

研究プロジェクト

新人看護師のストレス予防とSOC改善調査

駒田安紀(京都大学大学院人間・環境学研究科博士課程) + 近藤 恵(天理医療大学看護学科助教) +

カール・ベッカー(こころの未来研究センター教授)

■看護師をとりまく現状

人口の高齢化と疾病構造の複雑化に伴い、高度な医療技術と質の高い看護が求められ、患者のニーズも多様化している。これにより、看護師の役割は複雑化・多様化し、看護師のストレスが問題となっている。特に、専門職でありながらヒューマンサービスでもあるという特性ゆえに、職務遂行に伴う心身の消耗が激しい。また労働環境の厳しさや過重労働、不規則な勤務時間、人員不足はなお改善されない状況が続いている。

看護師をとりまくそうした過酷な状況の中で、慢性的な対人ストレスに由来する心身の疲弊と、感情の枯渇を主徴とする症候群として、バーンアウトが注目されるようになった。バーンアウトの現象は欧米でも注目され、看護師の健康のみならずケアの質をも低下させると考えられた。

看護師のバーンアウトについては、これまで、中堅看護師を中心に、その原因と対策が数多く報告されている。近年、若年看護師のバーンアウト率の高さが指摘され、新人に対する教育介入の必要性が高まってきたが、まだ研究は十分とは言えない。また、これまで職場環境の改善や教育などの方法が試されてきたが、根本的な解決にいたっていないのが現状である。

■SOCとバーンアウト

アントノフスキーの提唱したSOC = Sense of Coherence は「首尾一貫感覚」と訳され、自分の生きる世界が一貫している、つまり筋道が通っている、腑に落ちるという感覚をさす。これは、「ストレス対処能力」、「健康保持能力」であるとされ、成人期のはじめの段階までに形成され、以降は固定化すると考えられている。これまでに、SOC尺度は多くの実証研究に用いられてき

た。看護師を対象とした調査研究でも、SOCが高いほどバーンアウトをおこしにくいことが報告されている。本研究では、①SOC、職業性ストレス、バーンアウトの経時変化、②バーンアウトに影響する要因について調査を行った。

平成22年度、近畿圏内の1,187の病院に協力を依頼し、承諾を得られた114の病院における1,330人の新人看護師に対し、3年間にわたるアンケート調査を実施した。この質問紙では、①SOC尺度、②職業性ストレス尺度、③バーンアウト尺度を用いており、さらにバーンアウトに影響すると考えられるさまざまな要因(勤務場所、勤務形態、学歴、ストレス解消手段、食生活)を質問項目としている。調査は原則的に同一質問紙を用い、平成22年度に4回、平成23年度に1回実施し、平成24年度末にも実施を予定している。これまでに回収したデータはそのつど分析し、SOC研究会で臨床や新人育成に携わる看護師と議論を重ねてきた。

■結果の考察と展望

第5回までの調査に継続して回答したのは800人以上にのぼり、そのうち欠損のない回答の人数は617人であった。協力者の内訳は、男性53人、女性564人であり、女性が約9割を占めている。平均年齢は23.57歳であった。

今回着目すべき点としては、バーンアウトの低位尺度である情緒的疲弊、およびSOCであった。情緒的疲弊とは、「情緒的に働きすぎ、もうこれ以上働けないといった感情」をさす。分散分析の結果、新人看護師は入職より3カ月程度が経過する間に情緒的疲弊が有意に上昇し、同時にSOCおよび有意感(物事の意味を見出すことができる感覚)が有意に低下していることが明らかとなった。

3カ月目以降はこれらの変化はやや緩やかなものとなるが、バーンアウトの低位尺度である情緒的疲弊、すなわち感情面でこれ以上働けないという感情や、離人化、すなわち患者に対し自分が消極的であるという感情は1年間を通じて上昇し続けていた。これらの変化の要因として、4回目までのデータを用いた潜在曲線分析の結果より、次の4点が指摘される。

- 1 入職時において、仕事に意味を見いだせていないこと
- 2 入職時において、仕事が自分の思うようにできないと感じていること
- 3 1年間を通して徐々に仕事上の負担を感じるようになること
- 4 1年間を通して徐々に職場環境にストレスを感じるようになること

1および2は入職時の心理状態に関わるものであり、ここからも入職直後からの介入の必要性が明らかである。

しかしながら、3カ月の時点で有意に低下した有意感、2年目では有意に上昇していることも確認できた。つまり、3カ月目までは仕事に意味を見いだせていなかったが、仕事や環境に慣れ、後輩を迎える中で、自らの仕事や周囲の状況を把握し、意味を見出すだけの能力を身に付けていると考えられるのではなかろうか。

今回の分析結果に基づき、今後、入職から3カ月までの期間に焦点を当てた教育プログラムを検討する必要がある。いかにして仕事上の負担や職場環境などのストレスを低減できるのみならず、いかにストレス対処能力SOCを高められるかが、今後の課題となってくる。