

資 料

新人看護師レジリエンス尺度作成の試み

平野美樹子, 小越佐知子, 加藤真由美, 森 美雅, 捧 恵美子

Developing and Analyzing the Reliability and Validity of New Graduate Nurses' Resilience Scale

Mikiko Hirano, Sachiko Kogoshi, Mayumi Kato, Mika Mori, Emiko Sasage

キーワード：新人看護師、レジリエンス、職場環境、職場支援

key words : new graduate nurses, resilience, working environment, tangible support in the workplace

抄録

目的 本研究は、新人看護師の困難を乗り越え成長しようとする力を測定する新人看護師レジリエンス尺度を作成することを目的とする。

方法 問題解決能力、コミュニケーション能力、自己肯定感などを含む新人看護師レジリエンス尺度を作成し、A県内500床以上の病院に勤務する新人看護師224人を対象に、質問紙調査を実施した。

結果 因子分析の結果、新人看護師レジリエンス尺度は、〈目標設定と達成意欲〉、〈自己尊重〉、〈看護への専心〉、〈成長への志向〉、〈省察と感謝〉の5因子、17項目で構成されていた。クロンバック α 係数は、項目全体で0.800であった。

結論 新人看護師レジリエンス尺度は5因子17項目の尺度であり、尺度全体においてはほぼ信頼性が確保されたが、妥当性に関しては今後さらに検討する必要がある。

I. はじめに

新人看護師は、基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力のギャップや医療事故への不安や誉めることの少ない職場環境などにより、様々な困難に直面している（日本看護協会，2006）。少子高齢社会において、病院施設、在宅、地域社会での看護師へのニーズはますます高まる中、看護師の離職は、人材確保における課題のひとつであり、新人看護師がこの困難を乗り越えられるよう支援することがきわめて重要とな

っている。

近年、レジリエンス（resilience）という概念が注目されてきている。Grotberg（1995）は、レジリエンスを「困難な状況に際しても、その困難に向き合い克服し、成長に導く能力」として重要であるとし、信頼関係やロールモデルの存在などを含む「I HAVE」、自己尊重や希望、信念などを含む「I AM」、問題解決や信頼関係を構築する力などを含む「I CAN」の3つに分類されるとした。また森・清水・石田ら（2002）は、レジリエンスを「逆境に耐え、試練を克服し、感

受付日：2011年1月6日 受理日：2011年12月14日

長岡赤十字看護専門学校 The Japanese Red Cross Society Nagaoka School of Nursing

情的・認知的・社会的に健康な精神活動を維持するのに不可欠な心理特性」、小塩・中谷・金子ら（2002）は、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程・能力・結果」と定義している。このようにレジリエンスは、困難な状況にあっても、その困難を克服し、それを成長に導く特性や力を示していると考えられる。様々な困難を経験する新人看護師にとって、その経験を意味あるものとしてとらえ、成長の糧とすることは困難を乗り越える上で重要と考えられ、新人看護師のレジリエンスを明らかにし、この力を活かせるように支援することが困難を乗り越えることにつながるのではないかと考えた。

レジリエンスの先行研究では、大学生の自己教育力に関するもの（森・清水・石田他，2002）、乳幼児と母親を対象としたもの（澤田・上田，1997）、また患者家族を対象とした研究（藤原，2007）などがなされている。また自然災害や悲惨な出来事に遭遇した人が必ずしもPTSD（外傷後ストレス障害）を発症するわけではないことから、レジリエンスを導く内面的特性を「精神的回復力」として先行研究に共通して見出された「肯定的な未来志向」や「感情調整」、「興味関心の多様性」といった個人内の心理的特性に注目して項目を構成し、尺度開発をおこなった研究もある（小塩・中谷・金子他，2002）。森・清水・石田ら（2002）は、大学生を対象に本当の自分を知る力を下位尺度に含む「I AM」、他者との信頼関係を築き、学びのネットワークを広げる力を下位尺度に含む「I HAVE」、試練を乗り越え問題を解決していく力を下位尺度に含む「I CAN」、自分自身で目標を定め、それに向かって伸びていく力を下位尺度に含む「I WILL」の4因子から構成される36項目のレジリエンス尺度を開発している。最近では、尾形らが、「肯定的な看護への取り組み」、「対人スキル」、「プライベートでの支持の存在」、「新奇性対応力」の4つの下位尺度を含む看護師レジリエンス尺度を開発し、その信頼性・妥当性の検討をおこなっている（井原・尾形・犬塚他，2009；尾形・井原・犬塚他，2010）。しかし看護師と異なり、新人看護師が困難を乗り越え成長するためには、今の自分の課題を知り自ら目標設定する力、他者と信頼関係を築き支援を得るコミュニケーション能力や問題解決能力などが不可欠と考えられる。そのため新人看護師には、看護師のレジリエンスとは異なる尺度が必要であり、新人看護師レジリエンス尺度を開発し、測定することは、今後看護基礎教育を終えたばかりの新人看護師への支援のあり方を検討する手がかりを得ることにつながるかと考えた。

そこで本研究は、新人看護師のレジリエンスに焦点をあて、様々な困難に直面する新人看護師のレジリエンスを測定する「新人看護師レジリエンス尺度」を作成することを目的とした。

Ⅱ. 研究目的

本研究は、様々な困難に直面する新人看護師がその困難を乗り越え成長しようとする力を測定する「新人看護師レジリエンス尺度」を作成し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とする。

Ⅲ. 研究方法

A. 新人看護師のレジリエンス尺度の作成

1. 構成概念の設定

本研究では、「新人看護師」を「入職後1年未満の新卒看護職」、「レジリエンス」を「困難を乗り越え成長しようとする力」と定義する。

レジリエンスに関する先行研究から、新人看護師のレジリエンスには、今の自分の課題を知り自ら目標設定する力、他者と信頼関係を築き支援を得るコミュニケーション能力や問題解決能力が深く関連すると考え、その概念を含む森らのレジリエンス尺度（森・清水・石田他，2002）で見出された「I AM」、「I HAVE」、「I CAN」、「I WILL」の4つのカテゴリーを枠組みとして、新人看護師レジリエンスの構成概念を検討した。そして、「自己をみつめ受け入れる力」である「I AM」、「良い人間関係を築く力」である「I HAVE」、「物事をやり遂げようとする力」である「I CAN」、「職業人として成長しようとする力」である「I WILL」の4つの概念で構成される新人看護師レジリエンスの概念図（図1）を作成した。

2. 質問項目の作成

構成概念に基づき、「自己をみつめ受け入れる力」である「I AM」、「良い人間関係を築く力」である「I HAVE」、「物事をやり遂げようとする力」である「I CAN」、「職業人として成長しようとする力」である「I WILL」の4つのカテゴリーに沿った尺度項目を作成した。項目作成にあたっては、森・清水・石田ら（2002）のレジリエンス尺度項目に加え、これら4つの構成概念に関連すると考えられる看護活動を看護場面における認知、判断、実践の3領域に大別して測定する「看

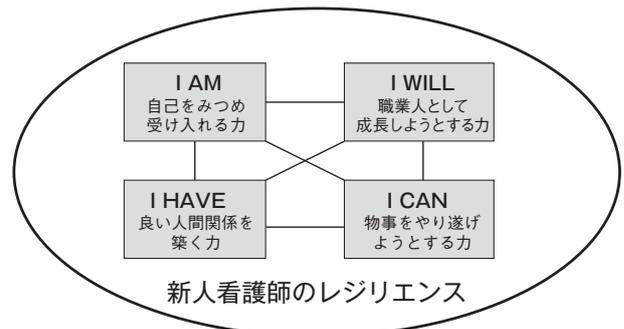


図1 新人看護師レジリエンス概念図

護婦の自律性測定尺度」(5因子, 47項目)(菊池・原田, 1997)、青年の心理的健康を測定する「自己肯定意識尺度」(対自己領域4因子, 19項目: 対他者領域3因子, 22項目)(平石, 1990)も参考にした。一つのカテゴリに対し、5~10の尺度項目を作成し、全体で38項目とした。次に類似した項目を削除し、文章表現を統一・修正した上で、27項目を尺度項目とした。

3. 予備調査

新人看護師レジリエンス尺度項目の内容妥当性の検討のために、毎年新人看護師を受け入れている看護管理者5人に協力を依頼した。新人看護師の困難を乗り越え成長しようとするレジリエンスとして、それぞれの項目が4つの構成概念「I AM: 自己をみつめ受け入れる力」、「I HAVE: 物事をやり遂げようとする力」、「I CAN: 良い人間関係を築く力」、「I WILL: 職業人として成長しようとする力」において関連し、また適切かどうかについて「4: まったく合致していない」から「1: 非常に合致している」の4段階、それぞれの項目がレジリエンスの概念を説明しているかについて、「2: 当てはまる」「1: 当てはまらない」の2段階にて評価してもらった。またその際、不適切もしくは不明確な項目、追加したほうがよい項目、その他意見を記述してもらった。4つの構成概念それぞれの項目の一致率は、「I CAN」(100%)、「I HAVE」(100%)、「I AM」(80%)、「I WILL」(80%)であった。またレジリエンスの概念に関しては、すべての項目で80~100%「当てはまる」との回答であった。一致率および項目に関する意見をふまえて、表現を検討し修正した。「落ち込むことがあっても気持ちを切り替え、回復できる」では、レジリエンスの直接的意味である「回復」という言葉が含まれ適切ではないという意見があり、「落ち込むことがあっても気持ちを切り替えられる」という表現にするなど、意見をもとに3項目の表現を修正した。また「看護の仕事は自分に適している」という項目では、「適しているかどうかは他者評価がなければわからない」という意見があり、検討した結果1項目削除した。一方で追加したほうがよい項目として、「課題をふまえて目標設定をしていることがわかるような項目が必要」という意見があり、「今の自分の課題はなにかわかっていない」という1項目を追加した。最終的に、内容妥当性検討前と同数の27項目を新人看護師のレジリエンス仮尺度項目として採用した。

B. 本調査

1. 調査期間および対象者

調査期間は、平成20年11月15日~1月10日、調査対象者は、A県内の総合病院(500床以上)6施設に勤務する新人看護師224人である。

2. データ収集方法

本研究では病院に勤務する新人看護師を対象として、無記名自記式の質問紙による調査を実施した。調

査においては、事前に対象施設の看護部長に、電話にて調査の目的・方法を説明し、その上で研究計画書、研究依頼書、質問紙のサンプルを確認してもらい、新人看護師を対象とする調査実施につき承諾を得た。その後新人看護師の人数分の研究依頼書、質問紙、返信用封筒のセット(以下、質問紙)を送付し、看護部に対象者への配布を依頼した。対象となる新人看護師への質問紙の配布が所属部署の看護管理者によっておこなわれることも想定し、質問紙への回答は管理者からの配布の如何にかかわらず、あくまで個人の自由意思であることを明記した。それぞれの対象者からの質問紙の返送・回収をもって同意とみなした。

3. 調査項目

a. 新人看護師レジリエンス仮尺度

新人看護師のレジリエンス仮尺度27項目は、「そうである」4点、「まあまあそうである」3点、「あまりそうではない」2点、「そうではない」1点の4段階のリッカート尺度で評価し、得点が高いほどレジリエンスのレベルが高くなるよう設定した。

b. 対象者の属性

性別・年齢・専門学歴・勤務場所について回答を求めた。

4. データ分析方法

統計解析にはSPSS16.0J for Windowsを用い、記述統計量の算出、因子分析およびクローンバック α 係数の算出およびPearson相関係数の算出をおこなった。

C. 倫理的配慮

本研究は、長岡赤十字看護専門学校倫理審査委員会にて審査を受け、承認を得た上、それを遵守して実施した。研究対象者への研究依頼書には、研究の目的・方法、研究への自由意志での参加の保証、調査は無記名であり匿名性が保持されることを明記した。また収集されたデータは研究目的以外に使用しないこと、個人が特定できないようにデータ処理をすること、質問紙およびデータは安全な場所に保管し、研究発表後1年をもってシュレッダーにて処分することも文書で説明した。また本研究の学会・学会誌等での発表の際は、プライバシーに十分配慮し匿名性を保持することについて説明した。それぞれの対象者からの質問紙の返送をもって同意とみなした。

IV. 結果

A. 対象者の属性

回収数は87、回収率は38.8%であり、有効回答率は100%であった。対象者の平均年齢は22.94歳(SD=2.408)であり、女性83人(95.40%)、男性4人(4.60%)、専門学歴は専門学校36人(52.87%)、大学44人(43.68%)、短期大学4人(4.60%)、であった。また勤務場所は、外科38人(43.68%)、内科28人(32.18%)、

小児科7人(8.05%)、ICUおよびNICUはそれぞれ4人(4.60%)、産科および手術室はそれぞれ6人(6.90%)、救急病棟1人(1.15%)であった。

B. 因子分析による構成概念妥当性の検討

新人看護師レジリエンス尺度27項目について、因子分析(主因子法)をおこない、固有値・寄与率・累積寄与率および共通性を確認した。次に固有値1を抽出基準として用い、主因子法・プロマックス回転による因子分析をおこなった。因子負荷量が0.35以下の4項目、複数の因子に高い負荷量を示す5項目を除外した。これら9項目を除外して再度因子分析を行った結果、5因子、17項目が抽出された。

因子分析の結果、抽出された5つの因子は仮尺度作成段階で導き出した新人看護師レジリエンスの4つの構成概念とはやや異なっていたが、因子に含まれる項目を検討した結果、導き出された各因子はそれぞれ説明することが可能であったため、因子分析後の構成概念を採用することとした。

第1因子は、「自ら目標設定し、課題にとりくんでいる」「困難を感じたとき、人に相談する」などの6

項目で構成されており、自ら目標設定し、人に相談しながら困難な課題に取り組む姿勢を示していると解釈し、〈目標設定と達成意欲〉と命名した。第2因子は、「看護の仕事はやりがいのある仕事だと思う」などの3項目で構成されており、理想とする看護があり、看護にやりがいを感じて取り組んでいることを示すと解釈し、〈看護への専心〉と命名した。第3因子は、「欠点はあっても、今の自分が好きである」などの3項目で構成されており、自分を肯定的にとらえ、自分らしさを大切にしていることと解釈し、〈自己尊重〉と命名した。第4因子は、「困難を乗り越えることで、看護職としての成長していると思う」など2項目で構成されており、看護師としての成長への強い志向を示していると解釈し、〈成長への志向〉と命名した。第5因子は、「自分に非がある時、素直に謝れる」「物事がうまくいかない時は、自分に原因はないか振り返る」など4項目で構成されており、うまくいかないときに、まず自らを振り返ってその原因を探る省察と、他者との関係の中で、相手の良いところを認め、素直に感謝などの気持ちを伝えることを示していると解釈し、〈省

表1. 新人看護師レジリエンス項目の因子分析結果

項目	因子負荷量					共通性
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	
1. 目標設定と達成意欲 ($\alpha=.704$)						
16 困難なことでも前向きに取り組むことができる	0.6959	0.2122	0.1647	-0.1878	-0.0451	0.71
13 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	0.6460	-0.0834	-0.1157	0.0953	0.0825	0.54
12 困難を感じたとき、人に相談することができる	0.5359	-0.0171	0.1168	0.1018	-0.1863	0.57
14 今の自分の課題は何かわかっている	0.5011	-0.2871	0.0341	0.1107	0.1457	0.55
15 自ら目標を設定し、課題に取り組んでいる	0.4002	0.0725	-0.2220	0.0121	0.2115	0.45
18 自分の思うとおりにはいかなかった時でも投げ出さない	0.3939	0.2882	-0.0183	-0.1576	0.0191	0.52
2. 看護への専心 ($\alpha=.668$)						
26 看護の仕事はやりがいのある仕事だと思う	-0.0870	0.7417	-0.0543	0.2239	0.0262	0.67
27 看護の仕事が好きである	0.1583	0.6306	-0.0608	0.0573	-0.0429	0.60
20 自分の理想とする看護がある	-0.1416	0.5202	0.1560	0.0174	0.0426	0.52
3. 自己尊重 ($\alpha=.659$)						
1 欠点はあっても、今の自分が好きである	-0.0162	0.0372	0.7520	0.0554	-0.0930	0.66
3 自分らしさを大切にしている	-0.0742	0.0823	0.6506	-0.1616	0.2121	0.66
10 誰も自分のことをわかってくれないと思う*	0.1284	-0.1439	0.5098	0.2878	-0.0275	0.60
4. 成長への志向 ($\alpha=.793$)						
24 勉強することは、看護職としての成長につながっていると思う	0.0116	0.0532	0.0082	0.7499	0.0614	0.75
23 困難を乗り越えることで、看護職として成長していると思う	0.0488	0.1994	0.0414	0.7399	-0.0099	0.76
5. 省察と感謝 ($\alpha=.607$)						
6 自分に非がある時、素直に謝れる	-0.0893	0.0105	0.0520	0.0515	0.7055	0.60
5 物事がうまくいかない時は、自分に原因はないか振り返る	0.0272	0.0618	-0.0971	0.0061	0.5328	0.50
11 人に助けもらったとき、心から感謝できる	0.0427	0.0662	0.1850	-0.0232	0.4275	0.43
7 苦手な人でも相手の良さを認めようと努力している	0.1584	-0.1003	0.0219	0.0337	0.4048	0.37
因子間相関						
第1因子	1.000	0.399	0.328	0.161	0.349	
第2因子		1.000	0.272	0.193	0.305	
第3因子			1.000	0.182	0.238	
第4因子				1.000	0.166	
第5因子					1.000	

因子抽出法：主因子法

*は逆転項目

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

18項目全体のCronbach α 係数 $\alpha=0.80$

察と感謝)と命名した。

また新人看護師レジリエンス総得点と下位尺度間では、〈目標設定と達成意欲〉では0.756の強い正の相関を示し、〈看護への専心〉、〈自己尊重〉、〈成長への志向〉、〈省察と感謝〉では0.547~0.648の中程度の正の相関を示した。下位尺度間では、すべての因子間で、0.215~0.356の弱い正の相関を示した。

C. 内的整合性の検討

クロンバック α 係数は、項目全体で0.800、第1因子0.704、第2因子0.668、第3因子0.659、第4因子0.793、第5因子0.607であった。

V. 考察

A. 新人看護師レジリエンス尺度の妥当性

本研究では、新人看護師のレジリエンスを構成する因子として〈目標設定と達成意欲〉、〈自己尊重〉、〈看護への専心〉、〈成長への志向〉、〈省察と感謝〉の5つが抽出された。大学生を対象としたレジリエンス尺度(森・清水・石田他, 2002)と比較してみると、〈目標設定と達成意欲〉は試練を乗り越え問題を解決していく力を示す「I CAN」の下位尺度項目と、〈自己尊重〉は本当の自分を知る力を示す「I AM」の下位尺度項目と類似する項目が多く、自ら学び成長することが求められる新人看護師にとって、目標設定とそれに向かって行動することと、自分を大切にすることは、不可欠であることが示唆された。

また井原・尾形・犬塚ら(2010)が開発した看護師レジリエンス尺度の下位尺度には、「肯定的な看護への取り組み」があり、その内容は、「私には看護職としての目標がある」、「困難なことも、看護のプロとして成長に必要だと思う」など、新人看護師のレジリエンス尺度の下位尺度〈目標設定と達成意欲〉、〈看護への専心〉、〈成長への志向〉と類似する項目がみられ、新人かそうでないかを問わず看護職のレジリエンスとして共通する概念を含んでいると考えられた。小塩・中谷・金子ら(2002)の作成した「精神的回復力尺度」においても、〈肯定的な未来志向〉という下位尺度が抽出され、「不安で脅威的な状況にあっても先を見通し、前向きな展望を持ち続けること」はレジリエンスに必要な要因であるとされる。すなわち、理想とする

看護に向かって自ら目標を設定し、困難であってもそれを成長の糧にすることは、新人だけでなく看護師のレジリエンスにとって必須であることが示唆された。

なお、〈省察と感謝〉に関連する項目は、大学生のレジリエンス尺度、看護師レジリエンス尺度のいずれにも認められなかった。これらは常に他者の支援を受けつつ、日々自らを振り返り、自分の行動を修正しながら仕事をすすめていく必要がある新人看護師のレジリエンスにおける特徴的な下位尺度であることが推察された。

なお新人看護師レジリエンス全体は、その下位尺度〈目標設定と達成意欲〉において強い相関を示し、〈看護への専心〉、〈自己尊重〉、〈成長への志向〉、〈省察と感謝〉において中程度の相関を示した。下位尺度それぞれが、新人看護師のレジリエンスと密接に関わりあっていることが確認された。また下位尺度間では、すべての因子間で、0.215~0.356の弱い相関を示し、すべての下位尺度は無関係ではなく緩やかに関わりあっていることが示された。

B. 新人看護師レジリエンス尺度の信頼性

新人看護師レジリエンス尺度のクロンバック α 係数は、項目全体で0.80、第4因子0.793、第1因子0.704については0.7以上を確保できたものの、第2因子0.668、第3因子0.659、第5因子0.607とやや低くとどまった。内的整合性は、下位尺度においては課題を残す結果となったが、新人看護師レジリエンス尺度全体としては十分な内的整合性が得られた。

VI. 研究の限界と課題

本研究では、新人看護師レジリエンス尺度の因子分析による構成概念妥当性と、クロンバック α 係数による内的整合性の検討にとどまった。回収率の低さに加え、研究計画時点で適切な既存尺度をみだせなかったため、併存的妥当性を検討できなかったことが本研究の限界である。

新人看護師レジリエンス尺度については、今後対象範囲を広げるなど対象人数を確保したうえで、併存的妥当性の検討を含め、さらなる信頼性・妥当性の検討が必要である。

表2. 新人看護師レジリエンス下位尺度間および総得点との相関

	1. 目標設定と達成意欲	2. 看護への専心	3. 自己尊重	4. 成長への志向	5. 省察と感謝	総得点との相関
1. 目標設定と達成意欲	1.000	.320**	.266*	.215*	.349**	.756**
2. 看護への専心		1.000	.239*	.356**	.249*	.648**
3. 自己尊重			1.000	.273*	.251*	.612**
4. 成長への志向				1.000	.227*	.547**
5. 省察と感謝					1.000	.637**

**p<.01, *p<.05

Ⅶ. 結論

新人看護師のレジリエンスを構成する因子として5因子が抽出され、項目の内容から、第1因子〈目標設定と達成意欲〉、第2因子〈自己尊重〉、第3因子〈看護への専心〉、第4因子〈成長への志向〉、第5因子〈省察と感謝〉と命名した。クロンバック α 係数は、項目全体で0.800、第1因子0.704、第2因子0.668、第3因子0.659、第4因子0.793、第5因子0.607であった。

謝辞

お忙しい中質問紙調査をお受けいただいた新人看護師の皆様、各施設長、看護部長・看護師長の皆様に深く感謝申し上げます。

付記

本研究は、平成20年度日赤振興会10周年記念事業研究助成金を受けておこなわれました。

文献

藤原千恵子 (2007). メンタルヘルスにおける予防的看護ケア－患者と家族のレジリエンスの促進をめざして. 看護研究, 40 (6), 45-53.

Grotberg, E. H. (1995). A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit, Early Childhood Development: Practice

and Reflections Number 8, Bernard van Leer Foundation, 6-7.

平石賢二 (1990). 青年期における自己意識の構造－自己確立感と自己拡散感からみた心理的健康. 教育心理学研究, 38, 320-329.

井原裕・尾形宏行・犬塚彩他 (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巻増補, 82-85.

菊池昭江・原田唯司 (1997). 看護の専門職における自律性に関する研究. 看護研究, 30 (4), 23-35.

森敏昭・清水益治・石田潤他 (2002). 大学生の自己教育力とレジリエンスの関係. 学校教育実践学研究, 8, 179-187.

日本看護協会 (2006). 2005年度新卒看護職員の入職後早期の離職防止策報告書.

尾形宏行・井原裕・犬塚彩他 (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 (8), 785-792.

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.

澤田和美・上田礼子 (1997). 病気の乳幼児と母親の養育性－強韌性 (Resilience) の育成の視点から. 小児保健研究, 56 (4), 562-568.