新卒看護職員のレジリエンスとバーンアウトに関する調査

○赤嶺遼太郎・上川英樹（非会員）
（社会医療法人 敬愛会 中頭病院）

キーワード：新卒看護師，レジリエンス，メンタルヘルス

A Survey on resilience and burnout of newly graduated nurse
Ryotaro AKAMINE, Hideki KAMIKAWA
(Keiaikai Nakagami Hospital)

Key Words: newly graduated nurse, resilience, mental health

目 的

看護職員が健康的に働き続けられる職場作りは病院経営の大きな課題である。日本看護協会の報告によれば，看護師の離職率は4年連続で減少している。看護職員は多大なストレス状況に関わらず，個人としても組織としても，多くの困難を乗り越え，よく適応していると言える。

レジリエンスな状態にある者は「困難で脅威的な状況にさらされることで一時的に心理的不健康の状態に陥っても，それを乗り越え，精神的病理を示さず，よく適応している」（小塩・中谷・金子・長峰，2002）とされ，多くの看護職員の姿と一致する。しかし，傷つきから立ち直る力さえ消耗し，職場を去って行く看護職員も多い。看護職員はレジリエンスを消耗させる心理的危機に直面する職業であると言える。

対人援助職の心理的危機状態を示す概念としてバーンアウトがある。バーンアウトは「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感の低下」の3つの症状から定義されるストレス反応であり（久保，2004），看護職員のストレス調査でもよく用いられる。バーンアウトを防ぐことは看護職員のメンタルヘルスにおいて重要な事案である。

レジリエンスはバーンアウトを防ぐことが予想出来る。そこで本報告では，比較的強いストレスに曝される新卒看護職員のレジリエンスとバーンアウトの関連に注目し，質問紙による縦断調査を実施した結果を報告する。

方 法

調査対象 平成X年度に総合病院へ就職した新卒看護職員49名のうち，平成X年4月（Time 1）と平成X+1年2月（Time 2）の2回の調査全てに回答を得た33名（女性29名，男性4名）を分析の対象とした。平均年齢は23.36歳（SD=4.35）であった。

質問紙の内容 レジリエンス要因の測定にはレジリエンスを資質的・獲得的要因で捉える，二次元レジリエンス要因尺度（平野，2010）を使用した。バーンアウトの測定はバーンアウト尺度（久保，2004）を使用した。調査は記名式とした。

手続き Time 1に二次元レジリエンス要因尺度を「新入職員メンタルヘルス研修」時に一斉実施し，Time 2に二次元レジリエンス要因尺度とバーンアウト尺度を病棟師長を通じて協力者へ個別配布し，回収した。

倫理的配慮 調査は発表者の所属機関の倫理基準範囲内で行われた。協力者には，調査が任意であること，得られた個人情報厳重に管理され不利益を被ることはないことを説明し，質問紙の提出をもって同意とした。

分析 データの分析には，エクセルで起動する統計プログラムHAD9.720（清水・村山・大坊，2006）を用いた。

結 果

レジリエンスとバーンアウトの関連 レジリエンスとバーンアウト各要因の相関係数を算出した結果，資質的要因（Time 2）と情緒的消耗感（ $r=-.456, p<.01$ ）のみ有意であった。

レジリエンスはバーンアウトを防ぐか？ 各バーンアウト要因を目的変数，各レジリエンス要因（Time 1）を説明変数とした重回帰分析を行ったが，有意な結果は得られなかった。

バーンアウトはレジリエンスを弱めるか？ 資質的要因（Time 1）を統制変数とし，資質的要因（Time 2）を目的変数，各バーンアウト要因を説明変数とした階層的重回帰分析を行った。その結果，有意な決定係数の増加が見られ，情緒的消耗感の効果が有意であった（Table 1）。

Table 1

資質的要因（Time 2）を目的変数とした階層的重回帰分析

step		資質的要因 Time 2			
		β	F	R^2	ΔR^2
1	資質的要因 Time 1	.585**	16.57	.348**	.348**
2	情緒的消耗感	-.436*	4.36	.556**	.208*
	脱人格化	-.016			
	個人的達成感の低下	-.031			

β 値は step 2 の値を示した。

** $p<.01$ ，* $p<.05$

考 察

調査の結果，新卒看護職員の入職時のレジリエンス得点は1年後のバーンアウト得点を予測出来ず，レジリエンスがバーンアウトを防ぐとは言えない。一方，入職1年後の情緒的消耗感得点は入職1年後の資質的要因得点に負の影響をもたらすことが示唆された。レジリエンスが看護職員のメンタルヘル스에寄与するかは今後慎重に検討される必要がある。

引用文献

- 平野真理（2010）. レジリエンスの資質的・獲得的要因の分類の試み——二次元レジリエンス要因尺度（BRS）の作成—— パーソナリティ研究，**19**，94-106.
- 久保真人（2004）. バーンアウトの心理学——燃え尽き症候群とは—— サイエンス社
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治（2002）. ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性——精神的回復力尺度の作成—— カウンセリング研究，**35**，57-65.
- 清水裕士・村山綾・大坊郁夫（2006）. 集団コミュニケーションにおける相互依存性の分析（1）——コミュニケーションデータへの階層的データ分析の適用—— 電子情報通信学会技術研究報告，**106**，1-6.