

令和 元年 6 月 11 日現在

機関番号：34533

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2017～2018

課題番号：17H07285

研究課題名（和文）ワーク・エンゲージメントを活用した新卒看護師の離職予防プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of preventing the turnover of new graduate nurses through utilizing Work engagement

研究代表者

川内 恵美子（Kawauchi, Emiko）

兵庫医療大学・看護学部・助教

研究者番号：90804279

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,600,000円

研究成果の概要（和文）：ワーク・エンゲージメント（以下WE）とは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を示す概念である。看護の分野は、チームで協働して働くため、新卒看護職者のWEには、同僚チームのWEの影響が大きいと考えられる。このため、4施設の新卒看護職者と同僚チームの看護職者全員2215名にWE尺度（UWES-J）を使用し、質問紙調査を実施した。回答の得られた106名の新卒看護職者と776名の同僚チームの看護職者を病棟毎にペアリングし分析を行い、新卒看護師と同僚チームのWEの関連を明らかにした。また、新卒看護職者には3回の前向きコホート調査を実施し、WEの変化および離職意思との関係について明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ワーク・エンゲージメントの看護分野での研究は、離職意思の低下やケアの質の向上などとの関連が報告されている。新卒看護職者の早期離職理由についてはこれまでに様々な要因が検討されてきたが、本研究では新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと同僚チームのワーク・エンゲージメントの関係を明らかにし、新しい知見が得られた。また、新卒看護職者の離職意思を示す時期と時期別のワーク・エンゲージメントについても明らかにしたことにより、具体的な新卒看護職者へのサポートを検討するために重要な示唆が得られた。

研究成果の概要（英文）：I conducted a survey targeted to 2215 nurses and midwives of 4 hospitals in Japan. The analysis includes the answers given from 106 new graduate nurses and 776 staff members. I paired the new graduate nurses with the same colleague staff team and clarified the relationship of Work engagement.

In addition, I conducted 3 prospective cohort surveys on new graduate nurses from the same hospitals. I clarified the relationship between the characteristics of Work engagement amongst new graduate nurses and their intention of leaving their jobs.

研究分野：看護学

キーワード：ワーク・エンゲージメント Work engagement 新卒看護師 離職予防

## 1. 研究開始当初の背景

日本において、看護師不足は深刻な社会問題となっている。厚生労働省では第七次看護職員受給見通しに関する検討会の報告書にて2025年には需要数が供給数を上回り約3万人から約13万人が不足することが試算されている。厚生労働省の報告書には、看護師の養成を促進しても看護師の離職率が改善されない限り、需要供給が改善することは困難であり、離職率の改善は極めて重要な課題であると述べられている。

しかしながら、看護師の離職率は2010年以降の過去5年間は横ばい状態が続いており、就職後1年未満で退職する新卒看護師の離職率の推移も改善がなされていない状況である。

2014年の日本人看護師の離職に関する文献レビューでは、離職に関連する要因の検討が行われているものがほとんどで、具体的な対策を検討した研究は少なかった。また、国外で2015年に報告された新卒看護師に対するサポートの有効性をみたシステマティックレビューでは、多くの研究で同僚や組織からの構造化されたサポートの重要性が指摘されていた。しかし、有効性の高い具体的な方法については研究数が不足しているため不明であった。以上から、日本においても同僚や組織を含めた離職予防対策を考え、有効性を評価していく必要があると考えた。

看護の分野では、離職意思との関連が報告されているものの中にワーク・エンゲージメントという概念がある。ワーク・エンゲージメントとは仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を示す概念である。このワーク・エンゲージメントが高いと離職意思は低いことが報告されている。研究代表者が2011年に看護師と助産師を対象とし、研究した結果においても同様の結果を示した。また、ワーク・エンゲージメントにはクロスオーバー効果があり、同僚チームのワーク・エンゲージメントが高ければ個人のワーク・エンゲージメントも高いことが報告されている。看護師の仕事はチームで行うため同僚チームのワーク・エンゲージメントが新卒看護師のワーク・エンゲージメントに影響を与える可能性があり、離職意思と関係しているのではないかと考えられる。ところが、これまでの研究で新卒の看護師のワーク・エンゲージメントと所属する同僚チームの看護職者のワーク・エンゲージメントの関係と離職意思について明らかにされていない。これらを明らかにすることは、効果的な新卒看護職者の離職予防プログラム開発のための基礎データとなり、新卒看護職者の離職率の低下へと寄与できると考えられる。

## 2. 研究の目的

本研究では新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと同僚チームの看護職者のワーク・エンゲージメントを縦断的に調査し、新卒看護職者と同僚チームの看護職者のワーク・エンゲージメントの関連と離職意思との関係について検討する。

そして新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと離職意思に影響する要因について分析し、新卒看護職者と同僚チームとの組み合わせを評価し、新卒看護職者が離職せずに職場定着できるためのプログラム開発に取り組むことを本研究の目的とする。

## 3. 研究の方法

### (1) 第一研究

研究デザイン：無記名自記式質問紙法による横断調査。新卒看護職者とその新卒看護職者が所属する同僚チームの看護職者を対象にワーク・エンゲージメント、バーンアウト、離職意思の調査を実施した。

調査期間：2018年9月

研究対象者：A県内における4病院（約500～900床）に勤務する新卒看護職者および同僚チームの看護職者全員。

調査方法：調査票は、各施設の研究協力者から各病棟師長に渡し、師長から研究対象者へ配布していただいた。研究の意義、目的、方法、倫理的配慮について記載した文書を調査票に添付し、同意が得られた場合に回答してもらう形式とした。締め切りは調査票配布から約1週間とした。回収は、留め置き法もしくは郵送法で行った。

調査内容：調査票は新卒看護職者用と同僚チームの看護職者用の2種類を準備した。

共通の調査内容はワーク・エンゲージメント測定尺度である。新卒看護職者用には、基本属性および就業状況、労働環境、チームの関係性、師長のサポート、配属先が希望部署だったか、仕事および報酬の満足感、教育体制、教育担当者との関係性などを質問した。また、同僚チームの看護職者には、基本属性および就業状況、労働環境、チームの関係性、師長のサポート、仕事および報酬の満足感、新人教育などについて質問し、そしてバーンアウト測定尺度、離職意向測定尺度を使用した。

測定用具：

ワーク・エンゲージメント尺度

Schaufeli ら (2006) が開発し、Shimazu ら (2008) によって日本語訳された Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J) の短縮版を使用した。質問項目は全 9 項目であり、活力 3 項目、熱意 3 項目、没頭 3 項目の 3 つの下位尺度で構成されている。活力は就業中の高い水準のエネルギーレベルや心理的回復力を、熱意は仕事への強い関与や誇りを、没頭は仕事への集中を意味している。7 段階のリッカートスケールで評価し、得点が高いほど仕事に関しポジティブで充足した心理状態を示す。UWES-J の信頼性・妥当性の検証では、クロンバックの係数が 0.92、GFI が 0.90、AGFI が 0.86、CFI が 0.92 であった (Shimazu et al., 2008)。

離職意向尺度

離職意向の測定については、鄭ら (2003) が開発した離職意向尺度を使用した。現職からの転職もしくは離職についての意向を示し得点が高いほど離職意向が高いことを示す。質問項目は全 6 項目あり 4 段階のリッカートスケールで評価する。信頼性については検証されており、クロンバックの係数が 0.91 であった (鄭, 2003)。

バーンアウト尺度

Schaufeli ら (1996) が開発し、北岡ら (2011) によって日本語訳された日本版 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) を使用した。質問項目は全 16 項目、疲弊感 5 項目、シニシズム 5 項目、職務効力感 6 項目の 3 つの下位尺度で構成されている。疲弊感は、仕事に関連した疲弊感を、シニシズムは仕事に対する熱意や興味、関心を失い心理的に距離を置く態度を、職務効力感の低下は仕事に対する自信や、やりがいの喪失を意味している。7 段階のリッカートスケールで回答してもらい、3 項目を別々に評価する。疲弊感とシニシズムの得点が高く、職務効力感の得点が高いほどバーンアウトしている状態を示す。日本版 MBI-GS の信頼性・妥当性の検証では、クロンバックの係数が疲弊感 0.91、シニシズム 0.86、職務効力感 0.86 であった。GFI が 0.848、AGFI が 0.790、RMSEA が 0.105 であった (北岡ら, 2004)。

## (2) 第二研究

研究デザイン：新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと離職意思に関する前向きコホート調査

調査期間：2018 年 9 月、12 月、2019 年 3 月

研究対象者：A 県内における 4 病院 (約 500~900 床) に勤務する新卒看護職者

調査方法：調査票は、第一研究と同様に各施設の研究協力者から各病棟師長に渡し、師長から研究対象者へ配布していただいた。本研究は前向きコホートのため 3 回とも同じ ID 番号を使用する必要があるため、1 回目の調査時に ID を付記した 3 回分の調査票を配布し、2 回目、3 回目の調査時期が来たらそれを知らずためのアナウンスとして新卒看護職者全員に案内文を配布した。調査票および案内文には研究の意義、目的、方法、倫理的配慮について記載した文書を添付し、同意が得られた場合に回答してもらう形式とした。締め切りは調査票配布から約 1 週間とした。回収は、留め置き法もしくは郵送法で行った。

調査内容：第一研究の質問紙と同様のものであるが、基本属性および配属先が希望部署だったかについては 2 回目、3 回目省略することとした。また、3 回目の調査の際にのみ新卒看護職者の離職意向について離職意向尺度を用い質問した。

倫理的配慮：

研究対象者に、本研究の目的、意義、方法、調査期間について調査依頼書を用いて十分な説明をした。また、倫理的配慮としてすべて無記名で調査を行い、個人が特定されないよう配慮を行った。直属の上司からの調査票配布となるため強制とならないように、研究への参加は自由意志であること、参加しないことで個人に不利益を被らないことを明記した。そして調査票

の結果を上司へ報告しないため職務評価に影響を与えないこと、調査結果は本研究の目的以外で使用しないことを文書にて説明した。

また、第二研究の前向きコホート調査については、途中で同意の撤回が可能であること、また「今回の回答を辞退したい」という場合においても自由にできることを調査票に明記した。また、新卒看護職者に対する離職意向尺度については、回答を求めることで、離職を意識づけることが無いように最終の3回目の調査の時にだけ、回答を依頼した。

研究への同意は調査票に記した同意確認欄に「同意する」にチェックを付けている場合のみ同意が得られたものとした。本研究は研究代表者の所属する大学の倫理審査委員会からの承認を得て実施した。

分析方法：

所属科ごとに新卒看護職者と同僚チームの看護職者をマッチングさせ分析した。

新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと同僚チームの看護職者のワーク・エンゲージメントの関連について分析した。

前向きコホート調査の3回分のデータを反復測定分散分析を用いて新卒看護職者のワーク・エンゲージメントについて分析した。

#### 4．研究成果

##### (1) 第一研究

4施設に所属する研究対象者に配布した調査票は2215部であった。このうち、回答を得たのは961名(回収率43.3%)であった。

研究に参加の意思を示さなかった者、不完全回答者、准看護師、非常勤勤務者を除外したデータを使用し、所属科ごとに新卒看護職者と同僚チームの看護職者をマッチングさせ分析を行った。

新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと同僚チームの看護職者のワーク・エンゲージメントとの関係や、同僚チームの看護職者のバーンアウトとの関係、さらに離職意思との関係について分析を行うことで、同僚チームの看護職者として新卒看護職者に対するサポートについて検討する必要性が示された。

##### (2) 第二研究

3回の調査すべてで、4病院の新卒看護職者311名に対し調査票を配布した。3回の調査すべてに回答し、同意の意思を示したもので解析可能であったのは28名であった。

この28名を対象にワーク・エンゲージメントの経時的推移を確認し、さらに反復測定分散分析を行った。また、離職意向尺度得点とワーク・エンゲージメントの関係についても検討を行い、時期に応じた新卒看護職者への支援について示唆を得た。

#### 5．主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年：

国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：

発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究協力者

研究協力者氏名：西村 明子

ローマ字氏名：NISHIMURA, akiko

研究協力者氏名：末神 純子

ローマ字氏名：SUEGAMI, junko

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。