

題目：私立看護系大学教員の離職意向の影響要因

保健医療福祉学専攻・看護学分野・看護管理・政策学領域

学籍番号：18S3065 氏名：横山ひろみ

研究指導教員：鈴木英子教授 副研究指導教員：相澤和美教授

キーワード：私立看護系大学教員 離職意向 影響要因

I. 研究の背景と目的

看護における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、看護基礎教育の大学化が進められている。新設した看護系大学では必要な教員数を確保するため、公募を行うが看護教員(以下、教員とする)が集まらない場合も多い。教員の不足を補うために、臨床からの移動による教育経験が少ない教員の採用が行われている。臨床のような新人教員を指導する指導体制も整っていないため、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という報告がある。また、教員の仕事は専門分野の教育活動の他に、担任業務、委員会活動、研究活動、地域貢献活動など内容も多岐にわたるため、仕事量の多さに負担感を生じ、離職を考えることも報告されている。

看護教育の質の向上を目指し大学化が進んでいる現状において、教員が離職することは看護教育の質の確保が困難な状況に陥ると考えた。したがって、本研究では教員の離職の予防策構築を意図し、私立看護系大学教員の離職意向の影響要因を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

【研究1：私立看護系大学教員の仕事における困難感】

2018年11月～2019年1月に関東圏内14校の私立看護系大学に勤務する教員447名を対象に、教員の仕事における困難感に関する自記式質問紙調査を実施し、質的帰納的分析を行いカテゴリー化した。

【研究2：私立看護系大学教員の離職意向の影響要因】

1. 研究デザイン：前向きコホート研究(自記式質問紙調査)
2. 研究対象：1)コホート設定ベースライン調査：2019年7月～9月に全国の私立看護系大学159校に勤務する教員のうち了解が得られた93校2,931名に依頼しコホートを設定した。2)追跡調査：ベースライン調査の有効回答者でコホートを設定し、6か月後離職意向を評価した。
3. 調査内容：1)個人属性(14項目)、2)離職意向尺度(鄭ら, 2003)、3)職場環境(21項目)、4)仕事に取り組む姿勢(11項目)、5)個人背景(4項目)、6)ストレスの状態(MBI-GS 日本版 16項目、仕事における困難感 12項目)
4. 分析方法：
 - 1) 追跡可能者の特性を記述統計、2)2変量解析、3)重回帰分析 追跡調査時の離職意向得点を目的変数、ベースライン調査時の有意水準0.05未満と相関係数絶対値0.2以上の変数を説明変数として投入した。

III. 倫理的配慮

本学倫理審査委員会の承認を得た。(研究1:承認番号18-Ig-94, 研究2:承認番号19-Ig-22)

IV. 結果

【研究1】有効回答者97人のうち、男性6人、女性91人であった。平均年齢は45.5±8.1歳、現在の職場の在職期間4.0±3.4年であった。職位は教授3人、准教授15人、講師32人、助教34人、助手13人であった。6カテゴリーから、教員の仕事における困難感として12の説明変数を抽出した。

【研究2】コホート設定ベースライン調査の有効回答者929人のうち、追跡可能者は586名、性別の離職意向平均得点に有意差がみられたため男性を除き分析対象者を512名とした。教授と助手と他の教員に有意差がみられたので、教員全体、准教授～助教、教授、助手の4集団で分析した。

教員全体(教授～助手)の自由度調整済み決定係数は、0.459、准教授～助教は0.450、教授は0.466、助手

は0.555であった。

1) 教員全体と准教授～助手の離職意向の影響要因は、類似しており「MBI-GS シニシズム」教員全体 ($\beta=0.173, P<0.001$), 准教授～助教 ($\beta=0.152, P<0.05$), 「現在の職場はオープンな話し合いができる雰囲気である」 ($\beta=-0.132, P<0.01$), ($\beta=-0.137, P<0.01$), 「この大学の職員の処遇に対する不公平感を感じる」 ($\beta=0.119, P<0.01$), ($\beta=0.151, P<0.01$), 「よく眠れている」 ($\beta=-0.116, P<0.01$), ($\beta=-0.098, P<0.05$), 「仕事に満足感を感じている」 ($\beta=-0.105, P<0.05$), ($\beta=-0.139, P<0.01$), 「相談相手：職場外の友人」 ($\beta=0.086, P<0.05$), ($\beta=0.106, P<0.05$), 「同僚との人間関係に困難を感じた」 ($\beta=0.084, P<0.05$), ($\beta=0.094, P<0.05$)であった。

2) 教授の離職意向の影響要因は、「上司から権力によるハラスメント行為を受けたとき苦しかった」 ($\beta=0.289, P<0.01$), 「講義や実習の担当が多く、体調が悪くても休むことができないときつらかった」 ($\beta=0.271, P<0.01$), 「相談相手：同僚」 ($\beta=-0.269, P<0.01$), 「仕事に満足感を感じている」 ($\beta=-0.242, P<0.05$)であった。

3) 助手の離職意向の要因は、「MBI-GS シニシズム」 ($\beta=0.435, P<0.001$), 「教員になった動機：看護教育に興味があったから」 ($\beta=-0.353, P<0.001$), 「同僚との人間関係に困難を感じた」 ($\beta=0.342, P<0.01$), 「現在の職場は教員の人数が十分満たされている」 ($\beta=-0.339, P<0.01$), 「1ヶ月における休暇取得日数」 ($\beta=0.188, P<0.05$)であった。

V. 考察

本研究における私立看護系大学の教員全体の自由度調整済み決定係数は、0.46、准教授～助教は0.45、教授は0.47、助手0.56であった。本研究は44～56%の説明率であり私立看護系大学教員の離職意向の影響要因を説明するには有効な結果であると考えられる。

1) 教員全体と准教授～助教に共通していた離職意向の影響要因

教員全体と准教授～助教ではバーンアウトが離職意向を高めていた。准看護師養成所の教員のバーンアウトの関連要因として、離職意思が報告されている。看護師を対象とした調査でも、バーンアウトから離職願望が高まる結果が報告されている。本研究の看護系大学教員においてもバーンアウトが離職意向の原因であることが明らかになった。近年、職場においてメンタルの不調を早期に発見し、早期に対策をとるためストレスチェックなどのシステムが導入されている。このような取り組みが有効に活用されれば、バーンアウトの予防、ひいては離職予防につながると考えられる。

2) 教授の離職意向の影響要因

教員全体と准教授～助教の影響要因は類似しており、教授と助手を除いても説明率はほぼ変わらなかった。これは教授と助手の影響要因は異質であるためと考えられる。教授の影響要因の説明率と教員全体や准教授～助教の説明率とは大きな差はなかった。しかし、教授においては、「上司から権力によるハラスメント行為を受けたとき苦しかった」、「講義や実習の担当が多く、体調が悪くても休むことができないときつらかった」、「相談相手：同僚」、「仕事に満足感を感じている」の4つが離職意向を高めていた。教授の影響要因の中でも、「上司から権力によるハラスメント行為を受けたとき苦しかった」は説明率が約30%と高く、教授の離職意向へ大きく影響していた。看護系大学教員を対象としたハラスメントの先行研究で、言葉の暴力を3人に1人の教員が経験し、上司が最も多いという結果が報告されている。看護師を対象とした先行研究では、ハラスメントを受け、辞めたいと思ったということも報告されている。上司から権力によるハラスメント行為を受け苦しかったという経験をもつ者は、離職意向が高いことが明らかになった。ハラスメントを受けた対象者は、精神的な苦痛を受け、うつ状態に陥りやすいと報告されている。心身の不調を生じないためにも、相談体制の整備、ハラスメント防止委員会の活躍に期待したい。

3) 助手の離職意向の影響要因

看護教育に興味があり教員になったものは、離職意向が低いことが明らかとなった。離職予防として、教員になった動機をふまえ、教育に関する研修などを企画していく。

VI. 結論

私立看護系大学教員では教員全体と准教授～助教、教授、助手の離職意向の影響要因は異なっていた。それぞれの原因に即した離職意向軽減のための具体的予防策の構築が望まれる。