

看護師の人口学的背景からみた職場適応度

藤本ひとみ¹⁾ 成瀬早苗²⁾ 村中孝枝³⁾ 高間静子¹⁾

要 旨：本研究は、看護師の背景である性別、年齢、経験年数、婚姻の有無、職位等の違いにより看護師の職場適応度がどのように異なってくるかを明らかにすることを目的とした。調査対象者はA総合病院に就労する看護師270名とした。職場適応度の測定には藤本等が開発した8つの一次元尺度である職場適応度測定尺度を使用した。その結果、年齢、経験年数、婚姻の有無、職位の違いにより、職場適応度が異なることがわかった。また、性別では、職場適応度の違いはなかった。

【Key words】 看護師、人口学的背景、職場適応度

緒 言

看護師の職場適応度に影響する背景として、性別、年齢、経験年数、婚姻の有無、職位等が影響することが推測できる。

これら人口学的背景としての性別は、職場における役割葛藤や医師との関係等、男性と女性看護師との間で差がみられる¹⁾事が報告されている。看護経験年数は臨床看護に対する知識が豊富となり、技術が熟練することで、看護業務に適応できるようになる。また、経験年数を通して自分の考え方を仕事や人間関係における状況の中で、どの程度貫けばよいかについての調整ができるようになり、自律度が高まることが推測できる。自律性獲得に正の影響を及ぼす要因には臨床経験年数^{2~3)}や役割の付与^{4~5)}等が報告されている。更に、年齢は多様な社会生活と人間関係を通して他者との付き合い方が発達し、上手く調整する力が出来て来ることが推測できる。また、結婚は伴侶である他者との生活を通して共働して家庭を築きあげるといふ課題を通して、我慢したり妥協することも調和のとれた生活形成につながるという学習をしているために、人間関係を円滑にするコツと忍耐力がつけられていることが推測できる。職位が与えられると、調和のとれた職場ムードを作っていくという課題が課せられていることから、平の看護師よりも多少の職場

ムードの異和感にも適応できることが推測できる。

以上のことから、本研究では看護師の背景である性別、経験年数、年齢、婚姻の有無、職位等の違いにより、看護師の職場適応度を比較した。

目 的

本研究は、病院で働く看護師の職場適応度が人口学的背景によってどのように異なるのかを調べた。

方 法

1. 研究デザイン

仮説検証型調査研究

2. 調査対象

調査対象は、A総合病院に勤務する看護師270名を母集団とした。

3. 調査方法

調査方法は対象者に直接配布し、1週間の留置き法で回収箱に投函する方法をとった。

4. 調査期間

2009年7月14日から同年7月21日の1週間とした。

5. 調査内容

調査内容は、看護師の職場適応度が人口学的背景であ

¹⁾ 福井医療短期大学 看護学科

²⁾ 新田塚介護相談センター

³⁾ 福井総合病院

(受付日 2010年12月)

る対象の性別・年齢・経験年数・婚姻・職位等の違いによりどのように異なるかを調べた。

6. 測定用具

看護師の職場適応度の測定には、藤本等が開発した8つの一次元尺度6)を使用した。この尺度の質問紙は、「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つの一次元尺度で各々5項目の質問項目で構成されている。それぞれの尺度のCronbachの α 係数は0.70～0.85であり、高い信頼性が確保されている(表1)。

表1：看護師の職場適応度尺度の信頼性係数

一次元尺度	項目数	α 係数
患者関係	6	0.8523
同僚関係	6	0.7716
上司関係	5	0.7306
仕事業務	4	0.7020
職場ムード	5	0.7077
職場自律度	4	0.8016
仕事評価	5	0.7720
職場規則	5	0.7721
全 体	40	0.9485

7. データ処理

データ処理には、t検定、一元配置分散分析(Tukey)を行い、統計ソフトSPSS11.5Jを使用した。

8. 倫理的配慮

調査施設の各倫理審査委員会の承認を得た。調査依頼にあたり、無記名とし、プライバシーの保持に努めた。また、調査の主旨、調査結果を研究目的以外に使用しないこと、承諾が得られなくても不利益にならないこと、承諾した後もいつでも調査への協力を中止できること等を説明した文章を同封し、調査表の回収をもって承諾が得られたものとした。

結 果

1. 調査表の回収率と対象の属性

調査用紙の配布数は270部、回収数は150部(55.6%)、有効回答数は150部(100%)であった(表2)。

表2：調査対象者の属性

n=150				
属 性	区 別	人 数	全体 (%)	
性 別	男 性	29	19.3	
	女 性	121	80.7	
年 齢	20 代	66	44	
	30 代	27	18	
	40 代	30	20	
	50 代以上	27	18	
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	
	7年 以上	96	64	
婚 姻	既 婚	84	56	
	未 婚	66	44	
職 位	看 護 師	132	88	
	正・副看護長	18	12	

2. 人口学背景からみた職場適応度の傾向

表3に、看護師の人口学的背景からみた職場適応度の比較を示した。

1) 性別からみた職場適応度

8つの適応度の平均値を性別で比較すると、いずれも有意差はなかった。

2) 年齢からみた職場適応度

年齢区分を20才代、30才代、40才代、50才代以上の4群に分け、適応度尺度の平均値を比較すると、患者関係における適応度は、40才代群、50才代以上群は20才代群に比べ、5%有意水準で高い値を示した。また、上司関係においては、40才代群は20才代群に比べ有意水準5%で高い値を示した。職場ムードと職場規則における適応度は、50才代以上群は20才代群に比べ、5%有意水準で高い値を示した。職場自律度における適応度は、40才代群、50才代以上群は20才代群に比べ、5%有意水準で高い値を示した。

3. 経験年数からみた職場適応度

経験年数を0～3年未満、3～5年未満、5～7年未満、7年以上の4群に分け、経験年数別の適応度の平均値を比較すると、仕事業務と職場自律度においては、7年以上群は0～3年未満群、5～7年未満群に比べそれぞれの適応度において、5%有意水準で高い値を示した。

4. 既婚・未婚別にみた職場適応度

適応度尺度の平均値を既婚・未婚の違いで比較すると、職場規則以外の全ての項目において、既婚群は未婚群に比べ、5%有意水準で高い値を示した。

5. 職位からみた職場適応度

職位を正・副看護長、看護師の2群に分け、適応度の平均値を比較すると、職場ムード、職場自律度において、正・副看護長群は看護師群に比べ、5%有意水準で高い値を示した。

表3：看護師の人口学的背景からみた職場適応度の比較

n=150

区分	属性	患者関係	同僚関係	上司関係	仕事業務	ムード	自律度	仕事評価	職場規則
性別	女性	20.50	19.46	15.78	12.81	15.36	12.71	14.68	17.51
	男性	19.00	18.97	16.03	12.79	16.10	13.24	15.66	16.34
年齢	20代	18.89	18.67	14.85	12.11	14.67	11.91	14.07	16.26
	30代	20.22	19.15	16.11	13.15	15.93	13.19	15.63	17.04
	40代	21.23*	19.97	16.83*	13.33	16.03	13.73*	15.27	18.43
	50代以上	22.30*	20.63	16.81	13.59	16.52*	13.63*	15.63	18.78*
経験年数	0～3年未満	19.17	19.03	14.86	11.93	14.62	11.59	13.83	16.41
	3～5年未満	18.15	18.08	15.69	12.46	14.85	11.77	15.30	15.00
	5～7年未満	18.75	18.17	14.17	11.00	13.83	11.00	13.33	15.83
	7年以上	20.99	19.79	16.34	13.34*	16.06	13.55*	15.32	18.04
婚姻	既婚	20.99*	19.99*	16.61*	13.39*	16.31*	13.61*	15.70*	17.89
	未婚	19.23	18.58	14.83	12.06	14.47	11.80	13.82	16.52
職位	看護師	19.98	19.19	15.68	12.73	15.26	12.57	14.76	17.09
	正・副看護長	21.89	20.67	16.89	13.39	17.28*	14.61*	15.72	18.72

t検定、一元配置分散分析 *P<0.05 **P<0.01
(one way ANOVA)

考 察

1. 性別にみた職場適応度

8つの適応度の平均値を性別で比較すると、いずれも有意差はなかった。これは、適応については男女の差ではなかった。

2. 年齢からみた職場適応度

職場適応度を年齢別に比較すると、患者関係において、40才代から50才代以上群は、20才代・30才代群よりも有意に高い値を示し、又、上司関係においては、40才代群がその他の20才代、30才代、50才代以上群よりも有意に高い値を示した。これは年齢の高い群よりも限局した人間関係をとってきた若い年齢群と、社会に出て幅広い年代との交流を通して社会人としての人間関係を築いてきた者の間との差と考える。

次に、職場自律度が20才代、30才代群に比べ40才代、50才代群が有意に高い値を示した。これは、20から30才代群は、40才代、50才代群に比べ、職場の状況をみて、自分がどの様に振る舞い、どの程度表出すれば

よいかということのできる度合いが職場での自律度であることを考えると、職場での経験年数が短いことから、職場で働く人間の考え方の指向、職場の仕組みの有り様において経験が未熟であるために低くでたものと判断する。

職場ムードと職場規則においては、50才代以上群は20才代群に比べ、有意に高い値を示した。20才代は、職場の仕組みや、職場の人間関係等を掌握できていないこと、自己を考える事でいっぱいであり、職場ムードや職場規則にまで考える余裕が無いことから来るものと考ええる。

3. 経験年数からみた職場適応度

経験年数別に比較すると、仕事業務と職場自律度に対する適応度は、7年以上群が、0～3年未満、3～5年未満、5～7年未満群よりも有意に高い値を示した。真壁らの報告では、経験年数が少ないと専門的知識の不足や技術が未熟であること、仕事負担感やストレス等が高く、行き詰まり感を生じる⁶⁾と報告しているように、仕事業務、職場自律度には、看護技術の習得もあるが、

その職場でのシステムへの適応等が含まれる。つまり、経験年数の少ない看護師群は、同僚の行動・思考の傾向が掌握できていないために、どの様に動いてよいか、仕事の進め方が十分でないために適応度が低く出たものとする。経験年数を積むと、職場の仕組み等が解かり、どの様に段取りし業務を遂行すればよいのかが理解できて職場に適応し、自分の意見・考えをどの程度表出し、どの様に表出していけるかが解かり、職場環境の中で調和して物事を処理することができ自律度も高まることからくるものとする。

4. 既婚・未婚群別にみた職場適応度

職場適応度を婚姻の有無別で比較すると、職場規則以外の全ての適応度項目において婚姻群が有意に高い適応度を示した。これは、未婚であると自分のことだけをやれば良いが、既婚群は全く他人である伴侶との生活を通して我慢したり配慮したり相手に合わせたり相手の考え方を尊重する等して、関係が崩壊し家庭のムードをそこわないようにする生活体験をしている。上田⁷⁾も、他者との人間関係において他者を通して自己受容を気付かされ他者受容ができると述べている。つまり、婚姻群は夫婦で生活をする体験をしている。従って、必然的に他者に対しての気配りや他者に対する忍耐能力が培われ、患者・同僚・上司等との人間関係においても適応度が未婚群よりも高く出たものと判断する。また、仕事業務においても、家庭と職場での生活を円滑にするために段取りが上手くできるようになり、仕事業務においても適応度が高く出たものと判断する。職場自律度における適応度が高く出たもの、又、結婚生活の学びから自分の考えを状況に応じてどの程度表出すれば調和のとれた言動につながるかという事を判断して言動ができるために職場自律度における適応度も高く出たものと判断する。職場規則において適応度に差が出なかったのは、決められた規則は守らねばならないため、婚姻の有無に関係なく差が出なかったものと判断する。

5. 職位からみた職場適応度

職位の違いにより職場適応度を比較すると、職場ムード・職場自律度において、正・副看護長群が看護師群よりも有意に高い値を示した。これは、塚原らの報告に「婦長は管理者として権限が与えられている一方、常に婦長としての責任が課せられ、自己充実を図り部下である他者に依存することなく、何事にも打ち勝って対処する自律性が求められている。」⁸⁾とあるように、正・副看護

長等の役職者は、看護管理者として計画的・意図的に役割遂行し、自分の考えを持っている事に加えて、自己の立場を直視し、患者の状況、スタッフの能力、職場の状況を把握し、現実的な制約の範囲で意思決定し、自分の状況と看護というゴールに適切だと判断した事について、責任をもって、自発的に行動に移すという役割機能が求められていることからくるものとする。また、正・副看護長等の中間管理者群は、職場ムードを整える役割が課せられているが、看護師群はそのような課題が課せられていないために職場ムードにもろに反応し、なかなか適応できないことからくるものと判断する。

結 論

A総合病院に勤務する看護師150名に対して、職場適応の概念である患者関係、同僚関係、上司関係、仕事業務、職場ムード、職場自律度、仕事評価、職場規則等における適応度が人口学的背景である看護師の性別、年齢別、経験年数別、婚姻別、職位別にどのように異なるのかを調べた結果、以下の結論が得られた。

1. 看護師の職場適応度は性別の違いにより有意差はなかった。
2. 看護師の患者関係、職場自律度における職場適応度は、年齢の高い看護師群が、年齢の低い看護師群よりも適応度は高かった。
3. 40才代の中堅看護師群は、上司との人間関係において20才代の看護師群よりも適応度は高かった。
4. 50才代以上群では職場ムードと職場規則において、20才代群に比べ、適応度は高かった。
5. 7年以上の経験年数の高い看護師群は、仕事業務と職場自律度において、経験年数の低い0～3年未満群、5～7年未満群に比べ適応度が高かった。
6. 看護師の職場適応度は、職場規則以外全てにおいて既婚群は未婚群に比べ、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、仕事評価の適応度において高かった。
7. 看護師の職場適応度は、正・副看護長等の役職をもった群の、職場ムード、職場自律度の適応度は看護師群に比べ高かった。

研究成果の活用と限界

本研究の成果の活用は、看護師の職場適応のどの部分での適応度がどの程度あるかを判断する上での指標となり、又、職場適応度を高めるための支援方法を検討する上での資料となるものと考え、しかし、対象者が1病院の150名であり、一般化するには限界がある。今後、対象数を増やして、この傾向を確認する必要がある。

謝 辞

本研究のために調査にご協力と便宜をご配慮賜りました福井総合病院永岩里美看護部長をはじめ、各看護師長、看護師の皆様に深謝申し上げます。

文 献

- 1) 大植崇他：病棟に勤務する看護師において性差とジェンダー・タイプのどちらがストレッサーとバーンアウトの知覚に影響するか。広島大学保健学ジャーナル 2010；9(1)：7-14.
- 2) 吉野幸美：看護職の専門的自律性に関する研究。神奈川県立看護教育大学校看護教育研究収録 2000；25：307-314.
- 3) 堂下芳美他：看護婦の社会的スキルと専門的自律度との関係。日本看護研究学会雑誌 1998；21(3)：227.
- 4) 香春知永：看護基礎教育過程における専門職的自律性に関する研究－看護学校・短期大学・大学における専門職的自律性の相違－。看護研究 1990；23(1)：78-84.
- 5) 高間静子他：看護婦の専門的自律度と就業姿勢との関係。日本看護科学学会誌 1995；15(3)：202.
- 6) 藤本ひとみ他：看護師の職場適応度測定尺度の妥当性と信頼性。新田塚医療福祉センター雑誌 2010；7(1)：19-23.
- 7) 上田吉一：精神的に健康な人間。第5刷，川島書店，東京，1975，p293.
- 8) 塚原節子他：看護婦の専門的自律に関する研究。富山医科薬科大学医誌 1996；9(1)：63.