研究報告

看護専門学校における看護教員のワークコミットメントと 就業継続意思との関連

The relation between the work commitment of a nursing teacher and the starting work continuation will in a nursing college

根本友子¹⁾佐藤みつ子²⁾

Tomoko Nemoto

Mitsuko Sato

キーワード：看護専門学校、看護教員、就業継続意思、ワークコミットメント

Key words : Nursing college, nursing teacher, starting work continuation will and work commitment

要旨

本研究は、看護教員のワークコミットメントと就業継続意思との関連を明らかにすることを目的とした。全国の看護専門学校（3年課程）の看護教員 339 名（管理職を除く）に横断的質問紙調査をした。その結果、看護教員の就業継続意思は「定年まで続けたい」「なるべく続けたい」61.7%、看護教員経験年数が 11 年目以上 75.0%、6～10 年 57.6%であった。一方、1～2 年以下 51.2%の教員は継続意思が低かった。就業継続意思には、「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」の内的動機や組織コミットメントやキャリアコミットメントが有意に関連していた。以上の結果から、看護教員の就業継続意思には「看護教員の組織コミットメントやキャリアコミットメントを高める」「看護教員のキャリアラダー制度の導入とキャリアデザインを描く」「新人看護教員に対する支援のあり方」の重要性が示唆された。

I. はじめに

我が国の医療をめぐる環境は、医療技術の高度化、医療提供の場の多様化などを受け、看護専門職の質の向上と確保が強く求められている。厚生労働省（2008）は「看護基礎教育のあり方に関する懇談会」において、看護基礎教育の充実に向けた方策を進める上で看護教員の質・量の確保が指摘された。これを受け「今後の看護教員のあり方に関する検討会」で、看護教員の資質・能力の維持・向上に向けた現状と課題について検討され、看護教員の不足という構造的な問題にも継続的な検討が望まれると報告された（厚生労働省, 2010）。このような提言は、質の高い看護専門職の育成に

繋がるため喫急の課題であり、かつ重要となっている。

看護基礎教育は、看護系大学が 1991 年（平成 3 年）11 大学であったが、2017 年（平成 29 年）には 267 大学となり急速な増加をしている。しかし、未だに看護師等養成所（以下、看護専門学校とする）は、2017 年（平成 29 年）1,812 校であり、約 7 割を占め看護専門学校が看護基礎教育の重要な役割を担っている（日本看護協会調査, 2017）。永山（2009 年）は、看護教員経験年数が 5 年未満の者が 3 割を占め、「離職」が上昇傾向にあると述べている。また、看護専門学校の教員の満足度・やりがい感が、看護系大学教員や短大の教員よりも

1) 国際医療福祉大学成田看護学部 International medical welfare university Narita school of nursing science

2) 了徳寺大学看護学科 Ryoutokuji university nursing department

最も低く（林, 1993）、さらに、看護教員のバーンアウトが高いことも明らかになっている（稲岡, 1994）。2018 年、日本看護協会は看護師養成所の教員の勤務実態等に関する会員調査では、現所属の就業継続の意向は 45.6%と病院や訪問看護（6 割）より低い結果が報告されている。これは、看護教員の職場環境など様々な問題があり、看護教員として就業を継続していないのではないかと推察される。

看護教員が就業を継続することにより、看護教員としてのキャリア形成や教員としての自信が付き、さらに、看護教員の資質・能力の維持・向上となり、質の高い看護専門職者の育成に繋がると考える。そのため、看護教員の資質・能力の維持・向上に就業継続は重要な要因であると言える。

複数の先行研究から、看護師の就業継続について仕事への組織コミットメントが影響していることが明らかになっている（島原, 中西, 2008）（上野, 2005）。そして、看護師の離職防止など就業継続には、看護師の組織コミットメントを高めることが重要であると報告されている（島原, 中西, 2008）。さらに、グレッグ美鈴（2005）は、看護の職業を自分の人生にとって意味のあるキャリアであると捉えるだけでなく、個人が所属する組織へ気持ちの上での繋がりを作り、その場で能力を発揮し、組織に貢献しようとすることも必要であると述べている。このことは、看護教員にとってもキャリアコミットメントと同時に組織コミットメントが就業継続に重要であると考えられる。

看護教員の就業継続意思とコミットメントの研究は、草柳（2014）が外的キャリア要因より内的キャリア要因が影響し、特に仕事満足度を高めることが就業継続意思を強くすることが報告されている。そして、看護教員の就業継続には現在の仕事自分が自分に合っていると感じる、日頃からのフィードバックが必要であると述べている。さらに、成田・長谷部（2017）は、職業継続意思には個人的要因、組織的要因と関係があり、組織コミットメントを高めるような支援が有効であるとされている。先行研究では、看護教員の就業継続に組織

コミットメントや職務満足が関連していることが明らかとなっている。しかし、看護教員の就業継続意思に組織コミットメント以外のキャリアコミットメントや職務コミットメント等、多元的に就業継続意思を捉えた研究はない。看護教員の就業継続意思を多元的に捉えることは、離退職や働きがいをもって就業継続しているのかが明らかになると考える。

近年、行動組織学においてワークコミットメント（work commitment）の概念が注目されている。ワークコミットメントとは、仕事に対する関与や思い入れといった心理的な関わり結びつきを示す。ワークコミットメントの概念は、「組織コミットメント（organizational commitment）」「ジョブインボルブメント（job involvement）」「キャリアコミットメント（career commitment）」とそれぞれ異なる概念を含んでいる。これらは、いずれも組織への定着に大きく関わる概念であり、人材の職場への定着を検討する上で極めて有効である（労働研究機構, 2003）。さらに、様々なコミットメントの概念との関連を捉えることができ、これによって多様化する従業員の意識、行動に対応できるという特徴を持っている（日本労働研究機構, 2003）。以上、日本労働研究機構（2003）のワークコミットメントは、仕事や生活の関与や思い入れを多元的に把握でき、特に、組織コミットメントは離退職を予測できる特徴を持っており、本研究の看護教員の就業継続意思との関連を見るという目的に合致すると考える。

本研究の意義は、看護専門学校の看護教員一人ひとりの仕事や生活に対する関与や思い入れの実態を把握でき、離職防止対策を考える上の参考資料となる。

II. 研究目的

看護専門学校の看護教員のワークコミットメントと就業継続意思との関連を明らかにする。

1. 用語の定義

本研究では、日本労働研究機構調査研究報告書 No. 161「組織の診断と活性化のための基盤尺度の

研究開発—HRM チェックリストの開発と利用・活用」(2003)によるワークコミットメントの定義を採用する。

1) ワークコミットメント

ワークコミットメントとは、仕事に対する関与や思い入れとする。

- (1) 組織コミットメントとは、所属組織に対する関与や思い入れとする。
- (2) ジョブインボルブメント(職務コミットメント)とは、職務に対する関与や思い入れとする。
- (3) キャリアコミットメントとは、一生を通じて追及する職種や専門分野への関与や思い入れとする。

2) 全般的職務満足感とは

職業生活全体を通じて感じられる満足感とする。

3) 就業継続意思とは

現在勤務している職場で看護教員として働き続けようとする意思(思い・気持ち)とする。

4) 看護教員とは

看護師等養成所(3年課程)(以下、看護専門学校(3年課程)とする)の看護教員とする。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究デザイン: 無記名自記式質問紙調査(留置法)による横断的研究である。

2. 調査対象者: 全国の看護専門学校(3年課程)を無作為抽出し、同意の得られた看護専門学校及び看護教員 1000 名(管理職: 学校長・副校長・教務主任・教育主事等を除く)である。

3. 調査期間

平成 29 年 3 月 3 日～平成 29 年 3 月 31 日である。

4. 調査内容

個人属性・ワークコミットメント・全般的職務満足感からの構成とする。回答時間 20 分である。

1) 個人属性(16 項目): 性別、年齢、配偶者・子供の有無、設置主体・学生定員・常勤看護教員

数・職場異動経験・臨床経験年数、看護教員経験年数、看護教員になったきっかけや動機、看護学歴、一般学歴、看護教員養成講習会受講、就業継続意思である。

2) ワークコミットメントと全般的職務満足感(37 項目): 「Ⅰ. 組織コミットメント」「Ⅱ. ジョブインボルブメント」「Ⅲ. キャリアコミットメント」「Ⅳ. 全般的職務満足感」の 4 領域 37 項目で構成している。全項目に対して、「No」1 点、から「Yes」5 点の 5 件法で回答し高得点ほど職務意識が高いと解釈する。Cronbach α 係数は 0.84～0.96 である。(開発時)

5. 分析方法

(1) 就業継続意思については、「定年まで続けたい」「なるべく続けたい」の就業継続群と「あまり続けたくない」「全く続けたくない」の就業非継続群(以下、非継続群とする)の 2 群とした。

(2) 個人属性と就業継続意思については、記述統計及び χ^2 検定を実施し、有意水準 5%未満とした。

(3) コミットメントと就業継続意思については、正規性を確認後、信頼性 Cronbach α 係数を算出後、t 検定を実施した。

(4) 全般的職務満足感と就業継続意思については、t 検定を実施した。

(5) 個人属性とコミットメント、全般的職務満足感は、二項ロジスティック回帰分析で行った。目的変数として就業継続群=1、就業非継続群=0 で 2 値変数を設定し、オッズ比(OR: Odds Ratio) および 95%信頼区間(95%CI: 95% Confidence Interval)を求めた。

すべての分析には、統計パッケージ SPSS ver. 24 を用いた。いずれの統計処理も有意水準 $p < .05$ とした。

6. 倫理的配慮

国際医療福祉大学倫理委員会の承認を得た(承認番号 16-Ig-118)。研究対象者には、研究目的、方法、プライバシー保護等について文書により提

示した。研究対象者の研究協力は、任意であり自由意思であること、研究への拒否をした場合も不利益を被ることがなく中止できることも提示した。

IV. 結果

全国の看護専門学校(3年課程)の看護教員 1000 名(管理職: 学校長・副校長・教務主任・教育主事等を除く)を対象とし、347 名から回答を得た(回収率 34.7%)。その内、欠損 8 名を除いた 339 名を有効回答として分析した(有効回答 97.7%)。ワークコミットメント・全般的職務満足感の Cronbach α 係数 0.86~0.97 だった。

表 1 就業継続意思について

n = 339

就業継続意思	人数(%)	就業継続群	人数(%)
定年まで続けたい	45(13.3)	就業継続群	16(48.4)
できるだけ続けたい	209(61.7)		
あまり続けたくない	97(28.6)	非継続群	130(38.3)
全く続けたくない	33(9.7)		

表 2 個人属性と就業継続意思

n = 339

項目	人数(%)	就業継続群	非継続群	有意確率
性別	男性	14(66.7)	7(33.3)	
	女性	318(93.8)	195(61.3)	123(38.7)
年齢	Mean±SD	45.5±0.4	209(61.7)	130(38.3)
配偶者の有無	有	219(64.6)	147(67.1)	72(32.9) **
	無	120(35.4)	62(51.7)	58(48.3)
子供の有無	有	220(64.9)	146(66.4)	74(33.6) *
	無	119(35.1)	63(52.9)	56(47.9)
	Mean±SD	8.8±0.4	209(61.7)	130(38.3) **
看護教員の 教員経験年数	1~2 以下	43(12.7)	21(48.8)	22(51.2)
	3~5	93(27.4)	53(57.0)	40(43.0)
	6~10	99(29.2)	57(57.6)	43(42.4)
	11 以上	104(30.7)	78(75.0)	26(25.0)

χ^2 検定 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表 3 看護教員になった動機と就業継続意思

n = 339

項目	人和(%)	就業継続群	非継続群	有意確率
職場の上司、先輩の勧め	142(41.9)	86(60.6)	56(39.6)	
臨床の時から教育の仕事に興味を持ち始めた	112(33.0)	77(68.8)	35(31.3)	
最初から自分が進んで看護教員になろうと思った	66(19.5)	51(77.3)	15(22.7) **	
夜勤を避けたいため	62(18.3)	38(61.3)	24(38.7)	
職場の上司の命令	54(15.9)	23(42.6)	31(57.4) **	
キャリアアップにつながる	53(15.6)	32(60.4)	21(39.6)	

χ^2 検定 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

1. 看護教員の就業継続意思 (表 1)

就業継続意思は、「定年まで続けたい」45 名(13.3%)、「できるだけ続けたい」164 名(48.4%)を合わせて就業継続群 209 名(61.7%)、「あまり続けたくない」97 名(28.6%)、「全く続けたくない」33 名(9.7%)を合わせて非継続群が 30 名(38.3%)であった。

2. 個人属性と就業継続意思 (表 2)

配偶者の有無では、「有」の者が就業継続群 147 名(67.1%)、非継続群 72 名(32.9%)で就業継続群が多かった(p<.01)。子どもの有無は、「有」が就業継続群 146 名(67.1%)、非継続群 74 名(33.6%)で就業継続群が多かった(p<.02)。看護教員経験年数は、11 年以上の就業継続群 78 名(75.0%)、1~2 年の非継続群 22 名(51.2%)が最も多かった(p<.01)。

3. 看護教員になった動機と就業継続意思 (表 3)

看護教員になった動機は、就業継続群「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」(77.3%)「臨床の時から教育の仕事に興味を持ち始めた」(68.8%)が多かった。

非継続群は、「職場の上司の命令」(57.4%)「職場の上司、先輩の勧め」(39.6%)であった。「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」「職場の上司の命令」の就業継続群が多かった(p<.01)。

4. ワークコミットメントと就業継続意思 (表 4)

(1) 組織コミットメント：就業継続群の平均値±SD (標準偏差) は、3.2±0.6、非継続群 2.7±0.7 (p<.001)。下位尺度の「残留・意欲」は、就業継続群 10.0±2.3、非継続群 6.3±2.4、「情緒的」は、就業継続群 10.2±2.1、非継続群 8.7±2.7、「存続的」は、就業継続群 9.4±3.1、非継続群 7.0±3.0、「規範的」は、就業継続群 9.7±2.8、非継続群 7.7±3.0 (p<.001)。組織コミットメント全ての項目の平均値が、就業継続群の方が高かった。

(2) ジョブインボルブメント：就業継続群 3.0±0.7、非継続群 2.4±0.8 であり、就業継続群の平均値の方が高かった (p<.0001)。

(3) キャリアコミットメント：キャリアコミットメントは、就業継続群 3.3±0.7、非継続群 2.3±0.9 であり、就業継続群の平均値の方が高かった (p<.001)。

5. 全般的職務満足感と就業継続意思 (表 4)

全般的職務満足感は、就業継続群 3.7±0.6、非継続群 2.4±0.7 (p<.001)。「仕事全般」は、就業継続群 21.9±3.9、非継続群 16.3±5.1、「生活全般」は、就業継続群 14.6±3.5、非継続群 13.1±4.2 (p<.001)。全般的職務満足感の全ての項目において、就業継続群の平均値の方が高かった。

表 4 ワークコミットメント及び全般的職務満足感と就業継続意思 n =339

項目	Mean±SD	就業継続群	非継続群	有意確率
組織コミットメント(12項目)	3.0 ±0.7	3.2±0.6	2.7±0.7	***
残留・意欲コミットメント(3項目)	2.9±1.0	3.3±0.8	2.1±0.8	***
情緒的コミットメント(3項目)	3.2±0.8	3.4±0.7	2.9±0.9	***
存続的コミットメント(3項目)	2.8±1.1	3.1±1.0	2.3±1.0	***
規範的コミットメント(3項目)	3.0±1.0	3.0±0.7	2.4±0.8	***
ジョブインボルブメント(7項目)	2.8±0.8	3.0±0.7	2.4±0.8	***
キャリアコミットメント(8項目)	3.0±0.9	3.3±0.7	2.3±0.9	***
全般的職務満足感(10項目)	3.4±0.8	3.7±0.6	2.4±0.7	***
仕事全般(6項目)	3.3±0.9	3.7±0.7	2.7±0.9	***
生活全般(4項目)	3.5±1.0	3.7±0.9	3.3±1.1	***

t 検定 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表 5 ワークコミットメントと就業継続意思の回帰分析 n =339

コミットメント	B	OR	95%CI		
			下限	上限	有意確率
組織コミットメント	0.142	1.15	1.10	1.21	**
残留・意欲コミットメント	0.661	1.94	1.64	2.29	**
情緒的コミットメント	-0.157	0.86	0.74	0.99	**
存続的コミットメント	0.111	1.12	1.00	1.24	**
規範的コミットメント	0.070	1.07	0.96	1.20	
ジョブインボルブメント	-0.067	0.93	0.87	1.00	
キャリアコミットメント	0.173	1.19	1.12	1.26	**
全般的職務満足感	0.073	1.08	1.02	1.13	*

目的変数：就業継続群：1 就業非継続群：0 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

6. ワークコミットメントと就業継続意思の回帰分析 (表 5) 二項ロジスティック回帰分析では、特に「キャリアコミットメント」(OR:1.19)、「組織コミットメント」(OR:1.15) で就業継続意思に影響する要因として選択された。さらに、「組織コミットメント」の下位尺度「残留・意欲コミットメント」(OR:1.94)、「情緒的コミットメント」(OR:0.86)、「存続的コミットメント」(OR:1.12) で就業継続意思に関連する要因として選択された。

V. 考察

1. 個人属性と就業継続意思との関連

看護教員は、「配偶者の有無」「子どもの有無」「教員経験年数」が就業継続意思と関連があった。

看護教員の年齢層は、40～50 歳代が全体の 78.1%を占め、年齢層が高くなるにつれて就業継続群が高かった。2017 年、男女共同参画白書 (内閣府男女共同参画局) で「女性が職業を持つことに対する意識」の社会的変化と年齢層が高くなるほど高いコミットメント持つ (日本労働研究機構, 2003) との報告から、看護教員も同様の傾向が認められた。さらに、「配偶者」「子供」がいる方が、就業継続している者が多かったことから、職場環境が整えられており、育児や家庭の両立が出来ることが推測でき、看護教員の就業継続へ繋がっていると考える。また、看護教員の年齢別の比較では、40～50 歳代が非就業継続群が多く、親の介護問題が発生してくる時期であると推測できる。そのため、看護教員の就業継続には、介護支援も必要になってくると言える。このことから、看護教員の就業継続には、看護教員の社会的役割や生活背景 (介護環境等) を踏まえた柔軟な働き方ができるよう職場環境を整えることが必要であると考えられる。さらに、就業継続意思には、「教員経験年数」が長い教員が関連していた。江藤 (2010) は、教員経験年数が長くなるにつれて、主体的に業務を担い、それを遂行してこそモチベーションが喚起され、現在の仕事内容や役割に止まらず、更なる自己成長に向け、意欲やキャリアアップへの意欲が看護基礎教育へのモチベーションを喚起すると

述べている。このことから、教員経験年数が長い教員は、主体的に業務を担うことでモチベーションが喚起され就業継続意思が高くなっていたと推測できる。

非継続群は、看護教員経験年数 1～2 年の新人看護教員が多かった。新人看護教員は、入職後すぐに一人の教員としての実践が求められるという過酷な現状があるため、1 人で不安や悩みを抱えることになり、バーンアウトにつながる傾向がある (林, 2018)。また、看護師コミットメントが高いままだと仕事に没頭することは難しく、看護教員への愛着や同一化がなかなか図れず、就業継続意思に大きく影響すると述べている (草柳, 2014)。このことから、新人看護教員が看護師と看護教員の役割や業務の違い等、職務に対するとまどいや不安等、心理的な揺らぎが離職へと繋がっていると推測できる。新人看護教員が就業継続するためには、江藤 (2010) は新しい職場でも必要な行動を効果的に遂行できるという自信をもつことが重要であると述べている。また、田中・比嘉・山田 (2017) は教員養成講習を受講することでキャリアを開始する準備が整うことで離職が少なくなると述べている。このことから、新人教員には、看護教員としての心の準備や必要な職場環境を整え、また、自信が持てるよう職務量の整理をし、看護基礎教育の楽しさと魅力を感じられるように上司や同僚が関われば、就業継続につながると考える。

2. 看護教員になった動機と就業継続意思との関連

看護教員になった内的動機づけが、就業継続意思と関連があった。就業継続群は、「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」「臨床より「教育」に興味を持ち始めた」が多かった。石田・塚本・望月・関根 (2003) は、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と述べているように、看護教員の就業継続には、自らが看護教員を続けたいと思う内的動機づけが重要であり、また、仕事に対する積極性や準備性が整えられ、看護教員としての達成感を得ていることが就業継続へ繋がって

いると考える。

原田・森山・小林 (2012) は、看護教員は他者からの勧めや止むを得ない事情の外的動機づけでなった場合、バーンアウト傾向を示すと述べている。さらに、山澄ら (2005) は組織の人事や上司の命令で教員になった者は、自己にとっての意義を見出せず、自らのキャリア形成に対するモチベーションを保つことは難しく、自己研鑽の質を低下させる可能性があるとして述べている。本研究においても、非継続群では、外的動機づけの「職場の上司の命令」の者が多く、類似した傾向が認められた。今後は、看護教員を就業継続したいと思えるきっかけとなる働き甲斐のある職場に改善する必要がある。

3. ワークコミットメントと就業継続意思との関連

1) 組織コミットメントとの関連

就業継続群は、「この会社のメンバーであることを強く意識している」、「この会社の一員であることを誇りに思う」の「情緒的 (愛着や同一化)」が高値だった。一方、非継続群は、「今の会社や組織の魅力を感じているので、長く留まりたい」、「この会社や組織が必要なら、どんな仕事でも引き受ける」の「残留・意欲 (留まりたい・職務に対する意欲)」が低値であった。日本労働機構 (2003) は、「残留・意欲 (留まりたい・職務に対する意欲)」や「情緒的 (愛着や同一化)」が高値の職場環境について、活気・活力が高い職場で愛着を持つ成員が多いと述べている。本研究においても、就業継続群は「残留・意欲 (留まりたい・職務に対する意欲)」「情緒的 (愛着や同一化)」が高値であり、離退職が低く類似した傾向が認められた。このことから、職場環境の人間関係が円滑で同僚や学生ともよい関係を築け、活気・活力のある職場であり、学校組織に対する恩義や愛着となり、看護教員として働く意義となり看護教員の就業継続に繋がっていると考える。成田・長谷部 (2017) は、組織コミットメントの「情動的 (愛着や同一化)」が看護教員の就業継続に重要なことを明らかにしており、本研究でも同様であった。さらに、成田・

長谷部 (2017) は、「情緒的 (愛着や同一化)」において組織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、人間関係があると述べている。また、「残留・意欲 (留まりたい・職務に対する意欲)」に最も強い関係は、職場環境の「労働条件」と「教育・研修」が整っていることであると述べている (日本労働研究機構, 2003)。看護教員の就業継続には、休日を取りやすいなど労働条件を整えること、必要な教育・研修を提供することが、学校組織のために意欲的に働き止まりたいという思いを高めること重要であることが示唆された。さらに、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、人間関係を組織的に支援・サポートしていくことが就業継続に繋がると考える。

2) キャリアコミットメントとの関連

就業継続群は、「この職務/専門分野が好きなので、この先も続けたい」、「今の職務/専門分野に満足している」が高値であった。逆に、非継続群は「給料が下がっても、今の職務/専門分野で仕事がしたい」、「もし働かずにお金が得られても、この職務/専門分野を続けるだろう」が低値であった。日本労働研究機構 (2003) によれば、「キャリアコミットメント」には、職場環境の「教育・研修」が強く関係し、そのことで職務に対して「達成」「意義」を感じていると述べている。さらに、「キャリアコミットメント」が専門職で最も高値であったと述べている (日本労働研究機構, 2003)。また、小山ら (2000) は看護専門学校で教員の能力維持・向上のための環境を教育システムとして用意できる組織は 3 割以下で、多くの教員は自己研鑽と言う形で経験を積んでいると述べている。また、看護教員の資質向上を阻害する要因は「業務量過多による時間的余裕のなさ」「組織としての取り組みのなさ」と述べている (戸田・長谷川・濱本, 2014)。本研究においても、看護教員の就業継続には、看護教員としてキャリアコミットメントを高めるための支援やキャリアアップできている

と自覚できるようなシステムづくりやキャリアデザインを描くことが就業継続に繋がると考える。さらに、教育・研修の提供をすることが喫急の課題であると考えられる。

3) ジョブインボルブメント（職務コミットメント）との関連

就業継続群は、「今の仕事が生きがいである」、「今は仕事から得られる満足感が一番大きい」が高値であった。逆に、非継続群は「最も充実していると感じられるのは仕事をしているときである」、「今私にとって仕事が生活の全てである」が低値であった。日本労働研究機構（2003）によれば、「ジョブインボルブメント」には、職務の意義が強く関係し、職務遂行に必要な教育・研修を受けられることが「ジョブインボルブメント」を高める上で重要であると述べているように（日本労働研究機構, 2003）、看護教員の就業継続には、看護教員の職務や看護教育に対して意義ややりがいが見出せるような教育・研修の提供が就業継続に繋がると考える。

4) 全般的職務満足感との関連

就業継続群は、「今の仕事が好き」、「家庭、友人、趣味など生きがいになっている」の仕事と生活共に職務満足が高値だった。逆に、非継続群は「朝、仕事に行くのが楽しい」、「現在の仕事に満足している」の仕事満足が低値であった。日本労働研究機構（2003）によれば、「全般的職務満足感」には、職務の達成が強く関係し、職務内容が重要な位置づけであると述べている。看護教員の就業継続群は、職務内容が看護教員の能力に適した内容と量であることが、「全般的職務満足感」そして達成感につながっていると考える。そのことが、看護教員の満足度・やりがい感となり、バーンアウトに陥ることなく看護教員として就業継続に繋がると考える。

特に、新人看護教員は、与えられた職務を遂行することが精一杯で私生活との両立が図れていないと推測できる。そのため、新人看護教員には、適切な職務内容と量の調整や経営者や上司および同僚からのサポートや公平な評価、ワークライフ

バランスを整えられる環境をつくることで、看護教員としての職務満足感や達成感に結びつき就業継続に繋がると考える。

5) ワークコミットメントと就業継続意思の回帰分析

就業継続意思には、「キャリアコミットメント」と「組織コミットメント」が強く影響していた。「組織コミットメント」では、特に「残留・意欲（留まりたい・職務に対する意欲）」が影響する要因であった。グレッグ美鈴（2005）は、看護の職業を自分の人生にとって意味のあるキャリアであると捉えるだけではなく、個人が所属する組織へ気持ちの上での繋がりを作り、その場で能力を発揮し、組織に貢献しようとする必要であると述べている。また、草柳（2011）は看護教員のキャリアコミットメントには、教員コミットメントと看護師コミットメントがあり、どちらかにコミットするかは就業継続に大きく影響すると述べている。さらに、看護教員に没頭するほど教員コミットメントは高くなると述べている（草柳, 2014）。

本研究においても、看護教員や看護基礎教育が面白いや楽しいと感じ、今の職務に満足して就業継続していることが、看護の魅力や楽しさを学生に伝えることに繋がると考える。それが、看護教員としての達成感や自信となっていくと言える。さらに、その学校組織の一員であることを自覚し誇りに思うことになり、組織に対して愛着が生まれ、看護教員としての資質・能力の維持・向上へと考える。これらのことから、キャリアコミットメントは組織コミットメントと同様に、就業継続に重要であることを示していると考えられる。

4. 看護教員の就業継続への示唆

看護教員のワークコミットメント就業継続意思との関連から、下記に看護教員の就業継続への示唆を示す。

1) 看護教員の組織コミットメントとキャリアコミットメントを高める

看護教員の就業継続には、組織コミットメントとキャリアコミットメントを高めることが重要で

あり、労働条件を整える、看護教員経験年数に適した教育・研修に参加できるようにすることも就業継続意思および組織への愛着に繋がると考える。さらに、職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、円滑な人間関係の構築等、も組織的に支援していくことが重要であると考えられる。

2) 看護教員のキャリアラダー制度の導入とキャリアデザインを描くことの重要性

看護教員の就業継続には、教員経験年数に適したキャリアアップするための「看護教員キャリアラダー制度を導入することの必要性が示唆された。また、看護教員として、どのように成長しているのかキャリアアップを確認でき、将来の看護教員像やキャリアビジョンを描くことができるような職場環境を整えることも重要であることが示唆された。

3) 新人看護教員に対する支援

新人看護教員が、自ら教員を続けたいと思えるようにするためには、看護教員に必要な準備を整える、自信が持てるよう職務内容を工夫する、看護基礎教育の魅力を見出せるような支援が必要である。

VII. 結論

本研究目的は、看護専門学校の看護教員のワークコミットメントと就業継続意思との関連を明らかにするため、質問紙調査を行い、以下の結果を得た。

1. 看護教員の就業継続意思は、「定年まで続けたい」「なるべく続けたい」を合わせて就業継続群、「あまり続けたくない」「全く続けたくない」を合わせて就業非継続群では、就業継続群の方が多かった。
2. 個人属性と就業継続意思との関連では、配偶者「有」子ども「有」の教員の方が、就業継続群が多かった。
 - ・看護教員経験年数では、就業継続群は経験年数が長くなるほど就業継続意思が高く、非継

続群は経験年数が少ないほど就業継続意思が低かった。

3. 看護教員になった動機では、就業継続群の「最初から自分が進んで看護教員になろうと思った」が最も高く、内的動機が強く関連していた。
4. ワークコミットメントと就業継続意思の t 検定では、「組織コミットメント」、「ジョブコメントメント（職務コミットメント）」「キャリアコミットメント」「全般的職務満足感」全ての項目に関連が認められ、就業継続群の方が高かった。
 - ・組織コミットメントでは、下位尺度の「残留・意欲」「情緒的」「存続的」「規範的」全てにおいて、就業継続群の方が高かった。
6. ワークコミットメントと就業継続意思の重回帰分析では、「組織コミットメント」の下位尺度「残留・意欲（留まりたい・意欲）」「キャリアコミットメント」が強く影響していた。

VIII. 研究の限界と今後の課題

本研究で、看護専門学校の看護教員のワークコミットメントと就業継続意思との関連を明らかにすることができた。しかし、具体的な就業継続支援まで明らかにすることができなかった。そのため、今後具体的な支援を明らかにすること、さらに研究対象を看護系大学教員まで拡大し、ワークコミットメントと就業継続意思との関連を明らかにすることが課題である。

文献

- 男女共同参画白書-内閣府男女共同参画局(2017).
 第 1 節 働く女性の活躍の現状と課題
 江藤尚子(2010). 看護教員のモチベーション, 日本看護学会論文集, 看護教育, 41, 201-204.
 グレグ美鈴(2005). 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
 原田浩二, 森山美知子, 小林敏生(2012). 看護師養成所における看護教員のストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関係性, 日

- 本看護学教育学会誌, 22(1), 25-34.
- 林幸範(1993). 看護教員に関する研究 満足度・やりがい感を中心にして, 日本看護学会集録 24回 看護教育, 101-103.
- 林美佐(2018). 看護教員を対象にしたストレスに関する研究の動向, 東京情報大学研究論集, 21(2), 77-85.
- 石田貞代, 塚本浩子, 望月好子, 関根龍子(2003). 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), 1-9.
- 稲岡文昭(1994). 看護教員の BURNOUT と BURNOUT に関与する心理社会的・教育要因, 看護科学会誌, 3(1), 38-49.
- 公益社団法人 日本看護協会(2018). 看護師養成所の教員の勤務実態等に関する会員調査結果(抜粋)
- 厚生労働省医政局看護課(2008). 今後の看護教員のあり方に関する懇談会論点整理について
- 厚生労働省医政局看護課(2010). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書
- 草柳かほる(2011). 看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討, 東京女子医大学看護学会誌, 6(1), 15-21.
- 草柳かほる(2014). 看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因 外的・内的キャリアと就業継続意思との関連, 東京女子医大学看護学会誌, 9(1), 39-47.
- 小山真理子, 大串靖子, 小田正枝, 浅川明子, 田村やよい, 西村千代子…高橋弘子(2000). 看護教師の資質の発展に関する研究: 日本看護学教育学会誌, 10(3), 63-199.
- 永山くに子(2009). 看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築に関する研究報告書
- 日本看護協会出版会編集(2017). 平成29年度「看護関係統計資料集」
- 日本労働研究機構(2003). No161「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRM チェックリストの開発と利用・活用」
- 成田登貴子, 長谷部真木子(2017). 看護専門学校教員の就業継続意思と組織コミットメントに関する研究, 秋田大学保険学専攻紀要, 25(1), 37-52.
- 島原真紀子, 中西睦子(2008). 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, 国際医療福祉大学紀要, 13(2), 16.
- 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子(2017). 看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造: 富山大学看護学会誌, 16(2), 151-171.
- 戸田悦子, 長谷川美由紀, 濱本瑞穂(2014). 北海道における看護師養成所看護教員の勤務実態と蓄積的疲労調査(後編) 教員自身が自律的な資質の向上に取り組むための課題, 看護教育, 55(7), 760-765.
- 田中千尋, 岡崎美智子(2016). 経験の語りにもみる熟達看護教員の力量形成過程, 日本看護学教育学会誌
- 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), 53-65.
- 山澄直美(2005). 看護専門学校に所属する教員の職業経験の概念化, 日本看護学教育学会誌, 15(2), 1-11.

Abstract

This study aimed to clarify the work commitment of nursing teachers and to determine the Relationship of what with continuing work. This cross-sectional survey was conducted by administering a questionnaire to 339 teachers teaching a 3-year course (except management) in all college in japan. In total, 61.7% stated that “I would like to continue as long as possible.” Moreover, nursing teachers with several years of experience stated that “I would like to continue until retirement” These accounted for 57.6% and 75.6% of nursing teachers with 6–10 and 11 years of nursing experience, respectively. However, the willingness to continue working was low for one teacher who is 51.2% with a nursing experience of <2 years based on the response that “I thought that as a nursing teacher, one advances from the beginning rather than after few years of experience.” With regard to the willingness to continue working, an internal motive, organization commitment, and a career commitment were integrally related. Thus, the results suggest the importance of the state of the support provided to new nursing teachers, which introduces and shapes the design of the carrier progression system of these teachers and improves their organizational and carrier commitments, in their willingness to continue working.