

平成 29 年 6 月 19 日現在

機関番号：32610

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2016

課題番号：25862204

研究課題名（和文）新人助産師のリアリティショックに効果的な職場サポート 就職後1年に焦点をあてて

 研究課題名（英文）Effective worksite support for "reality shock" as experienced by new midwives:
 With focus on the one-year time point after start of professional work

研究代表者

百成 香帆 (hyakunari, kaho)

杏林大学・保健学部・助教

研究者番号：50636553

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,500,000 円

研究成果の概要（和文）：新人助産師が職場内で受けるサポート内容が、リアリティショックに及ぼす効果について検証した。2年目助産師を対象に研究を実施したところ、新人助産師は、就職後1年後、リアリティショックから回復している傾向にあった。新人助産師に効果的な職場内サポート内容では、同期からの評価的サポートが新人助産師の自律性を有意に高めていた。さらに、分娩介助件数28例は、就職後1年で到達する1つの目安になることが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：Investigation was made of what kinds of support received by new midwives at their worksites helped to alleviate "reality shock." Study was made of midwives in their second working year, and results showed a tendency of recovery from reality shock after one year of work. As for effective kinds of worksite support, evaluative support from other nurses who started working at the same time period significantly raised the autonomy of new midwives. It was also made clear that a goal for new midwives is to have experienced 28 cases of delivery assistance by the one-year work time point.

研究分野：看護学

キーワード：新人助産師 リアリティショック

1. 研究開始当初の背景

ほとんどの新人は、就職時にリアリティショックを経験すると言われている。このリアリティショックは、新人看護職員の早期離職の誘因の1つとして危惧され、職場ではリアリティショックの緩和のために、プリセプターシップをはじめ、さまざまなサポート体制がとられている。しかし、職場内で受けるサポート内容の具体的な効果の検証は十分に行われているとは言いきれない。また、多様で複雑化する医療の現場において、助産領域の特殊性を考慮することが必要であるものの、新人助産師に着目した研究は少ない。

これまでの研究¹⁾では、新人助産師は就職後3ヶ月から6ヶ月にかけて、リアリティショックから回復している段階にあること。新人助産師のリアリティショックに、プリセプターの情緒的サポートとその他のスタッフの手段的サポートが有効であることが明らかになった。しかし、就職後6ヶ月以降の新人助産師のリアリティショックと職場適応に効果的な職場内サポートまでは明らかになっていない。

2. 研究の目的

研究は、新人助産師が職場内で受けるサポート内容が、リアリティショックに及ぼす効果を検証することを目的とする。

3. 研究の方法

研究は、既存の尺度を使用した自記式アンケート調査で、新人助産師のリアリティショック反応と自律性及びそれらに影響する職場サポート内容を検証した。

(1) 研究協力者の選出

研究対象者は、全国の病院の産科単独病棟・産婦人科病棟に勤務する就職後1年を終えた、2年目の助産師とした。全国の産科・婦人科のある病院を検索し、その中から、研究対象病院を無作為に抽出した。その結果、全国の産科・婦人科のある病院1233件から、341病院を抽出。対象となる病院の代表者に、文書にて研究の趣旨と内容を説明し、最終的に70病院(20.5%)に勤務する2年目助産師、合計161名を対象に調査を実施した。

(2) 調査内容

職場サポート内容²⁾、精神健康調査票(GHQ28)、離職願望、新人助産師の自律性³⁾、研究協力者の属性、効果的な職場内サポート(自由回答)について調査を行った。

調査内容に自律性を含めたのは、リアリティショックからの回復と解決には、職場内で自分の専門性を発揮するという積極的な過程も含まれているためである。

(3) データ収集方法

研究協力の得られた病院から、窓口となる担当者を1名紹介していただき、研究対象と

なる2年目助産師へのアンケート配布を依頼した。研究協力者への説明は文書にておこない、研究同意が得られた参加者が回答したアンケート用紙は、回答者自身が同封の封筒に厳封し、各個人が研究者に郵送することで回収した。なお、研究の同意は、アンケートの提出をもって得られたものとした。

(4) 分析方法

分析は、統計ソフトウェアSPSSを使用した。平均の比較にはt検定を、割合の比較には²検定を行い、新人助産師の自律性に関しては、因子分析にて因子構造を検討した。サポート内容の効果については、職場内サポート因子得点を説明変数、リアリティショック反応と新人助産師の自律性を従属変数として重回帰分析を行った。

(5) 倫理的配慮

対象となる病院、2年目助産師には、文書にて、研究趣旨と内容、倫理的配慮について説明、研究協力の同意は、アンケートの返信をもって得られたものとした。なお、研究は杏林大学の倫理審査の承認を受け、実施した。

4. 研究成果

(1) 研究対象者の属性

2年目助産師161名を対象に研究を実施したところ、82名(50.9%)の回答が得られた。欠損があったデータなどは除外し、最終的に73名(45.34%)のデータで分析をおこなった。新人助産師の自律性の因子構造の分析では、自律性の回答が得られた79名で分析を行った。

平均年齢は、25.60(±3.971)歳で、配属先は産科単独病棟が40名(54.8%)、産婦人科病棟が33名(45.2%)であった。分娩介助件数は、平均で28.69±22.216件であり、最少ないもので0件、多いもので125件であり、その差が大きかった。教育体制では、62(84.9%)がプリセプターシップを採用していた。また、自尊感情平均得点は、30.12±6.377と、新人助産師の3ヶ月(30.91±7.248)と6ヶ月(31.52±8.884)¹⁾と大きな差は認められなかった。

(2) 就職1年後のリアリティショック

新人助産師のリアリティショック反応を示す、GHQ28(以下GHQ)の得点では、身体症状で2.99(±1.063)、不安と不眠で3.42(±1.870)、社会的活動障害で1.63(±1.926)、うつ傾向で1.04(±1.567)で、総合得点では9.08(±5.507)であった。6ヶ月時のデータ¹⁾と比較すると、GHQ合計得点は低下、身体症状と不安・不眠の項目は上昇し、社会的活動障害とうつ傾向の項目は、低下していた。また、「健全群(GHQ総合得点11以下)」と「ショック群(GHQ総合得点12以上)」の割合の差を検定する目的で、カイ2乗検定を行った結果、有意に健全群の割合が多かった。

離職願望で見てみると、有意に1年目に病院を辞めたいと思うものの割合が多く($\chi^2 = 8.562$, $df=1$, $p=0.003$)、2年目においては有意差が認められなかった。助産師離職願望については、1年目では有意差はなく、2年目においては、有意に助産師を辞めたいと思うものの割合が少なかった($\chi^2 = 20.836$, $df=1$, $p=0.000$)。

以上より、2年目の助産師は、リアリティショックから回復している段階にあり、病院や助産師を辞めたいと思うものの割合も少なくなっているということが明らかになった。

(3) 新人助産師の自律性

新人助産師を対象とする自律性尺度の因子構造と信頼性を検討する目的で、因子分析を行った。分析の方法は、固有値から2因子構造が予測されたが、本研究では、既存の自律性尺度から3因子構造が想定されること、前回の結果との比較を行う目的で、最尤法を用いて、3因子構造を想定し、斜交回転のプロマックス回転を行った。

その結果、就職後1年後の助産師の自律性は、「助産の実践能力($\lambda = 0.851$)」「助産の判断能力($\lambda = 0.909$)」「助産の認知能力($\lambda = 0.825$)」の18項目3因子構造になった。この結果を就職後3ヶ月の構造¹⁾と比較すると、因子内に異なった項目があるものの、ほぼ類似した構造であった。就職後1年の新人助産師の自律性において、特徴的なのが、「助産の認知能力」の項目が増えていることである。「認知能力」とは、「正確な状況を認知する能力」であり⁴⁾、第1因子の内容は、予測に関する内容であった。このことから、就職後1年以降、変化する状況を正しく認識できる能力が抽出された結果は、1年目以降の助産師の特徴を反映する結果であると考えられる。

(4) 新人助産師のリアリティショックに効果的な職場内サポート

2年目助産師が就職1年目で、最も援助・支援してくれたと感じている病院スタッフでは、プリセプターが最も多く(25名: 34.2%)、ついで同期(24名: 32.9%)、職場の先輩(23名: 31.5%)、上司(1名: 1.4%)であった。

GHQ 総合得点を従属変数に、各サポート因子得点を説明変数として重回帰分析を行ったが、どのサポートにおいても有意な数値は得られなかった。さらに、サポート内容の詳細について検討する目的で、サポート源をプリセプター、プリセプター以外のスタッフ、同期、先輩と分けて分析を行ったが、有意差は認められなかった。同様に、新人助産師の自律性を従属変数に、各サポート因子得点を説明変数として、分析を行った。その結果、同期の評価的サポートが新人助産師の自律性を有意に高めていた。(表1)

表1：新人助産師の自律性を従属変数、同期のサポートを説明変数とした重回帰分析

サポート 内容	標準化係数		共線性の統計量	
	BATE	有意確率	許容度	VIF
情緒的	-0.238	0.442	0.436	2.296
評価的	0.693*	0.031	0.451	2.218
情報的	-0.085	0.767	0.494	2.024
手段的	-0.401	0.213	0.412	2.430

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ $R=0.493$ $R^2=0.243$ $n=24$

BATE: 標準化係数 R: 重相関係数

R^2 : 自由度調整決定係数

(5) サポート内容の分析(自由回答)

その他、職場内で受けた援助・サポートで効果的であると感じた内容について回答を求めたところ、「自分に合ったプリセプターの存在」「助産業務やケアの振り返りと評価」「共感してもらう」「先輩が気にかけてサポートしてくれる」「身近なスタッフ以外からのサポート」「個人い合わせた指導体制」「ポジティブな評価」「経験すること」などの内容があげられた。

(6) 新人助産師のリアリティショックに影響を与える要因

助産師の自律性の因子分析の結果から、助産師としての「経験」がリアリティショックからの回復の1要因になる可能性が示唆された。そこで、分娩介助件数の回答が得られた70名を対象に、リアリティショック反応と自律性の比較を行った。その結果、分娩介助件数が多い群のほうが、GHQ 総合得点が有意に低く($t(67.268)=-2.140$, $p=0.036$)、助産師の自律性が有意に高い($t(68)=2.076$, $p=0.042$)結果になった。

さらに、カットオフポイントを探す目的で、 t 検定を行ったところ、GHQ 総合得点($t(67.268)=-2.140$, $p=0.036$)、自律性総合得点($t(68)=2.076$, $p=0.042$)の両方で、分娩介助件数28件をカットオフポイントにした際、有意差が認められた。このことから、分娩介助件数28件は、リアリティショックから回復し、自律した助産師になるために、就職後1年で到達する1つの目安になることが示唆された。

本研究の限界として、途中で離職した者や休職中である新人助産師について検討するまでは至らなかった。また、新人助産師のリアリティショックと成長の詳細までは明らかになっていない。よって、助産師の適応と成長のプロセスを明らかにするための質的研究を行うことが必要であると考えられる。

<引用文献>

1) 百成香帆. 職場内サポートが新人助産師のリアリティショックに及ぼす影響. 茨城県立医療大学大学院修士論文

2) 井田正則他.(2004). 看護師の職場サポートがバーンアウト反応に及ぼす影響. 立正大学研究所紀要. 2, 77-88

3) 望月千夏子他.(2008). 助産師の自律性 - 仕事に取り組む意識との関係 - . ウィメンズヘルス学会. 7, 157-164

4) 堀洋道監修.(2001). 心理測定尺度集 . サイエンス社. 328-333

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 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

百成 香帆 (Hyakunari Kaho)

杏林大学・保健学部・助教

研究者番号: 50636553

(2)研究分担者

()

研究者番号:

(3)連携研究者

()

研究者番号:

(4)研究協力者

()