

# 当院における看護職のストレスの現状

## ～職業性ストレス簡易調査票を用いて～

C病棟 8階 ○片山 員世、北條 由起子

### はじめに

看護という職業は、責任が重く仕事への要求水準が高いにも関わらず、業務量が多くかつその変動が大きいと言われている。看護職者の精神健康問題は、仕事の性質上、重要な問題である。質の高い看護を提供するためには、個々の自己管理と共にストレスマネジメントの支援が必要である。

当病棟でも毎年離職者が多いのが現状である。また、今年より病棟編成が行われ、環境の変化によるストレスも多種多様である。

今回、看護職者のストレスに対する実態を調査し、そのストレス要因を明らかにする目的で研究を行ったので報告する。

### I. 研究目的

看護職における混合病棟、単科病棟、特殊病棟別のストレスの実態を把握する。

### II. 研究方法

#### 1. 対象者

病棟師長・パートを除く病棟看護師 470名

#### 2. 調査期間

2008年9月5日～9月16日

#### 3. 方法

病棟で働いている看護師を対象に「職業性ストレス簡易調査票」を用いて作成したアンケート

用紙を配布した。記入後は、病棟に設置した回収袋へ入れてもらい、配布から7日後、アンケートを回収した。

調査項目は、全て選択式で、仕事上のストレス要因(17項目)、ストレス反応<心理的反応・身体的反応>(29項目)上司・同僚などからのサポート(6項目)仕事・家庭の満足度(2項目)を測定した。

回答方法は、「あてはまる」「少しあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4段階で評価した。

配布470名のうち回収390名(回収率:83%)

### III. 倫理的配慮

アンケートへは無記名での依頼とし、研究によって得られる個人情報・アンケートの結果は研究目的以外に使用しないことを説明し、調査に同意を得た。

### IV. 結果

職業性ストレス簡易調査票に基づきアンケートを行い、特殊病棟・混合病棟・単科病棟を比較した。

仕事の量的負担は、混合病棟・単科病棟に比べて特殊病棟の方が低いという結果だった。仕事の質的負担は、混合病棟・単科病棟に比べて特殊病棟の方が高いという結果だった。(図1、図2)

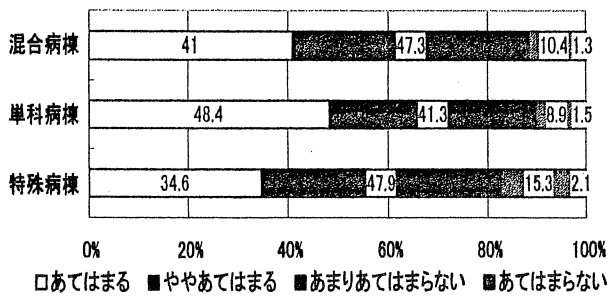


図1 仕事の量的負担

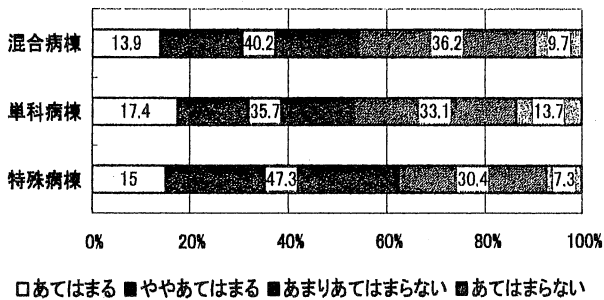


図2 仕事の質的負担

職場環境に関しては、特殊病棟・単科病棟・混合病棟ともに大きな差はなかった。(図3)

対人関係に関しては、特殊病棟・混合病棟に比べて、単科病棟の方が良いという結果だった。(図4)

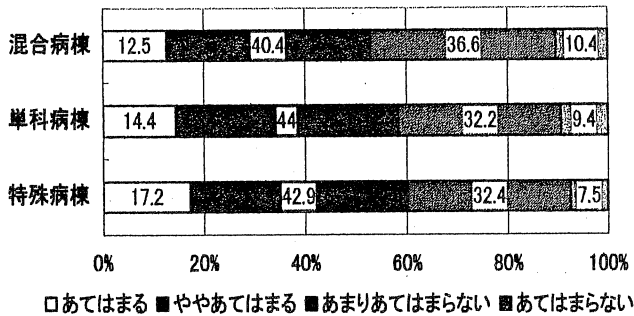


図3 職場環境

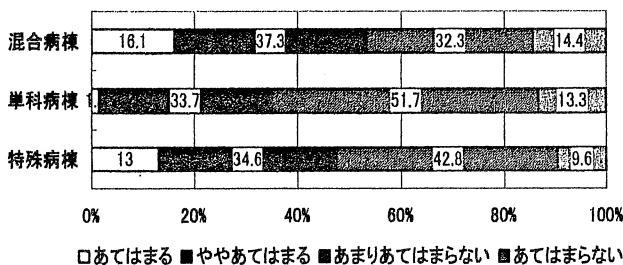


図4 対人関係

心理的ストレス反応は、特殊病棟において、比較的高かった。(図5)

身体的ストレス反応は、混合病棟が高かった。(図6)

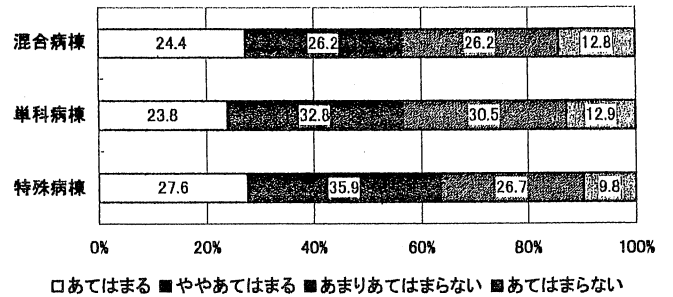


図5 心理的ストレス

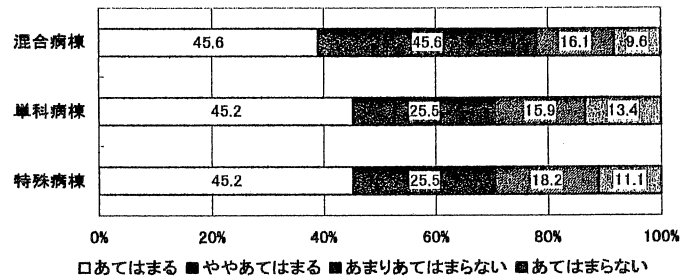


図6 身体的ストレス

上司の支援が高いのは、特殊病棟であった。(図7)

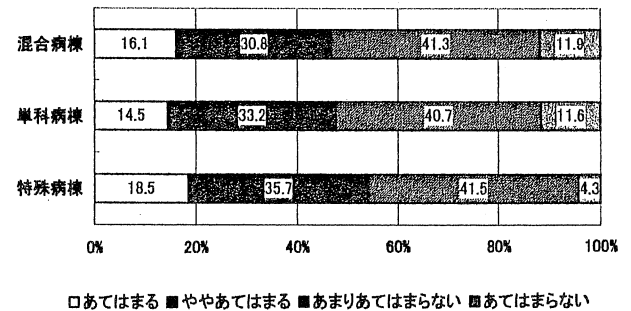


図7 上司の支援

同僚の支援においては、特殊病棟・単科病棟・混合病棟ともに差はなかった。(図8)

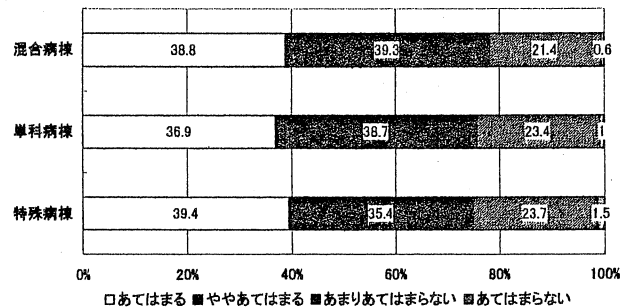


図8 同僚の支援

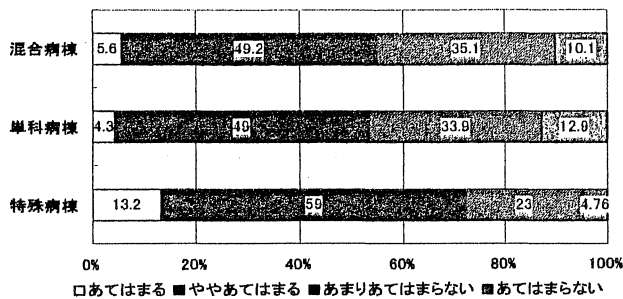


図9 仕事の満足度

仕事に対する満足度が高いのは、特殊病棟であった。(図7) どの科も家族の支援・家庭に対する満足度は高いという結果であった。

## V. 考察

看護職は、他の職種と比較して量的労働負荷(仕事量)や労働負荷の変動(仕事量の変動)が大きく、スタッフ看護職における仕事のコントロール度の低さが報告されている。

仕事の量的負担において、混合病棟・単科病棟が特殊病棟と比較して高いのは、勤務における受け持ち患者数が多くなるため、その分患者一人あたりに対するケアや検査時の介助が増えるからだと考える。一方で、仕事の質的負担においては特殊病棟が混合病棟・単科病棟と比較して高いのは、コミュニケーションの難しさや生命の危機にいる患者の高度な医療処置等によって常に緊張感のある看護を提供しているからだと考える。

対人関係において、単科病棟のほうがよいのは、特殊病棟・混合病棟の特徴として他科の医療者との関わりが多くなるため、それぞれの対応に追われるからではないかと考えられる。また、科ごとの検査・処置も多岐に渡り、その特殊性にも影響されると言える。

次に心理的ストレスにおいて特殊病棟が高かったのは、高度なコミュニケーションスキルや、高度な医療処置によって勤務中は常に緊張感があるからだと考える。

身体的ストレスの反応においては混合病棟が高かったのは内科病棟かつ、ターミナル期患者が多く、そのため床上のケアが多く身体的負担

がかかるからだと考える。

そして、上司の支援が高い特殊病棟では仕事に対しての満足度も高かった。柏木<sup>1)</sup>によると、「マズローの理論を病院で働く看護師等の欲求の構造に対応させた場合、仲間同士の人間関係において、愛情を持って帰属したいと願う。これも人事管理によって満たされると、自己の自我意識が現れる」と述べている。自分が上司から評価されているということは、認められていると感じられる。そのため仕事に対して意欲的になり、より良い看護を提供し看護のやりがいにつながると考える。

今回の研究では、看護師特有のストレスナーについて調査できておらず、具体的なストレスナーについて調査することは今後ストレスマネジメントに役立つものだと考える。

## VI. 結論

1. 上司の支援が大きいほど仕事に対する満足度は高かった。
2. 心理的ストレス反応は特殊病棟が高かった。
3. 身体的ストレス反応は内科病棟かつ、ターミナル期病棟が高かった。
4. 対人関係では他科の医療者の関わりが少ない単科病棟の方が良かった。
5. 仕事の量的負担では勤務における受け持ち患者の多い混合病棟・単科病棟の方が高かった。
6. 仕事の質的負担では特殊病棟の方が高かった。

## 引用文献

- 1) 柏木 とき江：やりがいがスタッフを支える，看護，vol.59,No.8,p42,日本看護協会,2007

## 参考文献

- 1) 北川 英子：看護職のストレスマネジメント,看護,vol.53,No.10,p29 - 51,日本看護協会,2001
- 2) 久保田 聡美：看護現場のストレスマネジメント考,看護管理,vol.16,No.5,p360 - 364,

医学書院,2006

- 3) 柏木 とき江：やりがいスタッフが支える,看護,vol.59,No.8,p40 - 45,日本看護協会,2007