

総 説

看護職のGRIT研究に関するマッピングレビュー： 行政保健師のGRIT構造の検討に向けた基礎資料

鈴木茜¹ 嶋津多恵子² 野尻由香²

淑徳大学看護栄養学部看護学科¹ 国際医療福祉大学大学院医療福祉学研究科²

Mapping review of GRIT research in the nursing profession: A Survey for examining the GRIT structure of public health nurses

Akane Suzuki¹, Taeko Shimazu², Yuka Nojiri²

¹ School of Nursing, College of Nursing and Nutrition, Shukutoku University

² Graduate School of Health and Welfare Sciences, International University of Health and Welfare

要旨

目的：行政保健師のGRIT構造の検討に向け、看護職のGRIT研究の概要や動向を明らかにすることを目的とした。

方法：23文献を研究対象とし、文献概要、研究目的、今後の研究課題に関する記述データを類型化し、マッピングレビューを実施した。

結果：看護職のGRIT研究は、2019年以降に始まり、2022年以降急増していた。横断研究が主体で縦断研究や質的研究は公表されておらず、介入研究も僅かであった。研究実施国は韓国13件（56.5%）が最も多く、次いで中国5件（21.7%）であった。使用言語は英語17件（73.9%）が最も多く、次いで韓国語5件（21.7%）であった。臨床看護師を対象とした研究が主体で、看護管理者や他医療職を対象とした研究は僅かであり、保健師のGRIT研究は乏しかった。

結論：今後は、看護職のGRIT現象を探求する質的研究や、縦断研究、GRIT醸成プログラム開発などにより、看護職のGRIT醸成に向けた研究の発展が急務である。本研究で得られた知見を基盤に、危機的状況下で公衆衛生看護を担う行政保健師のGRIT構造とGRIT醸成に着目した研究の推進が重要であることが示唆された。

キーワード：GRIT、看護職、行政保健師、マッピングレビュー

Key Words: GRIT, nursing profession, public health nurses, mapping review

I. はじめに

世界保健機関は、世界の看護師不足は2030年までに760万人を超えるかと推定し(Boniol et al. 2022)、その主原因はバーンアウトによる離職であると報告されている(Nurse.org. 2023)。我が国においても看護職の離職の課題は深刻化している。2021年度の看護師離職率は、正規雇用看護職員11.6%、新卒採用者10.3%、既卒採用者16.8%（日本看護

協会 2023）で、特に新卒採用者の離職率は2005年度の調査開始以降で最高となった。その要因は、2020年3月に世界保健機関がパンデミックとして発表した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による影響が最も多かった。COVID-19の公的責務を担っている行政保健師においても例外ではなく、令和4年度の退職者は2,149名、対前年度比は+21.2%であった（厚生労働省 2023）。本来業務に加えて先行き不透明な業務による多忙などを

理由に、実に6割強の保健所職員が離職を検討しているという報告もある(毎日新聞 2023)。看護職のバーンアウトを軽減し、仕事への充実感や職務遂行能力を高められる環境が求められていると言える。

近年、困難な環境でパフォーマンスを実現させるために看護職に必要な資質として、GRIT(やり抜く力)が着目されている。心理学者 Duckworth et al. (2007) によって提唱されたGRITは、「長期的な目標を達成するための情熱 passion と粘り強さ perseverance」と定義されている。GRITと健康の関係に関する理論(Kobasa et al. 1983)では、GRITはストレスの多い出来事に対処する人々の保護因子であるとされている。GRITは勤労者のエンゲイジメントや仕事パフォーマンスの向上(Suzuki et al. 2015)、バーンアウトや幸福感との関連(Dam et al. 2019)が報告されている。また、COVID-19蔓延中の看護師は、感染する危険や自粛による生活の変化を経験し、恐怖や不快感、うつや不安を有するなどの大きなストレスに直面している(太刀川 2020)。一方、災害時には看護師の業務遂行を支え緊急時の備えにGRITは重要である(Tyer-Viola 2019)と述べられており、ストレスの多い困難な環境でも目標達成を目指す看護職にとって、GRITの醸成は重要であると言える。看護職のなかでも、公衆衛生看護を専門とする行政保健師は、感染症パンデミックへの対策や災害対応、複雑困難家庭への支援、自殺予防活動など、予測困難でストレス度の高い業務が増大している。コロナ禍においては、不安の高まった住民からのクレーム対応、政府の度重なる方針転換への対応、本来業務の保健活動が行えない(氏原 2022)実態がある。危機的活動下で公的責務を果たす役割がある行政保健師においても、GRITの醸成により、バーンアウトの抑制や離職防止に向けた研究の推進が急務と言える。しかし看護職のGRITに着目されたのは近年であり、GRITを醸成するために必要な議論は十分になされていない。さらに、国内外において保健師のGRITに関する研究は乏しい。

そこで、本研究では行政保健師のGRIT構造や関連要因を検討するための基礎資料として、看護職のGRIT研究の概要や動向を明らかにすること

を目的とし、研究課題を明示することにより行政保健師のGRIT研究への一助とする。

II. 対象と方法

1. 研究方法

マッピングレビューは、特定のトピックに関する既存の文献を概観・分類することで根拠に基づいたギャップを規定し、今後の研究を明示し(Grant et al. 2009)、活動の種類や実施された場所等の特性に焦点を当て、結果ではなく関連性を特定する特徴を有す(Cooper 2016)。本研究は、看護職のGRIT研究の概要と動向を明らかにし、必要とされる研究課題の検討を目的としているため、マッピングレビューを選択した。

2. 選定基準と除外基準

選定基準は、(1)看護職のGRITに着目している(2)原著論文または文献レビューであるとした。除外基準は、(1)研究対象に学生を含む(2)看護職のGRITに関する内容が本文に論述されていない研究とした。

3. 文献収集方法

文献データベースとして、医中誌Web, CINAHL with Full Text, MEDLINE, APA PsycInfo, ERICを使用して、2023年9月14日に検索した。

GRIT(grit, グリット, やり抜く力)と看護(nurse, nursing, midwife, 看護, 看護師, 保健師, 助産師)をANDで、学生(students, 学生)をNOTで組み合わせ、抄録検索した。和文献は14件、英文献は41件が抽出された。重複文献7件を除外した48件について、選定・除外基準に基づき、タイトルおよび抄録、本文を確認し検討した。原著論文や文献レビューでない15件、看護職のGRITに関連した内容が本文に論述されていない10件を除外して、23件を分析対象とした。

文献選定のダイアグラムは、Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Page et al. 2021)を参考に作成した(図1)。

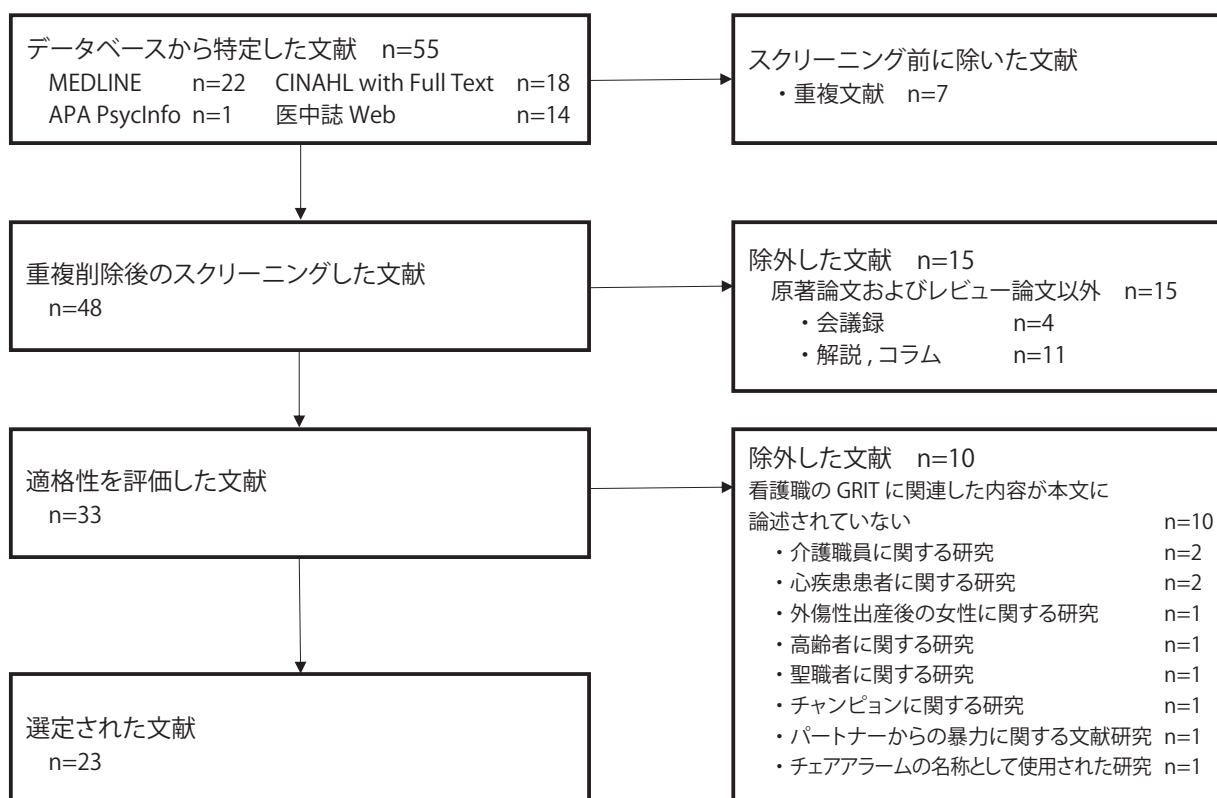


図1 文献選定のダイアグラム

4. 分析方法

依田他（2023）を参考に、分析対象文献の基礎情報（論文タイトル、著者、出典、出版年、キーワード、文献の種類）、研究実施国、文献の言語、研究デザイン、研究目的、研究対象、使用されたGRIT尺度、今後の研究課題（研究方法、研究対象、尺度、分析方法、GRIT研究の展望）に関し、記述的分析を行った。

対象文献の概要は、筆頭著者、発行年、論文タイトル、研究実施国、文献で使用されていた言語、研究方法、使用されたGRIT尺度、研究対象に関する記述をデータとして使用した。研究目的は、抽出したデータに基づき、本文での内容と照合させ類型化した。研究課題は、文献中に複数の課題が明記されているものは全て抽出し、本文内容と照合させ類型化した。

III. 結果

1. 対象文献の概要

対象文献の概要を、表1に示した。研究の公表年は、2019年4件、2020年1件、2021年2件、

2022年7件、2023年9件であった。文献の種類は、原著論文23件であった。研究実施国は、2か国で実施されたものが1件、その他の22文献は単独国での実施であった。内訳は、韓国13件、中国5件、米国2件、日本・コロンビア・モンゴル国・フィンランドが1件であった。文献での使用言語は、英語が17件、韓国語が5件、日本語が1件であった。研究デザインは、横断研究19件、非ランダム化実験研究2件、尺度開発・検証2件、質的研究0件であった。使用されていたGRIT尺度は、GRIT-O（オリジナル版）（Duckworth et al. 2007）3件、GRIT-S（短縮版）（Duckworth et al. 2009）5件、韓国語版 Korean version of the Grit Scale（Lee et al. 2013）2件、日本語版 GRIT-S（西川他 2015）1件、中国語版 GRIT-S（Li et al. 2018）4件、臨床看護師版 CN- GRIT（Park et al. 2020）8件であった。研究対象は、臨床看護師と看護管理者の双方を対象としたものが4件、臨床看護師、看護管理者、複数の医療職のいずれかを対象としたものが19件であった。その内訳は看護師22件、看護管理者5件、複数の医療職2件であった。所

表1 対象文献の一覧

筆頭筆者 (出版年)	論文タイトル	国	言語	研究方法	使用された グリット尺度	研究対象
1 Sellers, Kathleen (2019)	Retention of Nurses in a Rural Environment: The Impact of Job Satisfaction, Resilience, Grit, Engagement, and Rural Fit.	US	English	横断研究	Grit-S Duckworth, A. L.et al. (2009)	米国北東部にある農村部の病院ネットワークに勤務するRN(正看護師)とLPN(准看護師) 797名
2 Claire Seguin (2019)	A Survey of Nurse Leaders to Explore the Relationship Between Grit and Measures of Success and Well-being.	US	English	横断研究	Grit-S Duckworth, A. L.et al. (2009)	AONE(アメリカ看護部長会)会員であるリーダーの実務経験が1年以上の看護師リーダー 519名
3 정지영 (2019)	대학병원 간호사의 grit이 이직의도에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과.	Korea	Korean	横断研究	Korean version of the Grit Scale Lee S, Sohn YW.(2013)	慶南C市に所在する大学病院の看護師 437名
4 井川 純一 (2019)	対人援助職のグリット(Grit)とバーンアウト傾向及び社会的地位の関係 高グリット者はバーンアウトしにくいのか?	Japan	Japanese	横断研究	日本語版 Short Grit 西川ら.(2015)	株式会社クロス・マーケティングのモニター会員の対人援助専門職(医師、看護師、介護福祉士(男性233名、女性217名))
5 박 효 선 (2020)	임상간호사의 grit(Grit) 측정도구 개발 및 타당도 검증.	Korea	Korean	尺度開発	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国A市の5つの病院(上級総合病院2院、総合病院3院)の看護師 330名
6 Young Soo Chu (2021)	Pediatric nurses' grit and nursing intention during the COVID-19 pandemic: Mediating and moderating effects of mindset and psychological collectivism.	Korea	English	横断研究	Korean version of the Grit Scale Lee S, Sohn YW. (2013)	高麗大学医学部の小児病棟に勤務する看護師 240人
7 He, Changjiu (2021)	Psychometric properties of the Grit-S in Chinese nurses	China	English	尺度検証	中国語版 Grit-S Li et al., (2018)	オンライン広告で募集された、臨床看護管理の実務経験が1年以上の中国の正看護師 756名(一般病院378名53.3%、精神科病院331名46.7%)
8 Lei Yang (2022)	Grit and Meaning in Life of Chinese Nurses: The Chain Mediating Effect of Social Support and Hope.	China	English	横断研究	中国語版 Grit-S Li et al., (2018)	中国成都市の異なる病院の臨床看護または臨床看護管理の実務経験が1年以上の中国の正看護師 756名の中国人看護師
9 Jina Yang (2022)	Effect of the Strategic Thinking, Problem Solving Skills, and Grit on the Disaster Triage Ability of Emergency Room Nurses.	Korea	English	横断研究	Grit-O Duckworth, A. L.et al. (2007)	韓国の総合病院の救急部門に勤務する看護師 166名
10 Hyun-Kuk Cho (2022)	Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment.	Korea	English	横断研究	Grit-O Duckworth, A. L.et al. (2007)	韓国G道の大学病院に勤務する看護師で、勤務経験6ヶ月以上の186名
11 Yixun Tang (2022)	The impact of implicit theories on resilience among Chinese nurses: The chain mediating effect of grit and meaning in life.	China	English	横断研究	中国語版 Grit-S Li et al., (2018)	中国南西部の成都と昆明の異なる病院の、臨床看護または臨床看護管理の実務経験が1年以上の中国人看護師 709名を対象
12 Peng X (2022)	The protective effect of grit on clinical nurses' occupational psychological distress: Mediating and suppressing effects of Hope.	China	English	横断研究	中国語版 Grit-S Li et al., (2018)	中国西部の異なる病院の、臨床看護または臨床看護管理に従事している臨床看護師 682名(総合病院304名47.9%、精神科病院331名52.1%)
13 Eunhee Shin (2022)	An Exploratory Study on the Mediating Effect of Clinical Competence in the Relationship Between Grit and Field Adaptation in Newly Graduated Nurses.	Korea	English	横断研究	Grit-O Duckworth, A. L.et al. (2007)	韓国W市にある大学病院の看護師 102名
14 한 누리 (2022)	신규간호사를 위한 디지털 스토리텔링 기반 감염관리 교육의 효과.	Korea	Korean	非ランダム化実験研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の大田広域市ソジェのシニア総合病院に入社後1年未満の新入看護師 58名(実験群30、対象群各28名)
15 Cui Yang (2023)	The influence of grit on nurse job satisfaction: Mediating effects of perceived stress and moderating effects of optimism.	China	English	横断研究	Grit-S Duckworth, A. L.et al. (2009)	中国南西部の臨床看護または臨床看護または林宗看護管理の実務経験が1年以上の看護師 709人
16 이 하나 (2023)	임상간호사의 감사성향, 사회적 지지 및 직무 스트레스가 그릿에 미치는 영향	Korea	Korean	横断研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の全羅北道の3つの総合病院に勤務経験のある3ヶ月以上同一機関に雇用された看護師 164名
17 Fernández-Miranda G (2023)	Compassion and decision fatigue among healthcare workers during COVID-19 pandemic in a Colombian sample.	Colombia	English	横断研究	Grit-S Duckworth, A. L.et al. (2009)	コロンビアボゴタの様々な病院に勤務し、COVID-19パンデミック時に直接または遠隔で勤務した医療従事者 856人
18 Eun-Young Cho (2023)	Factors Affecting Nurse Retention Intention: With a Focus on Shift Nurses in South Korea.	Korea	English	横断研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の全羅北道にある3つの総合病院で3ヶ月以上の臨床経験を持つ3交代制勤務の看護師 218名
19 Ji Sun Yang (2023)	The Mediating Effect of Grit on the Relationship between Work Environment and Intention to Stay at Work among Regional Trauma Center Nurses: A Cross-Sectional Study.	Korea	English	横断研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の全国17カ所の地域外傷センターに勤務する6ヶ月以上の経験を持つ看護師 200名
20 이정하 (2023)	수술실 간호사의 일반적, 직무관련 특성, 간호근무환경 및 그릿이 재직의도에 미치는 영향	Korea	Korean	横断研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	釜山広域市および慶南地区の大学病院に勤務し、手術室での経験が6ヶ月以上ある手術室看護師 198名
21 Bayarsaikhan, Zolzaya (2023)	Factors Influencing Nurses' Job Performance in Korea and Mongolia: A Cross-Sectional Study.	Korea	English	横断研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の原州市とモンゴルのウランバートルにある3次総合病院での勤務経験が6ヶ月以上の看護師各131名
22 Do-Young Lee (2023)	Development and Evaluation of Passion Continuation Program based on GRIT Theory for Nurses in COVID-19 Pandemic: A Non-Randomized Experimental Study.	Korea mongolia	English	非ランダム化実験研究	CN-GRIT Park HS.et al. (2020)	韓国の慶尚南道にある4つの看護病棟の看護師 40名(実験群、対象群各20名)
23 Mervi Flinkman (2023)	Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis.	Finland	English	横断研究	Grit-S Duckworth, A. L.et al. (2009)	フィンランド在住の正看護師

属医療機関の機能分類でみると、明記されていた15文献では「大学病院・上級総合病院」7件、「総合病院・一般病院」7件、「精神科病院」2件、「地域外傷センター」「農村部病院」が1件であった。勤務部門分類でみると、明記されていた7文献の内訳は、「救急部門」「精神科部門」が2件、「手術室」「COVID-19対応部門」「小児部門」が1件であった。

2. 看護職のGRIT研究の目的

研究目的を類型化すると、GRITに影響する要因に着目した研究が1件(4.3%)、GRITがもたらす影響に着目した研究が16件(69.6%)、GRITが媒介因子であることに着目した研究が2件(8.7%)、尺度開発・検証が2件(8.7%)、介入プログラムがGRITを高めることの効果検証が2件(8.7%)であり、5つに大別された(図2)。

研究目的を概観すると、『GRITに影響する要因に関する研究』には「人口統計学的特徴」2件、「気質・ストレス」2件、『GRITがもたらす影響に関する研究』には「離職・定着」4件、「メンタルヘルス」4件、「仕事の成果」11件、「能力」4件、「人生における成果」3件、『GRITが媒介因子であることに関する研究』には「暗黙理論とレジリエンス」1件、「就業環境と就業継続意向」1件、『尺度開発・検証に関する研究』には「Grit-S翻訳版の信頼性と妥当性を検証」1件、「臨床看護師のCN-GRIT尺度の開発」1件、『介入プログラムの効果検証』には「デジタルストーリーテリングに基づく感染制御教育プログラム」1件、「情熱継続

プログラム」1件であった(表2)。

3. 看護職のGRITの予測因子とGRITによる影響

看護職のGRITの予測因子とGRITによる影響を、表3に示した。

4. 看護職のGRIT研究における今後の研究課題

今後の研究課題を類型化すると、研究方法が27件(39.1%)、研究対象が14件(20.3%)、尺度が13件(18.8%)、分析方法が9件(13.0%)、GRIT研究の発展が6件(8.7%)の5つに大別され、69件の研究課題があった。今後の研究課題を概観すると、『研究方法』には、「GRIT強化に向けたプログラム開発と検証の必要性、実験的研究が必要である」9件、「因果関係に向けた、縦断的研究、長期的な追跡調査、パネル調査が期待される」8件、「横断研究の限界として、因果関係の結論の限界がある」6件、「GRIT現象を深く実証的に探ることができる質的研究が必要である」4件があった。『研究対象』には、「サンプリングの限界として、一部地域や対象に限定され、一般化・外部的適用性の限界があるため、対象拡大が必要である」10件、オンライン調査によるサンプリングバイアス、回答率の低さ、母集団の定義と一般化の限界、選択バイアスの可能性がある」4件があった。『尺度』には、「自己評価尺度の限界として、気分や感情による想起バイアスの可能性がある」7件、「使用尺度の妥当性検証が不十分であること、異文化間での尺度使用の妥当性検証が必要である」4件、「使用した尺度(GRIT-S中国語版)

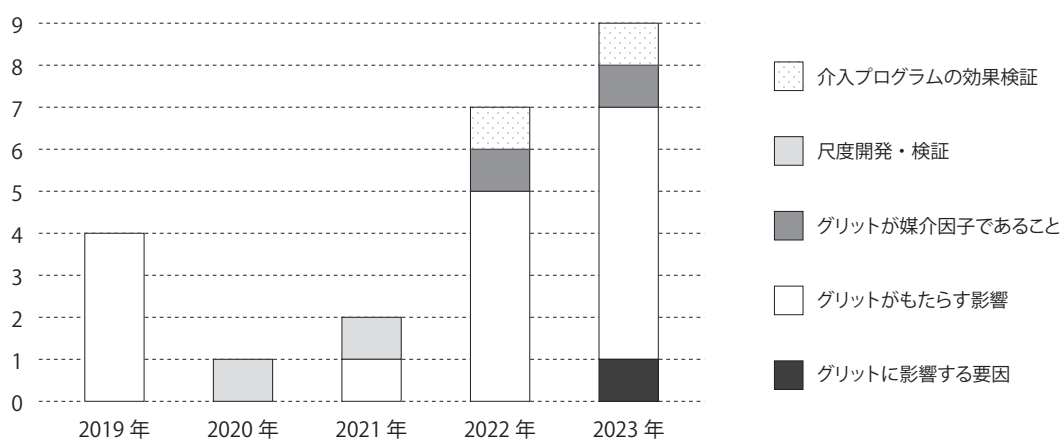


図2 看護職のGRIT研究に関する公表文献数および焦点となる研究目的の推移

表2 看護職のGRIT研究の焦点となる研究目的（複数選択）

	出版年 公表文献数	23	2019 4	2020 1	2021 2	2022 7	2023 9
GRITに影響する要因		1					1
人口統計学的特徴		2					1
経験年数		1					1
気質・ストレス		2					2
感謝の気質		1					1
職業性ストレス		1					1
GRITがもたらす影響		16	4		1	5	6
仕事の成果		11			1	8	2
看護意図		8			1	7	
現場適応		1				1	
職務満足度		1					1
エンゲージメント		1					1
離職、定着		4	2				2
離職・離職意向、定着		4	2				2
メンタルヘルス		4	2			1	1
バーンアウト		2	2				
心理的苦痛の抑制		1				1	
思いやり疲労		1					1
能力		4				3	1
災害時トリアージ能力		1				1	
看護遂行能力・臨床能力		3				2	1
人生における成果		3	1			1	1
人生の意味		1				1	
心理的資本 (PSyCap)		1					1
高い学位取得		1	1				
GRITが媒介因子であること		2				1	1
暗黙理論とレジリエンス						1	
就業環境と就業継続意向							1
尺度開発・検証		2		1	1		
Grit-S翻訳版の検証				1			
臨床看護師のCN-GRIT尺度の開発					1		
介入プログラムの効果検証		2				1	1
デジタルストーリーテリングに基づく感染制御教育プログラム						1	
情熱継続プログラム							1

表3 看護職のGRIT予測因子とGRITによる影響

GRITの予測因子（文献番号）	GRITによる影響（文献番号）
管理職 (4)	看護意図 (6)
長いリーダーキャリア (2)	看護業務遂行能力 (7,10,13,21)
12～60ヶ月の臨床経験 (16)	現場適応力 (13)
看護師,技術職,心理士,ソーシャルワーカー (17)	標準予防策のパフォーマンス (14)
救急救命室 (ER) (17)	標準予防策の認知度 (14)
3次病院 (20)	職務満足度 (15)
感謝の気質 (16)	エンゲージメント (23)
希望 (8)	就業継続意向 (18,19,20)
社会的支援 (8)	人生の意味 (8)
職業性ストレス (16)	生涯学習者 (2)
最終学歴修士以上 (19,20)	高度な学位 (2)
男性 (20)	
26-30歳 (17)	*抑制の影響
既婚者 (19)	バーンアウト (4) *
宗教あり (20)	心理的苦痛 (12) *
『情熱継続プログラム』(22)	思いやり疲労 (17) *
『デジタルストーリーテリングに基づく感染制御教育プログラム』(14)	決断疲労 (17) *

表4 看護職のGRIT研究における今後の研究課題（複数選択）

	出版年 公表文献数	2019	2020	2021	2022	2023
研究方法	27	8	1	2	7	9
GRIT強化に向けたプログラム開発と検証の必要性、 実験的研究が必要である。	9	1	1	1	2	4
因果関係に向けた、縦断的研究、長期的な追跡調 査・パネル調査が期待される。	8	3			3	2
横断研究の限界として、因果関係の結論の限界 がある。	6	2		1	2	1
GRIT現象を深く実証的に探ることができる質 的研究が必要である。	4	2				2
研究対象	14	2	1	2	7	2
サンプリングの限界として、一部地域や対象に 限定され、一般化・外部適用性の限界があるた め、対象拡大が必要である。	10		1	2	5	2
オンライン調査によるサンプリングバイアス、 回答率の低さ、母集団の定義と一般化の限界、選 択バイアスの可能性がある。	4	2			2	
尺度	13	4	0	2	6	1
自己評価尺度の限界として、気分や感情による 想起バイアスの可能性がある。	7	2		1	4	
使用尺度の妥当性検証が不十分であること、異 文化間での尺度使用の妥当性検証が必要である。	4	1			2	1
使用した尺度（GRIT-S中国版）は、逆翻訳プロセ スを経ていない。	1			1		
臨床看護師の尺度開発が必要である、	1	1				
分析方法	9	2	2	1	2	2
交絡因子、媒介因子の調整を行い、研究を精練さ せることが必要である。	8	2	1	1	2	2
GRITに影響を与える変数の特定を提案する。	1		1			
GRIT研究の発展	6	0	0	0	2	4
GRIT研究の活性化、再現性、客観的なデータ取 集による研究の繰り返しが必要である。	6				2	4

は逆翻訳プロセスを経ていない」臨床看護師の尺度開発が必要である」1件があった。『分析方法』には、「交絡因子、媒介因子の調整を行い、研究を精練させることが必要である」8件、「GRITに影響を与える変数の特定を提案する」1件であった。『GRIT研究の展望』には、「GRIT研究の活性化、再現性、客観的なデータ収集による研究の繰り返しが必要である」6件であった（表4）。

IV. 考察

1. 看護職のGRITの研究の概要と動向

2007年にDuckworth et al.によって提唱されたGRITの研究は、心理学領域や教育学領域などを中心に発展してきた。看護学領域でのGRIT研究は、

2019年以降に取り組みが始まり2022年に急増し、2023年現在も増加の一途であることが確認できた。特に、韓国で開発されたCN-GRIT (Park et al. 2020) を用い、韓国国内での臨床看護師を対象とした研究が2023年に増加していた。また、救急部門やCOVID-19対応部門、精神科部門など、危機的な環境で業務遂行が求められる部門の看護師のGRIT研究が着目されていた。GRITは、複雑でストレスの多い困難な環境で働くことの多い医療従事者が、逆境や挫折に対処し長期的な目標を達成させる可能性があると示唆されている (Schimschal et al. 2021)。COVID-19パンデミックにより看護師が危機的環境に置かれ、看護師の離職やバーンアウトなどのメンタルヘルスの問題が

深刻化している現状が、看護学領域における GRIT 研究の急速な発展に繋がっていると推察された。

看護職の GRIT 研究は、GRIT がもたらす影響に着目した研究が 16 件 (69.6%) で、看護学領域での中心的な研究であった。他領域での GRIT 研究では、GRIT がもたらす影響として、仕事の満足度とワークエンゲイジメントレベルの増加 (Dugan et al. 2019, Suzuki et al. 2015)、バーンアウトの減少と離職リスクの低下 (Burkhart et al. 2014, Dam et al. 2019) がわかっている。本研究からも、看護遂行力やエンゲイジメント、就業継続意向を向上させ、バーンアウトや心理的苦痛、疲労を抑制させることが示された。このことは、他領域での GRIT 研究成果が看護学領域でも検証されていることを示すものであり、看護職の GRIT 研究において、仕事の成果や離職の抑制に焦点を当て、結果検証を迫る時期にあると考えた。

2. 看護職の GRIT 研究における今後の研究課題

対象文献において、GRIT 強化に向けたプログラム開発と検証の必要性を研究課題として指摘しているものが多かったが、対象文献のうち GRIT 強化を目指した介入研究は僅か (Lee et al. 2023) であり、看護職の GRIT を醸成して看護の成果に繋がるプログラム開発が急務と考えられた。さらに、臨床看護師を主体に、看護管理者、他医療職 (医師、介護士、技師など) を研究対象とした研究がみられたが、保健師を対象とした研究はなかった。COVID-19 パンデミックにおいて我が国の行政保健師はその業務の一旦を担い、地域住民の人生や生活に密着しながら不確定要素の高い危機的活動下で公的責務を果たしている職種である。COVID-19 流行時の管理職保健師は、孤独との闘いや不安感、極度の疲労感を体験しながらも公衆衛生看護の意味を見直し、地域社会に公衆衛生サービスを提供するための使命感によって持続可能な業務体制を整えていた (Honda et al. 2021)。このことから、今後の研究課題として、行政保健師の GRIT 構造と GRIT 醸成に着目した研究の推進が重要であることが示された。

3. 研究の限界と課題

看護職の GRIT 研究の概要や動向、研究課題の明確化は、行政保健師の GRIT 研究への基礎資料の一助となると考える。しかし、本研究は、研究目的からマッピングレビューの手法を採用し、対象文献を原著論文または文献レビューに限定したため、看護職の GRIT 研究の実態を十分に把握できていない可能性がある。今後は、対象範囲を拡大し、看護における GRIT がどのように定義され、どのように用いられている概念であるのかを明示する必要がある。看護職の GRIT 研究のさらなる発展とともに、行政保健師の GRIT 現象を深く実証的に探る質的研究の必要性が示唆された。

V. 結論

看護職の GRIT 研究は、2019 年以降取り組まれて 2022 年以降急増し、増加の一途で、看護学分野での GRIT 研究は発展途上であると言える。看護職の GRIT 研究は、横断研究が主体で縦断研究や質的研究は公表されておらず、介入研究も僅かであった。対象は、臨床看護師を中心に、看護管理者や他医療職の研究も僅かだったが、保健師の GRIT 研究は乏しかった。今後は、本研究で得られた知見を基盤に、危機的状況下で公衆衛生看護を担う行政保健師の GRIT 構造と GRIT 醸成に着目した研究の推進が重要である。看護職の GRIT 醸成に向けた研究の発展が急務である。

VI. 謝辞

本研究は、淑徳大学学術研究助成の支援を受けて実施したものである。

VII. 利益相反

本研究に関する利益相反の事項はない。

文献

- Boniol,M., Kunjumen,T., Nair,T S., et al.(2022). The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and ‘universal’ health coverage? *BMJ Glob. Health* 7:e009316. doi: 10.1136/bmjgh-2022-009316
- Burkhart,R.A., Tholey,R.M., Guinto,D., et al.(2014).

- Grit: A marker of residents at risk for attrition? *Surgery*, 155(6), 1014–1022.
- Cooper I.D. (2016). What is a “mapping study?”, *J Med Libr J*, 104(1),76.
- Dam,A., Perera,T., Jones,M., et al. (2019). The relationship between grit, burnout, and well-being in emergency medicine residents. *AEM Education and Training*, 3(1), 14–19.
- Duckworth,A.L.Peterson,C., Matthews,M.D., et al. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6),1087–1101.
- Duckworth,A.L., & Quinn,P.D.(2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174.
- Dugan,R., Hochstein,B., Rouziou,M., et al (2019). Gritting their teeth to close the sale:The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*,39(1),81–101.
- Grant,M.J., & Booth A. (2009). A typology of review an analysis of 14 review types and associated methodologies,*Health Info Libr J*,26 (2),91–108.
- Honda,C., Sumikawa,Y., Yoshioka-Maeda,K., et al (2022). Confusions and responses of managerial public health nurses during the COVID-19 pandemic in Japan. *Public Health Nurs*, 39 (1),161–169.
- Kobasa,S.C., & Puccetti,M.C. (1983).Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 839–850.
- 厚生労働省 (2023). 令和4年度保健師活動領域調査 (活動調査) の結果について, 令和5年11月22日アクセス, https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/hoken/katsudou/09/katsudouchousa_r04.html
- Lee,S, & Sohn,Y.W. (2013). What are the strong predictors of academic achievement?-deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*,10(3),349–366.
- Lee,Y. (2023). Development and Evaluation of Passion Continuation Program based on GRIT Theory for Nurses in COVID-19 Pandemic: A Non-Randomized Experimental Study. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 30(3).357–370.
- Li,J.Fang,M., Wang,W., et al.(2018). The Influence of grit on life satisfaction: self-esteem as a mediator. *Psychol. Belg.* 58, 51–66.doi: 10.5334/pb.400
- 毎日新聞 (2023). 保健所職員の6割超, 離職検討 コロナで多忙, 地域活動が減少, 令和5年10月5日アクセス, <https://mainichi.jp/articles/20230228/k00/00m/040/290000c>
- 日本看護協会 (2023). 2022年病院看護・助産実態調査報告書, 日本看護協会調査研究報告, 99, 令和5年10月14日アクセス, <https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/99.pdf>
- 西川一二, 奥上紫緒里, 雨宮俊彦 (2015). 日本語版Short Grit (Grit-S) 尺度の作成, *パーソナリティ研究*, 24, 167–169.
- Nurse.org (2023) . This Is The State of Nursing, 令和5年10月14日アクセス, <https://media.nurse.org/docs/State+of+Nursing++2023.pdf>
- Page,M.J., McKenzieet,J.E., Bossuytal.P.M., et al (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews, *BMJ*,372,n71.
- Park,H., Lee,K., Shin,N. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT), *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55–64.
- Schimschal,A.E., Visentin,D., Kornhaber,R., et al. (2021). Grit:A Consept Analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495–505.
- Suzuki,Y., Tamesue,D., Asahi,K., et al. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLOS One*, 10(9).
- Tyer-Viola,A.L. (2019). Grit:The essential trait of nurses during a disaster. *J Perinat Neonatal*

Nurs,33(3), 201-204.

太刀川弘和 (2020). 新型コロナウイルス感染症に関わるメンタルヘルス全国調査, 筑波大学医学医療系臨床医学, 災害・地域精神医学域, 2020.12.31. 公表.

氏原将奈 (2022). 地方自治体における自殺未遂者支援事業の役割 二次データ分析を用いた検討. 医学と生物学, 162(1), 1-16.

Yeong,J.J., Sook,S.Y., Hoon,C.J., et al. (2019). The

influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. J Korean Acad Nurs,49 (2),181. doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181

依田智未, 田代理沙, 小西美ゆき, 他 (2023). 日本の救急・集中治療領域におけるエンドオブライフケア研究の動向: マッピングレビュー. 千葉看護学会会誌, 28(2), 9-17.