

論文審査の要旨

| | | | |
|--|----------------|---------|--------|
| 博士の専攻分野の名称 | 博士（学術） | 氏名 | 神宮寺 陽子 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第①・2項該当 | | |
| 論文題目 | | | |
| <p style="text-align: center;">看護師の職場における対人ストレスに関する研究 －組織風土と自己愛傾向が及ぼす影響－</p> | | | |
| 論文審査担当者 | | | |
| 主査 | 教授 | 岩 永 誠 | |
| 審査委員 | 教授 | 坂 田 桐 子 | |
| 審査委員 | 教授 | 和 田 正 信 | |
| 審査委員 | | | |
| 〔論文審査の要旨〕 | | | |
| <p>看護師の離職者は年間10万人にも達し、看護師不足の原因となっている。離職の原因として、女性の多い看護師では結婚・出産といったライフステージの問題に加えて、職場の人間関係上の問題が大きいと言われている。本論文では、看護師の職場における対人ストレスを引き起こす要因として、組織風土の問題と職場における自己愛傾向者の存在を取り上げる。職場内の関係性を維持するため、看護師は感情コントロールやコーピングを行なって対応していると考えられ、それがさらに負荷となっている可能性が高い。そこで本論文では、組織風土と自己愛傾向者の存在が、感情コントロールやコーピングを介して、ストレス反応や職務満足感とどのような関連をしているかを検討することを目的とする。</p> <p>本論文は6章から構成されている。第1章では、看護師のストレス源についてのレビューを行い、組織風土と自己愛傾向者の存在がストレスに関与していることを指摘している。また、ストレスに対応するために引き起こされる感情コントロールおよびコーピングについての機能について検証し、ストレス反応や職務満足に関連する仮説モデルを提唱している。第2章では、看護師に、職場の対人関係上どのような問題があるかの自由記述回答を求め、それを元に問題の分類を行なっている。ストレスの原因は上司が最も多く、次いで同僚、他職種のスタッフであること、また、問題の内容は、業務困難、コミュニケーション不足、相互理解困難、ハラスメント被害、苦手意識であった。これらは、組織風土の問題や自己愛傾向者の存在に結びつくことを明らかにしている。第3章では、自己愛傾向者がどのような側面での共感性欠如を引き起こすのかを検討している。その結果、共感的な反応は自己愛性が抑制すること、誇大型自己愛が冷淡な反応を促進することを明らかにしている。このことは、職場に自己愛傾向者が職場で共感性のない配慮を欠いた言動をすることで、他のスタッフのストレスになりうることを示している。第4章では、組織風土と自己愛傾向者の存在が感情コントロールの採用に及ぼす影響の検討を行なっている。その結果、自己愛傾向者の存在が組織風土を悪化させ、感情コントロールを引き起こしていることを明らかにした。第5章では、感情コントロールとコーピングの採用がストレス反応と職務満足感に及ぼす影響を検討している。その結果、感情コントロールの採用はストレス反応を高めること、組織においてサポートを求めることができると職</p> | | | |

務満足感を高めることを明らかにしている。第6章は総合考察であり、組織風土と自己愛傾向者の存在がストレスに結びつく影響過程に関するモデルを立て、その機序について考察している。また、職場の対人ストレスを軽減するためにどのような介入を行うことができるかについての臨床応用についての提案を行っている。

これまで職場の組織風土がストレスに及ぼす影響についての検討はなされているものの、職場に自己愛傾向者が存在することで、組織風土の悪化を招き、感情コントロールやコーピングを促して、ストレスを高めるという一連の過程を明らかにした研究はない。また、自己愛傾向者の存在を検討対象とした研究も数少なく、貴重な知見を得ている。本論文では医療場面を対象としているが、その他の職種にも当てはまる結果を得ており、応用の可能性も高い。その意味において、本論文の学術的意義は高く、独自性の高い研究と言える。

以上、審査の結果、本論文の著者は博士（学術）の学位を授与される十分な資格があるものと認められる。