

令和元年6月28日現在

機関番号：32517

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12002

研究課題名(和文)臨床看護師の感情労働と構造的エンパワメントに着目した教育・介入プログラムの作成

研究課題名(英文)Creation of an education and intervention program focusing on emotional work and structural empowerment of clinical nurses

研究代表者

米澤 弘恵 (YONEZAWA, Hiroe)

聖徳大学・看護学部・教授

研究者番号：90258989

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：臨床看護師の労働意欲に関連する感情管理への教育・介入プログラムの作成である。300床以上の総合病院に勤務する看護師(1426名)を対象に調査し、そのうち826名を分析した。その結果、構造的エンパワメントと相関がみられた変数を独立変数、構造的エンパワメントを従属変数としては重回帰分析を行った結果、看護の実践環境の「ケアの基盤を支える」「人的資源の妥当性」「病院業務における看護師の関り」、感情労働の「探索的理解」、職業性ストレスの「仕事のコントロール度」「上司は困ったとき頼りになる」と関連が明らかとなった。このことを踏まえ構造的エンパワメントを高めるための教育・介入プログラムを作成した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師の感情労働によるストレスやバーンアウトに対して、感情管理へのサポート環境を看護マネージメントの視点から調査・分析し、看護師の感情労働、共感疲労、看護の実践環境、職業性ストレスから生じる構造的エンパワメントに影響する因子を明らかにした点に意義がある。さらにその結果を基に構造的エンパワメントを高めるための教育・介入プログラムを作成した点に意義がある。看護師のストレスやバーンアウトを低減するために構造的エンパワメントを高めることにより精神的エンパワメントも高めることから、看護師の労働意欲が向上し、離職防止に貢献できる点に意義がある。

研究成果の概要(英文)：It is the creation of an education and intervention program for emotion management related to the willingness of clinical nurses. We surveyed nurses (1426 people) working in a general hospital with over 300 beds and analyzed 826 of them. As a result, as a result of performing multiple regression analysis with variables that were found to be correlated with structural empowerment as independent variables and structural empowerment as dependent variables, "supporting the base of care" in the nursing practice environment "human resources" Relevance was found to be related to "relationship with nurses in hospital work", "exploratory understanding of emotional work", "control of work in occupational stress", and "superiors relying on trouble" Based on this, an education and intervention program was created to enhance structural empowerment.

研究分野：看護管理

キーワード：感情労働 共感的疲労 構造的エンパワメント 職業性ストレス 看護の実践環境

1. 研究開始当初の背景

今日の医療を取り巻く状況は、2003年の診療報酬改定に伴う包括払い制度の導入により入院日数の短縮化、重症化により、医療処置や看護ケア量が増大し、過労死危険レベルの臨床看護師は全国では2万人いる(2013年日本看護協会)と言われている。看護師は、患者-看護師間にとどまらず、患者家族や同僚、上司、他の医療職者との関係のすべてにおいて感情労働を行っている。また、看護師は、患者とコミュニケーションをとる機会が多く、患者に安心感を持ってもらうために共感や気遣いを示す必要があり(武井 2003)。看護師は、感情を適切にコントロールしながら患者と接すること、すなわち感情管理を行うことが職務に含まれている(Pam Smith 1992)。したがって、感情労働において看護師は、職務上、適切とされる感情表出規則に従って自らの感情を隠し、もしくは感じていない感情を感じているかのように振舞うなど感情管理することが求められる(関谷 2009)。しかし、表出規則と自らの感情との間にズレが生じたとき、人は感情的不協和に陥ることになり表出抑制して感情管理をすることが強いストレス要因となること(片山 2010)から、抑うつや疲労が蓄積して、職務満足感の低下に大きな影響を与え、バーンアウトの主な要因となる(Heuven & Bakker 2003)。このような看護師は、疲弊し、就業継続意欲が低下して離職へと発展することが容易に予測されるため、看護師の蓄積的疲労に対処することが急務となっていた。また、近年の看護師の離職率の高さは、他職種と同様に重要な問題となっており、看護師不足の中、臨床看護師の定着率を上げるための対策が急務となっているのが現状であった。

看護師の定着率の問題については、近年、アメリカでは看護職の確保や定着に成功している病院をマグネット病院として注目し、そこに共通する組織特性として Healthy Work Environment(HWE)の研究がなされてきていた。しかし、国内では Healthy Work Environment(HWE)調査のための日本語版尺度開発の段階にあり、また、看護師の労働は、感情労働といわれ、精神的な負担を増幅させることで葛藤や労働意欲の低下が生じることによって離職へと発展する危険性の高い職業でもある。したがって、構造的エンパワメントが高ければ精神的エンパワメントも高くなると報告されている(金井 2012)ことから、構造的エンパワメントを高めることが重要であるとされている。

また、日本の看護師の離職率は、常勤看護師 11%、新卒看護師 7.8%であり、特に大都市部では 14%と高いことが報告されている(日本看護協会 2015)。米国では、1980年から看護師を磁石のように惹きつける魅力的な病院をマグネット病院として離職防止対策が進められてきた。このような病院では、質の高い看護サービスをつねに提供でき、看護師の満足や労働意欲を高めることで看護師を定着させている。その組織の特性は、看護の質を高めるような HWE であり、2008年のマグネット施設認定組織(ANCC)のマグネットモデルでは、模範的な看護実践、構造的エンパワメント、変革的なリーダー、新しい知識・改革・改善、実証的成果の5要素からなっており、構造的エンパワメントは、Work Empowerment 理論(Laschinger HK 2006)によれば、看護師の向上する機会を意図的に作る、情報はできるだけ開示する、管理職・同僚からの支援を行う、看護ケアの充実が図れるよう資源を活用するというものである。

したがって構造的エンパワメントを高めた職場環境では、看護師の感情労働によるストレス、バーンアウトを低減できると考えた。離職防止には、看護師が健康的に生き生きと働ける環境、すなわち HWE づくりが重要であり、看護師の感情労働から生じるネガティブな感情的不協和へのサポート体制作りは急務であるが、この点から検討されたものはまだ見あたらない状況にあった。看護師が、感情的不協和に陥った際の職場の上司・同僚からの支援、気楽に相談相手を見つけられるなど臨床看護師は、感情労働のストレスから抑うつや疲労感が蓄積し、バーンアウトの主な要因になることも注目されていたことから、感情労働の軽減のための検討は重要であった。

2. 研究の目的

- (1) 臨床看護師が抱く感情的不協和や、感情管理など感情労働によるストレスが構造的エンパワメントを高めることによってどのように低減できるかを明らかにする。
- (2) 離職防止対策に資するため、Healthy Work Environment に向けて感情管理のための教育プログラムおよび介入プログラムを作成する。

3. 研究の方法

対象：

研究同意が得られた総合病院に勤務する看護師 1426 名を対象に質問紙調査(自記式留置き法)を行った。調査票は病院ごとに各施設に配布を依頼した。

使用した尺度：

共感疲労(Ko-MuIDIA)、感情労働(ELIN)、看護実践環境(PES-NWI 日本語版)、構造的エンパワメント(CWEQ- 日本語版)、職業性ストレス簡易調査票(BSQ)

倫理的配慮：

研究者の所属施設の倫理委員会の承認を得た。研究への参加は、個人の自由意思により決定されること、研究参加の意思はいつでも撤回できること、同意しない場合でも不利益を被ることはないこと、個人情報の保護、得られたデータの管理・保管について文書により説明を行った。研究への同意は、調査票に回答することをもって同意が得られたものとした。

分析方法：

有効回答 826 名を分析対象とし、以下の点について分析した。

- (1) 臨床看護師の感情労働(ELIN)と看護実践環境(PES-NWI)、および感情対処との関連
- (2) 看護師の感情労働、看護実践環境、職業性ストレス(BSQ)が構造的エンパワメント(CWEQ-)に及ぼす影響
- (3) 看護師の感情労働と共感疲労(Ko-MuLDIA)が職場ストレスに及ぼす影響
- (4) 看護師の離職意図と構造的エンパワメント(CWEQ-)が職業性ストレスに及ぼす影響

4. 研究成果

(1)臨床看護師の感情労働と看護実践労働環境、感情対処との関係

看護の実践環境(PES-NWI)の「ケアの質を支える看護の基盤」「看護師と医師との良好な関係」の項目では、感情労働を多く行っている群の方が有意に高かった。感情対処の「こんなことで落ち込んだら駄目だと思う」「気分をまぎらわすために誰かとおしゃべりする」「自信がない仕事の時、わざと自信たっぷりな態度をする」「ムシャクシャすると食べたり飲んだりしてしまう」の項目では、感情労働を多く行っている群が有意に高かった。このことから看護の実践環境では、ケアの質を支える看護の基盤確保や、医師との関係性を良好にすること、自然な自己の感情経験を支えるようなアプローチによって、心身の健康を保持できる可能性があることが示唆された。

また、看護師が体験する共感疲労は、心に抱いた感情をそのまま表現することが不適切であると思うことから自分の感情を表現しない「表層適応」によるものであり、共感体験で自分の無能さを痛感することや、今後に不安を抱く共感疲労の「個人的苦痛」が、看護師のストレスを高めていることが示唆された。

(2)看護師の感情労働、看護実践環境、職業性ストレスが構造的エンパワメントに及ぼす影響

構造的エンパワメント(CWEQ-)は、看護の実践環境(PES-NWI)の「病院全体の業務における看護師の関わり」、「ケアの質を支える看護の基盤」、「看護管理者の力量・リーダーシップ・看護師への支援」、「人的資源の妥当性」、「看護師と医師との良好な関係」との間に有意な相関がみられた。また、看護師の感情労働(ELIN)では、「探索的理解」、「ケアの表現」、「深層適応」が、職業性ストレス(BSQ)との間では、「仕事のコントロール度」、「疲労感」、「抑うつ感」、「上司や職場の同僚と気軽に話しができる」、「上司や職場の同僚は困ったとき頼りになる」、「上司や職場の同僚は個人的な問題の相談に乗ってくれる」との間に有意な相関がみられた。

これらの変数を説明変数に、構造的エンパワメント(CWEQ-)を従属変数として重回帰分析を行った結果、看護の実践環境(PES-NWI)の「ケアの質を支える基盤」、「人的資源の妥当性」、「病院全体業務における看護師の関わり」との関連が示された。また、看護師の感情労働(ELIN)では「探索的理解」との関連が、職業性ストレス(BSQ)では「仕事のコントロール度」、「上司は困ったとき頼りになる」が構造的エンパワメント(CWEQ-)に関連することが示された。

このことから、看護の実践環境は、職場では困った時に相談にのってくれる上司がいることや、自分の感情を調整して患者を理解しようとするときの感情労働ストレスへの対応が構造的エンパワメントに影響すると考える。

したがって、臨床看護師の構造的エンパワメントを高めるには、労働環境の調整と共に感情労働によるストレスへの対応が重要であることが示唆された。

(3)看護師の感情労働と共感疲労が職業性ストレスに及ぼす影響

職業性ストレス(BSQ)は、「私は職場を辞めたい」、「今の職場に就職して良かった」、「健康レベル」や、看護師の感情労働(ELIN)の「表層適応」、「表出抑制」、「深層適応」との間に有意な相関がみられた。また、共感疲労(Ko-MuLDIA)では、「共感疲労」、「共感的苦痛」、「個人的苦痛」との間に相関がみられた。これらの変数を説明変数とし、職業性ストレス(BSQ)を従属変数として重回帰分析を行った結果、職業性ストレス(BSQ)には、「職場を辞めたい」、「今の職場に就職して良かった」、「健康レベル」、感情労働(ELIN)の自己の感情をそのまま表現することは不適切と思うことで感情を表現しないようにする「表層適応」、看護師の共感疲労(Ko-MuLDIA)の「個人的苦痛」が有意に影響していることが示唆された。

(4)看護師の離職意図と構造的エンパワメントが職業性ストレスに及ぼす影響

職業性ストレス(BSQ)と有意な相関を示した変数は、構造的エンパワメント(CWEQ-)の「知識」、「業務支援」、「資源」、「職場環境」、「活動の機会」、「エンパワメントの機会」であった。

これらの変数を説明変数とし、職業性ストレス(BSQ)を従属変数とした重回帰分析を行った結果、構造的エンパワメント(CWEQ-)の「資源」、「職場環境」と職業性ストレス(BSQ)との間に負の関連が、構造的エンパワメント(CWEQ-)の「業務支援」と職業性ストレス(BSQ)との間には正の関連が示されたことから、看護師の職場環境において、資源活用が容易であることや、業務支援へのアクセスが容易に行えること、および働きがいのある環境であることが職場のストレスを低減することに効果的であることが示唆された。

(5)教育プログラムの構築

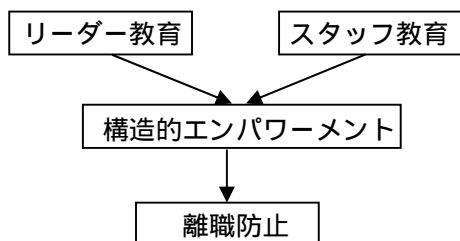


図1 教育プログラム構築の過程

構造的エンパワメントを高めるための教育の視点および内容

<スタッフ教育>

- ・ 共感疲労の「個人的苦痛」、「表層適応」に対する認識・考え方の転換により職業性ストレスを低減する。
- ・ 感情労働の「探索的理解」すなわち、患者の不安、悲しみを緩和し、患者の気持ちが落ち着くように働きかけることに対する適切な感情を表現することからくる感情労働による疲労を軽減する。

<リーダー教育>

- ・ 困った時にスタッフの相談に乗ることで職業性ストレスを軽減する。
- ・ たくさんの仕事をしなければならない、時間内に仕事が処理できない、自分のペースで仕事ができる、自分で仕事の順番ややり方を決める、という点について、スタッフが仕事のコントロール度を高め職業性ストレスを軽減できるように支援する。
- ・ スタッフの業務支援へのアクセスを容易にできるようにすることによって構造的エンパワメントを高める。
- ・ ケアの質を支える基盤を整えることで構造的エンパワメントを高める。
- ・ 病院全体の業務に看護師を関与させることで構造的エンパワメントを高める。
- ・ 「今の職場に就職して良かった」、「辞めたいとは思わない」など働きがいがある職場環境にすることで職業性ストレスを軽減する。

構造的エンパワメントを高めるための教育プログラムの構造

<形式>

- ・ 講義：知識の再獲得
- ・ グループ学習：意識・認識の転換
構造的エンパワメントを高めるための対応策を検討する中で、各自の意識・認識の確認および転換をする機会とし、ストレスの軽減と働く意欲を高める機会とする。

<対象者>

- スタッフ教育：臨床経験1~2年（患者・職場の人間関係づくり）
- リーダー教育： " 3年以上（後輩の指導、業務改善を実施できる人）

<学習会の実施回数と実施時間>

- ・ 実施回数は6回とし、月に1回とする。この回数と間隔は、参加者の交代制勤務を考慮し、できるだけ多くの人が参加できるようにするためである。
- ・ 実施時間は、60分とする。グループ学習では、自己の意識・認識の転換や業務改善の現状と方向性について検討する。

<フォローアップ学習>

- ・ 感情労働、共感的疲労の現状と自己の意識の再確認からストレス軽減の方向性を検討する。
- ・ 構造的エンパワメントを高めるための業務改善などの現状分析と今後の改善の方

向性と改善策を検討する。

今後、構造的エンパワーメントを高め、看護師の実践環境の改善、管理システムの見直し、スタッフ教育・リーダー教育のあり方について、さらに検討していく。

<引用文献>

金井パツク雅子:日本の看護労働環境におけるワークエンパワーメントマネジメントモデルの構築,科学研究費補助金 基盤研究(C)課題番号;21592722,研究成果報告書,2010.5.

武井麻子:感情と看護,日本看護学教育学会誌,13(2), 69-77, 2003.

Pam Smith:The emotional labor of nursing : its impact on interpersonal relations, management and educational environment, Macmillan International Higher Education 1992.

関谷大輝,湯川進太郎:対人援助職者の感情労働における感情的不協和経験の筆記開示,心理学研究 80(4), 295-303,2009.

片山はるみ:感情労働としての看護労働が職業性ストレスに及ぼす影響,日本衛生学雑誌,65(4), 524-529, 2010.

Ellen Heuven, Arnold Bakker : Emotional dissonance burnout among cabin attendants, European Journal of Work and Organizational Psychology, 12, 81-100, 2003.

Laschinger Heather, Carol Anne Wong : workplace Empowerment, Work-Engagement and Organizational Commitment of New Graduate nurses, Nursing Leadership, 2006.

日本看護協会政策企画部:2013年看護職員実態調査,日本看護協会調査研究報告,No83.

日本看護協会広報部:2015年病院看護実態調査報告, No90, 2016.

5 . 主な発表論文等

[学会発表](計4件)

Hiroe Yonezawa, Mieko Ishizu, Mitsuko Mito, The effect of clinical nurses' emotional labor and sympathy fatigue on occupational stress. 22nd East Asian Forum of Nursing Scholars 2019.1.

Mieko Ishizu, Hiroe Yonezawa, Mitsuko Mito, Relationship between clinical nurse's job stress and structural empowerment. 22nd East Asian Forum of Nursing Scholars 2019.1.

米澤 弘恵、石津 みゑ子、水戸 美津子、臨床看護師の構造的エンパワーメントへの関連要因 第37回日本看護科学学会 2017.12.

Hiroe Yonezawa, Mitsuko Mito, Mieko Ishizu, Relationship between clinical nurse's emotion labor and the nursing practical working environment. TNMC & WANS International Nursing Research Conference 2017.10.

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名:水戸 美津子

ローマ字氏名:MITO, Mitsuko

所属研究機関名:聖徳大学

部局名:看護学部

職名:学長補佐 教授

研究者番号(8桁):50157559

研究分担者氏名:石津 みゑ子

ローマ字氏名:ISHIZU, Mieko

所属研究機関名:和洋女子大学

部局名:看護学部

職名:教授

研究者番号(8桁):50258985

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。