

## 題目：大学病院に勤務する新卒看護師のレジリエンスの影響要因

保健医療学専攻・看護学分野・看護教育学領域

学籍番号：15S3065 氏名：村田尚恵

研究指導教員：岡崎美智子教授 副研究指導教員：鈴木英子教授

キーワード：新卒看護師 レジリエンス コホート研究

### I. 研究の背景と目的

看護師の中でも新卒看護師はストレスが高い。新卒看護師のストレス研究ではストレス要因を特定し、ストレス反応を低減する支援が検討されてきた。しかし、看護師の職務は急変や重症患者の対応、医療事故防止、多職種との人間関係など、それそのものがストレスと結びついている。看護師自身でストレス状況を乗り越えることが必要である。

レジリエンスとは、ストレス状況でも何とか適応し、心理的な傷つきから立ち直る回復力<sup>1)</sup>である。近年、教育学やスポーツの領域、産業保健などストレス状況下におけるレジリエンス研究がみられている。看護師を対象とした研究では、心理的ストレス反応、職務満足、職業継続意識との関連があり、レジリエンスは職場でのストレスや逆境からの立ち直りを支援するものであり、職場の経験により強化されるという報告がある。これらより新卒看護師にはレジリエンスを高めることが重要であり、そのためにはレジリエンスの影響要因の特定が必要と考えた。しかし、これまで新卒看護師を対象とした系統的、縦断的なレジリエンス研究は見当たらない。そこで本研究では、縦断研究により、新卒看護師のレジリエンスの影響要因を明らかにすることを目的とした。

### II. 方法

#### 1. 研究デザイン：

2016年7月に大学附属病院本院（医系）の79施設に研究依頼し、協力の得られた28施設に勤務する新卒看護師2128人を対象にベースライン調査を実施した。有効回答者1423人でコホートを設定し、7ヶ月追跡し、レジリエンスの評価を行い、影響要因を明らかにする前向きコホート研究（無記名自記式質問紙調査）を実施した。

#### 2. 調査内容：

- 1) 個人要因(19項目)、2) 職場環境(10項目)、3) 仕事のとらえ方(7項目)、4) 職場の支援(6項目)
- 5) 二次元レジリエンス要因尺度(平野, 2010) (21項目)、6) 日本語版 MBI-HSS (22項目)、
- 7) コーピング尺度(島津ら, 1997) (31項目)

#### 3. 分析方法：

- 1) 研究1では、レジリエンスの関連要因を明らかにするために、ベースライン調査でのレジリエンス（総合得点、下位尺度）を目的変数とし2変量解析を行い、これにより有意確率が0.2未満、相関係数が0.2以上または-0.2以下であった変数を説明変数として重回帰分析を行った。
- 2) 研究2では、レジリエンスの影響要因を明らかにするために、追跡調査でのレジリエンス（総合得点、下位尺度）を目的変数とし2変量解析を行い、これにより有意確率が0.2未満、相関係数が0.2以上または-0.2以下であった変数を説明変数として重回帰分析を行った。
- 3) 研究3では、レジリエンスが高くなることの影響要因を明らかにするために、ベースライン調査でレジリエンス（総合得点）が第3四分位得点以上の者を除いたコホート集団を設定した。追跡調査でレジリエンスが第3四分位得点以上になった者を高くなったと定義し、高くなった者と高くならなかった者の2群を目的変数とした多重ロジスティック回帰分析を行った。

### III. 倫理上の配慮

本研究は、国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号 15-Ifh-83）。

### IV. 結果

【研究1】レジリエンス総合得点の関連要因は9項目あり、積極的な問題解決、バーンアウト総合得点、休日は気分転換ができていない（以下、気分転換）、半年後には看護技術に自信がもてる（以下、半年後の看護技術への自信）が強く関連した（調整済み $R^2$ は0.424）。下位尺度では、資質的レジリエンス要因は9項目あり、バーンアウト総合得点、積極的な問題解決、気分転換、半年後の看護技術への自信、他の新卒看護師より劣ると思わない（以下、劣ると思わない）が強く関連した（調整済み $R^2$ は0.379）。獲得的レジリエンス要因は12項目あり、積極的な問題解決、バーンアウト総合得点が強く関連した（調整済み $R^2$ は0.317）。

【研究2】レジリエンス総合得点の影響要因は7項目あり、バーンアウト総合得点、積極的な問題解決、半年後の看護技術への自信、劣ると思わないが強く影響した（調整済み $R^2$ は0.263）。下位尺度では、資質的レジリエンス要因は6項目であり、バーンアウト総合得点、半年後の看護技術への自信、劣ると思わない、気分転換、積極的な問題解決が強く影響した（調整済み $R^2$ は0.252）。獲得的レジリエンス要因は6項目であり、バーンアウト総合得点、積極的な問題解決、半年後の看護技術への自信が強く影響した（調整済み $R^2$ は0.165）。

【研究3】レジリエンス総合得点が高くなることの影響要因は、過去1年間に家族の重病がない、看護基礎教育課程での卒業前の技術試験の経験がない、多重課題の演習の経験がある、同居である、就職先での実習経験がないなど5項目の個人要因、理想の看護師がいる（上司）、他者からの援助を求める、看護技術に自信があるであった。

### V. 考察

本研究の母集団は全国の大学病院の新卒看護師で、関連要因の寄与率32～42%、影響要因の寄与率17～26%であり、母集団を反映できる有用な調査結果であると考えられる。

本研究で明らかになった影響要因のうち、劣ると思わないは先行研究と同様の結果であり、積極的な問題解決、半年後の看護技術への自信は新規の結果であった。看護技術の自信は、新卒看護師特有の影響要因と考える。バーンアウト総合得点はレジリエンスの高さに負の影響を示した。先行研究では、レジリエンスの低さがバーンアウトに関連するという報告もある。レジリエンスとバーンアウトは双方向の関係にあると考えられるが、これについては、さらなる研究が必要である。下位尺度では、影響要因に違いがみられ、資質的レジリエンス要因の低い新卒看護師には、自尊心に配慮した支援と休日の気分転換が重要となることが示唆された。

看護基礎教育での多重課題の演習経験、看護技術の自信、他者に援助を求めること、理想の上司がいることはレジリエンスが高くなることに影響した。レジリエンスを高くする上では、病棟看護管理者の存在と支援を得やすい職場環境が重要である。看護基礎教育では看護技術教育の充実と多重課題への取り組みが望まれる。高くなる要因については先行研究が見当たらず、これらの結果は本研究の特徴であると考えられる。

### VI. 結語

新卒看護師のレジリエンスの影響要因は、積極的な問題解決、半年後の看護技術への自信、他の新卒看護師より劣ると思わない、バーンアウト総合得点であった。また、レジリエンスが高くなることの影響要因は、個人要因5項目、看護技術の自信、理想の看護師がいる（上司）、他者からの援助を求めるであった。これらの結果より、新卒看護師のレジリエンスを高めるには、看護技術や問題解決へ向かうための支援、支援を得やすい職場環境、理想とする上司の看護師モデルが必要であることが示唆された。

引用文献 1)平野真理. レジリエンスは身につけられるか 個人差に応じた心のサポートのために. 東京:東京大学出版会, 2015:171