

A 県内の病院に勤務する男性看護職の 職業コミットメントに関する実態

白木 公介¹⁾, 梅村 俊彰²⁾, 八塚 美樹²⁾

1) 富山大学大学院 医学薬学教育部 看護学専攻 (修士課程) 成人看護学講座

2) 富山大学学術研究部医学系成人看護学 1

要 旨

男性看護職の職業コミットメントの実態とその関連要因を明らかにするため、A 県内の病院に勤務する男性看護職を対象に、質問紙調査を行なった。調査項目は、基本属性、職業コミットメント、看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度、男性看護職の性差に関する項目である。結果、分析対象は 206 名であり、基本属性から、男性看護職の特徴を持つ集団であった。男性看護職の職業コミットメントについて、女性看護職よりも功利的職業コミットメントが高く、情緒的職業コミットメントが低い傾向を示した。男性看護職の職業コミットメントに関連する要因では、家庭生活の充実、職場内での男性看護職のネットワーク、希望の部署への配属、職業継続意志が挙げられた。また、看護師の仕事の価値のおき方と満足度との関連から、看護部への信頼、人間関係、専門職性、仕事の満足度が、職業継続を促進するために重要と考えられた。性差に関する項目では、役割を發揮することで職業コミットメントに肯定的に関連すると考えられた。

キーワード

男性看護職, 職業コミットメント, 職業継続, 性差, 専門職性

はじめに

コミットメントは、1970 年代、組織への帰属意識を表す組織コミットメントが注目され、その後、職業への帰属意識を表す職業コミットメントへと発展した¹⁾。職業コミットメントは、自分を自己の職務の専門分野と同一視する程度、専門分野の発展の為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を表す概念として用いられる²⁾。Meyer ら¹⁾は、職業コミットメントが 3 つの構成要素から成ることを示し、職業への情緒的な愛情を表す情緒的職業コミットメント、職業を辞めたり他の職業に変わることによって過去に費やしてきた時間や費用の損失を恐れる意識に基づく功利的職業コミットメント、職業に対

する責任や義務感、忠誠心を表す規範的職業コミットメントに分けた。3 つの構成要素のどの部分が優勢かによって、例えば、情緒的職業コミットメントが高いと自ら望んでその職業に留まるといった傾向が分かる。

看護におけるコミットメントの研究では、組織コミットメントと職業コミットメントの両方で結果が報告されている。看護職の心理的 Well-being と専門職性を、組織コミットメントと職業コミットメントで比較した研究³⁾では、職業コミットメントが高い方がより心理的 Well-being や専門職性が高いと報告されている。看護職は情緒的職業コミットメント、功利的職業コミットメント、規範的職業コミットメントの順で高く⁴⁾、職業に愛着を持って留まっていると考えられる。また、

看護職の職業コミットメントは、職業満足度や職業継続意志と正の相関があり⁵⁾、バーンアウトとは負の相関がある⁶⁾ことも報告されている。

2016年、男性看護職は看護職全体の6.9%となり⁷⁾、看護師に名称が統一された2002年の4.2%から増加した。今後も男性看護職は増加していくと考えられ、男性看護職が職業継続できる取り組みが必要であると考えた。しかし男性看護職は、女性看護職や女性患者との関係構築に困難を抱えたり⁸⁻¹⁰⁾、性差を理由に女性患者にケアを拒否された経験がある^{8) 10)}と報告され、職場での人間関係において女性看護職とは異なる体験をしている。このため、男性看護職の職業コミットメントは女性看護職と異なる結果となる可能性がある。

そこで本研究では、男性看護職の職業コミットメントの実態とその関連要因を明らかにすることを目的とした。これにより、男性看護職の特徴を理解し職業継続を促進するための示唆を得ることが期待できる。

研究対象と方法

1. デザイン

関係探索研究

2. 研究対象

A 県内の病院に勤務する男性看護職

3. 調査期間

2019年7月～8月

4. 調査方法

A 県内の全ての病院の施設長または看護部長に、書面または口頭で同意を得た後、説明文書、質問紙、返信用封筒を施設に郵送し、男性看護職に配布してもらった。回収は施設を介さず、郵送で行った。

5. 調査項目

1) 基本属性

性別、年齢、配偶者、子ども、免許、認定看護師など職務に関連する資格、教育歴、看護職を志

した時期、看護職経験年数、職業継続意志、病床数、所属部署、職位、雇用形態、勤務形態、希望の部署、職場内の男性看護職のネットワーク、現在の部署の経験年数の計18項目。すべて回答時点の回答を求めた。

2) 職業コミットメント

Meyerら¹⁾が開発、佐藤ら⁴⁾が翻訳した日本語版職業コミットメント尺度を使用した。尺度は、情緒的職業コミットメント6項目、功利的職業コミットメント6項目、規範的職業コミットメント6項目の計18項目からなる。各項目は、「全くその通りではない」(1点) - 「全くその通りだ」(5点)の5件法を用い、得点範囲は18～90点である。得点が高いほど職業コミットメントが高いことを示す。

3) 看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度

中山ら¹¹⁾が開発した「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」尺度を、「看護婦」を「看護師」に修正して用いた。この質問紙は5つのスケール、「管理システム」15項目、「仕事上の人間関係」26項目、「専門職性」12項目、「看護師としての自己実現」10項目、「看護師の仕事の満足度」7項目の計70項目からなり、各スケールはさらにサブスケールに分かれる。「管理システム」は、給料3項目、労働条件と福利厚生4項目、看護管理システム6項目、キャリアアップの機会2項目からなる。「仕事上の人間関係」は、スタッフ間の人間関係6項目、医師との人間関係4項目、看護管理者との人間関係3項目、患者との人間関係5項目、家族との人間関係4項目、病棟への所属感4項目からなる。「専門職性」は専門職意識2項目、決定権4項目、自律性3項目、ケア提供時間3項目からなる。「看護師としての自己実現」は、看護志向性3項目、現実志向性2項目、創造性2項目、変革力3項目からなる。各項目は、「全く思わない」(1点) - 「非常に思う」(5点)の5件法を用い、得点範囲は70～350点である。得点が高いほど、認識や受け止め方が強いことを示している。

4) 男性看護職の性差に関する項目

先行研究^{8) 12)}から、職業コミットメントに関連すると考えられる性差に関する項目 11 項目を抽出した。性差による困難や戸惑いを表す項目 6 項目、性差に関する役割認識を表す項目 3 項目、男性看護職同士のつながりを表す項目 2 項目からなり、「全く思わない」(1点) - 「非常に思う」(5点) の 5 件法で集計し、得点範囲は 11 ~ 55 点である。

6. 分析方法

1) 基本属性

データ分析には、統計ソフト SPSS ver.25 for Windows を用いた。2 群の比較には対応のない t 検定、3 群以上の比較には一元配置分散分析を行い多重比較 (Bonferroni) を行った。また、関連にはピアソンの相関係数を用いた。有意水準は 5% 未満とした。

倫理的配慮

本研究を行うにあたり、対象施設の代表者に研究の主旨を口頭または書面で説明し、同意を得た。研究対象者には、研究の目的・意義、研究の方法、期間、研究対象者に生じる負担及び利益、協力の任意性、途中撤回の権利、個人情報保護を書面にて説明し、調査票の返送をもって同意を得た。対象者より得られたデータは、鍵のかかるロッカーにて保管し、インターネットに接続しないコンピュータを用いて、データの分析と管理を行った。また、研究終了後、データの削除をするなど、データの取り扱いには十分配慮した。なお、この研究は、富山大学人間を対象とし医療を目的としない研究倫理審査委員会の承認 (2019 年 7 月 26 日 J2019006) を得た。

結 果

本同意が得られた 41 の施設に 543 名分の質問紙を送付し、229 名 (回答率 42.2%) から回答を得た。欠損があるものを除き、206 名 (有効回答率 90.0%) の回答を分析対象とした。

1. 男性看護職の職業コミットメントに関する実態

1) 基本属性

対象者の基本属性を、表 1、表 2 に示す。年齢は、30 歳代が 70 人 (34%)、40 歳代が 60 人 (29.1%) と 30、40 歳代が中心の集団であり、配偶者ありは 129 人 (62.6%)、子どもありは 117 人 (56.8%) であった。

2) 職業コミットメント

職業コミットメントについて、平均と標準偏差を表 3 に示す。情緒的職業コミットメント 20.20 ± 4.85 、功利的職業コミットメント 21.36 ± 4.78 、規範的職業コミットメント 16.96 ± 4.55 であった。

3) 看護師の仕事の価値のおき方と満足度

看護師の仕事の価値のおき方と満足度のスケールとサブスケールについて、平均と標準偏差を表 4 に示す。「管理システム」 42.46 ± 8.74 、「仕事上の人間関係」 81.02 ± 10.29 、「専門職性」 35.10 ± 5.19 、「看護師としての自己実現」 27.47 ± 5.35 、「看護師の仕事の満足度」 18.70 ± 4.32 であった。

4) 男性看護職の性差に関する項目

男性看護職の性差に関する項目について、平均と標準偏差を表 5 に示す。もっとも平均の高い項目は、「拒否されても仕方がない」 3.82 ± 0.98 であった。

2. 男性看護職の職業コミットメントに関連する要因

1) 基本属性

基本属性について職業コミットメントの比較を行った結果、有意差のあったものを表 6 に示す。

情緒的職業コミットメントでは、職場内での男性看護職のネットワークが「あり」 20.87 ± 4.79 、「なし」 19.16 ± 4.78 であり、「あり」が「なし」に比べ有意に高かった。

功利的職業コミットメントでは、年齢が 60 歳代以上 20.91 ± 4.59 、50 歳代 20.00 ± 5.22 、40 歳代 21.92 ± 4.61 、30 歳代 22.50 ± 4.73 、20 歳代 19.49 ± 4.25 であり、30 歳代が 20 歳代より有意に高かった。配偶者が「あり」 22.73 ± 4.37 、「な

し」 19.06 ± 4.56 であり、「あり」が「なし」に比べ、有意に高かった。子どもが「あり」 22.54 ± 4.66 、「なし」 19.81 ± 4.50 であり、「あり」が「なし」に比べ有意に高かった。

規範的職業コミットメントでは、希望の部署が「はい」 17.68 ± 4.77 、「いいえ」 16.15 ± 4.21 であり、「はい」が「いいえ」に比べ有意に高かった。

経験年数、職業継続意思との関連で、有意差のあったものを表7に示す。職業継続意志に関して、

すべての職業コミットメントと正の相関が見られた。

2) 看護師の仕事の価値のおき方と満足度

看護師の仕事の価値のおき方と満足度の各スケールと職業コミットメントの関連を、表8に示す。

情緒的職業コミットメントと規範的職業コミットメントは、すべてのスケールと正の相関を示し

表1 基本属性

		n=206	
		人	%
性別	男性	206	(100.0)
年齢	60歳代以上	11	(5.3)
	50歳代	26	(12.6)
	40歳代	60	(29.1)
	30歳代	70	(34.0)
	20歳代	39	(18.9)
配偶者	あり	129	(62.6)
子ども	あり	117	(56.8)
免許	看護師	188	(91.3)
	准看護師	18	(8.7)
認定看護師など 職務に関連する資格	あり	17	(8.3)
教育歴	大学院	4	(1.9)
	大学	13	(6.3)
	短期大学(3年)	15	(7.3)
	養成所(3年)	141	(68.5)
	その他	31	(15.1)
看護職を志した時期	高校卒業以降	104	(50.5)
	高校生	84	(40.8)
	中学生	14	(6.8)
	小学生	2	(1.0)
平均±標準偏差			
看護職経験年数		12.63±9.82	
職業継続意志		3.30±0.92	

表2 基本属性

		n=206	
		人	%
病床数	700床以上	20	(9.7)
	500-699床	47	(22.8)
	300-499床	28	(13.6)
	100-299床	82	(39.8)
	100床未満	24	(11.7)
所属部署(複数回答)	内科	56	(27.2)
	精神科	45	(21.8)
	外科	23	(11.1)
	集中ケア室	19	(9.2)
	手術室	16	(7.8)
	整形外科	16	(7.8)
	救命救急	14	(6.8)
	脳神経外科	11	(5.3)
	小児科	8	(3.9)
	リハビリテーション科	8	(3.9)
	外来	5	(2.4)
	地域包括ケア病棟	4	(1.9)
	血液透析科	4	(1.9)
職位	管理職(師長以上)	11	(5.3)
雇用形態	常勤	199	(96.6)
勤務形態	三交替	99	(48.1)
	二交替	75	(36.4)
	日勤のみ	24	(11.7)
希望の部署	はい	108	(52.4)
職場内の男性看護職のネットワーク	あり	126	(61.2)
		平均±標準偏差	
現在の部署の経験年数		4.56±5.77	

表3 職業コミットメント

				n=206
得点範囲	情緒的 職業コミットメント	功利的 職業コミットメント	規範的 職業コミットメント	
6-30	20.20 ± 4.85	21.36 ± 4.78	16.96 ± 4.55	

表4 看護師の仕事の価値のおき方と満足度

		n=206	
スケール	サブスケール	得点範囲	平均 ± 標準偏差
管理システム		15-75	42.46 ± 8.74
	給料	3-15	7.62 ± 2.34
	労働条件と福利厚生	4-20	11.25 ± 2.97
	看護管理システム	6-30	17.40 ± 4.30
	キャリアアップの機会	2-10	6.19 ± 1.53
仕事上の人間関係		26-130	81.02 ± 10.29
	スタッフ間の人間関係	6-30	19.64 ± 3.47
	医師との人間関係	4-20	10.76 ± 2.57
	看護管理者との人間関係	3-15	9.17 ± 2.25
	患者との人間関係	5-25	16.48 ± 2.63
	家族との人間関係	4-20	13.27 ± 2.25
	病棟の所属感	4-20	11.71 ± 2.59
専門職性		12-60	35.10 ± 5.19
	専門職意識	2-10	5.99 ± 1.42
	決定権	4-20	12.43 ± 2.26
	自律性	3-15	8.63 ± 1.75
	ケア提供時間	3-15	8.05 ± 1.88
看護師としての自己実現		10-50	27.47 ± 5.35
	看護志向性	3-15	9.00 ± 2.14
	現実志向性	2-10	5.93 ± 1.21
	創造性	2-10	5.95 ± 1.38
	変革力	3-15	6.59 ± 2.15
看護師の仕事の満足度		7-35	18.70 ± 4.32

表5 男性看護職の性差に関する項目

		n=206	
	得点範囲	平均 ± 標準偏差	
援助を拒否されたことがある	1-5	3.47 ± 1.05	
拒否されても仕方がない	1-5	3.82 ± 0.98	
援助に戸惑いを感じたことがある	1-5	3.02 ± 1.09	
代わってもらうことを苦に感じる	1-5	2.25 ± 1.05	
不穏患者の対応を求められる	1-5	3.63 ± 1.01	
女性看護職からいい影響を受けている	1-5	3.00 ± 0.93	
不穏患者の対応をすべき	1-5	3.67 ± 0.96	
男女の看護職には特有の役割がある	1-5	3.58 ± 0.99	
チームワーク形成に関わっている	1-5	3.05 ± 0.92	
男性看護職が増えてほしい	1-5	3.97 ± 0.95	
男性看護職がいると心強い	1-5	3.97 ± 0.93	

表6 基本属性と職業コミットメントの関連

				n=206
		人	情緒的 職業コミットメント	p
職場内の男性看護職の ネットワーク	あり	126	20.87 ± 4.79	0.01
	なし	80	19.16 ± 4.78	
		功利的 職業コミットメント		
年齢	60歳代以上	11	20.91 ± 4.59	0.01
	50歳代	26	20.00 ± 5.22	
	40歳代	60	21.92 ± 4.61	
	30歳代	70	22.50 ± 4.73	
	20歳代	39	19.49 ± 4.25	
配偶者	あり	129	22.73 ± 4.37	0.00
	なし	77	19.06 ± 4.56	
子ども	あり	117	22.54 ± 4.66	0.00
	なし	89	19.81 ± 4.50	
		規範的 職業コミットメント		
希望の部署	はい	108	17.68 ± 4.77	0.02
	いいえ	96	16.15 ± 4.21	

対応のないt検定, 一元配置分散分析 *p<0.05, **p<0.01

表7 基本属性と職業コミットメントの関連

		n=206		
		情緒的 職業コミットメント	功利的 職業コミットメント	規範的 職業コミットメント
職業継続意志		0.53**	0.35**	0.29**

ピアソンの相関係数 **p<0.01

表8 看護師の仕事の価値のおき方と満足度と職業コミットメントの関連

		n=206		
スケール	情緒的 職業コミットメント	功利的 職業コミットメント	規範的 職業コミットメント	
管理システム	0.30**	0.16*	0.30**	
仕事上の人間関係	0.51**	0.13	0.34**	
専門職性	0.43**	0.14*	0.35**	
看護師としての自己実現	0.56**	0.14*	0.41**	
仕事の満足度	0.38**	0.11	0.35**	

ピアソンの相関係数 *p<0.05, **p<0.01

表9 男性看護職の性差に関する項目と職業コミットメントの関連

	n=206		
	情緒的 職業コミットメント	功利的 職業コミットメント	規範的 職業コミットメント
援助を拒否されたことがある	0.07	0.14*	-0.10
拒否されても仕方がない	0.14	0.19**	-0.01
援助に戸惑いを感じたことがある	0.03	0.19**	0.00
代わってもらうことを苦に感じる	-0.07	0.03	0.02
不穏患者の対応を求められる	0.01	0.26**	-0.09
女性看護職からいい影響を受けている	0.30**	0.04	0.20**
不穏患者の対応をすべき	0.21**	0.16*	0.12
男女の看護職には特有の役割がある	0.03	0.18*	-0.02
チームワーク形成に関わっている	0.33**	0.05	0.27**
男性看護職が増えてほしい	0.12	0.11	0.21**
男性看護職がいると心強い	0.10	0.11	0.12

ピアソンの相関係数 *p<0.05, **p<0.01

た。功利的職業コミットメントは、「管理システム」、「専門職性」、「看護師としての自己実現」のスケールと正の相関を示した。

3) 男性看護職の性差に関する項目

男性看護職の性差に関する項目と職業コミットメントの関連の結果を、表9に示す。

情緒的職業コミットメントは、「女性看護職からいい影響を受けている」($r = 0.30$: $p < 0.01$)、「不穏患者の対応をすべき」($r = 0.21$: $p < 0.01$)、「チームワーク形成に関わっている」($r = 0.33$: $p < 0.01$)と正の相関が見られた。

功利的職業コミットメントは、「援助を拒否されたことがある」($r = 0.14$: $p < 0.05$)、「拒否されても仕方がない」($r = 0.19$: $p < 0.01$)、「援助に戸惑いを感じたことがある」($r = 0.19$: $p < 0.01$)、「不穏患者の対応を求められる」($r = 0.26$: $p < 0.01$)、「不穏患者の対応をすべき」($r = 0.16$: $p < 0.05$)、「男女の看護職には特有の役割がある」($r = 0.18$: $p < 0.05$)と正の相関が見られた。

規範的職業コミットメントは、「女性看護職からいい影響を受けている」($r = 0.20$: $p < 0.01$)、「チームワーク形成に関わっている」($r = 0.27$:

$p < 0.01$)、「男性看護職が増えてほしい」($r = 0.21$: $p < 0.01$)と正の相関が見られた。

考 察

1. 男性看護職の実態

基本属性では、A県の男性看護職は、概ね先行研究と類似した結果であった。全国の50床以上の病院に勤務する男性看護職を対象とした研究¹³⁾でも、平均年齢 38.17 ± 9.14 歳であり、ほぼ同等と考える。同様に、東海地方の200床以上の病院の男性看護職を調査した研究¹⁴⁾では、配偶者ありが約60%と類似していた。本研究における対象は、男性看護職の特徴を概ね表している集団と考えられる。

看護師の仕事の価値のおき方と満足度において、「管理システム」は、給料や労働条件、院内での看護部門の地位や管理スタイルに対する受け止め方、「仕事上の人間関係」は、ケアを展開する上での人間関係や相互作用のありようをどのように受け止めているかを表している。「専門職性」は、看護師がどの程度仕事上で決定権をもち主体性・自律性をもって従事しているか、自分の

仕事を他の人に誇れる仕事として意識できているか、「看護師としての自己実現」は、専門職業人としての能力をどのように発揮しているか、やりがいをもどのように見出しているかを表している。田村ら¹⁵⁾は男女を含む看護職を対象に研究を行い、「管理システム」 42.0 ± 7.2 、「仕事上の人間関係」 81.7 ± 9.5 、「専門職性」 35.6 ± 4.6 、「看護師としての自己実現」 28.2 ± 5.2 、「看護師の仕事の満足度」 18.5 ± 3.1 という結果を得た。本研究との比較から、男女を含む看護職全体と比較して、男性看護職は、看護師としての仕事の価値のおき方や満足度では大きな差は見られなかった。

男性看護職の性差に関する項目では、「援助を拒否されたことがある」と「援助に戸惑いを感じたことがある」の平均は、「まあまあ思う」(3点)以上であった。全国の男性看護職を対象とした研究⁸⁾においても同様の結果であり、ほとんどの男性看護職がケアを拒否された経験を持ち、戸惑いを感じながらケアを行っていることが示唆された。一方で、「拒否されても仕方がない」、「不穏患者の対応を求められる」、「男女の看護職には特有の役割がある」においても、平均は「まあまあ思う」(3点)以上であった。これらの結果から、男性看護職は性差からケアを拒否されたり困難を抱えているが、それを仕方がないことであると納得し、男女での特有の役割を自覚していると推察された。

2. 男性看護職の職業コミットメント

情緒的職業コミットメントは、自らが望んで職業を継続することにつながる¹⁾。すなわち、この項目の点数が高いほど、愛着を持ち自ら進んで職業を継続しようとする。情緒的職業コミットメントは、本研究において 20.20 ± 4.85 であった。卒業後1～8年の男女含む看護職を対象とした岡田ら¹⁶⁾は 22.5 ± 3.3 、東北と関東地方の300床以上の病院の看護職を対象としたSatohら⁵⁾は 21.17 ± 3.89 であった。これらと比較すると、本研究の結果はやや低い傾向にある。鈴木¹⁷⁾は、看護職のワークライフコンフリクトの男女比較をした研究において、男性看護職は女性看護職よりも、働くことが好きで続けているのではなく、働く

ことを当然と感じながら仕事を継続していると報告している。そのため、本研究における男性看護職においても、情緒的職業コミットメントが低い傾向を示した可能性がある。

功利的職業コミットメントは、現在の職業を離れる場合に予想される損得に影響される。本研究において 21.36 ± 4.78 であり、岡田ら¹⁶⁾の 19.5 ± 4.3 と比較して高い傾向にある。男性看護職は、看護職になるために費やした時間や労力、費用が大きいと感じ、より功利的職業コミットメントが高くなった可能性がある。

規範的職業コミットメントは、その職業に責任や義務感を持っているかを表す。Meyerら¹⁾は、強い規範的職業コミットメントを持つことで、個人がそうすべきと思われ職業に留まると述べている。規範的職業コミットメントは、本研究において 16.96 ± 4.55 、岡田ら¹⁶⁾の研究では 17.7 ± 4.1 、Satohら⁵⁾の研究では 17.26 ± 3.85 であった。先行研究の結果と比較しても大きな差はなく、規範的職業コミットメントについては性差による違いはないと考えられる。

Meyerら¹⁾は、職業コミットメントは、個人と職業との関係を表し、職業コミットメントの得点は職業を継続するかどうかの指標となる。また、職業コミットメントのそれぞれの項目の値によって、どのような特徴があるかを知ることができる。男性看護職の特徴として、男女含む看護職と比較すると、功利的職業コミットメントは高く、情緒的職業コミットメントは低い傾向が示された。

3. 男性看護職の職業コミットメントに関連する要因

1) 基本属性

年齢に関して、功利的職業コミットメントは20歳代が30歳代に比べ、有意に低かった。男女含む看護職を対象とした先行研究において、年齢と職業コミットメントの間に関連が見られた研究^{19) 20)}と、見られなかった研究^{21) 22)}があった。

Meyerら¹⁾は、功利的職業コミットメントは、職業を変更した時にその価値が減少あるいは失う可能性があるとして高まるとしている。つまり、本研

究における結果から、20歳代の男性看護職は30歳代に比べ、職業を変更することに抵抗を持っていないと推察された。

配偶者と子どもに関して、功利的職業コミットメントは、いずれも「あり」が「なし」に比べ有意に高かった。矢野ら²³⁾は、病院に勤務する女性看護職において、既婚女性看護職の方が全ての職業コミットメントが有意に高く、職業生活と家庭生活の両方を持っている方が職業コミットメントが高い可能性を指摘し、家庭生活から得られるものが職業に対する肯定的態度を促進していると推察している。一方、300床以上の病院に勤務する男女含む看護職を対象とする研究¹⁹⁾では、配偶者の有無、子どもの有無と職業コミットメントの間には有意差が見られなかった。本研究の結果から、男性看護職では家庭生活の充実が職業生活に肯定的な影響を与える可能性がある。

看護職経験年数に関して、職業コミットメントに有意な相関は見られなかった。男女含む公立病院に勤務する看護職を対象とした研究²⁰⁾では、勤続年数と職業コミットメントの間には有意な相関が見られたが、男女含む2つの大学病院に勤務する看護職を比較した研究²⁴⁾では相関は見られなかった。石田ら²⁴⁾は、看護職の職業コミットメントはもともと一貫して高く、経験年数よりもむしろ組織内でキャリアを伸ばせる可能性が高い方が高値になると指摘している。男性看護職においても、職業コミットメントを向上させるためには単純に経験年数を積むだけではなく、キャリアを伸ばせるよう検討する必要がある。

職場内の男性看護職のネットワークの有無に関して、全国の150床以上の病院に勤務する男性看護職を対象とした研究²⁵⁾において、80%の男性看護職が同じ病棟や病院に男性看護職がいることで心強さや安心感をもつと報告している。本研究でも同様の傾向から、職場内での男性看護職のネットワークが「ある」が「ない」に比べ、情緒的職業コミットメントが有意に高値を示したと考える。

希望の部署に関して、規範的職業コミットメントにおいて希望の部署に配属されている方がそうでない方に比べ、有意に高かった。300床以上の

病院に勤務する看護職を対象とした研究¹⁹⁾と、大学病院に勤務する新卒看護職を対象とする研究²²⁾において、希望の部署に配属されている者はそうでない者と比べ職業コミットメントが有意に高かった。関根ら¹⁹⁾は、看護職を希望部署に配属することでストレスを軽減し、職業コミットメントを高める要因になる可能性があると指摘している。本研究においても、看護職を希望の部署に配属することで規範的職業コミットメントを高める可能性が示された。

職業継続意志に関して、300床以上の病院に勤務する男女含む看護職を対象とした研究⁵⁾で、本研究同様、全ての職業コミットメントと有意な相関が見られた。また、Satohら⁵⁾の研究でも、情緒的職業コミットメントが職業継続意志と最も強く相関していた。これらから、男性看護職は、職業への情緒的な愛着である情緒的職業コミットメントが職業継続意志と強く関連していると考えられる。

2) 看護師の仕事の価値のおき方と満足度について

「管理システム」は、全ての職業コミットメントと正の相関を示した。看護管理システムは、臨床の看護職が看護部のあり方をどう捉えているかを測定する項目であるため、看護部の方針や目標が明確に示されているほど高く評価される。中山ら¹¹⁾は、看護部が病院の中で明確に位置付けられ、看護部の取り組みに賛同できれば、仕事への満足度は高いものとなり、看護職が看護部を信頼できるかどうかに関わっていると指摘している。職業コミットメントにおいても、男性看護職が看護部を信頼できるかどうかの影響すると考えられる。

「仕事上の人間関係」は、情緒的職業コミットメントと規範的職業コミットメントとの間に相関を示した。病棟は、病棟師長をはじめ、スタッフなど複数の人間で構成されている。関根ら¹⁹⁾の研究において、職場の人間関係を良好と感じている方が職業コミットメントが高く、矢野ら²⁶⁾の研究においても、職業コミットメントと上司および同僚との関係には有意な相関が見られた。また、矢野ら²⁶⁾は、職場の人間関係によって職業コミッ

トメントは支えられているとも述べており、男性看護職の職場の人間関係と職業コミットメントは重要な関係があり、それが病棟への所属感として反映されていると考える。また、関根ら¹⁹⁾の研究において、ケアリング行動と職業コミットメントの関係において、常に患者を尊重して関わる、常に患者を中心に考えて行動するなど、患者との関係が良好な者ほど職業コミットメントが高い傾向にあった。本研究においても同様の傾向と言え、男性看護職の職業コミットメントには患者との人間関係も重要であることが示唆された。

「専門職性」は、全ての職業コミットメントと正の相関を示し、中でも情緒的職業コミットメントは相関係数が高い傾向を示した。専門職意識は、看護職という職業を誇れる仕事であると認識したり、他職種に対し看護職としての意見を述べるができることといった項目である¹¹⁾。看護職員実態調査²⁷⁾でも、男性看護職が看護職を魅力と考える理由として最も高かったのが、「専門性が高いから」であり、男性看護職にとって専門性は重要な項目であるといえる。酒井ら³⁾は、看護職は組織への定着を主眼に置くのではなく、看護職としての職業意識を高めるような教育や人事考課が求められていると推察している。本研究においても、管理システムよりも専門職性が職業コミットメントと強く相関している傾向を示したことから、看護職としての専門職意識を高める取り組みが重要と考える。

「看護師としての自己実現」は、全ての職業コミットメントと正の相関が見られた。これらは、看護職という職業を自身の中でどのように捉え、努力し職業にどのように関わっているかを表す項目である¹¹⁾。自己実現と職業コミットメントに関する先行研究において、公立病院に勤務する男女含む看護職を対象とした研究²⁰⁾でも本研究同様に、職業コミットメントと自己実現の間に正の相関があった。これらから、男性看護職も同様に、自己実現が高値であるほど職業コミットメントも高いと言える。

「看護師の仕事の満足度」に関して、300床以上の病院に勤務する男女含む看護職を対象とした研究⁴⁾において、全ての職業コミットメントと

正の相関を示した。本研究において、情緒的職業コミットメントと規範的職業コミットメントとは正の相関を示したが、功利的職業コミットメントとは有意な相関が見られなかった。佐藤ら⁴⁾の研究においても、功利的職業コミットメントと職業満足度は、情緒的職業コミットメントや規範的職業コミットメントと比較して弱い相関であるため、男性看護職が仕事に対して満足しているかどうかは功利的職業コミットメントには大きな影響を与えないと推察された。一方で、情緒的職業コミットメントと規範的職業コミットメントは仕事の満足度と関連しているため、職業継続を促進するために重要な要因となると考えられる。

3) 男性看護職の性差に関する項目

男性看護職の性差に関する項目に関して、「援助を拒否されたことがある」や「援助に戸惑いを感じたことがある」は、功利的職業コミットメントと有意な相関が見られたが、いずれも弱い相関であった。男性看護職はケアに関して、提供できるケアに線引きをしたり女性患者の気持ちを理解しており²⁸⁾、仕方ないことと認識し工夫して接しているため大きな困難にはならない⁹⁾と報告されている。これらのことから、性差による困難に対し、仕方ないと感じたり自分なりの対処法をもって臨むため、職業コミットメントには大きく関連しなかったと考えられる。

これに対して、「女性看護職からいい影響を受けている」や「チームワーク形成に関わっている」が、情緒的職業コミットメントと有意に相関した。女性看護職の期待に応え、男性看護職の能力を発揮することは、良好な人間関係を形成すると報告されており²⁸⁾、本研究においても、役割を認識し発揮することで職業コミットメントに肯定的に関連したと考えられる。

結 語

A県内の病院に勤務する男性看護職の職業コミットメントについて、女性看護師を対象とした先行研究の結果より功利的職業コミットメントが高く、情緒的職業コミットメントが低い傾向を示

した。男性看護職の職業コミットメントに関連する要因では、家庭生活の充実、職場内での男性看護職のネットワーク、希望の部署への配属、職業継続意志が挙げられた。また、看護師の仕事の価値のおき方と満足度との関連から、看護部への信頼、人間関係、専門職性、仕事の満足度が職業継続を促進するために重要と考えられた。性差に関する項目では、役割を発揮することで職業コミットメントに肯定的に関連すると考えられた。

本研究の限界と今後の展望

A 県内の病院に勤務する看護職のみを対象にしているため、地域性や県民性などの特徴がある可能性がある。全国の男性看護職で同様の結果が得られるか、さらに研究が必要である。また、本研究は男性看護職のみを対象としており、今後、女性看護職を対象として比較をすることが考えられる。

謝 辞

本研究にあたり、研究に協力いただいた各病院の病院長、看護師長、また、調査票に回答いただいた男性看護職の皆様へ深く感謝申し上げます。

利益相反の開示

本研究における利益相反はない。

引用文献

- 1) Meyer JP, Allen NJ, Smith CA: Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol* 78 (4) : 538-551, 1993.
- 2) 独立行政法人 労働政策・研究機構：中小企業と若年人材 -HRM チェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討 -。134 : 89-112, 2014.
- 3) 酒井淳子, 矢野紀子, 羽田野花美ほか：30 代女性看護師の専門職性と心理的 well-being - 組織コミットメントおよび職業コミットメントのタイプによる検討 -。愛媛県立医療技術大学紀要 1 (1) : 9-15, 2004.
- 4) 佐藤みほ, 朝倉京子, 渡邊生恵ほか：日本語版職業コミットメント尺度の信頼性・妥当性の検討。 *日本看護科学学会誌* 35 : 63-71, 2015.
- 5) Satoh M, Watanabe I, Asakura K: Occupational commitment and job satisfaction mediate effort-reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science* 14 (1) : 49-60, 2017.
- 6) 澤田忠幸：看護師の職業・組織コミットメントと専門職行動、バーンアウトとの関連性。 *心理学研究* 80 (2) : 131-137, 2009.
- 7) 厚生労働省大臣官房統計情報部：平成 28 年衛生行政報告例（就業医療関係者の概況）。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/>（2019 年 5 月 28 日閲覧）
- 8) 前田貴彦, 立松生陽, 辻本雄大ほか：女性患者と女性看護師への関わりに対する男性看護師の実態。 *三重県立看護大学紀要* 18 : 37-41, 2015.
- 9) 高橋良, 田中真琴, 任和子：一般病棟に勤める男性看護師が職場で感じる困難とその対処。 *京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻紀要健康科学* 9 : 41-51, 2013.
- 10) 北林司, 萩原英子, 鈴木珠水ほか：臨床で男性看護師が経験する女性看護師の差異。 *群馬パース大学紀要* 5 : 653-658, 2007.
- 11) 中山洋子, 野嶋佐由美：看護研究の現在 - 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析。 *看護* 53 (8) : 81-91, 2001.
- 12) 藤川君江, 渡辺俊之, 小成祐介ほか：精神科看護における性別役割について 男性看護師自身の役割認識からの検討。 *日本精神科看護学術集会誌* 56 (2) : 301-305, 2013.
- 13) 中村博文, 渡辺尚子, 浅井美千代ほか：男性看護師の職業的アイデンティティに影響を及ぼす要因の構造的な分析。 *北日本看護学会誌* 18 (1) : 29-37, 2015.
- 14) 中垣明美：男性看護師の生涯発達の様相 時間的展望と職務満足との関連からの検討。 *日本*

- 看護医療学会雑誌 13 (1) : 11-20, 2011.
- 15) 田村正枝, 竹内幸江, 藤垣静枝ほか: 看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討. 長野県看護大学紀要 9 : 65-74, 2007.
- 16) 岡田弘美, 伊藤美千代, 川原理香ほか: 東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生の動向調査 第1報 - 職業コミットメントに焦点を当てて -. 東京医療保健大学紀要 1 : 27-33, 2017.
- 17) 鈴木康広: 男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの比較. 日本健康医学会雑誌 26 (2), 86-92, 2017.
- 18) 竹本由香里: 看護職における職務満足度と職業継続意志に関する研究. 進路指導研究 21(2) : 1-10, 2003.
- 19) 関根由紀子, 富田幸江: 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, 2018.
- 20) Ogura N, Nishizawa Y: Relationship between Career Commitment and Achievement Motive of Nurses Working in Government-run hospitals in Japan. 日本看護科学会誌 35 : 63-71, 2012.
- 21) 黒白恵子: 訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因 HRM チェックリストを活用した検討. 日本在宅ケア学会誌 14 (2) : 50-57, 2011.
- 22) 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.
- 23) 矢野紀子, 羽田野花実, 酒井淳子ほか: 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. 愛媛県立医療技術大学紀要 1 (1) : 9-15, 2005.
- 24) 石田真知子, 柏倉映子: 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 2 病院の比較から. 東北大学医学部保健学科紀要 13 (1) : 3-10, 2004.
- 25) 上杉佑也, 前田貴彦, 辻本雄大ほか: 男性看護師の就業状況・環境に関する実態 男性看護師の年代別での比較. 三重県立看護大学紀要 19 : 25-30, 2016.
- 26) 矢野紀子, 羽田野花実, 酒井淳子ほか: 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.
- 27) 日本看護協会 医療政策部: 2017年 日本看護職員実態調査. 日本看護協会調査研究報告 92 : 8, 2018.
- 28) 永田和也, 志田京子, 撫養真紀子: 新卒新人男性看護師の職場適応に関連する要因. 大阪府立大学看護学雑誌 23 (1) : 1-9, 2017.

Occupational commitment among male nurse in A prefecture

Kosuke SHIRAKI¹⁾, Toshiaki UMEMURA²⁾, Miki YATSUDUKA²⁾

- 1) Department of Adult Nursing Graduate School of Medicine and Pharmaceutical Sciences, University of Toyama
- 2) Department of Adult Nursing1, Graduate School of Medicine and Pharmaceutical Sciences, University of Toyama

Abstract

We Clarified the actual occupational commitment of male nurses and it's related factors. We conducted a questionnaires survey of male nurses working in several hospitals in A prefecture. The survey items were basic attributes, occupational commitment, work values and satisfaction in nursing, and gender differences. The research clusters consisted of 206 male workers who basically attributed in nursing. Male nurses have higher practical occupational motivations than female counterparts, however lower emotional occupational motivations.

Possible elements supporting the occupational motivations of the male nurses come from aspirations for better family bonds, the appreciations of the network among the male co-workers, ambitions to transfer to preferred positions and the pride of continuing the job. Also self-evaluations and the degrees of satisfactions by cultivating the trust level among the nursing division, among the human relations, occupational prides and the satisfaction derived from the work play the important role to maintain the drive to continue to be a nurse. About the possible emotional discrepancies against the female co-workers, it is considered to be their achievement motivations as a male that positively maintain the occupational motivations.

Keywords

male nurses, Occupational commitment, gender differences