

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：22701

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23593471

研究課題名(和文) 新人看護師の離職防止を意図した「首尾一貫感覚向上プログラム」の有用性の検討

研究課題名(英文) The utility of a sense of coherence improvement program to prevent attrition in newly graduated Japanese nurses

研究代表者

松下 年子 (Matsushita, Toshiko)

横浜市立大学・医学部・教授

研究者番号：50383112

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：新卒新人看護師を対象に、離職防止を目的とした「首尾一貫感覚向上プログラム」を実施するとともに、介入群と非介入群を対象に首尾一貫感覚と看護専門職の自律性、気分状態等の推移を2年間にわたって追跡した。また介入群に対しては、アンケートとインタビュー調査にてプログラムの有用性を評価した。結果、新卒新人看護師の首尾一貫感覚(Sense of Coherence: SOC)、気分状態、自律性における独自で有意な変化と、相互の関連性が掌握されるとともに、本プログラムの有用性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：The first purpose of study was to clarify the changes in sense of coherence (SOC), professional autonomy in nursing, and emotional state scores in Japanese newly graduated nurses (0-2 years of work experience in clinical nursing). The second purpose was to evaluate the utility of an SOC improvement program to prevent attrition in such nurses. First, we conducted the SOC improvement program for the study group. Subsequently, we distributed questionnaires to the nurses and interviewed them about the program. Then, we administered self-report questionnaires to both the study group and the control group. The questionnaires included the Japanese version of the SOC Scale, Kikuchi and Harada's Professional Autonomy in Nursing Scale, and Sakano's Emotional State Scale. The results showed significant changes in the scores and relationships between the scores, suggesting the utility of the program.

研究分野：精神看護学

キーワード：首尾一貫感覚 sense of coherence 新卒新人看護師 SOC向上プログラム 離職防止 気分状態 看護
専門職自律性 看護管理

1. 研究開始当初の背景

新卒新人看護師(以下、新人看護師とする)の早期離職は、彼らにとってはじめての臨床体験が、ストレスフルで危機的なライフイベントである可能性を示している。離職防止には、臨床体験を通じて彼らが精神の強靭性を養い、看護職者として働くことの誇りを意図的に獲得していくことが重要であり、そのための心理的構え(対処機制)として、いかなる臨床現象も把握し得ると捉えられる力、いかなる臨床問題もほどほどに処理し得ると捉えられる力、いかなる臨床体験も専門職業人である看護師にとって、また自身にとって有意義な体験であると捉えられる力、つまり首尾一貫感覚(Sense of Coherence: SOC)が求められる。

2. 研究の目的

そこで本研究では、新人看護師を対象としたSOC向上プログラムを実施し、そのプログラムの実現可能性と、有用性を検討することを第1の目的とした。さらに、そもそも新人看護師のSOCは入職後、いかなる変化を示すのか、またそれに伴って専門看護職としての自律性や気分状態、職場適応等どのように推移していくのか、加えてSOCと専門看護職としての自律性、気分状態間にはいかなる関連性があるのかを明らかにすることを第2の目的とした。本研究で得られた知見は、新人看護師の離職防止に向けた取り組みや方策の創案に寄与すると考えた。

さらに本研究では、上記以外に以下の調査を補完調査として実施した。離職率の比較的低い病院看護部を対象とした、離職や研修システムに関するインタビュー調査(新人看護師の離職率を低下させる方策及び、システム作り等を模索することを目的とした)、管理職者を対象とした「SOC向上プログラム」の介入調査(新人看護師のみならず看護管理者を対象とした同プログラムの有用性が示唆されたことから、看護管理者を対象にSOC向上プログラムを実施、その効果を評価することを目的とした)、育児中の母親を対象としたSOC縦断的質問紙調査(2008~2010年の科研費(基盤C)で実施した、妊娠から出産、育児中の母親のSOC等の縦断的質問紙調査を継続した。出産後2年以降の母親のSOC等の推移を明らかにすることを目的とした)、母親・父親のペアを対象としたSOC縦断的質問紙調査(「育児中の母親を対象としたSOC縦断的質問紙調査」の補完調査として実施した。母親のみならず父親のSOC等の推移を、母親の妊娠時より追跡評価し、父親のSOC等の推移と、父親と母親のそれらの関連について明らかにすることを目的とした)。

3. 研究の方法

対象は、関西と九州圏の総合病院の新卒新人看護師、計518名である。SOC向上プロ

ラムを受ける介入群は3施設87名、その他はコントロール群とした。調査方法は、上記第1の目的に関しては、介入群を対象にSOC向上プログラムを実施し、対象看護師からプログラムの評価を得るために、各プログラム実施直後にアンケート調査を、全プログラム終了後にインタビュー調査を実施した。また研究者を含むプログラム実施者も、毎回のプログラム直後に対象看護師の反応等について話し合い、プログラム効果を査定、プログラムの実現可能性と有用性等を吟味した。改善すべき事項を検討し、それを次のプログラムに反映させた。なお、プログラムは1年目に3回(入職後2か月、5か月、10か月)実施したが、一部の施設は2年目にも2回実施した(入職後6か月と12か月)。

次に、上記第2の研究目的に関しては、介入群とコントロール群を対象に縦断的自記式質問紙調査を実施し、入職後のSOC、専門職自律性、気分状態、職場適応等の推移を評価した。使用した尺度は日本語版SOC評価票、菊池ら(1996)による「看護専門職における自律性尺度」、坂野ら(1994)による気分調査票である。さらに、職場適応を評価するためにモラル(勤労意欲)や、現職場での仕事継続意志等に関して独自に作成した設問等も用意した。職場適応に関するオリジナルな設問は、先行所見を参照して作成した。

倫理的配慮については、対象看護部及び対象看護師に、自由意志による協力であることや匿名で個人は特定されないこと等を伝え、研究協力の同意を得た。またA大倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 新人看護師を対象としたSOC向上プログラムの実施

SOC向上プログラムの構成は、講義30分とグループワーク60分とした。講義テーマは1回目「看護師の心の強さとしなやかさ」、2回目「SOCと健康生成論」、3回目は「キャリアアップと資源」、グループワークのテーマは、1回目「今の体験を振り返る」、2回目「臨床で経験したことの意味づけ」、3回目は「困難に感じたことの検討」とした。計3回のプログラム終了後アンケート調査の結果を質的帰納的に分析した結果、共通するカテゴリとして、「(新人同士で)話すこと・話を聞くことがよかった」、「体験の共感・共有」、「自分だけではないことの確認」、「皆も同じと知っての安心」があった。回ごとに独自なカテゴリとしては、1回目と2回目の「リフレッシュできた」、「同期と話せてよかった」、「頑張ろうと思う」、3回目の「自己の成長や頑張りの確認」、「体験の意味づけができた」、「患者さんや先輩、同期に支えられている」が見いだせた。さらに最終回終了後、全回受講した新人看護師5名を対象に、フォーカスグループインタビュー調査を実施した。その内容を質的帰納的に分析したところ、以下が

掌握された。「プログラムを通じて『自分には資源がある』という観方を獲得できた」、「患者からのフィードバックを同期と共有できることが励みになった」、「对患者よりも対スタッフや対先輩との関係で葛藤を得やすく、それらへの対処行動につながれるとよい」、「(プログラムの内容について)業務上の出来事など事例を通じた講義、意見交換があるとより望ましい」等。

(2) SOC 等の縦断的自記式質問紙調査

介入群とコントロール群を対象とした縦断的自記式質問紙調査の結果であるが、新卒新人看護師の入職後の SOC 平均得点は、入職時が最も高く入職後 4 か月、8 か月、12 か月と低下し、その後は横ばいであった。専門職自律性は、認知能力と実践応力を除くいずれも入職時から 18 か月かけて向上するのに対し、認知能力と実践応力は入職後 12 か月までは順調に上昇するものの、18 か月時点で低下する傾向が認められた。さらに気分状態については、そう快感を除く緊張・興奮、疲労感、抑うつ、不安はすべて、入職後有意な変化を示した。特徴的なのは、入職後 12 か月時点の緊張・興奮、疲労感、抑うつが他のいかなる時点よりも高いことであった。とはいえ、緊張・興奮、疲労感、抑うつは入職後 18 か月で再び低下し、安定することが示された。また、このように新卒新人看護師の入職後 2 年間の気分状態の推移は多様であるが、先行所見と比較すると、新卒新人看護師の気分状態の水準はいたって不良であることが示された。

以上より、SOC に関連した心理教育的アプローチ(講義)と、グループダイナミクスやピアサポートを視野に入れたグループワークから構成された、本「SOC 向上プログラム」の有用性が部分的に示唆された。一方で、年数回の介入(研修)の学びを日常業務の中で生かせるようになるには、さらなる補完的介入(日常臨床における指導やグループワーク等)が必要である可能性もうかがわれた。また、新卒新人看護師の SOC、専門職自律性、気分状態の推移が掌握されたことから、これらの傾向を加味した、プログラムのさらなる改善が期待できると考える。特に、新卒新人看護師が入職後 1 年時点で最も情緒不安定になることに留意したい。

(3) 補完調査

本研究の補完調査の結果概要を以下に記す。

離職率の比較的低い病院看護部を対象とした、離職や研修システムに関するインタビュー調査：毎年 20 名以上の新人看護師を迎え、かつ 1 年以内の新人離職率が 10%未滿という病院の看護部教育担当者、8 名を対象にインタビュー調査を実施した。その結果を質的帰納的に分析したところ、10 カテゴリが見いだせた(「新人のみならず中堅看護師も視

野に入れた体系化した研修プログラムの有用性」「新人看護師が育つ喜び」「新人看護師を育てるとともに求められる先輩看護師への配慮」「拡大型プリセプターシップへのシフト」「求められる新人看護師の多様性への配慮」「育まれる病院への愛着と地域貢献への思い入れ」「看護部と病棟で連携して新人を育てるという姿勢」「動機づけモデルとしての認定(専門)看護師の存在」「ここまでに至るに要したそれなりの年月」「大切に優しくかわる新人教育」。結論として、看護部の新人の離職問題に対する取り組みは、全体的で首尾一貫したものであり、その背景にはそれまでの看護部の歴史(知恵の蓄積)が存在していることが示唆された。

管理職者を対象とした「SOC 向上プログラム」の介入調査：大阪圏と九州圏 3 病院看護部の、主任ないし師長以上の看護管理者計 60 名を対象に、プログラムを実施した(1 回目講義のテーマが「看護管理者の心の強さとしなやかさ - 首尾一貫感覚をめぐって -」、2 回目が「看護管理者にとって、看護師の自立とは? - 首尾一貫感覚の観点から -」、グループワークのテーマは 1 回目が「今の体験を振り返り意味づける、資源を探す」、2 回目が「看護管理者にとって『看護師の自立』『自立した看護師』とは?」「自立した看護管理者」の条件は?あなたが『自立した看護管理者』になるためにどのような内的外的資源があるか?」)。以上のプログラムの有用性を観察法やアンケート調査等で評価したところ、有用性は高いことが示唆された。生涯教育を要する専門職の看護管理者にとって、SOC を指標として意図的に体験を振り返り、意味づけし(体系化し)、共有する(般化する)という仕組みは、管理者の首尾一貫性の向上に資するものと考えられた。

育児中の母親を対象とした SOC 縦断的質問紙調査：妊娠中から出産時、出産後 1 年まで一貫して高かった母親の SOC は、出産後 2 年、3 年、4 年、5 年と経過しても、依然として高い状態が維持されていた。また SOC は、いつの時点でも気分状態や QOL 等と関連していた。妊娠・出産・育児における母親の一貫した本特性は、母性や母親役割とも重複することが推察された。

母親・父親のペアを対象とした SOC 縦断的質問紙調査：113 組の父親と母親を対象に妊娠期から出産後 1 年までの縦断的質問紙調査を実施、ペアの SOC 等の推移を掌握した。結果、母親のみならず父親の SOC も、妊娠時より一貫して一般人口のそれよりも高い傾向にあること、かつペアの SOC 得点間に有意な正な相関があることが示された。妊娠中から出産後、育児中の両親の SOC が高水準でかつ連動している可能性が示唆された。

<引用文献>

山崎喜比古、健康への新しい見方を理論化した健康生成論と健康保持能力概念 SOC、Quality Nursing、5巻、1999、825-832

今堀陽子、作田裕美、坂口桃子、臨床領域別にみた看護師の専門職的自律性の差異行動と態度の側面から、滋賀医科大学看護学ジャーナル、7巻1号、2009、11-16

坂野雄二、福井知美、熊野宏昭、他、新しい気分調査票の開発とその信頼性・妥当性の検討、心身医学、34巻8号、1994、629-636

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2件)

松下年子、原田美智、SOC の理解と助産ケアへの活かし方、日総研「妊産婦と赤ちゃんケア」、査読なし、5・6月号、2013、105-109

松下年子、特集1 次年度も今のやり方で大丈夫? 新人・若手スタッフ育成・指導の見直しと定着支援、日総研「看護部長通信」、査読なし、12-1月号、2012、2-10

[学会発表](計51件)

Toshiko Matsushita、The change in the sense of coherence and emotional state from pregnancy to the fifth year after delivery in the case of Japanese females、APNA (American Psychiatric Nurses Association) 28th Annual Conference、2014.10.23-24. Indianapolis (USA)

松下年子、新卒新人看護師の離職防止に向けた SOC (首尾一貫感覚) 向上プログラムの評価-グループインタビュー調査-、第33回日本看護科学学会学術集会、2013.12.6。「大阪国際会議場(大阪)」

Toshiko Matsushita、Changes in levels of parenting stress and emotional states of Japanese mothers from the second to fourth years post-delivery: A longitudinal questionnaire survey、WANS (世界看護科学学会 第3回学術集会)、2013.10.18.ソウル(韓国)

Toshiko Matsushita、The change in the sense of coherence, quality of life, and emotional state from pregnancy to the third year after delivery in the case of Japanese females、APNA 27th Annual Conference、2013.10.9-12. San Antonio (USA)

Toshiko Matsushita、The change in the SOC (sense of coherence), professional autonomy in nursing, and emotional state from the time of starting job to the second year after the entry in the case of Japanese new nurses who currently graduated from nursing educational

institution、APNA 27th Annual Conference、2013.10.9-12. San Antonio (USA)

Toshiko Matsushita、Sense of coherence during pregnancy in Japanese mothers and fathers、2013.10.9-12. San Antonio (USA)

松下年子、新人看護師の離職防止プログラム(SOC[sense of coherence: 首尾一貫感覚]向上プログラム)と、看護師の専門職業人としての自律性、第17回日本看護管理学会年次大会、2013.8.24。「東京ビックサイト(東京)」

松下年子、新人看護師の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) 向上プログラム(18か月)の有用性、第17回日本看護管理学会年次大会、2013.8.24。「東京ビックサイト(東京)」

松下年子、新人看護師の SOC (sense of coherence: 首尾一貫感覚) と、専門職業人としての自律性の推移 -1年半にわたる縦断的調査の結果より-、第17回日本看護管理学会年次大会、2013.8.24。「東京ビックサイト(東京)」

松下年子、看護管理者を対象とした SOC : sense of coherence (首尾一貫感覚) 向上プログラムの試み、第39回日本看護研究学会、2013.8.22。「秋田県民会館(秋田)」

松下年子、新卒新人看護師の入職時から入職後1年までの気分状態と勤労意欲、第32回日本看護科学学会学術集会、2012.11.30。「東京国際フォーラム(東京)」

Toshiko Matsushita、Changes in sense of coherence, professional autonomy in nursing, and emotional state from job start until the tenth month after entry in new, recently graduated Japanese nurses、APNA 26th Annual Conference、2012.11.7-10. Pittsburgh (USA)

Toshiko Matsushita、Changes in sense of coherence, quality of life, and emotional state from pregnancy until the second year after delivery in Japanese women、APNA 26th Annual Conference、2012.11.7-10. Pittsburgh (USA)

松下年子、新人看護師の首尾一貫感覚(SOC)向上プログラムの有用性、第16回日本管理看護学会年次大会、2012.8.23。「札幌コンベンションセンター(北海道)」

松下年子、新人看護師定着に向けた看護部の取り組み -教育担当者へのインタビュー調査の結果より-、第16回日本管理看護学会年次大会、2012.8.23。「札幌コンベンションセンター(北海道)」

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松下 年子 (MATSUSHITA, Toshiko)

横浜市立大学・医学部・教授

研究者番号: 50383112

(2)研究協力者

河口 朝子 (KAWAGUCHI, Asako)
長崎県立大学・看護栄養学部・准教授
研究者番号：60555473

原田 美智 (HARADA, Michi)
九州看護福祉大学・看護福祉学部・講師
研究者番号：30465778

神坂 登世子 (KAMISAKA, Toyoko)
国際医療福祉大学・福岡看護学部・教授
研究者番号：80727769