



| | |
|--------------|--|
| Title | 病院勤務助産師のワーク・エンゲージメントに関する研究 |
| Author(s) | 川内, 恵美子 |
| Citation | 大阪大学, 2017, 博士論文 |
| Version Type | |
| URL | https://hdl.handle.net/11094/67070 |
| rights | |
| Note | やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。 |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

| | |
|---|----------------------------|
| 氏名 (川内 恵美子) | |
| 論文題名 | 病院勤務助産師のワーク・エンゲージメントに関する研究 |
| <p>【背景】労働者のメンタルヘルスについてこれまでの研究は、バーンアウトのようなネガティブな心理的要因を扱ったものがほとんどであった。しかし2000年以降、ポジティブ心理学が注目されるようになり2002年にSchaufeliらによってワーク・エンゲージメントという概念が提唱された。ワーク・エンゲージメントは労働者のメンタルヘルスのポジティブな要因を扱ったもので、特定の対象、出来事、個人、行動に向けられた一時的な状況ではなく、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。先行研究では、ワーク・エンゲージメントは仕事のパフォーマンスの向上、職務満足度や職場定着などと関連しており、看護の分野でも研究が進められ、ケアの質の向上や患者満足度等と関連していることが報告されている。しかし、助産師を対象としたワーク・エンゲージメントの研究はほとんど行われていない。病院の産科病棟で勤務している助産師の約7割は混合病棟で働いており、産科と他科を同時に受け持つ場合もあり特殊な働き方をしている。妊産婦に対するケアの向上のために、助産師のバーンアウトなどのネガティブな心理的側面だけでなく、ワーク・エンゲージメントのポジティブな心理的側面の両面から検討する必要があると考えた。</p> | |
| <p>【研究1】「産科病棟勤務助産師のワーク・エンゲージメント測定尺度の予備調査」</p> <p><u>目的</u>：ワーク・エンゲージメント尺度UWES (Utrecht Work Engagement Scale)日本語版を使用し、病棟勤務助産師のワーク・エンゲージメントを1年間の前向きコホート調査で測定し、安定した結果が得られるかを検証することを目的とした。<u>方法</u>：地域周産期医療センター1施設で2009年4月～2010年3月までの1年間（5月、7月、翌2月）の3時点で調査した。産科病棟に勤務する助産師22名から完全回答が得られた。UWES合計得点の平均値を上記3時点で対応のある一元配置分散分析を行った。<u>結果・考察</u>：助産師全体(n=22)で1年間の調査でUWESの合計得点に差はなく、病院で勤務する助産師のUWES得点は評価時期によって結果に差がなかった。</p> | |
| <p>【研究2-1】「産科病棟に勤務する助産師・看護師・産科医師のワーク・エンゲージメントとバーンアウト」</p> <p><u>目的</u>：助産師と協働する看護師・産科医師のワーク・エンゲージメントを明らかにし職種間の比較および一般労働者との比較検討を行うことを目的とした。<u>方法</u>：自記式質問紙調査、期間は2012年9月～11月で一つの県の産科病棟に勤務する助産師を対象とした悉皆調査を行った。51病院に協力を依頼し20病院から同意が得られ、助産師170名、看護師59名、産科医師48名を対象とした。また、比較対象となる一般労働者は日本人のワーク・エンゲージメント (UWES日本語版) (サブカテゴリーは活力、献身、没頭) とバーンアウト (Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)) (サブカテゴリーは疲弊感、シニシズム、職務効力感) を扱った先行研究のデータを使用した。<u>結果・考察</u>：UWESの活力と献身で助産師は看護師よりも高く(p=0.003, p=0.004)、産科医師とは差がなかった。また、没頭では助産師は看護師、産科医師と差はなかった。一方、MBI-GSでは助産師は疲弊感で看護師、産科医師と差はなく、シニシズムで助産師は看護師よりも低く(p=0.005)、職務効力感で助産師は産科医師よりも低かった(p=0.016)。また、一般労働者との比較では、助産師はUWESの活力、献身が高く(p=0.002, p<0.001)、MBI-GSの疲弊感が高かった(p=0.016)。以上の結果より、助産師は一般労働者や産科病棟で</p> | |

働く他職種と比べても疲弊感が高い集団であったが、ワーク・エンゲージメントは高かった。助産師の高いワーク・エンゲージメントに関する要因について検討することは重要であると考えられた。

【研究2-2】「ワーク・エンゲージメントが高いスタッフ助産師と直属上司との関係」

目的：スタッフ助産師と直属上司のワーク・エンゲージメントを比較検討するとともに、ワーク・エンゲージメントが高いスタッフ助産師と直属上司のメンタルヘルスとの関連を検討することを目的とした。

方法：スタッフ助産師と直属の上司をマッチングさせ、スタッフ助産師96名、直属上司17名を分析対象とした。スタッフ助産師と直属上司で対応のないt検定で比較し、さらに高ワーク・エンゲージメントのスタッフ助産師に関連する要因を調べるためロジスティック回帰分析を行った。結果・考察：UWESでは合計得点と全てのサブカテゴリーで直属上司がスタッフ助産師よりも有意に高い値を示した。しかし、MBI-GSの3つのサブスケールではスタッフ助産師と直属上司の間で差がなかった。また、ワーク・エンゲージメントが高いスタッフ助産師に関連していたのは直属上司の職務効力感（調整済みオッズ比1.93）とシニシズム（調整済みオッズ比2.01）であった。これらから直属上司の仕事に対し達成感の得られている姿勢や、またスタッフ助産師に適度な距離感を与えることで自立性が高められワーク・エンゲージメントが向上すると考えられた。

【研究2-3】「産科病棟で働く助産師の仕事中の身体的活動度および快適さと仕事に対するメンタルヘルスとの関連」

目的：産科病棟で働く助産師の仕事中の身体的活動度と仕事の快適さと仕事に対するメンタルヘルスとの関連を明らかにすることを目的とした。方法：本研究では「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」をVisual Analogue Scale (VAS)を使用し測定しメンタルヘルスの代表的な指標であるワーク・エンゲージメント、バーンアウトおよびワーカホリズムとの関連を検討した。スタッフ助産師のワーカホリズムは仕事の快適さと仕事中の身体的活動度との間に関連を認めなかつたが、ワーク・エンゲージメントは、仕事の快適さと仕事中の身体的活動度と正の関連があり、高いワーク・エンゲージメントを有するスタッフ助産師は低いワーク・エンゲージメントを有するスタッフ助産師と比較して、高い仕事の快適さと仕事中の身体的活動度を認識していた。バーンアウトの下位尺度である疲弊感とシニシズムで仕事の快適さとは負の関連があつたが、仕事中の身体的活動度との関連はなかつた。しかし、高い疲弊感を有するスタッフ助産師の仕事中の身体的活動度は低下していないが、高いシニシズムを有するスタッフ助産師では低下していた。したがって、バーンアウトの疲弊感の段階では身体的活動度を低下させなかつたスタッフ助産師も、一定以上のシニシズムを有する段階に達すると、身体的活動度が低下している可能性が示唆された。スタッフ助産師が「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」を自覚することにより、メンタルヘルスの悪化予防のためのセルフケアにつなげることが期待された。

【まとめ】従来の看護職のメンタルヘルスについての研究では、ネガティブな心理的側面だけが研究されてきたが、本研究ではポジティブな心理的側面であるワーク・エンゲージメントを同時に検討し、スタッフ助産師のメンタルヘルスの特徴を明らかにした。特に直属上司の職務効力感とシニシズムがスタッフ助産師の高いワーク・エンゲージメントと関係しており、スタッフ助産師の良いメンタルヘルスを保つためには上司との関連が重要であることが示唆された。また、「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」からワーク・エンゲージメントやバーンアウトを評価し、「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」を評価したり、これらを指標に介入を行ったりすることで、今後のスタッフ助産師のメンタルヘルスの向上に向けた支援へつながることが期待された。

様式 7

論文審査の結果の要旨及び担当者

| | | | |
|---------|-----------|--|------|
| | 氏名(川内惠美子) | | |
| 論文審査担当者 | (職) | | 氏名 |
| | 主査 教授 | | 大橋一友 |
| | 副査 教授 | | 渡邊浩子 |
| | 副査 教授 | | 井上智子 |

論文審査の結果の要旨

本論文は、病院勤務助産師のメンタルヘルスについて、従来行われてきたバーンアウト（BO）などのネガティブな心理的侧面だけではなく、ワーク・エンゲージメント（WE）というポジティブな心理的侧面に焦点を当てて検討し、病院勤務助産師のメンタルヘルスの向上を目的とした研究である。第一章では病院勤務助産師（n=22）を対象に、WE尺度であるUWES-J (Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale)を用いて、WEの1年間の前向きコホート調査を行い、UWES-Jの得点は1年間を通じて変動は少ないことを証明した。第二章では、兵庫県の分娩を取り扱う病院を用いた悉皆調査を行い、同じ病棟で働く助産師、看護師、産科医のWEとBOの比較、スタッフ助産師と直属上司のメンタルヘルスの関係、仕事に対するメンタルヘルス（WE、BO、ワーカホリズム（WH））と「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」の関連を検討した。その結果、助産師は産科病棟で働く看護師や一般労働者と比較し、BOの下位尺度の疲弊感が高いにもかかわらず、WEを高く維持していることが明らかになった。また、助産師全体ではWEは高かったが、スタッフ助産師は直属上司と比較して、WEが有意に低かった。さらにスタッフ助産師のWEと直属上司のWEとBOの関係をロジスティック回帰分析し、WEが高いスタッフ助産師に関連していたのは直属上司の職務効力感（adjusted odds ratio, 1.93）とシニシズム（adjusted odds ratio, 2.01）であった。この結果より、直属上司の仕事に対するメンタルヘルスとスタッフ助産師のWEに関連があることが証明された。一方、仕事中の積極的な活動と仕事の快適さは職場での日常業務を円滑に行うために重要な項目である。そこで「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」をVisual Analogue Scale (VAS)で測定し、メンタルヘルスの指標（WE、BO、WH）との関連を検討した。WEは「仕事中の身体的活動度」と「仕事の快適さ」と正の関連があり、BOでは下位尺度である疲弊感とシニシズムで「仕事の快適さ」とは負の関連があったが、「仕事中の身体的活動度」との関連はなかった。WHは両者との間に関連を認めなかった。これらの結果は、スタッフ助産師はBOの状態であっても仕事の快適さは減少しているものの、仕事中の身体活動度を減じていないことを示していた。一方で、WEはスタッフ助産師が心身ともに良好な状態で仕事ができていることを評価していた。これらの結果より、BOよりWEの方が快適な仕事の状況を反映できるメンタルヘルスの評価指標であると考えられた。

本論文は今までに報告がない日本の助産師のWEの実態を明らかにし、BOやWHなどのメンタルヘルスの指標と比較することでWEの優位性を証明した研究である。今後、スタッフ助産師の労働環境の改善や離職防止に役立つ研究であると考えられた。

以上の審査結果から、本論文は博士（保健学）の学位授与に値すると考えられる。