

看護の挫折体験の意味づけと 自己変容を通じた適応様式¹⁾

高栖朝子*・須永範明**・和田万紀***

The Effects of the Strategies of Assimilation and Accommodation on Nurses' Coping with the Feeling of Discouragements

Asako TAKASU*, Noriaki SUNAGA**,
and Maki WADA***

The present study has shown that nurses employed assimilation strategy in coping with the feeling of discouragements rather than accommodation strategy. The self-growth attained through this strategy is helpful for nurses to continue their job. Furthermore, self-growth of nurses will be beneficial for maintaining the quality of the medical service.

key words: assimilation and accommodation, coping with the feeling of discouragements, self-growth

目 的

看護師は組織の一員として感情労働を行い、日進月歩の医療現場で専門知識と能力が必要とされる。その中で看護の挫折体験、つまり苦難して対処を要する困難な出来事の実験（堀田・杉江、2013a, b）は大きなストレスとして休職や離職の要因となる（例、日本看護協会、2013; 厚生労働省医政局看護課、2011）。そこで本研究は、現職の看護師が看護職の挫折体験を同化と調節という意味づけ過程（堀田・杉江、2013a, b）を通して、自己成長感を得ながら就業維持する過程を検討する。

方 法

手続き 平成26年11月、中部地方A総合病院に勤務する現職の助産師、保健師を含む看護師を対象に、個別に質問紙を配布して封書で収集箱に投函することで回収した。

質問項目 看護職の挫折体験の有無、辞職の有無、挫折体験後自己概念変化尺度（福岡、2008）、日本語版外傷体験後成長感尺度（田口・古川、2005）、挫折体験の意味づけに関する同化と

調節尺度（堀田・杉江、2013a, b）、統制感尺度（鎌原・樋口・清水、1982）を冊子にして配布した。

倫理的配慮 日本大学大学院総合社会情報研究科及びA総合病院の倫理委員会で承認を得た。復職途中の場合は調査対象から除外して用紙を配布しなかった。

挫折体験は主観的に看護職で苦難して対処を要する困難な出来事であり内容は特定しない。また挫折未経験者は挫折を想定して回答した。さらに堀田・杉江（2013a）より、同化を「自身が持つ物事の見方や考え方に一致するようにその体験を解釈了解すること」調節を「その体験を理解・解釈するために意識的意図的な認知感情的対処を行い、自身が持つ物事の見方や考え方を修正していくこと」と定義した。

結 果

分析対象 有効回答数191名中、看護職の挫折体験が有る166名（女性147名、男性12名、不明7名；平均年齢37.2歳、SD=11.4）を分析対象とした。その中で看護職の辞職有り38名、無し105名、不明23名。看護の挫折体験による辞職意図有り40名、なし123名、不明3名であった。

挫折体験後の自己概念の変化尺度（福岡、2008）「成長」「否定」「感謝」の尺度から構成される項目に「全く生じなかった」から「強く生じた」まで4段階評定をした。挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無を要因とする2元配置分散分析を行った（以下平均値をM±SDで示す）。「否定」に挫折体験による辞職意図の有無な主効果があり（ $F(1, 132)=6.76, p=.01, \eta_p^2=.049$ ）、辞職意図のある方が（ 22.47 ± 7.08 ）ないよりも（ 18.39 ± 6.52 ）「否定」が高かった。他の下位尺度は有意差がなかった。

日本語版外傷体験後成長感尺度（田口・古川2005）各項目について「全く経験しなかった」から「かなり強く経験した」までの5段階評定をした。まず最小2乗法による因子分析を行なった。因子数を2から5に指定してバリマックス回転とプロマックス回転を施した結果、4因子のプロマックス解が単純構造で最も解釈可能であった。この4因子を堀田・杉江（2013a）とTaku, Calhoun, Tedeschi, Gil-Rivas, Kilmer, & Cann (2007)より「他者との関係」「精神的変容及び人生に対する感謝」「新たな可能性」「人間としての強さ」と命名した。

各因子に.40以上の負荷量をもつ項目で下位尺度を構成した（「他者との関係」6項目「精神的変容及び人生に対する感謝」4項目「新たな可能性」4項目「人間としての強さ」3項目）。 α 係数は「他者との関係」.871「精神的変容及び人生に対する感謝」.821「新たな可能性」.797「人間としての強さ」.833となり、内的一貫性が認められた。

次に挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無を要因とする2元配置分散分析を行った。その結果「新たな可能性」「人間としての強さ」「精神的変容と人生に対する感謝」に辞職の有無の有意な主効果があった（それぞれ $F(1, 135)=4.09, p<.05, \eta_p^2=.029$; $F(1, 133)=4.95, p<.05, \eta_p^2=.036$; $F(1, 136)=5.83, p<.05, \eta_p^2=.041$ ）。「新たな可能性」「人間としての強さ」「精神的変容と人生に対する感謝」は辞職経験があると（それぞれ 13.36 ± 4.03 ; 12.92 ± 4.30 ; 11.67 ± 4.31 ）ないよりも（それぞれ 11.76 ± 4.45 ; 11.01 ± 4.78 ; 9.62 ± 4.78 ）高く評定した。

「他者との関係」には有意な効果はなかった。

1) 本研究は、日本応用心理学会第82回大会で発表した。研究実施には諏訪赤十字病院宮坂佐和子先生、諏訪赤十字看護学校登内秀子先生、伊藤睦美先生にご協力をいただいた。また平成26年度日本大学学術研究助成金（総合研究）（総14-001）（研究代表者和田万紀）の支援を受けました。ここに記して感謝申し上げます。

* 諏訪赤十字病院

Suwa Red Cross Hospital, 5-11-50 Kogan Street, Suwa City, Nagano 392-8510, Japan

** 日本大学文理学部

Nihon University, College of Humanities and Sciences, 3-25-40 Sakurajosui, Setagaya-ku, Tokyo 156-8560, Japan

*** 日本大学法学部

Nihon University, College of Law, 2-3-1 Misaki-cho, Chiyoda-ku Tokyo 101-8375, Japan

挫折体験の意味づけにおける同化と調節尺度 (堀田・杉江, 2013a, b) 各項目について「全くあてはまらない」から「あてはまる」までの5段階評定をした。まず最尤法とプロマックス回転による因子分析を行なった結果、因子数を2とすると堀田・杉江 (2013b) と同様の単純構造となった。2因子の累積寄与率 54.12%, 因子間相関は $r = .443$ であった。各因子に高い負荷量を示した7項目ずつで、同化尺度と調節尺度を構成した。各 α 係数はそれぞれ .875, .884 で、内的一貫性をもつと言える。

次に「同化」尺度と「調節」尺度ごとに挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無を要因とする2元配置分散分析を行った。「同化」は挫折体験による辞職意図の有無、辞職の有無に有意な主効果 ($F(1, 135) = 13.31, p < .001, \eta_p^2 = .090$; $F(1, 135) = 4.86, p < .05, \eta_p^2 = .035$) 及び有意な交互作用 ($F(1, 135) = 4.57, p < .05, \eta_p^2 = .033$) があつた (Table 1)。挫折体験による辞職意図の有無の単純主効果は辞職経験があるときのみ有意であつた ($F(1, 135) = 12.06, p = .001, \eta_p^2 = .082$)。また辞職の有無の単純主効果は挫折体験による辞職意図のないときのみ有意であつた ($F(1, 135) = 5.75, p < .05, \eta_p^2 = .041$)。

「調節」には有意な効果はなかつた。

統制感尺度 (鎌原・樋口・清水, 1982) 尺度得点を挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無を要因とする2元配置分散分析を行った。その結果辞職意図の有無の主効果と辞職意図の有無と辞職の有無の交互作用 ($F(1, 133) = 4.86, p < .05, \eta_p^2 = .035$; $F(1, 133) = 5.30, p < .05, \eta_p^2 = .038$) が有意であつた。挫折による辞職意図の有無の単純主効果は辞職経験のあるときのみ有意であり ($F(1, 133) = 7.32, p < .01, \eta_p^2 = .052$)、辞職の有無の単純主効果は挫折による辞職意図のあるときのみ有意であつた ($F(1, 133) = 4.95, p < .05, \eta_p^2 = .036$) (Table 2)。

意味づけにおける同化尺度・調節尺度及び統制感尺度と挫折体験後の成長感尺度との関連性 同化尺度、調節尺度、統制感尺度の各尺度得点から外傷体験後成長感尺度の4下位尺度得点への単方向パスを設定して初期モデルとする共分散構造分析を行った。分析の過程で有意でないパスを1つずつ除き適合度を調べた。次に「調節」と「同化」間の共分散をモデルに加えた。さらに外傷体験後成長感尺度の4下位尺度得点の誤差間の共分散を1つずつモデルに加えて適合度を調べた。共分散を5つ追加したモデル (Figure 1) の適合度が最も高く、単方向と双方向のパスはすべて有意で解釈可能である。従つてこのモデルを採用する。

考 察

本研究は看護の挫折体験の意味づけ過程から成長感を通していかに適応へと関連するのかを検討した。そして挫折体験の対処に調節を用いると、他者との関係と新たな可能性の2側面の成長を、同化を用いると4側面全ての成長に寄与する事が示唆された。統制感人間としての強さに寄与した。

看護の挫折による辞職意図は自己概念の否定を高めた。さらに挫折による辞職意図を持ち辞職すると内的統制感が高く、自分に責任を強く求めた。一方復職の成功は、新たな可能性や人間としての強さ、精神的変容という成長を高めた。看護の挫折というストレスに対して、意味づけの過程を通して成長を促すことが看護職の継続に影響するといえる。

なお、大学生の結果は調節が主であり (堀田・杉江, 2013a), 本結果は同化の役割が大きかったが、それが看護職の適応に特徴的かどうかは今後の検討が必要である。

Table 1 看護職の挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無別の平均同化得点と標準偏差

看護職辞職経験	挫折体験による辞職意図	
	あり	なし
あり	17.62 (5.17)	25.29 (5.50)
なし	17.53 (5.27)	19.53 (5.10)

Table 2 看護職の挫折体験による辞職意図の有無と辞職の有無別の平均統制感得点と標準偏差

看護職辞職経験	挫折体験による辞職意図	
	あり	なし
あり	60.41 (9.19)	52.00 (9.85)
なし	56.88 (6.54)	57.07 (6.92)

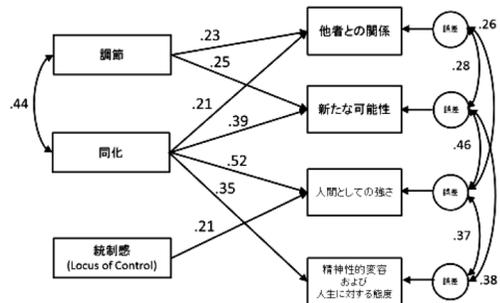


Figure 1 採用したモデル
単方向パスと双方向パスに添付された数値はそれぞれ標準化パス係数、相関係数である。
GFI=.976, AGFI=.915, CFI=.980, RMSEA=.069, AIC=53.847.

引用文献

福岡欣治 2008 ストレス体験に伴う相互作用と自己概念の肯定的／否定的変化—実行されたサポートの役割に注目した探索的検討— 日本社会心理学第49回大会発表論文集, 230-231.

堀田 亮・杉江 征 2013a 挫折体験の意味づけが自己概念の変容に与える影響 心理学研究, 84, 408-418.

堀田 亮・杉江 征 2013b 重大なライフイベントの意味づけに関する尺度の作成—同化・調節の観点から— 健康心理学研究, 26, 108-118.

鎌原雅彦・樋口一辰・清水直治 1982 Locus of Control 尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討 教育心理学研究, 30, 302-307.

厚生労働省医政局看護課 2011 平成22年度看護職員就業状況等実態調査 報道発表資料

日本看護協会 2013 平成24年度都道府県ナースセンターによる看護職員の再就業実態調査報告書

田口香代子・古川真人 2005 外傷体験後のポジティブレジリエンスに関する研究—日本語版外傷体験後成長尺度 (PTGI) 作成の試み 昭和女子大学生活心理研究所紀要, 8, 45-50.

Taku, K., Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G., Gil-Rivas, V., Kilmer, R. P., & Cann, A. 2007 Examining posttraumatic growth among Japanese university students. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20, 353-367.

(受稿: 2016.1.29; 受理: 2016.6.6)