

研究テーマ

看護師の「仕事に向き合い続ける力とその心理的基盤」の調査

キーワード

看護師 処遇認知 定着意向 組織コミットメント ワークエンゲージメント

はじめに

近年、世界的に看護師不足が深刻化しており、各国の保健医療体制において看護職の確保と定着は喫緊の課題となっている。わが国においても、高齢化の進展や医療の高度化に伴い看護需要は増加している一方で、離職や早期退職の問題が継続的に指摘されている。看護師の確保に関する議論はこれまで、主として人員配置、労働時間、業務負担、賃金水準といった客観的な労働条件の改善を中心に進められてきたが、同様の環境下にあっても就業継続の状況には個人差があることが明らかにされている (Aiken et al., 2002)。

とりわけ注目されているのは、困難な労働環境や高い業務負担のもとにあっても、なお職務に関与し続けようとする看護師が一定数存在するという事実である。これらの看護師は、単に職場に留まっているだけでなく、仕事に対して前向きな意味づけを行い、専門職としての役割に主体的に関与し続けている場合が少なくない。このような持続的な職務関与は、医療の質の維持やチーム医療の安定的運営を支える重要な要素であると考えられる。

国際的な組織心理学および看護労働研究の分野では、こうした前向きな職務関与を説明する概念としてワークエンゲージメントが提唱されてきた。ワークエンゲージメントは、活力 (vigor)、熱意 (dedication)、没頭 (absorption) から構成されるポジティブで充実した仕事関連の心理状態と定義され (Schaufeli et al., 2002)、看護師においても仕事の成果や組織への貢献、定着意向と関連することが示されている (Keyko et al., 2016)。一方、バーンアウト研究は、情緒的消耗や脱人格化といった心理的消耗が離職意図や健康問題と関連することを示しており (Maslach & Leiter, 2008)、看護職においてもバーンアウトが職務満足度の低下や離職意向の上昇と結びつくことが報告されている (Liu et al., 2018)。

これらの知見は、看護師の就業継続を理解するうえで、心理的資源の充実 (エンゲージメント側) と心理的消耗の抑制 (バーンアウト側) という二つの側面を統合的に捉える必要性を示唆している。しかしながら、既存研究の多くは「なぜ看護師が辞めるのか」という離職要因の解明に主眼が置かれており、「困難な状況のなかでもなお仕事に向き合い続けようとする力」がどのような心理的基盤によって支えられているのかという視点からの検討は十分とは言い難い。

また近年では、個人の心理的特性としての自己制御やグリット (やり抜く力)、さらには主観的幸福感といった内的資源が、職務満足や職業的適応と関連することが指摘されてい

る (Duckworth et al., 2007; Tangney et al., 2004)。これらの個人内資源は、仕事におけるストレスへの対処や困難状況における持続的関与を支える基盤となる可能性があるが、看護師の職務継続との関連を包括的に検討した研究は限られている。

本研究は、このような課題意識に基づき、看護師の「仕事に向き合い続ける力」とその心理的基盤に着目するものである。本研究では、仕事に向き合い続ける力を単なる忍耐力や責任感に還元せず、個人の自己調整的特性と、仕事や組織との関係の中で形成される心理的状態との相互作用の産物として捉える。これにより、看護師の就業継続を支える心理的メカニズムを明らかにし、人材定着を「離職の抑制」という消極的視点からではなく、「仕事に関与し続けられる心理的基盤の形成」という積極的視点から再検討することを目指す。

研究背景・問題点

世界的に看護師不足は深刻な課題となっており、看護人材の確保と定着は医療政策上の重要課題と位置づけられている。日本においても、少子高齢化の進展や慢性疾患患者の増加、医療の高度化により看護需要は増加し続けている一方で、離職や就業継続の困難さが指摘されている。看護職の離職は、医療の質の低下、チーム医療の不安定化、残存職員の業務負担増大を通じて、医療提供体制全体に影響を及ぼすことが報告されている (Aiken et al., 2002)。

これまでの看護師の離職・定着研究では、賃金水準、長時間労働、夜勤負担、業務量、患者重症度などの客観的労働条件が主要な関連要因として示されてきた (Dall'Ora et al., 2015)。例えば、長時間勤務はバーンアウトの上昇や職務不満足と関連し、離職意図を高めることが国際比較研究により示されている (Dall'Ora et al., 2015)。また、職場での暴力やいじめなどのネガティブな職場経験が、心理的消耗を通じて離職意図に影響することも明らかにされている (Liu et al., 2018)。

一方、近年の組織心理学および看護労働研究では、看護師の就業継続を理解するうえで、単なる労働条件だけでなく、仕事に対する心理的関与や主観的経験の質が重要であることが強調されている。ワークエンゲージメントは、活力・熱意・没頭からなるポジティブな仕事関連の心理状態であり (Schaufeli et al., 2002)、看護師においても仕事の成果や組織への貢献、定着意向と関連することが報告されている (Keyko et al., 2016)。これに対し、バーンアウトは情緒的消耗や脱人格化を特徴とする心理的消耗状態であり、職務満足の低下や離職意図の上昇と関連することが広く示されている (Maslach & Leiter, 2008)。

このように、看護師の就業継続をめぐる心理状態には、ポジティブな側面 (エンゲージメント) とネガティブな側面 (バーンアウト) が存在し、両者が独立しつつも相互に関連しながら職務態度や離職意向に影響することが示唆されている。しかしながら、既存研究の多くは、これらの心理状態を単独で扱うか、あるいは離職意図の予測因子として位置づけるにとどまっており、「困難な状況のなかでも仕事に向き合い続けようとする力」という持続的な職務関与の側面に焦点を当てた研究は限定的である。

さらに、個人内要因に目を向けると、自己制御能力やグリット (やり抜く力) といった自

己調整的特性が、ストレス状況下での適応や目標への持続的努力と関連することが心理学領域で示されている (Duckworth et al., 2007; Tangney et al., 2004)。また、主観的幸福感の高い個人は、困難な状況下においても心理的回復力を発揮しやすく、仕事への前向きな関与を維持しやすい可能性が指摘されている (Diener et al., 2018)。しかし、これらの個人内資源と、看護師の職務継続や仕事への持続的関与との関連を、職務満足やエンゲージメントといった仕事関連の心理状態と統合して検討した研究は十分とは言えない。

以上のように、看護師の定着に関する研究は、①労働条件などの客観的要因、②バーンアウトなどの心理的消耗、③ワークエンゲージメントなどのポジティブな職務関与という複数の観点から蓄積されてきた。しかし、これらを統合し、「看護師が困難な環境にあってもなお仕事に向き合い続ける力」が、どのような心理的基盤の上に形成されているのかを包括的に明らかにする枠組みは十分に構築されていない。この点が、本研究が取り組むべき重要な学術的課題である。

研究目的

本研究の目的は、医療機関に勤務する看護師を対象として、看護という仕事に「向き合い続ける力」とその心理的基盤の構造を実証的に明らかにすることである。

看護職は、患者の生命と生活に直接関わる高度な専門職であり、身体的・心理的負担の大きい労働環境のもとで業務を担っている。加えて、慢性的な人員不足、業務の複雑化、患者の重症度上昇などにより、看護師には日々の業務負担や不確実性のなかでも職務に継続して関与していくことが求められている。しかし、これまでの看護師研究は離職要因やバーンアウトの分析が中心であり、「困難な状況にあってもなお仕事に向き合い続けようとする心理的な力」がどのような内的要因によって支えられているのかについては、十分に検討されてきたとは言い難い。

本研究では、この「仕事に向き合い続ける力」を、短期的な感情状態ではなく、比較的持続的な心理的特性および仕事に対する心理的関与の総体として捉える。そして、それを支える心理的基盤として、個人内特性（グリット、自己制御）、主観的な心理的充実（主観的幸福感）、仕事に対する態度的側面（職務満足）、職業への関与（職業コミットメント）、および仕事への積極的関与状態（ワークエンゲージメント）との関連構造を検討する。

具体的には、以下の点を研究目的とする。

1. 医療機関に勤務する看護師の「仕事に向き合い続ける力」の水準を把握すること。
2. 個人の自己調整的特性（グリット、自己制御）が、「仕事に向き合い続ける力」とどのように関連しているのかを明らかにすること。
3. 主観的幸福感が、仕事への前向きな関与や継続意向とどのように関連しているのかを検討すること。
4. 職務満足、職業コミットメント、ワークエンゲージメントといった仕事に対する心理的関与の諸側面が、「仕事に向き合い続ける力」とどのように関連しているのかを明らかにすること。

本研究は、看護師の定着を「離職を防ぐ」という消極的視点からではなく、「仕事に向き合い続けられる心理的エネルギーはいかに形成されているのか」という積極的視点から捉える点に特徴がある。これにより、看護師の人材定着支援のあり方について、個人の内的資源と仕事への心理的関与の両面から示唆を与えることを目指す。

研究方法

1. 調査対象

本研究の調査対象は、日本国内の医療機関等に勤務する看護師（常勤・非常勤を含む）とする。看護師は、身体的・心理的負担の大きい専門職であり、業務負荷や職場環境の変動のなかで、職務を継続しながら看護という仕事に関与し続けることが求められる職種である。したがって、「仕事に向き合い続ける力」とその心理的基盤を把握するためには、看護師本人を直接の調査対象とすることが適切である。

調査の実施にあたっては、各都道府県の看護協会等に研究協力を依頼し、看護協会を通じて本研究の趣旨および調査内容の周知を行う。そのうえで、研究への協力が得られた医療機関（病院等）に勤務する看護師を対象として調査を実施する。調査への参加は完全に任意とし、協力の有無によって対象者に不利益が生じることはない。

2. 調査方法

本研究では、無記名のオンライン質問紙調査を実施する。調査は Google Forms 等のオンラインフォームを用いて実施し、回答者個人が特定される情報（氏名、勤務先名、個人連絡先等）は収集しない（※設定により IP アドレス等が記録されない方法を選択する）。

調査へのアクセス方法として、研究協力が同意した病院等において、院内掲示・メール配信・回覧等により、アンケート URL または QR コードを周知してもらう（周知は看護協会等および各病院の担当部署を通じて依頼する）。

調査票の冒頭には、研究目的、調査内容、回答所要時間、匿名性の確保、調査参加および途中辞退の自由、データの取扱い方法を明記した説明文を提示する。説明内容を確認したうえで回答を開始した場合に限り、研究への同意が得られたものとみなす。

3. 調査項目（使用尺度等）

本研究では、「仕事に向き合い続ける力」とその心理的基盤を把握するため、以下の尺度を用いる。

- ・グリット（日本語版グリット尺度）
- ・自己制御（セルフコントロール尺度短縮版）
- ・主観的幸福感（主観的幸福感尺度）
- ・職務満足度（MSQ 短縮版）
- ・定着志向（定着意向／継続意向に関する尺度）
- ・職業コミットメント（日本語版職業コミットメント尺度）

・ワークエンゲージメント（日本語版尺度）

併せて、基本属性を尋ね、分析時の統制変数として扱う。

例：年齢、性別、雇用形態（常勤/非常勤等）、看護師経験年数、現職場の勤続年数、勤務部署（病棟/外来/ICU等）、勤務形態（夜勤有無、交代制等）、週労働時間、役職の有無等。

4. 分析方法

収集したデータについて、まず記述統計により対象者の属性および各尺度得点の分布状況を把握する。次に、各尺度間の関連を検討するため相関分析を行う。

その上で、「仕事に向き合い続ける力」を示す指標（定着志向）を従属変数とし、グリット、自己制御、主観的幸福感、職務満足度、職業コミットメント、ワークエンゲージメントを独立変数として重回帰分析を実施する。必要に応じて、雇用形態や経験年数、勤務部署、夜勤有無等の属性変数を統制したモデルを設定し、関連の頑健性を確認する。

さらに、「心理的基盤」の構造をより統合的に把握するため、複数の心理指標（例：職業コミットメント、ワークエンゲージメント、職務満足度等）が定着志向に及ぼす影響の経路について、媒介（間接効果）を含むモデルを探索的に検討する（パス解析／構造方程式モデリング等を含む）。

分析にあたっては、統計的仮定（正規性、等分散性）、多重共線性、欠測値処理等に留意し、結果の解釈は調査対象と研究方法の範囲内で慎重に行う。

文献

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, *288*(16), 1987–1993.
- Dall’Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2015). Association of 12 h shifts and nurses’ job satisfaction, burnout and intention to leave. *BMJ Open*, *5*, e008331.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, *2*, 253–260.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(6), 1087–1101.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *61*, 142–164.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., et al. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout,

perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses. *BMJ Open*, 8, e019525.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.