

総説

コミットメントに関する研究の概観と今後の課題

— 介護の観点からの検討 —

松本啓子*1 桐野匡史*2 中嶋和夫*2

要 約

介護の視点から、介護コミットメントとして検討することの可能性及び有用性の有無等への示唆を得ることを目的に、コミットメントに関する先行研究から国内文献21文献に絞り検討を行った。これらの文献を検討した結果、主な傾向として4つの視点に分かれていた。1) 看護職の職場における組織コミットメントに関する研究、2) 看護学生等学生を対象に、看護職としての就職への意識や動機付けへの検討、3) コミットメントに類似もしくはコミットメントに含まれるような概念、例えばハーディネス等の周辺領域に関する実態調査や尺度開発、4) 父親や母親など介護や養育上の人間関係にかかわる分析となっていた。4つの捉え方のうち、家族内の役割や人間関係における分析は、介護や養育に関する出来事をコミットメントとしての視点から分析しており、今後、この視点からの分析は、看護領域における介護コミットメントとしての取り組みの有用性及び可能性があるとの示唆が得られた。

緒 言

組織を人と人の集まりと解釈した場合、コミットメント、キャリア、モチベーション、対人関係等近い周辺概念がいくつかある。その中の一概念であるコミットメント(Commitment)の言葉の語源は、「com = すべて」を「mittere = 送る」である¹⁾。そこから委託、献身、制約、傾倒などを意味するようになったといわれている²⁾。コミットメントに関する研究は、西欧では、1970年代から組織心理学の領域において盛んに行われてきた³⁾。看護学領域でのコミットメントに関する研究では、看護師の離職・転職の実態から、看護力の低下を防ぎ、ケアの質を向上させる影響因子に関する報告が主であった。しかしながらわが国では、コミットメントという用語の理解には曖昧さが残り、共通認識が十分得られた上での研究の蓄積になっているとは言い難い現状である。

現在、わが国における組織コミットメントの定義としては、主にMowday他及びMeyerとAllenの提唱が引用される。Mowday他⁴⁾は、コミットメントを目標と価値への強い信念、進んで努力する意思、メンバーであることを継続する欲求として3要

因を挙げている。また、MeyerとAllen⁵⁾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3要素を提示し、その3つの構成要素を因果関係に当て嵌め、3要因コミットメントモデルとして提唱している。

コミットメントに関する研究は、組織心理学研究の範疇であると考えられるが、この概念を看護職の視点から、在宅での介護コミットメントとして捉えることが可能であるなら、在宅での介護の捉え方がより理解できるようになる。従来の一方向的な視点ではなく、他の視点から介護への取り組みを含めた捉え方として、その幅を広げるであろう。そのため、コミットメントを理解することには意味があり、我々が向う今後の超高齢社会で高齢者を介護する家族の、介護への姿勢を整理するための示唆が得られると考える。これらの背景から、本研究では、介護の視点から介護コミットメントとして検討することの可能性及び有用性の有無等への示唆を得るために、「コミットメント」のキーワードを使用した論文を選出し検討を行なうこととした。

*1 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 保健看護学科 *2 岡山県立大学 保健福祉学部 保健福祉学科
(連絡先) 松本啓子 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学

E-Mail: keimatsu@mw.kawasaki-m.ac.jp

表1 コミットメントに関する先行研究

分野	研究者名	テーマ	結果
看護職の職場におけるコミットメント	吾妻知美他 ⁹⁾ (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	新卒看護師923名を対象に、バーンアウト、アサーティブネス、リアリティチェック、ソーシャルサポート、コーピング方法、配置希望と転職希望、職務満足度を調査した。結果、コミットメントの影響要因は、給与、先輩の相談相手の有無、アサーティブネス、バーンアウトを示した。職業コミットメントの阻害要因は、給与に不満、先輩に相談相手がいない、アサーティブが低く、バーンアウトが高いことを示した。
	矢野紀子他 ¹⁾ (2005)	看護学生の職業コミットメントと特異的自己効力感 最終学年の一年間の経時変化に注目して	看護系学生を対象に、課程を変えその最終学年の1年間に着目し、職業コミットメントの変化を検討した。結果として失うものが多くなった計算コミットメント、職務に対する義務感を表す規範的コミットメント、世間体コミットメントに変化は無く、職業に対する愛着・好意的感情などを表す情緒的コミットメントのみ上昇していた。
	高橋薫他 ⁸⁾ (2007)	看護サービスの向上をめざして 職業意識と組織・職業コミットメントの関係から	看護職員の組織に対する思いをMeyerらの開発した尺度を用いて、看護職382名を対象に、職業に対する思いを組織・職業コミットメントと職業意識から分析した。結果、組織と職業コミットメントでは、職業の得点が高く、組織の得点が高い看護師は、職業も高いことを示した。
	矢野紀子他 ⁹⁾ (2006)	上司および同僚との関係とコミットメントとの関連	一方総合病院に勤務する女性看護師407名を対象とし、職場の人間関係とコミットメント及びバーンアウトとの関係の調査で、職場の人間関係は、窪田らの尺度を参考に独自に開発した尺度を用いて、組織コミットメントについては、高木らの尺度を用いた。その結果、精神科の看護師は、Meyerらの尺度を採用した。バーンアウトについては、田尾らの尺度を採用している。組織コミットメント、職業コミットメントとも相対的に存在が高く、規範が低かった。上司及び同僚との関係と組織コミットメントとの関係では、内在化、愛着の因子で正の相関を認め、職業コミットメントの3因子との関連では、3因子全てで正の相関を示した。バーンアウトの3因子では、脱人格化及び消耗感との間で負の相関を認め、達成感との間で正の相関を示した。
	上野恭子他 ¹⁰⁾ (2005)	精神科看護師の専門的ケア行動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究	組織コミットメントが、専門的ケア行動の決定にどのように影響しているかを検討するために、精神科病院に勤務する看護師1,313名を対象に、コミットメントスケール、看護師の専門性測定尺度、職務満足度尺度、自尊心感測定尺度を用いて検討した。その結果、精神科の看護師は、病院組織への愛着の感情を主体とする情動的コミットメントが強いほど患者に対して専門的なケア行動を実施し、功利的意味合いの強い規範的コミットメントが強いと専門的ケア行動を抑制することを示した。さらに、情動的コミットメントの先行因子である職務満足度には、職場内の人間関係の良さ、患者家族との関係の維持、さらに勤務経験の長さが重要な要因であることを示した。
	上野恭子他 ¹¹⁾ (2005)	精神科看護師の組織コミットメントに影響を及ぼす看護師と病院の属性に関する研究	精神科病院の看護師1,313名を対象に、看護師の病院組織へのコミットメントのような属性が関与しているかを検討した。その結果、精神科看護師は継続的コミットメントが高い傾向にあり、このコミットメントの増加には、勤務期間の長さや年収が関係していた。一方、情動的コミットメントを高めるものとして、院内で相談できる上司や同僚の存在、及び患者家族や家族との関係を維持していること、職位で管理職であることが明らかになった。情動的コミットメントは、組織の生産性を高めることから、このコミットメントを増加させる必要がある、職場内と患者家族との人間関係を円滑にしていける必要があることを示した。
	石田真知子他 ¹²⁾ (2006)	病院看護師の組織コミットメントの変化2時点の比較	看護師480名、523名を対象に組織・職業コミットメントの勤務年数による変化を検討した。著者が開発した日本版組織コミットメント尺度を用いていた。その結果、組織コミットメントの情緒的成分である組織の目標や価値の受け入れ、愛着は、2時点とも勤務年数に伴い、一旦低下してから上昇する同様のパターンを示した。一方、組織コミットメントの計算的成分である組織を辞める場合におけるこれまでの投資と損失に基づく認知では、初回調査時は、勤務30年目以上で低下が見られたことに対し、次回調査時は、30年目以上でもさらに上昇を示した。
	入江昭子他 ¹³⁾ (2005)	看護マネジメントの方向性を見出す 離職希望と職務満足度の関連における一考察	看護師初回調査354名、次回383名を対象に、看護職員の離職率の動向と職務満足度を調査した。結果、職務満足度の7因子の内、看護師のコミットメントにおいて離職希望と有意な相関関係が認められた。
	グレッグ美鈴 ¹⁴⁾ (2005)	臨床看護師の組織コミットメントを促す経験	看護師70名を対象に、看護師の組織コミットメントを促す経験を模索することを目的に、質的因子探索的分析をした。結果、12サブカテゴリ、7カテゴリを抽出し、加えてその関連性を検討した。組織コミットメントの中心となっているのが、「自分の存在価値の充実」であり、それは、「仲間との良好な関係」の中で生じる「チームケアへの満足」「能力発揮のチャンス」「充実感・やりがいの実感」から起こっており、それらの経験は、「病院理念」「良い病院評価」に影響を受けているとした。
	学生等教育の現場でのコミットメント	矢野紀子他 ¹⁵⁾ (2006)	看護系大学生の職業コミットメント 入学後2年間における経時的変化
矢野紀子他 ¹⁶⁾ (2005)		看護学生の職業コミットメントと特異的自己効力感 最終学年の一年間の経時変化に着目して	看護系大学生94名を対象に2年課程、3年課程のそれぞれ最終学年における実習前後の経時変化に着目し、職業コミットメントと自己効力感の変化を検討している。結果、諦めと失うものが大きい等といったことを表す計算的コミットメントと規範的コミットメント、世間体コミットメントには変化が無く、職業に対する愛着などの情緒的コミットメントのみ上昇した。
羽田野花美他 ¹⁷⁾ (2005)		看護学生の職業コミットメントに関する検討 過程および学年ならびに志望動機による比較と関連要因の検討	看護系大学生112名を対象に、課程や学年など、志望動機によって職業コミットメントに違いがあるかどうかの検討で、独自に開発した尺度を用いて、特異的自己効力感、学習特性やケアメイトと教員との関係についての認識では、独自に開発した尺度を用いて、看護職への志望動機は種の選択機を作成した。その結果、職業的コミットメントの愛着や好意的感情と言った感情的要素のみ有意差を示し、2年課程の2年生がもっと低かった。また、看護師の志望動機では、憧れ、人や社会の役に立てるといった内発的動機の方が、情緒的要素が有意に高く、親や教師などに勧められて、他にやりたいことが無かったといった他発的動機の方が有意に低いことを示した。
コミットメントの概念に類似もしくは含まれるような概念	五十嵐由希子他 ¹⁸⁾ (2006)	日本版健康関連ハーディネス尺度 (The Japanese Health-related Hardiness Scale) の作成	コミットメントの概念に近い周辺概念に関する検討では、日本版健康関連ハーディネス尺度(JHRHS)作成を目的とし、予備調査35名、本調査873名を対象に調査を行った。ハーディネスは、ストレスフルな生活上の出来事において、ストレス耐性資源として機能する性格特性と関連し、これはコミットメント、コントロール、チャレンジの3要素から構成されている。構成概念妥当性の検討のため、JHRHS(34項目)に加え、特定の自己効力感尺度(成田ら1995)、日本版HLC(主観的健康統制感)尺度(堀本、1991)、コーピング尺度(尾関、1993)を用いて行った。結果、17項目因子に主たるJHRHSは作成され、妥当性、信頼性が確認された。
	林有学他 ¹⁹⁾ (2006)	看護師の職業的キャリア成熟度測定尺度の開発	看護職1,000名を対象に、看護師の職業的キャリアを、看護師と職業として選択した人の職業生活における適応の個人の準備性、取り組み姿勢である定着した上で、教員を開発した職業的キャリア成熟度尺度を参考に独自の看護職的キャリア成熟度尺度を開発した。因子分析の結果、自己効力感(目的と対処能力)、職業満足・充実感、コミットメント、自他の認識、職業基盤(生活・健康基盤)の5因子、28項目を抽出した。得られた因子は信頼係数が高く、看護師の職業的キャリアに重要な概念との関連性が認められ、尺度の妥当性が支持された。
父親や母親など介護や養育上の関係性の中のコミットメント	水野ゆみき他 ²⁰⁾ (2006)	ターミナル期にある子ども・家族に対する看護者の役割 家族が望むケアを提供し共に実施した事例を通じて	ターミナル期にある子どもと家族に対する看護の役割を検討した事例研究で、コミットメントを選択、価値観、目的と定義し、生後9ヶ月で悪性腫瘍を発症した15歳男児と主治者である母親を対象に、痛み、未知知、処置・ケアへの対応をそれぞれ具体的に分析した。結果、統一した看護ケアを行うためには処置・ケアのインフォームド・コンセント用紙は有効であった。また、家族介護者への精神的サポートとしては、ナラティブ面接が有効であった。
	三井(中浦)由希子他 ²¹⁾ (2006)	第1子の早期育児期における父親の家庭内役割行動及びその関連要因	生後3ヶ月以内の第1子を持つ父親61名を対象に、第1子の早期育児期における父親の家庭内役割行動及びその関連要因について検討した。尺度には自尊感情尺度と、特異的自己効力感尺度、役割期待目録を用いて、仕事役割・家庭役割・コミットメントを測定した。平等的役割観、男への愛着の測定も分析した。役割間葛藤、仕事満足度は、著者が独自に開発した尺度、家庭内役割行動についても、著者が独自に開発した尺度を用いた。結果、父親の家庭内役割行動が多いほど男への愛着が強く、役割葛藤が少なかった。父親が不安や抑うつを感じるほど早期育児期において、積極的な家庭参加と男への愛着の強さ、及び役割葛藤の低さが影響していた。また、父親の持つ心理的要因や背景要因によって現在の父親像が4分類することが可能であり、役割行動は、育児や家事でなく妻への精神的サポートにおける特徴を示した。
	中川薫 ²²⁾ (2005)	子と自分のバランスをとる 重症心身障害児の母親の意識変容の契機とメカニズム	重症心身障害児の母親が意識変容させる契機とメカニズムを明らかにするために、修正版グランド・セオリアプローチを用いて、9事例に質的因子探索的分析を行った。その結果、子へのトータルコミットメントを意識を形成した後、母親は自己の喪失感を察せたと。自己の喪失感という前提条件の下、障害軽減の諦め、役割的拘束の自己調整をすることが契機になって、母親はコミットメントの調整を図り、子と自分のバランスをとった。コミットメントの調整後、子、自分、他の家族の状態の評価を行い、その結果からまたコミットメントの再調整を行っていた。
	中川薫 ²³⁾ (2003)	重症心身障害児の母親の「母親意識」の形成と変容のプロセスに関する研究 社会低相互作用がもたらす影響に着目して	重症心身障害児の母親が、母親の意識を社会的相互作用を通じて形成、変容させていくプロセスを明らかにするためにグランド・セオリアプローチを用いて、9事例に半構成的インタビューを実施した。その結果、母親は自己の内的目的や専門職や他の母親の役割期待の影響を受け、子へのトータルコミットメントの意識を形成していた。更に、トータルコミットメントを自分の役割として遵守を要請する。社会からの圧力としての役割的拘束を認識していたが、ある契機をもとに、役割的拘束が自己調整させるとトータルコミットメントに変化がおき、子に障害があることに満足感を得るようになったといった重症心身障害児の母親が意識変容させる契機とメカニズムを明らかにするために、修正版グランド・セオリアプローチを用いて、9事例に質的因子探索的分析を行った。その結果、子へのトータルコミットメントを意識を形成した後、母親は自己の喪失感を察せたと。自己の喪失感という前提条件の下、障害軽減の諦め、役割的拘束の自己調整をすることが契機になって、母親はコミットメントの調整を図り、子と自分のバランスをとった。コミットメントの調整後、子、自分、他の家族の状態の評価を行い、その結果からまたコミットメントの再調整を行っていた。
	浅野美知恵他 ²⁴⁾ (2001)	臨床・教育の現場から 手術を受けたがん患者と家族員の社会復帰に向けた対処過程に関する研究	手術を受けた成人がん患者と家族の3事例を対象に、退院から3ヶ月の経過を通して、社会復帰へ向けた対処過程を検討した。患者が認知した事柄の多くは脅威と評価され、挑戦としての評価もあった。一方、家族が認知した事柄には、無関係や無言で評価されたものも多かった。患者に対する看護援助として、がん治療の不確実性や向き合えるような援助や失った臓器へのコミットメントの喪失による傷つきやすさに応じた援助、臓器摘出に伴う新たな生活習慣獲得の援助、人生の問い直しや肯定的な意味づけによる援助が重要であった。一方、家族に対しては、患者ケアに対する精神的支援や患者ケアの参加の仕方や方法への援助、集団としての家族生活が安定する方向での援助が重要であることを示した。
	宇都宮博 ²⁵⁾ (2003)	老年期における夫婦の関係性と性別役割態度 コミットメントの観点から	老年期における夫婦の関係性に着目し、コミットメントの観点から性別役割態度の関連を検討で、コミットメントは機能的次元と人格的次元で構成されていた。人格的コミットメントを有する夫は、家事労働に積極的に関与し、夫がいずれも人格的コミットメントを有する夫婦は、妻は性別役割に対して平等的姿勢を示し、機能的コミットメントは、平等主義的性別役割態度と正の関連を示さなかった。
小林法一他 ²⁶⁾ (2002)	施設で生活している高齢者の作業と生活満足度の関係	施設入所中の高齢者43名を対象に、日常的に行っている作業の内容に対する作業に対する興味や価値などの自己認識を調査し、生活満足度との関係を分析した。その結果、作業と生活満足度との関係では作業の右目上の内容ではなく、作業に対する本人の興味や価値等本人の認識を捉えることが重要であることが示された。更に、生活・生産活動が生活満足感を生み出すは言えず、本人にとっての価値や興味の高い作業は、その時間の長さに関係なく、有無が生活満足感との関係する。対象者の生活満足度は、本人の作業に対する価値とコミットメントの状況から程度予測可能であることを示唆した。	

研究方法

1. 「コミットメント」の定義

コミットメントの定義は多様であり、共通して認識されているとはいいがたい現状ではあるが、中でも我が国で最も一般的に引用されている定義を中心に検討したいと考える。

1.1. 個人を組織へ結び付ける心理的な状態⁵⁾として、困難はあっても仕事を続けていこうとすること¹⁾とする。この定義を念頭に、本研究では「コミットメント」のキーワードを用いている文献に絞る。かつ、看護の視点に立った文献に的をあて、選出を行うこととした。

2. 研究手順

我が国のコミットメントに関する先駆的研究に絞り、概観することを念頭に、文献は、1983~2008年の期間の医学中央雑誌から、「コミットメント」「コミットメント、介護」「コミットメント、相互作用」を加えたものを、キーワードとして検索した。また、今回はまず、介護の概念を大きく捉え、その中に位置すると考える看護領域に的を絞り、その領域におけるコミットメントに関する文献の検討を行うこととした。そのため、検索の結果より看護学的視点に立った文献の選出を行った。選出した文献が引用している文献をも対象とした。また、介護における「コミットメント」の定義を表現する日本語として「関係」「関与」「参加」「関わり」「連携」「仕事の困難」「責務」「仕事の満足感」「やりがい」のKeywordで原著論文の絞り込み検索を行った。

結果および考察

1. 文献

コミットメントに着目した上で、介護的側面を持ち且つ、看護領域に焦点を絞り、その視点から文献を検索した結果、「コミットメント」のみでは、188件の文献が出力された。その後、検索を原著論文に絞り込みを行い、その結果46件の検索結果となった。また、原著論文で尚且つ「コミットメント」と「介護」のKeywordでは、2件、「コミットメント」と「相互作用」では、1件それぞれ抽出された。

それらの結果のうち、①原著論文であること、②過去3年間の論文であるかまたはそれ以前の文献であっても介護の視点からの検討に近いと研究者らが判断したこと、以上の2点から文献の絞り込みを行い検討した。

以下「コミットメント」のキーワードを用いた文献選出の結果、最終21文献について述べる。

1.1. 看護職の職場における組織コミットメント

職業コミットメントの阻害要因では、給与に不満、先輩に相談相手がいない等アサーティブ面が低く、バーンアウトが高い⁶⁾が、他にも既婚より未婚であることもコミットメントを阻害する⁷⁾。また、職業意識と組織や職業コミットメントとの関係は、相関関係⁸⁾を示していた。

一方、職場の人間関係⁹⁾では、コミットメントの視点で、相対的に続けたいという意志が強く、規範や道徳的な観念は弱かった。上司及び同僚との関係が良いほど、コミットメントの下位因子である内在化や愛着が強い。そこで、精神科の看護師に対象を絞った¹⁰⁻¹²⁾場合、病院への愛着感情が強いほど患者に対して専門的なケアを実施し、自分の利益のための仕事としての割りきりが強いと、専門的ケアを抑制することを示した。さらに、職務満足は、職場内の上司や同僚に相談できるような人間関係の良さや患者家族との関係の維持、勤務経験の長さ、職位では管理職であること、離職希望を有することが重要な要因¹³⁾であることを示していた。

他方、看護師の組織コミットメントを促す分析¹⁴⁾では、「自己の存在価値の充実」であり、それは、「仲間との良好な関係」の中で生じる「チームケアへの満足」「能力発揮のチャンス」「充実感・やりがいの実感」から起こっており、それは、「病院理念」「良い病院評価」に影響を受けているとしていた。

1.2. 学生教育の現場でのコミットメント

看護学生の2年間の職業コミットメントの変化では、情緒的、計算的、規範的、世間体の全ての下位因子に変化があり、特に、職業への愛着や志向性を示す情緒的要素は、1年後から2年後にかけて低下を示していた¹⁵⁾が、最終学年に絞って分析を行うと、職業に対する愛着・好意的感情などを表す情緒的コミットメントのみ上昇していた¹⁶⁾。

更に、教育課程や学年また、志望動機による分析では、2年課程の2年生が最もコミットメントが低く、また、憧れや社会の役に立てるといった内発的動機の者では、情緒的要素が有意に高く、親や教師などに勧められた場合や他にやりたいことが無かったといった他発的動機の者で有意に低いことを示した¹⁷⁾。

1.3. コミットメントの概念に類似もしくは含まれるような概念

ハーディネスとは、ストレスフルな生活上の出来事において、ストレス耐性資源として機能する性格特性と定義され、これはコミットメント、コントロール、チャレンジの3要素から構成されている。日本版健康関連ハーディネス尺度(JHRHS)作成¹⁸⁾で

は、分析の結果、17項目2因子にまとまる JHRHS が作成され、妥当性、信頼性が確認された。

他方、キャリア成熟度尺度の開発¹⁹⁾としては、自己教育性、職業満足・充実感、コミットメント、自他の容認、職業基盤の5因子、28項目を抽出していた。得られた因子は信頼係数が高く、看護師の職業的キャリアに重要な概念との関連性が認められ、尺度の妥当性が支持されていた。

1.4. 父親や母親など介護や養育上の関係性の中のコミットメント

ターミナル期にある子どもと家族に対する看護の役割²⁰⁾では、コミットメントを選択、価値観、目的と定義し、生後9ヶ月で悪性腫瘍を発症した15歳男児と主介護者である母親を対象に、痛み、未告知、処置・ケアへの対応をそれぞれ経時的に分析していた。結果、統一した看護ケアを行うためには処置・ケアのインフォームド・コンセント用紙は有効であり、また、家族介護者への精神的サポートとしては、ナラティブな面接が有効であった。結果的に家族のコミットメントを知ることで、看護の方向性を絞ることが可能となり、家族の思いに寄り添う看護へと繋がることを示した。

また、第1子の早期育児期における父親の家庭内役割行動及びその関連要因について検討²¹⁾では、父親の家庭内役割行動が多いほど児への愛着が強く、役割葛藤が少なかった。また、父親像の分類が可能であり、役割行動では、育児や家事でなく妻への精神的サポートにおける重要性を示していた。

中川^{22,23)}は、重症心身障害児の母親が意識を変容させる契機とメカニズムについて、質的因子探索的分析を用い、母親はコミットメントの調整を図り、子と自分のバランスをとっていることを明らかにした。

他方、手術を受けた成人がん患者と家族の退院後の経過を通して、社会復帰へ向けた対処過程²⁴⁾では、患者が認知した事柄の多くは脅威や挑戦と評価されていたが、家族が認知した事柄には、無関係や無害と評価されるものもあった。

一方、老年期における夫婦の性役割態度²⁵⁾では、コミットメントは機能的次元と人格的次元で構成されており、人格的コミットメントを有する夫は、家事労働に積極的に関与し、夫婦いずれも人格的コミットメントを有する夫婦は、妻は性役割に対して平等的姿勢を示していた。

また、施設入所高齢者は、作業の名目上の内容ではなく、作業に対する本人の興味や価値等本人の認識を捉えることが重要であることが示唆された。更に、生活・生産活動が生活満足感を与えるとは言え

ず、本人にとっての価値や興味の高い作業は、その時間の長さに関係なく、有無が生活満足度の関係していた。対象者の生活満足度は、日々の作業に対する価値とコミットメントの状況からある程度予測可能であることが示唆されていた²⁶⁾。

2. 先行研究の動向分析

先行研究から、貴重な結果が検出されている。大きく4つの視点に分けられる。ひとつは、看護職の職場における組織コミットメントに関する研究、2つ目は、看護学生等学生を対象に、看護職としての就職への意識や動機付けへの検討、3つ目は、コミットメントに類似もしくはコミットメントに含まれるような概念、例えばハーディネス等の周辺領域に関する実態調査や尺度開発、4つ目は父親や母親など介護や養育上の関係性におけるコミットメントにかかわる分析となっていた。

この内、家族介護者の人間関係における分析では、介護や養育に関する概念を取り扱っており、介護の視点から介護コミットメントとして概念を抽出することの可能性が十分示唆されたといえる。

分析に用いられている尺度は、Meyer等海外のコミットメント尺度の概念を基準に用いて進めた報告が多い。コミットメントの概念は曖昧とも言えるが、やはり、我が国の文化・風土に即した、社会的文化的背景からその独自性を捉えた報告は未だ数少ないと言える。

3. 今後の研究の課題

国内研究では、コミットメントの概念を用いた研究が、すでに数多くある。今後、西欧における研究に追随するコミットメントの多様な視点、例えば介護や看護コミットメントへと広げられる可能性を秘めており、門戸を広げた研究が求められる。まず、その嚆矢として今回提示した先行研究は十分活かされると考えたうえで、今後の研究課題を以下に述べる。

我が国におけるコミットメントそのものに関する研究は、すでに数多くある。しかし組織・職場コミットメントの域の範疇であり、看護職者の組織や職場への関わりの報告が群を抜いて多い。そこで、今後の超高齢社会での看護や介護、医療現場である在宅の家族介護者が介護を全うする、または継続するという観点から、コミットメントの概念の利用の可能性の示唆を得ることは、重要な課題であると考えられる。また、概念検討から、その手法や尺度として開発していくためには、焦点を絞り、介護者自身が語った体験や思いや思考をできるだけ詳細に記述していく質的因子探索的分析の研究報告の蓄積をしていくことが望ましい。具体的には、介護者自身に起こっている状況やその現象を忠実に捉えることを目

的に質的分析研究の充実が望まれる。

結 論

対象者を広げる場合、看護職・看護学生に限らず、介護を担う家族介護者の介護へのかかわりとしてのコミットメントの捉えも念頭に継続的な変化を捉え、対象者自身の主観を反映した見解を得る必要がある。具体的には、職場や組織に用いられるコミットメントの概念も社会的背景とともに変化しつつある。職場や組織の観点を在宅での介護の継続の原動力として位置づけることが可能であれば、既存の理論を援用することも想定され、新たな理解へと繋がると言える。

その家庭毎に異なる人生経験を経て作られた世代のライフスタイルや意識があり、そのことを踏まえた家族介護者の理解と新しい介護観の確立、実践活動、研究が求められるとも言える。

質的分析研究を行う場合、その対象・方法論も含めて、トライアングレーションを実施していく必要がある。具体的には、コミットメントの現状を現象として捉える時、データの収集方法や面接者や理論的方向性が異なったものを組み合わせてみる等、異なった視点を取り入れた分析を加え検討を重ねていくことで、妥当性や信頼性の確保に通じるものと考えられる。

コミットメントに関する研究は、国内文献としては組織・職場コミットメントに集約されていた。文献には大きく4つの捉え方があり、看護職の職場における組織コミットメントに関する研究、看護学生等教育の場にある学生を対象に、看護職としての就職への意識付けとしてのコミットメント検討、コミットメントに類似もしくはコミットメントに含まれるような概念、例えばハーディネス等の周辺領域に関する実態調査や尺度開発、父親や母親など介護や養育上の関係性におけるコミットメントにかかわる分析となっていた。この4つの捉え方の内、家族内の役割や人間関係における分析は、介護や養育に関する出来事をコミットメントの視点から分析しているものであり、介護コミットメントとしての概念をよりよく捉えることが示唆された。

今後はさらに、課題として捉えられた4つの視点を中心に、これらの既存の研究成果と課題を踏まえた上でコミットメントの概念の定義から発展させ、介護コミットメントの定義化へのアプローチを念頭に、介護者自身が語る経験や思いについて幅を拡大して、研究を進め蓄積させてゆくことが望ましいと考える。また同時に、介護者自身の主観的分析からハーディネスや職務満足度等、コミットメントの類似概念との関連を既存尺度や新しい尺度開発を通して、明らかにしていく必要がある。

文 献

- 1) 勝原裕美子：看護師のためのキャリア論，看護実践の科学，31(10)，54-58，2006。
- 2) 渡辺直登，野口裕之：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，東京，131-138，1999。
- 3) 上野恭子：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)，139-151，2005。
- 4) Mowday RT, Steers RM & Porter LW: The Measurement of organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247, 1979。
- 5) Allen NJ & Meyer JP: The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990。
- 6) 吾妻知美，鈴木英子：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)，30-40，2007。
- 7) 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。日本看護学会論文集：看護管理，35，173-175，2005。
- 8) 高橋薫，武良浩子，大賀厚子，石島千佳子，那須野合子，根本恭子：組織サービスの向上をめざして 職業意識と組織・職業コミットメントの関係から。日本看護学会論文集：看護管理，37，418-420，2007。
- 9) 矢野紀子，羽田野花美，酒井淳子，澤田忠幸：上司および同僚との関係とコミットメントとの関連。日本看護学会論文集：看護管理，36，344-346，2006。
- 10) 上野恭子，西川浩昭：精神科看護師の専門的ケア行動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究。日本看護科学会誌，25(4)，30-38，2005。
- 11) 上野恭子，西川浩昭：精神科看護師の組織コミットメントに影響を及ぼす看護師と病院の属性に関する研究。日本精神

- 保健看護学会誌, 14(1), 1-10, 2005.
- 12) 石田真知子, 柏原栄子: 病院看護師の組織コミットメントの変化 2時点の比較. 東北大学医学部保健学科紀要, 15(1), 57-65, 2006.
 - 13) 入江昭子, 賀来かおり: 看護マネジメントの方向性を見出す 離職希望と職務満足度の関連における一考察. 日本看護学会論文集: 看護管理, 35, 363-365, 2005.
 - 14) グレッグ美鈴: 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), 11-18, 2005.
 - 15) 矢野紀子, 羽田野花美, 酒井淳子, 澤田忠幸: 看護系大学生の職業コミットメント 入学後2年間における経時的変化. 愛媛県立医療技術大学紀要, 3(1), 59-65, 2006.
 - 16) 矢野紀子, 羽田野花美, 酒井淳子, 澤田忠幸: 看護学生の職業コミットメントと特性的自己効力感 最終学年の一年間の経時変化に注目して. 日本看護学会論文集: 看護教育, 36, 260-26, 2005.
 - 17) 羽田野花美, 矢野紀子, 酒井淳子, 澤田忠幸: 看護学生の職業コミットメントに関する検討 過程および学年ならびに志望動機による比較と関連要因の検討. 日本看護学会論文集: 看護教育, 35, 163-165, 2005.
 - 18) 五十嵐由希子, 中野真寿美, 中谷隆, 森山美知子: 日本版健康関連ハーディネス尺度(The Japanese Health-related Hardiness Scale)の作成. 日本看護科学学会誌, 26(3), 13-21, 2006.
 - 19) 林有学, 松村喜世子, 石飛悦子, 米山京子: 看護師の職業的キャリア成熟度測定尺度の開発. 日本看護学会論文集: 看護管理, 36, 380-382, 2006.
 - 20) 水野みゆき, 小島生己, 前川由香, 江崎春子, 柏原やすみ, 小竹知子: ターミナル期にある子ども・家族に対する看護者の役割 家族が望むケアを提供し共に実施した事例を通じて. 日本看護学会論文集: 小児看護, 36, 83-85, 2006.
 - 21) 三井(中浦)由紀子, 喜多淳子: 第1子の早期育児期における父親の家庭内役割行動及びその関連要因. 神戸大学医学部保健学科紀要, 21, 63-77, 2006.
 - 22) 中川薫: 子と自分のバランスをとる 重症心身障害児の母親の意識変容の契機とメカニズム. 保健医療社会学論集, 15(2), 94-103, 2005.
 - 23) 中川薫: 重症心身障害児の母親の「母親意識」の形成と変容のプロセスに関する研究 社会低相互作用がもたらす影響に着目して. 保健医療社会学論集, 14(1), 1-12, 2003.
 - 24) 浅野美知恵, 佐藤禮子: 臨床・教育の現場から 手術を受けたがん患者と家族員の社会復帰に向けた対処過程に関する研究. ナーシング, 21(3), 138-148, 2001.
 - 25) 宇都宮博: 老年期における夫婦の関係性と性役割態度 コミットメントの観点から. 高齢者のケアと行動科学, 9(1), 57-65, 2003.
 - 26) 小林法一, 宮前珠子: 施設で生活している高齢者の作業と生活満足度の関係. 作業療法, 21(5), 472-481, 2002.

(平成20年12月1日受理)

Review of Research Approaches to the Concept of Commitment in Nursing

Keiko MATSUMOTO, Masafumi KIRINO and Kazuo NAKAJIMA

(Accepted Dec. 1, 2008)

Key words : commitment, care, general view, opinion, nursing

Abstract

In order to offer insight into research related to the meaning of the concept of 'commitment' in the nursing context, the authors reviewed 21 journal articles published in Japan relating to this subject including qualitative research, field surveys and reviews of research approach. The major findings are divided into 4 main research perspectives. These perspectives relate to the analysis of:

1. Organizational commitment in the nursing workplace
2. Commitment as part of raising awareness and motivation in nursing student embarking on the employment process
3. Concepts resembling commitment or concepts to which commitment is integral, for example studies and scales created to measure concepts such as 'hardiness' in the workplace
4. Commitment as part of interpersonal relationship in nursing and upbringing such as maternal and paternal relationships

This research showed the existence 'care commitment' as a meaningful concept within the nursing environment. The researchers hope to extend this research by incorporating triangulation into future analysis of methods and samples.

Correspondence to : Keiko MATSUMOTO Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare
Kawasaki University of Medical Welfare
Kurashiki, 701-0193, Japan
E-Mail: keimatsu@mw.kawasaki-m.ac.jp
(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.18, No.2, 2009 329-335)