

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 1 日現在

機関番号：17201

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24593200

研究課題名(和文)新卒看護師のレジリエンスを向上するための教育支援に関する研究

研究課題名(英文)Research on Educational Support to Improve the Resilience of New Graduate Nurses

研究代表者

村田 尚恵(MURATA, NAOE)

佐賀大学・医学部・講師

研究者番号：70588706

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、新卒看護師が職業性ストレスを乗り越えるために、レジリエンスを向上する教育支援について検討することである。新卒看護師を対象に、就職後3時点での自記式質問紙調査を実施した。さらに、就職1年間の職務における困難な経験について半構成的面接を実施した。

その結果、レジリエンスと心理的ストレス反応は負の相関関係にあることが明らかになった。困難を乗り越える要素には、気持ちの切り替え、周囲からの支援、内省による課題の明確化、能動的な学習行動、自己成長の実感、目指す看護師像があった。教育支援としては、情緒的サポートと能動的な学習に結びつく支援が重要であると考えられる。

研究成果の概要(英文)：This research aims to investigate educational support to improve the resilience of new graduate nurses for the purpose of overcoming occupational stress. Nurses were given a self-administered paper questionnaire survey three times following starting work. A semi-structured interview about any problems encountered in work was then held one year after starting work.

The result showed a clear correlation between resilience and psychological stress reactions. Elements involved in overcoming stress were switching one's mindset, support from those around, clarification of issues through introspection, active learning, a sense of self-growth, and having an image of the kind of nurse one is trying to become. Educational support that combines emotional support and active learning is therefore considered important.

研究分野：医歯薬学

キーワード：レジリエンス 新卒看護師 教育支援 職業性ストレス

## 1. 研究開始当初の背景

厚生労働省の第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書(2011年~2015年)によると、看護師供給不足が予測されており、看護師の離職防止と定着促進は喫緊の課題である。しかしながら看護師は、他職種の女性と比較してストレス反応が強い集団で、離職願望を抱えている看護師も少なくない。とくに新卒看護師のストレス反応は強く、近年の医療現場では早期離職が問題となっている。

このような背景から、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部が改正され、2010年4月より新人看護師の卒後臨床研修が努力義務化された。多くの医療機関では、新人看護師研修を導入しているが、具体的な教育支援について探求している。

従来ストレス研究では、ストレスが心身に与えるネガティブな影響について調査されてきた。しかし、ストレスフルな出来事に遭遇した場合、すべての個人が心理的不適応状態になるわけではない。過酷な状況にあっても、逆境に立ち向かっていく人がいる。このような人が持つ特性を、レジリエンスといい、精神的健康度の1つの概念として注目されている。

レジリエンスに関する研究は、教育や発達領域の臨床において見られる。中学受験や大学生の教育実習などのストレスフルな出来事において、レジリエンスが不安やうつなどのストレス反応の抑制に関連しているなど報告がされている。一方、看護学においては、患者や家族を対象にした研究はあるものの、看護師のレジリエンスについての研究は少ない。

新卒看護師の職場適応に関する研究の多くは、ストレスを特定し、ストレス反応を低減するための支援について検討されてきた。しかし、看護師の職務は、重症患者への対応、医療事故防止、常に新たな知識を得て業務へ対応するなど、業務そのものがストレスと結びついており、職業を継続していくためには、看護師自身がストレスを乗り越えていくことが必要である。新卒看護師の教育支援においても、看護実践力の育成に合わせ、レジリエンスを向上するための支援も重要と考える。

そこで本研究では、職業性ストレスを乗り越えるために、レジリエンスを向上する支援について検討し、新たな離職防止の一助にしたいと考えた。

## 2. 研究の目的

新卒看護師の入職後1年間のレジリエンスと職業性ストレスおよび離職願望や職務満足感などの関連を明らかにする。さらに、職務における困難な出来事を乗り越えるための要素を抽出する。

これらの結果から、新卒看護師が職業性ス

トレスを乗り越えるために、レジリエンスを向上する教育支援について検討する。

## 3. 研究の方法

### (1)量的調査

#### 調査対象

研究協力が得られた400床以上の総合病院3施設に勤務し、3月に看護基礎教育を終えて、4月から病院へ就職した新卒看護師354名である。

#### 調査方法

就職3ヶ月後(7月)、6ヶ月後(10月)、1年後(3月)に自記式質問紙調査法を実施した。調査期間は、2012年7月~2014年3月である。

調査項目は、基本属性(性別、年齢、看護基礎教育課程)、所属部署、配置希望の有無、勤務形態、同居の有無、職業性ストレス、レジリエンス、離職願望からなる。職業性ストレスの測定には、職業性ストレス簡易調査票(下光ら,2005)を、レジリエンスの測定には看護師レジリエンス尺度(尾形ら,2010)を用いた。離職願望は、「看護師を辞めたい」と思う程度について、4件法で回答を求めた。

質問紙への回答は、無記名とし、連結不可能匿名化によって調査3時点のデータの推移をみるため、個別番号の記載を依頼した。回答後は、対象者が質問紙を個別の封筒に入れ厳封し、留め置き法あるいは郵送法にて回収した。質問紙の提出を持って、調査協力への同意とみなした。

#### 分析方法

レジリエンス、職業性ストレス、離職願望の関連性をみるために、Spearmanの順位相関係数を算出した。

レジリエンス尺度合計点の平均値 $\pm 1/2SD$ を基準にして、高得点群(以下、高群)と低得点群(以下、低群)に分け、ストレス要因、緩衝要因、離職願望それぞれの2群比較には、Mann-WhitneyのU検定を行った。

レジリエンス、職業性ストレス、離職願望の3時点の推移をみるために、Friedman検定を行い、多重比較にはWilcoxonの符号付き順位検定(Bonferroni補正)を行った。

有意水準は、すべて5%未満とした。

### (2)質的調査

#### 調査対象

1年後の質問紙調査に参加し、本研究への協力を得られた新卒看護師15名である。

#### 調査方法

2014年3月下旬から4月に、インタビュー調査を実施した。1年間の職務経験を振り返り、困難な出来事とその状況、どのようにその状況を乗り越えたのか、これらの職務経験は自らにどのような意味の付与をもたらしたのかなど、半構成的面接法により語りを得た。面接内容は、研修参加者に承諾を得た上で、ICレコーダーに録音した。

## 分析方法

録音した面接内容を、逐語録にしてデータとした。データ分析は、質的帰納的に行った。記述内容を繰り返し読み、「困難な出来後における乗り越え」に焦点を当て、意味のある文脈を取り出し、コードを作成した。次に意味内容の類似性によってコードを分類し、サブカテゴリーを抽出した。さらに抽象度を高めカテゴリーを抽出し、意味を表わす命名をした。

### (3)倫理的配慮

対象者には、研究の趣旨と調査への参加が自由意思に基づくものであり、不参加による不利益を被らないこと、研究結果は研究目的以外に使用しないこと等の倫理的配慮について口頭と文書で説明した。質問紙調査では、質問紙の提出をもって同意とみなした。面接調査では、同意書により同意を得た。

本研究は、佐賀大学医学部倫理審査委員会の承認を得て実施した。

## 4. 研究成果

### (1)新卒看護師のレジリエンス、職業性ストレス、離職願望との関連性の検討

就職3ヶ月後のデータを用いた。回収は146名(回収率41.2%)、質問項目に欠損値のなり138名(有効回答率94.5%)を分析対象とした。

対象者は、女性134名(97.1%)、男性4名(2.9%)、平均年齢は22.2歳であった。

離職願望については、「かなり思う」18名(13.0%)、「少し思う」52名(37.7%)、「あまり思わない」37名(26.8%)、「全く思わない」31名(22.5%)であった。

看護師レジリエンス尺度合計点による2群比較では、高群のほうがストレス要因の「心理的な仕事の負担(量)」、「心理的な仕事の負担(質)」、「自覚的な身体的負担度」、「職場の対人関係でのストレス」が低く、「仕事のコントロール度」、「仕事の適性度」、「働きがい」が有意に高かった。また、ストレス反応では、心理的ストレス反応、身体的ストレス反応ともに低く、緩衝要因では、「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、「仕事や生活の満足度」が有意に高かった。さらに、離職願望は有意に低かった。

### (2)新卒看護師のレジリエンス、職業性ストレス、離職願望の経時的变化の検討

就職3ヶ月後の調査に参加したのは146名、このうち就職6ヶ月後の調査に参加したのは85名、さらに1年後の調査に参加したのは48名であった。3時点すべての質問紙調査に参加し、質問項目に欠損値のない39名を分析対象とした。

対象者は、女性37名(94.9%)、男性2名(5.1%)、平均年齢は22.4歳であった。

調査時期3時点のデータの変化を述べる。ストレス要因では、「職場の対人関係でのス

トレス」が、3ヶ月後よりも1年後に有意に高く変化していた。ストレス反応では、心理的ストレス反応の「不安感」が、3ヶ月後よりも6ヶ月後と1年後が有意に低く、「イライラ感」が3ヶ月後、6ヶ月後よりも1年後が有意に高くなっていた。緩衝要因と離職願望では、3時点の変化は認められなかった。

レジリエンス尺度合計点の3時点の変化は認められなかったが、レジリエンスの下位尺度毎に見ると、「肯定的な看護への取り組み」が、3ヶ月後よりも6ヶ月後と1年後が有意に低かった。

調査時期毎に、レジリエンスとストレス反応、仕事や生活の満足度、離職願望との相関係数を算出した。その結果、レジリエンスはすべての時期において、心理的ストレス反応、離職願望と有意な負の相関を、仕事や生活の満足度と有意な正の相関を示した。レジリエンスと身体的ストレス反応は、3ヶ月後と1年後において、有意な負の相関を示した。

レジリエンスの下位尺度毎にみると、「肯定的な看護への取り組み」では、すべての時期において、心理的ストレス反応、離職願望と有意な負の相関を、仕事や生活の満足度と有意な正の相関を示した。また、「新奇性対応力」では、すべての時期において、心理的ストレス反応と有意な負の相関を、仕事や生活の満足度と有意な正の相関を示した。

### (3)職務経験における困難を乗り越えるため要素

面接調査に参加した対象者は15名で、女性14名、男性1名で、平均年齢は22.3歳であった。

新卒看護師からは、職務経験における困難な出来事として、「業務遂行の困難さ」、「職場での人間関係」、「仕事の適性」などが主に語られた。

新卒看護師がそれらを乗り越えるためには、「自己注目から気持ちの切り替えを図る」、「周囲からの支援を獲得する」、「内省による課題の明確化」、「仕事の中で能動的な学習行動をとる」、「経験を通して自己成長の実感する」、「目指す看護師像に向かい頑張る」という要素が抽出された。

新卒看護師が困難な出来事を乗り越えるには、まず自己注目からの気持ちの切り替えを図っていた。そして、内省による課題の明確化や周囲へ支援を求めたり、仕事の中で能動的な学習行動をとったりしながら、困難な出来事への乗り越えを図っていた。また、経験を通して自己成長を実感することや、目指す看護師像があることは、乗り越えを促進する心理的な要素となっていた。

### (4)まとめ

新卒看護師が、専門職として成長するためには、職業性ストレスを乗り越えて、職場適応をしていくことが重要である。

今回、レジリエンス、ストレス反応、離職

願望、仕事や生活の満足度との関連が明らかとなり、新卒看護師が職業性ストレスを乗り越えるためには、レジリエンスを向上することが重要であることが示された。

レジリエンスは、学習や経験を通して発展させることができるものであることから、就職後の新卒看護師のレジリエンスの経時的变化を検討したが、1年間での得点の上昇はみられなかった。これにより、新卒看護師が職務経験を通してレジリエンスを向上するには、一定の期間が必要であることが推察された。これについては、さらに追跡期間を延長して調査する必要があると考える。

レジリエンス下位尺度の「肯定的な看護の取り組み」は、どの時期においても心理的ストレスや離職願望と有意な負の相関にあり、仕事や生活の満足度と有意な正の相関があった。これは、看護師としての目標や将来像があることは、ポジティブな心理的反応と関係することを示した。また、新卒看護師が困難な状況乗り越えるための要素でも、目指す看護師像は、乗り越えを促進する心理的な要素と考えられた。従って、職場適応には看護基礎教育課程におけるキャリア教育が重要であると考えられる。また、この「肯定的な看護への取り組み」は、就職3ヶ月後が有意に高く、それ以降は低下が認められた。臨床現場においては、新卒看護師が看護に対して肯定的な意識が高まるような支援が必要である。

新卒看護師の職業性ストレスの経時的变化では、就職初期よりも職場の対人関係でのストレスが1年後には強く認知されていた。また、語られた職務経験での困難な出来事には、職場での人間関係があった。新卒看護師が困難な状況乗り越えるための要素に周囲へ支援を求め、仕事の中で能動的な学習行動をとる姿がみられることから、新卒看護師が職場において能動的な学習ができるように、職場での対人関係の調整が必要であると考える。

## 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 2件)

村田尚恵, 分島るり子, 長家智子: 就職6ヶ月後の新卒看護師の職業性ストレスと離職願望との関連性の検討, 国際ナショナル Nursing Care Research, 査読有, 13(3), 2014, 91-99

村田尚恵, 分島るり子, 長家智子: 新卒看護師の職業性ストレスと離職願望の変化に関する研究, 国際ナショナル Nursing Care Research, 査読有, 14(2) 2015, 47-55

[学会発表](計 2件)

村田尚恵, 分島るり子, 古島智恵, 高島利, 井上範江: 新卒看護師の入職3ヶ月後にお

ける職業性ストレスとレジリエンスとの関連, 第39回日本看護研究学会学術集会(秋田), 2013.8.22 - 23

村田尚恵, 分島るり子, 古島智恵, 高島利, 長家智子: 新卒看護師のレジリエンスと抑うつ感および離職願望との関連, 第40回日本看護研究学会学術集会(奈良), 2014.8.23 - 24

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

村田尚恵 (MURATA NAOE)  
佐賀大学医学部看護学科・講師  
研究者番号: 70588706

### (2) 研究分担者

なし

### (3) 連携研究者

なし