

大学附属病院における看護実践能力と組織コミットメントとの関連

キーワード：看護実践能力 組織コミットメント 情緒的コミットメント 規範的コミットメント

○大澤智美¹⁾・倉ヶ市絵美佳²⁾・中村尚美¹⁾・神澤暁子²⁾・和泉美枝³⁾・植松紗代³⁾・小松光代³⁾・橋元春美¹⁾・小城智圭子¹⁾

1) 京都府立医科大学附属病院 2) 京都府立医科大学看護実践キャリア開発センター

3) 京都府立医科大学医学部看護学科

【目的】急性期診療を担う医療現場では常に高度かつ専門的な知識・技術と質の高い看護を提供することが求められる。生涯にわたる看護臨床能力の維持・向上が期待される。しかし、本能力は教育や研修だけで維持・向上できるものではなく、個人の意欲や職業的アイデンティティ、組織への愛着など様々な要因が関係していると思われる。

本研究では、看護臨床能力の構成要素である看護実践能力と組織コミットメント（組織コミットメントは個人を組織へ結びつける心理的な状態と定義、Allen&Meyer, 1990）との関連を検討する。

【方法】A 大学病院全看護職員 648 名を対象とし質問紙調査を行った。調査内容は、1) 属性、2) 看護実践能力：a. 教育ニードアセスメントツール（以下教育ニード）（三浦, 2005）、35 項目 4 段階評価、低得点ほど教育の必要性が低い、b. 看護実践の卓越性尺度（以下卓越性）（亀岡, 2005）35 項目 5 段階評価、高得点ほど卓越性が高い、3) 組織コミットメント尺度（Allen&Meyer 高橋訳版, 1990）：組織コミットメント尺度から、情緒的コミットメント 6 項目、規範的コミットメント 8 項目を調査した。各項目とも 4 段階評価、高得点ほど組織コミットメントが高い。スケールは、出版社・著者あて、使用許諾の連絡を済ませている。

倫理的配慮として、対象者への依頼文書に研究趣旨と個人情報保護に関する内容を記載し、調査協力と結果の公表に同意の得られた者を対象とした。

【結果】調査依頼文を読み、調査の趣旨と結果公表の同意欄にチェックのあった 481 名（有効回答率 74.2%）を分析対象とした。看護職員の平均年齢 36.1±10.0 歳、看護師経験年数 13.2±10.0 年であった。

組織コミットメントと看護実践能力の特徴を見るために、情緒的コミットメントの合計点を元に、25%以下の低得点（以下低群）115 名と 75%以上の高得点（以下高群）146 名の 2 群に分け、群間差を t 検定にて比較した。

教育ニードの合計点の平均は低群 83.6±14.9、高群 72.5±14.7 で有意差がみられた(p<.001)。また、教育ニードの 7 つの下位尺度（I：社会性提示と職業活動、II：目標達成と責務、III：複数役割遂行、IV：独創的発想と目標達成、V：知識・技術の活用と人権配慮、VI：組織発展への貢献、VII：主体的学習と発達志向）全てにおいて有意差を認めた(p<.005)。

卓越性の合計点の平均は、低群 118.7±27.0、高群 133.6±22.3 で有意差を確認した(p<.001)。また、卓越性の 7 つの下位尺度（I：情報収集と活用、II：専門的知識・技術の活用、III：コミュニケーション、IV：悪条件の克服、V：問題明確化・創造性発揮、VI：患者の人権尊重、VII：複数役割遂行）全てにおいて有意差を認めた(p<.001)。2 群の平均年齢は低群 33.0±8.8 歳、高群 40.6±9.7 歳で、有意差があった(p<.001)。

また同様に規範的コミットメントも合計点を元に、低群 149 名、高群 135 名に分け比較した。

教育ニードの合計点の平均は低群 83.6±15.3、高群 76.2±15.8 で有意差が見られた(p<.001)。下位尺度では、下位尺度 I と III で有意差を認めなかった。

卓越性の合計点の平均は、低群 118.1±25.4、高群 128.7±23.7 で有意差を認めた(p<.001)。また、7 つの下位尺度では、全て有意差を認めた(p<.01)。2 群の平均年齢は、低群 33.2±9.4 歳、高群 39.7±10.6 歳で、有意差があった(p<.001)。

組織コミットメントの高い看護師ほど、コミュニケーション、悪条件の克服、問題明確化・創造性発揮、患者の人権尊重、複数役割遂行などの看護実践の卓越性が高く、教育ニードが低いことが明らかにされた。

【考察】看護実践能力に対する組織コミットメントの直接的な効果は明らかではないが、組織コミットメントを促進させるような職場環境を整える必要性が示唆された。また、組織コミットメントの高いものの年齢が高く、組織コミットメントを促進させることが病院の離職防止にもつながると考える。

【参考文献】

- 1) 渡辺直登, 野口裕之, 組織心理測定論. 白桃書房. 1999. 131-154
- 2) グレック美鈴: 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験, 岐阜県立看護大学紀要, 6(1): 11-17, 2005
- 3) 石田真知子: 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, 東北大学保健学科紀要, 13(1): 3-11, 2004

本報告は文部科学省, H21 年度助成事業「看護職キャリアシステム構築プラン」の一部である。