに注目し、看護職の「組織コミットメント」および「専門コミットメント」と学習行動との関係性を明らかにするものである。

用語の操作的定義

1) コミットメント

「あるもの」に対する同一化の強さや関与といった心理的状态を示している。

その中には、組織コミットメントと専門コミットメントがあり、組織コミットメントは、特定の組織における個人の同一化と関与の強さを示し、組織への心理的愛着を指すものである。専門コミットメントは専門職への同一化の強さや関与の程度を示すものであるがある。さらに、組織コミットメントには、下位概念として情緒的コミットメントと継続的コミットメントがある (Meyer と Allen ら⁷⁾)。

2) 組織愛着

情緒的コミットメントであり、組織への目標や価値との同一化や組織への好意的感情や愛着を示している。

3) 生活重視

継続的コミットメントであり、組織に対する個人の利益や算的価値の同一化、損得勘定に基づいた帰属意識をいう。

4) 職業愛着

専門コミットメントであり、専門職への同一化の強さや関与の程度など一生を通じ追求する専門分野への志向性を指す

5) 学習行動

職場内および職場外で開催された60分以上の学習会、研修会、学会に、強制的あるいは自主的に参加することをいう。

研究方法

1. 調査対象

全国の産科を有する300床以上の病院のうち、都道府県の病院数に比例配分する形で300ヶ所の病院を無作為に抽出し（配分率約38%）それらの病院の看護部長に協力を依頼した。研究への協力の意志を示した病院は94施設であり、各病院の看護師・助産師各5名の合計940名を対象とした。対象者は病院において役職についていないこと、看護経験年数3年以上であることを条件とした。

2. 調査期間と内容

調査期間は、平成21年5月～10月末であった。自記式質問用紙によるアンケート調査である。質問内容は、属性としての資格、看護経験年数、現在所属の部署、専門学歴である。「コミットメント」に関する質問は、Meyerら¹⁶⁾や中村¹⁷⁾の作成した質問内容の小児看護を看護や助産にして質問の中に入れ、設定した。質問項目は、「この職場に愛情を感じている」「自分もこの職場の一員なのだと思えることがある」「この職場の問題を自分の問題のように感じている」「職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう代替の職場なし」「今職場を辞めたら、人生のほとんどが崩れてしまうだろう辞職により人生崩れる」など18項目である。それぞれ回答は5段階評定し「全くそう思う」：5、「少しそう思う」：4、「どちらとも言えず」：3、「あまり思わない」：2、「全く思わない」：1とした。学習参加行動は、職場内における学習と職場外の学習に分けた。学習参加頻度は、過去一年間の参加回数が13回以上を高頻度、3～12回を中頻度、2回以下を低頻度に分類した。過去一年間の参加を月平

均でみた場合、月2回以上と考えられる回数を高頻度とし、月1回以下を中頻度、半年に1回以下を低頻度とした。学習参加意欲は4段階評定で、「ぜひ参加したい」：4と「できれば参加したい」：3は参加意欲有りとし、「あまり参加したくない」：2と「参加する気はない」：1は参加意欲なしと分類した。

3. データ収集法

看護部長宛に研究目的を文書で依頼した。研究の趣旨及び協力に同意を得られた病院に、質問用紙を送付し、対象者の募集と配付を依頼した。質問紙および返信用封筒は対象者に個別に渡り、回答者自身が直接返送するようにした。回答をもって、同意とみなす旨を文書で説明した。

4. 分析方法

各項目について単純集計を行った。看護職の組織・専門コミットメント18項目は、資格による点数の差をt検定で、看護経験年数による点数の差を一元配置分散分析およびScheffeの多重比較で分析。学習行動は、学習場所、学習頻度、学習意欲、資格、看護経験年数の関連性を²検定により分析。看護職の組織・専門コミットメントとの関係性は、学習場所、因子ごとに、学習頻度による因子得点の差を一元配置分散分析とScheffeの多重比較で、学習意欲による因子得点の差をt検定で分析。分析にはSPSS9.5を用い、検定結果は危険率5%未満を有意とした。

5. 倫理的配慮

秋田大学医学部倫理審査委員会の審査を受け、承認された（平成21年3月31日）。対象者には無記名であり、参加は自由であること、返信を持って研究への同意とみなすこと、データは個人と特定できないように配慮すること、研究以外に結果を使用することの無いこと、研究の終了とともにシュレッターにかけるとを記した。また研究結果は誌上または学会で公表することを付け加えた。

結果

質問紙を配布した病院300施設中94施設の看護部長から協力する旨の回答があった。その94施設の看護師と助産師各5名の合計940名に質問紙を送付し、595名から回答があった（回収率63.3%）。そのうち無回答1名と欠損回答の多い20名を除き計574名を分析対象とした（有効回答率96.4%）。

1. 対象の属性

性別は、女性524名 (91.3%)・男性50名 (8.7%) で、資格は、看護師335名 (58.4%)・助産師239名 (41.6%) であった。現在の所属部署で最も多かったのは、産婦人科で248名 (43.2%)、次いで外科系125名 (21.8%) であり、内科系、ICU手術部、小児科、精神科の順であった。最終専門学歴は、専門学校卒408名 (71.0%)、短期大学卒96名 (16.7%)、4年制大学卒57名 (10%) であった (表1)。

看護経験年数は平均13.1±8.4年であり、3～5年

が141名 (24.6%)、6～10年が140名 (24.4%)、11年～19年が144名 (25.1%)、20年以上が149名 (25.9%) であり、経験年数の各カテゴリーでほぼ同じ割合であった (表2)。

看護職の資格別の経験年数は、看護師・助産師ともに各カテゴリーでほぼ同じ割合であった。資格別の所属部署は、看護師では外科系が34.7%で最も多く、次いで内科系が27.6%であった。助産師では産婦人科が90.8%と圧倒的に多く、次いで小児科が4.6%で、ICU・手術部や精神科に所属するものはなかった。

表1 対象者の属性

		n = 574	
項目		人数	(%)
性別	男性	50	(8.7)
	女性	524	(91.3)
資格	看護師	335	(58.4)
	助産師	239	(41.6)
所属部署	産婦人科	248	(43.2)
	外科系	125	(21.8)
	内科系	95	(16.5)
	ICU/手術部	43	(7.5)
	小児科	21	(3.7)
	精神科	8	(1.4)
	その他	34	(5.9)
	専門学歴	専門学校	408
看護経験年数	短期大学	96	(16.7)
	四年制大学	57	(10.0)
	修士課程	13	(2.3)
	3～5年	141	(24.6)
	6～10年	140	(24.4)
	11～19年	144	(25.1)
	20年～	149	(25.9)

2. 看護職の組織・専門コミットメントの得点と、資格別および経験年数の比較

全対象者の項目毎の平均値は、3項目以外のすべてで、3.0以上であった。3.0未満の項目は「職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう」

表2 資格別の所属部署と看護経験年数

		人数 (%)	
		看護師 n=335	助産師 n=239
所属部署	産婦人科	31(9.0)	217(90.8)
	外科系	117(34.7)	8(3.4)
	内科系	93(27.6)	2(0.8)
	ICU・手術部	43(13.2)	0
	小児科	10(3.0)	11(4.6)
	精神科	8(2.5)	0
	その他	33(10.0)	1(0.4)
看護経験年数	3～5年	102(30.4)	39(16.3)
	6～10年	86(25.7)	54(22.6)
	11～19年	75(22.4)	69(28.9)
	20年～	72(21.5)	77(32.2)

表3 看護職の組織・専門コミットメントの平均値

項目	平均値
1 この職業に愛情を感じている	4.01
2 自分もこの職場の一員なのだと強く思うことがある	4.1
3 この職場の問題を自分の問題のように感じている	3.77
4 職場を辞めたとしたら代わりの勤め先が見つからず困るだろう	2.53
5 今職場を辞めたら人生のほとんどが崩れてしまうだろう	2.47
6 この職場は私が忠誠を尽くすところだ	2.9
7 職場で一緒に働く人に対して義務感があるので今の職場を辞めることはないだろう	3.3
8 この職場を今すぐにやめようと思っても実際は難しい	4.0
9 今の仕事が好きなので今後も続けたい	3.85
10 仕事をしている時が最も充実している	3.08
11 優れた成果を上げるため人一倍努力しようと思う	3.5
12 今の仕事で時間をたつのも忘れる程熱中することがある	3.23
13 看護(助産)を選んで本当によったと思う	3.88
14 今後も看護(または助産)に携わり経験を重ねていきたい	3.95
15 もう一度職業選択するとすればまた看護師(助産師)にする	3.1
16 友人に看護(助産)が素晴らしい職業だと言える	3.7
17 私の専門分野は病院にとって貴重な存在だと思う	3.76
18 自分には今の仕事は理想的な職業である	3.36

「今職場を辞めたら、人生のほとんどが崩れてしまうだろう」「この職場は私が忠誠を尽くすところだ」の3項目であった。逆に得点が4.0以上の肯定的であった項目は「この職業に愛情を感じている」や「この職場の一員なのだ」と強く思うことがある」「この職場を今すぐに辞めようと思っても実際は難しい」の3項目であった(表3)。内的整合性を測るクローンバックの係数は0.898であり、信頼性があると判断した。

各項目の平均値は、看護師と助産師の資格で比較したところ、「この職業に愛情を感じている」「今の仕事

が好きなので、今後も続けたい」「今の仕事で時間がたつのも忘れる程熱中する事がある」「看護(助産)を選んで本当によかったと思う」などの11項目で助産師の方が有意に高かった(表4)。

看護経験年数で比較したところ、「職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう」の項目で、20年以上が6~10年より有意に高かった($p < 0.01$)。また「今の仕事で時間がたつのも忘れる程熱中する事がある」で、20年以上が11~19年より有意に高かった($p < 0.05$)(表5)。

表4 看護職の組織・専門コミットメントの資格別平均値の比較

項目	看護師	助産師	P値
1 職業に愛情	3.85 ± 0.96	4.25 ± 0.73	< 0.001
2 職場の一員	4.02 ± 0.87	4.17 ± 0.74	0.02
3 自分の問題	3.77 ± 0.91	3.77 ± 0.88	0.96
4 代替え職場なし	2.50 ± 1.18	2.55 ± 1.27	0.56
5 辞職により人生崩	2.46 ± 1.13	2.47 ± 1.19	0.89
6 職場に忠誠	2.84 ± 1.06	2.93 ± 1.00	0.29
7 職場に義務感	3.24 ± 1.17	3.29 ± 1.02	0.52
8 辞職し難い	4.07 ± 1.03	4.02 ± 1.04	0.57
9 好きで続けたい	3.68 ± 1.04	4.06 ± 0.81	< 0.001
10 充実感仕事	2.99 ± 1.07	3.21 ± 0.96	0.01
11 人一倍努力	3.51 ± 0.96	3.52 ± 0.87	0.07
12 仕事に熱中	3.10 ± 1.03	3.41 ± 1.07	< 0.001
13 職業選択良	3.73 ± 1.05	4.09 ± 0.90	< 0.001
14 経験積みたい	3.81 ± 0.97	4.11 ± 0.89	< 0.001
15 再度職業選択	2.96 ± 1.20	3.22 ± 1.15	0.01
16 素晴らしい職業	3.45 ± 1.10	4.03 ± 0.90	< 0.001
17 貴重な存在	3.61 ± 1.03	3.97 ± 0.99	< 0.001
18 理想的な職業	3.24 ± 1.04	3.58 ± 0.97	< 0.001

t検定

表5 看護職の組織・専門コミットメントの看護経験年数別平均値の比較

項目	3~5年	6~10年	11~19年	20年~	F値
1 職業に愛情	3.93 ± 0.91	4.06 ± 0.86	4.05 ± 0.83	4.0 ± 0.98	0.61
2 職場の一員	4.05 ± 0.75	4.13 ± 0.79	4.00 ± 0.87	4.15 ± 0.86	1.13
3 自分の問題	3.69 ± 0.87	3.69 ± 0.87	3.78 ± 0.88	3.90 ± 0.96	1.81
4 代替え職場無	2.46 ± 1.16	2.25 ± 1.12	2.55 ± 1.22	2.79 ± 1.28	** 5.07
5 辞職人生崩	2.48 ± 1.09	2.46 ± 1.14	2.46 ± 1.14	2.45 ± 1.24	0.02
6 職場に忠誠	2.90 ± 0.97	2.91 ± 1.07	2.78 ± 1.02	2.92 ± 1.08	0.58
7 職場に義務感	3.36 ± 1.04	3.21 ± 1.06	3.14 ± 1.14	3.31 ± 1.19	1.21
8 辞職し難しい	4.05 ± 0.93	4.05 ± 0.99	3.92 ± 1.18	4.16 ± 1.01	1.31
9 好き続けたい	3.83 ± 0.96	3.82 ± 0.98	3.87 ± 0.93	3.86 ± 1.00	0.11
10 充実感仕事	3.01 ± 1.06	3.08 ± 1.04	3.08 ± 0.96	3.15 ± 1.07	0.46
11 人一倍努力	3.57 ± 0.92	3.46 ± 0.97	3.45 ± 0.90	3.57 ± 0.92	0.69
12 仕事に熱中	3.33 ± 1.01	3.15 ± 1.05	3.06 ± 1.03	3.38 ± 1.11	* 2.93
13 職業選択良	3.87 ± 0.96	3.84 ± 1.04	3.91 ± 0.96	3.89 ± 1.06	0.14
14 経験積みたい	4.00 ± 0.89	3.94 ± 0.97	3.96 ± 0.91	3.83 ± 1.01	0.86
15 再度職業選択	3.02 ± 1.12	3.22 ± 1.13	2.95 ± 1.15	3.09 ± 1.30	1.32
16 素晴らしい職業	3.78 ± 0.97	3.65 ± 1.08	3.66 ± 1.09	3.66 ± 1.09	0.48
17 貴重な存在	3.87 ± 0.95	3.71 ± 1.05	3.75 ± 1.03	3.69 ± 1.09	0.84
18 理想的な職業	3.46 ± 0.97	3.34 ± 1.12	3.33 ± 1.04	3.40 ± 1.00	0.52

一元配置分散分析, Scheffeの多重比較 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

3. 看護職の組織・専門コミットメントの因子構造と資格別因子得点の比較

1) 因子構造

主因子法 (varimax 回転) による因子分析を行った結果、3 因子が抽出された。第 1 因子は「この職業に愛情を感じている」「この仕事が好きなので続けたい」「充実しているのは仕事している時」等の 11 項目からなり、『職業愛着』と命名した。第 2 因子は「職場の一員」「職場の問題は自分の問題」等の 3 項目からなり『組織愛着』と命名した。第 3 因子は「辞めたら人生崩れる」等の 4 項目からなり、『生活重視』と命名した (表 6)。

2) 資格別・経験年数別の因子得点の比較

因子得点の看護師と助産師の資格別の比較において、第 1 因子の『職業愛着』で、助産師は 0.24 ± 0.82 、看護師は -0.17 ± 0.97 であり、助産師が高かった ($p < 0.001$)。第 2 因子の『組織愛着』および第 3 因子の『生活重視』では、資格による差は見られなかった (表 7)。

因子得点の看護経験年数別の比較では、第 1 因子の『職業愛着』で経験年数間の差はみられなかった。第 2 因子の『組織愛着』と第 3 因子の『生活重視』では、20 年以上が他の全ての経験年数よりも有意に高かった ($p < 0.001$) (表 8)。

表 6 看護職の組織・専門コミットメントの因子構造

項 目	varimax 回転後の因子負荷量		
	第 1 因子 職業愛着	第 2 因子 組織愛着	第 3 因子 生活重視
1 この職業に愛情を感じている	0.704	0.336	0.015
9 今の仕事が好きなので、今後も続けたい	0.751	0.194	0.118
10 仕事をしている時が最も充実している	0.596	0.23	0.304
11 優れた成果を上げるため、人一倍努力しようと思う	0.518	0.351	0.098
12 今の仕事で時間がたつのも忘れる程熱中する事がある	0.456	0.347	0.183
13 看護 (または助産) を選んで本当に良かったと思う	0.823	0.165	0.034
14 今後も看護 (または助産) に携わり、経験を重ねていきたい	0.813	0.125	0.059
15 もう一度職業選択するとすれば、また看護師 (助産師) にする	0.696	0.101	0.059
16 友人に看護 (助産) が素晴らしい職業だといえる	0.731	0.284	0.040
17 私の専門分野は、病院にとって貴重な存在だと思う	0.444	0.423	0.064
18 自分には今の仕事は理想的な職業である	0.699	0.246	0.098
2 自分もこの職場の一員なのだと強く思うことがある	0.321	0.671	0.068
3 この職場の問題を自分の問題のように感じている	0.205	0.702	0.162
6 この職場は私が忠誠を尽くすところだ	0.389	0.419	0.412
4 職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう	0.005	-0.034	0.652
5 今職場をやめたら、人生のほとんどが崩れてしまうだろう	0.146	0.060	0.771
7 職場で一緒に働く人に対して義務感があるので、今職場を辞めることはないだろう	0.176	0.376	0.444
8 この職場を今すぐ辞めようと思っても実際は難しい	-0.006	0.110	0.354
寄 与 率	61.6	21.9	16.5
累 積 寄 与 率	61.6	83.5	100.0

表 7 資格別の因子得点の比較

職 種	第 1 因子 (職業愛着)	第 2 因子 (組織愛着)	第 3 因子 (生活重視)
看 護 師	-0.17 ± 0.97 ***	-0.01 ± 0.84	0.02 ± 0.86
助 産 師	0.24 ± 0.82	0.02 ± 0.83	-0.04 ± 0.86

t 検定 *** $p < 0.001$

表 8 経験年数別因子得点の比較

経験年数	第 1 因子 (職業愛着)	第 2 因子 (組織愛着)	第 3 因子 (生活重視)
3 ~ 5 年	-0.12 ± 0.91	-0.10 ± 0.74	-0.08 ± 0.82
6 ~ 10 年	0.01 ± 0.93	-0.12 ± 0.88	-0.21 ± 0.81
11 ~ 19 年	0.08 ± 0.94	-0.09 ± 0.85 ***	-0.05 ± 0.86 **
20 年 以上	0.02 ± 0.96	0.30 ± 0.79 ***	0.33 ± 0.86 ***

一元配置分散分析, Scheffe の多重比較 ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

4. 看護職と学習行動との関係

全対象者の職場内での学習への参加回数は、年に 8.71 ± 7.44 回で、職場外の学習への参加回数は平均 3.20 ± 3.05 回であった。

学習への参加回数を年に 0 ~ 2 回を「低頻度」、3 ~ 12 回を「中頻度」、13 回以上を「高頻度」と分類すると、職場内学習への参加回数の低頻度が 10.6% であり、その他の 9 割程度は年に 3 回以上の参加であった。

表9 学習参加頻度と学習意欲との関連

		人数 (%) n = 574人	
		職場内	職場外
頻度	年間回数		
	高頻度(13回 ~)	106(18.5)	10(1.7)
	中頻度(3 ~ 12回)	407(70.9)	266(46.3)
	低頻度(0 ~ 2回)	61(10.6)	298(51.9)
意欲	有り	464(80.8)	485(84.5)
	なし	110(19.2)	89(15.5)
回数		8.71 ± 7.44 回	3.20 ± 3.05 回

表10 学習場所と学習参加頻度の関連

		人数 (%) n = 574人		
		高頻度	中頻度	低頻度
職場内	職場外			
	高頻度(13回 ~)	5(0.9)	86(15.0)	15(2.6)
	低・中頻度(0 ~ 12回)	5(0.9)	180(31.3)	283(49.3)

² 検定 p < 0.001

表11 学習場所と学習参加意欲との関連

		人数 (%) n = 574人	
		意欲あり	意欲無し
職場内	職場外		
	意欲あり	436(76)	28(5)
	意欲無し	49(8.4)	61(10.6)

² 検定 p < 0.001

表14 経験年数と学習参加頻度・学習意欲との関係

		人数 (%) n = 574				
		3 ~ 5年	6 ~ 10年	11 ~ 19年	20年以上	P 値
学習頻度	職場内					0.03
	高頻度	29(5.0)	15(2.6)	36(6.2)	26(4.5)	
	中頻度	100(17.4)	107(18.6)	98(17.0)	102(17.7)	
	低頻度	12(2.1)	18(3.1)	10(1.7)	21(3.6)	
	職場外					0.31
	高頻度	4(0.7)	2(0.3)	3(0.5)	1(0.1)	
中頻度	67(11.7)	55(9.6)	72(12.6)	72(12.6)		
	低頻度	70(12.2)	83(14.5)	69(12.0)	76(13.2)	
学習意欲	職場内					0.55
	意欲あり	107(18.6)	116(20.2)	113(19.7)	121(21.1)	
	意欲無し	34(5.9)	24(4.2)	31(5.4)	28(4.9)	
	職場外					0.95
意欲あり	119(20.7)	120(20.9)	122(21.3)	123(21.4)		
意欲無し	22(3.8)	20(3.5)	22(3.8)	26(4.6)		

² 検定

職場外学習の参加回数が年に 2 回以内の低頻度は、51.9% を占めていた。また学習への参加意欲は、「できれば参加したい」と「ぜひ参加したい」を『意欲有り』とし、また「あまり参加したくない」と「参加する気はない」を『意欲なし』と分類すると、『職場内学習の参加意欲有り』の割合が 80.8%、また『職場外学習への参加意欲有り』とした割合は 84.5% であった。どちらも約 8 割は学習参加への意欲があった (表 9)。職場内学習への参加と職場外学習への参加の頻度には有意な関連があり (p < 0.001)、職場内の学習に参加する頻度の高いものは、職場外の学習にも参加する頻度が高かった (表 10)。職場内学習への参加意欲と職場外学習への参加意欲には有意な関連があり (p < 0.001)、職場内学習への参加意欲のある者は、職場外学習への参加にも意欲があった (表 11)。

表12 資格と学習参加頻度との比較

		人数 (%) n = 574		
		看護師	助産師	P 値
職場内	高頻度	71(21.2)	36(15.1)	0.004
	中頻度	239(71.3)	168(70.3)	
	低頻度	25(7.5)	35(14.6)	
職場外	高頻度	8(2.3)	2(1.6)	0.230
	中頻度	160(47.8)	106(44.6)	
	低頻度	167(49.9)	131(54.8)	

² 検定

表13 資格と学習意欲との比較

		人数 (%) n = 574		
		看護師	助産師	P 値
職場内	意欲あり	270(47.0)	194(33.7)	0.863
	意欲無し	65(11.3)	45(8)	
職場外	意欲あり	283(49.3)	202(35.3)	0.989
	意欲無し	52(9)	37(6.4)	

² 検定

表15 学習参加頻度と因子得点との関係

		第1因子 職業愛着 専門コミットメント	F 値	第2因子 組織愛着 組織コミットメント(情緒的)	F 値	第3因子 生活重視 組織コミットメント(継続的)	F 値
職場内	高	-0.128 ± 0.96	2.820	0.085 ± 0.90	0.676	-0.024 ± 0.78	0.090
	中	-0.003 ± 0.95		-0.016 ± 0.82		0.010 ± 0.89	
	低	-0.230 ± 0.76		-0.038 ± 0.81		-0.024 ± 0.80	
職場外	高	-0.226 ± 0.97	1.634	-0.028 ± 0.75	0.007	-0.032 ± 0.57	0.254
	中	0.066 ± 0.96		-0.001 ± 0.89		-0.027 ± 0.89	
	低	-0.064 ± 0.92		-0.002 ± 0.79		0.025 ± 0.89	

一元配置分散分析, Scheffe の多重比較

表16 学習参加意欲と因子得点の比較

		第1因子 職業愛着 専門コミットメント	p 値	第2因子 組織愛着 組織コミットメント(情緒的)	p 値	第3因子 生活重視 組織コミットメント(継続的)	p 値
職場内	あり	-0.019 ± 0.95	0.514	-0.008 ± 0.84	0.432	0.007 ± 0.85	0.397
	無し	0.076 ± 0.90		0.039 ± 0.79		-0.033 ± 0.90	
職場外	あり	-0.021 ± 0.94	0.807	-0.001 ± 0.85	0.108	0.007 ± 0.83	0.340
	無し	0.108 ± 0.92		-0.005 ± 0.74		-0.040 ± 1.00	

t 検定

看護師と助産師の資格別の学習への参加頻度の関係では、職場内学習への参加が高頻度群で看護師の割合が高かった ($p < 0.01$)。職場外学習の参加頻度では看護師・助産師の資格に、差は見られなかった (表12)。学習参加意欲では、看護師と助産師ともに、80%以上が職場内外を問わず、参加意欲を示していた。看護師・助産師の資格に、差は見られなかった (表13)。

経験年数と学習頻度の関係では、職場内学習において有意な関連がみられ ($p < 0.05$)、11~19年の経験者の参加頻度の割合が高かった。職場内、職場外のどちらにおいても、約8割が参加意欲を示しているが、学習への参加意欲と経験年数に有意な関連はみられなかった (表14)。

学習参加回数と第1因子の『職業愛着』、第2因子の『組織愛着』、第3因子の『生活重視』すべて、関連は見られなかった (表15)。また学習参加意欲と各因子でも、関連は見られなかった (表16)。

考 察

看護の質の向上と早期離職防止に向けて、平成22年4月より、病院等及び本人は、卒後臨床研修体制の整備と受講が努力義務化されることが、看護職等の人材確保の促進に関する法律の中の第5条¹⁾で規定された。つまり個人が進んで自らも能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持って看護業務に従事することが求められている。また、看護の質を向上させるためには、所属する組織への愛着を持ち貢献しようとする

ことや、看護へ愛着を持つことが、必要であると考えられる。また学習行動は、キャリア発達の過程において大きく影響を与える重要な要因である²⁾とされているように、看護職が学習意欲を持ち、学習の機会を整えることが必須と考えられる。

そこで病院内における継続教育プログラムや教育体制の整備の在り方を検討する資料とするため、看護職の学習行動と組織・専門コミットメントとの関係について調査を行った。

今回の看護職の経験年数に沿って区分した結果、ほぼ同率の25%程度であり、経験年数ごとの比較をするうえで、この区分は妥当であったと考える。

看護師と助産師の配置部署として、看護師は外科系の約35%が最も多かったほか、それ以外の部署にも分散しているのに比して、助産師は90%が産婦人科に所属し、助産師としての専門性を発揮していることが窺われる。

1. 看護職の組織・専門コミットメント

全項目中3項目で平均値が3.0未満であった。5段階評定の3は「どちらとも言えない」で、2が「あまりそう思わない」というものであり、3.0未満の項目は否定的であることを示すものである。3.0未満の項目は「職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう」「今職場を辞めたら、人生のほとんどが崩れてしまうだろう」などの3項目であり、看護という職業には好意的であることを示しており、妥当な評定と言える。得点が4.0以上であった項目は

「この職業に愛情を感じている」「自分はこの職場の一員なのだ強く思うことがある」などの3項目であった。5段階評定の4は「少しそう思う」であり、その他の12項目は「どちらとも言えない」と「少しそう思う」の間にあった。また因子分析では、第1因子の『職業愛着』は寄与率が61.6%と高く、専門コミットメントが強いことが示された。これらより看護職のほとんどが、看護職を仕事と職場としても肯定的に捉えていることが察せられる。

経験年数別では、20年以上の経験者が「職場を辞めたとしたら、代わりの勤め先が見つからず困るだろう」という意識が6～10年の経験者より高かった。6～10年の経験者はおそらく20歳代後半から30歳代の人と考えられ、看護職として再就職の可能な年代であるが、20年以上の経験者は40歳以上の人であり、年齢的にも適応にも再就職の難しさを痛感しているものと思われる。また「今の仕事で時間が経つのも忘れる程熱中する事がある」では11～19年より高い結果であった。20年以上になると11年～19年の経験者より看護管理的な役割、たとえばリーダー等を行うことも多くなり、看護本来の充実感と責任感により、仕事への熱心さに繋がっていることも推測される。

看護職の資格別では、看護師より助産師の方が11項目で有意に得点が高かった。これらの11項目は、第1因子の『職業愛着』に含まれている。すなわち専門コミットメントは看護師より助産師が有意に高いことを示している。組織愛着では有意な差は見られず、福井ら¹⁵⁾の助産師の方が看護師より組織愛着が高かったという結果とは違っていた。福井らの調査対象には1～3年の看護経験者が25%を占めていたのに対し、本調査は経験年数3年以上であったことから、一概に比較できるものではない。

2. 看護職の学習参加頻度と学習意欲と看護職の組織・専門コミットメント

学習参加頻度では、職場内では1年間で8回前後、職場外では3回前後であった。看護職は、学習参加する時には勤務の調整が求められるため、職場外と職場内で参加回数に差があったと考える。これは、平井ら¹⁹⁾の看護職のキャリア開発に関するニーズと職務満足度の調査の中で、キャリアの向上の支障のひとつに、疲労や記憶・体力の衰えと上げている者が多くあったとしている。つまり勤務状況により、学習のための時間的余裕も必要であることが予測される。

資格別や経験年数別では、職場内学習への参加頻度において、助産師と経験年数20年以上が他に比して学習参加が少なかった。職場内の研修に助産師や20年以

上の看護職の学習動機やニーズに合った研修内容が提供されているか疑問である。そして6～10年の経験者に職場内参加の割合が少なかったことは、この年代がちょうど結婚、出産、育児の時期と重なるために、学習への参加を遠ざけていることも考えられる。

これらからは、対象者のニーズに合った専門性のある学習カリキュラムが職場内に存在しているか、また経験年数の多い看護職向けの学習プログラムがあるのかが問題である。山本ら²⁰⁾は、看護職のキャリア形成に関する学習ニーズ調査から「希望する学習内容は、医学的知識・人間の尊厳・倫理に関すること・人間関係・質の高い看護や科学的な看護を志向する項目が多かった。」と報告している。また今崎ら³⁾の調査では、助産師では、受講したい教育内容として周産期救急処置や臨床検査、母乳育児支援などであったとしている。これらを考えると、病院や看護部の組織として、看護職の学習ニーズを把握し学習プログラムを企画することが必要である。

臨床においては、看護職ひとりひとりが、看護の質の向上について考える必要がある。そのためにも研修や学習会などで学ぶ必要がある。しかし、実際には研修や学会参加等など、病院外へ出向くことは容易ではない。また院内の研修においても、自由参加となっている場合は、勤務調整が必要であり、勤務状況により参加が制約されることも多い。個々の職場が学習参加しやすい雰囲気や研修や学習への参加しやすい勤務時間のあり方を検討する必要がある。「卒後臨床研修体制の整備と受講が努力義務化」された事により、今まで以上に学習プログラムの検討と学会参加や研修や学習への参加するための時間の確保また学習するための設備を充実させることが、施設として求められると考える。

本研究では、病院に勤務する看護職の組織・専門コミットメントと学習行動について調査した。しかし学習頻度・学習意欲は看護職の組織・専門コミットメントのいずれの因子とも有意な関連はなかった。これは参加したいという意欲があったとしても、すぐに行動に移すには、学習環境等を整える必要があるからではないかと考える。今回の調査では、看護職に対して、参加動機や参加しない理由を尋ねなかったため、今後それらを明らかにする必要がある。

結 論

病院に勤務する看護職の組織・専門コミットメントと学習行動について調査した結果、以下の結論を得た。

1) 看護職の組織・専門コミットメントの因子分析で、

『職業愛着（専門コミットメント）』『組織愛着（組織コミットメント：情緒的）』『生活重視（組織コミットメント：継続的）』の3因子が抽出された。

- 2) 20年以上の看護経験者は第2因子『組織愛着』と第3因子『生活重視』で、20年未満の経験者より因子得点が高かった。
- 3) 助産師は、看護師よりも第1因子『職業愛着』で因子得点が高かった。
- 4) 看護職の8割以上は職場内外の何れの学習にも参加意欲を持っていた。
- 5) 学習頻度・学習意欲は看護職の組織・専門コミットメントのいずれの因子とも有意な関連はなかった。

今後の展望

本研究は、病院に勤務する看護職の、「看護」という職業に対するコミットメントと学習行動について調査したものである。助産師は看護師よりも、専門コミットメントの「職業愛着」が強く、20年以上の看護経験者はそれ以下の経験者よりも、組織コミットメントの「組織愛着」、「生活重視」が強いことが明らかになった。学習行動については参加意欲があるにも拘わらず、学習への参加頻度は予想より低い結果であった。今回の調査では、参加意欲の内容や学習の機会の詳細については調査しなかったため、今後は看護職員に対して学習参加の実情調査や、看護管理者に対する職員教育の実態調査を行い、看護の質向上のためのキャリア発達支援のあり方を検討していきたい。

謝 辞

本研究にご協力いただいた138の病院の看護部長、および回答をいただいた看護師・助産師の皆様にご心より感謝申し上げます。

研究にあたって、常に心配りと、適切な教示を与えてくださった秋田大学大学院の石井範子教授、佐々木真紀子教授、柳屋道子教授、長谷部真木子准教授には心より感謝申し上げます。

この論文は、平成21年度秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻修士論文の一部を加筆修正したものである。

文 献

- 1) 日本看護協会出版会：保助看法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律，看護，62（1）：58，2010
- 2) 長谷川真美他：看護師のキャリア発達と学習についての一考察，日本看護学会 論文集，看護教育，34：

139-141，2003

- 3) 今崎裕子他：助産師のキャリアアップに向けた学習ニーズの実態調査 日本助産学学会誌，21（3）：192，2008
- 4) 日本看護協会出版会：「日本看護協会 看護業務基準集 2003年」日本看護協会編 P236
- 5) 日本看護協会出版会：「2008年病院における看護職員需給状況調査」解説，看護61（13）：68-75，2009
- 6) コミットメント：DIAMOND，ハーバード・ビジネス・レビュー編集者編訳，ダイヤモンド社：1-5，2003
- 7) 鈴木竜太：組織と個人 キャリア発達と組織コミットメントの変化 白桃書房：12~24，2002
- 8) 高木浩人：組織の心理的側面 組織コミットメントの探求，白桃書房68-70，2007
- 9) グレグ美鈴：臨床看護師の組織コミットメントを促す経験，岐阜県立大学紀要（6）1：11-18，2004
- 10) 石田真知子他：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，東北大学保健学紀要，13（1）：3-10，2004
- 11) 酒井淳子他：30歳代女性看護師の専門職性と心理的Well-being 愛媛県立医療技術大学紀要（1）1：9-15，2004
- 12) 矢野紀子他：看護系大学生の職業コミットメント～入学2年間における経時的変化，愛媛県立医療技術大学紀要（3）1：59~66，2006
- 13) 難波峰子他：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傾向の関連，日本保健学会誌（12）1：16~23，2009
- 14) 勝原裕美子：看護師のためのキャリア論 看護師の再選択，看護実践の科学（31）10：54-58，2006
- 15) 福井トシ子他：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13（1）：148-149，2000
- 16) 上野恭子他：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）4：30-38，2005
- 17) 中村恵美：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，福岡県立看護学研究紀要5（2）：80-88，2008
- 18) Meyer. J. P et al: Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three component conceptualization Journal of applied psychology American Psychological Association 78（4）：538-551，1993
- 19) 平井さよ子他：I市立病院の看護職のキャリア開発に関するニーズと職務満足度における調査，愛知県立看

護大学紀要 7 : 53-60, 2001

- 20) 山本捷子他：九州ブロックN系列病院における看護職者のキャリア形成に関する学習ニーズ調査，日本赤十字九州国際看護大学，NII-Electronic Library ser-

vice

- 21) 村田勝敬他：EBMのための医学統計 SPBSの活用方法，帝京大学EBMセンター編集，南江堂，2002

The relationship between study behaviour and organizational and specialism commitment among nursing personnel in Japan

Hitomi ISHIKAWA * Noriko ISHII **

* Division of Nursing, Akita University Hospital

** Course of Nursing, Graduate School of Health Sciences, Akita University

The purpose of this study was to investigate the relationship between study behaviour and organizational and specialism commitment among nursing personnel in Japan. We conducted a national questionnaire survey of 335 nurses and 239 midwives on attributes and study behaviour and commitment.

The results were as follows :

- 1 . Factor analytic studies of commitment extracted three factors, 'occupation attachment (specialism commitment)', 'organization attachment (emotional commitment)', and 'life emphasis (continuous commitment)'.
- 2 . Personnel with at least 20 years' nursing experience had a higher factor score than personnel with less than 20 years' experience in the 2nd factor 'organization attachment' and the 3rd factor 'life emphasis'.
- 3 . In the 1st factor 'occupation attachment', the factor scores of midwives were higher than the factor scores of nurses.
- 4 . 80% or more of the nursing personnel had volition to participate in study inside and outside the workplace.
- 5 . There was no relationship between any of the factors and study frequency or volition.

Our results suggested the following :

Study opportunities are required which can promote study behaviour to experienced nurses and midwives. Both improvement to study programmes and consideration and support for time for study by nursing administrators are necessary.