

令和 4 年 6 月 21 日現在

機関番号：33906

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K10172

研究課題名（和文）ストレス対処能力の低い新人看護師に対するストレス対処能力向上のための支援の開発

研究課題名（英文）Development of support for improving stress coping ability for novice nurses with low stress coping ability

研究代表者

中嶋 文子（Nakajima, Fumiko）

椋山女学園大学・看護学部・准教授

研究者番号：20573687

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）：新人看護師に対する縦断的インタビューによって、日々の臨床経験に対する言語化の傾向を探り、就職時のSOCの高低との関係を明らかにした。その結果、SOCの高低に関わらず、到達不可能な目標を掲げる新人看護師は成長を自覚できず、SOCを高められないことが示唆された。そこで、身近な目標を立て定期的に評価する方法に、研修内容を改定した。その結果、SOCは就職3ヶ月後には低下するが、その後徐々にSOCを高めることが確認され、従来の研修で見られたSOCの低下を防ぐことができた。しかし、SOCの上昇はバーンアウトの離人化を抑制することにはつながらなかったことから、今後は離人化を抑制する方策の開発が必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ストレス対処能力SOCに着目し、新人看護師のSOCを高める研修の開発に取り組んできた。その結果、研修の効果の乏しい就職時のSOCの低い新人看護師に対して効果的な支援を検討すべく本研究に取り組んだ。本研究によって、SOCの高低にかかわらず、到達不可能な目標を立てる新人看護師は、成長を実感できずSOCも低いことが明らかとなった。これを受け、年4回の研修で身近な目標を立て定期的に評価することで、自らの成長を実感できるよう研修内容を改訂した。結果、就職3ヶ月以後はSOCの上昇を認めた。看護師が自らのストレス対処能力を高めることでバーンアウトを回避し、看護の質の維持に寄与することが期待できる。

研究成果の概要（英文）：Through longitudinal interviews with new nurses, we explored the tendency of verbalization of daily clinical experience and clarified the relationship between high and low SOC at the time of employment. As a result, it was suggested that new nurses who set unattainable goals, regardless of the level of SOC, could not be aware of their growth and could not increase SOC. Therefore, we revised the training content so that we can be aware of growth by setting familiar goals and evaluating them regularly. As a result, it was confirmed that SOC decreased after 3 months of employment, but then gradually increased, and it was possible to prevent the decrease in SOC seen in conventional training. However, since the rise in SOC did not lead to curbing depersonalization of burnouts, it is necessary to develop measures to curb depersonalization in the future.

研究分野：看護管理

キーワード：新人看護師 首尾一貫感覚（SOC） ストレス バーンアウト インタビュー 教育プログラム 介入研究

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

新卒看護師はストレスが高くバーンアウト傾向に陥りやすく、看護師のバーンアウトは離人化による看護の質の低下を引き起こす。我々は、増大するストレスに勝る対処能力があれば、バーンアウトを回避できることを期待し、個人のストレス対処能力(SOC)に着目し、一連の研究から、就職後3ヶ月は職業性ストレスが高くSOCも低下しバーンアウトも進行することを明らかにした。これをもとに、SOCを高める教育プログラムを開発・実施した結果、就職後3ヶ月のSOCの低下を防ぐ効果が確認されたが、就職時のSOCが低い集団のSOCは就職6ヶ月以後に低下し、離人化が高くやりがいを感じられていなかったことより、SOCの低い集団に特化した支援が必要であることが明らかとなった。しかし、実際にSOCの低い集団がどのように日々の業務をとらえ言語化し、意味づけをしているかは明らかになっていない。そこで今回、新人看護師の臨床経験に対する受け止め方や言語化の傾向と、就職時のSOCの高低との関係を明らかにし、SOCの低い新人看護師のSOCを高め維持する支援プログラムの開発に取り組んだ。

本研究では、研究期間を通して以下の2つの研究課題を実施した。

- (1) 新人看護師に対する縦断的なインタビュー
- (2) 「SOCの低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム」の開発と実施および評価

2. 研究の目的

- (1) 新人看護師に対する縦断的インタビュー：

新人看護師に対する縦断的インタビューによる日々の臨床経験に対する受け止め方と言語化の傾向と、就職時のSOCの高低との関係を明らかにする。

- (2) 「SOCの低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム」の開発と実施および評価：

研究(1)の結果より、新人看護師研修に「SOCの低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム」を開発、導入し、その効果を明らかにする。

3. 研究の方法

- (1) 新人看護師に対する縦断的インタビュー

データ収集期間は、2018年9月から2020年3月である。近畿地区の病院において、新人看護師に対して縦断的に半構造的面接法による質的研究を実施した。対象者は2018年および2019年に採用された新人看護師である。インタビューでは、日々の臨床経験に対する受け止め方を聴取した。そして、インタビューの分析結果と、就職時のSOC13項目調査票の結果との関連性を検討した。なお、本研究は研究代表者の所属する大学の倫理委員会の承認を得て実施した。

データは逐語録化して語りの内容をコード化し、質的統合方(KJ法)を用いて個々の対象別に語りの傾向を明らかにした後、就職時のSOC得点との関連を検討した。

- (2) SOC得点の低い新人看護師のSOCを高める教育プログラムの開発と評価

調査期間は、2021年4月から2022年3月である。研究(1)の協力機関において、今回開発した「SOCの低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム」の導入による介入研究を行った。対象者は、研究協力機関において、2021年度に新規採用された看護師40名である。

介入の効果を比較するため、調査票は2018年度に実施した新人看護師のSOC、バーンアウトの縦断調査と同じ調査票を用い、1年間の縦断的調査を行い、データはMicrosoft Excellを用いて統計解析を行った。

4. 研究の成果

1) 新人看護師に対する縦断的インタビューによる日々の臨床経験に対する受け止め方と言語化の傾向と、就職時のSOCの高低との関係

新人看護師7名に対して就職後6か月および12ヶ月の時点でインタビューを行った。このうち2名は就職後12ヶ月の時点で適応障害であったため分析対象から除外し、5名を分析対象とした。分析対象となった5名は21歳から23歳(平均21.8歳)、全員女性であった。対象者が所属する施設は近畿地区の地域の中核となる500床以上の規模の病院であった。5名の分析対象それぞれのインタビューデータを質的統合法(KJ法)によって分析した。その後、個々の分析結果と就職時のSOC得点および就職後12ヶ月のSOC得点と比較し、語りの内容の傾向を検討した。以下に、個々の対象の就職時、就職3か月後、6か月後、12か月後のSOC得点(表1)とインタビューの分析結果を示す。(表1:対象者のSOC得点)

【A氏:就職時40点、12か月後55点】

A氏は支援してくれる先輩を支えとして、臨床経験を積んで成長したことで部署への帰属感を抱きくと同時に、自分の課題を明確に自覚していた。そして2年目を目前にして看護師2年目の責任を果たす意欲を持っていた。さらに、自分の目指す看護師像を次なる目標として描き、自らの知識や技術を認められる喜びや能力が役立つ達成感を強みとして、目指す看護に活用する希望を持っていた。

	就職時	3ヶ月後	6ヶ月後	12ヶ月後
A氏	40	47	47	55
B氏	43	44	48	39
C氏	46	39	44	41
D氏	51	56	51	51
E氏	57	53	51	55

就職時のA氏のSOC得点は40点であり、新人看護師の平均得点51.1点より低い(児玉悠希,2020)。しかし、A氏のSOC得点は時間とともに上昇し、12ヶ月後の時点では55点となり平均点を上回っていた。

【B氏】

B氏は、希望する手術室への配置により、看護師としての原点となる体験を通して自らの成長を実感し、成長のための原動力を得ていた。また、医師と協働する手術室看護の特性に気付く反面、自らの思い描く看護が見出せないことで手術室看護を模索していた。こうした気づきと成長の原動力との相互作用は、B氏のコミュニケーションの苦手意識による「対人関係のストレス」によって抑制されていた。就職時のB氏のSOC得点は43点であり、新人看護師の平均得点51.1点より低い。その後もB氏のSOC得点は44点、48点と同様の得点の後、12ヶ月後の時点では39点となり著しく低下していた。

【C氏】

C氏は、師長との面談で配属部署に居場所ができたという思いと、配属された部署への適性を自覚していた。周囲から求められる能力と自分の能力のギャップを察知しつつも、否定的な問題発見によって、問題を明確にして解決し具体的な行動をとる力を弱めていた。しかしながらこのサイクルは限定的ではあるものの、看護観を醸成し、配属部署への帰属感や適合感を強化していた。就職時のC氏のSOC得点は46点であり、新人看護師の平均得点51.1点より低い。その後C氏のSOC得点は3か月後に39点と著しく低下した後、6ヶ月後44点、12ヶ月後41点と低い得点のままであった。

【D氏】

D氏は、看護師としての役割を果たして人の役に立ちたいという高い目標を抱き、エラーや学習不足といった自分の課題を自覚したうえで、部署への帰属感を得られるよう努力をしていた。しかし、目標が高いがゆえに、自らの課題に対する明快な策が見つからないことで不十分な成長を自覚し、2年目になることに対して目標と現状のギャップによる焦りを感じていた。就職時のD氏のSOC得点は51点であり、新人看護師の平均得点51.1点よりわずかに低いものの50点台であった。その後のD氏のSOC得点は3か月後に56点まで上昇した後、6ヶ月後、12ヶ月後ともに51点であった。

【E氏】

E氏は、第3希望の病棟に配属され、部署への適応の困難さを経験したが、その後周囲のサポートにより部署への帰属感を形成していった過程を支えとして、自己の適性に気づいていた。しかし、能力を超えた課題に対する無力感が成長のサイクルを抑制し、看護師としての適性への疑問や、患者理解の困難感を抱いていた。その結果、成長の自覚は限定的なものとなり、新年度に後輩を迎えることによる焦りを自覚していた。就職時のE氏のSOC得点は57点であり、新人看護師の平均得点51.1点より高かった。その後のE氏のSOC得点は53点、51点といずれも50点台を維持し、12ヶ月後の時点では55点であった。

就職時のSOC得点が低かったにも関わらず1年を通してSOCが上昇していたA氏は、患者の視点で具体的に考え自らの成長の自覚と強みを見出し、具体的な目標を描いて着実に適応していく様が見て取れた。成長や課題を明らかにすることは、新たな目標につなげていくことができる。これに対し、就職時のSOCが低く、1年を通して低下していたB氏は、6ヶ月後の時点で遠い将来の目標を持ち現状の問題から目をそらす対処行動の結果、12ヶ月の時点でも人間関係の困難感は解決されず、成長の自覚が抑制されていた。またC氏も同様に、6ヶ月の時点で抱いた問題に対する否定的なとらえ方によって具体的な目標を描くことができず、12ヶ月後にも問題が持続していた。そして、就職時のSOCが平均的であったD氏およびE氏は、年間を通してSOCに大きな変化を認めなかった。2名とも、本配属当初には職場の人間関係の困難感に翻弄されながら、長期的な目標や理想を支えとしていたが、12ヶ月後の時点では達成できない目標や解決しきれない課題のなかで、成長の自覚は限定的であった。以上より、就職時のSOCが低くても具体的な目標を描きその達成を自覚することで、成長を実感しSOCを高めることができるが、SOCの高低にかかわらず大きすぎる目標や抽象的な目標を抱いた場合は、成長を自覚できず、SOCを高められないことが示唆された。このことから、SOCを高める教育においては、成長の自覚を繰り返すことができるよう修正が必要である。

2) 「SOCが低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム」の開発

SOCが低い新人看護師のSOCを高める目的で、就職後の時期に応じて継続的に介入する改訂版教育プログラムを立案した(表2)。本教育プログラム

(表2) SOCを高める教育プログラム改訂版

実施時期	研修内容
就職時	働くことと生活すること 勉強の仕方を身に着けよう 自分の目指す看護(1年後の自分への手紙)
3ヶ月	今の気持ちの共有 成長確認シートの記入(1回目) 6ヶ月までの目標
6ヶ月	今の気持ちの共有 成長確認シートの記入(2回目) 12ヶ月までの目標
12ヶ月	成長確認シートの記入(3回目) 1年たった現在の目指す看護について語り合おう

は、1年間に4回継続して実施する。実施のタイミングは、就職時、就職3ヶ月後、6ヶ月後、12ヶ月後である。改訂版のプログラムの内容は、3ヶ月研修と6ヶ月研修で次回の研修までに到達可能な目標を段階的に設定すし、次の研修でその到達度を評価することを取り入れた。そのほかの内容や運営は、従来と同様である。

3) SOCの低い新人看護師のSOCを高める改訂版教育プログラムの評価

調査期間は、2021年4月から2022年3月である。研究(1)の協力機関において、今回開発した「SOCの低い新人看護師のSOCを高める教育プログラム(改訂版教育プログラム)」の導入による介入研究を行った。対象者は、研究協力機関において、2021年度に新規採用された看護師40名、そのうちデータに欠損の無い38名を分析対象とした。研究(1)の協力機関において、2021年度に新規採用された看護師対象とし、年間4回の「新人看護師のSOCを高める教育プログラム(改訂版教育プログラム)」を実施し、同時に質問紙によるSOCとバーンアウトの縦断調査を行った。介入の効果を比較するため、調査票は2018年度に実施したSOC、バーンアウトの縦断調査と同じ調査票を用い、1年間の縦断的調査を行った。調査票は、一般属性、SOC評価スケール日本語版(13項目短縮版)(山崎喜比古,1999)、BMIバー

ンアウト尺度（久保真人ら, 1994）によって構成した。調査票は、本教育プログラム実施の際に対象者に配布し、回収後の調査票は郵送にて回収した。データはMicrosoft Excell を用いて統計解析を行った。

① 一般属性

対象の内訳は女性33名、男性7名、平均年齢は22.1歳であった。採用資格は今回調査および対象群ともに、全員が看護師であった。専門職学歴はいずれも専門学校（3年課程）が約6割を占め、4年制大学が約3割であった。学生時代の臨地実習の状況は、すべての実習で臨地実習を経験していたのは約3割であり、残りの7割は臨地実習が一部制限されていた。

② SOC平均得点の推移（本稿では紙面の都合上、バーンアウトの推移については割愛する。）

SOCの「把握可能感」は、就職時から3ヶ月後にかけて著しく低下し、その後徐々に上昇していた。対照群では3か月後に上昇し、その後蔵していたことと大きく異なった。「処理可能感」では、3ヶ月後から6ヶ月後にかけて低下し、12ヶ月で上昇に転じていた。対照群では3か月後に上昇した後、低下に転じていたことと逆の傾向となった。「有意味感」は、就職時が最も高く、3か月後から6か月後にかけて低下し、12ヶ月で上昇していた。対照群では、就職時から3ヶ月、6ヶ月にかけて徐々に上昇していたことと比較すると、逆の変化を示していた。SOC合計得点は、就職時から3ヶ月後にかけて著しく低下し、以後徐々に上昇していた。対照群では3ヶ月に上昇した後低下に転じていたことと逆の変化を示した。以上より、今回の介入では、従来型の研修では就職後3ヶ月のSOCを高めたのち徐々に低下に転じていたものが、就職後3ヶ月を底としてその後徐々に回復するという、逆の経過をたどっていた。この背景には、就職時のSOC、中でも把握可能感と有意味感が非常に高かったことが一因として考えられる。

今回の介入対象者は、約7割がコロナ禍の影響を受けて臨地実習の制限を受けていた。また、すべて臨地実習であった者も、実習内容には人数や時間の制限が加えられていたと思われる。コロナ禍の臨地実習において学生は、実習時間の短縮や実習内容の制限がなされる中で、患者・病院スタッフ・自分とグループの仲間の命を守りながらケアを行う看護師としての使命感や責任を実感するとされており（池田清子ら, 2021）、自らの行動に意味付けしながら実習に臨むことが考えられる。また、学内実習や演習では、目の前に対象者がいないため臨地実習ならではの緊張感は少ない。このことから、学生自身のペースで考えて行動する心理的・時間的余裕が生まれる。こうした特性が、就職時の有意味感や把握可能感を高めることにつながったのではないかと考える。しかし、実際の臨床の業務にあたることで、実習経験との大きな差によるリアリティショックにより就職3か月後にはSOCが低下することにつながったと思われる。

そして、6ヶ月以後のSOCは、徐々に上昇に転じていた。今回の改訂版の研修により小さな目標を立て定期的に達成を確認することは、自らの成長を確認することにつながり、従来型の研修では高めることが難しかった有意味感を上昇させることでSOCが上昇することに寄与したと考える。このことより、コロナ禍という対象群とは全く異なる状況下ではあるものの、今回の研修はSOCを高めるうえで一定の効果があったと考える。

以上より、本研究では、個人のストレス対処能力（SOC）に着目し、新人看護師の看護実践の言語化とSOCの得点の関連を検討した結果を受け、SOCを高める教育プログラムを改訂し、その評価を行った。結果、就職3ヶ月後には低下したSOCを徐々に高めることが確認され、SOCの低下を防ぐことができた。しかしながら、今回の研究は、2020年からのコロナ禍の影響の中で調査を行い、改訂版の教育プログラムを実施し評価することとなった。研究協力機関の新人教育プログラムも随時変化してきた中でも、本教育プログラムは対面で実施することができ、一定の効果を認めることができた。しかし、比較対象とした2018年度とはOff-JTの状況は異なっており、一概に比較することはできない点が今後の課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Fumiko Nakajima, Megu Aoyama, Mari Azuma, Chiharu Akazawa.	4. 巻 14(3)
2. 論文標題 Effects of Training to Improve Novice Nurses' Sense of Coherence	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Health	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.4236/health.2022.143022	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔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 中嶋文子、赤澤千春
2. 発表標題 新卒看護師のSOCを高める教育プログラムの効果 - 就職時のSOCの高低による比較 -
3. 学会等名 日本看護研究学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 中嶋文子、赤澤千春
2. 発表標題 新卒看護師の臨床経験に対する受け止め方の傾向とSOCとの関連
3. 学会等名 日本看護研究学会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

「SOC研究会」
 本研究の遂行にあたり、共同研究者および研究協力機関の看護管理者らと隔月の研究会を開催し、研究の進捗状況及び分析結果の報告を行い考察を行った。
 開催日は以下の通りである。
 2018年度：2018年5月22日、7月24日、9月18日、11月20日、2019年1月22日、3月26日
 2019年度：2019年5月14日、7月16日、9月17日、11月19日、2020年1月21日、3月17日
 2020年度（以後Zoomにて開催）：2020年5月19日、7月21日、9月15日、11月17日、2021年1月19日、3月16日
 2021年度：2021年6月15日、7月29日、9月30日、11月18日、2022年1月27日、3月17日

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	赤澤 千春 (Akazawa Chiharu) (70324689)	大阪医科薬科大学・看護学部・教授 (34401)	
研究分担者	BECKER CARL. B (Becker Carl. B) (60243078)	京都大学・政策のための科学ユニット・研究員 (14301)	

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