勤労看護学生の職場適応

—適応過程に及ぼすソーシャル・サポートの影響—

名古屋大学 水 野 智・名古屋大学 若 林 満
名古屋大学医療技術短期大学部 江 幡 美智子・愛知学院大学 佐 野 幸 子

Adjustment to work among part-time nurse students
— Effects of social support on the adjustment processes —

Satoshi MIZUNO (Nagoya University), Mitsuru WAKABAYASHI
(Nagoya University), Michiko EBATA (College of Medical Technology,
Nagoya University) and Sachiko SANO (Aichigakuin University)

This study examined theoretical relationships among the three stress-related variables: (1) perceived pressure of time for the school and hospital responsibilities as stressors, (2) job satisfaction, psychophysical exhaustion, and school-life satisfaction as strain measures, and (3) a number of friends in school and hospital support for attending school as social support measures.

Perceived shortage of time highly correlated with two strain measures: psychophysical exhaustion and job satisfaction with working conditions. Hospital support for attending school highly correlated with all of the strain measures.

A moderating effect of social support on the relationship between the time shortage and strain measures showed two different patterns, reflecting the differential quality of social support measures (as moderators). One result obtained using hospital support as a moderator confirmed the hypothesis on the stress buffering effect. When a number of friends was employed as a moderator, students with both fewer and moderate number of friends confirmed the stress buffering hypothesis, but for the students with a large number of friends the result showed disagreement with this hypothesis.

As a conclusion, implications of the findings of this study, especially of those regarding the social support effects were discussed for practices of the nurse education and development at the work place.

問 題

近年、マスコミ媒体を通じて、看護婦不足、看護婦の定着性の低さの問題がしばしば話題になる。人口構造の高齢化、医療内容の高度化・濃密化、在宅医療の普及など、今後わが国は看護・介護に携わる人的資源への需要を加速度的に高めることは確実である。しかしそのための看護要員は、供給体制自体が不十分であることに加え、いったん就職した看護職も早期に職場移動、離転職を繰り返すため、各病院・医院は、慢性的な看護婦不足に悩まされている。

ところで、慢性的看護婦不足に悩むわが国医療界においても、ことさらそれが著しいのは中小の民間医療施設である。そこでわが国医療界では、その看護労働の隙間ともいえる部分を、看護学校（看護婦養成課程、准看護婦養成課程）に通学しながら医療施設に勤務する、いわゆる勤労看護学生に依存する体質が生み出された。昭和

63年（1988年）時点で、わが国の就業看護職は約73万人（うち看護婦 [士] = 38万7千人、准看護婦 [士] = 34万3千人）であるが、この准看護婦 [士] のうち2万5千人（約7.3%）は働きながら看護婦資格取得のための学校（看護婦養成2年課程定時制）に通う者たちである。またそれ以外にも、看護助手（無資格者）として就業する勤労看護学生（看護婦養成3年課程定時制、准看護婦養成課程）も5万9千人ほどいと推定され（厚生省健康政策局看護課、1988, 1990）、わが国の看護労働の学生依存の体質を物語っている。

ところで看護の世界での「勤労学生」は、一般の勤労学生はその意味合いを異にする。看護婦教育養成における定時制課程はそのほとんどが医療機関への就業を条件に入学を許可しているため、これらの学生たちの多くは看護学校へ通うための手段として就業を続けている。勤労者が学業との並立を自発的に選んだ結果として勤労学生という身分になるという一般勤労学生の場合とは大き

く異なっている。准看護婦教育養成の場合にはさらに特異で、その労働は就業というより実習として解釈されており、病院経営者は雇用主としてではなく「保護者」として学生たちを監督するという形態をとっている(松本, 1989)。ここでは、勤務先の病院を辞めると、同時に通学していた学校も辞めなければならないという病院——学校間の暗黙の取り決めが交わされている場合も多く(ナース・トゥデイ編集部, 1989)、まさに労働と教育がパッケージ化されているといえる。

このような勤労看護学生は、わが国の医療や看護の歪みによって生じた産物ともいえ、内包する問題点も多いが、少なくとも現状ではわが国医療界を支える人的資源として欠くことのできない存在である。しかしこれら勤労看護学生の就業環境は決して恵まれたものとはいえない。筆者らの看護職キャリア発達に関する縦断調査(水野・佐野・若林, 1990; 看護行動研究会, 1990)では、看護専門学校3年課程(正規課程)定時制の学生のうち、1年生5月調査時点では44.5%が、2年生5月調査時点では70.8%が、看護学校卒業後には現在の職場を辞めたいと表明していた。また看護専門学校2年課程(進学課程)定時制学生においては、1年生調査時点で52.0%、2年生調査時点で58.5%が、卒業後における現職場からの辞職を希望していた。

ところで、このような勤労看護学生の離転職や職場不適応を検討するには、学校と仕事の両立に関する問題を看過することはできない。勤労看護学生の大部分はフルタイムの労働者である。彼女らは一週間のうち5~6日間、各半日(または1週間に3日間、各全日)学校へ通学し、その合間を縫ってフルタイムの勤務を消化する。看護婦それ自体の労働の厳しさが問題となる昨今、勤労看護学生の場合にはその上に学業が課せられるため、時間的にも、体力的にも、そして精神的にも限界に近い生活が強いられる。いきおい学生たちは、休養不足、睡眠不足、プライベートな時間の欠如といった切迫した生活時間配分を余儀なくされ、これがかかなり強いストレス要因として作用することとなる。

本研究では、このような勤労看護学生におけるストレス要因としての時間の不足(両立のための時間配分の不足度)に焦点を当て、いくつかのストレス反応指標との関連を検討し、同時にこの両者の関係に対する調整変数(モデレーター)としてソーシャル・サポートに注目、その調整効果を検討する。

研究目的

仕事場面でのストレスのネガティブな影響を低減、もしくは除去する社会的要因のひとつとして、ソーシャ

ル・サポートが注目されている。ソーシャル・サポートとは、「援助関係の利用可能性(availability)と、この関係の性質(Leavy, 1983, p. 5)」とする定義が、最も広く一般的なものであるが、この定義はポジティブな性質の社会的連結(social tie)を含意している(Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986)。他に、Kahn(1979)は「①他者への肯定的な情緒の表現、②他者への行動、認知や見解への肯定、③他者への象徴的あるいは物理的助力、のうち1つないし2つ以上の側面を含んだ対人的相互作用」(Norbeck, 1984より引用)と定義しており、この定義は臨床場面におけるソーシャル・サポート研究、ことにソーシャル・サポート測定ツールとしてのNSSQ(Norbeck Social Support Questionnaire)の開発に大きく影響を与えている(Norbeck, Lindsey & Carrieri, 1981; 1983)。

ストレス、ソーシャル・サポート、心身の健康の3変数間の関係は、次のように仮説される(南・山本・太田・井部・上泉・西尾, 1987)。①ストレスは心身の健康状態に直接的に強く影響する。②ソーシャル・サポートも心身の健康に直接に影響する。③ソーシャル・サポートはストレスの認知に影響する。④ストレスが健康状態に影響する時に、ソーシャル・サポートは緩衝的に働く。

このうち、ソーシャル・サポートの影響に関しては、病院看護婦を対象に実施した南ら(1987)の研究は、もえつき現象にソーシャル・サポートが有意な影響を与えることを見出している。またGanster, Fusilier, & Mayes(1986)は建築関係の組織従業員を対象に調査を行ない、ソーシャル・サポート(特に上司からの)の欠如は仕事不満足と最も強く関連すること、家族・友人からのサポートの欠如は身体健康状態を悪化させることを見出したが、緩衝(緩和)効果仮説に一致するようなストレスとソーシャル・サポートの交互作用は見出せなかった。Russell, Altmaire, & Velzen(1987)は、公立小中学校の教員を対象に実施した調査結果から、管理者からのソーシャル・サポートがバーンアウトを有意に予測すること、同じく管理者からのサポートは、離人症の予測に対して、職務関連ストレスと交互作用することを見出した。

その他、Cohen & Wills(1985)のレビューによれば、ソーシャル・サポートの測度が、ストレスフルな出来事によって引き起こされた欲求に応じた対人的資源の利用可能性を査定している場合、緩和効果は支持され、一方、サポート測度が、大規模な社会的ネットワークにおける個人の結合(integration)の程度を査定している場合、ソーシャル・サポートの主効果(直接的効果)

が支持されるという。

本研究では、看護職と学生という二重の生活を送る勤労看護学生の職業生活に焦点を当て、ストレスラーとしての「時間の不足（両立のための時間配分の困難さ）」、ストレス反応としての職務満足、心身の疲弊、そしてこの両者間に介在するソーシャル・サポート（学校での支援、職場での支援）を取り上げ、三者間の関係を検討する。特にここでは、仕事と学校という二重の生活から、ストレスフルな生活を余儀なくされている勤労看護学生の職場適応、心身健康保持のための方策を探るという、実践的な目的に重点を置いている。

方 法

1. 調査対象・調査方法

本研究は、看護職キャリア発達研究として、1988年より全国約900名の看護学生を対象に縦断的に実施している調査研究のデータの一部を利用している。調査は質問紙法により、愛知県内の定時制看護専門学校4校（3年課程1校、2年課程3校）の2年生を対象に、1989年5月、集団法による質問紙調査を実施した。調査対象者数は、3年課程学生 151名、2年課程学生 125名、回収数はそれぞれ149名、125名であった。このうち、本稿での分析に用いる項目に記載不備のあるものを除外したほか、無職、短期・不定期のアルバイト勤務の学生は除外し、正規（もしくはそれに準ずる）就業の学生だけを分析対象としたため、最終的な有効回答数は257名分となった。なお本研究では看護婦養成課程学生のみ扱うため、准看護婦養成課程学生については言及しない。

2. 調査項目

本報告で扱う変数は以下の6種である。このうち、①はストレスラー、②～④はストレス反応、⑤～⑥は調整変数として位置づけられる。

- ① 両立のための時間配分（不足度）：仕事と学校の両立のための時間配分（1. 睡眠時間、2. 勉強時間、3. 趣味・遊びの時間）の不足度を、「かなり足りない（3点）」、「やや足りない（2点）」、「十分である（1点）」の3件法により測定した。これらは、高得点ほど不足度が強いことを示すように粗点合計された。
- ② 職務満足：7点尺度（非常に不満足 [1点]～非常に満足 [7点]）20項目によって職務満足を測定した。これらは因子分析され、「労働条件の因子」「職務充実条件の因子」「対人関係の条件の因子」を抽出（水野・佐野, 1989, 水野・佐野・若林, 1991）、各因子に高負荷の項目の粗点合計を当該の因子尺度得点（高得点ほど高満足）とした。なお、各因子尺度を構成する項目例としては、

「労働条件の因子」では勤務割、休日・有給休暇、夜勤体制など、「職務充実条件の因子」では今の病院の医療・看護の水準、今の病院での自分の将来展望、福利厚生のための施設・制度など、「対人関係の条件の因子」では患者との関係、同僚との関係などであった。

③ 心身疲弊：日々の疲労感（蓄積疲労）、日々のイライラやうっぶんの2項目について、「かなりある（3点）」、「ややある（2点）」、「特にない（1点）」の3点尺度で測定、これを合計し、高得点ほど心身疲弊が強いことを示すようにした。

④ 全般的学校満足：看護学校に対する満足度を8項目によって測定した。これらの相互相関の検討、および因子分析的検討の結果、1次元（1因子）な構造であったため、8項目の単純な合計点を「全般的学校満足度」の得点とした。なおこの得点も、高得点ほど満足度が高いことを示す。

⑤ 学校での友人数：House（1981）によって提示された4種類のソーシャル・サポート（情緒的、道具的、情報的、評価的）の枠組に従い、これらの支援を提供する学友の多さを、「複数いる（3点）」、「一人いる（2点）」、「特にない（1点）」の3件法によって、計8項目で測定した。因子分析その他による予備的分析の結果、これら8項目が1次元であったため、単純な合計点を求めこれを「学校での友人数」（高得点ほど友人多い）の指標とした。

⑥ 職場における通学への支援：通学することに対する職場の配慮、通学することに対する同僚たちの態度、の2項目を測定（前者は3点尺度、後者は5点尺度）、このうち5点尺度得点の粗点に調整処理を施して、可能なレンジを3点尺度と一致させてから両得点を合計、「職場における通学への支援」に関する指標とした。これも高得点ほど支援が多いことを意味する。

結 果

1. ストレス反応に対する直接的（2変量）関係

表1では、本研究で扱われる全変数（ストレスラー＝1変数、ストレス反応＝5変数、ソーシャル・サポート＝2変数）の信頼性係数と、これら変数間の相互相関が示されている。この表をもとに、各変数間の直接的な関係を検討する。

まず、ストレスラー（時間配分における不足度）とストレス反応との直接的な関係においては、すべての間で5%水準での有意な相関が認められたが、このうち特に、心身疲弊（ $r = .519, p < .001$ ）、職務満足①：労働条件（ $r = -.320, p < .001$ ）との関係が強いようであった。これは、両立のための時間配分で不足度が強いほ

表1 全変数の相互相関, および信頼性係数 (α係数) 注

	MEAN	SD	両立時間 配分(不足)	職務満足① 労働条件	職務満足② 職務充実	職務満足③ 対人関係	心身疲弊	全般的 学校満足	学校: 友人数	職場: 通学へ の支援
両立のための時間配分(不足度)	6.49	1.69	(.726)							
職務満足①: 労働条件	16.29	5.71	-.320***	(.839)						
職務満足②: 職務充実条件	21.61	5.02	-.160*	.465**	(.818)					
職務満足③: 対人関係的条件	21.06	4.26	-.181*	.378**	.476**	(.693)				
心身疲弊	4.65	1.11	.519***	-.278***	-.163**	-.248***	(.700)			
全般的学校満足	25.94	4.96	-.198**	.238***	.245***	.280***	-.277***	(.796)		
学校における友人数	21.30	3.41	-.112	.063	.012	.162**	-.161**	.229***	(.807)	
職場における通学への支援	4.71	0.98	-.242***	.426***	.314***	.342***	-.248***	.264***	.032	(.573)

N=257; *** p<.001, ** p<.01, * p<.05,

注: 相関行列の対角要素に示した()内の値は、Cronbachのα係数(信頼性係数)

ど, 心身疲弊が激しく, 労働条件への不満足が高まることを示す。

ストレッサーとしての両立のための時間配分と, 調整変数として位置づけられた2種のソーシャル・サポート変数との関係は, 職場における通学への支援について有意な相関($r = -.242, p < .001$)が得られたのみであった。但しこの相関は, 職場での通学への支援が, 両立のための時間配分の不足度を低減するという因果関係を意味するものと思われる。

ソーシャル・サポートがストレス反応に対し, 直接的に与える影響について見ると, 職場での通学支援の方が, 学校での友人数よりも強い傾向のあることが読み取れる。職場での通学への支援は, 5つのストレス反応指標のすべてに対して0.1%水準での有意な相関を示していた。特に, 職務満足の因子尺度得点との相関が高く, ①労働条件因子($r = .426$), ②職務充実条件因子($r = .314$), ③対人関係的条件因子($r = .342$)であった。一方, 学校における友人数は, 5つのストレス反応指標のうち, 全般的学校満足($r = .229, p < .001$), 職務満足③対人関係的条件因子($r = .162, p < .01$), 心身疲弊($r = .161, p < .01$)の3つの指標と有意な相関を示した程度であった。但し, この学校における友人数の得点については, 詳細は後述するが分布に偏りがあるため, この結果は参考までに留めておく必要がある。

2. ストレッサーとストレス反応との関係に及ぼす, ソーシャル・サポートの調整効果

次に, ソーシャル・サポートに関する2変数について, その各得点に基づいて調査対象者を3群に分割し, 各群におけるストレッサーとストレス反応との相関係数を求め, 各群間での相関係数の差を検定した(表2, 表3)。ここで, 各群間に有意な相関係数の差を見出すことができるなら, 当該のソーシャル・サポート変数の調整効果が有意であったと結論できる。

a) 学校での友人数を調整変数とした場合

まず表2では, ソーシャル・サポート変数として学校での友人数を用い, 両立のための時間配分(不足度)と各ストレス反応変数との相関を示した。両立のための時間配分と3種の職務満足との間の相関をみると, ソーシャル・サポート(学校での友人数)の3群間で有意差を認めることができる。その群間での差のパターンは, 友人数一少群と友人数一多群での相関が(負の方向で)大きく, 友人数一中群の相関がこれに比べて低い, というものであった。これは, 学校での友人が多い学生と少ない学生では, ともに仕事と学校の両立のための時間配分が

表2 学校での友人数の多少別にみた、両立のための時間配分（不足度）と満足度との相関

	学校での友人数		
	友人数：少 (N=67)	友人数：中 (N=74)	友人数：多 (N=116)
両立のための時間配分（不足度）×			
職務満足①：労働条件	-.374**	-.108	-.392***
職務満足②：職務充実条件	-.334**	.030	-.127
職務満足③：対人関係の条件	-.294*	.088	-.225*
心身疲弊	.585***	.368**	.554***
全般的学校満足	-.274*	-.050	-.202*

相関係数の有意性検定：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05
 相関係数の有意差検定：—*— p<.05, —+— p<.10

表3 職場における通学への支援の多少別にみた、両立のための時間配分（不足度）と満足度との相関

	職場における通学への支援		
	支援：少 (N=91)	支援：中 (N=85)	支援：多 (N=81)
両立のための時間配分（不足度）×			
職務満足①：労働条件	-.338**	-.265*	-.173
職務満足②：職務充実条件	-.145	-.082	-.070
職務満足③：対人関係の条件	-.219*	-.124	-.020
心身疲弊	.603***	.489***	.395***
全般的学校満足	-.337**	-.238*	.099

相関係数の有意性検定：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05
 相関係数の有意差検定：—**— p<.01, —*— p<.05, —+— p<.10

困難なほど職務満足度が低下するが、友人の数が中程度の学生では、このような両立のための時間配分の不足度が職務満足度を低下させることにはならないことを意味する。また、群間で統計的に有意な差は得られなかったが、ストレス反応測度に心身疲弊および全般的学校満足を用いた場合にも、上述の職務満足3因子の場合と同様のパターンが見出された。

これらの結果から、両立のための時間配分における不足度というストレッサーとストレス反応としての職務満足度、学校満足度、心身の疲弊との関係に対し、学校での友人数の多さは調整効果を有すると結論できる。しかしその調整効果のパターンは、友人数が多いほどストレスが低減するという、ストレス緩和効果仮説の予測と一致するものではなかった。

ところで、先にも触れたように、学校での友人数測度は、その分布において若干の問題を含んでいるため、ここでその問題を詳述する。調査方法を述べた箇所でも記したように、この変数は8項目で構成され、各項目の反

応選択肢は「複数いる（3点）」、「一人いる（2点）」、「特にいない（1点）」から成る。学校での友人数測度はこれら8項目の粗点合計を充てているため、一人の回答者の可能な得点レンジは8点～24点であったが、その分布は正規分布から大きく外れていた。実際の得点レンジは、友人数－多群（N=116）は全員が24点、中群（N=74）は20～23点、少群（N=67）は8～19点であった。すなわち、友人数－多群のみならず、友人数－中群（1項目あたりの得点=2.5～2.9点）でも十分に友人数の多い層に属するといえ、友人数がソーシャル・サポートの量に対応すると仮定するなら、中群の学生も十分なソーシャル・サポートを得ていると考えられる。

図1～図3は、表2で相関係数の有意な群間差が得られた組み合わせについて、ストレッサーとストレス反応との関係を、学校での友人数の3群別に図示し、群間での相関係数の相違を交互作用の形として検討しようとしたものである。なお、ストレッサーとしての両立のための時間配分（不足度）は、中央値に基づいて2分割し

ている。

図1～図3のいずれにおいても、友人数一中群と少群との関係に限ると、ストレス緩和仮説に一致する結果が得られている。しかし、友人数一多群の示すパターンはストレス緩和仮説に一致しないだけでなく、ストレス反応変数ごとに異なった形を呈している。

まず労働条件への満足度をストレス反応変数として縦軸に充てた図1においては、友人数一少群では、両立のための時間配分の不足が職務満足への顕著な低下をもたらすが、中群では、あまり顕著な職務満足への低下は示さず、比較的良好なままに保たれている。図2（縦軸＝職務充実条件への満足度）図3（縦軸＝対人関係的条件への満足度）の場合も図1とまったく同様に、両立のための時間配分の不足は、友人数一少群では満足度の低下方向に働くが、中群では満足度の低下はもたらさず、良好な水準を保っている。以上、友人数一少群ではソーシャル・サポートは不足、多群ではソーシャル・サポートは充足していると仮定すると、これらの結果はすべてストレス緩和効果で仮説するところと一致している。

しかし、友人数一多群の示すパターンについては3つの図で異なったものである。まず、図1（縦軸＝労働条件への満足度）では、友人数一多群は、少群とほぼ平行する形で、やや上側（高満足度の方）に位置している。すなわちここでは、友人数が最も多いことはストレスを緩和する効果をまったく示していないといえる。図2（縦軸＝職務充実条件への満足度）の場合、友人数一多群は中群のやや下側（低満足の方）にほぼ平行に位置している。すなわちこの図では、友人数が最も多いことは、ストレスを緩和する効果のあることを示唆している。但し、友人数一多群の満足度がストレスの多少に関わらず、中群のそれより低い水準にあることにも注意しておく必要がある。最後に、図3（縦軸＝対人関係的条件への満足度）の場合、友人数一多群のパターンは、中群のそれとほとんど一致している。すなわちここでは、友人数が最も多いことがストレスを緩和していることがわかる。但し、友人数一多群の緩和効果は、中群の緩和効果よりも強いものではなかった。

b) 職場における通学へ支援を調整変数にした場合

調整変数として、職場における通学への支援を用い、ストレス源としての両立のための時間配分の不足度と、ストレス反応各変数との相関を示した表3では、全般的学校満足度と心身疲弊の2変数をストレス反応変数として用いた組み合わせにおいて、明らかな調整効果を認めることができた。そのパターンは、前者では、職場での通学への支援が増加するにつれ、両立のための時間配分

図1 職務満足①（労働条件）に対する、両立のための時間配分と学校での友人数との交互作用

図2 職務満足②（職務充実条件）に対する、両立のための時間配分と学校での友人数との交互作用

図3 職務満足③（対人関係的条件）に対する、両立のための時間配分と学校での友人数との交互作用

図4 心身疲弊に対する、両立のための時間配分と職場における通学への支援との交互作用

図5 全般的学校満足に対する、両立時間配分と職場における通学への支援との交互作用

の不足度と全般的学校満足度との（負の）相関が低下していくこと、後者では、職場での通学への支援が増加するにつれ、両立のための時間配分の不足度と心身疲弊との（正の）相関が低下していくことを意味するものであった。また、統計的に有意なものではなかったが、ストレス反応変数として職務満足度の3つの因子尺度得点を用いたものにおいても、まったく同様の結果パターンを得ることができた。以上の結果から、職場での通学への支援を調整変数として用いた場合、そこで得られた調整効果はストレス緩和効果仮説に一致するものであることがわかった。

図4～図5は、表2で有意な結果が得られた変数の組み合わせについて、先の図1～図3と同様に図示したも

のである。図4（縦軸＝心身疲弊）の場合、両立のための時間配分の不足は心身の疲弊をもたらすが、その影響は通学への支援が多いほど弱まることが示されている。また図5（縦軸＝全般的学校満足度）でも、両立のための時間配分の不足は、職場での通学への支援の少ない群では全般的学校満足度を大きく低下させるが、支援一中群ではその影響は弱まり、さらに支援一多群ではそのような影響はまったく見られないことがわかる。すなわちこれらの図の示すところも、すべてストレス緩和効果の仮説と一致するものといえる。

考 察

本研究では、勤労看護学生（看護婦養成3年課程および2年課程定時制）における、ストレスラーとしての仕事と学校との両立のための時間配分（不足度）、ストレス反応としての職務満足、心身疲弊、学校満足、調整変数としてのソーシャル・サポート（学校での友人数、職場での通学への支援）の間の関係を検討した。特にソーシャル・サポート変数については、ストレスラーとストレス反応の関係に対する調整効果の有無、さらにその調整効果がストレス緩和効果仮説に一致するか否かが検討された。

まず、2変数間関係においては、両立のための時間配分の不足度が、心身疲弊と労働条件についての職務満足度の2ストレス反応測度と高い相関を示したことが、職場での通学への支援がすべてのストレス反応と高い相関を示したことが注目される。前者については、ごく常識的な知見であるが、後者の結果は、職場でのソーシャル・サポートがストレス反応を改善する有効な要因であることを示すものである。しかもこれは職場内でのストレス反応（職務満足）の改善だけでなく、学校生活でのストレス反応（全般的学校満足）や、仕事と学校の双方にかかわるストレス反応（心身疲弊）をも有意に改善している点は注目すべきである。

次に、ストレスラーとしての両立のための時間配分の不足度とストレス反応との関係に対するソーシャル・サポートの調整効果については、用いた2つのソーシャル・サポート変数によって異なる結果が得られた。職場における通学への支援を調整変数とした場合、得られた結果のパターンはストレス緩和効果の存在を強く支持するものであった。しかし調整変数として学校での友人数を用いた場合、友人数一中群と友人数一少群の間ではストレス緩和仮説は支持されたが、友人数一多群の示した結果のパターンは、この仮説とは一致しないものであった。そしてこの友人数一多群の特異な結果は、ストレス反応変数として職務充実条件への満足度と対人関係の条

件への満足度を用いた場合には、友人数一中群のパターンと類似した傾向を示し、労働条件への満足度をストレス反応測度に用いた場合には、むしろ友人数一多群は友人数一少群のパターンに類似していた。

先にも述べたように、調整変数である学校での友人数の測度は分布に偏りがあり、友人数一中群ですでに十分な友人数を有していることが明らかである。よって友人数一多群と中群との間にストレスーストレス反応の関係に相違ないことは考えられるものであり、図2（縦軸＝職務充実条件への満足度）と図3（縦軸＝対人関係的条件への満足度）の結果はこれによって説明がつく。しかし、図1（縦軸＝労働条件への満足度）の結果では、友人数一多群は友人数一少群と同様、両立のための時間配分の不足が労働条件への満足度を低下させていることが示されており、上述した調整変数の分布の偏りでは説明できない結果である。ひとつの可能な解釈としては、友人数一多群のように友人ネットワークの大きすぎる者ではむしろ得られるソーシャル・サポートの質は低下してしまい、結果的に得られたソーシャル・サポートは友人数一少群のものに近くなってしまい、というものが考えられる。但しこの解釈は、ストレス緩和仮説とは整合するものの、先の図2、図3での友人数一多群のパターンを分布の偏りによって説明したものとは矛盾する。

いずれにせよここでの結果を解釈する場合、友人数の多少という測度が、当人が得るソーシャル・サポートの量と質に対応しているか否かを検討する必要がある。友人数が多すぎる場合、それが有効なソーシャル・サポートの提供にむしろ阻害的に働く可能性は、十分に考えておかなければならない。

最後に、ソーシャル・サポートのストレス緩和効果仮説について総括すると、本研究の結果は概ねこれを支持するものと言ってよい。仕事と学校との二重生活を強いられる勤労看護学生にとって、その両立のための時間配分での負担は、心身を疲弊させ、仕事や学校への満足度を低下させるが、ソーシャル・サポートが十分な場合、時間配分負担の影響は緩和される。しかし、仕事と学業の両立をするための時間配分における不足度というストレスは、勤労看護学生だけに固有のものであり、しかも多々ある職務ストレスのひとつにしか過ぎない。今後は他のストレスについて同様の効果が認められるか、検討を重ねていく必要がある。

今日のわが国の医療事情を考えれば、現時点で勤労看護学生にフルタイムの就業が要求されるのは仕方ないことかもしれない。現状の診療報酬制度のもとでは、民間病院の多くは赤字経営体質から脱却することができず、

故に人件費の節約の意味からも看護学生を多用し、彼女らにも1人前の仕事量を要求することとなる。従って、仕事と学校との両立に苦しむ勤労看護学生の現状に一朝一夕の改善を望むのは困難といえる。

しかし、本研究で示されたように、両立のための時間の不足はかなり強力なストレスラーとして作用し、心身疲弊、職務満足、学校満足などを悪化させるという事実には、十分に留意しておく必要がある。さらに、ソーシャル・サポートが、この両立のための時間の不足というストレスラーの影響を大きく緩和する効果を有することも、本研究の分析で明らかとなっており、看護管理者、病院経営者はこのソーシャル・サポートの有効性に注目し、病棟運営に積極的に応用すべきものであろう。

しかし実際のところ、勤労看護学生の職場内での立場は、各病院（およびそこでの経営者や看護管理者の姿勢）で大きく異なっている。ある病院では、勤労学生（ことに進学コース学生）は向学心のある者として認知され、病院側でもこのような進学する看護職員を増やす方向への援助を行なっている。また勤務割、給与などの面でも最大限の配慮がなされる（職場のソーシャル・サポート大）。さらに進学コース学生においては、若い准看護婦たちの尊敬・憧れの対象として認知される。このような職場では、学生たちは通学することに対する肩身の狭さに苦しむことなく、職場内で阻害されることもなく、十分なソーシャル・サポートを得ることができる。

しかしこの反面、勤労看護学生はその勤務時間や勤務割における制約が生じることから、職場の同僚や上司からの風当たりも強く、肩身の狭い思いをさせられる職場も少なくない。特に、人手不足から過度に忙しい職場では、勤務割に融通は利かず、どんなに忙しくても定時になると（通学のため）仕事を終えて帰っていく勤労看護学生には、婦長も同僚たちも面白からざる気持を抱いている（職場のソーシャル・サポート少）。このような職場では、学生たちは十分なソーシャル・サポートを得られないだけでなく、職場内での円滑な人間関係が保てず、阻害されたり孤立したりする。

最後に、勤労看護学生のうち看護婦養成2年課程（進学コース）定時制学生の生活に関する自由記述からいくつかの抜粋を紹介し、職場のソーシャル・サポートの重要性を再度強調しておきたい。◎私の勤務は学校のために固定されてしまいます。そのため他の看護婦（先輩）と話す機会がないせいか、すごく疎外感を感じます（透析室勤務、1年生女子）。◎私の勤務表に1日でも仕事が入っていないかったら、すぐに私に（仕事が）回ってくる。時には、学校に通っていることさえも悪いように言われるし…（1年生女子）。◎勤務時間のことについて

陰で色々言われたり、学校に行っている間は働いていないから疲れていないと思われています（1年生女子）。
◎病院側が、勤労学生であるということを考慮してくれません。この学校の受験前日でも夜12時まで仕事をしたし…（私立病院勤務，1年生女子）。

文 献

- Cohen, S., and Wills, T. A., 1985 Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Ganster, D. S., Fusillier, M. R., and Mayes, B. T., 1986 Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- House, J. S., 1981 Work stress and social support. Addison-Wesley.
- 看護行動研究会 1990 看護職キャリア発達研究(2) : 2年次における看護学生の意識と行動の変化 名古屋大学教育学部産業心理学教室
- 厚生省健康政策局看護課 1988 昭和63年看護関係統計資料集 日本看護協会出版会
- 厚生省健康政策局看護課 1990 平成2年看護関係統計資料集 日本看護協会出版会
- Leavy, R. L., 1983 Social support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, 11, 3-21.
- 松本康治 1989 看護の教育制度 メディカル・トリートメント 5, 50-51.
- 南 裕子・山本あい子・太田喜久子・井部俊子・上泉和子・西尾鏡子 1987 看護婦のもえつき現象とストレスおよびソーシャルサポートの関係について 聖路加看護大学紀要 12, 26-33.
- 水野 智・佐野幸子・若林 満 1990 勤労看護学生の就業実態と就業意識 病院管理 27, 101-108.
- 水野 智・佐野幸子・若林 満 1991 (印刷中) 勤労看護学生における職務満足と離転職意図との関係 : 直接的関連の検討と調整効果の探索 病院管理
- ナーシング・トゥディ編集部 1989 准看護婦制度廃止に向けて : 現場からの声を中心に ナーシング・トゥディ 6月号
- Norbeck, J. S., 1984 The process of instrument development for a tool to measure social support. (野島佐由美:訳) 看護研究 17, 185-194.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., Carrieri, V. L., 1981 The development on an instrument to measure socaial support. *Nursing Research*, 30, 264-296.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., Carrieri, V. L., 1983 Further development of the Norbeck Social Support Questionnaire: Normative data and validity testing. *Nursing Reseach*, 32, 4-9.
- Russell, D. W., Altmaier, E., and Velzen, D. V., 1987 Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal Applied Psychology*, 72, 269-274.

(平成3年2月20日受稿, 平成3年3月10日受理)