

# 透析専門病院看護師におけるバーンアウトと

## 職業キャリア成熟度の関連

長崎腎病院

○岩井由紀子 丸山祐子

### 【はじめに】

看護の質を向上させるためには「キャリア開発支援」は有用である。しかし個人によってはキャリア開発が新たな課題としてストレスの原因となり、バーンアウトを誘発させる可能性も報告されている。

### 【目的】

透析専門病院における、キャリア成熟度とバーンアウトの関連を調査する。

### 【倫理的配慮】

個人が特定されないよう配慮した。

### 【方法】

対象は当院の看護師とし平成 27 年 9 月 1 から 9 月 30 日に質問紙を配布し有効回答の得られた 71 名とした。調査項目は 1) 職業キャリア成熟度 (Adult Career Scales)、2) バーンアウト状況 (マストラック・バーンアウト測定尺度) を用い調査した。

### 【結果】

バーンアウトスコアにおける「脱人格化」は、職業キャリア成熟度の「関心性」・「自律性」・「計画性」全ての尺度で負の相関を認めた。職業キャリア成熟度においては、特に「自律性が高いスタッフほど」バーンアウトの「脱人格化」が有意に低くなった。職業成熟度は 20 代と 40 代で他の年代より有意に低かった。

### 【考察】

キャリア開発支援はバーンアウト抑制において有用であり、特に患者対応能力低下の予防につながると思われる。透析専門部門では子育て中の看護師が多い特徴があり、バーンアウト予防にはこれら世代へのアプローチが求められる。