

# 急性期病院に勤務する看護師の急性ストレス反応と

## その関連要因の構造分析

### —看護師経験年数別の比較—

草刈 由美子

#### 論文要旨

##### 【研究の背景と目的】

医療の高度化や患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮、医療機関の機能分化により、今後、急性期医療と在宅医療に二分されるといわれている。急性期病院で働く看護師の役割は重要である。急性期病院で働く看護師には、高度な医療に対応しその緊急性や複雑性において、看護実践における技術や判断力など、看護の質保証も含めた専門的な能力が求められる。

小林ら（2006）が作成した日本語版 NWI-R（the Revised Nursing Work Index）は、「看護の専門性を発揮できる職場環境」として組織評価や離職防止に活用されている。一方で、働き方改革によりメンタルヘルス対策も急務である。急性期病院で勤務する看護師の先行研究ではストレスも多くメンタルヘルスに課題を抱えている。

職場のストレスやメンタルヘルスの関連を考えるうえでNIOSH（米国労働安全保健研究所）の職業性ストレスモデルがある。このモデルは職場のストレスが抑うつ等の急性ストレス反応を起こし、その反応が持続すると疾病に至るというものである。

本研究は、NIOSHのストレスモデルを参考に仮説モデルを作成し、急性期病院で働く看護師の職業性ストレスや「看護の専門性を発揮できる職場環境」、連携のしやすさ、と急性ストレス反応の因果関連性を検討することを目的とした。

【方法】1. 研究対象：関東地方にあるA県の2急性期病院の看護師を対象とした。

2. データの収集方法および調査内容：無記名式質問紙による横断調査を実施した。調査項目は個人属性と労働状況、病床稼働率、平均在院日数、看護必要度、GHQ精神健康調査12項目版、日本語版 NWI-R（the Revised Nursing Work Index）、日本語版連携しやすさ尺度（Relational Coordination Scale）を各3職種（医師、看護師長、同僚看護師）、職業性ストレス、満足度である。最初に構造方程式モデリング（SEM）による仮説モデルの検証を行い、次に多母集団の同時分析を行った。統計ソフトはIBM SPSS ver. 26.0、Amos ver26.0を使用し、統計学的な有意水準は5パーセント未満とした。

3. 分析方法：記述統計を行い各項目の相関係数を算出し仮説モデルに投入する変数を選択した。さらにGHQ-12と職務満感を潜在変数『急性ストレス反応』とし従属変数とした。「看護の専門性を発揮できる職場環境」（日本語版 NWI-R）、職業性ストレス、連携しやすさを説明変数として仮説モデルを作成しモデルを検討した。看護師経験年数別に多母集団同時分析を行い、さらにパス係数の差異についてパラメーター間の差に対する一対比較を行った。

【倫理上の配慮】国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。(承認番号 17-Ig-110)

【結果】1. 対象者の属性：有効回答は525部であった。20歳代が284名(54.4%)、30歳代が152名(29.0%)であった。女性が450名(85.0%)、婚姻ありが175名(33.3%)であった。

2. 仮説モデルの検証：共分散構造分析を用いて仮説モデルの検証を全体のデータで行った。パス係数や適合度を検証しながらモデリングを繰り返した。最適モデルの適合度はGFI=.999、AGFI=.994、CFI=1.000、RMSEA=.000と十分な適合度が得られた。「看護の専門性を発揮できる職場環境」から急性ストレス反応への直接効果(組織評価から急性ストレス反応への直接効果(パス係数0.38)と、「看護の専門性を発揮できる職場環境」から職業性ストレスを媒介して急性ストレス反応への間接効果(パス係数0.22)、「看護の専門性を発揮できる職場環境」から連携しやすさを媒介し職業性ストレスを媒介し、急性ストレス反応への間接効果(パス係数0.05)であった。すべてのパス係数は有意であった。このモデルの決定係数 $R^2$ は、77%であった。

3. 看護師経験年数別(6群)に多母集団同時分析、パラメーターの対比較を行った。

1年未満と2年～3年未満では職業性ストレスから急性ストレス反応のパスに有意差があった。2年～3年未満3年～4年未満では「看護の専門性を発揮できる職場環境」から連携のしやすさのパスに有意差があった。

【考察】仮説モデルの検証により、「看護の専門性を発揮できる職場環境」はどの変数からも影響を受けない外生変数であったため、急性期病院で働く看護師の急性ストレス反応を低減するには、最初に「看護の専門性を発揮できる職場環境」を高めると急性ストレス反応を低減する効果が大きいことが分かった。「看護の専門性を発揮できる職場環境」を高める重要性が確認された。また、連携のしやすさ、職業性ストレスが急性ストレス反応を媒介していたことから、連携をしやすくし、職業性ストレス対策を強化することで急性ストレス反応を低減できる。

看護師経験年数別(1年未満、1～2年未満、2年～3年未満、3年～4年未満、4年～10年未満、10年以上、の6群)では1年未満と2～3年未満では職業性ストレスから急性ストレス反応のパス係数が有意に2～3年未満のほうが高かった。この理由として1年目はプリセプターが着きマンツーマンで指導が行われる。2～3年未満になると今度はプリセプターとして新人指導の経験を積む。ロールモデルとしての自覚や自己効力感の向上といったプラスの面があるが、プリセプティールとの相互関係が上手くいかなかった場合はストレスが大きいといえる。また2～3年未満と3～4年未満では「看護の専門性を発揮できる職場環境」から連携のしやすさのパス係数が有意に3～4年未満のほうが高かった。3～4年未満になると、委員会活動、リーダーナース、臨床実習指導者等の役割が増え、医師、看護師長、同僚看護師と連携して仕事を進めていく必要がある。

【結語】1. 因果モデルでは「看護の専門性を発揮できる職場環境」が急性ストレス反応に影響していた。また「看護の専門性を発揮できる職場環境」が職業性ストレスに影響を受け、急性ストレス反応に影響していた。看護の専門性を発揮できる職場環境」が連携しやすさに影響し、さらに職業性ストレスに影響し急性ストレス反応に影響していた。

2. 1年未満と2～3年未満では職業性ストレスから急性ストレス反応のパス係数に差があった。

2～3年未満と3年目から4年未満では「看護の専門性を発揮できる職場環境」から連携のしやすさのパス係数に差があった。

キーワード：急性期病院、ストレス、日本語版NWI-R、共分散構造分析