

看護師の経験年数及び職場環境の違いとレジリエンスの関係性

竹岸, 智子
佐賀大学大学院医学研究科

佐藤, 武
九州大学キャンパスライフ・健康支援センター

<https://doi.org/10.15017/6776838>

出版情報：健康科学. 45, pp.69-76, 2023-03-27. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン：
権利関係：

—原 著—

看護師の経験年数及び職場環境の違いとレジリエンスの関係性

竹岸智子¹⁾, 佐藤 武^{2)*}

Relationship of resilience and the nurse of years of experience and nurses and work environment among nurses

Tomoko TAKEGISHI¹⁾ and Takeshi SATO^{2)*}

Abstract

This study was performed in a core medical facilities and long-term care facilities in Kashima Fujitsu-district, National hospital organization Ureshino Medical Center, specific medical corporation with Yuh-aikai Oda hospital and specific medical corporation with Yuh-ai Village, and Municipal Tara Hospital. 264 people who work in this hospital were subjected. This survey included teens to 60 years nurses and licensed practical nurse. Study period is July 13 to September 17 in 2014. Using a questionnaire of “The Japanese version of the Resilience Scale”, total points of this questionnaire and the years of experience and job workplace, were statistically examined.

Significant correlation with the resilience score and experience, and resilience and workplace, were not observed. However, for each question item, positive correlation item 6, negative correlation was statistically observed four items. Significant difference in resilience and workplace were also observed. However, in the ward and outpatient and other, there was a significant difference were observed. In the content of job, no significant difference was observed. Significant differences in resilience and age were not observed, but significant difference was observed for the two questions: “I want to try a variety of business” and “I can soothe myself even at the time of deathbed period or sudden situation”. Finally, correlation observed in resilience and experience could not be found. Yet, 10 items significant correlation are observed among 22 questionnaire items. It was obvious that the experience is important to enhance the resilience. Therefore, experience has been an important factor for enhancing resilience.

Key Words: resilience, experience period, workplace, medical worker

(Journal of Health Science, Kyushu University, 45: 69-76, 2023)

1) 佐賀大学大学院医学研究科 Graduate School of Medical Sciences, Saga University, Japan.

2) 九州大学キャンパスライフ・健康支援センター Center for Health Sciences and Counseling, Kyushu University, Japan

*連絡先：九州大学キャンパスライフ・健康支援センター 〒819-0395 福岡県福岡市西区元岡 744 Tel: 092-802-5881, Fax: 092-802-5880

*Correspondence to: Center for Health Sciences and Counseling, Kyushu University 744 Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

Tel: +81-92-802-5881, Fax: +81-92-802-5880 E-mail: sato.takeshi.987@m.kyushu-u.ac.jp

問題

現在、医療は高度・複雑化と共に「7対1看護」体制という様々な変革と共に、看護師が担う責務や仕事量が増大している。一般的にもストレス社会と言われて中、専門性が高い判断力や実践力が必要とされる看護職は全産業の中でも強いストレスを感じる職種の一つとして挙げられている。様々なストレスを抱える中で離職していく看護師も少なくない。2013年度の離職率によると、常勤11%、新人7.9%と過去4年間で横ばいの状況である¹⁾。離職においては様々な対策が行われているが、約10人に1人は離職している現状に変化はない。また、今現在勤務している看護師の中の75%が仕事を辞めたいと考えているという結果がある²⁾。看護師がこのように考えるストレス要因には慢性的な人員不足・不規則な勤務時間・膨大な仕事量・仕事に対する達成感・成果の見えにくさ等様々な要因が生じている³⁾。この様にストレスの多い環境の中で勤務し続けるためには、ストレスに対して回復していく能力が必要であり、その回復過程に関する概念にレジリエンス(resilience)がある。このレジリエンスが高い人ほど、看護師として長期的に勤務出来ているのではないかと考えた。また、看護師の勤務する環境は多様、専門化し、その職場環境によってストレス要因も大きく異なるため、レジリエンスの高さに変化があるのではないかと考えた。

そこで本研究では、経験年数とレジリエンス及び職場環境とレジリエンスの関係性を検討するものである。現在医療の進歩や超高齢社会によって、看護師・准看護師の職務環境が多様化・複雑化している。そのような現場で働く看護師・准看護師のレジリエンスの現状を明確にすることで、看護師・准看護師の職務年数の違いによるメンタルケアの方法やレジリエンスを成長させることに重点をおいた現任教育の開拓に結び付けられると考える。また、勤務環境の違いによって生じたレジリエンスの違いが明らかになれば、個々のメンタルヘルスの状況に応じた職場環境を提案でき、今後の看護師・准看護師の離職の防止にも貢献できる研究になると考えられる。

レジリエンスの概念として、人は、毎日の生活の中でさまざまなストレスを経験しているが、同じようなストレスフルな環境で同様の経験をしても、心理的・社会的に不適応な症状を示す者もいれば精神的健康を維持する者も存在する。その個人差に着目した(Rutter, 1985)はレジリエンスという概念を提唱した。

「レジリエンスとは、深刻な危険性にもかかわらず、適応しようとする現象³⁴⁾」と定義される。日本国内においては、レジリエンスの概念は明確に定義されていないのが現状であるが、いずれもレジリエンスは誰もが持っている心理的特性であり、社会的な適応を説明する概念として用いられている。さらに、「困難な出来事を克服し、その経験を自己の成長の糧として受け入れる状態」(Grotberg⁵⁾、砂美⁶⁾)と定義されており、経験から学び、それが自己成長へと繋がることにまで広く捉えられた概念となってきた。

本論文では、レジリエンスの用語の意味を「ストレスフルな状況下に於いても精神的健康を保ち、その状況に応じた適応行動が出来る能力及び、ネガティブな心理状況から回復し、その経験を自分の成長の糧と出来る心理的特性」と定義した。

本研究の目的は、既存している「日本版レジリエンス尺度(看護師用)⁷⁾」(添付資料)を使用し、看護師の経験年数とレジリエンスに関係性があるのか、看護師の勤務環境(病院・介護保険施設・デイサービス等)がレジリエンスに関係を及ぼしているのかを検討することにある。

方法

調査協力者

鹿島藤津地区の中核医療施設・介護施設である、独立行政法人国立病院機構嬉野医療センター、社会医療法人祐愛会織田病院及び社会医療法人祐愛会ゆうあいビレッジ、町立太良病院に勤務する10代~60代の看護師・准看護師を調査対象とした。

4施設の看護師・准看護師に対し288名に質問紙を配布し、264名(回収率91.7%)の回答を得た。対象者の属性は表1に示す。対象者の病院の特色として、独立行政法人国立病院機構嬉野医療センターは佐賀県南西部医療圏における地域中核病院の役割を担い、病床数424床、診療科21科、高度急性期医療や専門医療を行っている。看護基準7:1をとり、急性期から終末期までの看護を行う総合病院である。

社会医療法人祐愛会織田病院は、鹿島地区を中心とした2次救命救急指定病院としての役割を担い、病床数111床、診療科10科を有している。看護基準7:1をとり、急性期から亜急性期・終末期までの看護を行う病院である。

社会医療法人祐愛会ゆうあいビレッジは、4人に1人は高齢者と言われている鹿島地区を中心とした保健福

社サービスを担っている。居宅介護支援事業所を持ち、老人健康保健施設、地域密着型特定施設、小規模多機能ホーム、訪問看護・介護、デイサービスといった多岐に渡るサービスの提供を行っている。

町立太良病院は、地域に密着した病院として一般診療と共に院内に、太良町訪問看護ステーションや居宅介護支援事業所開所、通所リハビリテーションを設置し、介護分野にも力を入れている。病床数 60 床、診療科 6 科、看護基準 10 : 1 をとり、太良町で唯一入院可能な病院として地域の人々を支える役割を担う病院である。

調査方法

既存されている「日本版レジリエンス尺度（看護師用）」の質問紙を使用し、平成 26 年 7 月 13 日～9 月 17 日の期間で調査を実施した。

なお、実施時期の選定は、様々な医療機関で使用されていた新人教育プログラムにおいて新人が『一人立ち』し、夜勤等の業務を単独で行い始める入職 3 ヶ月以降の時期を調査期間に選択した。

調査項目は以下の通りである

(1) 調査対象者の基本的属性

職種、経験年数、勤務先及び所属(外来、病棟など)、年齢とした。

(2) レジリエンス評価

既存され、質問紙の妥当性が証明されている「日本版レジリエンス尺度（看護師用）」の質問紙 22 項目を使用した。質問紙の逆転項目として 2・4・8 が存在する。各項目に対し 5 段階で回答してもらい、1 = 「いいえ」 2 = 「どちらかと言うといいえ」 3 = 「どちらでもない」 4 = 「どちらかというとはい」 5 = 「はい」の選択肢を記載してもらった。

(3) 分析方法

回収された対象者の個人データは、カテゴリー変動は χ^2 検定、連続数値データは 3 群に分類したため、分散分析(ANOVA)を用いた。さらに、3 群内の比較には、Fisher の PLSD テストを用いた。統計解析統計解析プログラム Stat View を用いて分析を行った。統計学的有意差は $p < 0.05$ とした。

倫理的配慮

本研究は、佐賀大学倫理委員会にて承認(平成 26 年 7 月 22 日 26-21 号)を得たうえで実施した。

研究協力に対し、対象施設代表者へ研究内容を口頭

で説明し、研究参加への同意書への署名にて同意を得た。研究協力は自由であり、いつでも拒否することが出来る事、協力の是非により何ら不利益はがない事、施設や個人が特定される事がない事等を説明した研究説明書を各研究対象者に渡し、研究内容に対して同意を得られた方のみ参加してもらう事とした。調査票は無記名であったため研究対象者個人からの同意書はないものとした。

表 1 対象者の属性

項目	総人数 (%)
職種	
看護師	215 (0.81)
准看護師	48 (0.18)
その他	1 (0.004)
経験年数	
1年未満	7 (0.03)
1～4年	42 (0.16)
5～9年	47 (0.18)
10～14年	43 (0.16)
15～19年	34 (0.13)
20～24年	28 (0.11)
25～29年	21 (0.08)
30～34年	20 (0.08)
35～39年	10 (0.04)
40年以上	7 (0.03)
無回答	5 (0.02)
勤務先	
病棟	169 (0.64)
外来	42 (0.16)
デイサービス	6 (0.02)
訪問看護ステーション	11 (0.04)
その他	31 (0.12)
無回答	5 (0.02)
年齢	
10代	2 (0.007)
20代	74 (0.28)
30代	78 (0.29)
40代	51 (0.19)
50代	50 (0.19)
60代	9 (0.03)

結果

レジリエンスと経験年数の関係について

レジリエンスと経験年数との関係では、有意な相関は認められなかった($r = 0.002$, $P = 0.9753$) (図 1)。

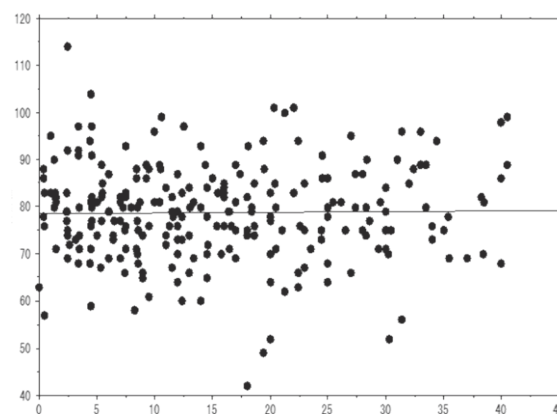


図 1 レジリエンスと経験年数の関係 (縦軸: レジリエンスの合計点, 横軸: 経験年数(年) ($r = 0.002$, $P = 0.9753$))

しかし、各項目に対しての相関関係をみた時、質問4「なれない仕事をするのは好きではない」・質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」・質問6「さまざまなタイプの上司・同僚とそれなりにつきあえる」・質問9「つらいことがあってもなんとか仕事になる」・質問14「私は看護のプロとして日々努力している」・質問19「新しい仕事を覚えるのは簡単だ」の6項目においては正の相関が認められ、質問1「看護職のいろいろな業務に挑戦してみたい」・質問15「看護の勉強をもっとしてみたいと思う」・質問20「家族以外にも悩みを話せる人がいる」・質問22「自分が今日あるのはこの人のおかげといえる人がいる」の4項目には負の相関が認められた(表2)。

レジリエンスと職場環境の関係について

職場環境とレジリエンスとの関係では、有意差は認められなかった($F=0.848$, $P=0.4958$, ANOVA)(図2)。しかし、各質問項目に対しての相関関係を見た時、質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」に対しては有意差が認められた。また、質問5をFisherのPLSDを用いて比較した。「病棟とその他」および「外来とその他」の比較において有意差が大きく認められた(表3)。

レジリエンスと職種の関係について

レジリエンスと職種との関係では、有意差は認められなかったNS($F=0.183$, $p=0.8331$, ANOVA)。また各質問項目に対しても有意差が認められなかった。

レジリエンスと年齢の関係について

レジリエンスと年齢との関係では、有意差は認められなかった($F=0.928$, $p=0.4632$, ANOVA)。しかし、各質問項目に対しては、質問1「看護職のいろいろな業務に挑戦してみたい」・質問2「気の合わない上司・同僚に合わせていくことは苦手だ」・質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」・質問15「看護の勉強をもっとしてみたいと思う」・質問20「家族以外にも悩みを話せる人がいる」・質問22「自分が今日あるのはこの人のおかげ」といえる人がいる」の6項目に有意差が認められた(表4)。

表2 経験年数と質問項目との相関の有無

質問項目	r値	p値	相関
質問1	-0.257	<.0001	*
質問2	0.083	.1843	NS
質問3	0.080	.2038	NS
質問4	0.202	.0011	*
質問5	0.428	<.0001	*
質問6	0.184	.0029	*
質問7	0.092	.1386	NS
質問8	-0.069	.2697	NS
質問9	0.178	.0040	*
質問10	0.099	.1131	NS
質問11	-0.009	.8853	NS
質問12	-0.121	.0529	NS
質問13	-0.014	.8207	NS
質問14	0.149	.0170	*
質問15	-0.175	.0048	*
質問16	0.076	.2240	NS
質問17	0.072	.2493	NS
質問18	-0.072	.2469	NS
質問19	0.123	.0490	*
質問20	-0.201	.0012	*
質問21	-0.032	.6128	NS
質問22	-0.214	.0005	*

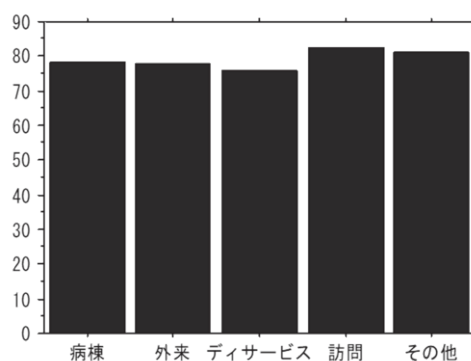


図2 レジリエンスと職場環境の関係
(縦軸：レジリエンスの合計点、横軸：職場環境)

表3 レジリエンスと職場環境の関係

	平均値の差	棄却値	p値
病棟, 外来	.180	.382	.3540
病棟, ディサービス	.154	1.083	.7793
病棟, 訪問	-.596	.775	.1314
病棟, その他	-.612	.425	.0050
外来, ディサービス	-.026	1.124	.9642
外来, 訪問	-.776	.831	.0671
外来, その他	-.792	.520	.0030
ディサービス, 訪問	-.750	1.311	.2608
ディサービス, その他	-.767	1.139	.1862
訪問, その他	-.017	.852	.9693

S: Significance was found.

表4 レジリエンスと年齢との関係

	10代(n=2)	20代(n=74)	30代(n=78)	40代(n=51)	50代(n=50)	60代(n=9)	F値	p値	有意差
問1	2.5±0.7	3.7±0.9	3.7±1.1	3.3±1.2	2.8±1.1	2.4±1.5	6.042	<0.0001	*
問2	4.5±0.7	2.7±1.1	2.5±1.0	2.7±1.3	2.7±1.1	3.9±1.3	2.821	0.0170	*
問3	4.5±0.7	4.7±0.6	4.9±0.4	4.8±0.7	4.7±0.6	5.0±0.0	0.873	0.4997	NS
問4	2.5±0.7	2.3±1.1	2.4±1.0	2.4±1.1	2.7±1.1	3.3±1.6	1.604	0.1596	NS
問5	3.0±0.0	2.7±1.1	3.2±1.1	3.6±1.1	3.4±1.0	4.9±0.4	8.655	<0.0001	*
問6	4.0±0.0	3.5±0.9	3.6±0.9	3.7±1.0	3.8±0.9	4.4±0.8	1.938	0.0887	NS
問7	2.5±0.7	2.9±1.1	3.0±1.1	3.0±1.0	2.8±1.0	3.6±1.4	0.898	0.4833	NS
問8	4.0±0.0	3.6±1.1	3.4±1.1	3.3±1.3	3.4±1.3	3.4±1.1	0.429	0.8279	NS
問9	4.0±1.4	3.8±0.9	3.9±0.8	3.9±0.9	4.1±0.8	4.1±0.9	0.890	0.4886	NS
問10	3.0±0.0	3.8±0.7	3.6±0.9	3.7±0.8	3.8±1.0	4.0±0.8	0.984	0.4281	NS
問11	4.0±0.0	3.8±0.9	3.8±1.0	3.5±1.0	3.6±1.0	4.1±0.9	1.319	0.2567	NS
問12	3.5±0.7	3.2±0.9	3.1±0.8	3.0±0.9	2.8±0.9	2.9±1.1	1.708	0.1333	NS
問13	3.0±0.0	3.5±1.0	3.2±1.0	3.0±1.1	3.1±1.1	3.4±1.5	1.298	0.2656	NS
問14	3.5±0.7	3.4±0.9	3.3±0.9	3.4±0.7	3.6±0.8	3.3±1.3	0.994	0.4221	NS
問15	4.0±0.0	3.8±0.8	3.7±1.0	3.6±0.9	3.4±1.0	2.9±1.1	2.348	0.0390	*
問16	4.0±0.0	3.9±0.8	4.1±0.7	3.7±1.0	4.0±0.9	4.4±0.5	1.554	0.1739	NS
問17	4.5±0.7	3.9±0.7	3.9±0.7	3.8±0.8	4.0±0.7	4.4±0.5	1.337	0.2491	NS
問18	4.5±0.7	4.8±4.8	4.3±0.7	3.9±0.8	4.2±0.7	4.0±1.5	0.747	0.5891	NS
問19	2.0±0.0	2.3±0.8	2.4±0.9	2.4±0.8	2.3±0.8	2.7±1.3	0.414	0.8386	NS
問20	4.5±0.7	4.4±0.9	4.1±1.1	4.0±1.0	3.6±1.3	3.9±1.0	3.469	0.0048	*
問21	5.0±0.0	4.7±0.8	4.4±0.8	4.4±1.0	4.5±1.0	4.4±0.8	0.901	0.4813	NS
問22	4.0±1.4	4.7±0.6	4.4±1.0	4.1±1.1	4.2±1.2	3.9±0.9	3.435	0.0051	*

考 察

レジリエンスと経験年数の関係について

本研究では、レジリエンスと経験年数には相関が認められなかった。

先行研究において、砂見⁸⁾は、「看護師のレジリエンスのうち「問題解決能力」「コミュニケーション」「創意工夫」「ユーモア」「責任感」「好ましい気質」「共感性」「情緒の安定性」の8項目は経年的に有意に向上することが確認された」と述べている。本研究の各調査項目で正の相関が認められた質問4「なれない仕事をするのは好きではない」⇨「問題解決能力」・「創意工夫」、質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」⇨「情緒の安定性」、質問6「さまざまなタイプの上司・同僚とそれなりにつきあえる」⇨「コミュニケーション」、質問9「つらい事があってもなんとか仕事になる」⇨「責任感」・「情緒の安定性」、質問14「私は看護のプロとして日々努力している」⇨「責任感」、質問19「新しい仕事を覚えるのは簡単だ」⇨「問題解決能力」・「好ましい気質」と6項目共に先行研究の結果に準じた内容の結果が得られていると考えられた。

しかし、その反面、質問1「看護職のいろいろな業務に挑戦してみたい」・質問15「看護の勉強をもっとしてみたいと思う」・質問20「家族以外にも悩みを話せる人

がいる」・質問22「自分が今日あるのはこの人のおかげ」といえる人がいる」の4項目は、経験年数を重ねていくにつれて、負の相関が認められた調査項目であった。精神的には余裕を持ち、人間関係を良好に保ちながら業務を遂行出来るものの、看護に対しての意欲低下がみられ、看護職としての未来や向上心が見えなくなっている現実が伺える。経験年数が浅い看護師・准看護師は、精神的にも技術的にも未熟でありながらも、看護職として手本となる上司や先輩の中で将来像を描きながら沢山の人のサポートを受け業務を行っていると考えられる。しかし、経験を重ね中堅からベテランと呼ばれる看護師になると、専門職業人としてキャリア確立、様々な多重課題を遂行出来ることが求められる時期となる。ライフイベントでも変化が見られ、結婚・出産・育児・介護などの、仕事以外にも大きな責任を家庭の中でも担っていることも多い。そのような中で新たな業務に対する挑戦心や学習意欲を見出す時間の確保も困難なことが多い。

また、上司と後輩の間で自分の相談や評価をしてくれる人が周りにいなくなるという現状がこの結果を生み出しているのではないかと考えられた。経験ある看護師が勤務継続をしていくためには、新人や経験年数が浅い看護師とは違う職務に対しての満足や、ライフス

タイトルに応じたサポート体制が求められているのではないかと考えられた。加藤は、「継続意志有が、看護管理者との人間関係が良好であることを高く受け止めており、仕事の満足度と中等度の相関があったことから、上司から必要なときにサポートが得られることが仕事の満足度を高め、継続意志を高めると考える⁹⁾」と述べている。また、尾崎(2003)は看護師長の承認行為により看護職者に職務満足を与えるのは、「個々のスタッフへの目配りと気配り¹⁰⁾」と報告している。このことから、経験を重ねた看護師の職務継続の要は、上司との関係性と職務に対しての評価が重要な要因であると考えられた。

レジリエンスと職場の関係について

本研究では、レジリエンスと職場において有意差は見られなかった。

しかし、調査項目毎にみた時、質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」において有意差がみられた。質問5をFisherのPLSDで見た時、病棟、その他、外来、その他において有意差が大きく見られた。先行研究では、診療科毎の看護師のレジリエンスを研究したものはあったが、今回のように病棟・外来・デイサービス・訪問看護などに属性を分けた研究は見つけることが出来なかった。そのため先行研究との直接的な比較は出来ないが、本調査においてその他に挙げられていた部署として手術室・介護支援センターなどがあり、臨終や急変に関わる経験が少ない部署が多いことがあった。福岡は「急変や緊急入院への対応も看護師としての成長には必要な経験であり挑戦する気持ちを持つこと、自分自身がキャリアや方向性、目標を定め取り組むことでストレス低減につながると考える¹¹⁾」と述べている。これは、脳神経外科病棟に勤務する看護師のストレスとレジリエンスの実態を調査した研究ではあるが、様々な経験をすることで、突発的に起こるような臨終や急変などの状況下でも柔軟に対応ができ、ストレスも低減されていくということは事実であり、そのような経験が少ない職場においてはレジリエンスが低くなる要因になるのではないかと考えられた。

レジリエンスと職種の関係について

本研究においてレジリエンスと職種について有意差は認められなかった。

先行研究を調べてみても看護師・准看護師というライセンスの違いによるレジリエンスの違いを調べた研究

は見つけることが出来なかった。そこで、看護師におけるストレスやバーンアウトといった内容の先行研究に違いがあるか調べてみたが、看護師・准看護師で有意差が見られたものは無かった¹²⁾。厳密には、法的に看護師・准看護師の違いが明確であるものの、臨床現場の中で看護師・准看護師という枠組みを明確にして業務にあたっていないのがこの先行研究や本研究が示した結果に繋がったのではないだろうか考える。学習時間も試験内容も大きく違いがある中でも現在の日本の看護体制は、ほぼ同様の業務を遂行していることを表した結果であると考えられる。

レジリエンスと年齢の関係について

本研究において質問1「看護職のいろいろな業務に挑戦してみたい」・質問5「臨終期や急変時にも自分を落ち着かせることができる」においては、 $p < 0.0001$ と大きな有意差が見られた。

質問1においては10代や40~60代では低く、20~30代で高いという結果が見られた。先行研究において3~8年目において自己啓発・積極的看護実践への取り組みは最も影響力の大きい要因として挙げられていた¹³⁾。この3~8年目という年代が年齢にして20代~30代位のことと考えると、本研究の結果と同様のことを示している。質問5では、10~30代よりも40~60代でレジリエンスが高いことが示されている。この結果は、経験年数の先行研究からも同様のことが言えたが、年齢を重ねると共に経験年数も増え、様々な状況の中で経験を重ねることが出来る。それが、「情緒の安定」や「問題解決能力」を高めることにつながり、どんな場面においても落ち着いて対応を行える能力が培われているためであると考えられる。

本研究の限界

今回の研究は、佐賀県の杵藤地区の4ヶ所の施設での調査であった。都市部に比べると、病院や施設の数も限られていること、狭い地域の中でアンケート調査を行ったことでこの研究結果を一般化するのは困難であった。

今後は、佐賀県等に局限せず、調査対象を県外等にも広げて検討することで研究結果がより明確にしていきたいと考えている。

今後の展開

今回の研究から、レジリエンスと経験年数及びレジ

リエンスと職場環境には有意差は無かった。しかし、今後看護師の離職を減らす手がかりとなるものが見えた。それは、経験年数の浅い看護師には沢山の希望や将来を熱望している人が多く、様々な経験をしたいと考えているということであった。そこで、若い看護師に対しては沢山の経験を積むことが出来る病棟・外来に配属することが看護師としての様々な経験が出来、その経験から得た様々なストレスに対して修復していくことで、レジリエンスを高めていくことが出来るのではないかと考えられる。しかし、経験を重ねる中で信頼できる同僚の存在はレジリエンスに大きく影響を与えている¹⁴⁾。そのため、若者世代の教育背景や考え方の傾向を上司や中堅・ベテランスタッフが熟知し、理解をした上で教育に当たらなければ、どんなに経験を重ねてもその経験がその人の成長を止め、離職へと繋がることにもなるということである。経験し、その後の支えとなる教育体制を構築していくことが新人看護師を心身に健全に育てることに繋がると考えられる。

また、経験年数を重ね看護に対しては、ライフワークバランスの積極的な導入と共に、40代・50代の看護師に対しては、新たな研修や、新たな環境の中で再度学習し、考える機会を与える事も大切ではないかと考えた。病院や施設側は、研修に参加させる人材を大抵が新人から中堅の看護師を選択しやすい。しかし、ベテランと言われる看護師を選択することで、学習の機会を与え、後輩の看護師へ伝達することで、新たな役割が出来、上司からの頼りにされているという実感を自身が感じ取ることができ、上司との関係性が良好なものとなればなる程、意欲向上に繋がる可能性が高くなるのではないかと考えた。看護師は医療職の中で最も人数が多い職種であり、年齢層も幅広いが、看護師である以上、経験年数や職場、年齢などに関わらず向上心を持ち続けられる環境や機会を与える事が施設側には求められる。その結果、看護師の離職率が低下し、それぞれの経験年数の看護師が自分の立場や役割を理解し、質の高い看護が提供出来ることを期待する。

結 論

本研究において以下のことが明らかになった。

1. レジリエンスと経験年数に相関は認められなかった。しかし、各質問項目に対しては、正の相関が6項目、負の相関が4項目認められた。
2. レジリエンスと職場において有意差は認められなかった。しかし、病棟や外来とその他においては有意差

が認められた質問項目があった。

3. 職種においては、有意差は認められなかった。
4. レジリエンスと年齢において有意差は認められなかったが、2つの質問項目については有意差が認められた。

謝 辞

今回の研究に当たり、ご協力を賜りました施設長並びに調査協力をしていただきました看護職員の皆様に感謝の意を示します。

さらに、終始熱心なご指導を頂いた佐藤 武先生に厚く御礼申し上げます。

引用文献

- 1) 公益社団法人 日本看護協会 2013年 病院における看護職員需給状況(広報) 2014年3月18日発表) <http://www.nurse.or.jp/>
- 2) 日本医療労働組合連合会 2013年度看護職員の労働実態調査結果(2014年3月発行) <http://www.riouren.or.jp/research/>
- 3) Rutter, M. : Resilience in the face of adversity: Protective factors and resilience to psychiatric disorder. *Br J Psychiatry* 147:598-611, 1985.
- 4) 羽賀祥太: 個人的要因と環境的要因がレジリエンスに与える影響. 富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要 教育実践研究 8:7-12, 2013.
- 5) 佐々木恵理: 教員養成課程におけるレジリエンス育成の適用と展望—セルフケアを促進する予防的な視点から— 岐阜女子大学紀要 43:119-127, 2014.
- 6) 斎藤和喜: 最近のレジリエンス研究の動向と課題. 明治大学心理社会学研究 第4号, pp. 72-84, 2009.
- 7) Ihara, H. : Development and Psychometric Validation of the Resilience Scale for Nurses. *Jpn J Gen Hosp Psychiatry* 22 (3) : 210-220, 2010.
- 8) 砂見緩子: 看護師のレジリエンスに関する研究; レジリエンスと経年変化・日本看護学会論文集 看護管理 43 : 359-362, 2013.
- 9) 加藤 栄子: 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討 日看護会誌 15(1) : 47-56, 2011.
- 10) 尾形広行: 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(8): 785-792, 2010.
- 11) 福岡美樹: 脳神経外科病棟に勤務する看護師のスト

- レスとレジリエンスの実態調査. 第43回日本看護学会論文集(抄録). 成人看護I: 263-266, 2013.
- 12) 北岡(東口)和代: 精神科看護者のバーンアウトと職場ストレス要因についての検討. 石川看護雑誌 *Ishikawa Journal of Nursing* 1: 7-12, 2004.
- 13) 佐野明美: 堅看護師の仕事意欲に関する調査—役割ストレス認知及びその他関連要因との分析. 日本看護研究学会雑誌 29(2): 82-93, 2006.
- 14) 大久保仁司: 新卒看護師が入職後3ヶ月までに感じるストレスと望まれる支援. 奈医看護紀要 4: n26-33, 2008.
- 13) 佐野明美: 堅看護師の仕事意欲に関する調査—役割