

短期間での歯科診療所退職の理由に関する質的分析

板 家 朗 鬼 塚 千 絵
永 松 浩 木 尾 哲 朗

抄録：本研究は歯科医師の生涯学習教育に活用することを目的に、歯科医師が勤務先を短期間で退職した経緯の分析を行った。臨床研修修了後に勤務した歯科診療所を短期間で退職した歯科医師に対して、退職に至った経緯について半構造化インタビューを行い、Steps for Coding and Theorizationを用いて分析した。その結果、就職を決めた理由と退職した理由を得た。就職を決めた理由は「開業するための学びを得るため」であり、退職した理由は「将来の不安」「院長への不満」「臨床での葛藤」であった。また二度目の就職先を決めるにあたって自身を振り返っていたことがわかった。今後、歯学部学生や研修歯科医に対してのキャリア教育を行う際の参考になると考えられる。

キーワード：キャリア教育 就職 退職 質的研究

緒 言

米国内科学会と欧州内科学会が合同で発表した医師憲章¹⁾において、医師は「生涯にわたり学習し続けねばならず、質の高い医療を供給するために必要な医学知識、臨床的技術を維持する責務を有する」とされている。さらに医師全体として、「個々の医師すべてが有能であるように努め、また有能となるための適切な仕組みを作らねばならない」としている。それゆえ研修歯科医教育を担う指導歯科医は、単なる就職斡旋に留まらない継続的なキャリア支援や、キャリアの中断を防ぐための指導や教育が要求される。

医療職のキャリアデザインに関しては、看護分野で新人看護師の離職についての研究が行われている²⁾。歯科の分野ではこれまでキャリアデザインからみた歯科医師臨床研修のアウトカム評価³⁾やキャリア教育と研修歯科医の将来設計の関係⁴⁾については報告されているが歯科医師のキャリアの中断や退職に至った事象に関しては報告されていない。しかしながら何らかの事情で研修修了後の就職先を短期間で退職する歯科医師は一定数存在すると考えられる。一方で退職に至った背景や個人情報の点から調査自体が難しく人数や状況は明らかになっていない。

そこで本研究では、研修歯科医のキャリア形成やキャリア中断を防ぐ指導や教育に活用することを目的として、就職時と退職時のモチベーションの変容を明らかにするために、臨床研修修了後の歯科医師が勤務先を短期間で退職した経緯の分析を行なった。

対象および方法

1. 対象

本研究では歯科医師臨床研修修了後の初めての就職先を短期間で退職した歯科医師1名を対象とした。対象は、男性歯科医師1名で、臨床研修修了後に初めて勤務したA歯科医院を1週間で辞めており、その2か月後に別のB歯科医院に就職した。A歯科医院は個人経営で、B歯科医院は法人経営であった。どちらの歯科医院も対象者以外の常勤歯科医師は院長のみであった。

2. データの収集

本研究では就職先を短期間で退職した歯科医師1名を対象とした。インタビューは臨床研修修了から16か月後に実施した。インタビュー形式は半構造化インタビューで、「はじめにA歯科医院を選んだ理由」、「退職に至った経緯」、「次にB歯科医院を選んだ理由」を質問項目として設定した。インタビューの状況を録画し、この動画を用いて逐語録(テキスト)を作成した。本研究は九州歯科大学研究倫理委員会の承認を受けた上で実施した。(承認番号14-65)。対象者には、研究目的を口頭および書面にて説明した上で、同意を得た。またインタビューは、プライバシーの守られた個室で、対象者と利害関係のない面接者によって行なわれた。

3. データの分析

データの分析にはSCAT (Steps for Coding and Theorization)⁵⁾を用いた。SCATは、大谷によって開発され、明示的な手続きで小規模のデータにも適用可

能な質的データ分析手法である。SCATは近年質的研究のデータ分析の手法として歯科の研究にも用いられている^{6,7)}。SCATの分析法に従い、インタビューで得られたテキストをセグメントに分け、データの中の着目すべき語句を書き出した。次に、その語句を言い換えるためのデータ外の語句を記入し、それを説明するための語句を記入した。更にそこから浮きあがるテーマ・構成概念を記入し、分析の過程で得た疑問や追及すべき課題を記入した。この4つのステップのコーディング後にテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、そこから理論を記述した。なおコーディングは短期間で退職に至った理由に絞った。コーディングおよび分析は筆者が単独で行い、その後共同研究者がコーディングの手続きと解釈・理論の妥当性を確認した。

結果および考察

インタビュー時間は49分間であった。SCATによるコーディングの一部を表1に示す。インタビュー全体のコーディングからSCATによる分析でストーリーラインを得た(表2)。さらにストーリーラインから理論記述を得た(表3)。

開業という目的を達成するために診療所のシステムや院長の手腕や治療技術を学ぶといった「成長」に関すること、労働条件や対象者以外の歯科医師がおり安心して働くことが出来るといった「職場環境」に関すること、手抜きをしないといった「自律や倫理観」に関することの3点が就職先を決める要素となっているとSCATの理論記述から考えられる。また、成長を実感できないことに由来する「将来への不安」、院長への失望、不信感、考えの相違や相互理解の不足といった「院長との人間関係」、自信のない治療を院長の確認のないまま患者に施しているのかという「医療専門職としての悩みや葛藤」が短期間で退職する要因であると考えられる。加えて、新たな就職先を考える際には退職に至った経緯を振り返っていた。これらのことから、就業を継続するためには、就職先を決める際に「本当に成長できる場なのか」、「人間関係に問題が起こらないか」、「臨床で倫理的な問題が起こらないか」という視点をもつ必要があると考えられる。

職場におけるモチベーション理論としてMaslowの自己実現論⁸⁾が知られている。AlderferはMaslowの自己実現論を修正し、人間の3つの欲求は可逆的で同時に存在するというERG理論⁹⁾(図1)を提唱した。3つの人間の欲求とは、様々な形態や物質や生理的なものに対する欲求である「存在欲求」、他者と関わりに関する「人間関係の欲求」、自身や周囲に対して創造性や生産性を与えることに関する「成長欲求」である。ERG理論では上位の欲求が満たされない場合は

再び下位の欲求の重要度が高まると仮定されている。さらにAlderferはERG理論の満足-願望仮説を提唱した(表4)。

本研究の事例をERG理論から考察すると、存在欲求としては給与・勤務環境・福利厚生等の「常識的な職場環境」や「安心して働ける職場」が挙げられる。これらの要因は就職先を選ぶ際に考慮されていたが退職の要因ではなかった。人間関係の欲求としては院長やスタッフとの関係性が挙げられる。この事例では院長との関係が悪化しており、人間関係に関して問題があり満たされていなかった。成長欲求としては「開業するために診療所のシステムや治療技術を学ぶために就職したが成長を実感できなかった」ことが挙げられた。また、成長欲求によって支配された人間は、主として道徳原則による公正さに関心がある¹⁰⁾と言われていた。そのため「手抜きやいい加減な治療に厳しく、良いか悪いか自信のない治療を施す場合は治療すること自体に倫理的な問題を感じていた」ということも成長欲求の問題と考えることができた。以上のことから退職時、存在欲求は満たされていたが人間関係と成長の欲求が満たされていない状態であったと考えられる。

今回の事象ではERG理論の仮説のうち「仮説3. 存在欲求が満たされると満たされるほど人間関係の欲求がますます願望される。仮説4. 人間関係の欲求が満たされなければ満たされないほど人間関係の欲求がますます願望される。仮説5. 成長欲求が満たされなければ満たされないほど人間関係の欲求がますます願望される」が当てはまる。このことから就業を継続するためには人間関係の欲求を満たす必要があったと考えられる。

看護分野では新人看護師の離職に関して報告がある²⁾。その結果離職につながる要因には、【初めて体験する技術の連続】【臨床の実践レベルと大学での学びのギャップ】【先輩たちへの気兼ねと恐怖感】【同期に対する劣等感と自己の未熟さの認知】の4つが抽出された。離職を防いだ要因は、【不明確な事柄への積極的な解決努力】【同期との悩みの共有とお互いの高め合い】【プリセプターと先輩の存在】【離職に対する冷静な判断と貫きとおす信念】の4つが抽出された。【臨床の実践レベルと大学での学びのギャップ】のサブカテゴリーに「患者に行うケアの重さと責任感」があげられた。このように新人看護師の離職や就業の継続の要因には技術面の成長、人間関係、医療者の倫理観が関係していた。これは本研究で得た結果と同様であった。一方で本研究では【同期との悩みの共有とお互いの高め合い】と離職の関係は明らかにならなかった。これは本研究の対象者には同期が存在しなかったからだと考えられる。

表 1 SCAT によるコーディング (抜粋)

番号	発話者	テキスト	<1> テキスト中の 注目すべき語句	<2> テキスト中の 語句の言い換え	<3> 左を説明する ようなテクス ト外の概念	<4> テーマ・ 構成概念 (前後や全体の 文脈を考慮して)	<5> 疑問・ 課題
50	対象者	んーまあそうだね, まあ最初はこんなものかなと思った, 自分も勤務医だし普通にその辺のサラリーマンと同じくらい給料もらってやってるから確かに出来ないことは自分で勉強してやらないといけないのかなっていうのはあったけど,	最初はこんなものか, 勤務医, サラリーマン, 給料, 自分で勉強, やらないといけないのかな,	職業, お金, 仕事の大変さへの理解,	職業・給料・労働対価の理解	社会人は自分で勉強するのは当たり前	
51	対象者	それ以上にこれでいいのかなっていうのはあって, ホントに大学病院で研修して外部先で研修して一年間じゃ到底すべてのことが出来るわけじゃないし見たこともない事とかを自分で勉強して自分でそれを患者さんにして本当かという葛藤にまあその3, 4日目位からなってこれでいいんかなって, その院長のところに言いについて まあちょっとこのままだと良いか悪いかも分からないで自分が色々やってるんでまあその確認してもらっていただいているのは自分も十分承知なんですけどもどこが悪いのかとかを明確に教えていただきたい・・・	これでいいのか, 研修して一年間, すべてのことが出来るわけじゃない, 患者さんにして本当かという葛藤, いいか悪いかわからない, 教えていただきたい	半人前の認識, 治療のやり方が不明確, 教授	不明確・消化不良のやり方で処置を施しているのか, やり方を教えてほしい	曖昧な治療を提供してはならないと思うので教えてほしい, 患者の予後にに対する不安感, 自責の念等ネガティブな感情	
52	聞き手	と伝えたらどうでしたか。					どのよう な葛藤 なのか
53	対象者	と伝えたら「まあわかった」と「じゃあ時間がある時に教える」とその時は言われたんだけど, それから三日しても結局状況は変わらず・・・で・・・で感じて, その時に技工物まあ削った模型, 自分の削った模型を技工士さんと見て, 技工士さんに削った模型の良とか悪いを教えてもらってたからそういうのを技工士さんと話しているときにその院長先生きて何してんの?みたいな, 自分の削った模型のどこが良い悪いかを技工士さんに教えてもらってますといたら何か怒られて。	言われた, 状況は変わらず, 技工士さんに教えてもらってます, 何か怒られて	口約束, 話し合いの結果が活かされない, 技工士のフィードバック, 腹を立てた	決定的な溝への気付き, スタッフに教えてもらった, 院長が気分を害した	他のスタッフから学ぼうとしたら院長が腹を立てた, 院長との確執	
54	聞き手	どういふふうに。					
55	対象者	いやおれの見たらわかると思う, みたいに。って言われたんだけど分からないし, どこがどう悪いかを教えてもらわないといけないから見ただけでどこがどうとか分からないしって感じで, まあ言い争いとまでは言わないけど「それはどこが悪いかわからないと分からないんで」ってもめるまではいかないけど怒られて,	いやおれの見たらわかる, どこがどう悪いかを教えてもらわないといけない	否定, 模倣すればわかる, 具体的な改善点,	学ぶ方法の対立, 求められている教育スキルの不足	治療面の学びが無い	
56	対象者	それをそこにいた技工士さんとか衛生士さんとかに相談して自分は今こういう状況でこのままだと自分で自分は今ここにいないのかかわからないと, このままでいいのかわからない, 不安だという風に伝えたら。スタッフの人は皆優しい人でもうちょっと頑張ったら教えてくれるんじゃない?とか言われたんだけど何かそんな感じでもなかったし, でまあ色々考えて辞めたという。	相談, このままだと自分で自分は今ここにいないのか, このままでいいのかわからない, 不安, もうちょっと頑張ったら, そんな感じでもなかった, 辞めた	この病院に勤務している理由, 無意味, 現状に不満, スタッフの励まし, 教えてもらえる兆しがない, 退職	技術面の成長が期待できないため, 将来が不安, 状況が変化しないことへの諦め	開業を見据えたときに技術面で将来の不安	

表 2 SCAT による分析で得たストーリーライン

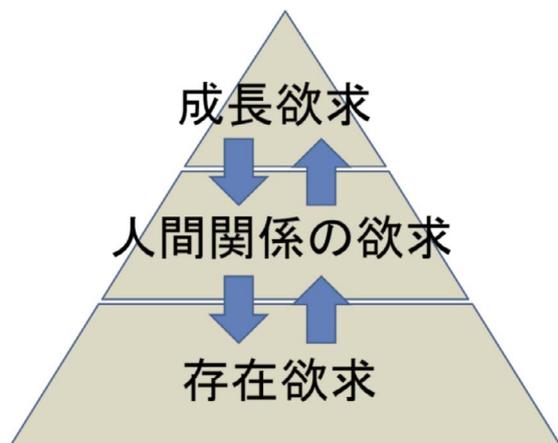
対象者は将来開業することを考えており、スタッフや時間が限られた中でも手抜きをしない病院を理想としていた。就職先を選ぶ際は、開業するための学びを得るために「時間やスタッフを上手く使っている病院のシステムと院長の手腕をみることが出来る」「常識的な職場環境」「半人前の自覚があるので安心して働くために他の歯科医師がいる職場」「自身の施した処置を追って診療をできる担当制」であることを重視した。実際に見学に赴き良いと感じて就職を決めた。しかし数年で退職する予定であり、興味が変化し仕事に手を抜いてしまいそうになれば退職することを考えていた。

就職した診療所には新人歯科医を指導するためのシステムが無かった、そのため対象者は職場の環境に馴染もうと積極的に働こうとした。院長は多忙なため対象者に具体的な方法の無い指示を出した。対象者は指示された通りに治療を行ったが院長の好みの方法と異なり治療の手技を否定された、さらに独学では学べない病院独自のやり方に関して否定されたことで院長にがっかりした。院長は否定ばかりでフィードバックが無かった、そのため自身で学ばなければならない環境であった、しかし社会人なので自分で勉強するのは当たり前と思っていた。そんな中、半人前と自覚のある対象者は自分で勉強したことを良いか悪いかも分からず患者さんに施していることに葛藤があり罪悪感があった。自分の治療を院長が確認してフィードバックしてもらえるように要求した。院長は教えると約束をしたが約束は破られた、このことに加え担当制の約束も守られていなかったことで院長への不信感が生まれた。さらに学びと教えに対しての方法・考え・前提が院長と異なっていたことが関係性の悪化に繋がった。対象者は院長とは会話が不足していた、そのために対象者自身や対象者の求めていることを理解されておらずコミュニケーションがとれていなかった。このままの環境では治療や技術の面で成長出来ず開業を見据えた時に将来が不安になり焦った。またこの環境に残ってもいい加減な治療を続けると考え退職した。

対象者が新たな就職先を決める際は従来の要件に加え「院長と意思疎通がとれること」を重視した。今振り返ると辞めたのは悪い事ばかりでなく良い経験にもなった。」と省察した。

表 3 SCAT による分析で得た理論記述

- ・数年で退職する予定であり、将来開業することを予定したうえで就職先を選ぶ。
- ・限られた環境でも手抜きをしない病院を理想とする。
- ・「病院のシステムや院長の手腕をみることが出来る」「常識的な職場環境」「安心して働くために他の歯科医師がいる職場」「自身の施した処置を追える担当制」を考え就職先を選ぶ。
- ・実際に見学に赴き良いと感じたうえで就職を決める。
- ・仕事に手を抜いてしまいそうになれば退職する予定で就職する。
- ・具体的な方法の無い指示は院長への失望のきっかけになる。
- ・院長から独学では学べないことを否定されると失望する。
- ・約束が破られると院長への不信感が生まれる。
- ・学びに対する考えに対する考えの違いは関係性の悪化に繋がる。
- ・良いか悪いか自信のない治療を施す場合は治療すること自体に倫理的な問題を感じる。
- ・院長の確認が無い場合、治療することに葛藤がある。
- ・雇用者のレベルと雇用者が求めているものに対して院長の理解が無ければ関係は悪化する。
- ・成長を実感できなければ将来が不安になる。
- ・いい加減な治療を続ける環境では退職を考える。
- ・再就職する際は以前の出来事を振り返り就職先を考える。



出典: Alderfer(1969)を参考に作成

図 1 Alderfer の ERG 理論

本研究では、就職した歯科診療所を1週間で退職し、かつインタビューを受け入れることができたという希少な1ケースを質的に分析した。そのため、1つだけのケースのデータ分析に有効であると言われているSCATを用いて分析を行った。今後、今回のSCATで得たさらに追究すべき点・課題をもとに、対象者に対して追加のインタビューを実施することで、理論の妥当性をさらに高める予定である。

結 論

今回の研究から、明確な目標を持ち成長を望む歯科医師は自身の成長を求めて退職してでも新しい職場を探し成長できる場を求めると考えることが明らかとなった。歯科医師の短期間での退職の予防には、本人

表 4 ERG 理論の満足 - 願望仮説

仮説 1.	存在欲求が満たされなければ満たされないほど存在欲求はますます願望される。
仮説 2.	人間関係の欲求が満たされなければ満たされないほど存在欲求はますます願望される。
仮説 3.	存在欲求が満たされると満たされるほど人間関係の欲求がますます願望される。
仮説 4.	人間関係の欲求が満たされなければ満たされないほど人間関係の欲求がますます願望される。
仮説 5.	成長欲求が満たされなければ満たされないほど人間関係の欲求がますます願望される。
仮説 6.	人間関係の欲求が満たされれば満たされるほど成長欲求がますます願望される。
仮説 7.	成長欲求が満たされれば満たされるほど成長欲求がますます願望される。

出典：Alderfer (1969)

が就職前に「成長できるか」「人間関係」「倫理的な問題」という視点をもつ必要があると考えられる。さらに、「人間関係の欲求」を満たし、モチベーションを維持することが必要であることが示唆された。

利益相反の開示：本研究に関し開示すべき COI 関係にある企業等はありません。

文 献

- 1) ABIM Foundation, ACP-ASIM Foundation, and European Federation of Internal Medicine. Medical Professionalism in the New Millennium: A Physician Charter. *Ann Intern Med* 2002; 136: 243-246.
- 2) 山口曜子, 徳永基与子. 新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因. *日本看護医療学会雑誌* 2014; 16: 51-58.
- 3) 田口則宏, 小川哲次, 田中良治, 小原 勝, 笹原妃佐子. キャリアデザインからみた歯科医師臨床研修のアウトカム評価. *日歯教誌* 2008; 24: 182-189.
- 4) 長谷晃広, 相田 潤, 坪谷 透, 小山史穂子, 松山祐輔, 他. キャリア教育と研修歯科医の将来設計の関係全国の研修歯科医を対象とした横断研究. *口腔衛生学会雑誌* 2015; 65: 276-282.

- 5) 大谷 尚. 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案. *名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学)* 2007; 54: 27-44.
- 6) 大戸敬之. 研修環境の違いによる研修歯科医の学びの解明—省察の観点からの質的アプローチ—. *日本総合歯科学会雑誌* 2015; 7: 30-35.
- 7) 大山 篤, 小原由紀, 須永昌代, 大塚絃未, 近藤圭子, 他. 質的研究法を利用した口腔保健学科臨床体験実習の授業評価. *日本歯科医学教育学会雑誌* 2011; 27: 13-18.
- 8) A.H. Maslow, 小口忠彦. 人間性の心理学—モチベーションとパーソナリティ. 小口忠彦監修. 改訂新版. 東京: 産業能率大学出版部; 1987. 145-155.
- 9) Clayton P. Alderfer. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 1969; 4: 142-175.
- 10) 謝 暁静. ERG 理論に基づく公正関心モデル. *経営研究* 2009; 60: 35-53.

著者への連絡先

板 家 朗
〒 803-8580 福岡県北九州市小倉北区真鶴 2-6-1
九州歯科大学歯学部口腔機能学講座総合診療学分野
TEL 093-582-1131 内線 7913 FAX 093-285-3031
E-mail: r13itaya@fa.kyu-dent.ac.jp

Qualitative analysis of the resigning from the dental office in a short period

Akira Itaya, Chie Onizuka, Hiroshi Nagamatsu
and Tetsuro Konoo

Division of Comprehensive Dentistry, Department of Oral Function,
Kyushu Dental University School of dentistry

Abstract : We interviewed a dentist who resigned dental office in a short term which was first workplace after postgraduate clinical training. The contents of the interview were circumstances leading to retirement. We analyzed it qualitatively by Steps for Coding and Theorization. We found that the reason decided to employment was for early practice and the reason decided to resign were future anxiety, dissatisfaction for the director of a dental office and self-reproach. We found also that the dentist decided to re-employment after reflection. We believe that the findings can be beneficial to career education for dental students and trainee dentists.

Key words : career education, employment, resignation, qualitative research