

女性看護師の勤務異動時におけるストレス因子と勤務属性との関連

松浦 恒仁, 西尾由香理, 澤合 史絵, 中林 真織, 岡本 光子

富山県立中央病院看護部

要 旨

本研究目的は看護師の勤務異動に関わるストレス因子を見出すことと、勤務異動回数・現職場年数との関連を見出すことである。

研究方法は看護師・助産師455名を対象に、質問票37項目（無記名の自記式構成質問票）を4件法で訊ねて潜在因子を抽出し、因子得点にて各因子における勤務異動回数4群と現職場年数4群との関連を二元配置分散分析した。

因子分析では「知識・技術の不足」「否定的自己評価」「疲労感」「基本的欲求」「肯定的自己評価」「身体症状」「体重変動」の7因子が抽出され、勤務異動回数と現職場年数との関連では、「知識・技術の不足」で異動後1年未満の人はストレスを強く感じ、「否定的自己評価」では、異動回数8回以上の人が強く感じていた。「肯定的自己評価」は異動回数8回以上の人が強く感じ、「体重変動」では異動回数1回の人と現職場年数1年未満の人はストレスを感じているという結果であった。

キーワード

看護師, 勤務異動, ストレス

はじめに

看護師の勤務異動^{*1}は、新しい知識・技術の修得、個々の看護能力の向上、看護チームの活性化などの目的で定期的に行われている。加藤ら¹⁾は「病院内での配置交替は看護職員を適所に配置し、看護チームの活性化を図るためなどの目的で行われており、看護管理上重要な事柄である」と述べている。

実際に私たちは就職後初めての勤務異動を経験し、新しい知識の習得や看護師として、また人間としての成長に励んできた。そして病棟スタッフとの連携により、看護の対象者である患者へ優しさ、安心そして信頼を提供できるように日々取り組んでいる。

しかし、勤務異動時は業務内容の変化や新しい

先輩スタッフとの人間関係など、職場環境の変化に対応しきれずに、患者や病棟スタッフに迷惑をかけてはいないだろうかという不安でいっぱいの毎日であった。この不安状態をストレスと捉えたとき、ストレスの基となるストレッサー^{*2}は勤務異動に伴う職場環境の変化であろうし、そのとき感じた思いやそのときの行動自体がストレス反応^{*3}と考えた。

このストレスと看護師との関連については、宗像ら²⁾の看護師とバーンアウトについて、三木³⁾の看護師の抑うつ度について、松邑ら⁴⁾の卒後1年目の看護師の職場適応についてなど多くの報告がなされている。また、勤務異動とストレスの関連についても藤原ら⁵⁾が報告している。しかし、初めての勤務異動に焦点を当てた研究はなかった。

初めて勤務異動を経験した者が感じる職場環境

の変化は、臨床看護に少し慣れ始めた時期と重なり、看護における自己のアイデンティティが確立されようとしている時期でもある。よって、看護経験の豊富な人が勤務異動により感じるストレスとは質と量に差があると考えられる。

そこで本研究では、研究目的を、看護師が勤務異動時に感じるストレスを研究者の経験を基にした勤務異動時に感じた思いや行動変化を質問紙で測定し、勤務異動におけるストレスの因子を見出し、その因子と勤務異動回数、勤務経験年数のストレス度^{*4}との関連を見出すこととした。

《本研究における用語の定義》

- * 1 勤務異動⇒ 病院内における職場配置転換。
- * 2 ストレッサー⇒ 勤務異動に関連した人間関係も含めた職場環境。
- * 3 ストレス反応⇒ 職場異動における心理的行動的变化。
- * 4 ストレス度⇒ 因子分析で得られた因子得点を採用した。

I 研究方法

1 対象者

T総合病院に勤務する正規職員の師長・外来看護師を除く看護師・助産師455人のうち調査依頼に同意された423人(回収率93.0%)を研究対象者とした。この研究対象者の中から、特殊性が強く勤務異動も不規則である男性看護師(17人)と欠損データを除く288人(有効回答率63.3%)を分析対象者とした。

2 調査期間、調査方法及び倫理的配慮

調査期間は平成16年11月29日から12月6日で、無記名の自記式構成質問票を各病棟に配布し回収した。尚、質問票の配布時に「お願い文」として①アンケートの趣旨説明、②個人が特定できないように分析すること、③知りえたデータは本研究以外に使用しないこと、④アンケート調査への参加、または不参加で本人に不利益が生じないことを明記した。

3 調査内容

1) 属性は、年齢、勤務異動回数、現職場年数とした。

2) ストレス関連37項目は、研究者が独自に作成したもので、各項目について、最近3ヶ月以内での思いを「強く思った(4点)」「思った(3点)」「あまり思わなかった(2点)」「思わなかった(1点)」の4件法で尋ねた。

4 分析方法

- 1) ストレス関連37項目のデータから、因子分析(最尤法、バリマックス回転)により求めた因子負荷量から潜在因子を求めた。
- 2) 因子分析で得た因子得点を従属変数として、各潜在因子と勤務異動回数4群(1回、2~4回、5~7回、8回以上)、及び現職場年数4群(1年未満、1~2年未満、2~3年未満、3年以上)との関連を二元配置分散分析した。尚、ストレス度は因子得点が高いほど強いことを意味する。

分析には統計パッケージSPSS 10.0Jを使用した。

II 結果

1 対象者の背景

対象者の平均年齢は、38.9±9.2歳であった。

異動回数では1回の人63人(21.9%)で平均年齢は28.2歳、2~4回の人79人(27.4%)で平均年齢は35.1歳、5~7回の人77人(26.7%)で平均年齢は42.7歳、8回以上の人69人(24.0%)で平均年齢は48.9歳であった。

現職場年数では、1年未満の人55人(19.1%)で平均年齢は36.7歳、1~2年未満の人47人(16.3%)で平均年齢は36.3歳、2~3年未満の人46人(16.0%)で平均年齢は38.3歳、3年以上の人140人(48.6%)で平均年齢は40.9歳であった(表1)。

2 ストレス関連37項目の因子分析結果

因子分析では、潜在因子の抽出は固有値1.0以上の7因子が抽出した(表2)。

各潜在因子の特徴では、第1因子には「業務についていけない」、「知識・技術の自己学習が負担」、「前病棟と異なる手技・順序があり戸惑う」などの9項目の因子負荷量が大きく『知識・技術不足』とした。

第2因子には「くよくよすることが多い」、「周

表1 分析対象者の背景 n=288

平均年齢		38.9±9.2歳	
平均看護実践経験年数		17.0±9.6年	
異動回数 4群	1回	平均年齢28.2±4.8歳	63人 (21.9%)
	2～4回	35.1±5.8歳	79人 (27.4%)
	5～7回	42.7±5.5歳	77人 (26.7%)
	8回以上	48.9±5.2歳	69人 (24.0%)
現職場年数 4群	1年未満	平均年齢36.7±10.7歳	55人 (19.1%)
	1～2年未満	36.3±9.0歳	47人 (16.3%)
	2～3年未満	38.3±9.5歳	46人 (16.0%)
	3年以上	40.9±8.2歳	140人 (48.6%)

表2 勤務異動に関する質問37項目の因子負荷量 (n=288)

質問項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子
【第1因子：知識・技術の不足】							
26) 新しい処置につく際に負担に思う	0.784	0.168	0.201	0.161	-0.088	0.056	0.013
25) 業務についていけないと思う	0.728	0.357	0.210	0.089	-0.106	0.030	-0.042
27) 知識・技術の自己学習を負担に思う	0.711	0.231	0.326	0.173	-0.067	0.113	-0.105
29) 業務の優先順が分からずに、戸惑う	0.630	0.285	0.100	0.179	-0.090	0.076	0.143
28) 前病棟と異なる手技・順序があり戸惑う	0.607	0.242	0.174	0.134	-0.053	0.085	0.152
36) 仕事に行くのが憂鬱と感じた	0.508	0.274	0.350	0.128	-0.168	0.188	-0.068
35) 仕事上でのミスが増えた	0.495	0.304	0.108	0.217	-0.073	0.132	0.036
21) 常に緊張している	0.489	0.409	0.337	0.013	0.051	0.178	0.089
34) 仕事の効率が低下したように感じた	0.454	0.280	0.142	0.193	-0.081	0.189	0.055
【第2因子：否定的自己評価】							
18) ひげ目を感じるようになった	0.368	0.810	0.156	0.173	-0.068	0.101	0.171
19) 自信をもてなくなった	0.482	0.729	0.176	0.014	-0.105	0.081	0.051
14) 以前より周囲の目が気になるようになった	0.362	0.728	0.244	0.149	-0.049	0.060	0.112
17) 孤独を感じるようになった	0.286	0.714	0.205	0.239	-0.084	0.231	0.101
13) 人と付き合うのが億劫になった	0.182	0.629	0.341	0.262	-0.130	0.172	-0.090
12) 何事にもクヨクヨすることが多くなった	0.316	0.610	0.454	0.162	-0.039	0.111	0.006
22) 今までの行き方は間違っていたと思う	0.296	0.469	0.068	0.259	-0.102	0.187	-0.182
15) 休日、家に引きこもりがちになった	0.222	0.462	0.231	0.416	-0.039	0.134	-0.203
20) よく泣くようになった	0.346	0.443	0.180	0.295	-0.060	0.113	-0.013
【第3因子：疲労感】							
4) 常に疲れがあり、眠っても疲れが取れない	0.196	0.224	0.713	0.187	-0.080	0.187	0.033
11) イライラすることが多くなった	0.322	0.317	0.674	0.121	-0.016	0.113	0.019
5) 寝つきが悪くなった	0.103	0.273	0.531	0.300	-0.006	0.293	-0.010
37) 仕事を終えたとき疲れきってる	0.400	0.165	0.500	0.107	-0.001	0.044	-0.062
10) 肌の調子が悪くなった	0.283	0.158	0.493	0.293	-0.017	0.068	0.117
6) 仕事の夢をよく見る	0.254	0.163	0.432	0.301	0.047	0.211	0.105
【第4因子：基本的欲求】							
9) 食べ物の好みが変わった	0.057	0.181	0.191	0.552	0.033	0.215	0.017
8) 酒、タバコの量が増えた	0.119	0.066	0.093	0.515	0.093	0.001	0.059
7) 食欲が変化した	0.224	0.152	0.453	0.509	-0.024	0.163	0.454
16) 性欲が減退した	0.264	0.314	0.207	0.410	0.081	0.046	-0.092
24) 浪費癖がついた	0.257	0.263	0.147	0.391	-0.122	0.097	0.057
23) 洋服や外観に注意を払えない	0.310	0.301	0.171	0.327	-0.144	0.322	-0.179
【第5因子：肯定的自己評価】							
32) 今の仕事は自分の能力を発揮でき満足している	-0.174	-0.057	-0.057	0.094	0.835	-0.046	-0.057
33) 今の仕事は自分に適している	-0.134	-0.043	-0.083	0.025	0.812	-0.032	0.047
31) 職場の同僚は協力的で満足している	0.047	-0.014	-0.048	0.015	0.486	-0.007	0.092
30) 患者や家族からは信頼されていると感じる	-0.070	-0.095	0.126	-0.040	0.462	0.069	-0.117
【第6因子：身体症状】							
2) 原因不明の動悸、呼吸困難、耳鳴り、眩暈、手の震えのいずれかが生じた	0.133	0.181	0.230	0.207	0.047	0.731	-0.013
1) 原因不明の頭痛、胃痛、下痢、便秘、蕁麻疹のいずれかが生じた	0.255	0.261	0.296	0.104	-0.011	0.550	0.184
【第7因子：体重変化】							
3) 体重が変動した	0.182	0.102	0.374	0.374	0.011	0.164	0.382

(最尤法、バリマックス回転)

困の目が気になる」,「自信をもてなくなった」などの9項目の因子負荷量が大きく『否定的自己評価』とした。

第3因子には「寝つきが悪い」,「常に疲れている」,「イライラすることが多い」などの6項目の因子負荷量が大きく『疲労感』とした。

第4因子には「酒・タバコの量が増えた」,「食欲の変化」,「浪費癖がついた」などの6項目の因子負荷量より『基本的欲求』とした。

第5因子には「今の仕事は自分の能力を發揮でき満足している」,「患者や家族から信頼されると感じる」などの4項目の因子負荷量より『肯定的自己評価』とした。

第6因子には「原因不明の胃痛・頭痛といった症状が生じた」,「原因不明の動悸,呼吸困難,耳鳴り,眩暈,手の振るえのいずれかが生じた」の2項目の因子負荷量が大きく『身体症状』とした。

第7因子では「体重が変動した」という1項目の因子負荷量が大きく『体重変化』とした。

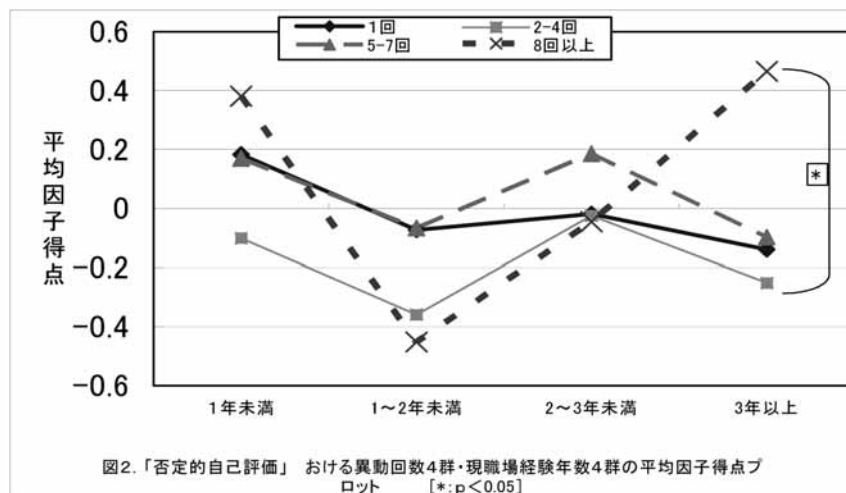
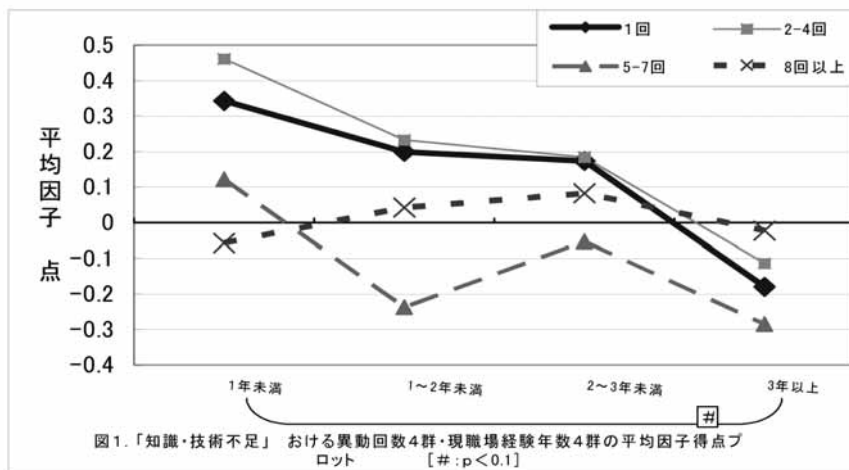
3 勤務異動回数, 現職場年数と7因子との関連

1) 『知識・技術不足』と勤務異動回数4群, 現職場年数4群との関連

『知識・技術不足』因子では, 現職場年数4群間に相違の傾向 ($p < 0.1$) が見られた。病棟年数4群では, 現在の病棟に配置されてから1年未満群がその他の群よりも平均値は高い傾向にあり, 特に3年以上群より"知識・技術不足"を感じている傾向 ($p < 0.1$) が示唆された(図1)。

2) 『否定的自己評価』と勤務異動回数4群, 現職場年数4群との関連

『否定的自己評価』因子では, 異動回数4群間に有意 ($p < 0.05$) な相違が認められた。すなわち異動回数が多い群に因子得点が高い傾向



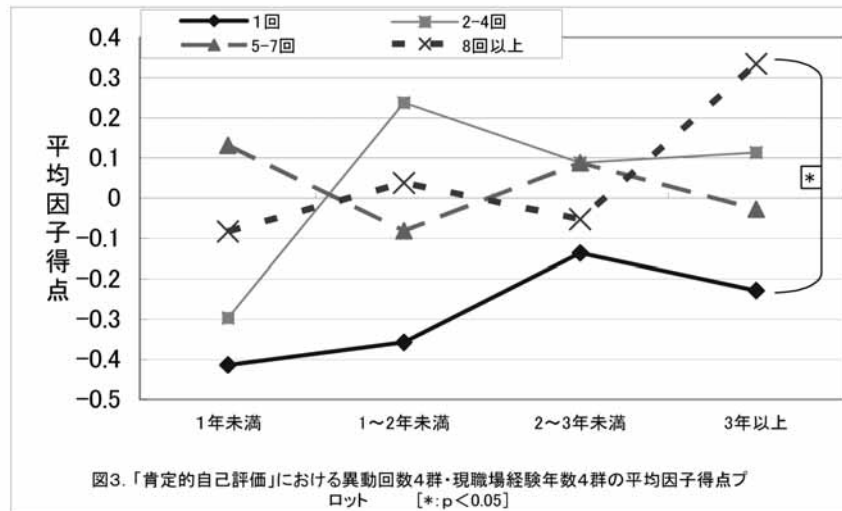


図3. 「肯定的自己評価」における異動回数4群・現職場経験年数4群の平均因子得点プロット [*: $p < 0.05$]

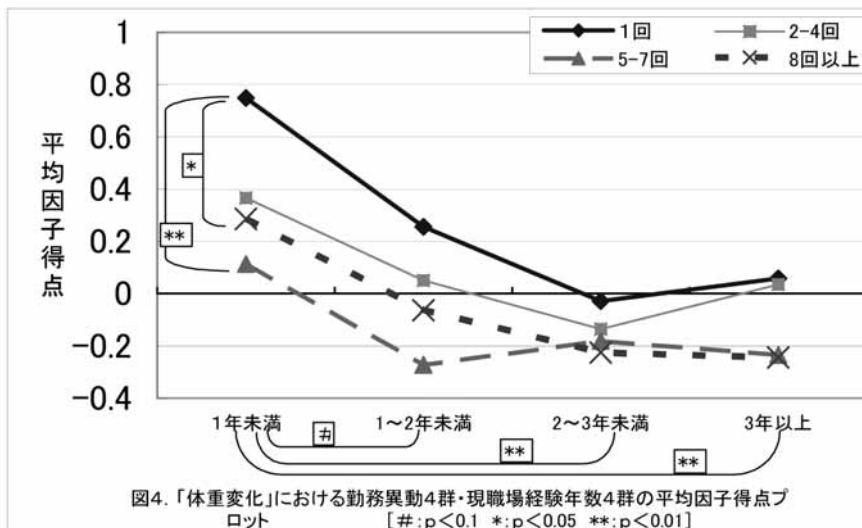


図4. 「体重変化」における勤務異動4群・現職場経験年数4群の平均因子得点プロット [#: $p < 0.1$ *: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$]

がみられ、特に異動回数8回以上群が2~4回群より"否定的自己評価"を感じる傾向が強かった ($p < 0.05$) (図2).

3) 『肯定的自己評価』と勤務異動回数4群, 現職場年数4群との関連

『肯定的自己評価』因子では、異動回数4群間に有意 ($p < 0.05$) な差が認められた。異動回数が多い群ほど因子得点が高い傾向がみられ、特に異動回数8回以上の群は異動回数1回群より有意 ($p < 0.05$) に"肯定的自己評価"を感じていた (図3).

4) 『体重変化』と勤務異動回数4群, 現職場年数4群との関連

『体重変化』因子では、有意な相違が異動回数4群間 ($p < 0.01$), 現職場年数4群間 (p

< 0.01) にいずれも認められた (図4).

異動回数4群間では、異動回数の少ない群に因子得点が高い傾向がみられ、特に異動回数1回の群が5-7回群よりも有意 ($p < 0.01$) に"体重変化"を感じていた。また、異動回数1回群は8回以上の群よりも有意 ($p < 0.05$) に"体重変化"を感じていた。現職場年数4群間では、現職場での経験年数が少ない群ほど因子得点が高い傾向を示し、現職場1年未満が一番"体重変化"を感じていた。

5) 『疲労感』, 『基本的欲求』, 『身体症状』と勤務異動回数4群, 現職場年数4群との関連

いずれの因子得点も、勤務移動回数間, 現職場年数間いずれにも有意な相違は認められなかった。

III 考察

因子分析により7つの潜在因子が抽出された。この7因子のうち『知識・技術の不足』、『否定的自己評価』、『肯定的自己評価』、『体重変化』の4因子において、異動回数と職場経験年数に統計学的な関連がみられたので、これら4因子について考察する。

1『知識・技術の不足』因子と職場経験年数について

看護実践に関する知識や技術は経験が多いほど応用能力は高いと思われるが、各科の領域により特殊な処置もあり不慣れさから看護師は不安を抱くものである。

本研究結果でも職場経験年数で、1年未満群が3年以上群に比べて「知識・技術不足」のストレス度が高い傾向があることが認められ、ストレス度の傾向も経験年数が多いほど下がる傾向を示した。

P. Benner¹⁰⁾は「どんなナースでも経験したことのない患者が対象となる臨床場面に入ったとき、ケアの目標や手段が慣れていなければ実践レベルは初心者段階にある」と言っているが、このことを実証した結果であると考えられる。勿論、前職場との仕事内容の違いは当然大きなストレスになるであろう。また、経験があるということで、自分自身のプライドや他者のこれくらいは分かるだろうという思いこみもあるであろう。このことを踏まえ、勤務異動時には経験年数に関係なくしっかりと職場オリエンテーションが必要であると考えられる。

2『否定的自己評価』因子と異動回数について

否定的自己評価とは「自信が持てない」、「ひげ目を感じる」、「孤独を感じる」、「何事にもくよくよする」などの精神的抑うつ状態に似た状態であり、看護実践をする者としては重症な状態と言える。

この否定的自己評価では、異動回数において8回以上群が2～4回群に比べてストレス度が有意に高かった。この結果の誘因としては表1にもあるように、異動回数が多い群になるほど平均年

齢が高いこと、つまり同じ勤務異動でも年代間でストレス度に大きな差異があることが明らかになったと考える。また、このことから女性看護師は30代頃が心身ともに充実した年代であり、40代後半になると心身の衰えと共に環境変化への対応が上手く出来なくなる可能性、ひいては年代と職場環境を考慮した勤務異動の重要性を示唆した結果と考える。

3『肯定的自己評価』因子と異動回数について

肯定的自己評価とは「今の仕事は満足している」、「能力を發揮できている」、「同僚と協力的で満足している」、「患者や家族から信頼されていると思う」など、看護実践において高い満足度と言える。

この肯定的自己評価では、職場経験年数に有意な差はなかったが、異動回数において8回以上群が1回群よりも強く思っている傾向がみられた。特に8回以上群は職場経験年数が3年以上になると強い傾向が見られた。また、異動回数が1回群はひとつの病棟しか経験していないということから、看護実践経験が多いことが職場環境への適応に関連していることを示唆した結果と考える。しかし高橋ら¹¹⁾は「配置換えは個々の看護能力の育成、看護力の補充、職場の活性化のために行われている」と述べているように、勤務異動を経験することで、看護観が深まり、看護師としての視野も広がることで、個々のキャリアアップに繋がると考える。

4『体重変化』因子と異動回数・職場経験年数について

体重の変動は年齢、体質などの生物学的な要因で変化の度合いが違ってくるが、環境変化などのストレスにより日常生活スタイルの変化、または精神的なストレスなどによっても変動する幅広い指標である。本研究ではこの点について細かな調査はしていないが、職場経験年数1年未満の群は1年以上の群よりも有意に体重変化を感じていること、また異動回数が1回群は5～7回群、8回以上群よりも有意に体重変化を感じていることから、比較的若い世代の看護師や病棟経験年数が浅い看護師の体重変化を認めた場合は、病棟全体で

のサポートの必要性が示唆された。

IV 結論

今回、女性看護師の勤務異動に関わるストレス関連因子の抽出と勤務異動回数、職場経験年数との関連を調査した結果、以下の示唆を得た。

- 1 勤務異動回数に関係なく、異動後1年未満の人は看護技術や知識・処置に対してストレスを強く感じている。
- 2 勤務異動後、経験年数を重ねることで、病棟の業務や知識・技術、人間関係にも慣れてくるが、リーダー的役割などの新たな責任が求められることで、ストレス度は高くなる。
- 3 勤務異動を通して様々な看護経験が出来ることは、その人の看護観の構築や個々のキャリアアップに繋がる。
- 4 勤務異動1回目の人や現職場経験1年未満の看護師では、体重変化がストレスのひとつの指標となり、体重変化が目立つ看護師には周囲からのサポートも強化しなければならないと言える。

おわりに

本研究を通して女性看護師の勤務異動による潜在ストレス因子及びストレス度と勤務異動回数や現職場経験年数の関連について幾つかの示唆を得ることが出来た。しかし、本研究は横断的なものであり、関連因子は複雑に作用しているため、ストレス全体の関連までを明らかにするまでには至っていない。今後の課題として、今回得た示唆を基に、関連因子の的確なスケールの開発やそれらの関連性を踏まえた質問票の作成が挙げられた。

【引用文献】

- 1) 加藤綾子：病院内で配置交替を経験した看護師の職場適応の現状，神奈川県立教育大学校看護教育研究集録，No.26. p272-277, 2001.
- 2) 宗像恒次 他：燃え尽き症候群 ―医師・看護師・教師のメンタルヘルス―，金剛出版，p17-95, 1988.
- 3) 三木明子：産業・経済変革の職場のストレス

対策の進め方各論4. 事業所や職種に応じたストレス対策のポイント 病院のストレス対策，日本産業衛生学雑誌，44(6), p219-223, 2002.

- 4) 松邑恵美子 他：卒後1年目看護婦の職場適応に関する横断的研究(第3報) ―パーソナリティが職場適応に与える影響について―，第29回日本看護学会論文集(看護管理)，p212-214, 1998.
- 5) 藤原千恵子 他：小児科看護師の勤務ストレスとサポートに関する研究，大阪大学看護学雑誌，Vol.9 No1.23-32, 2003.
- 6) 長谷部美千代 他：中堅看護師の配置転換に伴う支援の現状と今後の課題，第33回日本看護学論文集(看護管理)，p24-26, 2002.
- 7) 増田尚美 他：救命センターに配置転換した看護婦の職場適応 ―面接調査から受け入れ体制を再検討して―，第32回日本看護学会論文集(看護管理)，p222-224, 2001.
- 8) 関弘昭 他：NICUに配置転換した看護婦のストレスの原因と支援の必要性 ―平成10年度の配置転換看護婦へのストレス状況の調査から―，第30回日本看護学会論文集(小児看護)，p86-87, 1999.
- 9) 足立はるゑ 他：某孤立病院看護婦の精神健康度及びストレス対処行動についての検討，産業衛生学雑誌，No.41, p79-87, 1999.
- 10) P.Benner 著，井部俊子 他訳：ベナー看護論，医学書院，p18, 1992.
- 11) 高橋永子 他：看護婦の配置換えの捉え方と対処方法の実態，第28回日本看護学会論文集(看護管理)，p199-201, 1997.

A relationship between the stress at work-place change and characteristics about service at female nurses

Tsunehito Matsuura, Yukari Nishio, Fumie Sawai,
Maki Nakabayashi, Mitsuko Okamoto

Toyama prefectural central hospital

Abstract

The purpose of this study was to find out the stress factor about the work-place change in female nurses. A method of research was a questionnaire and obtained the reply from 455 nurses.

The analysis methods were factor analysis and two-way analysis of variance.

The following seven factors were extracted as a result of factor analysis.

(1) knowledge and skill shortage, (2) negative self-valuation, (3) fatigue feeling, (4) fundamental desire, (5) positive self-valuation, (6) somatic symptoms, and (7) weight change.

The result of the analysis of variance in each stress factor, for the stress factor (1), the nurses less than one year after work-place change felt a strong stress. For the stress factors (2) and (5), the nurses more than seven times of work-place change felt a strong stress. For the stress factor (7), the nurses, who had work-place change once and/or were less than one year after work-place change, felt a strong stress.

Key words

Nurse, Work-place change, Stress