

新人看護師の就職前のバーンアウト状態が就職後の リアリティショックに与える影響の検討

岡本響子* 岩永 誠**

*天理医療大学医療学部 **広島大学大学院総合科学研究科

Effects of Burnout before Employment on Reality Shock after Employment in New Graduate Nurses

Kyoko Okamoto* Makoto Iwanaga**

*Department of Nursing Science, Tenri Health Care University

**Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

<要旨>

【問題と目的】新人看護師が仕事に抱く予想と就職後に体験する現実とのギャップはリアリティショックといわれ、職場不適応の原因とされる。本研究では学生時代のバーンアウトが就職3ヶ月時、6ヶ月時、12ヶ月時のリアリティショックの認知に与える影響の検討を行った。【研究方法】研究参加者539名のうち、4回の縦断調査に協力が得られた有効回答者85名を分析対象とした（就職前の平均年齢は23.5歳、男性6名、女性79名）。日本版バーンアウト尺度とリアリティショック尺度を用いて、就職前のバーンアウトを説明変数、就職後のリアリティショックを目的変数とする重回帰分析を行った。【結果と考察】3ヶ月時において、「生活の変化」($\beta = .51, p < .01$)や「看護の実践」($\beta = .29, p < .05$)が情緒的消耗感に正の、「新人教育」($\beta = -.25, p < .05$)や「患者・家族との関係」($\beta = -.21, p < .05$)が個人的達成感の低下に負の関連を示した。6ヶ月時では、「看護の実践」に情緒的消耗感が正の($\beta = .32, p < .05$)、「患者・家族」に、脱人格化($\beta = -.49, p < .001$)と個人的達成感の低下($\beta = -.24, p < .05$)が負の関連を示した。12ヶ月時では、「生活の変化」($\beta = .45, p < .01$)、「看護の実践」($\beta = .35, p < .05$)に情緒的消耗感が正の関連を示した。本研究の結果から就職前にバーンアウトしていると、就職後の職場適応にネガティブに影響することが明らかになった。決定係数は約10%と低いが学生時代のバーンアウトによる否定的な認知は、仕事への意欲に悪影響を及ぼす危険性がある。

< Abstract >

【Introduction and Purposes】New graduate nurses often feel a gap between their work expectations and the reality they experience after beginning employment. This is known as reality shock, which is regarded as a cause of occupational maladaptation. This study examined the effects of burnout experiences during school days on the perception of reality shock at three, six, and twelve months after beginning employment. 【Method】A longitudinal study was conducted in four waves with participants (N=539) using the Japanese version of burnout inventory and the reality shock scale. Among these, 85 valid responses (6 men and 79 women, mean age before employment = 23.5 years) were analyzed. Multiple regression analyses were conducted with burnout before employment as an explanatory variable and reality shock after employment as an objective variable. 【Results and discussion】Three months after employment, “life changes” ($\beta = .51, p < .01$) and “practical nursing” ($\beta = .29, p < .05$) showed positive correlations with emotional exhaustion, whereas “training for new graduate nurses” ($\beta = -.25, p < .05$) and “relationships with patients and their families” ($\beta = -.21, p < .05$) showed negative correlations with the decline in personal accomplishment. At

six months after employment, practical nursing had a positive correlation with emotional exhaustion ($\beta = .32$, $p < .05$) and relationships with patients and their families had negative correlations with depersonalization ($\beta = -.49$, $p < .001$) and a decline in personal accomplishment ($\beta = -.24$, $p < .05$). At 12 months after employment, life changes ($\beta = .45$, $p < .01$) and practical nursing ($\beta = .35$, $p < .05$) had positive correlations with emotional exhaustion. The above results indicated that negative perceptions caused by burnout during school days affected occupational adaptation after employment. The coefficient of determination was approximately 10% and relatively low, however, burnout during school days was considered to increase negative aspects of reality shock and inhibit its positive aspects.

キーワード	
新人看護師	new graduate nurses
就職前後	before and after entering employment
縦断調査	longitudinal research
リアリティショック	reality shock
バーンアウト	burnout

I. 問題と目的

新人看護師が就職した際に感じるストレスの中で、自分がこれまで実習等で経験したことと現実との乖離によって生じるストレスは総称してリアリティショックと呼ばれている¹⁾。日本看護協会の調査では新人看護師の職場定着を困難にしている要因の一つに、リアリティショックが指摘され²⁾、新人看護師のキャリア初期に否定的な影響を与えているといわれる。またリアリティショックが原因で、疲労感や頭痛、不眠、胃部不快などの身体症状や、気分の不安定さや抑うつ等の精神症状³⁾、自尊感情の低下⁴⁾などが引き起こされ、さらにはバーンアウトに結びつく危険性も指摘されている⁵⁾。バーンアウトとは、心的エネルギーが絶えず過剰に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群である⁶⁾。新人看護師を対象とした研究では、就職後にリアリティショックが生じ、その結果バーンアウトが引き起こされることや⁵⁾、早期離職と関連することが指摘されてきた⁷⁾。逆に、在学時のバーンアウトが就職後に受けるストレスに及ぼす影響を検討した研究では、卒業時に看護学生の20%以上が重度の疲弊あるいはストレスを抱えており、看護師になってからのバーンアウトに結びつくこと⁸⁾や、在学時のバーンアウトが就職後にも影響し、早期離職の予測因子となる⁹⁾ことが指摘されている。先行研究から、在学時にバーンアウトしている学生

は動機づけが低く、就職後もうまくいかないだろうという悲観的な思いを抱きやすいこと、また、そのため就職後ストレスに対して過敏になり、リアリティショックによって不適応に陥りやすいことが推測される。しかし、在学時のバーンアウトが就職後のバーンアウトやリアリティショックに及ぼす影響について検討した研究はない。在学時のバーンアウトの程度により、就職後のバーンアウトやリアリティショックの関連、特にこれらの下位要素間の関連が明らかになれば、就職後に受けやすいリアリティショックやバーンアウトを予測することにつながり、在学時からの教育によりストレス対処を促し、就職後の不適応を予防することができるものと思われる。

II. 研究目的

本研究は、学生時代のバーンアウトが就職後のリアリティショックに与える影響を検討することを目的とする。なお、本研究では就職前の調査は実習時の状況を思い出して記入させているため、実習時と記す。本研究では以下の仮説を検討する。

仮説1：実習時のバーンアウトは就職後のリアリティショックを高めるだろう

仮説2：実習時のバーンアウトの影響は、就職直後が高く時間の経過とともに低下するだろう

III. 研究方法

1. 調査対象者

卒業を控えた看護専門学校3年生と看護大学4年生を対象とし、539人に対して調査票を配布した。

2. 調査方法

調査対象者にアンケート調査を実施した。縦断調査であり返却率の減少が考えられることから、最終的な回収数をできるだけ多くするため、500名以上に配布した。在学時での実施は、無記名の自記式質問紙調査と同意書を配布し、回収は調査票を封筒に入れ封をした後、回収ボックスにて回収した。卒業後は郵送法により実施した。データ照合を可能とする目的で調査対象者の学生番号とイニシャルを記入するよう依頼した。郵送先は、本人記載の住所とした。時期の選定は先行研究に従い^{3) 10)}、リアリティショックによるストレスが高まるといわれる就職3ヶ月時(2011年6月～7月)と6ヶ月時(2011年9月～10月)、次の新人看護師が入職する直前の就職12ヶ月時(2012年3月)とし、郵送調査を行った。リアリティショックは全3回、バーンアウト尺度は全4回の回答があったものを対象とした。

3. 調査項目

(1) リアリティショック尺度

リアリティショックを測定する尺度として、岡本・岩永が開発したリアリティショック尺度を用いた¹¹⁾。41項目からなる尺度であり、日常生活の変化に伴う負担感や身体的疲労感に関する「生活の変化に関するギャップ」、看護の実践に対するスキル不足等に関する「看護の実践に関するギャップ」、職場の人間関係構築の困難さに関する「職場の人間関係に関するギャップ」のネガティブ3因子、新人教育への満足感に関する「新人教育に関するギャップ」、患者や家族との関係に関する「患者・家族との関係に関するギャップ」、就職後の満足感に関する「就職後の満足感に関するギャップ」のポジティブ3因子の計6因子で構成される。予想と現実とのギャップを強調するため、看護学生時代に予想していた水準を3とし「1:思っていたより当てはまらない」「2:思っていたよりやや当てはまらない」「3:学生時代に思っていたとおりだ」「4:思っていたよりやや当てはまる」「5:思っていたより当てはまる」の5段階評定とした。

(2) バーンアウト尺度

田尾・久保が開発した日本版バーンアウト尺度¹²⁾を用いた。バーンアウトの多くの研究に使われているのがMaslach Burnout Inventory (MBI)で、日本版は田尾により日本のヒューマン・サービスの現場に適合するように新たに作成した20項目をもとに、項目の追加・削除を経たものが用いられている。「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感の低下」の3因子から構成されている。情緒的消耗感は、仕事によって疲れ果て消耗しきったという感情で、もう働くことができないというバーンアウトの中核的症状である。脱人格化はクライアントを個人として尊重することなく、思いやりのない紋切り型の対応を行うことをいう。また個人的達成感の低下は仕事を成し遂げたという気持ちを持たず、低い自己評価を抱いてしまう状態をいう。対象者の負担を考慮し、「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感の低下」の各因子から負荷量の高い4項目ずつ計12項目を採用し、因子分析を行うことで妥当性を確認した。回答は“1:全く体験しない”、“2:1ヶ月に1回かそれ以下”、“3:1ヶ月に数回”、“4:1週間に1回”、“5:1週間に数回”、“6:毎日”の6件法で実施した。尺度の選択的使用に関しては作者に許可を得た。

4. 分析方法

尺度毎に因子分析(最尤法プロマックス回転)を行って因子内の項目が一致しているかの確認を行い、内的一貫性を確認するために信頼性係数を算出した。実習時のバーンアウトが就職後のリアリティショック及びバーンアウトに及ぼす影響を調べるためには相関分析及び重回帰分析を行った。重回帰分析はステップワイズ法を用い、目的変数を就職3ヶ月時、6ヶ月時、12ヶ月時のリアリティショック、説明変数を実習時のバーンアウトとした。

IV. 倫理的配慮

研究を実施する上で、広島大学大学院総合科学研究科倫理審査委員会の承認を得た。また、調査対象となる専門学校や大学の倫理委員会の承認が得られた場合のみ、調査を実施した。対象者には研究の目的と応用的効果について説明し、自由意思で調査に参加することができ強制されないこと、いつでも調査を中断できることを説明した。

V. 結果

1. 分析対象者

回収した調査票は、就職前（以下実習時と記す）に調査協力が得られた全 539 名、就職 3 ヶ月時 225 名（返却率 42%）、6 ヶ月時 195 名（返却率 36%）、12 ヶ月時 123 名（返却率 23%）であった。4 回ともに回答があった 89 名のうち有効回答者 85 名を分析対象とした。就職 12 ヶ月時の調査時点において退職したとの記入は 123 名中 12 名（約 10%）であった。85 名の内訳は看護専門学校 3 年生 64 名（3 月調査時平均年齢 23.8 歳, SD=4.51）、看護大学 4 年生 21 名（22.3 歳, SD=0.56）、対象者のうち男子学生は専門学校 5 名、大学 1 名の計 6 名、平均年齢は 23.47 歳（SD=3.97）であった。なお、分析対象者は 85 名と重回帰分析を行うには少ないが、在学中のバーンアウトが、就職後のバーンアウトやリアリティショックに及ぼす影響の傾向性を明らかにすることができるものと考え、分析を行った。

2. 各尺度の因子分析

(1) リアリティショック尺度

先行研究をもとに 6 因子と仮定して因子分析を行った。累積寄与率は就職 3 ヶ月時 51.6%、6 ヶ月時 52.5%、12 ヶ月時 55.7%であった。下位項目は先行研究とほぼ一致していたため、「生活の変化に関するギャップ」（以下「生活の変化」と称す）「看護の実践に関するギャップ」（以下「看護の実践」）「職場の人間関係に関するギャップ」（以下「職場の人間関係」）のネガティブ因子、「新人教育に関するギャップ」（以下「新人教育」）「患者・家族との関係に関するギャップ」（以下「患者・家族との関係」）、「就職後の満足感に関するギャップ」（以下

「就職後の満足感」）のポジティブ因子とした。就職 3 ヶ月時、6 ヶ月時、12 ヶ月時における各因子の信頼性係数は .60 ~ .85 と、比較的高い内的一貫性が認められた。

(2) バーンアウト尺度

因子分析の結果、先行研究と同じく 3 因子に分かれた。累積寄与率は実習時が 66.3%、3 ヶ月時 59.5%、6 ヶ月時 65.1%、12 ヶ月時 68.8%であった。下位項目がほぼ先行研究と一致していたため、「情緒的消耗感」「個人的達成感の低下」「脱人格化」因子と命名した。各因子の信頼性係数は .70 ~ .86 と、比較的高い内的一貫性が認められた。

3. 実習時のバーンアウトと各時期のリアリティショック及びバーンアウトの相関分析

実習時のバーンアウトと各時期のリアリティショックのネガティブ因子の相関分析の結果を Table 1 に示す。

情緒的消耗感は、1 年間に渡って「生活の変化」、「看護の実践」と正の相関が認められ、ネガティブ因子と関連していることがわかった。実習時の脱人格化は「看護の実践」の 6 ヶ月時のみと正の相関を示しただけで、「生活の変化」や「職場の人間関係」との関連は認められなかった。個人的達成感の低下は、「看護の実践」のみと 1 年間に渡って正の相関が認められ、「生活の変化」や「職場の人間関係」との関連は認められなかった。

実習時のバーンアウトと各時期のリアリティショックのポジティブ因子の相関分析の結果を Table 2 に示す。実習時の情緒的消耗感は、「患者・家族との関係」の 3 ヶ月時、「就職後の満足感」の 12 ヶ月時との間で負の相関が認められた。実習時の脱人格化は「新人教育」の 12 ヶ月時、「患者・家族と

Table 1 実習時のバーンアウトとリアリティショックネガティブ因子の相関

		生活の変化に関する ギャップ			看護の実践に関する ギャップ			職場の人間関係に 関するギャップ		
		3 か月	6 か月	12 か月	3 か月	6 か月	12 か月	3 か月	6 か月	12 か月
実 習 時 の バ ー ン ア ウ ト の バ ー ン ア ウ ト 尺 度	情緒的 消耗感	.33**	.23*	.32**	.23*	.32**	.28**	.11	.18	.25*
	脱 人 格 化	.10	.12	.13	.14	.23*	.17	.08	.16	.19
	達成感 低下	.10	.07	.07	.28*	.22*	.29**	.08	.05	.03

n=85, ** $p < .01$, * $p < .05$

Table 2 実習時のバーンアウトとリアリティショックポジティブ因子の相関

	新人教育に関するギャップ			患者・家族との関係に関するギャップ			就職後の満足感に関するギャップ		
	3か月	6か月	12か月	3か月	6か月	12か月	3か月	6か月	12か月
実習時のバーンアウト									
情緒的消耗感	-.19	-.10	-.18	-.24*	-.18	-.14	-.13	-.03	-.25*
脱人格化	-.18	-.19	-.22*	-.39**	-.42**	-.28**	-.07	-.08	-.23*
達成感の低下	-.27*	-.15	-.19	-.29**	-.32**	-.27*	-.31**	-.32**	-.37**

n=85, **p<.01, *p<.05

Table 3 実習時のバーンアウトと就職後のバーンアウトの相関

	情緒的消耗感			脱人格化			個人的達成感の低下		
	3か月	6か月	12か月	3か月	6か月	12か月	3か月	6か月	12か月
実習時のバーンアウト									
情緒的消耗感	.33**	.36**	.35**	.28**	.29**	.39**	.23**	.16**	.12**
脱人格化	.26**	.31**	.27**	.43**	.47**	.47**	.21**	.18**	.15**
達成感の低下	.14**	.12**	.08	.11*	.17**	.15**	.67**	.66**	.63**

n=85, **p<.01, *p<.05

の関係」の1年間に渡って負の相関が、「就職後の満足感」の12ヶ月時においても負の相関が認められた。個人的達成感の低下は、「新人教育」の3ヶ月時、「患者・家族との関係」及び「就職後の満足感」の1年間に渡って負の相関が認められた。

実習時のバーンアウトと就職後の各時期のバーンアウトの相関の結果を Table 3 示す。実習時の情緒的消耗感、脱人格化と就職後の各時期のバーンアウトには正の相関が認められた。実習時の個人的達成感の低下は12ヶ月時の情緒的消耗感を除き、全ての下位因子との間に正の相関が認められた。

実習時と就職後の相関の程度を見ると、情緒的消耗感では .33 ~ .36 と中程度の相関であるのに対し、脱人格化は .43 ~ .47 と比較的高い相関となっている。一方、個人的達成感の低下は .63 ~ .67 と高い相関を示した。実習時の個人的達成感の低下は、就職後においても強く影響していることがわかる。

4. 実習時のバーンアウトと就職後のリアリティショックとの関連

実習時のバーンアウトを説明変数とし、各時期のリアリティショックの下位因子を目的変数とした重回帰分析の結果を、Table 4 に示す。

就職3ヶ月時では「生活の変化」に対して、実習時の情緒的消耗感が正の関連 ($\beta = .51, p < .01$) を示した。「看護の実践」に対して、実習時の情緒的消耗感 ($\beta = .29, p < .05$) と個人的達成感の低下 ($\beta = .26, p < .05$) が正の関連を示した。また、ポジティブ因子である「新人教育」に対して、個人的達成感の低下が負の関連を ($\beta = -.25, p < .05$)、「患者・家族との関係」に対して、脱人格化 ($\beta = -.36, p < .05$) と個人的達成感の低下 ($\beta = -.21, p < .05$) が負の関連を、「就職後の満足感」に対して個人的達成感の低下が負の関連を示した ($\beta = -.32, p < .01$)。

就職6ヶ月時では、「看護の実践」に対して情緒的消耗感が正の関連を示した ($\beta = .32, p < .05$)。実習時のバーンアウトは、他のネガティブなギャップには関連していなかった。またポジティブ因子の「患者・家族」に対しては、脱人格化 ($\beta = -.49, p < .001$) と個人的達成感の低下 ($\beta = -.24, p < .05$) が負の関連を、「就職後の満足感」に対して、個人的達成感の低下が負の関連を示した ($\beta = -.32, p < .01$)。但し「新人教育」に対しては影響を及ぼしていなかった。

就職12ヶ月時では、「生活の変化」に対して、情緒的消耗感が正の関連を ($\beta = .45, p < .01$)、「看護

Table 4 実習時のバーンアウトとリアリティショックに与える影響

		リアリティショック (ネガティブ)								
		生活の変化に関するギャップ			看護の実践に関するギャップ			職場の人間関係に関するギャップ		
		3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月
実習時 バーン アウト	情緒的 消耗感	.51**		.45**	.29*	.32*	.35*			
	脱 人格化 達成感 の低下				.26*		.30**			
	調整 済み R^2	.12**		.10*	.09*	.11**	.14**			
		リアリティショック (ポジティブ)								
		新人教育に関するギャップ			患者・家族との関係に関するギャップ			就職後の満足感に関するギャップ		
		3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月
実習時 バーン アウト	情緒的 消耗感									
	脱 人格化 達成感 の低下				-.36*	-.49***				
	調整 済み R^2	-.25*			-.21*	-.24*		-.32**	-.32**	-.34**
	調整 済み R^2	.07*			.16**	.23*		.09*	.07*	.15**

n=85, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

※ステップワイズ法を採用したため、関連の認められない変数については空白になっている。

の実践」に対して、情緒的消耗感 ($\beta = .35, p < .05$) と個人的達成感の低下 ($\beta = .30, p < .01$) が正の関連を示した。「就職後の満足感」に対しては、個人的達成感の低下が負の関連を示した ($\beta = -.34, p < .01$)。

以上の重回帰分析においていずれも決定係数は .07 ~ .23 であり、さほど大きな影響力を有しているわけではなかった。

リアリティショックのネガティブ因子への影響をまとめると、実習時の情緒的消耗感は、就職3ヶ月時と12ヶ月時の「生活の変化」を促進するものの、決定係数は時間経過とともに小さくなっている。それに対して、3ヶ月時、6ヶ月時、12ヶ月時の「看護の実践」に対して実習時の情緒的消耗感が、3ヶ月時と12ヶ月時の「看護の実践」に対して個人的達成感の低下がネガティブな影響を示しており、しかもその影響力は時間経過とともに大きくなっている。「職場の人間関係」に対しては、実習時のバーンアウトは1年

を通して関連しておらず、学生時代のバーンアウト以外の要因が規定因になっているといえる。

一方、ポジティブ因子に対する影響をまとめると、就職3ヶ月時の「新人教育」、「患者・家族との関係」及び、「就職後の満足感」とすべてのポジティブ因子に対して、実習時の個人的達成感の低下が負の影響を与えていた。しかし、6ヶ月時では「患者・家族との関係」と「就職後の満足感」に、12ヶ月時では「就職後の満足感」にとその影響は減少している。ポジティブ因子の中でも「患者・家族との関係」は実習時のバーンアウトとの関連が高かった。

なお、VIFは1.03 ~ 1.97であり、多重共線性の問題は回避されていると判断した。

VI. 考察

重回帰分析の結果から実習時の情緒的消耗感は、1年間に渡ってリアリティショックのネガティブな側面を高めること、個人的達成感の低下はリアリティショック

のポジティブな側面を抑制するが、その影響力は時期を経るごとに減少することがわかった。

ネガティブ因子への影響では、実習時の情緒的消耗感は就職後の「生活の変化」を高めており、その影響力は12ヶ月後にも影響することがわかった。また、実習時の情緒的消耗感は就職後の「看護の実践」に1年を通して、個人的達成感の低下は、3ヶ月時と12ヶ月時に、いずれも時期を経るごとにリアリティショックと強く関連するようになることがわかった。以上から、仮説1は支持されたが、仮説2に関しては、棄却されたといえる。

本研究の結果から新人看護師は仕事だけではなく、生活全般を通してストレスを感じていると推察される。新人看護師は、就職するや学生時代に担当したことのないほどの重症度の高い患者を受け持つこともあり、仕事でも緊張が強いられることから休憩していても食事がのどを通らず、家に帰っても寝るだけの生活が続く¹³⁾。情緒的消耗感の高さは就職後の生活の変化にも影響するものと考えられる。

また新人看護師は実習時にバーンアウトしていると、看護の実践に対するギャップが解消できずに不安を抱えながら仕事をしていることが推察される。Rudman & Gustavsson⁹⁾は新人看護師を対象に卒業時から就職後にかけて4回の縦断調査を実施した結果、就職後にバーンアウトしやすい人は学生時代から抑うつ傾向が強いことを明らかにしている。抑うつ傾向にある者は新たなストレス状態におかれても、今までどおりうまく行くはずがないと判断しやすく、ストレスをより強く認知し、ストレス反応が高まる¹⁴⁾。悲観的な認知傾向や回避的な認知傾向が高い学生は、在学時にバーンアウトしやすいために就職後もうまくいかないだろうという予測を立てやすく、リアリティショックを敏感に感じて不適応を起こすものと推測される。

一方、「職場の人間関係」は、実習時のバーンアウトの影響を受けないリアリティショックであることがわかった。このリアリティショックの存在は、新人看護師の誰もが職場の状況によっては強いストレスを受ける可能性があることを意味する。先行研究からも職場の人間関係の困難さがリアリティショックの要因であることが示されている³⁾。在学中には就職先の人間関

係を予測できないために学生時代の介入が難しいことに加え、対人関係上の問題を解決するための対処も有効に働かないため、高いストレス反応を喚起しているものと考えられる。

ポジティブ因子への影響では、実習時の個人的達成感の低下は、就職3ヶ月時のすべての因子に抑制的に働き、適応を阻害することがわかった。特に、個人的達成感の低下は就職3ヶ月時までの新人教育に対する認知に抑制的に影響する。そのため仕事に対して積極的で、自信が持てるようにはならず、結果的に就職直後の職場適応に否定的な影響を及ぼしていると考えられる。さらに実習時の脱人格化と個人的達成感の低下は就職6ヶ月時までには「患者・家族との関係」にも抑制的に影響している。先行研究では、患者からの肯定的評価は患者をケアする力を高め、バーンアウトを抑制する効果を持つことが明らかにされている¹⁶⁾。しかし、脱人格化状態にあると、患者と親密な関係を持つとせず、看護実践に悪影響を及ぼすようになる¹²⁾。また個人的達成感が低下しているため、患者からの肯定的なフィードバックを十分に受け取ることができない可能性もある。加えて、個人的達成感の低下は、すべての時期を通して、ポジティブ因子である満足感に関するギャップとも負の関連を示していた。臨地実習中に個人的達成感を抱くことができないと、看護実践に対する自信を持って、患者との人間関係にも影響を及ぼし、その結果仕事に対する満足感を得られない影響が1年間に渡って続く可能性が考えられる。

実習時のバーンアウトと就職後のバーンアウトの関係では、実習時のバーンアウト各因子は、すべての時期において同じ因子間での関連性が高いことがわかった。各時期における関連性は下位因子によって異なり、情緒的消耗感の関連性は低いものの、脱人格化と個人的達成感の低下は中程度以上の関連が認められた。実習時の情緒的消耗感が就職後とさほど関連していないのは、就職後の方が心身の疲労感が強く、情緒的消耗感を感じやすいからだと考えられる。実習時の脱人格化傾向は就職後と中程度の関連があり、実習時の影響が持続することがわかった。脱人格化は患者との関係性の希薄さを意味していることから¹²⁾、実習時に患者とうまく関われない

状況は就職後も維持され、患者との関係に否定的な影響を及ぼしていると考えられる。また脱人格化は、情緒的消耗感をさらに高めないための対処の意味も持つことから、新人看護師は情緒的消耗感を防ぐための対処として脱人格化を採用し、熱心に患者に接しない行為を自らの価値観によって正当化しているとも考えられる。

実習時の個人的達成感の低下は就職後の満足感と高い関連を示し、実習時に看護活動に対する自信を失うと長期にわたって持続することがわかる。従って実習時に看護学生の看護技術や活動に対する自信をつけさせ、十分な達成感を味わわせることが、就職後の適応を促すことに繋がると考えられる。

以上のように、就職前のバーンアウトは、就職後の職場適応にネガティブに影響することがわかった。しかし、決定係数は10%前後とさほど大きな説明力を有している訳ではないため、就職前のバーンアウト以上に、就職後の様々なストレスがリアリティショックに影響していると考えられる。一方で、個人的達成感の低下が就職後の新人教育の認知や、看護の基盤である患者・家族との関係にネガティブな影響を及ぼす可能性も考えられる。従って、学生時代のバーンアウトは、就職後、看護活動への意欲を低下させてしまう危険性をはらんでいるといえる。

VII. 本研究の限界と今後の課題

本研究で分析の対象としたのは85名と十分なサンプル数とは言いがたい。今後は対象者を200名以上とし、知見の一般化の可能性を検討する必要がある。また同時期のリアリティショックがバーンアウトに与える影響についても下位因子毎に検討する必要がある。

引用文献

- 1) Kramer M, Brewer B, Maguire P: Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock, *Western Journal of Nursing Research*, 35, 3: 348-383, 2013
- 2) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター事業部：2004年新卒看護職員の早期離職防

止対策報告書, 2005

- 3) 平賀愛美, 布施淳子：就職後3ヶ月時の新人看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討, *日本看護研究学会雑誌*, 30, 1: 97 - 107, 2007
- 4) Cowin LS, Hengstberger C: New graduate nurse self-concept and retention a longitudinal survey, *International Journal of Nursing*, 43: 59-70, 2006
- 5) Suzuki E, Saito M, Tagawa A, Mihara R, Maruyama A, Azuma T, Sato T: Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers, *Japan Journal of Nursing science*, 6: 71-81, 2009
- 6) Maslach C, Jackson E: Measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113, 1981
- 7) Tominaga M, Miki A: A Longitudinal study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals in Japan, *Industrial Health*, 48: 305-316, 2010
- 8) Rella S, Winwood PC, Lushington K: When does nursing burnout begin? An investigation of the fatigue experience of Australian nursing students, *Journal of Nursing Management*, 17, 7: 886-897, 2008
- 9) Rudman A, Gustavsson PJ: Burnout during nursing education predicts lower occupational preparedness and future clinical performance. A longitudinal study, *International Journal of Nursing Studies*, 49: 988-1001, 2012
- 10) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究－リアリティショックと回復に影響する要因－, *日本看護研究学会雑誌*, 27, 1: 91-99, 2004
- 11) 岡本響子, 岩永 誠: 新人看護師のリアリティショック尺度の開発, *インターナショナル*

- nursing care research, 14, 1 : 1-10, 2015
- 12) 田尾雅夫, 久保真人 : バーンアウトの理論と
実際, 誠信書房, 東京, 1996
 - 13) 谷口初美, 山田美恵子, 内藤知佐子, 内海桃
絵, 任 和子 : 大卒新人看護師のリアリテイ・
ショックースムーズな移行を促す新たな教
育方法の示唆 -, 日本看護研究学会雑誌,
37, 2 : 71-79, 2014
 - 14) 小粥宏美 : 看護学生の対人関係場面におけ
る認知のゆがみのタイプとストレス反応
との関連, 日本看護科学会誌, 33, 2 : 21-
28, 2013
 - 15) Abramson Lyn Y, Metalsky Gerald I &
Alloy Lauren B : Hopelessness depression:
A theory-based subtype of depression,
Psychological Review, 96, 2 : 358-372,
1989
 - 16) 荻野佳代子 : 患者・家族との関係性が対人
援助職のバーンアウトに及ぼす影響, 心理
学研究, 76, 4 : 391-396, 2005