

看護職者の職場ハラスメント被害に関する測定尺度の開発

川村友紀* 實金栄* 山口三重子* 中嶋和夫**

要旨 本研究は、看護職者を対象に職場ハラスメント被害をストレス認知の側面から把握する測定尺度の開発を目的とした。A県の医療福祉施設の看護職者450名を対象に、質問紙調査を実施した。調査項目は従来の研究を参考に42項目を準備した。統計解析では予め仮定した高次（二次）因子モデルのデータへの適合性は確認的因子分析で検討するが、前記データへの適合性が統計学的な許容範囲にない場合、相関係数が0.8以上のうちのいずれの項目を任意に削除し、次に残った全項目におけるCITCの値が0.4以下の項目を削除した上で、因子モデルのデータへの適合性を再検討するものとした。結果として、業務の遂行上でなされる「仕事関連ハラスメント」11項目とそれ以外でなされる「個人関連ハラスメント」9項目で構成された本尺度の因子モデルの側面からみた構成概念妥当性ならびに信頼性が統計学的に支持された。本研究結果から、看護職者の職場におけるハラスメント被害の予防策の検討にとって有意義な基礎資料となることが示唆された。

キーワード：看護職者、ハラスメント被害、測定尺度

I. 緒言

男女雇用機会均等法改正（1997年、平成9年）によりセクシャルハラスメントの防止が法制化されたものの、職場における精神的ないじめ、いわゆるパワーハラスメントが注目され始めたのは極めて最近のことである。その背景要因のひとつとして、我が国の年間の自殺者数の増加があり、それによって2006年（平成18年）には自殺対策基本法の制定、取り組みとして職場でのメンタルヘルスへのサポートが義務化されたことが指摘できる。1997年から2011年までの15年間に亘り年間3万人を超え続けた我が国の自殺者数は、現在は3万人を下回ったものの深刻な状況が今もなお続いている。自殺の動機にうつ状態等の健康問題や勤務体制の問題が指摘されていることは周知の事実である。労働者のうつ状態を引き起こす最大の要因は、職場の人間関係にあるとされ（労働者健康状況調査、厚生労働省）、その人間関係を根本から揺るがす要因のひとつとして職場のハラスメント被害が指摘されている。これは、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」（厚生労働省、2010）に自殺の危機経路の一つとして「職場のいじめ→うつ→自殺」という定式が記

されていることから明らかである。厚生労働省（以下厚労省）が2012年（平成24年）3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を公表し、国として職場のパワーハラスメントに関する実態調査を行った結果、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと回答した労働者は約25%で、4人に1人の割合で発生している実態が明らかになった。一方、医療現場においては、医療技術の高度化や平均在院日数の短縮といった医療施策を背景に看護者の需要が高まっている。しかし、看護師を含む医療・福祉職の離職率は15.9%で他の業種が10%前後であることに比べて高く（2011年（平成23年）度雇用動向調査、厚労省）、社会問題となっている。

看護師の離職に関する従来の研究では、職場の過度なストレス（谷口、2004）や組織風土（田邊ら、2011）の視点から報告があり、その中で職場の人間関係の問題が指摘されている。職場の人間関係を根本から揺るがすハラスメントに関しては、被害実態の報告（梅尾、2012；和田ら、2011；黒田、2010）に留まっており、看護職におけるハラスメント被害を予防するためのガイドラインはいまだに検討され

*岡山県立大学保健福祉学部看護学科
**両備介護福祉研究所

〒719-1197 岡山県総社市窪木111
〒700-0823 岡山市北区丸の内2-1-10

ていないのが実情である。離職の要因であることも踏まえると、こうしたハラスメント被害は看護の質にも悪影響を与えていると推測され、予防するガイドラインは必須の課題であるといえる。そのためには、看護職におけるハラスメント被害を適切に測定するための尺度開発が望まれる。

本研究は、看護職者の職場ハラスメント被害に焦点を当て、予防的介入指針を得ることをねらいとして、いまだ職場ハラスメントに関する適切な測定尺度が開発されていないことを勘案し、因子構造の側面からみた構成概念妥当性の検討と、内的整合性の側面からみた信頼性の検討を基礎に、職場ハラスメント被害に関するストレス認知測定尺度を開発することを目的とした。

II. 方法

(1) 調査対象と倫理的配慮

調査対象はA県の保健福祉施設・病院等一覧名簿に記載されている医療施設170箇所から無作為に抽出し調査研究の同意の得られた8施設に勤務する看護職者とした。調査は無記名自記式の質問紙調査で、研究の同意が得られた前記施設の看護管理者(調査員)を介して質問紙調査票を配布した。質問紙調査票には、研究の趣旨および倫理的配慮を明記した。倫理的配慮として、研究の同意は個人に基づき、回収後は鍵をかけた場所に保管すること、質問紙は研究終了後に再生不可能な状態にして破棄すること、公表する際にはプライバシーが保護されることを明記した。また、研究対象者には質問紙調査票の返送を持って同意が得られたものとして回答を依頼した。調査期間は2013年12月～2014年1月の約2か月間であった。調査に際して、著者らが所属する機関の倫理委員会の承認を得た(承認番号321)。

(2) 調査内容

調査内容は対象者の基本的な属性(性、年齢、勤務年数)とハラスメントの項目で構成した。ハラスメント項目は、Negative Act Questionnaire: NAQ (Einarseら、1997)、Negative Act Questionnaire-Revised: NAQ-Rの日本語版(高木ら、2010;津野ら、2010)、Work Harassment Scale: WHS (Bjorkqvist Kajら、1994)、Work Bullying in Nurse (Quine Lら、2001)、Leymann Inventory of Psychological

Terrorization: LIPT-60 (Leymann Heinzら、1990)、IVAPT-PANDO尺度日本語版(PANDO Moreno Manuelら、2013)など、従来の研究を参考に、さらに医療保健福祉の分野を専門とする大学教員および医療保健福祉の現場で就労している看護職員らによるブレインストーミングを基礎に、最終的に業務の遂行上でなされる仕事関連ハラスメント21項目とそれ以外でなされる個人関連ハラスメント21項目の、計42項目を調査項目として準備した。回答は、それらの調査項目に対してストレスをどの程度感じたことがあるかを3件法(「0点:ない」「1点:ある」「2点:とてもある」)で回答を求めた。回答の得点化については、得点が高いほどストレスとして認知していることを示すよう設定した。

(3) 統計解析

統計解析では、第一次因子を仕事関連ハラスメントと個人関連ハラスメント、第二次因子をハラスメントとした42項目で構成されるハラスメント尺度の妥当性と信頼性を検討した。尺度の妥当性は因子構造の側面からみた構成概念妥当性を確認的因子分析により検討し、信頼性はCronbachの α 信頼性係数を用いて検討した。ただし、前述したハラスメント尺度の妥当性が支持されない結果を示した場合、項目間の相関分析および同時複数項目削減相関係数法(服部、1991)を用いて尺度を構成する項目の精査し、再度、尺度の妥当性・信頼性を検討するものとした。項目を精査する具体的な手順は、まず、冗長性の高い測定項目を削除することを目的に、仕事関連ハラスメント21項目間と個人関連ハラスメント21項目間の多分相関係数(ポリコリック相関係数)を算出し、その数値が0.8を上回る項目ペアのどちらか一方を削除した。その後、残されたすべての項目において、尺度の内的整合性を低下させる項目を削除することを目的に、修正済み項目合計相関係数(CITC: Corrected Item Total Correlation)を多分系列相関係数(ポリシリアル相関係数)で算出し、その値が0.4未満を示した項目は削除するものとした。

上記の因子構造モデルのデータに対する適合性の判定には、適合度指標Comparative Fit Index(CFI)とRoot Mean Square Error of Approximation(RMSEA)を採用し、パラメータの推定は重み付け最小二乗法の拡張法(Weighted Least Squares

Means and Variance Adjusted : WLSMV) を採用した。CFI は一般的に 0.9 以上であればデータにあてはまっていると判断される。RMSEA は 0.05 以下であればモデルのデータへのあてはまりがよく、0.1 以上であれば当てはまりがあまりよくないと判断される (豊田、2007)。前記分析モデルの標準化係数 (パス係数) の有意性は、非標準化係数を標準誤差で除した値の絶対値が 1.96 以上 (5% 有意水準) を示したものを統計学的に有意とした。本研究の分析には SPSS Statistics 22.0 および M-Plus7.2 を使用した。

集計対象は回収された 248 人 (配布数 450 人) の調査票うち、ハラスメントの回答に欠損を有さない 231 人とした。

Ⅲ. 結果

(1) 集計対象の属性分布

集計対象の属性を表 1 に示した。性別は男性が 6 人 (2.6%)、女性が 225 人 (97.4%) で、年齢の平均は 44.4 歳で、23 ~ 72 歳の範囲であった。勤務歴は 5 か月から 39 年であった。(表 1)

表 1 対象者の基本的属性

性	男	6人	(2.6%)
n=231	女	225人	(97.4%)
平均年齢±SD (範囲)	n=229	44.4±10.2	(23~72) 歳
現施設での勤務日数	n=157	166.6±124.0	(5~469) ヶ月

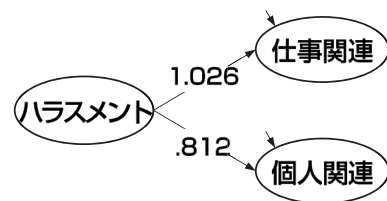
(2) 尺度の構成概念妥当性と信頼性の検討

ハラスメントの回答分布を表 2 に示した。仕事関連ハラスメントおよび個人関連ハラスメントの回答の「あった」「とてもあった」の割合に着目すると、仕事関連ハラスメントで最も多い上位 5 項目は、「x11. 自分の仕事のやり方について非難される」67 人 (29.0%) で、次いで「x3. 自分の仕事や努力を認めてもらえない」52 人 (22.5%)、「x1. 仕事で必要な情報が自分にだけ提供されない」「x4. 自分の仕事が根拠のない方法で不当に低く評価される」38 人 (16.5%)、「x5. 自分は能力がなくダメな人間である」と思いこまされる、「x10. 自分の仕事上の意見や見解が無視される」35 人 (15.2%) の順であった。

個人関連ハラスメントでは、「x27. 自分とは表面的な付き合いしかしてくれない」29 人 (12.6%) が最も多く、次いで「x23. 自分を無視した態度をとる」24 人 (10.4%)、「x36. とても傷つくことを言

われる」20 人 (8.7%)、「x29. 自分に対して嫌味な視線を向けたり、否定的な態度をとる」「x35. 自分について悪意のある噂が広められる」17 人 (7.4%) の順であった。

仮定した仕事関連ハラスメント 21 項目、個人関連ハラスメント 21 項目からなる 2 因子二次因子モデルのデータへの適合性を確認的因子分析により検討した。その結果、適合度指標は CFI=0.704、RMSEA=0.087 であり統計学的許容水準を満たさなかった (図 1)。



n=231

$\chi^2/df=2246.018/818$, RMSEA=0.087, CFI=0.704

図の煩雑化を避けるため、観測変数とその誤差は省略している。

図 1 ハラスメント尺度試案の確認的因子分析の結果

このため尺度の修正を行った。まず、仕事関連ハラスメント 21 項目間の多分相関係数を算出したところ、その数値が 0.8 以上は 11 ペアであった (表 3-1)。このうちのいずれか一方の 7 項目 (x1、x4、x8、x9、x14、x15、x19) を任意に削除した。同様に個人関連ハラスメント 21 項目では 45 ペアあった (表 3-2)。このうちいずれか一方の 10 項目 (x24、x26、x31、x33、x34、x36、x38、x40、x41、x42) を任意に削除した。次に、残った 25 項目で CITC を算出したところ、5 項目 (x18、x20、x21、x30、x32) が 0.4 以下であったためこの項目を削除した (表 2)。

以上の手順で残った仕事関連ハラスメント 11 項目、個人関連ハラスメント 9 項目で構成されるハラスメント尺度の 2 因子二次因子モデルの因子構造の側面からみた構成概念妥当性を、確認的因子分析により検討したところ、RMSEA=0.017、CFI=0.994 であり統計学的許容水準を満たしていた。(図 2)。内的整合性としての Cronbach's α 係数は 0.891 であった。

表2 ハラスメントの項目の回答分布

	なかった	あった	とてもあった	CITC
仕事関連ハラスメント				
x1. 仕事に必要な情報が自分にだけ提供されない	193 (83.5)	25 (10.8)	13 (5.6)	/
x2. 自分に任された仕事を他の人が勝手に奪いとる*	216 (93.5)	10 (4.3)	5 (2.2)	0.428
x3. 自分の仕事や努力を認めてもらえない*	179 (77.5)	30 (13.0)	22 (9.5)	0.646
x4. 自分の仕事が根拠のない方法で不当に低く評価される	193 (83.5)	21 (9.1)	17 (7.4)	/
x5. 自分は能力がなくダメな人間であると思いきまされる*	196 (84.8)	20 (8.7)	15 (6.5)	0.579
x6. 仕事上、必要なのに自分との関係を避けたり拒否したりする*	204 (88.3)	19 (8.2)	8 (3.5)	0.488
x7. 自分が希望する教育や訓練を受ける機会（キャリアアップの機会）が邪魔される*	215 (93.1)	9 (3.9)	7 (3.0)	0.586
x8. 自分の昇進や良い条件で働ける機会が邪魔される	218 (94.4)	7 (3.0)	6 (2.6)	/
x9. 自分の権利（たとえば疾病休業の申し出、休暇の取得、交通費の支給など）が否定される	201 (87.0)	17 (7.4)	13 (5.6)	/
x10. 自分の仕事上の意見や見解が無視される*	196 (84.8)	22 (9.5)	13 (5.6)	0.604
x11. 自分の仕事のやり方について非難される*	164 (71.0)	34 (14.7)	33 (14.3)	0.605
x12. 自分を侮辱するような仕事を強要される*	215 (93.1)	5 (2.2)	11 (4.8)	0.525
x13. 仕事で失敗させられ恥を掛かされる*	211 (91.3)	7 (3.0)	13 (5.6)	0.580
x14. 自分の能力を超えるあるいは馬鹿にされるような低いレベルの仕事を強いられる	211 (91.3)	10 (4.3)	10 (4.3)	/
x15. 自分の力量を超えるあるいは馬鹿にされるような少ない量の仕事をさせられる	211 (91.3)	7 (3.0)	13 (5.6)	/
x16. あなたは仕事を辞めるべきだと指摘される*	224 (97.0)	4 (1.7)	3 (1.3)	0.424
x17. 過去の失敗を過剰にあるいは繰り返し指摘される*	215 (93.1)	8 (3.5)	8 (3.5)	0.472
x18. あなたは無駄な時間外労働が多いと指摘される	211 (91.3)	14 (6.1)	6 (2.6)	0.312
x19. 私的な使い走りに利用される	222 (96.1)	6 (2.6)	3 (1.3)	/
x20. 年齢を理由に不公平な扱いを受ける	217 (93.9)	10 (4.3)	4 (1.7)	0.374
x21. 性別を理由に不公平な扱いを受ける	229 (99.1)	0 (0.0)	2 (0.9)	0.251
個人関連ハラスメント				
x22. 自分の話を真面目に聞いてくれない*	216 (93.5)	12 (5.2)	3 (1.3)	0.451
x23. 自分を無視した態度をとる*	207 (89.6)	17 (7.4)	7 (3.0)	0.520
x24. 自分と友達づきあいをしてくれない	224 (97.0)	6 (2.6)	1 (0.4)	/
x25. 同僚との交流に関する情報が意図的に伝えてもらえない*	219 (94.8)	11 (4.8)	1 (0.4)	0.480
x26. 私との関わりを避けようとする	221 (95.7)	9 (3.9)	1 (0.4)	/
x27. 自分とは表面的な付き合いしかしてくれない*	202 (87.4)	27 (11.7)	2 (0.9)	0.441
x28. 自分をあたかもいないかのように無視したり、のけものにする*	223 (96.5)	6 (2.6)	2 (0.9)	0.418
x29. 自分に対して嫌味な視線を向けたり、否定的な態度をとる*	214 (92.6)	13 (5.6)	4 (1.7)	0.429
x30. 私の話をさえぎる	219 (94.8)	11 (4.8)	1 (0.4)	0.345
x31. 自分をみんなの悪者にする	225 (97.4)	2 (0.9)	4 (1.7)	/
x32. 思いもなかったことで鼻を明かされる	223 (96.5)	4 (1.7)	4 (1.7)	0.378
x33. 理由なくみんなの前で非難される	221 (95.7)	5 (2.2)	5 (2.2)	/
x34. みんなの笑いものにされる	226 (97.8)	2 (0.9)	3 (1.3)	/
x35. 自分について悪意のある噂が広められる*	214 (92.6)	8 (3.5)	9 (3.9)	0.490
x36. とても傷つくことを言われる	211 (91.3)	7 (3.0)	13 (5.6)	/
x37. 罵声を受ける*	223 (96.5)	5 (2.2)	3 (1.3)	0.429
x38. 不快な悪ふざけやからかいを受ける	223 (96.5)	7 (3.0)	1 (0.4)	/
x39. 人前で馬鹿にされる*	216 (93.5)	7 (3.0)	8 (3.5)	0.481
x40. 私生活を侮辱される	225 (97.4)	3 (1.3)	3 (1.3)	/
x41. 私生活で人に知られたくないことを暴露される	221 (95.7)	5 (2.2)	5 (2.2)	/
x42. 体を叩かれたり蹴られたりする	230 (99.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	/

注：斜線は多分相関係数により削除した項目を示す。*は、ハラスメント尺度の測定項目として採択された変数を示す。

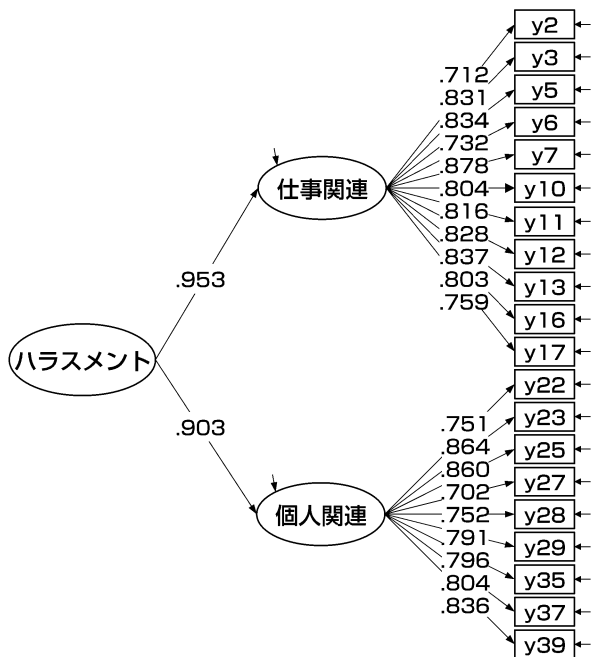
単位：人 (%)

表3-1 仕事関連ハラスメント項目間の相関係数

	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14	N15	N16	N17	N18	N19	N20
N2	.669																			
N3	.488	.559																		
N4	.526	.522	.927																	
N5	.470	.588	.743	.664																
N6	.494	.648	.551	.596	.654															
N7	.514	.648	.646	.662	.534	.610														
N8	.271	.560	.697	.735	.385	.607	.942													
N9	.134	.301	.625	.586	.321	.315	.598	.633												
N10	.359	.643	.720	.750	.589	.561	.789	.770	.505											
N11	.666	.449	.684	.537	.633	.522	.734	.685	.387	.595										
N12	.576	.694	.738	.761	.734	.649	.644	.573	.485	.636	.679									
N13	.470	.772	.599	.597	.607	.613	.795	.741	.370	.572	.663	.779								
N14	.549	.656	.746	.753	.761	.592	.616	.544	.424	.584	.554	.921	.668							
N15	.419	.636	.782	.738	.668	.430	.474	.377	.459	.466	.473	.801	.654	.891						
N16	.431	.615	.630	.694	.683	.576	.676	.604	-.986	.660	.628	.675	.544	.717	.510					
N17	.253	.467	.362	.464	.611	.478	.767	.607	.410	.499	.539	.604	.733	.611	.400	.625				
N18	.201	.319	.425	.277	.294	.398	.459	.505	.462	.399	.445	.449	.337	.403	.262	.383	.364			
N19	.390	.842	.712	.777	.819	.619	.715	.651	.443	.790	.417	.695	.730	.830	.730	.803	.687	.447		
N20	.338	.424	.479	.624	.634	.479	.509	.365	.333	.643	.334	.518	.579	.588	.352	.420	.609	.203	.780	
N21	-.987	.477	.363	.430	.450	.525	.451	.492	.481	.460	.286	.572	.534	.550	.534	.616	.591	.579	.707	.643

表3-2 個人関連ハラスメント項目間の相関係数

	N22	N23	N24	N25	N26	N27	N28	N29	N30	N31	N32	N33	N34	N35	N36	N37	N38	N39	N40	N41
N23	.762																			
N24	.654	.800																		
N25	.715	.656	.754																	
N26	.761	.765	.871	.831																
N27	.445	.611	.735	.779	.789															
N28	.518	.566	-.986	.583	.493	.459														
N29	.395	.745	.533	.691	.654	.595	.740													
N30	.293	.368	-.986	.505	.552	.614	.682	.595												
N31	.535	.671	.608	.767	.713	.541	.776	.831	.740											
N32	.439	.616	-.986	.429	.601	.471	.322	.452	.683	.447										
N33	.630	.741	.814	.792	.854	.703	.755	.770	.582	.864	.640									
N34	.593	.604	.583	.485	.518	.460	.614	.557	-.987	.545	-.987	.707								
N35	.519	.608	.766	.646	.780	.439	.568	.574	.383	.898	.629	.837	.590							
N36	.563	.688	.679	.695	.726	.454	.617	.764	.544	.880	.676	.894	.812	.909						
N37	.452	.643	.373	.766	.481	.529	.554	.647	.489	.776	.665	.674	-.987	.672	.740					
N38	.224	.459	.319	.557	.456	.398	.544	.495	.479	.729	.652	.813	-.987	.659	.793	.689				
N39	.421	.649	.638	.680	.676	.487	.505	.735	.384	.725	.533	.905	.799	.700	.878	.545	.838			
N40	.434	.061	.364	-.986	.288	.286	-.986	.151	-.986	-.986	.460	.579	-.987	.448	.394	-.986	.689	.678		
N41	.516	.231	.423	.464	.506	.372	-.987	.021	.119	-.986	.503	.531	.447	.588	.458	-.987	.558	.590	.900	
N42	.698	.590	-.987	.779	.794	.657	-.986	.667	.779	-.986	.735	-.986	-.986	-.987	.987	-.986	-.986	-.987	-.986	.700



n=231

 $\chi^2/df=179.964/169$, RMSEA=0.017, CFI=0.994

図2 修正したハラスメント尺度試案の確認的因子分析

IV. 考察

本研究は、看護職者の職場ハラスメント被害に焦点を当て、予防的介入指針を得ることをねらいとして、因子モデルの側面からみた構成概念妥当性の検討ならびに内的整合性の側面からみた信頼性の検討を基礎に、職場ハラスメント被害に関するストレス認知測定尺度の開発を目的として行った。本調査では集計データとして231サンプルが確保できた。構造方程式モデルを用いた解析には通常200サンプル程度を満たす必要があるとされている（豊田、2011）が、本調査ではそれを満たすことができた。構造方程式モデリングは予め仮定した因果関係のデータへの適合性を検討する最適な統計手法であり、その選択は本研究の目的を勘案するなら適切なものであると判断できる。また、本研究では因子構造モデルとして二次因子モデルを採用した。二因子については、業務の遂行上でなされる「仕事関連ハラスメント」とそれ以外でなされる「個人関連ハラスメント」とした。職場のパワーハラスメントは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為」と定義されている（職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告、厚労省）。厚労省の定義によるとハラスメント被害の状況が「業務の適切な範囲を

超えて」とあるように、業務に関することに留まらないことを指摘しており、本研究では「個人関連」を加えた因子を想定した。また、職場のパワーハラスメントの行為類型に、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害、があることも報告されており、本研究により開発した尺度としての20項目は、①身体的攻撃を含まない残りの5項目の全てが含まれた内容となり職場でハラスメント被害を受けている看護師のストレス認知を測定できる有用な尺度であると推察される。

最終的に20項目で構成した2因子二次因子モデルの構成概念妥当性を、確認的因子分析により検討し統計学的許容水準を満たしていたことにより、概念的に一次元性を備えた測定尺度を得ることができた。これはネガティブなストレス認知の脅威という概念が統計学的に支持されたことを意味しており、学問的な視点から見ても、従来にはない有用な測定尺度が開発されたと推察される。

人間のライフステージにおいて、職場における人間関係の構築や役割遂行が重要な発達課題であるとエリクソン（1959）やハビガースト（1953）の理論で述べられている。職場は人生の中の多くの時間を過ごし、多様な人間関係を構築する場であり、生きる上で重要な環境であるといえる。そうした環境で起きるハラスメント被害は、そこで働く者の仕事への意欲低下に留まらず、発達課題を遂行できないことによる負の影響は多大であり、最終的に自殺といった生命の危機を招くことがあり得ることも記憶にとどめなければならない。従って職場におけるハラスメント被害に着目することは生涯の生きがいはじめとした心の健康づくりという面からも重要であるといえる。

本研究では前述の通り看護職者に焦点をあて尺度の開発を行った。看護職者は、業務内容、勤務形態、人間関係をはじめとした様々なストレス要因を抱えており（河本ら、2009；樽原ら、2012；一瀬ら、2007）、離職の問題は看護界の長期に亘る課題として取り上げられている。医療制度の変革により看護師の確保が必要とされる中で、離職の要因に職場の人間関係があることを踏まえると、ハラスメント被害に着目した本研究は職場環境の改善に対する示唆を与えるという点においても意義があると考えられる。加えて、看護師が医療事故あるいは医療過誤を

引き起こす背景にも職場内の対人関係に問題があることについて指摘されている(大内、2010)。また、職場でのいじめとPTSDとの関係性についても報告(津野、2011)がある。ハラスメント被害を受けた結果として、離職や転職、心的外傷やメンタルヘルスの低下、患者の命を脅かすことにつながる医療事故との関連が指摘されているがいずれにおいても関係性は検証されていない。一方、ハラスメント被害を受ける要因として、小田部ら(2010)のアカデミックハラスメントに関する研究では、ハラスメント発生に関して個人個人のパーソナリティ特性も密接に関係していることを指摘している。看護職者の職場で起こるハラスメント被害に関しても個人的特性を抜きには結論づけられないとも推察され、本研究では「個人特性」を加えた。また、従来の研究によれば、職場のハラスメントは基本的には組織病理の問題であり、組織的に適切な対策を講じなければ組織の責任問題である(原谷、2008)といわれることから明らかなように、組織的な要因も考えられる。このようなことを踏まえたハラスメント被害の発生メカニズムや被害がもたらす看護師への種々のインパクトを総合的に検討した研究は皆無であり、そのアプローチが急がれよう。本研究で開発した尺度は、ハラスメント被害者がどのような出来事を心理的ストレス源としてとらえているかの検討を可能にする。また、本尺度を活用することにより、ハラスメント被害の発生メカニズムや被害がもたらす看護師への種々のインパクトとの関係性を明らかにすることができれば、具体的な予防対策に繋がり、ひいては看護の質の向上に繋がるといえ、臨床的に意義深いものと推察される。

以上、本研究ではハラスメント被害をストレス認知の側面から把握する測定尺度の開発を行った。測定尺度の内容は概念的に一元化され、それはネガティブなストレス認知の脅威という概念が統計学的に支持される結果であった。今後は、本尺度を用いた職場ハラスメントの発生メカニズムの学問的な解明を通して職場ハラスメントの発生予防に資する業績の蓄積が急がれる。

付記

本研究はJSPS 科研費 26463293 の助成を受けたものである。

文献

- 1) Biorqvist Kaj, Osterman Karin, Hiert-Back Monika (1994). Aggression Among University Employees. *AGGRESSIVE BEHAVIOR*, 20 : 173-184.
- 2) Einarsen S., Raknes B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12 (3) : 247-263.
- 3) Einarsen St, Hoel H, Notelaers G (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work. Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23 (1) : 24-44.
- 4) 服部 環 (1991). テストの内部一貫性を大きくするための項目選択技法. *教育心理学研究*, 39 (2) : 195-203.
- 5) 原谷隆史 (2008). 職場のいじめ. *民族衛生*, 74 (6) : 277-278.
- 6) 一瀬久美子、堀江令子他 (2007). 看護師が抱えるストレスとその対応. *保健学研究*, 20 (1) : 67-74.
- 7) 河本さおり、三木明子他 (2009). 看護職の離職に関するストレス要因と離職防止につながったサポート. *日本看護学会論文集 (精神看護)*, 39 : 158-160.
- 8) Leymann Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2) : 119-126.
- 9) 厚生労働省 (2011). 雇用動向調査.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/12-2/kekka.html>
- 10) 厚生労働省 (2012). 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>
- 11) 厚生労働省 (2010). 職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q72m.html>
- 12) 厚生労働省 (2012). 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

- 13) 厚生労働省 (2012). 労働者健康状況調査.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html>
- 14) 黒田梨絵、三木明子 (2010). 看護職員が受けた職員間暴力の実態とその影響 暴力の経験率と被害事例からの対応の検討. 日本看護学会論文集看護管理、40 : 69-71.
- 15) 小田部貴子他 (2010). アカデミック・ハラスメントの生起実態とその背景要因の分析. 九州大学心理学研究、11 : 45-56.
- 16) 大内隆 (2010). 看護師における医療過誤要因の意識分析—要因探索とモデル作成. 金沢大学つるま保健学会誌、34 (2) : 37-49.
- 17) PANDO Moreno Manuel, ARANDA Beltran Carolina, Tsuno Kanami, Inoue Akiomi, Kawakami Norito (2013). Assessing Psychological Violence and Harassment at Work : Reliability and Validity of the Japanese Version of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) Comparing NAQ-R and LIPT. Journal of occupational health、55 (2) : 08-119.
- 18) Quine L (2001). Workplace bullying in nurses. J Health Psychol、6 (1) : 73-84.
- 19) Takaki Jiro、Tsutsumi Akizumi、Fujii Yasuhito、Taniguchi Toshiyo (2010). Assessment of Workplace Bullying and Harassment. Reliability and Validity of a Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. Journal of occupational health、52 (1) : 74-81.
- 20) 田邊智美、岡村仁 (2011). 看護師の離職意向に関する関連する要因の検討 緩和ケア病棟における調査結果をもとに. Palliative Care Research、6 (1) : 126-132.
- 21) 谷口洋子 (2004). 看護師のストレスを考察する. 陶生医報、20 : 97-103.
- 22) 樽原理恵、島田涼子 (2012). 3交代制看護師のバーンアウトの重症度別の心身の症状 日本版 GHQ と日本版 MBI を用いてバーンアウトの症状を特定する試み. 心身健康科学、8 (2) : 124-129.
- 23) 津野香奈美、森田哲也他 (2011). 労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究. 産業医学ジャーナル、34 : 79-86.
- 24) 豊田 秀樹 (2007). 共分散構造分析 : 構造方程式モデリング. 東京図書.
- 25) 豊田 秀樹 (2011). 共分散構造分析「疑問編」. 朝倉出版.
- 26) Tsuno Kanami, Kawakami Norito, Inoue Akiomi, Abe Kiyoko (2010). Measuring Workplace Bullying : Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. Journal of occupational health、52 (4) : 216-226.
- 27) 梅尾さやか (2012). 職員間暴力に関する実態調査 看護職員の分析を中心に. 日本看護学会論文集看護管理、43 : 257-260.
- 28) 和田由紀子、佐々木裕子 (2011). 病院に勤務する看護職への暴力被害の実態とその心理的影響. 新潟青陵学会誌、4 (1) : 1-11.

Development of an appraisal scale on workplace harassment abuse for nurses

YUKI KAWAMURA*, SAKAE MIKANE*, MIEKO YAMAGUCHI*,
KAZUO NAKAJIMA**

**Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University, 111 Kuboki, Soja-shi, Okayama, 719-1197, Japan.*

***The RYOBI Research Institute of the Well-Being for the Elderly3-7, Banzancho, Kita-ku Okayama-shi, Okayama, 700-0818, Japan*

Abstract The purpose of this research was to develop a workplace harassment abuse scale for nurses to understand and evaluate their stress. We conducted a questionnaire survey on 450 nurses in hospitals and welfare facilities in Prefecture A, Japan. A 42-item survey generated from a review of the available literature was administered. A hypothetical higher-order factor analysis model for statistical analysis was constructed to assess goodness of fit, and a confirmatory factor analysis was used to determine the validity. The items in the above-mentioned model that were not statistically significant in the goodness of fit assessment were deleted. Next the remaining items with correlation coefficients above 0.8 were deleted, and finally, items with less than a CITC of 0.4 were deleted. The remaining items determined to be included in the goodness of fit assessment were reevaluated. Consequently, 20 items remained, and a survey was developed with items that were validated for the goodness of fit through the confirmatory factor analysis. The validity and reliability of this “an appraisal scale of workplace harassment abuse for nurses” included 11 items for workplace harassment and 9 items for other than workplace, personal harassment were found to be statistically significant. These findings suggested that using this harassment scale maybe useful for evaluating the development of a support system for nurses.

Keyword : nurses, harassment abuse, scale.