

## 仕事満足度を規定する要因としての Sense of Coherence (SOC)

—特別養護老人ホーム介護職員の場合—

○ 郡山女子大学 廣野 正子 (8396)

和 秀俊 (立教大学・6441)

キーワード: Sense of Coherence (SOC)、仕事満足度、介護職員、

### 1. 研究目的

介護職員の離職の背景には、不備な労働条件に加えて、介護職特有の精神的ストレスが存在するとされる。労働条件の改善等が強く求められるところであるが、同時に、労働条件を整えても介護職員のストレスの訴えは軽減されないという先行研究もあり、介護職員のストレス耐性の向上も、もうひとつの課題として注目されつつある。

そこで本研究は、ストレス耐性として注目されている SOC (Sense of Coherence) に着目し、特別養護老人ホーム介護職員のストレスと仕事満足度に SOC がどのように関わっているのかを質的研究で分析することを目的とした。

### 2. 研究の視点および方法

SOC とは、同じストレスを受けても健康を害する人と、健康を保ちときにはストレスを健康の糧にさえしてしまう対処能力、健康保持能力を測る尺度として開発されたものである。SOC は3つの下位概念から構成される。第一は、自分の置かれている、あるいは置かれるであろう状況がある程度予測でき、または理解できるという把握可能感 (sense of comprehensibility) であり、第二の下位概念は、何とかなる、何とかやっつけていけるという処理可能感 (sense of manageability) である。そして第三の下位概念が、ストレスへの対処のしがいも含め、日々の営みにやりがいや生きる意味が感じられるという有意味感 (meaningfulness) である。

先行研究では、労働条件等の環境要因と介護職員が訴えるストレスを媒介する変数として SOC が想定され、環境要因の改善に多少の問題があっても、SOC が高い職員はストレスをコントロールすることができ、結果として仕事満足度の維持・向上が可能になっているとされる。

研究方法として、SOC と仕事満足度の得点の高い3名に半構造化されたインタビューを実施した。その内容を調査対象者の同意を得て IC レコーダーで録音し、逐語録として文字化したデータを KJ 法によって分析した。

### 3. 倫理的配慮

調査協力者への依頼として、文章を用いて研究の目的・方法と以下5点について説明し

た。①インタビューへの協力はあくまでも任意であり、インタビューへの協力に不同意であっても不利益にはならない。②インタビュー内容は、逐語録という形で文字化するが、録音データおよび文字化された資料は厳密に保管され、調査協力者の希望があればいつでも閲覧できる。③インタビュー内容を記載する際、調査協力者の個人情報には十分配慮し、調査協力者の不利益にならないようにする。④インタビュー時の録音データおよび文字化された資料は、論文作成後に責任を持って処分する。⑤調査研究の発表先については、専門学会、学術専門誌、大学紀要等であること。以上の内容に、同意をいただいた調査協力者より、同意書に署名をいただいた。さらに、本研究は東洋大学倫理審査の承認を受けている。

#### 4. 研究結果

本研究は特別養護老人ホーム介護職員において、ストレス耐性としてのSOCと仕事満足度について、SOCがストレスの過度の高まりを抑え、ひいては仕事満足度を高めている可能性が示唆され、仕事満足度を規定する要因としてのSOCを示すことができた。さらに、SOCの有意味感、処理可能感、把握可能感について具体的な内容を示し、なかでも「介護職員としての誇り」と「良好な職員関係が必要な介護の仕事」が含まれる有意味感、SOCを高める可能性のある要因として重要と考えられた。

#### 5. 考察

SOCを高める要因として、動機づけの要素である有意味感が重要である様子がうかがわれた。介護職員の有意味感は負担の多い職務であっても他の職員との良好な関係の中で役割を果たし続ける中に、介護職員としての誇りを見いだすことであった。そこには、対人援助を専門とし、極めて困難な仕事に従事するプロとしての自覚がうかがわれる。利用者への共感的な対応も、このような自身への肯定的な感情（self-esteem）をもとに可能になったと思われる。

このようにSOCは、質の高い介護の実践と、介護者自身の仕事満足度の維持・向上において重要であると考えられる。

また本研究では、SOCが高い介護職員はストレスも低いことから、SOCがストレスの過度の高まりを抑え、加えて仕事満足度を高めている可能性も示唆された。しかし同時に、ストレスが高い場合にはSOCも低下することが先行研究で指摘されている。介護職従事者のストレスや離職を介護者個人のSOCに安易に帰着させるべきではなく、介護職員が働く職場の条件改善も極めて重要な課題であることを明記すべきであろう。

しかし、これらの結果は調査対象者が3名と限られた人数で仮説を生成したことに限界があり、今後は量的研究により検証することが必要である。