

博士論文の要旨及び審査結果の要旨

氏名 加藤 栄子
学位 博士 (学術)
学位記番号 新大院博 (学) 第78号
学位授与の日付 平成 26年 9月 22日
学位授与の要件 学位規則第4条第1項該当
博士論文名 看護職者におけるバーンアウトの形成因

論文審査委員 主査 准教授 平松 庸一
副査 教授 咲川 孝
副査 准教授 長尾 雅信
副査 新潟青陵大学教授 中村 悦子

博士論文の要旨

超高齢社会をむかえた我が国の医療組織では、看護職者の人的資源確保は重要課題となっている。このような社会状況に鑑み、本論文は、看護職者のバーンアウトをテーマに取り上げ、バーンアウト特性因子の形成過程を探究している。病院勤務の看護職者を対象に、2種類のバーンアウト尺度を使用して、定性的調査（面接調査）、定量的調査（質問紙調査）の両視点から実証研究が進められている。さらに、長年の医療現場経験を加味して総合的に考究することによって、看護職者のバーンアウトの形成因を明らかにしている。

論文の構成は以下の通りである。

序章

第1節 本研究の背景と課題 第2節 本研究目的と意義 第3節 本研究の構成 序章の注
引用文献

第2章 先行研究

第1節 はじめに 第2節 ストレスの概念 第3節 ストレス研究の変遷 第4節 バーンアウトの概念
第5節 バーンアウト研究の変遷 第2章の注 引用文献

第3章 新人看護職者におけるバーンアウトの実態と看護療法の効果に関する基礎的研究

第1節 はじめに 第2節 新人看護職者のバーンアウトに関する看護領域における文献レビュー
第3節 実証研究に至る問題意識と概念の操作化 第4節 新人看護職者におけるバーンアウトの実態と看護療法の効果に関する実証調査 第3章の注 引用文献

第4章 看護職者におけるバーンアウトの形成因の理論仮説モデル

第1節 はじめに 第2節 理論仮説モデルの設定 第3節 看護職者のバーンアウトに関する看護領域における文献レビュー 第4節 看護職者のバーンアウトを対象とした実証研究のための概念操作化 第4章の注 引用文献

第5章 実証研究：看護職者におけるバーンアウトの形成因

第1節 はじめに 第2節 実証研究 第3節 作業仮説の検証 第4節 考察
第5節 まとめ 第5章の注 引用文献
終章 第1節 まとめ 第2節 今後の課題 終章の注 引用文献
付録 図表 質問紙

序章では、本研究の背景と課題をまとめ、これまでに着手してきた研究の知見から導出される研究目的と意義を提示したのち、本研究の構成を説明している。

第2章では、ストレスとバーンアウトに関する先行研究について概観し、ストレス概念との相違点を検討することからバーンアウト概念を明確化している。とくに、バーンアウトの実証研究の変遷の先行研究レビューでは、Maslach Burnout Inventory (以降 MBI) と the Burnout Measure (以降 BM) の代表的な2つの測定尺度について詳述している。

第3章では、本論文の基礎的研究の位置づけとして、新人看護職者56名を対象にバーンアウトの実態と看護療法の効果に関する実証調査を行っている。新人看護職者のバーンアウトに関連する先行研究レビューにもとづき概念操作化を行い、入職後6ヵ月目、12ヵ月目に質問紙調査及び面接調査を2時点間で同一対象者に実施し、新人看護職者のバーンアウト傾向の経時的変容過程を事実発見的に調査し、これをまとめている。ここでのバーンアウト尺度はBMの日本語版を使用している。質問紙調査に関しては、基本統計量を検討したのち、統計解析がなされた結果、情動的コミットメントが新人看護職者のバーンアウト抑制因として有意に作用していることが確認できた。さらに、構造方程式モデリングの多母集団同時分析の適用によって、入職後6ヵ月目から入職後12ヵ月目の半年間に、バーンアウト傾向が増大し、逆に情動的コミットメントは減少していることが統計的に有意であることが確認できた。一方、面接調査から得られた言語データに関するテキストマイニングの結果、新人看護職者に対する看護療法のバーンアウト抑制効果が確認できた。

第4章では、第3章の基礎的研究に基づき、バーンアウトの形成因に関する概念を新人看護職者から看護職者全般に一般化して整理し、理論仮説モデルを構築している。当該モデルは、外生変数として組織風土と組織コミットメント、内生変数にストレス、最終目的変数としてバーンアウトとする4構成概念からなる。理論仮説モデルに従って、関連文献レビューを行い、実証研究のための概念操作化を行っている。ここでのバーンアウト尺度はMBIに準拠した日本語版バーンアウト尺度を使用している。

第5章では、第4章で構築された理論仮説モデルにもとづいて定量的実証分析を行っている。分析対象となったサンプルは、地方に所在する10病院から回収された有効回答1,715名(回収率79.6%、有効回答率87.8%)である。基本統計量の検討ののち、多変量解析を適用して作業仮説モデルを導出し仮説検証を行っている。これらの解析を経て、MBIの3つの因子の形成因に関する重要な知見の導出

に成功している。バーンアウトの3つの因子（情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下）間に特徴的な差異は以下の8点であった。①組織風土の組織環境性は、情緒的消耗感を促進し、脱人格化を抑制する。②職場環境ストレスは、情緒的消耗感と脱人格化を促進し、個人的達成感の低下を抑制する。③情動的コミットメントは、情緒的消耗感と脱人格化を抑制し、かつ個人的達成感の低下を抑制する。④役割ストレスは、情緒的消耗感を促進し、個人的達成感の低下を抑制する。⑤継続的コミットメントは、情緒的消耗感を抑制し、かつ個人的達成感の低下を抑制する。⑥死に関連するストレスは、情緒的消耗感には影響せず、脱人格化を促進し、個人的達成感の低下を抑制する。⑦量的負担ストレスと対医師ストレスは、情緒的消耗感を促進する。⑧組織風土の伝統性、質的負担ストレス、対患者ストレスは、情緒的消耗感と脱人格化を促進する。上記導出知見のうち、とくに情動的コミットメントがバーンアウトの3つの因子に対していずれも有意に抑制効果があるという結果は、第3章の基礎的研究でのBM尺度を使用した場合と同じ結果であり、重要知見として評価できる。さらに、上記とは別に層別分析の結果、経験3年以下の看護職者は、強いストレス認知のプロセスを経ないでいきなりバーンアウト傾向を示し得る知見が導出されており、今後の実証研究への有意な方向性を示している。

終章では、前章までの考察を踏まえて、結論をまとめるとともに、本論文の特色及び独自性、本論文の問題点と今後の課題等について言及している。

審査結果の要旨

本論文は、3回の質問紙調査と2回の聞き取り調査、及び学会誌掲載論文4編、本研究科外紀要掲載論文2編、本研究科紀要掲載論文1編、学会発表6件にもとづいて執筆されている。なお、上記発表論文はいずれも筆頭著者として加藤栄子氏が研究の中心となっている。本論文の実証研究対象病院は、のべ18病院におよんでいる。また、サンプルに関しては、聞き取り調査でのべ45人、質問紙調査の回収数はのべ2,000人を超えるサンプルにおよんでおり、そのデータの規模からしても大変貴重な研究である。

本論文の学術的価値は、看護職者のバーンアウト形成因における促進要因と抑制要因の存在を明らかにし、複数のバーンアウト・タイプの存在可能性を提示した点にある。とくに、MBIの3つの因子（情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下）のいずれにも組織コミットメントの情動的因子が抑制効果を有していることを明らかにした点は評価できる。さらに、看護職経験年数3年以下の比較的若い看護職者のバーンアウトについては、ストレスのコーピング過程を経ずにバーンアウトが現われる可能性を提起したことも評価できる。これらの本論文研究から導出された知見は、看護管理と経営マネジメントの両学問領域において今後重要な研究テーマとして位置づけられることが予想される。

また、本論文は医療組織におけるバーンアウトを経営マネジメントの学問領域からアプローチし得る視座を拓いていることも高く評価できる。

ひとつ難を言えば、ヒアリング等による定性的補完のさらなる拡充が望まれる。ただこの点を除け

ば、多視点的な実証方法論を適用し明確かつ重要な知見を呈示している労作であると言える。
以上のことから、博士（学術）の学位を授与するに値するものと判断した。