

新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討

森 良信[†] 三原 太^{*} 音成佐代子^{**} 横枕はつみ^{**} 江崎 卓弘^{*} 上野 道雄^{*}

IRYO Vol. 65 No. 4 (204-211) 2011

要 旨

新卒看護師の早期離職が全国的に問題となっているが、この中には精神的負担への対策により予防できた場合もあるのではないかと考えられる。そこで新卒看護師17名に「職業性ストレス簡易調査票」を用いて、精神的負担の生じる時期およびそれに関連するストレス要因について、予備的な調査を行った。その結果、入職後3カ月と入職後12カ月でストレス反応尺度のいくつかの項目が入職時より有意に上昇しており、対象者は入職後3カ月頃と12カ月後頃に、とくに強い精神的負担を感じていることがわかった。また入職後3カ月でのストレス反応尺度の上昇は、種々のストレス要因のうち「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」に相関していた。一方入職後12カ月でのストレス反応尺度の上昇は、「同僚からのサポートの低下」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」に相関していた。さらに個々のストレス要因の具体的な内容を検討したところ、最終的に「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」の4項目は「師長・先輩看護師との険悪な人間関係」に強い関連を持つものとして集約され、「同僚からのサポートに関する問題」は「同期生同士での情報共有の不足」へと集約することができるものと考えられた。以上の結果をもとに、新卒看護師の早期離職予防対策としては、1) 入職3カ月までの時期を中心に先輩看護師との人間関係を改善する試みを行う、2) 入職12カ月前後の時期に同期生同士のコミュニケーションを改善する試みを行う、の2つが有効なのではないかと考えられた。

キーワード 早期離職, 新卒看護師, 職業性ストレス簡易調査票, 職業性ストレス

国立病院機構福岡東医療センター 精神科 *同統括診療部 **同看護部 †医師
別刷請求先: 森 良信 国立病院機構福岡東医療センター精神科 〒811-3195 福岡県古賀市千鳥1-1-1
(平成22年8月24日受付, 平成23年1月14日受理)

A Time-course Study on the Changes in the Mental Health Status of New Graduate Nurses
Yoshinobu Mori, Futoshi Mihara*, Sayoko Otonari**, Hatumi Yokomakura**, Takahiro Ezaki* and Michio Ueno*,
Department of Psychiatry, *Division of General Medical Management, **Division of Nursing Management, NHO
Fukuoka-Higashi Medical Center

Key Words: untimely resignation from job, new graduate nurse, Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ), job stressors

はじめに

看護師の離職が全国的に問題となっている。日本看護協会の調査によれば、2009年の調査で5年ぶりに常勤看護師の離職率が低下したと報告されているが、それでも離職率は常勤看護師11.9%、新卒8.9%と依然高い数値を示している（日本看護協会：「2009年病院における看護職員需給状況調査」結果速報、

2010.4.23. 閲覧, <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2009pdf/0316sanko-2.pdf>). また同協会は新卒看護師の早期離職に関連して、「若年層の医療事故への不安」「新卒看護職員の教育研修体制の未整備」などの問題を指摘し、新卒看護師の早期離職予防については、教育研修体制の整備により「医療事故に対する不安を持つ新卒看護職員の離職予防」を行うべきと提言している。しかしそのような技術的な面での指摘のみにとどまり、新卒看護師の精神的ストレスに対する配慮は示されていない（日本看護協会：「2009年看護職員実態調査」「2009年病院における看護職員需給状況調査」から見る看護の現状と課題、2010.4.23. 閲覧, <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2009pdf/0316-1.pdf>).

看護師をはじめとする対人援助職のメンタルヘルスは、勤務時間や仕事量など測定可能な因子以外に、定量的測定が困難な種々の因子からも大きく影響を受ける特殊性を持つ¹⁾。とくに看護職が患者・クライアントのみならず、スタッフとの人間関係からも大きな精神的負担を受け得ることがすでに認識されている^{2)~4)}。そのため看護職は他の職種と比較しても精神的負担の多い職域と考えるべきであり、技術教育的援助のみでは、早期離職を予防できないのではないかとと思われる。離職に至る新卒看護師の中には、精神的負担に対する対策を講じておけば、離職が予防できた場合もあるのではないかと考えられる。そこで最終的に今後の早期離職予防の方法を模索する目的で、福岡東医療センターの新卒看護師を対象に質問紙法を用いて調査を行い、精神的負担の生じる時期およびその原因について、予備的な調査を行ったので報告する。

対象と方法

本研究は当院倫理委員会の指導のもと、計画・施行された。平成21年4月に当院では36名の看護師を

新規採用したが、これら新卒看護師に対し文書にて研究の趣旨を説明した。また、匿名にすることや対象者の不利になることのないように配慮すること、収集したデータは本研究以外には使用しないことを説明した。調査協力に同意が得られた26名を対象としたが、無効回答であったり途中で退職・脱落する例もあり、最終的に追跡できた対象者は17名（男性2名、女性15名）であった。調査開始時の年齢は20-29歳（ 21.8 ± 2.1 歳、平均±標準偏差）であった。

調査には「職業性ストレス簡易調査票」を用いた。これは約2.5万人の調査に基づき作成された、57項目の質問からなる自己記入式の調査票である⁵⁾。4件の選択肢から1件を選ぶ方法で、回答に要する時間は約10分程度である。結果は、1)仕事のストレス要因（9項目）、2)ストレス反応尺度（6項目）、3)修飾因子（4項目）、以上の3群19項目に分けて表示される。

各項目は1から5までの5段階で評価されるが、集計の際に逆転項目については順序を入れ替え、5・4が「精神的負担が高い」・「やや高い」、3は「普通」となり、以下2・1は精神的負担が低いことを表すようにしてデータ処理を行った。

調査票は追跡調査の必要性のため、対象者の同意のもと、記名した上で封筒に厳封し、回収した。永田⁶⁾によると、就職後早期におこる精神的な問題は、「研修や業務が開始してから約1カ月後、遅い事例で約12カ月後、多くは3から6カ月の間に発症し、医療機関を受診する例が多い」とされている。そこで調査票配布の時期は、入職直後（4月）、入職後3カ月（7月）、入職後6カ月（10月）、入職後12カ月（翌年3月）の4回とした。

調査票の集計で得られた結果は、次の2段階に分けて統計処理した。

1. 精神的負担の1年間の推移

「職業性ストレス簡易調査票」の結果の上記1)~3)項目群のうち、対象者の精神的負担の状態を直接表す指標になるのは2)ストレス反応尺度の「不安感」「活気の低下」「イライラ感」「抑うつ感」「疲労感」の5項目とされている⁵⁾。そこでまずこれら5項目の経時的変化についてFriedman検定を用いて検討し、有意差の見出せた場合はBonferroniの方法で多重比較し、入職直後（4月）の数値との差を検討した。

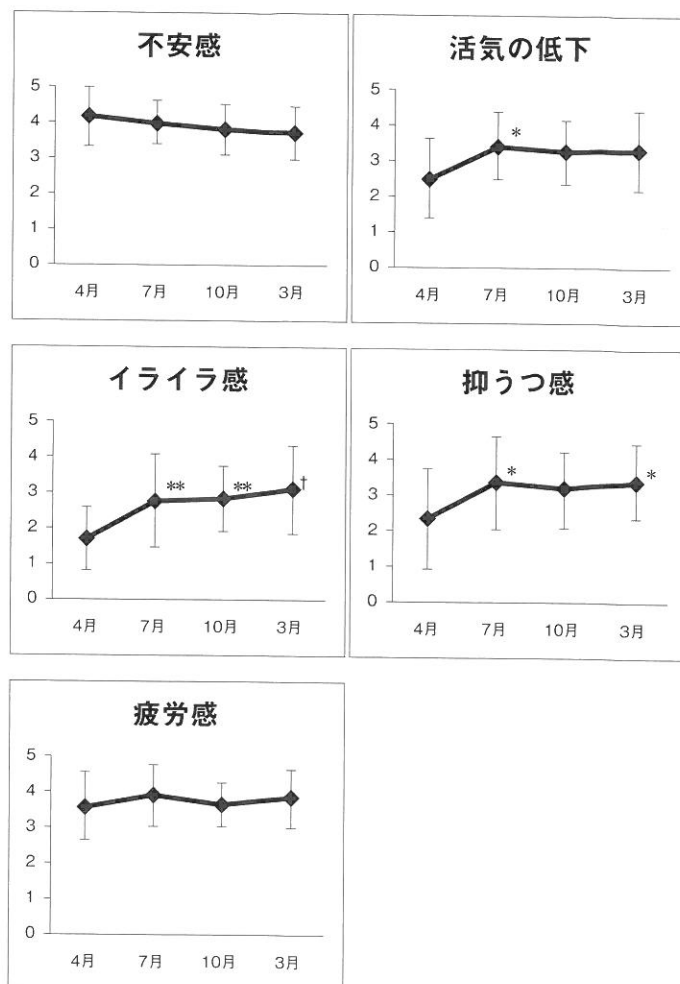


図1 ストレス反応尺度の経時的変化

点数の平均値および標準偏差を示す。* $p<0.05$, ** $p<0.01$, † $p<0.001$ (入職直後(4月)との比較)。

2. 「ストレス反応尺度」の有意に上昇した項目と、「仕事のストレス要因」・「修飾因子」の各項目との相関

入職直後(4月)に比較して、それぞれの調査時期で有意に上昇していた「ストレス反応尺度」の項目について、これらが「仕事のストレス要因」・「修飾因子」の中のどのような項目と関連しているかをSpearmanの順位相関係数を用いて検討した。

結 果

1. 精神的負担の1年間の推移(図1)

不安感と疲労感については調査時期間で統計学的有意差は認められなかった(不安感: $Q(3)=3.62$, $p=0.31$, 疲労感: $Q(3)=1.11$, $p=0.77$)。ただし不安感については、入職直後(4月)が最高で以後高い水準を保ちながらも徐々に低下してきており、これは新卒看護師が職場に慣れていくことによって、

徐々に不安感が軽減されていく過程を示しているものと思われる。

活気の低下($Q(3)=8.31$, $p=0.040$)とイライラ感($Q(3)=15.58$, $p=0.0014$)、抑うつ感($Q(3)=8.06$, $p=0.045$)の3項目では、Friedman検定で調査時期間に有意差が認められた。多重比較では入職後3カ月(7月)でこれら3項目すべてが入職直後(4月)より有意に上昇していた。入職後6カ月(10月)では、イライラ感のみが入職直後(4月)に比べて有意な上昇を保つものの、入職後3カ月(7月)で有意に上昇していた活気の低下・抑うつ感は統計学的に有意差を認めないところまで低下していた。このように入職後6カ月(10月)では精神的負担のレベルは若干低下しつつあるものと思われた。ところが入職後12カ月(翌年3月)では不安感を除きほとんどすべての項目が再び上昇し、とくにイライラ感と抑うつ感が入職直後(4月)に比べて統計学的に有意な上昇を示した。

表1 各時点で有意に上昇していた「ストレス反応尺度」の項目と「仕事のストレス要因」・「修飾因子」の各項目の相関

有意差の認められた数値には下線を付した.* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

順位相関係数 (Rs)						
	活気の低下 (7月)	イライラ感 (7月)	抑うつ感 (7月)	イライラ感 (10月)	イライラ感 (3月)	抑うつ感 (3月)
心理的な仕事の 負担 (量)	-0.243	0.096	-0.286	0.043	0.330	0.055
心理的な仕事の 負担 (質)	0.093	0.349	0.182	-0.078	0.373	0.341
自覚的な身体的 負担度	0.093	-0.192	-0.074	-0.245	0.159	0.220
職場の対人関係 でのストレス	<u>0.714**</u>	0.262	<u>0.492*</u>	0.260	0.232	0.422
職場環境による ストレス	0.415	0.172	0.336	-0.003	0.319	0.436
仕事のコントロ ール度	0.418	0.377	0.178	0.254	0.358	0.437
技能の活用度	0.071	-0.383	-0.178	0.249	-0.103	0.146
自覚している仕 事の適性度	<u>0.561*</u>	0.127	0.422	0.182	0.284	0.388
働きがい	<u>0.564*</u>	0.197	0.431	0.410	0.433	<u>0.524*</u>
上司からのサポ ート	<u>0.812**</u>	<u>0.675**</u>	<u>0.796**</u>	0.424	<u>0.647**</u>	<u>0.762**</u>
同僚からのサポ ート	0.457	0.154	0.280	0.299	0.458	<u>0.52*</u>
家族や友人から のサポート	-0.345	-0.269	-0.341	0.010	-0.471	-0.079
仕事や生活の満 足度	0.255	0.205	0.431	0.225	0.013	0.418

2. 「ストレス反応尺度」の有意に上昇した項目と、「仕事のストレス要因」・「修飾因子」の各項目との相関 (表1)

「職場の対人関係でのストレス」は入職後3カ月(7月)での活気の低下・抑うつ感に相関し、「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」は入職後3カ月(7月)での活気の低下に相関していた。しかし入職後6カ月(10月)・入職後12カ月(翌年3月)に上昇していたストレス反応尺度の項目とはいずれも相関していなかった。一方「同僚からのサポートの低下」は入職後12カ月(翌年3月)での抑うつ感のみに相関しており、入職後3カ月(7月)・

入職後6カ月(10月)に上昇していたストレス反応尺度の項目とはいずれも相関していなかった。この結果は、入職後3カ月(7月)と入職後12カ月(翌年3月)でみられたストレス反応尺度の上昇は、それぞれ異なった「仕事のストレス要因」・「修飾因子」に関連しているということを示すものと考えられる。新卒看護師は入職後3カ月(7月)と入職後12カ月(翌年3月)にとくに強い精神的負担を感じているが、それらの原因は同じものではないと思われる。

「上司からのサポートに関する問題」は入職後3カ月(7月)の活気の低下・イライラ感・抑うつ感

表2 自由記述式アンケートで得られた各ストレス要因・修飾因子の具体的内容についての回答。
() は回答数を示す。

仕事のストレス 要因・修飾因子	概要	回答内容
職場の対人関係 でのストレス(15)	師長・先輩看護師との 険悪な関係(11)	冷たい態度、言葉で接される(5) 自分だけ他のスタッフと違う対応をされる(3) 先輩看護師の中で意見の食い違いがある(2) 聞こえよがしに批判される(1)
	同期生とのコミュニケ ーション不足(2)	自分だけが知らないことがある(1) 話をあまりしない(1)
	同期生との不和(2)	考え方、性格が合わない(2)
仕事への適性度 に関する問題(11)	師長・先輩看護師との 険悪な関係(5)	先輩との人間関係が悪い(3) 同期と違う扱いを受けた(1) 陰口を言われていると気づいた(1)
	自分自身の行動(4)	インシデントをおこした(2) 患者に適切に接することができない(2)
	多忙さ(2)	休みの日に出勤しなければならない(1) 忙しくてたまらない(1)
同僚からのサポ ートに関する問 題(3)	同期生とのコミュニケ ーション不足(2)	お互い話さないで情報が共有されない(2)
	同期生との不和(1)	性格が合わなくて仲が悪い(1)
上司からのサポ ートに関する問 題(6)	師長・先輩看護師との 険悪な関係(3)	不機嫌・八つ当たりされる(2) 悪口・陰口が多い(1)
	指導方法の問題(3)	一通りの指導のあとフォローがない(1) 指導してもらっていないことで注意される(1) 前に言ったことと違うことを言われる(1)
働きがいに関す る問題(6)	師長・先輩看護師との 険悪な関係(3)	適切に評価されず、怒られてばかりである(2) 人間関係が辛い時に感じる(1)
	仕事の量(2)	多くの課題に追われる時に感じる(1) 患者数が少ない時がある(1)
	患者の病状(1)	患者の状態が悪くなった時に感じる(1)

および入職後12カ月（翌年3月）のイライラ感・抑うつ感と相関を示し、多くのストレス反応尺度と時期を問わず関連する重要なストレス要因であることが示された。「働きがいに関する問題」は入職後3カ月（7月）の活気の低下と入職後12カ月（翌年3月）の抑うつ感に相関し、やはり時期を問わず重要なストレス要因であるものと思われた。

考 察

今回の調査中、4月に入職した36名の新卒看護師のうち調査期間が終了するまでに3名が退職した。

これは新卒看護師全体の8.3%にあたり、前述の日本看護協会の調査による新卒看護師の全国平均離職率の8.9%とほぼ一致する。退職の理由は「育児専念のため」が1名、残りの2名は「一身上の都合」であった。このうち「一身上の都合」にて退職した2名は当初調査に同意した26名の対象者に含まれており、入職後4カ月と12カ月で退職していて、そのうち少なくとも1名は対人関係上のストレスが退職に影響していた。残り1名は入職後2カ月で退職していた。すなわち、いずれも今回の調査結果で示された、精神的負担が強く出現する入職後3カ月と12カ月にほぼ一致する時期に退職している。ごく少人

数の所見ではあるが、今回の調査で得られた結果と矛盾しない。

なお最終的に追跡できた17名、当初調査に同意したが途中で回答を返却せず調査から脱落した9名（うち2名が退職）、当初から調査に協力が得られなかった10名（うち1名が退職）はいずれも特定の部署・年齢に集中してはおらず、最終的に追跡できた17名から得られた結果は、新卒看護師のうちとくに偏った一群を観察したものではないと思われる。

今回の研究により、新卒看護師の精神的負担が強く出現する時期とその関連要因が明らかになった。この結果から、新卒看護師の精神的負担を軽減し、早期離職を予防するための対策として、次に挙げるような内容とその実施時期が適切と考えられる。

- a) 「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」についての対策：入職から3カ月前後までの時期に実施
- b) 「同僚からのサポートに関する問題」についての対策：入職から12カ月前後経過した時期に実施
- c) 「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」についての対策：入職後12カ月までの全期間に実施

ところで今回の調査で得られた「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」「同僚からのサポートに関する問題」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」というそれぞれの要因についてさらに詳細に検討するため、今回の調査の後、同じ対象者にこれらのストレス要因・修飾因子の具体的な内容について自由記述式のアンケートを別に配布し、無記名・郵送にて回答を求めたところ、8名から回答が得られた。少数であったので内容分析等は行わなかったが、参考までに得られたすべての回答の内容を表2に示した。内容をまとめると、1)「職場の対人関係でのストレス」の相手は「師長」「先輩看護師」「同期の新卒看護師」いずれもが挙がっていたが、「師長」「先輩看護師」との「険悪な関係」を示す回答が多かった（回答数15のうち11）。2)「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」の約半数（回答数11のうち5）もやはり「師長」「先輩看護師」との「険悪な関係」を示す内容であった。3)「同僚からのサポートに関する問題」としては「情報が共有されていない」など同期生とのコミュニケーション不足にまつわる問題（回答数3のうち2）が挙げられていた。4)「上司からのサポートに関する

問題」としても「師長」「先輩看護師」との「険悪な関係」という内容が半数を占めた（回答数6のうち3）。5)「働きがいがないと感じる時」でも「師長」「先輩看護師」との「険悪な関係」という内容が半数を占めた（回答数6のうち3）。以上から結局のところ「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性度に関する問題」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」の4項目は「師長・先輩看護師との険悪な関係」に強い関連を持つものとして集約され、「同僚からのサポートに関する問題」は「同期生同士での交流や情報共有の不足」へと置き換えることができるものと思われる。松本⁷⁾は退職・異動した看護師を対象とした研究で、職場の「繁忙さ」と「閉鎖性」が「険悪な職場の雰囲気」をつくり、その上に同期生同士の助け合いや情報の共有がなされない時に、新卒看護師が精神的苦痛・職場への不適応を強め、早期退職にまで追い込まれる可能性を示したが、今回われわれが得た結果も松本の報告と一致する点が多いように思われる。

以上の結果をもとに上述の早期離職予防対策のa)からc)を再度検討していくと次の二項目に集約される。

- 1) 師長・先輩看護師との人間関係を改善する試みは入職後の1年間を通じて行われるべきであるが、とくに入職3カ月前後の時期に重点的に行うことが望ましい
- 2) 入職12カ月前後の時期には、同期生同士のコミュニケーションを改善する試みを、さらに付け加える。

具体的な方法としては、まず1)については、指導者となる先輩看護師の「指導のしかた研修」を行う方法が試みられており、プリセプター対象の研修会で新卒看護師の心情を伝え、精神的支援を重視した指導を奨励することにより、新卒看護師の精神的負担を軽減し得た報告がある⁸⁾。2)については、新卒看護師を含めた「看護体験を語り合う会」が有効であったとする報告⁹⁾があり、これらの方法を必要な時期に実施していくことが肝要と考えられる。今後このような試みを行った上で、予備調査と同様の質問紙を利用した調査を反復し、新卒看護師の精神的負担の軽減に有効であるかどうか、追跡調査していきたい。

ところで今回の調査では、「上司からのサポートに関する問題」が新卒看護師のストレス反応に対し

て、他の項目に比べてとくに強い相関を示すなど、師長を含めた先輩看護師と新卒看護師の人間関係に大きな問題が存在していることがうかがえた。なぜそこまでの問題が生じるのかは今後さらに調査して行かねばならない。新卒看護師が先輩看護師との関係を「陰悪な関係」と感じている時、必ずしも先輩看護師に陰悪にする意図はないのかもしれないし、多忙で時に緊急事態も生じる医療現場ではやむを得ない場合もあり得ると考えられる。また最近とくに新卒看護師の指導方法が変化したわけでもなく、かなり以前から「陰悪な関係」と新卒看護師が受け取りかねない状況は存在していたと思われる。それがなぜ最近になって新卒看護師の早期離職の深刻化という形で表れているのだろうか。先行研究の多くは早期離職あるいは新卒看護師の精神的負担が、なぜ最近になって増加しているのかについて、回答を与えていない。

現代青年の対人関係は「自他を傷つけることを回避し円滑な関係を志向する」特徴があるとされる¹⁰⁾¹¹⁾。これは決して回避的な人間関係として否定的にとらえられるべきものではなく、異なった価値観を持つ他者とのコミュニケーションを可能にする対人関係スキルを身につけていく基盤ともなる¹²⁾。医療の現場は比較的単一の価値観で支配され、多忙・緊急性を理由に、現代青年のなじみやすい「自他を傷つけることを回避する」コミュニケーションは行われ得ないことが多いと思われる。そのような中でとくに近年、新卒看護師が不適応状態に陥る例がしばしば生じているのではないだろうか。もはや叱ることで身につけさせる指導法は現代青年には通用しないのかもしれない。

ま と め

新卒看護師17名について、精神的負担の生じる時期およびそれに関連するストレス要因について調査を行ったところ、入職3カ月後頃と12カ月後頃にとくに強い精神的負担を感じていることが分かった。このような精神的負担への対策として、1)入職3カ月後の時期を中心に先輩看護師との人間関係を改善する働きかけを行う、2)入職12カ月前後の時期を中心に同期生同士のコミュニケーションを改善する働きかけを行う、の2つが有効なのではないかと考えられた。また全期間を通して、先輩看護師と新卒看護師の人間関係に大きな問題が存在しているこ

とが示され、現代青年の対人関係上の特性に配慮した対応が必要と考えられた。

[文献]

- 1) 久保真人. バーンアウト(燃え尽き症候群)—ヒューマンサービス職のストレス. 日本労働研究雑誌 2007; 558: 54-64.
- 2) 一瀬久美子, 堀江令子, 牟田典子ほか. 看護師が抱える職場ストレスとその対応. 保健学研 2007; 20: 67-74.
- 3) 松本友一郎, 釘原直樹. 看護師の上司一部下関係に対する評価, コーピングとストレス反応の関連. 実験社会心理研 2009; 48: 167-73.
- 4) 松本友一郎, 臼井伸之介. 看護師の人間関係とバーンアウトの関連. 産業・組織心理学会第22回大会発表論文集 2006; 22: 57-60.
- 5) 下光輝一, 原谷隆史, 中村賢ほか. 主に個人評価を目的とした職場性ストレス簡易調査票の完成. In: 加藤正明(班長) 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 労働省; 2000: p126-38.
- 6) 永田頌史. フレッシュマンのメンタルヘルス. 日医師会誌 2007; 136: 45-49.
- 7) 松本友一郎, 臼井伸之介. 看護師の人間関係の認知と精神的健康に関する質的検討(2). 産業・組織心理学会第24回大会発表論文集 2008; 24: 97-100.
- 8) 山田達治, 小竹友子, 福本弘子ほか. 看護師のストレスとストレス軽減の取り組み. 臨看 2006; 32: 29-33.
- 9) 山口知代, 島津聖子, 山田貴代子ほか. 精神科病棟に勤務する若手看護師の看護者間対人葛藤とサポートシステムについて. 大阪府大看紀 2006; 12: 77-84.
- 10) 岡田努. 大学生における友人関係の類型と, 適応及び自己の諸側面の発達に関連について. パーソナリティ研 2007; 15: 135-48.
- 11) 土井隆義. 友だち地獄: 「空気を読む」世代のサバイバル. 東京: 筑摩書房; 2008.
- 12) 岡田努. 現代青年の友人関係に関する試論—傷つけ合うことを避ける傾向について. 日本パーソナリティ心理学会大会発表論文集 2008; 17: 208-9.

A Time-course Study on the Changes in the Mental Health Status of New Graduate Nurses

Yoshinobu Mori, Futoshi Mihara, Sayoko Otonari,
Hatumi Yokomakura, Takahiro Ezaki and Michio Ueno

Abstract In Japan, there has been an increase in untimely job resignations on the part of new graduate nurses. There might be some possibility that mental health care reduces their tendency to leave their jobs. Thus, our study aims to clarify time-course changes in the mental health status of new graduate nurses and then estimate the factors influencing their mental health problems. For this purpose, we studied 17 new graduate nurses who were newly employed in our hospital from April 2009 with the Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ). Some stress responses significantly increased for nurses once they had completed three months and once they had completed twelve months of employment. Further, the increase in the stress responses of nurses once they had completed three months was correlated with problems related to "Interpersonal conflict," "Job suitability," "Supervisor support," and "Work satisfaction." On the other hand, the increase in the stress responses of nurses once they had completed twelve months was correlated with problems related to "Coworker support," "Supervisor support," and "Work satisfaction." After further, more detailed analysis, problems related to "Interpersonal conflict," "Job suitability," "Supervisor support," and "Work satisfaction" were grouped under "Problems that are connected with the intimidating relationship between superiors." In addition, problems with "Coworker support" were grouped under "lack of communication between coworkers who were employed in the same year." These results suggested that the following two approaches would be effective in preventing the untimely resignation of new graduate nurses from their jobs: 1) Trying to improve the intimidating relationship between superiors within the first three months of employment, 2) Trying to improve the communication between coworkers who are employed in the same year around twelve months after employment.