

# 看護師の首尾一貫感覚と解離傾向がバーンアウトに及ぼす影響

— クラスタ分析を用いたサブ・タイプの抽出 —

○今井田貴裕・大浦真一・松尾和弥 (甲南大学大学院人文科学研究科)・

今井田真美 (市立芦屋病院)・福井義一 (甲南大学)

キーワード: バーンアウト, 首尾一貫感覚, 解離傾向, 看護師

## 目的

看護師のストレス反応の一種であるバーンアウト症状は、長期に渡る職務上のストレスによって悪化するとされている (Maslach et al., 2005)。しかし、ストレスを過少に評定している場合、ストレス反応は高じている場合があり (加藤他, 2011)、その背景に、ストレスの評定が実際よりも過少になる要因があることが想定される。

例えば、ストレスに対する把握可能感や処理可能感、有意味感から構成される首尾一貫感覚 (Sense of coherence: SOC) (Antonovsky, 1979) は、バーンアウト症状を抑制することが分かっている (伊地, 2009)。しかし、一般大学生においては、SOC が高くストレス反応が小さい群は、一貫してストレスも少なく評定していた (今井田他, 2016, 2017a-c, 2018a)。これは、SOC が高度に機能している場合には、ストレスに効果的に対応できていることで、その評定が実際よりも少なくなった可能性も否めない。

また、解離はストレスに限らず、苦痛を伴うあらゆる心的体験の知覚を統合することを阻害する。この解離傾向は、バーンアウト症状を促進する (藤岡, 2005) だけでなく、解離傾向の方が、ストレスよりも一部のバーンアウト症状をよりよく予測することが報告されている (今井田他, 2018b)。よって、高い解離傾向はストレスの知覚を意識から締め出し、それによって実際よりも過少に報告させている可能性がある。

ところで、看護師としての勤続年数が長くなると新人の頃よりもストレスが減少することが知られている (例, 安東, 2009)。勤続年数によってストレスの評定が低くなる背景には、経験を重ねることでSOCが発達し、対処可能になった場合と、長期間の過酷なストレスに晒されることで解離機制が働き、ストレスを知覚できなくなった場合の二つの正反対の方向性が考えられる。

以上から、看護師において、SOC が機能していることでストレスの評定が低く、バーンアウト症状も抑制されている群と、解離機制が働いているために、ストレスを知覚できず、バーンアウト症状が促進されている群が存在する可能性をクラスタ分析により検討した。その際、勤続年数の影響も考慮した。

## 方法

**分析対象者:** 病棟勤務の女性看護師 52 名に対して質問票調査を行った。回収に際し、匿名性と任意性、不参加に対する不利益性について文書で説明し、同意を得た上で実施した。本研究は、今井田他 (2018b) で用いたものの再分析である。

**尺度構成:** 臨床看護者のストレス尺度 (東口他, 1998) で測定された看護師のストレスの各下位尺度得点について高次因子分析を実施した結果、2 因子 (S1: 看護師の役割や同僚との関係に関するもの, S2: 看護業務に関するもの) が抽出されたため、この得点を用いた。SOC を日本語版 SOC 尺度 (山崎, 2009) で、解離傾向を DES (Bernstein et al., 1986) 日本語版 (田辺他, 1992) で、バーンアウトの下位因子である情緒的消耗, 脱人格化, 個人的達成感の低下を日本語版バーンアウト (Maslach et al., 1981) 尺度 (久保, 1998) でそれぞれ測定した。

## 結果

勤続年数と各尺度得点を用いてクラスタ分析を行い、対象者を 4 つのクラスタ (CL) に分類した。それぞれの変数を標準化したプロフィールを Figure 1 に図示した。多変量分散分析の結果は、全て 0.1% 水準で有意であった。単変量分散分析の結果、S1 と「個人的達成感の低下」を除く他の尺度得点に対する CL の主効果が 0.1% 水準で有意であった。

CL1 は、勤続年数が短くて、SOC が高いのに対して、S2 と解離傾向、情緒的消耗, 脱人格化が低かった。CL2 と 3 は S2 が平均的な群だった。前者は、勤続年数が長くて、SOC が高く、情緒的消耗が平均的な一方で、脱人格化は低かった。後者は、勤続年数が平均的で、SOC が低いせいかな情緒的消耗や脱人格化のバーンアウト症状が高かった。CL4 は、勤続年数が短く、S2 や SOC は平均的であったが、解離傾向が極端に高く、情緒的消耗や脱人格化も高かった。

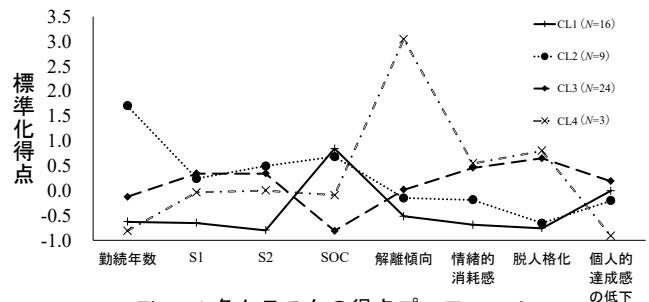


Figure 1 各クラスタの得点プロフィール  
考察

本研究の結果、SOC や解離傾向がストレスの評価に影響を及ぼしたことが疑われるサブ・タイプが抽出された。

CL1 は、業務経験が少ないにも関わらず、SOC が機能していることで、バーンアウト症状が抑制されている群であると思われる。SOC が機能していることで、ストレスの評定が少なくなった適応的な群であると思われる一方で、実際にストレス自体が少なかった可能性も捨て切れない。CL2 は、勤続年数も長く、SOC も機能していることでバーンアウト症状が抑制されたと思われる群で、ある程度ストレスがあることを自覚しながらも、業務経験の中での試行錯誤を通して SOC が培われた適応的な群であろう。CL3 は、SOC が機能せずバーンアウト症状が促進している群で、ストレスをある程度自覚できていると思われる。CL4 は、解離傾向が極度に高まることによってストレスの知覚が意識から締め出された結果、情緒的消耗や脱人格化のようなバーンアウト症状が高く報告されたと思われる。

しかしながら、CL4 には 3 名しか含まれない点や、解離症状の一端に現実感喪失や離人といったストレス反応の知覚さえも消失させる可能性がある点 (例, 岡野, 2015) などを考慮すると、本研究の結果のみから一般化された結論を見出すのは時期尚早であろう。

今後は、本研究で見出されたようなストレスを過小に申告する人に対する客観的な評価手法の確立が急務である。

(IMAIDA Takahiro, OURA Shin-ichi, MATSUO Kazuya,

IMAIDA Mami, FUKUI Yoshikazu)

利益相反開示

発表に関連し、開示すべき利益相反関係になる企業などはありません。