

令和 2 年 6 月 19 日現在

機関番号：16401

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K20714

研究課題名(和文) 中堅看護師の停滞感から離職意思へ至る過程の構造化

研究課題名(英文) Structuring of Mid-Career Nurses' Process from Sense of Stagnation to Determination to Leave Job

研究代表者

下田 真梨子 (SHIMODA, MARIKO)

高知大学・教育研究部医療学系看護学部門・助教

研究者番号：10759400

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：中堅看護師の離職予防策を検討するため、中堅看護師の停滞に着目し、停滞から離職意思へ至る過程を明らかにすることを目的とした。臨床経験年数5年～20年の看護師439名のデータを分析対象とした。中堅看護師は、変化がなく前に進めない状態である「キャリアの停滞」を自覚し、「停滞感」を抱くことにより「離職意思」に影響を与えることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

中堅看護師の停滞に着目し、離職意思に至るまでの過程を具体化することにより、看護管理者や中堅看護師自身が停滞している状態を分析することに役立ち、離職ではなく新たな方向性を見出すことに繋がると考える。またキャリアの停滞や停滞感を具体化することにより、中堅看護師へのキャリア支援の糸口となる。

研究成果の概要(英文)：The purpose is, focusing on the stagnant situation of mid-career nurses, to clarify their process from the sense of stagnation to the determination to leave their job in order to discuss how to prevent mid-career nurses from leaving their job. The data from 439 mid-career nurses who had had clinical experiences for 5-20 years were analyzed. It was suggested that mid-career nurses became aware of their "career stagnation" where they were static and could not move forward and accordingly felt "the sense of stagnation", giving an influence on their "determination to leave a job".

研究分野：看護管理

キーワード：中堅看護師 停滞 離職 キャリア支援

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

厚生労働省による「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」では2025年において看護師の需要数が供給数を上回るという結果が出ており、今後急速に少子高齢化が進展し、医療技術も進歩する中で看護職員の確保の重要性はますます増大するものと考えられている。厚生労働省も看護職員確保対策として、定着促進を掲げており、看護職員の離職率の改善は重要な課題であると言える。

先行研究において、離職予防への取り組みでは新人看護師の初期研修やキャリア発達を目指した研修、ワークライフバランス等の重要性が示されているが、中堅看護師の離職に焦点をあてた研究は少ない<sup>1)</sup>。中堅看護師は組織において中核的存在であり、また看護師としてアイデンティティを確立し、さらなる成長が期待できる存在でもある。しかし、中堅看護師を取り巻く環境には、組織から期待される役割への負担やストレス、主体的に自分の働き方を考える機会がなく、キャリアビジョンが明確でないことに対する不安、結婚や出産などの生活状況の変化などが挙げられており、仕事の継続に影響を与える状況があると言える。また、これらの要因から中堅看護師として乗り越えるべき課題が多い中で、発達課題が達成できず、停滞している状況が起こり、この状況が中堅看護師のキャリア形成に影響を与えていると考えた。関は<sup>2)</sup>、キャリア中期の看護職者は業務の過密化と単調化による刺激の減少や、組織における他者からのフィードバック及び評価を受ける機会の減少による自尊心の低下ややる気のなさを生じ、また自身のキャリアが発達しているという実感を持っていないことによりキャリアが停滞していると認識することを明らかにしている。このことから中堅看護師のキャリア形成において、現状に大きな変化がなく前に進めない状態である「キャリアの停滞」が生じていることが考えられる。アメリカの心理学者であるジョディス・M・バードウィック<sup>3)</sup>は、上昇も下降もしない水平状態にあることをプラトー現象と述べており、プラトー現象は明らかな問題と認識するよりはなんとなく上手くいっていないという漠然とした形となって、絶えず気持ちの上のしかかってくるとしている。変化がなく前に進めない状態を自覚することにより、なんとなく上手くいっていないといった漠然とした感情が起こることが考えられ、中堅看護師においては「キャリアの停滞」を自覚することにより、なんとなく上手くいっていないという漠然とした思いからくる意欲低下「停滞感」を生じると考えた。そして、「停滞感」を抱く現状を打開する策の一つとして離職を選択するのではないかと考えた。本研究では、中堅看護師の停滞に着目し、キャリアの停滞や停滞感、離職意思の関係を明らかにすることで、中堅看護師の離職予防策を講じ、定着促進に寄与できると考えた。

### 2. 研究の目的

本研究では、中堅看護師の停滞に着目し、中堅看護師のキャリア形成において現状に大きな変化がなく前に進めない状態である「キャリアの停滞」や、これらの停滞している状態に対して抱く「停滞感」を明らかにする。また、中堅看護師においてキャリアの停滞が起こることにより、停滞感を生じ離職意思に影響を与えるかを明らかにし、キャリアの停滞から離職意思を抱くまでの過程を明確化することで、離職予防策を講じ、中堅看護師のキャリア支援の糸口とすることを目的とした。

### 3. 研究の方法

本研究は、質問紙による量的調査を行った。対象施設は、全国の病床数200~500床の施設を対象に研究協力を依頼し、47施設から協力が得られた。対象者は、協力が得られた施設の役職や資格を有しない臨床経験年数5~20年の看護師1666名とした。調査は、高知大学医学部倫理委員会の承認後に実施した。協力者には指定されたWebページからアンケート調査を実施した。

質問内容は基本属性に加え、キャリアに関連する項目(6項目)、離職意思(2項目)、取り巻く環境(5項目)、キャリアの停滞(17項目)、停滞感(8項目)について調査を行った。評価においてはVASスケール(VAS:0-100)を使用した。

分析方法は、「キャリアの停滞」「停滞感」については、それぞれ構成する因子の妥当性を確認するため因子分析(一般化した最小二乗法、プロマックス回転)を行い、因子の信頼性はCronbach係数の算出を行った。また、「キャリアの停滞」「停滞感」「離職意思」の関係を確認するために、共分散構造分析によるパス解析を行った。なお共分散構造分析は、仮説に基づいて初期モデルを作成し、修正指数と適合度指標を参考にモデルを改良し最も適合の良いモデルを採用した。分析については統計ソフトSPSS Ver.24とAmos Ver.24を使用した。

### 4. 研究成果

#### (1) 対象者の概要

本調査においては、474名(回収率28.5%)から回答が得られ、439名(有効回答率92.6%)を分析対象とした。年齢は20歳代74名(16.9%)、30歳代237名(54.0%)、40歳代114名(26.0%)、

50歳代 14名(3.2%)、看護師経験年数は平均 12.3年(SD:4.63)、所属部署での勤続年数は平均 4.5年(SD:3.11)であった。

### (2) 中堅看護師のキャリアに関連する実態

中堅看護師のキャリア支援や取り巻く環境、離職意思の実態について調査を行った。中堅看護師においてキャリアアップのための環境が整っていると回答したものは 288名(65.6%)、上司との目標管理の機会があると回答したものは 281名(64.0%)であった。一方で、看護職者として今後のキャリアビジョンを持っているかについては 259名(59.0%)のものが持っていないと回答した。キャリア支援に関する施設としての環境は整ってはいるが、今後の目標が明確になっていない中堅看護師も半数以上いることが分かった。中堅看護師を取り巻く環境として、役割負担を感じていると回答したものは 311名(70.8%)あり、多くのものが組織から期待されている役割を遂行する中で負担を感じていることが言える。ワークライフバランスにおいては、上手くとれていると回答したものは 195名(46.0%)、とれていないと回答したものは 197名(46.5%)と同程度であった。離職意思に関しては、現在の病院を辞めたいと考えているかについては、考えていると回答したものは 286名(65.1%)であった。本調査においては、中堅看護師の半数以上が離職を考えていることが明らかとなり、中堅看護師に対しての離職予防策を講じる必要があると言える。

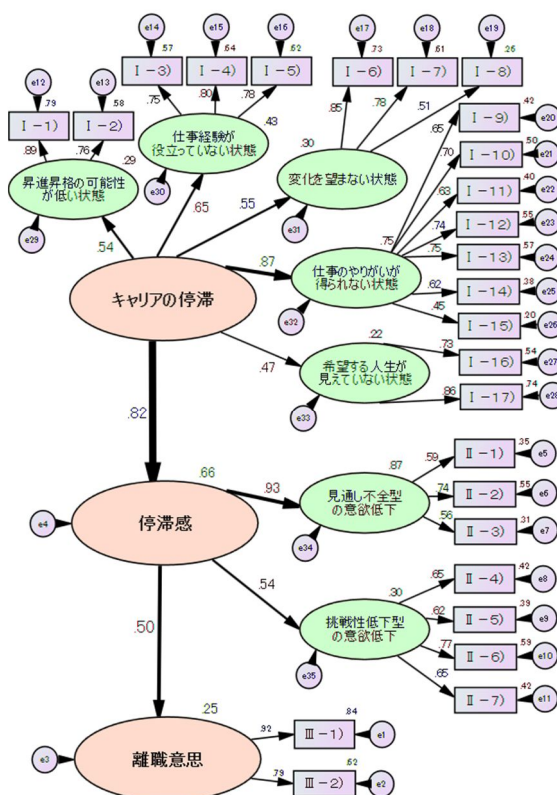
### (3) 中堅看護師のキャリアの停滞、停滞感について

中堅看護師のキャリアの停滞、停滞感を構成する因子を探索するために、それぞれ因子分析を行った。中堅看護師のキャリアの停滞においては、【仕事のやりがい得られない状態】【仕事経験が役立っていない状態】【変化を望まない状態】【昇進昇格の可能性が低い状態】【希望する人生が見えていない状態】の5因子が抽出された。中堅看護師の現状に大きな変化がなく前に進めない状況としては、仕事において自分の能力を活かし主体的に仕事に取組めない状況や、新たなことに挑戦する機会がない状況、自身のキャリアの積み重ねによる成長を実感できない状況、職位が変わらない状況、仕事だけではなく生活も含めた生き方が見えず前に進めない状況があり、それがキャリアの停滞に至っていることが分かった。また、なんとなく上手くいっていないという漠然とした思いからくる意欲低下である停滞感においては、【見通し不全型の意欲低下】【挑戦性低下型の意欲低下】の2因子が抽出された。組織における自身の目標やキャリアビジョンが描けず先行きが見えないことによる意欲の低下や現状を変化させたいという思いや挑戦したいという意欲が低下した状態があることが分かった。

### (4) 中堅看護師の停滞感から離職意思へ至る過程

中堅看護師のキャリアの停滞、停滞感、離職意思の関係を明らかにするために、仮説『中堅看護師はキャリアの停滞を自覚し、停滞感を抱くことにより離職意思に影響を与える』について検証を行った。初期モデル(図1)の作成は、因子分析から得られた【キャリアの停滞】5因子17項目、【停滞感】2因子7項目、【離職意思】2項目を観測変数とし、それぞれ潜在変数に因果関係を示す矢印で示し分析を行った。その結果、適合度指標は  $GFI = 0.849$ 、 $AGFI = 0.817$ 、 $RMSEA = 0.073$ 、 $AIC = 1083.757$  であった。適合度を向上させるために、項目の相関と修正指数を確認し、モデルの修正を行い最終的に【キャリアの停滞】5因子13項目、【停滞感】2因子7項目、【離職意思】2項目を観測変数とし、再度検証を行った結果、最終的なモデル(図2)の適合度指標は  $GFI = 0.890$ 、 $AGFI = 0.858$ 、 $RMSEA = 0.066$ 、 $AIC = 679.079$  であった。

結果からは、中堅看護師のキャリアの停滞は停滞感に影響(パス係数 0.80)を与え、さらに停



[ 適合度指標 ]

$GFI = 0.849$ 、 $AGFI = 0.817$ 、 $RMSEA = 0.073$ 、 $AIC = 1083.757$

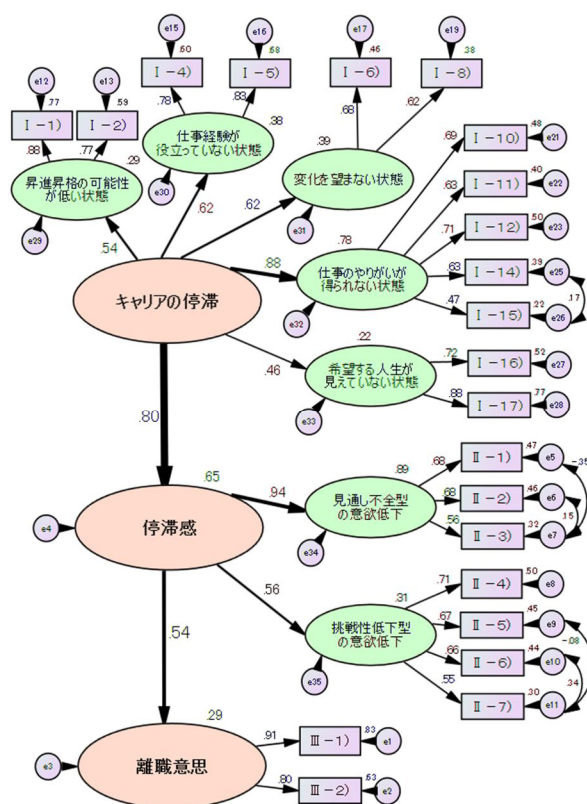
図1 仮説検証初期モデル

滞感は離職意思に影響(パス係数 0.54)を与えていると言える。つまり、中堅看護師は現状に大きな変化がなく前に進めない状態に陥りその状態を自覚することにより、なんとなく上手くいっていないといった漠然とした思いを抱き、その状況を変化させるための方法の一つとして離職を考える可能性があると考えられる。キャリアの停滞においては5因子とも影響を与えていたが、特に仕事のやりがい(パス係数 0.88)や仕事経験(パス係数 0.62)が強く影響を示しており、自身の能力を活かして実現したいと思っている仕事に取り組む中で得られるやりがいや、新たなことに挑戦し看護職者としてさらに成長を実感することから得られるやりがいを感じられない状態にある場合、また過去から現在までの仕事経験の蓄積などキャリアの継続性を実感できない場合、離職意思を抱く可能性もあると考えられる。キャリアの停滞を自覚することにより感じられる停滞感には2因子とも影響を与えていたが、特に見通し不全型の意欲低下(パス係数 0.94)が強く影響を与えており、組織の中で自身の目標やキャリアビジョンが持てず先行きが見えない場合は離職意思を抱く可能性があると言える。

バードウィック<sup>3)</sup>は、自身が停滞している状態にあると自覚したときは人生を気付く足場が出来ると考え、次の段階へ進む力となると建設的な転機とみなす必要があると述べており、中堅看護師においてもキャリアの停滞を自覚し停滞感を抱くことは、次の段階へ進もうとするきっかけと捉えることができる。しかし、停滞感は無気力な思いであり、自身で現状を見つめ直し、次の段階へ進む道を模索することは難しいことも考えられる。停滞感を抱いた場合は先に進むきっかけと捉え、一人一人が置かれている状況を具体化し、今後の見通しや新たなことへの挑戦を見出すような支援が必要であり、強いては離職予防につながると考える。

<引用文献>

下田真梨子、看護師の離職に関する文献検討、高知大学看護学会誌、8巻、2014、29-38  
 関美沙、キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討、日本看護科学学会誌、35巻、2015、101-110  
 Baedwick J、江田順子、仕事に燃えなくなったときどうするか、TBSブルタニカ、1988



[ 適合度指標 ]

GFI = 0.890、AGFI = 0.858、RMSEA = 0.066、AIC = 679.079  
 係数はすべて標準化推定値であり、5%水準で有意である。

図2 仮説検証採択モデル

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 下田真梨子
2. 発表標題 中堅看護師の停滞感に影響を及ぼす要因
3. 学会等名 日本看護管理学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 下田真梨子
2. 発表標題 中堅看護師の離職意思に関連する要因
3. 学会等名 高知大学看護学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考