

平成 30 年 5 月 8 日現在

機関番号：13301

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26293486

研究課題名(和文) 若手看護師がバーンアウトすることなく就業継続意思を強めるための新プロセスモデル

研究課題名(英文) Intention of retention with no burnout among young nurses

研究代表者

北岡 和代 (Kitaoka, Kazuyo)

金沢大学・保健学系・教授

研究者番号：60326080

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,400,000円

研究成果の概要(和文)：海外で重視されている Job Embeddedness (JE：根付き) の概念を取り入れ、日本の看護師の就業継続意思への説明変数になりうるかを検討すること、さらに職場環境、バーンアウト、JE、メンター、認知再解釈思考と就業継続意思との因果関係を包括的に描いたプロセスモデルの構築をめざすことであった。解析の結果、当初の予測は支持されず、日本においてJEを単独の説明変数と結論づけるのは時期尚早と考えられた。そのため、次にメンターは就業継続意思に影響を及ぼすかを確認した。その結果、メンターは看護師の職場における共同体、自身の職務効力感と就業継続意思に直接的な影響をおよぼすことが示唆された。

研究成果の概要(英文)：Nurses stay if they are satisfied with their jobs, or committed to their organizations. However, job embeddedness (JE), defined as “combined forces that bind people to the jobs”, has been introduced as a key factor. Therefore, we examined whether JE is a promising construct. Our results suggested that JE does not independently explain retention of Japanese nurses. Our study did not support previous studies performed in western countries such as USA. We then examined how mentors affects the workplace environment and associated occupational stress as well as the influence on willingness of nurses to continue working. In analysis by Structural Equation Modeling (SEM), “mentors affect community in the workplace environment” and “mentors affect feeling of professional efficacy” were selected as the final models. The final model showed a significant relationship between the existence of mentors and the desire to continue working in the current place.

研究分野：精神保健看護学

キーワード：看護師 バーンアウト予防 就業継続意思 メンター 根付き Job Embeddedness

1. 研究開始当初の背景

看護師不足の問題を引き起こしている大きな要因のひとつは、看護師の高い離職率である。特に若手看護師の離職率が高い傾向にある。このため、若手看護師を「留ませる」ための費用対効果のある方策が求められている。

看護師のバーンアウトは本人、患者・家族、組織に多大な損失を及ぼしているが、特に離職や休職に至らせる要因と考えられている。研究代表者は看護師をバーンアウトさせずに職場に「留ませたい」という動機を発端に、バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory (MBI) の日本版作成からスタートし、バーンアウトを予防する知見を見出すため、継続的・発展的に研究を行い、看護師の離職に関連する多くの知見を蓄積してきた。

「人はなぜ留まるのか」への解答を探る場合、これまでの研究においては、職務満足度や組織コミットメントという概念を取り入れたモデルに基づいて検討されていた。しかし、2001年、米国の経営行動学研究者 Mitchell らが、Job Embeddedness (JE: 根付き) という概念を提案した。JE は職務満足度や組織コミットメントという従来の概念より、就業継続をより説明する変数であると報告している海外文献が散見された。そのため、JE は日本においても期待が持てる概念と考えた。以上、国内の状況、及び国外の研究動向を踏まえ、若手看護師がバーンアウトすることなく、職場に根付き (embed)、就業継続意思「留まる」を強めるための「新」モデルを包括的に開発していく本研究を構想した。

2. 研究の目的

若手看護師がバーンアウトすることなく、職場に根付き、就業継続意思を強めるための包括的なプロセスモデルを開発すること。

3. 研究の方法 / 4. 研究成果

(3 - 1) 方法と、(4 - 1) その成果

まず、日本においても JE が職務満足度や組織コミットメントという従来の概念より、就業継続意思をより説明する変数であるのかを検討した。以下に、その方法と成果を述べる。なお、本文は学会発表の Abstract に準じている。

Purpose:

Nurses stay if they are satisfied with their jobs, or committed to their organizations. However, other factors are also important for understanding retention. Job embeddedness (JE), defined as “combined forces that bind people to the jobs”, has been introduced as a key factor. JE has scarcely been studied in Japan and no study is found in Japanese nurses. Therefore, we examined whether JE is a promising construct with comparison of job satisfaction and organizational

commitment.

Design:

A cross-sectional web survey.

Methods:

One thousand nurses were recruited by the web survey. The participants were 878, 128 males and 750 females. The mean age was 42.2 (SD = 9.0) years. The Global Measure of Job Embeddedness developed by Crossley et al. was selected and the Japanese version created by Peltokorpi et al. was used. The job satisfaction measurement scale for nurses working in hospitals developed by Muya et al. and the organizational commitment scale created by Fukuma were used. The retention was operationalized as a self-report of intent to stay at one's present working unit, one's present hospital, and one's job of nursing. The study was approved by the Medical Ethics Committee of Kanazawa University.

Results:

The correlation between JE and intent to stay at working unit was .221. The correlation between JE and intent to stay at hospital was .322. The correlation between JE and intent to stay as a nurse was .120. The correlation between four job satisfaction subscales and intent to stay at working unit/hospital/nurse were .381-.432, .400-.452, and .192-.400 respectively. The correlation between organizational commitment and intent to stay at working unit/hospital/nurse were .521, .653, and .303.

Conclusion:

Our results suggested that organizational commitment explains more than job embeddedness, or job satisfaction. Our present study did not support previous studies performed in western countries such as USA.

(3 - 2) 方法と、(4 - 2) その成果

以上の結果を踏まえて、さらに詳細な解析を行って検討した。以下に、その方法と成果を述べる。なお、本文は学会発表の抄録に準じている。

【目的】

本研究は、経営学領域において近年重視されている Job Embeddedness (根付き: 以下 JE とする) の概念を看護学領域に取り入れ、看護師の就業継続意思への予測力について検討することを目的とした。

【方法】

調査会社にモニター登録されている看護師に協力依頼を行い、回答者が 1000 名に達した時点で調査を打ち切った (女性比率 85.4%, 平均年齢 42.2 歳)。調査内容は基本属性、就

業継続意思(部署・病院・看護師の3側面:ここでは部署・病院を扱う)、組織コミットメント尺度(高木他,1997)における愛着要素の8項目、JE尺度(Crossley et al., 2007)の日本語版(Peltokorpi et al., 2015)、職務満足尺度(撫養他,2014)とした。

【結果】

就業継続意思を目的変数、組織コミットメント、JE、職務満足を説明変数とした階層的重回帰分析を行った。部署については2次の交互作用の投入時に R^2 の増分が有意で、組織コミットメント×職務満足ののみが有意となったため下位検定を行った。組織コミットメントの高低別に職務満足の高低による単純傾斜の検定を行ったところいずれも有意となり、傾斜は組織コミットメント低群の方が大きかった。病院については2次の交互作用、3次の交互作用の投入時に R^2 の増分が有意となったため下位検定を行った。JE高群・低群それぞれについて、組織コミットメント高低別に職務満足の高低による単純傾斜の検定を行ったところ、JE高群での組織コミットメント高群・低群のそれぞれが有意で、傾斜は組織コミットメント低群の方が大きかった。

【考察】

本研究の結果より、就業継続意思は組織コミットメントと職務満足が強いほど強くなるが、各変数が影響を与え合っていることが示唆された。特に病院への就業継続意思は、組織コミットメントと職務満足が高いほど強まるが、JEが高い場合に限り組織コミットメントが弱い方が職務満足から受ける影響が大きいことが示され、今後はこの過程の詳細な解明が必要と考えられる。

(3-3)方法と、(4-3)その成果

以上の結果を踏まえて、重ねてさらに詳細な解析を行った。以下に、その方法と成果を述べる。なお、本文は学会発表の抄録に準じている。

Background:

Nurse retention is one of the most important issues in Japanese healthcare, as in other countries. To identify factors underlying nurses' intention to continue working, this study examined the predictive power of burnout, coping with stress (cognitive reinterpretation coping), and job embeddedness.

Methods:

Of the 541 Japanese hospital nurses who responded to a cross-sectional web survey, complete data from 483 nurses (mean age=32.3, SD=4.7) were subjected to statistical analyses. Apart from socio-demographic characteristics, tools included the Japanese version of the Maslach Burnout Inventory, 7 items on job embeddedness, 4 items on cognitive

reinterpretation coping.

Results:

After dividing subjects into high/low groups based on the median of the each subscale scores, significant correlations emerged between burnout (exhaustion, cynicism, and professional efficacy), cognitive reinterpretation coping, and job embeddedness and intention to continue working in the same hospital. Logistic regression analyses showed that the high-score group on exhaustion and cynicism had less intention to continue working than the low-score group (odds ratios; 0.63 and 0.30, respectively) and that the high-score group on professional efficacy, cognitive reinterpretation coping, and job embeddedness had much more intention to continue working than the low-score group (odds ratios; 1.88, 1.56, and 2.02, respectively).

Conclusions:

The findings of this study suggest that job embeddedness, burnout, and cognitive reinterpretation coping could predict Japanese hospital nurses' intention to continue working. Future studies need to examine the strategies that can enhance their intention to continue working and prevent job resignation among Japanese hospital nurses.

(3-4)方法と、(4-4)その成果

以上の3つの成果より、研究当初の仮設モデル:看護師職場環境、バーンアウト、JE、就業継続意思、メンター、認知再解釈思考コーピングの変数間の因果関係を包括的に描いたプロセスモデルの構築に先行して、解決すべき研究課題があることが示された。そのため、国内・外において科学的に検討された研究報告がほぼ見あたらないメンターに注目し、メンターが就業継続意思に影響を及ぼす要因であるかを確認した。以下に、その方法と成果を述べる。なお、本文では雑誌英文に掲載しているAbstractを最初に引用し、その後、日本語にまとめて研究内容を示す。

This study was performed to examine the conditions surrounding the existence of mentors on Japanese nurses, and to examine how the existence of mentors affects the workplace environment and associated occupational stress as well as the influence on willingness of nurses to continue working. Data were collected in a cross-sectional manner using a questionnaire distributed to a total of 1,517 nurses working in seven hospitals in

Japan. The number of valid survey responses was 1,275 (average valid response rate=95.0%). The Japanese Mentoring Functions Questionnaire with nine items, the Japanese Areas of Worklife Survey (AWS), and the Japanese Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) were used in this study to examine mentoring, the workplace environment, and occupational stress, respectively. We created an original scale to measure willingness to continue working. Approximately 60% of the nurses had mentors. Notably, more nurses in their 20s and 30s had mentors than those in their 40s or older. Nurses that had mentors showed a significantly higher willingness to continue working. On the AWS, five scales of control, reward, community, fairness, values, except workload, revealed a significantly higher accommodation state in the workplace. On the MBI-GS, those nurses that had mentors reported significantly lower levels of exhaustion and cynicism, while professional efficacy was significantly higher. In analysis by Structural Equation Modeling (SEM), “mentors affect community in the workplace environment” and “mentors affect feeling of professional efficacy” were selected as the final models. The final model showed a significant relationship between the existence of mentors and the desire to continue working in the current place.

【研究背景】

メンタリング機能やメンターの存在は、職務満足感を高める、専門職としての自律性の獲得に有効である、キャリア発達を促進する等の効果があることが示唆されている。しかし、メンターの存在による職場環境や職業性ストレスへの影響を検討した研究は海外においてもほとんど見られない。また、メンターの存在は、組織への定着を高めると述べてはいるが根拠がうすく、就業継続意思との関連についての十分な検討は日本ではされていない。これらの点を検討することは、看護師の離職予防やメンタリング導入の推進に寄与すると考える。本研究は、日本の看護師を対象として、メンターの存在に関する実態を調べる。さらに、メンターの存在が職場環境や職業性ストレス（バーンアウト）にどのような影響をおよぼすかを検討するとともに、看護師の就業継続意思への影響を検討することを目的とした。

【研究方法】

質問紙法により横断的にデータ収集を行い、対象者は、7つの病院に勤務する全看護師とし、合計1,517名であった。有効回答数は、調査票1,275票（平均有効回答率=95.0%）であった。メンターは日本版 Mentoring Functions Questionnaire-9 items(MFQ-9)、職場環境は日本版 Areas of Worklife Survey (AWS)、職業性ストレスは日本版バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)を用いて測定した。看護師の就業継続意思は、独自に作成した尺度を使用し測定した。本研究において、メンターの操作的定義としては、メンターは、あなたの師匠のような人で、将来のキャリアやワークライフバランスの問題で悩んだときや、仕事で困ったときに支援してくれる、夢や目標を明確にするための助言をしてくれるなど、あなたが職業人として、また、人間として発達・成長するのを支援してくれる人とした。

【分析方法】

最初に、MFQ-9、AWS、MBI-GSに対して探索的因子分析を実施し、因子的妥当性を、また Cronbach の係数を算出し、各尺度の内的一貫性を調べた。次に、メンターの存在に関する実態を把握するために、MFQ-9の結果を用いて、メンターを持っている人・いない人の割合、対象の個人属性・職業要因によるそれらの割合の違いをカイ二乗検定により見た。また、メンターの有無による AWS、MBI-GS、就業継続意思の尺度得点の違いを Mann-Whitney のU検定で見た。さらに、MFQ-9尺度得点について、対象の個人属性および職業要因による違いを見た。検定には、一元配置分散分析を用いた。メンターの職場環境、バーンアウト、看護師の就業継続意思への影響を検討するために、理論的な枠組みを行った上で、SEM（構造方式モデル；以下SEM）により、因果関係を検討した。

【結果】

各尺度の Cronbach の係数は十分な信頼性があった。対象者の個人属性は、男性 11.1%、女性 88.9%であった。年齢は 19歳～65歳で、平均年齢は 35.1 (SD = 10.0) 歳であった。約 6割の看護師がメンターを持っていた。特に、20歳代や 30歳代の看護師の中でメンターを持つ者の割合が、40歳代以上の看護師と比べて高かった。メンターを持つ看護師のほうが、就業継続意思が有意に高かった。AWS で測定した職場環境に関しては、仕事の負担を除く裁量権、報酬、共同体、公平性、価値観の 5つの側面による職場適合状態が有意に高くなっていた。また、MBI-GS に関して見ると、メンターのいる者の疲弊感とシニシズムが有意に低く、逆に職務効力感が有意に高くなっていた。最終的に共分散構造モデル解析をした結果、メンターは、看護師の職場環境の中でも共同体に影響を、また職務効力感に影響をおよぼしているという最終モデルが選ばれた。就業継続意思との関係については、

メンターは今勤務している部署で働き続けたいとの間に有意な関係が認められた。

【考察】

メンターがいることで就業継続意思が高まることが示唆された。特に、SEM 解析の結果から、メンターは‘今勤務している部署で働き続けたい’という就業継続意思との間に有意な関係が認められたと考える。さらに、メンターは日本の看護師の職務効力感の向上に効果があると考え。本研究においては、職場における共同体以外の他の側面（仕事の負担、裁量権、報酬、公平性、価値観）とメンターの影響は認められなかった。今後は研究デザインを変えて、職場ストレス要因におよぼす影響をさらに検討をしていく必要がある。

【結論】

メンターは、看護師の職場における共同体、自身の職務効力感と就業継続意思に直接的な影響をおよぼすことが示唆された。

（研究成果のまとめ）

看護師の就業継続意思に影響をおよぼすと考えられた職場環境、バーンアウト、Job Embeddedness（JE：根付き）、メンター、認知再解釈思考コーピングという変数を選定し、それらの変数間の因果関係を包括的に描いたプロセスモデルの構築をめざして、本研究に着手した。詳細なデータ解析を実施していく中で、当初予測した結果が必ずしも支持されないことが判明した。以下に示すように、本研究の成果の一部を多くの雑誌論文に発表することができたものの、包括的な因果関係を描くには今後の検討がさらに必要である。

（費用対効果のある方策への提言）

・認知的再解釈思考により、バーンアウト予防ができ、職場での根付きが良くなり、就業継続に至ることが示唆された。このコーピングスタイルは費用対効果があると言われており、このスタイルを個々の看護師が獲得すること。その獲得を組織的に行うこと。
・自身の心の中にメンターを持つことで、看護師の職務効力感が向上し、職場の人間関係が良くなり、しいては就業継続意思が高まることが示唆された。上司や先輩看護師がメンターの役割を果たす職場風土を醸成すること。制度そのものを導入する必要はなく、費用対効果がある方策と考えられる。

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 10 件)

北岡和代、増田真也、森河裕子、中川秀昭、日本版 Areas of Worklife Survey (AWS): 個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断、経営行動科学、査読有、28 巻、2015、53 - 63
北岡和代、増田真也、森河裕子、中川秀

昭、働く人々のバーンアウトと職場環境に関する最近の成果、産業ストレス研究、査読有、22 巻、2015、113 - 118

Kitaoka K, Masuda S, Classification of burnout according to the Maslach Burnout Inventory-General Survey: Five classifications according to the exhaustion+1 criterion, Journal of Society of Nursing Practice, 査読有、28, 2016, 5-15

Kitaoka K, Masuda S, Ohnishi K, Nakahara J, Takezawa S, Morikawa Y, Nakagawa H, Nishimura K, Nakamura F, Iihara K, Rate of burnout among Japanese mental health nurses assessed using the revised exhaustion+1 criterion: A comparison across occupations and countries, Hokuriku Journal of Public Health, 査読有、42, 2016, 43-49

増田真也、坂上貴之、北岡和代、佐々木恵、回答指示の非遵守と反応バイアスの関連、心理学研究、査読有、87 巻、2016、354 - 363

DOI: 10.4992/jjpsy.87.15034

北岡和代、増田真也、佐々木恵、長田恭子、森岡広美、川村みどり、中本明世、川口めぐみ、坂上章、竹澤翔、日本版 Areas of Worklife Survey (AWS)-2011 年版：個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断の妥当性について、看護実践学会誌、査読有、29 巻、2016、19 - 25

北岡和代、バーンアウトの概念変遷：どこから来て、どこへ行こうとしているのか、Journal of Wellness and Health Care, 査読有、41(1)巻、2017、1 - 11

Sakagami A, Aijo R, Nguyen H, Katayama M, Nagata K, Kitaoka K, Burnout-related effects of emotional labor and work-related stressors among psychiatric nurses in Japan, Journal of Wellness and Health Care, 査読有、41(1),2017, 97-111

Morioka H, Kitaoka K, Investigation of the influence of mentors in the workplace environment of nurses, including associated occupational stress and willingness to continue working, Journal of Wellness and Health Care, 査読有、41(2), 2017, 23-39

Aijo R, Katayama M, Kitaoka K, Relationship between job satisfaction and intention to remain among nurses working in a hospital in Japan, Journal of Wellness and Health Care, 査読有、41(2), 2017, 113-127

〔学会発表〕(計 13 件)

北岡和代、大西香代子、日本の精神科看

看護師のバーンアウト状態、日本精神保健看護学会、2014年6月21日～2014年6月22日、横浜市立大学金沢八景キャンパス（神奈川県横浜市）

Kitaoka K, Masuda S, Sasaki M, Peltokorpi V, Ohnishi K, Nakahara J, Stone T, Yoshiike T, Nagata K, Burnout in Japanese mental health nurses, International Network for Psychiatric Nursing Research Conference, 2014.9.18 ~ 2014.9.19, Warwick Conference Centre (Coventry UK)

北岡和代、メンタル不調を引き起こす仕事とのミスマッチ、予防するためのセルフケア、日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会（招待講演）、2014年9月24日～2014年9月27日、金沢市文化ホール（石川県金沢市）

Kitaoka K, Burnout in Japanese mental health nurses, International Scientific Conference The 35th Foundation and Development Anniversary of Haiphong University of Medicine and Pharmacy（招待講演）、2014.11.13 ~ 2014.11.16, Haiphong University of Medicine and Pharmacy (Vietnam)

Kitaoka K, Masuda S, Prevalence of burnout based on the Maslach Burnout Inventory-General Survey: Comparison of nurses, physicians and employees, Academic Conference of Japan Academy of Nursing Science, 2014.11.29 ~ 2014.11.30, 名古屋国際会議場（愛知県名古屋市）

北岡和代、バーンアウトと職場復帰、日本産業衛生学会産業精神衛生研究会（招待講演）、2015年2月7日、金沢市アートホール（石川県金沢市）

増田真也、坂上貴之、北岡和代、回答指示の非遵守と反応バイアス、同一回答傾向の関連、日本行動計量学会、2015年9月1日～2015年9月4日、首都大学東京南大沢キャンパス（東京都八王子市）

森岡広美、北岡和代、中本明世、若手看護師が捉えたパートナーシップ・ナーシング・システムのメリットとデメリット、日本看護科学学会、2015年12月5日～2015年12月6日、広島国際会議場（広島県広島市）

Kitaoka K, Masuda S, Sasaki M, Peltokorpi V, Organizational commitment, job satisfaction, job embeddedness, and nurse retention, East Asian Forum of Nursing Scholars, 2016.3.14～2016.3.15, 幕張メッセ（千葉県千葉市）

Morioka H, Kitaoka K, Nakamoto A, Advantages and disadvantages of the partnership nursing system from the

viewpoint of senior nurses, East Asian Forum of Nursing Scholars, 2016.3.14～2016.3.15, 幕張メッセ（千葉県千葉市）

菅原典夫、壇上和真、古郡華子、佐藤靖、富田哲、藤井学、中神卓、北岡和代、古郡規雄、精神科看護師におけるワーク・ファミリー・コンフリクトが職業性ストレスと抑うつ症状との関連性に与える影響の検討、日本産業衛生学会、2016年5月25日～2016年5月27日、福島県文化センター（福島県福島市）

佐々木恵、北岡和代、増田真也、Peltokorpi Vessa、看護師における就業継続意思に影響を与える要因、日本行動医学会、2017年3月17日～2017年3月18日、沖縄科学技術大学院大学（沖縄県国頭郡恩納村）

Sasaki M, Kitaoka K, Masuda S, Peltokorpi V, Factors underlying Japanese hospital nurses' intention to continue working, European Public Health Conference, 2017.11.1 ~ 2017.11.4, Stockholm (Sweden)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕(計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

北岡 和代 (KITAOKA, Kazuyo)
金沢大学・保健学系・教授
研究者番号：60326080

(2) 研究分担者

増田 真也 (MASUDA, Shinya)
慶應義塾大学・看護医療学部・准教授
研究者番号：80291285

佐々木 恵 (SASAKI, Megumi)
北陸先端科学技術大学院大学・保健管理センター・准教授
研究者番号：10416183

ペルトコルピ ベサ (PELTOKORPI, Vesa)
埼玉大学・人文社会科学研究所・教授
研究者番号：80433762

(3) 連携研究者

河村 一海 (KAWAMURA, Kazumi)
金沢大学・保健学系・准教授
研究者番号：50251963

長田 恭子 (NAGATA, Kyoko)
金沢大学・保健学系・助教
研究者番号：60345634