

令和 6 年 2 月 20 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

様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19（共通）

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。

3. 研究の方法

1). 第一研究

(1) 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。

(2) 調査期間：2018年9月

新卒看護職者が入職後6か月（9月）に実施した。この、入職後6か月（9月）に調査した理由は、病棟チームがチームとして本来の看護を実践でき常態化している必要がある。本研究では一つの病棟で働く看護職者の集団を一つのチームとして捉えており、全く新たな土台からチームを作り上げていくわけではない。また病棟には看護の理念や目標が明確に掲げられていることからチームの各個人が目指す方向性はある程度まとまっているものと考えられる。このため、調査時期である9月は、たとえ4月に病棟管理者の交替があった場合においても、チームビルディングの各段階を経ながら病棟チームは育成され、チーム全体が目的となる成果に向かって行動し平常化されている頃と考えた。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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 α 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 α 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 α 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

(1) 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

(2) 調査期間：2018 年 9 月、12 月、2019 年 3 月

(3) 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

(4) 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。

(5) 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 回目は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。

3). 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。

4). 分析方法

所属病棟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チームとしてのワーク・エンゲージメントを分析した。

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

看護職者全員 2215 名に調査票を配布し、882 名の看護職者から回答が得られた（回収率 39.8%）。研究対象者の採用基準としては欠損値がなく病棟全体の回収率が設定基準を満たしている者を分析対象者とした。除外基準としては、非正規雇用者、身体、精神面での疾患を有する者とした。また、先行研究で、チームレベルでのワーク・エンゲージメントを分析したものがあり、チームとしての回答率が 37%以上を超えるものを採用していた。本研究においても「病棟チームの」ワーク・エンゲージメントの特徴を示すため、病棟スタッフからの有効回答率が 40%以上の病棟のデータのみを採用することとした。

(1) 新卒看護職者と病棟チームのワーク・エンゲージメントの関係

新卒看護職者の個々のワーク・エンゲージメントは病棟チームのワーク・エンゲージメントやバーンアウトで有意な相関関係はみられなかった。しかし、その一方で新卒看護職者以外のスタッフでは個々のワーク・エンゲージメントが病棟チームのワーク・エンゲージメントと有意な関連を示し（ $r=0.3, p<0.05$ ）、病棟チームのバーンアウトの疲弊感やシニシズムでも有意な弱い負の相関を認めた（ $r=0.1\sim 0.2, p<0.05$ ）。

(2) 新卒看護職者と病棟チームスタッフでのワーク・エンゲージメントの比較

ワーク・エンゲージメント総合得点で新卒看護職者 2.3 ± 1.2 、病棟チームスタッフ 2.4 ± 1.1 で有意差はみられなかった。また、新卒看護職者は希望部署への配属の有無によって、ワーク・エンゲージメントを比較検討したが、有意差は無かった（ $p>0.05$ ）。

(3) 新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントおよびバーンアウトとの関係

病棟チームのワーク・エンゲージメントとバーンアウトを高群と低群に分け、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントに差異や特徴があるかを検討した。その結果、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントは、病棟チームのワーク・エンゲージメントの「活力」とバーンアウトの「疲弊感」で有意差を認めた（ $p<0.05$ ）。

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。2回目 50 名（回収率 16.1%）・3回目 34 名（回収率 10.9%）から回答を得た。選択基準・除外基準により対象者を選別し、新卒看護職者と所属する病棟チームをマッチングさせ、27 病棟に所属する新卒看護職者 1 回目 64 名、2 回目 38 名、3 回目 22 名、病棟チームスタッフ 370 名を分析対象者とした。また、新卒看護職者の 1 回目（入職後 6 カ月）、2 回目（入職後 9 カ月）、3 回目（入職後 12 カ月）の 3 時点における、ワーク・エンゲージメントの平均値の比較では、3 回の全ての調査で完全回答した 22 名を対象に解析を行ったが、有意差は認められなかった。

(1) 新卒看護職者のワーク・エンゲージメントの特徴

新卒看護職者のワーク・エンゲージメントは、入職後 6 カ月の時点でワーク・エンゲージメント総合得点が非常に低い 1.0 点未満の新卒看護職者の存在が 14.3%あった。9 カ月で 13.2%、12 カ月では 22.7%を示していた。ワーク・エンゲージメント総合得点が 1.0 点未満の者のデータを経時的に 3 時点で得点の推移を確認したところ、入職後 6 カ月時点で低得点者はそのまま低い状態であったことが認められた。

(2) 新卒看護職者と病棟チームのワーク・エンゲージメントの関係

入職後6か月の時点で新卒看護職者の個々のワーク・エンゲージメントは病棟チームのワーク・エンゲージメントの相関係数は、 $r = -0.04$ と負の相関で、入職後9カ月で $r = 0.1$ で正の相関となり、入職後12カ月で $r = 0.2$ とわずかであるが徐々に相関係数は上昇していた。また、新卒看護職者のワーク・エンゲージメント病棟チームのバーンアウトとの関係は入職後6カ月、9カ月において関連を認めなかったが、入職後12カ月では、新卒看護職の「活力」と病棟チームの「疲弊感」($r = -0.4$, $p < 0.01$)、新卒看護職者の「没頭」と病棟チーム「シニシズム」($r = -0.5$, $p < 0.01$)で中程度の有意な負の相関を認めた。

5. まとめ

1). 病棟チームのワーク・エンゲージメントおよびバーンアウトと新卒看護職者のワーク・エンゲージメントとの関連について

本研究の調査時期は、新卒看護職者が入職後約6か月、9か月、12か月の時点であった。先行研究では新卒看護職者80名を対象とした調査で、入職後6か月後の新卒看護職者のワーク・エンゲージメント得点の平均値は 2.5 ± 1.0 で、下位尺度の熱意と没頭で、入職時よりも有意に得点が低下することを示しており、その原因は業務の多さや責任の重さと自らの能力とのギャップに苦しむことがワーク・エンゲージメントの低下につながるのではないかと述べている。本研究では入職時点でのデータは不明ではあるが、新卒看護職者の6か月時点のワーク・エンゲージメント平均値は 2.3 ± 1.2 であり先行研究と同様の数値を示している。このことから本研究における新卒看護職者においても、同様にワーク・エンゲージメントが低下していた可能性は否めないが、その後の入職後9か月、12か月でも得点に差異はなくワーク・エンゲージメントは維持できていると考えられる。

一方で、病棟チームのワーク・エンゲージメント得点の平均値は 2.4 ± 1.1 であった。本研究の対象者と類似する、中・大規模病院で働く看護師1075名を対象とした先行研究においてもワーク・エンゲージメント得点の平均値は 2.1 ± 1.0 であることから、本研究の対象者も同程度のワーク・エンゲージメントを有していることが推察され、本邦の標準的な看護師とみなすことができる。

本研究での新卒看護職者と新卒看護職者以外のスタッフのワーク・エンゲージメント得点を比較したが、総合得点ならびに下位尺度の平均値でいずれも有意差は認めなかった。つまり、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントは入職後低下している時期にあるかもしれないが、新卒看護職者以外のスタッフに比べて低い状況であるとは言えない。ところが一方で、入職後6か月という早い段階で約1割程度の新卒看護職者が非常に低いワーク・エンゲージメント得点を示していたことが明らかとなり、入職時低いワーク・エンゲージメント得点者は低い得点のまま入職後9か月、12か月と推移していた。

新卒看護職者のワーク・エンゲージメントの低い要因として、仕事の要求や個人の資源、仕事の資源が考えられるが、新卒看護職者の仕事の要求の項目として考える休日回数や勤務時間をスタッフと比較しても、より負荷がかかっているわけではなかった。

新卒看護職者は仕事に必要な知識や技術を学習していきながら成長していくため、仕事に費やす時間がかかることが考えられるが、極端に超過勤務をしているような勤務時間ではなかった。先行研究では新卒看護職者のワーク・エンゲージメントが低い理由の一つに業務の多さがあったが、本研究の結果からは勤務時間が大幅に多くなるほどの業務量の負荷はかかっておらず、この点は、新卒看護職員研修ガイドラインにもあるように周囲からのフォローが充分になされ、新卒看護職者を支援する体制が整っているということも考えられる。

さらに、新卒看護職者は希望していた部署に配属されなかったことでワーク・エンゲージメントが低いということもなかった。これらのことから、本研究で示した仕事の要求によって、一定数の新卒看護職者のワーク・エンゲージメントが低い理由としては結び付きにくいと推察できる。

先行研究では、個人の資源とワーク・エンゲージメントの関連を調べた報告があり、個人の資源は自己効力感や組織内の自尊感情や楽観性などであるとし、これらはももとの人格特性や気質とは異なるもので開発していくことが可能とも述べられている。したがって、本研究では調査はできていないが今後、新卒看護職者においても自己効力感や組織内の自尊感情や楽観性などの個人の資源について着目してワーク・エンゲージメント向上に向けた研究を推進していく必要があると考えられる。

また、ワーク・エンゲージメントが低得点の新卒看護職者に関して、仕事の資源として組織的な支援や対策が重要であると考えられるが、病棟チームのワーク・エンゲージメントの「活力」が高群、バーンアウトの「疲弊感」が低群において、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントが高かったこともあり、新卒看護職者の配置に病棟チームのワーク・エンゲージメントを考慮していく可能性も今後検討していく必要性があると考えられた。

2). 新卒看護職者と病棟チームのワーク・エンゲージメントの関係

新卒看護職者の個々のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントは入職後6か月後から12か月後での全ての時期で有意な関連を認めなかったことに対し、新卒看護職者以外のスタッフで、個々のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントは総合得点、下位尺度全てにおいて $r = 0.3$ 程度の有意な弱い相関を認めた。すな

わち、新卒看護職者以外のスタッフで、病棟チームのワーク・エンゲージメントと関連が見られた。その理由は、看護という仕事は、個々の看護職者が十分な実践能力を発揮するにはチームで良いケアを行い、患者にとって継続した看護の質を保ち続けていく必要がある。例えばチームでの仕事がスムーズにいくように調整したり、お互いの仕事をフォローしあったりメンバーが働きやすいよう行動しあっている。このように、お互いの相互作用によって患者へ質の高いケアを提供しており、個ではなくチームで看護を実践しているため、新卒看護職者以外のスタッフでは病棟チームとのワーク・エンゲージメントと関連があったと考えられる。先行研究でも、中・大規模病院で働く看護師を対象とした研究で経験年数が長いほど職業や組織へのコミットメントが高関与であると述べており、本研究の結果も経験年数を重ねているスタッフであるからこそ全体が見渡せ、病棟チーム全体での働きに関与できていると推察できる。

一方で、新卒看護職者で病棟チームのワーク・エンゲージメントと関連がなかったのは、新卒看護職者はチームでというよりは個々で仕事をしているからではないかと考えられる。先行研究では、新卒看護職者は看護教育機関卒業直後の技術能力と臨床現場が期待する能力との乖離が大きいことを指摘しており、そのような中でも組織社会化の過程において、新しくチームメンバーとして役割を果たそうとするのに必要な知識や技術を学習していく。新卒看護職者はその努力をしている過程にあるため、自らのことで精一杯となっていると考えられる。また、新卒看護職者の個々のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントの関連では入職後6か月では負の相関であったのが、入職後9か月で正の相関となり、入職後12か月にかけて、わずかであるが徐々に相関係数も上昇していた。また、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと病棟チームのバーンアウトとの関係についても、入職後6か月、9か月において関連を認めなかったが、入職後12か月では、病棟チームのバーンアウトの「疲弊感」が低く、「シニシズム」が低いチームほど、新卒看護職者は周囲からの影響を受け、活気にあふれ仕事に献身的に働くことができるようになってきていると考えられる。これらの結果からも、新卒看護職者のワーク・エンゲージメントは時間経過を経るごとに、病棟チームからのワーク・エンゲージメントやバーンアウトの影響を受けるようになってきていると考えられた。そしてその過程においては、新卒看護職者がチームメンバーとして役割を果たそうとする中でスタッフとの相互関係が結べるようになるにつれ、ようやく病棟チームのワーク・エンゲージメントやバーンアウトの影響を受ける可能性が示唆された。また、ワーク・エンゲージメントは人から人へと伝わる性質によって、仕事のチームメンバー全員に広がることも考えられており、ポジティブな情動は、しばしば一体感を高めて、より高いレベルのワーク・エンゲージメントへとつながるとも言われている。このように病棟チームからポジティブな影響を受けるには、新卒看護職者がより早くに知識や技術の習得がスムーズにいき、病棟チームスタッフとの人間関係が構築でき、個としてではなくチームとして働くことの自覚が早期に芽生えることが重要と考える。

本研究の限界として、入職後6～12か月までの調査であったため、入職後1年以降での新卒看護職者と病棟チームのワーク・エンゲージメントやバーンアウトとの関係について明らかにできていない。今後はさらに調査時期を拡大して研究を推進していく必要があると考える。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

- 1). 川内恵美子、末神純子、西村明子(2021). 新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントの関係. 兵庫医療大学紀要. 9(2), 25-35 頁.

〔学会発表〕(計3件)

- 1). Emiko Kawauchi, Junko Suegami, Akiko Nishimura(2021). The relationship between individual work engagement and team work engagement of midwives working in hospitals. 32nd ICM Triennial Congress.
- 2). 川内恵美子、末神純子、西村明子(2020). 新卒看護職者のワーク・エンゲージメントと病棟チームのワーク・エンゲージメントおよびバーンアウトとの関係. 第24回日本看護管理学会学術集会.
- 3). 川内恵美子、末神純子、西村明子(2019). 新卒看護職者の教育体制とワーク・エンゲージメントに関する研究. 第23回日本看護管理学会学術集会.

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