

看護師の経験年数・役職別にみたレジリエンスに関わる因子

Factors related to resilience by years of experience and job title

秋葉 由美¹⁾・富樫 千秋¹⁾

Yumi AKIBA and Chiaki TOGASHI-ARAKAWA

目的:看護師の経験年数や役職別にみたレジリエンスに関わる因子にはどのようなものがあるのかを明らかにする。

方法:2021年7月、医学中央雑誌Web版を用い、キーワードを「看護師」AND「レジリエンス」とし、検索条件を「最新5年」、「原著論文」とし文献検索を行った。

結果:検索の結果、72文献が抽出された。その中から国内の看護師が対象となっていないもの、病棟等の部署や場面が限定されているものを除外した14文献を分析対象とした。対象論文は、看護師全般を対象としたものが7件、新卒看護師対象が2件、役職をもたない中堅看護師対象が3件、副看護師長対象が1件、看護師長対象が1件であった。看護師全般のレジリエンスと関連のある因子は、精神的QOLと首尾一貫感覚であった。新卒看護師では、「仕事にストレスを感じる」「自分の存在を認めてもらえないと感じる」ことがレジリエンスを低くする要因であった。また、社会人経験がレジリエンスを高くする因子であった。看護実践能力の高い中堅看護師はレジリエンスが高く、中堅看護師のレジリエンスは、自尊感情と自己効力感が関係していることを明らかにした研究があった。副看護師長のレジリエンスの要因は「楽観性」が最も高く、「社交性」が最も低いことを明らかにした研究があった。看護師長のレジリエンスには、「肯定的な看護への取り組み」「対人スキル」「新奇対応力」の因子であるという研究があった。

結論:経験年数・役職によるレジリエンスに影響を与える因子の違いがあり、それをふまえて支援していく必要があることが示唆された。

I. はじめに

医療を取り巻く現場は、超高齢化の加速、患者の多様化とそれによるニーズの多様化、職場での人間関係や看護師の育成に時間を要するなどの要因により、常に人材不足を感じながら職務に従事している。また、近年は自然災害に見舞われることが多くなり、2020年からは新型コロナウイルス感染症拡大により、これまでのケアでは対応しきれなくなってきた。まさに、看護師は困難な状況に陥っていると見える。このような状況でも多くの看護師はそこに立ち向かっていこうとしている。

「resilience」には、「はね返り」「弾性」「回復力」などの意味があり、外から加えられる力に対応して元の

状態に戻ろうとすることを表し、ストレスあるいは脆弱性(vulnerability)の対立概念として理解されている。レジリエンスは、心理学や精神医学の分野で使用されるようになり、「病気に陥らせる困難な状況ひいては病気そのものをはね返す復元力、回復力」であると理解されている¹⁾。看護師が、困難を跳ね返し、回復していくには、このレジリエンスを獲得していく必要がある。

看護師のレジリエンスについては、日本国内でも多くの研究がされている。關本ら²⁾は2007年から2011年までに日本国内で発表されたレジリエンスに関する研究をまとめ、レジリエンスを構成する要素、看護師のレジリエンスを促進させる因子に関する研究、看護師のレジリエンスに関連する要因の研究、患者・家族のレジリエンス支援に関わる看護師の要因に関する研究の4つに大別した。そして、それまでの研究で看護師のレジリエンスに何が一番強く影響するのか、看護師のレジリエンスが

連絡先:秋葉由美 nm21n01@cis.ac.jp

¹⁾ 千葉科学大学看護学研究科

Graduate School of Nursing, Chiba Institute of Science
(2021年9月28日受付, 2022年1月27日受理)

独自に何かに影響しているのかについて明らかになっていないとした。砂見³⁾は過去の文献より看護師のレジリエンスの概念分析を行い、看護師のレジリエンスの属性として、【内的特性】【対処する力】【自己理解と状況理解】【ワークライフバランス】【職場内のソーシャルネットワークの形成や保有】があることを導き出した。山本ら⁴⁾は2017年までに発表された看護師のレジリエンスに関する14文献より、看護師のレジリエンスを構成する因子、看護職者のレジリエンスに関連する要因について明らかにした。そして、レジリエンスは困難な状況からもとに回復するだけでなく、さらなる成長へ至ることができる力であり、それを高めるために周囲の環境を調整することの重要性を示唆した。平野ら⁵⁾は2017年までのレジリエンスに関する研究の変遷をたどる目的で、看護師を対象としたレジリエンスに関する研究動向を整理している。

これまでの文献検討で明らかになったことは多くあるが、経験年数や役職といったカテゴリーでレジリエンスに関わる因子を明らかにしたものは見当たらなかった。

II. 目的

看護師の経験年数や役職別にみたレジリエンスに関わる因子にはどのようなものがあるのかを明らかにする。

III. 方法

2021年7月、医学中央雑誌 Web 版を用い、キーワードを「看護師」AND「レジリエンス」とし、検索条件を「最新5年」、「原著論文」とした。

IV. 結果

検索の結果、72文献が抽出された。その中から国内の看護師が対象となっていないもの、病棟等の部署や場面が限定されているものを除外した14文献を分析対象とした。対象論文は、看護師全般を対象としたものが7件、新卒看護師対象が2件、役職をもたない中堅看護師対象が3件、副看護師長対象が1件、看護師長対象が1件であった。

それぞれの研究の概要を表1に示した。

1. 看護師全般を対象とした研究

文献1では、重回帰分析により精神的QOLの影響要因をみたところ、レジリエンスの下位尺度であるソーシャルサポートと自己効力感が抽出されたという結果が出ている。

文献2では、経験年数10年目以下の看護師のバーンアウトに影響を及ぼす二次元レジリエンス要因の分析を行っている。経験年数3年以下の看護師は資質的レジリエンス要因の統御力、経験年数4年以上10年以下の看護師

は獲得的レジリエンス要因の他者心理の理解を身につけているほどバーンアウトに陥るリスクが低下していたと結論付けている。

文献3では、病棟別の比較ではレジリエンスに有意差はみられなかったと結論付けている。

文献4では、レジリエンスと「職業的地位」に中程度の正の相関が認められ、「医師と看護師間の関係」「看護管理」「専門職としての自立」「看護業務」「看護師間相互の影響」に弱い正の相関が認められたと示している。

文献5では、資質的レジリエンスと獲得的レジリエンスは、外傷的出来事を体験した後に生じるメンタルヘルス不調の回復や仕事への意欲、離職意図などに影響をもたらす重要な要因であることが明らかになったと結論付けている。

文献6では、レジリエンスは年齢別で30歳代が一番高く、次に40歳代、50歳以上、20歳代の順であった。部署勤務年数別では、3年目が一番高く、次に4年目、5年目以上、1年目の順で2年目が一番低かった。所属部署別では、ICU、救命・救急センター、手術室が一番高く、次に外来、一般病棟であったと示している。

文献7では、共分散構造分析を行った結果、看護師のSOC(首尾一貫感覚尺度)にSRS(スピリチュアリティ評定尺度)とBRS(二次元レジリエンス要因尺度)が影響を及ぼすことが検証されたことを示している。

2. 新卒看護師を対象とした研究

文献8では、「看護学生の時に困難を乗り越えた経験がある」「仕事に対するストレスを発散し、健康に自信があると感じている」「自尊感情が高い」「患者にとって最善のケアになるように考え看護を実践している」「患者とのコミュニケーションをとることが好きであると感じている」「キャリアコミットメントが高い」これらのことを感じている新卒看護師はレジリエンスが高かった。反対に、「仕事にストレスを感じている」「自分の存在を認められていないと感じる」ことがレジリエンスを低くする要因であったと結論付けている。

文献9では、入職時のレジリエンスは全般的に高い傾向にあるが、半年後に低下したまま1年後まで減少する傾向にあった。一方、心理的レジリエンスの構成要素である〈目標設定や達成意欲〉〈省察と感謝〉については、経時的変化を受けずに安定していた。また、新人看護師のレジリエンス尺度の総得点と背景因子の関係では、社会人経験のある新人看護師の方がレジリエンスが高い傾向にあったと示している。

表1 看護師対象のレジリエンス研究

No	出典	目的	調査方法	対象	研究の概要
1	岡本ら ⁶⁾ (2019)	病院に勤務する看護師において、レジリエンスに焦点を当てて、QOL との関連を明らかにする	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 343名	レジリエンスの各下位尺度と合計得点は、QOL の精神的サマリースコアと弱い正の相関を認めたが、身体的サマリースコアとは有意な相関を認めなかった。重回帰分析により精神的 QOL の影響要因をみたところ、レジリエンスの下位尺度であるソーシャルサポートと自己効力感が正の相関、既婚の2交代勤務者であることが負の相関として抽出された。
2	西本ら ⁷⁾ (2019)	経験年数10年目以下の看護師のバーンアウトに影響を及ぼす二次元レジリエンス要因を分析し、その影響を明らかにする	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 329名	経験年数10年目以下の看護師のバーンアウトに影響を及ぼす二次元レジリエンス要因の分析を行っている。経験年数3年以下の看護師は資質的レジリエンス要因の統御力、経験年数4年以上10年以下の看護師は獲得的レジリエンス要因の他者心理の理解を身に着けているほどバーンアウトに陥るリスクが低下していた。
3	林ら ⁸⁾ (2018)	A病院看護職のキャリアレジリエンスと全般的満足感との関連を明確にする	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 170名	年代別、性別、病棟別の比較でレジリエンスの有意差はみられなかった。
4	岡田ら ⁹⁾ (2018)	看護師のレジリエンスと職務満足度の関係性を検討する	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 165名	レジリエンスと「職業的地位」に中程度の正の相関が認められ、「医師と看護師間の関係」「看護管理」「専門職としての自立」「看護業務」「看護師間相互の影響」に弱い正の相関が認められた。
5	上野ら ¹⁰⁾ (2018)	外傷的体験がバーンアウトやうつ、離職転職の希望などにどのような影響をもたらすかを検討する	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 325名	外傷的な出来事を体験した看護師は全体の52.8%、体験していない看護師は47.2%であった。外傷的体験経験者は、看護師経験、年齢が高い方が多かった。情緒的消耗、脱人格化、バーンアウト総合、離職希望は体験者の方が有意に高かった。資質的レジリエンスと獲得的レジリエンスは、外傷的出来事を体験した後に生じるメンタルヘルス不調の回復や仕事への意欲、離職意図などに影響をもたらす重要な要因であることが明らかになった。
6	甘利ら ¹¹⁾ (2017)	急性期病院における看護師のレジリエンスを明らかにし、年代や部署勤務年数、所属部署による違いを調査する	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 332名	レジリエンスの4因子の平均値の比較では、「プライベートでの支持の存在」が一番高く、次に「対人スキル」「肯定的な看護への取り組み」「新奇性対応力」の順だった。レジリエンスは年齢別で30歳代が一番高く次に40歳代、50歳以上、20歳代の順であった。部署勤務年数別では、3年目が一番高く、次に4年目、5年目以上、1年目の順で2年目が一番低かった。所属部署別では、ICU、救命・救急センター、手術室が一番高く、次に外来、一般病棟であった。「新奇性対応力」の年代別では、20歳代に対し30歳代・40歳代・50歳代以上の方が有意に高かった。また、「新奇性対応力」部署勤務年数別では1年目より3年目・5年目以上に、また、2年目より5年目以上の方が有意に高かった。
7	室谷ら ¹²⁾ (2016)	看護師の首尾一貫感覚に私的スピリチュアリティおよび二次元	無記名自記式質問紙調査	看護師全般 589名	共分散構造分析を行った結果、看護師のSOC(首尾一貫感覚尺度)にSRS(スピリチュアリティ評定尺度)とBRS(二次元レジリエンス要因尺度)が影響を及ぼすことが検証された。

		レジリエンス要因が及ぼす影響について検証する			
8	福澤ら ¹³⁾ (2020)	新卒看護師のレジリエンスに関連する要因を明らかにする	無記名自記式質問紙調査	新人看護師 256名	「看護学生の時に困難を乗り越えた経験がある」「仕事に対するストレスを発散し、健康に自信があると感じている」「自尊感情が高い」「患者にとって最善のケアになるように考え看護を実践している」「患者とのコミュニケーションをとることが好きであると感じている」「キャリアコミットメントが高い」これらのことを感じている新卒看護師はレジリエンスが高かった。反対に、「仕事にストレスを感じている」「自分の存在を認めてもらえていないと感じる」ことがレジリエンスを低くする要因であった。
9	木村ら ¹⁴⁾ (2019)	A 病院における看護師レジリエンスの特徴を、1年間の経時的変化から明らかにする	無記名自記式質問紙調査	新人看護師 208名	入職時のレジリエンスは全般的に高い傾向にあるが、半年後に低下したまま1年後まで減少する傾向にあった。一方、心理的レジリエンスの構成要素である〈目標設定や達成意欲〉〈省察と感謝〉については、経時的変化を受けずに安定していた。そのうちの、社会人としての協調性に関する1項目「自分の仕事が一段落したら、同僚の仕事を手伝うようにしている」については、半年後1年後に、明らかに向上していた。また、新人看護師のレジリエンス尺度の総得点と背景因子の関係では、社会人経験のある新人看護師の方がレジリエンスが高い傾向にあった。
10	田中ら ¹⁵⁾ (2020)	実践能力と、1) 個人 属性、2) 逆境を克服する個人の適応力であるレジリエンス、3) チームメンバーが協働・連携するための組織的な支援活動であるチームアプローチ、との関連及び相互の関係を明らかにする	無記名ウェブアンケート調査	中堅看護師 609名	看護実践能力は経験年数とともに高まり、部署異動および周囲からの支援を受けた経験が関与した。レジリエンス、チームアプローチと有意な正相関を示し、レジリエンスでより高かった。決定木分析によるレジリエンスの寄与率は最も高かった。多変量解析では、看護実践能力は、年齢、部署経験、支援を受けた経験、レジリエンス、チームアプローチが独立して相互に関与しながら高められ、レジリエンスの寄与率が最も高かった。
11	根木ら ¹⁶⁾ (2018)	女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響を検証する	無記名自記式質問紙調査	中堅看護師 684名	背景因子による各尺度の得点で自尊感情得点は、20歳代、30歳代、40歳代と年齢が高いほど有意に高くなっていった。自己効力感得点は、20歳代は30歳代や40歳代に比べて有意に低値であった。臨床経験年数における自尊感情得点では、4~10年目は11~15年や16~20年目に比べ有意に低値であった。自己効力感得点は4~10年目は、11~15年に比べて有意に低値であった。すべての尺度間の得点に中程度以上の有意な相関が認められた。自尊感情と自己効力感とは相関関係を持ちながらレジリエンスの下位尺度に影響を与えており、レジリエンスの下位尺度間においては、肯定的な未来志向は新奇性追求に影響を与えるという順序性が見いだされた。

12	千治松ら ¹⁷⁾ (2017)	A 病院でレジリエンスが高いと判定された中堅看護師が、逆境時や困難時においてどのような対処行動をとっているかを明らかにする	半構造的面接法によるインタビュー調査	中堅看護師 6名	レジリエンスが高いと判定された中堅看護師が、逆境時や困難時においてどのような対処行動をとっているかを検証した。レジリエンスの高い中堅看護師は、物事を内省し、過去の経験からの学びをいかし、問題を後回ししない、責任をもってやるなど積極的に挑戦・解決していた。ストレスに対しての対処方法を持っていた。物事を否定的にとらえない、志向の柔軟性など変化や困難を受け入れ、前向きにとらえ対処行動をとっていた。しかし、その一方で、落ち込みやすい、小心者など自己の弱みを把握し、意図的に感情の切り替えを行っていた。また、同職者や他職者へ支援を求める一方で、チームの一員として支援を与える立場でもあった。
13	玉井ら ¹⁸⁾ (2018)	A 病院副看護師長のレジリエンス要因と辛い出来事への対処行動の関連性を明らかにする	無記名自記式質問紙調査	副看護師長 10名	副看護師長のレジリエンス要因と辛い出来事への対処行動の関連性について検討していた。副看護師長のレジリエンスの要因のうち持って生まれた気質と関連の強い「資質的要因」の中央値が最も高かったのは、「楽観性」で、「社交性」の中央値が最も低かった。今までに経験した辛かった出来事は、「スタッフ・上司との関係」「スタッフ同士の関係」「業務過多」「管理業務の困難感」のカテゴリーが抽出された。辛かった出来事に対してどう感じたのかについては、「困惑」「やるせなさ」「疲弊感」「無力感」「責任感」「怒り」のカテゴリーが抽出された。どのように対処したかについては、「問題解決のための行動」「自分の行動変容の決意」「辛い出来事からの逃避」「あきらめ」「他人に話を聞いてもらった」「上司とともに問題解決に向かった」のカテゴリーが抽出された。
14	瀧澤ら ¹⁹⁾ (2018)	1. 看護師長のもつ職務ストレス要因を明らかにする 2. 看護師長のレジリエンスと職務ストレス要因の関連を明らかにする	無記名自記式質問紙調査	看護師長 206名	看護師長の職務ストレス要因とレジリエンスの関連について検討している。 看護師長の職務ストレス要因 28 項目を因子分析し、「過重業務」「師長の役割・責任」「職場環境」「トラブル対応」「意見の対立」の 5 因子を抽出した。看護師長のレジリエンスを因子分析し「肯定的な看護への取り組み」「対人スキル」「新奇性対応力」の 3 因子を抽出した。看護師長のレジリエンスと看護師長の職務ストレス要因の関連について相関分析し、看護師長のレジリエンス「対人スキル」は看護師長の職務ストレス要因「職場環境」と中等度の負の関連があり、「トラブル対応」「意見の対立」とある程度の負の関連がみられた。看護師長のレジリエンス「新奇性対応力」は看護師長の職務ストレス要因「師長の役割・責任」とある程度の負の関連がみられた。

3. 役職をもたない中堅看護師を対象とした研究

文献 10 では、中堅看護師の看護実践能力とレジリエンスおよびチームアプローチとの関連について検討していた。看護実践能力は、年齢、部署経験、支援を受けた経験、レジリエンス、チームアプローチが独立して相互に関与しながら高められ、レジリエンスの寄与率が最も高かったと示している。

文献 11 では、女性中堅看護師のレジリエンスに対する

自尊感情と自己効力感の影響を検証している。自尊感情と自己効力感は相関関係を持ちながらレジリエンスの下位尺度に影響を与えており、レジリエンスの下位尺度間においては、「肯定的な未来志向」は「新奇性追求」に影響を与えるという順序性があったと結論付けている。

文献 12 では、レジリエンスが高いと判定された中堅看護師が、逆境時や困難時においてどのような対処行動をとっているかを検証していた。レジリエンスの高い中堅

看護師は、物事を内省し、過去の経験からの学びをいかし、問題を後回ししない、責任をもってやるなど積極的に挑戦・解決していた。ストレスに対しての対処方法を持っていた。物事を否定的にとらえない、志向の柔軟性など変化や困難を受け入れ、前向きにとらえ対処行動をとっていた。しかし、その一方で、落ち込みやすい、小心者など自己の弱みを把握し、意図的に感情の切り替えを行っていた。また、同職者や他職者へ支援を求め一方で、チームの一員として支援を与える立場でもあったと結論付けている。

4. 副看護師長を対象とした研究

文献13では副看護師長のレジリエンス要因と辛い出来事への対処行動の関連性について検討していた。副看護師長のレジリエンスの要因のうち持って生まれた気質と関連の強い「資質的要因」の中央値が最も高かったのは「楽観性」で、「社交性」の中央値が最も低かったことを示している。

5. 看護師長を対象とした研究

文献14では、看護師長の職務ストレス要因とレジリエンスの関連について検討している。看護師長の職務ストレス要因28項目を因子分析し、「過重業務」「師長の役割・責任」「職場環境」「トラブル対応」「意見の対立」の5因子を抽出した。看護師長のレジリエンスを因子分析し「肯定的な看護への取り組み」「対人スキル」「新奇性対応力」の3因子を抽出した。看護師長のレジリエンスと看護師長の職務ストレス要因の関連について相関分析し、看護師長のレジリエンス「対人スキル」は看護師長の職務ストレス要因「職場環境」と中等度の負の関連があり、「トラブル対応」「意見の対立」とある程度の負の関連がみられた。看護師長のレジリエンス「新奇性対応力」は看護師長の職務ストレス要因「師長の役割・責任」とある程度の負の関連がみられたことを示している。

V. 考察

看護師の経験年数や役職別にみたレジリエンスに関わる因子について明らかにした結果を考察する。

1. 看護師全般を対象とした研究

小玉は²⁰⁾、レジリエンスには、実際に困難あるいは脅威的な状況に陥ってしまったときに、それを克服する力、つまり「回復する力」と、困難な状況でもあるにもかかわらず、良好な結果をもたらす力、つまり「心が折れない力」であるといっている。レジリエンスは、資質的レジリエンスと獲得的レジリエンスがあることが明らかになっており、外傷的出来事を体験した後に生じるメンタルヘルス不調の回復、仕事への意欲、離職意図などに影響をもたらすことが明らかになっている。レジリエンスを高めていくことは、看護師がさまざまな困難に立ち向かっていく際に必要なことであると考えられる。

レジリエンスと精神的QOL（文献1）、首尾一貫感覚尺度との間には関係がある（文献7）という研究があり、精神的QOLや首尾一貫感覚を高める支援が必要であると考える。

経験年数3年以下の看護師は資質的レジリエンス要因の統御力、経験年数4年以上10年以下の看護師は獲得的レジリエンス要因の他者心理の理解を身に付けているほどバーンアウトに陥るリスクが低下していたことが明らかになった（文献2）。このことから経験3年目の看護師には、統御力が身につけられる機会、経験4年目以上10年目以下の看護師には他者心理理解を身に付けられる機会を研修やOJTで取り入れていく必要があると考える。

看護師の経験年数によるレジリエンスの差は明確にはみられなかったが、30歳代が一番高く20歳代が他と比較して低いと示している研究（文献6）、またレジリエンスと「職業的地位」と中程度の相関があるとしている研究（文献4）がある。APA（American Psychological Association）²¹⁾は、レジリエンスには、誰もが学び発展させることができる態度・思考・行動が含まれると述べている。経験を重ねた看護師、職業的地位の高い看護師はさまざまな困難を乗り越えてきており、それらの看護師より経験の浅い看護師のレジリエンスが低くなっていると考える。

所属病棟については関連がないとする研究（文献3）と、ICU、救命・救急センター、手術室の看護師のレジリエンスが高いとする研究（文献6）があり、結果が一貫していない。看護師全般とした研究は、170名から599名を対象としており、今後はより大規模な研究を行いレジリエンスに関連する因子を明らかにしていく必要がある。

2. 新卒看護師を対象とした研究

新卒看護師のレジリエンスは、入職時が一番高く、半年後に低下し始め、1年後まで横ばいとなる。看護学生の時に困難を乗り越えた経験がある（文献8）、社会人経験のある新人看護師はレジリエンスが高いことが明らかになっている（文献9）。入職時の新卒看護師は看護師免許を取得し不安もあるであろうが、希望にあふれている時期でもある。半年後から1年後まではこれまで経験したことのないさまざまな困難にぶつかり疲弊してしまうことが影響していると考えられる。「仕事にストレスを感じている」「自分の存在を認めてもらえていないと感じる」新卒看護師のレジリエンスが低いという研究結果（文献8）から、受け入れる側は、ストレスをうまく発散させることや周囲が新卒看護師の存在を認めるなどすることで、新卒看護師のレジリエンスを高める方策をとるべきと考える。新卒看護師を対象とした研究が少なく、さらなる研究の蓄積が必要である。

3. 役職をもたない中堅看護師とした研究

最近のメタ分析では、レジリエンスの影響要因として6つの保護要因（人生満足感、楽観性、ポジティブ感情、自己効力感、自尊感情、ソーシャルサポート）と5つのリスク要因（不安、抑うつ、ネガティブ感情、ストレス、PTSD）が示されている²²⁾。今回の文献検討により、中堅看護師の看護実践能力とレジリエンスが関連していること（文献10）、中堅看護師の自尊感情と自己効力感がレジリエンスと関係していること（文献11）、レジリエンスの高い中堅看護師が、物事を内省し、過去の経験からの学びをいかし、問題を後回ししない、責任をもって業務を遂行するなど積極的に挑戦・解決する、ストレスに対しての対処方法を持っている、物事を否定的にとらえない、思考の柔軟性など変化や困難を受け入れ前向きにとらえ対処行動をとっていること（文献12）が示されている。

中堅看護師は、実践リーダーとして看護を提供するだけでなく、後輩や学生の育成、委員会活動など役割は多岐にわたり、周囲からの期待も大きいと考える。中堅看護師は、これらの役割を遂行していく中で、レジリエンスの保護要因とされている自己効力感、自尊感情等を育み、リスク要因とされているネガティブ感情、ストレス等を回避していく能力を自ら開発させていこうとしているのではないかと考える。中堅看護師が、レジリエンスの保護要因を育み、リスク要因を回避していく能力をさらに高められるように、看護管理者をはじめとする周囲のものは、中堅看護師の役割を理解し、権限の委譲、そして支援をしていく必要がある。

女性が多い看護職では、ベナーの理論によれば一人前から熟達者へと成長し、優先度を考えながら多くの仕事ができ、指導的立場となるキャリア中期である25～35歳に結婚、出産という大きなライフイベントを迎える²³⁾。

中堅看護師は、シャインのキャリアサイクル理論²⁴⁾でいえば、第5段階キャリア中期にあたる25歳から40歳の時期になり、ライフイベントがレジリエンスに影響を及ぼす可能性が高いため、ライフイベントとレジリエンスの関連をみた研究が今後必要である。

4. 副看護師長を対象とした研究

副看護師長のレジリエンスの要因は、「楽観性」が最も高く、「社交性」が最も低かったことが研究で明らかになっている（文献13）。副看護師長は看護師長に比べ他部門、他職種と関わる機会が少ない。院内横断的に活躍できる場の設定、そして、そこで活躍できるような能力を養うための研修や支援が必要である。副看護師長を対象とした研究結果が少ないため、支援のあり方については今後さらなる研究の蓄積が必要であると考えられる。

5. 看護師長を対象とした研究

看護師長のレジリエンスを分析した結果、「肯定的な看護

への取り組み」「対人スキル」「新奇性の対応」の3つの因子があったことが明らかになっている（文献14）。目標を持ち努力と挑戦を続け責任をもって取り組む力である「肯定的な看護への取り組み」、多様な上司や同僚に対応する力である「対人スキル」、新しい業務や不慣れなことへの対応力である「新奇対応力」の3つは看護師長に欠かせない力である。看護師長は、困難な状況にあってもスタッフナースを導いていなければならぬ重要な存在である。看護師長にこれらの3つの力が強化できるように管理者対象研修などをおこなっていくことが必要である可能性がある。

看護師長を対象とした研究結果が少ないため、支援のあり方については今後さらなる研究の蓄積が必要であると考えられる。

結果全体をふまえると、看護師の経験年数・役職によるレジリエンスに影響を与える因子の違いがあり、それをふまえて支援していく必要があることが明らかとなった。

VI. 結論

看護師の経験年数や役職別にみたレジリエンスに関わる因子はどのようなものがあるのかを明らかにするために、文献検討をした結果、以下のことが明らかになった。

1. 看護師全般のレジリエンスと関連のある因子は、精神的QOLと首尾一貫感覚であった。看護師全般とした研究は、170名から599名を対象としている。今後はより大規模な研究を行いレジリエンスに関連する因子を明らかにしていく必要がある。
2. 新卒看護師では、「仕事にストレスを感じる」「自分の存在を認めてもらえないと感じる」ことがレジリエンスを低くする要因であった。また、社会人経験がレジリエンスを高くする因子であった。新卒看護師を対象とした研究が少なく、さらなる研究の蓄積が必要である。
3. 看護実践能力の高い中堅看護師はレジリエンスが高く、中堅看護師のレジリエンスは、自尊感情と自己効力感が関係していることを明らかにした研究があった。今後は、ライフイベントとの関連をみた研究が必要である。
4. 副看護師長のレジリエンスの要因は「楽観性」が最も高く、「社交性」が最も低いことを明らかにした研究があった。副看護師長を対象とした研究が少なく、さらなる研究の蓄積が必要である。
5. 看護師長のレジリエンスには、「肯定的な看護への取り組み」「対人スキル」「新奇対応力」の因子であるという研究があった。看護師長を対象とした研究が少なく、さらなる研究の蓄積が必要である。
6. 経験年数・役職によるレジリエンスに影響を与える

因子の違いがあり、それをふまえて支援していく必要があることが明らかとなった。

引用文献

- 1) 小玉正博: レジリエンス, 秋山美紀・島井哲志・前野隆司(編), 看護のためのポジティブ心理学(第1版). 医学書院, 131, 2021.
- 2) 關本翌子, 亀岡正二, 富樫千秋: 文献からみた看護職者のレジリエンスを構成する因子と関連要因. 日本看護管理学会誌, 17(2), 126-135, 2013.
- 3) 砂見 緩子: 看護師のレジリエンスの概念分析. 聖路加看護学会誌, 22, 13-20, 2019.
- 4) 山本さやか, 上田伊佐子, 森田敏子: 文献からみた看護師レジリエンスを構成する因子と関連要因. 徳島文理大学研究紀要, 98, 81-87, 2019.
- 5) 平野裕美: 看護師を対象としたレジリエンスに関する研究動向. 祈りと救いの臨床, 5(1), 174-191, 2019.
- 6) 岡本 栄美子, 大田 明英: 看護師のQOLに影響する要因の検討 レジリエンスに焦点を当てて. バイオメディカル・ファジィ・システム学会誌, 21(1), 7-13, 2019.
- 7) 西本大策, 李慧瑛, 児玉慎平: 看護師のバーンアウトに影響を及ぼす二次元レジリエンス要因の分析. 日本職業・災害医学会誌, 67(1), 38-43, 2019.
- 8) 林智子, 齋藤達弥: A病院看護職のキャリアレジリエンスと全般的満足感との関連. 長野県看護研究会論文集 38回, 23-26, 2018.
- 9) 岡田明希, 国分 克仁, 村井 美智, 中西 清見: 精神科看護師のレジリエンスに関係する要因 職務満足度との関係性の検討. 日本精神科看護学術集会誌, 60(2), 304-308, 2018.
- 10) 上野徳美, 安藤圭一郎: 対人援助職の外傷性ストレスとレジリエンス及びサポート状況がメンタルヘルスと離職意図に及ぼす影響 生涯学習と心理教育の観点から. 大分大学高等教育開発センター紀要, 10, 49-62, 2018.
- 11) 甘利紀子, 宮下裕子, 齋藤朱美, 濱初子, 榎本幸代: 急性期病院における看護師レジリエンス調査. 日本看護学会論文集看護管理, 47, 102-104, 2017.
- 12) 室谷寛, 比嘉勇人, 田中いづみ, 山田恵子: 看護師の首尾一貫感覚に私的スピリチュアリティおよび二次元レジリエンス要因が及ぼす影響. 富山大学看護学会誌, 15(2), 137-143, 2016.
- 13) 福澤知美, 富田幸江: 新卒看護師のレジリエンスに関連する要因. 日本健康医学会雑誌, 29(1), 71-83, 2020.
- 14) 木村麻紀, 清水陽一, 木村弘江: 新人看護師の入職後1年間の経時的変化からみるレジリエンスの特徴. 国立病院看護研究学会誌, 15(1), 15-23, 2019.
- 15) 田中伸, 下司映一, 安部聡子, 榎田恵, 福地本晴美, 椿美智博, 藤後秀輔, 長嶋耕平, 白戸信行: 中堅看護師の看護実践能力とレジリエンスおよびチームアプローチとの関連 看護実践能力向上に向けて卒後看護師教育のあり方. 昭和学生会雑誌, 80(2), 131-143, 2020.
- 16) 根木香代子, 片山はるみ: 中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響. 日本看護科学会誌, 38, 89-96, 2018.
- 17) 千治松靖子, 正田美紀, 瀬川恵, 篠原里美: A病院看護師のレジリエンスを高める力について—逆境に強い看護師を目指して—. 日本看護学会論文集看護管理, 47, 105-108, 2017.
- 18) 玉井亜美, 川名愛深, 村上由美子, 柳坂良子, 久々江理佳: 副看護師長のレジリエンス要因と対処行動の関連性. 日本看護学会論文集看護管理, 48, 177-180, 2018.
- 19) 瀧澤いづみ, 中村悦子: 看護師長の職務ストレス要因とレジリエンスの関連. 日本看護学会論文集看護管理, 48, 173-176, 2018.
- 20) 小玉正博: へこんでも折れないレジリエンス思考. 河出書房 26, 2014.
- 21) American Psychological Association: Building your resilience, 2012.
<http://www.apa.org/topics/resilience/>
(参照 2021-9-22)
- 22) Lee, J. H., Nam, S. K., Kim, A. R., Kim, B., Lee, M. Y., Lee, S. M. Resilience: A meta-analytic approach. Journal of Counseling&Development, 91, 269-279, 2013.
- 23) 手島恵, 藤本幸三: 看護管理学 自律し協働する専門職の看護マネジメントスキル, 南江堂, 148, 2013.
- 24) 小澤かおり: 看護実践マネジメント/医療安全, メジカルフレンド社, 55, 2020.