

ICUにおける看護婦の精神衛生の現状

集中治療部・救急部 ○樋口いち子・井口 靖子・草深 仁子
下村 陽子・高野佐江子・宮本 夕香
青木 周子・平出 美穂・降旗 賢子
深沢佳代子・二木 朗江

I 動機及び目的

ICUで働く看護婦は、高度な専門技術や看護面での迅速な行動が常に要求されている。また、多くの医療機器に囲まれた閉鎖的環境は緊張感を高めている。このような状況下においてはストレスが増大し、精神的疲弊から、Burn out に陥りやすいという報告がされている。

今回、当ICU看護婦の精神衛生状態を知り、どのような因子がBurn outに関連するのか、また、ストレスにどのような対処をしているのかを知る目的で調査を行った。

II 方法

1. Pinesらが作成し、稲岡らが翻訳修正したBurn out測定スケールを含むBurn out背景因子に関する50項目をもとに、アンケートを作成し、当ICU看護婦19名を対象に1990年5月に配布調査した。
2. 1の結果をPinesのバーンアウトスコア(表1)により、健全群(以下A群とする)・警戒徴候群(以下B群とする)・Burn out群(以下C群とする)の3群に分類し、各群について、背景因子及びストレス対処方法を比較検討した。

III 結果及び考察

今回の調査によるBurn outの状況はA群32%、B群26%、C群42%であり、Burn outの平均スコアは「3.58」であった。齊藤¹⁾らの、1984年9大学のICUの看護婦177名を対象とした調査結果と比較すると、当ICUの方がC群で17%多かった。しかし、平均スコアに大差はなかった。(表2)

一般に、Burn outへと導く要因には、仕事や職場に関する要因、社会的要因、個人的要因の3つがあると言われている。この3つの要因について考察した。(図1)

1. 仕事や職場に関する要因について、心理的・対人的・物理的要因の3項目について検討した。
 - 1) 心理的要因については、「支持なく自分の判断で行うことができる」「自己の能力が発揮できる」がともにA群で約70%、B・C群で約50%だった。「現状の仕事は緊張の連続であり」「精神的に負担である」A群60%、B・C群40%であった。A群の方が緊張度が高く、精神的に負担だという結果は齊藤らや他の報告とは逆であった。A群がこのようなストレスをかかえながらも、Burn outしていなかった理由としては、「自己の能力及び判断力が発揮できている」という満足感が大きく左右しているのではないかと思われる。
「職場で自己の存在価値が認められているか」については、各群とも54~60%であった。約半数の人が「充実した仕事をして、同僚や上司から認められていない」と、感じていると

いう結果であった。このような、その人の良さを認め、さらにそれを引き出そうとする職場全体の働きかけが不足すると、仕事の意欲が減退する要因となるものと思われる。さらにICUは、気管内挿管中の患者や意識障害のある患者が多く、患者からのコミュニケーションなどによるフィードバックが乏しい事も、心的エネルギーの消耗を増す原因だと考えられる。

2) 対人的・物理的要因には、A・C群では差はなかった。B群では他群より、対人的には同僚間の相互の信頼及び支持関係について、物理的には病棟の構造について満足していた。この2点がB群がBurn outへ移行するのを、おさえている要素の1つではないかとも考えられる。

2. 社会的要因については、各群とも「夜勤回数が多い」「看護ケアよりも医師の指示及び治療介助におられる」「看護婦が不足している」については、40～50%前後だった。これらと、Burn outとの因果関係は今回はつかめなかった。

3. 個人的要因については、職業に関する項目と、私生活に関する項目とに分けて検討した。

1) 職業に関しては、「希望の職場に配属されている」「自分の性格・性分に合っている」「現在の仕事を行うために必要な専門知識・技術・能力をもっている」という点で差があった。

各項目とも、A群が70～80%の高率なのに対し、B・C群では40～50%と低かった。希望の職場か、性格に向いているかといった事は、仕事の意欲にかかわって来るだろうと思われる。

2) 私生活に関する項目については、アパートで一人暮らしをしている人がC群で多かった。

他には、ICUへ来てからの経験年数が1年未満の人は、C群の傾向があった。(表3)

以上Burn outへ導く要因について、3点を検討した。

次にストレスの対処法について考察する。

ストレスに対する考え方について「自己主張して解決する」A群26%・C群16%。「あせらず優先される仕事からかたずける」A群5%・C群32%。「時間をかけて話し合って解決する」A群11%・C群32%という結果が出た。C群はA群より、その場で解決せず、他人と争うよりも妥協してしまう傾向が多かった。(表4)

ストレス解消の具体策においては、各群とも趣味をもち、信頼がおける相手に相談にのってもらっている点では変わりはない。「旅行することで解決する」がA群で多く、「アルコールを飲んで解決しようとする」がC群で多かった。C群ではやや内向的、A群ではやや外向的な傾向があった。

IV 結語

1. A群32%・B群26%・C群42%の割合だった。

2. B・C群ではA群より、現在の仕事を行なう為の専門知識や技術に、自信がないと思っている人が多かった。

3. ストレスの対処方法については、C群では、その場で解決せず、他人と争うよりも妥協してしまう人が多かった。

本論文の要旨は、第6回信州ICUセミナー（1990年8月26日、駒ヶ根市）にて発表した。

表1 バーンアウトスコア

2.9以下	健全群
3.0~3.9	警戒徴候群
4.0以上	Burnout群

表2 看護婦経験年数との関係

Burnout スコア分類		5年未満	5年以上 ~10年未満	10年以上
A・健全群	6 (32%)	0	5	1
B・警戒徴候群	5 (26%)	1	2	2
C・Burnout群	8 (42%)	0	4	4
計	19 (100%)	1	11	7

(単位人)

表3 ICU経験年数との関係

Burnout スコア分類		1年未満	1年以上 ~2年未満	2年以上 ~5年未満	5年以上
A・健全群	6 (32%)	1	2	2	1
B・警戒徴候群	5 (26%)	0	3	2	0
C・Burnout群	8 (42%)	4	1	2	1
計	19 (100%)	5	6	6	2

(単位人)

表4 問題対処方法との関係

Burnout スコア分類		自己主張する	あせらず 解決する	時間をかけて話し 合って解決する	妥協する
A・健全群	6 (32%)	5	1	2	2
B・警戒徴候群	5 (26%)	2	3	0	3
C・Burnout群	8 (42%)	3	6	6	5
計	19 (100%)	10	10	8	10

(単位人)

—— A・健全群
 B・警戒徴候群
 —— C・Burn out 群

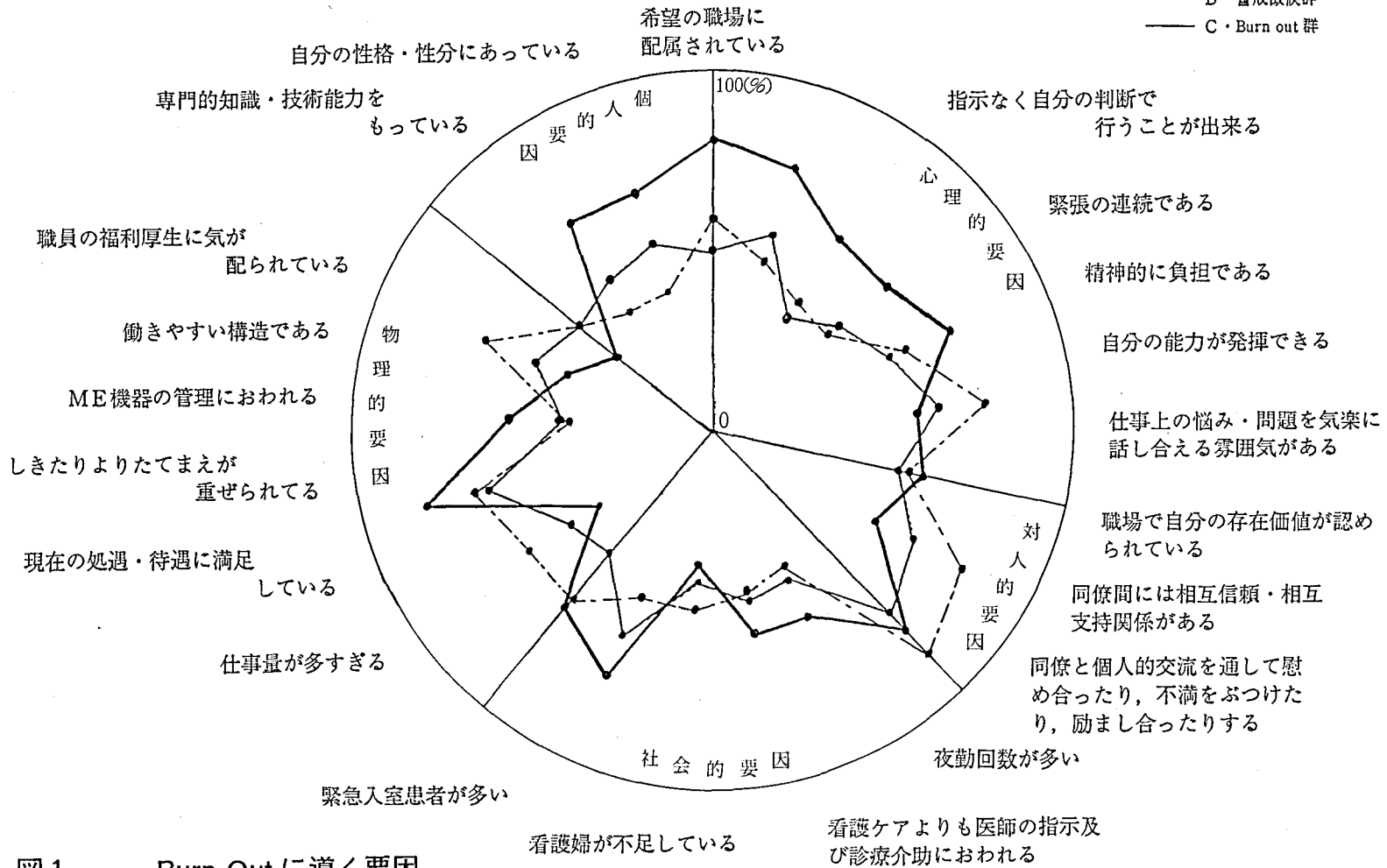


図1 Burn Out に導く要因

参考文献

- 1) 斉藤千里, 他: ICUの職場環境と看護婦の健康状態の関連についての検討,
〈第16回日本看護学会集録看護管理〉, 1985, p20~23.
- 2) 稲岡 文昭: Burn out 環境と Burn out スケールについて, 看護研究21(2): 27~34, 1988.
稲岡 文昭: Burn out に導く職場の心理的・対人的要因の根源,
—事例・面接観察法を通して—
看護研究, 21(2): 53~59, 1988.
- 4) 稲岡 文昭: Burn out 現象と Burn out スケールについて, 看護研究, 21(2): 27~34, 1988.
- 5) 稲岡文昭, 他: Burn out Syndrome と看護, 看護, 34(8): 129~137, 1982.
- 6) 近澤 範子: 看護婦の Burn out に関する要因分析,
—ストレス認知コーピングおよび Burn out の関係—
看護研究, 21(12): 37~50, 1988.
- 7) 松田久美子: 看護者の Burn out とエゴグラムに示される個人特性との関連, 看護研究, 21(2)
: 61~68, 1988.
- 8) 舛森とも子: 看護婦の Burn out と職場環境 性格との関連について,
看護研究, 21(2): 69~76, 1988.
- 9) 南 裕子: 燃えつき現象の精神看護学的推論, 看護研究, 21(2): 12~18, 1988.