

称号及び氏名 博士(看護学) 中山 由美

学位授与の日付 平成25年3月31日

論文名 救急領域の新人看護師のストレス反応に影響を与える教育的支援
および関連要因の検討
Educational Support and Related Factors that Affect the Stress
Responses of New Graduate Nurses in the Emergency Care Field

論文審査委員 主査 星 和美
副査 高見沢 恵美子
副査 杉本 吉恵
副査 細田 泰子

論文内容の要旨

目的: 本研究の目的は、救急領域の新人看護師が必要とする支援が教育指導担当者からどの程度実施されているのかを把握できる尺度を開発し、新人看護師のストレス反応に影響を及ぼす関連要因を明らかにすることである。

予備研究1: 救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援の質的検討

方法: 救命センターの新人看護師13名を対象に、必要とする教育的支援についてインタビュー調査を行った(2009年12月~2010年1月)。インタビュー内容から、新人看護師が必要とする教育的支援の内容を抽出後、カテゴリ化し、自身の先行研究結果と統合した。

結果: 230コード、41サブカテゴリから、【温かく良好な職場環境づくり】【個人の尊重と承認】【重症患者を受け持つ不安の受容】【救急患者のケア時のバックアップ】【急変時の対応へのインストラクション】【自己学習の支援】【救急患者・家族看護のモデリングと配慮】【評価のフィードバック】【教育支援の体制づくり】の9つのカテゴリが抽出された。

予備研究2: 救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援の項目の内容妥当性の検討

方法: 予備研究1で抽出された救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援の項目の内容妥当性を検討した。まず救急領域の勤務経験を有する大学教員経験者、看護部教育経験者、新人看護師指導経験者7名の専門家の意見による項目の精選を行った。次に専門家9名を対象に、尺度のカテゴリと各設問項目との関連をI-CVI (the item-level content validity index) を用いて検討した(2011年1~2月)。

結果: I-CVIの値が0.78以上の項目を精練し83項目となった。そして【救急ケア時の心情理解と承認】【救急ケアの情報提供とモデリング】【救急ケア時のバックアップ】【救急ケアの教育環境づくり】の4つのカテゴリに分類された。

本研究: 救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援尺度の開発および新人看護師のストレス反応に影響を及ぼす関連要因の検討

方法: 救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援尺度の信頼性・妥当性の検証を行い、新人看護師のストレス反応に影響を及ぼす関連要因を明らかにすることを目的に、全国の救急領域に勤める新人看護師を対象に質問紙の郵送調査を行った。有効回答320名を対象とした。調査内容は、尺度開発した教育的支援と、ストレス要因は山勢らが救急領域の看護師を対象に開発した職場ストレス認知スケール、ストレス反応は精神健康調査票(日本版GHQ尺度)、自尊心は原谷らの日本語版NIOSH職業性ストレス調査票の自尊心尺度を使用した。また年齢や性別、最終学歴や教育指導担当の有無などの背景を尋ねた(2011年10月~12月)。

教育的支援の尺度の作成については、主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。新人看護師のストレス反応に影響を与える関連要因の検討では、潜在変数に「教育的支援」「自尊心」「ストレス要因」「ストレス反応」を設定し共分散構造分析を行った。背景による各尺度の因子の比較をMann-Whitney U検定、Bonferroni法にて行った。

結果: 因子分析の結果、【救急ケア時の心情理解と承認】【救急ケア時のバックアップ】【救急ケアの情報提供】【医師との情報共有】【患者・家族への救急ケアのモデリング】【救急ケア実践のための教育環境づくり】の6因子、44項目で構成された。Cronbach's α 係数は、全体では0.97、各因子では0.85~0.95であった。基準関連妥当性は、ストレス反応と教育的支援との相関係数をみた結果、 $r=-0.42$ ($P<0.01$)であった。共分散構造分析の結果、潜在変数間のパス係数は「教育的支援」から「自尊心」が0.33、「自尊心」から「ストレス反応」が-0.65、「教育的支援」から「ストレス要因」が-0.62、「ストレス要因」から「ストレス反応」が0.43であった。「教育的支援」から「ストレス反応」への標準化間接効果は-0.49であった。背景による各尺度の因子の比較では、教育指導担当者と新人看護師が同じ勤務になるように配慮することと教育指導担当者への指導者を配置することに

より、新人看護師が認知する教育的支援が高く、ストレス要因、ストレス反応が有意に低いことが明らかになった。

考察：開発した6因子、44項目からなる教育的支援尺度は、インタビューより抽出された内容と矛盾しないこと、I-CVIの基準値を満たす項目を尺度項目として採用したことや因子分析の結果から尺度の妥当性を確認できた。さらに教育的支援尺度は、Cronbach's α 係数の結果から、信頼性を保持していることが確認できた。共分散構造分析の結果より、教育的支援がストレス要因を軽減させ、また自尊心を高めることがわかった。さらに、ストレス要因および自尊心を介してストレス反応を軽減するという双方の効果により、新人看護師のストレス反応を軽減することが明らかとなった。また教育指導担当者と新人看護師を同じ勤務にする、教育指導担当者への指導者を配置するなどの配慮をすることによりストレス要因を軽減し、ストレス反応を軽減させると考えられた。そして教育的支援の中では【救急ケア時の心情理解と承認】が自尊心との相関が高かったことから、ストレス反応を軽減させるためには【救急ケア時の心情理解と承認】の支援が重要であると考えられた。新人看護師が必要とする6つの教育的支援を実施することが大切であり、新人看護師のストレス反応を軽減する効果がある自尊心を高めストレス要因を軽減する支援が重要である。

学位論文審査結果の要旨

本研究の目的は、救急領域の新人看護師が必要とする支援が教育指導担当者からどの程度実施されているのかを把握できる尺度を開発し、新人看護師のストレス反応に影響を及ぼす関連要因を明らかにすることである。

研究は3つの調査から構成され、予備研究1は救命センターの新人看護師を対象としたインタビュー調査、予備研究2は救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援の項目の内容妥当性の検討、本研究は全国調査による尺度の確定とストレス反応に影響を及ぼす関連要因間の検討を行うというものであった。

本研究は全国の救急領域に勤める新人看護師320名を対象とし、探索的因子分析の結果、【救急ケア時の心情理解と承認】【救急ケア時のバックアップ】【救急ケアの情報提供】【医師との情報共有】【患者・家族への救急ケアのモデリング】【救急ケア実践のための環境づくり】の6因子、44項目で構成され、信頼性・妥当性のある「救急領域の新人看護師が必要とする教育的支援尺度」が確定した。

関連要因の検討では、教育的支援がストレス要因を軽減させ、自尊心を高めることがわかった。また教育的支援がストレス要因および自尊心を介してストレス反応を軽減するという双方の効果により、新人看護師のストレス反応を軽減することが明らかとなった。さらにストレス反応を軽減させるためには【救急ケア時の心情理解と承認】の支援が重要であることが示唆された。背景と各尺度の因子との比較では教育指導担当者と新人看護師を同じ勤務にすることと教育指導担当者への指導者を配置すること等により、新人看護師が認知する教育的支援が高く、ストレス要因、ストレス反応が有意に低いことが明らかとなった。

これらの結果により救急領域の新人看護師のストレス反応を低下させるための教育的支援についての示唆が得られ、新人看護師および教育指導担当者の人材育成に貢献できると考えられる。

以上のように研究を段階的にまとめた本論文は、看護学研究の発展に寄与する学術的価値を有しており、博士(看護学)論文として価値あるものとして、審査員全員一致で認めるものである。