

2015年度博士論文（要旨）

看護師のレジリエンス育成に関する研究

桜美林大学大学院 国際学研究科 環太平洋地域文化専攻

清野 純子

第3節	結果	81
第4節	考察	89
第5節	今後の課題	93
第6章	レジリエントナース尺度の作成【研究4】	94
第1節	目的	94
第2節	方法	96
第3節	結果	99
第4節	考察	107
第7章	看護師のレジリエンスと個人特性との関係【研究5】	110
第1節	目的	110
第2節	方法	112
第3節	結果	114
第4節	考察	127
第5節	今後の課題	135
第8章	看護師のレジリエンスとその影響要因 および ストレス反応との関係【研究6】	136
第1節	目的	136
第2節	方法	137
第3節	結果	140
第4節	考察	145
第5節	今後の課題	147
第9章	看護師のレジリエンスとビリーフが自尊感情 および精神的健康に及ぼす影響【研究7】	148
第1節	目的	148
第2節	方法	150
第3節	結果	154
第4節	考察	158

第5節 今後の課題	160
第10章 実地指導者のレジリエンス向上のための教育研修の試み	
— レジリエンス, 自尊感情, ストレッサーの変化と研修からの学びの特徴 および実地指導者としての不安 — 【研究8】	161
第1節 目的	161
第2節 方法	164
第3節 結果	169
第4節 考察	184
第5節 今後の課題	197
第11章 総合考察	198
第1節 本研究の結果の要約	198
第2節 本研究の考察	202
第3節 今後の課題	214
第4節 結論	216
引用文献	219
謝 辞	230
APPENDIX	232

要 旨

本研究では、対人援助職としてストレスが高いとされている看護師を対象とした。看護師は、疾病を抱えた人とその家族に対する援助や患者・家族、医療チーム内での良好なコミュニケーションスキルが求められ、また、看護師としての高度な倫理観を求められながら、進歩する医療にも対応していくなど様々なストレスにさらされている。さらに経験を重ねた看護師は経験の浅い看護師の教育指導を行うなど、その役割は多岐に渡る。そのような環境の中で看護師が疲弊せずストレスを乗り越え、自らのキャリアを臨床の場で生かせるよう支援することが必要不可欠である。そのため、看護師のストレス低減の視点とストレスを乗り越え自己成長を促すといったポジティブな視点から看護師のレジリエンス育成のための支援について検討を行った。

現在の日本の医療は、危機的な状況にあると言われている。医療内容が高度化、複雑化する一方で、患者の重症化や高齢化も進み、看護業務は多様になり、疲弊する看護職員は少なくない。そのため、看護現場では、厳しい労働条件や労働環境が原因で毎年多くの看護職が離職している。看護師のメンタルヘルス対策も重要な課題となっている。「2011年 病院看護実態調査」（日本看護協会，2012）では、2,380 病院において 2010 年度に 1 か月以上の長期病気休暇を取得した常勤看護職員数は 7,483 人であった。うちメンタルヘルス不調のため 2010 年度に 1 か月以上の長期病気休暇を取得した常勤看護職員数は 2,669 人で、長期病気休暇全体の 3 分の 1 以上がメンタルヘルスを不調で休暇している。メンタルヘルス不調の常勤看護職員数は 20 歳代で最も多く 1,244 人 (46.7%)、30 歳代 707 人 (26.5%)、40 歳代 468 人 (17.5%) であった。以上のことより、看護職の心身の健康を保持増進することは重要であると考えられる。経験のある看護師の離職防止により質の高い看護を提供することが可能になると言える。そのためには、看護職の現状を把握し、看護職の心身の健康を保持増進するためにどのような対策や教育支援が必要であるか考えなければならない。

これまでのストレス理論においてビリーフはストレスを増加させることが明らかとなっている。そこで本研究では、看護師のビリーフとストレス反応の関係性について検討を行った。最初に看護師特有の考え方や行動に関するビリーフを測定する「看護師特有のビリーフ尺度」を作成した。尺度作成においては、予備調査としてビリーフの項目を自由記述調査および先行研究より選出し、本調査では予備調査で作成された項目につ

いて質問紙調査を実施し項目の選定を行った。その結果、4 因子（患者・家族の治療姿勢への過度な期待，治療優先，私的感情交流欠如，看護師完璧主義）20 項目からなる尺度が作成された。そして，内的整合性および再テスト信頼性による信頼性，併存的妥当性を備えた尺度であることが確認された（2006，2015）。そして看護師のビリーフと看護師の個人特性（経験年数，所属部署，職位）との関係性について検討した。その結果，看護師の経験年数別では，私的感情交流においてその違いが見られた。看護師完璧主義においては，病棟による違いが見られ，職位による違いは見られなかった。さらに，ビリーフとストレス反応との関係においては，既存の研究と同様に看護師特有のビリーフは，ストレス反応を増大させることが明らかとなった。これは，先行研究と一致した結果であった。

次に，ポジティブな側面として困難な状況を乗り越える力として「レジリエンス」に着目し，看護師のレジリエンスを測定する「レジリエントナース尺度」を作成した。尺度作成においては，看護師のレジリエンスの要素に関する研究および先行研究を参考に看護師のレジリエンスを構成する項目を検討し，レジリエンスを看護師の教育支援への活用を考慮し American Psychological Association ;APA (2008) のレジリエンスの考え方に準拠し看護師のレジリエンスの要素を決定した。その結果，5 因子（行動する力，心理的サポートを得る力，仕事サポートを得る力，仕事を円滑にする力，感情・思考をコントロールする力）20 項目からなる尺度が作成された。内的整合性および再テスト信頼性による信頼性，併存的妥当性，利用可能性を備えていることが確認された。そして，看護師のレジリエンスと個人特性（看護師の経験年数，所属部署，教育指導経験の有無，職位）との関係性について検討した。その結果，「仕事サポート力」は看護師の経験年数と教育経験の有無による違いが見られた。経験年数が浅い方が得点が有意に高く，また教育経験があるより教育経験がない方が有意に得点が高かった。「行動力」と「円滑力」は病棟の違いにより差が見られ，内科系病棟より外科系病棟の得点が有意に高かった。「行動力」においては職位の違いにより差が見られ，スタッフより看護師長の方が有意に得点が高くなっていた。

さらに，ネガティブな側面としてのビリーフ，ポジティブな側面としてのレジリエンスの視点を統合させ，看護師の精神的健康との関係性について検証を行った。最初に看護師のビリーフ，コーピング，レジリエンスおよびストレス反応における関係性について検討を行った。その結果，看護師のビリーフはレジリエンスを低め，ポジティブなコーピングはレジリエンスを高め，ネガティブなコーピングはレジリエンスを

低下させることが明らかとなった。また、ストレス反応にはビリーフのほか、コーピングおよびレジリエンスが影響していることが確認され、看護師のレジリエンスはストレス反応を低下させることが示された。続いてレジリエンスを中心にレジリエンスの全体像を理解するために精神的健康との関係性について検討した。レジリエンスの全体像として、看護師のレジリエンスとビリーフ、コーピング、自尊感情および組織内自尊感情と精神的健康との関係性を検証しモデル化を試みた。その結果、ポジティブなコーピングはレジリエンスを高めるが、逆にネガティブなコーピングはレジリエンスを低下させ、看護師のビリーフはレジリエンスを低下させていた。そしてレジリエンスは自尊感情および組織内自尊感情を高め、精神的健康を高めることが示された。これらの関係性のモデルの適合度指標は、*GFI*, *AGFI*, *CFI*の値は0.95以上、*RMSEA*は0.1以下であり、基準を満たす十分な値であることが確認された。

最後に新人看護師を指導する実地指導者となった3年目の看護師を対象に、約1年間にわたり全5回からなる実地指導者研修を行い、実地指導者のレジリエンスの向上を目指した。研修時においては、看護師のレジリエンス、自尊感情、ストレス反応および実地指導者としての不安や研修での学びについての調査を行った。レジリエンスの増・減群と自尊感情の増・減群において χ^2 乗検定を行ったが人数の比率の偏りは見られなかった。次にレジリエンスの増・減群とストレス反応との増・減群において χ^2 乗検定を行ったが人数の比率の偏りが見られた。レジリエンスが高いとストレス反応は減少し、逆にレジリエンスが減少した場合、ストレス反応は増加していた。研修の振り返りからの気づきにおいては、学びはあるが自信に結びつかない、自信を持って行えなかったなど「否定的感情」を示す回答が最も多く見られた。しかし、「自己の成長」「実地指導者としての意識」「肯定的な感情」「実地指導者の自覚・責任」が見られ、実地指導者として1年間新人看護師とのかかわる中で、自分自身の成長や新人看護師が成長することの喜びを見いだせていた。また、実地指導者としての不安や心配についての自由記述による回答では、新人看護師と関わる前では漠然とした不安があり、実地指導者としての自信の無さや新人看護師に指導したことが伝わっているか分からない、先輩看護師との板ばさみになるなどは、1年を通して継続していた。実地指導者が新人看護師への関わりに悩みながらも自己の成長を感じられることがレジリエンスの向上につながり、先輩看護師との良好な関係性がさらにレジリエンスを向上させることにつながると考えられた。

主な引用文献

- American Psychological Association(2008). Road to Resilience 2008 年 2 月 17 日
<<http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>> (2014 年 4 月 11 日)
- Connor K.M. & Davidson R.T. (2003). Development of a new resilience scale : the Connor-Davidson Resilience scale. *Depression and Anxiety*. **18**, 76-82.
- Gail,J.D. & Mary, M.Wheeler (2009). Coaching in nursing : an introduction (2014 年 9 月 15 日)
<http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/coaching/Coaching_in_Nursing.pdf> (2013 年 6 月 6 日)
- Gillespie B.M., Chaboyer W., Wallis M. & Grimbeek P. (2007). Resilience in the operating room : developing and testing of a resilience model. *journal of advanced nursing*, **59**, 427-438.
- Grotberg, E.H. (1995). A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. The Hague, The Netherlands: The Bernard van Leer Foundation.
- Grotberg, E.H. (2001). *Tapping Your Inner Strength: How to Find the Resilience to Deal with Anything*. New Harbinger Publications.
- Grotberg, E.H. (2003) (Ed.). *Resilience for today*. Westport: Praeger Publishers.
- Jew, C.L., Green, K. E. & Kroger, J(1999).Development and validation of a measure of resiliency. *Measurement &Evaluation in Counseling & Development* , **32**, 75-89.
- 羽鳥健司・石村邦夫・小玉正博 (2013). 肯定的感情に関する心理学的実証研究の紹介 埼玉学園大学紀要人間学部篇, **13**, 69-81.
- 東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・中川英昭 (1998). 臨床看護職者の仕事ストレスについて－仕事ストレス測定尺度の開発と心理測定学的特性の検討－ *健康心理学研究*, **11**, 64-72.
- 平野美樹子・小越佐和子・加藤真由美・森 美雅・捧 恵美子 (2012). 新人看護師レジリエンス尺度作成の試み *日本赤十字看護学会誌*, **12**, 37-42.
- 平田明美・戸梶亜紀彦 (2013). 病棟看護師長の役割認識に関する研究 *日本医療・病院管理学会誌*, **50**, 275-284.
- 堀 正 (監修) (2011). *コーチング心理学ハンドブック* 金子書房
- 市原真由美 (2014). 中規模病院における新人看護職員の育成過程の中で実地指導者が経験する困難とそれを乗り越えるための行動 *神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録*, **39**, 125-132.
- 井原 裕・儀藤政夫・尾形広行・犬塚彩 (2011). 単科精神病院における医療従事者のメン

- タルヘルスとレジリエンス(逆境からの回復力) メンタルヘルス岡本記念財団研究助成報告集, **23**, 31-36.
- 井原 裕・尾形広行・犬塚 彩・多田則子・永井敏郎・水野基樹 (2009). 看護師レジリエンス尺度の信頼性と妥当性 産業保健人間工学研究, **11**, 82-85.
- 石井京子・星 和美・藤原智恵子・本田育美・石田宣子 (2003). 中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究—新人看護師と比較して— 日本看護研究学会雑誌, **26**, 21-30.
- 石川利江・山口 創 (1993). 児童における不合理な認知の発達の検討 早稲田大学人間科学研究, **6**, 37-45.
- 岩崎智美 (2005). プリセプターのストレス反応と役割受容の関連 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, **31**, 158-165
- 影山隆之・小林敏生・河島美枝子・金丸由希子 (2004). 勤労者のためのコーピング特性簡易尺度 (BSCP) の開発:信頼性・妥当性についての基礎的検討 産業衛生学雑誌, **46**, 103-114.
- 河村茂雄 (2000). 教師特有のビリーフが児童に与える影響 風間書房
- 木許実花・福田里砂・赤澤千春 (2011). 男性看護師が抱える悩みや問題の現状と職務キャリアの関係 (第 1 報): 女性多数の職場において男性看護師が抱える悩みや問題の現状について 京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻紀要, **7**, 75-80.
- 香月富士日・杉松智美・児屋野仁美・高岡光江 (2013). 精神科看護師のストレスマネジメント・エンパワメントプログラムの効果に関する研究: 無作為割り付け比較試験を用いた研究 日本精神保健看護学会誌, **22**, 1-10.
- 小山和夫・嶋崎春美・小山奈緒・山口千春 (2010). 卒後 3 年目看護師が行う新人指導の現状—新人指導評価表を活用して卒後 3 年目看護師が新人指導ができる範囲を検討する— 日本看護学会論文集 看護教育, **41**, 288-290.
- 厚生労働省 (2005). 第 11 回「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会」 2005 年 10 月 17 日
 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/s1017-12.html>> (2014 年 4 月 1 日)
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing
- (本明 寛 (翻訳) (1991). ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究 実務教育出版)
- 眞鍋えみ子・小松光代・岡山寧子 (2014). 新人看護師における就業 3 年までの職務ストレスとストレス反応に関する研究—看護学士課程卒業後の縦断調査による分析— 日本看護研究学会雑誌, **37**, 123-131.
- Martin, E.P, Seligman. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*; New York

- (宇野カオリ (監訳) (2014). ポジティブ心理学の挑戦 “幸福” から “持続的幸福” へ ディスカヴァー・トゥエンティワン)
- Masten, A. S., Best, K. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcame adversity. *Development and Psychology*, 2, 425-444.
- 松田与理子 (2010). 組織内自尊感情と組織シニシズムが企業従業員の Well-Being に及ぼす影響に関する研究 桜美林大学大学院 博士論文, 99-120.
- Michael, N. & Stephen, P. (2012). *Cognitive Behavioural Coaching in Practice: An Evidence Based Approach*, Routledge, USA and Canada.
- 宮首由美子・亀岡智美 (2013). 認定看護師の併任状況と役割ストレスとの関係 国立看護大学校研究紀要, 12, 8-16.
- 村田尚恵・分島るい子・長家智子 (2015). 新卒看護師の職業性ストレスと離職願望の変化に関する研究 インターナショナル Nursing Care Research, 14, 47-55.
- 撫養真紀子・池亀みどり・河村美枝子・清水厚子・志田京子・勝山貴美子・北居 明・上野恭裕・青山ヒフミ (2014). 病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討 大阪府立大学看護学部紀要, 20, 29-37.
- 中井俊樹編 (2014). 看護現場で使える教育学の理論と技法—個別指導や参加型研修に役立つ 100 のキーワード— メディカ出版
- 新納美美・森俊夫 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版 GHQ 精神健康調査票 12 項目版の信頼性と妥当性の検討 精神医学, 43, 431-436.
- 日本看護協会編 (2010). 新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド 日本看護協会出版会
- 日本看護協会 (2012). 2011 年病院看護実態調査 2012 年 2 月 22 日
<http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20120806122153_f.pdf> (2014 年 3 月 1 日)
- 尾形広行・井原 裕・犬塚 彩・多田則子・水野基樹 (2010). 総合病院における看護師レジリエンス尺度の作成および信頼性・妥当性の検討 精神医学, 52, 785-792.
- 奥野洋子 (2011). 対人援助職におけるポジティブな変化について—看護師の自己成長感の特徴について— 近畿大学臨床心理センター紀要, 4, 19-30.
- 奥野洋子・萬羽郁子・青野明子・東 賢一・奥村二郎 (2013). 対人援助職のストレス体験が 1 年後の自己成長に与える影響に関する縦断的研究 近畿大学医学雑誌, 38, 115-124.
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性 —精神的回復力尺度の作成— カウンセリング研究, 35, 57-65.
- Ohue T, Moriyama M, & Nakaya T. (2011). Examination of a cognitive model of stress, burnout, and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing*

- Science*, 8, 76-86.
- Rutter M. (1985). Resilience in the face of adversity : protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychology*, 147, 598-611.
- 佐藤琢志・祐宗省三 (2009). レジリエンス尺度の標準化の試み「S・H 式レジリエンス検査 (パート1) の作成および信頼性・妥当性の検討」看護研究, 42, 45-52.
- 瀬川有紀子・石井京子 (2010). 中堅看護師の離職意図の要因分析—役割ストレスと役割業務負担感の関連から— 大阪市立大学看護学雑誌, 6, 11-18.
- 渋谷恵子 (2014). 医師・看護師養成プロセスにおけるメンタルヘルス調査：自殺予防プログラムの構築を目的として 心身医学, 54, 431-438.
- 嶋澤奈津子・宮本千津子・末永由理・安藤瑞穂・坂本すが (2013). 新人看護職員研修を担う教育担当者の活動と活動を困難にする要素 東京医療保健大学紀要, 1, 21-29.
- 清野純子・石川利江・沢宮容子 (2006). 看護師特有のビリーフ尺度を測定する尺度の因子的構造の検討 日本健康心理学会第19回大会発表論文集, 127.
- 清野純子・石川利江・沢宮容子 (2015). 看護師特有のビリーフ尺度の作成 ヒューマン・ケア研究, 16, 30-39.
- 清野純子・森和代・井上真弓・石川利江 (2012). 看護師のレジリエンスに影響する要因の検討 日本ウーマンズヘルス学会誌, 11, 127-134.
- Stephen. P. & Alison,W. (ed) (2008). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners* Routledge ; New York
- (堀 正 (監訳) (2011). コーチング心理学ハンドブック 金子書房)
- 鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討, 行動医学研究, 4, 23-29.
- 高谷嘉枝 (2008). 看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 15, 29-41.
- 谷口清弥・宗像恒次 (2010). 看護師のレジリエンスにおける心理行動特性の影響—共分散構造分析による因果モデルの構築— メンタルヘルスの社会学, 16, 62-70.
- 寺澤明子 (2003). プリセプターシップにおけるプリセプターの看護専門職としての成長過程 日本赤十字広島看護大学紀要, 3, 45-52.
- 吉富美佐江・舟島なをみ (2008). 新人看護師を指導するプリセプターのロールモデル行動の解明 看護教育研究, 17, 14-15.
- Wagnild, G.M., Young, H.M.(1993). Psychometric properties of the Swedish version of the Resilience Scale *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.