

外国人看護師と日本人看護師間の関係形成の要因に関する研究 ～異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性に焦点を当てる～

呉 謝 小 玉
浅 野 海 棠
古 場 い ず み
高 真 理
坂 小 雲
本 真 理 子

要旨

【目的】

本研究は、外国人看護師（以下外国人Ns）と日本人看護師（以下日本人Ns）間の関係形成過程を測定する尺度の信頼性や基準関連妥当性を量的調査によって分析し、外国人Nsと日本人Ns間の異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性を明らかにすることを目的とした。

【方法】

日本の医療施設に勤務している外国人Nsと日本人Nsを対象に実施し、同意を得たもの132名を分析対象とした。異文化看護の適応過程に関する質問57問（日本人Ns26問、外国人Ns31問）、山岸ら（2010）が開発された「レジリエンス尺度」24項目を測定する尺度として、信頼性、妥当性を検証した後、「SPSS22.0J」を用い、外国人Nsと日本人Ns間の異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性を検討した。

【結果】

研究の協力を得た者は132名のうち、外国人を指導する日本人Ns67名（50.8%）であり、中国人Ns34名（25.8%）、インドネシア人Ns31名（23.5%）であった。

異文化看護の適応過程に関する測定尺度の全体のCronbach's α は外国人Ns31項目0.94, 日本人Ns26項目0.96であり、レジリエンス尺度とのPearson相関やSpearman相関の両方においても中程度の正の

相関係数であった ($p<0.01$)。

日本人Nsが外国人Nsと共に働く期間の違いによる異文化看護適応の結果は、共に働く期間の長いグループは短いグループより、異文化看護適応の得点が有意に高かった ($p<0.05$)。一方、外国人Nsの異文化看護の適応過程も、経験年数が長い外国人Nsほど異文化看護適応の得点が有意に高かった ($p<0.05$)。

外国人Nsと日本人Nsのレジリエンスの比較については、インドネシア人Nsと日本人Nsの間において有意な差が表された ($p<0.05\sim p<0.01$)。インドネシア人Nsと中国人Nsとの間、日本人Nsと中国人Nsの間においては明確な有意差が見当たらなかった。

一方、外国人Nsと日本人Nsのいずれにおいても、レジリエンスが高いほど、異文化看護適応の得点が有意に高い ($p<0.05\sim p<0.01$) ことが認められた。

【結論】

1. 異文化看護適応を測定する尺度（外国人Ns31項目, 日本人Ns26項目）の信頼性の検討に関して、項目毎に削除しても α 係数が安定し、全体のCronbach's α は外国人Ns31項目0.94, 日本人Ns26項目0.96であり、レジリエンス尺度とは、Pearson相関計算法もSpearman相関計算法の両方においても中程度の正の相関係数 ($p<0.01$) であった。そのため、異文化看護適応を測定する尺度としての信頼性は高いことが示唆された。
2. 日本人Nsが外国人Nsと共に働く期間の違いによる異文化看護適応の結果は、共に働く期間の長いグループは短いグループより、異文化看護適応の得点が有意に高かった ($p<0.05\sim p<0.01$)。一方、外

国人Nsの異文化看護の適応過程も、経験年数が長い外国人NSほど異文化看護適応の得点が有意に高かった ($p<0.05\sim p<0.01$)。外国人Nsと共に働く期間の長さは異文化看護適応に影響を与えており、異文化看護適応は時間を要することが明らかになった。

3. 外国人Nsと日本人Nsのレジリエンスについて、インドネシア人Nsと日本人Nsの間において有意な差 ($p<0.05$) が表された。外国人Nsと日本人Nsのいずれにおいても、レジリエンスが高いほど、異文化看護適応の得点が有意に高いことが認められた ($p<0.05\sim p<0.01$)。当初仮説した日本人Nsと外国人Nsの異文化看護の適応過程の点数が高いほどレジリエンスが強いということが確認できた。

以上によって外国人看護師と日本人看護師間の関係形成の要因に関する異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性を一部分明らかにすることができた。今後のレジリエンスを高め、異文化看護に適応させる援助方法や外国人看護師の院内教育プログラムの作成の方略に示唆を得た。

キーワード：異文化看護適応過程、レジリエンス、日本人看護師、外国人看護師

I. 諸言

1. 研究の背景

近年、経済連携協定（以下「EPA」とする）や民間や個人的意向から日本で看護師資格を取得し、看護業務に従事する外国人看護師が増加している。厚生労働省¹⁾によると、H20年から28年の間、EPAによる介護者としての受け入れは2740名、看護師としての受け入れは1118名に達した。日本の看護現場では、看護の対象者（患者）だけでなく、看護師や他職種間においても、文化の多様性への対応が求められている。第27回日本国際保健医療学術大会における「日本で働いている外国人看護師から見た日本の看護」をテーマとした自由集会では、“外国人看護師を育て協働する中では様々な戸惑いがありながらも、外国人看護師が成長するとともに、日本人看護師も自国の文化に改めて気づかされる機会を得る”や、“その成長プロセスは異なる背景を持つ患者の文化に適合した看護ケア

提供の能力や教育力に影響を与える”という提言がまとめられた²⁾。そして、「グローバル化が進む看護実践において、文化の通訳でもある外国人看護師との相互作用は、質の高い看護を創っていくためのポジティブな示唆にもなる」と述べ、外国人看護師－患者－日本人看護師の関係が、看護＝ケアリング（相互成長）＝人間関係の形成のプロセスという現象で説明できる可能性を示した。しかし、そのプロセスを解明する研究は存在していない。また、看護師として看護の世界で文化化していくためには、看護基礎教育と看護師資格取得後の実践という2つのプロセスが必要であるが、外国人看護師は、自国の文化の中でその2つのプロセスを経験した後で日本の文化に踏むことになる。日本の文化を十分に理解しないままケアに当たるとも多く、様々な困難を抱えやすい。その現状は、外国人看護師と共に働く日本人看護師にも影響するため、ケアを受ける患者にも困難や戸惑いが伝播する可能性がある。

近年、在日外国人に対する異文化不適應から生じた壁や困難に関する研究が多くなった³⁾。しかし、異文化という壁を取り除くためには、壁の両側からの影響要因を探索することが必要であるため、外国人看護師と日本人看護師の両者が信頼関係を形成しながら共に患者の看護ケアを実施できるという「外国人看護師－患者－日本人看護師間の関係形成」を支援するための基礎資料が必要である。研究者らは、外国人看護師の困難や日本人看護師が外国人看護師と協働する際感じた戸惑い、及び外国人看護師のケアを受ける患者の不安といった異文化適応等の内容を明らかにすることを目的に、外国人看護師と外国人看護師の指導に当たっていた日本人看護師の両者にインタビュー調査を行い、内容を質的に分析した。その結果、外国人看護師を指導する日本人看護師からは、初めは当惑しながら、徐々に外国人看護師をパートナーとしての認識へと変化していく体験が語られた。日本の看護の常識は外国人看護師にとっては常識ではない場合があること、自国以外の文化や世界があること、患者にとって最適な看護ケアを提供するためには、外国人看護師個人の努力だけではなく指導に当たる日本人看護師の努力の両方が必要となることが明らかとなった⁴⁾。一方、外国人看護師からは、最初さまざま壁にぶつかるが、時の流れ、ナースとしてのケア意欲、壁があることの覚

悟、周りの教えといった要素によって、行きつ戻りつしながら、外国人看護師が患者や日本人看護師と関係を形成していく過程があることが明らかとなった^{5) 6)}。

外国人看護師と日本人看護師間の関係形成過程を測定する尺度を開発するために、研究者らは4段階のプロセスを踏んで研究を行った。第1段階では、レイニンの「見知らぬ人-友人モデル」とトラベルビーの「人間関係看護論」を主軸に「ケアする人とケアされる人の相互関係によって双方が成長していく」という視点やトラベルビーの人間対人間の関係4つの段階：①初期の出会い②同一性の出現③共感④同感に基づき、①異文化への理解・②自文化への気づき・③双方成長への認識・④人間関係作りという4側面から半構成的インタビューガイド案を作成し、外国人看護師(中国人・インドネシア人・フィリピン人)と、外国人看護師を指導する日本人看護師を対象にインタビューした。それぞれの視点から、外国人看護師が日本人看護師と協働する際感じた戸惑い、及び外国人看護師がケアを提供する際の不安等に焦点をあてて分析し、尺度開発の視点や具体的な内容を得た。第2段階では、インタビューデータに基づき、尺度の理論的構成要素と尺度項目案を作成し、第3段階では、作成した尺度案の内容妥当性を検証するために、専門家6名による論理的妥当性及びエキスパート20名による表面妥当性を検討し、尺度の構成要素及び項目を精練し、尺度の理論的妥当性を確認した⁷⁾。本報告では、第4段階として、精練された尺度57項目と基準関連妥当性を検証し、レジリエンスとの関連性を明らかにすることである。レジリエンスとは、“逆境に直面し、それを克服し、その経験によって強化される、また変容される普遍的な人の許容力”と、“困難あるいは脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程、能力、あるいは結果”⁸⁾という定義が多くの研究に引用されており、異文化適応はレジリエンスに関与することも多くの研究から示唆がある。本研究で開発した尺度は「外国人看護師と日本人看護師間の関係形成過程」であり、つまり互いに異文化適応していく過程を測定するものであるため、レジリエンス尺度とは正の相関があれば、基準関連妥当性が確定できると考えて、山岸ら⁹⁾が開発された妥当性や信頼性の高いレジリエンス尺度を採用して検証することにした。

今回は、外国人看護師が勤務する全国医療施設での質問調査を実施し、外国人看護師と日本人看護師間の異文化看護の適応過程及び文化の壁の両側面の関係性構築に与える要因を量的に調査し、尺度の基準関連妥当性や信頼性を確認することにした。

2. 研究の意義

本研究によって、外国人看護師と日本人看護師間の関係形成の要因に関する異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性の実態を一部分明らかにすることができる。これらのデータを基盤として、異文化でケアを提供する外国人看護師の困難や外国人看護師と協働する際感じた日本人看護師の戸惑い、外国人看護師のケアを受ける患者の不安等を解決する新たな看護支援モデルの開発の示唆が得られると考えた。

II. 研究の目的

本研究では、外国人看護師と日本人看護師間の関係形成過程を測定する尺度の信頼性や基準関連妥当性を量的調査によって分析し、外国人看護師と日本人看護師間の異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性を明らかにすることを目的とした。

III. 研究の方法

1. 研究対象者

日本の医療施設(48施設)に勤務している外国人看護師と日本人看護師を対象に実施し、同意を得たものの132名を分析対象とした。

2. 用語の操作的定義

- 1) 外国人看護師：インドネシアまたは中国のどちらかで看護の基礎教育を受けて外国の看護師免許を持ち、日本の看護師国家試験に合格した看護師を「外国人看護師」と定義し、日本で看護基礎教育を受けた外国人看護師を除外した。以降「外国人Ns」とする。
- 2) 日本人看護師：(1)の外国人看護師と共に働いている日本人看護師を「日本人

看護師」と定義した。以降「日本人Ns」とする。

- 3) 異文化看護の適応過程：異なる文化及び異なる看護基礎教育の看護師同士が互いに初対面の不適応から共に患者のケアを提供するパートナーシップの形成という適応に至るプロセスを指す。今回は研究者らが作成し、内容的妥当性を検証した質問項目（日本人Ns26項目、外国人看護師31項目）を利用して測定した。質問項目に対して、項目毎に4段階で設定して点数化した構成で評価した。
- 4) レジリエンス：山岸ら（2010）が開発された「レジリエンス尺度」（新奇性追求・感情の統制・メタ認知・肯定的未来志向・楽観主義・関係性・首尾一貫感覚の7尺度から構成）を利用して測定した。質問項目に対して、項目毎に5段階で設定して点数化した構成で評価する。なお、研究者は尺度の開発者（山岸ら, 2010）から、使用許諾を得た。

3. 研究協力者の選定方法

- 1) 厚生労働省のホームページで発表されている外国人Nsを受け入れている病院、外国人Nsの受け入れ事業を行っている民間病院の看護部長に電話または書簡をもって、本研究について説明を行い、協力への内諾を得た。
- 2) 内諾を得た看護部長に依頼書を添付した上で、看護部長より病院に勤務している外国人Ns全員と、外国人Nsの指導経験をもつ日本人Nsへ、研究協力依頼書・質問調査用紙・返信用封筒一式を配布していただいた。

4. 調査内容

- 1) 日本人Nsに対する調査項目は、下記のとおりであった。
 - (1) 年齢、性別、看護師経験年数、学歴（専門学校・短大・大学）、外国人Nsと一緒に働いた期間、看護師免許取得年、施設の看護勤務体制（チームナースング・プライマリナースング・パートナーシップナースング・その他）
 - (2) 異文化看護の適応過程に関する質問26項目
 - (3) レジリエンス尺度24項目
- 2) 外国人Nsに対する調査項目は、下記のとおりであった。
 - (1) 年齢、性別、看護師経験年数（母国・日本）、学歴（専門学校・短大・大学）、居住（単身・家族と同居）、「看護師免許取得年数（母国・日本）」、施設の看護勤務体制（チームナースング・プライマリナースング・パートナーシップナースング・その他）。
 - (2) 異文化看護の適応過程に関する質問31項目
 - (3) レジリエンス尺度24項目
- 3) 上記の調査票は2週間以内にポストに投函してもらうことによって回収した。

5. 調査期間

2016年6月～12月

6. データ分析方法

統計的分析には、統計ソフトSPSS23.0を用いて、異文化看護の適応過程、レジリエンスの質問項目の信頼性を分析したうえで、下記の方法で外国人Nsと日本人Nsそれぞれの異文化看護の適応過程、レジリエンスの実態及びその関連性を分析した。また、日本人Nsと外国人Nsの間において、異文化看護の適応過程、レジリエンスに関する質問項目の相互関連について、両側の相関関係について分析した。さらに、質問項目ごとの回答点数の設定は、点数が高いほど異文化看護の適応程度がよく、レジリエンスが強いと設定し、各変数の度数分布、平均値と標準偏差を算出し、それぞれの基本属性等にt検定、多重検定、Mann-Whitneyの順位和検定、Kruskal Wallis検定を行った。また、対象者の所属する病院の看護勤務体制が異なることや

外国人Nsと日本人Nsそれぞれ測定する項目が違うことから、その特性を加味して比較分析を行った。いずれも、95%の信頼区間を求め、有意確率は5%とした。

IV. 倫理的配慮

看護部長に書面と口頭により研究計画についての説明を行い、研究協力は自由意思で行っていただき、研究協力者に質問紙一式を配布していただいたことで協力への同意とみなすこととした。なお、研究協力にあたって、研究協力者への強制はしないよう依頼した。研究協力者には、書面により調査票への記入は無記名、研究協力は自由意思であり、協力しない場合でも何ら不利益がないこと、回答に要する時間拘束を明記し、研究協力の意思決定の参考にしていただき、質問回答用紙が返送されたことで研究参加への同意とみなすことを明記した。

本研究は、兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所研究倫理委員会の承認を得て実施した。(承認日時：平成27年2月17日：平成28年5月9日)

V. 結果

1. 研究協力者の概要

研究の協力を得た者は132名、そのうち男性は27名(20.5%)で、女性は105名(79.5%)であった。属性について表1に示したように、年齢は22歳から63歳まで、平均年齢33.8歳であった。出身地に関して、外国人を指導する日本人Ns 67名(50.8%)であり、中国人Ns 34名(25.8%)、インドネシア人Ns 31名

(23.5%)であった。学歴に関しては、大学院や短大卒が全体的に少なかった。専門学校卒を最も多く占めているのは日本人Ns(51名76.1%)であり、最も少なく占めているのは中国人Ns(2名5.9%)であった。中国人Nsは大学卒(27名79.4%)が最も多かった(表1)。

2. 異文化看護の適応過程、レジリエンスに関する質問項目の内的整合性と信頼性の検討

異文化看護の適応過程、レジリエンスに関する測定尺度として使用可能かどうか、内的整合性をCronbach's a 係数及び項目の全体から一つ一つ項目の削除した時のCronbach's a 係数(IT 相関)の算出で検討した。

1) 日本人Nsに関する検討結果

日本人Nsの適応過程のCronbach's a と項目の部分・全体の相関は、表2に示した。IT 相関では、質問項目21番「患者の文化背景を外国人看護師に知ってもらう必要がある」、24番「外国人看護師と関わったことで日本の看護常識が世界共通でないことを知った」という2項目のIT相関は0.4未満であったが、項目毎に添削してもa係数が安定し、尺度の内的整合性が保たれており、項目全体のCronbach's a のいずれも0.96であり、全体の信頼性が高いことを示している(表2)。

2) 外国人Ns 異文化看護の適応過程に関する信頼性結果

外国人Nsのデータはインドネシア人と中国人であり、同一的な集団で扱えるかどうかを明確にするために、信頼性を分析する際、インドネシア人31名と中

表1. 対象者概要

項目	N = 132		日本 (N=67)	インドネシア (N=31)	中国 (N=34)
性別	男性	27 20.5%	7 (10.4%)	14 (45.2%)	6 (17.6%)
	女性	105 79.5%	60 (89.6%)	17 (54.8%)	28 (82.4%)
学歴	専門学校	69 52.3%	51 (76.1)	16 (51.6%)	2 (5.9%)
	短大	10 7.6%	3 (4.5%)	2 (6.5%)	5 (14.7)
	大学	52 39.4%	12 (17.9%)	13 (41.9%)	27 (79.4%)
	大学院	1 0.8%	1 (1.5%)	0	0
年齢	最小	22	22	27	23
	最大	63	63	38	38
	平均	33.78 ± 8.614	37.9 ± 9.8	32.1 ± 2.9	27.2 ± 3.3

表 2 日本人 Ns 異文化看護の適応過程に関する信頼性結果

質問項目	日本 N=67	
	Item-total	Alpha
	Correlation	If Item Deleted
1 外国人看護師に興味がある	0.66	0.96
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	0.57	0.96
3 外国人看護師と共に働くことに楽しみだ	0.72	0.96
4 外国人看護師と協働できるように努力する	0.77	0.96
5 外国人看護師の言葉の本音を理解するように努力する	0.71	0.96
6 外国人看護師の異文化を受容する	0.75	0.96
7 外国人看護師の価値観を理解するように努力する	0.83	0.96
8 外国人看護師に声をかけるようにしている	0.62	0.96
9 外国人看護師のケアが患者に受け入れられるように働きかける	0.73	0.96
10 外国人看護師の患者に対する看護ケアに対して配慮をかける	0.75	0.96
11 外国人看護師と患者とのトラブルが生じないように配慮をかける	0.72	0.96
12 外国人看護師の文化習慣が違うことによって患者への対応が違うことを配慮する	0.71	0.96
13 外国人看護師と協働して患者によいケアを提供したい	0.81	0.96
14 外国人看護師の言語レベルに合わせて指導する	0.69	0.96
15 日本の看護常識が外国人看護師に通用しないことを理解したうえで指導する	0.70	0.96
16 外国人看護師のストレートな言動を理解したうえで指導する	0.75	0.96
17 外国人看護師の考え方を理解したうえで指導する	0.76	0.96
18 外国人看護師が患者の文化を知らないことを理解したうえで指導する	0.64	0.96
19 外国人看護師の文化習慣を理解する必要がある	0.78	0.96
20 外国人看護師の教育背景を理解する必要がある	0.76	0.96
21 患者の文化背景を外国人看護師に知ってもらう必要がある	0.33	0.96
22 外国人看護師とも看護観は同じである	0.63	0.96
23 外国人看護師と関わったことで視野が広がった	0.66	0.96
24 外国人看護師と関わったことで日本の看護常識が世界共通でないことを知った	0.32	0.96
25 外国人看護師は大事なパートナーだ	0.64	0.96
26 外国人看護師と良好な関係を築きたい	0.66	0.96
項目全体 α	0.96	

国人 34 名をそれぞれの信頼性係数を算出した。その結果は、インドネシアのほうは、Cronbach' α 0.95、中国のほうは 0.94、トータルで 0.94 であり、有意差を認めなかったため、外国人 Ns という同一集団で扱うことができると確認した。全体の IT 相関は 0.4 未満であった項目があったが、項目毎に添削しても α 係数が安定し、尺度の内的整合性が保たれており、項目全体の Cronbach' α のいずれも 0.94 であり、全体の信頼性が高いことを示している (表 3)。

3) レジリエンス尺度に関する信頼性結果

今回の調査は山岸ら (2010) が開発された「レジリエンス尺度」を利用し、外国人看護師においても適用できるかを確認するため、信頼性係数を算出した。そ

の結果は表 4 で示した。日本人 Ns の $\alpha=0.92$ 、中国人 Ns=0.86、インドネシア人 Ns=0.85、外国人 Ns と日本人 Ns の間有意差が見られたとしても、トータルの $\alpha=0.91$ であり、全体的な $\alpha \geq 0.80$ 以上とのことで十分な信頼性を有していることが確認できたため、出身国による尺度の反応や影響はどうか、また、レジリエンス尺度との基準関連性等の分析等に関する以下の分析で使用する (表 4)。

3. 外国人 Ns と日本人 Ns の異文化看護の適応過程とレジリエンスの実態及び関連性の検討

1) インドネシア人 Ns と中国人 Ns との異文化看護適応の違いについて

異文化看護適応に関する質問 31 項目それぞれの平

表3 外国人Ns異文化看護の適応過程に関する信頼性結果

質問項目	外国人 N=65		インドネシア N=31		中国 N=34	
	Item-total	Alpha	Item-total	Alpha	Item-total	Alpha
	Correlation	If Item Deleted	Correlation	If Item Deleted	Correlation	If Item Deleted
1 同僚看護師が親切に見える	0.51	0.94	0.58	0.95	0.52	0.94
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができている	0.35	0.95	0.42	0.95	0.34	0.94
3 自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが楽しみだ	0.62	0.94	0.56	0.95	0.67	0.94
4 母国で経験のない看護ケアに対する戸惑いを克服するように努力する	0.38	0.95	0.42	0.95	0.35	0.94
5 母国の看護業務内容と違うことを理解するように努力する	0.68	0.94	0.64	0.95	0.73	0.94
6 自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する	0.45	0.95	0.54	0.95	0.38	0.94
7 同僚看護師の考え方を理解できるように努力する	0.45	0.95	0.63	0.95	0.33	0.94
8 母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように努力する	0.68	0.94	0.80	0.95	0.56	0.94
9 文化習慣の違いが自分の看護行為に影響することを認識する	0.54	0.94	0.70	0.95	0.45	0.94
10 母国の看護体制と違うことを理解できるように努力する	0.53	0.94	0.63	0.95	0.42	0.94
11 母国の看護教育内容と違うことを理解できるように努力する	0.60	0.94	0.66	0.95	0.55	0.94
12 看護ケアの中身となる根拠を理解できるように努力する	0.57	0.94	0.77	0.95	0.39	0.94
13 母国と違う看護の常識を理解できるように努力する	0.77	0.94	0.83	0.95	0.72	0.94
14 患者が親切に見える	0.47	0.94	0.46	0.95	0.49	0.94
15 患者が私を受け入れようとしている	0.69	0.94	0.64	0.95	0.74	0.94
16 患者の言葉の本音が分かるように努力する	0.59	0.94	0.68	0.95	0.52	0.94
17 患者とのコミュニケーションをうまくできるように努力する	0.62	0.94	0.58	0.95	0.68	0.94
18 患者と良好な関係を築きたい	0.70	0.94	0.74	0.95	0.69	0.94
19 自信を持って患者への言葉をかけられるように努力する	0.69	0.94	0.80	0.95	0.61	0.94
20 患者からの承認が自分の励みになる	0.64	0.94	0.66	0.95	0.65	0.94
21 患者の文化背景を理解できるように努力する	0.73	0.94	0.75	0.95	0.72	0.94
22 患者の個別性を理解できるように努力する	0.62	0.94	0.56	0.95	0.67	0.94
23 患者の気持ちを理解できるように努力する	0.70	0.94	0.72	0.95	0.67	0.94
24 看護師指導者のように仕事ができるようにしたい	0.62	0.94	0.59	0.95	0.69	0.94
25 看護師指導者からの教えに感謝している	0.61	0.94	0.55	0.95	0.68	0.94
26 看護師指導者からの承認が自分の励みになる	0.65	0.94	0.64	0.95	0.67	0.94
27 同僚看護師とも目指す看護は同じである	0.51	0.94	0.50	0.95	0.52	0.94
28 同僚看護師と関わったことで視野が広がった	0.62	0.94	0.56	0.95	0.67	0.94
29 同僚看護師と関わったことで母国と違う看護常識を知った	0.66	0.94	0.70	0.95	0.64	0.94
30 同僚看護師と良好な関係を築きたい	0.55	0.94	0.52	0.95	0.58	0.94
31 同僚看護師は大事なパートナーである	0.32	0.95	0.44	0.95	0.25	0.94
項目全体 α	0.94		0.95		0.94	

表4 レジリエンスの信頼性検討

質問項目	全員 N=132		インドネシア N=31		中国 N=34		日本 N=67	
	Item-total	Alpha	Item-total	Alpha	Item-total	Alpha	Item-total	Alpha
	Correlation	If Item Deleted	Correlation	If Item Deleted	Correlation	If Item Deleted	Correlation	If Item Deleted
1 将来の見通しは明るいと思う	0.47	0.91	0.62	0.85	0.57	0.85	0.39	0.93
2 困ったことがおきてもよい方向にもっていけると思う	0.59	0.91	0.57	0.85	0.56	0.85	0.59	0.92
3 自分の未来にはきっといいことがあると思う	0.54	0.91	0.44	0.85	0.44	0.86	0.60	0.92
4 何事もよい方に考える	0.68	0.91	0.69	0.84	0.52	0.85	0.70	0.92
5 自分の将来に希望をもっている	0.69	0.91	0.71	0.84	0.38	0.86	0.74	0.92
6 困った時、考えるだけ考えたらもう悩まない	0.52	0.91	0.78	0.84	0.47	0.85	0.52	0.93
7 困った時、ふさぎこまないで次の手を考える	0.60	0.91	0.54	0.85	0.35	0.86	0.67	0.92
8 将来の目標をもって生きている	0.69	0.91	0.64	0.85	0.51	0.85	0.72	0.92
9 ものごとに対する興味や関心が強い方だ	0.75	0.90	0.72	0.84	0.65	0.85	0.79	0.92
10 新しいことや珍しいことが好きだ	0.68	0.91	0.54	0.85	0.42	0.86	0.75	0.92
11 色々なことにチャレンジするのが好きだ	0.68	0.91	0.47	0.85	0.50	0.85	0.75	0.92
12 私は色々なことを知りたいと思う	0.74	0.90	0.57	0.85	0.53	0.85	0.84	0.92
13 寂しい時や悲しい時は、自分の気持ちを人に聞いてもらいたいと思う	0.20	0.92	-0.27	0.88	0.11	0.87	0.36	0.93
14 つらい時や悩んでいる時は、自分の気持ちを人に話したいと思う	0.20	0.92	-0.30	0.88	0.16	0.87	0.33	0.93
15 自分の考えを人に聞いてもらおうとする	0.28	0.91	0.51	0.85	0.37	0.86	0.16	0.93
16 迷っている時は人の意見を聞きたいと思う	0.14	0.91	0.29	0.86	-0.11	0.87	0.18	0.93
17 自分の感情をコントロールできる方だ	0.45	0.91	0.40	0.85	0.26	0.86	0.43	0.93
18 いつも冷静でいられるようにこころがけている	0.57	0.91	0.51	0.85	0.53	0.85	0.60	0.92
19 動揺しても、自分を落ち着かせることができる	0.58	0.91	0.50	0.85	0.29	0.86	0.64	0.92
20 ねばり強い人間だと思う	0.55	0.91	0.66	0.84	0.54	0.85	0.53	0.93
21 なぜそうしたのか行動を見直すことがある	0.61	0.91	0.54	0.85	0.66	0.85	0.62	0.92
22 失敗した時自分のどこが悪かったか考える	0.22	0.91	-0.14	0.88	0.27	0.86	0.43	0.93
23 難しいことでも解決するために色々な方法を考える	0.69	0.91	0.35	0.85	0.63	0.85	0.75	0.92
24 自分の判断は適切かをよく考える	0.44	0.91	0.26	0.86	0.53	0.85	0.48	0.93
項目全体 α	0.91		0.85		0.86		0.92	

均得点及び国籍による t 検定結果は、表5に示した。項目1「同僚看護師が親切に見える」について中国人Nsの得点がインドネシア人Nsより有意に高く ($p < 0.05$)、項目2「自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができていいる」についてインドネシア人Nsの得点が中国人Nsより有意に高く ($p < 0.05$)、それ以外の項目は有意差が見られなかった(表5)。

2) 3カ国のNsによるレジリエンスの違いについて

レジリエンスに関する質問24項目それぞれの平均得点及び国籍による違いをf検定した。その結果は、表6に示した。項目1, 3, 4, 5, 8, 11, 17, 19の8

項目は有意差が見られた(表6)。

そのため、どのグループ間に有意差があるのかを明らかにするために、一元配置分散分析の多重比較検定を行った。結果は表7に示した。

表7は有意差が出ている項目のみとした。レジリエンスに関して、「自分の未来にはきっといいことがあると思う」「将来の目標をもって生きている」「自分の感情をコントロールできる方だ」という3項目には中国と日本の間にも有意差が出ていたが、それ以外、有意差が出ている項目の殆どはインドネシア人Nsと日本人Nsの間であった(表7)。

表5 外国人Nsにおける異文化看護適応のt検定

質問項目	外国人 N=65		インドネシア N=31		中国 N=34		t	p
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
1 同僚看護師が親切に見える	3.37	0.60	3.58	0.50	3.18	0.63	2.88	0.01
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備が できている	3.28	0.60	3.10	0.54	3.44	0.61	-2.41	0.02
3 自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが 楽しみだ	3.03	0.73	3.13	0.72	2.94	0.74	1.04	0.30
4 母国で経験のない看護ケアに対する戸惑いを克服 するように努力する	3.48	0.50	3.55	0.51	3.41	0.50	1.09	0.28
5 母国の看護業務内容と違うことを理解するように 努力する	3.49	0.53	3.42	0.50	3.56	0.56	-1.06	0.29
6 自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する	3.15	0.69	3.16	0.69	3.15	0.70	0.08	0.93
7 同僚看護師の考え方を理解できるように努力する	3.32	0.56	3.36	0.49	3.29	0.63	0.44	0.66
8 母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように 努力する	3.48	0.50	3.48	0.51	3.47	0.51	0.11	0.92
9 文化習慣の違いが自分の看護行為に影響するこ とを認識する	3.43	0.56	3.36	0.49	3.50	0.62	-1.06	0.29
10 母国の看護体制と違うことを理解できるように努 力する	3.42	0.61	3.39	0.67	3.44	0.56	-0.35	0.73
11 母国の看護教育内容と違うことを理解できるよ うに努力する	3.45	0.61	3.45	0.68	3.44	0.56	0.07	0.95
12 看護ケアの中身となる根拠を理解できるように努 力する	3.48	0.50	3.52	0.51	3.44	0.50	0.60	0.55
13 母国と違う看護の常識を理解できるように努力す る	3.40	0.63	3.42	0.62	3.38	0.65	0.23	0.82
14 患者が親切に見える	3.51	0.56	3.45	0.51	3.56	0.61	-0.77	0.44
15 患者が私を受け入れようとしている	3.37	0.60	3.36	0.55	3.38	0.65	-0.18	0.85
16 患者の言葉の本音が分かるように努力する	3.35	0.67	3.32	0.60	3.38	0.74	-0.36	0.72
17 患者とのコミュニケーションをうまくできるよ うに努力する	3.48	0.59	3.39	0.62	3.56	0.56	-1.17	0.25
18 患者と良好な関係を築きたい	3.66	0.51	3.61	0.56	3.71	0.46	-0.73	0.47
19 自信を持って患者への言葉をかけられるように努 力する	3.54	0.53	3.58	0.50	3.50	0.56	0.61	0.54
20 患者からの承認が自分の励みになる	3.44	0.61	3.32	0.60	3.55	0.62	-1.47	0.15
21 患者の文化背景を理解できるように努力する	3.46	0.59	3.48	0.51	3.44	0.66	0.29	0.77
22 患者の個別性を理解できるように努力する	3.37	0.65	3.42	0.67	3.32	0.64	0.59	0.56
23 患者の気持ちを理解できるように努力する	3.45	0.64	3.48	0.68	3.41	0.61	0.45	0.65
24 看護師指導者のように仕事ができるようにした い	3.69	0.56	3.81	0.40	3.59	0.66	1.63	0.11
25 看護師指導者からの教えに感謝している	3.72	0.48	3.81	0.40	3.65	0.54	1.35	0.18
26 看護師指導者からの承認が自分の励みになる	3.57	0.64	3.58	0.56	3.56	0.70	0.14	0.89
27 同僚看護師とも目指す看護は同じである	3.25	0.69	3.26	0.63	3.24	0.74	0.13	0.89
28 同僚看護師と関わったことで視野が広がった	3.48	0.64	3.52	0.63	3.44	0.66	0.47	0.64
29 同僚看護師と関わったことで母国と違う看護常 識を知った	3.31	0.73	3.36	0.66	3.27	0.79	0.50	0.62
30 同僚看護師と良好な関係を築きたい	3.69	0.47	3.71	0.46	3.68	0.47	0.29	0.78
31 同僚看護師は大事なパートナーである	3.68	0.53	3.74	0.44	3.62	0.60	0.95	0.35

3) 日本人Nsが外国人Nsと共に働く期間の違いによる異文化看護適応のt検定

日本人Nsが外国人Nsと共に働く期間の平均月数

は17.9か月であったため、18でカットオフ値として長短群を2グループ化し、異文化看護適応の違いをt検定で比較した。結果は「自分の文化と異なる看護師

表6 3か国の看護師におけるレジリエンスのf検定

質問項目	インドネシア N=31		中国 N=34		日本 N=67		f	p
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
1 将来の見通しは明るいと思う	4.00	0.68	3.59	0.89	3.51	0.88	3.75	0.03
2 困ったことがおきてもよい方向にもっていけると思う	3.84	0.69	3.62	0.65	3.54	0.89	1.54	0.22
3 自分の未来にはきっといいことがあると思う	4.23	0.67	3.67	0.92	3.69	0.89	4.85	0.01
4 何事もよい方に考える	4.03	0.66	3.65	0.85	3.37	0.90	6.65	0.00
5 自分の将来に希望をもっている	4.10	0.65	3.91	0.75	3.39	0.87	10.24	0.00
6 困った時、考えるだけ考えたらもう悩まない	3.13	0.85	3.32	0.84	3.25	1.09	0.33	0.72
7 困った時、ふさぎこまないで次の手を考える	3.71	0.86	3.62	0.60	3.39	0.97	1.74	0.18
8 将来の目標をもって生きている	4.10	0.65	4.09	0.79	3.55	0.96	6.60	0.00
9 ものごとに対する興味や関心が強い方だ	3.87	0.81	3.65	0.88	3.51	1.01	1.62	0.20
10 新しいことや珍しいことが好きだ	4.03	0.75	3.88	0.81	3.60	1.03	2.71	0.07
11 色々なことにチャレンジするのが好きだ	4.19	0.70	3.85	0.93	3.51	0.99	6.22	0.00
12 私は色々なことを知りたいと思う	4.10	0.75	3.94	0.89	3.78	0.97	1.41	0.25
13 寂しい時や悲しい時は、自分の気持ちを人に聞いてもらいたいと思う	3.39	0.80	3.82	0.94	3.55	0.93	1.98	0.14
14 つらい時や悩んでいる時は、自分の気持ちを人に話したいと思う	3.48	0.85	3.76	0.96	3.46	0.96	1.27	0.29
15 自分の考えを人に聞いてもらおうとする	3.65	0.55	3.85	0.66	3.46	0.80	3.42	0.04
16 迷っている時は人の意見を聞きたいと思う	4.00	0.45	4.00	0.60	3.91	0.71	0.33	0.72
17 自分の感情をコントロールできる方だ	4.03	0.48	3.88	0.64	3.36	0.90	10.53	0.00
18 いつも冷静でいられるようにこころがけている	3.48	0.68	3.65	0.77	3.42	0.91	0.87	0.42
19 動揺しても、自分を落ち着かせることができる	3.58	0.81	3.59	0.66	3.12	0.90	5.30	0.01
20 ねばり強い人間だと思う	3.39	0.76	3.56	0.75	3.28	1.04	1.03	0.36
21 なぜそうしたのか行動を見直すことがある	3.87	0.43	3.59	0.82	3.61	0.78	1.62	0.20
22 失敗した時自分のどこが悪かったか考える	3.61	0.92	3.76	0.92	3.82	0.67	0.71	0.49
23 難しいことでも解決するために色々な方法を考える	4.06	0.44	3.88	0.73	3.70	0.76	3.05	0.05
24 自分の判断は適切かをよく考える	3.68	0.60	3.82	0.83	3.69	0.76	0.44	0.64

と共に働く心の準備ができている」「外国人看護師の言語レベルに合わせて指導する」「日本の看護常識が外国人看護師に通用しないことを理解したうえで指導する」「外国人看護師のストレートな言動を理解したうえで指導する」「外国人看護師の考え方を理解したうえで指導する」という4項目、共に働く期間の長いグループは短いグループより、異文化看護適応の得点が有意に高かった ($p < 0.05$)。

また、共に働く期間の総合月数の昇順によって、4分位法で月数 $\geq 75\%$ 群を長い群とし、月数 $\leq 25\%$ 群を短い群に分けて、25%から75%の間の群をカットする長短群で確認したところ、ほぼ同様の結果が得られた (表8)。

4) 勤務体制の違いによる日本人Nsの異文化看護適応への影響

対象者の勤務体制にはチームナーシング、プライマリナーシングとチームナーシング、パートナシップナーシングの3種類があったため、勤務体制の違いによる日本人Nsの異文化看護適応への影響があるかを検討するため、Kruskal Wallisのカイ2乗検定を行った。その結果を表9に示した。26項目のいずれも有意差が認められなかった (表9)。

5) 日本での看護経験期間が外国人Nsの異文化看護適応への影響

外国人Nsの日本での看護経験の月数を四分位法による3群に分けた。月数 $\geq 75\%$ 群 (24カ月以上)、 $\leq 25\%$ 群 (12カ月未満)、中央値は24か月であったため、12カ月未満、24カ月未満、24カ月以上の3グループ

表7 3 各国 Ns 間のレジリエンスに関する多重比較

従属変数		平均差 (I-J)	有意確率
将来の見通しは明るいと思う	インドネシア 中国	.412	.050
	中国 日本	.493*	.008
	中国 インドネシア	-.412	.050
	日本 日本	.081	.649
	日本 インドネシア	-.493*	.008
	中国 中国	-.081	.649
自分の未来にはきっといいことがあると思う	インドネシア 中国	.559*	.010
	中国 日本	.539*	.004
	中国 インドネシア	-.559*	.010
	日本 日本	-.020	.913
	日本 インドネシア	-.539*	.004
	中国 中国	.020	.913
何事もよい方に考える	インドネシア 中国	.385	.066
	中国 日本	.659*	.000
	中国 インドネシア	-.385	.066
	日本 日本	.274	.123
	日本 インドネシア	-.659*	.000
	中国 中国	-.274	.123
自分の将来に希望をもっている	インドネシア 中国	.185	.350
	中国 日本	.709*	.000
	中国 インドネシア	-.185	.350
	日本 日本	.524*	.002
	日本 インドネシア	-.709*	.000
	中国 中国	-.524*	.002
将来の目標をもって生きている	インドネシア 中国	.009	.968
	中国 日本	.545*	.004
	中国 インドネシア	-.009	.968
	日本 日本	.536*	.003
	日本 インドネシア	-.545*	.004
	中国 中国	-.536*	.003
新しいことや珍しいことが好きだ	インドネシア 中国	.150	.512
	中国 日本	.435*	.031
	中国 インドネシア	-.150	.512
	日本 日本	.285	.142
	日本 インドネシア	-.435*	.031
	中国 中国	-.285	.142
色々なことにチャレンジするのが好きだ	インドネシア 中国	.341	.136
	中国 日本	.686*	.001
	中国 インドネシア	-.341	.136
	日本 日本	.345	.075
	日本 インドネシア	-.686*	.001
	中国 中国	-.345	.075

自分の考えを人に聞いてもらおうとする	インドネシア 中国	-.208	.244
	中国 日本	.182	.242
	中国 インドネシア	.208	.244
	日本 日本	.390*	.011
	日本 インドネシア	-.182	.242
	中国 中国	-.390*	.011
自分の感情をコントロールできる方だ	インドネシア 中国	.150	.427
	中国 日本	.674*	.000
	中国 インドネシア	-.150	.427
	日本 日本	.524*	.001
	日本 インドネシア	-.674*	.000
	中国 中国	-.524*	.001
動揺しても、自分を落ち着かせることができる	インドネシア 中国	-.008	.970
	中国 日本	.461*	.011
	中国 インドネシア	.008	.970
	日本 日本	.469*	.008
	日本 インドネシア	-.461*	.011
	中国 中国	-.469*	.008
難しいことでも解決するために色々な方法を考える	インドネシア 中国	.182	.290
	中国 日本	.363*	.017
	中国 インドネシア	-.182	.290
	日本 日本	.181	.215
	日本 インドネシア	-.363*	.017
	中国 中国	-.181	.215

*. 平均の差は 0.05 水準で有意です

化し、異文化看護適応の違いを Krushkal Wallis のカイ 2 乗検定を行い、その結果を表 10 に示した。「自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが楽しみだ」「自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する」「母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように努力する」の 3 項目のいずれも経験月数が長いほうが異文化看護適応の得点が有意に高かった (p<0.05) (表 10)。

6) 外国人 Ns のレジリエンスと異文化看護適応との関連

外国人 Ns のレジリエンスの合計点数の昇順によって、4 分位法で、全体の得点は ≤ 25% の低い得点群、≥ 75% 群を高い群に、中間値をカットオフにし、異文化看護適応との関連性について、Mann-Whitney U 検定を行い、その結果を表 11 に示した。殆どの項目で、レジリエンスの高い群は低い群より、異文化看護適応の平均ランクが有意に高かった (p<0.05) (表 11)。

表8 日本人Nsが外国人Nsと共に働く期間の違いによる異文化看護適応のt検定

質問項目	all (N=67)		平均値とSD		t検定	
	Mean	Std	共に働く期間 >=18 (N=19)	共に働く期間 <18 (N=48)	t	p
1 外国人看護師に興味がある	3.09	0.75	3.12 ± .78	3.08 ± .75	0.17	0.86
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	3.04	0.75	3.41 ± .50	2.92 ± .78	2.98	0.00
3 外国人看護師と共に働くことに楽しみだ	3.09	0.77	3.12 ± .69	3.08 ± .80	0.18	0.85
4 外国人看護師と協働できるように努力する	3.48	0.61	3.47 ± .51	3.48 ± .64	-0.06	0.95
5 外国人看護師の言葉の本音を理解するように努力する	3.39	0.65	3.47 ± .51	3.48 ± .65	0.70	0.49
6 外国人看護師の異文化を受容する	3.30	0.68	3.41 ± .62	3.27 ± .70	0.81	0.42
7 外国人看護師の価値観を理解するように努力する	3.40	0.63	3.47 ± .51	3.38 ± .67	0.58	0.57
8 外国人看護師に声をかけるようにしている	3.57	0.61	3.59 ± .51	3.56 ± .64	0.18	0.85
9 外国人看護師のケアが患者に受け入れられるように働きかける	3.25	0.66	3.29 ± .58	3.24 ± .68	0.31	0.76
10 外国人看護師の患者に対する看護ケアに対して配慮をかける	3.22	0.62	3.18 ± .53	3.24 ± .66	-0.40	0.69
11 外国人看護師と患者とのトラブルが生じないように配慮をかける	3.36	0.67	3.41 ± .62	3.34 ± .68	0.40	0.69
12 外国人看護師の文化習慣が違うことによって患者への対応が違うことを配慮する	3.12	0.71	3.06 ± .66	3.14 ± .72	-0.43	0.67
13 外国人看護師と協働して患者によりケアを提供したい	3.58	0.63	3.59 ± .50	3.58 ± .67	0.05	0.96
14 外国人看護師の言語レベルに合わせて指導する	3.37	0.65	3.65 ± .49	3.28 ± .67	2.41	0.02
15 日本の看護常識が外国人看護師に通用しないことを理解したうえで指導する	3.19	0.72	3.47 ± .51	3.10 ± .76	2.25	0.03
16 外国人看護師のストレートな言動を理解したうえで指導する	3.18	0.74	3.47 ± .51	3.08 ± .78	2.35	0.02
17 外国人看護師の考え方を理解したうえで指導する	3.22	0.69	3.41 ± .51	3.16 ± .74	1.56	0.03
18 外国人看護師が患者の文化を知らないことを理解したうえで指導する	3.28	0.67	3.47 ± .62	3.22 ± .68	1.40	0.17
19 外国人看護師の文化習慣を理解する必要がある	3.45	0.63	3.53 ± .51	3.42 ± .67	0.70	0.49
20 外国人看護師の教育背景を理解する必要がある	3.45	0.63	3.47 ± .51	3.44 ± .67	0.19	0.85
21 患者の文化背景を外国人看護師に知ってもらわなければならない	3.49	0.61	3.29 ± .69	3.56 ± .58	-1.43	0.16
22 外国人看護師とも看護観は同じである	3.00	0.84	3.00 ± .79	3.00 ± .86	0.00	1.00
23 外国人看護師と関わったことで視野が広がった	3.15	0.84	3.29 ± .77	3.10 ± .86	0.87	0.39
24 外国人看護師と関わったことで日本の看護常識が世界共通でないことを知った	3.15	0.80	3.12 ± .93	3.16 ± .76	-0.17	0.87
25 外国人看護師は大事なパートナーだ	3.36	0.79	3.47 ± .80	3.32 ± .79	0.67	0.51
26 外国人看護師と良好な関係を築きたい	3.63	0.67	3.76 ± .56	3.58 ± .70	1.09	0.28

7) 日本人Nsのレジリエンスと異文化看護適応との関連

日本人Nsのレジリエンスの合計点数の昇順によって、4分位法で、全体の得点は $\leq 25\%$ の低い得点群、 $\geq 75\%$ 群を高い群に、中間値をカットオフにし、異文化看護適応との関連性について、Mann-Whitney U 検定を行い、その結果を表12に示した。殆どの項目で、レジリエンスの高い群は低い群より、異文化看護適応の平均ランクが有意に高かった ($p < 0.05$) (表12)。

また、レジリエンスや異文化看護適応のいずれにお

いても年齢や学歴とは有意な差は認めなかった。

4. レジリエンス尺度と異文化看護適応尺度との基準関連について

異文化看護適応尺度の基準関連妥当性を検証するために、レジリエンス尺度との相関があるかをSpearman 相関係数とPearson 相関係数のそれぞれ算出した。その結果は表13に示した。日本人Ns/外国人NSのレジリエンスと異文化看護適応のいずれにおいても中程度の相関が認められた ($p < 0.01$)。

表9 勤務体制の違いによる日本人Nsの異文化看護適応の影響

質問項目	平均ランク			Kruskal Wallis 検定	
	チーム ナーシング	プライマリ ナーシング	パートナシップ ナーシング	χ^2	p
1 外国人看護師に興味がある	35.30	34.00	25.75	1.57	0.46
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	33.75	35.20	31.00	0.30	0.86
3 外国人看護師と共に働くことに楽しみだ	36.84	32.26	22.67	3.57	0.17
4 外国人看護師と協働できるように努力する	34.62	35.87	22.92	2.85	0.24
5 外国人看護師の言葉の本音を理解するように努力する	33.53	38.30	20.50	5.08	0.08
6 外国人看護師の異文化を受容する	34.65	33.09	28.00	0.79	0.67
7 外国人看護師の価値観を理解するように努力する	34.20	35.93	25.33	1.81	0.40
8 外国人看護師に声をかけるようにしている	35.57	32.26	30.75	0.82	0.66
9 外国人看護師のケアが患者に受け入れられるように働きかける	32.84	36.93	30.08	1.14	0.56
10 外国人看護師の患者に対する看護ケアに対して配慮をかける	34.99	34.46	26.00	1.52	0.47
11 外国人看護師と患者とのトラブルが生じないように配慮をかける	35.04	32.85	31.83	0.33	0.85
12 外国人看護師の文化習慣が違うことによって患者への対応が違うことを配慮する	35.57	31.37	34.17	0.82	0.67
13 外国人看護師と協働して患者によりケアを提供したい	34.11	36.26	24.67	2.39	0.30
14 外国人看護師の言語レベルに合わせて指導する	35.63	31.96	31.50	0.78	0.68
15 日本の看護常識が外国人看護師に通用しないことを理解したうえで指導する	36.83	30.00	31.42	2.33	0.31
16 外国人看護師のストレートな言動を理解したうえで指導する	36.74	30.13	31.50	2.24	0.33
17 外国人看護師の考え方を理解したうえで指導する	35.25	32.83	30.58	0.55	0.76
18 外国人看護師が患者の文化を知らないことを理解したうえで指導する	35.32	33.02	29.42	0.68	0.71
19 外国人看護師の文化習慣を理解する必要がある	35.72	33.80	23.83	2.48	0.29
20 外国人看護師の教育背景を理解する必要がある	36.14	33.11	23.83	2.75	0.25
21 患者の文化背景を外国人看護師に知ってもらう必要がある	34.95	32.63	33.25	0.27	0.87
22 外国人看護師とも看護観は同じである	33.05	35.91	32.67	0.40	0.82
23 外国人看護師と関わったことで視野が広がった	34.74	33.78	30.17	0.33	0.85
24 外国人看護師と関わったことで日本の看護常識が世界共通でないことを知った	35.00	34.48	25.83	1.35	0.51
25 外国人看護師は大事なパートナーだ	33.78	35.89	28.17	0.93	0.63
26 外国人看護師と良好な関係を築きたい	35.14	33.67	28.00	1.13	0.57

IV. 考察

1. 異文化看護適応を測定する質問項目の信頼性や妥当性について

異文化看護適応を測定する尺度(外国人Ns 31項目, 日本人Ns26項目)の信頼性の検討に関して、項目毎に削除しても α 係数が安定し、全体の Cronbach' α は外国人Ns 31項目0.94, 日本人Ns26項目0.96であった。Carminesら(1979)は内的整合性の支持には、 α 係数0.80以上が必要である¹⁰⁾と述べており、本研究では、これらの値を上回っていたことから、内的整合性の側面が支持され、異文化看護適応を測定する尺度としての信頼性は高いことが示唆された。

妥当性については、山岸らが開発した妥当性や信頼性の高いレジリエンス尺度とは、Pearson 相関計算法も Spearman 相関計算法の両方においても中程度の正の相関係数であったため、尺度の基準関連妥当性が確認できた。

以上によって異文化看護適応を測定する尺度は基準関連妥当性や信頼性を確認することができた。日本人看護師と外国人看護師との関係は未知から始まり、価値観や生活規範、生活様式も同一ではない。そのため、外国人看護師への支援は「見知らぬ場所」が「馴染みの場所」になることが重要であり、その適応に至るプロセスを解明することが必要である。この尺度は、外国人Nsと日本人Nsとの関係形成過程を解明するた

表 10 看護経験期間の違いによる外国人 Ns の異文化看護適応への影響
(合計月数の4分位法で3群に分けた)

質 問 項 目	平均ランク			Kruskal Wallis 検定	
	1 2 カ 月未満	2 4 か 月未満	2 4 カ 月以上	χ^2	p
1 同僚看護師が親切に見える	29.63	29.57	36.74	2.94	0.23
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	37.25	33.95	30.68	1.47	0.48
3 自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが楽しみだ	27.08	26.73	39.74	9.46	0.01
4 母国で経験のない看護ケアに対する戸惑いを克服するように努力する	28.33	33.75	34.27	1.21	0.55
5 母国の看護業務内容と違うことを理解するように努力する	33.00	33.73	32.48	0.07	0.96
6 自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する	27.00	27.91	38.94	7.05	0.03
7 同僚看護師の考え方を理解できるように努力する	30.25	35.20	32.50	0.77	0.68
8 母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように努力する	22.92	38.18	33.23	6.77	0.03
9 文化習慣の違いが自分の看護行為に影響することを認識する	28.04	36.82	32.21	2.30	0.32
10 母国の看護体制と違うことを理解できるように努力する	29.50	30.30	36.27	2.32	0.31
11 母国の看護教育内容と違うことを理解できるように努力する	27.17	34.41	34.26	1.81	0.40
12 看護ケアの中身となる根拠を理解できるように努力する	25.63	35.23	34.27	3.03	0.22
13 母国と違う看護の常識を理解できるように努力する	27.25	31.98	35.95	2.47	0.29
14 患者が親切に見える	38.88	35.86	28.69	4.28	0.12
15 患者が私を受け入れようとしている	37.25	30.41	33.19	1.30	0.52
16 患者の言葉の本音が分かるように努力する	33.50	35.66	30.92	1.02	0.60
17 患者とのコミュニケーションをうまくできるように努力する	30.42	33.70	33.50	0.36	0.84
18 患者と良好な関係を築きたい	32.83	34.77	31.81	0.48	0.79
19 自信を持って患者への言葉をかけられるように努力する	28.83	33.75	34.08	0.96	0.62
20 患者からの承認が自分の励みになる	36.14	32.68	31.08	0.76	0.68
21 患者の文化背景を理解できるように努力する	33.42	31.36	34.00	0.33	0.85
22 患者の個別性を理解できるように努力する	32.83	34.95	31.68	0.48	0.79
23 患者の気持ちを理解できるように努力する	27.21	36.89	32.48	2.62	0.27
24 看護師指導者のように仕事ができるようにしたい	34.00	34.32	31.68	0.48	0.79
25 看護師指導者からの教えに感謝している	33.50	32.39	33.24	0.06	0.97
26 看護師指導者からの承認が自分の励みになる	34.67	32.09	33.00	0.20	0.90
27 同僚看護師とも目指す看護は同じである	28.67	35.36	33.00	1.17	0.56
28 同僚看護師と関わったことで視野が広がった	32.50	28.50	36.39	2.89	0.24
29 同僚看護師と関わったことで母国と違う看護常識を知った	37.67	26.11	36.08	5.39	0.07
30 同僚看護師と良好な関係を築きたい	32.17	29.70	35.66	2.04	0.36
31 同僚看護師は大事なパートナーである	32.00	27.32	37.42	5.92	0.05

めに、研究の初の段階からレイニンガーの文化ケア理論とトラベルビーの人間対人間の関係の理論をベースに、①異文化への理解・②自文化への気づき・③双方成長への認識・④人間関係作りという4側面から取り組んだため、今後の研究の続きとなる「関係構築支援モデル」の構成に役立つと考えられる。

また、この「尺度」の開発は、主に外国人 Ns、そのケア提供を受ける患者、そして協働する日本人 Ns を対象とした取り組みであったが、人間関係作りという側面からは、従来の「患者－看護師関係」や「看護

師－他の医療従事者関係」においても、参考できる新たな示唆が得られる。

2. 外国人 Ns と日本人 Ns の異文化看護の適応過程の実態及び影響要素について

日本人 Ns の異文化看護の適応過程については、年齢・学歴・勤務体制の違いによる影響は受けなかった。しかし、日本人 Ns が外国人 Ns と共に働く期間の違いによる異文化看護適応の結果は、共に働く期間の長いグループは短いグループより、異文化看護適応の得

表 11 外国人看護師のレジリエンスと異文化看護適応との関連（四分位法による群別）

質 問 項 目	平均ランク		Mann-Whitney U 検定	
	レジリエンス 低い群 (N12)	レジリエンス 高い群 (N18)	z	p
1 同僚看護師が親切に見える	10.42	18.89	-2.87	0.00
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	9.38	19.58	-3.38	0.00
3 自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが楽しみだ	9.29	19.64	-3.34	0.00
4 母国で経験のない看護ケアに対する戸惑いを克服するように努力する	10.50	18.83	-2.93	0.00
5 母国の看護業務内容と違うことを理解するように努力する	9.21	19.69	-3.88	0.00
6 自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する	12.42	17.56	-1.69	0.09
7 同僚看護師の考え方を理解できるように努力する	15.00	15.83	-0.29	0.77
8 母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように努力する	11.25	18.33	-2.50	0.01
9 文化習慣の違いが自分の看護行為に影響することを認識する	13.75	16.67	-1.06	0.29
10 母国の看護体制と違うことを理解できるように努力する	10.42	18.89	-2.95	0.00
11 母国の看護教育内容と違うことを理解できるように努力する	8.92	19.89	-3.90	0.00
12 看護ケアの中身となる根拠を理解できるように努力する	11.25	18.33	-2.50	0.01
13 母国と違う看護の常識を理解できるように努力する	10.83	18.61	-2.68	0.01
14 患者が親切に見える	12.00	17.83	-2.01	0.04
15 患者が私を受け入れようとしている	9.25	19.67	-3.47	0.00
16 患者の言葉の本音が分かるように努力する	12.88	17.25	-1.47	0.14
17 患者とのコミュニケーションをうまくできるように努力する	10.25	19.00	-3.01	0.00
18 患者と良好な関係を築きたい	10.71	18.69	-3.16	0.00
19 自信を持って患者への言葉をかけられるように努力する	11.79	17.97	-2.17	0.03
20 患者からの承認が自分の励みになる	10.09	18.00	-2.79	0.01
21 患者の文化背景を理解できるように努力する	12.33	17.61	-1.86	0.06
22 患者の個別性を理解できるように努力する	12.04	17.81	-1.94	0.05
23 患者の気持ちを理解できるように努力する	11.04	18.47	-2.58	0.01
24 看護師指導者のように仕事ができるようにしたい	10.88	18.58	-2.79	0.01
25 看護師指導者からの教えに感謝している	12.38	17.58	-1.99	0.05
26 看護師指導者からの承認が自分の励みになる	12.33	17.61	-1.90	0.06
27 同僚看護師とも目指す看護は同じである	11.83	17.94	-2.01	0.04
28 同僚看護師と関わったことで視野が広がった	11.50	18.17	-2.34	0.02
29 同僚看護師と関わったことで母国と違う看護常識を知った	12.42	17.56	-1.72	0.08
30 同僚看護師と良好な関係を築きたい	12.00	17.83	-2.32	0.02
31 同僚看護師は大事なパートナーである	11.63	18.08	-2.39	0.02

点が有意に高かったことから見て、外国人Nsと共に働く期間の長さは異文化看護適応に影響を与えており、異文化看護適応は時間を要することが明らかになった。

一方、外国人Nsの異文化看護の適応過程も、年齢・学歴・勤務体制の違いによる影響は受けなかった。しかし、経験年数が長い外国人Nsほど「自分の文化と異なる同僚看護師と共に働くことが楽しみだ」「自分の考えが同僚看護師に伝わるように努力する」「母国と違う看護ケアのあり方を理解できるように努力する」の3項目のいずれでも異文化看護適応の得点が有

意に高かったことから、外国人Nsの異国の看護環境において、日本人Nsからの指導を受けながら経験を積む中で異文化看護適応に向かうことが考えられる。

3. 外国人Nsと日本人Nsのレジリエンスの実態及び影響要素について

外国人Nsと日本人Nsのレジリエンスの実態については、インドネシア人Nsと日本人Nsの間において有意な差が表された。しかし、インドネシア人Nsと中国人Nsとの間においては明確な差がみられなかったため、これはインドネシア人Nsと中国人Ns

表 12 日本人看護師のレジリエンスと異文化看護適応との関連（四分位法による群別）

質問項目	平均ランク		Mann-WhitneyU 検定	
	レジリエンス 低い群 (N16)	レジリエンス 高い群 (N28)	z	p
1 外国人看護師に興味がある	17.57	31.13	-3.82	0.00
2 自分の文化と異なる看護師と共に働く心の準備ができています	18.93	28.75	-2.70	0.01
3 外国人看護師と共に働くことに楽しみだ	17.07	32.00	-4.09	0.00
4 外国人看護師と協働できるように努力する	17.25	31.69	-4.07	0.00
5 外国人看護師の言葉の本音を理解するように努力する	17.21	31.75	-4.04	0.00
6 外国人看護師の異文化を受容する	16.04	32.06	-4.49	0.00
7 外国人看護師の価値観を理解するように努力する	17.14	31.88	-4.14	0.00
8 外国人看護師に声をかけるようにしている	19.50	27.75	-2.35	0.02
9 外国人看護師のケアが患者に受け入れられるように働きかける	18.18	30.06	-3.24	0.00
10 外国人看護師の患者に対する看護ケアに対して配慮をかける	18.63	29.28	-2.99	0.00
11 外国人看護師と患者とのトラブルが生じないように配慮をかける	18.84	28.91	-2.75	0.01
12 外国人看護師の文化習慣が違うことによって患者への対応が違うことを配慮する	19.32	28.06	-2.39	0.02
13 外国人看護師と協働して患者によりケアを提供したい	19.39	27.94	-2.51	0.01
14 外国人看護師の言語レベルに合わせて指導する	21.07	25.00	-1.08	0.28
15 日本の看護常識が外国人看護師に通用しないことを理解したうえで指導する	20.14	26.63	-1.78	0.07
16 外国人看護師のストレートな言動を理解したうえで指導する	19.09	28.47	-2.61	0.01
17 外国人看護師の考え方を理解したうえで指導する	18.79	29.00	-2.86	0.00
18 外国人看護師が患者の文化を知らないことを理解したうえで指導する	18.46	29.56	-3.02	0.00
19 外国人看護師の文化習慣を理解する必要がある	18.25	29.94	-3.29	0.00
20 外国人看護師の教育背景を理解する必要がある	19.71	27.38	-2.15	0.03
21 患者の文化背景を外国人看護師に知ってもらう必要がある	20.61	25.81	-1.47	0.14
22 外国人看護師とも看護観は同じである	18.54	29.44	-2.86	0.00
23 外国人看護師と関わったことで視野が広がった	19.11	28.44	-2.49	0.01
24 外国人看護師と関わったことで日本の看護常識が世界共通でないことを知った	19.88	27.09	-1.92	0.05
25 外国人看護師は大事なパートナーだ	19.11	28.44	-2.58	0.01
26 外国人看護師と良好な関係を築きたい	19.79	27.25	-2.38	0.02

表 13 日本人Ns/外国人NSのレジリエンスと異文化看護適応との基準関連の分析

外国人NSのレジリエンスと異文化看護適応との関連			
相関計算法		レジリエンスの合計	外国人看護師の適応
Pearson 相関	レジリエンスの合計		.395**
	外国人看護師の適応	.395**	
Spearman 相関	レジリエンスの合計		.475**
	外国人看護師の適応	.475**	
日本人NSのレジリエンスと適応との関連			
相関計算法		レジリエンスの合計	日本人看護師の適応
Pearson 相関	レジリエンスの合計		.459**
	日本人看護師の適応	.459**	
Spearman 相関	レジリエンスの合計		.497**
	日本人看護師の適応	.497**	

** . 相関係数は 1%水準で有意 (両側)

とは同一な外国人集団であることで説明できると思われる。しかし、日本人Nsと中国人Nsの間にも明確な有意差が見当たらないので、これは日本と中国の文化が類似することによる影響であるか、更に検討する必要があると考えられる。

一方、表11と表12から見ると、外国人Nsと日本人Nsのいずれにおいても、レジリエンスが高いほど、異文化看護適応の得点が有意に高いことが認められた。当初仮説した日本人Nsと外国人Nsの異文化看護の適応過程の点数が高いほどレジリエンスが強いということが確認できた。Masten (2001) はレジリエンスとは、“逆境に直面し、それを克服し、その経験によって強化される、また変容される普遍的な人の許容力”と、“困難あるいは脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程、能力、あるいは結果”と説明している。山岸¹¹⁾はレジリエンスが強い場合に、困難な状況であってもくじけずに回復でき、看護援助実習の受けとめ方と精神的回復力があると述べている。本研究の異文化看護適応の得点が高い群は、レジリエンスも強いということであるため、異文化看護に適応していく過程において、困難な状況にも関わらず、困難を克服し、うまく適応したことが言えるため、本研究は山岸らの研究とも一致した結果であった。

以上によって外国人看護師と日本人看護師間の関係形成の要因に関する異文化看護の適応過程とレジリエンスとの関連性を一部分明らかにすることができた。今後のレジリエンスを高め、異文化看護に適応させる援助方法や外国人看護師の院内教育プログラムの作成の方略に示唆を得た。

将来的には、この尺度を複数の言語に翻訳し、看護のグローバル化が進んでいるさまざまな国にも波及させることにより、多文化共生社会における“国際看護のネットワーク構築”も可能になると考えている。

4. 研究の限界と課題

1) 今回は因子分析による構成概念妥当性は確認しなかったことは課題として残されているため、今後は因子構造によって異文化看護適応への影響等も研究する必要がある。

2) 山岸ら (2010) が開発した「レジリエンス尺度」の24項目は新奇性追求・感情の統制・メタ認知・肯定的未来志向・楽観主義・関係性・首尾一貫感覚の7

尺度から構成があるが、今回は7つの尺度ごとにそれぞれ細分化して異文化看護適応との関係性を見ることが課題として残された。

謝辞：

本研究は三菱財団社会福祉事業・研究助成金を受け、研究テーマ「外国人看護師－患者－日本人看護師間の関係形成のプロセス尺度」の開発の一環として実施した。上記助成金及び研究にご協力いただいた皆様に深く感謝する。また、レジリエンス尺度の使用許可をいただいた山岸明子先生方に深く感謝する。

【参考文献】

1. 厚生労働省：経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要、http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/epa_base_2810.pdf/ アクセス日 (2017/09/01)
2. 呉小玉, 坂本真理子, 金川真理 (2013): 外国人看護師の受け入れからみた日本のグローバル化における看護の現状と課題, 看護, VOL,65,No,11, p99-105, 2013
3. 呉小玉, 段亜梅, 森口育子 (2012): 中国の異文化看護におけるレイニグー看護理論導入の実態分析. 日中医学. 26 (2). 7-10
4. 浅野いずみ, 呉小玉, 坂本真理子, 古場真理 (2016): インドネシア人看護師と日本人看護師が協働する際に生じる思い. 留日中国生命科学協会年会誌, 2016年11月 (大阪)
5. 呉小玉, 浅野いずみ, 古場真理, 謝海棠, 高小雲 (2015): 「外国人看護師－患者－日本人看護師の関係形成」プロセスの構成, 第35回日本看護科学学会学術集会, p463, 2015年12月
6. 呉小玉, 古場真理, 浅野いずみ, 謝海棠, 高小雲, 坂本真理子 (2015): 外国人看護師を指導する日本人看護師の異文化の壁を乗り越えるプロセス, 第30回日本保健医療学会, p87, 2015年11月
7. 呉小玉, 謝海棠, 坂本真理子, 古場真理, 浅野いずみ, 高小雲 (2016): 「外国人看護師－患者－日

本人看護師間の関係形成のプロセス尺度」の内容
妥当性に関する研究, 第4回日中韓看護学会,
2016年11月(中国北京)

8. Masten, A. S. (2001): Resilience processes in development. *American Psychologist*. 56-3, 227-238.
9. 山岸明子(2014): 成人期の適応に影響する青年期・成人期の対人的要因, 順天堂スポーツ健康科学研究 第5巻第2号(通巻65号), 29~38
10. Carmines, E. G., & Zeller, R. A: Reliability and validity assessment. Sage Publications: Newbury Park, 51. 1979
11. 山岸明子, 寺岡三左子, 吉武幸恵 (2010): 看護援助実習の受けとめ方と resilience (精神的回復力) 及び自尊心との関連, 医療看護研究, Vol, 6, 1-10