

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 18 日現在

機関番号：25501

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21530736

研究課題名（和文）介護職と看護職の比較による職務動機づけ要因がワークストレスに及ぼす影響に関する研究

研究課題名（英文）A study of work-stress of nurse and caregiver- the effect for work-stress of the motivation for the job-

研究代表者

横山 博司 (YOKOYAMA HIROSHI)

下関市立大学・経済学部・教授

研究者番号：80158378

研究成果の概要（和文）：給料に対する満足度や他の医療職と比較した給料といった自分の労働環境に対する評価、収入の変化、勤務時間や通勤時間の変化、人間関係の変化、設備の変化といった動機づけ要因が、ストレスの増減と関係していることがわかった。看護職と介護職、急性期か慢性期かといった職場の違いによっても、動機づけ要因のストレスへの影響度に違いがあった。とりわけ、急性期の病院に勤務する看護師に対して、収入の増加、勤務時間の短縮のような動機づけ要因がストレスの低減と結びついていた。

研究成果の概要（英文）：Stress level of nurse and caregiver was affected by the factors of motivation which were the change of income, working hours, commuters time, human relations, and equipment of institution. The affection for the stress level by the motivation differed in the nurse working on the hospital of the acute level or the chronic level or the caregiver. Stress was decreased especially by increase of income and shorten of working hours in the nurse working on the hospital of the acute level

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	700,000	210,000	910,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：

科研費の分科・細目：心理学・臨床心理学

キーワード：

## 1. 研究開始当初の背景

職場環境要因、個人属性、及び家庭環境要因、職場を取り巻く社会制度といったワークストレスを喚起する要因、いわば職務動機づけを阻害する要因に注目して、一般的には研究が展開されてきた。しかし、その一方で、仕事に対する動機づけを高める要因についての研究は、不十分であった。さらに、報酬水準や休暇、患者からの感謝、他者からの評価・サポートといった動機づけ要因が、現実には、看護職や介護職にとっての動機づけ要因

になっているのか十分に検証されていない点への疑問が研究開始の背景である。

## 2. 研究の目的

看護職・介護職のワークストレスを減少させ職務への意欲を高めるために、報酬や休暇日数のような社会経済的条件と、患者からの感謝、他者からの評価・サポートといった職務動機づけを高める心理的要因の2つの観点からワークストレス研究を展開し、職務への意欲を高めるためには、どのような動機づ

け要因が有効であるかを検証することである。

### 3. 研究の方法

#### (1) 調査研究

①調査対象者：急性期の病院に勤務する看護師 404 名、慢性期の病院に勤務する看護師 122 名、介護士 276 名

②調査用紙：以下の 6 項目からなっている。

・仕事の選択における給料以外の条件の重視とストレスとの関係

・最近 6 ヶ月における職場での経験

・現在従事している仕事に対する認知

・自分の労働環境と給料との関係に関する認知

・収入、勤務時間、職場の人間関係、担当患者、通勤時間、職場の設備が改善あるいは改善されたときのストレスの変化について

・ストレスに対する対処行動について

#### (2) 文献研究

看護師・介護士のワークストレスに影響を与える経済的要因に関する既存研究の整理

### 4. 研究成果

(1) 仕事の選択における給料以外の条件の重視とストレスとの関係：仕事に対する嫌悪感と職場の設備環境の整備、仕事のやりがい、自分に向いている職業であることとの間に有意な負の相関があった。また仕事不満足と職場の設備環境の整備、仕事のやりがい、自分に向いている職業であることとの間に有意な負の相関があった。これら給料以外の 3 つの条件を重視している人ほど、過去 6 ヶ月間における仕事に対する嫌悪感や不満足感が低いことがわかった。

また、急性期の病院に勤務する看護師ほど給料よりも仕事に対するやりがいや自分に向いている職業であるかを重視することがわかった。

(2) 最近 6 ヶ月における職場での経験：12 調査項目についての因子分析を行った結果、仕事嫌悪の因子と仕事不満足度の 2 因子が抽出された。仕事嫌悪の因子については、極端に高いわけではないが、他の 2 つに比べて、急性期の看護師で高いことがわかった。仕事不満足度の因子については、同様に急性期の看護師で高いことがわかった。

#### (3) 現在従事している仕事に対する認知

①急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、自分たちの職業について、社会的価値が低いと考えており、特に介護士において低いことがわかった。

②急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師において、職務遂行の困難を感じていた。

③急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、全般的に研修が不備であると考えている。

④介護士と比較して、看護師において、患者からの被害を受ける傾向があることがわかった。

⑤急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、十分に休暇が取れていないことがわかった。その傾向は、看護師において高かった。

⑥労働環境については、急性期の看護師ほど否定的に捉えていた。

(4) 自分の労働環境と給料との関係に関する認知

①急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、現在の給料に対する満足度は低かった。特に、急性期の病院に勤務する看護師ほど低かった。

②急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、他の施設と比較して、給料が低いと考えていた。特に看護師において、その傾向が強かった。

③急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも、仕事の内容からしたら、もっと給料が高くないとおかしいと考えていた。とりわけ、急性期の看護師においてその傾向が強かった。

④他の医療職と比較して、急性期及び慢性期の病院に勤務する看護師、介護士のいずれも仕事に見合った給料をもらっていないと考えていたが、その傾向は、急性期の看護師において強かった。

(5) 収入、勤務時間、職場の人間関係、担当患者、通勤時間、職場の設備が改善あるいは改善されたときのストレスの変化について

①収入との関係：当然のことではあるが、収入が増加するとストレスが減少し、現状のまま、あるいは減少する場合には、ストレスが増加することがわかった。とりわけ、その効果は、急性期の病院に勤務する看護師で大きいことがわかった。

②勤務時間との関係：勤務時間の短縮は、ストレスの低下に繋がっており、その影響は、急性期の看護師で、とくに大きいことがわかった。

③職場の人間関係：職場の人間関係、上司・同僚・部下の移動の有無は、ストレスを低減させることがわかった。

④通勤時間：通勤時間の短縮と延長は、職場の違いに関係なく、ストレスの増減に影響を与えていた。

⑤職場の設備：設備の更新は、ストレスの低減に結びついていた。

(6) ストレスに対する対処行動について  
全般的に見て、ストレスに対する対処を行っていないことがわかった。情緒的対処行動については、介護士の対処が最も低く、逃避的対処では、急性期の看護師が最も高いことがわかった。

以上の結果をまとめると、給料に対する満

尺度や他の医療職と比較した給料といった労働環境に対する自己評価や、収入の変化、勤務時間や通勤時間の変化、職場での人間関係や担当患者の変化、職場設備の変化といった動機づけ要因がストレスの増減と関係していることがわかった。さらに、看護師と介護士、職場が急性期か慢性期かの病院の違いによっても、収入や勤務時間といった動機づけ要因のストレスへの影響度に違いがあった。急性期の病院に勤務する看護師では、収入の増加、勤務時間の短縮のような動機づけ要因のワークストレス低減への影響度が、慢性期の看護師や介護士よりも大きいことがわかった。介護職と比較して、急性期の病院の看護師の収入は保障されているにも関わらず、自分の仕事と現在の給料とがバランスがとれていないと考えており、現状維持のままでは、ストレスは十分に低減されないことがわかった。また、職業選択の際の動機づけ要因として、給料よりも仕事のやりがいや自分に合った仕事であるか、あるいは職場環境や勤務体制を重視した人ほど、仕事に対する嫌悪感や不満足感が低かった。その一方で、現在の給料に対する満足度、他の施設と比較した給料の高さ、仕事内容に伴った給料の高さに満足している人ほど、仕事に対する嫌悪感や不満足感も高かった。職業選択の際に給料以外の動機づけ要因を重視している人ほど、仕事に対する嫌悪感や不満足感も高く、その一方で、給料に対する高評価が嫌悪感や不満足感を下げることが、矛盾しているようであるが、給料の高さは単に収入に対する満足感を示すのではなく、仕事に対するプライドや自分の職業に対する評価、やりがいと関連してストレスを低下させると考えられる。

#### (6) 文献研究：経済学的視点

従来の研究を整理して、以下の結果を得た。

①介護施設の就業者は、給与水準を引き上げることで、確保できる可能性がある。賃金の上昇と雇用形態の改善によって国内の女性雇用力の吸収が可能である。

②介護職の給与は、看護師よりは低い、全産業と比較すると給与水準は、中間からやや上に位置している。しかし、介護報酬のマイナス改定は、転職への動機づけを与えている。離職希望理由では、男性は給与の低さ、女性は時間的・肉体的負担感を上げており、給与の上昇は男子介護労働者に一定の効果があることがわかった。

本研究の主要な目標である仕事への動機づけ要因がワークストレスの低減に与える影響について検証することができた。今後は得られた結果や看護職・介護職の報酬や労働時間の統計資料、病院や介護施設経営の会計資料をもとに、経済学や経営学の専門家の助けを借りて、ストレス低減のための社会経済

的要因及び心理的要因を含んだ報酬モデルを作成したい。さらに、看護職においても介護職においても、ワークストレスに対する具体的対処行動も認知的対処行動をほとんど行っていないことがわかったので、今後は、その原因の解明とともに、動機づけ要因がストレス低減のために十分に機能するための条件について検討したい。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

1. 古谷京一・横山博司 社会保障(介護・福祉・医療)の現状に関する考察—地域データの視点から—、徳山大学総合研究所紀要、第32号、119-137、2010。(査読無)
2. 横山博司・杉野寿子・桑本美由紀・古谷京一 介護職員の介護実行度と介護施設利用者の訴え・不満との関係に関する研究、徳山大学総合研究所紀要、第31号、109-119、2009。(査読無)
3. 古谷京一・森邦恵・横山博司 社会保障(介護・福祉)の現状に関する考察—経済データの視点から—、山口老年総合研究所年報、年報22号、69-93、2009。(査読無)

[学会発表] (計5件)

1. 横山博司・岩永誠 看護職のワークストレスに関する研究—職務動機づけ要因がワークストレスに及ぼす影響について—、日本心理学会第75回大会、日本大学、2011.9.17.
2. 横山博司・岩永誠 介護職員の介護実行度と介護施設利用者の訴え・不満との関係に関する研究、日本心理学会第73回大会、立命館大学、2009.8.27.
3. 神原令佳・横山博司 組織風土がワークストレスに及ぼす影響、中四国心理学会第66回大会、鳥取大学、2010.11.13.
4. 横山博司・岩永誠 健康行動に関する研究—管理職と従業員の健康習慣について—、日本健康心理学会第23回大会、江戸川大学、2010.9.12
5. 細羽竜也・越智あゆみ・横山博司・岩永誠 介護支援専門職員の職業性ストレスとバーンアウトとの関連、日本健康心理学会第22回大会、玉川大学、2009.9.8.

[図書] (計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況（計 0 件）

○取得状況（計 0 件）

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

横山 博司 (YOKOYAMA HIROSHI)

下関市立大学・経済学部・教授

研究者番号：80158378

### (2) 研究分担者

森 邦恵 (MORI KUNIE)

下関市立大学・経済学部・准教授

研究者番号：10360893

岩永 誠 (IWANAGA MAKOTO)

広島大学大学院・総合科学研究科・教授

研究者番号：40203393