

[別紙1]

論文の内容の要旨

論文題目 病院に勤務する看護職のアサーションと組織コミットメントが職場のメンタルヘルスに与える影響

指導教官 川上 憲人 教授
東京大学大学院医学系研究科
平成14年4月進学
博士後期課程
健康科学・看護学専攻
氏名 立石(松浦)彩美

序論

看護職はストレスが多い職場環境にあると言われる。看護職における神経症圏の障害の割合は、他の医療従事者に比べて高いことが報告されており、医療現場の環境の複雑化や慢性的な人手不足、忙しさ、医療事故への不安などによって、スタッフのストレスは増大している。本研究の目的は、アサーションの3つの自己表現と組織コミットメントの3側面が、メンタルヘルスの異なる側面（精神的健康度とバーンアウトの3側面）へどのように関連しているかを明らかにすることと、労働職場ストレス要因によってストレス反応が生じる過程に、アサーション、組織コミットメントがどのように影響しているかを明らかにすることである。

方法

調査の対象は都内の中規模総合病院3施設の全看護職817名である。横断的調査で、平成16年6月中旬に無記名のアンケート調査を行った。回収数は572名(70.0%)、のうちアサーションインベントリーが有効回答であった521名(63.8%)を分析の対象とした。調査内容は、基本属性、精神的健康度(GHQ)、バーンアウト(MBI-GS)、アサーションインベントリー、Meyerらの3次元組織コミットメント尺度、職業性ストレス(JCQ)であり、精神的健康度とバーンアウトの3つの下位尺度(疲弊感、シニシズム、職務効力感)を従属変数とし、関連する変数を投入して重回帰分析を行った。

結果

非主張的な自己表現は、GHQ 得点・疲弊感・シニシズムと正の有意な関連、職務効力感と負の有意な関連があり、アサーティブな自己表現は、GHQ 得点・疲弊感・シニシズムと負の有意な関連、職務効力感と正の有意な関連があった。攻撃的な自己表現は、GHQ 得点・疲弊感と有意な関連はなく、シニシズム・職務効力感と正の有意な関連があった。また、情緒的コミットメントは、GHQ 得点・疲弊感・シニシズムと負の有意な関連、職務効力感と正の有意な関連があり、規範的コミットメントは、GHQ 得点・疲弊感・職務効力感と有意な関連はなく、シニシズムと負の有意な関連があり、継続的コミットメントは、GHQ 得点とバーンアウトの3つの下位尺度と有意な関連がなかった。さらに、メンタルヘルスに対する、アサーション、組織コミットメントと労働職場ストレス要因との交互作用を検討したところ、非主張的な自己表現が多い時は少ない時に比べて、仕事の要求度が高い時は疲弊感が高いという関係が弱まっていた。また、非主張的な自己表現が少ない時には、仕事の要求度が高い時はシニシズムが高いという関係があったが、非主張的な自己表現が多い時は、その関係が消えていた。労働職場ストレス要因として仕事の要求度の代わりに、仕事のコントロール、残業時間とアサーション・組織コミットメントとの交互作用を検討した分析では、非主張的な自己表現が少ない時は、残業時間とシニシズムの間に一定方向の関係はなかったが、非主張的な自己表現が多い時は、残業時間が多い時にはシニシズムが高いという関係があった。

考察

アサーションとメンタルヘルスについての分析結果より、労働職場ストレス要因と職場の社会的支援が精神的健康度・バーンアウトに影響を与える以外に、非主張的な自己表現は、精神的健康度・職務効力感を低下させ、疲弊感・シニシズムを高め、アサーティブな自己表現は、精神的健康度・職務効力感を高め、疲弊感・シニシズムを低下させ、攻撃的な自己表現は、シニシズムを高め、職務効力感を高める影響がある可能性が考えられた。また、組織コミットメントとメンタルヘルスの分析結果より、労働職場ストレス要因が精神的健康度・バーンアウトに影響を与える以外に、情緒的コミットメントは、精神的健康度・職務効力感を高め、疲弊感・シニシズムを低下させ、規範的コミットメントは、シニシズムを低下させる影響がある可能性が考えられた。さらに、メンタルヘルスに対する、アサーション、組織コミットメントと労働職場ストレス要因との交互作用を検討した結果から、非主張的な自己表現の程度によって、仕事の要求度と疲弊感・シニシズムの関係、残業時間とシニシズムの関係は変化することが明らかになった。

結論

本研究により、病院に勤める看護職のメンタルヘルスを改善するには、非主張的な自己表現を減らし、アサーティブな自己表現を増やし、情緒的コミットメントを高めるような取り組みが必要と考えられる根拠の一つが示された。