初期キャリアにある女性看護師の職業継続意思への一考察

金城学院大学 堀 井 希 依 子*

The Intentions of Early-Career Nurses to Continue Working

Kieko HORII

(Kinjo Gakuin University)

The purpose of this study was to identify the factors that cause female nurses to terminate work early in their nursing careers. A survey of 808 nurses less than ten years into their careers was conducted, covering background factors (age, education, workplace, night shifts, working hours, instructional role), psychological factors (organizational commitment, job satisfaction, reality shock), and the intention to continue work following marriage and/or childbirth. A covariant structure analysis was conducted on 405 valid samples to examine the relative influence of these three factors. The results indicated that working nights lowered nurses' organizational commitment and that reality shock had a negative effect on their intention to continue working. It was also found that playing an instructional role increased organizational commitment, helped nurses overcome reality shock, and had a positive effect on their intention to continue working.

Keywords : intention to continue working, female nurses, early career

1. 問題背景

近年、高齢化の進展、医療技術の進歩により看護師へのニーズが高まっている。現在、日本看護協会では高齢化の進展に伴い、高齢者介護のあるべき姿として介護予防、在宅重視、多様な居住施設での医療の強化を目指しており、看護師を求める場所が従来の病院施設だけでなく、在宅や訪問看護ステーションなどにおいても求められるようになっている（日本看護協会，2007）。さらに、近年の医療技術の進歩は目覚ましい。例えば、抗がん剤の進歩により、同じ疾病を持つ患者に対してでも、個々の状態に合わせた多様な投薬治療が可能となっている。このような現状に伴って、各医療分野において高い専門性や知識を持った看護師が求められ、認定看護師や専門看護師資格の取得が奨励されている。

しかし、このような看護師へのニーズの高まりに反して、現在看護師の人手不足は深刻な問題となっている。看護師の人手不足の原因としては、離職率の高さが挙げられる。2003 年から 2005 年の 3 年間に於いて、その離職率は 11.6% から 12.3% へと増加しており、離職率は

今後も増加の一途を辿るとの予想がなされている。また、特に新卒看護師の離職率は高く、2005 年の新卒看護師の離職率は 14.5% となっている（日本看護協会）。さらに潜在看護師の存在も看護師の人手不足に影響を及ぼしている。潜在看護師とは、看護師免許を取得してはいるが、現在は何かの理由により看護師としての就業をしていない者のことを指す。厚生労働省によると、現在日本には約 65 万人の潜在看護師が存在すると報告されており、この数は、看護師免許取得者の約 3 割に及ぶ。

これまで概観したように、看護師へのニーズの高まりに反して、看護師の人手不足は深刻化している。このような現状を鑑みると、看護師の離職防止策の必要度は非常に高く、日本看護協会では新卒看護師、看護師の離職防止、潜在看護師の復職は強化項目として掲げられている。実際に現時点において、日本は年間 100 万人が死亡する多死時代に突入しており、20 年後には年間 170 万人が死亡する時代を迎えると予測されている。少子高齢化の進展を背景として、今後 18 歳人口は減少し、現在の 127 万人から 2030 年には約 100 万人台にまで減少すると予想されている（総務省（将来人口推計），2007）。このことから、看護職員の養成数を大幅に増加させることで看護師数を確保しようとする試みは非現実的であり、既存の看護師をいかに定着させるかがポイント

*金城学院大学大学院 人間生活学研究科 博士後期課程。

出所：厚生労働省「2007 年衛生行政報告例」より。

図 1 看護師の年齢階級別就業者割合

トとなるだろう。

また、看護師の年齢階級別の就業者割合の変化を見ると図1のように表わされる。図1を見ると、就業者数は25～29歳という年齢階級をピークとして、それ以降年齢が上がるほど、就業者が減少するという関係性が読み取れる。看護師の離職防止策は重要であるが、その中でも特に新卒の段階から29歳くらいまでのキャリアの浅い、つまりは初期キャリア段階にある看護師の離職行動を減少させることは、その後の年齢階級の就業者数のボトムアップに繋がるのではないかと考えられ、初期キャリア段階にある看護師の職業継続に関する実証研究が求められるだろう。

2. 先行研究

看護師の職業継続に関しては、主に看護管理の分野で研究がなされてきた。また、その研究は大別して次の2つのアプローチから実施されている。第一に看護師の背景要因と職業継続との関係性、第二に看護師の心理要因と職業継続との関係性である。

看護師の背景要因と職業継続との関係性に関する研究では、看護師自身の背景（性別、年齢、勤続年数など）や勤務する病院の労働条件などの要因と職業継続との関係性が調べられてきている。二瓶・筒井・田口ほか（1997）は、看護師の年齢、ジョブローテーション、勤務施設という要因がその後の職業継続に影響を及ぼすことを明らかにしている。また、田口・尾崎・二瓶ほか（1997）の研究では、育児を負う看護師への勤務上の配慮、仕事内容に見合った適切な給与、看護師個人の仕事に対する好意的な態度が職業継続に影響を及ぼすことを示している。これら以外の研究では、業務に関する

十分なサポート体制、人間関係、適切な労働内容といった要因や（塚本，2007）、有給休暇の取りやすさ、夜勤の有無、経験年数が職業継続に影響を及ぼすことが明らかにされている（林・米山，2008）。

看護師の心理要因と職業継続との関係性に関する研究では、その要因をリアリティショックに求める研究が多い。橋本（2003）は、就職1年以内に退職した看護師の心理的变化に関して面接法を用いて分析し、就職後のリアリティショックが退職行動の契機になっていること、リアリティショックへの対処期間中に十分なサポートが受けられなかったことが職業継続の断念につながっていることを明らかにしている。勝原・ウィリアムソン・尾形（2004）は、就職前と就職後1～2ヶ月の看護師に対して面接法による縦断調査を実施し、新卒看護師のリアリティショックの実態を捉えている。それによると、新卒看護師のリアリティショックは、「看護師のイメージと実際の臨床看護師とのギャップ」「看護への期待と現実の看護とのギャップ」「組織に所属することへの漠然とした考えと現実の所属感とのギャップ」「大学教育での学びと臨床実践で必要な知識や技術とのギャップ」「予想される臨床指導と現実の指導のギャップ」「覚悟している以上に厳しい現実のギャップ」「自己イメージと現実の自分とのギャップ」の7つが存在していることを明らかにしている。さらに難波・太田・近藤ほか（1994）の研究では、リアリティショックの要因として、看護学生時代の実習では受け持つことのない重症患者を受け持つという体験など、技術の応用や検査、処置などに際してリアリティショックを感じているとしている。以上のようにキャリアの浅い、初期キャリア段階の看護師の退職行動の要因としては、一貫してリアリティショ

ックがその1つとして挙げられている。

しかしながら、これまでの看護師の職業継続に関する実証研究においては、リアリティショックという心理的な側面からのアプローチはなされているものの、それ以外の離職行動と絡めて捉えられてきた心理要因との検討はなされていない。行動科学の分野では、リアリティショックだけでなく職業継続意思の規定要因に関する研究が蓄積されてきた（例えば、Edwards & Peccei, 2010; Parasuraman, 1982; Podsakoff, LePine & LePine, 2007; Randel & Ranft, 2007; Richer, Blanchard & Vallerand, 2002; Vandenberg & Nelson, 1999 など）。そこで本研究では、既存の看護師をいかにして組織に定着させるのかに着目することから、個人が組織に対して形成する態度である、組織コミットメントと職務満足に焦点を当てる。これらの変数に関しても、先行研究では離転職との関係性についての研究が多く蓄積されている（例えば、George, 1996; Jaros, 1997; Taylor, Audia & Gupta, 1996; Wasti, 2003 など）。加えて、これまでの看護師の職業継続に関する先行研究では、職業継続を規定する要因として年齢や性別など調査対象者の背景要因を取り上げる実証研究は存在するものの、それらの変数と心理要因との関係性を絡めて看護師の職業継続の問題を分析する実証研究も見当たらない。

3. 研究目的

本研究では、初期キャリア段階にある看護師の背景要因、心理要因と職業継続に焦点を当てる。具体的には、これまで単一的な要因でしか捉えられていない看護師の背景要因と心理要因の2つの要因が、初期キャリア段階にある看護師の職業継続に対してどのような影響を及ぼしているのかを実証的に明らかにする。

4. 研究の枠組み

本研究では、図2に示すモデルを仮説的に想定し、Amos16.0による共分散構造分析を実施する。背景要因には、①年齢、②卒業課程（専門学校、短期大学、4

年制大学、大学院）、③勤務部署（外来、病棟、手術室、集中治療室）、④夜勤の有無、⑤週当たりの実労働時間、⑥教育役割の有無を設定した。ここで⑥に設定した教育役割の有無に関して説明を加える。本研究における教育役割とは、プリセプターシップ制度におけるプリセプターの役割を指す。プリセプターシップ制度とは、看護実践の場面で、先輩看護師（プリセプター）が新人看護師（プリセプティ）に対して1対1で一定期間にわたり、共に業務にあたりながら教育、指導を行う制度である。2005年の日本看護協会の調査によると、日本では85.6%の病院組織がプリセプターシップ制度を導入している。また同調査では、プリセプターの役割は看護師としての就業経験年数が3年目の看護師が担うことが最も多い結果となっており、以下、4年目、5年目の看護師が担う割合が高いということが報告されている。以上のことからプリセプターの役割は初期キャリア段階で担う特徴的な役割の1つとして捉えることができるため本研究では質問項目として採用した。なお、質問は調査時点においてプリセプターの役割を担当しているかどうかを尋ねた。要因に関しては、①組織コミットメント、②職務満足、③リアリティショックを設定した。そして因子分析より得られた下位概念を観測変数として持つ潜在変数を設定した。また、職業継続意思に関しては、今回の調査が初期キャリア段階にある看護師を対象にしており、一般的な女性のライフコースとして結婚、出産を控えているまたは経験する時期であることを考慮して、①結婚後の職業継続意思と②出産後の職業継続意思の2つを観測変数として持つ潜在変数を設定し、分析を行った。

上記の各変数は、図2に示すように背景要因と心理要因とがどのように結婚後、出産後の職業継続意思に影響を及ぼすのかを確認するモデルを設定した。

5. 調査方法

5.1 調査手続きおよび調査対象者

本研究における調査は、愛知県内にある複数の診療

図2 研究の枠組み

科を持つ 4 つの病院の協力を得て実施した。調査対象者は、調査協力の得られた 4 つの病院に勤務する女性看護師である。また対象者は、准看護師経験を持たない看護師経験年数が 10 年目以下の女性正看護師と限定した。調査は、質問紙により行い、2006 年 8 月から 9 月にかけて実施した。質問紙は、各診療科の責任者を通して調査対象者に配布され、記入済みの質問紙は、質問紙とともに配布したのり付封筒に入れ、封をした状態で看護部に設置した質問紙回収箱へ投函してもらった。調査対象者数は 808 名であり、回収数は 561 であった。そのうち、欠損値を含むものを分析の対象外としたため、有効回答数は 405（有効回答率：50.1%）であった。

5.2 調査項目

本研究において、調査対象者には対象者の背景、組織コミットメント、職務満足、リアリティショック、職業継続意思に関して質問した。

調査対象者の背景要因として、年齢、卒業課程（専門学校卒、短期大学卒、4 年制大学卒、大学院卒）、勤務部署（外来、病棟、手術室、集中治療室）、夜勤の有無、週当たりの実労働時間、教育役割の有無、婚姻状況（未婚、既婚（離死別を含む））、子どもの有無を尋ねた。年齢と週当たりの実労働時間については実数をそのまま使用し、卒業課程については選択肢を順位尺度にして得点が増えるほど高等化するように設定した。また、それ以外の変数についてはすべてダミー変数として分析に使用した。

組織コミットメントは、「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ」と定義される（Steers, 1977）。本研究では、Allen & Meyer (1990) によって開発され、高橋（1999）によって日本語訳された 24 項目からなる日本語版 3 次元組織コミットメント尺度を使用した。本研究では、もともとは「会社」と表記されていた部分を調査対象者が病院施設に勤務する看護師であることを考慮してすべて「病院」に替えて質問紙を作成した。ここでは、リッカート 4 点尺度（1 = あてはまらない、2 = あまりあてはまらない、3 = 少しあてはまる、4 = あてはまる）により測定した。

職務満足は、「個人が彼の職務価値を達成する、もしくは促進するものとして、その職務を評価することからもたらされる快適な情緒」と定義される（Locke, 1976）。本研究では、先行研究を基に 8 項目からなる尺度を構成し、リッカート 4 点尺度（1 = 全く満足していない、2 = あまり満足していない、3 = 少し満足している、4 = 非常に満足している）により測定した。

リアリティショックは、「組織での仕事や組織への所

属の実際とのギャップに初めて出会うことから生じるショック」であるとされる（Schein, 1978）。本研究では、小川（2005）が作成した尺度を一部修正し、16 項目からなる尺度を使用した。リアリティショックに関しても、リッカート 4 点尺度（1 = 全くそう思わない、2 = あまりそう思わない、3 = 少しそう思う、4 = かなりそう思う）により測定した。

職業継続に関しては、婚姻状況に関する質問で「未婚」と回答した調査対象者に「結婚後に看護師を続ける意思はあるか」を尋ねた。また、子どもの有無を確認する質問で「子供なし」と回答した調査対象者に「出産後に看護師を続ける意思はあるか」を尋ねた。それぞれリッカート 5 点尺度（1 = 絶対に続ける、2 = たぶん続ける、3 = わからない、4 = たぶん辞める、5 = 絶対にやめる）を設定した。なお、職業継続意思の両変数については、分析時に得点を逆転させ使用した。

6. 結 果

6.1 調査対象者の個人背景

対象者の平均年齢は、25.92 歳（SD = 3.31）であり、卒業課程は、「専門学校卒」が 339 名と最も多く、以下「4 年制大学卒」が 50 名、「短期大学卒」が 16 名、「大学院卒」が 0 名であった。また調査対象者の勤務部署については、「病棟」と答えた者が 318 名で最も多く、次いで「手術室」51 名、以下「外来」22 名、「集中治療室」14 名となっていた¹。夜勤の有無に関しては、「夜勤あり」とした者が 328 名、「夜勤なし」とした者が 77 名で、週当たりの実労働時間の平均は、45.36 時間（SD = 6.45）となっていた。プリセプターの役割について尋ねた教育役割の有無に関しては、「ある」と回答した者が 195 名、「ない」と回答した者が 210 名であった。対象者のうち「未婚」と回答した者は 345 名で、「既婚（離死別を含む）」と回答した者は 60 名であった。子どもの有無に関しては、「子どもなし」とした者が 374 名で、「子どもあり」が 31 名であった。また婚姻状況で「未婚」と回答した者に質問した、結婚後の職業継続意思の平均値は、3.20（SD = 1.04）となっており、「どちらとも言えない」と回答する者が多かった。さらに子どもの有無で「子どもなし」と回答した者を対象に質問した、出産後の職業継続意思に関しては、平均値が 2.71（SD = 1.04）となっており、「たぶん辞める」と回答するものが多かった。

6.2 因子分析

組織コミットメント、職務満足、リアリティショックに関しては、因子構造を確認するために主因子法による因子分析の後、プロマックス回転を行った。

6.2.1 組織コミットメント²

第一因子は、「私はこの病院に愛情を感じていると思う」「私は、自分が病院の一員なのだ、と強く感じることもある」など6項目から構成されていた。所属している病院に対する愛着や所属している病院と個人との同一化に関する内容であると考えられた。そのため、先行研究にならって「情動的コミットメント」の因子と名付けられた。

第二因子は、「この病院で働くことに道徳的な義務を感じる」「病院から病院へと渡り歩くことは、倫理に反すると思う」など6項目から成っていた。現在所属している病院への職業継続に関する因子であると考えられ、「規範的コミットメント」の因子と名付けられた。

第三因子は、「いま病院を辞めたら、損すると思う」「いま、この病院に勤めている理由は、勤めたいからではなく、勤める必要があるからだ」など6項目で構成されていた。ここでは、現在勤務している病院での就業を継続することによって得るインプットに対する意識の内容が含まれていると考えられたため、「継続的コミットメント」の因子と名付けられた。

また、使用した24項目のうち6項目に関しては、因子負荷量が低いため削除項目とした。以上の因子分析結果から得られた上記の項目からなる下位尺度を構成し、分析に使用した（累積寄与率38.8%）。

6.2.2 職務満足

第一因子は、「職場での上司との人間関係に満足している」「職場での同僚との人間関係に満足している」という人間関係に対する満足を表す2項目から成っており、「人間関係満足」の因子と名付けられた。

第二因子は、「現在の仕事に満足している」「現在の職場に満足している」という仕事への満足を表す2項目から成っており、「仕事満足」の因子と名付けられた。

第三因子は、「現在の労働時間の長さに満足している」「現在の給与に満足している」という労働条件に関する2項目から成っており、「労働条件満足」の因子と名付けられた。

また、使用した8項目のうち2項目に関しては、因子負荷量が低いため削除項目とした。以上の因子分析結果から得られた上記の項目からなる下位尺度を構成し、分析に使用した（累積寄与率58.3%）。

6.2.3 リアリティショック³

第一因子は、「就職後、実際の仕事内容にショックを受けた」「就職後、実際の病院組織の姿にショックを受けた」など4項目から構成されていた。就職前に持って

いた理想像と現実との差によるショックの因子であると考えられるため、「理想と現実のギャップ」の因子と名付けられた。

第二因子は、「勤務部署の上司とは仕事に関して相談する」「勤務部署の上司とは仕事以外の事も相談する」などの4項目から構成されていた。職場における上司に対する信頼感を表す因子であると考えられたため、「上司への信頼感」の因子と名付けられた。

第三因子は、「就職後、やりたい仕事が見つかった」「就職後、自分の適性がわかってきた」の2項目から構成されていた。自身の興味や適性に関する内容であると考えられたため、「自己の適性への理解」の因子と名付けられた。

また、使用した16項目のうち6項目に関しては、因子負荷量が低いため削除項目とした。以上の因子分析結果から得られた上記の項目からなる下位尺度を構成し、分析に使用した（累積寄与率56.5%）。

6.3 分析結果

表1は、職業継続と背景要因、心理要因に関する諸変数間の相関関係を示したものである。分析にはスピーマンの順位相関分析を使用した。

6.3.1 背景要因と心理要因の関係性

背景要因と心理要因の関係性を見ると、背景要因に設定した「夜勤の有無」「週当たりの実労働時間」「教育役割の有無」といった要因と心理要因との間に相関関係が見られた。

まず、「夜勤の有無」に関しては、夜勤があることは、特に組織コミットメントの第一因子に設定した「情動的コミットメント」（ $\rho = -.23, p < .01$ ）、職務満足の第二因子「仕事内容満足」（ $\rho = -.32, p < .01$ ）、第三因子「労働条件満足」（ $\rho = -.31, p < .01$ ）と負の相関が確認された。また夜勤の有無は、リアリティショックに対しても負の影響力を持っており、夜勤があることは、「理想と現実のギャップ」（ $\rho = .23, p < .01$ ）を高め、「上司への信頼感」（ $\rho = -.22, p < .01$ ）や「自己の適性への理解」（ $\rho = -.22, p < .01$ ）を低めることが確認された。

「週当たりの実労働時間」に関しては、実労働時間が長いことは、職務満足の第三因子である「労働条件満足」（ $\rho = -.26, p < .01$ ）との間に負の相関関係が認められ、実労働時間が長いという労働条件は満足度を下げることが確認された。

「教育役割の有無」については、職務満足の第三因子である「労働条件満足」（ $\rho = -.24, p < .01$ ）との間に負の相関関係が確認された。また、教育役割はリアリテ

表 1 相関分析

変数名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 結婚後の職業継続意思	0.69**																	
2 出産後の職業継続意思	0.04	0.06																
3 年 齢	0.02	0.03	-0.28**															
4 卒業課程	-0.08	0.09	0.17	0.07														
5 病 棟	0.08	0.09	0.17	-0.07	-0.06													
6 病棟以外の勤務部署	0.076	0.06	0.28**	-0.20**	-0.11*	0.08												
7 夜勤の有無	-0.07	-0.06	-0.03	0.01	-0.10*	0.08	0.08											
8 実労働時間	0.08	0.08	0.30**	-0.21**	-0.10*	0.03	0.04	0.08										
9 教育役割	0.24**	0.27**	0.05	0.01	0.02	-0.02	-0.23**	-0.11*	0.13*	(0.81)								
10 情動的コミットメント	0.17**	0.09	-0.10	0.04	0.01	0.02	0.05	-0.12*	0.04	0.74**	(0.72)							
11 規範的コミットメント	0.16**	0.20**	0.03	0.05	0.01	0.01	0.02	-0.08	0.10*	0.75**	0.61**	(0.71)						
12 継続的コミットメント	0.17**	0.15**	-0.03	-0.12	0.04	-0.03	0.11*	0.01	0.11*	0.21**	0.34**	0.03	(0.72)					
13 人間関係満足	0.22**	0.23**	-0.06	0.08	0.04	-0.02	-0.32**	-0.16	-0.13*	0.31**	0.45**	0.11*	0.56**	(0.71)				
14 仕事内容満足	0.12*	0.14**	-0.04	0.05	0.14**	-0.10	-0.31**	-0.26**	-0.24**	0.24**	0.31**	0.14**	0.21**	0.42**	(0.71)			
15 労働条件満足	-0.19**	-0.16**	-0.03	0.11*	0.05	-0.11*	0.23**	0.03	-0.22**	-0.16**	-0.28**	-0.07	-0.19**	-0.24**	-0.24**	(0.85)		
16 理想と現実のギャップ	0.17**	0.14**	0.04	-0.02	0.05	-0.05	-0.22**	0.01	0.22**	0.23**	0.30**	0.14**	0.45**	0.33**	0.13*	-0.14**	(0.83)	
17 上司への信頼感	0.07	0.07	0.05	0.02	-0.01	-0.01	-0.22**	-0.05	0.21**	0.07	0.15**	0.01	0.07	0.07	0.01	-0.02	0.23**	(0.70)
18 自己の適性への理解																		

() 内：Cronbachのアルファ係数を示す。

**：1%水準 *：5%水準

イショックにも有意な影響力を持っており、教育役割を持っているということが、「理想と現実のギャップ」($\rho = -.22, p < .01$)を低め、「上司への信頼感」($\rho = .22, p < .01$)や「自己の適性への理解」($\rho = .21, p < .01$)を高めることが確認された。

6.3.2 心理要因と職業継続意思の関係性

表1より職業継続意思と有意な相関関係があったのは、心理要因のみとなっていた。また、その内容としては、「結婚後の職業継続意思」と「組織コミットメント」(情動的コミットメント: $\rho = .24, p < .01$, 規範的コミットメント: $\rho = .17, p < .01$, 継続的コミットメント: $\rho = .16, p < .01$), 「職務満足」(人間関係満足: $\rho = .17, p < .01$, 仕事内容満足: $\rho = .22, p < .01$, 労働条件満足: $\rho = .12, p < .05$)との間に有意な正の相関関係が確認された。また同様に「出産後の職業継続意思」と「組織コミットメント」(情動的コミットメント: $\rho = .27, p < .01$, 継続的コミットメント: $\rho = .20, p < .01$), 「職務満足」(人間関係満足: $\rho = .15, p < .01$, 仕事内容満足: $\rho = .23, p < .01$, 労働条件満足: $\rho = .14, p < .01$)との間に有意な正の相関関係が確認された。このことから、組織コミットメントと職務満足の高い看護師は、職業継続意思が高いという関係性が見出せた。また、「リアリティショック」と職業継続意思との関係については、「リアリティショック」の第一因子に設定した「理想と現実のギャップ」と「結婚後の職業継続意思」($\rho = -.19, p < .01$), 「出産後の職業継続意思」($\rho = -.16, p < .01$)との間に負の相関関係が確認され、理想と現実のギャップを強く感じている者ほど、職業継続意思は低いという関係性を持っていた。また、「リアリティショック」の第二因子である「上司への信頼感」と「結婚後の職業継続意思」($\rho = .17, p < .01$), 「出産後の職業継続意思」($\rho = .14, p < .01$)との間に正の相関関係が確認され、上司への信頼感が高い者の職業継続意思は高いという傾向が見られた。

6.3.3 共分散構造分析

本研究では、研究の枠組みに基づいて共分散構造分析を実施した。結果を図3に示す。分析は、研究の枠組みで示したモデルの範囲内で設定した変数に対するパスの加除を行い最良のモデルを探索した。本研究において設定した因果関係モデルの適合度は、GFI = 0.96, AGFI = 0.94, CFI = 0.92, RMSEA = 0.01となっており、十分な値が示された。なお、図3への表記は省略しているが、分析に際してはすべての内生変数に対して誤差変数を設定した。また、「組織コミットメント」「職務満足」「リアリティショック」の潜在変数間に共分

散を仮定したが、共分散に関しても図3への記載を省略した。

分析の結果、背景要因のうち「夜勤の有無」が心理要因の「組織コミットメント」($\rho = -.21, p < .05$)と「リアリティショック」($\rho = .51, p < .001$)に対して有意な効果を及ぼしていることが明らかになった。さらに、背景要因の中の「教育役割の有無」も同様に心理要因の「組織コミットメント」($\rho = .25, p < .01$)と「リアリティショック」($\rho = -.59, p < .001$)に対して有意な効果を示していた。

また、心理要因の「組織コミットメント」が「職業継続意思」に対して有意な効果を及ぼしていることが確認された($\rho = .21, p < .001$)。さらに、心理要因の「リアリティショック」も同様に「職業継続意思」に対して有意な効果を示した($\rho = -.90, p < .001$)。

以上の結果から、背景要因である「夜勤の有無」と「教育役割の有無」が心理要因に設定している「組織コミットメント」と「リアリティショック」に有意なパスを形成していた。このことから、夜勤があることが「組織コミットメント」を低め、そして「リアリティショック」を高める効果が確認された。教育役割の有無に関しては、ブリーチターの役割があることが「組織コミットメント」を高め、そして「リアリティショック」を低下させる効果が認められた。さらに「組織コミットメント」と「リアリティショック」は、「職業継続意思」に対して有意な効果を持っていることが示された。これらのことから、初期キャリア段階にある女性看護師の職業継続意思は、背景要因と心理要因が影響を及ぼして職業継続意思に効果を持つことが確認された。

7. 考 察

共分散構造分析の結果、図3に示した職業継続モデルが構築され、「組織コミットメント」と「リアリティショック」が職業継続意思に影響を及ぼすことが示された。また、今回のモデルでは、「夜勤の有無」と「教育役割の有無」という背景要因が「組織コミットメント」「リアリティショック」の各構成概念と関係し、「職業継続意思」に影響を及ぼすことが示された。

分析の結果から、初期キャリア段階にある看護師にとって夜勤という勤務形態が組織コミットメントを低め、リアリティショックを高めることが確認された。初期キャリア段階にある看護師は、専門性という点ではまだ発展途上にあるものと考えられる。そのような状況の中で、夜勤を担当するということは、日中よりも人数の少ない状態で患者の看護に当たらねばならず、精神的な負担は大きいものと考えられる。そのような緊迫した状態が、組織コミットメントやリアリティショックといった心理要

図 3 共分散構造分析結果

因に影響を及ぼし、職業継続意思を左右するものと考えられる。また、夜勤労働にはその負担感や生活リズムとの相性、ライフスタイル、看護師個人の健康状態、体力など個人差を伴うものであると考えられ、何かしらの個人的な事由を抱える看護師にとっては、職業継続と両立しがたい労働条件であるといえる。それに対して現在、病院組織に限らず一般企業等を見てみると、早朝の勤務や夜間の勤務など労働者の勤務時間は多様化している。これは労働者が自身のライフスタイルに合わせた働き方を選択していることの表れであると考えられる。日本看護協会においても看護師の職業継続に関してワーク・ライフ・バランスの実現を目標に掲げている。職業継続を促すためにも看護師が自身のライフスタイルに合わせた働き方を選択できるような制度の本格的な導入が将来的には必要であると考えられる。

また、プリセプターの役割について尋ねた教育役割の有無に関しては、分析の結果からプリセプターという新卒看護師の教育を担うことが組織コミットメントを高め、リアリティショックを低める効果を持つことが示された。プリセプターという役割は、ほとんどの看護師が初期キャリア段階で経験する代表的な役割である。このプリセプターという組織的な役割を任されるという経験が、看護師にとって組織の一員であるという意識を強める結果に繋がっており、組織コミットメントに対して有意な効果を持っているものと考えられる。また、リアリティショックに関しては、プリセプターを担う看護師は、このようなリアリティショックをすでに克服した者が選出されている可能性が考えられ、本研究で示したプリセプターの

役割とリアリティショックとの関係性が見いだされたものと思われる。しかし一方では、日本における現行のプリセプターシップ制度は、うまく機能しているとは評価しがたいとされ(勝原, 2005), その一因がプリセプターに対して求められている。プリセプターを担うことによるプレッシャーや通常の業務に加わる形でプリセプターという役割を担うことで負担が増大するためとされている。このような問題を抱えた状態にある看護師は職業継続が困難になる可能性が高まるであろう。そのためには、看護師がより高い専門性や自信を持ってその役割を担えるようにプリセプターに対して、より適切な現任教育を実施する必要があるだろう。

本研究では、研究目的に照らし合わせて設定した仮説的な研究モデルに従って分析を実施した。その結果、これまでの先行研究において設定されていた背景要因、心理要因のいずれかの要因が単一的に職業継続に直接影響を及ぼしているのではなく、背景要因と心理要因とが相互に影響を受け合いながら職業継続に影響を及ぼしていることが明らかになった。この結果は、今後の看護師の職業継続を捉えるに際して、背景要因と心理要因の双方からのアプローチの有益性を示すものであるといえるだろう。

本研究において、心理要因として設定した職務満足は、職業継続意思に有意な効果は確認されなかった。職務満足と離転職に関する先行研究を概観した高橋(2002)によると、職務満足が離転職に及ぼす効果は比較的小さいか中程度であると述べており、本研究はこれを支持する結果となった。しかし、本研究で使用した職

務満足尺度の内容を見ると、人間関係、仕事内容、労働条件となっており、外在的な要因のみを尋ねたものとなっている。今後においては、内在的な内容も含めて分析を試みることで職務満足と職業継続意思との関係性を確認する必要があるだろう。

また、本研究では、初期キャリア段階にある看護師の職業継続意思に関するモデルを背景要因と心理要因の2つの側面から分析した。しかしながら、本研究の対象者が女性であり、結婚や出産といったライフイベントを将来に控えていることを考えると、個人の持つライフスタイル観や性役割観といった要因も職業継続意思に影響を及ぼすことが考えられる。本研究で構築されたモデルに加え、さらに多面的に初期キャリアにある看護師の職業継続を捉えていく必要性がある。併せて今後の追跡課題としたい。

謝 辞

私の研究趣旨にご理解を頂き、ご高配を賜りました調査病院の皆様へ深く感謝いたします。また、アンケートにご回答頂きました調査対象者の皆様へ厚く御礼申し上げます。また、本研究の分析、執筆に関するご指導を賜りました金城学院大学大学院人間生活学研究所の宗方比佐子先生、本研究における調査に関するご指導を賜りました南山大学大学院ビジネス研究科の藤原道夫先生、安藤史江先生に心から感謝いたします。

注

¹ 本研究における調査対象者の勤務部署は、大半が「病棟」であり、「外来」、「手術室」、「集中治療室」の選択率は非常に低い結果となっていた。このことから、勤務部署の分析に際しては、選択率の低い変数をまとめ、「病棟」と「病棟以外の勤務部署」として設定した。

² 組織コミットメントは、Allen & Myer (1990) の尺度を高橋 (1999) により日本語訳された尺度を使用した。高橋の研究では、「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)」が想定されている。本研究では、因子の下位尺度の内容は、高橋の研究と合致しているが、因子負荷量の低さから6項目が除外され、18 項目を分析に使用した。

³ リアリティショックは、小川 (2005) の尺度を使用した。小川の研究では、「リアリティショック (5 項目)」、「上司への信頼感 (4 項目)」、「入社前の会社や職務に関する知識の程度 (5 項目)」、「入社後の興味・能力適性の理解 (2 項目)」が想定されている。小川の研究では、一般企業に勤める男女を対象としているのに対して、本研究では看護師という専門職に従事する女性のみを対象としていることから、因子構造を確認し、その結果を分析に使用した。

引用文献

- Allen, N.J. & Meyer J.P. 1990 The measurement and antecedents to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1-18.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. 2010 Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model, *Journal of Personnel Psychology*, **9**(1), 17-26.
- George, J. M. 1996 The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction and positive mood, *Journal of Applied Psychology*, **81**(3), 318-325.
- 橋本結花 2003 就職後1年以内に退職を決断した看護師の退職に至るまでの心理変化の一考察 看護・保健科学研究, **3**(1), 105-110.
- 林 有学・米山京子 2008 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因 日本看護学会誌, **28**(1), 12-20.
- Jaros, S.J. 1997 An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, **51**(3), 319-337.
- 勝原裕美子 2005 看護師ワールドへの参入—ブリセプターシップ再考—看護実践の科学, **30**(10), 62-66.
- 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉 2004 専門職のキャリア発達に影響を与えるリアリティショックの実態—看護学生から看護師への移行プロセスにおけるプロフェッションフッドの変容に焦点を当てて—経営行動科学学会年次大会：発表論文集, (7), 40-47.
- Locke, E.A. 1976 *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- 難波 純・太田にわ・近藤益子ほか 1994 短期大学看護学科の卒業生の reality shock の要因分析 日本看護学会誌, **3**(1), 11-19.
- 二瓶恵子・筒井 静・田口玲子ほか 1997 女性医療関係職種間における職業継続意志の要因とその強さの相違 日本看護学会誌, **6**(1), 26-35.
- 小川憲彦 2005 リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響 経営行動科学, **18**(1), 31-44.
- Parasuraman, S. 1982 Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis, *Journal of Vocational Behavior*, **21**(1), 111-121.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. 2007 Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, **92**(2), 438-454.

- Randel, A. E. & Ranft, A. L. 2007 Motivations to maintain social ties with coworkers: The moderating role of turnover intentions on information exchange, *Group & Organization Management*, **32**(2), 208-232.
- Richer, S. F., Blanchard, C. & Vallerand, R. J. 2002 A motivational model of work turnover, *Journal of Applied Social Psychology*, **32**(10), 2089-2113.
- Schein, E.H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である— 白桃書房 1991)
- 社団法人日本看護協会 2007 平成 19 年版看護白書 日本看護協会出版.
- Steers, R.M. & Spencer, D.G 1977 The Role of Achievement Motivation in Job Design. *Journal of Applied Psychology*, **62**, 472-479.
- 田口玲子・尾崎フサ子・二瓶恵子ほか 1997 女性コ・メディカルの婚姻状況と職業継続 新大医短紀要, **6**(2), 197-205.
- 高橋弘司 1999 態度の測定 (Ⅱ): 組織コミットメント 渡辺直登・野口裕行 (編著) 組織心理測定論—項目反応理論のフロンティア, 第 5 章 (131-154), 白桃書房.
- 高橋弘司 2002 職務満足 宗方比佐子・渡辺直登 (編著) キャリア発達の心理学, 第 5 章 (99-126), 川島書店.
- Taylor, M. S., Audia, G. & Gupta, A. K. 1996 The effect of lengthening job tenure on managers' organizational commitment and turnover, *Organization Science*, **7**(6), 632-648.
- 塚本友栄 2007 就職後早期に退職した新人看護師の経験—就業を継続できた看護師との比較を通して— 看護教育学研究, **16**(2), 12-13.
- Vandenberg, R. J. 1999 Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?, *Human Relations*, **52**(10), 1313-1336.
- Wasti, S. A. 2003 Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **76**(3), 303-321.
- 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp> (2009 年 10 月現在)).
- 社団法人日本看護協会ホームページ (<http://www.nurse.or.jp> (2009 年 10 月現在)).
- 総務省統計局ホームページ (<http://www.stat.go.jp> (2009 年 10 月現在)).
- (平成 21 年 10 月 12 日受稿, 平成 22 年 3 月 30 日受理)