

原著：秋田大学保健学専攻紀要25(1)：37-52, 2017

## 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

成 田 富貴子\* 長谷部 真木子\*\*

### 要 旨

全国の3年課程の看護専門学校の教員を対象に、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ために調査を実施した。

協力の得られた看護教員842名を分析対象とし、以下の結果が得られた。1. 職業継続意思のある人は、約7割だった。教員経験年数が5年以下は、職業継続意思のある人は少なく、11～15年、16～20年は、職業継続意思のある人が多かった。2. 組織コミットメントは、教員経験年数、在職年数、教員養成講習の受講の有無、職業継続意思の有無、職場での相談相手の有無などによって差があった。教員経験年数16～20年は、5年以下より得点が高かった。3. 職業継続意思のある理由は、【看護教員としてのやりがい】【ワークライフバランスの良さ】など11の категорияが抽出された。4. 職業継続に必要な支援には、【職場環境の改善】【看護教員の質の向上への支援】など7の categoriaが抽出された。看護教員の職業継続意思には、個人的要因、組織的要因と関連があり、職業継続意思がある人は組織コミットメントを高めるような支援が有効である。特に教員経験年数5年以下の看護教員は、職業継続意思のある者が有意に少なく、組織コミットメントも低かったことから、職業継続意思がもてるように、成功体験や達成感などの満足感を得られることや、上司や同僚の支援、研修の機会を設ける等、職場環境の整備が必要である。

### I. はじめに

医療を取り巻く環境は、少子高齢化の進展、医療技術の進歩、平均在院日数の短縮化、国民の医療に対する意識の高まり等により、変化してきている。看護師は、質の高いサービスや幅広い役割などが期待され、それに応えていかなければならない。そこで近年、看護基礎教育の充実に向け、4年制大学化が推進されている。平成14年には100校だった看護系大学は年々増加し、平成25年には219校となっている。

しかし平成24年度の看護師の卒業状況では、約6割が看護専門学校の卒業生である<sup>1)</sup>。看護系大学が増加傾向にあっても、看護専門学校は未だ看護師養成の重要な役割を担っているといえる。看護専門学校の教員(以下、看護教員とする)は、4年制大学化の社会風潮により、学校存続の危機感や学生確保の困難、看護

教育の変革による漠然とした不安を抱きつつも、質の高い看護師養成という社会の要請に応えようとする使命感や卒業生の6割を社会に送り出しているという自負、看護教育への責任や喜びなどを見出しながら、教員を続けているのではないかと推察される。だが、看護教員の職業継続意思の要因を明らかにした研究は少ない<sup>2)</sup>。

質の高い看護師を養成するためには、養成する看護教員の質も重要である。看護教員の質を維持し向上させることは、継続教育や自己研鑽、教員として経験を積み重ね、キャリアを形成することであると考えられる。厚生労働省<sup>3)</sup>が平成22年2月に報告した、看護教員を対象とする「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」においても、看護基礎教育を充実させるためには看護教員の質の向上が不可欠であると述べている。

\* 秋田県立衛生看護学院

\*\* 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻

Key Words: 職業継続意思  
組織コミットメント  
看護専門学校教員

キャリアとは、一般には職業経歴と言われているが、人が一生を通過する過程を通して得た役割や経歴、職業上の能力獲得と職業人としての成長過程に関わる概念である<sup>4)5)</sup>。看護職者の多くは、看護師として就業し、キャリアの一步を踏み出し、職業継続を通して能力を高め、やがて、多様な役割を期待されるようになる。看護教員が職業継続を通して教員として必要な能力を高めていくことは、教員としての質の向上につながり、それは看護教育の質に反映されていくと考える。看護教員の質の確保には、教員が職業継続できるよう支援していくことが重要であると考えられる。

看護教員の質や量を確保していく上で、職業継続は重要な因子であると捉えらると、看護教員をいかに定着させるかがポイントになると考えられる。組織成員の定着に関して行動科学の分野では、組織コミットメントの観点からアプローチされている。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」と定義されている。看護師における組織コミットメントの概念分析では、離転職の意思、職務行動、構成員の健康および安寧に影響を与えると言われている<sup>6)</sup>。組織コミットメントを高めることが、離職防止となり、看護職としての職務行動につながるとすれば、看護教員も学校という組織に属していることから、看護教員の組織コミットメントを明らかにすることは、職業継続への支援を検討する資料となりうると考えられる。

看護の領域においては、グレッグら<sup>7)</sup>は、看護師のキャリア発達の構造を明らかにした。その構造は、キャリア発達の基礎としての「職業継続の明確な意思」が存在し、キャリア発達のコアとなるものは「自己実現の手段としての看護師という認識」であり、このコアは「仕事への意欲」、「看護師への肯定的な思い」、「看護とは何かを問い続ける姿勢」、「看護師としての肯定的な自己認知」などによって支えられている。

また、林ら<sup>8)</sup>の研究では、看護師のキャリア形成の概念図を構築し、影響を及ぼす要因として、経験年数、労働条件に対する満足度、職場におけるモデルやメンターの存在をあげ、労働条件に対する満足度は職業継続意思に影響を与えているとしている。

看護という専門性を確立するためには経験を重ねることは重要で、職業を継続する意義は大きいと考えられる。

コミットメントは、一般的に「対象に対するかかわりあいや傾倒、愛着などの意味をもつ心理的態度」を意味する。Allen & Meyer<sup>9)</sup>によれば、「情緒的」「存続的」「規範的」の3つの要素から構成されているとした。対象が組織の場合、組織への愛着をあらわす「情

緒的コミットメント」、組織に留まった時と辞めた時のコストを考慮し組織への存続の意思を表す「存続的コミットメント」、組織への忠誠心や義理、責任において組織に残ろうとする「規範的コミットメント」の3つの要素から構成されるとした。

上野<sup>9)</sup>によると、看護師の離職意図を反映し、その要因を予測するための指標として、情緒的コミットメントが注目されている。また、情緒的コミットメントは看護師の仕事への意欲や生産性にも強く関連することがわかっている。看護師の組織コミットメントは、離転職の意思、職務行動、構成員の健康および安寧に関係するとされている。

勝原<sup>10)</sup>は「看護師の多くが何らかの組織に所属しながらキャリアを歩んでいることを考えると、組織コミットメントという概念がもっと注目されてよい」としている。グレッグ<sup>11)</sup>は、「看護師は主に組織で就業し、その中で経験をもとにキャリアを発展させていっていること、キャリアを積んだ看護師が離職してしまうことでの組織の損失などの視点から、看護師の組織コミットメントを促す必要性がある」としている。また、グレッグ<sup>12)</sup>は、その組織で働く間に、個々の看護師がどのようにキャリア発達していけるか、それを組織がどう支援できるかを考えることが、組織コミットメントを促すと考えられるとしている。

看護教員が、職業継続を通して教員としての能力を高め、キャリア形成していくことは、看護教育の質の向上につながる。キャリア形成のために職業継続を支えることは重要なことであり、組織で働く看護教員がコミットメントできる組織、職場であることが望まれる。組織コミットメントの観点から職業継続への支援を考えることは、看護教員の質の向上につながっていくと考えられる。

組織コミットメントの研究については、臨床看護師を対象にした研究はあるが、看護教員の組織コミットメントについての研究は見当たらない。

## II. 研究の目的と意義

本研究の目的は、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ことである。

この研究により職業継続のために具体的な支援の内容を知ることは、看護教員の職場定着につながり、看護教員の質の向上、さらには看護教育の質の向上に貢献できる。

### III. 本研究の概念枠組み (図1)

看護教員が職業継続するには、職業継続意思を持ち続けることが必要である。職業継続意思には、看護教員の年齢、教員経験年数、在職年数、教員になった動機などの個人的要因、設置主体、教員数、職場環境などの組織的要因が影響していると考え、個人的要因や組織的要因は、組織への愛着を示す組織コミットメントにも影響する。組織コミットメントと職業継続意思は関係があると考えられる。

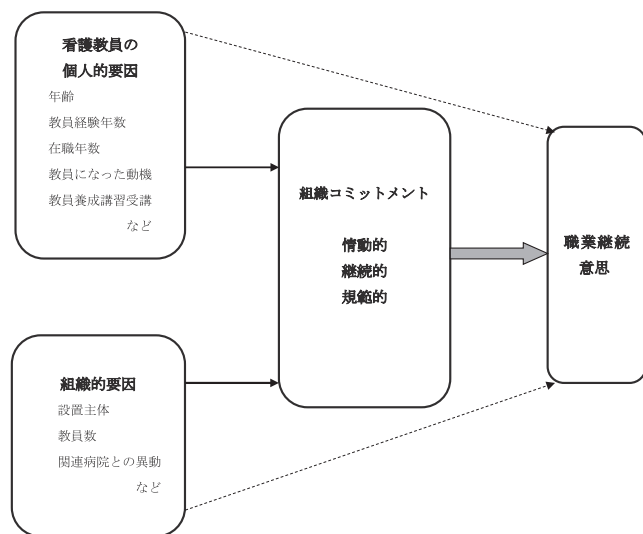


図1 本研究の概念枠組み

### IV. 用語の操作的定義

本研究において使用する用語を、以下のように操作的に定義する。

#### 1) 組織コミットメント

看護教員が所属する組織に対し、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つながり

#### 2) 職業継続意思

職場を限定せず、看護教員という職業を継続する意思

### V. 研究方法

#### 1. 調査対象

各地方厚生局のホームページに掲載されている3年課程の看護専門学校496校とした。各看護専門学校の学校長に郵送で研究の目的、趣旨を説明し、研究への

協力と参加者の募集を依頼した。研究への同意を得られた看護専門学校は224校であり、看護教員2,005名が調査対象となった。対象の条件は、「学校長」「副学校長」「教務主任」「非常勤職員」を除いた看護教員とした。

#### 2. 調査期間

2012年2月～3月

#### 3. 調査内容

無記名自記式によるアンケート調査とした。以下の内容で質問紙を作成した。

##### 1) 対象者の属性

性別、年齢、臨床経験年数(通算)、教員経験年数(通算)、現在の職場での在職年数、最終専門教育課程、看護教員養成講習の受講の有無、配偶者の有無、子どもの有無、看護教員になった動機

##### 2) 組織の特性

設置主体、学校の教員数、関連病院(同一の設置主体あるいは同一の経営主体の病院施設)との異動の有無、実習担当領域と臨床経験領域との一致の有無、職場に仕事のことで相談できる相手の有無

##### 3) 職業継続意思

職業継続意思の有無を選択し、その理由を自由記述してもらった。職業継続の支援策を検討するため、将来の見通しについて、①管理者を目指したい、②看護教員のままで働きたい、③いずれは臨床で看護師として働きたい、④大学等の教員を目指したい、⑤成り行きに任せたい、⑥あまり考えたことがない、⑦その他の7項目から該当するものを選択、「その他」は自由記述とした。今後あらたに学位や資格を取得したいか、「取得したい」場合は、取得したい学位や資格を7項目から選択し、必要な支援については自由記述とした。

##### 4) 組織コミットメント

Allen & Meyerが開発し、高橋弘司<sup>13)</sup>により日本語に翻訳された「組織コミットメント尺度」を使用した。この尺度は24項目から構成され、3つの要素で構成されている。

組織の目標や価値を共有し愛着をもった結びつきを示す『情動的コミットメント』(以下、『情動的』とする)、組織を辞める際の損得勘定に基づく結びつきを示す『継続的コミットメント』(以下、『継続的』とする)、組織に対し義務感や責任感、忠誠心



に基づく結びつきを示す『規範的コミットメント』(以下、『規範的』とする)である。本研究では、調査対象者が看護専門学校に勤務する看護教員であることを考慮し、原本において「会社」と表記されている箇所は「学校」あるいは「職場」に替えて質問紙を作成した。評価尺度は「全くそうだ」(7点)「おおむねそうだ」「ややそうだ」「どちらともいえない」「ややそうではない」「おおむねそうではない」「全くそうではない」(1点)の7件法で回答を求めた。合計点数は、168点～24点で、学校組織に対するコミットメントの度合いが高いほど、得点が高くなる。

#### 4. データの収集方法

看護専門学校の学校長あてに、研究目的と趣旨の説明および研究協力と参加者の募集の依頼を文書で行った。研究協力の得られた看護専門学校に質問紙を送付し、配布を依頼した。対象者は無記名とし、質問紙に自己記載のうえ、同封の返信用封筒に封入し、投函するようにした。

#### 5. データの分析方法

基本統計量を算出後、職業継続意思と属性との関連性を $\chi^2$ 検定および残差分析を行った。組織コミットメント24項目については、3つの構成要素『情動的』『継続的』『規範的』毎の合計得点と「組織コミットメント」全体の得点を算出し(範囲168-24点)、属性別にt検定または一元配置分散分析・Scheffeの多重比較により比較した。すべての解析にSPBSver9.6を使用した。危険率5%未満を有意とした。職業継続意思の有無の理由と、職業継続するために必要な支援の自由記述については、意味内容の類似性で分類し、検討した。

#### 6. 倫理的配慮

秋田大学大学院医学系研究科医学部倫理委員会の審査を受け、承認を得た。研究対象施設の学校長の同意を得たうえで、対象者である看護教員に研究の趣旨を書面で説明し、施設や個人が特定されないようにすること、データは本研究以外には使用しないこと、プライバシー保護のため無記名方式とすること、協力の可否によってなんら不利益を被ることがないこと、回答をもって研究への同意とみなすことを明記した。

## VI. 結 果

調査に協力の意向を示した224校、2,005名の看護教員に質問紙を送付した。看護教員906名(回収率

45.2%)から回答が得られ、そのうち記載の不足のあった64名を除き、842名(有効回答率92.9%)を分析対象とした。

#### 1. 対象者の属性(表1)

性別は、女性が811名(96.3%)、男性が31名(3.7%)であった。平均年齢は $45.4 \pm 7.5$ 歳で、40歳代が407名(48.3%)で最も多かった。平均臨床経験年数は、 $12.6 \pm 6.2$ 年で、6～10年が290名(34.4%)で最も多かった。平均教員経験年数は、 $9.2 \pm 7.0$ 年で、5年以下が311名(36.9%)で最も多かった。平均在職年数は、 $7.0 \pm 6.2$ 年で、5年以下が433名(51.4%)で最も多く、次に6～10年が216名(25.7%)であった。最終専門教育課程は専門学校が576名(68.4%)、大学が101名(12.0%)、短期大学が94名(11.2%)であった。教員養成講習の受講の有無では、講習の受講者は、718名(85.3%)で、受講していない者は120名(14.2%)であった。配偶者、子どもの有無で、配偶者がいる人は、550名(65.3%)、子どものいる人は、540名(64.1%)であった。看護教員になった動機は、職場の上司・先輩の勧めが251名(29.8%)、自ら進んで看護教員になろうと考えたが169名(20.1%)であった。

#### 2. 組織の特性

設置主体は、都道府県・市町村が278名(33.0%)、医師会が100名(11.9%)であった。教員数は、指定規則通りが551名(65.4%)で、関連病院との異動があるのは521名(61.9%)であった。実習担当領域と臨床経験領域が一致しているのは410名(48.7%)であった。職場に仕事のことで相談できる相手がいるのは751名(89.2%)であった。

#### 3. 職業継続意思

職業継続意思があると回答した者は602名(71.5%)であった。将来の見通しでは、看護教員のままで働きたいが208名(24.7%)、いずれは臨床で看護師として働きたいが191名(22.7%)であった。また、今後、学位や資格を取得したいと考えている人は430名(51.1%)で、取得したい学位や資格は、看護系学位187名(43.5%)、教育系学位102名(23.8%)などであった。

#### 4. 職業継続意思と属性との関連(表2)

職業継続意思と属性との関連では、以下に有意な関係がみられた( $p < 0.05$ )。

表1 対象者の属性（個人の特性）

				n = 842
		人数	(%)	平均 (SD)
性別	女性	811	(96.3)	45.4 ( 7.5)
	男性	31	( 3.7)	
年齢	25～30歳	13	( 1.5)	12.6 ( 6.2)
	31～40歳	216	(25.7)	
	41～50歳	407	(48.3)	
	51～60歳	185	(22.0)	
	61歳以上	13	( 1.5)	
臨床経験年数	5年以下	73	( 8.7)	9.2 ( 7.0)
	6～10年	290	(34.4)	
	11～15年	243	(28.9)	
	16～20年	153	(18.2)	
	21～25年	38	( 4.5)	
	26～30年	21	( 2.5)	
	31年以上	13	( 1.5)	
教員経験年数	5年以下	311	(36.9)	7.0 ( 6.2)
	6～10年	227	(27.0)	
	11～15年	143	(17.0)	
	16～20年	102	(12.1)	
	21～25年	36	( 4.3)	
	26～30年	13	( 1.5)	
	31年以上	6	( 0.7)	
在職年数	5年以下	433	(51.4)	7.0 ( 6.2)
	6～10年	216	(25.7)	
	11～15年	92	(10.9)	
	16～20年	64	( 7.6)	
	21～25年	23	( 2.7)	
	26～30年	6	( 0.7)	
最終専門教育課程	31年以上	4	( 0.5)	7.0 ( 6.2)
	専門学校	576	(68.4)	
	短期大学	94	(11.2)	
	大学	101	(12.0)	
教員養成講習の受講	その他	69	( 8.2)	7.0 ( 6.2)
	受講している	718	(85.3)	
配偶者	受講していない	120	(14.2)	7.0 ( 6.2)
	いる	550	(65.3)	
子ども	いない	289	(34.3)	7.0 ( 6.2)
	いる	540	(64.1)	
教員になった動機	いない	298	(35.4)	7.0 ( 6.2)
	①自ら進んで	169	(20.1)	
	②教育に興味	119	(14.1)	
	③上司・先輩の勧め	251	(29.8)	
	④上司の命令	146	(17.3)	
	⑤夜勤がない	38	( 4.5)	
	⑥家事、育児との両立	20	( 2.4)	
	⑦地理的条件	12	( 1.4)	
⑧その他	87	(10.3)		

未記入は掲載省略

## 1) 個人的要因

年齢が31～40歳，臨床経験年数が16～20年，21～25年は，職業継続意思のある人の割合は低かった，教員経験年数が5年以下でも，職業継続意思のある人の割合は低く，11～15年と16～20年では，職業継

続意思のある人の割合が高かった．在職年数では11～15年と16～20年が，職業継続意思のある人の割合が高かった．最終専門教育課程が専門学校の人は，職業継続意思のある人の割合が低く，大学，その他で，職業継続意思のある人の割合が高かった．配偶

表2-1 職業継続意思と属性との関連（個人の特性）

	職業継続意思		P 値
	あり	なし	
年齢 (N=810)			P = 0.0106
25～30歳	10 ( 76.9%)	3 ( 23.1%)	
31～40歳	135 ( 64.9%) /	73 ( 35.1%) *	
41～50歳	302 ( 76.3%)	94 ( 23.7%)	
51～60歳	143 ( 79.4%)	37 ( 20.6%)	
61歳以上	8 ( 66.7%)	4 ( 33.3%)	
臨床経験年数 (N=807)			P = 0.0054
5年以下	59 ( 83.1%)	12 ( 16.9%)	
6～10年	208 ( 73.8%)	74 ( 26.2%)	
11～15年	184 ( 78.3%)	51 ( 21.7%)	
16～20年	99 ( 66.9%) /	49 ( 33.1%) *	
21～25年	20 ( 52.6%) /	18 ( 47.4%) *	
26～30年	16 ( 76.2%)	5 ( 23.8%)	
31年以上	8 ( 66.7%)	4 ( 33.3%)	
教員経験年数 (N=813)			P = 0.0002
5年以下	201 ( 66.1%) /	103 ( 33.9%) *	
6～10年	154 ( 71.6%)	61 ( 28.4%)	
11～15年	118 ( 84.3%) *	22 ( 15.7%) /	
16～20年	85 ( 85.0%) *	15 ( 15.0%) /	
21～25年	26 ( 72.2%)	10 ( 27.8%)	
26～30年	10 ( 76.9%)	3 ( 23.1%)	
31年以上	5 ( 100%)	0 ( 0.0%)	
在職年数 (N=814)			P = 0.0095
5年以下	298 ( 71.0%)	122 ( 29.0%)	
6～10年	147 ( 71.0%)	60 ( 29.0%)	
11～15年	77 ( 83.7%) *	15 ( 16.3%) /	
16～20年	54 ( 85.7%) *	9 ( 14.3%) /	
21～25年	14 ( 60.9%)	9 ( 39.1%)	
26～30年	6 ( 100.0%)	0 ( 0.0%)	
31年以上	3 ( 100.0%)	0 ( 0.0%)	
最終専門教育課程 (N=816)			P = 0.0022
専門学校	393 ( 70.3%) /	166 ( 29.7%) *	
短期大学	65 ( 73.0%)	24 ( 27.0%)	
大学	84 ( 94.4%) *	15 ( 15.2%) /	
その他	59 ( 85.5%) *	10 ( 14.5%) /	
配偶者 (N=814)			P < 0.0001
いる	423 ( 78.9%)	113 ( 21.1%)	
いない	177 ( 63.7%)	101 ( 36.3%)	
子ども (N=813)			P < 0.0001
いる	418 ( 79.2%)	110 ( 20.8%)	
いない	181 ( 63.5%)	104 ( 36.5%)	
教員になった動機 (N=817)			P < 0.0001
①自ら進んで	147 ( 88.6%) *	19 ( 11.4%) /	
②教育に興味	89 ( 78.1%)	25 ( 21.9%)	
③上司の勧め	171 ( 69.2%)	76 ( 30.8%)	
④上司の命令	83 ( 58.5%) /	59 ( 41.5%) *	
⑤夜勤がない	27 ( 75.0%)	9 ( 25.0%)	
⑥家事、育児との両立	18 ( 94.7%) *	1 ( 5.3%) /	
⑦地理的条件	8 ( 72.7%)	3 ( 27.3%)	
⑧その他	59 ( 72.0%)	23 ( 28.0%)	

$\chi^2$ 検定 残差分析による；\*有意に高いもの、/有意に低いもの

者、子どもがいる人は、職業継続意思がある人の割合が高く、看護教員になった動機では、自ら進んで看護教員になろうと考えた、家事・育児と両立させるためを選択した人は、職業継続意思がある人が高く、上司の命令を選択した人は、職業継続意思のあ

る人の割合が低かった。

## 2) 組織的要因

設置主体が都道府県・市町村の学校では、職業継続意思のある人の割合が低く、教員数は指定規則よ

表2-2 職業継続意思と属性との関連(組織の特性)

	職業継続意思		P 値
	あり	なし	
設置主体 (N=810)			P = 0.0238
都道府県・市町村	188 (68.9%) /	85 (31.1%) *	
学校法人	73 (84.9%) *	13 (15.1%) /	
独立行政法人国立病院機構	35 (44.3%)	14 (28.6%)	
医師会	72 (75.8%)	23 (24.2%)	
医療法人	74 (82.2%)	16 (17.8%)	
その他	156 (71.9%)	61 (28.1%)	
教員数 (N=768)			P = 0.0047
指定規則通り	382 (71.5%)	152 (28.5%)	
指定規則より多い	190 (81.2%)	44 (18.8%)	
関連病院との異動 (N=816)			P = 0.0006
ある	353 (69.6%)	154 (30.4%)	
ない	249 (80.6%)	60 (19.4%)	
職場に相談できる相手 (N=814)			P < 0.0001
いる	553 (75.9%)	176 (24.1%)	
いない	47 (55.3%)	38 (44.7%)	
将来の見通し (N=810)			P < 0.0001
管理者	41 (97.6%) *	1 (2.4%) /	
看護教員のまま	200 (97.6%) *	5 (2.4%) /	
臨床で看護師	76 (41.3%) /	108 (58.7%) *	
大学等の教員	57 (86.4%) *	9 (13.6%) /	
成り行き	129 (84.3%) *	24 (15.7%) /	
考えたことがない	33 (70.2%)	14 (29.8%)	
その他	61 (54.0%)	52 (46.0%)	
学位、資格取得 (N=811)			P = 0.0044
したい	327 (77.9%)	93 (22.1%)	
いいえ	270 (69.1%)	121 (30.9%)	
取得したい学位、資格 (N=408)			P = 0.0015
看護系学位	146 (79.8%)	37 (20.2%)	
教育系学位	88 (88.0%) *	12 (12.0%) /	
認定看護師	10 (55.6%) /	8 (44.4%) *	
専門看護師	13 (68.4%)	6 (31.6%)	
認定看護管理者	7 (53.8%) /	6 (46.2%) *	
ケアマネジャー	9 (56.3%) /	7 (43.8%) *	
その他	46 (78.0%)	13 (22.0%)	

$\chi^2$ 検定 残差分析による；\*有意に高いもの、/有意に低いもの

表3 組織コミットメントの合計得点と3つの構成要素の平均値

		n = 842	
		平均値 (SD)	Cronbach's $\alpha$ 係数
3つの構成要素			
情動的	(8項目)	33.71 (8.75)	0.76382
継続的	(8項目)	30.19 (8.18)	0.72687
規範的	(8項目)	30.12 (7.02)	0.73340
合計得点		94.01 (19.35)	0.82853

り多い方が、職業継続意思のある人の割合が高かった。関連病院との異動の有無では、異動がない、職場で相談できる相手がいるが、職業継続意思のある人の割合が高かった。

### 3) 将来の見通し

将来の見通しでは、管理者をめざしたい、看護教員のままで働きたい、大学等の教員を目指したいを

選択した人が職業継続意思のある人の割合が高かった。いずれは臨床で看護師として働きたいを選択した人は、職業継続意思のある人の割合が低かった。学位や資格の取得をしたい人は、職業継続意思がある人の割合が高かった。

### 5. 組織コミットメントの得点(表3)

組織コミットメントは168~24点で、平均値は94.01

表4 組織コミットメントと属性での比較

(n = 842)

		平均 (SD)			平均 (SD)
		情動的	継続的	規範的	コミットメント
年齢					
A	25～30歳	33.31 (7.59)	31.08 (7.15)	29.92 (6.20)	94.31 (16.20)
B	31～40歳	31.53 (8.25)	29.05 (7.59)	28.65 (6.49)	89.22 (17.56)
C	41～50歳	33.87 (9.03)	30.81 (7.98)	30.29 (7.04)	94.96 (19.59)
D	51～60歳	35.51 (8.45)	30.47 (9.04)	31.32 (7.38)	97.30 (20.54)
E	61歳以上	39.15 (4.02)	24.31 (8.83)	33.00 (5.61)	96.46 (14.32)
	一元配置分散分析	B < C*, B < D**, B < E*		B < D**	B < C*, B < D**
教員経験年数					
A	5年以下	31.77 (8.24)	28.92 (7.56)	29.26 (6.81)	89.94 (17.81)
B	6～10年	34.08 (8.86)	30.60 (8.21)	30.34 (7.07)	95.02 (19.80)
C	11～15年	33.98 (9.14)	31.36 (8.64)	30.49 (7.14)	95.83 (20.41)
D	16～20年	36.61 (7.93)	32.05 (7.93)	31.45 (6.82)	100.11 (18.79)
E	21～25年	36.92 (9.36)	30.11 (10.36)	29.78 (8.08)	96.81 (21.66)
F	26～30年	35.39 (9.67)	25.62 (7.67)	31.46 (6.81)	92.46 (18.26)
G	31年以上	35.00 (6.26)	28.83 (7.63)	31.67 (5.35)	95.50 (14.90)
	一元配置分散分析	A < D**			A < D**
在職年数					
A	5年以下	32.13 (8.75)	29.16 (7.77)	29.38 (6.99)	90.68 (18.82)
B	6～10年	34.29 (8.42)	30.49 (8.17)	30.26 (7.10)	95.04 (19.17)
C	11～15年	36.41 (8.16)	32.84 (7.58)	32.37 (6.24)	101.62 (17.06)
D	16～20年	36.86 (8.05)	32.58 (8.49)	31.63 (6.39)	101.06 (18.85)
E	21～25年	36.22 (9.96)	29.91 11.48	29.87 (8.59)	96.00 (24.11)
F	26～30年	37.33 (7.01)	26.50 (8.69)	30.00 (8.12)	93.83 (18.05)
G	31年以上	36.25 (6.75)	30.75 (8.73)	29.50 (5.32)	96.50 (18.38)
	一元配置分散分析	A < C**, A < D**	A < C*	A < C*	A < C**, A < D*
教員養成講習受講の有無					
	受講している	33.98 (8.64)	30.58 (8.23)	30.28 (6.98)	94.84 (19.43)
	受講していない	32.03 (9.31)	27.88 (7.49)	29.06 (7.22)	88.97 (18.23)
	t検定	*	**		**
配偶者					
	いる	34.90 (8.74)	30.71 (8.48)	30.69 (7.41)	96.30 (19.89)
	いない	31.40 (8.30)	29.23 (7.45)	28.98 (6.06)	89.61 (17.44)
	t検定	**	*	**	**
子ども					
	いる	34.87 (8.71)	30.99 (8.31)	30.72 (7.32)	96.58 (19.53)
	いない	31.53 (8.41)	28.72 (7.75)	28.97 (6.30)	89.22 (18.08)
	t検定	**	**	**	**
教員になった動機					
A	自ら進んで	33.92 (9.04)	30.01 (8.35)	30.53 (7.76)	94.52 (21.21)
B	教育への興味	34.20 (8.45)	30.52 (8.19)	29.70 (6.95)	84.42 (19.06)
C	上司の勧め	33.60 (8.77)	29.53 (7.82)	30.08 (7.08)	93.20 (18.76)
D	上司の命令	33.86 (8.88)	31.06 (8.20)	30.64 (6.61)	95.56 (19.20)
E	夜勤がない	31.97 (8.52)	30.63 (7.39)	30.18 (5.31)	92.79 (14.85)
F	家事との両立	35.10 (8.95)	32.80 (11.03)	28.85 (8.72)	96.75 (24.35)
G	地理的条件	33.58 (7.45)	30.58 (7.35)	29.92 (6.59)	94.08 (17.30)
H	その他	33.12 (8.69)	29.59 (8.50)	29.43 (6.48)	92.13 (19.07)
	一元配置分散分析				
教員数					
	指定規則通り	33.07 (8.69)	29.90 (8.04)	29.91 (6.97)	92.88 (19.13)
	指定規則より多い	35.83 (8.47)	31.09 (8.37)	30.84 (6.91)	97.76 (19.09)
	t検定	**			**
関連病院との異動の有無					
	ある	33.88 (8.37)	30.82 (7.84)	30.18 (6.66)	94.87 (18.25)
	ない	33.47 (9.32)	29.17 (8.57)	30.03 (7.58)	92.67 (20.99)
	t検定		**		
職場に相談できる人					
	いる	34.57 (8.39)	30.55 (8.05)	30.58 (6.90)	95.70 (18.79)
	いない	26.63 (8.27)	27.13 (7.91)	26.63 (6.68)	80.39 (18.24)
	t検定	**	**	**	**
職業継続意思					
	あり	36.03 (7.90)	31.86 (7.60)	31.26 (6.76)	99.15 (17.68)
	なし	27.72 (8.01)	25.98 (8.23)	27.17 (6.85)	80.86 (17.39)
	t検定	**	**	**	**
将来の見通し					
A	管理者をめざしたい	38.19 (7.94)	32.98 (8.04)	32.55 (6.61)	103.71 (17.58)
B	看護教員のまま	36.89 (7.78)	32.86 (7.56)	32.03 (6.85)	101.78 (18.02)
C	臨床で看護師	30.76 (8.23)	28.80 (8.01)	29.13 (6.67)	88.69 (18.06)
D	大学等の教員	32.85 (9.89)	29.18 (8.30)	28.96 (7.55)	90.99 (20.39)
E	成り行き	33.52 (7.98)	30.67 (7.58)	29.44 (6.86)	93.63 (18.09)
F	考えたことがない	31.98 (9.48)	28.40 (8.21)	29.20 (7.49)	89.58 (21.78)
G	その他	32.49 (9.15)	27.67 (8.66)	29.40 (6.89)	89.52 (18.46)
	一元配置分散分析	A > C**, A > G*, B > C**, B > G**	A > G*, B > C**, B > F*, B > G**	B > C**, B > E*	A > C**, A > F*, A > G**, B > C, D, E, F, G**

t検定または一元配置分散分析 \*; p &lt; 0.05, \*\*p &lt; 0.01



±19.35点であった。3つの構成要素の平均値は『情動的』33.71±8.75点、『継続的』30.19±8.18点、『規範的』30.12±7.02点であった。組織コミットメント尺度のCronbach's  $\alpha$ 係数は0.82853であった。

#### 6. 組織コミットメントの属性での比較 (表4)

組織コミットメントと属性とでは、以下に有意な得点差がみられた ( $p < 0.05$ )。

年齢では、51～60歳は、31～40歳より得点が高く、『情動的』『規範的』において得点が高かった。また41～50歳は、31～40歳より得点が高く、『情動的』で得点が高かった。教員経験年数16～20年は、5年以下より得点が高く、『情動的』で得点が高かった。在職年数11～15年は、5年以下より得点が高く、『情動的』『継続的』『規範的』において得点が高かった。教員養成講習を受講した者は得点が高く、『情動的』『継続的』で得点が高かった。配偶者の有無では、配偶者のいる人は得点が高く、『情動的』『継続的』『規範的』で得点が高かった。また子どものいる人は得点が高く、『情動的』『継続的』『規範的』で得点が高かった。教員数

が指定規則より多い方が、得点が高く、『情動的』で得点が高かった。関連病院との異動のある人が、『継続的』で得点が高かった。職場での相談相手の有無では、相談相手のいる人は得点が高く、『情動的』『継続的』『規範的』において得点が高かった。職業継続意思のある人は得点が高く、『情動的』『継続的』『規範的』において得点が高かった。教員になった動機は組織コミットメントに差がなかった。

#### 7. 職業継続意思の有無の理由の自由記述の分析

本文中では、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを< >で表記した。

##### 1) 職業継続意思がある理由 (表5)

562名から回答が得られ、データの総件数は642件であった。21サブカテゴリー、11カテゴリーが得られた。【経験を積むことで研鑽したい】は125件で、<看護教員として経験が足りない>71件、<看護教員としてもっと向上したい>54件の2つのサブカテゴリーで構成された。【看護教員としてのやりがい】

表5 職業継続意思がある理由

記述者数 562 名 データ件数 642 件

カテゴリー (件数)	サブカテゴリー (件数)	データ例
経験を積むことで研鑽したい (125件)	看護教員として経験が足りない (71件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• まだまだ未熟でやり始めたばかり、指導する大変さ楽しさをまだまだ経験していないため</li> <li>• 教員養成講習会を終了したばかりなので、これからいろいろ勉強したい</li> </ul>
	看護教員としてもっと向上したい (54件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 看護教育を極めたい</li> <li>• 看護教員としての自己を高めたい</li> </ul>
看護教員としてのやりがい (92件)	看護教員としてのやりがい (84件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教員としてやりがいがある</li> <li>• 教員という仕事にやりがいを感じる</li> </ul>
	看護教員としての充実感 (8件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教員の充実がある</li> <li>• 仕事をしていることで充実感が得られる</li> </ul>
看護教育への興味がある (77件)	教育に興味がある (33件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 看護教育の奥深さに興味がある</li> </ul>
	教育が楽しい (28件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育が楽しい</li> </ul>
	教育が好き (16件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育が好きだから</li> </ul>
ワークライフバランスの良さ (77件)	経済的に安定している (34件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経済的自立</li> </ul>
	育児・家事との両立ができる (25件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 家事と両立できる、</li> <li>• 家事、育児の両立が可能である</li> </ul>
	夜勤がないこと (18件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 夜勤がないから</li> <li>• 体力的に夜勤がないのは助かる</li> </ul>
学生との関わりから得られる喜び (75件)	学生との関わりから得られる喜び (75件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 学生が育つことに関わる喜びがあるから</li> <li>• 学生と関わるのは楽しい</li> </ul>
	自己成長できる (48件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 看護教育を通して自己の成長につなげられる</li> <li>• 仕事により自己成長できると考える</li> </ul>
使命感がある (47件)	看護教員として責務、役割がある (38件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 学生を育てることに看護職者としての義務や使命感を感じるようになった</li> </ul>
	学生に看護を伝えたい (9件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 学生に「看護」を伝えていきたい</li> </ul>
職場環境の良さ (35件)	定年まで継続したい (24件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定年までは続けていきたい</li> </ul>
	職場環境が良い (11件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場の雰囲気もよく働きやすいため</li> </ul>
臨床へ戻ることへの不安 (31件)	臨床へ戻ることへの不安 (31件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教員経験が長くなったため、臨床で働くことへの不安もある</li> </ul>
	適性がある (14件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自分に適性があると感じているから</li> </ul>
	自ら選択した職業である (7件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自ら希望して教員になったから</li> </ul>
他の選択がないこと (11件)	天職である (3件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 天職だと思っているから</li> </ul>
	他の選択がないこと (11件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 他の仕事をする自信がない</li> </ul>

表6 職業継続意思がない理由

記述者数 205名 データ件数 262件

カテゴリー (件数)	サブカテゴリー (件数)	データ例
ワークライフバランスの悪さ (66件)	仕事量が多い (43件)	・休日も出勤している ・業務量が多い, 事務的作業が多く, 授業の準備をする時間がとれない ・時間外勤務が多いため, 育児と仕事とのワークライフバランスに困難が生じるため
	家庭との両立が困難である (10件)	・家庭との両立が難しい ・家に持ち帰る仕事が多く, 家事との両立に限界を感じ始めている
	待遇面の低さ (9件)	・給与が少ない ・業務のわりに低賃金である
	休みが取りにくい (4件)	・休みがとりづらい ・有給休暇が取得しづらい
臨床に戻りたい気持ち (66件)	臨床に戻りたい気持ち (66件)	・臨床に戻りたくて仕方ない気持ちである ・臨床の方に魅力を感じるため ・臨床を離れる期間が長いことに不安を感じる
職場環境の不備 (49件)	職場環境 (物理的環境) の不備 (26件)	・実習病院への移動距離が多い ・実習病院が多すぎて調整が大変
	職場環境 (人的環境) の不備 (23件)	・職場の間人間関係が大変 ・きちんと指導してくれる先輩がいない
健康問題 (37件)	精神的健康の不安 (32件)	・常に追われていて精神的な負担が大きい ・一人一人に課せられる責任が重い
	身体的健康の不安 (5件)	・体調不良 ・仕事の持ち帰りが多く, 自分の健康が崩れがちだから
看護教員としての適性がない (21件)	適性がない (15件)	・教育に携わるのに適性がないと感じる ・自分の適性に疑問をもっている
	自らの選択した職業ではない (6件)	・なりたくてなったわけでないから ・もともと希望していた職ではない
やりがいが見いだせない (18件)	やりがいが見いだせない (18件)	・教員としての仕事にやりがいをみつけられない ・仕事の達成感がない
学生対応への困難 (5件)	学生対応への困難 (5件)	・生活指導などで学生に対する関わりが大変 ・学生指導が多い

92件, <看護教員としてのやりがい>84件, <看護教員としての充実感>8件の2つのサブカテゴリーで構成された。【看護教育への興味がある】77件は, <教育に興味がある>33件, <教育が楽しい>28件, <教育が好き>16件の3つのサブカテゴリーで構成された。【ワークライフバランスの良さ】77件で<経済的に安定している>, <育児・家事との両立ができる>, <夜勤がないこと>の3つのサブカテゴリーで構成された。【学生との関わりから得られる喜び】75件, 【自己成長できる】48件, 【使命感がある】47件, 【職場環境の良さ】35件, 【臨床へ戻ることへの不安】31件, 【看護教員としての適性がある】24件, 【他の選択がないこと】11件であった。

## 2) 職業継続意思がない理由 (表6)

205名から回答が得られ, データの総件数は262件であった。13サブカテゴリー, 7カテゴリーが得られた。

【ワークライフバランスの悪さ】は66件で, 【臨床に戻りたい気持ち】66件, 【職場環境の不備】49件, 【健康問題】37件, 【看護教員としての適性がない】

21件, 【やりがいが見いだせない】18件, 【学生対応への困難】5件のカテゴリーが抽出された。

## 8. 職業継続するために必要な支援についての自由記述の分析 (表7)

634名から回答が得られ, データの総件数は813件であった。25サブカテゴリー, 7カテゴリーが得られた。【職場環境の改善】は338件で, <看護教員の増加>104件, <仕事量の減少>71件, <働きやすい環境>56件などの6サブカテゴリーで構成された。【看護教員の質の向上への支援】は280件, 【ワークライフバランスに関すること】は107件, 【臨床との連携】32件, 【上司のリーダーシップ】31件, 【家族の協力】21件, 【研究への支援】4件の7カテゴリーであった。

## VII. 考 察

### 1. 職業継続意思について

本研究では, 職業継続意思があると答えた人は, 602名 (71.5%) であった。年齢では30歳代, 教員経験年数では5年以下が, 職業継続意思のある人の割合

表7 職業継続するために必要な支援内容

記述者数 634名 データ件数 813件

カテゴリー (件数)	サブカテゴリー (件数)	データ例
職場環境の改善 (338件)	看護教員の増加 (104件)	・看護教員数の増加 ・人数を多くして、一人の負担を少なくする
	仕事量の減少 (71件)	・仕事量を減らす ・教員の業務内容をもっと簡素化してほしい
	働きやすい環境 (56件)	・教育に専念できるような職場環境 ・助け合える職場環境が大切
	メンタルケア (52件)	・相談できる機関があればよい ・メンタル面への支援
	教育、指導体制づくり (50件)	・教育、指導体制の徹底 ・教員のベーシックな業務内容の明文化があると疑問が生じても自分で解決できる
	学生対応への支援 (5件)	・スクールカウンセラーの常勤 ・学生相談等のフォロー
	看護教員の質の向上への 支援 (280件)	研修の充実 (50件)
研鑽のための支援 (時間) (48件)		・自己研鑽をつむための時間の確保 ・キャリア支援のための休職制度
教育的な支援 (32件)		・看護教員に対する教育支援 ・授業方略や、学生指導に困ったときのアドバイス
研修の参加への機会 (31件)		・研修に参加できる環境 ・研修への参加をしやすくしてほしい
大学・大学院への進学 (31件)		・大学や大学院へ入学して学ぶための支援 ・大学院に働きながら通える支援
研鑽のための支援(経済的) (29件)		・研修会費の負担 ・セミナー、研修のための経済的支援
同僚、他校の教員との情報 交換 (27件)		・職場内、教員間のスキルアップや協議があればよい ・他校の同じ領域の先生との情報交換の場
研修システムの構築(16件)		・看護教員の継続教育プログラムの構築 ・臨床ラダーのようなシステム
職場の理解 (8件)		・職場の理解 ・上司の理解
新人教員への支援 (8件)		・新人教員に対する支援 ・新人看護師同様プリセプターの存在が必要
ワークライフバランスに 関すること (107件)		給与の向上 (43件)
	休みの取得しやすさ(28件)	・休みが取りやすい環境 ・休日の確保
	育児との両立への支援 (20件)	・育児と仕事との両立できるサポート体制 ・子育てしながらも働ける
	ワークライフバランスがと れる (13件)	・ワークライフバランスに関する支援 ・ワークライフバランスの充実
	勤務時間への支援 (3件)	・短時間勤務等
臨床との連携 (32件)	臨床との連携 (32件)	・臨床と学校との連携 ・教員の臨床への研修制度
上司のリーダーシップ (31件)	上司のリーダーシップ (31件)	・上司の客観的な評価 ・適切な指導
家族の協力 (21件)	家族の協力 (21件)	・家族の理解と協力 ・家族の協力、励まし
研究への支援 (4件)	研究への支援 (4件)	・研究支援 ・研究する時間

が低かった。看護教員の資格要件には臨床経験が5年以上必要であることから、30歳代の看護教員の多くは、おそらく教員経験年数が5年以下に該当しているものと考えられる。教員経験年数が5年以下では、看護教員としてのアイデンティティが形成されるには不十分であり、臨床看護師から看護教員となり戸惑いや迷いを感じながら、看護教育に取り組んでいるのではないかと推察される。しかし、教員として経験も不足で、

未熟であるが職業を継続したい者は、職業継続意思がある理由に「看護教員として経験が足りない」ということを挙げている。石田らが<sup>14)</sup>、「看護教員の職業アイデンティティには教員経験年数より教員継続意志がより強く影響する」ことを示唆しており、この時期には、教員として働く意義を見出し、職業継続意思を持ち続けることができるような関わりや職場環境を整えていくことが必要であると考えられる。



教員経験年数と在職年数ともに11～15年と16～20年では、職業継続意思のある人の割合が高いことが明らかになった。職業継続意思がある理由に【看護教員としてのやりがい】【学生との関わりから得られる喜び】【看護教育への興味】【自己成長できる】の категорияが抽出された。看護教員は、教員として経験を重ねることで、授業展開や学級運営、生活指導、教員役割、教育、看護、学生・保護者との対応などに理解を深め、教育活動を展開できるようになる。このような経験の過程で、看護教員としてのやりがいや充実感を得て、教育への興味や関心が湧き、また学生と関わることから得られる楽しさや喜び、学生だけでなく自己の成長をも感じ、職業継続意思につながっていくと考えられる。一方で、職業継続意思がある理由に【臨床へ戻ることへの不安】があり、教員経験年数が増すことで、臨床から離れた期間が長くなり、最新の医療の技術や知識などに追いついていけないなど、臨床に戻ることに不安や自信のなさを感じ、看護教員としての職業継続意思につながっている者もいることが推察される。臨床経験年数との関連では、16～20年と21～25年で、職業継続意思のある人の割合が低いが、職業継続意思のない理由に【臨床に戻りたい気持ち】があり、臨床での経験が長くなることで、授業展開、学生指導など慣れない教育現場に適應するのに時間がかかる、臨床の方がよかったなどの思いがあるのではないかと考えられる。

最終専門教育課程では、大学、その他が、職業継続意思のある人の割合が高かった。その他は大学院修士課程、博士課程の修了者であった。看護教員は学位取得のニーズが高く、それを修了した者が職業継続をしているので、職業継続意思のある者が多くなっている<sup>15)</sup>と推察する。また、配偶者がいる人、子どもがいる人が職業継続意思のある人の割合が高かった。職業継続意思がある理由に【ワークライフバランスの良さ】があるように、看護教員という職業が、育児や家庭との両立ができることにつながっているためと考えられる。

看護教員になった動機では、「自ら進んで看護教員になろうと考えた」「家事や育児と両立させるため」が職業継続意思のある人の割合が高かった。動機は職業継続意思への影響が強いと考えられるが、職業継続意思がある理由に【ワークライフバランスの良さ】が抽出されており、夜勤がないことや規則的に取得できる休日などで家事、育児の両立が可能となり、職業継続意思が持続できていることが推察される。

職場の教員数では、「指定規則より多い」方が職業継続意思のある人が多かった。看護師等学校養成所指

定規則<sup>16)</sup>(以下、指定規則とする)では、3年課程の場合、定員40人までは看護教員の必要数は8人となっている。職業継続意思のない理由に【ワークライフバランスの悪さ】、【健康問題】の categoryがある。データには、自宅への仕事の持ち帰りが多い、休日も出勤している、事務的作業が多く授業の準備をする時間がとれないなどが記されており、指定規則通りの人数では、時間内に終わることができない程の仕事量に体力的、精神的に疲弊していることがうかがえる。看護教員は、授業、実習、演習の担当や学級運営、学生への生活指導、進路相談のほか、教務事務的な業務も担い<sup>15)</sup>、複数の役割を果たすことで責任の重さや負担を感じていると考えられる。このような状況は、授業の準備や教材研究などが十分にできず、教育の質の低下にもつながっていくと考えられる。職業継続に必要な支援内容の【職場環境の改善】にあるように、人員の確保や業務整理などで仕事量を削減できるような工夫、看護教員が教育に専念できるような環境づくりなどの支援が必要であると考えられる。

職場における相談相手の有無では、相談相手がいる人が職業継続意思のある人の割合が高かった。相談相手には上司や同僚が考えられるが、職場に信頼できる相手がいることは、悩みを相談できる、仕事上のアドバイスをもらえるなど、職業を継続していくうえで精神的な支えになっているものと考えられる。

将来の見通しでは、管理者をめざしたい、看護教員のままで働きたい、大学等の教員を目指したいが、職業継続意思のある人の割合が高かった。管理者をめざす、看護教員として働きたいという目指す方向性の明確さが、職業継続意思につながっている<sup>17)</sup>と考えられる。一方で、職業継続に積極的ではないが、成り行きに任せたいと回答した者に、職業継続意思がある人の割合が高かったこともわかった。

学位、資格の取得をしたい人は、職業継続意思のある人の割合が高く、看護教員を継続していく上で、向上したいという意欲や、教育者、看護者としての知識や技術を深めたいと感じている人が多いことが推察される。職業継続に必要な支援内容に【看護教員の質の向上への支援】として、＜研修の充実＞＜研修システムの構築＞＜研鑽のための支援＞＜大学・大学院への進学＞などがあることからそれがうかがえる。

看護師等養成所においては、研修を体系化しているところがある一方で、体系化が困難となっている養成所も多く、養成所で行う研修も機関によってばらつきが多いのも現状である<sup>3)</sup>。臨床で働いていた看護師が看護教員になるには、5年以上の臨床経験と、看護教員養成教育として最低8か月の期間研修を受けること



が看護師等養成所教員の資格要件となっている<sup>3)</sup>。看護教員は教員として働き始めると、臨床看護師としてのキャリアに加え、教育者としての知識や技術も身につける必要があり、看護教員養成講習会での教育のほかに継続教育や自己研鑽が求められている。具体的な支援には、研修に参加する際の日数や休暇などの時間的な支援や、参加費、交通費等の経済的な支援が挙げられている。平成20年の調査<sup>17)</sup>によると、調査対象の275か所の看護師養成所のうち約6割に看護教員の研修等の経済的支援、約7割に時間的な支援があった。しかし、大学では約9割に支援があるという結果であった。今回の調査結果のカテゴリーからは、看護教員は継続教育や自己研鑽に対し、まだ十分な支援が得られていないと感じていることがうかがえた。看護教員が自己研鑽することは、看護教育の充実に反映すると考えると、組織にとっても正の影響があり、組織の支援も望まれるところである。

## 2. 組織コミットメントについて

本研究では、Allen & Meyer が開発し、高橋弘司により日本語に翻訳された「組織コミットメント尺度」を使用した。「会社」と表記されている箇所は「学校」あるいは「職場」に替えて質問紙を作成した。組織コミットメントの全24項目の Cronbach's  $\alpha$  係数は 0.82853 であった。構成要素の『情動的』が 0.76382、『継続的』が 0.72687、『規範的』が 0.73340 でやや低値ではあったが、組織コミットメント全体の Cronbach's  $\alpha$  係数から妥当性が得られているとした。

組織コミットメントを属性で比較し、年齢では30歳代が40歳代、50歳代より得点が低いことが明らかになった。30歳代はおそらく教員経験年数が5年以下の人が多くと推測される。職業継続意思においても、30歳代は職業継続意思のある人が少なかった。30歳代は看護師として再就職が可能な時期でもあり、教員として働きながらも、戸惑いや迷いを感じているのではないかと考えられる。このことは、教員経験年数が5年以下は、16～20年より組織コミットメントと『情動的』において得点が低いことにも表れている。

在職年数5年以下は、11～15年より組織コミットメントの得点が低く、『情動的』『継続的』『規範的』すべて得点が低かった。在職年数11～15年の看護教員は、経験や自己研鑽から培った教育実践力を備え、中堅としての役割や組織に対しても貢献が期待されている存在であると考えられる。年齢的には40歳代以上と推測され、職場を辞め再就職の機会の減少や、新たな職場の適応への不安、経済的な必要性などを考慮すると組織コミットメントは高くなると考えられる。また、11

～15年という在職年数から、所属する組織の環境や待遇面、教育体制、人間関係等も影響していると考えられる。

一方、5年以下で組織コミットメントが低いということは、看護教員の職業を離転職する可能性があることを示唆している。組織への愛着を表す『情動的』において、組織への愛着ができるきっかけは、業務遂行の過程で得られる成功体験や達成感とプライドを高めるようなポジティブな他者評価、人間関係などがあり<sup>6)</sup>、5年以下は看護教員としての達成感、充実感が得られず愛着が持てずにいることが考えられる。また、臨床に戻りたい気持ちが強くなる、辞めても代替の組織があることなどが予想され、組織を辞める際の損得勘定に基づく結びつきである『継続的』も持てない状況にあるのではないかと推察する。そのようなことから、組織に対する責任や忠誠心なども持てず『規範的』も低くなるのではないかと考えられる。この時期に、看護教員としてのやりがいや喜びなど自己効力感を高めることや教育者として必要な能力を開発できるような組織の教育体制等を充実させることが必要であると考える。

配偶者、子どもの有無では、いる人の方が、組織コミットメントの得点が高かった。職業継続意思がある理由の【ワークライフバランスの良さ】のサブカテゴリーに「夜勤がないこと」「育児・家事との両立ができる」「経済的理由」があった。子育てや家庭の両立も可能であり経済的にも安定していると考えられ、ワークライフバランスがとれていると考えられる。

職場の相談相手のいる人は組織コミットメントが高く、3つの要素全てで得点が高かった。矢野ら<sup>18)</sup>によると、看護師の上司および同僚との人間関係と組織コミットメントとの関連で、愛着の因子は正の相関が認められたとしている。職場内で上司や同僚に相談できるような人間関係の良さは、情緒的なつながりが強くなり、精神的な支えや支援が得られ、長い期間、従事することで『継続的』『規範的』にも影響を及ぼしているのではないかと考えられる。

職業継続意思の有無では、職業継続意思のある人が、組織コミットメントの得点が高く職業継続意思のない人と大きな差があった。『情動的』『継続的』『規範的』の全てで得点が高かった。上野<sup>6)</sup>は、看護師の組織コミットメントは離転職の意思に負の関係性があるとしている。この結果は看護教員とも一致していた。また『情動的』は、職務満足度と有意な正の関係があるとしている。今回は、職務満足度の調査はしていないが、職業継続意思がある理由の【ワークライフバランスの良さ】【職場環境の良さ】【看護教員としてのやり

がい】【学生との関わりから得られる喜び】というカテゴリから、満足感が得られていると推測され、『情動的』が高いことにつながったのではないかと考えられる。また、難波ら<sup>19)</sup>は、看護師のキャリアステージごとに『情動的』の関連要因を明らかにし、それには、上司の支援や、夜勤回数、同僚の支援、研修制度への満足、福利厚生への満足、病棟における評価をあげている。組織において上司による客観的評価やフィードバック、同僚の支援、研修などの自己研鑽への支援など、職務満足度が得られるような支援が職業継続には必要であると考えられる。

教員養成講習会の受講の有無については、受講した者の方が、組織コミットメント、『情動的』『継続的』で得点が高かった。教員養成講習会の受講は、看護教員としての資格要件でもあるが、現状では未受講の教員もいる<sup>3)</sup>。講習会を受講することは、教員としての姿勢や態度に変化がみられ有益であり<sup>3)</sup>、それをきっかけに組織の一員として認められていると感じ、教員としての経験を重ねることでやりがいや喜びにつながり、次第に組織への愛着がもてるようになり『情動的』が高まっていくと考えられる。それは、現在の職場にとどまること、いわゆる『継続的』につながっていくものと考えられる。教員養成講習会の受講は、資格要件でもあるが、組織コミットメントを高めるきっかけにもなりうる。

教員になった動機は組織コミットメントに差がなかった。動機によって得点に差がないということは、看護教員として働き始め、どう経験を積むかでコミットメントが左右されるのではないかと考えられる。教員としての成功体験や自己効力感が得られ、組織での報酬や地位が安定し、職場環境を整えば、組織コミットメントが高まり、職業継続につながっていくものと考えられる。

今回の調査では、職業継続意思があっても組織コミットメントが低い者もいた。職業継続意思がある理由に【他の選択がないこと】という消極的な回答もあった。組織コミットメントが低いほど、離転職の意思は強くなることを考慮すると、組織コミットメントを高められるような支援が必要である。

## VIII. 結 論

看護教員の職業継続意思と組織コミットメントの実態を調査し、職業継続の支援の方向性について検討した結果、以下の結論を得た。

1. 職業継続意思のある人は、約7割だった。教員経

験年数が5年以下は、職業継続意思のある人の割合は低く、11～15年、16～20年は、職業継続意思のある人の割合が高かった。

2. 組織コミットメントは、教員経験年数、在職年数、教員養成講習の受講の有無、職業継続意思の有無、職場での相談相手の有無などによって差があった。教員経験年数16～20年は、5年以下より得点が高かった。

3. 職業継続意思がある理由は、【経験を積むことで研鑽したい】【看護教員としてのやりがい】【ワークライフバランスの良さ】【学生との関わりから得られる喜び】など11のカテゴリが抽出された。

4. 職業継続に必要な支援には、【職場環境の改善】【看護教員の質の向上への支援】など7のカテゴリが抽出された。

以上のことから、看護教員の職業継続意思には、個人的要因、組織的要因と関係があり、職業継続意思がある人は組織コミットメントの得点が高い。職業継続意思を持ち続けるためには組織コミットメントを高めるような支援が有効である。特に教員経験年数5年以下の看護教員は、職業継続意思のある者の割合が低く、組織コミットメントも低かったことから、職業継続意思がもてるように、成功体験や達成感などの満足感を得られることや、上司や同僚の支援、研修の機会を設ける等、職場環境の整備が必要である。

## 謝 辞

本研究を行うにあたり、快くご協力いただきました全国224校の看護専門学校および2,005名の調査協力者の皆様に心からお礼申し上げます。

研究にあたり、故高橋弘司先生が翻訳された「コミットメント尺度」を使用させていただきました。ありがとうございました。ご冥福をお祈りいたします。

なお本研究は、平成25年度秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻修士論文に加筆・修正したものである。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省：平成24年度看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査
- 2) 飯塚智子，佐藤くみ子・他：看護教員の継続意志と関連要因。日本看護学教育学会誌15：182，2005
- 3) 厚生労働省：平成22年2月 今後の看護教員のあり方検討会報告書

- 4) 見藤隆子他編：看護学事典. 日本看護協会出版会
- 5) 日本看護協会：継続教育の基準. 看護52(11)：73, 2000
- 6) 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)：53-65, 2005
- 7) グレッグ美鈴, 池邊敏子・他：臨床看護師のキャリア発達の構造. 岐阜県立看護大学紀要3(1)：1-7, 2003
- 8) 林有学, 米山京子：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. 日本看護科学学会誌28(1)：12-20, 2008
- 9) Allen, N.J., Meyer, J.P. Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal* 1990;33:847-858
- 10) 勝原裕美子：看護師のキャリア論. ライフサポート社, 横浜, 2007
- 11) 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
- 12) グレッグ美鈴, 服部兼敏・他：組織コミットメントの観点からみた臨床看護師のキャリア発達支援. 神戸市看護大学紀要13：21-28, 2009
- 13) 高橋弘司：第5章態度の測定(II) 組織コミットメント. 組織心理測定論. 渡辺真澄・他編, 白桃書房, 東京, 1999, pp131-154
- 14) 石田貞代, 塚本浩子・他：看護教員の職業アイデンティティに関連する要因. 日本看護学教育学会誌12(3)：1-8, 2003
- 15) 高橋公子, 布施淳子：3年課程看護師養成所における看護教員の研修の取り組みの実態. 北日本看護学会誌14(1)：1-9, 2011
- 16) 看護六法：第一編 基本法令及び通知 第一章基本法令 保健師助産師看護師学校養成所指定規則. 新日本法規, 東京, 平成23年度版：67-69
- 17) 佐藤禮子, 石井トク・他：看護学教育の教育環境に関する実態と質向上に資するための提言. 日本看護学教育学会誌19(3)：87-148, 2010
- 18) 矢野紀子, 羽田野花美・他：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, 2005
- 19) 難波峰子, 矢嶋裕樹・他：キャリアステージ別にみた看護師の組織に対する情動的コミットメントの関連要因. 岡山県立大学保健福祉学部紀要14(1)：63-71, 2007

## Study on the intent to continue working and organizational commitment of nursing school teachers

Fukiko NARITA\* Makiko HASEBE\*\*

\* Akita Prefectural Hygeine and Nursing Academy

\* \* Course of Nursing, Graduate school of Health Sciences, Akita University

### Abstract

Among teachers in nursing schools with three-year courses in Japan, we conducted an investigation in order to understand the actual situation regarding their intent to continue working as well as their organizational commitment, and clarify the direction to support them so that they will continue working.

We worked in cooperation with 842 nursing teachers as analysis subjects and obtained the following results: 1. The percentage of those who intended to continue working was approximately 70%. Among those who intended to continue working, many had from 11-15 years and from 16-20 years teaching experience, while few who had less than 5 years teaching experience; 2. Regarding organizational commitment, differences were found depending on years of teaching experience, years of service, whether or not they attended teacher training classes, intent to continue working, and the presence of a mentor at work. The scores of those with 16-20 years teaching experience were higher than the scores of those with less than 5 years teaching experience; 3. Regarding the reasons why they intended to continue working, 11 categories were extracted including "Rewarding sense of satisfaction as a nursing teacher," "Good work-life balance," etc.; and 4. Regarding the support required for them to continue working, 7 categories were extracted including "Improved work environment," "Support to improve the quality of nursing teachers," etc. Intent to continue working among nursing teachers was related to personal factors and organizational factors. For those intending to continue working, support to raise their organizational commitment is effective. In particular, regarding nursing teachers with less than 5 years teaching experience, significantly few intended to continue working and their organizational commitment was also low. Therefore, in order to instill in them the intent to continue working, it is required to establish a work environment which allows them to acquire satisfaction such as successful experiences and a sense of achievement, along with sufficient support from supervisors and colleagues, in addition to providing various training opportunities.