

我が国の看護師を対象としたワーク・エンゲイジメント研究の動向

Current Trends in Research on Work Engagement
of Nurses in Japan山本 紀子¹⁾・富樫 千秋¹⁾

Noriko YAMAMOTO and Chiaki TOGASHI-ARAKAWA

目的：近年の我が国の看護師を対象としたワーク・エンゲイジメントに関する研究がどのような目的で行われているのか明らかにし、今後のワーク・エンゲイジメントの研究についての示唆を得る。

方法：2022年6月、医学中央雑誌 Web 版を用い、キーワードを「看護師」AND「ワーク・エンゲイジメント」とし、検索条件を「最新5年」、「原著論文」とし文献検索を行った。

結果：検索の結果44件が抽出された。その中から看護師が対象でないもの、ワーク・エンゲイジメントとの関連が記載されていないもの、海外の研究を除外した23文献を分析の対象とし、目的ごとに分類した。①特定の対象のワーク・エンゲイジメントを明らかにする目的で行われた研究は1件、特定の対象は、役職を持たない看護師であった。②因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにする目的で行われた研究は13件、関連があったのは「個人資源」と「仕事資源」であった。③アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子との関連を明らかにする目的で行われた研究は2件、母親役割を持つ看護師と精神科病院に勤務する看護師が対象としたもののみであった。④明らかにしたい他の目的を調査するためにワーク・エンゲイジメントの尺度が使用されていたものは7件であった。長日勤の疲労、離職意向に影響を及ぼす因子、職業性ストレス、ジョブ・クラフティング実施状況を明らかにする研究等でWEが尺度として用いられていた。

結論：今後、組織としてWEを高める具体的方法の検討と、看護師の労働人口年齢層や医療・介護体制を考えると中高年層看護師や外来や在宅に携わる看護師のワーク・エンゲイジメントを高める要因を明らかにする研究が必要であることが示唆された。

I. はじめに

従来、労働者のメンタルヘルスを扱う学問領域では、主に職業ストレスやバーンアウトなどのネガティブな側面に着目してきた。看護学領域においても同様で、役割葛藤・職務ストレス・バーンアウトなどのネガティブな側面に着目した研究が多いと先行研究で述べられている¹⁾。しかし、2000年前後から、人間の有する強みやパフォーマンスなどポジティブな要因にも着目する動きが心理学および産業保健心理学の領域に出始め、その一つで

あるワーク・エンゲイジメント（以下、WE）にも着目されるようになった。WEは、Schaufeliら²⁾により提唱され、1990年代より職場における組織および個人の活性を促すことが期待されて使われ始めた言葉である。「仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。WEは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」と定義されている。このうち、活力は「職業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力」、熱意は「仕事への強い関与、仕事の有意義感や誇り」、没頭は「仕事への集中と没頭」をそれぞれ意味しており、WEの高い人は、仕事に誇り（やりがい）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きとしている状態にあるとい

連絡先：山本紀子 nm22n03@cis.ac.jp

¹⁾ 千葉科学大学看護学研究科

Graduate School of Nursing, Chiba Institute of Science
(2022年9月28日受付, 2023年1月11日受理)

われている。看護領域においても2004年以降にWEに注目を集めており、阪井ら¹⁾は、「看護師」、「ワーク・エンゲイジメント」をキーワードに2011年11月までに発表された海外の文献の研究の方法論を包括的に整理している。その結果、さまざまな病院・部署を同時に扱っている研究が大半であり、結果の解釈および実践への応用の検討が困難であること、WEはUWES-Jで測定していたこと、看護師のWEの向上は看護職の身体症状・うつ症状の軽減にとどまらず、組織の効率性やケアの質向上にも寄与する可能性があることと述べている。

しかしながら、我が国の看護師を対象としたWEの研究について、文献検討したものが見当たらなかった。近年、医療を取り巻く環境は、少子超高齢化、医療・看護ケア提供の場の多様化をしている中で、医療・看護の場は変化に対応を求められている。このような状況の中で、我が国の看護師がポジティブな心理状態を保ち、質の高いケアにつながるといわれるWEを高められることは重要なことと考える。

そこで、最新の5年間の文献より、我が国の看護師を対象としたWEの研究の動向を明らかにして、今後の研究について示唆を得たいと考えた。

II. 目的

近年の我が国の看護師を対象としたWEに関する研究がどのような研究目的で行われているのか明らかにし、今後のWEの研究についての示唆を得る。

III. 方法

2022年6月、医学中央雑誌Web版を用い、キーワードを「看護師」AND「ワーク・エンゲイジメント」とし、検索条件を「最新5年」、「原著論文」とした。検索の結果44件が抽出された。その中から看護師が対象でないもの、WEとの関連が記載されていないもの、海外の研究を除外した23文献を分析の対象とした。研究目的ごとに分類し、それぞれの文献の「目的」、「対象」、「分析方法」、「調査項目」、「結果」を俯瞰し、その文献から読み取れるWEに関する知見を示した(表1)。

IV. 結果

文献の内容を表1に示した。看護師を対象としたWEの研究は23件であった。①特定の対象のWEを明らかにする目的で行われた研究は1件、②因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにする目的で行われた研究は13件、③アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子との関連を明らかにする目的で行われた研究は2件、④明らかにしたい他の目的を調査するためにWEの尺度が使用されていたものは7件であった。

1. 特定の対象のWEを明らかにする目的で行われた研究

文献1では役職を持たない看護師のWEを明らかにする目的で、属性、現在の職務に関する意識、WEについて分

析を行い、役職を持たない看護師のうち、今の職場・診療科が自分に合っていると感じている者、仕事に対するフィードバックがあると感じている者、今後の方向性が明確な者のWEが高かった。特定の対象のWEを明らかにする目的で行われた研究は1件で、対象は役職を持たない看護師であった。

2. 因子の一つとしてWEとの関連を明らかにする目的で行われた研究

文献2では、声を出して笑う頻度とワーカホリズム、WEおよび仕事上の出来事の関係性について、WE得点およびその下位尺度のうち活力および熱意得点は、普段声を出して笑う頻度が高い群ほど有意に高かった。毎日笑うことは、WE得点と有意に関連していた。

文献3では、副看護部長のWEと自己効力感・看護実践環境との関係性について、副看護師長のWEは「活力」「熱意」「没頭」3つの下位尺度において、スタッフよりも優位に高い得点であった。

文献4では、年齢や経験件数と個人属性の影響、部署等の属性の関連性について、看護師の経験年数とWEには正の相関があるが、経験年数1、2年目のWE得点が高かった。

文献5では、構造的エンパワメントと情動的コミットメントとの関係について、三尺度の相関は、構造的エンパワメントと情動的コミットメント間に中程度の正の相関、構造的エンパワメントとWE間に低程度の相関、情動的コミットメントとWE間に中程度の相関があった。

文献6では、プロアクティブパーソナリティ特性とジョブ・クラフティングとの関係について、プロアクティブパーソナリティ高値群はWE得点が高いことが明らかになった。

文献7では、救命救急センターで勤務する看護師のWEに達成動機と自立性が及ぼす影響について、WE得点を3群に分け比較したところ、6割以上の看護師がWE低値であった。WEの正の影響因子は「達成動機測定尺度」総得点、仕事への満足、継続意志、看護婦の自律性測定尺度総得点であった。

文献8では、職業および組織コミットメントプロフィールとの関連について、職業コミットメントと組織コミットメントの下位尺度得点間はいずれも有意であった。コミットメントプロフィールを作成するため5つのクラスターに分け検討していた。関与型(すべての下位尺度得点が相対的に高い)群は、年齢が高く、看護師経験年数、勤続年数が長く、WE、看護師継続意思、組織滞留意思、精神的健康が高かった。職業情緒型(情緒的コミットメントのみが高い)群は、WEは高いが、高関与と比し看護師継続意思、組織滞留意思は低かった。組織関与型(職業コミットメントの3下位尺度得点が高い)群は、WEは高いが看護師継続意思は低かった。功利関与型(功

利コミットメントのみが高い) 群は、育児・介護有が多かった。看護師継続意思が高く、組織滞留意思は低かった。低関与型(すべての下位尺度得点が相対的に低い)群は、WE、看護師継続意思、組織滞留意思、精神的健康が低かったことが明らかになった。

文献9では、療養病床に勤務する看護職におけるワーク・エンゲイジメントの因果プロセスを検証し、WEプロセスモデルを作成した。結果、個人の資源と仕事の資源を先行因子、WEを媒介因子、仕事に対するポジティブな態度や行動と、ストレス反応を示す心身の健康をアウトカムとした。管理職、非管理職の差異については、療養病床の看護職を対象としたWEの因果プロセスには、職位による差異があった。

文献10では、職場サポート(上司)、職場サポート(先輩)、職場コミュニティ感覚および看護師の自律性の関連について、WEは一般女性や一般病棟看護師と同レベルであった。WEと有意な関連を認めた因子は、職場コミュニティ感覚、自律性、既婚であった。

文献11では、ストレス、バーンアウトとの関連について、WEは男性とICU/CCU経験11年目以上の者に高かった。

文献12では、心身の健康状態に関するワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズムおよび腰痛との関係性について、労働遂行能力とWEは正の相関があり、WEとワーカホリズム得点間の相関はなかった。腰痛群のWEは非腰痛群のWEよりも有意に低かった。

文献13では、自己教育力との関連について、WEが高い看護職は、年齢が高く経験が長く管理職が多いこと、一人暮らしよりも学童以上の子供がいる家族が多かった。WEと自己教育力は正の相関関係があった。WEが高くて仕事への没頭と自己教育力の自信やプライド、安定性は有意な関連はなかった。また、仕事への活力や熱意が高くて自己教育力の「学習の技能と基盤」と有意な関連はなかった。WEが低い看護職は自己教育力を支える自身やプライドや安定性が低かった。WEの下位尺度は、自己教育力の下位尺度と正の相関関係があった。

文献14では、看護実践能力との関連と影響因子について、非管理職中・高年看護師のWEは管理職中・高年看護師よりも低く、非管理職中・高年看護師の看護実践能力は管理職中・高年看護師よりも低かった。看護実践能力が高い非管理職中・高年看護師は管理職同様にWEが高かった。中・高年看護師のWEと看護実践能力は非管理職、管理職ともに比較的強い相関があった。

因子の一つとしてWEとの関連を明らかにする目的で行われた研究は13件あり、因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにした研究では、関連があったのは「個人資源」と「仕事資源」であった。

3. アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子

との関連を明らかにする目的で行われた研究

文献15では、母親役割を持つ看護師のWEとの関連因子について調査を行い、その結果、役割を持つ看護師のWEは、低いレベルから平均的なレベルであった。母親役割を持つ看護師のWEの関連要因は、「雇用形態」「所属部署」「両立支援体制の利用の有無」「看護の専門性を発揮できる職場環境」であった。

文献16では、精神科病院に勤務する看護師のWEの関連因子について、50~60歳代は20~30歳代と比較して「活力」の得点が高く、経験年数とWEの関係は非常に弱い相関を認めた。職位については、看護師長はスタッフと比べて「活力」「没頭」の得点が有意に高かった。仕事の資源があると答えた人はWE得点が有意に高かった。その中でもモデルスタッフ、教育体制、周囲からの支持、意見の尊重、変化を受け入れる環境、仕事のコントロールは高かった。個人の資源では、看護職者の患者に対する自分の感情管理の程度が高い人はWE得点が高かった。

アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子との関連を明らかにした研究は2件と少なく、母親役割を持つ看護師と精神科病院に勤務する看護師が対象としたもののみであった。

4. 明らかにしたい他の目的を調査するためにWEが尺度として使用された研究

文献17では、長日勤の疲労を明らかにする目的で、WEの測定を行っており、三交代制時と比較して疲労感や睡眠に関する問題が減ったとした群のWEが有意に高かったことから、勤務形態の変更とWEの向上には関連があるとしていた。

文献18は、離職意向に影響する因子を明らかにする目的で概念図を作成し、充実感、業務の誇りを把握するためにWEを測定している。WEは職務満足に影響し、職務満足は離職意向に影響することが明らかとなった。WEは間接的に離職意向に影響することが明らかとなった。

文献19と文献21は職業性のストレスとの関連を明らかにする目的で、WEを測定している。主観的幸福度が高い群や方略的楽観主義者はアウトカムとしてWEの得点が有意に高い結果であった。

文献20と文献23はジョブ・クラフティングの実施状況と健康アウトカムに対する職業ストレス要因とジョブ・クラフティングとの交互作用について調査するためにWEを測定していた。文献20はジョブ・クラフティングはWEを高めるが、その中の「構造的な資源の向上」「挑戦的な要求度の向上」は副師長以上が一般職と比して優位に高かった。すべてのジョブ・クラフティング得点はワーク・エンゲイジメント得点と正相関していた。としているが文献23は「構造的な資源の向上」「対人関係における資源の向上」「挑戦的な要求度の向上」は、WEと正の相関を示した一方で、「妨害的な要求度の向上」は

WE との相関は認めなかったとしていた。WE に対する個人的ないじめと「妨害的な要求度の低減」には交互作用があった。

文献 22 は産業看護師のメンタルヘルス対策の事業企画経験の有無に関する因子を明らかにする目的で WE を測定している。WE 得点は、メンタルヘルス対策の事業企画経験ありと回答した割合が有意に高かったとしているが、対象者が意欲の高い産業看護師だった可能性と企業を企画することでやりがいや達成感に繋がり WE が高くなった可能性を指摘していた。

明らかにしたい他の目的を調査するために WE が尺度として使用された研究は 7 件であった。長日勤の疲労、離職意向に影響を及ぼす因子、職業性ストレス、ジョブ・クラフティング実施状況を明らかにする研究等で WE が尺度として用いられていた。

V. 考察

看護領域において、職業性ストレスやバーンアウトなどネガティブな側面より、人間の強みやパフォーマンスなどポジティブな側面に注目し、研究され始めたのは 2004 年以降である。阪井ら¹⁾の「看護師のワーク・エンゲイジメントに関する文献レビュー」は 2004 年から 2011 年までの海外の研究文献を対象に研究の方法論を包括的に整理している。さまざまな病院・部署を同時に扱っている研究が大半であり、結果の解釈および実践への応用の検討が困難であること、看護師の WE の向上は組織の効率性やケアの質向上にも寄与する可能性があるとして述べている。

我が国では、少子高齢化、価値観の多様化により、働き方改革等が推進され、看護領域でもその後、心身の健康や仕事・仕事のパフォーマンスと関連する WE に注目され研究されている。今回、過去 5 年間の我が国の WE に関する文献を研究目的ごとに検討した結果、因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにする目的で行われた研究は 13 件と多く、アウトカムが WE でその関連因子を明らかにする目的で行われた研究は 2 件のみであった。研究の傾向として、因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにする目的で行われた研究が多いことが明らかになった。

WE の先行因子としては、既婚、子供の有無、経験年数、職位、病床数、職場コミュニティ感覚、自己効力感、自律性、自己教育力、達成動機、構造的エンパワメント、プロアクティブパーソナリティと関係していることが明らかになった。これらの結果は、経験や年齢が関係する達成動機や自己教育力、既婚、子供など生活の満足感、楽観性などの「自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価」といわれる「個人資源」と職場コミュニティ感覚や構造的エンパワメントなど「仕事資源」とに分けられた。

「仕事資源」に関しては、上司のからのパフォーマンス・フィードバック、上司によるコーチング、革新的な風土、承認などが WE と正の相関があることが明らかになっている²⁰⁾。今後は、「個人資源」や「仕事資源」を組織として高める具体的方法を検討していく必要がある。さらに看護管理者等の役職を持つ看護師が「仕事資源」に関する組織への働きかけをした結果、WE がどう変化するのを明らかにする研究が必要であると考ええる。

一方、アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子との関連を明らかにした研究では、「母親役割を持つ看護師」と「精神科病院に勤務する看護師」を対象としたもののみであった。

我が国では少子高齢化が進み、若年層よりも中高年層が占める割合が増加しており、看護師の労働人口年齢層も若手から中高年層へ変化しつつある²¹⁾。そのため、今後中高年層の看護師がより一層増加することが予測され、さらに役職を持たない多くの中高年層の看護師が臨床現場を支える中心となることが想定できる。また、我が国の持続可能な医療・介護体制を確保するため医療の場は病院から地域へ、入院から外来通院へシフトしてきている。中高年層の看護師の WE を高めること、外来や在宅などに携わる看護師の WE を高める因子を明らかにする研究が今後必要と考える。そのためにそれぞれの対象群で WE の得点が高い群と低い群の因子にどのような違いがあるのか検討することで今後活かせると考える。

VI. 結論

近年の我が国の WE の研究の多くは、因子の一つとしてワーク・エンゲイジメントとの関連を明らかにしたものであった。因子には「個人資源」と「仕事資源」があった。また、アウトカムがワーク・エンゲイジメントで他の因子との関連を明らかにした研究が少ないことが明らかになった。

今後、「個人資源」や「仕事資源」を組織として高める具体的方法を検討していく必要があることと、看護師の労働人口年齢層や医療・介護体制を考えると中高年層看護師や外来や在宅に携わる看護師を対象とした WE を高める要因を明らかにする研究が必要であることが示唆された。

表 1. 看護師のワーク・エンゲイジメントに関する研究の概要

1. 特定の対象の WE を明らかにする目的で行われた研究

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目 (使用尺度)	結果
1	森嶋道子 ³⁾ (2019)	役職を持たない看護師の WE を明らかにする	常勤で勤務する臨床経験 2 年目以上の役職を持たない看護師 460 名 <A 県内の主体の異なる 200 床以上の総合病院 7 施設>	Mann-Whitney の U 検定 Kruskal-Wallis 検定と Bonferroni 法	属性 (性別、年齢、経験年数、回答時の子育て・介護の有無) 労働環境満足度 (給料・勤務体制・人間関係) 職務継続意思 職場適応感 看護実践に対するフィードバック 目指すキャリアの方向性 WE (UWES-J)	役職を持たない看護師のうち、今の職場・診療科が自分に合っていると感じている者、仕事に対するフィードバックがあると感じている者、今後の方向性が明確な者の WE が高かった。WE 得点の経験年数による比較では、WE 全体と活力、熱意において、臨床経験 5 年目未満に比し、20 年目以上の者に差があった。

2. 因子の一つとして WE との関連を明らかにする目的で行われた研究

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目	結果
2	井奈波良一 ⁴⁾ (2017)	女性看護師の声を 出して笑う頻度と ワーク・エンゲイ ジメントおよび仕 事上の出来事との 関係を明らかにす る	看護師 1 年 以上 188 名 <A 総合病 院>	一元配置分散 分析 χ^2 検定 または Fisher の直接確率法 多重ロジステ ィック回帰分 析	性、年齢、勤務状況 (職位、所属科、経験年数、こ こ 1 か月の勤務日数、夜勤回 数、休日数、病院での 1 日の 実労働時間、休憩時間、待機時 間、自己研修時間および病院に いる時間のそれぞれの平均) ワーク・エンゲイジメント (DUWAS) WE (UWES-J) 自覚的ストレス (VAS) 普段声を出して笑う頻度 過去 1 か月間に起きた変化	自覚的ストレス度は、普段 声を出して笑う頻度が高い ほど有意に低かった。 ワーク・エンゲイジメント およびその下位尺度のうち働 きすぎに得点は普段声を出 して笑う頻度が高い群ほど 有意に低かった。 WE 得点およびその下位尺 度のうち活力および熱意得 点は、普段声を出して笑 う頻度が高い群ほど有意に 高かった。 毎日笑うことは、ワーク・ エンゲイジメント得点およ び WE 得点と有意に 関連していた。 仕事上の差別、不利益な 取り扱いを受けた者の割 合および勤務形態に変 化があった者の割合は、 普段声を出して笑う頻 度が高い群ほど有意に 低かった。 医療事故を起こしそ うになった者の割合は、 普段声を出して笑う頻 度が 3 階以下の群で最 も高い。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目(使用尺度)	結果
3	須藤貴子 ⁵⁾ (2017)	副看護部長のWEの特徴、および自己効力感・看護実践環境との関係を明らかにする	看護師長経験5年未満の看護職を除き 看護師経験5~9年 看護師経験10~19年 看護師経験20年以上から2名ずつ計6名(必ず副看護部長を含む) 334名 <300床以上の大学病院>	t検定 重回帰分析	属性 (性別、年齢、経験年数、子供の有無、健康状態、看護基礎教育を受けた機関、病院の種類、勤務部署、勤務形態、現職場以外の看護師経験年数、入職以降の就職の有無、上級実践看護師資格の有無、認定看護管理者研修受講の有無、職位、副看護部長就任のきっかけ、副看護部長就任年齢、副看護部長経験年数) 就業施設の特性 (福利厚生・他者との関係・サポート体制から構成した10項目) WE(UWES-J) 自己効力感(GSES) 看護実践環境(PES-NWI)	副看護部長のWEは「活力」「熱意」「没頭」3つの下位尺度において、スタッフよりも優位に高い得点であった。また、属性の「年齢」「健康状態」、就業施設特性の「看護師長から信頼されていると感じる」、自己効力感の「行動の積極性」において正の相関がみられた。副看護部長のWEと看護実践環境には関係はみられなかった。
4	安保寛明 ⁶⁾ (2019)	年齢や経験年数と個人属性の影響、部署等の属性との関連を検証する	看護師 564名 <東北地方のA県内20機関>	t検定 Pearsonの相関係数 Spearmanの順位相関係数	属性 (年齢、性別、経験年数、当該部署での勤務年数、職位) 部署の種類 看護師数 WE(UWES-J)	看護師の経験年数とWEには正の相関があるが、経験年数1,2年目のWE得点が高いことから、直線的な相関関係ではない可能性がある。 部署内の看護職者数とWEの関係は見かけ上存在するが、部署別に分析すると有意ではなかった。 医療機関の病床数と看護師のWEには負の相関があった。
5	新宮洋之 ⁷⁾ (2019)	看護師を対象に、構造的エンパワメントと情動的コミットメント、WEの関係を明らかにする	看護師 508名 <東北地方のA県ならびに政令指定都市B市内の12病院>	Shapiro-Wilk検定 Spearmanの順位相関 構造方程式モデリング分析 多重ロジスティック回帰分析	属性 (性別、年齢、主に従事する職種、経験年数、在籍年数、勤務する病床の区分、職位、最終学歴、転職の有無と回数) 構造的エンパワメント(CWEQ-11) 組織的コミットメント(3次元コミットメント尺度) WE(UWES-J)	構造的エンパワメント、情動的コミットメント、三尺度の相関は、構造的エンパワメントと情動的コミットメント間に中程度の正の相関、構造的エンパワメントとWE間に低程度の相関、情動的コミットメントとWE間に中程度の相関があった。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目 (使用尺度)	結果
6	井奈波良一 ⁸⁾ (2020)	女性看護師のプロアクティブパーソナリティ特性とジョブ・クラフティングおよびWEとの関係を明らかにする	経験年数 1 年以上の女性看護師 306 名 <A 民間総合病院>	t 検定 χ^2 検定または Fisher の直接確率法	性 年齢 勤務状況 (職位、勤務部署、経験年数、ここ 1 か月の勤務日数、夜勤回数、休日日数、病院での 1 日の実労働時間、休憩時間、待機時間、自己研修時間および病院にいる時間のそれぞれの平均) 日常生活習慣(森本の 8 項目) WE (UWES-J) ジョブ・クラフティング (ジョブ・クラフティング尺度) プロアクティブパーソナリティ (プロアクティブパーソナリティ尺度) 職業性ストレス (職業ストレス簡易調査票) 自覚的ストレス (VAS) バーンアウト (バーンアウトスケール) 主観的幸福度	プロアクティブパーソナリティ高値群はジョブ・クラフティング得点が高かった。 プロアクティブパーソナリティ高値群は WE 得点が高かった。 バーンアウト得点はプロアクティブパーソナリティ得点高値群と低値群との間で有意差はなかった。 主観的幸福度ならびに「仕事の満足度」「医師からのサポート」「医師以外の医療専門職種従事者からのサポート」および「家族や友人からのサポート」の各得点は、プロアクティブパーソナリティ得点高値群が低値群より有意に高かった。
7	林谷学 ⁹⁾ (2021)	救命救急センターで勤務する看護師の WE に達成動機と自立性が及ぼす影響を明らかにする	看護師 318 名 (看護師長除外) <全国の救急センター 120 施設>	相関係数 重回帰分析	属性 (性別、年齢、婚姻、子供の有無、看護基礎教育の課程、救命救急センター専属または兼務、看護師経験年数、救命救急センター経験年数、役職、就職後に新たに取得した資格の有無) 就業内容 (年休取得日数、勤務交替、休憩時間、残業時間、休日の過ごし方、ソーシャルサポート) 職務に関する認識 (配置希望、やりがい、継続意志、仕事への満足) WE (UWES-J) 個人の資源 (自己効力感や組織内部での自尊心、仕事や職場に対する楽観性など自分自身の内的要因) 自律性 (看護婦の自律性測定尺度) 達成動機 (達成動機測定尺度) 救急医療に関わるやりがい	UWES 総得点を 3 群に分け比較したところ、6 割以上の看護師が UWES 低値であった。 WE の正の影響因子は「達成動機測定尺度」総得点、仕事への満足、継続意志、看護婦の自律性測定尺度総得点であった。WE の総得点と下位尺度ともに影響をしていた因子は「達成動機測定尺度」総得点であり、最も強い影響を示していた。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目(使用尺度)	結果
8	重政兼悟 ¹⁰⁾ (2020)	看護師の職業および組織コミットメントに基づくプロフィールを抽出し、ワーク・エンゲイジメント等との関連を明らかにする	中・大規模病院に勤務する看護師434名(看護師長以上の役職のみ除外) <中国地方の一般病床300床以上を有する15病院>	非階層的クラスター分析 一元配置分散分析 多重比較 χ^2 検定 共分散分析	属性(性別、年齢、看護師経験年数、勤続年数、育児、介護) 職業コミットメント(職業コミットメント尺度) 組織コミットメント(3次元組織コミットメント尺度) WE(UWES-J) 精神的健康(WHO-5 精神的健康状態表) 職業継続意思 組織滞在意思	職業コミットメントと組織コミットメントの下位尺度得点間はいずれも有意であった。コミットメントプロフィールを作成するため5つのクラスターに分け検討した。 高関与型(すべての下位尺度得点が相対的に高い)年齢が高く、看護師経験年数、勤続年数が長かった。WE、看護師継続意思、組織滞留意思、精神的健康が高かった。 職業情緒型(情緒的コミットメントのみが高い) WEは高いが、高関与と比し看護師継続意思、組織滞留意思は低かった。 組織関与型(職業コミットメントの3下位尺度得点が高い)WEは高いが看護師継続意思は低かった。 功利関与型(功利コミットメントのみが高い)育児・介護有が多い。看護師継続意思が高く、組織滞留意思は低かった。 低関与型(すべての下位尺度得点が相対的に低い)WE、看護師継続意思、組織滞留意思、精神的健康が低かった。
9	木内千晶 ¹¹⁾ (2020)	療養病床に勤務する看護職におけるワーク・エンゲイジメントの因果プロセスを検証し、管理職、非管理職の差異を明らかにする	療養病床の看護師1269名 <東北地方の40床以上の療養病床79病院>	共分散分析 多母集団の同時分析	属性(性別、年齢、職種、雇用形態、看護師経験年数、療養病床経験年数) WE(UWES-J) レジリエンス(二次元レジリエンス要因分析尺度) 仕事の負担、仕事の資源、心身の健康、仕事のパフォーマンス(新職業性ストレス簡易調査票短縮版)	WE プロセスモデルを作成した結果、個人の資源と仕事の資源を先行因子、WEを媒介因子、仕事に対するポジティブな態度や行動と、ストレス反応を示す心身の健康をアウトカムとした。療養病床の看護職を対象としたWEの因果プロセスには、職位による差異があった。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目 (使用尺度)	結果
						管理職と非管理職では WE プロセスモデルにおいて因子構造に差異はなかったが、先行因子から WE を媒介してアウトカムに影響するプロセスは異なっていた。
10	渡達成美 ¹²⁾ (2020)	クリティカルケア領域における看護師のワーク・エンゲイジメントと職場サポート(上司)、職場サポート(先輩)、職場コミュニティ感覚および看護師の自律性の関連を明らかにする	クリティカルケア領域に勤務する2年目以上の看護師151名	Mann-Whitney のU検定 Kruskal-Wallis 検定 Spearman の順位相関 重回帰分析	属性 (年齢、性別、婚姻状況、子供の有無、最終学歴、資格、所属部署、看護師経験年数) WE (UWES-J) 職場サポート(職場サポート尺度) 職場コミュニティ感覚(看護師の職場コミュニティ感覚尺度) 看護師の自律性 (DPBS)	WE は一般女性や一般病棟看護師と同レベルであった。WE と有意な関連を認めた因子は、職場コミュニティ感覚、自律性、既婚であった。 WE 得点は職種および部署による差異はなかった。 WE が有意に高得点であったのは、年齢、既婚、子供がいる、経験年数、職場コミュニティ感覚、看護師の自律性であった。 職場サポートには関連は認めなかった。
11	西山久美江 ¹³⁾ (2021)	ICU/CCU 看護師のストレス、バーンアウト、ワーク・エンゲイジメントの関連を明らかにすること	ICU/CCU 看護師36名 <私立大病院>	推測統計量	属性 (年齢、性別、看護師経験年数、ICU/CCU 経験年数、勤務形態、配属希望の有無) 資格 ストレス (NJSS) バーンアウト (MBI) WE (UWES-J) 勤務形態	WE は男性と ICU/CCU 経験11年目以上の者に高かった。
12	田上裕記 ¹⁴⁾ (2021)	看護師における労働生産性の実態を調査し、心身の健康状態に関するワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズムおよび腰痛との関係性を明らかにする	常勤病棟看護師73名 <中小規模のA病院>	Pearson の相関分析 t 検定 重回帰分析	勤務状況 属性 労働遂行力 (WHO-HPQ) WE (UWES-J) ワーカホリズム (DUWAS)	労働遂行能力と WE は正の相関であった。 労働遂行能力とワーカホリズム得点間、WE とワーカホリズム得点間は相関はなかった。 腰痛群の WE は非腰痛群の WE よりも有意に低かった。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	分析方法	調査項目(使用尺度)	結果
13	中村史江 ¹⁵⁾ (2021)	看護職のWEと自己教育力との関連を明らかにする	看護師 <A 県中規模病院2病院>	Mann-Whitney のU検定 Spearman の順位相関分析	属性 (年齢、経験年数、職種、職位、雇用形態、家族構成、子供と同居の有無、介護の有無) WE (UWES-J) 自己教育力(自己教育力尺度)	WEが高い看護職は、年齢が高く経験が長く管理職が多いこと、一人暮らしよりも学童以上の子供がいる家族が多かった。 WEと自己教育力は正の相関関係があった。 WEが高くても仕事への没頭と自己教育力の自信やプライド、安定性は有意な関連はなかった。 仕事への活力や熱意が高くても自己教育力の「学習の技能と基盤」と有意な関連はなかった。 WEが低い看護職は自己教育力を支える自身やプライドや安定性が低かった。 WEの下位尺度は、自己教育力の下位尺度と正の相関関係があった。
14	櫻間知佐子 ¹⁶⁾ (2021)	非管理職中高齢看護師のワーク・エンゲイジメントと看護実践能力およびその関連と影響要因を明らかにする	病棟勤務 40～60 歳の看護師 869 名 <200 床以上の一般病床区分 39 病院>	相関係数 重回帰分析 t 検定 Mann-Whitney のU検定 χ^2 検定 Kruskal-Wallis 検定	個人要因 (年齢、看護師経験年数、最終学歴、取得職種、職位、) 仕事要因 (職業継続意志、教育的機会、仕事における疲労・ストレス、継続的な学習、仕事満足度、職場の人間関係、職場からの支援、職場からの承認、仕事の決定権、仕事における目標、仕事における役割、キャリアに対する目標、資格取得希望、職位取得希望、成長の実感) WE (UWES-J) 看護実践能力 (NES)	非管理職中高齢看護師のWEは管理職中高齢看護師よりも低かった。 非管理職中高齢看護師の看護実践能力は管理職中高齢看護師よりも低かった。 看護実践能力が高い非管理職中高齢看護師は管理職同様にWEが高かった。 中高齢看護師のWEと看護実践能力は非管理職、管理職ともに比較的強い相関があった。

3. アウトカムがWEで他の因子との関連を明らかにする目的で行われた研究

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	使用尺度	調査項目	結果
15	鬼塚美鈴 ¹⁷⁾ (2018)	母親役割を持つ看護師のWEとその関連要因を明らかにし、WEを高める職場づくりのための示唆を得る	母親役割を持つ看護師 253名 (管理職、専門看護師、認定看護師除外) <A 県内の一般病床を有する 18 施設>	t 検定 Mann-Whitney の U 検定 一元配置分散分析または Kruskal-Wallis 検定	年齢 家庭環境 (子供の数、末子の子供の年齢、家族支援の有無) 職場環境 (NWI-R) (雇用形態、就業形態、所属部署、両立支援体制利用の有無、看護の専門性を発揮できる職場環境) WE (UWES-J)	母親役割を持つ看護師のWEは、低いレベルから平均的なレベルであった。 母親役割を持つ看護師のWEの関連因子は、「雇用形態」「所属部署」「両立支援体制の利用の有無」「看護の専門性を発揮できる職場環境」であった。
16	朝比奈映 ¹⁸⁾ (2019)	精神科病院に勤務する看護師のWEの特徴と関連要因を明らかにする	20 歳以上の看護師および准看護師 280 名 <A 県内 200 床以上の単価精神科病院 4 施設>	Spearman の順位相関係数 Mann-Whitney の U 検定 Kruskal-Wallis 検定	属性 (性別、年齢、免許、看護職経験年数、精神科病院勤務年数、配偶状況、同居者の有無、職場継続意思) WE (UWES-J) 仕事の資源 (モデルスタッフの有無、教育体制の有無、変化を受け入れる環境の有無、周囲からの支持の有無、仕事のコントロールの有無、上司からのサポートの有無、意見の尊重の有無) 個人の資源 (感情労働尺度の 5 つの因子)	50～60 歳代は 20～30 歳代と比較して「活力」の得点が高く、経験年数とWEの関係は非常に弱い相関を認めた。 仕事の資源があると答えた人はWE得点が有意に高かった。個人の資源では、看護職者の患者に対する自分の感情管理の程度が高い人はWE得点が高かった。

4. 明らかにしたい他の目的を調査するためにWEが尺度として使用された研究

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	使用尺度	調査項目	結果
17	井上都 ¹⁹⁾ (2017)	長日勤の疲労を明らかにする	一般病棟に勤務し、日勤と長日勤の両方の経験のある看護師 23 人 <複数の診療科を有する特定機能病院>	t 検定 一元配置分散分析 多重比較法	基本属性 (年齢、性別、経験年数、配偶者の有無、子供の有無) 従事している勤務の種類 三交代制と比較した疲労・睡眠問題の改善の有無 夜勤前後の睡眠、夜勤中の仮眠 蓄積疲労による仕事の負担度 日勤と長日勤の疲労 仕事のストレス (仕事のストレス尺度) WE (UWES-J)	WEについては、三交代制時と比較して疲労感や睡眠に関する問題が減ったとした群が有意に高かった。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	使用尺度	調査項目	結果
18	金子直美 ²⁰⁾ (2017)	介護老人保健施設で働く看護師の離職意向に影響を及ぼす因子を明確にする	看護師、准看護師 183 名 <介護老人保健施設>	共分散構造分析 因子分析	属性 (性別・年齢) 職務 (職種・職位・勤務形態・看護師経験年数・現職場経験年数・現職場で働く理由) 学習ニーズ (日本看護協会「介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラム」の各項目) 職務満足(看護師の職務満足度) 健康観(SF-12v2) WE(UWES-J) 離職意向	モデル図は4つの潜在変数と14個の観測変数から構成された。WEは「活力」「熱意」「没頭」、職満足は「職業的地位」「看護管理」「看護師間相互影響」、健康観は「身体的健康観」「精神的健康観」「社会的健康観」、学習ニーズは「応用看護」「基本看護」「連携・法律」であった。因果関係が示されたのは、「健康観から離職意向」「職務満足から離職意向」「健康観からWE」「WEから職務満足」「働く理由からWE」であった。「学習ニーズと働く理由」は弱い相関があった。
19	井奈波良一 ²¹⁾ (2019)	女性看護師の主観的幸福度に関連する職業性ストレスを明らかにする	経験年数1年以上の女性看護師 318 名 <A 民間総合病院>	一元配置分散分析	性、年齢、勤務状況 (ここ1か月の勤務日数、夜勤回数、休日日数、病院での1日の実労働時間、休憩時間、待機時間、自己研修時間および病院にいる時間のそれぞれの平均) 日常生活習慣(森本の8項目の健康習慣) 自覚的ストレス度(VAS) 職業性ストレス(職業ストレス簡易調査票の短縮版) WE(UWES-J) バーンアウト(バーンアウトスケール) 幸福度	主観的幸福度が「高い」は、WEの得点が高いことに有意に関連していた。
20	井奈波良一 ²²⁾ (2019)	女性看護師のジョブ・クラフティング実施状況を明らかにする	経験年数1年以上の女性看護師 324 名 副師長以上 主任 一般職 <A 民間総合病院>	Pearson の積率相関係数 Kruskal-Wallis 検定 Campbell と Skillings の方法	性、年齢、勤務状況(職位、勤務部署、経験年数、ここ1か月の勤務日数、夜勤回数、休日日数、病院での1日の実労働時間、休憩時間、待機時間、自己研修時間および病院にいる時間のそれぞれの平均) 日常生活習慣(森本の8項目の健康習慣) バーンアウト(バーンアウトスケール)	4つのジョブ・クラフティングはWEを高めるとされているが、その中の2つ「構造的な資源の向上」「挑戦的な要求度の向上」は副師長以上が一般職と比して有意に高かった。 4種のジョブ・クラフティング得点はワーク・エンゲイジメント得点と正相関していた。

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	使用尺度	調査項目	結果
					自覚的ストレス度 (VAS) ジョブ・クラフティング (ジョブ・クラフティング尺度) WE (UWES-J)	
21	井奈波良一 ²³⁾ (2020)	女性看護師の防衛的悲観主義と職業ストレスの関係を明らかにする	経験年数1年以上の女性看護師 318名 <A民間総合病院>	Kruskal-Wallis 検定 χ^2 検定 Fisher の直接確率法 Campbell と Skillings の方法	性 年齢 勤務状況 (職位、勤務部署、経験年数、ここ1か月の勤務日数、夜勤回数、休日日数、病院での1日の実労働時間、休憩時間、待機時間、自己研修時間および病院にいる時間のそれぞれの平均) 日常生活習慣 (森本の8項目の健康習慣) 日本語版DP度テスト 防衛的悲観主義度 バーンアウト (バーンアウトスケール) 職業性ストレス (職業性ストレス簡易調査票) WE (UWES-J) ジョブ・クラフティング (ジョブ・クラフティング尺度) 自覚的ストレス (VAS) 主観的幸福度	WE得点は、防衛的悲観主義者が方略的楽観主義者より高かったが、楽観主義者の人数が少なく有意差は認めなかった。
22	望月由紀子 ²⁴⁾ (2020)	産業看護師のメンタルヘルス対策の事業企画経験有無に関する要因を明らかにすること	日本産業看護学会会員 61名	Fisher の直接確率法 Mann-Whitney U 検定	産業看護職の個人の特徴 (性別、年齢、産業看護職の経験年数、勤務状況、取得資格、職位、雇用形態、WE、メンタルヘルス対策の事業企画経験の有無、メンタルヘルス対策の一環として企画した事業の具体的項目) WE (UWES-J)	関係部署との意思疎通、個別分析、集団分析、UWES-J得点、事業場内でのメンタルヘルス対策の事業企画経験ありと回答した割合が有意に高かった。
23	林由佳 ²⁵⁾ (2021)	看護師における健康アウトカムに対する、職業ストレス要因とジョブ・クラフティングとの交互作用を調べる	看護師 187名 <複数県の5か所の医療法人病院>	各下位尺度間の Pearson の相関係数 階層的線形回帰分析	属性 (性別、年齢、役職、雇用形態、勤務形態、仕事上の地位、最終学歴) ジョブ・クラフティング (JCS) 健康ストレス反応 (PD) 疲労 (Profile of Mood States) WE (UWES-J) 仕事ストレイン (Job Content	「構造的な資源の向上」「対人関係における資源の向上」「挑戦的な要求度の向上」は、WEと正の相関を示した。一方、「妨害的な要求度の向上」はWEとの相関は認めなかった。 WEに対する個人的ないじめと「妨害的な要求度の低減」には交互作用があった

文献番号	著者(年)	研究目的	対象	使用尺度	調査項目	結果
					Questionnaire) 雇用形態 勤務形態 職場のいじめ・ハラスメント (NAQ)	

参考文献

- 1) 阪井万裕, 成瀬昂, 渡井いずみ, 有本梓, 村島幸代: 看護師のワーク・エンゲイジメントに関する文献レビュー. 日本看護科学会誌, 32(4), 71-78, 2012.
- 2) Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., et al.: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92, 2002.
- 3) 森嶋道子, 林有学, 上平悦子: 役職を持たない看護師の Work Engagement. 畿央大学紀要, 16(2), 35-42, 2019.
- 4) 井奈波良一, 日置敦巳: 女性看護師の声を出して笑う頻度とワークホリズム, ワーク・エンゲイジメントおよび出来事の関係. 日本職業・災害医学会会誌, 65, 255-259, 2017.
- 5) 須藤貴子, 石井範子: 副看護師長のワーク・エンゲイジメントに関する研究—自己効力感・看護実践環境との関係—. 秋田大学保健学専攻紀要, 25(2), 129-139, 2017.
- 6) 安保寛明, 高谷新: 病院に勤務する看護職のワークエンゲイジメントと所属部署の種類および人数の関係. 第49回日本看護学会論文集 看護管理, 155-158, 2019.
- 7) 新宮洋之, 安保寛明: 看護師における構造的エンパワメントと情動的コミットメント, ワーク・エンゲイジメントの関係. 日本看護科学会誌, 39, 270-277, 2019.
- 8) 井奈波良一: 女性病院看護師のプロアクティブパーソナリティ特性とジョブ・クラフティングおよびワーク・エンゲイジメントの関係. 日本健康医学会雑誌, 29(1), 39-45, 2020.
- 9) 林谷学, 升田由美子: 救命救急センターで勤務する看護師の Work Engagement に達成動機と自律性が及ぼす影響. 日本救急看護学会雑誌, 23, 19-29, 2021.
- 10) 重政兼悟, 矢嶋裕樹, 上山和子: 中・大規模病院で働く看護師のコミットメントプロファイル. 日本看護科学会誌, 40, 235-243, 2020.
- 11) 木内千晶, 鈴木英子, 高山裕子: 療養病床に勤務する看護職における管理職と非管理職のワーク・エンゲイジメント・プロセスモデル. 日本看護科学会誌, 40, 502-510, 2020.
- 12) 渡邊成美, 金子あけみ, 松本和史: クリティカルケア領域における看護師のワーク・エンゲイジメントと職場サポート, 職場コミュニティ感覚および自律性の関連. 日本クリティカルケア看護学会誌, 16, 85-93, 2020.
- 13) 西山久美江: ICU/CCU 看護師のストレス, バーンアウト, ワーク・エンゲイジメントとの関連. ICU と CCU, 45(6), 369-376, 2021.
- 14) 田上裕記, 生駒直人, 和田浩成, 渡邊英将, 大山三紀, 中井智博, 酒向俊治, 井奈波良一: 病棟看護師の労働生産性に関するメンタルヘルスと腰痛の関連性—ワーク・エンゲイジメント, ワークホリズムと腰痛調査の予備研究—. 理学療法学, 48(4), 413-419, 2021.
- 15) 中村史江, 青山みどり, 山門寛: 看護職のワーク・ライフ・バランス推進に関する研究 (第3報) —中規模病院の看護職のワーク・エンゲイジメントと自己教育力との関連—. 日本看護学会論文集 看護管理・看護教育, 51, 116-119, 2021.
- 16) 櫻間知佐子, 山田聡子, 中島佳緒里: 中高年看護師のワーク・エンゲイジメントと看護実践能力との関連. 日本看護管理学会誌, 25(1), 34-45, 2021.
- 17) 鬼塚美鈴, 猪股千代子: 母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントとその関連要因. 第48回日本看護学会論文集 看護管理, 181-184, 2018.
- 18) 朝比奈映, 奥田玲子, 深田美香: 精神科病院に勤務する看護職を対象としたワーク・エンゲイジメントの特徴と関連要因. 米子医学雑誌, 70 (1-3), 25-33, 2019.
- 19) 井上都: 交代制勤務における多様な勤務形態下で働く看護師の疲労度について. 久留米医学会雑誌, 80 (6-7), 150-164, 2017.
- 20) 金子直美, 小長谷百絵: 介護老人保健施設で働く看護職の離職意向に影響を及ぼす因子—ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指して—. 昭和学術会雑誌, 77(2), 170-180, 2017.
- 21) 井奈波良一: 女性看護師の主観的幸福度と勤務状況, 日常生活習慣および職業性ストレスの関係. 日本健康医学会雑誌, 27(4), 294-302, 2019.
- 22) 井奈波良一, ミルボド SM: 女性病院看護師のジョブ・クラフティング実施状況. 日本職業・災害医学会会誌, 67(2), 81-86, 2019.

- 23) 井奈波良一, 井上真人: 女性病院看護師の防衛的悲観主義と職業性ストレスの関係. 日本健康医学会雑誌,
- 24) 林由佳, 高木二郎, 齋藤信也: 看護師における健康アウトカムに対する職域ストレス要因とジョブ・クラフティングとの交互作用. 日本看護科学会誌, 41, 458-466, 2021.
- 25) 望月由紀子: メンタルヘルス対策の事業企画経験の有無に関する要因. 日本産業看護学会誌, 7(1), 17-23, 2020. 29(2)199-207, 2020.
- 26) 撫養真紀子: エンゲイジメントの高い組織をつくる. 看護管理, 31(6), 470-475, 2021.
- 27) 日本看護協会: 令和2年 看護関係統計資料集, 日本看護協会出版会, 2021.