

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 8 日現在

機関番号：17501

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2015

課題番号：24653196

研究課題名(和文) 対人援助職のバーンアウトと抑うつ、離職を予防する介入法と支援モデルの開発

研究課題名(英文) Psychological intervention and support model to prevent burnout and depression, turnover among human services workers

研究代表者

上野 徳美 (UENO, TOKUMI)

大分大学・医学部・教授

研究者番号：50144788

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)：本研究は、看護職のバーンアウトと抑うつ、および離職を予防・軽減するための心理学的支援介入法を開発することを主な目的とした。縦断調査によってバーンアウトや抑うつなどの発生と回復過程を明らかにした。また、バーンアウトや抑うつ、離職意図を緩和する首尾一貫感覚(SOC)と自尊感情の影響を分析した。そして、看護師のアサーションスキルの向上を図り、バーンアウトや抑うつなどを軽減する支援介入プログラムを提案した。

研究成果の概要(英文)： This research investigated the psychological intervention to reduce and prevent burnout, depression, and turnover among young nurses who work at general hospital. The occurrence and recovery of burnout and depression, turnover intention were examined by longitudinal investigation. This study also examined how sense of coherence(SOC) and self-esteem of novice nurses influenced burnout syndrome, depression and turnover intention. Moreover, we proposed the effective programs which plans for improvement of nurse's assertion skill and reduces burnout and depression.

研究分野：健康心理学、臨床社会心理学

キーワード：対人援助職 バーンアウト 抑うつ 離職 支援介入プログラム

1. 研究開始当初の背景

超高齢化が進む今日、高齢者や患者を支える看護職や介護職等の需要は年々増加する一方で、看護職などのバーンアウト（燃えつき症候群）と離職問題は深刻化しており、うつ病や心身症、適応障害、過労死なども増え続けている。とりわけ、経験の浅い若年層ではバーンアウトや離職が多く、その予防と対策が喫緊の課題となっている。毎年、多数の新人看護師を迎える医療現場では、新人や経験の浅い看護師の指導・研修とメンタルヘルス支援が非常に重要な課題になっている。

看護・ケアの現場では、過重な仕事や、患者、高齢者、同僚などとの葛藤によって、強いバーンアウト状態に陥っている人たちが少なくない。その結果、極度の心身の疲労、抑うつ状態、攻撃的言動、虐待、職務意欲の低下、医療事故、離職などのさまざまな問題が生じており（狩野・笹尾, 2000; 上野, 2005 など）、早急な対策が求められている。バーンアウトは単に看護・ケア職自身の健康問題や職務態度にとどまらず、サービスの受け手である患者・高齢者に対する看護・ケアの質の低下や、職場の人間関係などに重大な影響を及ぼすという問題を有している（上野他, 2010; 上野・山本, 2011 など）。

2. 研究の目的

本研究は、新人および若手看護師のバーンアウトと抑うつ、離職を予防・軽減するための心理学的支援介入法を開発することを主な目的とした。縦断調査によって新人や若手看護師のバーンアウトや抑うつ、離職意図の発生と回復状況などを明らかにした。

また、新人看護師のストレス対処能力としての首尾一貫感覚（sense of coherence: Antonovsky, 1983）や自尊感情がバーンアウトや抑うつなどの軽減に及ぼす効果を縦断的観点から検証するとともに、首尾一貫感覚と抑うつの関係について詳細な分析を行った。そして、看護師のメンタルヘルスとコミュニケーションスキルの向上を図り、バーンアウトや抑うつ、離職意図を予防・軽減する効果的な支援介入プログラムを作成し、その効果を検証して支援モデルを提案する。

3. 研究の方法

(1)総合病院に勤務する新人および若手看護師、総計約 180 名を対象にして、質問紙を用いた長期の縦断調査を行い、バーンアウトや抑うつ、離職意図の発生や変化、回復の過程、ならびに離職状況を調べた。その中で、看護師の有する首尾一貫感覚や自尊感情がバーンアウトや抑うつの軽減、予防に及ぼす効果について縦断的観点から分析し、検討した。

(2)バーンアウト予防と緩和のための心理学的支援介入法を考案するために、新人看護師

を対象に入職初期のフレッシュ研修（新人研修）を活用した介入的プログラムを毎年実施した。本研究では、主にアサーション・トレーニングを取り上げ、それが新人看護師のアサーションの向上やバーンアウト緩和などに及ぼす効果を検証した。なお、介入のない統制群を設けることが実施上、困難であったため、観察研究を行うことで、研修プログラムの効果を分析し、検討を加えた。

4. 研究成果

本研究の主要な研究成果を以下の 3 つに分けて報告する。

(1)バーンアウトと抑うつ、離職意図を予防・軽減する支援介入プログラムに関する研究

卒後早期の新人研修において実施したアサーション・トレーニングが新人看護師のアサーティブな態度やスキルすなわちアサーションの向上や自尊感情に及ぼす効果を検証するとともに、アサーティブな態度やアサーションスキルが入職後早期の段階に見られるバーンアウトや抑うつ、離職意図の発生や軽減に及ぼす効果などを 3 つの研究によって明らかにした。

その結果、本研究で実施したアサーション・トレーニングのプログラム（自己表現の仕方や方法についての小講義とグループワーク、演習などで構成、計約 3 時間）は、新人看護師のアサーション・マインドすなわちアサーティブな態度・信念とアサーティブな行動・技能すなわちアサーションスキルの両方を向上させることがわかった（Table 1）。また、アサーション・トレーニングはアサーションの向上とともに、新人看護師の自尊感情や自己肯定感も高める効果も見られた。比較的短時間のプログラムや心理教育の実施であっても、アサーションの向上や自尊感情の高まりに有意な効果をもたらすことが示された。

Table 1 アサーション・マインドとアサーションスキルの平均得点と SD

各変数	研修前		研修後		p
AM1	12.26	(2.55)	13.23	(2.71)	<.01
AM2	16.52	(2.14)	17.47	(2.16)	<.01
A 上司	11.77	(1.89)	13.15	(1.96)	<.01
NA 上司	10.84	(2.40)	9.44	(2.67)	<.01
A 同僚	13.95	(2.16)	14.31	(2.28)	<.10
NA 同僚	8.59	(2.28)	7.83	(2.83)	<.01

注) AM1: 自己表現への肯定的態度, AM2: 他者尊重, A: アサーティブな行動, NA: ノンアサーティブ行動

また、この研究の中でバーンアウト 3 症状や抑うつ、離職意図を目的変数とした重回帰分析を行った結果、アサーティブな態度・信念は、研修プログラムを実施して一定期間経過した後の個人的達成感の向上や抑うつの

軽減に寄与していることがわかった。これらの結果について考察を加えるとともに、新人看護師など対人援助職の卒後教育や新人研修の効果的プログラムの作成や心理教育のあり方についていくつか提案を行った。これらの詳細に関しては、別記の通り、「アサーション・トレーニングがアサーションの向上と自尊感情ならびにバーンアウト緩和に及ぼす効果」として論文にまとめて報告した。

(2)バーンアウトと抑うつ、離職意図の発生および軽減に及ぼす首尾一貫感覚と自尊感情の影響

新人看護師のバーンアウト傾向や抑うつ、離職意図を入職直後から縦断的に調査し、その変化を調べるとともに、入職時における新人看護師の首尾一貫感覚と自尊感情が一定期間経過後のバーンアウト3因子や抑うつなどの軽減・緩和に及ぼす影響を縦断的観点から明らかにした。また新人看護師の仕事の悩みに関する支援ニーズについて検討した。

そのため、本研究ではバーンアウトや抑うつ、離職意図の発生と変化を入職後から3回にわたり縦断的に調査した。そして、入職直後のt1時点(4月下旬)における新人看護師の首尾一貫感覚と自尊感情がt2時点(5月下旬)およびt3時点(12月)のバーンアウトや抑うつ、離職意図の軽減に及ぼす影響について分析した。また、新人看護師の有する心理的支援へのニーズの有無とバーンアウトや抑うつ、ならびに首尾一貫感覚、自尊感情との関係について検討を加えた。

t1からt3の3時点における新人看護師のバーンアウトや抑うつ、離職意図の変化(Table2)を分析した結果、t1に比べt2やt3において情緒的消耗感が有意に強くなっていた。また、t1、t2、t3と回を追うごとに脱人格化の傾向は強まっていた。すなわち、入職してわずか2ヶ月という短期間に新人看護師の情緒的消耗感や脱人格化傾向が強くなっており、バーンアウト傾向が進んでいた。

Table2 新人看護師のバーンアウト3因子、抑うつ、離職意図の変化

各変数	1回目(t1)	2回目(t2)	3回目(t3)
情緒的消耗感	19.72 (9.87)	23.75 (10.01)	23.84 (9.69)
脱人格化	2.39 (3.58)	3.87 (4.45)	5.71 (5.28)
個人的達成感	21.36 (7.79)	22.61 (7.18)	21.64 (7.06)
抑うつ	43.85 (8.44)	45.63 (8.18)	45.07 (6.54)
離職意図	4.06 (4.78)	4.63 (4.85)	5.19 (4.39)

注)表の中の各数値は、上段が平均値(M)、下段が標準偏差(SD)を示す。

首尾一貫感覚と自尊感情がバーンアウトや抑うつなどの軽減に及ぼす効果を検討した結果、t1での首尾一貫感覚と自尊感情は、t2とt3のバーンアウトの3因子(情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感)や抑うつの軽減に異なる形で影響を与えていた。

t1の首尾一貫感覚は、t2における情緒的消耗感と抑うつを予測できるとともに、t3における脱人格化と個人的達成感を予測していた。一方、t1の自尊感情は、t2における情緒的消耗感と抑うつと離職意図を予測しており、またt3における脱人格化を予測していた。つまり、首尾一貫感覚と自尊感情はともに入職初期数ヶ月後の情緒的消耗感と抑うつの軽減に寄与しており、また、入職8ヵ月後においても首尾一貫感覚は脱人格化の軽減と達成感の向上に寄与し、自尊感情は脱人格化の軽減にそれぞれ寄与していた。自尊感情に比べて首尾一貫感覚の予測力が強く、首尾一貫感覚は自尊感情を含むより大きなストレス抵抗資源になりうることが示唆された。

さらに、支援ニーズの有無によって情緒的消耗感や抑うつの程度は異なっており、支援ニーズを有する人はそうでない人に比べて情緒的消耗感や抑うつ傾向が有意に強かった。これらの結果をもとに、新人看護師の心理学的な支援のあり方やバーンアウト予防についていくつか提案を試みた。

(3)ストレス抵抗資源としての首尾一貫感覚と抑うつとの関係

首尾一貫感覚(sense of coherence、以下SOC)はバーンアウトや抑うつの抵抗資源とされ、SOCが高いとメンタルヘルスが悪化しにくいと言われている(Kalimo, Pakkin, Mutanen, & Topipinen-Tanner, 2003)。SOCとは、ストレスフルな状況においても心身の健康の維持・増進を可能にする力であり、自分の生きている世界は首尾一貫している、筋道が通っている、腑に落ちるという感覚を意味する。

これまでの研究において、SOCと抑うつ症状を反映する尺度との相関が高く、両者が統計的に弁別されないことから、SOCは独立した別個の概念ではなく、抑うつの逆の側面を測定しているにすぎないという批判もある。一方、Eriksson & Lindström(2006)は、SOCはストレスとメンタルヘルスの媒介要因(mediator)であり、関連はするものの、それぞれ独立した概念であるという。

しかし、こうした先行研究の結論は、一時点でのデータを因子分析した結果などから得られたものであることが多い。SOCが抑うつを予防するという因果関係があるなら、複数時点での縦断的データから両者の関係を検討する必要がある。そこで本研究では、新人看護師を対象とした数年分の縦断調査データを用いて、SOC(日本語版SOC13項目短縮版:山崎,1999)と抑うつとの因果関係について詳しく分析し、考察を行った。

交差遅れ効果モデルによる因果関係の分析を行った結果、SOC は次の時点(数ヶ月後)の抑うつに影響することが示された。しかし、より長期間にわたる SOC の影響はほとんど見られなかった。このことから、SOC は短期的なストレス抵抗資源になり得ることが示された。また、抑うつから SOC への影響は(一部を除いて)見られなかった。

したがって、SOC は抑うつと異なる概念として捉えられると言ってよいと思われる。また、SOC の因子の中で、把握可能感(自分の置かれている状況のある程度予測でき、説明できるという感覚)は抑うつとの関係が強かった。この把握可能感を向上させることが、新人看護師のバーンアウト予防やメンタルヘルス対策において重要であると考えられる。今後、把握可能感を向上させる支援介入法を考案・開発することが課題である。

以上、主な研究成果の概要をまとめたが、その他、長期縦断調査の結果などを含め、本研究課題の研究成果を「平成 24~27 年度 科学研究費助成事業研究成果報告書」(2015)(冊子本)にまとめて刊行した。

<引用文献>

- Antonovsky, A. (1983). 山崎喜比古・吉井清子(監訳)(2001). 健康の謎を解く - ストレス対処と健康保持のメカニズム, 有信堂高文社.
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376-381.
- Kalimo, R., Pakkin, K., Mutanen, P., & Topipinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, 17(2), 109-122.
- 狩野恵美・笹尾敏明(2000). 特別養護老人ホームの介護スタッフにおけるバーンアウト、統制コーピング、およびヘルス・ピリフ コミュニティ心理学研究, 3, 77-90.
- 上野徳美(2005). ナースのバーンアウト, ストレス科学, 19, 205-211.
- 上野徳美・山本義史(2011). 心理学・心理学専門家は対人援助職にどのような支援が可能か 大分大学高等教育開発センター紀要, 3, 47-60.
- 上野徳美・山本義史・林 智一(2010). 職場の人間関係と職場環境・職務内容の評価が高齢者ケア専門職のバーンアウトに及ぼす影響 臨床心理学, 10, 255-267.
- 山崎喜比古(1999). 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 SOC. *Quality Nursing*, 5, 825-832.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計1件)

上野徳美・山本義史・増田真也・大戸朋子 アサーション・トレーニングがアサーションの向上と自尊感情ならびにバーンアウト緩和に及ぼす効果 - 新人看護師研修における研修効果を中心に - 大分大学高等教育開発センター紀要 査読なし 第8号, 2016, 1-16.

[学会発表](計11件)

- 上野徳美 新人研修がアサーション向上とバーンアウト緩和に及ぼす効果 - アサーション・トレーニングの検討を中心に - 日本ヒューマン・ケア心理学会学術集会第17回大会, 2015年9月26日, 日本赤十字看護大学(東京都渋谷区広尾).
- 上野徳美・増田真也・山本義史・平野利治・大戸朋子 燃え尽きの緩和に及ぼす首尾一貫感覚と自尊感情の影響 2 - 新人看護師の縦断調査をもとに - 九州心理学会第75回大会発表論文集, 2014年11月16日, 宮崎公立大学(宮崎市).
- 平野利治・上野徳美・増田真也・山本義史・大戸朋子 若手看護師のバーンアウト予防に関する縦断的研究(3) - 入職後3年に渡るバーンアウトと離職意図の変化を見る - 九州心理学会第75回大会, 2014年11月16日, 宮崎公立大学(宮崎市).
- 平野利治・上野徳美・山本義史・増田真也 若手看護師のバーンアウト予防に関する長期縦断的研究 - 入職後直後の変化は3年先の離職を予測するか? 日本心理学会第78回大会, 2014年9月11日, 同志社大学(京都市).
- 上野徳美・増田真也・山本義史・平野利治 燃え尽きの緩和に及ぼす首尾一貫感覚と自尊感情の影響 - 新人看護師の縦断調査をもとに - 日本心理学会第78回大会, 2014年9月11日, 同志社大学(京都市).
- 平野利治・上野徳美・山本義史・増田真也・大戸朋子 若手看護師のバーンアウト予防と介入に関する縦断的研究 - 入職後3年に渡るバーンアウトの変化を見る - 九州心理学会第74回大会, 2013年11月16日, 琉球大学(沖縄県中頭郡西原町).
- 上野徳美・山本義史・増田真也・平野利治・大戸朋子 アサーションと首尾一貫感覚は燃え尽きを緩和するか - 新人看護師の燃え尽き予防と介入の観点から - 九州心理学会第74回大会, 2013年11月16日, 琉球大学(沖縄県中頭郡西原町).
- 上野徳美・山本義史・平野利治・増田真也 首尾一貫感覚と自尊感情はバーンアウトを緩和する - 対人援助職のバーンアウト予防と介入の観点から - 日本健康心理学会第26回大会, 2013年9月7日, 北星学園大学(札幌市).

平野利治・上野徳美・山本義史・増田真也
新人看護師のバーンアウト予防を目指した介入効果の検討 - アサーティブ・トレーニングとアサーティブな態度・信念、スキルとの関連を中心に - 日本健康心理学会第 26 回大会, 2013 年 9 月 7 日, 北星学園大学 (札幌市).

上野徳美・平野利治・山本義史・大戸朋子
新人看護師のバーンアウト予防と介入の試み 5 - アサーティブ・マインドおよび首尾一貫感覚(SOC)とバーンアウトとの関連を中心に - 九州心理学会第 73 回大会, 2012 年 11 月 11 日, 鹿児島大学 (鹿児島市).

平野利治・上野徳美・山本義史・大戸朋子
新人看護師のバーンアウト予防と介入の試み 4 - アサーティブ・トレーニングを用いた研修会の効果検証を中心に - 九州心理学会第 73 回大会, 2012 年 11 月 11 日, 鹿児島大学 (鹿児島市).

6. 研究組織

(1)研究代表者

上野 徳美 (UENO TOKUMI)
大分大学・医学部・教授
研究者番号: 50144788

(2)研究分担者

山本 義史 (YAMAMOTO YOSHIFUMI)
日本文理大学・経営経済学部・教授
研究者番号: 60230596

(3)連携研究者

増田 真也 (MASUDA SHINYA)
慶應義塾大学・看護医療学部・准教授
研究者番号: 80291285

(4)研究協力者

平野 利治 (HIRANO TOSHIHARU)
元大分大学大学院医学系研究科博士課程

大戸 朋子 (NEGI TOMOKO)
大分大学医学部附属病院看護部長