

氏 名	望月 美記代
学位の種類	修 士 (看護学)
学位記番号	修 士 第 1 7 9 号
学位授与年月日	平成26年9月17日
学位論文題目	看護師の感情労働に影響を及ぼす管理因子の検討

## 論 文 内 容 要 旨

※整理番号	184	(ふりがな) 氏 名	もちつき みきよ 望月 美記代
修士論文題目	看護師の感情労働に影響を及ぼす管理因子の検討		
<p><b>【目的】</b> 本研究の目的は、看護師の感情労働に影響を及ぼす管理因子を明らかにし、効果的な看護管理体制を構築することである。</p> <p><b>【研究方法】</b> 近畿地区 200 床以上の病院を対象として無作為に抽出した 20 施設に調査協力の依頼書を郵送した。調査協力の同意が得られた 7 施設に調査票を配布し、回収は郵送法とした。回答の返送をもって同意を得たこととした。 調査票内容：基本属性（年齢、性別、看護師経験年数等）と「看護師の感情労働測定尺度 (ELIN)」(片山ら, 2008) を使用した。 データ分析：基本属性は記述統計を算出した。感情労働測定尺度の合計点の中央値を高得点群、低得点群の 2 群に分け、離散変数は <math>\chi^2</math> 乗検定、連続変数は Mann-Whitney の U 検定を行った (有意水準 5%)。また、尺度全体の合計点と下位項目因子は Mann-Whitney の U 検定と Kruskal Wallis 検定を用いて属性による差を分析した。感情労働測定尺度の合計点が高得点群であることに関連する要因は、ロジスティック回帰分析を行った。データ分析は、統計解析パッケージソフト SPSS20.0 を使用した。</p> <p><b>【結果】</b> 調査対象者 735 名、調査票の回収は 246 名 (回収率 33.5%)、最終有効回答は 144 名 (有効回答率 58.5%) であった。 感情労働測定尺度の合計点の高得点群・低得点群において、「年齢」、「経験年数」、「職位」において有意な差がみられた。尺度の合計得点では、「職位」、「看護方式」、「病院・施設の変更経験の有無」による有意な差がみられた。尺度の下位項目では、「探索的理解」は職位、職場での役割の有無、看護方式に、「表層適応」は資格に、「表出抑制」は病院・施設の変更経験の有無に、「ケアの表現」は看護基礎教育、職位、看護方式、病院・施設の変更経験の有無、病棟・外来での勤務年数に、「深層適応」は勤務場所による有意な差がみられた。ロジスティック回帰分析において、感情労働測定尺度の高得点群には「職位」が有意に影響を与えていた。</p> <p><b>【考察】</b> 感情労働高得点群と、低得点群の間には年齢と経験年数、職位において有意な差がみられた。このことは、看護師としてだけでなく、個人としての様々な経験知が相互に影響を受け、対応能力のスキルとして修得されたものと考えられる。また、看護師の感情労働に影響を与える管理因子として「職位」が明らかになった背景には、看護や看護管理に対する動機づけが高い者が職位を獲得し、実践家としての役割モデルを提示していることが考えられる。そして、職位に伴う役割意識によって、患者や家族、スタッフに対し、常に意図的に感情コントロールを行いながら関わっているからではないかと考えた。また、各下位因子においても、属性および管理因子の中でそれぞれ差があることから、管理的要因のみではなく、看護師の個人的要因を踏まえ、感情労働に関する支援が必要だと言える。</p> <p><b>【総括】</b> 本研究では、「看護師の感情労働」に個人的要因と管理的因子が影響していることが明らかとなった。感情労働はバーンアウトと自己成長、双方に影響するものであり、看護管理者として適切な査定をし、職務状況と併せて、心身両面における効果的な管理体制の構築に繋げることの必要性が示唆された。</p>			
<p>(備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1200 字程度) 2. ※印の欄には記入しないこと。</p>			