

## 看護師の職場適応度測定尺度の再検討

藤本 ひとみ, 高間 静子

福井医療短期大学看護学科

### 要 旨

本研究では、看護師の職場適応度測定尺度を作成し、その信頼性・妥当性について検討した。看護師の職場適応を測定するための項目原案は、先行文献と看護師の経験等の概念枠組みに沿って作成した。対象者は、300床以上の総合病院に勤務する看護師700名とした。因子分析の結果、「業務自律」、「上司との関係」、「職場雰囲気」、「環境受容」の4因子20項目からなる尺度であった。本尺度は、内容妥当性、回答分布の偏り、弁別的妥当性、基準関連妥当性、信頼性が確認でき、高い信頼性と妥当性のある尺度であることが確認できた。

### キーワード

看護師, 職場適応度, 尺度

### はじめに

看護師が看護師としての職務を遂行するには、その組織における目標や役割に応じた行動をすることが求められる。しかし、各々の看護師はそれぞれの考え方をっており、柴田ら<sup>1)</sup>は、看護師がバラバラに仕事を行ったのでは、組織全体の仕事の目標はうまく達成できないため、それぞれの看護師の行為が全体目標に最大限の貢献をするよう、看護師の仕事の調性を行ない、あるいは、看護師の行為が全体目標との関連からみて、最も適切であるように統制をする仕事が必要になると述べている。そのためには、組織で働く看護師が、その職場において適応しているかをみる指標が必要となる。

福島<sup>2)</sup>は適応について、人と環境との「関係」を示す概念であり、両者が調和した良い関係にある状態としている。また、田崎<sup>3)</sup>は、適応について、個人の行動がうまく、その個人の目的にかなっていて、しかも、社会的にも、集団に受入れられるようになされているかという点を評価の基準と

して考えられると述べている。つまり、適応している状態は、個人とその人を取巻く環境も含めて良い状態であり、これは、その個人と組織においても良好な状態である事を示唆している。また、適応は、評価の基準として使用することができることより、指標として妥当であると考ええる。

ハヴィガースト<sup>4)</sup>は、人間の一生を乳幼児期から老年期の6段階に分けているが、その中の青年期の課題には職業に関する発達課題がある。また、成人初期から、人は就職をし、生活の時間の多くの時間は職場での生活が続けられ、職場における適応自体は、成人期の職業に就いている人の課題である<sup>5)</sup>と述べている。つまり、職業を持つ成人期にある人は、その職場での適応が求められている。

職業上の適応について、古川<sup>6)</sup>は、組織へ新たに加入した個人が、有能な組織人として成長していくためには、いくつかの組織内環境に適応しなければならないと述べている。また、藤本ら<sup>7)</sup>は、「自分の仕事をうまくやっている状態、または、自分の仕事に満足しそれに生きがいを感じている

状態」と述べ、これは、看護師が自分の所属する職場に適応して仕事をしていることは、看護師自身のやる気の向上にも繋がり、これが、その組織の発展にも繋がる事を示唆している。

先行研究をみると、採用選考・適正配置・人材育成等の職場適応性テスト（DPI）、一般職業適性検査（GATB）等があるが、看護師を対象とした看護師の職場適応を測定する指標はなかった。本研究では、看護師の職場適応度を測定するための尺度を開発し、その信頼性・妥当性を検証した。

用語の定義：看護師の職場適応とは、看護師が勤務する職場において、個人がその職場の環境の規範にも慣れて、調和的な関係に達すること。

### 理論的背景

看護師が職場に適応をするためには、先行研究、自己の経験等より、「患者関係」「同僚関係」「上司との人間関係」「仕事・業務」「職場の雰囲気」「職場自律度」「仕事評価」「生活利便性」「職場の規則」等の要因が考えられた。

看護師が職場適応に影響する要因の一つに、患者の感謝や患者の病状回復といった肯定的な反応があるとの報告<sup>8)</sup>がある。これらは、ケアを必要としている患者との関係で看護師としての役割を確認したことから仕事を継続する気持ちが高くなり、看護を続ける、看護師でありつづけることの動機付けにつながる<sup>9)</sup>ことから来るものと考えられる。つまり、患者からの良い関係は職場適応を促進させるが、逆に捉えると、患者との関係の善し悪しが看護師の職場適応に影響することに繋がると考えられる。したがって、「患者関係」は看護師の職場適応に影響するものと考えられる。

看護師の職場適応と他者の存在に関する報告では、分かち合う同僚看護師の存在があることで、仕事に関する情報交換をしたり、励ましあったり、愚痴を言い合い発散したりと情緒的サポートを担っている存在である<sup>10)</sup>との事より、つまり、「同僚関係」は看護師の職場適応に影響するものと考えられる。

看護師の職場において仕事上の困難の中に、職場での人間関係を指摘している<sup>11)~12)</sup>。また、中

でも「上司との人間関係」においては、ストレスの原因<sup>13)</sup>となっていることや、仕事での行き詰まりや離職願望の理由<sup>14)</sup>との報告より、「上司との人間関係」は看護師の職場適応に影響するものと考えられる。

看護師の仕事は、勤務形態、業務量の多さ、多様な役割、生死に関する業務である等、多種・多様性があり、多忙である。新人看護師の場合、職場適応に影響する要因の一つに業務に関すること<sup>15)</sup>がある。これらは、勤務形態や、基本的な看護業務に適応できないとリアリティショックとなり、職場に適応できず離職する原因<sup>16)</sup>に繋がるとの報告がある。つまり、「仕事・業務」に関する内容は看護師の職場適応に影響するものと考えられる。

看護師の職場の雰囲気についての研究はみあたらないが、新人看護師に対するサポート的な職場の雰囲気として、常に質問ができる雰囲気が職場にあることは有効な支援<sup>17)</sup>との報告がある。また、同じく新人看護師を対象とした報告では、病棟全体の雰囲気のなかで自分の居場所を感じたり、仕事の厳しさを感じとることは、乗り越えのプロセスになる<sup>18)</sup>ことより、仕事の継続に大きく影響するものと考えられる。さらに、看護師の職場の特性の中に、忙しい、余裕のない雰囲気や馴染みにくい雰囲気はエネルギーを喪失させる<sup>19)</sup>と報告より、この様なエネルギーを喪失させる原因が職場の雰囲気のなかに持続すると不適応となり離職に繋がる事が想定される。これらのことより、「職場の雰囲気」は看護師の職場適応に影響するものと考えられる。

自律とは、他からの支配・制約などを受けずに、自分自身で立てた規範に従って行動すること<sup>20)</sup>とある。看護師の自律性とは、本研究においては科学的根拠に基づいた知識があって初めて一人で患者に対して看護が実践できることとする。看護師の病院組織内における役割は、葛藤を生じやすく、自律性の確立はきわめて困難な状況におかれている<sup>21)</sup>との報告より、葛藤を乗り越えて自律性を獲得することが職場適応に繋がるものと考えられる。また、自己の職業に積極的な関心を持ち、目標を設定して計画的・自律的に行動することが、

職業生活に適応し発達することに繋がる<sup>22)</sup>ことより、「職場自律度」は看護師の職場適応に影響するものとする。

新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究<sup>23)</sup>では、病棟スタッフからチームの一員として受け入れられることや、努力を認めるような言葉をかけられることを望んでいた結果がある。このことは、看護師の職場において単に上司や先輩看護師、同僚との人間関係が良い関係にあるだけでなく、個人が自分を認めてくれていると感じられる内容の声掛け、つまり、仕事に関して自分のことを評価してくる他者からの評価が重要と考える。また、自分の仕事についての意義、価値を認識させることは、“仕事そのもの”の因子に関連する<sup>24)</sup>ことより、「仕事評価」は看護師の職場適応に影響するものとする。

看護師の職場環境において、自宅から職場までの通勤時間が長いことは、変則的な業務である看護師の場合、職場継続に影響するものとする。特に、幼少期の子供がいる場合、共働きであると

途中で保育園に子供を預けてから職場へ向かうことになるため、自宅から職場までの距離が長い場合、職場の近くに引越しをするケースや、これらの理由より職場を去った同僚等もみられた。これらより、「生活利便性」は看護師の職場適応に影響するものとする。

あらゆる組織には必ず規則が存在する。組織に適応するためには、職場の規則に慣れる事が必要となる。看護師の職場においては、ユニフォーム・シューズは規定のものを使用する組織がある。しかし、自由に選択できるようにして欲しい等の要望がある場合、組織に対して慣れた状態にはならない。これらより、「職場の規則」は看護師の職場適応に影響するものとする。

以上のことから、看護師の職場適応の概念枠組みは、「患者関係」、「同僚関係」、「上司との人間関係」、「仕事・業務」、「職場の雰囲気」、「職場自律度」、「仕事評価」、「生活利便性」、「職場の規則」の9つとした。(図1)

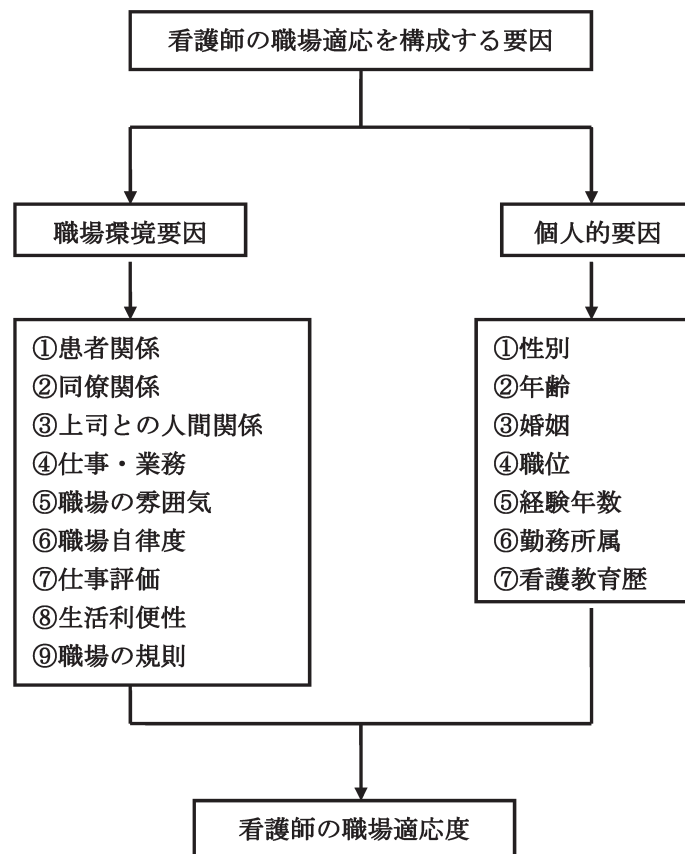


図1 看護師の職場適応度の概念図

## 研究方法

### 1. 質問紙原案の作成

看護師の職場適応の概念枠組みは、先行研究の尺度の項目や自己の経験等より9つの概念（患者関係、同僚関係、上司との人間関係、仕事・業務、職場の雰囲気、職場自律度、仕事評価、生活利便性、職場の規則）が推定されたので、質問紙原案はこれらの9つの概念について測定するための質問紙原案として、各概念につき6項目ずつ合計54項目作成した。回答肢は、5段階リッカート法とし、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. 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紙原案54項目、基準関連妥当性をみるための心理的ストレス反応尺度<sup>25)</sup>の質問項目53項目、対象者の属性として、性別、年齢、婚姻、看護経験年数、職位、所属、教育歴等とした。

### 3. 内容妥当性の検討

看護系の大学・短期大学の教授3名により、看護師の職場適応の各概念を測定できる質問項目になっているか確認をした。

### 4. 表面妥当性の検討

臨床経験10年以上の看護師5名に質問項目について、理解できない調査項目、回答しがたい項目、類似の項目の有無を聞き検討した。

### 5. データの正規性の検討

回収した調査用紙の回答されたデータの分布に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正規性を確認した。

### 6. 因子的妥当性の検討

質問紙原案の54項目の構成因子について、主因子法、プロマックス回転を実施し、固有値1以上、因子負荷量0.37以上を項目決定の基準とした。また、累積寄与率も確認した。

### 7. 弁別的妥当性の検討

各質問の識別力を検討し、質問項目の中で排除すべき項目の有無を確認する目的で、GP分析を行った。

### 8. 基準関連妥当性の確認

看護師の職場適応の概念と関連する概念を測定している既存の尺度として、心理的ストレス反応尺度53項目を使用して得たデータと、職場適応として算出されたデータ間の相関は、Pearsonの積率相関係数を算出した。

### 9. 尺度の信頼性の確認

本研究では、内的整合性による方法として、下位項目をすべて独立なものとし、それらの間の等質性の指標であるCronbachの $\alpha$ 係数を推定値とし、尺度の各項目の値が分散1に標準化されている場合の $\alpha$ 係数を算出した。

### 10. 調査対象と期間・方法

調査対象は、300床以上の総合病院に勤務する看護師700名とした。調査期間は、2011年8月～同年9月とした。調査方法は、2週間の留置法とした。

### 11. 倫理的配慮

調査表には研究の主旨等について説明した依頼状を添付し、回答は無記名とし回答者を特定できないこと、調査依頼に応じられなくても不利益を被らないこと、調査結果は研究以外に利用しないこと、調査表の回収をもって承諾を得ること、データ入力後の調査表はシュレッダーで細かく処理し廃棄する旨を添付し配布した。また、本研究は、2011年7月13日に福井大学医学部倫理審査委員会の承認を得た。（第283号）

### 12. データの解析

データの正規性は尖度と歪度で確認し、尺度作成の過程にそって因子的妥当性、弁別的妥当性、基準関連妥当性、信頼性の確認等を行った。データの統計ソフトはSPSS11.5jを使用した。



## 結 果

### 1. 調査対象の背景

対象者の背景は、調査用紙の全配布数は760部、回収数は712部（回収率：93.6%）、有効回答数は700部（有効回答率：92.1%）であった。（表1）

### 2. データの正規性の検討

本調査結果から得られたデータの正規性の確認は、回答分布の偏りを確認するために、各質問の尖度・歪度の統計値を確認し、排除する項目は4項目あった。

### 3. 内容妥当性の検討

看護系の大学・短期大学の教授3名により、看護師の職場適応の各概念を測定できる質問項目に

表1 対象者の属性

n=700				
属 性	区 別	人数	全体(%)	
性 別	女 性	672	96.0	
	男 性	28	4.0	
年 齢	20 代	314	44.9	
	30 代	215	30.7	
	40 代	128	18.3	
	50代 以上	43	6.1	
婚 姻	既 婚	297	42.4	
	未 婚	403	57.6	
経験年数	0～ 5年	332	47.4	
	6～10年	156	22.3	
	11～15年	98	14.0	
	16～20年	40	5.7	
	21～25年	33	4.7	
	26年以上	41	5.9	
職 位	看 護 師	567	81.0	
	看 護 師長	41	5.9	
	副看護師長	92	13.1	
勤務所属	内科系病棟	215	30.7	
	外科系病棟	426	60.9	
	外 来	31	4.4	
	そ の 他	28	4.0	
看護教育歴	大 学 院卒	20	2.9	
	大 学 卒	258	36.9	
	短期大学卒	145	20.7	
	専門学校卒	277	39.5	

なっているか確認をした結果、指摘された項目はなかった。

### 4. 表面妥当性の検討

臨床経験10年以上の看護師5名に質問項目について、理解できない調査項目、回答しがたい項目、類似の項目の有無を聞き検討し補正した。

### 5. 因子的妥当性の検討

因子的妥当性は、主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。固有値1以上、因子負荷量0.37以上を項目決定の基準とした。その結果、4因子20項目が抽出された。累積寄与率は40.907%であった。（表2）

### 6. 弁別的妥当性の検討

各質問項目の識別力を見る為に、GP分析を行った。その結果、20項目はそれぞれ有意差がみられた。（ $p < 0.001$ ）（表3）

### 7. 基準関連妥当性の検討

本尺度で測定した得点と、心理的ストレス反応尺度で測定した得点との関係をPearsonの積率相関係数で検討した結果、本尺度と心理的ストレス反応尺度は、 $-0.497$ を示し、1%水準で有意差が認められた。（表4）

### 8. 尺度の信頼性の検討

看護師の職場適応度測定尺度の信頼性係数は、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した。その結果、第1因子（0.844）、第2因子（0.779）、第3因子（0.742）、第4因子（0.685）で、尺度全体では（0.859）であった。（表5）

## 考 察

看護師の職場適応度を測定するための質問紙原案54項目の因子分析を行った結果、4つの因子が抽出された。第1因子5項目、第2因子5項目、第3因子5項目、第4因子5項目、合計4因子20項目であった。

第1因子の、「職場で大抵のことは自分の判断

表2 看護師の職場適応度測定尺度の因子分析（主因子法・プロマックス回転）

項	目	因子名			
		業務自律	上司との関係	職場雰囲気	環境受容
第1因子	職場で大抵のことは自分の判断でできる自信がある	0.856	-0.017	-0.073	0.032
	看護業務の殆どを他人の助けがなくてもできる	0.819	0.018	-0.048	-0.107
	職場の状況を判断して動いている	0.740	-0.037	0.111	0.054
	職場の看護業務が難しくない	0.601	0.151	0.020	-0.054
	自分の担当範囲の看護業務量を処理できる	0.466	0.035	0.172	0.048
第2因子	上司からの注意が苦にならない	-0.019	0.818	0.032	-0.129
	上司の忠告がストレスになっていない	0.059	0.689	0.049	-0.049
	上司の自分に対する評価がストレスになっていない	0.052	0.636	0.000	0.087
	自分の判断が受け入れられなくてもストレスを感じない	-0.075	0.606	-0.044	0.078
	職場の命令や仕事のやり方に対する指摘がづらい*	0.018	0.415	-0.066	0.120
第3因子	同僚からの注意も素直に受け止めることができる	-0.237	0.088	0.647	0.125
	同僚の仕事を助けることができる	0.239	-0.123	0.611	-0.058
	上司への報告が大抵のことはできる	0.176	0.084	0.566	-0.155
	患者の依頼事を面倒なく受け入れることができる	-0.030	0.084	0.558	0.014
	患者の苦痛に向かい合うことができる	0.163	-0.129	0.502	0.072
第4因子	職場ではよい方法・考え方等を取り上げてくれる	0.196	0.035	-0.124	0.595
	今の職場では指導を受けやすい	-0.120	0.066	-0.067	0.559
	今の職場で学びを感じる	-0.138	-0.034	0.170	0.554
	自分の働きに相応した評価がされている	0.072	0.139	-0.053	0.542
	失敗・苦痛時には同僚からの支援がある	-0.076	-0.089	0.273	0.379
固有値		6.214	2.561	1.725	1.162
寄与率		24.643	8.781	4.983	2.500
累積寄与率		24.643	33.424	38.407	40.907

\* 逆転項目

でできる自信がある」、「看護業務の殆どを他人の助けがなくてもできる」、「職場の状況を判断して動いている」等、つまりこれらは、業務に対して自律ができていることから、「業務自律」と命名した。また、因子負荷量が近い0.856と0.819の質問項目については、GP分析にて各質問項目の弁別力を検討した結果、0.1%有意水準があった事より、これらは独立した質問項目であると判断した。

第2因子は、「上司からの注意が苦にならない」、「上司の忠告がストレスになっていない」等、上司との関係には適応できていることを現しているということから、「上司との関係」と命名した。第3因子は、「同僚からの注意も素直に受け止めることができる」、「同僚の仕事を助けることができる」等、職場の事が気にならなくなり、職場の

同僚たちの忙しさ、仕事の進行度なども気にかけられるなど、職場の雰囲気に適応できるものと判断し、「職場雰囲気」と命名した。

第4因子は、「職場ではよい方法・考え方等を取り上げてくれる」、「今の職場では指導を受けやすい」、「今の職場では学びを感じる」等、職場の環境に受容し適応できていることから、「環境受容」と命名した。

以上、推定した9つの概念枠組みより因子分析の結果、4因子の構成概念妥当性が確認された。弁別的妥当性は、GP分析による比率の差を検討した結果、すべての項目において有意差があった。したがって、弁別的妥当性の確認がされた。基準関連妥当性は、看護師の職場適応度に関連する概念である心理的ストレスを用いて得られたデータとの関係の結果、1%水準で有意な負の相関がみ

られた。尺度の信頼性の確認は、Cronbach の信頼性係数  $\alpha$  で行った結果、第 1 因子から第 4 因子間においては、0.685から0.844の範囲にあり、

表 3 GP 分析

下位尺度	上位群 (N=175) 平均得点	下位群 (N=175) 平均得点	t 検定
因子 1 - 1	2.31	3.78	-17.57***
因子 1 - 2	2.52	3.79	-15.46***
因子 1 - 3	2.73	4.02	-17.89***
因子 1 - 4	2.53	3.83	-16.45***
因子 1 - 5	3.02	4.09	-14.85***
因子 2 - 1	2.13	3.56	-17.03***
因子 2 - 2	2.33	3.09	-18.81***
因子 2 - 3	2.30	3.76	-18.05***
因子 2 - 4	2.27	3.30	-12.86***
因子 2 - 5	2.67	3.60	-10.36***
因子 3 - 1	3.28	4.09	-12.36***
因子 3 - 2	3.51	4.29	-12.24***
因子 3 - 3	3.54	4.40	-12.95***
因子 3 - 4	3.07	4.10	-13.74***
因子 3 - 5	3.11	3.91	-12.57***
因子 4 - 1	2.92	3.93	-14.04***
因子 4 - 2	2.99	3.83	-9.630***
因子 4 - 3	3.37	4.27	-11.56***
因子 4 - 4	2.78	3.72	-13.73***
因子 4 - 5	3.42	4.08	-8.680***

\*\*\*p&lt;0.001

表 4 基準関連妥当性

n=700	
心理的ストレス反応尺度	
看護師の職場適応度 測定尺度	-0.497**
Pearson の積率相関係数	** p < 0.01

表 5 信頼性係数

因 子	項目数	$\alpha$ 係数*
第 1 因子	5	0.844
第 2 因子	5	0.779
第 3 因子	5	0.742
第 4 因子	5	0.685
尺度全体	20	0.859

\*Cronbach の  $\alpha$  係数

尺度全体においては0.859であった。第 4 因子の信頼性係数  $\alpha$  は0.685であったが、「信頼性係数は0.70あればよく、おそらく0.60でも十分だろう」<sup>26)</sup>との報告がある。したがって、本尺度は信頼性のある尺度であると判断した。

## 結 語

看護師の職場適応度を測定するための質問項目は、因子分析を行った結果、4 因子20項目が抽出した。第 1 因子は「業務自律」、第 2 因子は「上司との関係」、第 3 因子は「職場雰囲気」、第 4 因子は「環境受容」と命名した。本尺度は、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、信頼性の高い構成概念妥当性のある尺度であることが確認できた。

## 謝 辞

本研究を実施するにあたり、調査に御協力戴きました施設の看護部長の皆様、看護師の皆様に深謝致します。

## 引用文献

- 1) 柴田明子, 小林富美江, 松浦健児: 職業的適応—よりよきナースの職業への指標—. 医学書院, p192, 1962.
- 2) 福島 章: 性格心理学新講座 (第 3 巻) 適応と不適応. 金子書房, p3, 1989.
- 3) 田崎醇之助: 働くものの心理学. 中央経済者, p86, 1975.
- 4) R.J. ハヴィガースト: ハヴィガーストの発達課題と教育. 川島書店, 1997.
- 5) 大貫敬一, 佐々木正宏: 適応と援助の心理学—適応編—. 培風館, 1998.
- 6) 古川久敬: 組織デザイン論—社会心理学的アプローチ—. 誠信書房, 1989.
- 7) 藤本喜八: 職業の世界—その選択と適応—. 日本労働協会, 1975.
- 8) 三輪聖恵, 志自岐康子, 習田明裕: 新卒看

- 護師の職場適応に関連する研究. 日本保健科学学会誌 12: 211-220, 2010.
- 9) 本田彰子, 牛久保美津子: 新卒1年目の臨床現場での体験-職場適応の実際と他者の存在-. 千葉大学看護学部紀要 26: 39-43, 2004.
- 10) 前掲6), p 40.
- 11) 真壁幸子, 木下香織, 古城幸子: 職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感. 新見公立短期大学紀要 27: 79-89, 2006.
- 12) 古市清美, 鹿村真理子, 小野彰夫, 宮崎祐幸: 新人看護師の職場適応. 群馬バース大学紀要 1: 41-50, 2006.
- 13) 藤原千恵子, 本田育美, 星 和美, 石田宜子, 石井京子, 日隈ふみ子: 新人看護師の職務ストレスに関する研究-職務ストレス尺度の開発と影響要因の分析-. 日本看護研究学会雑誌 24: 77-88, 2001.
- 14) 前掲8), p 83.
- 15) 前掲9), p 33.
- 16) 水田真由美: 新卒看護師の職場適応に関する研究-リアリティショックからの回復を妨げる要因-. 日本看護科学学会誌 23: 41-50, 2004.
- 17) 久留島美紀子: 新人看護師が先輩看護師から受けた効果的な支援. 人間看護学研究 3: 39-42, 2004.
- 18) 栗生田友子, 西方真弓, 浦山留美, 大久保明子, 横田陽子: 新人看護師の職場認知と適応に関する質的研究. 新潟県立看護大学学長特別研究報告書2007, pp51-59, 2008.
- 19) 大川貴子, 室井由美, 池田由利子, 五十嵐文枝, 市川和可子, 大藺七重, 佐藤るみ子, 木村英子, 鈴木千衣: 新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート. 福島県立医科大学看護学部紀要, pp9-23, 2004.
- 20) 松村 明: デジタル大辞泉. 東京, 小学館, 2006.
- 21) 天野正子: 専門職化をめぐる看護婦 学生の意識構造, 看護研究 5: 181-200, 1972.
- 22) 中原博美, 亀岡智美: 新人看護師の職業的成熟度に関する研究-現状及び関係する特性に焦点を当てて-, 看護教育学研究 19: 21-34, 2010.
- 23) 中村令子, 村田千代, 高橋幸子: 新卒看護師の職場適応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 1: 41-50, 2006.
- 24) 菅原 馨: 人事管理シリーズ〔17〕職場適応不適應の発見と管理. ぎょうせい, 1976.
- 25) 新名理恵, 坂田成輝, 矢富直美, 本間 昭: 心理的ストレス反応尺度の開発. 日本心身医学会 30: 29-38, 1990.
- 26) 近藤潤子: 看護研究-原理と方法. 医学書院, p 246, 1994.



## Re-examination of nurses' workplace adaptability scale

Hitomi FUJIMOTO, Shizuko TAKAMA

Department of Nursing, Fukui College of Health Sciences

### Abstract

This research created a scale to measure nurses' workplace adaptability and examine the reliability and validity of the scale. The items in the draft to measure the workplace adaptability were created by using the conceptual framework of existing literature and nurses' experience. The focus group consisted of 700 nurses working at general hospitals with over 300 beds. The result of the factor analysis was a scale that had 20 items and was constituted by four factors: "work autonomy," "relationship with superiors," "workplace atmosphere," and "acceptability of the environment." The content validity, distribution, deviation of replies, discriminant validity, criterion-related validity, and reliability of the scale were confirmed. This research affirmed that the scale was both highly reliable and valid.

### Key words

nurse, workplace adaptability, scale