

第6章 理論操作化と質問紙の作成

第1節 理論モデルの操作化

本節では第4章で取り上げた先行研究をもとに、理論モデルの操作化を行う。

関係性リーダーシップは、Gargen ほか(2013、伊藤監訳、2015)の「ダイアログ・マネジメント(対話が生み出す強い組織)」から抽出した。ソーシャル・サポートについては職場におけるソーシャル・サポートの尺度についての研究は限られており¹⁵⁹、比較の面からも小牧(1994)が作成した「ソーシャル・サポート尺度」を適用した。レジリエンスについては、分析時の比較を加味し、看護師という特殊性がある井原ほか(2010)「看護師レジリエンス尺度」を適用した。バーンアウトは久保(1998)によって「マスラック・バーンアウト・インベントリー」をもとに(日本版)バーンアウト尺度を作成している。(日本版)バーンアウト尺度17項目のうち、久保(2004)実施した因子分析をもとに因子ごとに因子負荷量が多い設問上位2つを選び、合計9問を適応した。

なお、質問項目についてはパイロット調査の結果、誤解を生じやすい表現に関しては質問の意図が変わらない程度に表現を変更した。変更点は下記の通りである。

なお、質問項目は属性について11問、リーダーシップについて9問、ソーシャル・サポートについて14問、レジリエンスについて22問、バーンアウトについて9問、合計54問(属性を含めると65問)で構成されている。

属性についてはアンケート回答者の関係性の意味形成をみている。また、職種階層の状態やその他の属性との状態把握ができる。とくに属性の質問19については回答者におけるリーダーとの状態を示す質問である。

¹⁵⁹ 日本における職場におけるソーシャル・サポートの尺度は小牧ほか(1993)の他には片受(2018)も作成している。片受(2018)は自由記述から質問項目を作成し、勤労者の実態に即した勤労者用のソーシャル・サポート尺度を作成し、勤労者のソーシャル・サポートのタイプから検討する必要性を主張している。小牧一裕・田中國夫「職場におけるソーシャルサポートの効果」『関西学院大学社会学部紀要』第67号、関西学院大学社会学部研究会(1993)、pp. 57-67、片受靖『勤労者のソーシャルサポートと精神的健康に関する研究』風間書房(2018)、片受靖『勤労者のソーシャルサポートと精神的健康に関する研究』風間書房(2018)、pp. 45-49

リーダーシップについては、関係性という視点から回答者がリーダーとして想定するリーダーについて問うている。そのためここでは組織上、客観的なリーダーとは限らず場合によってはアンオフィシャルなリーダーの可能性もあり得る。要するに組織のメンバーが関係性によってどのようにリーダーを認識しているかが、関係性リーダーシップであることを加味し、質問を作成した。そして、回答者が認識するリーダーの職場における関係性構築力を関係性リーダーシップの観点から概念化したい。

第2節 質問紙の作成

第1節で行なった理論モデルの操作化をもとに質問紙(図表 28)を作成した。質問紙は属性に関する質問が11問、リーダーシップについては9問、ソーシャル・サポートについては14問、レジリエンスについては22問、バーンアウトについては9問、合計65問で構成されている。なお、リックカート・スケール尺度(5段階)を適用した。

図表 28 質問構成表

	番号	質問項目	回答	ラベル
属性項目		あなたの現在の状況について、1～5の当てはまる項目の番号に○をつけてください		
	1	現在の勤務場所での職種を教えてください	医師・看護師・介護職(看護助手含む)・セラピスト・医療ソーシャルワーカー・その他()	
	2	現在の職種についてからの勤務期間を教えてください	1年未満・1年～3年・4年～9年・10年～19年・20年以上	
	3	あなたの雇用形態を教えてください	常勤・非常勤・その他()	
		あなたの現在の職場において他者との関係性をお聞きます		
4	① 患者やその家族と会話を頻繁に交わす機会がありますか	1 全くない 2.あまりない	患者・家族との会話	

5	② 医師と会話を頻繁に交わす機会がありますか	3.どちらとも言えない 4.ある 5.よくある	医師との会話
6	③ 看護師と会話を頻繁に交わす機会がありますか		看護師との会話
7	④ 介護職(看護助手含む)と会話を頻繁に交わす機会がありますか		介護職との会話
8	⑤ セラピスト(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士)と会話を頻繁に交わす機会がありますか		セラピストとの会話
9	⑥ 医療ソーシャルワーカーと会話を頻繁に交わす機会がありますか		ソーシャルワーカーとの会話
10	⑦ 自治体の職員と会話を頻繁に交わす機会がありますか		自治体との会話
11	⑧ 地域住民と会話を頻繁に交わす機会がありますか		地域住民との会話

構成概念	次元	質問項目	回答	ラベル	
リーダーシップ	あなたの所属しているリーダーのことを考えてお答えください				
	関係性	1	リーダーは質問に対して適切にこたえてくれる	1.全くそう思わない 2.そう思わない 3.どちらとも言えない 4.そう思う 5.全くそう思う	質問対応力
		2	リーダーは仕事の結果だけでなく、プロセス(過程)に対して意識を向けさせてくれる		プロセス重視
		3	リーダーは色々な人や部門と協働(協力し合って働く)する能力が高い		水平的組織構築力
		4	リーダーは上手にメンバーに権限移譲をしている		エンパワーメント
		5	リーダーは情報の共有を促進することに優れている		情報共有力
		6	リーダーは継続的な学習を促してくれる		継続的学習
		7	リーダーは適切な評価をしてくれる		適切評価
		8	リーダーはメンバーに感謝することが上手い		感謝上手
		9	あなたのリーダーは以下のどちらのタイプですか		A タイプ「キミ、先月の報告書を持っていると思うけど、それについてどう思う？」 B タイプ「おはよう。調子はどう？ ところで、先月の報告書を持っていると思うのだが、もしよかったら、君の意見を聞かせてくれないか？ どうしたら、私たちの組織が少

				しでも働きやすくなるか、君のアイデアを開けたら本当に助かるんだ」	
あなたの職場におけるあなたへの支援の状況(支援してくれる人がいる、支援してくれる雰囲気がある)をお聞きます					
ソーシャル・サポート	情緒的サポート	10	仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる	1 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらとも言えない 4. そう思う 5. 全くそう思う	励まし
		11	軽い話から、重い話まで話し相手になってくれる		傾聴
		12	仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談に乗ってくれる		相談
		13	個人的な心配事や不安があるとき、どうすればいいか親身になってくれる		親身
		14	折に触れて声をかけてくれる		声かけ
		15	仕事があまくやれたときは、正しく評価してくれる		適性評価
		16	あなた自身のことをかってくれたり、高く評価してくれる		高い評価
	道具的サポート	17	あなたの実力を評価し、認めてくれる		実力認証
		18	仕事にいかせる知識や情報を提供してくれる。		知識・情報の提供
		19	仕事の問題や解決するのにやり方やコツを教えてくれる		スキル教授
		20	一人ではできない仕事があったとき、快く手伝ってくれる		アドバイザー
		21	仕事に関して信頼できるアドバイスをしてくれる		適時支援
		22	あなたに時間がないとき、済まさなければならない仕事をしてくれる		頼れる助っ人
		23	仕事の負担が非常に大きいときに仕事を手伝ってくれる	仕事の分担	
あなた自身の職場でのしなやかさや復元力等に関してお聞きます					
レジリエンス	肯定的な看護への取り組み	24	いろいろな業務に挑戦してみたい	1 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらとも言えない 4. そう思う 5. 全くそう思う	多様な挑戦意欲
	対人スキル	25	気の合わない上司・同僚に合わせていくことは苦手だ		気の合わない人に不適合
	プライベートでの支持の存在	26	職場以外に愛情を注ぐ対象(家族・友人など)がいる		職場外愛情

新奇性対応力	27	慣れない仕事をするのは好きではない	新奇な仕事受容性
新奇性対応力	28	臨終時や急変時にも自分を落ち着かせることができる	緊急時安定性
対人スキル	29	さまざまなタイプの上司・同僚をそれなりに付き合える	付き合い多様性
新奇性対応力	30	新しい業務や、珍しい仕事が好きだ	新奇志向
プライベートでの支持の存在	31	わがままを聞いてもらえる人がいない	我が儘受容者不在
対人スキル	32	つらいことがあってもなんとか仕事になる	難事にも仕事可
肯定的な看護への取り組み	33	仕事への興味や患者さんへの関心が強いほうだ	仕事関心が強い
	34	大きな責任を任されたらがんばろうと思う	重責で動機付け
	35	今の職は自分の将来への希望がある	現職から将来希望
	36	自分の職において将来への目標がある	現職から将来目標
	37	プロフェッショナルとして日々努力している	プロ志向
	38	自分の職に関する勉強をもっとしてみたい	能力開発願望
対人スキル	39	嫌いな上司・同僚とも「仕事」とわりきって付き合っていける	クールな付き合い
	40	職場に新しい上司や同僚が入ってきてもうまくやっ ていける	新参者への適応性
肯定的な看護への取り組み	41	困難なことも、プロとしての成長に必要なだと思う	困難克服能力
新奇性対応力	42	新しい仕事を覚えるのは簡単だ	新奇仕事適応性
プライベートでの支持の存在	43	家族以外にも悩みを話せる人がいる	家族外相談者
	44	幼い頃自分に愛着を注いでくれる人がいた	幼少期愛情受容

		45	「自分が今日あるのはこの人のおかげ」といえる人がいる		恩人の存在	
バーンアウト	あなたは最近6か月間のあいだに、下記の項目に関するようなことをどの程度感じましたか					
	情緒的消耗感	46	1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	1. ない 2. まれにある 3. 時々ある 4. しばしばある 5. いつもある	情緒消耗①	
		47	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある		情緒消耗②	
		48	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある		情緒消耗③	
	脱人格化	49	同僚や仕事関係者の顔を見るのも嫌になることがある		脱人格①	
		50	自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある		脱人格②	
		51	同僚や仕事関係者と、何も話したくなくなることもある		脱人格③	
	個人的達成感の低下(R) ¹⁶⁰	52	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある		達成感(R)①	
		53	今の仕事に、心から喜びを感じることもある		達成感(R)②	
		54	仕事楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある		達成感(R)③	

¹⁶⁰ (R)については、逆転項目を指す。