

## 原 著

# 新卒看護婦の職場適応過程にみられる心理的 ストレスに関する研究

神 郡 博, 田 村 文 子  
富山医科薬科大学医学部看護学科精神看護学教室  
群馬大学医療技術短期大学部看護学科

A study on psychological stressors of new  
graduate nurses in the proceso of job-adaptation

Hiroshi KAMIGORI<sup>1</sup> and Fumiko TAMURA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychiatric Nursing, School of Nursing, Faculty of Medicine,  
Toyama Medical and Pharmaceutical University, Sugitani 2630, Toyama 930-  
01, Japan.

<sup>2</sup>College of Medical Care and Technology, Gunma University, Showa-machi 3-  
39-15, Maebashi 371, Japan.

Key words : stress, stressor, stress level, stress symptom, type A behavior

### 要 旨

新卒看護婦の職場適応にかかわるストレス因子を縦断的に観察し職場適応との関係を明らかにするため、105名の新卒看護婦に対し就職後1年目、2年目、3年目の時点における心理的ストレスについて、その有無、程度、内容、要因、職場環境、性格特性について、アンケートによる追跡調査を行なった。その結果、

- 1) 新卒看護婦の大部分(93-98%)に同じ程度(ストレススコア5.7-5.8)のストレスが認められた。
- 2) これらのストレスは、看護技術が熟達するに伴って、仕事中心から対人関係や病気や親しい友人関係の変化等の私的問題へと変化する傾向がある。
- 3) ストレスと性格特性との間には密接な関係が存在し、タイプA群は非タイプA群に比べてストレス感受性が高い。

4) ストレスを自覚するものが多い割には、治療を要するストレス状態に陥る人は少ない。これは対象者の大部分が自分の職場の対人関係に満足し、その中で心理的支持が得られ、ストレス解消法がはかられるためと考えられる。

### はじめに

看護婦の職場適応過程には、看護業務そのもの、職場環境、看護婦自身の性格特性に関する様々なストレス因子が働いている<sup>1)2)</sup>。それぞれの看護婦が職場に適応するためには、これらのストレスにどう対処するかが重要であることは当然である。こうした観点から、本研究は新卒看護婦の職場適応にかかわる心理的ストレス因子を縦断的に調べ、それらと職場適応との関係を明らかにするものである。

### 対象および方法

## 1. 対象

調査の対象になった新卒看護婦105名（以下対象者）の内訳は卒後1年目105名，2年目90名，3年目72名で，2年目，3年目にみられる脱落は退職によるものであった。平均年齢は， $22.4 \pm 0.6$ 歳で，その50%が看護短期大学の卒業生，40%が3年課程の看護学校の卒業生，10%が2年課程の看護学校の卒業生であった。

## 2. 方法

1990年6月から1993年6月までの間，同一の質問紙を用い，あらかじめ本研究の意図に賛同のえられた新卒看護婦105名を対象に，卒後1年目，2年目および3年目における心理的ストレスの有無，程度，内容，要因，職場環境，性格特性について追跡調査を行ない，その結果を分析検討した。

ここでいうストレスとは，生物学的，医学的観点から考えられている狭義のストレス反応ではなく，不安や苦痛，不満や悩み，不快やいらだち等職場の環境に含まれる心理社会的ストレス因子が引き起こす広義のストレス反応を指している。

また看護婦の職場適応過程には上記の職場環境に含まれる心理社会的ストレス因子の他に自分の病気，住居や親しい友人との関係の変化等職場以外の私生活に関する出来事がストレス因子として働きそれが職場適応に影響している場合もある。したがって，本研究ではこの種のストレスを私的問題に関するものとして取り扱った。

この観点から，本研究では，看護婦のストレス内容を大きく仕事に関するもの，対人関係に関するもの，私的問題に関するもの及び職場環境に関するものの面からとらえて検討した。そして，さらに，仕事に関するものでは看護技術に関するストレス，患者に関するストレス，勤務条件に関するストレスの面から，対人関係に関するものでは同僚に関するストレスの面から，職場環境に関するものでは上司の理解やタイプ，医師の看護に対する態度や看護チームの状況の面から検討した。

ストレスの程度は，自覚するストレスを弱いものから強いものへと1から10の数字を用いて10段階に分類し，その中から当てはまるものを対象者に選べるリカレント尺度を用い，それを数量化してス

レススコアとして表現した。なお，分析にはこのストレススコアの他に記載された症状の数によって5以下を正常，6-10を軽度ストレス状態，11-20をストレス状態，21以上を要治療とする桂のストレス症状質問項目判定基準<sup>3) 4)</sup>，および3以上をタイプA 3以下を非タイプAとするWhittleseyの性格評定尺度<sup>5)</sup>を用い，単純，クロス集計を行ない，ストレスの程度と性格，ストレスの程度と職場適応にかかわる心理的因子との関係を検討した。

職場適応の過程では，知覚されたストレスと同時にそれらのストレスにどう対処しているかも重要な課題である。この観点から本研究では看護婦が一般に行なっているストレス解消法を，気分の発散（友人と話す），睡眠（よく眠る），食事（よく食べる），運動（運動をする），課題の克服（勉強をする）の5つの面からとらえ，他の要因とあわせて検討した。有意差の検定には，カイ二乗検定，t検定を用い，平均値はMean±SDで表示した。

## 結 果

### 1. ストレスの有無，ストレススコア，内容

ストレスを感じていると答えた人は1年目，2年目，3年目とも対象者の大部分を占め，ストレススコアの間統計的有意差はみられなかった（表1）。これに対して，対象者の感じているストレスの内容

表1 ストレスの有無と程度

ストレス	1年目	2年目	3年目
	(n=105)	(n=90)	(n=72)
	(%)		
あり	94.3	98.9	94.4
なし	5.7	1.1	5.6
スコア	$5.7 \pm 2.3$	$5.8 \pm 2.5$	$5.7 \pm 2.3$

表2 ストレスの内容

	1年目	2年目	3年目
		(%)	
仕事	85.7	88.9 <sup>a</sup>	86.1
対人関係	64.8	86.7 <sup>a</sup>	76.4
私的問題	46.7	88.9 <sup>a</sup>	75.0

<sup>a</sup> P<0.05(1年目 vs 2年目)

では、仕事に関するものが最も多く、対人関係に関するもの、私的问题に関するものがこれにつづき、それぞれ1年目と2年目の間にカイ二乗検定の結果有意差が認められた(表2)。また、仕事の中でどうしていいか分からない程強いストレスを感じたことがあると答えた人(以下どうしても越えられないストレス)は1年目(53%)、2年目(51%)、3年目(65%)で、経験を積むにつれて増加する傾向を示していた。

次に、対象者の自覚するストレスを看護技術、患者、同僚、勤務条件別にみると、就職後1、2年目までは看護技術に関するストレス(1年目61%、2年目49%)、患者に関するストレス(1年目32%、2年目48%)、勤務条件に関するストレス(1年目31%、2年目41%)、同僚に関するストレス(1年目30%、2年目41%)の順であったが、3年目には勤務条件に関するストレス(44%)が上位を占め、患者、同僚に関するストレスが同数(41%)でこれに続いた。

看護技術に関するストレスについて更に細かくみると、1年目1、2位を占めていたストレス因子、自信のない技術(37%)、何をしてもいいか分からない(15%)が、2年目では自信のない技術(20%)、保証がない(14%)に、そして3年目では、保証がない(19%)、何をしてもいいか分からない(14%)に変わっていた。

患者に関するストレスでは、1年目1、2、3位を占めていたストレス因子、終末期の患者(13%)、治療や看護を受け入れない患者(11%)、繰り返し同じ訴えをする患者(9%)が、2年目では終末期患者(20%)、同じ訴えをする患者(19%)に、3年目では同じ訴えをする患者(19%)、治療や看護を受け入れない患者(14%)に変わっていた。

同様に、同僚に関するストレスでは、仕事で協力がえられない(8%)、性格の合わない人がいる(13%)と1年目には少なかったストレス因子が3年目には仕事で快い協力がえられない(21%)、性格の合わない人がいる(18%)等増加の傾向を示し、忙しすぎる(33%)、勤務交替ができない(7%)等勤務条件に関するストレスが多くなっていた。

職場環境に関するストレスでは、対象者の大部分(1年目94%、2年目91%、3年目83%)が上司は

理解があると答え、自分の看護技術に対する配慮を受けた時、病気や事故等自分の突発的な出来事に対する配慮を受けた時にそれを強く感じていた。しかし、この数値は3年目には83%とやや低下する傾向にあった。

上司に対する評価では、常識的タイプ(1年目69%、2年目67%、3年目60%)が最も多く、仕事一筋のタイプ(1年目13%、2年目17%、3年目60%)がこれにつづいているが、2、3年目になると口うるさいタイプ(1年目4%、2年目10%、3年目15%)等上司に対する厳しい評価も増えてきた。

医師に対する評価では、看護を理解してくれる(1年目78%、2年目66%、3年目68%)と肯定的な評価をしている人が最も多かったが、その反面、患者の心理や社会的状況に気を配らない(1年目14%、2年目26%、3年目22%)、自分の判断だけで治療する(1年目4%、2年目6%、3年目6%)等不満を訴える人が僅かずつ増えた。

自分の属する看護チームについての評価では、1年目から3年目まで70%以上の人がまともしていると答え、変わった人がいる、看護婦として能力の低い人がいると答えた人は数名にすぎなかった。

表3 ストレス症状

症状	1年目 (n=105)	2年目 (n=90)	3年目 (n=72)
	(%)		
疲れがとれない	64.8	61.1	69.4
気持ちよく起きれない	58.1	57.8	66.7
肩が凝る	51.4	55.6	51.4
背中や腰が痛くなる	41.0	34.4	38.9
何かをすると疲れる	33.3	47.8	48.6
夢を見ることが多い	33.3	23.3	31.9
時々立ちくらみする	31.4	35.6	29.4
寝付きが悪い	29.5	17.8	22.2
腹がはったり痛む	26.7	20.0	23.6
目が疲れる	25.7	30.0	23.6
頭がすっきりしない	25.7	30.0	23.6
食物が胃にもたれる	23.8	21.1	19.4
平均症状数	6.4	6.2	7.0

2. ストレス症状と解消法

対象者の回答に示されたストレス症状(重複回答)(表3)では, 1位「疲れがとれない」, 2位「気持ち良く起きられない」, 3位「肩が凝る」, 4位「背中や腰が痛くなる」, 5位「何かするとすぐ疲れる」等が上位を占め, 1年目から3年目までこの傾向は変わらなかった。これに対して, 対象者の行なっている最も多い解消法は, 「友人と話す」で, ついで「よく眠る」, 「よく食べる」, 「運動をする」, 「勉強をする」の順であった(表4)。

3. ストレス群と非ストレス群

対象者の示したストレス症状をストレス症状質問項目判定基準(以下ストレス基準)によって判定すると, 正常なもの1年目49%, 2年目50%, 3年目46%, 軽度ストレス状態にあるもの1年目43%, 2年目38%, 3年目32%, ストレス状態にあるもの1年目9%, 2年目12%, 3年目19%(表5)で, 軽

表4 ストレスの解消法

解消法	1年目	2年目	3年目
	(n=105)	(n=90)	(n=72)
	(%)		
友人と話す	88.6	83.3	87.5
よく眠る	74.3	76.7	87.5
よく食べる	43.8	26.7	48.6
運動をする	30.5	31.1	36.1
勉強をする	15.2	4.4	13.9

表5 ストレス症状の数による非ストレス群かストレス群かの判定

判定	1年目	2年目	3年目
	(n=105)	(n=90)	(n=72)
	(%)		
非ストレス群			
正常(≤5 <sup>a</sup> )	48.6	50.0	45.8
ストレス群			
軽度ストレス状態 <sup>b</sup> (6-10 <sup>a</sup> )	42.9	37.8	31.9
ストレス状態 <sup>b</sup> (11-20 <sup>a</sup> )	8.6	12.2	19.4
要治療 (≥2 <sup>a</sup> )	0	0	2.8

<sup>a</sup> ストレス症状の数

<sup>b</sup> p<0.05(軽度ストレス状態 vs ストレス状態)

度ストレス状態にあるものとストレス状態のあるもの間にはカイ二乗検定の結果有意差があって1年目に比べ, 2年, 3年目にはストレス状態にあるものの比率が高まる傾向がみられた。

この結果を, さらに, 5以下の正常を非ストレス群(以下非S群), 6以上をストレス群(以下S群)として分類すると, 非ストレス群(1年目49%, 2年目50%, 3年目46%)より, ストレス群(1年目51%, 2年目50%, 3年目54%)の方でその比率が多かった。

4. 性格特性とストレスとの関係

Whittleseyの性格評定尺度(3つ以上の設問に該当するものをタイプA群, それ以外を非タイプA群とする)に従い対象者の性格特性を分類すると,

表6 性格特性とストレススコア

性格特性	ストレススコア		
	1年目 (n=105)	2年目 (n=86)*	3年目 (n=66)*
	人(平均) <sup>b</sup>		
タイプA <sup>a</sup> (A群)	22 (5.9±2.4) <sup>b</sup>	12 (7.3±1.6)	22 (6.5±1.7)
非タイプA <sup>a</sup> (非A群)	83 (5.4±2.3)	74 (5.6±2.4)	44 (5.8±2.0)

<sup>a</sup> p<0.05(タイプA vs 非タイプA)

<sup>b</sup> 平均ストレススコア

\* それぞれ2年目90-4(無回答)=86, 3年目72-6(無回答)=66, と回答者が減少した。

表7 性格特性からみたストレス群と非ストレス群の割合

性格特性	年数	n	ストレス判定	
			S群	非S群
			人(%)	
タイプA <sup>a</sup>	1年目	105	15(68.2)	7(31.8)
	2年目	86	9(75.0)	3(25.0)
	3年目	66	17(77.3)	5(22.7)
非タイプA <sup>a</sup>	1年目	105	39(47.0)	44(53.0)
	2年目	86	35(47.3)	39(52.7)
	3年目	66	21(47.8)	23(42.2)

S群: ストレス基準5以上のもの

非S群: ストレス基準5以下のもの

<sup>a</sup> p<0.05(S群 vs 非S群)

表6に示すようにタイプA群（1年目22名，2年目12名，3年目22名）は非タイプA群（1年目83名，2年目74名，3年目44名）より有意に少ない。また，タイプA群のストレススコア（1年目 $5.9 \pm 2.4$ ，2年目 $7.3 \pm 1.6$ ，3年目 $6.5 \pm 1.7$ ）と非タイプA群のストレススコア（1年目 $5.4 \pm 2.3$ ，2年目 $5.6 \pm 2.4$ ，3年目 $5.8 \pm 2.0$ ）を比較すると，t検定の結果2年目に有意差がみられた。また，これらの性格特性に占めるS群と非S群の割合をみると，S群と非S群の間にはカイ二乗検定の結果有意差があつて，表7に示すようにタイプA群に占めるS群の割合（1年目68%，2年目75%，3年目77%）の方が，非タイプA群に占めるS群の割合（1年目47%，2年目47%，3年目48%）よりも多かった。

## 考 察

本研究の結果から第一に注目したい点は，対象者の示すストレス内容の変化である。例えば，対象者の大部分（94%—99%）が1，2，3年目にそれぞれ同じ程度（ストレススコア（5.7—5.8））のストレスを示しているが，その内容をみると1年目と2年目には有意差があつて，1年目では仕事中心に働いていたストレスが2，3年目には対人関係や私的问题に移っている。この傾向は，1，2年目まで上位にあった看護技術に関するストレスが3年目には勤務条件に関するストレスに取って代り，看護技術が1年目より重要なストレス因子になっていないこと，仕事で快い協力が得られない等1年目には少なかった同僚に関するストレスが増加していることと考え合わせると，さらにはっきりする。視点をかえれば，これらは就職時の最大の課題だった看護技術の習得が1年目でクリアーされ，それに代わって職場や患者に関する問題がクローズアップされてきたとみることができる。

第二に注目したい点は，対象者の示すストレスと，性格特性との関係である。タイプA群（1年目5.9，2年目7.3，3年目6.5）は非タイプA群（1年目5.4，2年目6.8，3年目5.8）よりストレスの程度が大きい。タイプA群に占めるS群の割合（1年目68%，2年目75%，3年目77%）が非タイプA群（1年目47%，2年目47%，3年目48%）に比べて高率であ

る。仕事，職場の対人関係，私的问题に対するストレス因子としてのインパクトはS群の方が強い。これらの点から，対象者の性格特性—タイプA—とストレスとは密接な関係があるといえる。

第三に注目したい点は，大部分の対象者がストレスを感じているにもかかわらず治療を受けなければならぬ程のひどいストレス状態（要治療）に陥る人が殆どないことである。これは70%以上の人がある自分の所属する職場の対人関係に満足し，その中で心理的支持が得られる他，友人と話す等適度なストレス解消法が取られているためと考えられる。

第四に注目したい点は，大部分の対象者が行なっているストレス解消法についてである。この研究では，対象者の行なっているストレス解消法は「友人と話す」，「よく眠る」が最も多く，「運動をする」，「勉強をする」はむしろ少ない。しかし，これは月刊ナーシング編集部が行なった調査結果<sup>6)</sup>とも一致している。保坂<sup>7)</sup>はこうした点について，わが国では構造化されたミーティングよりこうした仲間同志の集まりの方が馴染みやすく，お互いに独りぼっちでないことが確認でき，カタルシスを味わうこともでき，ストレス解消に役立つと述べている。

## 文 献

- 1) 神郡博，田村文子：看護の職場にみられるストレスに関する研究。群大医短紀要 10：67—72，1988。
- 2) Jamal M. and Baba V.: Type A behavior, its prevalence and consequences among women nurses: An empirical examination. Human Relations 44：1213—1228，1991。
- 3) 桂戴作：職場とメンタルヘルス。メンタルヘルス・ハンドブック（上里一郎，飯田真，内山喜久雄ほか監修）：273。同朋社，東京，1989。
- 4) 桂戴作：ストレス・ケア。季刊精神療法 15：35—44，1989。
- 5) Whittlesey M.: Stress. 51. Springhouse Corporation, In: Springhouse, 1984。
- 6) 月刊ナーシング編集部：あなたのストレスとその対処法。月刊ナーシング 12：52—55，1992。
- 7) 保坂隆：ナースのストレス—その評価と対策。看護学雑誌 55：506—511，1991。

### Summary

We have carried out a longitudinal observation on the stressors of new graduate nurses during the first three years after getting their jobs. The observation was made from June to July in every year by using questionnaire concerning stressors of nursing skills, personal relationships in their nursing situations, behavioral characteristics, stress symptoms and their personal issues. According to analysis of the data obtained in these three years, we could make clear the following

points: 1) Most of new graduate nurses perceived the same level of stresses in each year through the study period. 2) The quality of stresses was changed year by year from stresses caused by immature of nursing skills to ones based on the personal relation or issues. 3) Sensitivity for stressors was closely related with nurses' personalities, that is, type A behavior group had a higher one than non type A behavior group. 4) The number of nurses with severe stresses was low. One of reasons for this situations might be due to job satisfaction and helpful supports of teammates for stress reduction .