

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 1 日現在

機関番号：34419

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2015

課題番号：24653203

研究課題名(和文)対人援助者の自己成長に関する実証的研究

研究課題名(英文)The study of empirical research about sense of self-growth among the human services

## 研究代表者

奥野 洋子 (OKUNO, Yoko)

近畿大学・総合社会学部・講師

研究者番号：50304704

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：当研究は、看護・介護職、教員などの対人援助職における自己成長に関する実証的研究であり、促進する支援プログラムの開発を目指す基礎的研究である。質問紙・面接調査によって、対人援助行為や職務に伴う困難やストレスを体験する一方、それらのネガティブな体験から自分自身が成長したとの実感(自己成長感)を得ることが明らかになった。自己成長感にはストレスへの耐性(ハーディネス)が強くかかわっており、この点を着目した、自己成長感を促進する支援プログラム開発が今後の課題である。

研究成果の概要(英文)：This study is empirical research about sense of self-growth among the human services professionals, for example nurses, nursing care professions and teachers, and basic study aiming to the support program. As a result of questionnaire research and interview research, it found that human services professionals experienced stress and difficulties with human services actions and duties, and that negative experiences led to sense of self-growth. The sense of self-growth is strongly related to the tolerance for stress (hardiness). It is necessary to develop support program facilitating sense of self-growth among the human services professionals.

研究分野：臨床心理学

キーワード：自己成長 対人援助職 ストレス バーンアウト

## 1. 研究開始当初の背景

看護・介護職、教員などの対人援助職は、職場の人間関係や職務上のストレスが高く、心身の健康を害することも多く、バーンアウト、離職・休職者の増加などの問題が生じている。これは、傷ついた体験や心理的・社会的な問題を抱えた被援助者と関わることに伴う困難や苦悩によって生じる、ネガティブな影響といえる。これまでネガティブな影響をいかに軽減・抑制させるかに着目し、対応・対処策、予防教育について論じられてきた(川口, 2004 など)。

その一方で、対人援助の実践経験からの知見として、対人援助者自身の自己成長・自己実現が導かれる(河合, 1970; 村上, 1992)など、ポジティブな変化が報告されている。研究代表者も心理臨床の実践の中で、被援助者との関係性から生じる困難さを乗り越えることによって得られた自己や他者に対する深い気づき(奥野, 2008)や、自分が対人援助者として成長したとの感覚(自己成長感)を体験した。また、近年、ポジティブ心理学を代表されるように、ポジティブな側面や変化に関する研究がさまざまに行われ、予防・促進プログラム、教育的効果についても関心が寄せられている。

このようなポジティブな変化は、対人援助職の、メンタルヘルスの維持・向上、仕事継続へのモチベーション、離職や休職の抑止につながると考えられる。以上を図式まとめたのが図1である。しかし、対人援助者におけるポジティブな変化に関する実証的な研究はほとんどなされていない。

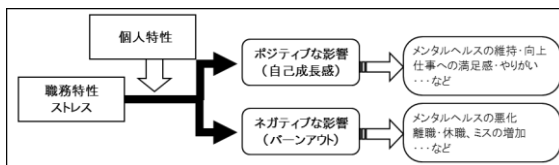


図1 対人援助職の職務のポジティブ・ネガティブな影響

## 2. 研究の目的

本研究は、対人援助職の自己成長の様相とその契機について明らかにし、自己成長に至るプロセスや促進・阻害要因を検討することを目的とし、自己成長を促す支援プログラムの開発を目指す基本的研究である。

- (1) 面接調査にて、対人援助職のポジティブな変化である自己成長の様相、自己成長に導いた契機を明らかにする
- (2) 自己成長に至るプロセス、自己成長を促進する要因、阻害する要因について検討する
- (3) 対人援助職における体験とそれらの体験についての自己内省を語ることによ

る、自己成長を促す効果について検討する

### <倫理的配慮>

研究1・2は対象施設および近畿大学医学部の倫理審査委員会において、研究4は近畿大学総合社会学部研究倫理審査委員会において承認を受けた。実施した質問調査は無記名であり、データの取り扱いには倫理的な配慮を十分行うことを書面に記して説明した。

## 3. 研究の方法

### <研究1>看護職における自己成長を促す要因、阻害する要因についての検討

**対象:** 対人援助職(医療機関に勤務している看護職員) 359人。分析対象は、明らかに不備のある回答を除外した284人(有効回答率79.1%)。

**方法:** 質問紙調査法

**手続き:** 医療機関に依頼し、研究協力者を募集し、質問紙調査を計2回実施した。2回目は1回目調査の1年後に行った。

**質問紙調査内容:** フェイスシート: 年齢、性別、部署、経験年数など **自己成長感:** 日本語版外傷後成長尺度(PTGI-J)(Taku et al, 2007)。ストレスフルな出来事を経験した後に生じるポジティブな変化「心的外傷後の成長」を測定する尺度としてTedeschi & Calhoun(1996)が作成したPTGIの日本語版。 **バーンアウト:** コペンハーゲンバーンアウト質問紙(CBI)(Shimizutani et al, 2008; Kristensen et al, 2005)。 **職務特性:** 看護師の感情労働尺度(ELIN)(片山・小笠原・辻・井村・永山, 2005)。 **ストレス:** ストレッサー、ソーシャルサポートについては、職業性ストレス簡易調査票(下光ら, 2000)を用いた。体験したストレスの程度については、体験ストレス評価尺度(夏目, 2000)を用いた。 **個人特性:** 15項目版ハーディネス尺度(多田・濱野, 2003)。ハーディネスとは、ストレスに曝されても健康を維持している個人が持つ性格特性である。

### <研究2>対人援助職における体験を自己内省的に語ることによる、自己成長を促す効果に関する検討

**対象:** 対人援助職(医療機関に勤務している看護職員) 35人。

**方法:** 面接調査法、質問紙調査法

**手続き:** 医療機関に依頼して募った研究協力者を、「語り・あり」「語り・なし」の2群にランダムに振り分けた。「語り・あり」群は、6か月ごとに計3回、質問紙調査と面接調査(半構造化面接法)を実施する。面接調査内容を録音し、逐語録を作成する。「語り・なし」群は、6か月ごとの計3回、質問紙調査のみ

を実施する。分析対象は、面接・質問紙調査で不備のある者を除外した 20 人（語り・あり群：9 人、語り・なし群：11 人）。

**面接調査事項：**「自己概念、人生観、価値観など対人援助職に就いてから自己の変化や成長したと思えること」「対人援助職において体験した、悲しい・辛い出来事、困難な出来事」「自己の変化や成長に導いたと思われる出来事、契機」など。面接内容を録音し、逐語録を作成した後、自己成長の様相、自己成長を導いた契機について分類し、内容を抽出した。  
**質問紙調査内容：**<研究 1>と同様。

<研究 3> 教員における自己成長に関連する要因についての検討

**対象：**対人援助職（教員）32 人。

**方法：**質問紙調査法

**手続き：**教員対象の研修会参加者に調査研究への協力を求め、調査用紙を配布・回収を行った。

**質問紙調査内容：**フェイスシート：年齢、性別、役職、経験年数など **自己成長感：**日本語版外傷後成長尺度 (PTGI-J) (Taku et al, 2007)。ストレスフルな出来事を経験した後に生じるポジティブな変化「心的外傷後の成長」を測定する尺度として Tedeschi & Calhoun (1996) が作成した PTGI の日本語版。 **バーンアウト：**コペンハーゲンバーンアウト質問紙 (CBI) (Shimizutani et al, 2008; Kristensen et al, 2005)。 **ストレス：**ソーシャルサポートについては、職業性ストレス簡易調査票 (下光ら, 2000) を用いた。  
**個人特性：**15 項目版ハーディネス尺度 (多田・濱野, 2003)。ハーディネスとは、ストレスに曝されても健康を維持している個人が持つ性格特性である。

<研究 4> 教員における自己成長を促す要因、阻害する要因についての検討

**対象：**対人援助職（中学校教員）72 人。分析対象は、明らかに不備のある回答を除外した 69 人（有効回答率 95.8%）。

**方法：**質問紙調査法

**手続き：**市町村教育委員会に調査研究への協力依頼を行い、承諾を得られた中学校へ教員の人数分の調査用紙を郵送した。調査用紙の回収は郵送法で行った。

**質問紙調査内容：**フェイスシート：年齢、性別、役職、経験年数など **自己成長感：**日本語版外傷後成長尺度 (PTGI-J) (Taku et al, 2007)。ストレスフルな出来事を経験した後に生じるポジティブな変化「心的外傷後の成長」を測定する尺度として Tedeschi & Calhoun (1996) が作成した PTGI の日本語版。 **バーンアウト：**バーンアウト尺度 (久保・田尾, 1992)。 **ストレス：**ソーシャルサポートについては、教員へのソーシャルサポート尺度を用いた (森・三浦, 2006) **個人**

**特性：**ハーディネスについて、15 項目版ハーディネス尺度 (多田・濱野, 2003) を用いた。自己に関する省察について、Rumination・Reflection Questionnaire 日本語版 (高野・丹野, 2008) を用いた。この尺度は自己に対する注目の 2 タイプ (反芻、省察) を測定するものである。

#### 4. 研究成果

<研究 1> 看護職における自己成長を促す要因、阻害する要因についての検討

##### ① 看護職における自己成長感の特徴

A 総合病院に勤務している看護職員 359 人。分析対象は、明らかに不備のある回答を除外した 284 人（有効回答率 79.1%）であった。

看護職経験年数を 3 年未満、3~10 年、11 年以上の 3 つに区分し、経験年数による自己成長感、バーンアウトそれぞれの差について分散分析を行った (図 2)。自己成長感について、自分自身を高めていく側面 (自己の発展) では経験年数 3 年未満、3~10 年、11 年以上の順で有意に高かった ( $p < .001$ )。人間についての全般的な確信を抱く側面 (人間についての確信) では経験年数 11 年以上の方が 3 年未満の人よりも有意に高かった ( $p < .001$ )。バーンアウトについて、個人的なバーンアウト、仕事に関連するバーンアウトでは経験年数による差が見られなかった。患者に関連したバーンアウトでは経験年数が 11 年以上の人が有意に低かった ( $p < .001$ )。

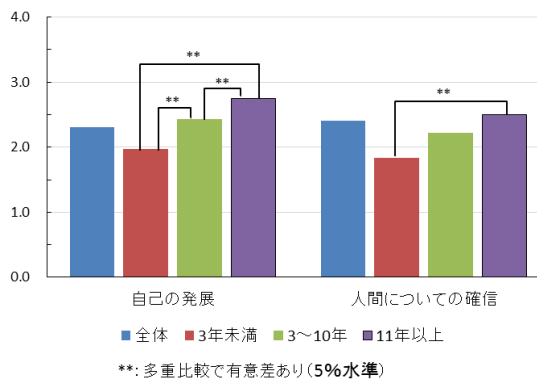


図 2 経験年数ごとの自己成長感の得点

自己成長感とバーンアウトに影響を与える要因について、経験年数の違いごとに重回帰分析で検討した。自己成長感には、ストレスへの耐性が強いこと (ハーディネスのコントロール、コミットメント)、仕事においてケアの表現や患者を理解しようと努めることを多く行うこと (職務特性のケアの表現、探索的理解、深層適応)、働きがいを強く感じていること、職場にて上司・同僚からソーシャルサポートを多く得られることが要因として関わっていた。

##### ② 仕事上体験するストレスが 1 年後の自己

### 成長感に与える影響について

A 総合病院に勤務している看護職員、1回目（時期1）の回答者359人、1年後の2回目（時期2）の回答者176人。そのうち、時期1と時期2の両方に回答している105人（有効回答率29.2%）を分析対象とした。

仕事上のストレス体験と1年後の自己成長感との関連について、重回帰分析を行い検討した（図3）。周囲の状況に対してコントロールできると考える性格傾向であること（ハーディネスの「コントロール」）、看護職の経験年数が浅いこと、仕事上のストレス体験が多かったこと、仕事を自分のペースでできていたこと（体験ストレスの「仕事上で体験するストレス」）、働きがい（ストレスサーの「働きがい」）を感じていたことが、1年後の自己成長感を高めていた。

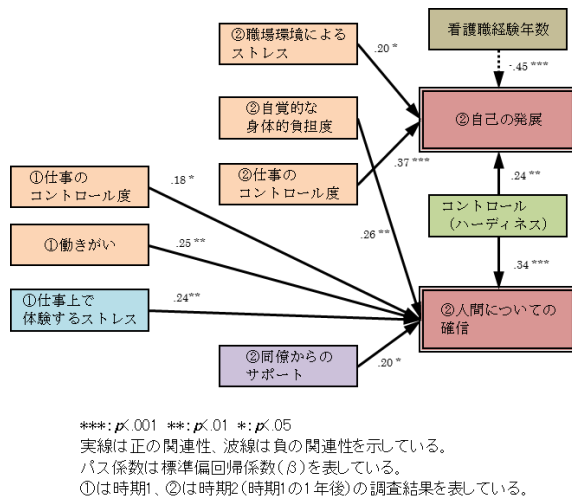


図3 1年後の自己成長感に影響する要因

### <研究2> 対人援助職における体験を自己内省的に語ることによる、自己成長を促す効果に関する検討

#### ① 看護職における自己成長感の特徴

看護での辛かった・困った体験やうれしかった・よかった体験、看護師になってからの価値観の変化、看護師としての成長したところ、などについてインタビューを実施した「語り・あり群」の9人を分析対象に、インタビュー内容をカテゴリーにまとめた。その結果、看護での大変さ・困難さ、業務量の多さ、職場での人間関係のトラブルなどストレスが多く、看護上の失敗や傷つきなどのネガティブな体験も少なくない一方、仕事での達成感や充実感、ネガティブな体験からの立ち直る強さや得るものを感じていることがわかった。

#### ② 仕事での体験を自己内省的に語ることで自己成長感を促す効果

仕事で体験した困難、やりがいなどについて語る面接調査の対象となった「語り・あり群」において、1回目の面接調査時と1年後2回目の面接調査時で、自己成長感やバーン

アウトの状態を比較し、語ることの効果を対応ある  $t$  検定で分析した。1回目の面接調査時から2回目の面接調査時にかけて、自己成長感全体は減少傾向にあったが、困難を体験することで新たなチャンスの広がりや宗教的信念の強まりに繋がる可能性があることがわかった。バーンアウトについては、個人的・仕事に関連するバーンアウトが減少し、患者に関するバーンアウトは増加するという結果であった。

### <研究3> 教員における自己成長に関連する要因についての検討

自己成長感及びバーンアウトとハーディネスなどとの関連について相関分析を行った。ストレスへの耐性（ハーディネス）が強い人の方が、個人的なバーンアウト、児童・生徒に関連するバーンアウトの傾向が弱かった ( $r = -.397 \sim -.454$ )。自己成長感についても、他者との関係に関連する側面（他者との関係）、人間としての強さの実感に関連する側面（人間としての強さ）、精神性の変化や人生への感謝の念に関連する側面（精神的変容・人生への感謝）を強く感じていた ( $r = .372 \sim .596$ )。

### <研究4> 教員における自己成長を促す要因、阻害する要因についての検討

中学校教員を対象にした自己成長感、バーンアウトに影響を与える要因について重回帰分析を行い検討した。その結果、自己成長感には、ストレスへの耐性が強いこと（ハーディネスのコントロール、コミットメント）だけでなく、同僚・上司からサポートを多く受けること、上司を多くサポートすることが強く関連していた。バーンアウトには、ストレスへの耐性が弱いこと（ハーディネスのコントロール、コミットメント）、教師の経験年数が少ないこと、ネガティブな出来事を何度も繰り返し思い出すこと（反芻）、ふり返り内省を行うこと（省察）が少ないことが強く関連していた。

### <引用文献>

- 片山由加里・小笠原和枝・辻ちえ・井村香積・永山弘子 (2005). 看護師の感情労働測定尺度の開発 日本看護科学会誌, 25(2), 20-27.
- 川口貞親 (2004). 職場領域におけるストレスマネジメント(2) 一看護師への取り組みを中心に 嶋田洋徳・鈴木伸一(編著) 学校、職場、地域におけるストレスマネジメント実践マニュアル p113-134, 北大路書房.
- 河合隼雄 (1970). カウンセリングの実際問題 誠信書房.
- Kristensen, T.S., Borrits, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new

tool for the assessment of burnout  
Work & Stress, 19(3), 192-207.

久保真人・田尾雅夫 (1992). バーンアウトの測定心理学評論 35, 361-376.

夏目誠 (2000). 勤労者のストレス評価法(第2報)ーストレスドック受検者の1年間における体験ストレス点数の合計点とストレス状態や精神障害との関連からー 産業衛生学雑誌, 42, 107-118.

森慶輔・三浦香苗 (2006). 職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討ー公立中学校教員への調査を基にー 昭和女子大学生生活心理研究所紀要, 9, 74-88.

村上英治 (1992). 人間が生きるということ. 大日本図書.

奥野洋子 (2008). 『援助すること』と『援助されること』ー対人援助関係の二重性 近畿大学臨床心理センター紀要, 創刊号, 65-73.

Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T.S., Maruta, T. & Imori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors Industrial Health, 46, 326-335.

下光輝一・原谷隆史・中村賢・川上憲人・林剛司・廣尚典・荒井稔・宮崎彰吾・古木勝也・大谷由美子・小田切優子 (2000). 主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査票の完成 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 126-164.

高野慶輔・丹野義彦 (2008). Rumination - Reflection Questionnaire 日本語版の試み パーソナリティ研究, 16(2), 259-261.

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(4), 353-367.

多田志麻子・濱野恵一 (2003). ハーディネス尺度の信頼性と妥当性の検討 ノートルダム清心大学紀要, 27, 56-62.

Tedeschi, R.G. & Calhoun, L.G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma Journal of Traumatic Stress, 9(3), 455-472.

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 3件)

- ① 奥野洋子・萬羽郁子・青野明子・東賢一・奥村二郎 (2013) : 看護職の自己成長感, バーンアウトに影響を与える要因につ

いて, 健康心理学研究, 26 巻, 2 号, 95-107. (査読有)

DOI : 10.11560/jahp.26.2\_95

[http://doi.org/10.11560/jahp.26.2\\_95](http://doi.org/10.11560/jahp.26.2_95)

- ② 奥野洋子・萬羽郁子・青野明子・東賢一・奥村二郎 (2013) : 対人援助職のストレス体験が1年後の自己成長感に与える影響に関する縦断的研究, 近畿大学医学雑誌, 第38巻, 3・4号, 115-124. (査読有)
- [https://kindai.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=10429&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://kindai.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=10429&item_no=1&page_id=13&block_id=21)
- ③ 奥野洋子 (2013) : 教師のメンタルヘルス, 近畿大学臨床心理センター紀要, 6巻, 33-41. (査読なし)
- [https://kindai.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=13637&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://kindai.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=13637&item_no=1&page_id=13&block_id=21)

[学会発表] (計 0件)

[図書] (計 0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0件)

○取得状況 (計 0件)

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

奥野 洋子 (OKUNO, Yoko)  
近畿大学・総合社会学部・講師  
研究者番号 : 5 0 3 0 4 7 0 4

### (2)研究分担者

なし

### (3)連携研究者

なし