

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 12 日現在

機関番号：34520

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23792570

研究課題名(和文) 看護師の感情労働に伴う自己感情の揺さぶられ理解の為のセルフチェックツールの開発

研究課題名(英文) The development of the self-confirmation tool to understand feelings for nurses emotional labor

研究代表者

片山 知美 (KATAYAMA, Tomomi)

宝塚大学・看護学部・講師

研究者番号：30510812

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円、(間接経費) 600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、看護師の感情労働に伴う感情の揺さぶられを理解する為のセルフチェックツールを開発することであった。質的研究から得られたモデルに基づき「心理的負荷」と「自己解決力」の2つの尺度の質問項目を作成した。調査は、1149名の看護師に配布し951名から回答を得た。分析は主因子法による探索的因子分析を行なった。その結果、感情労働における心理的負荷を示す項目では、3因子19項目で最適解が得られ、内的整合性は、Cronbach's $\alpha = 0.84$ で確保された。自己解決力を示す項目では、3因子19項目で最適解が得られ、内的整合性は、Cronbach's $\alpha = 0.87$ で確保された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is developing the self-checking tool for nurses' emotional labor. This research consists of questions from two scales: psychological burden and self-problem solving ability based on a qualitative study. The questionnaires were given to 1149 nurses and 951 questionnaires were returned. The data analysis performed was an exploratory factor analysis with major factor method. The results showed that psychological burden indicated by 3 factors and 8 items, as the highest optimal solution, and obtained internal consistency of Cronbach's $\alpha = 0.84$. With self-problem solving ability, it indicated 3 factors and 19 items, as highest optimal solution with obtained internal consistency of Cronbach's $\alpha = 0.87$.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：感情労働 感情の揺さぶられ セルフチェックツール

1. 研究開始当初の背景

近年、わが国において看護を感情労働として捉え、議論されることが多くなった。しかし、感情労働は元来、Hochschild, A. R. が客室乗務員を対象とした研究から体系的に提唱された概念であり¹⁾、看護場面における労働から見出されたものではない。しかしながら、James, N. や Putnum, L. Smith, P. Zapf, D. らの研究によって看護の文脈においても感情労働の理論が通用することが明らかにされてきた。その中でも、James は看護において感情労働的な要素が等閑視されてきたことを述べ²⁾、また、Smith は、看護師における感情労働はケアという形で行われていること、また、この点に関する教育の機会がほとんどなく、感情ルールがきわめて不明瞭な状態であることを指摘した³⁾。こうした結果から、看護の領域で軽視されがちであった感情の側面やケアの問題が浮き彫りとなった。

国内においても、2000 年以降、看護における感情労働が精神衛生に悪影響を与えるという考えのもとに、看護師の感情労働概念を理論的に検討したもの、看護師の感情労働の内容を検討したもの、看護師の感情労働測定尺度の開発を行ったものといった研究が散見される。しかし、これら研究の多くは看護が感情労働であることを指摘するに留まり、看護師が実際に感情労働をおこなう過程、更にはその中で直面する困難性を看護の視点に立って検討していない。

さらに、これまでの国内外の研究においては、同一の職種において相反する感情ルールが並存する可能性や感情労働をおこなう者に与える影響について議論されていない、

看護という仕事は、Hochschild が研究対象にした機内で乗客との一時的なかかわりを中心とする客室乗務員とは異なり、患者と長期継続的なかわりが必要となり、同じ感情労働者であったとしても、感情労働の内容が異なる可能性が高い、これまでの看護における感情労働研究は、感情労働の概念が生まれた背景や過程を踏まえて十分検討されていない、我が国は、集団思考的で周囲の人々との調和や一致を重んじ「相手を察する」といった独特の文化があり(相川, 2003)、Hochschild や、Smith などが定説する感情労働の概念を、わが国の看護場面にそのまま適応していることに問題があると考えた。

そこで筆者が、平成 21 年～22 年度に亘り実施した研究(若手研究(B)[課題番号: 21792195])で、看護師が実際に行っている様々な感情労働を明らかにする為に質的研究による調査を行った。その結果、これまでの国内外の研究では、Hochschild の感情労働研究において精神衛生に悪影響を与えることを問題視してきたために、感情労働者(看護師)のネガティブな反応に焦点を当てた研究が多くなっていったが、看護場面における感情労働では、看護師の感情労働にともなう生じる感情が自己成長につながるものがあ

ることが明らかとなった。つまりこの調査結果から、単に看護師の精神的負担に焦点を当てるだけではなく、感情労働にともなう生じる看護師の感情をポジティブで自己成長につながるためのアプローチに目を向けた研究が必要であると考えた。

本研究では、看護師の感情労働を、『看護師が患者に合わせて感情表現を行うために、“感情の揺さぶられ”が起こる看護活動』とした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、看護師の感情労働に伴う感情の揺さぶられを理解する為のセルフチェックツール(The self-check tool nurses emotional labor)を開発することであり、感情労働における「心理的負荷の側面」と、感情労働による心理的負荷からポジティブで自己成長につながるための「自己解決力の側面」を測定する 2 つの尺度の信頼性・妥当性を確認することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) データ収集方法

感情労働に伴う感情の揺さぶられを理解する為のセルフチェックツールを開発するために、「心理的負荷の側面」と、「自己解決力の側面」を測定する尺度を作成する必要があった。それぞれの質問項目は、これまでに行った質的研究から得られたモデルに基づき作成した。また、それぞれの質問項目の内容の妥当性、表現の明確性、回答のしやすさ、質問項目の順序、調査票の形式を検討するために、病院で勤務する中堅レベル以上の看護師ならびに、認定看護師資格や専門看護師資格を持ち看護実践している看護師 5 名に協力を依頼し、グループで検討を行った。

その後、作成した 50 項目の原案を総合病院 3 施設(都市部 1、地方 2)の看護師 1149 名に配布した。調査期間は、2013 年 8 月から 10 月までであった。

(2) 分析方法

分析は、統計解析ソフト SPSS 22.0 J for Windows を用い、Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性、Bartlett の球面性検定、ならびに因子分析、Cronbach 's を確認した。

(3) 倫理的配慮

調査対象者には、調査時に調査票と合わせて調査の主旨、協力の任意性、匿名性の保持、協力の可否によって不利益がないことを記載した書面を同封し、同意した場合に限り、回答を封筒に厳封し投函するよう依頼した。調査票は無記名自記式とした。

なお、調査実施にあたり、筆者が研究開始時に所属していた施設、および調査実施施設において、倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究成果

看護師 1149 名に配布し、951 名から回答を得た（回収率 82.8%）。なお、すべてのデータを分析対象とし、正規性の確認される項目を抽出し、主因子法、バリマックス回転による探索的因子分析を行った。

その結果、感情労働における心理的負荷の側面を示す項目では、3 因子 19 項目で最適解が得られ、Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は、0.891 で、Bartlett の球面性検定は、 $p < 0.001$ で有意に単位行列とは異なり、因子分析を適応させることの妥当性が保証された。3 因子での 19 項目の全分散を説明する割合は、35.0 であった。さらに、内的整合性は、Cronbach's $\alpha = 0.84$ で確保された。

抽出された 3 因子の各質問項目の内容を解釈し、下位尺度の命名を行った。第 1 因子（9 項目）は、「看護師としての責任の重圧につぶされそうになることがあった」、「この頃、仕事が出来ない自分に腹立たしさを感じる」といった、仕事が思うようにできず、心身ともに疲れ果てた状態などの項目から構成されており【看護活動への疲弊】と命名した。第 2 因子（7 項目）は、「この頃の私には日々の看護を振り返る余裕がない」、「この頃、患者の声に耳を傾ける時間がない」といった業務に流され、患者の声に耳を傾けたり、自己の看護を振り返ったりできていない、時間に追われている状態などの項目から構成されており【看護活動の作業化】と命名した。第 3 因子（3 項目）は、「患者の気持ちを察することが面倒だと感じる」、「この頃、患者の死に対して何の感情も動かない」といった、もっと良い看護をしたいと思ったり、患者の気持ちを察したりすることができない状態であり、患者の死に対しても気持ちの変化が起きなくなっている状態から構成されており【感情鈍麻】と命名した。（表 1）

また、自己解決力の側面を示す項目では、3 因子 19 項目で最適解が得られ、Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は、0.903 で、Bartlett の球面性検定は、 $p < 0.001$ で有意に単位行列とは異なり、因子分析を適応させることの妥当性が保証された。3 因子での 19 項目の全分散を説明する割合は、39.1 であった。さらに、内的整合性は、Cronbach's $\alpha = 0.87$ で確保された。

抽出された 3 因子の各質問項目の内容を解釈し、下位尺度の命名を行った。第 1 因子（6 項目）は、「仕事が楽しくて仕方がない」、「看護師としてのこれからの自分に、夢や希望がある」といった、仕事に面白さ、やりがい、充実感を感じており、仕事継続への安定性が確認できる状態などの項目から構成されており【充実感】と命名した。第 2 因子（9 項目）は、「仕事では、看護師としての役割を意識している」、「看護師としての自覚を持って働いている」といった、看護師としての自覚や役割意識を持ち、看護師としての役割を果たすことができている状態などから構成

表 1

項目	因子負荷量		
27 看護師としての責任の重圧につぶされそうになることがあった	.622	.107	-.008
18 この頃、仕事が出来ない自分に腹立たしさを感じる	.605	.252	-.188
43 この頃、仕事に不安や怒り、悲しさといった感情がコントロールできなくなることがある	.547	.193	.211
14 この頃、どうにもこうにもならない状況に陥ることが多い	.539	.325	.070
25 患者の状態を観察することで精一杯である	.521	.249	.053
16 この頃、勤務時間外も仕事のことを考えている	.501	.131	-.155
41 この頃、心身ともに疲れ果てている	.465	.365	.105
2 この頃、患者の気持ちを聞くことが辛いと感じる	.434	.044	.376
3 先輩看護師に自分の気持ちや考えを伝えることができない	.386	.295	.115
30 今の部署では自分の看護を振り返る機会を持つことができている（R）	-.083	.580	.098
40 この頃の私には日々の看護を振り返る余裕がない	.314	.523	.100
6 この頃、患者の声に耳を傾ける時間がない	.270	.516	.127
20 この頃、自分の思う看護ができていないと感じる	.338	.512	.007
17 日々の業務に流されている自分がいるように感じる	.420	.497	.038
21 直面した問題はそれなりに解決できている（R）	.275	.398	.041
4 毎日決まりきった仕事の繰り返しをしているように感じる	.167	.390	.287
26 患者への援助がもっと上手くできるようにになりたいと思っている（R）	-.300	.065	.546
32 患者の気持ちを察することが面倒だと感じる	.311	.125	.529
29 この頃、患者の死に対して何の感情も動かない	-.036	.104	.506

注 1) 因子抽出法: 主因子法、Kaiser の正規化を伴バリマックス法

されており、【看護師としての自覚と役割】と命名した。第 3 因子は、「今の部署には、仕事で困った時に適切な指導をしてくれる人がいる」、「今の部署には、気軽に話せる人がいる」といった、職場内にメンターやサポーターが存在し、また、適切な評価を受けることができている状態から構成されており、【メンター・サポーターの存在】と命名した（表 2）。

表 2

項目	因子負荷量		
33 仕事楽しくて仕方がない	.744	.126	.228
31 仕事をやめてしまいたいと思う(R)	.665	.093	.227
22 看護師としてのこれからの自分に、夢や希望がある	.656	.212	.184
34 この仕事は天職だと感じている	.622	.346	-.035
5 看護にやりがいを感じる	.593	.342	.285
11 この頃、新しいことを学ぼうとする意欲があまり出てこない(R)	.481	.188	.232
35 仕事では、看護師としての役割を意識している	.131	.640	.092
15 看護師としての自覚を持って働いている	.239	.621	.069
1 心を込めた関わりができていと思う	.288	.533	.154
24 患者を尊重した関わりができてい	.178	.528	.090
36 仕事では、患者の心の叫びを感じている	.188	.485	-.020
7 自分なりの看護観を持って働くことができている	.438	.473	.079
44 患者と話すときは相手の反応に合わせて話をしている	-.028	.428	.077
13 自分を磨く努力をしている	.397	.427	.155
50 今の役割に+何かできることはないか考え、仕事をしている	.332	.375	.041
8 今の部署には、仕事で困った時に適切な指導をしてくれる人がいる	.107	.001	.773
19 上司(看護師長など)は、いつも私を適切に評価してくれている	.142	.094	.560
10 今の部署には、気軽に話せる人がいる	.134	.081	.392
42 私にはこの仕事を続けていくためのサポートがある	.298	.132	.313

注1) 因子抽出法: 主因子法、Kaiser の正規化を伴バリマックス法

分析の結果、Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の値から因子分析の適応性が高い結果が得られ、筆者が行った先行研究を支持する因子に分かれた。しかし、十分な累積寄与率が得られておらず、項目数が十分でなかったことが推測される。よって、再度項目の追加を行い、十分な累積寄与率が得られるよう検討を重ねる必要がある。

引用参考文献

1) Hochschild, A.R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press.

2) James, N. (1989): Emotion Labour: skill and work in the social regulation of feeling. Sociological Review. 37 (1), pp15-42

3) Smith, P. (1992): The Emotion Labour of Nursing: How nurses care. Macmillan.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計3件)

1) 片山知美: ポジティブな帰結に至る感情労働のパターン形成に関わる要因の検討. 日本看護科学学会. 2012年11月30日-12月1日. 東京国際フォーラム.

2) 片山知美: 新卒看護師が入職1年目に経験する感情労働について. 日本健康心理学会. 2011年9月11日-12日. 早稲田大学.

3) 片山知美: 新卒看護師が入職後1年間に経験した最も印象的な感情労働とそれによる自己への影響. 日本保健医療行動科学学会. 2011年6月11日-12日. 大阪医科大学.

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

片山知美 (KATAYAMA, Tomomi)

宝塚大学・看護学部・講師

研究者番号: 30510812

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし