

医療現場で働く看護師のヒヤリハットに影響を与える要因(4)

- 看護師の経験年数によるヒヤリハット頻度の差 -

兵藤好美¹・迫田裕子²・田中共子³

(¹岡山大学大学院保健学研究科・²岡山大学大学院文化科学研究科・³岡山大学社会文化科学研究科)

Key words : ヒヤリハット, ストレス反応, 看護師経験

目的

兵藤・迫田・田中(2007)では、医療現場における看護師を対象とした質問紙調査を行い、ヒヤリハットの誘因となりうる複数の要因について検討したが、看護師の個人的属性の影響はみていない。だが新人はストレスの影響を受けやすく、ベテランは慣れによるミスを起こしやすい(佐藤・佐藤, 2007)など、経験年数によるミスの質の差を指摘する研究もある。本研究では、看護師の経験の観点を組み込んで先のデータを再分析し、ヒヤリハットの頻度、ヒヤリハットの誘因、ストレス反応との関わりについて検討する。

方法

調査対象者 2006年4月に得たA病院の看護師157名分のデータに加えて、2006年10月のB病院、C病院の看護師から得た366票を加え、合計523票について分析を行った。

質問紙 ヒヤリハットに関する総合的な質問紙の項目から、以下を分析に用いた。まず看護師経験を独立変数とし、看護師としての勤務年数が2年未満を新人、2年以上6年未満を中堅、6年以上をベテランとして3群に分けた。従属変数は次の2変数。一つはヒヤリハット頻度で、兵藤ら(2006)が作成したヒヤリハット尺度の得点を用いた。もう一つはストレス反応で、日本語版「OSI 職業ストレス検査」のストレス反応関連項目の合計点とした。

結果と考察

1. ヒヤリハット頻度

ヒヤリハット頻度について、看護師経験(新人・中堅・ベテラン)による一要因分散分析を行った。その結果、操作に関わるヒヤリハット($F(2, 491) = 7.48, p < .01$)、取り違えに関わるヒヤリハット($F(2, 490) = 7.96, p < .01$)、忘却に関わるヒヤリハット($F(2, 491) = 19.82, p < .01$)、脱落に関わるヒヤリハット($F(2, 489) = 5.229, p < .01$)の全てにおいて、有意な差が見られた。Bonferroni法による多重比較を行ったところ、操作に関わるヒヤリハットと脱落に関わるヒヤリハットでは、新人と中堅の間には有意差がなかったが、新人はベテランより、これらのヒヤリハット頻度が高かった。取り違えに関わるヒヤリハットでは、中堅とベテランの間には差がなかったが、中堅やベテランより新人の方が、有意にヒヤリハット頻度が高かった。忘却エラーは、新人でもっともヒヤリハットの頻度が高く、次いで中堅が高く、ベテランがもっとも低かった(Fig.1)。図の縦軸単位。「経験年数」を数字前に追加

(ヒヤリハット回数)

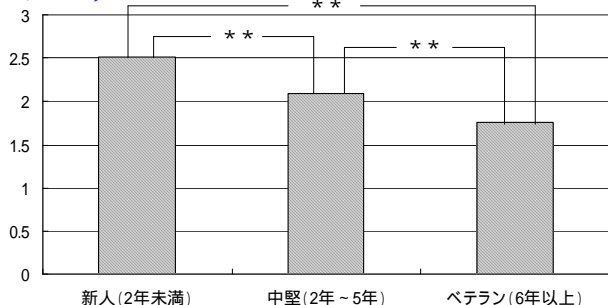


Fig.1 忘却に関わるヒヤリハット頻度についての看護師経験による比較

2. ヒヤリハットの誘因の認知

ヒヤリハットの誘因の認知について、看護師経験(新人・中堅・ベテラン)による一要因分散分析を行った。その結果、過度の作業、器具や表示のわかりにくさ、職場の雰囲気に関しては有意な差はみられなかった。知識不足や経験不足など自分に関する要因($F(2, 490) = 24.223, p < .01$)と、チームワーク($F(2, 489) = 3.755, p < .05$)においては有意な差が見られた。Bonferroni法による多重比較を行ったところ、自分の行動については、新人はベテランと比べて有意に高く認知していた。チームワークの影響については、新人は中堅やベテランに比べて有意に高く認知していた。

3. ストレス反応の認知

ストレス反応について、看護師経験(新人・中堅・ベテラン)による一要因分散分析を行った。その結果、对人的ストレス反応と、心理的ストレス反応においては、有意差が見られなかった。疲労のような身体的ストレス反応と、仕事思うようにはかどらないといった職業的ストレス反応においては有意差が見られた。Bonferroni法による多重比較を行ったところ、身体的ストレス反応は、ベテランよりも中堅の方が有意に高く認知していた。職業的ストレス反応については、中堅やベテランよりも新人の方が有意に高く認知していた。

考察

ヒヤリハット頻度は、その種類によらず総じて新人で高く、ベテランで低い傾向が見られる。

誘因になりうる要因の評価には、経験年数による差が見られる。注意不足など自分の行動については、看護師としての経験を積むことで回避可能な面もあるためか、ベテランで低く新人で高い。またチームワークに関する問題の評価は、中堅やベテランよりも新人で高い。これは、経験が浅い者の方がチームワークの影響を重視していることを示している。ヒヤリハットの防止を考えるなら、情報や支援をチームから十分得られるように働きかけることが、新人にとってはより重要かもしれない。一方で過度の作業への評価には、経験による有意差がみられない。これは看護師の職務の特性として、加重労働が一般的で、経験によらず等しく負担に思うことからくるのかもしれない。器具や表示のわかりにくさ等ハードウェアに関わることと、職場の雰囲気も、看護師経験とは有意な関わりがみられなかった。これは、個々の職場状況の個別性が高いためではないかと思われる。

ストレスとの関係を見ると、中堅がベテランに比べて、身体的ストレス反応の影響力をより大きく評価している。中堅は、新人の時よりも実行可能な作業が多くはなるが、ベテランに比べれば経験が少なく、効率的な方法を十分に習得しているとは限らない。こうした中期特有の事情で、困難が高まる可能性がある。職業的ストレス反応の影響は、新人がもっとも高く評価している。新人看護師には、職務に関わるスキルを向上させる教育が重要であるといえよう。

註 本研究は科学研究費補助金・基盤研究(C) 課題番号: 17592204 (代表・兵藤好美)を受けた。

(Hyodo Yoshimi, Sakoda Yuko, Tanaka Tomoko)