

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和元年8月30日現在

機関番号：32612

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11568

研究課題名(和文) 看護師・助産師のWork Engagementの要因と組織効果に関する探索研究

研究課題名(英文) Factor of nurses and midwife's Work Engagement and exploratory research on effect of nursing organization

研究代表者

原田 通予 (HARADA, michiyo)

慶應義塾大学・看護医療学部(藤沢)・講師

研究者番号：40459673

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は看護師・助産師のWork Engagement(以下WE)の実態を明らかにすることを目的に実施された。結果、相談できる人の存在と活力、熱意、没頭、総合得点に有意な関係が認められた。職種は、すべての項目で有意な関係が認められ、管理職の平均値が有意に高かった。GSES標準化得点はWEの熱意、没頭、活力、総合得点と正の相関が認められ、WEが高い職員は自己効力感が高いことが明らかになった。看護職自律性測定尺度の各下位尺度は、WEのすべての項目で正の相関が認められた。また相関が最も強かった下位尺度は「実践能力」であった。WEの向上によって看護実践能力が向上する可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、看護師・助産師のWork Engagementの現状を明らかにし、看護職の特徴を理解するとともに看護・助産基礎教育、現任教育の向上について検討することを目的とした。看護職の離職率について常勤者11.0%、新卒者7.9%であり、労務条件や教育研修体制の整備が影響していることが指摘されている。看護職のWEを明らかにすることで質の高いケアを維持・実践するための労務環境の整備や看護職者の仕事に対する前向きな心理面を維持・促進するための実践的アプローチ法を構築することができる。

研究成果の概要(英文)：This study was conducted with the purpose of clarifying the actual conditions of nurses and midwives' Work Engagement (WE). As a result, there was a significant relationship between the existence of people who can consult and vitality, enthusiasm, immersion and WE's overall score. The type of job showed a significant relationship in all items, and the average value of managers was significantly higher. The GSES standardized scores were positively correlated with WE's enthusiasm, immersion, vitality and overall scores, and it became clear that staff with high WE had a high sense of self-efficacy. Each subscale of the nursing autonomy scale was positively correlated with all items of WE. Also, the subscale with the highest correlation was "practice ability". The possibility that nursing practice ability improved was suggested by improvement of WE.

研究分野：看護・助産学

キーワード：Work Engagement GSES 看護職自律性

1．研究開始当初の背景

看護師の働く状況に関する研究の多くは、ストレスやバーンアウトなどネガティブな状況から捉えた研究が多くなされてきたが、近年は生き活きと働くことには何が影響するのかなどポジティブな側面が注目されてきている。

ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement:以下, WE）は、オランダ・ユトレヒト大学 Wilmar B. Schaufeli(2001)により提唱された概念でありバーンアウト（燃え尽き症候群：疲弊し仕事への熱意が枯渇する）とは対立概念として提唱された。WE は、「仕事から活力を得て生き活きとしている状態（活力）」、「仕事に誇りややりがいを感じて熱心に取り組む（熱意）」、「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」を示す状態であり、活力（vigor）、熱意（dedication）、没頭（absorption）の3要素から構成された複合概念である。WEが高いことは、第一義的には、仕事に対してエネルギーと満足感を持っている状態であることを意味する（Schaufeli, et al., 2002）。

WE の先行研究では、上司や同僚のサポートなどの仕事資源によって WE が高まること（Hakanen et al, 2006）WE が高い労働者は役割行動や役割以外の行動を積極的に行うこと（Bakker et al, 2004）、心理的苦痛や身体的愁訴がなく（Demerouti et al, 2001）、離転職の意思が低い（Schaufeli& Bakker et al, 2010）ということが明らかになっている。また、Laschinger ら（2005）は WE が高いほど看護師のエネルギーレベルが高く一方で身体症状・うつ症状が少ないことを報告し、Wong ら(2010)は、WE が高いほどカンファレンスなどでの表明行為が多いこと、Wilmar B. Schaufel は、医師を調査した結果、エンゲイジしている医師からはミス報告が少なかったことも報告されている。

また、個人内の WE 水準の変化を明らかにする試み（Sonnetag, 2004）は、日記法を用いて実施するなど新しい手法も主流になりつつある。2004 年以降に看護師の WE を取り上げた文献も散見されるようになり、人材確保が困難な昨今ではより効率性と質の向上が求められている。

そのため WE は、就労者の健康と組織パフォーマンスの両方を促進する要因であり、看護師・助産師の WE に着目する意義は高いものである。

2．研究の目的

仕事の要求度 - 資源モデル：JD-R model (Job Demands-Resources model,2007)を用いて、看護師・助産師の Work Engagement の実態を明らかにすることを目的とした。

3．研究の方法

病院および助産院について質問紙調査を実施した。

(1) 調査期間：2018 年 1 月～8 月

(2) 対象：病院および助産院に勤務する看護師、助産師

(3) 調査方法：質問紙調査

倫理的配慮

研究参加者の自由意志に基づくものであること、匿名性は守られること、データは、学術目的以外には使用しないことを明記した。質問紙は無記名とし、質問紙の返信をもって研究協力の同意が得られたこととした。本研究は、慶應義塾大学看護医療学部、研究倫理審査委員会の承認（承認番号:216）を受け、倫理的に問題がないことの承認を受けて実施した。

4. 研究成果

76 施設に調査依頼を行い、承諾が得られた 16 施設に対し、1,010 人を対象に調査書の配布を行った。その結果、345 名から回答を得られ、有効回答 329 名を分析対象とした。

性別は、女性 313 名 95.1%であり男性は 16 名 4.9%であった。年齢は 30 代が 35.3%で最も高く、25～49 歳の割合が 83.0%を占めた。家族構成は 2 世代世帯（親と子）の割合が 40.1%で最も高かった。婚姻状況は既婚 41.3%、未婚 49.2%であった。子供は「いない」の割合が 61.1%であった。看護職経験年数は 10～20 年未満の割合が 33.7%で最も高く、5～30 年未満の割合の合計が 78.4%を占めた。職種は看護師が 62.0%、助産師が 21.0%、管理職が 17.0%であった。管理職の職位は主任の割合が最も高かった。ワークライフバランスの満足度は「満足していない」が 50.2%で最も高く、「満足している」は 39.8%であった。働く目的は、「お金を得るために働く」が 61.4%で最も高く、「社会の一員として務めをはたすために働く」が 17.0%、「自分の才能や能力を発揮するために働く」は 12.5%であった。やりがい実感は「やや感じている」が 55.6%で最も高く、「感じている」(22.5%)との合計は 78.1%であった。職場で生き生きと働いている人の存在について「いる」が 77.2%であった。その人数は「1～2 名」が 29.5%で最も高く、次が「3～5 名」で 28.3%であった。その人たちの経歴は「11～20 年」の割合が 26.2%で最も高く、次が「6～10 年」で 25.0%であった。相談できる人は看護師の割合が最も高く 63.2%、次が家族で 58.1%、医療関係者でない友人は 31.0%であった。

ワークライフバランスの満足度は、「満足していない」が 50%を超え、過半数の人がワークライフバランスに不満であることがわかった。また、やりがい実感については、80%強の人が「ある」(「やや感じている」と「感じている」の合計)と感じていた。以上の結果から、看護師・助産師の多くは現在の仕事にやりがいを感じているものの、ワークライフバランスがとれていない状況、働く目的が自己実現ではなくお金のためになっている状況であることがわかった。

Work Engagement スコアは 24.1 ± 10.0 であった。Work Engagement と職場で生き生きと働いている人の存在の有無による影響では、職場で生き生きと働いている人の存在と活力、総合得点に有意な関係が認められ、平均値は「いる」群が「いない群」より高かった。また、相談できる人の存在と活力、熱意、没頭、総合得点に有意な関係が認められ、平均値はともに「いる」群が「いない群」より高かった。職場で生き生き働いている人が「いる」と回答した人の割合は 80%弱を占め、その人の職歴は 2～20 年であった。看護師や助産師が働く職場には、そのきっかけとなる人材が複数人存在していることが明らかになった。よ

って Work Engagement の維持・向上には、他者からの刺激や啓蒙が必要と考えられた。

Work Engagement と職種との関係を表 1 に示す。活力、熱意、没頭、総合得点ともに有意な関係が認められ、すべてのスコアも管理職の平均値が看護師より有意に高かった。全体的な傾向として平均値は管理職が最も高く、次に助産師、看護師の順であった。

表1 職種(職位)とWork Engagementの関係

Work Engagement	看護師(n=204)		助産師(n=69)		管理職(n=56)		P値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
活力	6.9	3.5	8.0	3.0	8.8	4.1	<0.001 **
熱意	8.7	3.5	10.3	2.9	11.5	3.8	<0.001 **
没頭	6.4	3.5	7.6	3.0	9.3	3.9	<0.001 **
総合得点	21.9	9.7	25.9	8.0	29.6	11.0	<0.001 **

一元配置分散分析、**：P<0.05、**：P<0.01

Work Engagement と働く目的との関係では、活力、熱意、没頭、総合得点ともに有意な関係が認められ、活力の平均値は「自分の才能や能力を発揮するために働く」群が「わからない」群より有意に高かった。ワークライフバランス満足度、やりがい実感と Work Engagement の熱意、没頭、活力、総合得点に有意な正の相関が認められ、ワークライフバランス、やりがいの向上によって Work Engagement が向上する可能性が示された。

GSES 標準化得点は 45.1 ± 9.6 、GSES 五段階評定は「低い傾向にある」の割合が 33.4% で最も高く、「非常に低い」、「低い傾向にある」の合計が過半数を超え、看護師や助産師の自己効力感低い可能性が示唆された。また、Work Engagement の熱意、没頭、活力、総合得点と正の相関が認められ、Work Engagement が高い職員は自己効力感が高いことがわかった。

看護職自律性測定尺度の各下位尺度得点の平均値は 3.2~3.9、標準偏差は 0.6~0.7 であった。看護職自律性測定尺度の各下位尺度は Work Engagement の熱意、没頭、活力、総合得点と有意な正の相関が認められ、相関が最も強かった下位尺度は「実践能力」であった。

Work Engagement が高い職員ほど実践能力が高く、Work Engagement の向上によって看護実践能力が向上する可能性が示された。

今後の課題

Work Engagement と職種との関係で有意な関係が認められ、各項で管理職の平均値が看護師より有意に高かった。全体的な傾向として平均値は管理職、次に助産師、看護師の順であったが、管理職者と助産師のデータ数が少ないためよりデータ収集する必要がある。

5. 主な発表論文等

〔学会発表〕(計1件)

原田通予、辻 恵子、近藤好枝：助産師のバーンアウトに関する研究．第 59 回日本母性衛生学会学術集会 2018．新潟．

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：野口 眞貴子

ローマ字氏名：(NOGUCHI,makiko)

所属研究機関名：北海道大学

所属部局：保健科学研究院

職名：准教授

研究者番号：30459672