

新採用になった病院看護師の自尊感情と職業性ストレス・精神健康との関連

著者	影山, 隆之, 前田, ひとみ, 山田, 美幸, 津田, 紀子, 高村, 寿子, 松崎, 一葉
発行年	2006-05-12
URL	http://hdl.handle.net/2298/9181

新採用になった病院看護師の自尊感情と職業性ストレス・精神健康との関連

○影山隆之（大分県立看護科学大学・精神看護学）

前田ひとみ、山田美幸、津田紀子（宮崎大学医学部看護学科）

高村寿子（自治医科大学看護学部）

松崎一葉（筑波大学人間総合科学研究科）

目的

新卒看護職者のエンパワーメントに資する教育プログラムの開発するために、新卒看護職者の職業性ストレスによるパワーレス状態が、高離職率の大きな原因となっているかについて、その要素を検討するため、自尊感情・コーピング特性・職業性ストレスの関連を調査、分析した。

研究方法

A県看護協会が2005年6月に開いた新人研修会の参加者293名に、以下の項目について自記式質問紙調査を実施した。

- ・Rosenbergの自尊感情尺度（星野訳， $\alpha = 0.84$ ）
- ・コーピング特性簡易尺度（BSCP，影山ほか， $\alpha = 0.61 \sim 0.79$ ）
- ・職業性ストレス簡易尺度（BSJS，錦戸ほか， $\alpha = 0.71 \sim 0.84$ ）
- ・GHQ-30（Goldberg， $\alpha = 0.84$ ）

結果

281名（89%）の有効回答を分析した。

女性89% 男性11%

年齢 23.3 ± 3.7 歳、新卒の割合97%

自尊感情得点 $= 21.6 \pm 5.1$ （性、年齢、新卒/既卒で差なし）

GHQ得点 $= 13.6 \pm 6.2$ （精神健康に問題ありとされる7点以上が82.6%にも達した）

両者の相関 $r = -0.46^{***}$

表1 自尊感情とコーピング特性

問題の解決	$r = 0.25^{**}$
解決のための相談	$r = 0.19$
気分転換	$r = 0.10$
他者への情動発散	$r = -0.08$
抑制と回避	$r = -0.20^{**}$
発想の転換	$r = 0.30^{***}$

表2 自尊感情と職業ストレス

質的負荷	$r = -0.29^{**}$
対人関係の困難	$r = -0.15$
量的負荷	$r = -0.16$
達成感	$r = 0.23^{**}$
同僚上司の支援	$r = 0.07$
裁量度	$r = 0.17^{**}$

表3 GHQ得点の重回帰分析

質的負荷	$F = 21.2^{***}$	$\beta = 0.281$
自尊感情	19.6^{***}	-0.251
達成感	8.7^{**}	-0.188
発想の転換	7.7^{**}	-0.150
気分転換	6.6^*	-0.122
抑制と回避	5.9^*	0.141
($F = 28.7^{***}$, $R^2 = 0.398$)		

表4 女性のための重回帰分析

自尊感情	$F = 15.7^{***}$	$\beta = -0.233$
質的負荷	13.2^{***}	0.213
抑制と回避	10.6^*	0.184
発想の転換	8.1^{**}	-0.167
気分転換	9.8^*	-0.168
達成感	5.2^{**}	-0.128
対人関係の困難	4.6^*	0.126
($F = 21.7^{***}$, $R^2 = 0.395$)		

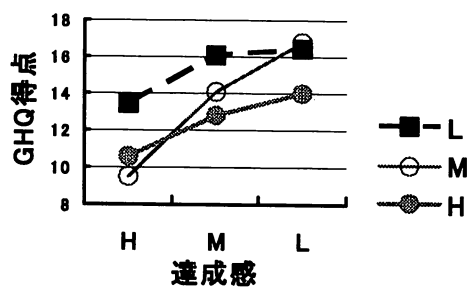


図1 気分転換の使用度別にみた達成感と精神的不健康度の関連

結 論

- ・自尊感情は、新人看護師のコーピング特性や、職場ストレスの認知の仕方と、弱い関連をもつ。
- ・自尊感情は精神健康度と相当の相関をもつ（これはコーピング特性や職場ストレスだけで説明できない）。
- ・精神健康度と関連する職場ストレス要因としては、業務の質的な難しさが最重要であり、新人看護師の特徴と思われる（しかし唯一のストレスャーではない）。
- ・次いで達成感の低さが関連し、女性では職場の対人関係ストレスも。
- ・コーピング特性も精神健康度と関連している。発想転換をよく用いること、回避と抑制に頼らないことは、精神健康維持に有効かもしれない。
- ・達成感が低すぎると、多少の気分転換では、精神健康の維持のために有効に機能しない可能性がある。

展 望

- ・横断的データから因果関係に結論は出せないが、理解しやすい結果ではある。
- ・これらを参考に新人看護師の教育プログラムを検討し、今年度の試行を予定している。