

訪問看護ステーション管理者のワーク・エンゲイジメントとその関連要因

佐々木純子* 難波峰子** 二宮一枝**

要旨 ワーク・エンゲイジメント（以下WE）は仕事全般に向けられたポジティブで充実した心理状態であり、WEの高い者は職務満足が高く、離職率も低いとされている。本研究は訪問看護ステーション（以下訪看ST）管理者の職務背景によるWEの違いを明らかにすることを目的とした。全国の訪看ST 6,008ヶ所（2012年1月時点）のうち、各県ごとに1/2無作為抽出し、廃止休止の事業所を除く2,882ヶ所の管理者を対象とし、無記名自記式の調査票にて調査した。項目は管理者の基本属性、職務背景（ST開設の経緯等）、訪看STの組織要因と、WEとしてUWES-J短縮版を用いた。回収834名（回収率29%）のうち欠損のない749名を分析対象とした。WE得点が高いと違いがあった職務背景として、開設・就任の経緯、研修の受講、訪看ST以外での管理経験があり、登録資格や学歴での差は見られなかった。また、収支状況では黒字群ではWE得点が高いと高く、訪看ST管理者のWEは職務背景の差異によって違いが生じる可能性の示唆を得た。

キーワード：訪問看護ステーション、看護管理者、ワーク・エンゲイジメント、職務背景

1. 諸言

超高齢社会わが国の急速な高齢率の進行のなか、国民の70%以上は、人生の最終段階になっても病状が安定している限りにおいて自宅で療養することを望んでおり¹⁾、在宅医療・介護の需要は増加の一端を辿っている。在宅療養者への支援サービスとして、訪問看護ステーション（以下訪看ST）はその重要性を増してきている。2014年6月に成立した「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」のもと、訪看STはその量・質ともに充実を図っていく必要があるものの、訪看STの設置数、訪問看護師数ともに国民の需要を満たしていない状況にある²⁾。

訪看STの職務環境は、病院に比べて離職率が高く慢性的な人手不足を抱えていること²⁾、管理者はスタッフに比べてストレスが高く、バーンアウトにいたる要因の高いことなどが報告されている³⁾。しかし、近年は、仕事が健康に及ぼすポジティブな側面に焦点を当てた研究が注目されてきている。その代表として、Schaufeliらにより提唱されたワーク・エンゲイジメント（以下WE）がある⁴⁾。WEは、

仕事全般に向けられたポジティブで充実した心理状態であり活力・熱意・没頭により特徴づけられると定義されており、仕事にやりがいを感じ、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とされている。先行研究ではWEの高い者は職務満足感や組織へのコミットメントが高いこと、バーンアウトや離職率が低いこと、部下への適切なリーダーシップ行動がとれることなどが報告されている^{5), 6), 7)}。看護職者を対象にしたものでは、WEが高いほど身体症状やうつ症状が少ないこと⁸⁾、仕事への効率性やケアの質の向上、患者満足度との関連などが報告されている^{9), 10), 11)}。このようにWEは、個人要因としての自発性、学習への動機付けなどの他、仕事の裁量権などの職務資源との関連や、組織行動要因に関連することが明らかにされており、看護職者の心理・健康面ともに、ケア質の向上を促進する要因の一つと考えられている。さらに、WEが高ければその情動は周囲の人間にも伝播する¹²⁾とされている。

以上のことから、看護管理者が職場でWEを高く保っていることは、管理業務への積極性として有

*香川県立保健医療大学保健医療学部看護学科

**岡山県立大学保健福祉学部看護学科

〒761-0123 香川県高松市牟礼町原281-1

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

効なリーダーシップ行動となり、スタッフの心理的健康とケアの質の向上、さらには、訪看 ST の充実に寄与すると考えられる。しかしながら、わが国において、訪看 ST の管理者に焦点をあて、その活力ある仕事・WE という観点から、職務背景の違いを明らかにした研究は報告されていない。先述したように、わが国の社会保障制度の中で、訪看 ST は役割を期待されており、訪看 ST 管理者の活力ある職務行動への背景要因を検討することは、今後の訪看 ST の拡充にむけた基礎的資料としての意義は高いと考える。

そこで、本研究では訪看 ST 管理者の職務背景の特性（個人要因・組織要因）による WE の違いを明らかにすること目的とした。

2. 研究方法

1) 調査対象

調査対象者は、WAM ネットに掲載された全国の訪看 ST 6,008 ケ所（2012 年 1 月時点）のうち、各県ごとに 1/2 無作為抽出し、廃止休止の事業所を除く 2,882 ケ所の管理者とした。回収 834 名（回収率 29%）のうち調査項目に欠損のない 749 名を分析対象とした。

2) 調査方法と期間

無記名自記式の調査票を用いて郵送法にて実施した。調査期間は 2012 年 3 月～6 月とした。

3) 調査項目

調査票は管理者の個人属性、所属する訪看 ST 事業所の組織属性、収支状況、WE で構成した。

(1) 訪看 ST 管理者の個人特性

訪看 ST 管理者の基本属性としては、年齢、性別、登録看護資格、最終学歴、看護職としての経験年数、訪看 ST 以外（病棟など）での看護管理経験の有無、訪看 ST での経験年数、訪看 ST での管理者経験年数、管理者研修会等の受講の有無、訪看 ST での管理者になった経緯、自らが訪看 ST を開設したかどうかと現在の年収とした。

(2) 訪看 ST 事業所の組織特性

訪看 ST 組織特性としては、開設（経営）主体、組織規模として常勤換算での職員数と、収支状況（黒字、均衡、赤字、不明）とした。

(3) ワーク・エンゲイジメントの測定尺度

WE の測定には Schaufeli らが開発^{4), 13)}し、島津らが翻訳した日本語版ワーク・エンゲイジメント尺度 UWES-J 短縮版を用いた。これは 3 つの下位概念を持ち、“仕事をしていると活力がみなぎるように感じる”などの「活力 (Vigor)」3 項目、“仕事に熱心である”などの「熱意 (Dedication)」3 項目、“仕事に没頭しているとき幸せだと感じる”などの「没頭 (Absorption)」3 項目で構成された全 9 項目の尺度である。日本では島津らの調査において信頼性、妥当性の確認がされており、17 項目の完全版より短縮版の方がより適合度が高いことが報告されている¹⁴⁾ことから、本研究では短縮版を採用した。各質問項目について「全く無い」から「いつも感じている」までの 7 件法で求め、それぞれ 0 点から 6 点で得点化し、得点が高いほどポジティブな心理状態であることを意味している。

4) 分析方法

分析はまず基本統計を確認し、訪看 ST 管理者の個人属性と所属する組織の属性について、それぞれの群での WE 得点の差を t 検定および一元配置分散分析にて検討した。データの集計および解析には、統計解析パッケージ IBM SPSS 22.0 for Windows を使用した。

5) 倫理的配慮

調査票に研究の趣旨、匿名性の確保、研究以外の目的に使用しないこと、研究参加への任意性を明記し、自由意志での回答を依頼して郵送し、調査票の返信をもって調査同意が得られたものとみなした。本研究は岡山県立大学倫理委員会の承認を得て実施した（2010 年 6 月 8 日倫理審査会承認）。

3. 研究結果

1) 訪看 ST 管理者の個人属性と事業所の組織属性

訪看 ST 管理者の個人属性と事業所の組織属性は表 1 に示した。

(1) 訪看 ST 管理者の個人属性

対象者の性別構成では女性が 711 名（94.9%）、男性が 38 名（5.1%）と、大多数を女性が占めていた。平均年齢は 49.2 ± 7.8 歳であった。最終学歴は専門学校卒業者が 619 名（82.6%）と最も多く、短期大学 65 名（8.7%）、大学 41 名（5.5%）であっ

表1 訪問看護ステーション管理者の個人属性・組織属性とワーク・エンゲイジメント

		n = 749			
項目		n	(%)	mean	SD
個人属性	性別	男	38	(5.1)	
		女	711	(94.9)	
	年齢	全体平均		49.2歳	7.8
	ST登録の看護資格	看護師	722	(96.4)	
		保健師	27	(3.6)	
	最終学歴	専門学校	619	(82.6)	
		短期大学	65	(8.7)	
		大学	41	(5.5)	
		大学院	14	(1.9)	
		その他	10	(1.3)	
	年収	300万以下	70	(9.3)	
		300～500万	341	(45.5)	
		500万以上	338	(45.1)	
	看護経験年数	平均年数		24.8年	8.0
	ST経験年数	平均年数		8.8年	4.9
		5年未満	182	(24.3)	
		5～10年未満	209	(27.9)	
		10～15年未満	250	(33.4)	
		15～20年未満	101	(13.5)	
		20年以上	7	(0.9)	
組織属性	STでの管理者としての経験年数	平均年数		5.9年	4.5
		5年未満	368	(49.1)	
		5～10未満	212	(28.3)	
		10年以上	169	(22.6)	
	ST以外での看護管理の経験	あり	313	(41.8)	
		なし	436	(58.2)	
	STの管理者になった経緯	自分から希望した	78	(10.4)	
		その他の状況にて	671	(89.0)	
	ST開設の経緯	自分が開設した	97	(13.0)	
		所属する組織が開設した	652	(87.0)	
	管理者研修の受講経験	あり	439	(58.6)	
		なし	310	(41.4)	
	開設主体	医療法人	289	(38.6)	
		会社・営利法人	197	(26.3)	
		社団・財団法人	122	(16.3)	
		社会福祉法人	50	(6.7)	
		協同組合	34	(4.5)	
		国・地方公共団体	26	(3.5)	
		NPO	15	(2.0)	
		公的社会保険関係団体	4	(0.5)	
		その他	12	(1.6)	
	経営状態	黒字	311	(41.5)	
ワーク・エンゲイジメント		均衡	229	(30.6)	
		赤字	145	(19.4)	
		わからない	64	(8.5)	
	職員規模	平均人数		4.69人	2.3
		3人以下	218	(29.1)	
		3.1～5.0人	314	(41.9)	
		5.1～10.0人	190	(25.4)	
		10.1人以上	27	(3.6)	
ワーク・エンゲイジメント		平均得点		3.86	1.2

た。訪看 ST での登録資格は看護師 722 名 (96.4%) であった。看護職としての総合した平均経験年数は 24.8 ± 8.0 年で、訪看 ST での看護経験年数は平均 8.8 ± 4.9 年であった。訪看 ST の平均管理経験年数は 5.9 ± 4.5 年であり、管理経験 5 年未満の者が 368 名 (49.1%) と最も多かった。年収は 500 万円以上の者 338 名 (45.1%) と、300 万円から 500 万円の者 341 名 (45.5%) とほぼ同数であり、300 万円以下の者も 70 名 (9.3%) みられた。訪看 ST の開設では、自分が開設した者 97 名 (13.0%) であり、管理者への就任の経緯では、自分から希望して管理者になった者は 78 名 (10.4%) と少数であった。また、訪看 ST 以外での看護管理の経験を有する者は 313 名 (41.8%) と半数以下であったが、何らかの管理者研修を受講した者は 439 名 (58.6%) であった。


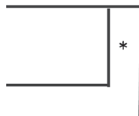
(2) 訪看 ST 事業所の組織属性

対象者の所属する訪看 ST の開設主体別比率は、医療法人が 289 名 (38.6%) と最も多く、次いで会社・営利法人 197 名 (26.3%)、社団・財団法人 122 名 (16.3%) となっていた。事業所毎の収支状況では、黒字経営の事業所 (黒字群) は 311 名 (41.5%)、均衡状況の事業所 (均衡群) は 229 名 (30.6%)、赤字経営の事業所 (赤字群) は 145 名 (19.4%) となっており、収支状況がわからないと回答した事業所 (不明群) が 64 名 (8.5%) であった。職員規模では平均人員は 4.69 ± 2.29 人で、3.1 人から 5.0 人の事業所が最も多く、5 人以下の事業所が全体の 7 割を占めていた。

また、本研究での対象となった訪看 ST 管理者全体での WE 得点は 3.86 ± 1.17 点であった。

表 2. 訪問看護ステーション管理者の個人属性・組織属性とワーク・エンゲイジメント得点の比較

n = 749

		WE得点				
項目		n	mean	SD	p値	
個人属性	ST登録の看護資格	看護師	722	3.84	1.17	ns 1)
		保健師	27	4.09	1.16	
	最終学歴	専門学校	619	3.84	1.16	ns 2)
		短期大学	65	3.89	1.29	
		大学	41	4.08	1.08	
		大学院	14	4.40	0.93	
		その他	10	3.10	1.33	
		年収	300万以下	70	3.72	
		300～500万	341	3.65	1.21	
		500万以上	338	4.08	1.04	
	STでの管理者としての経験年数	5年未満	368	3.68	1.17	 * 0.000 2)
		5～10未満	212	3.85	1.17	
		10年以上	169	4.24	1.06	
	ST以外での看護管理の経験	あり	313	4.02	1.12	0.001 1)
		なし	436	3.74	1.19	
	STの管理者になった経緯	自分から希望した	78	4.42	0.91	0.000 1)
		その他の状況にて	671	3.79	1.18	
	ST開設の経緯	自分が開設した	97	4.41	1.00	0.000 1)
		所属する組織が開設した	652	3.78	1.17	
	管理者研修の受講経験	あり	439	3.97	1.11	0.002 1)
		なし	310	3.70	1.23	
組織属性	経営状態	黒字	311	4.02	1.11	 * 0.000 2)
		均衡	229	3.90	1.15	
		赤字	145	3.61	1.22	
		わからない	64	3.44	1.23	
	職員規模	3人以下	218	3.93	1.19	ns 2)
		3.1～5.0人	314	3.76	1.14	
		5.1～10.0人	190	3.88	1.20	
		10.1人以上	27	4.21	1.03	

※表示は 1)t検定 2)一元配置分散分析 * : $p < 0.05$

2) 訪看 ST 管理者の個人属性・組織属性とワーク・エンゲイジメント

訪看 ST 管理者の個人属性と事業所の組織特性と WE の得点は表 2 に示した。

(1) 訪看 ST 管理者の個人属性とワーク・エンゲイジメント得点

個人属性による WE 得点では、訪看 ST での管理者としての経験年数 10 年以上の者の得点が最も高く、それ以下の 5～10 年未満、5 年未満の者との間で有意な差がみられた。また、WE 得点が有意に高く違いがみられた項目は、希望して管理者になった者、自らが ST を開設した者、何らかの管理者研修を受講した者、訪看 ST 以外での看護管理の経験を有する者であった。年収では 500 万円以上の者の得点が最も高く、次いで 300 万円以下の者であり、年収 500 万円以上の者とその他の者とで WE 得点に有意な差がみられた。また、登録資格や最終学歴での差はみられなかった。

(2) 訪看 ST 事業所の組織属性とワーク・エンゲイジメント得点

訪看 ST 事業所の組織属性による WE 得点では、収支状況において黒字群の WE 得点が最も高く、黒字群と赤字群、黒字群と不明群との間での有意な差がみられた。また、事業所の人員規模では WE 得点において有意差はみられなかった。

4. 考察

本調査は、全国の訪看 ST のうち 1/2 の無作為抽出された訪看 ST の管理者を対象として、管理者の実態と WE の関係を明らかにすることを目的とした。回収率は 29% とやや低いものの本調査での対象者は、平均年齢や訪看 ST での経験年数など、全国調査での先行研究とほぼ同様の結果であった^{15), 16), 17)}。また、組織特性としての設置主体別比率でも厚生労働省の介護サービス事業所比率とほぼ同様の結果¹⁸⁾であったことから、一般的な訪看 ST での管理者集団としての代表性を十分に有すると考える。

1) 訪看 ST 管理者の個人特性によるワーク・エンゲイジメントの比較

本研究における訪看 ST 管理者全体での WE 得点の平均値は 3.86 ± 1.17 点であった。国内での看護

職者を対象にした先行研究^{19), 20)}や、一般労働者を対象にした先行研究²¹⁾に比べると WE 得点は高く、本研究では訪看 ST の管理者は、職務に対して充実しており、仕事から活力を得て、生き活きと職務を遂行していると言える。一方、海外での看護職一般を対象にした先行研究では WE 得点は 2.87 から 4.63 点と開きがみられ^{9), 10), 22) -25)}、これらとの比較においては本研究の結果は一概に高い得点とは言えず、WE は国による文化的背景や、社会環境などの違いによって差が見られるのではないかと考えられる。

本研究では管理者としての経験の長い者の方が、短い者より WE 得点が高い傾向がみられた。本調査での訪看 ST 管理者は、訪看 ST での管理経験年数が 5 年未満の者が 49.1% とほぼ半数を占め、これは先行研究と同様であった¹⁵⁾。歴史的にも病院と比べて訪看 ST の制度は新しく、管理の経験が浅い者が多数を占めることは否めない。しかし、本研究結果では、訪看 ST 以外での看護管理の経験のある者の方が、無い者より WE 得点が高かったことや、何らかの管理者研修を受講している者の方の WE 得点が高かったことから、管理者としての様々な経験を積み重ねていくことが訪看 ST の看護管理への自信につながり、訪看 ST 管理者としての仕事の活力に影響するのではないかと考える。訪問看護の現場では家庭と仕事との両立での葛藤²⁶⁾も報告されており、離職率の高さなどによる慢性的な人員不足があり、職務継続そのものへの困難性も推察される。このような訪看 ST の人員不足の状況は、労務管理での責任を担う訪看 ST 管理者にとってもストレス要因にもなり得ることから、訪看 ST 管理者が豊かに職務経験を積んで活力を持って訪看 ST での職務の継続ができるよう何らかの支援対策が必要と考える。

また、訪看 ST 管理者への就任の経緯では、自ら希望して管理者になった者とそうでない者とは WE 得点に差がみられた。自ら管理者を望んで就任した者の方が仕事へのモチベーションが高いであろうことは推測でき、差がみられたと考えられるが、本研究では訪看 ST 管理者への就任において自ら希望した者は 10.4% と少数であった。訪看 ST 管理者はスタッフに比べてストレスが高く、バーンアウトのリスクが高いこと^{3), 8), 27)}、所得において病棟勤務との差があることも報告されており²⁾、現時点では訪看 ST 管理者への就任が看護職にとってまだ魅力あるキャリアとはなっていないことが推測され

る。しかし、本研究では自らが訪看STを開設した者は、13.0%と少数ではあるものの、WE得点は、組織が開設した者より有意に高い結果が得られた。したがって、自らが訪看ST事業所を開設して管理・運営することは、高い仕事への活力となると考えられる。また、年収500万円以上の者のWE得点が、他の群より有意に高いという結果であった。この年収額は、対象者の平均年齢や経験年数から見ても、看護職としてベテランの域にあることが想定される。職務に見合った妥当な報酬を得ることが管理者としてのWEの高める要因になるのではないかと考える。

以上のことから、訪看STの発展には、訪看STの管理運営に関する研修の強化を図り、職務に見合った妥当な報酬を得ることができるよう、そして自ら開設し管理運営できる者を増やすこと等の方策が望まれる。

2) 訪看ST事業所の組織特性によるワーク・エンゲイジメントの比較

本調査での訪看ST事業所の組織属性において、WE得点に差が見られたものは経営状態であった。黒字群は4割であったが、黒字群の方が、赤字群や不明群よりWE得点が高かった。これは、先行研究でも収支の状況が良いほど管理者の現在の業務に対する満足度が高い傾向が報告されており¹⁵⁾、収支の悪化は精神的負担感やストレス要因に十分なりうる¹⁶⁾と考える。赤字群や不明群は経営管理への危惧が大きなストレスとなり、WEを低下させていると推測される。一方、WEの向上は自己効力感を増強し、それがさらにWEを向上させるという上向きのスパイラルを形成するとされており¹²⁾、黒字群は、訪看ST管理者の自信や精神的なゆとりから、自己効力感の高まりが生まれ、それがさらにWEを高めるといいう上向きのスパイラルを生むことが推察される。訪看ST管理者の経営力量の向上に資するコンサルテーションや学習の機会など、訪看ST経営の安定化を支援する仕組み作りが望まれる。

また、本研究では事業所の職員規模では、管理者のWE得点には有意差がみられなかった。これは先行研究¹⁹⁾と同様の結果であった。また、7割の事業所が5人以下の小規模な事業所であるという結果も、多くの先行研究と同様である^{15), 16), 17)}。人員規模が大きくなるほど収益性が上がり黒字傾向という

報告²⁸⁾もあり、訪看STの大規模化での経営安定化への取り組みが全国で進められている。しかし、訪看ST管理者にとっての活力ある仕事をWEという観点からみると、事業所規模の大きさそのものではなく、仕事の資源としての裁量権、パフォーマンスのフードバック、トレーニングの機会、組織からのサポートの有無など、その他の組織に存在する構造的な要因などの影響が先行研究から考えられる²⁹⁾。³⁰⁾訪看ST管理者の裁量権の拡大や学習の機会への介入が訪看ST管理者のWE向上につながり、活力ある職務の継続に繋がるのではないかと考える。

3) 本研究の限界と今後の課題

本研究は、全国の訪看ST管理者の1/2の無作為抽出調査で、平均年齢や訪看STでの経験年数などは一般的な訪看STでの管理者集団としての代表性を十分に有していたものの、回収率は29%とやや低く、一般化には慎重を要する。また、WEの規定要因として、組織要因としての仕事の裁量権や組織からのサポート、個人要因としての自己効力感などの要因が考えられるので、今後はそれらを総合したものでの検討が必要であると考えられる。

文献

- 1) 厚生労働統計協会 (2014) 国民衛生の動向・厚生
生の指標、増刊第61巻9号. p 197
- 2) 日本看護協会:訪問看護の伸び悩みに関する
データ 平成23年7月13日 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001jlr7-att/2r9852000001jlv6.pdf> アクセス 2014/8/19
- 3) 仁科祐子, 谷垣静子 (2005). 訪問看護師の職業
ストレスに関する研究 職位別のストレス―
の検討. 訪問看護と介護. 10 (10): 840-849
- 4) Schaufeli,W.B., Salanova,M., Gonzalez-Roma,
Bakker,A.B. (2002). The measurement
of engagement and burnout:A two sample
confirmative analytic approach, J Happiness
Stud., 3: 71-92
- 5) Demerouti E., Bakker, A. B., Nachreier, F.,
Schaufeli,W.B. (2001). The job Demands-
Resources model of burnout.J Appl Psychol., 86:
499-512.
- 6) Schaufeli,W.B.,and Bakker,A.B. (2010) The
Conceptualization and measurement of work

- engagement : In A.B.Bakker and M.P.Leiter, Work engagement:A handbook of essential theory and research.pp,10-24 New York: Psychology Press
- 7) Bakker, A.B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Hum Resource Manage.* 43 : 83-104
- 8) Laschinger, H.K.S., Finegan, J. (2005). Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings. *J. Nurs. Adm.* 35 : 439-449
- 9) Laschinger, H.K.S., Wilk, P., Cho, J., Greco, P. (2009). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? *J. Nurs. Manage.* 17 : 636-646
- 10) Wong, C.A., Laschinger, H.K.S., Cummings, G. G. (2010). Authentic leadership and nurses' voice behavior and perceptions of care quality. *J. Nurs. Manage.* 18 : 889-890.
- 11) Bacon, C.T., Mark, B. (2009). Organizational effects on patient satisfaction in hospital medical-surgical units. *J. Nurs. Adm.* 39 : 220-227
- 12) ウィルマー・B・シャウフェリ、ピーターナル・ダイクストラ (2012). 島津明人, 佐藤美奈子訳 (2012) ワーク・エンゲイジメント入門. 星和書店
- 13) Schaufeli, W.B., Bakker A.B., Salanova, M., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement.* 66 (4) : 701-716
- 14) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S. et al (2008). Work Engagement In Japan : Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied psychology.* 53 (3) : 510-523
- 15) 日本訪問看護振興財団 (2010). 訪問看護ステーションネットワーク活用による教育システム構築事業報告書 平成 21 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
- 16) 藤井千里, 赤間明子, 大竹まり子, 鈴木育子他 (2011). 訪問看護ステーション管理者の営業を含めた経営能力と収益の関連. *日本看護研究学会雑誌*, 34 (1) : 117-130
- 17) 福井小紀子 (2011) 訪問看護推進のために今、現場が求めていること 全国訪問看護事業所内への調査結果の分析から、訪問看護と介護, 16 (7) : 570-580
- 18) 平成 23 年介護サービス施設・事業所調査結果の概況. 厚生労働省 HP. http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service11/dl/kekka-gaiyou_01.pdf. アクセス 2014.8.19
- 19) Naruse, T., Sakai, M., Watai, I., Taguchi, A., Kuwahara, Y., Nagata, S., Murashima, S. (2013). Individual and organizational factors related to work engagement among home-visiting nurses in Japan. *Japan Journal of Nursing Science.* 10 (2) : 267-272
- 20) 川内恵美子, 大橋一友 (2011). 二次医療圏の国公立病院で働く助産師・看護師の Work Engagement 及び職務満足度と離職意思の関係. *日本看護管理学会誌*, 15 (1) : 39-46
- 21) 設楽紗英子, 新井邦二郎 (2009). 職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討. *経営行動科学*, 22 (3) : 223-231
- 22) Lu, C., Siu, O., Chen, W., Wang, H., (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *J. Vocational Behavior.* 78 : 100-109
- 23) Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian J. Caring Sciences.* 25 : 754-761
- 24) Opie, T., Dollard, M., Lenthall, S., Wakerman, J., Dunn, S., Knight, S., Macleod, M. (2010). Levels of occupational stress in the remote area nursing workforce. *Australian J. Rural Health.* 18 : 235-241
- 25) Jenaro, G., Flores, N., Orgaz, M.B., Cruz, M., (2010). Vigour and dedication in nursing professions: towards a better understanding of work engagement. *J. Advance Nursing.* 15 : 865-875
- 26) 山口善子 (2012). 訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトが主観的健康感と訪問看護就業継続意思に与える影響. *日本看護管理学会誌*, 16 (2) : 111-118

- 27) 望月宗一郎, 茂木美奈子, 飯島純夫 (2009).
A 県内の訪問看護師の職務満足感とバーンアウト
に関する一考察. 山梨大学看護学会誌. 8 (1) :
9-14
- 28) 平成 24 年度厚生労働省老人保健健康推進事業
「訪問看護の基盤強化に関する調査研究事業」三
菱 UFJ リサーチ&コンサルティング. 平成 23 年
3 月
- 29) Schaufeli, W.B., Bakker,A.B. (2004). Job
demand, Job resources, and their relationship
with burnout and engagement: A multi-sample
study. J. Organiz.Behav. 25 : 293-315
- 30) Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti,
E., Schaufeli,W.B. (2007). The role of personal
resources in the job demands-resources model.
International J. Stress Management. 14 (2) :
121-141

Work engagement and its relevant factors among home visit nursing administrators

JUNKO SASAKI*, MINEKO NANBA**, KAZUE NINOMIYA**

**Department of Nursing, Faculty of Health Science, Kagawa Prefectural University of Health Sciences*

***Department of Nursing Science, Faculty of Health and Welfare, Okayama Prefectural University*

Abstract Work engagement refers to a positive, fulfilling psychological state involved in overall work, and those who are high in work engagement are considered to have a high job satisfaction and hence a lower rate of turnover. This study aimed to clarify the differences in work engagement between home visit nursing administrators with different job backgrounds.

There were 6,008 home visit nursing stations in Japan as of January, 2012. Half of the stations in each prefecture were randomly selected and asked to participate and subsequently the administrators of 2,882 stations participated. An anonymous self-administered questionnaire survey was conducted to collect data including demographic characteristics, job backgrounds including the process of the station being established, and organizational factors of the station. Work engagement was also surveyed using the shortened nine-item Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J-9)

Out of 834 questionnaires returned (29%) , 749 completed questionnaires were analyzed. Job backgrounds significantly high in work engagement were the process of the station being established and taking office, participation in seminars, managerial experiences at offices other than home visit nursing stations, while no differences were found in registered certification and academic background. Those who kept the balance in the black were significantly higher in work engagement scores than those who failed to. These findings suggest that work engagement among home visit nursing administrators may depend on their job backgrounds.

Keywords : home visit nursing station, nurse administrator, work engagement, job background