

3. 「看護実践者を支えるヒューマンケア」～いきいきと働くために～ 教育・研究の視点から

関西福祉大学 看護学部
教授 難波峰子

今回の学術集会のメインテーマであるヒューマンケア実践者としての看護師が、いきいきと働くために、看護師個人と病院、病棟などの組織との関係を組織心理の観点から検討したい。個人は組織に対してどのような意識を持ち、それはどのような要因が影響するのかをコミットメントに注目した筆者の実証研究から実践のヒントになればと考えている。

コミットメントとは、Porter や高木を参考にすれば「対象に対する関わり合いや傾倒などの心理的態度」定義できる。また、コミットメントは、ワークモチベーションや職務満足、メンタルヘルスが向上し、その結果組織としては看護の質の向上や離職率の低下が期待できる。さらには、患者満足が上がり病院の評価が高くなるとの研究成果がある。

筆者の実証研究では、離職意向をアウトカムとした場合、看護師の組織へのコミットメントは、入職してからJ型を示し、影響する要因は、勤務年数に異なるため、勤務年数によって対応を変える必要があることが示唆された。

また、専門的職業の場合、現在の仕事・組織にはコミットしていなくても職業そのものにコミットしている(Hall 1971)ことや、職業と組織に対する二重コミットし (Aranya & Jacobson 1975)、キャリアに強くコミットしているものにとって組織は、自らの能力を向上させてくれ発揮する機会を与えてくれる限りにおいてコミットし、キャリアコミットの低いものに比べて組織をさることに對する心理的負担は低いなどの課題もある。そのため看護基礎教育の中でどのような教育が必要だと考えるのか私見を述べたい。

勤務年数別組織コミットメントの心理的要因に関する要因

	1. 組織コミットメント			
	3年未満	3-5年未満	5-10年未満	10年以上
年齢	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
経験年数 ¹⁾	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
学歴 ²⁾	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
設置主体 ³⁾	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
病棟数(床)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
夜勤回数(回/月)	n.s.	-.572 **	n.s.	.245 **
給与への満足	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
福利厚生への満足	n.s.	n.s.	n.s.	.293 **
研修制度への満足	n.s.	n.s.	.364 **	n.s.
上司の支援	.371 **	n.s.	n.s.	n.s.
同僚の支援	n.s.	.567 **	n.s.	n.s.
病棟の評価	n.s.	n.s.	n.s.	.293 **
調整済み R ²	.121	.531	.189	.260

** p < .01, * p < .05
1) 10 = 総合、11 = 総合、2) 10 = 3年未満、11 = 大学、4年未満、12 = 大学、4年未満、13) 10 = 私立、11 = 公立

先行研究： 上司との関係が良好であるほど組織コミットメントが強い(Mcneese 2003)
同僚との関係が良好なほど組織コミットメントが強い(Buchanan 1974)
病棟の評価が高いほど組織コミットメントが強い(Meyer 1993)