

平成 21年 5月 29日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2005～2008

課題番号：17592201

研究課題名（和文） 新人看護師の職場適応を促進するためのプログラムの開発と導入の検討

研究課題名（英文） The examination of the development of the program to promote the workplace adaptation of the newly graduated nurses and the introduction

研究代表者

白尾 久美子（SHIRAO KUMIKO）

静岡県立大学・看護学部・准教授

研究者番号：80269703

研究成果の概要：新人看護師の職場適応を促進するために、ストレス反応モデル「ストレス反応と職場適応への影響要因」に基づいて介入プログラムとその評価方法について考案した。介入プログラム(以下プログラムとする)は、「新人看護師自身がストレス反応を把握し、その要因について客観的に自己評価を行い、具体的な対応策を考えることができる」ことを目標に、新人看護師に対して 2006 年度と 2007 年度に実施し、さらに介入プログラムの評価のための調査を行った。

交付額

(金額単位：円)

|        | 直接経費      | 間接経費    | 合計        |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 2005年度 | 1,600,000 | 0       | 1,600,000 |
| 2006年度 | 500,000   | 0       | 500,000   |
| 2007年度 | 700,000   | 0       | 700,000   |
| 2008年度 | 500,000   | 150,000 | 650,000   |
| 総計     | 3,300,000 | 150,000 | 3,450,000 |

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：新人看護師・職場適応・ストレス反応モデル・介入プログラム

## 1. 研究開始当初の背景

医療を取り巻く環境が著しく変化中、入院日数の短縮化が進み、臨床における患者の重症化、複雑な診療内容の安全確保など、業務密度も高まり、さらなる看護師の資質の向上が求められていた。このような臨床の現状において新人看護師は、学生時代と明らかに異なる多忙で複雑な現場において、速やかな職場適応を期待されていた。

臨床では、新人看護師の就職時の臨床実践

能力の修得不足が問題とされ、技術教育を中心に様々な工夫を凝らした教育や訓練が取り入れられ、臨床研修の必修化も検討されていた。

新人看護師の成長に向けて、臨床および看護基礎教育によって様々な対策が講じられているが、新人看護師は、実践能力の未熟さや、人間関係など多くのストレスを感じ、就職後早期の退職が増加するなど、職場への適応障害を起こすこともみられた。新人看護師の職場適応を促進するために、臨床実践能力の向上は



必須条件であるが、同時に、職場環境の改善とストレスへの対処能力の向上も不可欠であると考えた。

## 2. 研究の目的

新人看護師のストレスや適応に関する研究の成果をもとに、新人看護師の職場適応を促進するためのプログラムの開発、実施・評価を行い、プログラムの成果を検証することを目的とした。

## 3. 研究の方法

### (1) 研究対象者

A 県内の協力が得られた 10 病院に 2006 年 4 月と 2007 年 4 月に初めて看護師として就職した看護師 295 名と 335 名であった。

### (2) プログラムの目標の設定

新人看護師の職場適応を促進するためのプログラムの目標は、「自己のストレス状況を把握し、その要因について客観的に自己評価し、具体的な対応策を自分自身で考える」とした。プログラムへ参加することにより、同じ境遇の仲間と接し、感情を表出することで、孤立感を緩和し、問題解決の糸口を探ることも期待できる。さらに、個人の問題にとどまらず、職場への関心を高める機会とする。

### (3) プログラムの内容

プログラムの内容は、先行研究およびストレス反応モデルに基づいて構成した(図 1)。プログラムは就職後 6 ヶ月の新人看護師を対象に、ストレス反応とストレス、コーピング方略、ストレス緩和要因等、ストレス状況についての知識を提供し、新人看護師自身が具体的な対応策を思案できるように病院研修の一環として実施した。

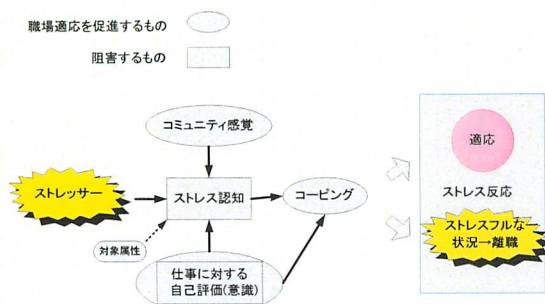


図1. ストレス反応と職場適応への影響要因

### (4) プログラムの評価

プログラムの評価は、実施前の就職後 3 ヶ月、実施後の就職後 6 ヶ月(プログラム実施から 3 週間)、就職後 12 ヶ月の計 3 回の無記名による質問紙調査を行なった。

質問紙の内容は、看護師用ストレス認知(25

項目:4 下位尺度;4 段階評価)、看護師用ストレス反応(27 項目:7 下位尺度;4 段階評価)、看護師職場コミュニティ感覚(13 項目:3 下位尺度;5 段階評価)、新人看護師の仕事に対する意識(自己評価)(14 項目:2 下位尺度;4 段階評価)、コーピング[神村の対処方略尺度 TAC-24](24 項目:8 下位尺度;5 段階評価)及び対象属性に関する項目である。

分析は、調査時期ごとの平均値の差について t 検定(5%有意水準)を行ない、ストレス反応への影響要因については重回帰分析(ステップワイズ)を用いた。

### (5) 倫理的配慮

倫理的手続きは、研修会主催者である看護部門責任者の承諾を得た後、対象者に対して文書で、研修への参加は全員であるが研修前後の調査への参加は自由であること、不参加によっても不利益を受けないこと等の説明を行い、質問紙の返送により研究参加への同意を得たものとした。本研究は A 大学研究倫理審査委員会の承認を得た。

## 4. 研究成果

### (1) 対象者の概要

質問紙調査票の回収率は、2006 年度の就職後 3 ヶ月が 60.7%(179 名)、就職後 6 ヶ月では 57.9%(171 名)、就職後 12 ヶ月では 56.9%(168 名)であった。2007 年度の就職後 3 ヶ月では 80.8%(270 名)、就職後 6 ヶ月では 88.1%(295 名)、就職後 12 ヶ月では 83.8%(281 名)であった。

対象者の看護の資格に関する最終学歴は、2006 年度の約 70%が専門学校、約 20%が大学であり、2007 年度では約 75%が専門学校、約 15%が大学であった。主な勤務場所は一般病棟であった。

### (2) 1 年間のストレス状況の変化

新人看護師の 2006 年度および 2007 年度の 1 年間のストレス状況の変化を概観する。

#### ① ストレス認知(ストレス)

ストレス認知は、「看護実践能力の低さ」、「人間関係」、「对患者」、「業務量」の 4 下位尺度で構成されている。

4 つの中で 1 項目あたりの負担度が最も高いのは 2006 年度および 2007 年度ともに「業務量」であった。次に、「看護実践能力の低さ」であり、「人間関係」、「对患者」の順であった。

項目別にみると 2006 年度の「業務量」では、『スタッフが少なく仕事が忙しい』、『業務量が多く患者への対応が十分にできない』ことに負担を強く感じていた。2007 年度では、就職後 3 ヶ月と

12ヶ月において『自分の仕事が時間内に終わらない』ことがストレス要因となっており、就職後6ヶ月では、『仕事時間が不規則で疲れる』ことを負担と感じていた。『業務量が多く患者への対応が十分にできない』ことは年間を通じてストレスになっていた。

業務量が多いことで患者に対する看護が十分に行なえないと感じていることは、いずれの時期にも共通していたが、その他の項目については、年度により異なる内容となっていた。

「看護実践能力の低さ」では、2006年度の年間を通じて『申し送りがうまくできない』ことに負担を感じていた。就職後3ヶ月では『患者や家族からの答えられない質問をされる』、就職後6ヶ月では『業務の中で優先順位が決められない』、『大きな検査や手術などの準備がうまくできない』、就職後12ヶ月では『カンファレンスでの意見がまとめられない』などであった。2007年度では、2006年度と同様に、年間を通して『申し送りがうまくできない』ことに負担を強く感じていた。就職後3ヶ月と12ヶ月では、『業務の中で優先順位を決めることができない』と感じており、就職後6ヶ月では、『処置介助の技術がうまくできない』ことがストレス要因となっていた。2つの年度において、新人看護師の成長過程により、実践能力に対するストレス要因に変化がみられた。

「人間関係」では、2006年度および2007年度の両年において、1年間を通して『複数の先輩から違う方法で指導を受けることがある』ことにストレスを感じていた。『協力的でないスタッフがいる』ことについては、2006年度においてストレス要因となっていた。

就職後の時期ごとの変化について2006年度では、「人間関係」、「对患者」、「業務量」が、就職後3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月では減少はみられなかった。「看護実践能力の低さ」については、就職後3ヶ月から就職後12ヶ月にかけて有意( $p < 0.05$ )な低下がみられた。一方2007年度では、「人間関係」と「業務量」が、就職後3ヶ月と6ヶ月および12ヶ月において有意に負担感が増していた( $p < 0.01$ )。「看護実践能力の低さ」と「对患者」については、変化がみられなかった。

両年度を通して、「对患者」については負担感も他のストレス要因に比べて低く、1年間の変化もみられなかった。2007年度においては、「人間関係」と「業務量」に対して、増加する傾向がみられた。いずれの年度においても「業務量」については、新人看護師にとって年間を通してストレス要因となっていた。

## ②職場コミュニティ感覚

職場コミュニティ感覚は、「職場への信頼感」、「職場志向性」、「良好なコミュニケーション」によ

って構成され、これらが増加することでストレス反応の緩和に有効と考えられている。

2006年度の「良好なコミュニケーション」は、就職後3ヶ月、就職後6ヶ月、就職後12ヶ月と段階的に増加( $p < 0.01$ )していった。「職場志向性」と「同僚への信頼感」については、就職後の時期ごとに変化がみられなかった。

2007年度においては、「職場志向性」が就職後3ヶ月から6ヶ月に増加したが、就職後12ヶ月では就職後3ヶ月の程度に減少した。「良好なコミュニケーション」は、就職後3ヶ月よりも12ヶ月において有意( $p < 0.01$ )に増加した。

「良好なコミュニケーション」は、職場で過ごす時間が長くなるにつれて、増加する傾向がみられた。「同僚への信頼感」については、あまり変化がみられなかった。

## ③仕事への意識

仕事への意識は、「肯定的自己評価」と「否定的自己評価」で構成されている。

2006年度の「肯定的自己評価」は、就職後6ヶ月の時点で、一時的に低下( $p < 0.01$ )したが、就職後12ヶ月で再び増加した。「否定的自己評価」については、変化がみられなかった。2007年度の「肯定的自己評価」が就職後6ヶ月から12ヶ月にかけて増加していた( $p < 0.01$ )。「否定的自己評価」には変化がみられなかった。

両年度ともに、「否定的自己評価」には変化がみられなかった。

## ④コーピング

コーピングパターンは「問題解決」、「カタルシス(表出)」、「放棄(あきらめ)」、「情報収集」、「気晴らし」、「回避」、「肯定的解釈」、「責任転嫁」の8つの下位尺度で構成されている。

2006年度の「回避」が就職後3ヶ月から6ヶ月にかけて増加( $p < 0.05$ )がみられ、就職後12ヶ月まで低下しなかった。その他、「情報収集」( $p < 0.05$ )、「放棄」( $p < 0.01$ )、「責任転嫁」( $p < 0.01$ )が就職後3ヶ月よりも12ヶ月において有意な増加を認めた。

2007年度のコーピングパターンについては、「放棄」と「責任転嫁」が就職後6ヶ月から12ヶ月にかけて増加し、「計画立案」と「情報収集」が就職後12ヶ月において増加( $p < 0.01$ )していた。

コーピングパターンは、問題解決的なパターン以外の消極的とも思える対処方略を用いている傾向が認められた。

## ⑤ストレス反応

ストレス反応は、「情動的反応:抑うつ・怒り・不安」、「認知・行動的反応:情動的混乱・引きこも

り、「身体的反応:身体疲労感・自律神経亢進」の3領域で構成されており、最終的に職場適応状態になっているか否かを判断する指標として調査を行なった。

2006年度の「情動的反応」と「身体的反応」は、就職後6ヶ月の時点からすでに低下( $p < 0.01$ )がみられた。「認知・行動的反応」は、就職後12ヶ月において低下( $p < 0.01$ )を認めた。

2007年度では、「情動的反応」が就職後6ヶ月より低下( $p < 0.05$ )し、「認知・行動的反応」が就職後12ヶ月において有意( $p < 0.01$ )な低下を認めた。「身体的反応」については、有意ではなかったが、就職後12ヶ月において低下していた。

職場適応の指標としてのストレス反応は、結果として、全てのストレス反応が低下しており、就職後の職場適応ができていると推察される。

#### (4) ストレス反応に影響を与える要因

ストレス反応に影響を与える要因を明確にするために、「ストレス反応」の合計得点を基準変数として2006年度と2007年度の就職後3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月の時期における重回帰分析(ステップワイズ法)を行った(表1・表2)。

表1 2006年のストレス反応の合計得点を基準変数とした重回帰分析

| ストレス反応への影響要因       |                        | 就職後3ヶ月     | 就職後6ヶ月     | 就職後12ヶ月    |
|--------------------|------------------------|------------|------------|------------|
| コミュニティ感覚           | 良好なコミュニケーション           |            | -0.242 *** |            |
|                    | 職場志向性<br>同僚への信頼感       | -0.177 *   |            |            |
| 仕事への意識             | 肯定的自己評価                | 0.556 ***  | 0.450 ***  | 0.436 ***  |
|                    | 否定的自己評価                |            |            |            |
| コーピング              | 計画立案                   |            |            |            |
|                    | 情報収集                   |            |            |            |
|                    | 放棄・あきらめ                |            |            |            |
|                    | 責任回避                   |            |            |            |
|                    | 肯定的解釈                  |            |            |            |
|                    | カタルシス<br>気晴らし<br>回避的思考 | -0.164 *** | -0.160 *** | -0.189 *** |
| ストレス認知             | 看護実践能力の低さ              | 0.146 ***  | 0.160 ***  |            |
|                    | 人間関係                   | 0.130 **   |            | 0.239 ***  |
|                    | 对患者                    |            | -0.183 *** |            |
|                    | 業務量                    | 0.126 **   |            |            |
| 重相関係数 $R^2$        |                        | 0.556 ***  | 0.460 ***  | 0.339 ***  |
| 自由度調整済み重相関係数 $R^2$ |                        | 0.541 ***  | 0.443 ***  | 0.377 ***  |

\*\*\* $p < 0.01$  \*\* $p < 0.05$  \* $p < 0.1$

2006年度のストレス認知については、就職後3ヶ月が「看護実践能力の低さ」( $\beta = 0.146$ )、「人間関係」( $\beta = 0.130$ )、「業務量」( $\beta = 0.126$ )が影響していた。就職後6ヶ月では「看護実践能力の低さ」( $\beta = 0.160$ )と「对患者」( $\beta = -0.183$ )が有意に関わっていた。就職後12ヶ月では、「人間関係」( $\beta = 0.293$ )のみが強く影響していた。

2007年度のストレス認知は、就職後3ヶ月において「看護実践能力の低さ」( $\beta = 0.182$ )が影響していた。就職後6ヶ月では、「看護実践能力の低さ」( $\beta = 0.096$ )と「人間関係」( $\beta = 0.193$ )が、就職後12ヶ月では、「業務量」( $\beta = 0.131$ )が関連していた。

表2 2007年のストレス反応の合計得点を基準変数とした重回帰分析

| ストレス反応への影響要因       |                        | 3ヶ月        | 6ヶ月        | 12ヶ月       |
|--------------------|------------------------|------------|------------|------------|
| コミュニティ感覚           | 良好なコミュニケーション           | -0.140 *** |            | -0.171 *** |
|                    | 職場志向性<br>同僚への信頼感       | -0.270 *** | -0.170 *** |            |
| 仕事への意識             | 肯定的自己評価                |            | -0.169 *** | -0.297 *** |
|                    | 否定的自己評価                | 0.393 ***  | 0.356 ***  | 0.291 ***  |
| コーピング              | 計画立案                   |            |            |            |
|                    | 情報収集                   |            |            |            |
|                    | 放棄・あきらめ                | 0.102 **   |            |            |
|                    | 責任回避                   |            |            |            |
|                    | 肯定的解釈                  |            |            |            |
|                    | カタルシス<br>気晴らし<br>回避的思考 |            | -0.112 *** | -0.121 *** |
| ストレス認知             | 看護実践能力の低さ              | 0.182 ***  | 0.096 **   |            |
|                    | 人間関係                   |            | 0.193 ***  |            |
|                    | 对患者<br>業務量             |            |            | 0.131 ***  |
| 重相関係数 $R^2$        |                        | 0.558 ***  | 0.528 ***  | 0.434 ***  |
| 自由度調整済み重相関係数 $R^2$ |                        | 0.549 ***  | 0.518 ***  | 0.424 ***  |

\*\*\* $p < 0.01$  \*\* $p < 0.05$

ストレス認知については、「看護実践能力の低さ」は就職後6ヶ月までストレス要因となるが、それ以降は、経験も増えることで緩和される。一方、「人間関係」については、就職後6ヶ月では両年度ともに、大きなストレス要因となっていた。「業務量」については、共通した見解は得られなかった。

ストレスの緩和要因としてのコミュニティ感覚については、2006年度の就職後3ヶ月の「同僚への信頼感」( $\beta = -0.177$ )、就職後6ヶ月の「良好なコミュニケーション」( $\beta = -0.242$ )が影響要因となっていた。2007年度では、「良好なコミュニケーション」就職後3ヶ月( $\beta = -0.272$ )と12ヶ月( $\beta = -0.171$ )で、「同僚への信頼感」が就職後3ヶ月( $\beta = -0.270$ )と就職後6ヶ月( $\beta = -0.170$ )で関連していた。

仕事への意識では、「否定的自己評価」が2006年と2007年度の両年において共通して強い影響を及ぼしていた( $\beta = 0.291 \sim \beta = 0.556$ )。「肯定的自己評価」も2007年度においては、就職後6ヶ月( $\beta = -0.169$ )と12ヶ月( $\beta = -0.297$ )において関連していた。

コーピングについては、2006年度においては、「カタルシス」が就職後3ヶ月( $\beta = -0.164$ )と6ヶ月( $\beta = -0.160$ )で、「肯定的解釈」が就職後12ヶ月( $\beta = -0.189$ )で有意な関連を認めた。2007年度では、就職後3ヶ月で「放棄・あきらめ」( $\beta = 0.102$ )と、「肯定的解釈」が就職後6ヶ月( $\beta = -0.112$ )と12ヶ月( $\beta = -0.121$ )に影響していた。

ストレス反応に影響を与える要因として重要な変数は、全ての時期に共通して仕事への意識の「否定的自己評価」であった。肯定的評価については、2007年の就職後12ヶ月において影響要因となっていた。このことから、仕事に対する自己評価が最も重要な要因であることが確認された。

#### (5) 新人看護師の職場適応を促進するためのプログラムの効果

今回のプログラムの目標は、「自己のストレス状況を把握し、その要因について客観的に自己評価し、具体的な対応策を自分自身で考える」ことであった。ストレス状況の把握は、プログラム評価のための3回の調査と、プログラムの実施により、自身のストレス状況の変化をとらえる機会を与えることができたと考える。

新人看護師のストレスサーは、就職後1年間を通して、「業務量」、「看護実践能力の低さ」、「人間関係」などにストレスを感じており、変化することはなかった。一方ストレス反応は、就職後3ヶ月よりも、プログラム実施後の就職後6ヶ月、12ヶ月にかけて順調な低下を示した。

ストレス反応を低下させた主な要因は、仕事に対する意識や職場に対するコミュニティ感覚、コーピングパターンの実行などであった。仕事に対する意識では、否定的自己評価は、年間を通して変化しなかったが、肯定的自己評価が就職後12ヶ月において兩年度ともに増加していた。肯定的自己評価が増加し、否定的自己評価が悪化することがなかったのは、過小でも過大でもなく、新人看護師が自己を客観的に評価できた結果だと考えられる。

職場コミュニティ感覚では、職場に対して信頼感をもつことや、良好なコミュニケーションがとれることで、職場適応を促進することができた。良好なコミュニケーションが増加した背景には、職場全体が新人看護師の受け入れ体性を安定して整えていたことが考えられる。さらにプログラム内で、プリセプターの新人看護師の指導に対する思いや考えも伝えたことで、先輩看護師を理解する機会となり、職場に対する信頼感を増すことに繋がったともいえる。

コーピングパターンでは、問題解決的対処だけではなく、「放棄」や「責任転嫁」、「回避」など、情緒的対処がプログラム実施後に増加していた。結果的にストレス反応に有効であったコーピングは、「肯定的解釈」や「カタルシス」ではあったが、様々な対処パターンの存在を知ること、新人看護師が状況に適した対処を選択できたと思われる。

新人看護師が自身のストレス状況を把握し、ストレスとなっている要因を自覚し、さらに、ストレス状況を改善するための方策としての職場に対して関心をもち、仕事に対して客観的な評価を行い、具体的な対処の仕方を知ること、職場適応を促進することが可能になることを、今回の研究から示唆することができたと考える。当然のことながら、ストレス反応への影響要因は他にも様々な存在することは推定されるが、より厳選し、プログラムとして取り組むことで、職場適応への促

進が臨めると推察される。

今後に向けては、さらに、プログラムを重ねて実施し、データを蓄積しながら、より効果的なモデルを考案することを試みたい。

#### 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)

[学会発表](計6件)

- ① 白尾久美子・山口桂子・長田泰子、新人看護師の職場適応促進介入プログラムの実施と効果(第4報)－研修2年目のストレス状況の変化－、第34回日本看護研究学会学術集会、2008年8月21日、神戸市
- ② 山口桂子・白尾久美子・長田泰子、新人看護師の職場適応促進介入プログラムの実施と効果(第3報)－1年間のストレス状況の変化から－、第34回日本看護研究学会学術集会、2008年8月21日、神戸市
- ③ 長田泰子・山口桂子・佐野明美・白尾久美子、新人看護師の職場適応促進介入プログラムの実施と効果(第2報)－実施前後のストレス状況から－、第33回日本看護研究学会学術集会、2007年7月29日、盛岡市
- ④ 佐野明美・山口桂子・白尾久美子・長田泰子、新人看護師の職場適応促進介入プログラムの実施と効果(第1報)－就職後6ヶ月時の『今、言いたいこと』－、第33回日本看護研究学会学術集会、2007年7月29日、盛岡市
- ⑤ 白尾久美子・佐野明美・山口桂子・長田泰子、新人看護師就職後3ヶ月と6ヶ月の指導上の困難感、第32回日本看護研究学会学術集会、2006年8月24日、別府市
- ⑥ 佐野明美・山口桂子・白尾久美子・長田泰子、新人看護師の職場適応を促進するための介入プログラムの検討－新人指導に携わる看護師の指導上の困難感－、第32回日本看護研究学会学術集会、2006年8月24日、別府市

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

白尾 久美子 (SHIRAO KUMIKO)  
静岡県立大学・看護学部・准教授  
研究者番号：80269703

##### (2) 研究分担者

山口 桂子 (YAMAGUCHI KEIKO)  
愛知県立看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：80143254

若山 隆 (WAKAYAMA TAKASHI)  
日本福祉大学・学生相談員・主幹

研究者番号：40410766

佐野 明美 (SANO AKEMI)

愛知県立看護大学・看護学部・助手

研究者番号：80381911

(3)研究協力者

長田 泰子 (NAGATA YASUKO)

名城病院・看護師