

令和 3 年 6 月 8 日現在

機関番号：32661

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2020

課題番号：17K12182

研究課題名(和文) 新人看護師の定着率向上につながる汎用性能力強化プログラムの開発

研究課題名(英文) A longitudinal study on work place adjustment of newly graduated nurses

研究代表者

坂本 なほ子 (SAKAMOTO, Naoko)

東邦大学・看護学部・教授

研究者番号：20398671

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：都内3看護系大学卒業生をコホートとし卒後1年の追跡調査を行った。職場適応やその後の定着率に関連する「燃え尽き度スコア」に着目したところ、報酬がみあっていないと思うものほど、燃え尽き度が高いことが明らかとなった。このことは、卒業時に予見していたよりも仕事の負担が大きかったものがあることを示唆している。卒業時において、看護職に従事するにあたりどのような準備状況にあると学生は自己理解し将来への期待を抱いているのか、特に仕事の負荷について現実に即した教育をすることが職場適応につながると考える。

研究成果の学術的意義や社会的意義

卒業時と1年後において、「看護師としての仕事に見合う、経済的報酬がもらえる」という項目に関しては差異がみられなかったが、この項目と「燃え尽き度スコア」には統計学的に有意な相関がみられ、報酬がみあっていないと思うものほど、燃え尽き度が高いことが明らかとなった。このことは、卒業時に予見していたよりも仕事の負担が大きかった者があることを示唆している。今後の学部教育においては、「燃え尽き予防」のために臨床での仕事の負荷について現実に即したことも教育すべきであろう。

研究成果の概要(英文)：A cohort of graduates from three nursing colleges in Tokyo was followed up for one year after graduation. Focusing on the "burnout score," which is related to workplace adjustment and subsequent retention, it was found that those who felt that the compensation was not worth it had a higher level of burnout. This suggests that the workload was greater for some than they had anticipated at graduation. We believe that education that is based on reality, especially regarding the work load, will lead to adaptation to the workplace.

研究分野：疫学

キーワード：看護学生 離職

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、職場不適応は社会的な問題であり、看護職においても、新人看護師の職場不適応やそれともなう早期離職は重要な課題である。これまでの新卒看護師の離職に関する研究では、リアリティショック(期待と現実の相違を認識して受ける衝撃)に代表されるような職務ストレスに曝され、自尊感情や精神的健康が低下し、職場不適応になることが報告されている。海外の研究では、卒業時に看護学生の20%以上が重度の疲弊あるいはストレス状態にあり、入職後にバーンアウト(燃え尽き症候群)につながりやすいことや在学中のバーンアウトが職場不適応や早期離職に影響することが報告されている。

2. 研究の目的

本研究では、汎用性機能の中でも「自己肯定感」や「自己理解」が、新人看護師の職場適応やその後の定着率に大きく影響していると考え、学生コホート研究と面接調査を実施し、卒業時の「強み自覚」と入職1年後の定着/離職の関連、卒業時の「強み自覚」と職場適応の関連、卒業時の「強み自覚」を向上させる在学中の要因を明らかにすることを目的とする。そして、在学中の要因を検討し、卒業時の「強み自覚」を高め、その後の職場適応を促すような大学教育課程での汎用性能力強化プログラム案を提示する。

3. 研究の方法

<対象>

2018年度に3校の看護系大学4年次に在籍する学生で、2019年4月より看護師として採用内定を受け研究参加に同意した者。

<方法>

2018年12月から2019年2月に各大学において研究説明会を実施し、資料をもとに口頭で説明を行い、研究参加の協力依頼を行った。研究主旨を理解し、参加協力を同意した者に、2019年3月の1か月間にWEBアンケートへ回答していただいた。同時に、参加者各自で作成したIDとメールアドレスのみ(他の個人情報を収集せずに)を研究事務局で収集した。

2020年2月に2度目のアンケートへの協力依頼メールを送付し、同3月に1年後のWEBアンケートを実施した。

<解析方法>

Pearsonの相関係数、Spearmanの相関係数を算出し、無相関の検定と元配置分散分析を有意水準5%の両側検定で実施した。統計ソフトにはJMP Pro 15を使用した。

<調査項目>

「自己肯定感」日本語版強み認識尺度¹⁾

「自己健康管理能力」看護学生の自己健康管理モニタリング測定尺度²⁾

「看護職に従事する期待と準備」(An exploratory study of role transition from student to registered nurse (general, mental health and intellectual disability) in Ireland³⁾より一部を許可を得て翻訳)

「燃え尽き度」日本版バーンアウト尺度⁴⁾

「創造的思考力新しいことを理解し取り入れ行動に移す力に関する振り返り」

「論理的思考力物事について多角的(複眼的)にみて筋道を立てて考える力に関する振り返り」

「問題解決能力問題を発見し解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できるように分析し改善する力に関する振り返り」

「コミュニケーション力相手が何を考えているのかを理解し、それに基づき相手に伝わるように同調・反論・意見する力に関する振り返り」

4. 研究成果

(1) 依頼数は3看護大学の4年次生224名、1回目調査の有効回答数は90(40%)、2回目調査では38(17%)であった。そのうち、2回の調査ともに回答した者は17名であった。この17名の中に離職経験者はいなかった。1回目調査に回答せず、2回目調査にのみ回答した21名の中に3名の離職経験者があった。2回の調査に回答した17名の1回目の卒業時調査における「自己肯定感」スコアは、平均28.4、標準偏差4.77、中央値は30であった。1回目調査90名の統計は、平均26.9、標準偏差5.43、中央値28.5であり、この17名は卒業時において自己肯定感が比較的高い者であったことが推測される。

(2) 1回目調査の「自己肯定感スコア」と「自己健康管理能力スコア」の分布を図1図2に示す。図3に「自己肯定感スコア」と「自己健康管理能力スコア」の散布図を示す。(r=0.4; p=0.0001)自己肯定感の高い学生は健康管理能力が高いことがうかがえる。

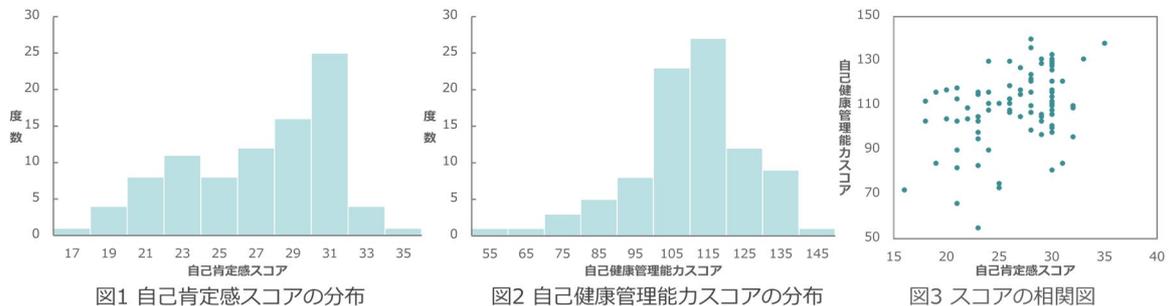


図1 自己肯定感スコアの分布

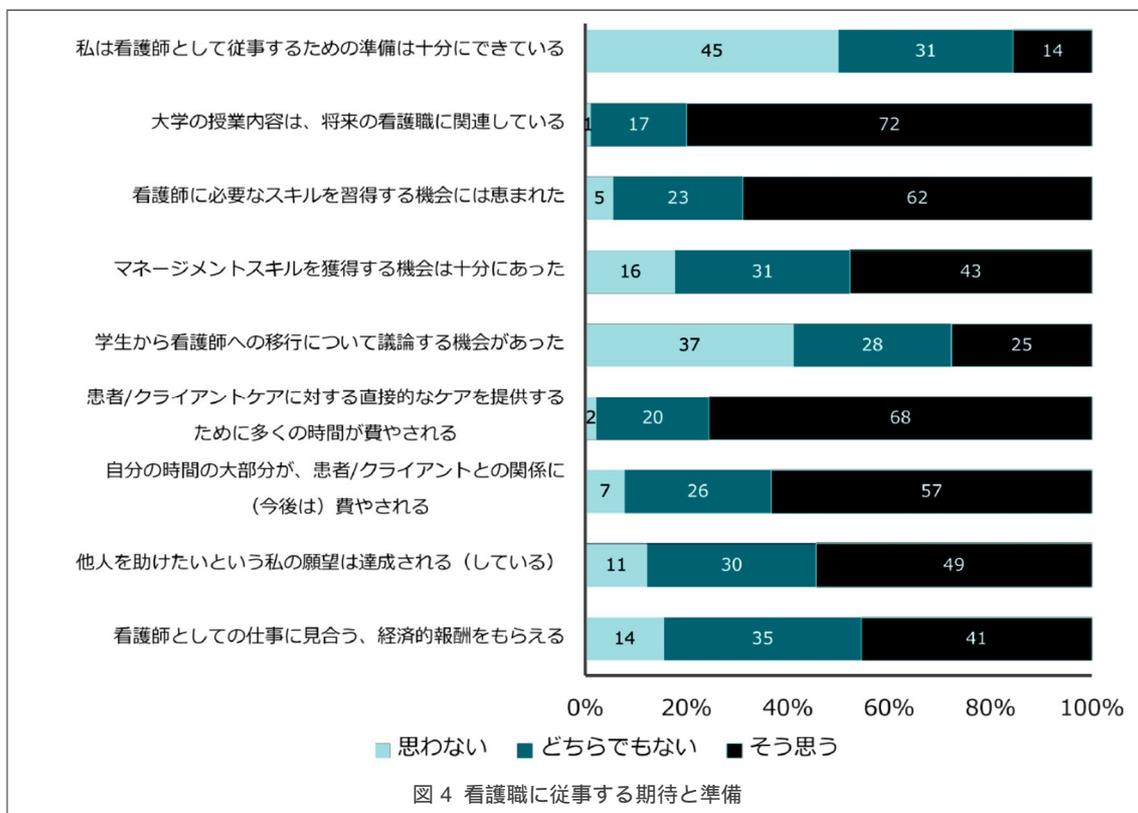
図2 自己健康管理能力スコアの分布

図3 スコアの相関図

(3) 「看護職に従事する期待と準備」の各質問に対する回答分布を図4に示す。質問に対する回答の3水準間で「自己肯定感スコア」と「自己健康管理能力スコア」について比較を行った。

「自己肯定感」について有意差が見られた質問は、「看護師に必要なスキルを習得する機会には恵まれた」($p < 0.04$), 「看護師としての仕事に見合う、経済的報酬をもらえる」($p < 0.03$)であった。

「自己健康管理能力」について有意差が見られた質問は、「大学の授業内容は、将来の看護職に関連していた」($p < 0.04$), 「マネジメントスキルを獲得する機会は十分にあった」($p < 0.03$), 「学生から看護師への移行について議論する機会があった」($p < 0.03$), 「看護師としての仕事に見合う、経済的報酬をもらえる」($p < 0.01$)であった。大学教育では、看護師として仕事をしていくうえで必要とされるスキルや職場で多重課題となっても課題を整理できるマネジメントスキルを獲得できるようにすることが重要であることが考えられた。



(4) 全2回の調査に共通した「看護職に従事する期待と準備」の質問に関し、回答の比較を行った。(表1)「自分の時間が患者との関係に費やされる」「大学の授業内容は、看護職に関連していた」「看護師としての仕事に見合う、経済的報酬がもらえる」という項目に関しては半数以上が同一選択肢を選んでいった。異なる選択肢であった質問は「学生から看護師への移行について議論する機会があった」であり、1年後の方が「機会があった」とする傾向が高まっていた。

(5) 2回目調査に回答した38名において、「燃え尽き度」と「看護職に従事する期待と準備」との順位相関を調べた。(表2)「燃え尽き度スコア」と「自分の時間の大部分が、患者/クライアントとの関係に(今後は)費やされる」という項目との相関係数は0.34 ($p = 0.0376$)、「看護師としての仕事に見合う、経済的報酬をもらえる」という項目との相関係数は-0.546 ($p = 0.0004$)であった。患者に多くの時間を費やしている認識があるほど、報酬がみあっていないと思うものほど、燃え尽き度が高いことが明らかとなった。

表1 「看護職に従事する期待と準備」の変化 (中央値; N=17)

	「看護職に従事する期待と準備」質問項目	1回目調査	2回目調査
1	私は看護師として従事するための準備は十分にできている	3	3
2	大学の授業内容は、将来の看護職に関連している	4	4
3	看護師に必要なスキルを習得する機会には恵まれた	4	4
4	マネージメントスキルを獲得する機会は十分にあった	3	3
5	学生から看護師への移行について議論する機会があった	2	3
6	患者/クライアントケアに対する直接的なケアを提供するために多くの時間が費やされる	4	4
7	自分の時間の大部分が、患者/クライアントとの関係に(今後は)費やされる*	4	4
8	他人を助けたいという私の願望は達成される(している)	3	3
9	看護師としての仕事に見合う、経済的報酬をもらえる	3	3

表2 「燃え尽き度」と「看護職に従事する期待と準備」の関連 (N=17)

	「看護職に従事する期待と準備」質問項目	順位相関係数	p値
1	私は看護師として従事するための準備は十分にできている	0.293	0.07
2	大学の授業内容は、将来の看護職に関連している	-0.042	0.80
3	看護師に必要なスキルを習得する機会には恵まれた	-0.050	0.77
4	マネージメントスキルを獲得する機会は十分にあった	0.005	0.98
5	学生から看護師への移行について議論する機会があった	-0.079	0.64
6	患者/クライアントケアに対する直接的なケアを提供するために多くの時間が費やされる	0.143	0.39
7	自分の時間の大部分が、患者/クライアントとの関係に(今後は)費やされる*	0.339	0.04
8	他人を助けたいという私の願望は達成される(している)	0.043	0.80
9	看護師としての仕事に見合う、経済的報酬をもらえる	-0.546	0.00

(6) 職場適応やその後の定着率に関連する「燃え尽き度スコア」に着目したところ、報酬がみあっていないと思うものほど、燃え尽き度が高いことが明らかとなった。このことは、卒業時に予見していたよりも仕事の負担が大きかった者がいることを示唆している。卒業時において、看護職に従事するにあたりどのような準備状況にあると学生は自己理解し将来への期待を抱いているのか、特に仕事の負荷について現実に即した教育をすることが職場適応につながると考える。

<引用文献>

- 1) 高橋誠, 守本哲介: 日本語版強み認識尺度の信頼性・妥当性の検討. パーソナリティ研究. 2015;24:170-172.
- 2) 成瀬早苗, 上野栄一: 看護学生の自己健康管理モニタリング測定尺度の開発と信頼性・妥当性の検証. 日本看護医療学会雑誌. 2015;17:33-42.
- 3) Deasy C, Doody O, Tuohy D: An exploratory study of role transition from student to registered nurse (general, mental health and intellectual disability) in Ireland. Nurse Educ Pract. 2011;11(2):109-13.
- 4) 久保真人: パーンアウトの心理学 燃え尽き症候群とは. サイエンス社. 2004.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 坂本なほ子
2. 発表標題 卒業後一年時における看護師の燃え尽き度に関連する要因の検討
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年～2021年

1. 発表者名 坂本なほ子
2. 発表標題 卒業時における看護学生の自己肯定感と健康管理能力の関連
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2019年～2020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	中山 明峰 (NAKAYAMA Meiho) (30278337)	名古屋市立大学・医薬学総合研究院(医学研究科)・准教授 (23903)	
研究分担者	羊 利敏 (YANG Limin) (40470017)	国立研究開発法人国立成育医療研究センター・臨床研究センター・(非)研究員 (82612)	

6. 研究組織（つづき）

	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	小山田 恭子 (OYAMADA Kyoko) (70719252)	聖路加国際大学・大学院看護学研究科・教授 (32633)	
研究分担者	福田 美和子 (FUKUDA Miwako) (80318873)	東京慈恵会医科大学・医学部・准教授 (32651)	

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