

# Post Arrangement of Hospital Nurses : Comparison of Stress between the Expected Group and the Unexpected Group

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/37282">http://hdl.handle.net/2297/37282</a>

## 資料

## 看護師の配置転換に関する一考察

## —希望配置群と非希望配置群のストレスに焦点を置いて—

前野 加代子<sup>1</sup>, 梶原 久栄<sup>1</sup>, 河村 亜希子<sup>1</sup>, 田中 恵子<sup>1</sup>,  
北岡 (東口) 和代<sup>2</sup>, 中橋 喜美恵<sup>3</sup>

<sup>1</sup>石川県立中央病院      <sup>2</sup>石川県立看護大学

<sup>3</sup>石川県立総合看護専門学校

## Post Arrangement of Hospital Nurses: Comparison of Stress between the Expected Group and the Unexpected Group

Kayoko MAENO<sup>1</sup>, Hisae KAJIWARA<sup>1</sup>, Akiko KAWAMURA<sup>1</sup>, Keiko TANAKA<sup>1</sup>,  
Kazuyo KITAOKA-HIGASHIGUCHI<sup>2</sup> and Kimie NAKAHASHI<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ishikawa Prefectural Central Hospital

<sup>2</sup>Ishikawa Prefectural Nursing University

<sup>3</sup>Ishikawa Prefectural School of Nursing

### I. はじめに

病院で働く看護師にとって、配置転換は大きな関心事であり、避けられないものである。深沢ら<sup>1)</sup>は、本人が希望しない配置転換は職務満足度を低下させる要因の一つとなっていると述べている。また、松原ら<sup>2)</sup>は、配置転換が希望したものであるか否かが勤労意欲に影響をおよぼすと報告している。

われわれは希望した配置と希望しなかった配置でのストレスの差に焦点を置いて調べ、看護師の配置転換時に求められる配慮について検討したので、ここに報告する。

### II. 対象と方法

#### 1. 対象

A総合病院勤務の看護職員全員420名(全て女性)を対象とした。但し、看護部づけ職員や嘱託職員、調査時点で産休や育休を取っている職員は対象としなかった。調査票の回収は402票(回収率=95.7%)で、そのうち有効回答は352票(有効回答率=87.6%)であった。

師長15名、主査(主任看護師)38名、技師(スタッフ)298名であった(不明1名)。年齢は20代55名、30代133名、40代127名、50代35名であった(不明2名)。未婚の者110名、既婚で子供有りの者198名、子供無しの者38名であった(不明4名)。

#### 2. 調査方法と調査時期

病棟師長を通して自己記入式調査票を各病棟に配布し、留め置き調査を実施した。調査は、配置転換4か月後の時点で行った。

#### 3. 調査内容

##### 1) 配置転換について

前年度末に提出した配置転換の希望の有無と4月に行われた配置転換の結果について尋ねた。また、配置転換を希望する(しない)理由について尋ねた。新しい知識・技術の習得のため、業務上の理由、職場の人間関係上の理由、自己の健康上の理由、家庭の事情、その他と6項目を掲げ、一つ選んでもらった。

さらに、配置転換に対する思いや考えを自由記載してもらった。

##### 2) ストレスについて

看護職員のストレスは、北岡(東口)らが作成した日本版MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)<sup>3)</sup>を用い、バーンアウトの程度により調べた。MBI-GSは3つの下位尺度(疲弊感、シニシズム、職務効力感)からなる。疲弊感とは仕事に由来する疲弊感である。シニシズムとは仕事に対する熱意や興味、関心を失い心理的に距離を置く態度である。職務効力感とは仕事に対する自信、やりがいであるが、バーンアウトに陥るとこれが低下する。16項目の質問紙で、回答形式は頻度次元の7件法である。各項目に対する回答に0-6点を付与し、下位尺度の合計点を項目数で割った値が下位尺度得点となる。点数が高いほど疲弊感とシニシズムが高く、点数が低いほど職務効力感が低い、すなわちバーンアウトの程度が高いと解釈する。

表1 希望配置群と非希望配置群のMBI-GS尺度得点(カテゴリー別)

	希望配置群				非希望配置群			
	N	疲弊感	シニシズム	職務効力感	N	疲弊感	シニシズム	職務効力感
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
全 体	257	3.73±1.40	2.05±1.31	2.18±1.11	95	4.00±1.23	2.29±1.25	2.10±1.02
職 位								
師長	7	3.14±1.06	1.17±0.61	2.60±1.27	8	2.93±1.63	1.18±0.61	2.56±0.74
主査	26	3.79±1.59	1.81±1.30	2.67±1.26	12	4.07±0.99	2.07±1.10	2.13±0.85
技師	224	3.74±1.39*	2.11±1.31*	2.11±1.08	74	4.12±1.18	2.45±1.27	2.05±1.07
(不明)					1			
年 齢								
20代	47	4.15±1.06	2.12±1.30	2.25±0.91	8	4.30±1.36	2.15±1.21	2.06±0.55
30代	99	3.69±1.42	2.28±1.35	1.99±1.09	34	3.91±1.21	2.58±1.31	1.85±0.97
40代	90	3.68±1.45†	1.87±1.24	2.34±1.18	37	4.15±1.10	2.18±1.25	2.14±1.10
50代	19	2.80±1.46	1.32±1.04	2.39±1.33	16	3.49±1.65	1.89±0.10	2.77±0.83
(不明)	2							
家 族 構 成								
未婚	86	3.75±1.25	2.11±1.27*	2.01±0.10	24	4.08±1.23	2.74±1.34	1.75±0.68
既婚子有	142	3.68±1.48*	1.96±1.27	2.35±1.19	56	4.12±1.15	2.03±1.10	2.10±1.04
既婚子無	25	4.06±1.35	2.49±1.55	1.76±0.79*	13	3.46±1.48	2.48±1.48	2.72±1.22
(不明)	4				2			
配 置 希 望 理 由								
自己の健康	7	3.20±1.69	1.60±0.99	2.43±1.32	6	4.20±0.85	2.33±0.71	3.42±0.66
家庭環境	48	4.07±1.20	2.12±1.24	1.97±0.94	11	4.11±1.20	1.73±0.72	1.94±1.06
新しい知識・技術の習得	100	3.52±1.35*	1.85±1.17	2.27±1.10	38	4.12±1.24	2.09±1.28	2.10±0.97
人間関係	14	4.06±1.82	2.27±1.73	2.21±1.20	8	3.58±1.02	2.10±1.37	1.69±1.19
業務に関すること	61	3.74±1.43	2.19±1.38†	2.20±1.24	22	4.06±1.26	2.75±1.13	1.86±0.89
その他	17	3.31±1.41	2.01±1.44	1.97±0.82	7	3.29±1.64	2.26±1.72	2.69±0.87
(不明)	10				3			

\* : p&lt;0.05, † : p&lt;0.1

## 3) 属性について

職位, 年齢, 家族構成などについて尋ねた。

## 4. 倫理的配慮

看護部から許可を得た後, 実施した。調査票に調査の主旨や目的等を説明した表紙を貼付し, 調査への協力を任意で依頼した。調査は無記名のため, 個人が特定されたり, 不利益を被ることはないこと, またプライバシーの保護をすること, さらに得たデータは統計処理を行うため個人の結果は明らかにならないこと, 研究以外の目的で用いないこと等を説明し, 協力を求めた。

## III. 結 果

## 1. 希望配置・非希望配置について

前年度末に配置転換を希望し, 希望通りの部署に異動した者は29名(8.2%)だった。また配置転換を希望しなかったため, 前年度と同部署に配属された者は228名(64.8%)であった。これら257名(73.0%)は希望配置された者と考えられた。

配置転換を希望したが, 希望と違う部署に異動となった者および異動とならなかった者は49名(14.0%)であった。また配置転換を希望しなかったが, 別の部署へ異動になった者は46名(13.0%)であった。これら95名(27.0%)は非希望配置された者と考えられた。

## 2. 希望配置群と非希望配置群のストレスについて

希望配置された257名を希望配置群, 非希望配置された95名を非希望配置群とし, 両群間でMBI-GS尺度得点を比較した。さらに, 職位, 年齢, 家族構成, 配置希望理由というカテゴリー別による比較を行った。

表1に, 結果を示す。

全体: 希望配置群と非希望配置群の間には, どの下位尺度においても有意な差は見られなかった。

職位: 技師(スタッフ), 主査(主任看護師), 師長に分けて比較したところ, 技師間で有意な差が見られた。非希望配置群の技師は, 疲弊感とシニシズムが有意に高くなっていた。

年齢: 20代, 30代, 40代, 50代に分けて比較した。その結果, 非希望配置群の40代の者は, 疲弊感が有意に高い傾向を示していた。

家族構成: 未婚, 既婚者子供有り, 既婚者子供無しに分けて比較したところ, いくつかの違いが認められた。非希望群の既婚者子供有りの者の疲弊感が, 有意に高くなっていた。また, 非希望群の未婚者のシニシズムが, 有意に高くなっていた。他方, 非希望群の既婚者子供無し者の職務効力感が, 有意に高くなっていた。

配置希望理由: 新しい知識・技術の習得のため, 業務上の理由, 職場の人間関係上の理由, 自己の健康上の理由, 家庭の事情, その他の6群に分けて, 比較した。その結果, 非希望群

(新しい知識・技術の習得のため配置転換を希望したが希望がかなわなかった者)の疲弊感が、有意に高くなっていた。また、非希望群(業務上の理由により配置転換を希望したが希望がかなわなかった者)のシニシズムが、有意に高い傾向を示していた。

### 3. 配置転換に対する思いや考えについて

352名から128(36.4%)の自由記載を得た。「希望はなるべく取りあげるべきで、その人の積極的な意見であるならなおさら」、「専門看護師が育てられるような配置転換」、「個々の適性に応じた配置転換」、「家庭の事情は考慮してほしい」など、「本人の希望を重視して欲しい」という意見が最も多かった(51記載, 39.9%)。

配置転換への肯定的な意見として「配置転換は定期的にした方がよい」、「知識を深めるため大切」、「人間関係をリフレッシュできる」など前向きな記載があった(26記載, 20.3%)。他方、配置転換への否定的な意見として「希望通りにならないとあきらめている」、「慣れるまで人間関係等ストレスになる」など現状に対しての不満もあった(32記載, 25.9%)。

組織への意見として「配置転換理由が明確でない」、「計画的な配置転換とは思えない」、「ただの歯車の一つと思われている」などの記載もあった(19記載, 14.9%)。

## IV. 考 察

全体で見ると、希望配置群と非希望配置群の間にストレスの違いはなかった。しかし、職位、年齢、家族構成、配置希望理由というカテゴリーに分けて比較したところ、いくつかの違いが認められた。

まず、主査や師長では違いが認められなかったが、非希望配置された技師(スタッフ)は希望配置された技師に比べ、高い疲弊感とシニシズムを示していた。東口<sup>4)</sup>は、管理職者はスタッフに比べて直接的ケアを提供する機会が少なく、燃えつきにくいという報告をしている。また、ベッドサイド近くにいる人ほど、大きなストレスを感じていると堤<sup>5)</sup>は指摘している。配置を希望しなかった部署で働いているスタッフは、なおいっそうバーンアウトに陥りやすいことが示唆される。

年齢別では、40代の非希望配置された者の疲弊感が高い傾向にあった。この年代は自らの看護に対する明確な意識や看護観が確立されてきている時期と考えられ、希望しなかった部署で働くことになった場合、ストレスを増悪させることが示唆される。

次に、家族構成で見た場合、既婚者で子供有りの非希望配置者の疲弊感が高くなっていた。家庭において妻や母としての役割も果たしながら働いている職員に対して配置転換を行う際は、パーソナルな事情に配慮していく必要があることが示唆される。

未婚で非希望配置された職員のシニシズムが高くなっていた。仕事に打ち込みたい、あるいは打ち込める時期であるにもかかわらず、自分の希望がかなわなかったことにより、仕事に対する熱意や興味、関心を失うおそれがあることが示唆される。

既婚者子供無しの非希望群で職務効力感が高いという結果が

見られたが、これについてはどのような要因が影響しているのかをさらに検討していく必要がある。

新しい知識・技術の習得のために配置転換を希望したにもかかわらず、その配置がかなわなかった職員はより疲弊感が高くなっていた。永井ら<sup>6)</sup>は、看護師の希望は配置後の初期のやる気に大いに関係していると報告している。向上心を持って意欲的に働こうしている職員にとっては、配置された部署が自分の希望した場所であるか否かが、ストレスに大きく関与することが示唆される。

業務上の理由により配置転換を希望したが希望がかなわなかった職員では、自分と仕事との間に心的距離を置くシニシズムの態度が見られた。詳細な業務上の理由は本調査では把握できないが、この点についても留意すべきであろう。

自由記載からも、いくつかの配慮すべき点が把握できた。特に「本人の希望を重視して欲しい」は、得た記載の約40%を占めていた。職員全員の希望を通すことは組織的な管理上、大きな無理がある。重要なことは、希望が通らなかった場合の本人への説明が管理者側からなされているかどうかであろう。なお、自由記載は約40%の回答者から得たものであり、職員全体の意見とするには慎重を期す必要があることを述べておく。

## V. ま と め

看護職員の配置転換により予測されるストレスと、求められる配慮について、以下のような示唆を得た。

1. 配置を希望しなかった部署で技師(スタッフ)が働く場合、バーンアウトに陥るリスクを高める。特に、40代のベテラン職員の場合は、ストレスを増悪させるおそれがある。
2. 未婚の職員の場合においても、非希望配置により仕事への熱意や興味、関心を低下させるおそれがある。
3. 新しい知識・技術の習得のために配置転換を希望した職員がその希望が満たされなかった場合、ストレスを増悪させるおそれがある。
4. 家庭を持ち妻や母としての役割を果たしながら働いている職員に対して配置転換を行う際は、パーソナルな事情に配慮していくことが望ましい。
5. 本人の希望ではない配置転換がなされた場合、管理者は本人に対し、説明をすることが望ましい。

## 文 献

- 1) 深沢佳世子, 草刈淳子: 看護婦の職務満足度に関する検討. 看護管理, 2(6), 378-383(1992).
- 2) 松原直美, 竹田啓子, 小林明美: 看護婦の希望配置と勤労意欲との関係. 第29回日本看護学会集録看護管理, 51-53(1998).
- 3) 北岡(東口)和代, 荻野佳代子, 増田真也: 日本版MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)の妥当性の検討. 心理学研究, 75, 415-419(2004).
- 4) 東口和代, 森河裕子, 由田克士, 他: 看護職者の燃えつき現象に対する職業要因および個人属性の影響. 北陸公衆衛生学会誌, 25, 36-40(1998).

- 5) 堤邦彦：急がないで、ちょっと待ってみよう；看護職と心の危機. *Nursing Today*, 18 (9), 20 (2003).  
看護婦のやる気の変化. 第22回日本看護学会集録看護管理, 16 (1991).
- 6) 永井保都美, 久村鶴代, 中筋紀子：ローテーション後の看

著者への通信先：北岡和代, 〒929-1212 石川県かほく市中沼ツ7-1 石川県立看護大学  
TEL 076-281-8389 FAX 076-281-8386

*Reprint request to* : Kazuyo Kitaoka, Ishikawa Prefectural Nursing University, Tsu 7-1 Nakanuma, Kahoku-city, Ishikawa, 929-1212, Japan