

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 —

酒井 淳子*, 矢野 紀子*, 羽田野 花美*, 澤田 忠幸*

Professionalism and Psychological Well-being of Female Nurses in 30's — The Effect of the Types of Organizational Commitment and Occupational Commitment —

Junko SAKAI, Noriko YANO, Hanami HADANO, Tadayuki SAWADA

The purpose of this study is to examine professionalism and psychological well-being of nurses according to the types of organizational commitment and occupational commitment. Two hundred ninety six nurses who work in four public hospitals completed four kinds of questionnaires, such as organizational commitment, occupational commitment, professionalism and psychological well-being. Participants were all female nurses in 30's. Results indicated that nurses who have committed the occupation had higher professionalism and psychological well-being than those who have committed the organization. The effect of the commitment types to professionalism and psychological well-being was discussed in the terms of nursing administration.

Key words : psychological well-being, professionalism, organizational commitment, occupational commitment, nurses

序 文

医療技術の高度化や患者ニーズの変化などによって、看護の役割や機能が拡大し、専門看護師の出現など専門分化が進行しつつある。また、結婚・出産後も働く女性が増えてきたこと、看護教育の大学化が進み教育水準も向上してきたことから、看護師の職業に対するとらえ方も変化しつつあると考えられる。このような状況において、看護師が質の高い看護を実践していくためには、自身の専門職者としての力を発揮していきいきと働く職場を作っていくことが重要である。人がいきいきしている心理的態度を表す一側面として、心理的 well-being という概念が提唱されている¹⁾。心理的 well-being は、意味ある人生あるいは自己実現の希求に注目しており、日常生活でのさまざまな課題を通じた達成、たとえば、意味ある目標の追求や一人の人間としての成長発達などについての認知ととらえられている。看護師を対象とした研究では、個人特性や職場内の要因による影響について検討されてきた^{2,3)}。看護師がいきいきと働くためには、一人の人間として心理的に well-being であることに加えて、専門職者として自律し、働くことそのものに自分らしい生き方を見いだしていくことが必要と考えられる。

看護師の職業を専門職という観点で見た場合、専門職性に関する研究も行われている^{4,5)}。専門職性の構成要素には、おおむね、対象に対する奉仕性や尊厳など、あるいはそれを実践するために必要な態度、他職種との共働と自律、専門職者としての成長や自己実現などが含まれている。しかし、近年のような看護を取り巻く社会が急速に変化していることによって、看護師の職業についてのとらえ方も変化していると考えられるが、実証的な研究が十分に行われているとは言えない。

一方、組織の中で働く職業人の帰属意識を表す概念としてコミットメントが取り上げられ、これまでも数多くの研究が行われてきた。コミットメントはかかわりあいや傾倒、愛着などの意味を持つ心理的態度で、Meyer⁶⁾は、情緒的な愛着のような情緒的要素 (affective commitment)、組織を辞める際の損得勘定に基づく計算的要素 (continuous commitment)^{7,8)}、理屈抜きの忠誠心を意味する規範的要素 (normative commitment) を挙げている。非専門職者を対象とした研究では、コミットメントの対象として組織を取り扱うことが多い^{7,8)}。しかし、専門性の高い職業においては、組織よりも自らの職業にコミットすることが多く⁹⁾、看護師の場合もコミットする対象として組織と職業を視野に入れる必要がある¹⁰⁾。看護師の

*愛媛県立医療技術大学保健科学部看護学科

場合、組織コミットメントが高いということは、働いている病院の価値や目的を受容し、組織の一員として積極的な参加や生産を行っている状態であり、職業コミットメントが高い場合は、看護という仕事の価値を理解し自分自身にとって職業が重要な意味をもっている状態ということになる。組織コミットメントと職業コミットメントの関係について、人は組織か職業のどちらかにコミットすると考えられてきたが、組織コミットメントは職業コミットメントと独立した次元であり、組織と職業両方にコミットしている状態(二重コミットメント)が存在するとも言われている¹¹⁾。二重コミットメントを検討する際は、情緒的要素を中心に検討されているが、看護師を対象として二重コミットメントについて検討した研究は見られない。Meyerら⁶⁾や高木⁷⁾は、組織コミットメントは生産性との関連がない職務満足とは違って、パフォーマンスなどの生産性や従業員の心理的健康をもたらすことを示している。しかし、組織か職業のいずれかにコミットする場合は、コミットしている対象からは内的報酬を得るがコミットしていない対象は外的報酬を得るための手段になることも指摘されている¹¹⁾。コミットメントが専門職性や心理的well-beingに影響している可能性があるが、組織と職業に対するコミットメントのうち、どのようなタイプのコミットメントが専門職性や心理的well-beingに影響するのかはこれまでに明らかにされていない。

高齢化や少子化といった現代の社会的変化は、現代女性のライフサイクルや心理的発達にも重要な影響を及ぼしており、女性がほとんどを占める看護師の場合、結婚や出産などのライフイベントがコミットメントや心理的well-beingに影響する可能性がある。心理的well-beingの因子の一部は未婚者よりも既婚者のほうが高く³⁾、組織コミットメント、職業コミットメントともに既婚者の方が高いことが示されており¹²⁾、既婚・未婚の違いを要因として検討する必要がある。

以上のことから、本研究においては、コミットメントのタイプおよび結婚の有無によって、個人の専門職性や心理的well-beingに違いがあるのかについて検討することを目的とする。さらに、組織コミットメントや心理的well-beingは年齢や勤務年数によって変化するという報告もある^{10,13,14)}ことから、年齢をできるだけ制御する必要があると考えられる。20代後半ないし30代以降になると自分と仕事がなじみ、自分の独自性を生かして仕事に取り組んでいると感じられるようになるが、一方で、結婚や出産で仕事を中断するかどうか選択を迫られる時期でもあると言われている¹⁵⁾ことから、本研究では対象を30歳代に絞ることとする。

方 法

1. 調査対象

愛媛県内の公立病院4施設に勤務している30歳代の女性看護師のうち、管理部勤務者、看護師長および次席(副看護師長あるいは主任に該当する)を除く、1119名を対象として調査用紙を配布した。回収された1088名(回収率97.2%)のうち、今回の対象を30歳代の者365名とした。

2. 調査内容

(1) 職業コミットメント・組織コミットメント：Meyerら¹⁶⁾による[情緒的コミットメント][計算的コミットメント][規範的コミットメント]それぞれ3因子からなる18項目を翻訳して用いた。この尺度は、看護師を対象とした研究において作成され、組織コミットメントと職業コミットメントの各因子は弁別可能であるとされている。意味の難解な項目は高木ら¹⁷⁾を参考にして翻訳した。

(2) 専門職性：田尾⁴⁾のプロフェッショナルリズム尺度は、看護師には適切ではない項目も含まれていると述べられていること、また、看護師の専門職性のとらえ方は変化してきていると考えられることから、プロフェッショナルリズム尺度および自律性尺度¹⁸⁾を参考に、新たに作成した12項目を用いた。

(3) 心理的well-being：Ryffら¹⁹⁾の概念化により西田¹⁴⁾が作成した尺度[人生における目的][人格的成長][自律性][自己受容][積極的な他者関係][環境制御力]6因子43項目を用いた。

以上の質問内容に対して、各項目について自分自身どの程度そう思うか、あるいは、どの程度あてはまるかについて、(1)職業コミットメント・組織コミットメントについては「そう思う(5点)」「そう思わない(1点)」、(2)専門職性、(3)心理的well-beingについては「あてはまる(5点)」「あてはまらない(1点)」の5段階で評定を求めた。

(4) フェイスシート：年齢、看護師としての経験年数、結婚の有無などをたずねた。

3. 手続き

調査は、無記名による自己記入式質問紙調査で、2004年3月に行った。病院の看護部を通じて、各病棟に研究の主旨と研究協力の依頼を記述した文書を添付した調査用紙を配布してもらうように依頼した。その際、研究への協力は自由意志によるものであること、研究目的以外には調査データを使用しないこと、データはコンピュータ処理をすることによって回答者の特定ができない方法をとることなどを明記した。調査用紙は一定期間回収箱を設置して留め置きにより回収した。各尺度項目に1～5点を与えて得点化し、主な統計処理はSPSS11.0Jを用いた。

結 果

回収された365名のうち、正規職員ですべての項目に回答している296名を分析対象とした(有効回答率81.1%)。対象の平均年齢は34.0(SD=2.9)歳、看護職経験年数は平均12.8(SD=3.4)年、現部署での経験年数は3.9(SD=3.3)年であった。既婚者は144名で平均年齢は34.4(SD=2.9)歳、未婚者は152名で平均年齢は33.6(SD=2.8)歳であり、既婚者と未婚者間で年齢差が認められた(p<.05)。

使用した尺度のうち、今回作成した専門職性尺度12項目について、因子構造を明らかにするために主因子法による

因子分析を行った結果、3因子が抽出された。プロマックス回転後の因子負荷量を表1に示した。第1因子から[専門性の探求][他者との共働][社会的責任]と命名し、信頼性を示すCronbachの α 係数は、それぞれ、.784、.823、.655であった。分析対象者ごとに各尺度および因子ごとの素点の合計を項目数で割った尺度得点を算出した。組織コミットメントと職業コミットメントを比較すると、相対的に職業コミットメントのほうが高かった(表2)。組織コミットメントにおいては[計算的コミットメント]が最も高く、職業コミットメントでは[情緒的コミットメント]が最も高かった。

表1 看護師の専門職性因子分析結果

	専門性の探求	他者との共働	社会的責任	共通性	α
よい仕事ができるように、たえず新しい知識や技術を学ぶように心がけている	.822		.127	.679	.784
仕事に関係のある学会や研修会には、積極的に出席するようにしている	.734			.597	
看護師としての自己啓発に心がけている	.673	.158		.644	
仕事に関する専門誌を定期的に読んでいる	.618	-.121		.282	
病院内のさまざまな委員会や研究会に積極的に参加するようにしている	.426	.273		.356	
患者のためやよい看護を行うため、上司や同僚・医師に積極的に意見を述べている		.843		.713	.823
委員会や勉強会では積極的に発言している		.778		.665	
患者のためにならないと思うことに対しては、上司や医師であっても異議を唱えている	-.110	.677	.162	.493	
社会にとって欠くことができない仕事をしていると思う	-.111		.820	.597	.655
仕事を通して、社会に大きな貢献ができていると思う	.127		.560	.406	
自分の仕事に何か問題が起これば、自分が責任を負う必要があると考えている	.158		.433	.255	
たいていの仕事は、自分自身の判断でしている		.156	.382	.191	
プロマックス回転後の固有値	4.01	3.57	2.01		
因子間相関		専門性の探求	他者との共働		
		他者との共働	.643		
		社会的責任	.450	.498	

回転後の因子パターンにおいて、絶対値.1以上の因子負荷量を示した。

表2 各尺度得点の平均値と標準偏差

	尺度の各因子	平均値	SD
組織コミットメント	情緒的コミットメント	2.91	.61
	規範的コミットメント	2.40	.65
	計算的コミットメント	3.10	.81
職業コミットメント	情緒的コミットメント	3.57	.66
	規範的コミットメント	2.67	.73
	計算的コミットメント	3.29	.79
心理的well-being	人生における目的	3.47	.72
	人格の成長	3.88	.57
	自律性	3.24	.58
	自己受容	3.19	.64
	積極的な他者関係	3.49	.55
	環境制御力	3.34	.53
専門職性	専門性の探求	3.36	.71
	他者との共働	3.23	.71
	社会的責任	3.65	.53

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を4分割するために、それぞれ中央値によって尺度得点の高低2群に分類した。そして、組織・職業にコミットしている程度の高いものを二重コミットメント(DU)群、組織コミットメントが高く職業コミットメントが低いものを組織コミットメント優位(OR)群、職業コミットメントが高く組織コミットメントが低いものを職業コミットメント優位(OC)群、両方とも低いものをコミットなし(LL)群とした。それぞれ順に、既婚者の場合は41名、33名、23名、47名、未婚者の場合は45名、26名、34名、47名となった。

専門職性と心理的well-beingについて、結婚の有無およびコミットメントのタイプ(2要因:2×4)によって、二元配置分散分析を行った。その結果、まず、結婚の有

無およびコミットメントのタイプによる交互作用は有意ではなかった。結婚の有無による主効果は専門職性の[専門性の探求]と[他者との共働], 心理的well-beingの[人生における目的]と[自律性]において有意であった(表3)。このうち, [人生における目的]では既婚者が未婚者よりも高かったが, [自律性]および[専門性の

探求][他者との共働]では未婚者が既婚者よりも高かった。さらに, 年齢と専門職性および心理的well-beingの各因子との相関係数を算出したところ, [自律性]で弱い正の相関が有意となり, その他の因子は年齢との相関関係は見られなかった ($r=.118, p<.01$)。

コミットメントのタイプによる主効果はすべての因子に

表3 看護師の専門職性と心理的well-being コミットメントのタイプ×結婚の有無による分散分析結果

従属変数		n	平均値	SD	F 値	多重比較結果				
専門職性	専門性の探求	LL	86	3.15	.71	5.52	LL<OC LL<DU	*		
		OR	59	3.26	.72			**		
		OC	57	3.49	.73					
		DU	94	3.54	.64					
	他者との共働	既婚	144	3.28	.70	7.01	既婚<未婚	*		
		未婚	152	3.44	.71					
		LL	86	2.95	.73			7.98	LL<OR LL<OC≐DU	*
		OR	59	3.29	.58					**
	OC	57	3.36	.81						
	DU	94	3.38	.63						
	社会的責任	既婚	144	3.12	.62	11.39	既婚<未婚	*		
		未婚	152	3.34	.76					
LL		86	3.42	.58	.18			OR<DU LL<OC≐DU	*	
OR		59	3.60	.46					**	
OC	57	3.77	.52							
DU	94	3.84	.45							
心理的 well-being	人生における目的	既婚	144	3.63	.54	11.72	LL<OC≐DU	*		
		未婚	152	3.67	.52			**		
		LL	86	3.15	.71			6.63	LL<OC≐DU	*
		OR	59	3.39	.69					**
	OC	57	3.71	.75						
	DU	94	3.65	.62						
	人格的成長	既婚	144	3.55	.67	13.44	LL≐OR<OC LL<DU OR<DU	*		
		未婚	152	3.38	.76			**		
		LL	86	3.62	.59			1.56	LL≐OR<OC LL<DU OR<DU	*
		OR	59	3.77	.42					**
	OC	57	4.12	.57						
	DU	94	4.04	.52						
自律性	既婚	144	3.83	.55	6.00	LL≐OR≐DU<OC	*			
	未婚	152	3.93	.58			**			
	LL	86	3.16	.61			7.79	LL≐OR≐DU<OC	*	
	OR	59	3.11	.46					**	
OC	57	3.52	.66							
DU	94	3.21	.51							
自己受容	既婚	144	3.12	.49	11.43	LL≐OR<OC≐DU	*			
	未婚	152	3.35	.63			**			
	LL	86	2.96	.63			1.84	LL≐OR<OC≐DU	*	
	OR	59	3.03	.58					**	
OC	57	3.40	.63							
DU	94	3.38	.57							
積極的な他者関係	既婚	144	3.23	.66	9.60	LL<OC≐DU	*			
	未婚	152	3.16	.61			**			
	LL	86	3.29	.56			1.37	OR<DU LL<OC≐DU	*	
	OR	59	3.39	.59					**	
OC	57	3.63	.46							
DU	94	3.66	.51							
環境制御力	既婚	144	3.51	.54	4.96	LL<OC LL<DU	*			
	未婚	152	3.47	.56			**			
	LL	86	3.18	.53			.37	LL<OC LL<DU	*	
	OR	59	3.29	.54					**	
OC	57	3.49	.46							
DU	94	3.42	.53							
		既婚	144	3.35	.50					
		未婚	152	3.32	.55					

LL:コミットなし群(組織コミットメント・職業コミットメントともに低い) * $p<.05$ ** $p<.01$
 OR:組織コミットメント優位群(組織コミットメントは高く職業コミットメントは低い)
 OC:職業コミットメント優位群(職業コミットメントは高く組織コミットメントは低い)
 DU:二重コミットメント群(組織コミットメント・職業コミットメントともに高い)

において有意であった。Tukey法による多重比較を行ったところ、[人格的成長] [自己受容] [積極的な他者関係] および [社会的責任] においては、二重コミットメント群が組織コミットメント優位群よりも高かった。[人格的成長] と [自己受容] では、職業コミットメント優位群が組織コミットメント優位群よりも高かった。さらに、[自律性] は職業コミットメント優位群が最も高く、組織コミットメント優位群だけではなく二重コミットメント群とも有意差があった。

考 察

本研究では、公立病院に勤務する30歳代の女性看護師を対象として、結婚の有無およびコミットメントのタイプによる専門職性や心理的well-beingの違いを検討した。その結果を要約すると、結婚の有無による違いでは [人生における目的] は既婚者が、[自律性] [専門性の探求] [他者との共働] は未婚者が高かった。コミットメントのタイプによる比較では、因子によって影響の仕方が異なっていたものの、職業にコミットしている程度が高い二重コミットメント群や職業コミットメント優位群が、職業へのコミットの程度が低い群よりも因子の平均値が高い傾向が見られた。

Meyerら¹⁰⁾は、組織コミットメントと職業コミットは弁別可能であると述べているが、本研究の結果も、看護師の組織コミットメントと職業コミットメントは専門職性や心理的well-beingの各因子に異なる影響があったことから、両者が異なる概念であることを示しており、Meyerらの主張を支持していると考えられる。また、非専門職者の場合は組織コミットメントと心理的健康との関連があるといわれているが、それとは異なり、看護師の専門職性や心理的well-beingを高めている要因として影響力が強かったのは組織コミットメントではなかった。組織にも職業にもコミットしている(二重コミットメント)場合でも、必ずしも看護師の専門職性や心理的well-beingが高いとはいえず、むしろ、職業コミットメントのほうが多くの側面に影響している可能性が明らかになった。さらに、[自律性] では、職業コミットメント優位群が二重コミットメント群よりも有意に高かったことも注目し得る。組織にコミットしている者は、組織の価値や目的を受容し、個人が組織の一員として積極的な参加や生産を行っている。しかし、その一方で、組織に依存している状態でもあり、組織コミットメントは個人の自律性を向上させるための阻害要因となりかねない。非専門職者の場合、組織コミットメントは離職・転職の意志と関連があることから、賃金体系や昇給体系など人事管理の見直しによって組織コミットメントを高めようとする。しかし、看護師にはこのような組織への定

着を主眼に置いた人事考課の変革ではなく、むしろ、看護師としての職業意識を高めるような教育や人事考課のあり方が求められていると推察される。

石田ら¹⁰⁾によると、看護師のキャリアコミットメント(職業コミットメント)¹¹⁾は勤務年数とは関連がなく、組織内で自分のキャリアを伸ばせる可能性を認知しているほど高くなると報告されている。したがって、看護師のキャリアアップへの認知につながるような教育環境の整備や職務経験の評価が求められている。また、組織側からすれば結婚や出産に伴うキャリアの中断は、実践力の損失と考えられがちであるが、個人にとってはライフサイクル上の変化である。たとえ、出産や育児などで一度は中断したとしても、看護の仕事に魅力を感じている者であれば再び職場に戻ることも可能であり、かえって出産や育児などはその後の仕事に幅をもたせるための一つのステップにもなる。このことから、組織にコミットさせようとするよりも、個人が看護という仕事に魅力や生きがいを感じられるように看護師としての育成をサポートすることが重要であるといえる。

結婚の有無と専門職性および心理的well-beingとの関連について検討し [人生における目的] は既婚者が、[自律性] [専門性の探求] [他者との共働] は未婚者が高かった。このとき、既婚者と未婚者では年齢差が有意であったことから、両群の得点差は年齢による違いを反映した結果にすぎない可能性があると考えられた。しかし、[人生における目的] [専門性の探求] および [他者との共働] と年齢との間には相関関係は見られなかった。[自律性] については、年齢との間に弱い正の相関関係が認められたが、年齢が低かった未婚者のほうが既婚者よりも [自律性] 得点は高かった。以上のことから、両群の得点差は年齢による影響よりも結婚の有無による違いであると考えられる。

シングルライフのメリットは、心の自由と自由時間を活用して主体的な人生が送れることで、結婚しない理由の一つには専門職やキャリアの志向があげられると言われている¹⁵⁾。30歳代看護師の過半数が未婚者であったこと、専門職性のうち [専門性の探求] [他者との共働] は未婚者が高かったことから、看護師は専門職性の志向が高く、看護という仕事に惹かれ専門性を追求しようとして、結婚を後回しにしている者も多いと考えられる。職業生活を中心に自分のライフスタイルを形成していく男性とは異なり、女性の場合、結婚、出産、育児のたびに選択を迫られ決断せざるをえない。そのうえ、看護師の場合は、交代制による夜間勤務を求められるため、家族の理解やサポートがなければ職業を継続していくことは難しい。また、結婚することによって新しい家族が編成され、女性は妻としてあるいは母親としてなど多重の役割を担うことになる。西田¹⁴⁾は、子育て期には母親役

割達成感が、子供が学童期から青年期に位置するようになると妻役割達成感が心理的well-beingの多くの因子と関連しており、それぞれの役割達成感が成人女性のライフサイクルの中で異なった重要性を持つことを示している。単に、結婚の有無だけではなく家庭における役割や子育てなどによって心理的well-beingの多くが影響を受けることが予測されるため、今後は、これらの要因も検討に加えると詳細な分析ができるものと考えられる。

以上のことを統合すると、以下のような結論が導き出せる。組織よりも看護という職業にコミットすることで、看護師は意味ある人生あるいは自己実現をめざし、看護職としての専門性を追求する側面があるといえる。また、既婚・未婚の違いによっても専門職性や心理的well-beingの一部の側面に違いが認められ、結婚や出産などのライフイベントを通じた個人の環境要因も専門職性や心理的well-beingに影響している可能性が示唆された。これらのことから、今後は、看護師が職業にコミットし職業人として成長発達していくことを支援するための看護管理のあり方が求められている。

引用文献

- 1) Ryff, C. D.: Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of the Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081, 1989
- 2) 酒井淳子：目標管理における看護師の心理的well-beingとその影響要因—共分散構造分析を用いた検討—, 第24回日本看護科学学会学術集会講演集, 550, 2004
- 3) 澤田忠幸, 羽田野花美, 矢野紀子, 酒井淳子：女性看護師の職務満足と心理的Well-Beingに及ぼす個人特性要因の影響—中核的自己評価の役割—, *日本看護研究学会雑誌*, 27(4), 45-52, 2004
- 4) 田尾雅夫：看護婦におけるプロフェッショナルリズムの態度構造, *病院管理*, 17(4), 43-50, 1980
- 5) 志自岐康子：看護婦の専門職性の構成概念—看護婦への面接調査から—, *東京都保健科学学会誌*, 1(1), 45-48, 1998
- 6) Meyer, J. P., & Allen, N. J.: Commitment in the workplace: theory, research, and application (advanced topics in organizational behavior), pp.37-38, 1997
- 7) 高木浩人：多次元概念としての組織コミットメント—先行要因, 結果の検討—, *社会心理学研究*, 18(3), 156-171, 2003
- 8) 浅井千秋：職場集団へのコミットメントとその規定因に関する構造モデル—百貨店従業員の場合—, *実験社会心理学研究*, 36(1), 89-102, 1996
- 9) 高木浩人：他の概念との重複性と関連, 組織の心理的側面—組織コミットメントの探求—, 白桃書房, pp.81-101, 2003
- 10) 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
- 11) 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との関係から—, *経済科学*, 49(3), 45-58, 2001
- 12) 矢野紀子, 羽田野花美, 酒井淳子, 澤田忠幸：女性看護師の組織コミットメントと職業コミットメント—既婚・未婚による違い—, 第35回日本看護学会抄録集—看護管理—, 91, 2004
- 13) 鈴木竜太：組織コミットメントとキャリア変数一定量の調査による組織コミットメントとキャリア変数の関係, 組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化, 白桃書房, pp.99-129, 2002
- 14) 西田裕紀子：成人女性の多様なライフスタイルと心理的well-beingに関する研究, *教育心理学研究*, 48(4), 433-443, 2000
- 15) 松下美知子, 國眼真理子, 武内珠美：大人としての自分を求めて—若い成人期, 新女性のためのライフサイクル心理学, 岡本祐子, 松下美知子編, 福村出版, pp.126-133, 2002
- 16) Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.: Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551, 1993
- 17) 高木浩人, 石田正弘, 益田圭：実証的研究—会社人間をめぐる要因構造, 「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際, 田尾雅夫編著, 京都大学学術出版会, pp.265-296, 1997
- 18) 田尾雅夫：自律性の測定—看護婦の場合, *応用心理学研究*, 2, 1-10, 1979
- 19) Ryff, C. D., & Keyes, C. L.: The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727, 1995
- 20) 前掲書9)：pp.48-52
- 21) 石田真知子, 関川栄子, 杉山敏子：病院統合移転前後における看護婦のワークコミットメントの変化, *東北大学医療技術短期大学部紀要*, 11(1), 85-94, 2002

謝 辞

本調査にご協力いただきました公立病院4施設の看護師の皆様へ深く感謝いたします。

要 旨

公立病院の30歳代の女性看護師296名を対象に、個人の専門職性や心理的well-beingが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と結婚の有無によって違いがあるのか検討した。その結果、看護師の専門職性や心理的well-beingには組織コミットメントよりも職業コミットメントの方が影響している側面が多かった。結婚の有無による違いも見られた。これらの結果から、職業を通じた個人の心理的well-beingや専門職性の発達をサポートしていく看護管理のあり方についての示唆が得られた。

脚 注

- 1) 本研究において、Meyerらのcontinuance commitmentを「計算的コミットメント」としている。計算的コミットメントは、得られるものがあるからとどまるという、いわばプラス方向の意味内容を持ち、存続的コミットメントは辞めれば失われるものが多いのでとどまるという、マイナスを回避するという意味内容を持つという違いがあるものの、損得勘定を念頭においた打算的要素という点では共通する部分が含まれていると言われている²⁰⁾。測定している内容にはこれらの両側面が含まれており、計算的コミットメントとするほうが打算的要素であることが明確に伝わりやすいこと、Meyerらの概念を基盤にした先行研究²¹⁾においても「計算的」が用いられていることなどから、総合的に判断し「計算的」とした。
- 2) 職業コミットメントとキャリアコミットメントの用語について：本研究における職業コミットメントは職業自体に対するコミットメントを検討するために、Meyerら¹⁶⁾によるoccupational commitmentの概念を用いた。先行研究において職業という概念を扱う場合、career「キャリア」を用いる場合もあるが、Meyerらは、careerという用語の持つ曖昧性を指摘し、occupational commitmentが最も適していると述べている。以上のことから、本研究においても、和訳を「職業コミットメント」とした。また、石田ら¹⁰⁾は「キャリアコミットメント」を用いているが、その概念はMeyerらを基盤にした職業自体に対するコミットメントであるため、本研究においては同義として扱っている。