

平成 26 年 6 月 10 日現在

機関番号：33918

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22592393

研究課題名(和文) 1年目・2年目看護師の職場適応を促進および維持するための介入プログラムの検討

研究課題名(英文) Examination of the intervention program for promoting and maintaining a nurse's place-of-work adaptation for the newcomer and the 2nd year

研究代表者

白尾 久美子 (SHIRAO, KUMIKO)

日本福祉大学・福祉経営学部・教授

研究者番号：80269703

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円、(間接経費) 750,000円

研究成果の概要(和文)：新人看護師の職場適応を促進するために、「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、新人看護師に対する介入プログラムを実施した。介入プログラムの評価は、自記式無記名式質問紙調査票によって行い、効果を分析し検討した。さらに、2年目看護師に対して、就職後18か月および24か月にグループ面接を実施し、彼らの成長を促進する側面と阻害する側面を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：The intervention program to a newcomer nurse was carried out for the purpose of wh at "the newcomer nurse itself can grasp a stress reaction, self-valuation can be performed objective about the factor, and concrete measures can be considered for" in order to promote a newcomer nurse's place-of-work adaptation. The account type bearer form question paper questionnaire of self-performed evaluation of the intervention program, and it analyzed and examined the effect. Furthermore, the group interview was c arried out to the nurse in after-employment 18 months and, and 24 months for the 2nd year, and the side wh ich promotes their growth, and the side to check were clarified.

研究分野：医師薬学

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 2年目看護師

### 1. 研究開始当初の背景

新人看護師のストレス反応の変化は、就職後3カ月をピークとして、就職後12ヵ月までに順調な低下がみられ、職場への順応を果たす傾向がみられていた。しかしながら、ここ2、3年、ストレス反応の低下は緩慢になり、新人看護師はストレスを抱えたまま2年目を迎え、2年目看護師としての成長に影響を与えることが危惧されている。新人看護師に対する研修制度が本格的実施段階を迎え、ゆとりのある指導が実施されることで、新人看護師自身が責任を持って業務を行う中で経験するストレスのピークが遅くなることが予測される。2年目看護師の問題は、今後さらに顕在化していくものと考えられる。

### 2. 研究の目的

本研究は、新人看護師に対する職場適応を促進するためのプログラムを継続しながら、2年目看護師の職場適応を促進し維持させ、順調な成長を促すための介入プログラムの開発を検討する。

### 3. 研究の方法

#### 1) 新人看護師に対する介入プログラム

平成22年度～25年度

対象：対象施設の新人看護師

以下の介入プログラムとその評価を平成22年度～25年度にかけて継続して実施する。

#### 介入プログラムと評価：

新人看護師の介入プログラムは、ストレス反応とストレスサー、コーピング方略、ストレス緩和要因(職場コミュニティ感覚、新人看護師の仕事に対する評価)などストレス状況についての知識を得て、新人看護師自身が具体的な対応策の思案ができることを目標に設定している。平成22年度以降も、新人看護師に対しては、対象施設の希望もあり、研修の一環として介入モデルの継続と、介入モデルの項目に基づいた自記式質問紙調査による評価を継続する。

新人看護師の介入プログラムの開催時期は、21年度まではストレス反応が落ち着くと考えられていた就職後6ヶ月に実施していた。しかし、昨年度までの傾向を考慮し、適切な時期の再検討が必要となる。

介入プログラム実施前後の評価は、自記式質問紙調査を就職後3ヶ月、介入プログラム実施後、就職後12ヶ月を予定している。自記式質問紙調査の主な調査項目は、ストレス認知(25項目：4段階評定)、看護師用ストレス反応(27項目：4段階評定)、看護師職場コミュニティ感覚(13項目：5段階評定)、新人看護師の仕事に対する評価(14項目：4段階評定)、コーピング[神村の対処方略尺度TAC-24](24項目：5段階評定)、対象属性などである。いずれの尺度も信頼性、妥当性は検証されている。

#### 2) 2年目看護師に対する介入プログラムの

### 開発と評価の検討

平成22年度：ストレスモデルの構築のための面接調査

対象：対象施設の平成22年度の2年目看護師16名程度。

面接調査：

2年目看護師に対するストレスモデルは、新人看護師のストレスモデルを基に構築するが、ストレス認知と仕事に対する自己評価が新人看護師と異なるため新たに作成する必要がある。そこで、2年目看護師に対して面接調査を実施し、彼らの体験から質的帰納的に、ストレス認知と仕事に対する自己評価の尺度の構成項目を作成する。面接調査は、8対象施設より2名ずつの2年目看護師の選出を依頼し、研究協力への同意を確認後、グループ面接を行う。面接時期は、2年目の3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月とする。

### 4. 研究成果

#### 1) 平成22年度

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、具体的な対策を考えることができることを目標に、介入プログラムを実施し、自記式無記名質問紙調査によって(就職後3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月)評価し、介入プログラムの効果と分析を継続して実施した。

さらに、2年目の看護師の成長への促進因子や阻害因子を把握するために、2年目看護師の就職後1年6か月目の体験を明らかにした。

A県の8病院に2009年4月に就職した2年目看護師16名を協力者とした。各8名に対してグループ面接を9月に行い、データを収集し、仕事のやりがい・困難・取り組み方について尋ねた。分析は類似した内容ごとにサブカテゴリー、カテゴリーを生成した。倫理的配慮として、各病院の看護部長に研究依頼を行い、研究協力者の推薦を依頼した。就職後1年6か月を経過した2年目看護師の体験として、「チームの一員となることがもたらす安らぎと緊張」、「自分なりにこなせる1日の仕事」、「ステップアップによるやりがいと苦悩」、「先輩からの2年目であることの意識づけ」、「先輩の援助からの巣立ちと戸惑い」、「自身の成長への関心」、「根拠に基づく重要性の気づき」、「自分なりの仕事への取り組み姿勢」、「見出し始めた将来への展望」の10のカテゴリーを抽出した。

就職して1年6か月が経過し、自分自身の成長を確認しながら、実践を通して根拠の大切さに気づき、おおよその技術は一人で実施できる自信を持ち始めていた。しかしながら、すべてが順調に成長に向かっていてではなく、抽出されたカテゴリーには、2年目看護師としての成長を促進する側面と阻害因子となる側面が存在していた。2年目看護師が順調に成長を遂げるには、阻害因子をいかに成長因子として導くのか課題となる。

## 2) 平成 23 年度

2 年目の看護師の成長への促進因子や阻害因子を把握するために、就職後 18 か月に引き続き、今回、就職後 24 か月の体験を明らかにした。

A 県の 8 病院に 2009 年 4 月に就職した 2 年目看護師 16 名を協力者とした。各 8 名に対して 2 年目の 3 月にグループ面接を実施し、仕事のやりがい・困難・取り組み方について尋ねた。分析は類似した内容ごとにサブカテゴリー、カテゴリーを生成した。倫理的配慮として、各病院の看護部長に研究依頼を行い、研究協力者の推薦を依頼した。推薦された協力者に対して、依頼文を郵送し、面接当日の参加をもって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。

就職後 24 か月を経過した 2 年目看護師の体験として、「看護実践能力の基礎の樹立」「先輩に導かれた 1 人の看護師としての自立の始まり」「スタッフの一員としての自覚の芽生え」「経験により培われた人間関係の形成」「新たな役割に向けての心構えと試練」「置かれた環境の変化に伴う揺らぎ」「慣れることで生み出される余裕と停滞」「近い将来に向けられた関心」の 8 つのカテゴリーを導き出した。2 年目の看護師は、18 か月と比べると戸惑いや負担感が減り、24 か月をかけて自立した看護師として成長を見せる一方で、慣れという新たな成長を阻害する因子に直面していた。

新人看護師の介入プログラムについては、10 施設を対象に例年通り実施した。

## 3) 平成 24 年度

2 年目の看護師の成長への促進因子や阻害因子を明らかにし、学会および対象施設に対して報告を行った。

新人看護師に対しては、連年通り介入プログラムを実施し、認知ストレス尺度の改定を行った。4 下位尺度の「新看護実践能力」12 項目(旧 9 項目)「新人間関係」13 項目(旧 6 項目)「新对患者」4 項目(旧 3 項目)、「新業務量」8 項目(旧 7 項目)とし、新たに「自己学習・研修」4 項目を加え、旧尺度 4 領域 25 項目から暫定的な 5 領域 41 項目を設定した。尺度構成にあたり、まず項目分析(天井・床効果、G-P 分析、I-T 相関)により「看護実践能力」と「人間関係」より 5 項目を削除した。次に因子分析(主因子法・バリマックス回転・5 因子設定)により因子負荷量 .400 以下の項目を除外項目とした。信頼性はクローンバック 係数を算出した。妥当性は、因子妥当性として探索的因子分析を行い、設定した 5 因子構造について確認し、併存的妥当性として各尺度と改定前ストレス認知尺度の合計点との相関関係を算出した。分析時の有意確率は  $p < .01$  とし、統計ソフト PASW18 を使用した。倫理的配慮については文書により説明し、調査票の返送をもって研究への同意を得たものとした。なお、本研究は A 大学

研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

探索的因子分析の結果、改訂版ストレス認知尺度は、「看護実践能力」12 項目、「人間関係」9 項目、「对患者」3 項目、「業務量」8 項目、「自己学習・研修」4 項目の 5 下位尺度 36 項目で構成された(累積寄与率 50.4%)。改訂版は「自己学習・研修」を含め 12 項目が新たに加わった。クローンバックの 係数は .808 から .898 であった。改訂版の下位尺度と改定前ストレス認知尺度の合計との相関関係は  $r = .541 \sim .800$  であった。

## 4) 平成 25 年度

新人看護師の職場適応を促進するために、「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、新人看護師に対する介入プログラムを実施した。今年度も、新人看護師に対する介入プログラムを就職後 6 ヶ月、評価のための質問紙調査を就職後 3 ヶ月、6 ヶ月、12 ヶ月に行い、協力施設および協力者に対して結果を報告した。

2012 年度の新人看護師の就職後の 1 年間のストレッサーは、2011 年度と比較すると全般的にわずかに上昇がみられ、ストレス反応も、12 ヶ月にかけて低下の傾向を示していたが、若干の上昇傾向がうかがわれた。ストレス反応への影響要因として、看護実践能力が 3 ヶ月と 12 ヶ月で認められたことは、2012 年度の看護実践能力の全般的な上昇が影響していると考えられる。逆に業務量の負担感はずかであるが減少を示し、新人看護師の状況に何らかの変化が生じている可能性も否めない。

改訂版新人看護師のストレス認知尺度を作成し学会(第 39 回日本看護研究学会学術集会)にて発表をした。

探索的因子分析の結果、改訂版ストレス認知尺度は、「看護実践能力」12 項目、「人間関係」9 項目、「对患者」3 項目、「業務量」8 項目、「自己学習・研修」4 項目の 5 下位尺度 36 項目で構成された(累積寄与率 50.4%)。改訂版は「自己学習・研修」を含め 12 項目が新たに加わった。クローンバックの 係数は .808 から .898 であった。改訂版の下位尺度と改定前ストレス認知尺度の合計との相関関係は  $r = .541 \sim .800$  であった。

来年度以降は、改訂版ストレス認知尺度を使用して、新人看護師に対する介入プログラムおよび評価のための調査を実施する。2 年目看護師については、グループ面接調査で得た結果をもとに、彼らの看護師としての成長に向けた介入方法を検討する。

## 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 3 件)

白尾久美子・山口桂子：改訂版新人看護師のストレス認知尺度の作成，第 39 回日本看護研究学会学術集会，2013 年 8 月 23 日、秋田県秋田市

白尾久美子・山口桂子：.2 年目看護師の就職後 24 ヶ月の体験からの成長の促進因子と阻害因子の明確化，第 38 回日本看護研究学会学術集会，2012 年 7 月 7 日，沖縄県宜野湾市

白尾久美子・山口桂子：2 年目看護師の就職後 1 年 6 ヶ月の体験からの成長の促進因子と阻害因子の明確化，第 37 回日本看護研究学会学術集会、2011 年 8 月 8 日，神奈川県横浜市

## 6 . 研究組織

### (1)研究代表者

白尾 久美子 (SHIRAO, KUMIKO)  
日本福祉大学・福祉経営学部・教授  
研究者番号：80269703

### (2)研究分担者

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