

題目：新卒看護師が認識する実地指導者のサポートがバーンアウトに及ぼす影響

保健医療学専攻・看護学分野・看護管理・政策学

学籍番号：17S3048 氏名：中澤沙織

研究指導教員：鈴木英子教授 副研究指導教員：相澤和美教授

キーワード：新卒看護師，サポート，バーンアウト，共分散構造分析

．研究の背景と目的

近年は、医療技術の高度化、患者の入院在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりにより、臨床現場の看護師に必要とされる知識、技術が多様化している。看護師は、対人専門職という特性上からも、職業性ストレス症候群であるバーンアウトに陥りやすいことが多くの論文で報告されている。

バーンアウトとは、人を相手に働く過程において心的エネルギーを使い切ってしまう、相手に与えるものはもう何もないという情緒的な疲弊が生じ、クワイエットに対して否定的で冷淡な態度をとるようになる、またクワイエットに対する自己の仕事ぶりに否定的評価を下すようになる現象と定義されている（北岡・荻野・増田，2004）。看護師がバーンアウトに陥ると、離職に繋がるだけでなく、患者の満足度を低下させる、医療事故の可能性を高めるなど、患者への安全で質の高い看護の提供を阻む要因となっており、バーンアウト予防の対策を講じることは急務である。

新卒看護師のバーンアウトに関連する要因として先輩看護師からのサポートがないとバーンアウトしやすいことが明らかとなっているが、本研究では、先輩看護師の中でも、職場内の On-the-Job Training（以下、OJT）において、新卒看護師の日々の指導や評価を担っている実地指導者に注目した。新卒看護師は実地指導者に対し、看護技術や看護実践に関する指導をはじめ、困った時、つらい時などに話を聴いてくれるなど、自分の状況をよく理解したうえで守りつつ、必要なことには応じ、助言してくれる人という安心感や期待感をもっていることから、新卒看護師にとって実地指導者は重要な存在であるといえる。

これまでの新卒看護師のサポートに関する先行研究では、新卒看護師が認識する実地指導者のサポートの実態や、サポートの内容を明らかにした研究がみられている。また、新卒看護師が認識する実地指導者のサポートを定量的に測定する尺度においては、小牧らのソーシャルサポート尺度、小野のメンタリング尺度、中原の他者からの支援などが使用されている。しかしこれらは一般企業の社員を対象として作成されており、新卒看護師が認識する実地指導者からの効果的なサポートを測定しているとはいえない。

そこで、本研究では、新卒看護師の視点から考える臨床現場における現代の新卒看護師が認識する実地指導者からのサポートを評価できる尺度を開発し、新卒看護師が認識する実地指導者のサポートがバーンアウトに及ぼす影響を明らかにすることとした。

．研究方法

【研究 1-1：新卒看護師が認識する実地指導者からのサポート】

1. 研究デザイン：グループインタビュー法による質的研究
2. 調査対象：A 県内の大学病院に勤務している新卒看護師 9 名
3. 調査期間：2018 年 2 月
4. 調査内容：対象者の基本属性、職務の中で認識する実地指導者の接し方、指導方法について
5. 分析方法：安梅（2003）のグループインタビュー法を参考に、グループインタビューの逐次観察記録と録音記録を作成した。これらから、職務の中でみられる新卒看護師と実地指導者の具体的な関わり内容を、一文章一意味のアイテムに整理し、共通の意味をもつアイテムを類似化し、カテゴリー化した。分析の過程、分析の結果は内容分析の経験がある看護研究者からスーパーバイズを受けて実施した。

【研究 1-2：新卒看護師が認識する実地指導者のサポート尺度の開発及び信頼性妥当性の検証】

1. 仮説概念と尺度原案の作成：グループインタビューによる質的研究から得られた内容分析および先行研究をもとに、質問紙を完成させ、プレテストを繰り返し、内容的、表面的妥当性を保障した。
2. 研究デザイン：無記名自記式質問紙調査による横断研究（留め置き法）。テスト 再テスト法の 2 回の調査を実施し、質問紙の照合は、母親及び本人の生年月日（月日のみ）でおこなった。

3. 調査対象：全国病院名簿に掲載されている首都圏内の400床以上の大学病院及び国立系病院に勤務する新卒看護職員765名。 4. 調査期間：2019年1~3月
5. 調査内容：1回目は基本属性，新卒看護師が認識する実地指導者のサポート評価尺度，看護師におけるメンタリング機能尺度。2回目は基本属性，新卒看護師が認識する実地指導者のサポート尺度。
6. 分析方法：新卒看護師が認識する実地指導者のサポート評価尺度の信頼性妥当性の検証

【研究2：新卒看護師が認識する実地指導者のサポートがバーンアウトに及ぼす影響】

- 1) 妥当性の検証：標本妥当性：KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)，構成概念妥当性の検証：探索的因子分析，確認的因子分析，基準関連妥当性，内容的妥当性，2) 信頼性の検証：内的整合性，時間的安定性
- 【倫理的配慮】

本研究は，国際医療福祉大学倫理審査施設委員会の承認を得て実施した。

研究1(18-1g-59)，研究2(18-1g-95)，研究3(18-1g-108)

・結果および考察

研究1-1：グループインタビュー法による質的研究において，新卒看護師が認識する実地指導者のサポートは，69のコード，21の小カテゴリー，4の中カテゴリー，2つの大カテゴリーである看護技術や看護実践に関する【業務的支援】と受容・承認に関する【情緒的支援】に分類された。

研究1-2：1. 分析対象：調査対象者765名のうち年齢，性別，本尺度の原案に欠損や重複がない553名の新卒看護師を対象とした。2. 妥当性の検証：項目分析にて削除されなかった項目にて，探索的因子分析（最尤法，プロマックス回転）を実施した。因子負荷量が0.4以上であること，他の因子にまたがっていないことを確認し，最終的に2因子【実践面のサポート】と【情緒面のサポート】の15項目が抽出された。確認的因子分析におけるモデルの適合度はGFI=0.903，AGFI=0.870，RMSEA=0.080となった。基準関連妥当性では，0.48~0.73の相関があった。KMOの標本妥当性は0.95であった。3. 信頼性の検証：本尺度全体及び下位尺度のクロンバック 信頼係数はそれぞれ0.95，0.94，0.93であった。テスト 再テストの級内相関は0.75であった。

考察：本尺度は，先行研究と類似した概念であった。モデルの適合度としてRMSEAが許容範囲であったが，新卒看護師が認識する実地指導者のサポート評価尺度の信頼性と妥当性は概ね検証された。

研究2：1. 分析対象：首都圏内の400床以上の大学病院および国立系病院9施設に勤務する新卒看護師520名を対象とした。対象者の性別は，男性47名(9.0%)，女性473名(91.0%)であり，平均年齢は23.2歳±2.63であった。バーンアウト総合得点平均値は13.45±2.39であった。

2. モデルの適合度：バーンアウトの関連要因を基に観測変数を抽出し，新卒看護師のバーンアウトの因果モデルの初期モデルを設定し，共分散構造分析にてモデルの適合度を検証した。初期モデルは採択基準を満たさず，修正指数に基づきパスを削除・追加しモデルを修正し適合度が採択基準を満たしたモデルでバーンアウトの影響要因を明らかにした。モデルの適合度は，GFI=0.968，AGFI=0.946，RMSEA=0.044であった。

3. 新卒看護師のバーンアウトの影響要因：新卒看護師が認識する実地指導者のサポートおよび職務不満がバーンアウトに直接影響していた。また，新卒看護師が認識する実地指導者のサポートが看護の充実感に影響し職務不満に影響していた。また，職務不満はバーンアウトに影響していた。

考察：対象施設間にバーンアウト得点の平均値に有意差はなく，本研究の母集団は首都圏内の400床以上の大学病院及び国立病院に勤務する新卒看護師のうち，本研究と類似した施設の新卒看護師を反映していると考えられる。また，新卒看護師のバーンアウトの因果モデルの適合度は採択基準を満たし，新卒看護師のバーンアウトに影響する要因を示すと考える。新卒看護師は，実地指導者からの看護技術や看護実践に関する実践面のサポートや情緒を安定させる情緒面のサポートを感じているとバーンアウトを低減させることが明らかになった。また，新卒看護師が認識する実地指導者のサポートを感じていると看護の充実感を高め，職務不満が低減する。また，職務不満が高いとバーンアウトすることが明らかになったが，これらは先行研究と同様の結果は見当たらず本研究の新知見と考える。本研究において新卒看護師にとって実地指導者からのサポートの重要性が明らかとなり，これらを強化するための戦略を構築していくことでバーンアウトの低減につながると考える。