

## 大学附属病院の看護職における Sense of Coherence と 労働環境満足度・看護臨床能力との関連

Correlation between Sense of Coherence and Satisfaction and Work Environment and  
Nursing Clinical Skills among Nurses at University Hospitals

眞 鍋 えみ子<sup>1)</sup>      小 松 光 代<sup>1)</sup>      和 泉 美 枝<sup>1)</sup>      倉ヶ市 絵美佳<sup>2)</sup>  
Emiko Manabe      Mitsuyo Komatsu      Mie Izumi      Emika Kuragaichi  
橋 元 春 美<sup>3)</sup>      北 島 謙 吾<sup>1)</sup>      岡 山 寧 子<sup>1)</sup>  
Harumi Hashimoto      Kengo Kitajima      Yasuko Okayama

キーワード：看護実践，臨床能力，SOC（Sense of Coherence），労働環境，看護師

Key Words：nursing practice, clinical skills, sense of coherence (SOC), work environment, nurse

### I. はじめに

高度かつ専門的な知識・技術が要求される医療現場において、より対象の視点に立った質の高い看護を提供するためには、看護臨床能力を生涯にわたって発展させることが重要である。われわれは、平成21年度より文部科学省大学改革推進事業のなかの「看護職キャリアシステム構築プラン」の助成を受け、『循環型教育システムによる看護育成プラン』をスタートさせた。本プランでは、近接する大学附属病院に卒業生を輩出する教育機関の特性を生かし、看護基礎教育と卒後教育をリンクさせたシームレスな継続教育のシステム構築を目指している。このなかの課題の一つが、看護基礎教育卒業時およびジェネラリスト看護師の看護実践能力の向上である。

そこで、看護基礎教育卒業時の看護実践能力経験到達状況に影響する要因を検討したところ、臨地実習での経験に加え、内発的達成動機、不安・苦悩等の感情を言葉にして表現する接近型の情動的なストレス対処行動や情緒的支援ネットワークの影響を明らかにした<sup>1), 2)</sup>。すなわち、看護実践能力の向上には時と場に応じて内側にある内的資源と外側の外的資源が柔軟に選択されることが重要、と考えられる。そこで、ストレス対処資源の原動力である Sense of Coherence（首尾一貫感覚；以下、SOC）に着目した。これは、生活や人生に存在するストレスやライフクライシスを成功的に処理し、人間の成長促進可能性を実現する個人あるいは集団の能力である。

労働者のSOCに関する研究では、SOCの高い労働者は

ど仕事上の疲労感が少ない、バーンアウトを起こしにくい、職務満足感が高い、抑うつや不安感が低い、欠勤が少ない等、精神健康を良好に維持しながら労働を継続できる<sup>3)</sup>といったSOCの直接効果が示されている。また、SOCの高い人ほど職場の良好な人間関係がストレスを軽減する傾向が高い、とその緩衝効果<sup>3)</sup>も報告されている。同じようなストレスに遭遇した場合もSOCの高低によって心身への影響が異なり、その効果はストレスの多い環境ほどSOCによる影響が顕著である<sup>4)</sup>。

次に、看護師を対象としたSOCに関する国内の研究では、バーンアウト<sup>5), 6)</sup>、職務満足度<sup>7)</sup>、仕事ストレス<sup>8), 9)</sup>、身体的・精神的健康<sup>10)</sup>との関連が明らかにされ、その予測因子としての有効性が示された。また、work-family conflict<sup>11)</sup>との関連やSOCの高さへの関連を認められた要因として、婚姻、職位、仕事の自由裁量度などが報告<sup>12)</sup>されている。そして、新人看護師を対象とした1年間の縦断調査では、職場配属前のSOCが高い人は配属1年後の精神健康度が良好<sup>12)</sup>であり、SOCは健康状態予測に加え、個人の能力や特性を測定する概念であることが示された。

「7：1看護」が平成18年に開始され、その後の国立大学病院の看護労働の調査<sup>13)</sup>によると、看護師は極度の疲労、ストレス状態におかれていること、その原因は、長時間の実働超勤時間・始業前業務時間・終業後超勤時間・時間外会議超勤時間、短時間の昼間休憩時間・交替勤務があげられた。これは、看護体制導入前の調査と同様の結果であり、労働環境の変化は認められず、臨床現場は非常にストレスフルな状況が続いている。

1) 京都府立医科大学医学部看護学科 School of Nursing, Kyoto Prefectural University of Medicine

2) 京都府立医科大学看護実践キャリア開発センター Career Development Center for Nursing, Kyoto Prefectural University of Medicine

3) 京都府立医科大学附属病院 Kyoto Prefectural University Hospital

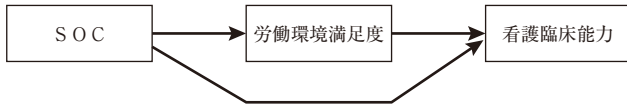


図1 本研究のモデル

そこで本研究では、SOCの直接および緩衝効果や、それが個人の能力や特性を測定できる概念であること、ストレスの多い状況ほどに機能することに着目した。そして、SOCは労働環境満足度に直接的な効果を及ぼし、さらに看護臨床能力に影響すると推測し、これら3要因間の関連を検討した(図1)。

## II. 研究方法

### 1. 対象者

近畿圏のA大学附属病院(以下A病院)に勤務する看護師657名であった。

### 2. 調査期間

平成22年3月～4月

### 3. 調査方法

所属単位ごとに看護師長から対象者にID番号の付記された封筒と質問票を配布し、記入後、封筒に入れ、回収箱への投函により回収した。

### 4. 調査内容

#### a. 属性

年齢、経験年数、教育背景、取得資格、職位

#### b. SOC<sup>14), 15)</sup>

Antonovskyによって開発され、戸ヶ里ら<sup>16)</sup>によって日本語版の信頼性と妥当性を検証された『SOC-13日本語版』を用いた。

本尺度は、次の3下位尺度から構成されている。

①**有意味感**：将来直面する問題や困難のうち、少なくともいくつかは、エネルギーを投入するに値する挑戦になりうる感覚(4項目)

②**把握可能感**：将来直面することになる問題や困難を、ある程度予測することができる感覚(6項目)

③**処理可能感**：将来、人生の大事な場面で問題や困難に直面したとき、乗り越えるために必要な資源を自由に使える感覚、自分の直面する問題を何とか処理できるという感覚(3項目)

回答は7件法(1～7点)で求め、項目の素点の合計から下位尺度点を算出した。得点が高いほどストレス対処能力が高いことを示す。

### c. 看護臨床能力

本研究では、看護臨床能力を看護実践能力、役割遂行能力、自己教育・研鑽能力の3つから構成されていると考え、三浦らにより開発された『教育ニードアセスメントツール-臨床看護師用-』<sup>17)</sup>と上田らにより開発の『看護実践の卓越性自己評価尺度-病棟看護師用-』<sup>18)</sup>により測定した。なお、両尺度の使用については尺度開発者の承諾を得た。

#### (1) 教育ニードアセスメントツール

看護専門職者としての望ましい状態と現状の乖離の程度を明らかにし、その乖離を小さくするための教育の必要性を測定する尺度であり、内的整合性と再テスト法による信頼性および内容的妥当性と構成概念妥当性が検証され、7下位尺度、35項目から構成されている。下位尺度は以下のとおりである。

- ①成熟度の高い社会性を示しながら職業活動を展開する
- ②信念に従い目標達成に向けてその責務を全うする
- ③看護師・社会人として複数の役割を十分に果たす
- ④問題の本質を見極め、計画的に効率よく独創的な発想により目標の達成を目指す
- ⑤専門的な知識・技術を活用し、クライアントの個別性と人権に配慮しながらあらゆる事態に対処する
- ⑥看護職・病院・病棟全体の発展を考慮し、その機能の維持・向上に努める
- ⑦主体的に学習・研究を行い、看護専門職者としての発達を志向する

4段階(非常にあてはまる：1点～ほとんどあてはまらない：4点)で回答を求め、素点の合計から総得点(以下、教育ニード得点とする)を算出した。得点範囲は35～140点であり、得点が高くなるほど教育の必要性が高いこと、すなわち理想と現実との乖離が大きいこと示している。69点以下は「看護専門職者として望ましい状態」、70～97点は「平均的な状態」、98点以上は「相当な教育を要する状態」である。

#### (2) 看護実践卓越性自己評価尺度

個人の看護実践の質を査定できる尺度である。以下の7下位尺度(35項目)から構成される。

- ①連続的・効率的な情報の収集と活用
- ②臨床の特徴を反映した専門的知識・技術の活用
- ③患者・家族との関係の維持・発展につながるコミュニケーション
- ④職場環境・患者個々のもつ悪条件の克服
- ⑤現状に潜む問題の明確化と解決に向けた創造性の発揮
- ⑥患者の人格尊重と尊厳の厳守
- ⑦医療チームの一員としての複数役割発見と同時進行

5段階(ほとんどあてはまらない：1点～かなりあては

まる：5点）で回答を求め、各項目の素点の合計を看護実践卓越性得点（得点範囲35～175点）として算出した。得点が高くなるほど看護実践の質が高いことを意味し、141点以上は「看護実践の質が高く卓越している」、104～140点は「標準的」、103点以下は「低い」、と分類される。本尺度は、内的整合性による信頼性および内容的妥当性と構成概念妥当性が確認されている。

d. 労働環境満足度

労働環境や職務満足度を測定するために、本調査のために作成した。同僚・チーム内の他職種・上司との関係性、職務満足度、給与、休暇の取得、福利厚生、ワーク・ライフ・バランスの8項目で、回答は11段階（不満足：0～満足：10）である。

5. 倫理的配慮

対象者には書面で調査の目的・方法、データは調査の目的以外には使用しないこと、協力の有無により不利益は生じないこと、今後の縦断調査のためデータはID番号によって個人の特定は可能であるが、個人を特定されないかたちで結果を公表することを説明した。質問票には調査への協力および結果の公表に関する同意欄を設け、「同意する」へのチェックを付した被験者のデータのみを分析に用いた。

6. 分析方法

SOCと労働環境満足度の関連には、Pearson積率相関係数を算出した。看護実践能力の特徴では、教育ニード得点と看護実践卓越性得点を標準化した後、K-means法によるクラスタ分析を行った。SOC、労働環境満足度と看護臨床能力との関連では、所属クラスタを独立変数、SOC下位尺度点および労働環境満足度を従属変数として一元配置分散分析を行い、多重比較はBonferroni法を用いた。統計処理は“SPSS for Windows 17.0J”を使用し、統計的有意水準は5%とした。

Ⅲ. 結 果

615名（93.6%）より回答が得られた。調査への協力と結果の公表に関する同意の得られた回答は589（89.6%）であった。そのなかから、SOC下位尺度点および教育ニード得点と看護実践卓越性得点に欠損のない509名（77.4%）のデータを有効回答とし、分析対象とした。

1. 対象の背景

対象の平均年齢は34.9（SD=9.5）歳、女性495名（97.2%）、男性14名（2.8%）であった。臨床経験は平均13.2（SD=

9.7）年、A病院での経験は1～3年152名（30.0%）、4～10年103名（20.2%）、11～20年135名（26.5%）、21年以上117名（22.9%）であった。教育背景は専門・専修学校249名（48.9%）、大学148名（29.1%）であった。助産師27名（5.3%）、看護職以外の取得資格を有する者は27名（5.3%）でケアマネジャーが5名と最も多かった。職位では、看護師長と副看護師長以上56名（11.0%）であった（表1）。

家庭生活に関しては、配偶者あり117名（23.0%）、扶養児童あり133名（26.1%）であった。

表1 対象者の属性・特性

n = 509	
年齢（歳）	34.9±9.5
女性	495 (97.2)
男性	14 ( 2.8)
看護師経験年数（年）	13.2±9.7
1～3年	152 (30.0)
4～10年	103 (20.2)
11～20年	135 (26.5)
21年以上	117 (22.9)
回答なし	2 ( 0.4)
-----	
教育背景（人）	
専門・専修学校	249 (48.9)
短期大学	111 (21.8)
大学	148 (29.1)
大学院	1 ( 0.2)
-----	
職位（人）	
看護師長	29 ( 5.7)
副看護師長	27 ( 5.3)
職位なし	453 (89.0)
配偶者あり（人）	117 (23.0)
扶養児童あり（人）	133 (26.1)
-----	
SOC下位尺度点	
有意味感	17.4±2.3
把握可能感	24.2±4.6
処理可能感	13.6±2.3
教育ニード得点	76.6±14.7
看護実践卓越性得点	127.7±21.5
-----	
労働環境満足度	
同僚との関係性	6.7±2.3
他職種との関係性	6.2±2.1
上司との関係性	6.3±2.4
職務満足度	5.8±2.1
給与	5.2±2.4
休暇の取得	4.1±2.6
福利厚生	4.5±2.3
ワークライフバランス	4.3±2.3

[注] 数値は平均±標準偏差または人（%）である

2. SOC と労働環境満足度の関連

SOCの3下位尺度の平均は、「有意味感」17.4 (SD = 2.3), 「把握可能感」24.2 (SD = 4.6), 「処理可能感」13.6 (SD = 2.3) であった。竹内らの, 母親および妻役割を果たす看護職138名 (平均年齢36.2歳, 経験年数12.5年) を対象とした調査結果 (平均値は順に18.6, 21.8, 16.3)<sup>19)</sup> と比較すると, 本調査対象者のほうが「把握可能感」は若干高く, 「処理可能感」は低かった。

SOCと労働環境満足度の関連を明らかにするために, SOC下位尺度点と労働環境満足度のPearson積率相関係数を算出した (表2)。その結果, 同僚との関係性, 他職種との関係性, 上司との関係性, 職務満足度, ワーク・ライフ・バランスとSOCの「把握可能感」の間に弱い正の相関を確認した (相関係数は順に .29, .33, .27, .32, .28, ともに  $p < .01$ )。「有意味感」や「処理可能感」と労働環境満足度には相関関係は認められなかった。すなわち, 日常生活や人生において自分の直面する出来事について理解や予測のできる人ほど, 職場での人間関係や職務, 仕事と家庭と両立に関する満足度が高いことが確認された。

3. SOC ・労働環境満足度と看護臨床能力との関連

a. 看護臨床能力の特徴

看護実践能力の特徴を明らかにするために, 教育ニード得点と看護実践卓越性得点をもとにクラスタ分析を行った。結果, 解釈可能な3つのクラスタが抽出された (図2)。第1クラスタ (136名, 26.7%) は, 教育ニード得点は高く, 看護実践卓越性得点は低いことから低看護臨床能力群 (以下, 低群とする), 第2クラスタ (236名, 46.4%) は, 教育ニード得点, 看護実践卓越性得点ともに平均な平均看護臨床能力群 (平均群), 第3クラスタ (137

名, 26.9%) は, 教育ニード得点は低く, 看護実践卓越性得点は高いことから高看護臨床能力群 (高群) と考えられ, これら3つに分類が可能であった。3つのクラスタ別に平均年齢を算出したところ, 低群32.3 (SD = 9.1), 平均群35.1 (SD = 9.6), 高群37.3 (SD = 9.5) 歳であった。

b. SOC と看護臨床能力の関連

両者の関連をみるために, 3つのクラスタを独立変数, SOC下位尺度点を従属変数にして一元配置分散分析を行った。その結果を表3に示した。

ストレス対処能力の「把握可能感」において有意差 ( $p < .01$ ) がみられ, 多重比較の結果, 低群の平均22.8, 平均群24.2, 高群25.7の順に有意に高得点を示した (すべて  $p < .05$ )。「有意味感」と「処理可能感」では有意差は認められなかった。

これらから, 看護臨床能力の高い看護師ほど, 直面した出来事や問題を把握したり予測したりできる力を兼ね備えていることが明らかにされた。

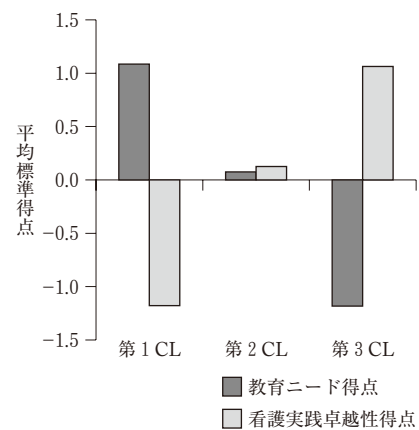


図2 看護臨床能力のクラスタパターン

表2 SOCと労働環境満足度の相関係数

	同僚との関係性	他職種との関係性	上司との関係性	職務満足度	給与	休暇の取得	福利厚生	ワークライフバランス
有意味感	-.062	-.024	-.091	-.075	-.019	-.039	-.051	-.052
把握可能感	.294 **	.331 **	.265 **	.317 **	.146 **	.097	.050	.278 **
処理可能感	.021	-.025	.083	-.046	.065	.104	.094	0.00

[注] \*\*:  $p < .01$

表3 SOCと看護臨床能力の関連

	低群 [n = 136]	平均群 [n = 236]	高群 [n = 137]	F値	多重比較
有意味感	17.2 (2.3)	17.5 (2.3)	17.5 (2.3)	0.76	
把握可能感	22.8 (4.3)	24.2 (4.4)	25.7 (4.8)	13.99 **	低 < 平均* < 高**
処理可能感	13.9 (2.2)	13.6 (2.4)	13.4 (2.4)	1.3	

[注] ( ) 内は標準偏差. \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$

表 4 労働環境満足度と看護臨床能力の関連

	低群 [ n = 136 ]	平均群 [ n = 236 ]	高群 [ n = 137 ]	F値	多重比較
同僚との関係性	6.5 (2.5)	6.5 (2.4)	7.1 (2.0)	2.93 †	
チーム内の他職種との関係性	6.0 (2.2)	6.0 (2.0)	6.9 (1.9)	9.57 **	低, 平均<高**
上司との関係性	6.0 (2.4)	6.1 (2.4)	6.9 (2.3)	5.98 *	低, 平均<高**
職務満足度	5.2 (2.2)	5.7 (2.0)	6.6 (2.1)	15.78 **	低, 平均<高**
給与	5.4 (2.3)	4.9 (2.5)	5.6 (2.3)	3.64 *	平均<高*
休暇の取得	4.3 (2.5)	3.9 (2.5)	4.2 (2.9)	1.09	
福利厚生	4.7 (2.2)	4.3 (2.3)	4.5 (2.4)	1.12	
ワークライフバランス	4.2 (2.0)	4.2 (2.3)	4.6 (2.4)	1.43	

[注] ( ) 内は標準偏差. \*\* :  $p < .01$ , \* :  $p < .05$ , † :  $p < .10$

### c. 労働環境満足度と看護臨床能力の関連

同様に、3つのクラスタを独立変数、労働環境満足度を従属変数として一元配置分散分析を行った(表4)。

その結果、チーム内他職種との関係性、上司との関係性、職務満足度、給与(順に、 $F=9.6, 6.0, 15.8, 3.6, p < .01, .05, .01, .05$ )で有意差がみられた。多重比較を行ったところ、チーム内他職種との関係性では、低群6.0;平均群6.0;高群6.9というように、高群は低群や平均群に比べて有意に高得点であり( $p < .01$ )、低群と平均群は差を示さなかった。上司との関係性でも、低群6.0;平均群6.1;高群6.9と高群は低群や平均群に比べて有意に高得点であった( $p < .01$ )。職務満足度も同様に、低群5.2;平均群5.7;高群6.6と、高群は低群や平均群に比べて有意に高得点であった( $p < .01$ )。給与では、低群5.4;平均群4.9;高群5.6と、平均群に比べ高群のほうが有意に高得点である( $p < .05$ )が、低群と高群の差はなかった。その他、同僚との関係性、休暇の取得、福利厚生、ワーク・ライフ・バランスでは有意差は認められなかった。

これらから、看護実践能力の高い看護師ほど、仕事をすすめるうえでの同僚以外との人間関係も良好に構築でき、現在の職務や給与に対する満足度も高いことが明らかとなった。

## IV. 考 察

大学病院の看護職509名を対象に、SOCと職場内の労働環境満足度、看護臨床能力との関連を検討した。結果、「把握可能感」である直面した出来事や問題の把握や予測できる人ほど、職場での人間関係や職務、仕事と家庭と両

立に関する満足度が高いこと、そして看護臨床能力も高いことが明らかとなった。さらに、労働環境満足度と看護臨床能力の関連が確認された。

「把握可能感」と職場での人間関係や職務、仕事と家庭と両立に関する満足度の関係については、SOCが高い人ほど職場や家庭でも他人の力を借りるのが上手で、周囲との良好な人間関係を築くことができ、その結果ストレスが軽減されると思われる。これはまさにSOCの緩衝効果を示していると考えられる。

SOCは、とくに乳幼児期から思春期にかけての家庭環境、成功体験を中心とする人生経験、思春期から成人初期における社会関係や職業が、重要な形成・発達要因としてあげられている<sup>20)</sup>。すなわち、良好な環境下における人生経験を経て徐々に形成される。とくに、成人期における「把握可能感」の形成強化には、調和した物ごと、未知のことに関する満足のいく説明、秩序だったパターンの経験の反復が必要であり、職場の社会関係と仕事の保障が重要である<sup>21)</sup>。したがって、看護臨床能力の高い看護師において「把握可能感」が高かったのは、クラスタ別の平均年齢が示すように職場での専門職としてのキャリアの蓄積、さらには後続するスタッフの教育や看護組織を牽引する中心的な存在としての経験からも、相乗的に高められたと推察される。

このように、SOCと看護実践能力との関係が明らかにされたことは、SOCがバーンアウトの予防やメンタルヘルスの向上に寄与すること、病棟単位での問題や課題の解決にはその病棟における個々の看護師の質だけではなく、潜在的な対処能力が求められる<sup>22)</sup>ことから、これらを向上させる職場環境の整備の必要性が示唆された。とくに

学生や新人が、看護師としての職業アイデンティティを形成していく時期において、価値観が共有でき集団帰属感を高められるような職場の関係性に加え、明確な規範や評価基準の整備が重要と思われる。

看護臨床能力と職務環境との関連では、医療チームでコミュニケーションを図り職務を遂行する看護師においては、人間関係構築における調整能力は看護実践能力の一部である、とも言える。そしてよい人間関係のもとでは、個人のもつ能力を十分に発揮できるというプラスの相乗効果が得られていると予測される。さらに、職務および給料の満足度は、能力を存分に発揮できているという充実感、そして正当な評価を受けているという認識から、さらなる能力向上意欲の高揚も期待できる。すなわち、看護実践能力には職場内の良好な人間関係や労働の対償性の保障の影響

が示唆され、それらが保障されてこそ現任教育や研修、経験により看護実践能力の向上が期待される、と考える。

最後に、本研究の限界として、一施設の大学病院の看護職を対象としており、本研究結果を大学病院や施設勤務の看護師全体のこととして一般化するには限界がある。そして、SOCや内発的動機づけなどの個人の内的要因を如何に向上させるか、その具体的な方略の検討は今後の課題である。

## 謝 辞

調査にご協力頂きました対象者の皆様に深謝いたします。なお、本研究は文部科学省平成21年度助成事業「看護職キャリアシステム構築プラン」による調査研究の一環として実施した。

## 要 旨

大学病院の看護職509名を対象にSense of Coherence (SOC) と職場内の労働環境満足度、看護臨床能力との関連を検討した。調査内容は、『SOC-13日本語版』(有意味感, 把握可能感, 処理可能感), 労働環境や職務満足度, 看護臨床能力(『教育ニードアセスメントツール』と『卓越性自己評価尺度』)であり, 自記式質問紙調査を行った。その結果, 「把握可能感」と職場での人間関係, 職務やワーク・ライフ・バランスに関する満足度との弱い正の相関が確認された。さらに看護臨床能力の高い看護師ほど「把握可能感」が高く, 労働環境満足度も高かった。これらから看護臨床能力の向上には, 価値観が共有でき集団帰属感を高められるような職場の関係性や労務対償性の保障に加え, 明確な規範や評価基準が整備された環境での経験の蓄積の重要性が示唆された。

## Abstract

A study was conducted of the correlation between sense of coherence (SOC) and satisfaction with the work environment in the workplace and nursing clinical skills targeted at 509 nurses employed at university hospitals. The contents of the survey consisted of the Japanese language version of SOC-13 (*meaningfulness, comprehensibility, manageability*), satisfaction with the work environment and duties, and nursing clinical skills (educational needs assessment tool and excellence self-evaluation scale), and the survey was conducted using a self-administered questionnaire. As a result, a weak positive correlation was observed between *comprehensibility* and personal relationships in the workplace as well as degree of satisfaction with duties and balance between work and personal life. Moreover, nurses having higher nursing clinical skills demonstrated higher *comprehensibility* as well as higher satisfaction with the work environment. Thus, in addition to assuring personal relationships in the workplace and proper compensation for work performance so as promote a shared sense of values and enhance the sense of belonging to a group, the accumulation of experience in an environment provided with well-defined norms and evaluation criteria was also suggested to be important for improving nursing clinical skills.

## 文 献

- 1) 小松光代, 和泉美枝, ほか: 看護学士課程卒業前のストレスコーピングと看護実践能力経験到達状況との関連. 日本看護研究学会雑誌, 33(3), 212, 2010.
- 2) 和泉美枝, 小松光代, ほか: 看護学士課程卒業前における看護実践能力経験到達状況(3) — 情緒的支援ネットワークとの関連 —. 日本看護学教育学会誌, 20(Jul), 196, 2010.
- 3) 竹内朋子, 戸々里泰典, ほか: 看護師のSOCと職場のあり方. 看護研究, 42(7), 517-526, 2009.
- 4) 戸々里泰典, 山崎喜比呂, 坂野淳子: ストレス対処SOC. 196-197, 有信社, 東京, 2008.
- 5) 尹 敏愛, 赤澤千春, ほか: ターミナルケアにかかわる看護師のバーンアウトとSOCとの関係について. 健康科学, 6, 9-14, 2010.
- 6) 枝さゆり, 辰巳有紀子, ほか: 救急看護師のSense of Coherenceとストレスのバーンアウトとの関連. 日本救急看護学会雑誌, 8(2), 32-42, 2007.
- 7) 久保陽子, 永松有紀, ほか: 精神科看護師職務満足度の影響要因検討 — ストレス対処行動と性格傾向による分析. 産業医科大学雑誌, 29(2), 169-181, 2007.
- 8) 大場美穂, 向井律子, ほか: 循環器内科・内科系HCUに勤務する看護師が抱えるストレスの分析. 第35回日本看護学会論文集 — 看護管理 —, 3-5, 2005.
- 9) 桑田 響, 森 明子: がん病院に勤務する看護師のSOCとス

- トレスの関連について. 第40回日本看護学会論文集 — 看護管理 —, 315-317, 2010.
- 10) 内海文子, 氏田美知子, ほか: 看護師長のQOLとその影響要因. *Quality of Life Journal*, 11(1), 91-98, 2010.
  - 11) Takeuchi, T, Yamazaki, Y: Relationship between work-family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 7(2), 158-168, 2010.
  - 12) 前掲4), 205.
  - 13) 全国大学高専教職員組合病院協議会: 国立大学病院の看護師は疲れきっている — 「7:1看護」移行後の国立大学病院の看護労働の実態調査 (2009年9月) 結果. 2010-10-1. <http://zendaikyo.or.jp/katudou/byoin/2009-report-findings-2.pdf>
  - 14) Antonovsky, A (山崎喜比呂, 吉井清子, 監訳): 健康の謎を解く — ストレス対処と健康保持のメカニズム. 有信堂高文社, 東京, 1987/2001.
  - 15) 山崎喜比呂: ストレス対処力SOC (Sense of Coherence) の概念と定義. *看護研究*, 42(7), 478-490, 2009.
  - 16) 戸々里泰典, 山崎喜比呂: 13項目5件法版Sense of Coherenceの信頼性と因子的妥当性の検討. *民族衛生*, 71(4), 168-182, 2005.
  - 17) 三浦弘恵, 舟島なをみ: 教育ニードアセスメントツール — 臨床看護師用 — の開発. *千葉看護学会誌*, 11(1), 25-30, 2005.
  - 18) 上田貴子, 亀岡智美, 舟島なをみ, ほか: 「看護実践の卓越性自己評価尺度 — 病棟看護師用 —」の開発過程に関連する研究. *看護教育学研究*, 14(1), 37-50, 2005.
  - 19) 前掲3).
  - 20) 戸々里泰典: 20~40歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力sense of coherenceの形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究. 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, 5, 2008. [http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/dp/PanelDP\\_005togari.pdf](http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/dp/PanelDP_005togari.pdf)
  - 21) 前掲14), 132.
  - 22) 戸々里泰典: 看護学領域におけるSOC研究の動向と課題. *看護研究*, 42(7), 491-503, 2008.

[平成23年10月11日受 付]  
[平成24年2月29日採用決定]