

## 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

中村恵美\*

### Relationships between Pediatric Nurses' Learning Behavior and Work Commitment

Emi NAKAMURA

#### 要 旨

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を明らかにするために、九州圏内の総合病院の小児領域で働く看護師を対象に、郵送法による質問紙調査を行った。

発送数234名のうち、回収数は128(回収率54.7%)であった。うち、欠損値の多いものを除いた123名(有効回答率52.6%)を分析の対象とした。

ワークコミットメントに関する18項目を因子分析した結果、「情緒的組織コミットメント」「専門コミットメント」「継続的組織コミットメント」の3因子が抽出された。

これら3因子と学習行動との関係を分析した結果、情緒的組織コミットメントは、学習意欲に影響を及ぼす要因として、学習を支援していく上で重要な要素となりうることが推測された。

継続的組織コミットメントは、職場外学習頻度に対し負の影響がみられたが、いずれの学習意欲との間にも有意な関係が見られなかったことから、継続的組織コミットメントが高い看護師に対しては、情緒的組織コミットメントを高める支援を行い学習行動へつなげると同時に、情緒的コミットメントを高めることができるよう学習を通して意識変容を促すことが必要だと考えた。

一方、専門コミットメントは、いずれの学習機会においても有意な関係は見出されなかった。小児看護という専門性のある看護により高くコミットし、学習行動へつなげるためには、小児看護師としての専門性を発揮する機会を意図的に設けることで効力感を高めること、専門性を高めるために役立つであろう学習内容や方法を検討し、学習効果を実感できるよう支援する必要があることが示唆された。

キーワード:小児看護, ワークコミットメント, 学習意欲, 学習頻度

#### 緒 言

小児を対象とする看護領域では、子育てや教育環境、ライフスタイル、疾病構造の変化などを背景に、子どもと家族が抱える問題も多岐にわたっており(文字ほか, 2003), 他領域の看護とは異なる問題や課題を抱えている(加藤, 1993; 藤原, 高谷, 流郷, 宮内, 仁尾, 2003; 高谷ほか, 2004)。また、他領域からの配置換えにより初めて小児と関わる看護師

や、子どもとの接触経験の少ない若い看護師は、新たな知識の獲得や特殊な技術の習得など特有の学習ニーズを持っている(加藤, 1997; 平井, 2003)。しかしながら、必ずしも学習ニーズが満たされていない現状がある(中村, 2006)。

一般的に、学習機会はキャリア発達過程に多くの影響を与える重要な因子であるといわれている(長谷川, 兼宗, 横山, 坂本, 2003)。より効果的な

\*福岡県立大学看護学部女性・小児看護学講座  
Department of Woman's Health  
Nursing/Midwifery & Child Health Nursing,  
Faculty of Nursing, Fukuoka Prefectural University

連絡先: 〒825-8585 福岡県田川市大字伊田4395番地  
福岡県立大学看護学部女性・小児看護学講座  
中村恵美  
E-mail: enakamu@fukuoka-pu.ac.jp

学習により効果的なキャリア発達支援が行えるよう、職場内外での継続教育のプログラムのあり方が模索されているが、小児領域の看護師を対象にした学習ニーズの調査や、学習支援に関する研究報告は未だ少ない(斉藤, 濱中, 斎藤, 1996)。

そこで、小児看護領域で働く看護師(以下、小児領域看護師)の学習支援のあり方について検討するために、学習行動と学習に影響を及ぼす要因との関係について調査を行った。

まず、小児領域看護師の学習の現状と個人属性との関係、学習頻度と学習意欲との関係について分析を行ったところ、学習への参加が必ずしも次の学習意欲につながっていない、あるいは学習意欲があっても学習へ参加しているとは限らないという結果であった(中村, 2007)。また、年齢や経験年数により参加を希望する学習の場が異なっている傾向も見られた。

今回の報告は、学習行動に影響を及ぼす要因の一つであるワークコミットメントと、学習への参加頻度や学習意欲との関係について検討したものである。

### 用語の定義

小児領域看護師：小児科病棟、小児病棟、および小児期にある患児が入院している病棟(混合病棟含む)で、小児看護にたずさわっている看護師

### 本研究の枠組み

組織への態度として広く用いられてきた概念にコミットメント(commitment)がある。コミットメントには適切な邦語はあてられていないが、概ね「特定のあるものに対する個人の同一化と関与」として定義づけられているものが多く、本研究でもこの定義を用いる。

ワークコミットメント(work commitment)とは、文字通り仕事に対するコミットメントの概念である。ワークコミットメントは、労働者の組織への帰属意識や態度、生産性や離退職などに影響を及ぼす要因として多くの研究に用いられている。ワークコミットメントには、価値、組織、職務、専門(キャリア)、結合の5つの概念が含まれる(Morrow, 1983)。本研究では、専門性が高く、組織での協働が基本とされる看護師の職務特性を考慮し、組織コミットメント、職務コミットメント、専門コミット

メントの3側面を中心に分析を行う。

組織コミットメント(organizational commitment)とは、職場組織に対するコミットメントであり、組織の目標と価値の受容、組織のために努力する意思、組織のメンバーシップを維持する欲求の3つの要因から特徴づけられている(Porter, Steers, Mowday, Boulian, 1974)。一般に、強い組織コミットメントを持つ者は、所属する組織の価値観や目標を受け入れ、自らが率先して組織の代表として努力し、組織に所属し続けたいと考える。

最近では、組織コミットメントを、組織への愛着のような情緒的なコミットメントと、メンバーシップ維持のような非情緒的なコミットメントの2つの要因(Meyer, Allen, 1984)、あるいは、組織に対する心理的な愛着である感情的コミットメント、個人が組織を離れることに伴うコスト認知に基づく継続性コミットメント、一度入社したらその組織に居続けるべきだという倫理感・義務感に基づく規範的コミットメントの三次元から捉える研究もある(高木, 1998)。

看護師の組織コミットメントについて調査した福井, 森田(1998)は、「愛着要素」「愛着的内在化要素」「終身的愛着要素」「自己実現要素」「規範的要素」の5因子を抽出しており、これらがキャリア発達段階においてそれぞれ異なっていることを明らかにしている。

一方、職務コミットメント(job involvement)とは、仕事と自己との心理的同一化の程度、個人の意識の中における仕事の重要性の程度であり、組織コミットメントと同様、職務の多様性や挑戦意欲をかき立てる程度といった職務特性に関係があること(Brown, 1996)、自尊心や自己有力性などの意識から影響を受けることも明らかとなっている(久島, 2001)。

藤野, 岡本, 城山, 高井(2003)は、看護師としての「価値」が学習意欲に最も大きな影響を及ぼしていると述べている。この「価値」とは「仕事を大事にしたい」「重要な仕事だと思ふ」「仕事に誇りを感じる」「看護の仕事に生き甲斐を感じる」の4項目であり、これらは看護という仕事に対するコミットメントを表していると考えられる。つまり、藤野らの報告から、看護という職務に対し高くコミットしている者は、学習意欲が高いことが示唆される。

その後、組織への態度として組織コミットメント

が広く使用されるようになると、これに対比するものとして、専門コミットメント (professional commitment) という概念が用いられるようになった (Sheldon,1971).

専門コミットメントとは、「専門職への同一化の強さや関与の程度」と定義され (Morrow & Wirth,1989), たとえ会社が変わっても一生を通じて追求する専門分野への志向性をあらわす概念として用いられている. 具体的には、自分を専門分野と同一視する程度、専門分野の発展のために積極的に努力しようとする意志の強さ、専門分野に留まりたいと思う度合いなどである.

専門コミットメントは、自発的な技能の開発や離職、転職などに関係する要因として注目されている (Aryee, Tan,1992). 太田 (1999) が社会人大学院生を対象に行った調査では、社会人の学習は、職務関与や専門コミットメントを高めることが明らかとなっている.

以上から、本研究では、組織コミットメント、職務コミットメント、専門コミットメントなどのワークコミットメントと看護師の学習行動には、直接的あるいは間接的に関係があるとの仮説を前提に、探索的に分析を行う.

## 調査概要

### 1. 調査期間および調査対象

調査期間は、平成18年1月から3月であった.

調査対象は、九州圏内の複数診療科をもつ総合病院の小児科病棟、小児病棟、小児期にある患児が入院している病棟で働く看護師とした.

### 2. 調査方法

#### 1) 質問紙調査

自記式質問紙調査を実施した.

学習行動に関する設定項目は、過去1年間の職場内学習 (所属する病院で行われる院内教育や学習)、職場外学習 (仕事やキャリア向上に役立てるために行っている職場以外での学習)、その他の学習 (仕事やキャリア向上には直接関係ないが自主的に行っている学習) への参加頻度 (「1回以上/週程度」から「全くない」までの6段階、以下、学習頻度)、学習への参加意欲 (「ぜひ参加したい」から「参加する気はない」までの4段階、以下、学習意欲) について選択式で回答を依頼した.

ワークコミットメントに関する設問は、Meyer, Allen(1984)、高木 (1998) などの組織コミットメント尺度、および看護職者を対象に作成した Blau(1985) のキャリアコミットメント尺度をもとに、看護職者用に再構成したものを複数の研究者により妥当性を検討し、最終的に18項目の尺度を作成した. 回答は、「全くそう思う (5点)」から「全くそう思わない (1点)」までの5段階で評定した.

#### 2) 配布・回収方法

研究依頼書を施設に送付し、同意が得られた15施設に質問紙及び切手を貼付した返信用封筒を送付した. 回答者には、調査実施者へ直接返送するように依頼した.

#### 3) 倫理的配慮

病院看護部長に本研究の趣旨について文書で説明し、研究協力の承諾を得たうえで調査用紙の配布を依頼した. 回答者には、本調査の目的の他、質問紙は無記名で自由参加であること、データの処理及び分析の際には個人が特定できない配慮をすること、質問紙は研究者以外に共有されることはなく厳重に保管・管理し、データ分析後は責任もって処分すること等を記載した説明用紙を調査用紙とともに配布した.

## 3. 分析方法

ワークコミットメントに関する18項目の得点について因子分析を行い、各変数間の相関係数を算出した. 学習頻度および学習意欲とワークコミットメントとの関係は、分散分析およびTukey法による多重比較、影響の程度については、従属変数を学習頻度・学習意欲の得点、独立変数をワークコミットメントの各因子得点としたカテゴリカル回帰分析により測定した.

なお、分散分析では「1回以上/週」「1回程度/月」を高頻度群、「1回程度/3ヶ月」「1回程度/6ヶ月」を中頻度群、「1回程度/年」「全くない」を低頻度群として分析に用いた.

## 結果

### 1. 回収率

発送数234名のうち、回収数は128(回収率54.7%)であった. うち、欠損値の多いものを除いた123名(有効回答率52.6%)を分析の対象とした.

### 2. 回答者の属性

回答者はすべて女性であった。年齢は26～30歳が最も多く(35名, 28.5%), 31～35歳および20～25歳が21名(17.1%)であり, 対象者の62.6%が35歳以下であった。勤務状況は, 小児・小児科病棟が最も多く(80名, 65%), 成人混合病棟42名(34.1%)であった。看護師経験年数は, 10年以上が最も多かったが(59名, 48%), 小児看護領域での経験年数は, 1～3年が最も多く(45名, 36.6%), 次いで4～6年(29名, 23.6%)が多かった。専門学歴は, 看護専門学校3年課程が最も多く(73名, 59.3%), 看護系大学は7名(5.7%)であった(表1)。

表1  
回答者の個人属性

項目	人数	%
<b>性別</b>		
a.男性	0	0
b.女性	123	100
<b>年齢</b>		
a. 20歳～25歳	21	17.1
b. 26歳～30歳	35	28.5
c. 31歳～35歳	21	17.1
d. 36歳～40歳	8	6.5
e. 41歳～45歳	12	9.8
f. 46歳～50歳	15	12.2
g. 51歳以上	11	8.9
<b>現在の病棟</b>		
a. 小児科病棟・小児病棟	80	65
b. 混合病棟(成人系)	42	34.1
c. 混合病棟(産科婦人科系)	1	0.8
<b>看護師として働いた年数</b>		
a. 1年未満	5	4.1
b. 1～3年	20	16.3
c. 4～6年	23	18.7
d. 7～9年	16	13.0
e. 10年以上	59	48.0
<b>小児領域で働いた年数</b>		
a. 1年未満	19	15.4
b. 1～3年	45	36.6
c. 4～6年	29	23.6
d. 7～9年	17	13.8
e. 10年以上	13	10.6
<b>専門学歴(看護系)</b>		
a. 高等看護学校2年課程	19	15.4
b. 高等看護学校3年課程	73	59.3
c. 看護系短大	17	13.8
d. 看護系大学	7	5.7
e. 看護系大学院	1	0.8

### 3. ワークコミットメントの因子分析

ワークコミットメントに関する18項目の記述統計量, および因子分析の結果を表2に示した。

因子の抽出には重み付けのない最小二乗法(スクリープロットにより因子数を決定)を用い, プロマックス回転を行った。因子負荷が0.40に満たなかった項目は削除し再度因子分析を行った結果, 4因子が抽出されたが, うち第4因子には1項目しか含まれていなかったため分析の対象外とした。

第1因子は, 「この職場に愛情を感じていると思う」「この職場の問題を自分の問題のように感じている」「自分もこの職場の一員なのだと強く感じることがある」「今の仕事で時間が経つのも忘れてしまうほど熱中することがある」など, 組織や仕事に対して愛着を感じ, 情緒的に関与している項目に対して負荷量が高いため, 「情緒的組織コミットメント」とした。

第2因子は, 「もう一度職業選択するとすれば, また小児看護師にする」「他の職業ではなく小児看護を選んで本当によかったと思う」「今後も小児看護に携わり自分の経験を積み重ねていきたい」など, 小児看護を行うことに積極的に関与している項目に対して負荷量が高いため, 「専門コミットメント」とした。

第3因子は, 「今職場を辞めたら人生の大部分が崩れてしまうだろう」「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」「この職場を今すぐ去ろうと思っても実際にはむずかしい」など, 職場に対して辞められないという理由で関与している項目で負荷量が高いため, 「継続的組織コミットメント」とした。

また, 当初, 職務コミットメントを含めた3因子で作成した質問項目であったが, 因子分析の結果は異なる3因子となった。具体的には, 職務に関する項目が第1因子と第2因子に分かれているが, それぞれの因子に高く負荷しており, 信頼性の検討のために行ったクロンバックの $\alpha$ 係数も, すべて0.70以上と内部一貫性が見られたため, 使用に耐えうるものと判断した。

### 4. ワークコミットメントと学習頻度・学習意欲との関係

各学習頻度・意欲の記述統計量とコミットメント因子との変数間の相関係数を表3に示した。情緒的組織コミットメントはすべての学習意欲との

表2 ワークコミットメント項目の平均値, 標準偏差および因子分析の結果

項目/因子	因子1 因子2 因子3					
	平均値	SD	情緒的	専門	継続的	
第1因子 情緒的組織コミットメント ( $\alpha=.865$ )						
1. この職場に愛情を感じていると思う	3.34	0.9	.727	.010	-.102	
3. この職場の問題を自分の問題のように感じている	3.35	0.8	.712	.017	-.186	
2. 自分もこの職場の一員なのだと強く感じることもある	3.52	0.9	.709	.072	-.139	
12. 今の仕事で時間が経つのも忘れてしまうほど熱中することがある	2.98	1.0	.703	.043	.065	
6. この職場は私が忠誠を尽くすに値するところだ	2.68	1.0	.673	-.018	.308	
10. 最も充実していると感じられるのは仕事をしているときである	2.84	1.0	.515	-.194	.094	
11. 優れた成果をあげるためなら人一倍努力しようと思う	3.35	0.7	.433	.026	.236	
第2因子 専門コミットメント ( $\alpha=.920$ )						
15. もう一度職業選択するとすれば、また小児看護師にする	3.12	1.1	-.028	.925	.090	
13. 他の職業ではなく小児看護を選んで本当によかったと思う	3.33	0.9	-.018	.919	.006	
14. 今後も小児看護に携わり自分の経験を積み重ねていきたい	3.52	1.0	-.034	.904	-.001	
16. 友人に小児看護がすばらしい職業だと言える	3.41	1.0	.060	.865	-.035	
18. 私にとって今の仕事はライフワークとして理想的な職業である	3.13	0.9	.143	.469	.000	
第3因子 継続的組織コミットメント ( $\alpha=.764$ )						
5. 今職場を辞めたら人生の大部分が崩れてしまうだろう	2.91	1.2	.221	-.064	.758	
4. 職場をやめたとしたら代わりの勤め先が見つからず困るだろう	3.24	1.3	.033	.054	.722	
8. この職場を今すぐ去ろうと思っても実際にはむずかしい	3.76	1.1	-.364	-.014	.651	
7. 職場で一緒に働く人々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	3.22	1.1	-.016	.140	.532	
削除した項目						
9. 今の仕事が好きなので、この先も続けたい	3.52	1.0				
17. 私の専門分野(小児看護)の技術者は病院にとって貴重な存在だと思う	3.39	1.0				
			因子相関行列	I	II	III
			I. 情緒的	—	.283	.257
			II. 専門		—	.263
			III. 継続的			—

間に有意な正の相関が見られた。

一元配置分散分析の結果を表4に示した。学習頻度では、職場内およびその他の学習頻度と情緒的組織コミットメント、ならびに職場外学習頻度と継続的組織コミットメントとの間に有意な関係が見られた(いずれも $p<.01$ )。学習意欲では、職場内および職場外学習意欲と継続的組織コミットメントとの間に有意な関係が見られた(いずれも $p<.01$ )。

多重比較の結果、学習頻度については、職場内学習では低頻度群の情緒的組織コミットメントが高く( $p<.05$ )、その他の学習では中頻度群のほうが低頻度群より情緒的組織コミットメントが高かった( $p<.01$ )。また、職場外学習では高頻度群の継続的組織コミットメントが最も低かった( $p<.01$ )。

学習意欲については、職場内および職場外学習

意欲では、「ぜひ参加したい」と答えた群は「できれば参加したい」「あまり参加したくない」と答えた群より情緒的組織コミットメントが高かった(いずれも $p<.01$ )。

なお、専門コミットメントはいずれの学習行動においても有意な差はなかった。

各学習行動に対するワークコミットメント因子の影響の程度についてカテゴリカル回帰分析を行った結果、職場内学習意欲( $R^2=.167$ ,  $p<.05$ )、職場外学習頻度( $R^2=.263$ ,  $p<.05$ )及び職場外学習意欲( $R^2=.133$ ,  $p<.05$ )において予測式が有意となった(図1)。

職場内学習意欲では、情緒的組織コミットメントの影響が最も大きく( $\beta=.411$ ,  $p<.05$ )、職場外学習意欲でも情緒的組織コミットメントの影響が最も大きかった( $\beta=.384$ ,  $p<.05$ )。職場外学習頻度では継続的組織コミットメントによる負の影響

表3 各変数の平均値, 標準偏差および変数間の相関係数 (N=123)

	平均値	SD	職場内 学習頻度	職場内 学習意欲	職場外 学習頻度	職場外 学習意欲	その他の 学習頻度	その他 学習意欲	情緒的組織 コミットメント	専門 コミットメント	継続的組織 コミットメント
職場内学習頻度	3.24	1	—	.150 *	.261 *	.233 *	.025	.121	.073	-.087	-.033
職場内学習意欲	1.93	1.4		—	.048	.510 *	.031	.241 *	.410 *	.120	.084
職場外学習頻度	1.33	1.4			—	.360 *	-.009	.087	.127	.090	-.114
職場外学習意欲	1.89	0.6				—	-.137	.199 *	.289 *	.073	-.017
その他の学習頻度	1.31	1.6					—	.278 *	.095	.053	.036
その他の学習意欲	1.89	0.7						—	.158 *	.001	.059

\* :p<.05

※学習頻度:6=1回以上/週程度 5=1~2回/月程度 4=1~2回/3ヶ月程度 3=1回/6ヶ月程度 2=1回/年程度 1=全くない

※学習意欲:4=ぜひ参加したい 3=できれば参加したい 2=あまり参加したくない 1=参加する気はない

表4 各学習行動における因子得点の平均, 標準偏差, 分散分析の結果 (N=123)

		人数	情緒的組織コミットメント			専門コミットメント			継続的組織コミットメント			
			平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	
学習頻度	職場内学習	高頻度群	54	.112	.86	3.36 **	-.023	1.04	1.00	.022	.98	1.28
		中頻度群	61	-.181	1.02		-.042	.93		-.080	.86	
		低頻度群	8	.628	.66		.471	.88		.455	.41	
学習頻度	職場外学習	高頻度群	17	-.240	1.08	2.27	.001	1.12	.20	-.595	.97	4.99 **
		中頻度群	57	.191	.95		.055	1.05		.167	.95	
		低頻度群	49	-.139	.87		-.065	.84		.012	.74	
学習頻度	その他の学習	高頻度群	21	-.062	.84	3.32 **	.181	.97	.43	.057	.93	.05
		中頻度群	26	.416	.66		-.048	.65		-.011	.91	
		低頻度群	76	-.125	1.03		-.033	1.07		-.012	.90	
学習意欲	職場内学習	ぜひ参加したい	25	.717	.56	9.18 **	.333	.94	1.59	.312	.80	1.77
		できれば参加したい	71	-.052	.87		-.080	.93		-.139	.87	
		あまり参加したくない	25	-.546	1.08		-.153	1.07		.104	.91	
		参加したくない	2	-.294	.88		.579	1.51		-.290	2.74	
学習意欲	職場外学習	ぜひ参加したい	16	.561	.89	4.42 **	-.033	1.05	.51	-.040	.89	.04
		できれば参加したい	80	.040	.86		.066	.97		-.002	.95	
		あまり参加したくない	24	-.492	1.05		-.138	1.01		.047	.79	
		参加したくない	3	-.125	1.24		-.473	.66		-.097	.63	
学習意欲	その他の学習	ぜひ参加したい	13	.351	1.10	1.11	-.050	.88	.06	.263	.82	.71
		できれば参加したい	91	.005	.91		.018	.99		-.044	.90	
		あまり参加したくない	11	-.211	.98		-.106	.77		.190	.98	
		参加したくない	8	-.334	1.03		.026	1.37		-.186	1.04	

一元配置分散分析およびTukeyによる多重比較

\*:p<.05 \*\* :p<.01

が最も大きかった ( $\beta = .270, p < .05$ ).

しかし, カテゴリカル回帰分析の結果でも, 専門コミットメントはいずれの学習行動との間においても有意な関係は見られなかった.

### 考 察

小児領域看護師のワークコミットメント要因は, 先行研究とほぼ同じ傾向が認められた. 以下, 抽出された要因ごとに検討を行う.

#### 1. 情緒的組織コミットメントと学習行動との関係

情緒的組織コミットメントは, すべての学習意欲との間に正の相関が見られており, 分散組織分析の結果でも学習意欲が高い看護師は情緒的組織

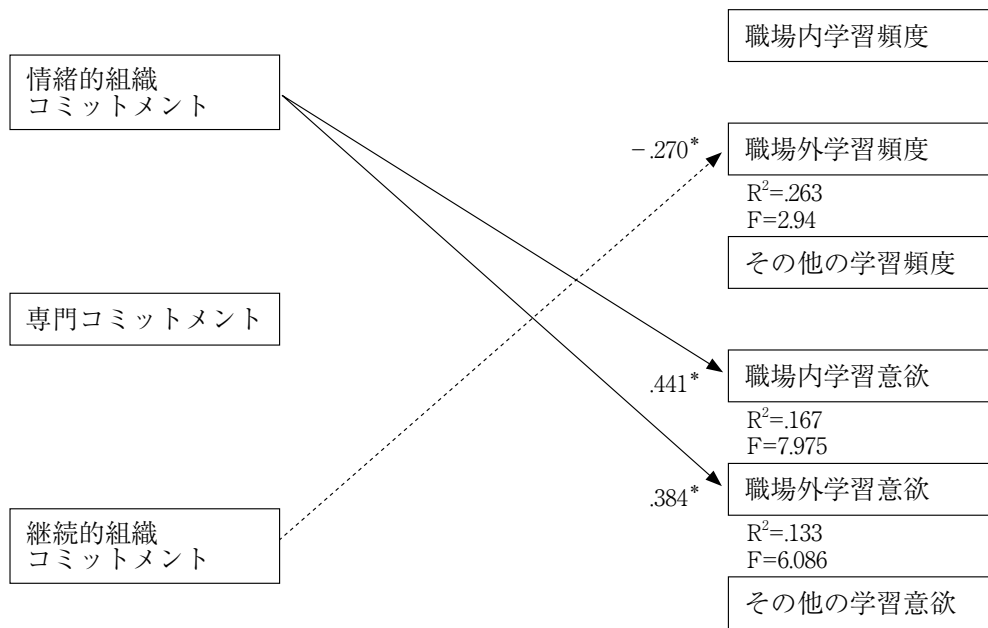
コミットメントが高く, カテゴリカル回帰分析の結果でも学習意欲に対し正の影響が見られた.

これらの結果は, 職務コミットメントと学習意欲の関係について明らかにした藤野ら (2003) と同様の結果である. 特に情緒的組織コミットメントは, いずれの学習機会においても頻度, 意欲ともに正の相関を示していることから, 学習を支援していく上で重要な要素となりうると考える.

ただし, 本調査では, 情緒的組織コミットメントを規定する要因についての直接的な調査は行っていないため, 今後調査が必要だと考える.

一方参加頻度では, 職場内学習に年1回程度のみ, あるいは全く参加していない看護師, その他

図1 各学習行動とワークコミットメント因子とのカテゴリカル回帰分析の結果



※ 数値は標準化係数を表す  
 ※ 実線は正の影響, 点線は負の影響を表す \*: $p<.05$  \*\*: $p<.01$

の学習に3~6ヶ月に1回程度参加している看護師も情緒的組織コミットメントが高かった。

前回の報告でも, 学習への参加が必ずしも次の学習意欲につながっていない, あるいは学習意欲があっても学習へ参加しているとは限らないこと(中村, 2006)から, 所属する組織に対し情緒的にコミットすることで学習意欲が向上しても, 職場内で十分な学習機会を得ることができない, あるいは希望する学習内容ではないため, 職場以外での学習, あるいは看護以外の学習に関心が高まっているのではないかと考える。

太田(1999)の報告にもあるように, 社会人が職場以外の組織に属し学習を続けることは, 職務関与や専門コミットメントを高めるという結果から, 情緒的なコミットメントを高め, 積極的に様々な学習に取り組むことは, 看護師においても望ましいと考える。しかし, 看護師の職場以外での継続的な学習による効果に関する研究報告はほとんどないため, 今後調査を行い, 明らかにしていく必要があると考える。

## 2. 継続的組織コミットメントと学習行動との関係

継続的組織コミットメントと学習行動との関係では, 分散分析およびカテゴリカル回帰分析の結果, 職場外学習頻度に負の影響が見られた。

これは, 「今はやめられないから」などという理

由で渋々仕事を続けているとの認識が高まると職場外学習頻度が低下する, あるいは職場外での学習に積極的に参加している看護師は現在の職場を辞められないとは考えておらず, 離転職やキャリアアップを視野に入れた上での学習への参加とも考えられる。学習への参加動機については今回分析の対象としていなかったが, これについても更なる分析が必要であろう。

しかしながら, 継続的組織コミットメントと学習意欲との間に有意な関係が見られなかったことから, かならずしも学習意欲を低下させるとはいえないが, 離職を希望しながらも辞められずに仕事を続けている看護師に対しては, 情緒的組織コミットメントを高める支援を行い学習行動へつなげると同時に, 情緒的コミットメントを高めることができるよう学習を通して意識変容を促すことで, より主体的に職務にコミットでき, キャリア発達を促すことができると考える。

## 3. 専門コミットメントと学習行動との関係

第2因子として抽出された専門コミットメントは, いずれの学習行動においても有意な関係は見出されなかった。ここでは学習ニーズの視点から考察する。

一般に, 自らの仕事の専門性に高くコミットしている場合, よりその専門性を高めようと努力す

る。Bedeian, Kemery, Pizzolatto(1991)は、専門コミットメントの高い成員がキャリア開発の機会を高く知覚すると退職意図は減少することを明らかにしており、平井、海老、高橋ほか(2001)の調査でも、自己啓発に普段から心がけている者は、心がけていない者より「職業的地位」に関する満足度が高いことが明らかとなっている。つまり、職務の専門性に高くコミットしている者は、日頃から何らかの学習を行っており、学習意欲が高いと考えられる。

しかし、専門能力に自信を持っていても、自分が属する専門分野への需要が見込まれず、それゆえ組織にとって価値が低いと見なしていたら、その分野の専門職業人として働くことに肯定的な態度を持ってない(浅井, 2004)。

本研究対象である小児看護師は、少子化による小児病棟の閉鎖や混合病棟への移行、定期的な病棟ローテーションなどにより、専門性が育ちにくいことが指摘されている(片田, 1999)が、本調査結果では、専門性には高くコミットしていた。しかし、「私の専門分野(小児看護)の技術者は病院にとって貴重な存在だと思う」という項目の得点が低く、どの因子にも属さなかったことから、学習の成果を発揮できず小児看護師としての価値を見出すことができていない、あるいは高くコミットしているにも関わらず、学習内容が小児看護に関することではないため、学習に対する期待が薄れ、学習行動につながらないと考えられる。

つまり、小児看護師としての専門性やキャリアにコミットし学習行動へつなげるよう支援するためには、看護師の専門性を発揮する機会を意図的に設けることで効力感を高めること、専門性を高めるために役立つ学習内容や方法を検討し、学習効果を実感できるよう支援することが必要だと考える。

#### 4. 本研究の限界と今後の課題

本調査は、学習頻度や学習意欲とワークコミットメントとの関係を検討したもので、学習構造を解明する一助である。今後、学習を継続させる条件は何か、学習により仕事や組織に対する認識がどのように変化するかなど、様々な視点から調査を行い、包括的な支援システムの構築と主体形成にむけたファシリテーションのあり方について

検討していく必要がある。

また、小児看護師対象の学習支援のための資料を得ることが目的でありながら、他との比較を十分に行うことができず、その特性を抽出するに至らなかった。小児看護師の活動範囲は、今や入院中の病気の子どもに限らず、地域や子育て支援センターなど拡大し続けている。今後は、調査の対象を病院勤務の看護師に限らず、子どもや家族の健康に関わる看護師に広げて調査し、インタビューや参加観察型の調査を重ねることで小児看護師の学習構造を明らかにし、ニーズにあった学習を支援していく必要がある。

#### 謝 辞

本研究にご協力頂きました看護部長並びにスタッフの皆様にご心より感謝申し上げます。なお、本研究は、福岡県立大学平成18年度競争枠奨励金の助成を受けて行った「小児領域看護師の主体的なキャリア発達にむけた生涯学習支援に関する研究」の一部であり、日本看護学教育学会17回学術集会で発表したものを加筆・修正したものである。

#### 文 献

- Aryee,S.,Tan,K.(1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*,40(3),288-30.
- 浅井千秋。(2004)。派遣技術者の専門コミットメント、組織コミットメントおよび職務モチベーションの関係とその形成要因。 *実験社会心理学研究*, 43(2), 174-184.
- Bedeian,A.G., Kemery,E.R., Pizzolatto,A.B.(1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior,*Journal of Vocational Behavior*, 39(3),331-343.
- Brown,S.P. (1996). A meta-analysis and review of organization research on job involvement. *Administrative Science Quarterly*, 11, 235-255.
- Blau,G.J.(1985). The measurement and prediction of career commitment,*Journal of Occupational Psychology*,58,277-288
- 福井トシ子, 森田一寿。(1998)。看護者のキャリアステージにおける組織コミットメントの分析。 *経営行動科学学会年次大会発表論文*, 1, 149-158.



- 藤野美代子, 岡本時重, 城山博子, 高井文代. (2003). 看護師の職務満足度に関する要因. *第34回日本看護学会集(看護管理)*, 130-132.
- 藤原千恵子, 高谷裕紀子, 流郷千幸, 宮内環, 仁尾かおり. (2003). 小児看護師の職務ストレスとサポートに関する研究: 職務ストレスと状況要因, サポート認知, ストレス反応との関係. *大阪大学看護学雑誌*, 9(1), 23-32.
- 長谷川真美, 兼宗美幸, 横山恵子, 坂本めぐみ. (2003). 看護師のキャリア発達と学習についての一考察; キャリア探索期・試行期に焦点をあてて. *第34回日本看護学会論文集(看護教育)*, 139-141.
- 久島道夫. (2001). 管理者の情報システム活用が部下の態度と職務満足度に及ぼす影響. *産業・組織心理学研究*, 14(1), 15-30.
- 平井さよ子, 海老真由美, 高橋澄子他. (2001). 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.
- 平井るり. (2003). 小児看護技術の卒後教育に関する文献検討. *日本看護学会誌*, 12(2), 23-30.
- 加藤和子. (1993). 小児看護実践者の学習課題. *第24回日本看護学会論文集(小児看護)*, 285-287.
- 加藤和子. (1997). 看護師のキャリア発達上の問題とOJT教育への提言; 小児看護実践者の潜在的学習ニードから. *看護教育*, 38(8), 665-670.
- 片田範子. (1999). 混合病棟と小児専門看護師の必要性. *小児看護*, 22(10), 1351-1355.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P.C., Wirth, R.E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- 文字智子, 高田一美, 他. (2003). 小児専門病院における看護師の職務ストレス研究. *第34回日本看護学会論文集(小児看護)*, 141-143.
- 中村恵美. (2007). 小児領域看護師の生涯学習の現状. *福岡県立大学看護学研究紀要*, 4(2), 25-37.
- 太田さつき. (1999). 社会人の大学院就学とワークコミットメントの関係. *産業・組織心理学研究*, 12(2), 63-74.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- 斉藤豊子, 濱中喜代, 斉藤ゆかり. (1996). 小児看護師の専門性を育てる要因に関する研究. *第27回日本看護学会論文集(小児看護)*, 96-99.
- 高木浩人. (1998). 組織コミットメント: その定義と関連概念. *心理学評論*, 40, 221-238.
- 高谷裕紀子, 高城美圭, 高城智圭他. (2004). 小児の看護師ストレス尺度の作成とその信頼性・妥当性の検討. *小児保健研究*, 63(6), 721-728.

受付 2007. 9. 5

採用 2007.12.13