

高度専門病院に勤務する看護師の定着可能性

大原まゆみ¹ 丸口ミサエ¹ 西尾和子¹ 田中優子² 平井さよ子³

¹ 国立看護大学校；〒204-8575 東京都清瀬市梅園1-2-1 ² 国立がんセンター東病院
³ 愛知県立看護大学
oharam@adm.ncn.ac.jp

Research on Nurse's Retention Possibility

Mayumi Ohara* Misae Maruguchi Kazuko Nishio Yuko Tanaka Sayoko Hirai

*National College of Nursing, Japan ; 1-2-1, Umezono, Kiyose-shi, Tokyo, 〒204-8575, Japan

【Abstract】 The purpose of this paper is to predict the likelihood of retaining nurses and to explain the factors which relate to nurses turnover. Those investigated were nurses who worked in a cancer hospital which provided advanced medical treatment. The questionnaires contained four items ; (1) the scales for the nurse's retention possibility analysis, (2) job satisfaction which composed of ①pay, ②autonomy, ③task requirement, ④administration, ⑤interaction, ⑥professional status, ⑦doctor-nurse relationship, (3) career consciousness, (4) personal backgrounds. Out of 144 questionnaires returned, 142 were completed. The degree of nurses' retention possibility was classified in to three types. The relationship between each type was analyzed the job satisfaction and the career consciousness. The main results were as follows ; (1) Type I "retainable" was 57.7%, type II "unstable" was 13.4%, type III "unretainable" was 28.9%. (2) Comparing each type, the items with significant differences were ①autonomy, ②professional status, ③administration and ④career consciousness.

【Keywords】 定着可能度分析 retention possibility analysis, 職務満足 job satisfaction, キャリア意識 career consciousness

1. はじめに

国立高度専門医療センター(以下 A 病院)は、常に専門性の高い看護の提供が求められる。併せて、新しい看護技術の開発研究、倫理的態度の育成など、その質の向上を図ることが責務とされている。

それを成し得るためには、一般的な看護実践能力に加え、特定領域における高度で専門的な能力を持つ看護師の育成と、その能力を有する看護師が、少しでも多く職場に定着することが不可欠である。

すでに報告されている看護職の離職・定着に関する調査・研究^{1,2)}では、①給与、②看護管理の在り方、③看護職の自律性や専門性、④キャリアアップへの機会の有無、などが、職場定着に影響をおよぼしていることが示唆されている。他方、看護職の資格や教育背景、働く組織基盤によって影響する因子が異なること^{3,4)}が明らかにされている。

しかし、A 病院では比較的新採用者の確保に苦慮することが少なく、看護師の定着は、組織内部の問題に留まり、その実態や関連する要因についてはこれまで明らかにされていない。

研究者らは、中小民間病院における看護職確保に関する事例研究⁵⁾で、組織の人的資源確保に関する診断ツールとして、組織満足度と組織依存度から定着可能群・定着不安定群・定着不可能群の3タイプに分類する「定着可能度分析」を用い、調査・研究を経験してきた。その結果、組織の定着の実態と定着を阻害している要因の客観的把握が可能であった。

そこで、本研究では、定着可能度分析を A 病院に勤務する看護師を対象に実施し、以下の3点を明らかにすることを目的とした。

- 1) A 病院に勤務する看護師の定着度を明らかにする
- 2) A 病院に勤務する看護師の定着度とキャリア意識、職務満足との関連を明らかにする
- 3) A 病院における看護師の定着に関する課題を明らかにする

看護師の定着可能性を総体的に捉えることにより、A 病院に勤務する看護師の人的資源の活用や定着対策を検討し、看護管理、中でも人事管理を効果的に進めることができると考える。

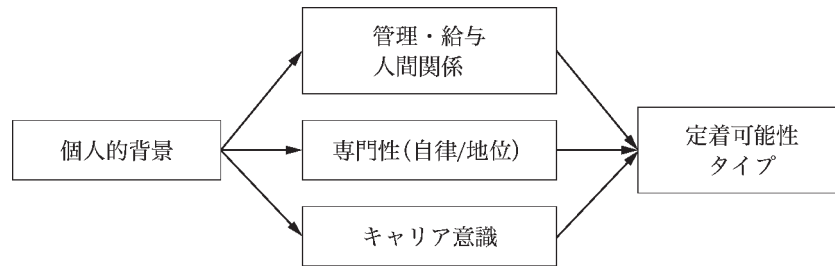


図 1 高度専門病院に勤務する看護師の定着可能性タイプ・モデル

II. 概念枠組み

本研究で用いる定着可能度分析は、サイモンとバーナードの組織均衡理論⁹⁾を理論的基盤としている。一般的に組織と個人の間には、「誘因」と「貢献」の複雑な交換関係が成立している。組織が人々に対して提供する「誘因」が、人々が組織へ「貢献」する量と同じか、それ以上である場合、個人は動機や目標が満たされ、組織への参加を続ける。その結果、組織は存続し成長する。もし、個人の貢献に対し、組織の誘因が足りないものであれば、人々は組織への参加を中止し、その組織は衰退する⁷⁾というものである。

「誘因」から「貢献」を差し引いた結果を「満足度」とすれば、「満足度」は個人の主観的価値に基づいており、期待や求める水準が高ければ、「満足度」は低くなる。「満足度」が低いからといって、直接離職行動に結びつく訳ではなく、離職と継続を決心させる水準として、組織からの脱退の自由さと他の組織への移りやすさの影響を受ける。この水準を「依存度」とすると「依存度」がプラスの時に継続し、マイナスの時に離職することになる。個人の離職行動は、これらの組み合わせによって、①満足して継続、②不満であるが継続、③満足であるが離職、④不満で離職、などの幾つかのパターンに区分することができる。

北尾⁸⁾はこの理論を用い、①対組織満足度、②対組織帰属意識、③過去の定着度、④今後の継続意思、の4項目の質問に対する回答結果から、定着の可能性を類型化する「定着可能度分析」を試みて、定着の可能性を予測した。

研究者らは、まず、この北尾の定着可能度分析の枠組みを参考にA病院に勤務する看護師の定着可能性を予測することを試みた。

次に、先行研究において、看護師の定着に影響をおよぼしているとされる因子(看護教育課程など個人的背景、給与・管理・自律性、キャリアアップの機会など)が、実際に定着可能性のタイプにどのように関連しているのか、図1の枠組みを作成し、その実態を把握した。

本研究では、以下のように用語を定義した。

定着度：一定の病院に長く勤務する(身を落ち着ける)見込み。

定着可能度分析：個人の離職行動を、組織への「満足度」と、所属している組織からの離脱や他組織への移りやすさを表す「依存度」との関係から説明し、個人の組織への定着度を、3つのタイプ(定着可能性がある層、不安定層、定着可能性のない層)に分類する分析手法。

III. 研究方法

1. 調査の方法

1) 調査施設および調査対象者

A病院に勤務する看護師のうち、看護部長、副看護部長を除いた256名を対象とした。

2) 調査手順

施設の看護部長に調査への協力を求め、了解が得られた後配布した。回収は郵送法とした。

3) 調査期間

平成15年8月25日～9月19日の26日間に行なった。

4) 倫理的配慮

調査対象者に対し、

- ① 調査の趣旨、および調査協力は個人の自由意思である
- ② 調査は無記名で結果の公表にあたって個人が特定されることがないようにする
- ③ 協力の可否によってならん不利益を被ることがないことを明記した依頼文を同封した。調査用紙の回収は、個人のプライバシーの保護や調査への参加意思を考慮して、対象者個人が直接研究者へ返送する方法とした。データは、全てコンピュータで処理し、個人やその背景が特定できないようにした。

2. 質問内容の構成

1) 定着可能度分析尺度(4項目)

北尾を参考に研究者らが病院勤務看護師用に作成した定着可能度分析尺度⁹⁾を用いた。①組織満足度「あなたは、全体としてこの病院を見た場合、勤め先として良い病院だと思いますか」、②組織帰属意識「あなたの“この病院の一員であるという気持ち”はどの程度ですか」、③過去の定着度「あなたは、今までにこの病院をやめたいと思ったこと

がありますか」, ④今後の継続意思「この病院に引き続き勤めたい気持ちはどの程度ですか」, の4つの質問項目を採用した。それぞれの項目に用意された選択肢に対し, 肯定的な回答を「+」, 中間的回答を「0」, 否定的な回答を「-」とし, その組み合わせから定着可能性のタイプを判断するものである。研究者らが行なった先行研究において本尺度は, クロンバック α .8229, 実際の調査同年の離職率と「定着不可能タイプ」の割合の一致率は.79と高い信頼性妥当性を得ている。

2) 職務満足度測定尺度(48項目)

Stampsら¹⁰⁾が開発し, 尾崎¹¹⁾により日本語訳され信頼性妥当性が検証されている「病院勤務の看護婦の職務満足度」の質問項目を用いた。

この職務満足度測定尺度は, 1978年に米国で開発されたものであるが, 当時の米国の状況とCNSが現場で活躍しつつあるわが国の看護師を取り巻く背景を鑑みても十分適応可能であること, またこれまでわが国で多くの職務満足度の調査に汎用されていることを考慮して用いた。

質問項目は以下の7つの構成要素から成る。①給与9項目, ②専門職としての自律5項目, ③看護業務6項目, ④看護管理10項目, ⑤看護師相互の影響7項目, ⑥職業的地位8項目, ⑦医師-看護師間の関係3項目である。

回答は, 「全くそうだ」から「全くそうでない」の7段階スケールのいずれかを選択する。項目の半数は否定的に表現されており, 肯定的表現「全くそうだ」6点~「全くそうでない」0点, 否定的表現項目に対しては逆に配点される。したがって, 満足度が高いほど高得点になる。

3) キャリア意識測定尺度(5項目)

キャリア意識は, 金井¹²⁾が会社における今後の自分のキャリアの可能性に関する認知をどのようにとらえているかを把握するために作成した「キャリア可能性尺度」を参考に, 「会社」を「病院」に修正し, 病院勤務の看護師に適した項目5つを作成した。

回答は, 「全くそうだ」5点~「全くそうでない」1点の5段階スケールのいずれかを選択するようになっている。この尺度は, 得点が低いほどキャリア意識の低下(A病院における自己のキャリア可能性に対する否定的認識)を, 得点が高いほど病院での自己のキャリア可能性に対する満足を意味している。

4) 個人的背景

年齢, 性別, 経験年数, A病院勤続年数, 婚姻・子どもの有無, 住居形態, 職位, 雇用形態, 看護教育背景, 就職した動機, 将来展望, 今後の資格取得の意思の, 12項目を用意した。

3. 分析方法

得られたデータは, 統計解析ソフト SPSS(11.5 J)を用

いて以下の処理を行なった。

1) 定着可能性分析尺度から複合クロスによるパターン分類を行ない, 定着度のタイプを求め以下の通りとした。

- ① I群: 定着可能性があると考えられる層
- ② II群: 不安定層
- ③ III群: 定着可能性はほとんどない層

2) 定着度のタイプと対象者の属性との関連をみるために, クロス集計と χ^2 検定を行なった。

3) 定着度のタイプと職務満足度, キャリア認知との関連を見るために, 平均値の差の検定(一元配置分散分析)を行なった。

IV. 研究結果

1. 対象者の概要

1) 有効回答数

144名から回答が得られ, 回答不十分を除いた142名(有効回収率55.5%)について解析を行なった。

2) 対象者の年齢

年齢は21歳から56歳まで分布しており, 平均年齢は30.63歳(SD 8.39), 経験年数は平均8.25年(SD 7.53), 施設勤続年数平均4.46年(SD 3.49)であった。

3) 職位・資格

スタッフナースが116名(81.7%), 副看護師長15名(10.6%), 看護師長11名(7.7%)。認定看護師の資格を有する者が3名であった。

4) 性別および家族

女性が140名(98.6%), 未婚103名(72.5%), 子どもがいない者は121名(85.2%)。住居形態は, 病院宿舎が最も多く78名(54.9%), 以下, 自家39名(27.5%), アパートの順であった。

5) 卒業課程

専門学校(3年課程)卒は104名(73.2%)で最も多く, 看護系大学卒は12名(8.5%)であった。

6) 職場選択理由

「専門知識習得」が最も多く約半数68名(47.9%)を占め, 以下, 身分が安定, 納得のいく看護, 私生活との両立の順であった。

7) 今後資格取得希望と将来展望

何らかの資格取得希望者が77名(54.2%)。具体的内容は, 認定・専門看護師, 救命救急士, ケアマネジャー, 大学院修士・博士課程など多岐にわたっていた。

将来展望は, 「スタッフナース」を希望51名(35.9%), 「スペシャリスト」希望49名(34.5%)が, ほぼ同じ割合であった。「管理者」や「教育研究」を希望する者は, それぞれ5%に満たなかった。

表 1 定着可能度分析(複合クロスによるパターン分類)

定着可能性 タイプ	組織 満足度	組織 帰属意識	過去の 定着度	今後の 継続意思	定着可能度 n=142(100%)	
					パターン	タイプ
I群 定着可能と考 えられる層	+・0	+・0	+	+	I-A	36(25.4)
	+・0	+・0	+	0	I-B	39(27.5)
	+・0	+・0	-	+	I-C	1(0.7)
	+・0	-	+	+	I-D	0
	+・0	-	+	0	I-E	5(3.5)
	+・0	-	-	+	I-F	0
	-	+・0	+	+	I-G	0
	-	+・0	+	0	I-H	0
	-	+・0	-	+	I-I	1(0.7)
	-	-	+	+	I-J	0
II群 不安定層	+・0	+・0	+	-	II-A	4(2.8)
	+・0	+・0	-	0	II-B	13(9.2)
	+・0	-	+	-	II-C	0
	-	+・0	+	-	II-D	1(0.7)
	-	+・0	-	0	II-E	1(0.7)
	-	-	+	0	II-F	0
	-	-	-	+	II-G	0
III群 定着はほとん どない層	+・0	+・0	-	-	III-A	28(19.7)
	+・0	-	-	0	III-B	2(1.4)
	+・0	-	-	-	III-C	5(3.5)
	-	+・0	-	-	III-D	4(2.8)
	-	-	+	-	III-E	0
	-	-	-	0	III-F	1(0.7)
	-	-	-	-	III-G	1(0.7)

表の数字は人数(%)

2. 定着可能度分析結果

定着可能度分析の結果を表1に示した。定着度のタイプは、I群82名(57.7%)、II群19名(13.4%)、III群は41名(28.9%)であった。詳細なパターンをみると、

1) I群では、

I-Aパターン〈組織満足度(+・0)組織帰属意識(+・0)、過去の定着度(+), 今後の継続意思(+〉が36名(25.4%)、I-Bパターン〈組織満足度(+・0)組織帰属意識(+・0)、過去の定着度(+), 今後の継続意思(0)〉が39名(27.5%)であった。

2) II群では、

II-Bパターン〈組織満足度(+・0)、組織帰属意識(+・0)、過去の定着度(-), 今後の継続意思(0)〉が13名

(9.2%)であった。

3) III群では、

III-Aパターン〈組織満足度(+・0)、組織帰属意識(+・0)、過去の定着度(-), 今後の継続意思(-)〉が最も多く28名(19.7%)、III群の7割を占めていた。

次に多かったのは、III-Cパターン〈組織満足度(+・0)、組織帰属意識(-), 過去の定着度(-), 今後の継続意思(-)〉で5名(3.5%)であった。

なお、パターン中の「+、0、-」を点数に読み替え、尺度の信頼性係数を求めたところ、 $\alpha = .793$ であった。

3. 定着度と基本的属性の関連

表2に定着度のタイプと既存的属性のクロス集計の結果

表 2 対象者の基本的属性

基本属性	n=142(100%)	I 群	II 群	III 群
	平均(標準偏差)	n=82	n=19	n=41
年齢*	30.63(8.39)	32.21(9.10)	28.00(3.3)	28.88(8.00)
経験年数	8.25(7.53)	9.31(7.84)	5.82(3.44)	7.24(8.00)
施設勤務年数	4.46(3.49)	4.89(3.80)	3.55(2.92)	4.01(2.98)
婚姻*				
未婚	103(72.5)	51(35.9)	17(12.0)	35(24.6)
既婚・離死別	39(27.5)	31(21.8)	2(1.4)	6(4.2)
子ども*				
有り	21(14.8)	18(12.7)	1(0.7)	2(1.4)
なし	121(85.2)	64(45.1)	18(12.7)	39(27.5)
住居				
自家	39(27.5)	30(21.1)	3(2.1)	6(4.2)
アパート借家	25(17.6)	14(9.9)	4(2.8)	7(4.9)
病院宿舎	78(54.9)	38(26.8)	12(8.5)	28(19.7)
卒業課程				
専門3年	104(73.2)	62(43.7)	13(9/2)	29(20/4)
専門2年	10(7.0)	7(4.9)	1(0.7)	2(1.4)
短大	16(11.3)	8(5.6)	3(2.1)	5(3.5)
看護系大学	12(8.5)	5(3.5)	2(1.4)	5(3.5)
職場選択理由				
身分が安定	15(10.6)	8(5.6)	3(2.1)	4(2.8)
私生活と両立	12(8.5)	7(4.9)	3(2.1)	2(1.4)
専門知識習得	68(47.9)	38(26.8)	10(7.0)	20(14.1)
キャリアアップ	8(5.6)	6(4.2)	0	2(1.4)
納得のいく看護	13(9.2)	10(7.0)	1(0.7)	2(1.4)
その他	26(18.3)	13(9.2)	2(1.4)	11(7.7)
将来展望				
スタッフ	51(35.9)	31(21.8)	7(4.9)	13(9.2)
管理者	7(4.9)	5(3.5)	0	2(1.4)
教育研究	5(3.5)	2(1.4)	1(.7)	2(.7)
スペシャリスト	49(34.5)	33(23.2)	6(4.2)	10(7.0)
その他	30(21.1)	11(7.7)	5(3.5)	14(9.9)
資格取得希望の有無				
有り	77(54.2)	45(31.7)	11(7.7)	21(14.8)
なし	65(45.8)	37(26.1)	8(5.6)	20(14.1)

* χ^2 検定 p<0.05

を示した。有意差(p<.05)がみられた属性は、年齢、婚姻、子どもの有無であった。年齢が高いほど、また既婚者で子どものあるものは定着が良い傾向がみられた。

住居や看護教育背景、職位、職場選択理由、将来展望に差は認められなかった。

4. 定着度に関連している要因

1) 職務満足度との関連

職務満足度全体では、平均得点が153.60点(SD 26.01)であった。各構成要素の平均得点と得点比率は表3に示した。「看護師相互の影響」「職業的地位」の順に満足度得点が高く、その得点比率は6割を超えていた。また、「看護

業務」「給与」についてはいずれもその比率は低かった。

定着度の3つのタイプで「満足度全体」および職務満足度の各構成要素について一元配置分散分析を行なった。表4に示したように「職務満足度全体」(F値10.831)p<.001,「職業的地位」(F値25.519)p<.001,「看護管理」(F値5.009)p<.01,「専門職としての自律」(F値4.321)p<.05,であった。有意差のあった満足度項目の得点はいずれもI群がIII群より高かった。

満足度構成要素の下位項目の要因抽出を行なった(表5)。

(1)給与では9項目中1項目「Q1現在の給与に満足」が抽出された。

表 3 職務満足度構成要素の得点

満足度構成要素	項目数	満点	平均得点(標準偏差)	得点比率
給与	9	54	20.90(6.16)	38.70%
専門職としての自律	5	30	17.14(4.37)	57.13%
看護業務	6	36	11.95(5.13)	33.19%
看護管理	10	60	31.70(7.46)	52.83%
看護師相互の影響	7	42	29.38(6.83)	69.95%
職業的地位	8	48	32.13(7.03)	66.93%
医師-看護師関係	3	18	10.38(3.39)	57.66%
全体	48	288	153.60(26.01)	53.33%

表 4 定着度のタイプと職務満足度得点

満足度構成要素	I 群	II 群	III 群	F 値	
給与	21.90(5.42)	20.57(8.47)	19.04(6.02)	3.047	
専門職としての自律	17.93(3.79)	17.15(5.39)	15.53(4.59)	4.321*	I > III
看護業務	12.23(5.00)	10.42(5.65)	12.09(5.13)	.983	
看護管理	32.98(7.42)	32.68(8.40)	28.68(6.28)	5.009**	I > III
看護師相互の影響	30.67(5.70)	27.00(9.53)	27.92(7.04)	3.677*	
職業的地位	34.80(5.89)	32.68(7.67)	26.53(5.54)	25.519***	I > III, II > III
医師-看護師関係	10.60(3.29)	10.89(3.76)	9.70(3.40)	1.211	
満足度全体	161.14(22.53)	151.42(34.50)	139.53(22.36)	10.831***	I > III

平均値と()内は標準偏差

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 5 満足度下位項目と定着可能性のタイプとの関連

下位項目		I 群	II 群	III 群	
給与	Q 1 現在の給与に満足している	2.06(1.64)	2.05(1.81)	1.10(1.53)	I > III**
自律	Q 7 必要以上に細かく監視されていると感じる	4.09(1.33)	4.00(1.63)	3.32(1.85)	I > III*
	Q 47 重要な決定を下す自由がある	3.72(1.46)	3.74(1.52)	2.90(1.49)	I > III*
管理	Q 35 この病院は患者のニーズを優先していない	3.76(1.47)	3.95(1.747)	2.88(1.60)	I > III*
	Q 38 この病院の看護方法に満足している	3.33(1.21)	3.05(1.26)	2.49(1.18)	I > III**
相互	Q 16 すばらしいチームワークと協力体制がある	3.91(1.18)	3.58(1.67)	3.10(1.68)	I > III**
	Q 42 この病院の看護師は互いにいがみあっている	4.88(1.28)	3.89(1.79)	4.41(1.41)	I > II*
地位	Q 9 給料がここより良くても他の労働条件を考えると、私はこの病院で働きたい	3.79(1.46)	2.79(1.43)	2.37(1.29)	I > II* I > III***
	Q 15 自分はほんとうに大切な仕事をしていると思う	4.56(1.12)	4.53(1.64)	3.71(1.45)	I > III**
	Q 22 自分の行なっている仕事に満足している	3.39(1.42)	3.26(1.69)	2.12(1.47)	I > III*** II > III*
	Q 27 一生懸命行なっている仕事に結局は何の意義も見いだせない	4.41(1.35)	3.95(1.71)	3.05(1.34)	I > III***
	Q 29 他の人にどんな仕事をしているか誇りを持って話せる	4.33(1.29)	4.26(1.36)	2.95(1.28)	I > III*** II > III**
	Q 41 やりなおすチャンスがあっても再び看護の道にすすむ	3.88(1.59)	3.32(2.13)	2.41(1.97)	I > III***

数値は平均値(標準偏差)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(2) 専門職としての自律では 5 項目中「Q 7 必要以上に細かく監視されている」「Q 47 重要な決定を下す自由がある」の 2 項目が抽出された。

(3) 看護管理では 10 項目中 2 項目「Q 35 病院は患者の

ニーズを優先していない」「Q 38 この病院の看護方法に満足している」が抽出された。

(4) 看護師相互の影響では 7 項目中 2 項目、「Q 16 チームワークと協力体制がある」「Q 42 看護師はいがみあって

表 6 定着度のタイプとキャリア意識

キャリア意識項目	I 群	II 群	III 群	F 値	
Q1 現在の仕事はキャリアを伸ばす上で有利である	3.78(.78)	4.00(.74)	3.24(1.01)	7.169**	I, II > III**
Q2 この病院では自分の望む専門知識や技術を十分学ぶことができる	4.06(.70)	4.16(.68)	3.44(1.00)	9.412***	I > III*** II > III**
Q3 看護師として自律するための教育訓練は与えられた	3.66(.82)	3.89(.73)	3.39(1.04)	2.389	
Q4 与えられる仕事において希望や持ち味は生かされた	3.16(.82)	3.21(1.08)	2.76(1.01)	2.952	
Q5 現在の処遇は自分の能力や実績を反映している	3.15(.80)	3.37(.76)	2.56(.89)	8.970***	I, II > III**
キャリア意識全体	17.80(2.58)	18.63(2.56)	15.39(3.33)	12.755***	I, II > III***

平均値と()内は標準偏差

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

いる」(逆転項目)が抽出された。

(5)職業的地位に関する項目では8項目中6項目、「Q9 他の労働条件を考えるとこの病院で働きたい」「Q15 自分は大変な仕事をしている」「Q22 私は自分の行なっている仕事に満足」「Q27 仕事の意義」「Q29 仕事への誇り」「Q41 再び看護の道にすすむ」が抽出された。

(6)医師-看護師関係に関する項目および看護業務に関する項目では、いずれの下位項目も有意差はみられなかった。

2) キャリア意識との関連

定着度の3つのタイプとキャリア意識について一元配置分散分析を行なった(表6)。定着度のタイプとキャリア意識全体ではF値12.755で有意差が認められた(p<0.001)。III群がI・II群に比べて有意(p<0.001)に得点が低かった。これは、III群の定着の可能性がほとんどない層が、組織における自己のキャリアの可能性に対する否定的認識をもっていることを示している。

キャリア意識の下位項目では、「この病院では自分の望む専門知識や技術を十分学ぶことができる」(F値9.412)、「現在の処遇は自分の能力や実績を反映している」(F値8.970)が有意差p<0.001、「現在の仕事はキャリアを伸ばす上で有利である」(F値7.169)で有意差p<0.01があり、いずれもIII群がI・II群より得点が低かった。

「看護師として自律するための教育訓練は与えられた」「与えられる仕事において希望や持ち味は生かされた」の2項目については、各群に差は認められなかった。

V. 考 察

1. A 病院に勤務する看護師の定着度

A病院の看護師は6割が定着可能、定着がほとんどみこめない層は3割、不安定層を含めると4割が定着困難であった。

定着可能度分析は、満足度と依存度の関係であり、①組織満足度、②組織帰属意識、③過去の定着度、④今後の継

続意思の組み合わせのパターンで類型化される。

I群定着可能層は満足度も依存度も高く、II・III群では、満足あるいは不満はないが、帰属意識や依存度が低い。不満であるがしかたなく組織に残るといふ、いわゆる不健全なパターンが少なく、健全な看護組織であるといえる。

A病院の看護師は平均年齢30歳、独身で病院宿舍住まいが多いことから、「依存度」が低い傾向にあると考えられる。併せて、国家資格を持つ看護師の労働市場は特に若年者には開放的であり、いつでも他の病院へ移動できると考えるのは当然である。職場選択理由の結果から、A病院の看護師は自己のキャリアに対する認知が高いことが想定され、「この病院で専門知識技術を身に付けて、他へ移動する」というキャリアパスの通過点として捉えられていることも考えられる。

組織に対する依存度が低いII・III群の看護師にとっては、満足度が離職行動につながるが、個人の期待(要求)水準が高く、たとえ満足度が高くても現在よりもよい条件ならば離職したいと考えている看護師が多いと考えられる。

2. 高度専門病院に勤務する看護師の定着度とその関連要因

定着度と属性の関係では、これまでの研究では、看護師の定着性は年齢や家族背景、職位によりかなりはっきりした差がみられたが、A病院の場合は、年齢と婚姻に差がみられた程度で、他の属性とは差がなかった。A病院が地域密着型の病院ではないこと、設立後の年数が10数年足らずであること、職位によっては転勤が伴うことがその理由と考えられた。

定着度のタイプと職務満足度、キャリア意識との関連をみると、定着可能群は定着不可能群よりも満足度が高いことが示された。特に「職業的地位」「専門職としての自律」「看護管理」「キャリア意識」においてI群よりIII群が満足度は有意に低く、定着可能性に関連していた。

本調査では約半数が就職動機に専門知識技術の習得をあげており、また3分の1が将来展望としてスペシャリスト

を希望している。高度専門病院に勤務する看護師はキャリア志向が強く、地位や自律性、適切な処遇といった看護管理に対する期待(要求)水準が高いことが考えられる。

中山ら³⁾は、設置基盤の堅い大規模総合病院に勤務する看護師はキャリアを伸ばすことに価値を置く傾向にあると述べているが、高度専門病院に勤務する看護師においても同様である。看護師の離職を防ぎ、定着を良くするためには「看護管理」「専門職としての実践」「専門職としての成長」の3点を改善していくことが大切であることが強調されている。本結果は、高度専門病院に勤務する看護師にとっては、その点が直接離職に結びついていることが実証されたと言える。

II・III群の看護師は、現状に強い不満はなくても、より自己の専門性を高めることが可能であり、自己の専門性をもっと活かせるような職場があれば、いつでも離職したい、あるいはそのような職場を積極的に探しているものと推察される。

3. A病院における看護師の定着に関する課題

本研究から看護師の定着には、

- ① 専門知識技術を習得した段階で離職していくことから、より高いキャリアをめざす、あるいは専門知識技術をさらに実践の中で活かせるような体制の整備
- ② 専門知識技術の発達を可能にする処遇を検討していくこと

が重要と考えられた。したがって、当面看護職としてキャリアアップが可能になるような人事管理が早急な解決策であろう。

VI. 結論

1. 定着可能度分析の結果、A病院に勤務する看護師の定着度のタイプは、I群(定着可能)57.7%、II群(不安定)13.4%、III群(定着不可能)は28.9%であった。

2. III群(定着不可能)は、「職業的地位」「専門職としての自律」「看護管理」「キャリア意識」においてI群より満

足度が有意に低く、高度専門病院の看護師の定着可能性に関連する要因として考えられた。

3. 定着度を向上させるためには、看護師の持ち合わせる資格や実績を配慮し、キャリア向上につながるような人事管理面の整備が求められる。

■文献

- 1) Cavanagh, S. J : Predict of nursing staff turnover, *Jour-nal of Advanced Nursing*, 15, 373-380, 1990.
- 2) 日本看護協会調査研究室：病院看護職員の離職・定着に関する調査研究, 日本看護協会調査研究報告, 44, 日本看護協会出版会, 1994.
- 3) 中山洋子 他：看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意思に関する記述的研究—組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討, 聖路加看護大学紀要, 23, 2-14, 1997.
- 4) 菊地令子 他：看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究, 平成12年度厚生科学研究費補助金研究報告書, 2001.
- 5) 平井さよ子 他：中小民間病院の看護職員確保に関する相談支援の事例研究, ①看護部門へのコンサルテーションの実際, 看護展望, 28(12), 86-92, 2003.
- 6) 占部都美：近代組織論 I パーナードとサイモン, 白桃書房, 1974.
- 7) Simon. H. A : *Administrative Behavior*(4th. ed), The Free Press(松田武彦, 高柳暁, 二村敏子訳：経営行動, ダイヤモンド社, 1989.
- 8) 北尾誠英編著：定着の科学, 産業能率短期大学出版社, 1971.
- 9) 平井さよ子 他：中小民間病院の看護職員確保に関する相談支援の事例研究, ②定着可能度分析を用いた組織診断, 看護展望, 28(13), 86-92, 2003.
- 10) Stamps, P. L. et al, : Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals, *Medical Care*, 16(4), 337-353, 1978.
- 11) 尾崎フサ子 他：看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用, 大阪府立看護短期大学紀要, 10(1), 1988.
- 12) 金井篤子：働く女性のキャリア・ストレスに関する研究, *社会心理学研究*, 8(1), 21-32, 1993.

【要旨】 本研究は、国立高度専門医療センター(以下A病院)に勤務する看護師の定着度を把握し、定着可能性のタイプとキャリア意識、職務満足との関連を明らかにすることを目的とした。A病院の看護師を対象に自記式質問紙調査を行ない、個別郵送法により回収した。質問紙の構成は、(1)定着可能度分析尺度、(2)Stampsの職務満足度尺度(①給与9項目、②専門職としての自律5項目、③看護業務6項目、④看護管理10項目、⑤看護師相互の影響7項目、⑥職業的地位8項目、⑦医師-看護師間の関係3項目)、(3)キャリア意識尺度、(4)個人的背景(年齢、勤続年数、家族背景、職位、就職動機、将来展望など)に関する項目である。定着度は、3つのタイプ(I群：定着可能群、II群：不安定群、III群：定着不可能群)に分類し、それぞれのタイプと職務満足度、キャリア意識との関連をみるために平均値の差の検定(一元配置分散分析)を行なった。142名から分析可能な回答が得られた(有効回答率55.5%)。平均年齢は30.63歳(SD8.39)であった。A病院に勤務する看護師の定着度のタイプは、I群(定着可能)57.7%、II群(不安定)13.4%、III群(定着不可能)は28.9%であった。III群定着不可能は、「職業的地位」「専門職としての自律」「看護管理」「キャリア意識」においてI群より満足度が有意に低く、A病院の看護師の定着可能性に影響をおよぼす因子として考えられた。
