

資料

看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題

Research trends and issues related to commitment on nursing education of nursing teacher

横山ひろみ¹⁾, 鈴木英子²⁾, 富田幸江¹⁾, 千葉今日子¹⁾, 中澤沙織¹⁾

Hiromi Yokoyama, Eiko Suzuki, Sachie Tomita, Kyoko Chiba, Saori Nakazawa

キーワード：看護教員, コミットメント, 看護教育

Key words : nursing teacher , commitment, nursing education

要 旨

本研究は、看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題を明らかにすることを目的とし、医学中央雑誌、PubMed で看護教員のコミットメントの文献を検索した。その結果、国内文献 2 件、国外文献 10 件が抽出された。

国内文献は 2014 年から研究がはじまっていた。国外文献は 2000 年代に入り文献数の増加がみられた。国内文献の 2 件とも、看護専門学校の教員の職業継続意思とコミットメントの関連をみたものであった。国内の先行研究における看護教員のコミットメントの関連要因は、教員経験年数、在職年数、就業継続意思などであった。国外文献は主に関連要因をみた研究であった。

国内では看護系大学が増加し、看護教員の質の確保が求められている現状において、今後は、看護系大学の教員を対象とした、教育に関するコミットメントとそれに対する関連要因や影響要因を明らかにすることが課題となる。そのことにより、教員自身が教員としての価値を見出し、教育することへの思い入れを深めることが期待できる。その結果、看護教育の質の向上につながると考える。

I. はじめに

近年では医療・保健・福祉のシステムの変化や地域で生活する人々の多様化するヘルスケアニーズに対応するために、より質の高い看護が求められるようになってきた。

看護の質の向上のために、専門的な知識を持ち人々のニーズに対応できる優れた看護師の育成を目指し、看護師等の人材確保の促進に関する法律が制定(厚生労働省、

1992) され、看護基礎教育の大学化が急激に進められている。看護系大学は 1990 年代当初には 11 校であったが、2017 年には約 260 校となり、20 倍以上の増加がみられる(文部科学省、2017)。

看護基礎教育の大学化に伴い、そこで教授活動を行う看護教員(以下、教員とする)の質の向上を目指して、2009 年に今後の看護教員のあり方に関する検討会が発足した。その報告書(厚生労働省、2010)によると、教員に求められる能力は、教育実践能力、コミュニケー

受付日：2018 年 9 月 30 日 受理日：2019 年 2 月 4 日

1) 埼玉医科大学保健医療学部看護学科

2) 国際医療福祉大学大学院

ション能力, 看護実践能力, マネージメント能力, 研究能力などがあり, 看護教育に必要な高い専門能力が求められている。教員は, これらの専門能力を意識し, 看護の専門性を学生が学ぶことができるための教育を展開する力を持つことが重要である。そのためには, 教員は看護の専門性を明確にし, 看護教育に思い入れを持つことが重要である。

コミットメントとは働く人の帰属意識を表す概念であり, 個人の組織に対する帰属意識を表すものとして組織コミットメント, 職業の帰属意識や専門性を価値づけ, 職業への思い入れを表したものに, キャリアコミットメントがある。

グレッグ (2005) は, 看護職が看護の職業を自分の人生にとって意味のあるキャリアであると捉えるだけでなく, 個人が所属する組織へ気持ちの上でつながりを作り, その場で能力を発揮し組織に貢献できるようにすること。加えて, キャリアコミットメントのみでなく, 組織に対してもコミットメントすることが重要であると述べている。このことから, 看護教育を行う教員自身も看護教育という職業に思い入れや愛着を持ちキャリアにコミットメントしていることが, 看護教育に対して自信や誇りを持ち, 看護学生の教育に当たることができると考えられる。さらに, 教員が教育実践の場である組織と教育という職業に思い入れ, つまりキャリアコミットメントを高めることが, 組織への帰属意識を高め, 日々の教育活動の中で看護の専門性に価値を見出し, 看護の素晴らしさを学生に伝えるという看護教育への喜びを感じ, 能力を発揮することになると考える。

看護師のコミットメントは職業継続意思と関連があることが, 複数の先行研究から明らかになっている (上野, 2005; 関根ら, 2018; 小林ら, 2018)。しかし, 看護教員を対象とした看護教育に対する教員のコミットメントとその関連要因の特徴をみた研究は乏しい状況である。

そこで本研究では, 看護教員のコミットメントを高める支援への示唆を得るために, 看護教員のコミットメントの研究の動向と課題を明らかにしたいと考えた。

II. 研究目的

看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題を明らかにする。

III. 研究方法

1. データ収集方法

原著論文とし, 会議録を除いて, 発表年は制限せず文献検索を行った。(検索日: 2018年6月)

1) 国内の文献検索

医学中央雑誌で, キーワード「看護教員」を固定し, 「コミットメント」, 「組織コミットメント」, 「キャリアコミットメント」, 「職業コミットメント」, 「ワークコミットメント」にて検索した。

2) PubMed で, キーワード「nursing teacher」and「commitment」, 「career commitment」, 「organizational commitment」, 「occupational commitment」, 「work commitment」にて検索した。その結果, 文献数が少なかったため「nursing teacher」を「faculty nursing」に変えて検索した。

2. 文献検討の視点

本研究の目的である看護教員のコミットメントに関する研究の動向と課題を明らかにするため, 以下の視点で文献検討を行った。

文献の全体像を把握するために, 文献数の年次推移を国内, 国外に分け検討した。次に, 研究デザイン, 定義, 尺度, 研究対象, データの分析方法, 先行研究の結果から抽出されたコミットメントに関連すると考えられる変数を分類し内容を整理した。

IV. 倫理的配慮

倫理的配慮として, 著作権の侵害がないように十分留意した。

V. 結果

1. 文献数の年次推移

医学中央雑誌による国内文献の教員を対象としたコミットメントの文献数の推移を表1に示した。上記キーワードで検索した結果, 教員を対象としたコミットメントの研究は, 2000年代に6件の文献が抽出された。その中から, 教員のコミットメントに関する内容が記載されているものを選出し, 重複していたものを除くと教員のコミットメントに関する文献は, 2件であった。2件とも2014～2018年に実施されていたものであった。

国外文献では, 「nursing teacher」と上記キーワードで検索した結果, 対象文献が1件と少なかったため(表2), 「nursing teacher」を「faculty nursing」に換え, 上記キーワードで検索し, 教員のコミットメントに関する内容が記載されているものを選出した結果, 総計25件の文献が抽出された。抽出された25件には, 「nursing teacher」をキーワードとして検索した1件も含まれていた。それらの文献を概観し, 重複していたものを除くと教員のコミットメントに関する文献は10件であった(表3)。看護学部の教員を対象とした研究は1980年代から始まり, 2000年代に入ると文献数の増加がみられた。

表1 国内における教員を対象とした文献の年次推移 医学中央雑誌（原著論文とし、会議録を除く）

看護教員 and	1989～ 1993	1994～ 1998	1999～ 2003	2004～ 2008	2009～ 2013	2014～ 2018	収録総数
①コミットメント	0	0	0	0	0	2	2
②キャリアコミットメント	0	0	0	0	0	0	0
③組織コミットメント	0	0	0	0	0	1	1
④職業コミットメント	0	0	0	0	0	0	0
⑤ワークコミットメント	0	0	0	0	0	0	0

コミットメントに
重複していた

表2 国外における教員(nurse teacher)を対象とした文献の年次推移 PubMed

nurse teacher and	～1988	1989～ 1993	1994～ 1998	1999～ 2003	2004～ 2008	2009～ 2013	2014～ 2018	収録総数
①commitment	0	0	0	0	0	0	1	1
②career commitment	0	0	0	0	0	0	1	1
③organizational commitment	0	0	0	0	0	0	0	0
④occupational commitment	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤work commitment	0	0	0	0	0	0	0	0

commitmentに
重複していた

表3 国外における教員(Faculty Nursing)を対象とした文献の年次推移 PubMed

Faculty Nursing and	～1988	1989～ 1993	1994～ 1998	1999～ 2003	2004～ 2008	2009～ 2013	2014～ 2018	収録総数
①commitment	1	0	0	0	1	6	2	10
②career commitment	0	0	0	0	0	0	1	1
③organizational commitment	1	0	0	0	1	5	1	8
④occupational commitment	0	0	0	0	0	1	0	1
⑤work commitment	0	0	0	0	0	5	0	5

commitmentに
全て重複していた

2. 研究デザイン

国内文献 A（成田ら，2017），B（草柳，2014）とも、看護教員の職業継続意思とコミットメントの関連をみたものであった。国内文献の2件とも量的研究で関連要因を分析した研究であった。

国外文献10件は、質的研究1件（文献K）、量的研究の要因分析研究9件（文献C, D, E, F, G, H, I, J, L）で、全て横断研究であった。

3. コミットメントに関する定義

国内文献のAにおける組織コミットメントの定義は、教員が組織に対し、目標や価値との同一化や愛着などを示す個人と組織との心理的なつながりとしていた。

文献Bでは、コミットメントの定義の記載はみられなかった。

国外文献Cでは、キャリアコミットメントをキャリアアイデンティティ、キャリアインサイト、キャリアレジリエンスの3つの領域を含む、「職業を含む、自分の職業に対する態度」と定義していたものもあったが、記載されていない文献もみられた。

4. コミットメントに関する尺度

国内文献Aでの使用尺度は、Allen & Meyer（1990）が開発し、高橋（1999）により翻訳した組織コミットメント尺度を使用していた。組織コミットメントは、情動的コミットメント（8項目）、継続的コミットメント（8項目）、規範的コミットメント（8項目）の下位概念で構成されている。この尺度は信頼性・妥当性が確認されているものである（高橋，1997；高橋，1999）。しかし、論文内には記載がみられなかった。

文献Bでは、Allen & Meyer（1990）の組織コミットメント尺度と松本（1999）のジョブ・インボルブメント尺度から項目を抜粋し、研究者が自作したコミットメント尺度を説明変数として用いていた。その下位概念は、教員コミットメント（13項目）、仕事コミットメント（7項目）、学校コミットメント（4項目）、キャリア展望（4項目）、看護師コミットメント（3項目）で構成されていた。尺度の信頼性として、Cronbach' α 係数は0.34～0.92であったが、妥当性の確認はされていなかった。

国外文献では、Allen & Meyer（1990）が開発した組織コミットメント尺度が4件と最も多く使用されていた（文献E, H, I, J）。その他には、Carson & Bedeian（1994）

のキャリアコミットメント尺度（文献C）、Blua（2003）の職業コミットメント尺度（文献F）を使用していた。Allen & Meyer（1990）の組織コミットメント尺度（文献E, H, I, J）やBlua（2003）の職業コミットメント尺度（文献F）を用いた文献は、内的-一貫性をCronbach's α 係数で信頼性を検証しているものがほとんどであった。しかし、信頼性の記載がないものもみられた（文献C）。

5. 研究対象

国内文献の2件は、いずれも全国の看護専門学校51～224校の教員285～842名を対象としていた。国外文献は、7件と文献の多くはアメリカにある大学の看護学部の教員を対象としていた（文献C, D, E, F, H, I, J）。対象数は、52～1453名と1000名を超える集団もみられ、母集団を想定した研究も行われていた。

6. データの分析方法

国内文献A, Bとも目的変数の看護教員の職業継続意思とコミットメントの関連をみたものであった。

文献Aでは、看護教員の組織コミットメントについて、下位概念の「情動的コミットメント」、「継続的コミットメント」、「規範的コミットメント」ごとに、職業継続意思との有意差を確認していた。分析方法はt検定、一元配置分散分析、Scheffeの多重比較で比較していたが、多変量解析（以下、重回帰分析）による変数選択は実施されていなかった。

文献Bでは、重回帰分析を実施していたが、2変量解析で有意な変数を選択することなく、目的変数を就業継続意思とし、研究者ら（文献B）が独自に尺度開発したコミットメントを23項目の説明変数の1つとして、重回帰分析を実施していた。しかし、統計解析として、系統的に解析が実施されていなかった。また、重回帰分析

へ、調査内容の23項目の説明変数のすべてを投入するのではなく、コミットメントの説明変数別の個人属性、実践力認知、仕事満足をもとに要因として、それぞれ要因ごとに、重回帰分析を行っていた。

国外文献Kの質的研究ではグラウンデッドセオリーによる分析方法が用いられていた。9件の量的研究はすべて関連要因分析の研究であった。関連要因分析では多変量解析が5件（文献F, G, H, I, L）、共分散構造分析が2件（文献C, E）行われており、2変量解析にとどまっているものは2件（文献D, J）と少なかった。

7. 先行研究の結果から抽出されたコミットメントに関連すると考えられる変数

国内文献Aにおいて、目的変数の職業継続意思と組織コミットメントの関連をみる他に、組織コミットメントと個人属性との関連をみていた。組織コミットメントに有意な変数は、年齢、教員経験年数、在職年数、教員養成講習受講の有無、配偶者、子どもの有無、相談相手の有無、教員数、関連病院との異動の有無、就業継続意思であった。教員経験年数を群別にみた結果、16～20年の教員は、5年以下の教員より情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントで得点が高かったことを示していた。看護教員養成講習を受講した者は、情動的コミットメント、継続的コミットメントの得点が高かった。配偶者のいる者、子どものいる者はともに、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントにおいて得点が高かった。また、職場で相談相手がいる人は、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの得点が高かった。職業継続意思のある人は、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントにおいて得点が高いことを示していた。

文献Bでは、教員に対する姿勢・愛着・満足感を表

表4 国内文献の研究結果の概要

	テーマ	目的	対象	尺度	結果の概要
国内文献A	看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究	全国の看護教員を対象に職業継続意思と組織コミットメントの実態を知り、職業継続を支援する方向性を明らかにする	224校の3年課程看護専門学校の専任教員842名	組織コミットメント尺度: Allen & Meyerが開発し、高橋により翻訳された24項目で、「情動的コミットメント」、「継続的コミットメント」、「規範的コミットメント」の3下位概念で構成されている。	組織コミットメントと年齢、教員経験年数、在職年数、教員養成講習受講の有無、配偶者、子どもの有無、相談相手の有無、教員数、関連病院との異動の有無、就業継続意思に有意差がみられた。年齢では、51～60歳は、31～40歳より、情動的コミットメント、規範的コミットメントにおいて得点が高い傾向があった。また、41～50歳は、31～40歳より情動的コミットメントで得点が高かった。教員経験年数16～20年は、5年以下より情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントで得点が高かった。教員養成講習を受講した者は、情動的コミットメント、継続的コミットメントの得点が高かった。配偶者のいる人、子どものいる人はともに、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントにおいて得点が高かった。また、職場で相談相手がいる人は、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの得点が高かった。職業継続意思のある人は、情動的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントにおいて得点が高かった。
国内文献B	看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因-外的キャリアと就業継続意思との関連性-	看護専門学校に働く看護教員の外的キャリアが、教員としての就業継続意思にどのような影響を及ぼしているのか明らかにする	全国の51校の看護専門学校の教員285名	教員のコミットメント尺度: Allen & Meyerの組織コミットメント尺度、松本のジョブ・インボルブメント尺度から項目を抜粋し、自作した31項目。下位概念として、「教員CO」 $\alpha=0.92$ 、「仕事CO」 $\alpha=0.90$ 、「学校CO」 $\alpha=0.78$ 、「キャリア展望」 $\alpha=0.59$ 、「看護師CO」 $\alpha=0.34$ で構成されている。	就業継続意思と個人属性・実践力認知・仕事満足では、性別 ($\beta=0.12, p<0.05$)、臨床看護師と教員の実践力は同じか ($\beta=-0.15, p<0.01$)、以前と比べて実践力は高くなっているか ($\beta=0.12, p<0.05$)、現在実践力は十分あるか ($\beta=0.18, p<0.01$)、今の仕事に満足しているか ($\beta=0.35, p<0.001$)、評価やフィードバックは必要か ($\beta=0.16, p<0.05$)、現在の仕事は自分に合っているか ($\beta=0.37, p<0.001$) で、 $R^2=0.43$ であった。就業継続意思とコミットメントを説明変数とした重回帰分析の結果、教員コミットメント ($\beta=0.89, p<0.001$)、学校コミットメント ($\beta=0.11, p<0.01$)、看護師コミットメント ($\beta=0.12, p<0.001$)、 $R^2=0.72$ であった。教員に対する姿勢・愛着・満足感を表す教員コミットメントが正の有意な標準偏回帰係数を示し、学校への愛着や忠誠心や臨床看護師への愛着や臨床に戻りたいという気持ちは、負の標準偏回帰係数を示した。組織への愛着と教員として働き続けたい気持ちは、一致していないことがわかった。

表5 国外文献の研究結果の概要

	テーマ	目的	対象	尺度	結果の概要
国外文献 C	Career Commitment of Nurse Faculty.	教育、教員の自己効力感、看護学部教員の職務満足度とキャリアコミットメントの関連を調査する。	アメリカ東北部及び南東部の州立大学看護教育委員会のリストから決定された39大学看護学部の教員549名	キャリアコミットメント尺度: Carson & Bedeian (1994) のキャリアコミットメント尺度 (CGM)	共分散構造分析により、教師自己効力感とキャリア満足度はキャリアコミットメントの先行因子であった。キャリア満足度とキャリアコミットメントとの関係は有意であり、統計的に正の相関であった。
国外文献 D	A solution to the shortage of nursing faculty: awareness and understanding of the leadership style of the nursing department head.	看護学部長のリーダーシップスタイルと、看護学部教員の職業満足度と組織コミットメントのがある。	2つの中西部の州にある5つの看護学の常勤の教員52名	組織コミットメント <妥当性> 文献を使用し、内容妥当性を検証した。 <信頼性> 再テスト法を実施し、ピアソンの積率相関係数 $r=0.914$ と良好な値を示した。	看護学部長の変革的リーダーシップと職務満足度、組織コミットメントに有意な正の相関がみられ、業務処理型リーダーシップと職務満足度、組織コミットメントに有意な負の相関がみられた。看護学部長のリーダーシップスタイルと職務満足度と組織コミットメントの3つの変数に有意な関係がみられた。
国外文献 E	The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty.	看護学部の教員による組織コミットメント (AC, NC, CC)、組織的支援POS、仕事価値WV、知覚された個人組織適合PPOF、発達経験DE、および包括的な職務満足度GJSの関連を明らかにする。	アメリカの看護学部の教員570名	Meyer & Allen (1997) の組織コミットメント18項目、情動的コミットメント (AC)、規範的コミットメント (NC)、継続的コミットメント (CC) を使用。 <信頼性> 尺度のCronbach' α 係数は0.69~0.95であった。	共分散構造分析により、組織的支援は、包括的な職務満足度、規範的コミットメント、成長体験、個人組織的適合に有意な関連がみられたが、情動的コミットメントに有意な直接的な関連はみられなかった。組織的支援は、情動的コミットメントに有意な間接的影響があった。職務満足度は個人組織的適合と情動的コミットメントに有意な関連がみられた。
国外文献 F	The quality of mentoring relationships' impact on the occupational commitment of nursing faculty.	看護学部の教員の職務遂行にメンターとの関係が関連しているかを明らかにする。	フロリダ州の看護学部の常勤の教員133名	Blau(2003)の職業コミットメントを使用。 <信頼性> 尺度のCronbach' α 係数は、情緒的職業コミットメントが0.96、規範的職業コミットメントが0.89と信頼性は検証されていた。	情緒的職業コミットメントとメンターとの関係の質は、スピアマンの順位相関係数で有意な正の相関がみられた。規範的職業コミットメントと教員の勤務年数とメンターとの関係の質を重回帰分析にかけたが有意ではなかった。情緒的または規範的職業コミットメントとメンターとの関係の質と勤務年数とに相関はしていなかった。
国外文献 G	Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities	この調査の目的は、職務満足、認識された組織的支援、仕事の自立性、作業負荷、および給与に対する教員の組織的コミットメントの関係を明らかにする。	ヨルダンの4つの大学の教員122名	Yoon and Thye (2002) の組織コミットメント <信頼性> 尺度のCronbach' α 係数は、0.70と信頼性は検証されていた。	階層的重回帰分析により、組織コミットメントが高かった要因として、認識された組織的支援、職務満足度、教員の年齢が抽出された。
国外文献 H	Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment.	看護学部の教員の組織コミットメントと仕事の価値、認識された組織的支援、認識された個人的組織適合、成長体験、包括的な職務満足度に関して、世代間の差異を明らかにする。	アメリカの看護学部の教員1453名	Meyer & Allen (1997) の組織コミットメントを研究者が18項目に改訂した。情動的コミットメント (AC)、規範的コミットメント (NC)、継続的コミットメント (CC) の3つの下位概念からなる。 <信頼性> Meyer & Allen (1997) の組織コミットメントの内的妥当性は確保されており、研究者が18項目に改訂した後も高い信頼性が確保されていた。この研究でのCronbach' α 係数は、AC0.87、NC0.84、CC0.80であった。	重回帰分析により、規範的と継続的コミットメントならびに仕事の価値を除いて、組織コミットメントと関連する要因に看護学部の教員の世代間に有意差がみられた。ベテラン世代(1925-1945)は、ベビーブーマー世代(1946-1964)、第X世代(1961-1980)より、職務満足が高かった。
国外文献 I	Predictors of turnover intention in nurse faculty.	本研究の目的は、カーネギー博士/研究大学の看護学部および看護学校で働く看護学部の教員の離職意向の関連要因を明らかにする。	アメリカのカーネギー教育財団分類による博士号授与大学の看護学部および看護学校で働く教員	Meyer & Allen (1991) の組織コミットメント、情動的コミットメント (AC)、規範的コミットメント (NC)、継続的コミットメント (CC) の3つの下位概念からなる。	t検定と一元配置分析、ピアソンの積率相関係数により、職場風土の下位概念の親密さと離職、情緒的、継続的組織コミットメント、役割の曖昧性が看護学部の教員の離職意向の関連要因として示された。
国外文献 J	Influence of work role and perceptions of climate on faculty organizational commitment.	組織のコミットメントが、看護学部/大学における組織風土や看護職の職務役割にどのように影響しているかを調査する。	アメリカのカーネギー教育財団分類による博士号授与大学の看護学部の常勤の教員535名	情緒的、継続的、規範的組織コミットメントの3つの次元からなる組織コミットメント (Meyer & Allen, 1991, 1997) <信頼性> 尺度のCronbach' α 係数は、情緒的コミットメント0.87、継続的コミットメント0.77、規範的コミットメント0.45であったので、規範的コミットメントは除外した。	役割のあいまい性と情緒的、継続的組織コミットメント、役割葛藤と情緒的、継続的組織コミットメントに中等度の負の相関がみられた。組織風土の下位概念の配慮、親密さ、生産重視と役割の曖昧性、役割葛藤に負の負の相関がみられた。
国外文献 K	Substantive theory on commitment to nurse teacherhood.	看護師が看護教員として養成される方法、その発達、変化および現象を記述し、実質的な理論を開発する。	フィンランドの看護教員34名		データをグラウンデッドセオリーで分析した結果。看護教員となっていく過程で、コミットメントは中心的な特徴として現れた。(1)自分のポジションに新しい立場を探す、(2)自分のポジションに適応する、(3)自分のポジションで前進しようとする。(4)自分のポジションを見つけたこと、(5)自分のポジションを探している、(6)自分のポジションから撤回している、(7)自分のポジションに満足している、(8)自分のポジションについて不確かである
国外文献 L	Faculty and administrator perceptions of decision making.	教員の意思決定への関与のタイプと職務満足度、職業的コミットメント、職務上の緊張の変数との間の関係、職務満足度、専門的コミットメント、職務上の緊張度の関連を明らかにする。	看護の学士課程の教員93名と10名の管理者	Porter(1963)の職業コミットメント <信頼性> 尺度の内部一貫性があることが示されていた。	ピアソンの積率相関係数、重回帰分析にて、教員の職業コミットメントと職務満足が正の相関がみられた。仕事の緊張感も職務満足とプロフェッショナルコミットメントに負の相関がみられた。

す、看護教員コミットメントが就業継続意思と関連していた。しかし、学校への愛着や忠誠心を持ち、そこで働き続けたいという気持ちは、職業継続意志に結び付いていなかった。組織への愛着と教員として働き続けたい気持ちは、一致していないと報告していた。

国外文献では、組織コミットメントの関連要因として、組織的支援、教員の年齢(文献G)、職務満足(文献D, G)、離職意向(文献I)、役割のあいまい性、役割葛藤(文献J)、リーダーシップスタイル(文献D)が抽出された。キャリアコミットメントの関連要因として、メンターとの関係(文献F)、職務満足(文献L)が明らかになっていた。また、教員の自己効力感、キャリア満足度がキャリアコミットメント(文献C)、組織的支援、職務満足が組織コミットメント(文献E)の先行因子であることを明らかにしていた。

V. 考察

国内における看護教員のコミットメントの研究は看護系大学が増加していくなかで、2014年頃からはじまったが、研究数は2件と乏しい状況であった。2010年に教員の資質・能力の維持向上にむけ、「今後の看護教員のあり方に関する検討会」の報告書(厚生労働省, 2010)が取りまとめられ、教員の資質の向上が求められたことが、教員のコミットメントの研究の始まりに関係していると推察できる。

国外文献では1980年代から、看護教員のコミットメントの研究が行われ、2000年代に入ると増加していた。対象者は看護系大学の教員が多く、アメリカの看護基礎教育における教育機関の割合をみると、1970年代には大学が全体の約2割を占め(野崎, 1991)大学の教員数も多くなったことなどから、看護系大学の教員を対象に研究が行われるようになったと考える。また、2000年代に入り研究数の増加がみられたことは、Allen & Meyer (1990)により多次元的な組織コミットメント尺度が開発されたことも関係していると推測する。

看護教員の看護教育に関するコミットメントを測定する尺度に関しては、文献Aでは用いた組織コミットメント尺度は信頼性・妥当性が検証されているが、論文中への明記がされていないため、これらは先行研究として、研究者の結果の信頼性や妥当性などの精度を示す上で不十分であるといえる。

文献Bでは自作の看護教員のコミットメント尺度を使用しており、信頼性・妥当性の検証が不十分である。このことから、解析結果の信憑性に課題が残るといえる。よって、今後は研究結果の精度をあげる上で、信頼性・妥当性が検証された尺度開発などを行うことも重要な課題といえる。データの分析方法では、文献Aではt検定、

一元配置分散分析、Scheffeの多重比較の2変量解析にとどまっており、多変量解析が行われていない。このことから、看護教員の教育に対するコミットメントに関する関連要因である交絡因子が取り除かれていない可能性が考えられる。

文献Bでは、2変量解析により有意な変数を抽出することなく、説明変数の要因別に重回帰分析を実施している。このことから、目的変数に対する全体としての説明変数の交絡因子が取り除かれていない可能性がある。また、尺度の信頼性、妥当性も十分検証されていないことから、今後は、信頼性・妥当性が検証された尺度を使用し、2変量解析後に多変量解析を行うなど、系統的な分析方法を試みることで、信頼性のある教員の看護教育に関するコミットメントの関連要因を明らかにする上で重要であると考えられる。また、投入する変数の数についても、新谷(2017)が示す、暴露因子×15の考え方からいうと、説明変数を要因毎に投入しているため、重回帰分析を行うにあたり、投入変数の数も不適切であるといえる。

国外文献の量的研究は9件全てが関連要因分析であった。そのうち、多変量解析が5件(文献F, G, H, I, L)、共分散構造分析が2件(文献C, E)行われていた。2変量解析にとどまっているものは2件(文献D, J)と少なく、交絡因子を取り除くために系統的な研究が多く行われていることが特徴といえる。

国内文献A, Bの2件とも、職業継続意思を目的変数としてコミットメントとの関連をみたものであった。コミットメントは所属する組織や職業に対する帰属意識や思い入れを示し、働く意欲を捉える指標となっている(重政ら, 2016)。このことから、職業継続意思との関連をみた研究が行われたと考える。また、国内文献Aでは、組織コミットメントと個人属性との関連をみており、教育という組織の特徴を表すコミットメントの尺度で、関連要因をみたものではなかった。よって、今後は看護教育という場を反映した組織コミットメント尺度の開発も課題であると考えられる。

国外文献において、1980年代の文献Mは教員の意思決定を目的変数とし、職業コミットメントを説明変数の1つとして、関連要因の研究が行われていた。しかし、2000年代に入ると、組織コミットメント、職業コミットメント、キャリアコミットメントとコミットメントの種類は様々であるが、コミットメントを目的変数として関連要因、因果関係を明らかにする研究が行われるようになってきた。組織コミットメントは、離職を予測するといわれている(難波ら, 2008)。看護系大学が急増している現状において、コミットメントの関連要因を明らかにし、その要因に働きかけることにより、教員の確保、離職の防止を図ることを目的として、これらの研究が行われるようになったと考える。また、近年の研究

では、看護学部の管理者のリーダーシップスタイルやメンターとの関係など上司と教員の関係性とコミットメントの関連に焦点があてられるようになってきた(文献D, F)。先行研究で、上司や同僚の人間関係がコミットメントの重要な先行因子として、明らかにされている(上野, 2005)。これらの研究は、上司の具体的な関りを明らかにするために行われるようになってきたと考える。

国外におけるコミットメントの先行因子は、自己効力感とキャリア満足、組織的支援、職務満足であった(文献C, E)。上野(2005)が報告した看護師のコミットメントの概念分析により抽出した先行因子は、成功体験や達成感、ポジティブな社会的あるいは他者評価、上司や同僚との人間関係などであった。この結果は上野(2005)が明らかにした、先行因子とほぼ同様の結果であった。しかし、この結果は国外の教員を対象とした結果であるので、国内の教員を対象に、看護教育に対するコミットメントの関連要因を明らかにしていくために、研究を進めていく必要があると考える。

また、看護師を対象とした組織コミットメントに関連する要因には、職場の人間関係(澤田, 2013)、バーンアウト(加藤ら, 2013)、離職意向(難波ら, 2009)、職業コミットメントに関連する要因には、達成動機(Ogura, et al., 2012)、仕事のストレス(関根ら, 2018)、バーンアウト(吾妻ら, 2007)などが抽出されている。看護師から教員としてキャリアをスタートする時は、戸惑いを感じることも多く(田中ら, 2017)、臨床看護師から教員への役割の移行が困難なまま、教員としての役割を求められると仕事のストレスやバーンアウトにつながる傾向があるという報告がある(加藤ら, 2013)。草柳(2011)は、教員自身が教員であることを肯定し、その仕事に心をかたむけることにより、教員の質も変化すると述べている。このことから、看護教員の教育に関するコミットメントとそれに対する関連要因や影響要因を明らかにし、その要因が高まるような研修会の企画や教員同士の教育力が向上するよう研鑽しあうことが重要であると考え。そして、これらのことが、教員の教育に関するコミットメントを高めていくことにつながり、教員としての自分に価値を見出し、教育することへの思い入れ、つまり、看護教育に関するコミットメントが深まり、教育の質の向上に結びつくと考え。

さらに、国内の2つの先行文献での研究対象は看護専門学校教員のみで、看護系大学の教員を対象とした研究はみあたらなかった。看護系大学の急増により、看護教員の質の向上が求められている現状において、看護教員が看護教育という職業に価値を見出し、看護教育を担うためにも、今後、看護系大学の教員を対象とした看護教育に関するコミットメントの研究は重要な課題といえる。

VI. 対象文献の結論および今後の課題

1. 国内における教員の看護教育に関するコミットメントの文献は、2014年からはじまり2件と乏しい状況であった。国の政策として2010年に教員の資質・能力の維持向上にむけ、「今後の看護教員のあり方に関する検討会」の報告書(厚生労働省: 2010)が取りまとめられたことから、それらの評価のひとつとして、教員のコミットメントに関する研究が始まったと考える。
2. 国外におけるコミットメントに関する研究は、1980年代から始まっているが、1980年代は1件と少なく、2000年から増加している。これについては、対象者は看護系大学の教員が多く、アメリカの看護基礎教育における教育機関の割合をみると、1970年代には大学が全体の約2割を占め(野崎, 1991)、大学の教員数も多いことから、看護系大学の教員を対象に研究が行われるようになったと考える。また、2000年代に入り研究数の増加がみられたことは、Allen & Meyer(1990)が多次元的な組織コミットメント尺度を開発したことも関係していると推測する。
3. 国内文献の2件とも、職業継続意思とコミットメントの関連をみたものであった。しかし、教育という組織の特徴を表すコミットメントの尺度で、関連要因をみたものではなかったため、今後は、看護教育という場を反映した組織コミットメント尺度の開発も課題であると考え。
4. 国内の教員の組織コミットメントに関連する要因は、年齢、教員経験年数、在職年数、教員養成講習受講の有無、配偶者、子どもの有無、相談相手の有無、教員数、関連病院との異動の有無、就業継続意思であった。文献数も少なく、データの分析方法も2変量解析にとどまっており、交絡因子が取りのぞかれていなかった。今後は2変量解析後に多変量解析を行うなど系統的な分析方法を試みることで、教員のコミットメントの関連要因を明らかにする上で重要であると考え。
5. 国外文献の量的研究は9件全てが関連要因分析であった。そのうち、多変量解析が5件、共分散構造分析が2件行われていた。2変量解析にとどまっているものは2件と少なく、交絡因子を取り除くための系統的な研究が多かった。
6. 国外文献では、組織コミットメントの関連要因として、組織的支援、教員の年齢、職務満足、離職意向、役割のあいまい性、役割葛藤、リーダーシップスタイルが抽出された。キャリアコミットメントの関連要因として、メンターとの関係、職務満足が明らかになった。また、教員の自己効力感、キャリア満足度がキャリアコミットメント、組織的支援、職務満足が組織コ

ミットメントの先行因子であることを明らかにしていた。

7. 国内文献の研究対象は看護専門学校教員のみで、看護系大学の教員を対象とした研究はみあたらなかった。看護教員の質の確保が求められている現状において、看護教員が看護教育という職業に価値を見出し、看護教育を担うためにも、看護系大学の教員を対象とした看護教育に関するコミットメントの研究が求められる。
8. 看護教員の教育に関するコミットメントとそれに対する関連要因や影響要因を今後明らかにし、その要因が高まるような研修会の企画や教員同士が教育力が向上するよう研鑽しあうことがコミットメントを高めていくことにつながると考える。教員としての自分に価値を見出し、教育することへの思い入れが深まることで、教育の質の向上に結びつくことが期待される。

文 献

吾妻知美, 鈴木英子 (2007) : 大学病院に勤務する新卒看護師の職業コミットメントに影響する要因, 日本看護管理学会誌, **11** (1), 30-40.

Al-Hussami M., Saleh M.Y., Abdalkader R.H., et al. (2011) : Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities, *Journal of Nursing Management*, **19**, 556-566.

Allen N.J., Meyer J.P. (1990) : The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1-18.

Blau G.J. (1985) : The measurement and prediction of career commitment, *Journal of Occupational Psychology*, **58**, 277-288.

Blau G.J. (2003) : Testing for a four - dimensional structure of occupational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **76**, 469-488.

Byrne D.M., Martin B.N. (2014) : A solution to the shortage of nursing faculty: awareness and understanding of the leadership style of the nursing department head, *Nurse Educator*, **39** (3), 107-112.

Carson K.D., Bedeian A.D. (1994) : Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties, *Journal of Vocational Behavior*, **44** (3), 237-262.

Carver L., Candela L., Gutierrez A.P. (2011) : Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment, *Nursing Outlook*, **59** (3), 137-148.

Gormley D.K., Kennerly S. (2010) : Influence of work role

and perceptions of climate on faculty organizational commitment, *Journal of Professional Nursing*, **26** (2), 108-115.

Gormley D.K., Kennerly S. (2011) : Predictors of turnover intention in nurse faculty, *Journal of Nursing Education*, **50** (4), 190-196.

グレッグ美鈴 (2005) : 臨床看護師の組織コミットメントを促す体験, 岐阜県立看護大学紀要, **6** (1), 11-18.

Gutierrez A.P., Candela L.L., Carver L. (2012) : The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty, *Journal of Advanced Nursing*, **68** (7), 1601-1614.

Gwyn P.G. (2011) : The quality of mentoring relationships' impact on the occupational commitment of nursing faculty, *Journal of Professional Nursing*, **27** (5), 292-298.

Holopainen A., Tossavainen K., Karna-Lin E. (2008) : Substantive theory on commitment to nurse teacherhood, *Nurse Education Today*, **28** (4), 485-493.

Jones M. (2017) : Career Commitment of Nurse Faculty, *Research and theory for nursing practice*, **31** (4), 364-378.

加藤栄子, 平松庸一, 尾崎フサ子 (2013) : 就職6ヵ月時における新人看護職者のバーンアウトの実態と看護療法による効果, 群馬県立県民健康科学大学紀要, **8**, 9-21.

小林由起子, 富田幸江 (2018) : 看護師の職務継続に関するコミットメントの関連要因についての研究の動向と課題, 埼玉医科大学看護学科紀要, **11** (1), 87-94.

厚生労働省 (1992) : 看護師等の人材確保の促進に関する法律 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000103786.pdf>, 2018.7.25.

厚生労働省 (2010) : 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0217-7b.pdf>, 2018.7.25.

草柳かほる (2011) : 看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討, 東京女子医科大学看護学会誌, **6** (1), 15-21.

草柳かほる (2014) : 看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因 外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性, 東京女子医科大学看護学会誌, **9** (1), 39-47.

松本真一 (1999) : 雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRMチェックリスト—調査研究報告書, 日本労働研究機構, **12** (4), 66-87.

文部科学省 (2017) : 文部科学大臣 (認定) 医療関係技術者養成学校一覧 (平成29年5月1日現在) 各種統計資料 看護師・准看護師養成施設・入学定員年次別推移一覧. http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/

- detail/_icsFiles/afiedfile/2018/03/22/1314031_03.pdf, 2018.7.25.
- 難波峰子, 二宮一枝, 高井研一, 他 1 名 (2008) : 看護における組織および職業コミットメントの文献検討, *国際ナショナル Nursing Care Reserch*, **7** (1), 59-67.
- 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝 (2009) : 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意向の関連, *日本保健科学学会誌*, **12** (1), 16-24.
- 成田富貴子, 長谷部真木子 (2017) : 看護専門学校教員の職業継続意志と組織コミットメントに関する研究, *秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要*, **25** (1), 37-52.
- 野崎香野 (1991) : 看護教育の短大・大学化の現状と課題, *神戸大学医学部神緑会学術誌*, **7**, 168-172.
- Ogura Noriko, Nishizawa Yoshiko (2012) : 日本の公立病院で働く看護師の職業コミットメントと達成動機との関係 (Relationship between Career Commitment and Achievement Motive of Working in Government-run hospitals in Japan), *体力・栄養・免疫学雑誌*, **22** (1), 17-27.
- O'Kane P.K. (1984) : Faculty and administrator perceptions of decision making, *Journal of Nursing Education*, **23** (8), 329-331.
- Porter L.W. (1963) : Job attitudes in management: II. Perceived importance of needs as a function of job level, *Journal of Applied Psychology*, **47** (2), 141-148.
- 澤田忠幸 (2013) : 看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係との関連性, *心理学研究*, **84** (5), 468-476.
- 関根由紀子, 富田幸江 (2018) : A 県内公立病院の看護師のキャリアコミットメントとその関連要因, *埼玉医科大学看護学科紀要*, **11** (1), 21-32.
- 重政兼悟, 上山和子 (2016) : 看護職の中途採用者の困難・継続要因・コミットメントについての文献検討, *国際ナショナル Nursing Care Research*, **15** (4), 171-180.
- 新谷歩 (2017) : 今日から使える医療統計 (第 1 版), 医学書院, 東京, 59.
- 高橋弘司 (1997) : 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性— 3 次元組織コミットメント尺度を用いて—, *経営行動科学*, **11** (2), 123-136.
- 高橋弘司 (1999) : 第 5 章態度の測定 (II) : 組織コミットメント, 渡辺直登, 野口裕之編著: *組織心理測定論 - 項目反応理論のフロンティア* (初版), 白桃書房, 東京, 131-154.
- 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子 (2017) : 看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造, *富山大学看護学会誌*, **16** (2), 151-171.
- 上野恭子 (2005) : 看護師における「組織コミットメント」の概念分析, *看護研究*, **38** (2), 53-65.