

## 審査の結果の要旨

氏名 立石(松浦)彩美

本研究は、病院に勤務する看護職のアサーション（自己表現）とメンタルヘルス、組織へのコミットメントとメンタルヘルスの関係について、アサーションの3側面（非主張的・攻撃的・アサーティブな自己表現）と組織コミットメントの3側面（情緒的・継続的・規範的コミットメント）が、メンタルヘルスの異なる側面（精神的健康度、バーンアウトの疲弊感・シニシズム・職務効力感の3側面）へどのように関連しているかを明らかにした。また、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な影響を与えているかについても検討した。

本研究では、都内の中規模総合病院3施設の全看護職817名を対象者に、横断的にアンケート調査を行い、アサーションインベントリーの有効回答が得られた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。

主要な結果は下記の通りである。

1. 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。
2. 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。
3. 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。

以上、本論文は、病院に勤める看護職の、アサーション、組織コミットメント、メンタルヘルスの関係に着目し、それぞれを構成する下位概念を測定できる指標を用いて、関連を検討している点で独創的であり、看護職における今後の職場のメンタルヘルス対策に役立つ有用な示唆を与えており、学位の授与に値するものと考えられた。