

■企画連載■ 地域看護に活用できるインデックス



ポジティブメンタルヘルス

——ワーク・エンゲイジメントに関する研究を中心に——

澤田宇多子

東京大学大学院医学系研究科

日本地域看護学会誌, 26 (2) : 23-26, 2023

I. はじめに

メンタルヘルスは、世界保健機構 (World Health Organization) によって、「すべての個人が自らの可能性を認識し、生命の通常のスレスに対処し、生産的かつ効果的に働き、コミュニティに貢献することができる健全な状態」と定義されている¹⁾。労働者のメンタルヘルスの重要性は近年ますます高まっており、その増進と予防には、さまざまな介入手段が講じられている。同様に、この20年、看護師のメンタルヘルスに関する研究は飛躍的に増加している。加えて、昨今のCOVID-19 (coronavirus disease 2019; 新型コロナウイルス感染症) の感染拡大を受け、看護師のメンタルヘルスの増進と予防には、強い関心が寄せられている²⁻⁵⁾。メンタルヘルスについて論じる際、これまでは、たとえば、不安、抑うつ、燃え尽き症候群などのネガティブな状態の予防や治療が中心であった。しかし、近年では、メンタルヘルスのポジティブな状態、すなわちポジティブメンタルヘルスに注目が集まっている。本稿では、ポジティブメンタルヘルスの大枠の概念を紹介し、代表的な指標や活用の例などを紹介したい。

II. 概念定義

ポジティブメンタルヘルスとは、ポジティブな気持ちや感情のことである⁶⁾。働く人においては、「仕事でのポジティブな気持ち」「仕事のやりがいと達成感」「職務満足度」の3種類に分けることができるとされている⁶⁾。

「仕事でのポジティブな気持ち」は、仕事のなかで楽しいと思ったり、幸せだと思ったりする感情、「仕事のやりがいと達成感」は、自分の仕事に目的や意義を感じて達成に向かって進んでいると感じること、「職務満足度」は、仕事や所属組織に対する満足の程度とされている⁶⁾。ポジティブメンタルヘルスの考え方は、これまでの、マイナスやネガティブな部分をゼロにするという考え方だけではなく、固有の強みやパフォーマンスを生かして、よりプラスを目指すものである^{6,7)}。

III. 指標紹介

ポジティブメンタルヘルスを測定する指標の代表的なものに、ワーク・エンゲイジメントがある。以下に、ポジティブメンタルヘルスを測定する指標として有用な指標を紹介する。

1. ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、「仕事から活力を得ていきいきとしている：活力 (vigor)」「仕事に誇りややりがいを感じている：熱意 (dedication)」「仕事に熱心に取り組んでいる：没頭 (absorption)」によって特徴づけられる、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態とされている^{8,9)}。ポジティブメンタルヘルスの3分類においては、「仕事でのポジティブな気持ち」に分類される⁶⁾。看護師を対象とした先行研究では、ワーク・エンゲイジメントは、抑うつ、不安、バーン・アウト、心理的ストレス反応と負の関連があり¹⁰⁻¹²⁾、仕事の満足感や

表1 Tachikawa Resilience Scale (TRS)

1. 苦しい状況でも、何とかなると思える
2. どうにもならないことに関しては、仕方がないと受け入れる
3. 気持ちのきりかえは得意なほうだ
4. 苦しいとき、もっとひどいことが起こっていたかもしれないと想像すると、まだよかったと思える
5. 自分に悪影響を及ぼした相手に怒りを感じたとしても、あまり長続きしない
6. 苦しいときでも、自分らしくいることができる
7. 自分の力でどうにもならないことは、気にしない
8. 苦しい状況にあっても、ある程度はその状況を楽しめる
9. 自分に合ったストレスの乗り越え方をいくつか知っている
10. できないことがたくさんあっても、できることを精一杯やるのが大切だと思う

出典) Nishi D, Uehara R, Yoshikawa E, et al. : Culturally sensitive and universal measure of resilience for Japanese populations : Tachikawa Resilience Scale in comparison with Resilience Scale 14-item version. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 67 (3) : 174-181, 2013.

情緒的満足感¹¹⁾、仕事の効率性¹³⁾、ケアの質^{14, 15)}、と正の関連があることが明らかとなっている。ワーク・エンゲイジメントを測定する際に広く使用されているのは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale ; UWES) である。日本語版は島津らによって開発され¹⁶⁾、9項目版が最もよく使用されている。研究に使用する場合は無料で使用可能である。たとえば「仕事に熱心である」や「自分の仕事に誇りを感じる」などの項目がある。項目ごとに0～6点が採用され、得点が高いほどワーク・エンゲイジメントレベルが高いといえる。詳細は、島津研究室のホームページ (<https://hp3.jp/tool/uwes>) を参照されたい。

2. レジリエンス

レジリエンスにはさまざまな定義があるが、APA Dictionary of Psychologyでは「特に精神的、感情的、行動的な柔軟性と外的および内的要求への適応を通じて、困難またはやりがいのある人生経験にうまく適応するプロセスと結果」¹⁷⁾とされている。一般に、逆境に直面したときのストレス対処能力と見なされており¹⁸⁾、ポジティブメンタルヘルスを支えるものであるとされる⁶⁾。レジリエンスを測定する尺度は多くあり、レジリエンススケール (Resilience Scale ; RS)¹⁹⁾とその14項目版 (14-item Resilience Scale ; RS-14)²⁰⁾が広く知られているが²¹⁾、日本の文化的背景を考慮してTachikawa Resilience Scale (TRS) が西らにより開発され¹⁸⁾、使用されている。TRSは10項目の自記式尺度で、得点が高いほど、レジリエンスが高いことを示す¹⁸⁾。表1にTRSを示す。使用の際は、著者に問い合わせが必要である。

3. セルフ・コンパッション

セルフ・コンパッション (self-compassion : 自分へのやさしさ、慈しみ、慈愛など) は、自分自身に対する思いやりの気持ちを持ち、苦痛に満ちた考えや感情をバランスのとれた状態にしておくことと定義される^{22, 23)}。測定尺度には、セルフ・コンパッション尺度日本語版 (Japanese version of Self-Compassion Scale ; SCS-J)²²⁾がある。近年では、特に、COVID-19のパンデミック下において、他者に対するコンパッション (思いやり) だけではなく、看護師が自分自身に対して思いやり、労わり、自分の気持ちに気づき対処すること、すなわちセルフ・コンパッションが重要であることが報告されており²⁴⁾、その注目度は高まっている。

そのほか、職場におけるシビリティ (対人間の礼節) を測定するCREWシビリティ尺度日本語版 (Japanese version of CREW Civility Scale)²⁵⁾や、職場における主観的な幸福感 (well-being) を測定する職場版パーマプロファイラー日本語版 (Workplace PERMA-Profiler)²⁶⁾も、ポジティブメンタルヘルスを測定する尺度である。

IV. 介入研究の紹介

看護師を対象とした、ポジティブメンタルヘルスをアウトカムとした介入研究は、近年増加している。たとえば、ベトナムの看護師を対象としたスマートフォンベースのストレスマネジメントプログラムの介入研究では、介入群の看護師は、非介入群の看護師に比べ、介入後にワーク・エンゲイジメントで有意な介入効果 ($p=.049$) を認めた²⁷⁾。また、オランダの看護師を対象とした、労働者個人が仕事や人間関係を物理的・認知的に変化させる手法であるジョブ・クラフティング²⁸⁾の

トレーニングプログラムの介入研究では、介入前に比べ、介入後に、看護師のワーク・エンゲイジメントが有意に上昇 ($p < .001$) した²⁹⁾。日本の新人看護師を対象とした、ポジティブ心理学のアプローチでレジリエンスを高めるためのプログラムの介入研究では、介入前と比べ、介入後に、セルフ・コンパッションと一部のレジリエンスが有意に向上した (いずれも $p < .001$)³⁰⁾。

いずれのプログラムにおいても有意な効果を示しているが、各研究とも、プログラムの改善とさらなる効果検証の必要性が述べられており、今後のプログラムの発展に期待が寄せられる。

V. まとめ

本稿では、ポジティブメンタルヘルスの大枠の定義と、測定できる尺度、ポジティブメンタルヘルスをアウトカムにした看護師が対象の介入研究を紹介した。これらは代表的なものではあるものの、ごく一部である。使用する尺度や介入プログラムは、対象と目的に合わせて、適切に選択されることが望まれる。今後、ポジティブメンタルヘルスはさらに発展することが予想され、看護実践においては、患者・看護師双方のポジティブメンタルヘルスの追求が期待される。

【文献】

- World Health Organization : Mental Health. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (2023年1月30日)。
- Gray BJ, Kyle RG, Challenger A, et al. : Mental health of the nursing and midwifery workforce in Wales during the COVID-19 pandemic : A cross-sectional analysis. *The Lancet*, 400 : 43, 2022.
- Lai J, Ma S, Wang Y, et al. : Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*, 3 (3) : e203976, 2020.
- Ohue T, Togo E, Ohue Y, et al. : Mental health of nurses involved with COVID-19 patients in Japan, intention to resign, and influencing factors. *Medicine*, 100 (31) : e26828, 2021.
- Roberts R, Wong A, Jenkins S, et al. : Mental health and well-being impacts of COVID-19 on rural paramedics, police, community nurses and child protection workers. *Australian journal of rural health*, 29 (5) : 753-767, 2021
- 川上憲人 : ここからはじめる働く人のポジティブメンタルヘルス ; 事例で学ぶ考え方と実践ポイント. 大修館書店, 東京, 2019.
- 島津明人 : 【今こそ「ちゃんと」知って「ぐっと」元気に！ポジティブメンタルヘルスの最前線】総論 ポジティブメンタルヘルス. 産業保健と看護, 14 : 124-128, 2022.
- Schaufeli WB, Salanova M, Roma VG, et al. : The measurement of engagement and burnout : A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1) : 71-92, 2002.
- Schaufeli WB, Bakker AB : Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior : The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25 (3) : 293-315, 2004.
- Innstrand ST, Langballe EM, Falkum E : A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress and health*, 28 (1) : 1-10, 2012.
- Sawatzky JV, Enns CL : Exploring the key predictors of retention in emergency nurses. *Journal of nursing management*, 20 (5) : 696-707, 2012.
- Gómez-Salgado J, Domínguez-Salas S, Romero-Martín M, et al. : Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29 (5) : 1016-1025, 2021.
- Spence Laschinger HK, Wilk P, Cho J, et al. : Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments : does experience matter?. *Journal of nursing management*, 17 (5) : 636-646, 2009.
- Wong CA, Spence Laschinger HK, Cummings GG : Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of nursing management*, 18 (8) : 889-900, 2010.
- Sakai M, Naruse T, Nagata S : Work engagement and attitudes toward caring for dying patients and families among home-visiting nurses in Japan. *International Journal of Palliative Nursing*, 20 (7) : 343-348, 2014.
- Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al. : Work engagement in Japan : validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57 (3) : 510-523, 2008.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/resilience> (2023年1月30日)。
- Nishi D, Uehara R, Yoshikawa E, et al. : Culturally sensitive and universal measure of resilience for Japanese populations ; Tachikawa Resilience Scale in comparison

- with Resilience Scale 14-item version. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 67 (3) : 174–181, 2013.
- 19) Wagnild GM, Young HM : Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1 (2) : 165–178, 1993.
 - 20) Wagnild GM, Guinn PE : The resilience scale user's guide for the US English version of the resilience scale and the 14-item resilience scale (RS-14). *Resilience Center*, Montana, 2009.
 - 21) Nishi D, Uehara R, Kondo M, et al. : Reliability and validity of the Japanese version of the Resilience Scale and its short version. *Bmc research notes*, 3 : 1–6, 2010.
 - 22) 有光興記 : セルフ・コンパッション尺度日本語版の作成と信頼性, 妥当性の検討. *心理学研究*, 85 (1) : 50–59, 2014.
 - 23) Neff KD : The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2 (3) : 223–250, 2003.
 - 24) Gerace A : Gentle gloves : The importance of self-compassion for mental health nurses during COVID-19. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31 (1) : 3, 2022.
 - 25) Tsuno K, Shimazu A, Osatuke K, et al. : Assessing workplace civility : Validity and 1-year test-retest reliability of a Japanese version of the CREW Civility Scale. *Journal of occupational health*, 64 (1) : e12332, 2022.
 - 26) Watanabe K, Kawakami N, Shiotani T, et al. : The Japanese Workplace PERMA-Profiler : A validation study among Japanese workers. *Journal of occupational health*, 60 (5) : 383–393, 2018.
 - 27) Sasaki N, Imamura K, Tran TT, et al. : Effects of smartphone-based stress management on improving work engagement among nurses in Vietnam : secondary analysis of a three-arm randomized controlled trial. *Journal of medical Internet research*, 23 (2) : e20445, 2021.
 - 28) Wrzesniewski A, Dutton JE : Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26 : 179–201, 2001.
 - 29) Gordon HJ, Demerouti E, Le Blanc PM, et al. : Individual job redesign : Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104 : 98–114, 2018.
 - 30) 秋山美紀・菅原大地・大森礼織他 : 新人看護師のレジリエンスを高めるための, ポジティブ心理学を応用した介入プログラムに関する研究. *東京医療保健大学紀要*, 15 (1) : 71–77, 2020.