原 著

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

Impact of Self-esteem and Self-efficacy on Resilience Among Female Senior Clinical Nurses

根木香代子^{1),*}, 片山はるみ²⁾

Kayoko Negi, Harumi Katayama

キーワード：女性中堅看護師，レジリエンス，自尊感情，自己効力感

Key words：female senior clinical nurses, resilience, self-esteem, self-efficacy

Abstract

Purpose: This study was aimed to examine the impact of self-esteem and self-efficacy on resilience among female senior clinical nurses.

Method: Self-administered questionnaires were distributed among 1,551 non-managerial senior clinical nurses. The questionnaire consisted of personal background information, the Japanese version of Rosenberg's Self-esteem Scale, the Japanese version of the Generalized Self-Efficacy Scale, and the Adolescent Resilience Scale consisting of three factors ("novelty seeking", "emotional regulation", and "positive future orientation"). Data analyses were conducted using path analysis.

Results: 684 valid answers were returned (valid response rate = 44.1%). The path coefficient was 0.44 for "novelty seeking" and 0.26 for "positive future orientation" from self-efficacy, and 0.34 for "positive future orientation" from self-esteem ($p < 0.001$). The fitness indexes of the model were good (GFI = 1.00, AGF = 0.996, CFI = 1.00, RMSEA < 0.001).

Conclusion: In female senior clinical nurses, self-esteem and self-efficacy have been verified to affect resilience.

要 旨

目的：本研究の目的は，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することである。

方法：中堅看護師 1,551 名に対して自記式無記名式質問紙調査を行った。質問紙は基本属性，ローゼンバーグ自尊感情尺度日本語版，特性的自己効力感尺度，「新奇性追求」「感情調整」「肯定的な未来志向」の 3 因子から成る精神的回復力尺度から構成した。パス解析により仮説モデルを検証した。

結果：684 の有効回答（44.1%）を得た。パス係数は，自己効力感から「新奇性追求」に対して 0.44 「肯定的な未来志向」に対して 0.26 また自尊感情から「肯定的な未来志向」に対して 0.34 であった（全て $p < 0.001$ ）。適合度は良好であった（GFI = 1.00, AGF = 0.996, CFI = 1.00, RMSEA < 0.001）。

結論：女性中堅看護師において自尊感情と自己効力感はレジリエンスに影響を与えている可能性が検証された。

受付日：2017 年 4 月 18 日 受理日：2018 年 3 月 7 日

1) 常葉大学健康科学部看護学科 Department of Nursing, Faculty of Health Science, Tokoha University 2) 浜松医科大学医学部看護学科基礎看護学講座 Department of Fundamental Nursing, Hamamatsu University School of Medicine

* E-mail: k-negi@sz.tokoha-u.ac.jp

I. 緒 言

中堅看護師は看護組織において中核的存在であり、その力量が看護の質を左右する(相馬, 2001)。中堅看護師は自律した看護を提供しながら指導者やリーダーとしての役割をもち、看護ケアに取り組む姿勢など他のスタッフに与える影響も大きい。また中堅看護師が看護実践力を具備していることは、看護ケアの質の向上に不可欠であり(朝倉・籠, 2013)、組織において中心的役割を担う人的資源となるための重要な要件である。

しかし、中堅看護師において、臨床経験を積むことで一定段階の業務はこなせるが個性に応じた判断が困難な状況(梶山ら, 1993)や、日々の業務に追われてマンネリ化している(関, 2015)などの状況が報告されている。さらに、リーダーや委員会等の役割上他職種と連携を図ることが多くなり、人間関係の複雑さによるストレス認知が新人より高い(石井ら, 2003)ことや、役割に対して高やりがい・高負担を共に認知しているアンビバレント状況の中堅看護師は精神的健康が不良となり、将来への仕事意欲を持ちにくい(下川・片山, 2015)との報告もある。

以上に見るように、中堅看護師は看護組織の中でその高い実践力の発揮が期待される存在であると同時に様々な理由で職務上の困難やストレスを抱えている集団でもある現状が明らかとなっている。この状況に対する支援に関する様々な示唆の内、自分自身を価値ある人間であると感じる感覚である自尊感情や、ある状況において必要な行動がうまくできるという確信である自己効力感などの心理的基盤に焦点をあてた研究に着目してみる。

これまでの研究において、自尊感情の低下は看護師の離職願望を生起させ(古屋・谷, 2008)ること、抑うつ状態を引き起こす(Orth et al., 2009)こと、そして看護師のバーンアウトの増大(Burke & Greenglass, 2001)につながる事が示唆されている。また中堅看護師はQOL(Quality of Life)や自己効力感が低く、離職願望が高いこと(池田ら, 2011)や、一般成人においても自己効力感が低いほど疲労度は高く、医療職では特に精神面の疲労が表出される(山本ら, 2009)ことが明らかとなっている。これらの研究からは、中堅看護師が困難な状況にあっても離職願望や疲労を感じないために、自尊感情や自己効力感などの心理的基盤を脆弱にさせない取り組みが必要であることがわかる。

しかし、これらは「脆弱にさせない」という消極的方略であり、より積極的な方向性をもった方略が望まれるのではないだろうか。

近年、レジリエンスという概念が注目されている。レジリエンスの定義は幾つかあるが、本研究ではGrotberg(1999)(砂見・八重田, 2013)を参考にし、「困難に直面してもそれを克服していく能力」とする。看護師のレジリエンスに関するこれまでの研究によると、レジリエンスの発動は、次の逆境に立ち向かうことを可能にすること(Kornhaber & Wilson, 2011)、職務ストレスを弱めること(Baek et al., 2010)、職務の継続につながる事(Baek et al., 2010; Zander et al., 2010)が明らかとなっている。しかし、我が国の中堅看護師においては、このレジリエンスはどのようにすれば発動されるのか、また発動の関連要因は何であるかなどは明らかになっていない。

福重・森田(2013)は、看護学生のレジリエンスと自尊感情並びに自己効力感の相関の高さから、自尊感情や自己効力感がレジリエンスの影響要因である可能性と、それらを高めることがレジリエンスの発動につながる可能性を推察している。福重・森田(2013)はまた、看護職者を目指す看護学生が、小さな目標を掲げて努力して達成感と自信を抱いていくことなど自己効力感を育む教育的支援がレジリエンスを高める可能性を例示しており、役割や課題が増える時期である中堅看護師にも類似のことが言えるのかもしれない。

以上に見てきたように、中堅看護師において自尊感情や自己効力感などの心理的基盤を脆弱にさせない取り組みに加え、レジリエンスを発動させることが様々な困難に対処するために重要であることはこれまでの研究で明らかとなっている。また、福重・森田(2013)の看護学生の考察に見るように、中堅看護師においても自尊感情や自己効力感などの心理的基盤を強化することがレジリエンスの発動につながるのだとすれば、より効率的かつ包括的な支援の方策の確立が期待できる。しかし、これまでの研究では中堅看護師のレジリエンスと自尊感情や自己効力感などの心理的基盤との関連や、それらの影響の仕方は明らかになっていない。

II. 目 的

中堅看護師のレジリエンスに対して自尊感情と自己効力感が影響を与えるという仮説と、背景要因によってレジリエンス、自尊感情、自己効力感に差があるか

図1 本研究の概念枠組み

を検証することを目的とする。自尊感情と自己効力感の強化がレジリエンスの発動につながることを示すことで、ひいては中堅看護師の看護実践力が発揮されるなどのような職務遂行支援に資することを目指す(図1)。

Ⅲ. 方 法

1. 調査対象者

調査対象者は、A 機構病院を母体とする病院(A 機構病院とする)に勤務する、師長などの役職を持たない臨床経験4年目以上の看護師であり、看護管理者が中堅看護師と判断する者とした。A 機構は全国にあり、病床数が平均372床(150~678)と中規模以上であり、多様な診療科を有することから我が国の病院に勤務する中堅看護師の平均的なデータが得られると考えて調査対象施設とした。また中堅看護師の定義について、臨床経験が3年目以上とする文献が散見されるため本研究においてもこれを採用するが、調査時期が4月であったことを考慮して4年目以上とした。

サンプルサイズの計算には母集団からの推計を用いた。全国に34か所あるA 機構病院に勤務する看護師は約8,500名である。そのうち3割程度と推計される4年目未満と看護管理者を除いた約6,000名を本研究の母集団とした。この母集団から求められる要求精度5%、信頼率95%とした場合の必要サンプル数は362名であり、回収率を40%と仮定して900名を質問紙配布目標人数とした。

2. デザイン

無記名自記式質問紙を用いた横断調査研究であった。

3. 調査期間

2015年4月から2015年5月であった。

4. リクルートの方法

34か所のA 機構病院の内、看護部長から書面で承諾の得られた病院を対象とし、病棟師長を通して質問紙を対象者へ配布した。

5. 調査内容

1) 基本属性

先行研究からレジリエンス、自尊感情、自己効力感の背景要因になり得ると想定された、性別、年齢、看護師の臨床経験年数、委員会や病棟の係など職場での役割の有無を基本属性として回答を求めた。

2) 自尊感情

Rosenberg(1965)が自尊感情を測定することを目的に作成したSelf-Esteem Scaleを、山本ら(1982)が翻訳したローゼンバーグ自尊感情尺度日本語版(以下「自尊感情尺度」とする)を用いた。本研究では、自尊感情は中堅看護師のレジリエンスに影響を与える心理的基盤の一つと仮定したモデルを検証するため、この尺度を用いた。信頼性(Cronbach's $\alpha = 0.82$)、妥当性ともに検証されている(山本ら, 1982)。1因子10項目で構成されており、回答は「5点: あてはまる」「4点: ややあてはまる」「3点: どちらともいえない」「2点: ややあてはまらない」「1点: あてはまらない」の5段階のリッカート尺度で評価し、得点が高いほど自尊感情が高いことを意味する。本研究ではこの尺度の合計得点を自尊感情得点とする。

3) 自己効力感

Sherer et al. (1982)が自己効力感を測定することを目的に作成したSelf-Efficacy Scaleを成田ら(1995)が翻訳し、特性的自己効力感尺度と命名した尺度を用いた。本研究では、自己効力感の中堅看護師のレジリエンスに影響を与える心理的基盤の一つと仮定したモデルを検証するため、この尺度を用いた。信頼性(Cronbach's $\alpha = 0.88$)、妥当性ともに検証されている(成田ら, 1995)。回答は「5点: そう思う」「4点: まあまあそう思う」「3点: どちらともいえない」「2点: あま

りそう思わない」「1点：そう思わない」の5段階のリッカート尺度で、得点が高いほど自己効力感が高いことを意味する。本研究ではこの尺度の合計得点を自己効力感得点とする。

4) レジリエンス

小塩ら（2002）が困難な状況を乗り越え、適応していく力や心理的特性を測定することを目的に作成した精神的回復力尺度を用いた。精神的回復力はレジリエンスと同義であり、本研究では自尊感情や自己効力感がレジリエンスに影響を与えると仮定したモデルを検証するため、この尺度を用いた。3因子21項目より構成されており、第1因子は「新奇性追求（7項目）」、第2因子は「感情調整（9項目）」、そして第3因子は「肯定的な未来志向（5項目）」である。尺度全体のCronbach's $\alpha = 0.85$ であり、3つの下位尺度においても $\alpha = 0.77 \sim 0.79$ と、信頼性が確保され、妥当性についても検証されている（小塩ら，2002）。回答は「5点：はい」「4点：どちらかというとはい」「3点：どちらでもない」「2点：どちらかというといいえ」「1点：いいえ」の5段階のリッカート尺度で、得点が高いほどレジリエンスが高いことを意味する。本研究では3つの下位尺度の名称を用い、それぞれの合計得点を新奇性追求得点、感情調整得点、未来志向得点とする。

なお、使用した3つの尺度は開発時には青年期を対象としたものであったため、成人にもこれらが適用できるか否か、調査の事前に筆者らが項目の内容を精読することによって判断した。

6. 分析方法

回収したデータの内、不完全な回答や適格基準に該当しないものは除外した。また、有効回答の内、男性の人数が女性の約6%と少なく、統計的検証の要因とするには無理があると判断したため、今回の分析対象からは除外した。

分析にあたり、まず本研究のデータの信頼性を確認するために、探索的因子分析によって各尺度の因子構造を確認した後にCronbach's α を算出した。また対象者の背景、レジリエンス尺度、自己効力感尺度、自尊感情尺度に対する回答については記述統計値を算出した。次に背景要因を用いて各尺度から得られた得点の差をt-testあるいはone-way ANOVAによって確認した。またモデルを構築するさいに尺度間の関連を参考とするため、Pearson's correlation coefficient を算出した。

最後に、レジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響を示すモデルを構築し、尺度の各変数を観測変数としてパス解析により検証した。統計ソフトはSPSS ver. 22 for Windows と Amos Ver. 22 を使用し、有意水準は5%とした。

7. 倫理的配慮

本研究は、浜松医科大学医の倫理委員会の審査を受け、承認を得たうえで実施した（E14-277）。対象者には研究の意義、目的、方法、個人情報保護、協力の自由意志等の必要事項を記載した説明文書を質問紙とともに配布し、質問紙の回答をもって同意が得られたものとした。回収は郵送または看護部長の協力が得られる場合は留め置き法とし、留め置き法においては対象者自身が封筒に質問紙を入れて封をした後、看護部で回収して研究者のもとに郵送されることにより、白紙回答による回答への任意性を確保した。

IV. 結 果

1. 対象者の概要

協力の得られた29病院に勤務する中堅看護師1,551名に質問紙を配布したところ782名（回収率50.3%）から返信が得られた。男性45名と性別不詳の1名、臨床経験年数が3年目以下の19名と21年目以上の33名を除外し、有効回答数は684部（有効回答率44.1%）とした。調査対象者の平均年齢は32.4歳（SD = 5.1）、平均臨床経験年数は9.7年（SD = 3.9）であった。病棟や病院での役割が「ある」と回答した者は491名（71.8%）であった。

2. 各尺度における本研究のデータの信頼性・妥当性

使用した3つの尺度について、調査の事前に項目の内容を筆者らが精読し、成人にも適用できることを確認した。

自尊感情尺度について主因子法（プロマックス回転）による因子分析を用いて固有値1以上の因子を抽出したところ、邦訳版を作成した山本ら（1982）の先行研究と同様に1因子から構成されていることを確認した。またCronbach's $\alpha = 0.86$ であった。特性的自己効力感尺度について主因子法（プロマックス回転）による因子分析を用いて固有値1以上の因子を抽出したところ、邦訳版を作成した成田ら（1995）の先行研究と同様に

表 1 基本属性におけるレジリエンス、自尊感情、自己効力感の比較

n = 684

	n	%	レジリエンス						自尊感情		自己効力感	
			新奇性追求		感情調整		肯定的な未来志向		Mean ± SD	p	Mean ± SD	p
			Mean ± SD	p	Mean ± SD	p	Mean ± SD	p				
性別												
女性	684	100	25.7 ± 5.2		26.3 ± 4.9		16.8 ± 3.9		31.1 ± 6.7		70.2 ± 11.0	
年齢(32.4 ± 5.1)歳												
23～29 歳	227	33.2	25.1 ± 5.5	n.s.] 0.030	25.7 ± 4.9	n.s.] 0.049	16.9 ± 3.9	n.s.] n.s.	29.5 ± 6.4	0.001] 0.029	67.8 ± 11.3	<0.001] n.s.] 0.036
30～39 歳	390	57.0	25.8 ± 5.1		26.7 ± 4.8		16.8 ± 3.9		31.5 ± 6.7		71.3 ± 10.8	
40 歳以上	67	9.8	26.9 ± 5.0		26.3 ± 5.0		17.1 ± 4.0		33.8 ± 6.9		71.6 ± 9.4	
臨床経験年数 (9.7 ± 3.9) 年												
4～10 年目	428	62.6	25.5 ± 5.5	n.s.] n.s.	26.2 ± 5.0	n.s.] n.s.	17.0 ± 3.7	n.s.] n.s.	30.4 ± 6.5	0.008] 0.039	69.3 ± 11.2	0.022] n.s.
11～15 年目	201	29.4	26.1 ± 4.8		26.6 ± 4.6		16.7 ± 4.1		32.1 ± 6.9		71.8 ± 10.5	
16～20 年目	55	8.0	25.8 ± 4.9		26.5 ± 5.0		16.3 ± 4.2		32.7 ± 6.9		71.4 ± 10.2	
役割												
ある	491	71.8	25.7 ± 5.2	n.s.]	26.3 ± 4.9	n.s.]	16.8 ± 3.8	n.s.]	31.0 ± 6.6	n.s.]	70.4 ± 10.6	n.s.]
なし	188	27.5	25.7 ± 5.2		26.4 ± 5.0		16.9 ± 4.0		31.2 ± 7.1		69.7 ± 11.8	
不明	5	0.7										

2 群の比較は対応のない t 検定, 3 群の比較は one-way ANOVA の後, Tukey の HSD 法による多重比較

n.s. = not significant

1 因子から構成されていることを確認した。また Cronbach's $\alpha = 0.86$ であった。精神的回復力尺度について主因子法 (プロマックス回転) による因子分析を用いて固有値 1 以上の因子を抽出したところ、先行研究と同様に 3 因子が抽出された。尺度全体における Cronbach's $\alpha = 0.87$ であり、下位尺度である「新奇性追求」、「肯定的な未来志向」、「感情調整」はそれぞれ $\alpha = 0.81$, $\alpha = 0.82$, $\alpha = 0.75$ であった。

3. 背景因子による各尺度の得点の差

基本属性におけるレジリエンス、自尊感情、自己効力感を比較したところ、年齢において、自尊感情得点では、20 歳代、30 歳代、そして 40 歳代と年齢が高いほど有意に高くなっていた。また自己効力感得点では、20 歳代は 30 歳代や 40 歳代に比べて有意に低値であった。臨床経験年数において、自尊感情得点では、4～10 年は 11～15 年や 16～20 年に比べて有意に低値であった。また自己効力感得点では、4～10 年は 11～15 年に比べて有意に低値であった。役割の有無における 3 つの尺度の得点に有意差はなかった (表 1)。

4. 尺度間の相関

新奇性追求得点、感情調整得点、肯定的な未来志向得点、自尊感情得点、そして自己効力感得点の相関係数を算出したところ、 $r = 0.34 \sim 0.61$ と全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 (表 2)。

表 2 尺度の得点間の相関行列

	新奇性追求	肯定的な未来志向	感情調整	自己効力感
肯定的な未来志向	0.58			
感情調整	0.34	0.34		
自己効力感	0.61	0.47	0.51	
自尊感情	0.39	0.49	0.46	0.49

Pearson's correlation coefficient

全て $p < 0.001$

5. モデルの検証

概念枠組みに基づき、また尺度間の相関を参考にしながらモデルの適合度が上がるまでパスの削除・追加を繰り返して検証した。その結果、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見出された。

新奇性追求に至る経路を見ると、①自己効力感から新奇性追求に至る経路 (直接効果パス係数 = 0.44)、②自尊感情から肯定的な未来志向を経由して新奇性追求へと至る経路 (間接効果パス係数 = $0.34 \times 0.40 = 0.14$)、③自己効力感から肯定的な未来志向を経由して新奇性追求へと至る経路 (間接効果パス係数 = $0.26 \times 0.40 = 0.10$) が示された。また、感情調整には自己効力感からの直接効果 = 0.40、自尊感情からの直接効果 = 0.26 であった。

モデルの適合度は CMIN = 0.484 ($p = 0.49$)、GFI =

図2 レジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響

1.00, AGFI = 0.996, CFI = 1.00, RMSEA < 0.001 であった (図2)。

V. 考 察

1. データの信頼性と適切性

母集団からの推計によって算出した目標数を超える684名から有効回答が得られたことなどにより、得られたデータは概ね母集団を反映しているデータであると判断できた。また配布した質問紙数の地域別割合が都道府県別看護師数の地域別割合と (日本看護協会, 2014)、回答者の平均年齢が全国看護職員の年齢階層別百分率 (日本看護協会, 2014) に示されている平均年齢と一致しており、そしてA機構病院は全国に散在する中規模以上の病院であることなどから、得られたデータはわが国の平均的な女性の中堅看護師の現状を概ね反映していると考えられた。

本研究で得られたデータについて、3つの尺度の信頼性係数は十分な数値を示し、因子分析においてもこれまでの研究と同様の因子構造が確認された。以上より、本データが分析に耐えうる信頼性を有していることが確認された。また使用した3つの尺度はいずれも開発時には青年期を対象としたものではあったが、筆者らの内容の精読と前述の統計学的検証により、成人にも適用できることも確認された。

2. レジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響

レジリエンスに対して自尊感情と自己効力感がどのように影響しているのか、パス解析を用いて各指標を

観察しながらモデルを改善した結果、十分な適合度が得られるモデルを見出すことができた。

我が国の女性中堅看護師におけるレジリエンスについて、自尊感情と自己効力感が相関関係を持ちながらその下位尺度に影響を与えており、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出された。また感情調整に対しては自尊感情と自己効力感が共に影響要因となっていた。したがって今回の結果からは、レジリエンスにおいて最終的に発動されるべきは新奇性追求の能力であり、それと同時に感情調整の能力を発動させる必要があることが示された。

新奇性追求に至る3経路、すなわち①自己効力感から新奇性追求に至る経路、②自尊感情から肯定的な未来志向を経由して新奇性追求へと至る経路、そして③自己効力感から肯定的な未来志向を経由して新奇性追求へと至る経路の内、もっともパス係数が高かったのは①の経路であり、自己効力感からの直接的な影響を期待することが最も効率的かつ効果的である可能性が示された。また、感情調整においても自尊感情より自己効力感からの直接効果の方が有効であることが示された。

看護学生を対象とした福重・森田 (2013) はレジリエンスと、自尊感情並びに自己効力感との間には正の相関があることを示した。また田中・児玉 (2010) は大学生を対象とした調査において、レジリエンスが高い人は低い人より自尊感情が高いことを示した。さらに小塩ら (2002) も自尊感情と、感情調整ならびに肯定的な未来志向との間に中程度の正の相関が、また新奇性追求との間に弱い相関があることを示した。本研

究の結果はこれらの結果に類似するものであり、さらに女性中堅看護師においては自尊感情や自己効力感がレジリエンスに影響を与えている可能性が示された。加えてレジリエンスにおいて、肯定的な未来志向を介して新奇性追求に至る順序性がある可能性が見出されたことは本研究における新たな知見であった。

職務上の役割が増えていくなど様々な困難を経験している女性中堅看護師は、自分自身を価値ある人間であると感じる感覚や、必要な行動がうまくできるという確信などの心理的基盤を維持・強化することにより、感情の調整が可能となると同時に新たな出来事に挑戦していけるようになる可能性があると考えられた。

3. 女性中堅看護師がレジリエンスを発動できるための支援

本研究において、女性中堅看護師のレジリエンスの発動には自己効力感と自尊感情が重要な影響要因となっている可能性が示された。

必要な行動がうまくできるという確信である自己効力感を高めるためには成功体験の獲得が有用 (Bandura, 1995) とされる。このことを踏まえると、女性中堅看護師が課題を達成した際に「うまくできている」旨を保証するなど自らの体験を確実に認識することにつながり、成功体験を感じることになるであろう。

自分自身を価値ある人間であると感じる感覚である自尊感情を高めるためには裁量度や達成感が有用 (鶴田・前田, 2013) とされる。このことを踏まえると、女性中堅看護師が様々な活動のリーダーとして業務の遂行状況を自らの判断で調整することなどは裁量度を高める好機であるといえる。また達成感を感じられるよう、適度な課題を与えていく事も重要であると思われる。これら裁量度の高い役割や新たな課題は、それ自体が負担となって困難要因ともなり得るので、自尊感情が維持・強化されているかに着目しながら進めることが肝要であろう。今回の結果においては役割があっても全ての尺度の得点が低くなかったことは、対象となった集団が適度な課題や役割を得ていたからかもしれない。

新奇性追求、すなわち新しいことに挑戦する能力に最も効果的に到達するためには自己効力感からの直接的な影響を期待することであった。一方、自己効力感と自尊感情は互いに相関関係を持ちながらレジリエンスに影響を与えていた。中堅看護師が新たな出来事に興味や関心を持って行動することは看護職者としての

専門性を追求して職務を遂行することに直結すると考えられる。したがって、女性中堅看護師のレジリエンスを効果的に発動するためには、先に述べたような支援に加え、自己効力感や自尊感情などの心理的基盤を強化することが有効であり、それらの内容を含めた包括的な継続教育のプログラム構築や介入方法の開発が必要であると考えられる。さらに本研究では、年齢や臨床経験年数が高くなることで自尊感情や自己効力感が高くなることも示された。臨床経験を重ねることで成功体験が蓄積され、看護への自信や確信が高まったのではないかと推察される。したがって、教育プログラムの構築や介入方法の開発には、クリニカルラダーなどを活用した、看護師の年齢あるいは臨床経験年数に応じた工夫が必要である。

VI. 本研究の限界と課題

積極的な心理的方略であるレジリエンスに対する、心理的基盤である自尊感情と自己効力感の影響の因果関係を示すためには縦断的な介入研究が必要である。

VII. 結 論

1. 我が国の女性中堅看護師におけるレジリエンスには、自尊感情と自己効力感が相関関係を持ちながら影響を与えている可能性が示された。
2. レジリエンスの3因子の内、「新奇性追求」は「肯定的な未来志向」から影響を受けるという順序性がある可能性が示された。
3. レジリエンスの3因子の内、「感情調整」は他の2因子とは別に、自尊感情や自己効力感からの影響を受けている可能性が示された。
4. レジリエンスの「新奇性追求」と「感情調整」には、自己効力感からの直接的な影響を期待することが最も効率的かつ効果的である可能性が示された。
5. レジリエンスの発動には、臨床経験年数や年齢によって高まる自尊感情や自己効力感などの心理的基盤を維持・強化することが有効である可能性が示され、クリニカルラダーなどを活用した継続教育のプログラム構築や介入方法の開発の必要性が提案された。

付記：本稿は、平成28年度浜松医科大学大学院研究科修士課程（看護学専攻）に提出した修士論文に一部加筆・修正したものである。

謝辞：本研究を実施するにあたり、質問紙調査にご協力い

ただきました看護師の皆様ならびに浜松医科大学医学系研究科基礎看護メンバーの皆様に深謝いたします。

利益相反：本研究における利益相反は存在しない。

著者資格：NK は研究の着想およびデザイン，統計解析の実施および草稿の作成すべてに貢献した。HK は原稿への示唆および研究のプロセス全体への助言に貢献した。すべての著者は最終原稿を読み承認した。

文 献

- 朝倉京子，籠令子（2013）：中期キャリアにあるジェネラリスト・ナースの自律的な判断の様相，日看科会誌，33, 43-52.
- Baek H. S., Lee K. U., Joo E. J., et al. (2010): Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale, *Psychiatry Investig.*, 7, 109-115.
- Bandura A. (1995)／本明寛，野口京子監訳（2006）：激動社会の中の自己効力，3-35，金子書房，東京。
- Burke R. J., Greenglass E. R. (2001): Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff, *Psychol. Health*, 16, 583-594.
- 福重真美，森田敏子（2013）：看護学生のレジリエンスへの影響要因と教育的支援，応用心理学研究，39, 1.
- 古屋肇子，谷冬彦（2008）：看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討，日看科会誌，28, 55-61.
- Grotberg E. F. (1999): *Tapping Your Inner Strength How to Find the Resilience to Deal with Anything*, New Harbinger Publications, U.S.A.
- 池田道智江，平野真紀，坂口美和，他（2011）：看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響，日看科会誌，31, 46-54.
- 石井京子，星和美，藤原千恵子，他（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—，日看研会誌，26, 4.
- 梶山紀子，久後文恵，河内陽子，他（1993）：看護婦の資質に関する調査—臨床能力の習得段階と発展過程，看管理，3, 480-486.
- Kornhaber R. A., Wilson A. (2011): Building resilience in burns nurses—A descriptive phenomenological inquiry, *J. Burn Care Res.*, 32, 481-488.
- 成田健一，下仲順子，中里克治，他（1995）：特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る—，教心理研，43, 306-314.
- 日本看護協会（2014）：平成27年看護関係統計資料，都道府県別看護職員，人口対比，看護職員の年齢階層別百分率（平成26年末）Retrieved from <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/index.html>（2016年12月15日検索）
- Orth U., Robins R. W., Trzesniewski K. H., et al. (2009): Low self-esteem is a risk factor for depressive symptoms from young adulthood to old age, *J. Abnorm. Psychol.*, 118, 472-478.
- 小塩真司，中谷素之，金子一史，他（2002）：ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理特性—精神的回復尺度の作成—，カウンセリング学会年報，14, 65-85.
- Rosenberg M. (1965): *Society and the adolescent self-image*, Princeton: Princeton University Press, Press, Princeton, U.S.A.
- 関美佐（2015）：キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討，日看科会誌，35, 101-110.
- Sherer M., Maddux J. E., Mercandante B., et al. (1982): The self-efficacy scale: Construction and validation, *Psychol. Rep.*, 51, 663-671.
- 下川唯，片山はるみ（2015）：中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連，日看科会誌，35, 247-256.
- 相馬一二三（2001）：中堅看護師の潜在能力を引き出す研修—研修のプロセスを重視した病棟間留学の導入，看管理，11, 12.
- 砂見緩子，八重田淳（2013）：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—，日看会論集：看管理，359-362.
- 田中千晶，兒玉憲一（2010）：レジリエンスと自尊感情，抑うつ症状，コーピング方略との関連，広島大院心理臨教研セ紀，9, 67-79.
- 鶴田明美，前田ひとみ（2013）：熊本県内の臨床経験3年以上の20歳代の看護職者の自尊感情と抑うつ状態に関連する職業性ストレスの検討，日看科会誌，33, 74-81.
- 山本真理子，松井豊，山城由紀子（1982）：認知された自己の諸側面の構造，教心理研，30, 64-68.
- 山本唱子，中塚晶子，吉村裕之（2009）：新たな多次元測定尺度による中年有職者の疲労の評価—疲労感と自己効力感の関連性，日看科会誌，29, 23-31.
- Zander M., Hutton A., King L. (2010): Coping and resilience factors in pediatric oncology nurses, *J. Pediatr. Oncol. Nurs.*, 27, 94-108.