

奈良県立医科大学附属病院に勤務する看護師の バーンアウト傾向

— 卒後 4～5 年目と 30 歳代を比較して —

A 棟 6 階南病棟

○中野 伸代 倉畑 景子
松本 妙子

Ⅰ. はじめに

医療の発達や在院日数の短縮に伴い、当院でもオーダーリングシステム、クリニカルパスが導入され、看護業務は大きく変化し、煩雑さが増している。また、看護を取り巻く社会情勢は、看護職の役割の増大と質の向上を強く求めており、その結果、看護職員が過度のストレス状態としてバーンアウトを引き起こしているのではないかと考えられる。私たちは 4～5 年目となり役割や責任が増え、今後仕事を継続することができるか不安に思うことが多くなった。稲岡¹⁾は、看護師の 20 歳代後半および 30 歳代には多くのストレスサーがあり、ストレスが強いという状況を報告している。そこで今回、30 歳代の看護師が強いストレスを抱えながらも仕事を継続できている要因を知るために、当研究を行った。

Ⅱ. 研究方法

対象：当院看護師 4～5 年目の看護師 68 名と、各所属 5 名の 30 歳代の看護師 98 名。

調査期間：平成 16 年 9 月 10 日～

平成 16 年 9 月 21 日

アンケート内容：私生活の状況、勤務以外の役割、看護職の継続意志（4 段階）と問題解決方法（5 段階）、Pines Burnout Measure（稲岡訳）（以下 PBM と略す）についての 55 項目の選択式アンケートを作成した。倫理的配慮として、研究目的、方法、研究発表以外に使用しない、内容の守秘、内容に同意できる方、と明記した「調査研究のお願い」を配布し、同意を得た人に調査を行った。

調査方法：以下の項目について、私達と同じ経験年数である卒後 4～5 年目看護師と 30 歳代との比

較調査を行った。

調査内容：① PBM、② 役割の個数、③ PBM と仕事の継続意志、④ 仕事のやり甲斐と継続意志、⑤ 仕事上での問題解決方法

分析方法：PBM の算出方法については、2.9 以下を健全群、3.0～3.9 を兆候群、4.0～4.9 をバーンアウト群、5.0 以上を臨床的うつ状態と判定した。また、人間には適度なストレスや緊張感が必要である²⁾という報告がされていることより、当研究における PBM では、健全群、兆候群を適度なストレスとした。

Ⅲ. 結果と考察

有効回答率は 4～5 年目 48 名（70.6%）、30 歳代 79 名（81.4%）であった。

1. バーンアウトスコアと仕事の継続意志

年齢別のバーンアウトスコアをそれぞれ図 1 のように示す。

□健全群 □兆候群 ■バーンアウト群 ■臨床的抑うつ群

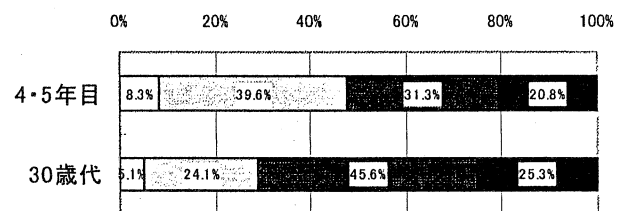


図1 年代別バーンアウトスコア

適度なストレス状態の割合は 4～5 年目は約 50%（23 名）であったのに対し、30 歳代は約 30%（23 名）であった。それぞれの年齢を適度なストレス群と過度のストレス群に分け、マンテューヘンテルの x2 検定を行ったところ、4～5 年目よ

りも30歳代の方がバーンアウトに陥っていた ($P = 0.033$)。

次にバーンアウトスコアとの関係があると考えられる役割の個数について調査した。その結果、4～5年目は役割の個数が0～2個である割合が77% (37名) であるのに対し、2群は96% (76名) であった。したがって役割の個数が多いのは4～5年目であったといえる。以上のことから役割の個数がバーンアウトを起こす一要因であると考えられるが、役割が少ないからといってバーンアウトが低いとはかぎらない。したがって、バーンアウトと役割の個数に関連はなく、他の要因が存在すると考えられる。

次に、仕事を継続している理由について調査した結果を図2に示した。

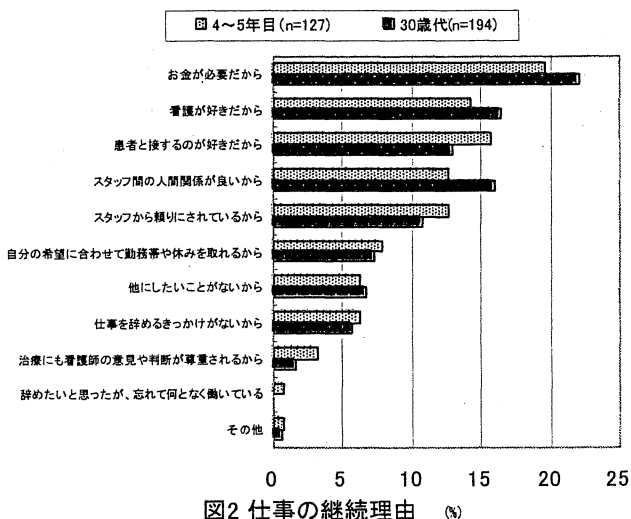
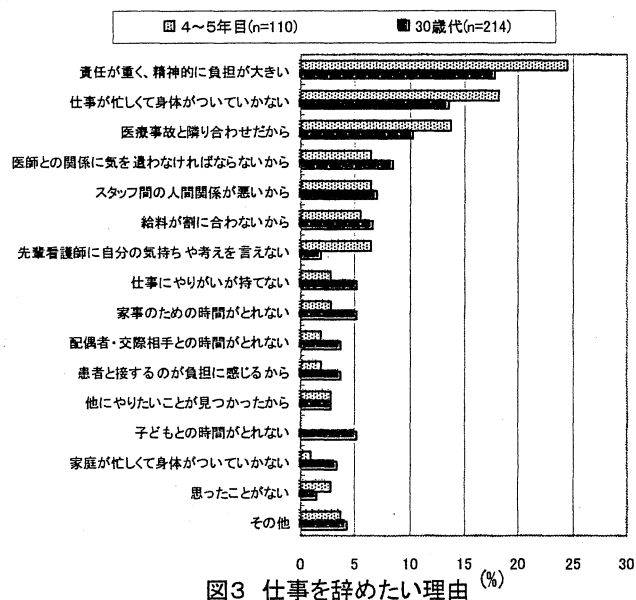
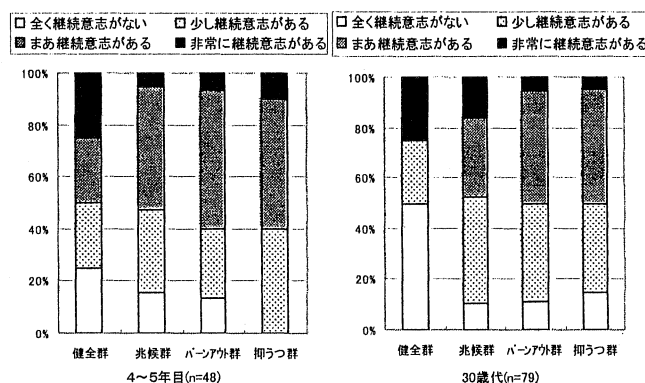


図2より、年齢による差は見られなかった。お金、看護が好きだからが上位を占めた。どちらの年代も看護、仕事に対して満足している現状がうかがえた。しかし、辞めるきっかけがない等の消極的理由も多かった。そういった意見がある理由はなぜか。そこで、仕事を辞めたい理由について調査した。



齊藤²⁾は、看護師は他の職種に比べ、仕事量の負荷や精神的負荷が大きく、抑うつ傾向にあったと報告している。したがって、図3に看護師特有の職業性ストレスの傾向があるといえる。以上のことより、仕事を辞めたいと思う理由には、ストレスが関係しているのではないかと考える。Hans Selye³⁾は、ストレスとは、適応していく過程そのものであると述べている。したがって、同じストレスでも個人のとらえ方によって受けとめ方が違ってくるといえる。

次に、バーンアウトスコアと仕事の継続意志について調査した。図4に結果を示す。



バーンアウトスコアが高くなると仕事の継続意志が低くなるのではないかと考えたが、図4より、バーンアウトスコアが高くなるにつれ、仕事の継続意志も高い傾向が見られた。また、バーンアウトスコアが低いと、継続意志が非常にある割合とない割合が

大きく二極化される結果となった。つまり、バーンアウトスコアが低い状態であっても仕事に対する継続意志が低い人と、仕事とストレスの調和がとれている人へと大きく分かれていると考えられる。

そこで、仕事のやり甲斐が継続意志に関係するのではないかと考え、調査した結果を図5に示す。

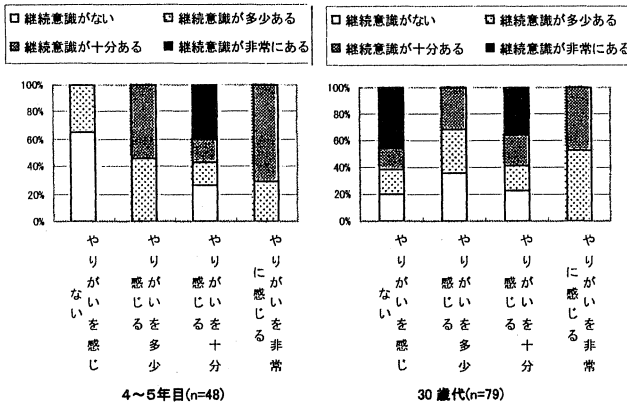


図5 仕事のやり甲斐と継続意志

4～5年目では仕事のやり甲斐を感じられないと継続意志は低いと考えられる。しかし、30歳代ではやり甲斐を感じられなくても仕事の継続意志は高い傾向があった。また、全体の傾向として、やり甲斐のある人の継続意志は同じような割合であった。

2. 年齢別問題解決方法

次に、それぞれの年齢の問題解決方法を図6、7に示し、その後の気持ちの変化を図8に示した。

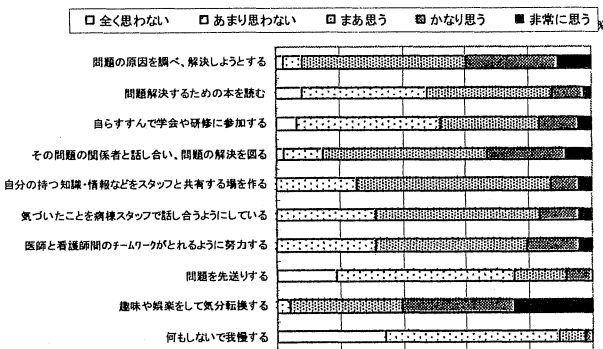


図6 4～5年目問題解決方法(n=48)

図6、7、8より両者とも問題解決しようとする傾向があるといえる。特に、30歳代ではチーム間と話し合い、問題を共有する傾向にある。また、図8より、その後の気持ちの変化には両者とも差はなかった。また、アンケートの結果より、問題解決のために自己学習する傾向は全体的に低い。学会や研修への参加率についても、4～5年目は0.9回/年、30歳代は0.6回/年と低かった。尾崎⁴⁾は

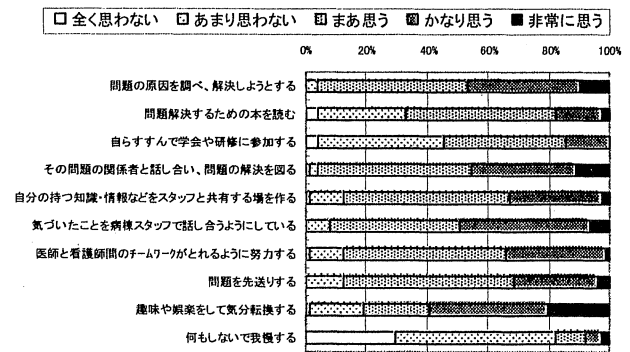


図7 30歳代問題解決方法(n=79)

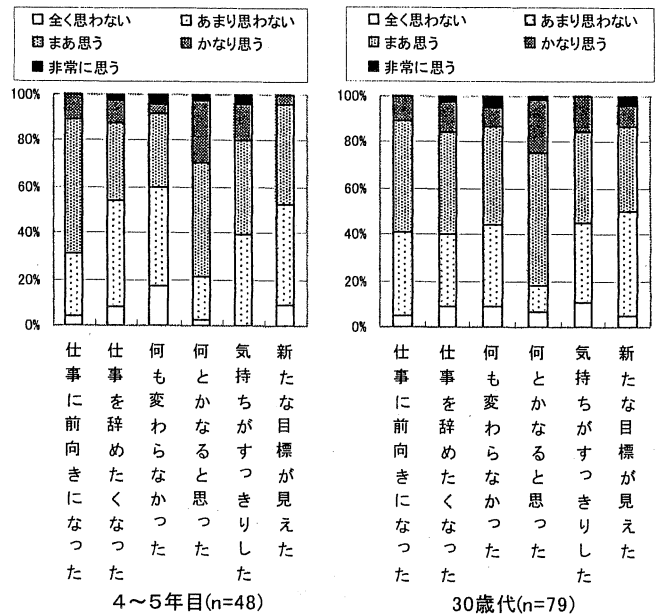


図8 その後の心境

看護職における看護の自律とは、患者または看護師が何らかを決定する際に、他人に従属することなく患者とともに決定を下すことができることを意味する。また、看護という専門職の自律を高めるには、教育の充実を図ることが重要であると述べている。そのことから、学びの機会を増やし、専門職としての充実感、達成感を得ることで自尊心感情を高め、バーンアウトを防止することができる。三木ら¹⁾は、仕事への価値観を見出し持続していけるよう、看護師としての誇りとモチベーションを高く持つことが看護のプロとして要求される、と述べている。適度なストレスは、仕事への取り組みを意欲的なものにし、職業継続の推進力ともなるが、過度なストレスやストレス状態の持続は、医療ミスなど様々な問題を引き起こしかねない。質の高いケアを維持していくために、ストレスを良い方向にマネジメントし、ストレス耐性を強化していくことが大

切である。

IV. 結論

今回の結果より、30歳代はバーンアウトに陥っていた。しかし、30歳代が多くのストレスの中で仕事を継続している要因は4～5年目と差はなく、明らかとならなかった。仕事の継続性は、PBM、仕事のやり甲斐、役割の個数にも関連がなかったことより、ストレスと仕事の継続性とは関係がなかった。また、ストレスの感じ方は個人によって様々であるが、学びの機会を増やし達成感を増加させることでバーンアウトを防止することができることが分かった。また、人間には適度なストレスも必要であり、ストレス耐性を強化し、マネジメントすることが必要であることが明らかとなった。

V. おわりに

今回、30歳代看護師が多くのストレスを抱えながらも仕事を継続している要因を知るために4～5年目との比較研究を行ったが、年齢やストレスに差はなく、要因は明らかとならなかった。今後の課題として、適度なストレスを保つために、ストレス耐性を強化していく方法を継続研究していきたいと考える。

引用文献

- 1) 三木明子・原谷隆史：看護師の年代別職業性ストレスの特徴—看護師ストレス尺度を用いた検討—, 第33回日本看護学会論文集(看護総合), P. 68—73, 2002.
- 2) 齊藤宗一・高山勝一・三上れつ：Y県下の1総合病院における看護婦のバーンアウトに関する調査研究, 第30回日本看護学会論文集(看護管理), P. 183—186, 1999.
- 3) Hans Selye. 杉靖三郎訳：現代社会とストレス, 法政大学出版局, 1988.
- 4) 尾崎フサ子：看護における職務満足の要因—職務満足を引き出すために, 看護VI) 1. 55. No. 13, P. 40・43, 2003.

参考文献

- 1) 稲同文昭：看護管理シリーズ2. 人間関係論,

日本看護協会出版会、1995. p145.

- 2) 浅見多紀子・加藤知恵子, 他：私立医科大学関連施設に従事する看護職員のBur 皿 Out 傾向—対象者背景・性格特性との関連—, 第32回日本看護学会論文集(看護総合) p. 62—64, 2001.
- 3) 三木美香・松崎玲子, 他：私立医科大学関連施設に従事する看護職員のBurnout 傾向—ソーシャル・サポートとの関連—, 第32回日本看護学会論文集(看護総合) p. 221—223, 2001.
- 4) 一江和子・加藤明美・杉浦綾子, 他：看護職の業務負担及び満足度に関する研究(原著論文), 第32回日本看護学会論文集(看護管理), P. 76—78, 2002.
- 5) 三木明子・河野由里・栗田広：看護婦の職業性ストレスが職務満足感に及ぼす影響 日本語版努力報酬不均衡モデル調査票を用いた検討, 第32回日本看護学会論文集(看護総合) p. 56—58, 2001.