

看護師の職場適応度測定尺度の妥当性と信頼性

藤本ひとみ¹⁾ 山内弘子¹⁾ 及川三枝子¹⁾ 高間静子¹⁾

要 旨：本研究では、看護師の職場適応度測定尺度を作成し、その妥当性・信頼性について検討した。文献検討によって推定された構成要素に沿って、看護師の適応度を評価する為の質問項目原案を作成した。本センターに勤務する看護師 150 名から調査票を回収し、内容妥当性・表面妥当性・因子的妥当性・弁別的妥当性・基準関連妥当性・信頼性を検討した。その結果、看護師の職場適応度測定尺度は「患者関係」6 項目、「同僚関係」6 項目、「上司関係」5 項目、「仕事関係」4 項目、「職場ムード」5 項目、「職場自律度」4 項目、「仕事評価」5 項目、「職場規則」5 項目の 8 つの一次元尺度の妥当性・信頼性を明らかにした。

【Key words】 看護師、職場適応、尺度の妥当性・信頼性

緒 言

2006 年に日本看護協会が実施した「病院における看護職員需給調査」では看護師の離職率は 12.3% となり、過去 10 年間の離職率の 11% 台を上回ったとの報告があった。また、2007 年度の離職率は 12.6% で、年々上昇傾向にある。看護師の離職に関する研究では、離職の原因追究について調査したものが多く、その中で古市ら (2004) は、新人看護師の中には職場に適応できずに離脱していくケースもあり、職場適応に影響する構成要素として「他者との関わり」、「ストレス」、「業務」の 3 つのカテゴリーがあったと報告している¹⁾。唐津ら (2002) の研究では、看護師の職場を職場環境ととらえ、就職して一番ショックだったことの内容に職場環境 (人的・物的環境) に関することがあると指摘している²⁾。また、中村ら (2006) の職場適応に向けた支援に関する研究では、日ごろ感じている職場環境においてのストレスには職場の上司や同僚などの人間関係に関することを述べている³⁾ 等、看護師が職場に適応するためには、様々な要因が予測される。以上のことから、看護師は自らの職場に適応できないことが離職に繋がる一因であることが示唆される。これらのことから、看護師の職場での適応度、並びに適応できない側面を明らかにする必要があるかどうかについて

明らかにする必要があると考えた。

目 的

看護師の職場適応度を測定するための 8 つの一次元尺度を作成する。

方 法

1. 研究デザイン

仮説検証型調査研究

2. 尺度の質問紙原案の作成

看護師の職場適応の構成要因として文献検討の結果、「患者との人間関係」、「同僚との人間関係」、「上司との人間関係」、「仕事業務」、「職場ムード」、「職場自律度」、「仕事評価」、「職場規則」の 8 つの構成要因が推定されたので、質問項目原案はそれらの構成要因に沿って作成した。また、これらの要因が職場適応の構成要素となっているかを検証するために、質問紙原案を各要素毎に 6 つの質問項目を作成し、合計 48 項目を作成した。

3. 仮説の設定

「患者との人間関係」、「同僚との人間関係」、「上司との人間関係」、「仕事業務」、「職場ムード」、「職場自律度」、

¹⁾ 福井医療短期大学 看護学科
(受付日 2010 年 3 月)

「仕事評価」,「職場規則」の8つの構成要素についての質問項目の回答得点が高ければ,その構成要素の適応度が高いという仮説を立てた。

- 1) 職場適応度は患者との関係の良悪と関係する。
- 2) 職場適応度は同僚との関係の良悪と関係する。
- 3) 職場適応度は上司との関係の良悪と関係する。
- 4) 職場適応度は仕事業務の困難感と関係する。
- 5) 職場適応度は職場雰囲気に対する感じ方と関係する。
- 6) 職場適応度は職場自律度と関係する。
- 7) 職場適応度は仕事評価と関係する。
- 8) 職場適応度は職場規則と関係する。

4. 表面妥当性の検討

被験調査者の臨床経験10年以上の看護師3名に,質問項目の不明確な調査項目,意味内容が重複している項目,回答困難な表現の項目等についての表面妥当性を検討した。

5. 調査対象と調査期間

調査対象は,新田塚医療福祉センターに勤務する看護師で,調査の主旨に対して承諾の得られた150名とした。調査期間は,平成21年7月14日~7月21日とした。

6. 調査内容

調査内容は,看護師の職場適応度をみるための質問項目原案48項目,基準関連妥当性をみるための対人不安意識度尺度の質問項目66項目,対象の属性として,性別,年齢,看護経験,婚姻,職位等について調査する内容とした。

7. 調査における倫理的配慮

本センターの倫理審査委員会の承認を得て,調査表には依頼書を添付し,無記名のために個人は特定できないこと,データ処理後は廃棄すること,承諾した後でも調査表への回答を中止できる旨を説明し,承諾を得られた者にも調査を行った。

8. データの正規性の確認

回答されたデータの分布に極端な偏りのある項目を排除するために,各項目の得点の尖度と歪度でその正規性を確認した。

9. 因子的妥当性の検討

看護師の職場適応の因子的妥当性(構成概念妥当性)は因子分析(主成分分析,バリマックス回転)を行い固有値1以上,因子負荷量0.4以上を採択するとし因子的妥当性を検討した。

10. 内容妥当性の検討

臨床経験10年以上の大学・短期大学の教授3名に質問内容について,それぞれの質問項目が職場適応度をみるための構成要素を判定するための質問項目になっているか,質問項目の重複の有無,測定内容の欠損の有無,表現の不明瞭さ等を検討した。

11. 弁別的妥当性の検討

弁別的妥当性をみるための項目分析を行うために上位-下位分析(G-P分析)を行い,質問項目の中で排除すべき項目がないかを確認した。

12. 基準関連妥当性の検討

適応度尺度の概念と関連する既存の尺度である,対人不安意識度尺度4)で測定した得点と,今回作成した適応度測定尺度の得点との関係をPearsonの積率相関係数を算出し検討した。

13. 尺度の信頼性の検討

尺度の信頼性は,最終的に抽出された尺度全体と下位尺度ごとのCronbachの α 係数を算出し,内的整合性を検討した。

14. データの統計処理

尖度・歪度,主成分分析,バリマックス回転,G-P分析,ピアソンの積率相関係数,クロンバッハの信頼性係数 α 等,尺度作成に必要な統計処理はSPSS10.5Jを使用し解析した。

結 果

1. 質問項目原案の作成

看護師の職場適応度測定尺度は,8つの概念である①患者との人間関係,②同僚との人間関係,③上司との人間関係,④仕事業務,⑤職場ムード,⑥職場自律度,⑦仕事業務,⑧職場規則等について職場での適応度をみるための質問項目で成り立っている。この質問項目の中には回答の歪みを補正するために7つの逆転項目を含めた。回答肢は,1.全く当てはまらない,2.当てはまらない,3.少し当てはまる,4.当てはまる,5.よく当てはまるの5段階のリッカート法とした。適応度の強度に従って1点から5点を与え得点化した。また,逆転項目は適応度の強度に従って5点から1点を与え得点化した。

2. 表面妥当性の検討

被調査者の臨床経験10年以上の看護師3名に,質問

項目の不明確な調査項目、意味内容が重複している項目、回答困難な内容の項目等がないかについて検討した結果、全項目は妥当であると判断した。

3. 内容妥当性の検討

臨床経験 10 年以上の大学・短期大学の教授 3 名に質問内容について、その内容がつかみどころがない質問項目になっていないか、質問項目の重複の有無、測定内容の欠損の有無、表現の不明瞭さ等を検討し、修正・削除を行った。

4. 調査対象

看護師の職場適応度測定尺度作成のための調査対象は、当センターの看護師 270 名で、その内回収された 150 名（有効回答率 100%）であった（表 1）。

表 1：調査対象者の属性

n = 150			
属性	区分	人数	全体(%)
性別	男性	29	19.3
	女性	121	80.7
年齢	20 代	66	44.0
	30 代	27	18.0
	40 代	30	20.0
	50 代以上	27	18.0
経験年数	0～3 年未満	29	19.3
	3～5 年未満	13	8.7
	5～7 年未満	12	8.0
	7 年 以上	96	64.0
婚姻	既 婚	84	56.0
	未 婚	66	44.0
職 位	看護師	132	88.0
	正・副看護師	18	12.0

5. データの正規性の確認

回答分布の極端な偏りのある項目を排除するために、各項目の得点の尖度と歪度でその正規性を確認したが、すべての項目において 9 以下であり正規性が確認できた。

6. 因子的妥当性の検討

8 つの看護師の適応度測定尺度の各項目の回答結果の因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行った結果、固有値 1 以上、因子負荷量 0.4 以上を項目決定の基準とした場合、最終的には「患者との人間関係」を測定する項目は 6 項目、「同僚との人間関係」を測定する項目は 6 項目、「上司との人間関係」を測定する項目は 5 項目、「仕事業務」を測定する項目は 4 項目、「職場ムード」を測定する項目は 5 項目、「職場自律度」を測定する項目は 4 項目、「仕事業務」を測定する項目は 5 項目、「職

場規則」を測定する項目は 5 項目あり、8 つの一次元尺度が確認できた。また、それぞれの尺度の累積寄与率は、「患者との人間関係」58.81、「同僚との人間関係」48.35、「上司との人間関係」41.96、「仕事業務」37.04、「職場ムード」41.49、「職場自律度」44.40、「仕事業務」44.73、「職場規則」44.05 であった（表 2）。

7. 弁別的妥当性の検討

因子的妥当性のあった 8 つの尺度の各項目は、それぞれ識別力があるかをみるために GP 分析を行い弁別的妥

表 2：職場適応度の質問項目の因子負荷量と累積寄与率（40 項目）

1. 「患者関係」 = 6 項目	
質問項目	因子負荷量
患者の苦痛に向き合うことができるようになった	0.875
患者の依頼ごとを面倒なく受け入れることができる	0.798
患者の排泄の世話をすることが苦痛でなくなった	0.793
患者の文句に対処できるようになった	0.749
患者と容易に会話できるようになった	0.730
患者に医学的処置をできるようになった	0.636
累積寄与率 (%)	58.81
2. 「同僚関係」 = 6 項目	
質問項目	因子負荷量
同僚からの注意も素直に受けとめることができる	0.843
失敗・苦痛時には同僚からの支援が得られる	0.811
同僚の仕事を助けることができるようになった	0.793
同僚に苦しいことを相談できるようになった	0.619
同僚の陰口にも気持ちをコントロールできるようになった	0.601
同僚との人間関係に苦痛がなくなった	0.492
累積寄与率 (%)	48.35
3. 「上司関係」 = 5 項目	
質問項目	因子負荷量
上司の忠告がストレスとなっていない	0.799
上司の自分に対する評価がストレスとなっていない	0.773
司の命令を素直にきける	0.671
上司の文句が苦になっていない	0.637
上司への報告ができるようになった	0.562
上司の自分に対する観察が気にならない	0.332
累積寄与率 (%)	41.96
4. 「仕事業務」 = 4 項目	
質問項目	因子負荷量
職場の看護方式についていける	0.798
自分の担当範囲の看護業務量を処理できる	0.733
看護業務の内容が苦痛でない	0.692
看護業務のほとんどを他人の助けがなくてもできる	0.645
職場の看護業務が難しい	0.386
看護業務よりその他の仕事業務が苦になっている	0.065
累積寄与率 (%)	37.04
5. 「職場ムード」 = 5 項目	
質問項目	因子負荷量
職場では自分の意見を言いやすい	0.775
今の職場では教えを受けやすい	0.754
職場では自分の能力を発揮しやすい	0.75
今の職場での学びを感じる	0.719
今の職場に圧迫感を覚える	0.418
職場は命令と仕事のやり方に対する指摘が多い	0.252
累積寄与率 (%)	41.49

6. 「職場自律度」= 4 項目

質問項目	因子負荷量
職場でのことは自分の判断でできる自信ができた	0.862
職場では大抵のことは自分でできる	0.755
職場の状況を判断して動けるようになった	0.752
職場では自分の状況判断で失敗や苦言を言われることなくできる	0.711
職場で自分の判断が受け入れられなくても抵抗を感じない	0.386
職場で自分の言動を批判されても悩まなくなった	0.364
累積寄与率 (%)	44.40

7. 「仕事評価」= 5 項目

質問項目	因子負荷量
職場では努力や勤勉さが評価され満足である	0.775
自分の働きに相応した評価がされている	0.771
上司の皆のまえでの評価になれた	0.759
職場ではよい方法・考え方等を取り上げてくれる	0.671
自分の働きに対する給料に満足している	0.630
理不尽にも自分の働きに対する評価がストレスだ	0.256
累積寄与率 (%)	44.73

8. 「職場規則」= 5 項目

質問項目	因子負荷量
欠勤・遅刻等時の事前届出を守れている	0.824
勤務時間を遵守できる	0.793
喫煙・言葉遣い等に対する注意に慣れた	0.711
職場・病院の規則になれた	0.680
髪型・化粧等の身だしなみに対する注意になれた	0.602
規定のユニフォーム（ナース靴）になれた	0.073
累積寄与率 (%)	44.05

当性を検討すると、8つの尺度の40項目すべての項目は弁別的妥当性があることが確認できた。

8. 基準関連妥当性

適応度測定尺度の概念と関連する既存の尺度である対人不安意識尺度で測定した得点と、今回作成した適応度測定尺度の得点との関係を Pearson の積率相関関係で検討した。その結果、「上司関係」「職場ムード」「職場自律度」「仕事評価」においてのみ1から5%水準で有意な相関関係があった（表3）。

表3：看護師の適応度と対人不安との関係

尺 度	相関係数
1 患者関係	0.175
2 同僚関係	0.158
3 上司関係	0.245*
4 仕事業務	0.219
5 職場ムード	0.234*
6 職場自律度	0.263**
7 仕事評価	0.209*
8 職場規則	0.084
総合得点	0.210*

* p < 0.05 ** p < 0.01

9. 尺度の信頼性

看護師の職場適応度を測定するために、8つの尺度の信頼性をクロンバッハの α 係数で確認すると、すべての尺度のそれらは0.7から0.8の範囲にあり、信頼性が確認できた。さらに、全体の信頼性係数においては、0.9と高い信頼性が得られた（表4）。

表4：各尺度の信頼性係数

尺 度 名	信頼性係数*
1 患者関係	0.8523
2 同僚関係	0.7716
3 上司関係	0.7306
4 仕事業務	0.7020
5 職場ムード	0.7077
6 職場自律度	0.8016
7 仕事評価	0.7720
8 職場規則	0.7721
全 体	0.9485

*Cronbach α 係数

考 察

1. 因子的妥当性の検討

各尺度の因子的妥当性は因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行い、固有値1以上、因子負荷量0.4以上を項目決定の基準とした結果、①「患者との人間関係」、②「同僚との人間関係」、③「上司との人間関係」、④「仕事業務」、⑤「職場ムード」、⑥「職場自律度」、⑦「仕事業務」、⑧「職場規則」の因子解が抽出された。

「患者との人間関係」として推定した項目には、「患者の苦痛に向き合うことができるようになった」「患者の文句に対処できるようになった」など、看護を行う上で最も重要な対象となる患者との人間関係についての内容で構成されていたため、「患者関係」と命名した。「同僚との人間関係」として推定した項目には、「同僚からの注意も素直に受けとめることができる」「同僚に苦しいことを相談できるようになった」など、職場環境における人間関係の中で、ほぼ毎日接する同僚との関係についての内容で構成されているので、「同僚関係」と命名した。「上司との人間関係」と推定した項目には、「上司の忠告がストレスとなっていない」「上司の命令を素直にきける」など、自分の職場管理を担当し、仕事の内容等について報告する上司との人間関係で構成されているので、「上司関係」と命名した。「仕事業務」として推定した項目

には、「職場の看護方式についていける」「看護業務の内容が苦痛でない」など、職場の業務体制や看護業務について構成されているので、「仕事業務」と命名した。「職場ムード」として推定した項目には、「職場では自分の意見を言いやすい」「職場では自分の能力を発揮しやすい」など、職場の雰囲気に関する内容で構成されているので、「職場ムード」と命名した。「職場自律度」と推定した項目には、「職場でのことは自分の判断でできる自信がついた」「職場の状況を判断して動けるようになった」など、職場において同僚や上司等より命令・指示を与えられず自分の判断で仕事ができる等、職場における自律度に関する内容で構成されているため、「職場自律度」と命名した。「仕事業務」として推定した項目には、「職場では努力や勤勉さが評価され満足である」「自分の働きに相応した評価がされている」など、自分自身の仕事に対する姿勢や実施した結果についての評価に関する内容で構成されているので、「仕事評価」と命名した。「職場規則」として推定した項目には、「欠勤・遅刻等時の事前届出を守れている」「勤務時間を遵守できる」など、主に職場における規則に関する内容で構成されているため、「職場規則」と命名した。

2. 回答分布の偏り

回答分布の偏りを確認するために、各尺度の尖度と歪度の値で正規性を確認した結果、すべての項目において8つの尺度共に9以下であり正規性が確認できた。この結果は、尺度作成して活用できるデータであることが確認できた。

3. 弁別的妥当性の検討

各項目に識別力があるかを見るための弁別的妥当性の検討には、G-P分析を行った結果、0.1%の危険率で($P < 0.001$)有意差があり、本研究で確認された尺度のすべての40項目には弁別的妥当性のある項目であることが確認できた。

4. 基準関連妥当性の検討

適応度尺度の概念に関連する既存の尺度の対人不安意識尺度で測定した得点と、今回作成した8つの適応度測定尺度の得点とで、「上司関係」「職場ムード」「職場自律度」「仕事評価」においてのみ有意な相関関係があった。本尺度は看護師の職場適応度を測定する尺度として、対人不安意識尺度とは関連する尺度であることが確認できた。

5. 尺度の信頼性の検討

看護師の職場適応度を測定するための、8つの尺度のクロンバッハの α 係数は、すべての尺度において0.7から0.8の範囲にあり、さらに全体の信頼性係数においては、0.9であった。したがって、本尺度は信頼性のある尺度であることが確認された。

結 論

看護師の職場適応度を測定するための8つの1次元尺度は、内容妥当性、表面妥当性、因子的妥当性、弁別的妥当性、基準関連妥当性が確認でき、また、信頼性のある、尺度であることが確認できた。

VII. 本研究成果の活用と限界

1. 一次元尺度であるために、適応度の判定したい側面だけを短時間で測定できる簡便さがある。
2. 8つの一次元尺度を看護師の職場適応度をみるための多次元尺度として1つの尺度まとめる必要性があると考ええる。

謝 辞

本研究においては、調査にご協力いただきました新田塚医療福祉センターの看護部長、看護師長、看護師の皆様に厚くお礼を申し上げます。

文 献

- 1) 古市清美他：新人看護師の職場適応。群馬バース大学紀要 2006；3：365－372
- 2) 唐津ふさ他：本学卒業生の卒後6ヶ月の職場適応状況。北海道医療大学看護福祉学部紀要 2002；9：115－122
- 3) 中村令子他：新卒看護師の職場適応度に向けた支援に関する研究－職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査－。弘前学院大学看護紀要 2006；第1巻：41－49
- 4) 林洋一他：対人不安意識尺度構成の試み。横浜国立大学保健管理センター年報 1981；1：29－45