

## □調査報告□

救命救急センター看護師の離職願望と職務満足、  
組織コミットメントとの関係

鳥原 真紀子\* 中西 睦子\*\*

## 抄 録

研究目的は、救命救急センターで働く看護師の離職を考える契機を明らかにし、離職願望と職務満足と組織コミットメントとの関係を探ることである。全199施設の救命救急センターに調査を依頼し、44都道府県121施設697名の協力を得た。彼らに離職願望とその内容、職務満足、組織コミットメントを調査した結果、離職を考える契機として【職場環境】【看護師としての専門職意識】【個人要因】に分類された。また、離職願望が強い者ほど職務満足、組織コミットメントが低く、離職願望が弱い者ほど職場サポートや人間関係が整っていた。このことから、看護管理者は離職を考える契機の内容を考慮した職場環境を整え、看護師個人が成長できるキャリアラダーのような仕組みを構築することは意味がある。

**Keywords:** 離職願望, 職務満足, 組織コミットメント

## I. はじめに

2004年度常勤看護職の離職率調査によると、新卒看護師の離職率は9.3%と変動はなかったものの、看護師全体の離職率は12.1%と前年度より0.5上昇している(日本看護協会2006)。また、看護師需給見通し調査報告書から、18歳人口の減少による新卒看護師の供給減少、団塊世代看護師の退職により看護師の確保は難しくなると予測される。しかし、平成18年診療報酬改定の重点評価項目として手厚い看護配置「現行の2:1を上回る1.4:1の配置に関わる評価の新設」が明示され、看護師の需要は増している。医療制度が変動する中でさらなる離職問題に直面することを予測し、対応することが急務である。

加えて、医療体制の改革により急性期医療に力が注がれ、平成12年頃から救命救急センターが急速に全国に整備されはじめている。そこで働く看

護師は、医学的治療中心の緊迫した環境のもと、重篤かつコミュニケーション不可能な患者管理および突然の危機状況を迎えた家族に対し、幅広い知識と技術および判断力を駆使することが瞬時に要求される。それゆえ、看護師は、独自の看護展開をすることが難しくジレンマやストレスを感じ、職務満足が得られにくく離職願望を抱きやすくなっているのではないかと推測できる。今後も、増設されていく救命救急センターで働く看護師の離職問題を検討することは、救命救急センター看護師およびセンターが併設している病院全体の看護師の質・量の確保対策につながると考えた。

看護師の離職に関する研究は、わが国においても既に手がけられ対策が講じられてきた(山下1995)。中山ら(2001)は、個人要因、組織的要因、専門職意識などが離職願望および職務満足の低下を導くことを示す離職モデル(Hinshawら1987)

受付日: 2007年9月5日 受理日: 2008年8月25日

\*国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 看護学分野 博士課程  
Division of Nursing, Doctoral Program in Health Sciences, Research Institute of Health and Welfare Sciences,  
Graduate School, International University of Health and Welfare  
E-mail: VEZ06150@nifty.com

\*\*国際医療福祉大学大学院 教授  
Professor, Graduate School, International University of Health and Welfare

を使用し、管理システム、人間関係、給料、専門性が職務満足に関与していることを明らかにした。このモデルの組織的要因には、職場の雰囲気、仕事のプレッシャー、自律性、組織コミットメント、上司のサポートなどが含まれ、また専門職意識には看護観や看護師としての自己実現などが含まれている。すなわち、看護師が離職願望を抱くときには個人要因、組織的要因、専門職意識が関与していると予測できる。しかしながら、特殊な環境下で働く救命救急センター看護師を対象とした離職についての研究は皆無に等しく、ストレス負荷が多大な彼らの離職に関する研究は意味があると考えた。

そこで本研究では、救命救急センターで働く看護師たちの離職を考える契機を明らかにするとともに、離職願望と職務満足および組織的要因のひとつである組織コミットメントに焦点を合わせ、これらの関係を明らかにすることを目的とした。

## II. 方法

### 1. 研究対象

全国の救命救急センター199施設(2006年12月時点)に1施設当たり10名の看護師から回答がえられるよう調査を依頼し、44都道府県121施設(60.8%)、697名(35.0%)から回答を得た。そのうち分析対象としたのは、有効回答635件(有効回答率:91.1%)である。

### 2. 調査期間

2007年3月上旬~4月中旬の約1ヶ月半である。

### 3. 調査方法

職務満足尺度と組織コミットメント尺度の2つの既存測定尺度およびフェースシート、離職願望や人間関係を問う設問からなる調査用紙を用いた。調査の依頼と回収は、郵便調査法によった。

### 4. 調査内容

調査の内容として用いた既存の尺度およびフェースシート等は以下の通りである。

- 1) 職務満足尺度(ミネソタ式満足感尺度(MSQ)短縮版): この尺度は、内在的・外在的2次元の職務満足領域を測定するもので、日本版として高橋ら(1999a)が翻訳し、内的整合性を示すクロンバック $\alpha$ 係数(個々の調査項目が互いに高い相関を持ち、同じ特性であるかを測定した値)が0.90で、十分な妥当性・信頼性が証明されている20項目の4段階リッカート型尺度である。
- 2) 組織コミットメント尺度: これは、MeyerとAllen(1993)が開発し、情動的コミットメント(ACS)、継続的コミットメント(CCS)、規範的コミットメント(NCS)の3要素(下位尺度とも呼ばれ、各々6項目からなる)から構成される。この各要素のクロンバック $\alpha$ 係数は、ACSが0.87、CCSが0.75、NCSが0.79を示し、いずれも高い信頼性が得られている。この尺度を高橋ら(1999b)が翻訳した。文化の違いにより弁別的妥当性が若干低下をみせているが、クロンバック $\alpha$ 係数はACSが0.85、CCSが0.70、NCSが0.77を示す18項目の4段階リッカート型尺度である。
- 3) フェースシート: 個人特性(年齢、性別、職位、勤務形態、救命救急センターの経験年数、看護師経験年数など)、病棟の特徴(受け持ち患者人数、夜勤回数など)、病院との関係(昇進・配属希望など)を問うた。
- 4) 離職願望を抱く頻度として「いつもあり」「たまにあり」「まれにあり」「なし」の4段階での回答を求め、どんなときに離職願望を抱くかを記す自由記載欄を設けた。また、病棟内の人間関係については「良い」「普通」「悪い」の選択肢を設け、仕事上で相談できる同僚、上司、医療従事者(看護師以外を示す)の存在の有無を問うた。

### 5. 分析方法

分析用のソフトウェアとして、SPSS 統計パッケージ (Ver.11.5) を用い、基本統計および推計学的処理を行った。また、離職願望を抱くときの記載内容を KJ 法でまとめた。

### 6. 倫理的配慮

調査内容には、対象者の病院組織に対する心理反応を把握するものも含まれているため、以下の点について配慮した。

- 1) 自由意志による調査への協力：調査用紙配布は、職場の管理者（看護師長など）に依頼するが、個々の対象者にも依頼文を付し、調査参加は本人の自由意志によることを明記した。
- 2) 所属組織への気兼ねへの配慮：対象者が、回答にあたり所属組織に気兼ねせずにすむよう、調査書は返信用封筒にて回答後に密封し、投函できるようにした。
- 3) プライバシー保護のための配慮：個人が特定されないように、回答は全て無記名とした。また、一次データは研究終了まで厳重に管理し、分析終了後はフェースシートの部分をシュレッダーにかける。
- 4) 随時研究者に連絡できる体制：調査依頼書に研究代表者の電話およびファックス番号、e メールアドレスを記し、調査依頼中あるいはその後も、いつでも対象者からの質問に応じられるようにした。

## III. 結果

### 1. 対象者の概要

44 都道府県 121 施設 (60.8%) から得られた 697 名 (35.0%) の回答者のうち、有効回答をよせた 635 名 (有効回答率 91.1%) を分析対象者とした。以下に、その概要を述べる。

#### 1) 対象者の特徴

対象者の年齢範囲は 21 歳～59 歳で、平均年齢

33.3 歳 (SD=8.2) であった。年齢階層別にみると 30 歳以下の看護師が 45.3% を占め、31～40 歳 35.0%、41 歳以上 19.7% であった。看護師経験年数の平均は 11.6 年で、1～2 年 9.6%、3～6 年 23.3%、7～10 年 25.4%、11～20 年 26.9%、21 年以上 14.8% で、最長看護師経験年数は 37 年だった。また、救命救急センター経験年数の平均は 3.9 年で、1～2 年が 32.6%、3～4 年 29.1%、5～7 年 21.6%、8 年以上は 16.7% であり、救命救急センターでの経験が全体的に浅かった。

対象者の性別は、女性 579 名 (91.3%)、男性 44 名 (8.7%) であった。また、対象者の職位は、スタッフ 514 名 (81.8%)、主任・看護師長 120 名 (18.9%) だった。

#### 2) 配属希望の有無と働く動機

救命救急センター配属を希望した者は 304 名 (47.9%)、希望しなかった者は 331 名 (52.1%) とほぼ二分された。救命センター配属を希望した者の働く動機は、「スキルアップ」が 61.8% を占め、次いで「なんとなく」12.2%、「使命感」「生きがい」と続いた。配属を希望しなかった者の働く動機は、「その他 (人事異動によるなど)」が 48.0% で、次いで「義務感」17.2%、「スキルアップ」「なんとなく」「経済上」と続いた。

#### 3) 病棟内の人間関係

病棟内の人間関係を、「普通」であると感じている看護師が 55.2% と最も多く、「良い」が 34.7%、「悪い」と捉えている看護師が 10.1% であった。また、「相談できる同僚がいる」と答えた人が 92.6% おり、「相談できる上司がいる」は 75.7%、「相談できる医療従事者がいる」が 40.5% と半数を割っていた。

### 2. 離職願望の頻度とその内容

離職願望を抱く頻度として「たまにあり」が 45.1% と最も多く、次いで「いつもあり」が 23.8%、「まれにあり」16.7% で、「なし」は 14.4% であった。

離職願望を抱く時についての記載内容 466 件を KJ 法で分類した結果、248 件の【職場環境】、93 件の【看護師としての専門職意識】、122 件の【個人要因】が取り出された(以下、記載した件数を( )内に示していく)。

【職場環境】が離職を考える契機となった内容には、『勤務体制(92)』『人間関係(85)』『上司(22)』『福利厚生/給与(19)』『組織(15)』に対する不満/不平、『組織』からのプレッシャー(15)が含まれていた。『勤務体制』の不平/不満として分類したものをみると、勤務がきつい(35)、有休が取れない(15)、超過勤務が多い(10)、夜勤回数が多い(8)など「シフトや労働時間に対する問題」、休みの日も勉強会など公私の区がない(12)、病気になるっても休めない(8)など「休みの活用方法・休みのあり方への不満/不平」、人員削減による「マンパワー不足(3)」であった。次いで、『人間関係』に対する不満には、看護師、医師、コメディカル、患者/家族に対するものであった。看護師に対する不満には、看護師同士の不仲や連携不十分(12)、相互の評価不十分(12)などがみられた。また、医師に対しては、彼らの理不尽な言動(9)、医師中心の環境に対する不満(2)があり、その他はコメディカルからの非難(2)、患者/家族との不調和やクレーム(4)、信頼を失う(4)などがあげられた。さらに、『福利厚生/給与』への不平/不満には、「給与が仕事内容に見合わない(13)」、「ボーナス・年収が年々減っていく(2)」などがあり、『上司』に対するものには「上司の人間性や価値観(14)」と「上司の不適切な評価(9)」などがあった。『組織』への不平/不満として分類されたものは、「病院の経営方針などへの不満(9)」、「看護部に対する人事の不満(4)」、「向上のない病棟への不満(2)」などであった。『組織』からのプレッシャーとしてくくったものは、「職位、役割の負担や係りの仕事(13)」などにより心理的圧力を感じていることを示す記述であった。

【看護師としての専門職意識】が離職を考える契機となった内容は、『看護実践への自信喪失(34)』『不本意な患者ケアの現状(12)』『緊迫した重症患者ケア(9)』『知識/技術習得の困難(8)』『患者の死をめぐる想念(7)』に分けられた。『看護実践への自信喪失』の内容としては、「インシデント・アクシデント事故を起こした時(15)」「自分の能力の限界を感じる(7)」「思うように動けない(3)」「自分のできなさに失望(3)」「自分の看護について否定される(3)」「看護の裁量権以外のことを実施すること(3)」が含まれた。『不本意な患者ケアの現状』には、「患者への看護提供のジレンマ(4)」「患者中心の医療ができない(3)」「満足いく看護ができない(3)」などが含まれていた。また、『緊迫した重症患者ケア』には「重症度の高い患者ケア(3)」「患者のケアが多い(3)」「生命に関わる責任の重さ(3)」が含まれ、『知識/技術習得の困難』には、「専門的で新しい知識を要求される(4)」「常に勉強するのが辛い(2)」などが含まれた。さらに、『患者の死をめぐる想念』には「患者の急変と死(6)」「日常的な死(2)」などがあつた。

【個人要因】が離職を考える契機となったものとして分類した内容は、『職と家庭の両立困難(39)』『身体的疲労(36)』『仕事への動機の低下(18)』『取り残され感(12)』『精神的な落ち込み(13)』に分けられた。『職と家庭の両立困難』には、「子供や家族の時間を大切にしたい(13)」「結婚や離婚を考えたとき(10)」「家庭と仕事の両立の難しさ(8)」「家族の状況の変化(4)」「家族の協力が得られないとき(2)」などが含まれていた。『身体的疲労』には、「勤務による疲労(30)」「病气(6)」が含まれ、『仕事への動機の低下』には、「やりがい、達成感の喪失(12)」「仕事からの逃避(3)」「存在価値が見出せない(2)」などがあつた。『取り残され感』には、「別の職についた人との比較(5)」「退職した人との比較(5)」など自分と人とを比較してある種の焦りを感じ、離職を考

えている様子がうかがえた。また『精神的な落ち込み』には、「無力感(5)」「気分の落ち込み(2)」「余裕がなく人に優しくできない(1)」などが含まれていた。

3. 職務満足と組織コミットメントの測定結果

1) 測定用具の信頼性の検討

職務満足測定用具の内的整合性を示すクロンバックα係数は0.90で、高橋(1999a)の日本語版の尺度作成時と同等の信頼係数が得られた。また、組織コミットメントの全18項目のクロンバックα係数は0.84、下位尺度のそれは、情動的コミットメントが0.69、継続的コミットメントが0.72、規範的コミットメントが0.54と日本語版(高橋ら1999b)よりいささか低値を示した。

2) 職務満足と組織コミットメントの測定結果

全20項目からなる職務満足尺度で得られた得点は、合計平均50.7点(SD=9.1)であった。組織コ

ミットメントは、先に述べた3つの下位尺度のうち、情動的コミットメントの合計平均が14.1点(SD=3.2)、規範的コミットメントのそれが13.6点(SD=3.1)、継続的コミットメントが14.4点(SD=2.7)であった。同じ尺度を用いた過去の実証研究(高橋1999b)に比べて継続的コミットメント以外はやや低い値であった。

3) 離職願望と職務満足、組織コミットメントとの関係

離職願望を抱く頻度を「いつもあり」「たまにあり」「まれにあり」「なし」の4群にわけ、職務満足、組織コミットメントの得点を従属変数として多重比較を行った(表1)。この結果によると、組織コミットメントの3つの下位尺度と職務満足に関しては離職願望が「いつもあり」とそれ以外の「たまにあり」「まれにあり」「なし」との間に、有意な差があった。当然のことながら、いつも離職願望を抱いている者は、それより低い頻度で離

表1 離職願望を抱く頻度による組織コミットメント、職務満足得点の多重比較

(離職願望を抱く頻度の「いつもあり」「たまにあり」「まれにあり」「なし」の4群にわけ、職務満足、組織コミットメントの得点を従属変数として多重比較を行った) (n=635)

従属変数	(I) 離職願望	(J) 離職願望	平均値の差 (I-J)		有意確率	
組織 コ ミ ッ ト メ ン ト	情動的コミットメント (6項目)	いつもあり	たまにあり	-1.67	***	0.000
			まれにあり	-2.05	***	0.000
			なし	-3.36	***	0.000
		たまにあり	まれにあり	-0.38	N.S	1.000
			なし	-1.69	***	0.000
		まれにあり	なし	-1.31	*	0.017
	規範的コミットメント (6項目)	いつもあり	たまにあり	-2.06	***	0.000
			まれにあり	-2.44	***	0.000
			なし	-3.00	***	0.000
		たまにあり	まれにあり	-0.37	N.S	1.000
			なし	-0.94	N.S	0.052
		まれにあり	なし	-0.56	N.S	1.000
継続的コミットメント (6項目)	いつもあり	たまにあり	-1.51	***	0.000	
		まれにあり	-1.80	***	0.000	
		なし	-2.49	***	0.000	
	たまにあり	まれにあり	-0.29	N.S	1.000	
		なし	-0.98	**	0.009	
	まれにあり	なし	-0.69	N.S	0.361	
職務満足 (20項目)	いつもあり	たまにあり	-6.38	***	0.000	
		まれにあり	-9.22	***	0.000	
		なし	-11.33	***	0.000	
	たまにあり	まれにあり	-2.84	*	0.016	
		なし	-4.95	***	0.000	
	まれにあり	なし	-2.11	N.S	0.454	

離職願望を抱く頻度による各測定尺度得点の多重比較 (Bonferroni)

\* : P<0.05 \*\* : P<0.01 \*\*\* : P<0.001  
N.S : Non Significant

職願望をもつ者より組織コミットメントや職務満足が低いことが明らかになった。

次に、離職願望を抱く頻度とこれに関連するとみられる要因：組織コミットメント、職務満足、人間関係、相談できる同僚・上司・医療従事者・親族の有無との相関係数を求めた(表2)。離職願望と組織コミットメントの3下位尺度との相関係数は、離職願望の頻度と情動的コミットメントとの間が-0.310 (P<0.001)、規範的コミットメントとの間が-0.293 (P<0.001)、継続的コミットメントとの間が-0.281 (P<0.001)とほとんど同じ値であり、組織コミットメントが低いほど離職願望が強い傾向にあることがわかった。また、離職願望の頻度と職務満足の相関係数が-0.409 (P<0.001)であり、

当然予測できるように離職願望が強いほど職務満足が得られにくい傾向であることも明らかになった。さらに、職務満足と組織コミットメントの3下位尺度との相関係数は、情動的コミットメントとの間が0.278 (P<0.001)、規範的コミットメントとの間が0.405 (P<0.001)、継続的コミットメントとの間が0.445 (P<0.001)で、離職願望と異なる傾向がみられた。

次に、離職願望と職場のサポート体制をみると、離職願望と人間関係の頻度の相関係数が-0.295 (P<0.001)であり、その内訳である相談できる同僚ありと離職願望の間では-0.144 (P<0.001)、相談できる上司ありとの間が-0.248 (P<0.001)、相談できる医療従事者ありとの間が-0.151 (P<0.001)

表2 離職願望を抱く頻度とこれに関連する要因間の相関と信頼係数

(離職願望を抱く頻度とこれに関連するとみられる要因：組織コミットメント、職務満足、人間関係、相談できる同僚・上司・医療従事者・親族との有無との相関係数を求めた) (n=635)

		離職願望	組織コミットメント尺度			職務満足	人間関係	以下の相談相手がいる				
			情動的コミットメント	規範的コミットメント	継続的コミットメント			同僚	上司	医療従事者	親族	
離職願望	相関係数	1.00										
	有意確率(両側)											
組織コミットメント	情動的	相関係数	-0.310 ***	1.00								
	有意確率(両側)		0.000									
	規範的	相関係数	-0.293 ***	0.587 ***	1.00							
組織コミットメント	有意確率(両側)		0.000	0.000								
	継続的	相関係数	-0.281 ***	0.484 ***	0.594 ***	1.00						
	有意確率(両側)		0.000	0.000	0.000							
職務満足	相関係数	-0.409 ***	0.278 ***	0.405 ***	0.445 ***	1.00						
	有意確率(両側)		0.000	0.000	0.000							
人間関係	相関係数	-0.295 ***	0.195 ***	0.233 ***	0.289 ***	0.493 ***	1.00					
	有意確率(両側)		0.000	0.000	0.000	0.000						
同僚	相関係数	-0.144 ***	0.030	0.102 *	0.069	0.194 ***	0.179 ***	1.00				
	有意確率(両側)		0.443	0.100	0.082	0.000	0.000					
上司	相関係数	-0.248 ***	0.197 ***	0.235 ***	0.211 ***	0.323 ***	0.300 ***	0.338 ***	1.00			
	有意確率(両側)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
医療従事者	相関係数	-0.151 ***	0.068	0.167 ***	0.159 ***	0.204 ***	0.195 ***	0.156 ***	0.257 ***	1.00		
	有意確率(両側)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
親族	相関係数	-0.068	-0.048	0.002	0.049	0.102 *	0.085 *	0.175 ***	0.138 ***	0.120 **	1.00	
	有意確率(両側)		0.147	0.224	0.968	0.221	0.010	0.033	0.000	0.000	0.002	

尺度間は Spearman の相関係数, それ以外は Pearson の相関係数を明記している \* : P<0.05 \*\* : P<0.01 \*\*\* : P<0.001

で、いずれも負の相関関係にあった。つまり、離職願望が弱い人ほど職場サポート体制や人間関係が整っている環境にいることが明らかになった。また、離職願望に相反する職務満足と人間関係の相関係数は0.493 ( $P<0.001$ )であった。

離職願望の頻度に影響を及ぼす要因の検証する前に、相関関係にある要因間で多重共線性の問題が生じないため単回帰分析を行った。組織コミットメントの各尺度について単回帰を実施した結果、情動的コミットメントの回帰係数(以下 $\beta$ とす)が0.31 ( $P<0.001$ )、規範的コミットメントの $\beta$ が0.29 ( $P<0.001$ )、継続的コミットメントの $\beta$ は0.28 ( $P<0.001$ )であったため、重回帰分析では $\beta$ が高い「情動的コミットメント」を投入することにした。この結果をうけ、従属変数を離職願望とし、情動的コミットメント、職務満足、個人的要因の全ての変数を独立変数として投入し、重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。その結果、救命救急センターの看護師の離職願望に影響を及ぼしている変数として4つが特定された。それらは、職務満足( $\beta=-0.262$ ,  $P<0.001$ )、情動的コミットメント( $\beta=-0.201$ ,  $P<0.001$ )、人間関係( $\beta=-0.113$ ,  $P<0.01$ )、相談できる上司の存在( $\beta=-0.091$ ,  $P<0.05$ )で、重回帰式の決定係数は $R^2=0.223$ (調整済み $R^2=0.218$ )であった。

#### IV. 考察

本調査で明らかになった離職を考える契機、離職願望に影響を与える因子について検討し、救命救急センターで働く看護師の離職問題対策について考察を行う。

##### 1. 離職を考える契機について

本研究では離職を考える契機として、【職場環境】【看護師としての専門職の意識】【個人要因】の3つを自由記載から見出した。【職場環境】が離職を考える契機となった内容はⅢ.2で示している

が、勤務体制、仕事上の人間関係、労働条件と福利厚生、給与、管理システムの充実が継続意志に関連すると示唆する中山ら(2001)と同様の結果を得ることができた。当然予測できることであるが、看護管理のあり方、労働条件、人間関係が良好であると看護師が捉えることで離職願望を抱かずに仕事を継続していけると推測できる。従って、一般看護師の場合と同様に職場の労働条件などを整えるのはもちろんのこと、魅力的な看護部、職場での良好な人間関係を形成していくことが管理者および看護師一人ひとりに求められる。

【看護師としての専門職意識】が離職を考える契機となった内容は、看護実践の基盤となる知識/技術習得の困難と看護実践への自信喪失など看護実践そのものに関する問題と、重症患者および患者の死をめぐる想念など看護実践を通して看護師が直面しているメンタルヘルスの問題であった。この2つの側面の問題は、山勢ら(1996)の救急看護師の特徴的なストレス因子と同様の結果を得た。また、山勢らは“意味のない延命”と“死を看取る”がストレスとして分類されるよりも、患者に対する労りと痛嘆の思いが重なった、より感情的、倫理的要素の強い項目であると解釈している。それゆえ、救命救急センター看護師がそのような感情や倫理的要素の強い問題を抱え、混沌とした状況で仕事に従事していることは精神衛生上好ましくないと考える。看護管理者は、看護師同士で直面している体験や思いを語りあえ、共有できる場や機会を設けることが必要になるだろう。また、日々求められる看護実践能力に関しては、看護師個人の成長を助けられるような、センター独自のキャリアラダーのようなしくみを構築しサポートすることは意味がある。

【個人要因】が離職を考える契機となったものとして分類した内容はⅢ.2に述べたが、中山ら(2001)が示唆している職と家庭の両立困難、仕事への動機の低下などが同様にあがった。職務満

足と仕事-家庭葛藤との間には否定的な関係が多く結論づけられているが、Kossekら(1998)は仕事-家庭葛藤が強い場合は自分の仕事への満足が小さくなると指摘しており、本研究は後者の示唆と同一の傾向があった。家庭を持つ看護師が働きやすいようにフレックスタイムの勤務体制を導入し整備していくことも必要になるだろう。

## 2. 離職願望に影響を与える因子について

救命救急センター看護師の離職願望に及ぼす要因を特定するために、重回帰分析を行った結果、職務満足、情動コミットメントを含む組織コミットメント、人間関係、相談できる上司の存在の4つの要因が負の影響を示し、22.3%の説明がなされることがわかった。決定係数と偏回帰係数が低く説明力に限界はあるものの、職務満足を得て、相談できる上司がいて、人間関係が良く、組織へのコミットメントが強くなることで離職願望が低くなることが明らかになった。しかし、人間関係と離職願望の相関関係より、離職願望と相反する職務満足との相関関係の方がやや強い相関関係を示していることから、職務満足と離職願望とは異なる側面が組み込まれていることが推測される。

重回帰分析で離職願望に関与する1つの因子として特定された組織コミットメントにさらに注目すると、組織コミットメントを上野ら(2005)は「自分の所属する職場に対して、個人が組織の生産性を高めるために目標を達成することに責任を担い、組織との関係を持つことである」と定義し、組織内の複数の看護師が直面する問題の傾向を分析するのに有効であると指摘している。組織コミットメントの下位尺度である情動コミットメントが離職願望に影響することが他の研究結果からも導き出されている(Meyer J.P.ら1993, Acorn S.ら1997)。しかし、本研究では情動コミットメント、規範的コミットメント、継続的コミットメントが相互に関連し(相関係数:0.5~0.64)、これら

の3つの尺度と離職願望の相関係数が-0.28~-0.31と同程度の影響を与えていることが示された。一方、職務満足については、規範的コミットメントと継続的コミットメントが情動コミットメントより強い相関を示し、離職願望と職務満足が単に相反する関係ではないと解釈できる。ゆえに、離職願望を抱いたときに離職に走らないように、センターの看護管理者は看護師のキャリア開発プログラムを含む職場サポート体制の充実や人間関係の調整など看護師の職務満足を高めうる管理体制をとることも重要だろう。

本研究で離職願望に影響を及ぼす要因を探索したが、離職願望や職務満足などは看護師の精神的、身体的な状況で日々変動する可能性がある。本研究では、調査時点におけるその静態的な把握に留まっていたが、今後はその推移を追究していく必要がある。また、離職願望に及ぼす影響の分析結果は、決定係数および偏回帰係数が低く説明力に限界が示されたことから、今後は専門職意識の構成要素を含め、他の要因の関連も検討していく必要がある。

## V. 結論

救命救急センターで働く看護師の離職を考える契機の解明、および離職願望と職務満足の関係、離職願望と組織コミットメントとの関係を探るために調査を行った結果、以下の結論をえた。

- ① 救命救急センターの看護師が離職を考える契機として、大きく【職場環境】【看護師としての専門職意識】【個人要因】の3つが取り出された。
- ② 救命救急センターで働く看護師の特有の離職を考える契機として『看護実践への自信喪失』『不本意な患者ケアの現状』『緊迫した重症患者ケア』『知識/技術習得の困難』『患者の死をめぐる想念』が【看護師としての専門職意識】に含まれていた。



- ③ 職務満足を得て、相談できる上司がいて、人間関係が良く、組織へコミットメントを持つことで離職願望が低くなることが明らかになった。これらのことから、救命救急センターの管理者は、以下の点に留意することが必要である。
- ④ 救命救急センター看護師が離職を考える特有の契機には、患者に対する感情的、倫理的要素の強い内容が含まれていたため、直面している体験や思いを看護師同士で語り合い、互いに共有する機会を設けることは意味があると考えられる。
- ⑤ 救命救急センターの看護管理者は、スタッフ看護師が離職を考える契機の内容を考慮した職場の労働環境などを整え、看護師個人が成長できるようなセンター独自のキャリアラダーのような仕組みを構築することが必要である。

#### 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121施設の調査参加施設および697名の調査参加者の皆様に心から御礼申し上げます。

#### 文献

- Acorn S., et al., 1997, Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers, *Nursing Research*, 46(1), 52-58
- Hinshaw A.D., Smeltzer C.H., et al., 1987, Innovative retention strategies for nursing staff, *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16
- Kossek, Ozeki, 1998, Work-Family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149
- Meyer J.P., et al., 1993, Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a the three-component conceptualization, *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551
- 中山洋子, 野嶋佐由美, 2001, 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
- 日本看護協会, 2006, 平成18年度版 看護白書, 187-210, 日本看護出版会
- 高橋弘司, 1999a, 第4章 態度の測定 (I): 職務満足, 渡辺直登, 野口裕之編集, 組織心理測定論—項目反応理論のフロンティア, 107-130, 白桃書房
- 高橋弘司, 1999b, 第5章 態度の測定 (II): 組織コミットメント, 渡辺直登, 野口裕之編集, 組織心理測定論—項目反応理論のフロンティア, 131-154, 白桃書房
- 上野恭子, 2005, 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
- 山下美根子, 1995, 看護婦の職務満足度に関する研究, *看護管理*, 5(3), 191-195
- 山勢博彰, 長谷川浩一, 1996, 救急看護婦のストレスに関する心理学的研究, *Emergency nursing*, 7(2), P66-71