

学 位 論 文 要 旨

氏 名 鈴木 静子



論 文 題 目

~~The relationship between organizational justice and work stress among
nurses in a general hospital~~

(病院看護師における組織公平性と看護師職業性
ストレスの関連)

指 導 教 授 承 認 印

宮 岡 孝 子



<序論>

これまでの国内外の報告で、看護師はストレスフルな職業であることが明らかにされている。例えば、アメリカ、シンガポールにおける職業別のストレスを比較した研究において、開業医、弁護士、看護師、薬剤師、エンジニア、教師、保険代理店など他の職種と較べて、ストレスの高い職業であることが示されている。看護師のみを対象とした研究においては、看護師のストレス尺度と、気分や感情に関する障害の尺度の間には正の相関があり、職務満足度との間には負の相関がある。さらに、看護師の高いレベルのストレスは、人材の燃え尽きと離職を引き起こし、患者のケアに悪影響を及ぼすこともわかっているため、看護師のストレスを改善することは、良い医療の提供につながると考えられる。こういった状況の中、看護師のストレス要因に関する研究として、組織公平性 (organizational justice) を用いた研究が海外では盛んに行われている。組織公平性とは、組織が自分を倫理的、道徳的に公平に扱っていると感じる程度であり、職務満足度などの心理尺度、健康、生活習慣などとの関連が報告されている。例えば、看護師の組織公平性は、職務パフォーマンスの質やワークエンゲージメントとの関連がある。一方で、我々が調べる限り、我が国においては、組織公平性と看護師におけるストレスの関連を調査した研究はないため、この度、我々は看護師における組織公平性とストレスの関連を調べた。

<方法>

参加者

関東地方の民間病院に勤務する看護師(管理業務のみを行う者を除く) 446 名 (age 20 - 66 33 ± 9.8 , female: 415 名 93% male: 29 名 6.5%)

除外基準

日本語版看護師ストレス尺度 (the Japanese version of Nursing stress scale 4; NSS-J4 と日本語版組織公平性尺度 (Japanese version of Organizational Justice Scale; OJS-J) に1つ以上未回答の項目がある者。夜勤専門、夜勤の無い看護師。看護師長などの看護管理職員。

調査方法

質問票には無記名で回答を依頼し、質問票の回収をもって研究への参加意思とみなした。

調査内容

1) 基本属性

性別、年齢、住居状況、飲酒習慣、平均睡眠時間、職位、夜勤の有無とその頻度。

2) 組織公平性の評価

Colquitt の 4 因子組織公平性尺度 (Organizational Justice Scale; OJS) の日本語版 (The Japanese Version of the OJS; OJS-J) を用いた。対人関係公平性、情報公平性、手続き公平性、分配公平性の 4 つの下位尺度から成る。

3) ストレスの評価

Gray-Toft らが看護師のストレスを測定する目的で作成した自記式質問票 (Nursing Stress Scale) の日本語版 The Japanese Version 4 of Nursing Stress Scale (NSS-J4) を用いた。死と死にゆくこと、同僚との葛藤、意思との葛藤、サポート不足、準備不足、不適切処置への不安、仕事量の 7 つの下位尺度からなる。

統計解析

NSS-J4 の各下位尺度得点の NSS-J4 の合計得点を従属変数、OJS-J の下位尺度を独立変数として、一般化線形モデルを用いて解析した。

性別、年齢、居住状況、平均睡眠時間、飲酒習慣で調節したモデルを作成した。解析には IBM SPSS statistics Ver. 22 を使用し、有意水準は 5%とした。

<結果>

自記式質問票を配布した看護師 460 名中、446 名から回答を得た(回答率 96.7%)。このうち、OJS-J, NSS-J4 に回答に欠損がない者 391 名を抽出し、交代勤務の一般看護師 206 名を解析の対象とした。属性は、女性 191 名 (92.7%)、男性 14 名 (6.8%)、その他 1 名 (0.5%)。年齢平均 29.4 歳 (SD 6.9)、居住状況は単身 98 名 (47.6%)、家族同居 94 名 (45.6%)、その他 14 名 (6.8%)。一日の平均睡眠時間の平均は 6.0 時間 (SD 1.2) であった。飲酒の習慣のある者が 157 名 (76.2%) と、全体の過半数以上であった。

対人関係公平性 とサポート不足の間に、負の関連を認めた ($p=0.001$)。手続き公平性と準備不足、死との直面の間に、負の関連を認めた ($p=0.047$, $p=0.019$)。分配公平性と準備不足の間に正の関連を認めた ($p=0.010$)。

＜考察＞

本研究では、対人関係公平性とサポート不足との間、手続き公平性と準備不足及び死との直面の間に負の関連を認めた。一方で、分配公平性と準備不足は正の関連を認めた。このことは、対人関係公平性が高い組織はサポート不足に関するストレスを感じにくいこと、手続き公平性が高い組織は準備不足、死との直面に関するストレスを感じにくいこと、組織の分配公平性が高まるほど、準備不足に関するストレスを感じやすくなることを表しており、組織公平性が看護師の職業ストレスと関連することが示唆された。

看護師以外の職業でも、同様に組織公平性が高まるとストレスが低減されると報告されている。一方で、我々が調べる限り、分配公平性が高まるとストレスを感じやすくなるという報告はなく、この点に関してはさらに研究を重ね、追及する必要があると思われる。ただ、今回の結果のみからその理由を推測するに、準備不足に関する具体的な質問内容は、他のNSS-4J下位尺度のような状況的、対人的なストレスではなく、自己の能力不足に関することで、「患者の家族を精神的に支えるため能力が不足していること」「患者からの質問に満足に答えられないこと」「患者を精神的に支えるための能力が不足していると感じること」の3問であることから、分配公平性が高まるほど、自己の能力不足に対するストレスを感じやすくなるのではないかと推察する。公平な組織で働くと、自分に対する評価が厳しくなるのかもしれない。

今回われわれの研究では対人関係公平性、手続き公平性、分配公平性に関する横断的な結果を示すのみであったが、今後は当該組織に対する対人関係公平性、手続き公平性、分配公平性を中心とした組織公平性改善教育などを実施し、介入研究を行い、これらの因果関係を明らかにすることで、組織公平性が労働者のストレスの低減や精神障害の予防につながるか否かを検討することが望まれる。