


# 学位論文要旨

氏名 伊藤幸生 

論文題目

Relationship between organizational justice and psychological distress among hospital nurses.

(病院看護師における組織公平性と心理的ストレスの関連)

指導教授承認印  
田中克俊 

これまでの多くの研究が、業務上のストレスは、労働者の心理的ストレス不調を増悪させることを示している。中でも、病院に勤務する看護師は、業務の多忙さや責任の重大性、対人関係における葛藤の強さから多大なストレスを受けることから、心理的ストレス不調の割合は高いことが知られている。そして看護師が業務上のストレスによって心理的ストレス不調に陥ると、休職や離職する率が高くなり、患者とのトラブルや医療事故につながる可能性があることも良く知られている。そのため、看護師の業務上のストレスを軽減させ良好な精神的健康さを保つことは、医療の質を高め、医療事故を防ぐための重要な課題である。

海外の看護師を対象にした研究において、組織公平性と、心理的ストレスは有意な関連を示すことが示されているが、日本においては組織公平性と看護師の精神的健康度と関連を調べた研究は行われていない。

そこで本研究では、日本の看護師を対象に、組織公平性が看護師の心理的ストレスの独立した関連要因であるかを調べた。

対象は、総合病院に勤務する看護師 446 名。属性の調査項目としては、性別、年齢、居住状況（単身、家族と同居、その他）、睡眠の問題の有無、飲酒習慣の有無、職位（Nursing staff、主任、係長、科長）、夜勤の有無、夜勤がある場合、夜勤専門か否か、及び看護師経験年数を調査した。検査尺度による調査項目としては、病院看護師のストレスを測定する 34 項目からなる自記式尺度である Nursing Stress Scale の日本語版（J-NSS）を調査した。また心理的ストレスの測定のためには、うつ状態や気分・不安障害などのある人の把握を目的とした 6 項目のスクリーニング調査票である K6 を調査した。さらに組織公平性については、Colquitt によって開発された 4 因子（手続き公平性、分配公平性、対人関係公平性、情報公平性）からなる組織公平性度(OJS)の日本語版（OJS-J）を使用した。手続き公平性とは、組織の方針や組織員の評価、昇進などの決定が公平な手続きに基づいて行われているかどうか、分配公平性とは、報酬（金銭的報酬だけでなく評価や承認などの心理的な報酬も含む）や業務内容の分配が自分の努力やパフォーマンスに従い公平に分配されているか、人間関係公平性は、ひとりの人間として尊重され公平な対人関係が結ばれているか、情報公平性とは上司から適宜、適切な情報を公平に与えられているかどうかを意味する。OJS-J は手続き公平性 7 項目、分配公平性 4 項目、人間関係公平性 4 項目、情報公平性 5 項目の計 20 項目、各問 1～5 点の 5 件法により構成され点数が高いほど組織公平性が高いものとされる。

解析においては、年齢、看護師経験年数、NSS 得点、組織公平性得点、K6 得点を連続変数として、性別、居住状況、睡眠の問題の有無、飲酒習慣の有無、職位、夜勤の状況をカテゴリー変数として扱った。

心理的ストレスと組織公平性の関連を、K6 得点を目的変数、OJS-J 得点およびその下位尺度得点を説明変数として、一般化推定方程式による線形回帰モデルを用いて調べた。まず、最初に、未調整のモデルを作成し、その後潜在的な交絡要因となりうる性別、年齢、居住状況、睡眠の問題の有無、飲酒習慣の有無、職位、夜勤の状況有無、夜勤がある場合、夜勤専門か否か、看護師経験年数で調整したモデルを作成した。

未調整のモデルにおいて、K6 得点と OJS-J 合計得点の間に有意な関連が示された ( $p < 0.01$ )。また、OJS-J の下位尺度得点においては、分配公平性、手続き公平性、対人関係公平性が K6 得点と有意に関連していた ( $p < 0.01$ ,  $p < 0.01$ ,  $p < 0.01$ , respectively)。潜在的な交絡要因である性別、年齢、居住状況、睡眠の問題の有無、飲酒習慣の有無、職位、夜勤の状況有無、交代勤務の状況、

看護師経験年数で調整したモデルの結果も未調整モデルと同様であり、K6 得点と OJS-J 合計得点の間に有意な関連が示された ( $p = 0.04$ )。また、OJS-J の下位尺度得点においても、分配公平性、手続き公平性、対人関係公平性が K6 得点と有意に関連していた ( $p = 0.01, 0.02, 0.03$ , respectively)。

日本ではこれまで、海外においては組織マネジメント要因として重視されてきた組織公平性と心理的ストレスの関係を調べた研究はなかった。本研究において、海外における先行研究の結果と同じく、我が国の看護師においても、心理的ストレスが組織公平性と密接な関係にあることが示唆されたことは意義深い。給与や業務の分配が自分の努力やパフォーマンスに従い公平に分配されているか、そしてその分配が公平な手続きに基づいて行われているかどうかといった分配および手続きの公平性が、看護職の精神健康と関連することは明らかと思われる。また、看護師個人のそれぞれの個性の違いにとらわれずひとりの人間として尊重され、業務においては公平な対人関係が結ばれているといったことも対人関係ストレスを生じさせない大きなポイントとなる。本研究における組織公平性の下位尺度においても、分配公平性や手続き公平性、対人関係公平性の高さは心理的ストレスの高さと有意な関連を示した。

本研究で得られた結果の一般信頼性を高めるために、より多数の病院看護師を対象とした大規模なコホート研究が行われる必要がある。今後、看護組織や職域における組織公平性を高めるための実証的な介入研究の実施が望まれる。