

学 位 論 文 要 旨

氏 名 村上 尚美



論 文 題 目

「医療で働く心理士のストレスとワーク・エンゲイジメントに
関する研究—経験年数による比較—」

指 導 教 授 承 認 印

岩 瀬 優 美



医療で働く心理士のストレスとワーク・エンゲイジメントに関する研究 —経験年数による比較—

氏名 村上 尚美

背景と目的

日本において、総合病院での心理士の必要性が高まっており(田山ら, 2012; 忽滑谷ら, 2007)、他職種との連携もますます期待されている(中島ら, 2012)。朝山(2010)は、医療で働く心理士の葛藤として、心理士が希望する業務と他職種が希望する業務との違い、心理士の役割の曖昧さを示している。また、岩満ら(2009)は緩和ケアチームが求める心理士の役割は、がんに関する全般的ならびに精神医学的知識、他職種の役割、医療システムに関する知識と報告している。心理士への期待が高まる中、心理士は経験を積むことによって、心理士としての不安や自信のなさが軽減する一方、より問題の複雑さに気づくなど、臨床経験年数によって職業的発達課題が変化することが報告されている(岡本, 2007)。

また、広い意味での労働者の「こころの健康」の支援を考えた場合、ワーク・エンゲイジメントに注目して、個人や組織の活性化を視野に入れたポジティブな対策を行うことの重要性が提案されている(島津ら, 2012)。

しかし、医療で働く心理士を対象としたストレスに関する研究や、ポジティブな側面であるワーク・エンゲイジメントに関する研究はほとんどない。

以上より、本研究では、総合病院に勤務する心理士を対象に、第1に“健康いきいき職場環境(仕事の負担、3つの仕事の資源)”、“健康いきいきアウトカム(心身の健康、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感、ハラスメントのない職場)”、および“基本属性”について職業的発達課題に焦点をあて、経験年数によって比較検討した。第2に“健康いきいき職場環境(仕事の負担、3つの仕事の資源)と基本属性”が“ワーク・エンゲイジメント”に関連する要因について経験年数ごとに検討した。

方 法

【対象者と手続き】

2014年12月研究実施時において、154施設の全国の大学病院、それ以外の318施設のがん診療連携拠点病院、7施設の小児がん拠点病院および244施設の県都認定がん診療病院の計723施設に勤務する心理士を対象とした。

研究参加の同意があった 251 施設に勤務する 788 名の心理士を対象に郵送にて書類および質問紙を配布し、無記名での回答を依頼した。質問紙を受け取った心理士からの返信をもって同意とみなした。そのうち、471 名が質問紙を返信した(返信率 59.8%)。個人情報等の記載もれがあった 4 名を除外し、467 名(男性: 88 名、女性: 379 名、平均年齢 \pm SD=37.17 \pm 9.19 歳)を対象に、最終的に分析を行った。

なお、本研究は北里大学医療衛生学部倫理審査委員会の承認を得ている。

【質問紙】

1. 新職業性ストレス簡易調査票 (New Brief Job Stress Questionnaire)

新職業性ストレス簡易調査票は、42 下位尺度の 120 項目(4 件法)であり、得点が高いほど望ましい状態を示す。この尺度は、以下の 8 つの変数グループから構成されている: ①仕事の負担の 8 尺度、②仕事の資源(作業レベル)の 6 尺度、③仕事の資源(部署レベル)の 10 尺度、④仕事の資源(事業場レベル)の 7 尺度、⑤いきいきアウトカムの 2 尺度、⑥心身の健康の 6 尺度、⑦職場のハラスメントの 1 尺度、⑧満足度の 2 尺度。なお、⑥心身の健康については 6 尺度のうち、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の 5 つの尺度を心理的ストレス反応得点として 1 尺度にまとめた。したがって、分析は 38 尺度として行った。

2. 基本属性

各対象者の年齢、性別、最終学歴、臨床心理の経験年数、医療での臨床心理経験年数、現在の職場での臨床経験年数、など全 16 項目について尋ねた。

分析の概略

質問紙を返信した 471 名(返信率 59.8%)を対象に、医療経験年数を三等分し、低経験群(平均年 \pm SD=2.4 \pm 1.2 年, range=1.0-4.0 年)、中経験群(平均年 \pm SD=7.5 \pm 1.8 年 range=4.5-10.0 年)、高経験群(平均年 \pm SD=18.7 \pm 7.3 年, range=10.5-42.0 年)とした。医療経験年数が 3 群において異なるか否かを確認するために、群(低経験群・中経験群・高経験群)における一要因分散分析を行い、3 群において経験年数が異なることを確認した($F_{2, 464}=586.6, p<.01$)。次に群ごとの基本属性および新職業性ストレス簡易調査票の各尺度得点について算出した。3 群における 38 尺度の平均の差を検討するため、群(低経験群・中経験群・高経験群)における一要因の分散分析を行った。最後にワーク・エンゲイジメントに関連する要因を検討するため、“ワーク・エンゲイジメント”を従属変数、“年齢、性別”の基本属性と新職業性ストレス簡易調査票の

“仕事の負担と3つの仕事の資源(作業レベルグループ、部署レベルグループ、事業レベルグループ)”を共変量として、群ごとに一般化線形モデルを行った。一般化線形モデルの際、多重共線性を考慮し、“年齢、性別”の基本属性、“仕事の負担、作業レベルグループ、部署レベルグループ”を共変量変数として採用した。

結果

1 対象者の基本属性

対象者の基本属性は、低経験群では、男性29名、女性134名、平均年齢(*SD*)は31.5歳(7.7歳)であった。中経験群は男性29名、女性130名、平均年齢(*SD*)は35.9歳(7.0歳)であった。高経験群では、男性30名、女性115名、平均年齢(*SD*)は44.9歳(7.5歳)であった。

2 各尺度得点の特徴と3群における各尺度得点の違いについて

仕事の負担グループでは、仕事の量的負担得点および仕事の質的負担得点において、高経験群は低経験群より仕事の量的負担得点が有意に低く($F_{2,460}=3.81, p<.05$)、高経験群は低経験群および中経験群より、仕事の質的負担得点が有意に低かった($F_{2,462}=5.16, p<.01$)。いきいきアウトカムグループについては、合計点において、3群で違いが認められ($F_{2,467}=3.16, p<.05$)、中経験群は低経験群と比べて得点が高い傾向が認められた($p<.10$)。ワーク・エンゲイジメント得点において、高経験群および中経験群は低経験群より有意に高かった($F_{2,463}=4.95, p<.01$)。心身の健康グループについては、心理的ストレス反応得点において、高経験群は低経験群より有意に高く($F_{2,457}=3.93, p<.05$)、職場のハラスメント得点において、高経験群が低経験群より有意に低かった($F_{2,463}=5.79, p<.01$)。満足度グループについては、合計点において、高経験群は低経験群および中経験群より有意に得点が高く($F_{2,467}=5.59, p<.01$)、高経験群は低経験群より仕事満足度得点が有意に高く($F_{2,464}=4.54, p<.05$)、高経験群は低経験群より家族満足得点が有意に高かった($F_{2,463}=3.62, p<.05$)。

まず作業レベルグループについては、合計点において、高経験群が低経験群および中経験群より有意に高く($F_{2,464}=10.83, p<.01$)、仕事のコントロール得点、技能の活用得点、および仕事の意義得点において、高経験群が低経験群より有意に得点が高かった(それぞれ、 $F_{2,463}=3.19, F_{2,463}=6.26, F_{2,464}=7.88, p<.05$)。仕事の適性得点において、高経験群が低経験群および中経験群より、中経験群が低経験群より有意に高かった($F_{2,464}=12.28, p<.01$)。役割明確さ得点において、高経験群が低経験群および中経験群より有意に高かった($F_{2,464}=3.37, p<.05$)。次に部署レベルグループについては、上司のリー

ダーシップ得点において、高経験群は低経験群および中経験群より有意に低かった($F_{2,460}=3.12, p<.05$)。第3に事業所レベルグループについては、ワーク・ライフ・バランス(ポジティブ)得点において高経験群が低経験群より有意に高かった($F_{2,461}=3.24, p<.05$)。

3 ワーク・エンゲイジメントに関連する要因

群ごとに一般化線形モデルを行った結果、低経験群におけるワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因は、年齢と作業レベルグループ($B\geq.015, p<.05$)、中経験群においては、作業レベルグループ($B=1.017, p<.01$)、高経験群においては、作業レベルグループと部署レベルグループ($B\geq.272, p<.01$)であった。

考察とまとめ

医療経験年数の長い心理士は短い心理士に比べて、①仕事の量的・質的負担感が高いが、仕事のコントロール度が高く、心理的ストレス反応は低いこと、②心理士としての技能をより活用し、仕事への意義を感じ、ワーク・エンゲイジメントが高く、仕事満足度、家族満足度も高いことがわかった。

医療で働く心理士のワーク・エンゲイジメントに関連する要因は、経験年数にかかわらず、仕事のコントロールや仕事の適正といった作業レベルグループ、高経験群においては、それに加えて、上司・同僚のサポートや安定報酬といった部署レベルグループであることがわかった。

以上より、本研究では、医療で働く心理士のワーク・エンゲイジメントを高めるために、経験年数別のキャリアサポート体制の構築が求められることが示唆された。医療で働く心理士は、医療経験を積み重ねることにより仕事の幅は広がるものの、仕事の質的負担や情緒的負担は高くなるため、所属する部署内の雰囲気や人間関係、周囲との人間関係を良好に保ち、心理士間の情報共有を行うことが重要であろう。今後は、所属部署による違いや心理士個人の心理特性などを考慮し、医療で働く心理士のワーク・エンゲイジメントについて、より詳細な検討をしたい。