

研究報告

看護師の職業的アイデンティティが ワーク・エンゲイジメントへ及ぼす影響

Effects of Nurses' Professional Identity on Work Engagement

田中 美帆¹⁾, 三吉 友美子²⁾

Miho Tanaka¹⁾, Yumiko Miyoshi²⁾

¹⁾ 中部大学生命健康科学部保健看護学科, ²⁾ 藤田医科大学保健衛生学部看護学科

¹⁾ Department of Nursing College of Life and Health Sciences Chubu University

²⁾ Faculty of Nursing, School of Health Sciences, Fujita Health University

キーワード

看護師, 職業的アイデンティティ, ワーク・エンゲイジメント, 離職

Key words

nurse, professional identity, work engagement, turnover

要 旨

目的：看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントへ及ぼす影響を明らかにする。方法：A県内の病院に勤務し日々患者に直接看護実践を行う看護師945名を対象に、2019年6月～8月に無記名自記式質問調査票を用いて郵送法により調査した。調査内容は、看護師の職業的アイデンティティ、ワーク・エンゲイジメント、属性とした。属性による各尺度得点の有意差をみたうえで、強制投入法による重回帰分析を行った。結果：有効回答は456名であった（有効回答率48.2%）。女性では、職業的アイデンティティ下位尺度すべてで有意な影響がみられた。さらに「看護職の選択と成長への自信」は41歳以上で、「看護観の確立」は26歳～40歳で、有意な影響を示した。結論：女性看護師の職業的アイデンティティはワーク・エンゲイジメントへ年齢により異なる影響を及ぼすことが示唆された。

Abstract

Objective: To clarify the effect of nurses' professional identity on work engagement. Method: From June to August 2019, using an anonymous self-administered questionnaire sent by mail, we surveyed 945 nurses working at hospitals in A prefecture and providing direct nursing care. The questionnaire

連絡先：田中 美帆

中部大学生命健康科学部保健看護学科

〒487-8501 愛知県春日井市松本町1200番地

included items related to nurses' professional identity, work engagement, and background. After the significant difference of each scale score by the age attribute was seen, the multiple regression analysis by the forced input method was carried out. Results: We received 456 valid responses (valid response rate: 48.2%). For women, all professional identity subscales showed a significant effect. Furthermore, "confidence in the selection and growth of nurses" was only for those aged 41 and over, and "establishment of view of nursing" was only for those aged 26-40, showing a significant effect. Conclusion: The results suggest that female nurses' professional identity has different age-related effects on work engagement.

はじめに

団塊の世代が後期高齢者となる2025年には看護師数が3万～13万人不足すると推定されている¹⁾。高齢社会に対応するためには、看護師の人材確保が急務であるといえる。看護師の離職率は2010年以降2019年度まで横ばいに推移し、2019年度では10.7%であった²⁾。このことから、さらなる高齢社会に向け看護師を確保するためには、看護師の離職率低下への取り組みが不可欠であるといえる。

尾野³⁾が企業に勤める人を対象に離職意思とワーク・エンゲイジメントの高低を比較した研究では、ワーク・エンゲイジメントが高い人ほど離職意思が低いとされている。ワーク・エンゲイジメントは、活力、熱意、没頭によって特徴づけられ、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⁴⁾、と定義されている。すなわち、ワーク・エンゲイジメントとは、仕事からやりがいを感じポジティブで充実した心理的状态を示しており、仕事を継続するためにはワーク・エンゲイジメントを高めていく必要があるといえる。また、高橋⁵⁾が看護師を対象に離職意思と職業的アイデンティティの関連を調査した研究では、看護師の職業的アイデンティティが高い人ほど離職意思が低いとされている。アイデンティティは、過去から将来にわたる連続性の感覚と、いかなる自己も自分自身であるという斉一性の感覚による「〇〇としての自分」の明確化である⁶⁾。このことから、看護師の職業的アイデンティティは、日々の看護実践を通して獲得した連続性と斉一性の感覚によって「看護師としての自分」を明確化していることであると考えられる。看護師の職業的アイデンティティは、日々の看護実践の経験や他の看護師の看護観にふれることで、看護師としての価値を認識し、自己の看護観を確立させていく中で形成されていく⁷⁾。すなわち看護師の職業的アイデンティティは、患者

や他の看護師との関わりを通して看護に対する考え方に影響を受け、理想とする看護師像を把握しながら日々の看護実践を繰り返す中で確立していくものといえる。落合ら⁸⁾によると、看護師の職業的アイデンティティには、「看護職の選択と成長への自信」、「看護観の確立」、「看護師として必要とされていることへの自負」、「社会への貢献志向」がある。これらに含まれる自信や自負などがワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼしているのではないかと推測されるが、その関係は明らかにされていない。看護師の職業的アイデンティティのワーク・エンゲイジメントへの影響が明らかとなれば、看護師の職業的アイデンティティを高めることによって生き活きとやりがいや誇りを感じながら職業を継続することができると考えた。そこで、看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響が明らかにすることを目的とした。

研究目的

看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。

用語の定義

看護師の職業的アイデンティティ：Ericson. E. H. のアイデンティティの概念に基づき、「看護師としての自分」を明確化していることとした。

ワーク・エンゲイジメント：仕事に誇りややりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き活きとしている状態とした。

研究方法

1. 調査対象

病床規模別病院数の割合が全国の割合と近似しており、離職率や看護師数においても全国平均である²⁾ A県内のすべての病院163施設に研究協力

を依頼し、そのうち同意の得られた42施設で日々患者に直接看護実践を行っている看護師945名を対象とした。

2. 調査期間

2019年6月～8月

3. 調査方法

郵送法による無記名自記式質問紙調査をした。研究協力の承諾が得られた42施設に対し、各施設に勤務する看護師数の3割程度の質問調査票を送付し、特定の年齢や病棟に偏ることがないように質問調査票の配布を依頼した。回収は、対象者が個別に投函する方法を用いた。

4. 調査内容

調査内容は、看護師の職業的アイデンティティと、ワーク・エンゲイジメント、属性とした。

1) 看護師の職業的アイデンティティ

看護師の職業的アイデンティティの調査には、Ericsonのアイデンティティの概念に基づいて藤井ら⁹⁾が作成した医療系学生における職業的アイデンティティ尺度を、落合ら⁸⁾が看護師用に修正した4下位尺度20項目からなる「看護師の職業的アイデンティティ尺度」を用いた。本尺度の下位尺度は、看護師を選択したことへの確信や医療職に対する自己一致した感覚を示す「F1 看護職の選択と成長への自身」、看護のあり方について自分自身の考え方や価値観を示す「F2 看護観の確立」、看護師としての自分が患者や医療現場に必要とされていることへの自負心を示す「F3 看護師として必要とされることへの自負」、将来に向かって看護師として患者の願いに応え医療現場や社会に貢献していきたいという志向性を示す「F4 社会への貢献志向」から成る。対象者には、各項目に対して5件法（「1. 全く当てはまらない」から「5. 非常に当てはまる」）で回答を求め、点数が高いほど職業的アイデンティティが高いことを意味する。尺度得点の範囲は20点～100点で、下位尺度得点の範囲は5点～25点である。また、本尺度は信頼性と妥当性が確認されている⁸⁾。尺度使用にあたっては、作成者に使用許諾を得た。

2) ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、Schaufeli et al.⁴⁾が作成し島津ら¹⁰⁾によって邦訳された、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（以下「UWES」と記す）を用いた。UWESは、活力、熱意、没頭といった内容で構成された17項目からなり、原版および日本語版で信頼性と妥当性が確認されている。なお本尺度は、学術研究の目的で

あれば自由に使用することが認められている。対象者には、各項目に対して7件法（「0. 全くない」から「6. いつも感じる」）で回答を求め、点数が高いほどワーク・エンゲイジメントが高いことを意味する。尺度得点の範囲は0点～102点である。

3) 属性

属性は、先行研究^{8) 11-13)}において、看護師の職業的アイデンティティおよびワーク・エンゲイジメントとの関連を認めた属性を参考にし、6項目（年齢、性別、看護師としての経験年数、看護の最終学歴、病院規模、所属部署）について回答を求めた。

5. 分析方法

看護師の職業的アイデンティティ尺度の総得点および下位尺度得点、UWESの総得点について差の検討を、2群間比較ではstudentのt検定、3群間以上の比較では一元配置分散分析を用いて検定した。Pearsonの積率相関係数を用いて、看護師の職業的アイデンティティとワーク・エンゲイジメントの相関について検討した。そのうち看護師の職業的アイデンティティのワーク・エンゲイジメントへの影響をみるために、看護師の職業的アイデンティティ尺度の総得点を独立変数、UWESの総得点を従属変数として単回帰分析を行った。その後、属性によって差のあった、看護師の職業的アイデンティティ尺度の総得点および下位尺度得点、UWESの総得点ごとに、看護師の職業的アイデンティティの下位尺度得点を独立変数、UWESの総得点を従属変数として強制投入法による重回帰分析を行い各独立変数の影響度を比較した。また、重回帰式が有効か否かを分散分析の結果から判断した。データの分析には、IBM SPSS Statistics Base Grad Pack Ver.25を使用し、有意水準は5%未満とした。

6. 倫理的配慮

研究協力を依頼した病院の看護責任者に対し、研究内容の説明を文書で行い、返信用葉書を用いて研究への参加の承諾を得た。対象者に対して、プライバシーの保護や、回答しない場合でも不利益を受けることはないこと、質問調査票の同意欄のチェックをもって研究への同意とみなすこと、質問調査票は無記名であるため所属病院や個人が特定されることはないことを、文書を用いて説明した。本研究は、藤田医科大学医学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号HM18-502）。

結 果

質問調査票を配付した945名中、488名より回答を得た（回収率51.6%）。そのうち、回答に欠損がない456名分のデータを、統計解析に使用した（有効回答率48.2%）。

看護師の職業的アイデンティティ尺度総得点の歪度は-0.14、尖度は0.04であり、UWES総得点の歪度は0.22、尖度は0.08であった。さらにそれぞれの尺度総得点のヒストグラムから、正規分布を大きく逸脱していないことを確認した。

1. 属性

対象者が勤務していた病院は、20床～99床が96名（21.1%）、100床～199床が149名（32.7%）であり、200床以下で半数を占めていた。300床～399床、400床～499床は数%であり、500床以上は

18.2%であった。対象者が所属している部署・診療科は、病棟が349名（76.6%）と大半を占めていた。性別は、女性が416名（91.2%）と大半を占め、男性は39名（8.6%）であった。年齢構成は、20歳～40歳で53.9%を占め、41歳～60歳では43.9%、60歳以上では2.0%であった。看護師としての経験年数（以下経験年数とする）は、5年以下および6年～10年は約30%程度であった。看護の最終学歴は、専門学校が333名（73.0%）と最も多く、ついで大学が50名（11.0%）であった。大学院（修士課程・博士前期課程）は4名（0.9%）であった（表1）。

2. 尺度得点

看護師の職業的アイデンティティ総得点の平均値は67.21±10.49（平均値±標準偏差）であった。

表1 属性

n=456

項目	項目の範囲・種類	人数	%	項目	項目の範囲・種類	人数	%
年齢	20歳～25歳	66	14.5	性別	男性	39	8.6
	26歳～30歳	80	17.5		女性	416	91.2
	31歳～35歳	44	9.6		無回答	1	0.2
	36歳～40歳	56	12.3	看護の最終学歴	専門学校	333	73.0
	41歳～45歳	66	14.5		大学	50	11.0
	46歳～50歳	57	12.5		短期大学	34	7.5
	51歳～55歳	50	11.0		5年一貫校	21	4.6
	56歳～60歳	27	5.9		専攻科	10	2.2
	60歳以上	9	2.0		大学院（修士・博士前期課程）	4	0.9
	無回答	1	0.2		大学院（博士後期課程）	0	0.0
看護師としての経験年数	5年以下	93	20.4		その他	3	0.7
	6年～10年	83	8.2		無回答	1	0.2
	11年～15年	62	13.6		現在所属している部署・診療科	内科系病棟	133
	16年～20年	68	14.9	外科系病棟		93	20.4
	21年～25年	61	13.4	外来		39	8.6
	26年～30年	37	8.1	地域包括ケア病棟		36	7.9
	30年以上	51	11.2	集中治療室		31	6.8
	無回答	1	0.2	精神科病棟		29	6.4
勤務している病院の規模	20床～99床	96	21.1	混合病棟		23	5.0
	100床～199床	149	32.7	手術室		20	4.4
	200床～299床	80	17.5	回復期リハビリテーション病棟		19	4.2
	300床～399床	25	5.5	小児科病棟		14	3.1
	400床～499床	21	4.6	救命センター	8	1.8	
	500床以上	83	18.2	緩和ケア病棟	2	0.4	
	無回答	2	0.4	その他	8	1.8	
				無回答	1	0.2	

看護師の職業的アイデンティティ下位尺度得点をみると、最も高かったのは「F4 社会への貢献志向」 17.71 ± 2.74 であり、ついで「F1 看護職の選択と成長への自信」 17.53 ± 3.38 、「F2 看護観の確立」 16.59 ± 3.40 、最も低かったのは「F3 看護師として必要とされていることへの自負」 15.39 ± 3.10 であった。UWES総得点の平均値は 46.57 ± 14.94 であった。

属性による尺度得点の違いをみると、性別では、看護師の職業的アイデンティティ下位尺度「F1 看護職の選択と成長への自信」のみで有意差がみられ ($p = .004$)、男性の平均値 (16.0 ± 4.18) に比べ女性の平均値 (17.7 ± 3.27) の方が高かった。年齢では、看護師の職業的アイデンティティ総得点 ($p = .031$)、「F1 看護職の選択と成長への自信」 ($p = .003$)、「F2 看護観の確立」 ($p = .001$) で有意差がみられた。またUWES総得点でも有意差 ($p = .006$) がみられた (表2)。経験年数では、看護師の職業的アイデンティティ総得点 ($p = .043$)、「F1 看護職の選択と成長への自信」 ($p = .002$)、「F2 看護観の確立」 ($p = .001$)、さらにUWES総得点でも有意差 ($p = .001$) がみられ (表3)、年齢による差と同様の傾向がみられた。また年齢と経験年数の間に高い相関がみられ ($r = .648$)、年齢ともに経験年数の上昇がみられた。

勤務している病院の規模、看護の最終学歴、現在所属している部署・診療科では、尺度得点の違いに有意差はみられなかった。

3. 看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントへ及ぼす影響

看護師の職業的アイデンティティとワーク・エンゲイジメントのPearsonの積率相関係数は $r = .626$ であった。

性別により尺度得点に有意差があったため、看護師の職業的アイデンティティ下位尺度を独立変数、UWES総得点を従属変数として、男女別に強制投入法による重回帰分析を行った。女性では、すべての下位尺度で有意な影響を示し、「F4 社会への貢献志向」 ($\beta = .230, p < .001$)、「F1 看護職の選択と成長への自信」 ($\beta = .199, p < .001$)、「F2 看護観の確立」 ($\beta = .185, p = .001$)、「F3 看護師として必要とされていることへの自負」 ($\beta = .132, p = .022$) の順に影響が大きかった。男性では、すべてにおいて有意な影響が示されなかった (表4)。

年齢と経験年数において看護師の職業的アイデンティティ尺度総得点・下位尺度得点とUWES総

得点に違いがあったが、その違いは同様の傾向であった。さらに、年齢と経験年数に相関がみられたことから、年齢と経験年数はほぼ同じと捉えた。このことから年齢に絞り、Schein¹⁴⁾を参考に年齢を区分し、重回帰分析を行った。なお、年齢区分別の重回帰分析には、男性看護師の職業的アイデンティティ下位尺度がワーク・エンゲイジメントへの影響を示さなかったことから、女性看護師のデータのみを使用した。その結果、20歳～25歳では「F4 社会への貢献志向」のみで有意な影響が示された ($\beta = .378, p = .013$)。26歳～40歳では「F4 社会への貢献志向」 ($\beta = .431, p = .048$)、ついで「F2 看護観の確立」 ($\beta = .393, p < .001$) の順に影響が示された。41歳以上では「F4 社会への貢献志向」 ($\beta = .487, p < .001$)、ついで「F1 看護職の選択と成長への自信」 ($\beta = .354, p = .001$) の順に影響が示された。つまり、すべての年齢区分で「F4 社会への貢献志向」では影響が示された一方で、「F3 看護師として必要とされていることへの自負」は影響が示されなかった。さらに「F2 看護観の確立」は26歳～40歳のみに、「F1 看護職の選択と成長への自信」は41歳以上のみに影響が示された (表4)。

考 察

1. 看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響

女性看護師の職業的アイデンティティのすべての下位尺度がUWES総得点へ有意な影響を示した。一方、男性看護師の職業的アイデンティティ下位尺度は、ワーク・エンゲイジメントへの影響を示さなかった。男性看護師のデータ数が少ないため明言できないものの、性別により影響が異なることが示唆された。

年齢区分による女性看護師の職業的アイデンティティからワーク・エンゲイジメントへの影響では、年齢区分によって各下位尺度へ影響が異なる結果となった。「F4 社会への貢献志向」は、すべての年齢区分で最も大きな影響を示した。原田ら¹⁵⁾は、看護職を志す動機として社会貢献志向を挙げている。また看護学生や看護師はもともと社会への貢献志向が高い傾向にある⁸⁾⁹⁾。本研究において低年齢層から「F4 社会への貢献志向」に高い値を示していたことは、それらを裏づける結果となった。それらからは、看護師は社会貢献志向に基づいて日々の看護実践をしているといえる。社会的志向に基づく看護実践は、患者から承認を受

表2 年齢別にみた看護師の職業的アイデンティティ尺度得点とUWES総得点

n=455

尺度・下位尺度	年齢	n	平均値	標準偏差	F値	自由度	p値
看護師の職業的アイデンティティ	20歳～25歳	66	64.5	11.84	2.066	9	.031*
	26歳～30歳	80	65.9	9.02			
	31歳～35歳	44	65.7	9.99			
	36歳～40歳	56	67.6	10.92			
	41歳～45歳	66	66.4	10.11			
	46歳～50歳	57	70.2	11.12			
	51歳～55歳	50	68.3	9.74			
	56歳～60歳	27	70.8	8.98			
	60歳以上	9	73.2	12.84			
F1 看護職の選択と成長への自信	20歳～25歳	66	16.5	3.44	2.829	9	.003**
	26歳～30歳	80	17.1	3.09			
	31歳～35歳	44	16.9	3.65			
	36歳～40歳	56	17.5	3.49			
	41歳～45歳	66	17.5	3.71			
	46歳～50歳	57	18.2	3.15			
	51歳～55歳	50	18.1	2.81			
	56歳～60歳	27	18.9	2.89			
	60歳以上	9	20.4	3.47			
F2 看護観の確立	20歳～25歳	66	15.3	3.59	3.341	9	.001**
	26歳～30歳	80	15.9	2.91			
	31歳～35歳	44	16.2	3.31			
	36歳～40歳	56	16.8	3.54			
	41歳～45歳	66	16.5	3.26			
	46歳～50歳	57	17.9	3.62			
	51歳～55歳	50	17.3	3.04			
	56歳～60歳	27	17.6	3.27			
	60歳以上	9	17.9	3.69			
F3 看護師として必要とされていることへの自負	20歳～25歳	66	14.9	3.54	.981	9	.456
	26歳～30歳	80	15.6	2.74			
	31歳～35歳	44	15.1	2.84			
	36歳～40歳	56	15.3	3.21			
	41歳～45歳	66	15.1	2.95			
	46歳～50歳	57	15.9	3.32			
	51歳～55歳	50	15.1	3.06			
	56歳～60歳	27	16.3	2.78			
	60歳以上	9	16.9	3.89			
F4 社会への貢献志向	20歳～25歳	66	17.8	3.23	.537	9	.084
	26歳～30歳	80	17.5	2.53			
	31歳～35歳	44	17.4	2.41			
	36歳～40歳	56	17.9	2.91			
	41歳～45歳	66	17.3	2.62			
	46歳～50歳	57	18.1	3.02			
	51歳～55歳	50	17.8	2.46			
	56歳～60歳	27	17.9	2.33			
	60歳以上	9	18.0	3.12			
UWES	20歳～25歳	66	44.1	1.78	2.640	9	.006**
	26歳～30歳	80	43.1	1.37			
	31歳～35歳	44	43.1	2.13			
	36歳～40歳	56	47.3	2.11			
	41歳～45歳	66	46.1	1.84			
	46歳～50歳	57	50.4	2.24			
	51歳～55歳	50	50.4	1.98			
	56歳～60歳	27	50.6	2.79			
	60歳以上	9	57.2	6.56			

一元配置分散分析, *p<.05 **p<.01, UWES: ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度

表3 看護師としての経験年数別職業的アイデンティティ尺度得点とUWES総得点

n=455

尺度・下位尺度	経験年数	n	平均値	標準偏差	F値	自由度	p値
看護師の職業的アイデンティティ	5年以下	93	65.7	11.18	2.096	7	.043*
	6年～10年	83	64.7	8.57			
	11年～15年	62	67.5	11.43			
	16年～20年	68	68.1	10.55			
	21年～25年	61	67.8	10.30			
	26年～30年	37	69.0	10.67			
	30年以上	51	70.7	10.04			
F1 看護職の選択と成長への自信	5年以下	93	17.1	3.55	3.309	7	.002**
	6年～10年	83	16.6	3.17			
	11年～15年	62	17.5	3.68			
	16年～20年	68	17.6	2.99			
	21年～25年	61	17.5	3.54			
	26年～30年	37	18.3	3.03			
	30年以上	51	19.2	2.99			
F2 看護観の確立	5年以下	93	15.7	3.41	3.473	7	.001**
	6年～10年	83	15.7	2.80			
	11年～15年	62	16.9	3.58			
	16年～20年	68	17.0	3.79			
	21年～25年	61	17.3	3.32			
	26年～30年	37	17.2	3.65			
	30年以上	51	17.7	2.83			
F3 看護師として必要とされていることへの自負	5年以下	93	15.1	3.29	.687	7	.683
	6年～10年	83	15.0	2.66			
	11年～15年	62	15.6	3.47			
	16年～20年	68	15.7	3.09			
	21年～25年	61	15.3	3.01			
	26年～30年	37	15.7	2.87			
	30年以上	51	15.9	3.25			
F4 社会への貢献志向	5年以下	93	17.8	3.12	.259	7	.969
	6年～10年	83	17.4	2.41			
	11年～15年	62	17.6	2.90			
	16年～20年	68	17.8	2.70			
	21年～25年	61	17.8	2.47			
	26年～30年	37	17.8	3.15			
	30年以上	51	17.9	2.44			
UWES	5年以下	93	45.5	14.27	3.590	7	.001**
	6年～10年	83	41.1	13.05			
	11年～15年	62	46.5	14.36			
	16年～20年	68	48.3	15.98			
	21年～25年	61	46.9	16.12			
	26年～30年	37	49.6	14.68			
	30年以上	51	52.9	14.39			

一元配置分散分析, *p<.05 **p<.01, UWES: ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度

表4 性別・年齢区分別にみた看護師の職業的アイデンティティ下位尺度のUWESへの影響要因

属性	変数	標準化 係数β	有意確率	F値	R ²	調整済 R ²
性別 (n=455)	F1 看護職の選択と成長への自信	.173	.368	5.73	.640	.338
	F2 看護観の確立	.058	.721			
	F3 看護師として必要とされていることへの自負	.252	.120			
	F4 社会への貢献志向	.324	.124			
性別 (n=455)	F1 看護職の選択と成長への自信	.199	<.001**	65.82	.625	.390
	F2 看護観の確立	.185	.001**			
	F3 看護師として必要とされていることへの自負	.132	.022*			
	F4 社会への貢献志向	.230	<.001**			
年齢区 分別 (n=416)	F1 看護職の選択と成長への自信	.239	.111	10.68	.442	.400
	F2 看護観の確立	.174	.240			
	F3 看護師として必要とされていることへの自負	-.030	.856			
	F4 社会への貢献志向	.378	.013*			
年齢区 分別 (n=416)	F1 看護職の選択と成長への自信	.380	.688	23.75	.379	.363
	F2 看護観の確立	.393	<.001**			
	F3 看護師として必要とされていることへの自負	.425	.057			
	F4 社会への貢献志向	.431	.048*			
年齢区 分別 (n=416)	F1 看護職の選択と成長への自信	.354	.001**	32.90	.407	.394
	F2 看護観の確立	.362	.530			
	F3 看護師として必要とされていることへの自負	.415	.093			
	F4 社会への貢献志向	.487	<.001**			

重回帰分析（強制投入法），従属変数：UWES，自由度：4，*p<.05 **p<.01 UWES：ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度

ける経験を生じやすいと推測する。島津¹⁶⁾は、他者からの承認によりワーク・エンゲイジメントが高まるとしている。ゆえに、年齢にかかわらず高い職業的アイデンティティを示した「F4 社会への貢献志向」は、すべての年齢層で最も大きな影響を示すことになったと考えられる。

「F1 看護職の選択と成長への自信」は、41歳以上のみでワーク・エンゲイジメントへの有意な影響が示された。また、この下位尺度得点は年齢を重ねるとともに高まっていく傾向にあった。すなわち、「F1 看護職の選択と成長への自信」が高くなる41歳以上のみで、ワーク・エンゲイジメントに影響があることが明らかになった。川上¹⁷⁾は、40歳以上の看護師の職業継続意思は、専門職として自立性を発揮できることに関連しているとし、専門職としての自立性の発揮は看護師としての自己実現を指すと説明している。自己実現につながる高い実践力に基づく看護を行うことは、ワーク・エンゲイジメントを高めるとされる承認を患者から得る経験につながるのではないかと考える。また、高い実践力をもつ看護師は、F1で示される看護職の選択や成長への自信を有すること

が推測できる。以上のことから、経験年数が多く経験豊かな高年齢層の看護師は、高い実践能力を有していることから「F1 看護職の選択と成長への自信」が高く、ワーク・エンゲイジメントに影響を示したのではないかと考える。

「F2 看護観の確立」は、26歳～40歳のみでワーク・エンゲイジメントへ大きな影響を示した、畑中¹⁸⁾は、自己の看護観がゆらぐ体験により看護観は形成されるとしており、そうして形成された看護観を意識した看護実践を積み重ねることで、看護観は発展するとしている。宮地¹⁹⁾は、経験年数が5～10年の管理職でない看護師は、実践したい看護と現実とのギャップといった感情体験が目指す看護師像に影響しているとしている。これらから26歳～40歳は、実践経験の中で理想と現実の葛藤といった自己の看護観が揺らぐ体験により看護観を形成していると考えられる。さらに、形成された看護観に基づいて看護を実践することがやりがいとなり、ワーク・エンゲイジメントに有意な影響を及ぼしたと考えられる。一方で、20歳～25歳と41歳以上では有意な影響がみられなかった。畑中¹⁸⁾は、看護観は看護実践の中で形成さ

れ、発展していくとしていることから、看護観には看護実践の経験が大きく影響すると考えられる。そのため、20歳～25歳は看護実践の経験が少なく自己の看護観を形成している過程にあると推測されることから、ワーク・エンゲイジメントへの影響を示さなかったと考えられる。北爪ら²⁰⁾は、管理職に就いていない40歳～60歳の看護師は、熟練した技を実践を通して伝達することを役割として自覚しているとしている。このことから、自己の看護観に則した看護実践からやりがいを得るのではなく、磨き上げた技術を指導し、その技術が活用されていくことがやりがいにつながっていると考えられる。

看護師の職業的アイデンティティの低下は、離職につながる⁵⁾ことから、離職願望を有している看護師にとって、より重要になると考えられる。離職願望は経験年数3年以上5年未満が最も高く²¹⁾、自信の喪失は経験年数が低いほど離職につながる^{22) 23)}。離職願望が高まる年齢を含む26歳～40歳において「F2 看護観の確立」がワーク・エンゲイジメントに影響していたことから、看護観を確立していくことが、生き活きとやりがいや誇りを感じながら職業を継続することにつながると考えられる。また、もともと有している「F4 社会への貢献志向」をより高めることが有用であると考えられる。それらのことが、ひいては離職低下につながっていくと考えられる。

2. 本研究の限界

男性看護師のデータにおいて統計解析に十分なデータが得られなかったことから、性別による違いについて、明言できなかった。また、本研究の結果は、調査対象の病床規模別病院割合が全国の割合と近似し、看護師数や離職率が全国平均であるとはいえ、A県内の一部の施設に勤務する看護師から得られたデータによるものである。

結 論

看護師の職業的アイデンティティがワーク・エンゲイジメントへ及ぼす影響を明らかにすることを目的とし、A県内の病院に勤務し患者に直接看護実践を行う看護師を対象として調査を行った結果、以下のことが明らかとなった。

1. 女性看護師の職業的アイデンティティは下位尺度すべてにおいてワーク・エンゲイジメントへの有意な影響が示され、「F4 社会への貢献志向」、「F1 看護職の選択と成長への自信」、「F2 看護観の確立」、「F3 看護師として必要とされている

ことへの自負」の順に影響が大きかった。

2. 男性看護師の職業的アイデンティティは下位尺度すべてにおいてワーク・エンゲイジメントへの有意な影響を示さなかった。

3. 女性看護師のすべての年齢区分で、「F4 社会への貢献志向」がワーク・エンゲイジメントへ有意な影響を示した一方で、「F3 看護師として必要とされていることへの自負」は影響を示さなかった。さらに、「F1 看護職の選択と成長への自信」は41歳以上のみで、「F2 看護観の確立」は26歳～40歳のみで、有意な影響を示した。

利益相反

本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

謝 辞

本研究を進めるにあたり、調査にご協力いただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

文 献

- 1) 厚生労働省：看護職員確保対策，[オンライン <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525.html>]，厚生労働省，2. 16. 2019
- 2) 日本看護協会：2019病院看護実態調査，[オンライン <https://www.nurse.or.jp/home/publication/research/index.html>]，日本看護協会，1. 16. 2021
- 3) 尾野裕美：就業者のキャリア焦燥感と離職意思－ワーク・エンゲイジメントの高低による比較－，カウンセリング研究，51(1)，39－50，2018
- 4) Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, et al. : The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness Studies, 3, 71－92, 2002
- 5) 高橋美和：看護師の離職意思の経年的変化と関連する要因，日本看護協会論文集(看護管理)，43, 459－462, 2013
- 6) Ericson, E.H. : 自我同一性 アイデンティティとライフサイクル，小此木啓吾訳編，誠信書房，東京，1987
- 7) グレグ美鈴：看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築，看護研究，35(3)，196－204，2002

- 8) 落合幸子, 紙谷克子, Parida Muhammad : 看護師の職業的アイデンティティの発達過程, 茨城県立医療大学紀要, 12, 75-82, 2007
- 9) 藤井恭子, 野々村典子, 鈴木純恵 : 医療系学生における職業的アイデンティティの分析, 茨城県立医療大学紀要, 7, 131-142, 2002
- 10) 島津明人, 小杉正太郎, 鈴木綾子, 他 : ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の信頼性・妥当性の検討, 日本産業衛生学会講演集, 80, 3044, 2007
- 11) 中村博文, 渡辺尚子, 浅井美千代 : 男性看護師の職業的アイデンティティに影響を及ぼす要因の構造的な分析, 北日本看護学会誌, 18(1), 29-37, 2015
- 12) 吉村千草, 原田博子, 山田千尋 : 女性看護師における働きやすさ・職業的アイデンティティと職業継続・職場定着意志の関係, 日本医療・病院管理学会誌, 55(4), 5-15, 2018
- 13) 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, 日本看護協会論文集(看護管理), 49, 155-158, 2019
- 14) Schein, E.H. : キャリアダイナミクス(第11版), キャリア・サイクルの段階と課題, P38-50, 二村敏子・三善勝代監訳, 白桃書房, 東京, 2003
- 15) 原田彩奈, 森山明美, 佐久間夕美子 : 看護職志望動機に関する文献検討 : 40年間の時代の変化を踏まえて, 看護展望, 40(1), 79-85, 2015
- 16) 島津明人 : ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化, 日本職業・災害医学会会誌, 63(4), 205-209, 2015
- 17) 川上美里, 津本優子, 内田宏美 : 役職に就いていないキャリア後期看護師の職業継続意思とその要因, 島根大学医学部紀要, 36, 23-30, 2013
- 18) 畑中順子, 伊藤収 : 看護観が体験から発展するまでの看護師の思考プロセス, 日本看護科学会誌, 36, 163-171, 2016
- 19) 宮地由紀子, 久米弥寿子 : 中堅看護師のキャリアビジョン形成に影響を及ぼした経験と支援, 武庫川女子大学看護学ジャーナル, 6, 57-67, 2021
- 20) 北爪明子, 千明政好, 関由紀子 : 女性のライフイベントを経験しキャリア後期まで勤務継続できた要因と役割自覚-病院に勤務する看護師に焦点をあてて, 日本看護学会論文集(看護管理), 39, 291-293, 2008
- 21) 池田道智江, 平野真紀, 坂口美和, 他 : 看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響, 日本看護科学会誌, 31, 46-54, 2011
- 22) 小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子 : 看護師の離職を招いた要因 看護基礎教育課程修了後6年未満の看護師に焦点をあてて, 医療看護研究, 4(1), 72-78, 2008
- 23) 並川聖子 : 新卒看護師の入職後直面する困難に関する研究 入職1ヵ月後と1年後に焦点を当てて, 旭川大学保健福祉学部研究紀要, 5, 25-31, 2013