

令和 6 年 6 月 18 日現在

機関番号：14701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2020～2023

課題番号：20K01936

研究課題名(和文) 新人看護師におけるバーンアウトの影響要因とその改善要因の開発

研究課題名(英文) Factors influencing burnout in newly graduated nurses

研究代表者

竹田 明弘 (TAKEDA, AKIHIRO)

和歌山大学・社会インフォマティクス学環・教授

研究者番号：90330505

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：研究年度1年目に到来したコロナウイルスの影響により、介入研究をベースとした本研究は大きな影響を受けた。そこで、計画を変更し、バーンアウトの関連要因、及びそれが与える関連要因、離職との関係について着目した。バーンアウトについては、職場内の人間関係、パーソナル特性、ワークエンゲージメント、社会的スキル、職務満足、労働環境、生活背景が影響要因としてあげられる。とりわけ組織からの離脱に着目した調査分析では、コーピングの重要な用具として地域とのつながりや組織とのつながりが離職意思に大きな影響を与えないことが明らかになった。他方で、組織の管理制度は重要な影響要因であることも明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

COVID-19以降、看護スタッフの労働荷重、勤務不安の増大により、職場でのストレスが増大している。それに付随して離職も増え、2021年度に新卒看護師の離職率が初めて10%を超えた。とりわけ、今後の医療を支える若年層の看護師が、適度なストレスの下でイキイキと働ける職場環境を設計することについては、組織にとって喫緊の課題である。本研究では、新卒看護師について、地域や組織のつながりに関連する要因ではなく、自律的に仕事ができる、職場の人が私を大切にしてくれるといった看護師個人個人に配慮した職場環境が離職に大きな影響を与えていた。今後は、こうした個人に着目した組織管理の重要性がクローズアップされる。

研究成果の概要(英文)：Due to the reason of the COVID-19 outbreak in the first year of the research, this intervention-based study was significantly affected. Therefore, we changed the plan and focused on the related factors of burnout, the related factors that they have, and their relationship with turnover. Factors that influence burnout include staff relationships, personal characteristics, work engagement, social skills, job satisfaction, working environment, and living background. In particular, it is clear that ties with the regional community and ties with the organization, which are important tools of coping, do not affect the intention to turnover. On the other hand, the organizational management system is an important influencing factor

研究分野：経営学

キーワード：看護管理 離職 ストレス

1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は新人看護師におけるストレス、バーンアウトの影響要因とその改善要因について明らかにすることである。看護師経験年別にみると、1年目から3年目の看護師のバーンアウト状況が最も悪いと言われている(高岡・香月,2013)。新人看護師の組織におけるストレス、それに関連するバーンアウト研究は古くて新しい問題である。わが国でも2015年に労働安全衛生法が改正され、労働者が50人以上いる事業所では、毎年1回、ストレスチェックを全ての労働者に対して実施することが義務付けられるようになった。とりわけ、対人援助職と呼ばれる医療、介護、教育などの分野でメンタルヘルスが問題となることが多い。

看護という職業に限定すると、3年目までの新人看護師がバーンアウトしやすく、これに対応することは喫緊の課題である。とりわけ、看護師不足が叫ばれる中で、ストレス、そしてそれに引き続いて生じるバーンアウトによる離職、職業からの離脱は重要な課題である。もちろん、バーンアウトが引き起こす問題は離職だけではない。Maslach and Jackson(1981)によると、バーンアウトから派生する症状は、情緒的な消耗感、脱人格化、個人的達成の後退の3つである。より有効な組織運営を実施するために、ストレスやバーンアウトをさせない組織作りが求められる。

ただし、ストレスやバーンアウトの影響要因は、同僚・上司との関係やソーシャルサポートなどの職場内の人間関係、自己効力感、グリッド、被害的認知などパーソナル特性、ワークエンゲージメント、社会的スキル、職務満足、労働環境、育児環境など生活背景などに集約され、近年では要因そのものを探索する研究は少ない。このように看護師におけるこれらの影響要因についての一般的な知見はすでに明らかになっているといえよう。

2. 研究の目的

バーンアウトの影響要因として最も着目されることが多い組織内の人間関係に着目し、その変化に影響を与える管理制度の導入が新人看護師のバーンアウトに与える影響について明らかにすることを目的とする。

看護師のストレス軽減を目指した介入研究としては、アサーティブネストレーニングがバーンアウトスコアに与える影響を調査した研究(鈴木他,2009)、看護研修がバーンアウトの関連要因である不合理な信念の変化に与える影響について調査した研究(荻野他,2006; 稲木他,2010)、看護療法に関する研修がバーンアウトに与える影響に関する研究(加藤他,2013)などがある。近年では、従来から見られたアサーティブネストレーニング研究だけでなく、AI(Appreciative Inquiry)という手法を用いた教育研修前後の職務満足や仕事への取り組みの変化の度合いについて調査した研究(撫養他,2016)などがある。これは、スタッフのポジティブシンキングを呼び覚ますという手法であり、ヒアリングとカウンセリングを組み合わせた手法である。ただし、これらの研究でも事後調査までの期間が短い、また認知調査であるという限界を回避できない。それゆえ、AIによる介入が、看護師の行動や意識に大きな変革をもたらすものかについては不確定な部分がある。また、管理制度変更に関しては中西(2011)がある。これは、勤務シフトとしての二交代制の導入がストレス緩和とバーンアウトに与える研究である。そこでは、勤務時間の短縮がこれらに影響を与えることが示唆された。

このように看護組織における介入研究はいくつか見られるが、まだその数は少ない。さらに、短期的な研修やトレーニングが看護師の意識変化やレジリエンスに与える影響は限定的である。より、中長期的な介入としては組織管理制度の導入が看護師のストレス、バーンアウトの関連要因に与える影響の必要性が求められる。メンタルヘルスの重要性と照らし合わせても、今後に向けてより取り組んでいく研究課題である。

3. 研究の方法

このような研究目的の達成のため、当初の研究計画としては、新人看護師のストレス、バーンアウトについてその関連要因の事前調査を実施、その後、組織の協力の下で新しい組織管理制度の導入、1年後に事前調査で得られた結果の変化の程度を確認するために事後調査の実施の予定であった。しかし、2020年3月よりCOVID-19がわが国に蔓延することで医療機関、とりわけ本研究で調査対象になる急性期病院では患者の対応、感染対策などで逼迫した状況になり、組織管理制度を導入するといった組織の全面的な協力が必要な介入研究を実施する状況ではなくなった。そこで、介入研究を中止し、クロスセクショナル調査を中心とした研究計画に変更せざるをえなくなった。

そこで、本研究ではデータ収集についてはインターネット調査(インターネット調査についてはクロスマーケティング社に依頼)を利用した。調査項目はMitchel and Lee(2001)のインベントリーを参考に、それを日本語訳するとともに、日本での調査に適合するように一部修正した。なお、新卒看護師の調査を中心としたが、比較対象のため40歳未満の中堅看護師の調査も実施した。

4. 研究成果

ストレス状態からの緩和に影響を与えるコーピングとして、レジャーなど地域での活動、地域や家族との関係に伴う種々の活動、組織とのつながり、組織管理制度が考えられる。また、新人看護師のストレス、バーンアウトが離職に大きな影響を与えることは言うまでもない(古屋・谷,2008; 山住他,2017 など)。

バーンアウトについては、職場内の人間関係、パーソナル特性、ワークエンゲージメント、社会的スキル、職務満足、労働環境、生活背景が影響要因としてあげられる。とりわけ、ストレス、バーンアウトの帰結として重要である離職に着目した本調査分析の結果において、新人看護師のコーピングとして重要なツールである地域での活動や地域とのつながり、組織とのつながりが離職意思に影響を与えないことが明らかになった。他方で、職務を遂行する上である程度の裁量や自由を与えてもらっている、職場の人々に大切にしてもらっているという認知など個人個人に配慮した組織管理制度、雇用条件が離職意思に有意な影響を与えることが明らかになった。

新人看護師と比較対象として調査を実施した中堅看護師では、新人看護師とは異なり、地域とのつながりが離職意思に有意な影響を与えることも明らかになった。この違いが世代によるものであるか、勤務年数の違いであるかについては検討する必要がある。また、職務を遂行する上である程度の裁量や自由を与えてもらっている、組織管理制度、雇用条件については、新人看護師と同じく離職意思に有意な影響を与えていた。本研究では、新卒看護師について、地域や組織のつながりに関連する要因ではなく、自律的に仕事ができる、職場の人が私を大切にしてくれるといった看護師個人個人に配慮した職場環境が離職に大きな影響を与えていた。今後は、こうした個人に着目し、イキイキと勤務できる職場環境を目指す組織管理の重要性がストレス、さらには離職に大きな影響を与えようと考えられる。

ただし、バーンアウトのもう一つの重要な帰結である精神的症状の改善については今後の課題とする。さらに、COVID-19 の国内発生については今後も 0 になることはないが、その対策が確立してきたこともあり、近年では医療機関も当時のような大きな混乱にはなっていない。それゆえ、管理制度の変更を伴う積極的な介入研究が実施可能な状況になっている。研究開始当時は予想もできなかった事態発生による、研究計画の大きな変更を余儀なくされたが、改めて次年度から当初の予定に基づく研究計画を進めていきたい。

参考文献

1. 古屋肇子・谷冬彦「看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討」日本看護科学会誌, 第 28 巻 第 2 号, pp.55-61, 2008.
2. 稲木康一郎・荻野佳代子・石井美伊「看護師の不合理な信念変容によるバーンアウト介入プログラム」日本心理学会第 73 回大会, 2010.
3. 加藤栄子・平松庸一・尾崎フサ子「就職 6 ヶ月時における新人看護者のバーンアウトの実態と看護療法による効果」群馬県立県民健康科学大学紀要, 第 8 巻, pp.9-21, 2013.
4. Mitchell, T.R and Thomas W.Lee “The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment” *Research in Organizational behavior*, pp.189-246, 2001
5. Maslach, C and Susan E. Jackson “The measurement of experienced burnout” *Journal of organizational behavior*, pp.99-113, 1981
6. 撫養真紀子・北居明・池亀みどり・稲垣伊津穂・志田京子・勝山貴美子・青山ヒフミ「中堅看護師への Appreciative Inquiry に基づく教育プログラムの開発と有用性の検証」社会医学研究, 第 33 巻 1 号, pp.83-90, 2016.
7. 中西真由美・桑原淳子・柘植康子「救急外来における二交代制導入前後の看護師のストレスの変化」第 60 回 日本農村医学会学術総会, 2011.
8. 荻野佳代子・稲木康一郎・石井美伊・福井至・北岡和代「バーンアウト介入プログラム作成のための予備的研究 4 看護師の不合理な信念変容によるバーンアウト介入効果の検討」日本心理学会第 73 回大会, 2009.
9. 鈴木英子・多賀谷昭・松浦利江子・齋藤深雪・丸山昭子・吾妻知「看護管理職のアサーティブネストレーニング 前後のバーンアウト得点の比較」日本看護管理学会誌, 第 13 巻 第 2 号, pp.50-57, 2009.
10. 高岡光江・香月富士日「新人看護師のバーンアウトに関する研究の概観」名古屋市立大学看護学部紀要, 第 12 巻, pp.1-13, 2013.
11. 山本加奈子・木村恵美子・柴田麻由子「看護師のストレスに対するリラクゼーション技法を用いたセルフケアマネジメント」青森県立保健大学雑誌, 第 16 巻, pp.1-11, 2016
12. 山住康恵, 北川明, 安酸史子「就職後 6 ヶ月 目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究」共立女子大学看護学雑誌, 第 4 巻, pp.9-17, 2017

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 竹田明弘・秋山直美・林田賢史
2. 発表標題 ジョブエンベディッドネスが看護師の離職、および職務満足に与える影響
3. 学会等名 日本経営学会 九州部会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	竹林 明 (TAKEBAYASHI HAJIME) (20258495)	和歌山大学・観光学部・教授 (14701)	
研究分担者	栗岡 住子 (KURIOKA SUMIKO) (20736516)	桃山学院教育大学・人間教育学部・教授 (34430)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------