

病棟で働く看護師の労働価値観が メンタルヘルスに与える影響

＜研究者＞矢田部哲也(代表)、三浦正江

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構
プロジェクト研究助成費

問題と目的

◆看護師の仕事の特徴…職場固有の特徴と個人の価値観との関係の中で働いている（川北他，2016）



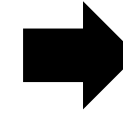
一定水準の給与が得られる



チームワークが必要



社会的貢献が明確



病棟で働く看護師の
仕事に対する考え方
（労働価値観）に注目

◆看護師の労働価値観が燃え尽き症候群と関連（高瀬・河野，2019）

◆病棟で働く看護師の労働価値観が、職業上のストレスに影響する（矢田部・三浦，2024）



労働価値観は職場で感じるストレスや、そこでのストレス対処方法に影響を及ぼし、結果としてメンタルヘルスへの影響が異なることが考えられる



価値観は多様であり、特定の価値観を強く持つ場合や複数の価値観を持ち合わせている場合も考えられる

病棟で働く看護師を対象として、
仕事に対する考え方（労働価値観）
職業上のストレス（職務ストレス）
ストレス対処方法（コーピング）
燃え尽き症候群（バーンアウト）
仕事への意欲（ワーク・エンゲイジメント）
の関連性を検討する

方法

- ◆研究協力者：病棟で働く看護師 500名（平均年齢36.92歳，SD＝6.61）
- ◆手続き：インターネット調査会社に依頼し、アンケート調査を実施（実施時期：2024年3月中旬）
- ◆アンケート内容：

1. 仕事に対する考え方…労働価値観測定尺度短縮版（江口・戸梶，2009）

- ➡同僚への貢献／社会的評価／社会への貢献／自己の成長／経済的報酬／達成感／所属組織への貢献



2. 仕事でのストレス…臨床看護職者の仕事ストレッサー尺度（東口他，1998）

- ➡職場の人的環境／看護職者としての役割／医師との人間関係と看護職者としての自律性／死との向かい合い／仕事の質的負担／仕事の量的負担／患者との人間関係



3. ストレスへの対処法…勤労者のためのコーピング特性簡易尺度（影山他，2004）

- ➡積極的問題解決／回避と抑制／気分転換／視点の転換／問題解決のための相談／他者を巻き込んだ情動発散



4. 燃え尽き症候群…日本版バーンアウト尺度（久保・田尾，1994）

- ➡情緒的消耗感／脱人格化／個人的達成感の低下



5. 仕事への意欲…ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版

- ➡活力／熱意／没頭

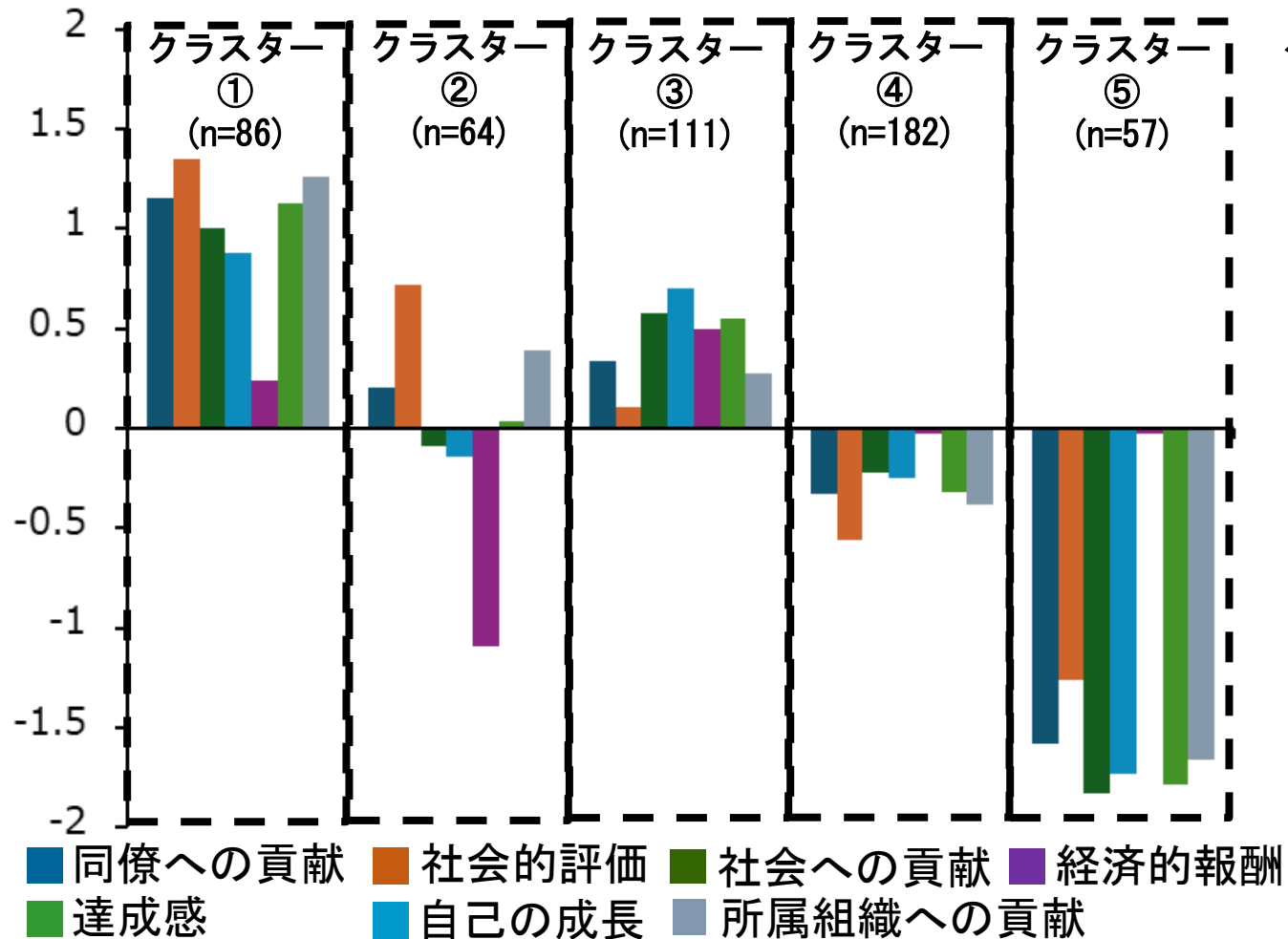
（Schaufeli & Bakker, 2006）



結果

労働価値観に対し、クラスター分析を実施

→仕事に対する考え方について、似た考え方を持つ人たちをグループ分け



クラスター①
成長・貢献
重視



クラスター②
評価重視
報酬度外視



クラスター③
成長重視



クラスター④
標準



クラスター⑤
相対的報酬重視



5クラスターに分類

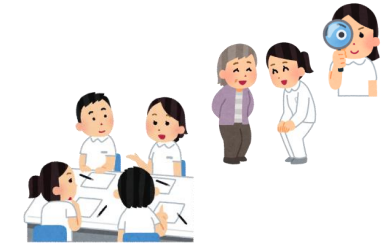
結果

各クラスターを独立変数、職務ストレス、コーピング、バーンアウト、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする一要因分散分析を実施

➡それぞれのグループで、ストレスの感じ方やストレスへの対処法、燃え尽き症候群、仕事への意欲に違いがあるかどうかを分析

クラスター	職務 ストレス	使いやすい コーピング	バーンアウト	ワーク・ エンゲイジメント
クラスター① 成長・貢献重視	低い (③④⑤より低い)	情動発散	低い (③④⑤より低い)	高い (③④⑤より高い)
クラスター② 評価重視・報酬度外視	低い (③④⑤より低い)	情動発散 回避と抑制	低い (③④⑤より低い)	高い (③④⑤より高い)
クラスター③ 成長重視	高い (①②より高い)	視点の転換 問題解決のための相談 積極的問題解決	高い (①②より高い)	部分的に高い (①②④⑤より高い)
クラスター④ 標準	高い (①②より高い)	問題解決のための相談 積極的問題解決	高い (①②より高い)	低い (①②③より低い)
クラスター⑤ 相対的報酬重視	高い (①～④より高い)	なし	高い (①～④より高い)	低い (①～④より低い)

クラスター①（成長・貢献重視）とクラスター②（評価重視・報酬度外視）



自身や組織のために働くという価値観が強いことで、業務に意味ややりがいを見出すとともに、他者との協働もしやすくなりストレスを感じにくくなることで、良好なメンタルヘルスに繋がることが考えられる

クラスター③（成長重視）



自身の成長を重視する姿勢は、熱意をもって業務にあたり、ポジティブな見方や問題解決型の対処に繋がりがやすいことが考えられるが、過度な疲労からバーンアウトに繋がりが得ることも考えられる

クラスター④（標準）



重視する価値観がない場合には、業務がストレスに感じる事が多くなり、問題解決的な対処を行っているものの、やりがい等には繋がらずに疲労感が募っていくことで、メンタルヘルス不良に陥りやすい可能性がある

クラスター⑤（相対的報酬重視）



特に重視する価値観がなく、結果的に収入のために働いているような場合には、業務にあたりストレスに感じる事がより多く、積極的なコーピングにも繋がりにくいため、メンタルヘルス不良に陥りやすいことが考えられる