

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 31 日現在

機関番号：35413  
研究種目：若手研究(B)  
研究期間：2013～2016  
課題番号：25862131  
研究課題名（和文）臨床看護師の職場におけるソーシャル・キャピタルと健康に関する研究

研究課題名（英文）Study on Nurses' Workplace Social Capital and Health

研究代表者  
乗越 健輔（NORIKOSHI, KENSUKE）  
広島国際大学・看護学部・助教

研究者番号：40638722  
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：看護師の職場におけるソーシャル・キャピタル（NWSC）の特徴を明らかにし、NWSCの尺度原案を作成した。まず、NWSCの特徴を明らかにするために、看護師32名に面接調査を実施した。KJ法を用いて分析した結果、NWSCが高い職場は【感謝の交換】【とらわれない情報共有】【信頼する力】【強みへのアクセス】および【利他的互惠性】といった行動を駆使する看護師の能力が存在していた。また、看護師は自身の無意識的な部分に内在する【愛情の眼差し】を知覚していた。次に、NWSCの尺度原案を作成した。面接調査で得られたNWSCに関する語りを整理した後、内容妥当性を検証し、49項目からなる尺度原案を作成した。

研究成果の概要（英文）：We identified the attributes of nurses' workplace social capital (NWSC) and developed a NWSC scale. First, we conducted semi-structured interviews with 32 registered nurses. In the clinical setting, nurses work collaboratively with others, and there is potential to make full use of the NWSC components: Unrestricted information sharing, Ability to trust, Access to the strength, Exchange of appreciation, and Altruistic reciprocity. Individual nurses' perceptions of Affirmation and others' inherent, implicit actions are also important. Next, the original NWSC scale was developed based on the interviews. After organizing 133 item obtained from the interviews and examining the content validity of the original scale, a revised 49-item version was developed.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護師 職場のソーシャル・キャピタル 尺度開発 KJ法

1 . 研究開始当初の背景

職場のソーシャル・キャピタル ( Workplace Social Capital , 以下 WSC ) は , 個人の行動を促進する組織構造の特徴を意味し , 健康関連指標や安全管理指標との関連があることから , 看護の現場においても 2000 年代より注目を集めている .

看護師を対象とした WSC ( Nurses' WSC , 以下 NWSC ) に関する研究は , 海外で多く報告されており , NWSC の向上は看護師の精神的健康に良い影響を与えるだけでなく , パーンアウトの予防 , 医療事故防止に寄与する ( Ernstmann, Ommen et al. 2009, Kowalski, Ommen et al. 2010) . 本邦においては , 一般企業の労働者を対象に WSC を評価した研究はあるが , NWSC を評価した研究は見当たらない .

チーム医療や協働の重要性が高まる中 , 社会環境の質向上に向けて , NWSC を用いた人的資源管理のあり方を検討することは重要と考える .

2 . 研究の目的

- (1) NWSC の特徴を明らかにする .
- (2) NWSC を評価する尺度の開発に向けて , 尺度原案を作成し , 内容妥当性を検証する .

3 . 研究の方法

- (1) インタビュー調査を実施し , KJ 法 ( フィールドワークなどから得た質的なデータを収集し , それら渾沌としたデータやアイデアを統合し , 秩序や新たな発想を生み出すのに適した手法 ) を活用して NWSC の特徴を明らかにする .
- (2) インタビュー調査で得られた結果をもとに , 尺度原案を作成し , 尺度の内容が目的とした構成概念を十分に反映していることを確認するために , 臨床看護師 , 看護管理学領域の研究者と尺度原案の適切性について意見交換を行う .

4 . 研究成果

(1) NWSC の特徴

A 県内の病院に勤務する看護師 32 名を対象に NWSC に関するインタビュー調査を行った . まず , 逐語記録から NWSC に関係がありそうな内容を , 適切に単位化・圧縮化して 133 枚のラベルを得た . 次に , それら 133 枚に対して多段ピックアップ ( 個々のデータに価値を積極的に生かして最善の結果を得るために , 多量のラベルを精選するための方法 ) を行い , 45 枚のラベルを精選した . 最後にそれら 45 枚を用いて KJ 法を行った結果 , 【愛情の眼差し】 , 【感謝の交換】 , 【とらわれない情報共有】 , 【信頼する力】 , 【強みへのアクセス】 , および 【利他的互惠性】 の 6 つのグループに統合された .

愛情の眼差し ( 表 1 )

「この職場はなんか守ってくれているような気がしたと新人看護師が口にしていた . . .」という

語りにあるように , 「なんとなく」という直観的で右脳のな感情をととても大事にしていた . 他者からの眼差しを看護師は , それを肯定的なものなのか , 否定的なものなのかを無意識的に知覚しており , 職場の雰囲気として仕事のしやすさを自身のものさしで推し量っていた . また , スタッフに対する家族的な眼差しといった非金銭的な社会的交換によって , 他者との結びつきをより強固なものにしていた .

このように , 他者の自身に対する肯定的な視線といった , 無意識の肯定的感触の知覚も重要であるという認識が KJ 法によって浮上した .

表 1 愛情の眼差し

代表的な語り
「この職場はなんか守ってくれているような気がしたと新人看護師が口にしていた . . .」
「その人 ( スタッフ , 患者とその家族 ) を助けてあげたいという気持ちがある . . .」

感謝の交換 ( 表 2 )

他者と良好な関係構築を目指して , 看護師は「いつもありがとうございます」という感謝の言葉を意識的に述べていた . 感謝のやりとりは , 思考や行動のレパートリーを拡げる役割を持つ ( Fredrickson 2004) . 感謝という非金銭的なものを他者と交換することで , 他者の協力行動を促すことができ , 情報共有や他者の持っている強みの活用や助け合いを容易にすることができる可能性が KJ 法によって浮上した .

表 2 感謝の交換

代表的な語り
「いつもありがとうございます , という感謝の言葉を会話の中に加えている . . .」
「“ Thank you for calling ” というキャンペーン中で , 他者と話をする際は , まず , 「声かけてくれありがとう」と伝えられている . . .」

とらわれない情報共有 ( 表 3 )

「チームカンファレンスを行い , Pt やその家族の情報を共有している . . .」 「上司やチームリーダーに対して , 何かあったら報告・連絡・相談をするようにしている . . .」にあるように , 看護師は質の高いケアの提供を目指し , 意識的に看護師間で緻密な情報共有を行っていた . チームカンファレンスや勤務交替時の申し送りを通して自身が得た情報を他者と共有することで , ケア内容の統一や継続性を保証したサービスの提供

に繋がる。情報共有は患者情報に留まらず、自身の価値観なども意識的に共有され、相互理解につながるとともに、効率的に仕事が進むことを実感していた。また、情報共有の際、看護師は他者と面と向かって話し合うことを意識し、看護師間だけでなく、他職種スタッフとも意見交換を行い、他職種スタッフの専門性を理解しながら目標やサービスの内容を共有していた。

このように、立場や職種の枠を越えた領域横断的な情報共有を意識的に行うことができる能力の必要性が KJ 法によって浮上した。

表3 とらわれない情報共有

代表的な語り
「チームカンファレンスを行い、患者やその家族の情報を共有している。」
「上司やチームリーダーに対して、何かあったら報告・連絡・相談をするようにしている。」
「自分の価値観、看護観、倫理観をスタッフ Ns に伝えるようにしている。」
「ちょっと面倒だけど、電話やメールに頼らず直接会って相手の顔を見ながらコミュニケーションをとる。」
「他職種スタッフと患者の見方や考え方が違うから、しっかりと話をして他職種の専門性を理解しようとしている。」

#### 信頼する力(表4)

「このスタッフには安心して(仕事を)任すことができる、と思えることが大切である。」という語りがあるように、医療現場では同時に色々な場所でサービスが展開される。一緒に働く人たちが別の場所で患者に対してどのようなアプローチを行っているか十分に把握できない不透明性が存在するが、相手の力に意識的に信頼を寄せることで、より良いケアに繋がると看護師は考えていた。他者を信頼することで不必要と思われるような確認を省くことができ、管理上のコストを減らし、自身の生産性向上に寄与していく。また、信頼された他者も自身の意思決定に基づいて行動することができ、自身の存在価値や動機づけに強力に働きかけることができる可能性が KJ 法によって浮上した。

表4 信頼する力

代表的な語り
「このスタッフには安心して(仕事を)任すことができる、と思えることが大切である。」
「Pt やその家族の力を信じてあげないと薬の管理もできないだろうし、スムーズに退院させてあげられない。」

#### 強みへのアクセス(表5)

スタッフそれぞれが持っている情報・知識・経験といった強みを意識的に上手く活用し、自身の足りない部分を補い、相互補完的に対象者に向き合うことで、質の高い看護の提供に寄与するとともに、困難な状況を乗り越えることができる看護師は認識していた。また、看護師として、役割モデルを自身が意識的に知覚し、他者の成長を促す役割を担っていることを認識しなければならないとも考えていた。これは、ネットワーク内における価値ある社会的位置へアクセスできる個人の能力と定義した coleman (1978)の考え方と一致している。このように、他者の持つ強みを積極的・自覚的に活用することの有意義性への認識が、KJ 法によって浮上した。

表5 強みへのアクセス

代表的な語り
「スタッフそれぞれが得意とする分野を持っている、その人たちを上手く利用しないといけない。」
「スタッフそれぞれが色々な引き出し(得意分野)を持っているので、その人たちが他の人のモデルとなるよう行動してほしい。」

#### 利他的互惠性(表6)

仕事役割の不均衡は不満を生むため、看護師は公平性に留意しながら、他者と Win-Win の関係性を作り、常に相手の有益性を第一に考えながら行動していた。これは、Trivers (1971)の自分がしたのと同様かそれ以上の見返りをのちに得ることを想定して行う互惠的利他行動の考え方と一致していた。職場は、特定の個体間の社会関係が長期にわたって続く閉鎖的な集団であり(Trivers 1971) ,たとえ相手以上の見返りが期待できなくても、助け合いを繰り返す中で、中長期的にみれば、大きな見返りが期待できるということを経験的に理解しており、そういった利他性に重きをおいた互惠性が重要であるという認識が KJ 法によって浮上した。

表6 利他的互惠性

代表的な語り
「大丈夫?(仕事上、困っていることないですか?)と、お互いに声を掛け合いながら仕事をしている。」
「部長の交渉術の特徴は、Win-Win なんだけど、利他的なところである。」
「それぞれの職種の特長を生かしながら、それぞれに平等に仕事を割り当てている。」

## (2) NWSCの構造(図1)

NWSCが高い職場は、【感謝の交換】、【とらわれない情報共有】、【信頼する力】、【強みへのアクセス】、および【利他的互惠性】といった行動を駆使する看護師の能力が存在していた。また、看護師個人が無意識的な部分に内在する自他の【愛情の眼差し】を知覚していることも重要である。無意識的な領域の安心感に支えられて、意識的な能力を縦横に駆使すること、さらに、意識的に駆使する能力によって協働・連携がうまく機能すれば、そのような職場環境が無意識の安心感をさらに促進するとも考えられる。意識・無意識双方の安定した好循環が、看護現場における有意義な社会構造の特徴であることが示唆された。また、本邦において、NWSCを評価する際は、これらの特徴を踏まえる必要性が示唆された。

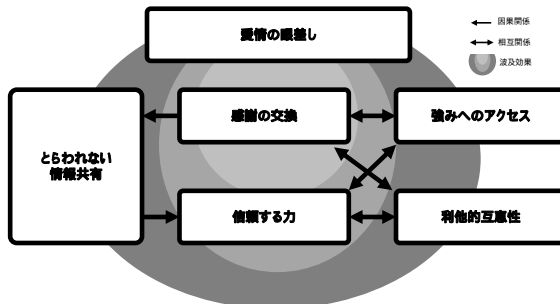


図1. NWSCの構造

## (3) 尺度原案の作成

インタビュー調査で得られた133項目のNWSCに関する語りを整理した。その後、尺度の内容が目的とした構成概念を十分に反映していることを確認するために、臨床看護師、看護管理者、看護管理学領域の研究者と尺度原案の適切性について意見交換を行い、専門的立場からの助言を得た。専門家の助言から得られた項目を追加し、49項目からなるNWSCの尺度原案を作成した。尺度原案は6因子構造で、【愛情の眼差し】は「上司(師長,主任など)は、心配りをもって接してくれる」、「上司(師長,主任など)は、業務状況を把握しながら仕事をしている」、「我々の職場では、守ってくれているような雰囲気がある」など14項目で構成されていた。【感謝の交換】は「仕事をサポートしてくれたことを感謝している」、「職場のスタッフに感謝を伝えている」などの3項目で構成されていた。【とらわれない情報共有】は「同じ部署(病棟など)の看護師と仕事に関する情報を共有している」、「他職種スタッフの専門性を尊重している」、「他職種スタッフと対等に意見を交わすことができる」など16項目で構成されていた。【信頼する力】は「上司(師長,主任など)

を信頼している」、「同じ部署(病棟など)の看護師を信頼している」など5項目で構成されていた。【強みへのアクセス】は「上司(師長,主任など)のサポートを受けることができる」、「上司(師長,主任など)は、看護師としての成長をサポートしてくれる」など5項目で構成されていた。【利他的互惠性】は「同じ部署(病棟など)の看護師は、家庭の事情に対して理解を示してくれる」、「私は、相手のことをまず第一に考えている」など6項目で構成されていた。今後、質問紙調査を実施し、作成した尺度原案の信頼性、基準関連妥当性や構成概念妥当性を検証していく。

## <引用文献>

Ernstmann N., Ommen O., Driller E., Kowalski C., Neumann M., Bartholomeyczik S.& Pfaff H. (2009) Social capital and risk management in nursing. *Journal of Nursing Care Quality* 24 (4), 340-347.

Fredrickson B. L. (2004) Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. *The psychology of gratitude*, 145-166.

Kowalski C., Ommen O., Driller E., Ernstmann N., Wirtz M. A., Köhler T.& Pfaff H. (2010) Burnout in nurses—the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical nursing* 19 (11-12), 1654-1663.

Trivers R. L. (1971) The evolution of reciprocal altruism. *Quarterly review of biology*, 35-57.

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者, 研究分担者及び連携研究者には下線)

〔学会発表〕(計2件)

乗越健輔, 小林敏生. 臨床看護師における職場のソーシャル・キャピタルを促進する要因, 第88回日本産業衛生学会, 2015, 大阪市.

Kensuke Norikoshi, Toshio Kobayashi, Keiji Tabuchi, Factors which Promote Social Capital in the Workplace of Clinical Nurses, 31st International Congress on Occupational Health, 2015, Seoul.

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

乗越 健輔 (NORIKOSHI, Kensuke)

広島国際大学・看護学部・助教

研究者番号: 40638722