

## 新卒看護職者の社会心理的特性とエンパワメントプログラムの検討

前田ひとみ, 影山隆之, 山田美幸, 加瀬田暢子, 久保江里, 津田紀子

【目的】 職業性ストレスによってパワーレス状態に陥る新卒看護職者は少なくない。そこで、新卒看護職者が組織の中で自らをコントロールしていく力（エンパワメント）を取り戻すプロセスを支援するためのプログラムを開発することを目標に、本研究では新卒看護職者の職業性ストレスに対する社会心理的特性を明らかにし、実施したモデルプログラムから今後の課題を探ることを目的とした。

【方法】 平成17年6月に2県で実施された看護協会主催の新卒看護師研修の受講者732名に研究について説明し、職業性ストレス、コーピング特性等によって構成した質問紙調査を行った（3ヶ月調査）。その際、1年間の調査に対し書面で同意が得られた93名を対象に6ヶ月後、10ヶ月後に郵送質問紙調査を実施した。これらの調査結果をもとにエンカウンター、リフレクションの概念を取り入れたエンパワメントプログラムを作成し、平成18年2月にモデルセミナーを実施した。受講者111名に対して研究の目的等について説明し、質問紙調査を行った。倫理的配慮として3ヶ月調査とモデルセミナー調査は書面で研究の同意が得られた人のみを対象とした。

【結果並びに考察】 解析対象者数は3ヶ月が362名（有効回答率49.5%）、6ヶ月が30名（32.3%）、モデルセミナーが100名（90.1%）であった。就職後3ヶ月では気分転換が多い人は達成感が低くても一般的健康状態尺度（GHQ）得点が上がりにくく、自尊感情が高い人は周囲から支援があると感じていた。6ヶ月ではストレス要因として理想と現実のギャップ、力量不足、対人関係の困難が多くあげられた一方で、患者との関わりから得られた喜びが仕事の継続につながっていることが示された。そこでモデルプログラムでは“リフレッシュ”と“喜び”をキーワードとし、自己理解を深めることを目標に5時間の研修プログラムを実施した。受講者のストレス要因としては対人関係の困難が最も多く、ストレスの緩和要因としては達成感が重要であることが示された。受講後には解決の糸口が見つけられたと20%の人が回答しており、自己理解や他者理解が深まったという感想が多かった。その一方で他者に心を開くことが苦手な人もいることから、研修の実施方法や内容の検討がさらに必要である。

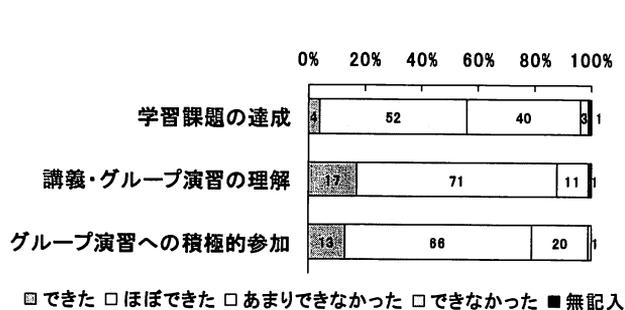


図1 研修の評価 (n=100)

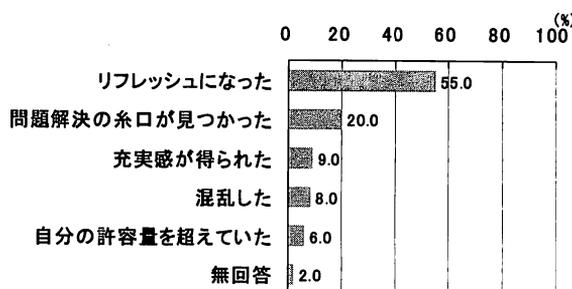


図2 研修の感想 (1項目のみ選択)

### 謝辞

本研究にご協力頂きました新卒看護師の皆様から感謝致します。

本研究は平成18年度科学研究費補助金（基盤研究（B）課題番号17390571）によって実施した。