

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 23 日現在

機関番号：82406

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24593237

研究課題名(和文) 新人看護師の離職とストレス対処能力(SOC)に関する研究

研究課題名(英文) Research on turnover and the Sense of Coherence (SOC) of Newly Graduated Nurses

研究代表者

山住 康恵 (Yamazumi, Yasue)

防衛医科大学校(医学教育部医学科進学課程及び専門課程、動物実験施設、共同利用研究・その他部局等・講師)

研究者番号：30553052

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では新人看護師の離職とストレス対処能力(SOC)の関連についてアンケート調査を実施した。新人看護師の離職願望は64.3%であった。離職願望と関連があったのは、気分転換、心理的な仕事の負担(質)、仕事の裁量権、技術の活用度、働きがい、疲労感、仕事や生活の満足度であった。離職を防止するためには、「心理的な仕事の負担(質)」、「疲労感」、「職場の対人関係でのストレス」を軽減し、「働きがい」、「仕事や生活の満足度」を高めることが重要である。

研究成果の概要(英文)：The present study aimed to clarify the correlation between the desire of new nurses to leave their job with sense of coherence (SOC), stressors, stress response, and coping in order to identify suggestions that could assist in establishing measures to prevent job separation. New nurses who answered that they wanted to quit being a nurse totaled 64.3%. The results of the sequential regression analysis showed that the factors that had a correlation with "I want to quit being a nurse" were change of mood, psychological burden of the job, degree of job control, degree of utilization of technical skills, sense of rewarding work, feeling exhausted and satisfaction with job and life.

It is important that measures to prevent nurses quitting their jobs reduce the psychological burden of work, sense of exhaustion, and stress from interpersonal relations at the workplace while at the same time increasing the sense that work is rewarding and satisfaction with job and life.

研究分野：看護教育学，看護管理学

キーワード：新人看護師 離職 SOC 精神健康度

1. 研究開始当初の背景

2010年度の新人看護師の離職率は8.6%で、年間約5万2000人輩出される新人看護師のうち約4,500人が離職している¹⁾。これは、看護系大学55校分の卒業生に匹敵する人数であり、大学側の教育コストを考えると看過できない数値である²⁾。

これまでの新人看護師に関する研究では、職場サポートの重要性やプリセプターからのサポート、リアリティーショック、ストレス要因などに関する報告が多く、離職とストレス対処能力(Sense of Coherence: 以下SOC)の関連についての調査はほとんど行われていなかった。

SOCは人生の困難にいかにかうまく対応できるかという、個人の持つ能力である。SOCが高い人はストレスによる精神健康への影響を受けにくく、ストレスへの対応が柔軟で、物事をプラスに捉え、冷静に対処できる特性がある³⁾。

成人初期までのSOCは未成熟で不安定な状態にあり、さまざまな出来事により影響を受け、形成・強化される³⁾。ストレスを克服した成功体験はSOCを強化する作用がある³⁾が、新人看護師は学生から看護師への役割移行期で脆弱な状態にあるため、ストレスを上手く対処できずにSOC形成・強化への悪影響になっているのではないかと考えた。

2. 研究の目的

SOCと離職、ストレス、コーピング等の関連を縦断的に調査し、新人看護師のSOCを形成・強化させる要因を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 就職後6ヶ月目の新人看護師を対象とした調査

調査対象者：東京都、大阪府、福岡県の特定機能病院および、300床以上の機能評価認定病院のうち、研究協力の同意を得た37施設の2012年度採用の新人看護師283名。(回収率30.9%、有効回答率98.9%)

調査内容：離職願望、属性調査、SOC、コーピング特性簡易尺度、職業性ストレス簡易調査表による自記式質問紙調査。離職願望は「看護師を辞めたいと思った」、「病院を辞めたいと思った」ことがあるかという質問により5件法にて測定した。

分析：

- SOCを従属変数、コーピング、ストレス、ストレス反応、離職願望を独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)
- 離職願望を従属変数、SOC、コーピング、ストレス、ストレス反応、を独立変数とする順序回帰分析

倫理的配慮：調査に際し、あらかじめ福岡県立大学倫理審査委員会の承認を得た。

(2) 就職後4ヶ月目(第1回目)、8ヶ月目(第2回目)、12ヶ月目(第3回目)の新人看護師を対象とした調査

調査対象者：二段無作為抽出法にて抽出された15府県の450施設のうち、同意を得た53施設の新人看護師167名。

- 第1回調査：新人看護師167名(回収率30.0%)
- 第2回調査：新人看護師91名より回収(回収率54.4%)
- 第3回調査：新人看護師64名より回収(回収率38.3%)

調査内容：離職願望、属性調査、SOC、コーピング特性簡易尺度、精神健康度(General Health Questionnaire: GHQ)、精神的回復力尺度(レジリエンス)による自記式質問紙調査。離職願望は「看護師を辞めたいと思った」、「病院を辞めたいと思った」ことがあるかという質問により5件法にて測定した。

分析：GHQを従属変数とし、SOC、レジリエンス、コーピングを独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)

倫理的配慮：調査に際し、福岡県立大学研究倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究成果

(1) 就職後6ヶ月目の新人看護師を対象とした調査

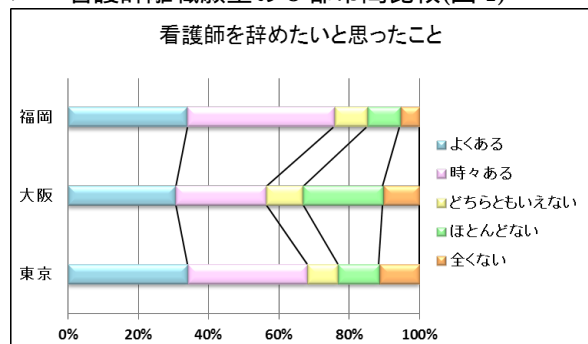
属性調査(表1)

年齢	平均年齢	最年少	最年長
全体	25.64歳	20歳	49歳
東京	26.59歳	20歳	49歳
大阪	26.19歳	20歳	44歳
福岡	22.49歳	20歳	36歳

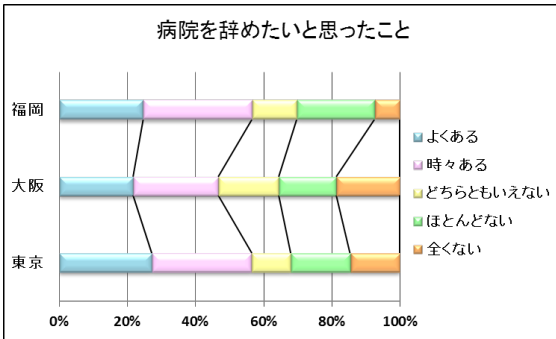
- 性別は男性が6%で女性が94%であった。

離職願望

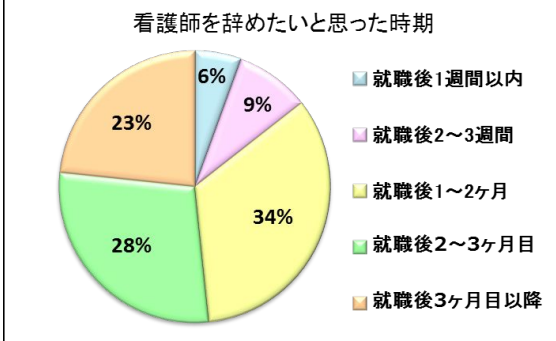
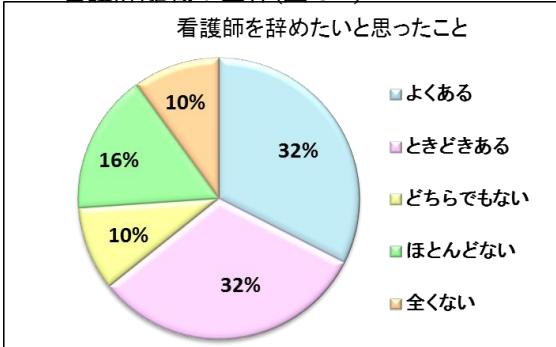
➢ 看護師離職願望の3都市間比較(図1)



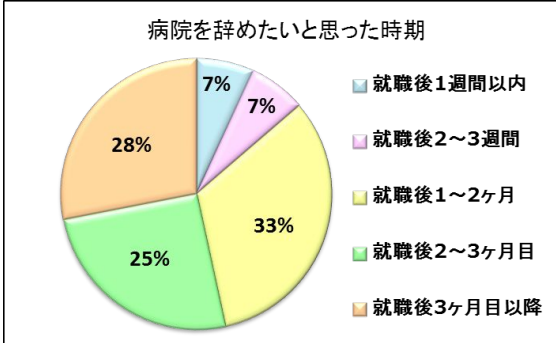
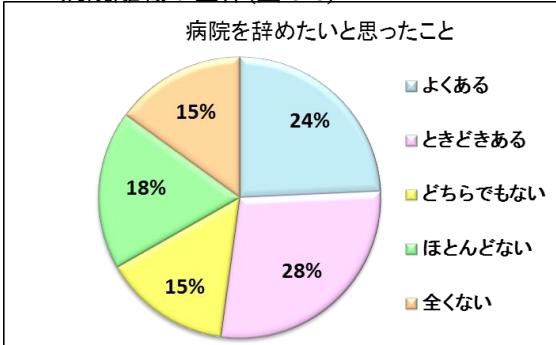
➤ 病院離職願望の3都市間比較(図2)



➤ 看護師離職：全体(図3-4)



➤ 病院離職：全体(図5-6)



SOCを従属変数とする重回帰分析

SOCの全体平均は50.41 ± 10.61点で、最低得点が24点、最高得点が82点であった。

SOCの3つの下位概念のそれぞれの平均は「把握可能感(17.83 ± 4.16点)」、「処理可能感(16.70 ± 4.05点)」、「有意味感(15.88 ± 5.27点)」であった。

看護師を辞めたいと思ったことが「よくある」、「時々ある」、新人看護師は全体の64.3%で、病院を辞めたいと思ったことが「よくある」、「時々ある」、新人看護師は全体の52.1%であった。

重回帰分析の結果、抑うつ感(β = -.324***)、看護師を辞めたいと思ったこと(β = -.159**), 不安感(β = -.175**), 仕事や生活の満足度(β = -.142*), 積極的問題解決(β = .114*), 自覚的な身体的負担度(β = .089*)がSOCに関連する要因として抽出された。調整済みR²は46.9%であった。(***p < .001, **p < .01, *p < .05)

離職願望を従属変数とする順序回帰分析

看護師を辞めたいと思ったことが「よくある」、「時々ある」、新人看護師は全体の64.3%で、病院を辞めたいと思ったことが「よくある」、「時々ある」、新人看護師は全体の52.1%であった。

順序回帰分析の結果、「看護師を辞めたい」に寄与する要因として、気分転換(β = .066*), 心理的な仕事の負担(質)(β = -.115*), 仕事のコントロール度(β = -.110*), あなたの技術の活用度(β = .269**), 働きがい(β = -.395***), 疲労感(β = .092*), 仕事や生活の満足度(β = .170**)が抽出された。

一方で、「病院を辞めたい」に寄与する要因として、SOC(β = -.039*), 職場の対人関係でのストレス(β = -.241***), 働きがい(β = -.252*), 仕事や生活の満足度(β = .171*)が抽出された。(***p < .001, **p < .01, *p < .05)

(2) 就職後4ヶ月目, 8ヶ月目, 12ヶ月目の新人看護師を対象とした調査

属性調査(表2)

年齢	平均年齢	最年少	最粘調
全体	25.9歳	20歳	58歳

➤ 性別は男性11%, 女性89%であった。

離職願望

「看護師離職願望」が40.7%(4ヶ月目)から55.5%(1年目)に上昇し、「病院離職願望」も36.5%から53.9%に上昇していた。しかし、実際に1年未満で離職した新人看護師は6.2%で、これらの新人看護師は3回の調査の全てで離職願望があった。

GHQを従属変数とする重回帰分析

GHQ-30(0-30点)の平均12.1 ± 6.4点で、「抑うつ・神経症傾向あり」とされる精神的

不健康群（8点以上）は123名（73.6%）であった。

重回帰分析の結果、SOC（ $r = -0.406^{***}$ ）レジリエンスの「肯定的な未来志向（ $r = -0.195^*$ ）」、コーピングの「他者を巻き込んだ情動発散（ $r = -0.149^{**}$ ）」との関連がみられた（調整済み R^2 乗 0.342, $^{***}p < .001$, $^{**}p < .01$ ）。

(3) 得られた成果の国内外における位置づけとインパクト

研究成果は国内外の主要な学会での口頭発表で多くの関心を持たれ、17th International Nursing Research Conference および、Sigma Theta Tau International 25th International Nursing Research Congress では日本の看護基礎教育、新人看護師教育、離職防止対策、キャリア開発に関する質問を多数受けたことから、注目された研究内容であると考えられる。

国内の新人看護師を対象としたSOCに関する調査では、縦断的調査が少ないことから、今後の学会発表や論文発表では、インパクトを与える可能性が高いと考える。

(4) 今後の展望

平成25年度の縦断調査の分析結果を国内外の学会発表するとともに、学会誌へ投稿し社会・国民に向け発信する調査対象者が300人未満と少ないことから、1,000人以上の対象者を調査し、調査結果の一般化を図る。

今後は離職という側面だけでなく、新人看護師が職場にコミットし、職業を継続していけるための方策について検討する。

<引用文献>

- 1)日本看護協会：「2010年病院における看護職員需給状況調査」結果速報，参照：2011.8.10, <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2011pdf/20110420.pdf>
- 2)飯野英親，北原悦子，山住康恵：新人看護師へのメンタリング・ネットワーク，福岡県病院協会「ほすびたる」7月号，9-12，2011
- 3)山崎喜比古，戸ヶ里泰典，坂野純子：ストレス対処能力SOC，有信堂，2008

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1件）

- (1)Yasue Yamazumi, Akira Kitagawa, Fumiko Yasukata : Job-Leaving in New Nurses in Japan in their Sixth Month of Employment, Books of abstracts 17th International Nursing Research Conference, 17巻, 2013, pp.257-260

〔学会発表〕（計5件）

- (1)山住康恵, 安酸史子, 北川明 : 入職後6か月目の新人看護師のSOCに関する調査，日本看護学教育学会第23回学術集会，2013年8月，仙台
- (2)Yasue Yamazumi, Akira Kitagawa, Fumiko Yasukata : Job-Leaving in New Nurses in Japan in their Sixth Months of Employment, 17th International Nursing Research Conference, 2013年11月, Lleida, Spain
- (3)山住康恵, 北川明, 尾立篤子, 安酸史子 : 就職後6ヶ月目の新人看護師の離職に関する研究，第33回日本看護科学学会学術集会，2013年12月，大阪
- (4)Yasue Yamazumi, Akira Kitagawa, Chie Ikoma, Fumiko Yasukata : Research on the Sense of Coherence (SOC) of newly graduated nurses in Japan within their first Sixth Month of Employment, Sigma Theta Tau International 25th International Nursing Research Congress, 2014年7月, Hong Kong
- (5)山住康恵, 北川明, 生駒千恵, 安酸史子 : 就職後4ヶ月目の新人看護師のGeneral Health Questionnaire (GHQ)とストレス対処能力に関する研究，第34回日本看護科学学会学術集会，2014年11月，名古屋

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山住 康恵 (Yasue Yamazumi)
防衛医科大学校（医学教育部医学科進学課程及び専門課程、動物実験施設、共同利用研究）、その他部局等、講師
研究者番号：30553052

(2) 研究分担者

安酸 史子 (Fumiko Yasukata)
防衛医科大学校（医学教育部医学科進学課程及び専門課程、動物実験施設、共同利用研究）、その他部局等、教授
研究者番号：10254559

北川 明 (Akira Kitagawa)
防衛医科大学校（医学教育部医学科進学課程及び専門課程、動物実験施設、共同利用研究）、その他部局等、准教授
研究者番号：20382377

生駒 千恵 (Chie Ikoma)
福岡県立大学 看護学部 助教
研究者番号：60584779