

## ホームヘルパーの仕事意欲測定尺度開発およびその関連要因

ナカタニ ヤスヒサ スギウラ ケイコ ミカミ ヒロシ  
中谷 安寿\* 杉浦 圭子\* 三上 洋\*

**目的** 超高齢社会の到来に伴い、在宅福祉の要とされているホームヘルプサービスを担っているホームヘルパーの仕事意欲測定尺度を作成し、さらにその仕事意欲に影響する要因を明らかにすることを目的とした。

**方法** 2007年7月、訪問介護サービスを行うホームヘルパー834人を調査対象とし、無記名自記式質問紙を直接配布し、郵送による回収を行った。調査項目は、ホームヘルパー本人に関する情報、担当利用者に関する情報、バーンアウト、ストレス、職務満足度、生活満足度、自己尊重度である。仕事意欲に影響する要因の検討においては階層的重回帰分析を行った。

**結果** 仕事意欲測定尺度に関して、構成概念妥当性においては因子分析により2因子が得られ、「現状肯定感」(9項目)、「向上志向」(3項目)と命名した。内容的妥当性においてはGP・IT分析ともに1%水準で有意であり、信頼性においては因子順に $\alpha=0.94$ ,  $\alpha=0.77$ であった。併存的妥当性において、仕事意欲下位尺度とバーンアウトとの関係では有意な負の( $r=-0.23\sim-0.50$ )、職務満足度・生活満足度との関係では有意な正の相関( $r=0.24\sim0.49$ )が確認された。仕事意欲の下位尺度のうち現状肯定感には、利用者との関係やプロとしての技能を高められる環境、給料に満足していることが有意に正の影響を与え、向上志向には、利用者との関係や生活全般に満足していることが有意に正の影響を与えていた。

**結論** ホームヘルパーの仕事意欲測定尺度を作成し、信頼性および妥当性を確認した。ホームヘルパーの仕事意欲の下位尺度は、現状肯定感と向上志向であることが確認された。ホームヘルパーの職場の環境や給料などの仕事に関する満足度を高める支援が現状肯定感を高め、生活全般における満足度を高める支援が向上志向を高める可能性が示唆された。

**Key words** : Home care worker, Work motivation, Scale development

### 1 緒 言

近年、高齢者福祉の問題はその重要性を増している。施設サービス利用者数は2000年の52万人から2004年に74万人と44%増加したのに対して、在宅サービス利用者数は2000年の97万人から2004年に223万人と129%増加しており<sup>1)</sup>在宅サービスの利用率が高く、さらにホームヘルパーの利用率は他のサービスよりも圧倒的に多いことより、ホームヘルパーの需要は今後ますます増えることが考えられる。

ホームヘルパーに関する先行研究では、在宅介護に従事する者の特徴を、施設で働く介護職従事者と比較すると、単独の業務であること<sup>2)</sup>、利用者の感情や欲求に臨機応変に対応しなければならないこ

と<sup>3)</sup>、作業方法や作業環境が介護サービス利用者の生活環境に大きく規定されること<sup>4,5)</sup>、セクシャルハラスメントを受けやすいこと<sup>4,6)</sup>等から、その精神的負担感が大きいことが報告されている。在宅介護サービスにおいては、ホームヘルパーの一人ひとりがケアの質を左右し<sup>7)</sup>、その質向上のためにホームヘルパーの力量の強化が求められる<sup>8)</sup>ことより、超高齢社会の到来に伴い、在宅福祉の要であるホームヘルパーの充実のために、その精神的負担感の軽減を図る必要があると考える。

ここで、バーンアウトやストレス反応のリスクファクターとして仕事意欲の低下が指摘されている<sup>9)</sup>。仕事意欲とは、仕事そのものから動機付けられて生じる気持ちであり、仕事に対する自信や熱意、動機の強さであり、専門職としての成長や変革への欲求が内包されるものであるとされている<sup>10)</sup>。

仕事意欲の低下はバーンアウトやストレス状態への陥りを警告すると指摘されているにもかかわらず、在宅介護の専門職であるホームヘルパーにおい

\* 大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻  
連絡先：〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-7  
大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻統合保健看護科学分野総合ヘルスプロモーション科学講座  
三上 洋

て、仕事意欲に関する研究はまだみられない。一方、看護師を対象に、専門職としてより質の高い仕事をしていくために仕事意欲は重要であるとして、看護師の仕事意欲に関する調査が行われている<sup>10~14)</sup>。

看護師の仕事意欲の測定に関して、佐野ら<sup>10)</sup>が看護師の仕事意欲測定尺度15項目の作成を行い、下位尺度を「現在の仕事に向ける意欲」と「将来的な仕事に向ける意欲」と名づけている。また、看護師の仕事意欲に関連する要因として、「職務満足度」と「自己尊重度 (Self Esteem : 以下 SE と略記する)」がある。看護師における職場環境の満足度と仕事意欲との間に正の相関が確認されており<sup>13)</sup>、「自己尊重度 (人が自分自身を尊敬し価値ある人間であると考える程度)」については、生き生きとやりがいをもって仕事を継続していくためには、自己尊重度が影響しており、自己尊重度が高いと仕事意欲も高く、自己尊重度が低いと仕事意欲も低い傾向にあることが明らかになっている<sup>14,15)</sup>。

看護師において仕事意欲尺度があることにより、標準化した指標で現状を把握でき、さらには仕事意欲とその関連要因について綿密に関連性を確認することで、仕事意欲の低下を未然に防いで、離職率を低下させること、専門職としての質を高めること等が期待されている。

ホームヘルパーは看護師と同様に疾病、障害をもつ対象者と接する専門職であるため、バーンアウトやストレス状態のリスクファクターとされる仕事意欲とその要因との関連を明らかにすることにより、ホームヘルパーの精神的負担を未然に防ぐことに繋がると考えた。また、ホームヘルパーの人材育成や魅力ある組織づくり、さらには提供するサービスの質向上に役立つことができると考えた。

そこで、ホームヘルパーを対象とした仕事意欲測定尺度が必要であると考え、本研究の目的の第一を「ホームヘルパーの仕事意欲測定尺度を作成することとした。目的の第二としては、看護師の仕事意欲に影響すると考えられている「職務満足度」「SE」、QWL (quality of working life) だけでなく、より一層拡張された視野の下で吟味するため「生活満足度」、そして基本属性などの「ホームヘルパー本人に関する情報」と「担当利用者に関する情報」の2項目を加えた5項目の要因に焦点をあて、「仕事意欲に影響する要因を明らかにする」こととした。

## II 研究方法

### 1. 調査対象と方法

本研究は、東大阪市社会福祉協議会に研究協力を

依頼し、東大阪市内の在宅介護サービスを行う事業所から調査対象施設を無作為抽出した。具体的には、「介護保険事業者連絡協議会 訪問介護事業所部会」に出席した約100事業所の管理者・サービス提供責任者に各事業所のホームヘルパーへ無記名自記式質問紙の配布を依頼し、直接郵送により回収した。調査期間は平成19年7月~9月であった。なお倫理的な配慮として、回答は自由意志であり、調査票は本研究室に直接郵送し、各事業所の関係者は見ることはできず、参加の有無による不利益は生じないことを調査票に明示した。本研究は大阪大学医学部保健学倫理委員会にて承認を得た。調査票を配布した834人のうち、336人から回答を得た (回収率40.3%)。そのうち、ほとんど無回答等であった6人を除外し、330人を分析対象とした (有効回答率98.2%)。表1に分析対象者の概要を示す。

### 2. 調査項目

#### 1) ホームヘルパー本人に関する情報

本人に関する情報として、性別、年齢、資格、現在の職場の勤務年数、勤務時間、現在の担当利用者数について尋ねた。

#### 2) 担当利用者に関する情報

現在担当利用者のうち、1か月あたり最も長い時間接している利用者に関して、利用者の性別、利用者の年齢、利用者からの理解程度、利用者におけるヘルパーと他職種間の連携の良好さについて尋ねた。

#### 3) 仕事意欲

本研究では、佐野ら<sup>10)</sup>の作成した看護師の仕事意欲尺度が筆者の捉える仕事意欲を測定する内容と一致していると考えたため、これを元に尺度作成者の承諾を得て、現在在宅介護サービスを行っているホームヘルパーからの聞き取りを参考に内容や表現の検討を行った。なお、現時点で訪問看護師を対象とした仕事意欲の研究がなされていないため、その前提として佐野ら<sup>10)</sup>の施設内勤務の看護師を取り上げた。仕事意欲は15項目で構成されており、5件法のリッカートスケール (「全く感じない」=1~「いつも感じる」=5) で測定した。

#### 4) バーンアウト

バーンアウトの評価は、久保・田尾らのバーンアウト尺度<sup>16)</sup>を参考にした。バーンアウト尺度は、17項目3因子「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の後退」で構成されている。この尺度は、病院に勤務する看護師を対象に作成されたため、ホームヘルパーの評価尺度として使用するには不適当と思われる項目があり、表現の一部を改変した。その評価は、5件法のリッカートスケール (「ない」=1~「いつもある」=5) で測定し、それぞれの因子

表1 ホームヘルパーおよび担当利用者に関する情報

		全体 n	n	(%)	
ホームヘルパー本人に関する情報	性別	女性	324	(98.2)	
		男性	6	(1.8)	
	平均年齢(歳)	330	50.2±10.4	(範囲24-71)	
	資格(複数回答)	ヘルパー2級	330		(85.5)
		介護福祉士			(24.5)
		ヘルパー1級			(13.3)
		介護支援専門員			(2.4)
	現在の職場の勤務年	1年未満	325	34	(10.5)
		1年以上3年未満		95	(29.2)
		3年以上5年未満		83	(25.5)
5年以上			113	(34.8)	
勤務時間	1週間の平均勤務日数	309	4.7±1.2	(範囲1-7)	
	1日の平均勤務時間	308	4.6±2.5	(範囲1-18)	
現在の担当利用者数		305	9.9±9.3	(範囲1-80)	
担当利用者に関する情報	性別	女性	315	235	(74.6)
		男性		80	(25.4)
	平均年齢(歳)	302	75.3±14.5	(範囲25-99)	
利用者からの理解程度 <sup>a)</sup> (n=314)			n (%)	全体平均	
	1		4(1.3)		
	2		26(8.3)		
	3		68(21.7)	4.0±1.0	
	4		95(30.3)		
利用者におけるヘルパーと他職種間の連携の良好さ <sup>b)</sup> (n=249)			n (%)	全体平均	
	1		11(4.4)		
	2		25(10.0)		
	3		89(35.7)	3.5±1.1	
	4		68(27.3)		
			56(22.6)		

※ 担当利用者とは「1か月あたり最も長く接している担当利用者」を指す。

a) : 「理解してくれていないと思う」=1～「理解してくれていると思う」=5

b) : 「良好でないと思う」=1～「良好だと思う」=5

において項目を単純加算して分析に使用した。なお、主成分分析の結果、それぞれ1因子性が成り立つことが確認された(Cronbachの $\alpha$ は、順に0.79, 0.79, 0.81)。

#### 5) ストレス

高齢者保健福祉施設において利用者に対して直接介護に当たっている介護職員を対象に用いられたストレス尺度<sup>17)</sup>を用いた。ストレス尺度は4項目「上司」、「同僚」、「介護の仕事量」、「事業所の経営・運営方針」で構成され、5件法のリッカートスケール(「まったく感じない」=1～「いつも感じる」=5)

で測定し、各項目を単純加算して分析に使用した。なお、主成分分析の結果、1因子性が成り立つことが確認された( $\alpha=0.81$ )。

#### 6) 職務満足度

高齢者保健福祉施設において利用者に対して直接介護に当たっている介護職員を対象に用いられた職務満足度尺度<sup>17~19)</sup>(尺度の使用は、開発者から使用許可を得た)ならびに、看護職員を対象に用いられた職務満足度尺度<sup>20~22)</sup>を参考にした。職務満足度は13項目で構成され、5件法のリッカートスケール(「大いに不満である」=1～「大いに満足である」

=5) で測定した。主成分分析を行った結果、9項目において1因子性が確認されたため、妥当性検討の際にはその9項目の合計得点を用いた ( $\alpha = 0.85$ )。それ以降の分析には、職務満足度の具体的内容について検討を行うために、9項目それぞれの得点を用いた。

#### 7) 生活満足度

高齢者保健福祉施設において利用者に対して直接介護に当たっている介護職員を対象に用いられた生活満足度尺度<sup>17-19)</sup> (尺度の使用は、開発者から使用許可を得た) を参考にした。生活満足度尺度は3項目で構成され、5件法のリッカートスケール (「大いに不満である」=1~「大いに満足である」=5) で測定し、主成分分析を行った結果、3項目において1因子性が確認されたため、妥当性検討の際にはその3項目の合計得点を用いた ( $\alpha = 0.80$ )。それ以降の分析には、生活満足度の具体的内容について検討を行うために、3項目それぞれの得点を用いた。

#### 8) 自己尊重度

自己尊重度の評価尺度は、菅<sup>23)</sup>が翻訳したRosenbergのSEを用いた。尺度は10項目で構成されており、4件法のリッカートスケール (「その通りだと思わない」=1~「その通りだと思う」=4) で測定し、分析には各項目を単純加算して使用した ( $\alpha = 0.82$ )。SE得点は20点を低群、21~29点を普通群、30点以上を高群とした<sup>23)</sup>。

### 3. 分析方法

#### 1) 仕事意欲測定尺度の信頼性および妥当性の検討

構成概念妥当性の検討については、項目分析と尺度構成のプロセスにおける因子分析 (最尤法・プロマックス回転) を行った。項目分析においては、天井効果 [(平均値 + 標準偏差) > 5]、フロア効果 [(平均値 - 標準偏差) < 1] が認められた質問項目を除いた。

内容的妥当性について、GP (good-poor) 分析では合計得点の平均値より2群に分けてMann-Whitney検定を行い、IT (item-total) 分析では項目毎に相関係数を求めた。各下位尺度の信頼性を確認するためにはCronbachの $\alpha$ 係数を求めた。また、1つの下位尺度に1因子性が成り立つことを確認するために、下位尺度毎に主成分分析を行った。

併存的妥当性の検討では、「バーンアウト」、「ストレス」、「職務満足度」、「生活満足度」の各尺度と仕事意欲の下位尺度との相関係数を求めた。「バーンアウト」および「ストレス」との関係について、仕事意欲の低下はバーンアウトやストレス状態への

陥りを警告する<sup>9)</sup>といわれていることから、「仕事意欲」と「バーンアウト」および「ストレス」との間で負の相関を示すことが予測される。佐野ら<sup>10)</sup>は看護師の仕事意欲測定尺度の作成を行い、2つの下位尺度「現在の仕事に向けた意欲」、「将来的な仕事に向けた意欲」との併存的妥当性の検討の際に、「ストレス」との負の関係を予測したが、「将来的な仕事に向けた意欲」の妥当性確認においてほとんど相関がない ( $r = -0.13$ ) という結果が得られたため、ストレスを用いることには無理があったと報告している。しかし本研究においては、対象がホームヘルパーであり看護師と同じ専門職ではあるが職種が異なり、一概には「仕事意欲」と「ストレス」においてほとんど相関がないとは言えないことから、併存的妥当性の検討の際に、「バーンアウト」および「ストレス」の両因子を用いて、「仕事意欲」との関連を確認することにした。

また、従来看護師の仕事意欲測定尺度の併存的妥当性確認においては職務満足度尺度が用いられていた<sup>10)</sup>が、本研究ではホームヘルパーが対象ということで日常生活の影響が大きいと考えられ、生活における満足度も考慮し、「職務満足度」だけでなく「生活満足度」の項目においても確認を行うことにした。そこで、「仕事意欲」と「職務満足度」および「生活満足度」との間に正の相関が示されることを予測した。

これらから、仮説は「1. 仕事意欲とバーンアウトとの間には負の相関がある」、「2. 仕事意欲とストレスとの間には負の相関がある」、「3. 仕事意欲と職務満足度との間には正の相関がある」、「4. 仕事意欲と生活満足度との間には正の相関がある」とした。

#### 2) 仕事意欲に影響する要因の検討

仕事意欲の各下位尺度の合計得点を従属変数とした階層的重回帰分析を行った。カテゴリー毎に、独立変数を強制投入していき、各変数の標準偏回帰係数により有意な変数を確認した。強制投入法の独立変数の選択については、従属変数それぞれと「ホームヘルパー本人に関する情報」、「担当利用者に関する情報」、「職務満足度」、「生活満足度」、「SE」の各項目との相互相関を確認して有意であった変数のうち、多重共線性を考慮して変数間の相関係数が高いものを除去した。制御変数は、「年齢」、「性別」、「資格」とし、「資格」においては「ヘルパー1級」、「ヘルパー2級」をダミー変数として投入し、その他 (「介護福祉士」、「ヘルパー3級」、「介護支援専門員」、「看護師」) をリファレンスとした。なお、統計解析にはSPSS12.0J for Windowsを使用し、有

意水準は5%未満とした。

### III 研究結果

#### 1. 仕事意欲測定尺度の信頼性および妥当性の検討

##### 1) 構成概念妥当性の検討

##### (1) 項目分析

仕事意欲15項目について項目分析を行った。全項目の平均値は3.76±0.67であった。天井効果・フロア効果の有無については、3項目に天井効果が認められ、フロア効果は認められなかった。天井効果の認められた3項目のうち、5.02であった設問15は除外せず、それ以外の2項目を以降の分析から除外することとした。

##### (2) 因子分析

天井効果の認められた設問11, 12を除いた13項目を対象として、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。その結果、固有値1以上・累積固有値寄与率50%以上を条件にし、スクリープロットからも2因子が妥当であると判断し、2因子で再度同様の因子分析を行った。項目選定は、因子負荷量が絶対値0.5以上であることを基準に行い、「設問2：自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している」が0.32であり、削除項目とした。結果、2因子12項目が抽出された。

第1因子は「満足 of いくものである」、「充実感を得る」、「やりがいを感じる」などを含み、現状を肯定する感情を表す「現状肯定感」(9項目)、第2因子は「現状を変化させていきたい」、「仕事上かなり

困難な問題があっても頑張っ てやり遂げたい」、「今の仕事は自己を成長させるものである」を含み、将来への前向きな感情を表す「向上志向」(3項目)と名付けた。

表3 仕事意欲測定尺度の因子分析結果 (n=317)

	I	II
4. 今の仕事は満足 of いくものである	0.97	-0.21
6. 自分の能力を発揮できる仕事である	0.94	-0.14
9. 今の仕事から充実感を得る	0.81	0.04
1. 毎日の仕事に対するやりがいを感じる	0.74	0.04
7. 今の仕事は性格に合っている	0.74	0.11
8. 興味のもてる仕事である	0.74	0.01
5. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	0.70	0.12
10. この仕事を続けていきたい	0.70	0.14
3. 毎日の仕事に対する張り合いを感じる	0.68	0.10
14. 仕事に対して現状を変化させていきたい	-0.21	0.79
13. 仕事上かなり困難な問題があっても頑張っ てやり遂げたい	0.17	0.70
15. 今の仕事は自己を成長させるものである	0.21	0.61
因子間相関		
I 現状肯定感	—	0.60
II 向上志向		—

※ 項目の番号は、項目分析 (表2) の番号と対応している。

表2 仕事意欲尺度項目分析の結果 (n=317)

	平均値	SD	平均+SD	平均-SD
1. 毎日の仕事に対するやりがいを感じる	3.82	0.84	4.66	2.97
2. 自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している	3.21	1.01	4.22	2.20
3. 毎日の仕事に対する張り合いを感じる	3.69	0.84	4.54	2.85
4. 今の仕事は満足 of いくものである	3.43	0.98	4.41	2.45
5. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	3.92	0.90	4.82	3.02
6. 自分の能力を発揮できる仕事である	3.64	0.99	4.63	2.66
7. 今の仕事は性格に合っている	3.67	1.01	4.68	2.66
8. 興味のもてる仕事である	3.69	0.93	4.62	2.76
9. 今の仕事から充実感を得る	3.56	0.96	4.51	2.60
10. この仕事を続けていきたい	3.75	1.07	4.82	2.68
11. より良い介護を迫及していきたい	4.18	0.93	5.11	3.25
12. 更に高度な知識や技術を身につけたい	4.12	0.96	5.08	3.16
13. 仕事上かなり困難な問題があっても頑張っ てやり遂げたい	3.94	0.98	4.92	2.96
14. 仕事に対して現状を変化させていきたい	3.73	0.98	4.71	2.75
15. 今の仕事は自己を成長させるものである	4.04	0.98	5.02	3.06

※ 5件法：「全く感じない」=1～「いつも感じる」=5

※ 網掛けは天井効果を示した項目である。

## 2) 内容的妥当性の検討

## (1) ホームヘルパーによる質問項目の検討

仕事意欲に関する項目構成ならびにその内容の検討を、現在在宅介護サービスを行っている4人により行った(経験年数7~20年, すべて女性)。電子メール, 電話, ミーティングを行い, 計4回の修正を経て, 最終的に全員から内容的に妥当であることが確認された。

## (2) GP (good-poor) 分析 (n=317)

因子分析により抽出された12項目の合計得点の平均値は3.74であった。その平均値3.74を基準に上位群170人(53.6%)と下位群147人(46.4%)に分け, 各項目に関して Mann-Whitney 検定を行った。全項目において, 上位群と下位群は1%水準で有意に差があった。

## (3) IT (item-total) 分析 (n=317)

仕事意欲のそれぞれの項目ごとに, その項目と, その項目を除外した下位尺度得点との間の相関係数を算出した。各下位尺度 IT 相関は, 「現状肯定感」が  $r=0.71\sim 0.82$ , 「向上志向」が  $r=0.55\sim 0.64$  で, 全てにおいて1%水準で有意だった(向上志向のうち, 天井効果が認められた「設問15: 今の仕事は自己を成長させるものである」については  $r=0.63$  であった)。

## 3) 信頼性の検討

Cronbach の  $\alpha$  は「現状肯定感」については0.94, 「向上志向」については0.77であった。また, 仕事意欲各下位尺度について主成分分析を行った結果, それぞれ固有値が1.00以上の主成分が一つだけであり, 各構成項目の第1主成分負荷量は全て0.60以

表4 GP分析 (n=317)

因子	平均値		
	上位群 (n=170)	下位群 (n=147)	
I	1. 毎日の仕事に対するやりがいを感じる	212.14	97.55***
	3. 毎日の仕事に対する張り合いを感じる	210.17	99.83***
	4. 今の仕事は満足 of いくものである	211.77	97.97***
	5. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	211.35	98.46***
	6. 自分の能力を発揮できる仕事である	216.89	92.05***
	7. 今の仕事は性格に合っている	212.43	97.21***
	8. 興味のもてる仕事である	213.52	95.95***
	9. 今の仕事から充実感を得る	220.21	88.21***
	10. この仕事を続けていきたい	217.54	91.30***
	II	13. 仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたい	200.97
14. 仕事に対して現状を変化させていきたい		184.99	128.95***
15. 今の仕事は自己を成長させるものである		201.07	110.35***

\*\*\*  $P < 0.01$ 

表5 IT分析 (n=317)

因子	各項目を除いた下位尺度得点との相関係数	
I	1. 毎日の仕事に対するやりがいを感じる	0.76***
	3. 毎日の仕事に対する張り合いを感じる	0.72***
	4. 今の仕事は満足 of いくものである	0.79***
	5. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	0.75***
	6. 自分の能力を発揮できる仕事である	0.82***
	7. 今の仕事は性格に合っている	0.71***
	8. 興味のもてる仕事である	0.79***
	9. 今の仕事から充実感を得る	0.82***
	10. この仕事を続けていきたい	0.76***
	II	13. 仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げた
14. 仕事に対して現状を変化させていきたい		0.55***
15. 今の仕事は自己を成長させるものである		0.63***

\*\*\*  $P < 0.01$

上、下位尺度のCronbach  $\alpha$ 0.65以上であり、植村24)が尺度構成に用いた基準を全て満たした。

4) 併存的妥当性の検討

仕事意欲の下位尺度「現状肯定感」とそれぞれの尺度との相関係数(r)は、「バーンアウト」の「情緒的消耗感」: -0.39, 「脱人格化」: -0.41, 「個人的達成感の後退」: -0.50, 「ストレス」: -0.18, 「職務満足度」: 0.49, 「生活満足度」: 0.33であり、 $P < 0.01$ で全て有意な相関を認めた。

「向上志向」において、相関係数は、「バーンアウト」の「情緒的消耗感」: -0.23, 「脱人格化」: -0.27, 「個人的達成感の後退」: -0.38, 「ストレス」: -0.02, 「職務満足度」: 0.31, 「生活満足度」: 0.24, であり、「ストレス」以外は $P < 0.01$ で全て有意な相関を認めた。「ストレス」との間には、有意な相関が認められなかった。

2. 仕事意欲に影響する要因の検討

仕事意欲下位尺度と、制御変数4項目と変数間の相互相関により選択された10項目を合わせた計14項目の独立変数の相関表を表6に示す。

「現状肯定感」は階層的重回帰分析の結果、14変数を投入した場合に、決定係数0.417, 調整済決定係数0.368を示した。「現状肯定感」には、「職務満足度: 給料」が有意に正の影響を与えていた。各変数を階層的に投入していった結果、モデル6において「職務満足度: プロとしての技術を高められる環境」を、モデル7において「職務満足度: 利用者との関係」を投入した際に、それぞれ決定係数が大きく増加した。

「向上志向」は階層的重回帰分析の結果、14変数を投入した場合に、決定係数0.229, 調整済決定係

数0.165を示した。「現状肯定感」に影響していた「職務満足度: プロとしての技術を高められる環境」や「職務満足度: 給料」は「向上志向」には有意な影響を与えていなかった。各変数を階層的に投入していった結果、モデル4において「生活満足度: 生活全般」を、モデル7において「職務満足度: 利用者との関係」を投入した際に、それぞれ決定係数が大きく増加した。また、「ヘルパー1級」が向上志向に有意な影響を与えていた。

IV 考 察

1. 仕事意欲測定尺度の信頼性および妥当性の検討

構成概念妥当性については、因子分析により確認した結果、2因子12項目(「現状肯定感」9項目, 「向上志向」3項目)が抽出された。今回抽出された尺度は、佐野らが看護師を対象に作成した仕事意欲尺度と同じ2因子構造であり、専門職の仕事意欲

表7 仕事意欲下位尺度とバーンアウト, ストレス, 職務満足度, 生活満足度との相関関係

	n	現状肯定感	向上志向
バーンアウト	情緒的消耗感	313 -0.39**	-0.23**
	脱人格化	309 -0.41**	-0.27**
	個人的達成感の後退	303 -0.50**	-0.38**
ストレス	285	-0.18**	-0.02
職務満足度	274	0.49**	0.31**
生活満足度	310	0.33**	0.24**

\*\*  $P < 0.01$

表6 仕事意欲の各下位尺度における主成分分析結果

下位尺度	項目構成	第1主成分負荷量			
仕事意欲 (n=317)	6. 自分の能力を発揮できる仕事である	0.86			
	9. 今の仕事から充実感を得る	0.86			
	4. 今の仕事は満足のいくものである	0.84			
	8. 興味のもてる仕事である	0.83			
	現状肯定感	1. 毎日の仕事に対するやりがいを感じる	0.82		
	10. この仕事を続けていきたい	0.81			
	5. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	0.81	固有値	6.06	
	3. 毎日の仕事に対する張り合いを感じる	0.78	寄与率	67.36	
	7. 今の仕事は性格に合っている	0.77	Cronbach's $\alpha$	0.94	
	向上志向	13. 仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたい	0.85	固有値	2.06
15. 今の仕事は自己を成長させるものである		0.84	寄与率	68.70	
14. 仕事に対して現状を変化させていきたい		0.79	Cronbach's $\alpha$	0.77	

※ 項目構成の番号は、構成概念妥当性検討の際(表2)の番号と対応している。

表8 現状肯定感および向上志向を従属変数とした重回帰分析の独立変数の相関表

カテゴリ名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A																
B																
C																
D																
E																
F																
G																
H																
I																
J																
K																
L																
M																
N																
O																
P																

有意水準 \*  $P < 0.05$  \*\*  $P < 0.01$  表中の数値は Spearman の相関係数である。  
 H~I の「利用者」とは「1 か月あたり最も長い時間接している担当利用者」を指す。  
 a) : 男性 = 1, 女性 = 0 b) : あり = 1, なし = 0 c) : 理解してくれないと思う = 1 ~ 理解してくれていると思う = 5  
 d) : 良好でないと思う = 1 ~ 良好だと思う = 5 e) : 10項目 (4件法; その通りだと思う = 1 ~ その通りだと思う = 4) の合計得点  
 f) : 大いに不満である = 1 ~ 大いに満足である = 5 h) : 9項目 (5件法; 全く感じない = 1 ~ 大いに感じる = 5) の合計得点  
 i) : 3項目 (5件法; 全く感じない = 1 ~ 大いに感じる = 5) の合計得点



表9 現状肯定感を従属変数とした階層的重回帰分析の結果

独立変数		従属変数：現状肯定感						
カテゴリー名	変数名	モデル1 (n=276)	モデル2 (n=213)	モデル3 (n=191)	モデル4 (n=189)	モデル5 (n=187)	モデル6 (n=186)	モデル7 (n=184)
1 制御変数	性別 <sup>a)</sup>	0.018	0.031	0.040	0.045	0.055	0.014	-0.056
	年齢	0.155*	0.101	0.035	0.031	0.040	0.035	0.097
	資格：ヘルパー1級 <sup>b)</sup>	0.031	0.045	0.069	0.071	0.088	0.020	0.075
	資格：ヘルパー2級 <sup>b)</sup>	-0.008	-0.014	0.023	-0.013	-0.004	0.014	0.081
5 ホームヘルパー本人に関する情報	現在の職場の勤務年数	-0.030	-0.001	0.058	0.048	0.043	0.045	0.031
	1週間の平均勤務日数	0.131*	0.133	0.137	0.165*	0.155*	0.142*	0.104
	現在の担当利用者数	-0.084	-0.058	-0.050	-0.010	0.008	0.001	0.050
8 担当利用者に関する情報	利用者からの理解程度 <sup>c)</sup>		0.075	0.088	0.077	0.086	0.065	-0.014
	利用者におけるヘルパーと他職種間の連携の良さ <sup>d)</sup>		0.254***	0.227**	0.183*	0.161*	0.134	0.060
10 自己に関する内的要因	SE <sup>e)</sup>			0.199**	0.145*	0.141	0.079	0.066
11 生活的要因	生活満足度：生活全般 <sup>f)</sup>				0.228**	0.188*	0.114	0.062
12	職務満足度：給料 <sup>f)</sup>					0.148*	0.068	0.026
13 仕事の要因	職務満足度：プロとしての技能を高められる環境 <sup>f)</sup>						0.341***	0.279***
14	職務満足度：利用者との関係 <sup>f)</sup>							0.412***
R <sup>2</sup>		0.044	0.112	0.147	0.193	0.212	0.296	0.417
調整済み R <sup>2</sup>		0.019	0.073	0.100	0.143	0.157	0.243	0.368

有意水準 \*  $P < 0.05$  \*\*  $P < 0.01$  \*\*\*  $P < 0.001$

表中の数値は標準偏回帰係数である。

8~9の「利用者」とは「1か月あたり最も長い時間接している担当利用者」を指す。

a)：男性=1，女性=0

b)：あり=1，なし=0

c)：理解してくれていないと思う=1~理解してくれていると思う=5

d)：良好でないと思う=1~良好だと思う=5

e)：10項目（4件法：その通りだと思わない=1~その通りだと思う=4）の合計得点

f)：大いに不満である=1~大いに満足である=5

測定には2側面からの測定が妥当であることを示唆するという報告<sup>10)</sup>にも一致していた。また、今回3項目は除外されたが、残り12項目は看護師尺度<sup>10)</sup>2因子それぞれにおける項目内容と同様の構成となつて分かれた。これは、佐野ら<sup>10)</sup>が専門的な能力を要求し、専門職としての成長や変革を常に求める看護師の尺度を作成したが、それは在宅介護サービスを行うホームヘルパーという専門職でもほぼ当てはまることが示唆されたと考える。

本研究で作成された尺度と、既存の看護師を対象とした尺度とを比較すると、その違いは、除外された3項目にあると考える。3項目のうち、2項目は天井効果によって、1項目は項目選定において因子負荷量が0.32であり基準の0.5を満たさなかったために除外された。天井効果が認められた「より良い介護を追及していきたい」「更に高度な知識や技術を身につけたい」の2項目は「いつも感じる」と回答した人が多く、ホームヘルパーは、看護師よりも

その2項目について強い思いを持っている人の割合が多いことがわかった。これら2項目において天井効果がみられた理由としては、自宅から出掛けて自宅へ戻る直行直帰のホームヘルパーが多く<sup>25)</sup>、上司からのサービスに対する評価が少ないこと、また、同僚との情報交換や連携をとりにくい<sup>25)</sup>等の状況から、多くのホームヘルパーがサービスの質の向上を図りたいと考えているためと考えられる。

一方、「向上志向」の構成要素であると考えられた「自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している」という項目は、因子負荷量が低いために除去された。ホームヘルパーにおいては、看護師とは違い、他に「向上志向」を構成する項目である「仕事に対して現状を変化させていきたい」、「仕事上かなり困難な問題があっても頑張るやりに逃げたい」という気持ちと自分の技術不足に関する気持ちは相関が低いという特徴があることが明らかとなった。構成概念妥当性の結果より、ホームヘルパーにおい

表10 向上志向を従属変数とした階層的重回帰分析の結果

独立変数		従属変数：向上志向							
カテゴリー名	変数名	モデル1 (n=276)	モデル2 (n=213)	モデル3 (n=191)	モデル4 (n=189)	モデル5 (n=187)	モデル6 (n=186)	モデル7 (n=184)	
1 2 3 4 制御変数	性別 <sup>a)</sup>	0.018	0.011	0.010	0.017	0.021	0.016	-0.026	
	年齢	-0.053	-0.066	-0.110	-0.119	-0.118	-0.114	-0.076	
	資格：ヘルパー1級 <sup>b)</sup>	0.123	0.141*	0.144	0.133	0.141	0.131	0.163*	
	資格：ヘルパー2級 <sup>b)</sup>	-0.041	-0.064	-0.031	-0.057	-0.054	-0.053	-0.013	
5 6 7 ホームヘルパー本人に関する情報	現在の職場の勤務年数	-0.011	-0.034	-0.049	-0.061	-0.063	-0.063	-0.071	
	1週間の平均勤務日数	0.166*	0.177*	0.152*	0.172*	0.168*	0.167*	0.144	
	現在の担当利用者数	-0.052	-0.031	-0.007	0.053	0.060	0.059	0.088	
8 9 担当利用者に関する情報	利用者からの理解程度 <sup>c)</sup>		0.138	0.147	0.123	0.127	0.125	0.078	
	利用者におけるヘルパーと他職種間の連携の良さ <sup>d)</sup>		0.086	0.059	0.019	0.010	0.008	-0.037	
10 自己に関する内的要因	SE <sup>e)</sup>			0.105	0.044	0.043	0.035	0.026	
11 生活的要因	生活満足度：生活全般 <sup>f)</sup>				0.279***	0.264**	0.255**	0.222**	
12	職務満足度：給料 <sup>f)</sup>					0.057	0.040	0.014	
13 仕事の要因	職務満足度：プロとしての技能を高められる環境 <sup>f)</sup>						0.048	0.012	
14	職務満足度：利用者との関係 <sup>f)</sup>							0.243**	
		R <sup>2</sup>	0.055	0.104	0.113	0.182	0.187	0.188	0.229
		調整済み R <sup>2</sup>	0.031	0.064	0.064	0.131	0.131	0.127	0.165

有意水準 \*  $P < 0.05$  \*\*  $P < 0.01$  \*\*\*  $P < 0.001$

表中の数値は標準偏回帰係数である。

8~9の「利用者」とは「1か月あたり最も長い時間接している担当利用者」を指す。

a)：男性=1，女性=0

b)：あり=1，なし=0

c)：理解してくれていないと思う=1~理解してくれていると思う=5

d)：良好でないと思う=1~良好だと思う=5

e)：10項目（4件法：その通りだと思わない=1~その通りだと思ふ=4）の合計得点

f)：大いに不満である=1~大いに満足である=5

ても看護師の尺度と同様に専門職としての尺度であることが認められたが、向上志向に自分の技術不足に関する気持ちを含まないほうが、よりホームヘルパーの現状に即した尺度となると考えられる。

内容的妥当性については、まず尺度の項目構成にあたり、現在訪問介護を行っている4人のホームヘルパーから十分な経験を基に繰り返し意見を求め、質問項目の構成・表現などの検討を行ったことから、十分に確保されていると考える。また、GP (good-poor) 分析では、上位群と下位群に有意に差があったこと、IT (item-total) 分析では、現状肯定感 $r = 0.71 \sim 0.82$ で強い相関が、向上志向は $r = 0.55 \sim 0.64$ で中程度の有意な相関があったことから、内容的妥当性は十分に確認できたと考える。

信頼性の確認においては、Cronbachの $\alpha$ が「現状肯定感」：0.94、「向上志向」：0.77という値が得られ、十分に内的整合性を持つ尺度となったと考える。

併存的妥当性については、「バーンアウト」、「ストレス」、「職務満足度」、「生活満足度」との関連から確認した。「バーンアウト」においては、「現状肯定感」に関して「脱人格化」( $r = -0.41$ )「個人的達成感の後退」( $r = -0.50$ )は有意な中程度の負の相関が、「情緒的消耗感」の「現状肯定感」( $r = -0.39$ )ならびに「向上志向」に関しては「情緒的消耗感」( $r = -0.23$ )、「脱人格化」( $r = -0.27$ )、「個人的達成感の後退」( $r = -0.38$ )全てに有意な弱い負の相関がみられた。3因子ともに仮説が支持され、バーンアウトにおける併存的妥当性が確認されたと考える。

「ストレス」においては、「現状肯定感」( $r = -0.18$ )との関連は有意であるが、「向上志向」( $r = -0.02$ )は有意ではなく、ともにほとんど相関がないことが認められた。これは、佐野ら<sup>10)</sup>の看護師の仕事意欲測定尺度の下位尺度の妥当性確認において、ストレスと今回の「現状肯定感」にあたる

「現在の仕事に向ける意欲」との関連が有意であった ( $r = -0.43$ ) が、「向上志向」にあたる「将来的な仕事に向ける意欲」との関連においては有意ではなくほとんど相関がなかった ( $r = -0.13$ ) という報告と一致している。ともに専門的な能力を追求する職であることから、看護師とホームヘルパーにおいて向上志向にあたる下位尺度の概念が近いために同様の結果が得られたと考える。

なお、本研究の仕事意欲の下位尺度とストレスとの間には相関がみられなかったが、バーンアウトとは関連がみられたことについて、バーンアウトとストレスとの違いから考察する。バーンアウトは理想に燃え使命感にあふれた人を襲う病である<sup>26)</sup> といわれ、意欲的であった人が無気力な症状に陥ることであり、ストレスは意欲の有無に関わらず生じるという点で、バーンアウトと異なると考える。よって、仕事意欲の下位尺度はストレスよりもバーンアウトと関連が認められたと考える。本研究の結果は、ホームヘルパーをはじめ、看護師などの専門職の仕事意欲の併存的妥当性確認の際には、ストレスよりも、バーンアウトの関係をを用いることが適切であることを示唆するものと考えられる。

「職務満足度」においては、「現状肯定感」( $r = 0.49$ ) は中程度の、「向上志向」( $r = 0.31$ ) は弱い、ともに有意な正の相関がみられ、看護師の仕事意欲尺度<sup>10)</sup> と同様の結果がみられた。また、「生活満足度」では、「現状肯定感」( $r = 0.33$ )、「向上志向」( $r = 0.24$ ) はともに有意な弱い正の相関が認められた。全て有意な正の相関がみられたため、「仕事意欲と職務満足度との間には正の相関がある」および「仕事意欲と生活満足度との間には正の相関がある」という2つの仮説が支持されたと考える。なお、今回職務満足度だけでなく、生活満足度においても仕事意欲との関連をみたことから、生活における影響が大きいと考えられたホームヘルパーの特徴に即した併存的妥当性が確認されたと考える。

今回因子分析の際、項目分析において、天井効果(判断基準5.0)がみられた設問のうち、5.2であった設問は、削除しなかった結果、下位尺度「向上志向」に含まれた。削除しなかったことに関して、当該項目が除かれると「向上志向」の項目数が2になり、最低3項目必要であるという基準を満たすことができない点、当該項目のI-T相関が $r = 0.62$ であった点、「向上志向」のCronbachの $\alpha$ が0.77であった点などから、この項目を尺度に含めても問題ないと判断した。

以上より、ホームヘルパーの現状に即した項目構成がなされ、信頼性およびホームヘルパーの特徴に

即した妥当性が確認されたため、本尺度は看護師の尺度作成においては捉えられていなかったホームヘルパーの仕事意欲の特徴を測定可能にした尺度として構成されたと考える。本研究の仕事意欲測定尺度は、質問紙への回答であり、質問項目12項目で所要時間2分程度であることから、一回の負担は軽く、判定が簡便である。これは、今後訪問介護事業所の担当者が在宅介護を行うホームヘルパーに対して支援を行うため、その仕事意欲を定期的に把握する方法として適用できると考える。

## 2. 仕事意欲に影響する要因の検討

仕事意欲に影響する要因に関して、下位尺度の現状肯定感および向上志向において、階層的重回帰分析をして、より詳細に検討を行った。

現状肯定感および向上志向の両方に対して、利用者との関係に満足することが有意に大きな影響を与えていた。訪問サービスでは様々な利用者に出会い、人間関係が出来、周りから感謝の言葉をいただいた時や信頼関係が成立したときに、仕事の達成感ややりがいを見出すことができる<sup>27)</sup> 一方、ホームヘルプサービスを提供する上で、最も大きなストレス要因は「利用者および家族に対する対応」である<sup>2)</sup> ことから、利用者宅において単独で業務を行うホームヘルパーにとって、利用者との関係に対する満足度が直接的に仕事意欲を左右するという現状が窺われた。よって、現在の肯定的な気持ちや将来への前向きな気持ちに関わらず、利用者との関係に満足していることがホームヘルパーの仕事意欲に影響するということが示唆された。

これより「職務満足度：利用者との関係」以外に、現状肯定感および向上志向に影響を与えていた要因について、下位尺度ごとに両者の特徴をあげながら考察を行う。

### 1) 現状肯定感に影響する要因の検討

現状肯定感には、「職務満足度：プロとしての技能を高められる環境」「職務満足度：給料」が有意に影響を与えていた。プロとしての技能を高められる環境に満足しているほど、給料に満足しているほど、現状肯定感を高めるという結果が得られた。

給料に満足しているほど現状肯定感が高まるという結果について、ホームヘルパー職の給料の低さは以前から指摘されており<sup>28,29)</sup>、滞在型と巡回型の比較を行った研究<sup>28)</sup>においても、勤務形態に関わらず、給料に対する満足度が低いことが報告されている。よって、そのような背景からも、ホームヘルパーの給料に対する満足度が、現状肯定感を高めているという現状がうかがわれた。しかし、それよりもプロとしての技能を高められる環境に満足してい

ることがさらに強く現状肯定感に影響を与えていた。

ホームヘルパーの職場環境に関して、雇用形態に関わらずホームヘルパーを育てていこうとする事業所の姿勢が、ホームヘルパーの自己評価の向上や積極的にサービスの質を上げる努力に繋がる<sup>4)</sup>といわれている。また、仕事に対する自律性を高める研修を行うこと、ヘルパー同士の情報交換や連携の出来る体制づくり、お互いに援助に対する評価をしあうことなどが、個人の自信となって、意欲に繋がる<sup>2,8)</sup>ともいわれており、本研究はそれらの先行研究<sup>2,4,8)</sup>を支持する結果であったと考える。一方、看護師の仕事意欲においても職場環境が影響し<sup>30)</sup>、看護技能・技術を伸ばせる職場環境を作る必要性が示唆されており<sup>20,29)</sup>、同様の結果であった。

ホームヘルパー職は、仕事を通して感動や感銘を受けたり、様々な利用者に出会い自分を見直したり、職務上の性格からサービス提供者の質を高める機会となる<sup>27)</sup>ことから、ホームヘルパーとして仕事をするのが自己実現、自己形成の場となっていることが考えられ、プロとしての技能を高められる環境づくりがホームヘルパーの現状肯定感を高めることに繋がっている可能性が示唆された。

## 2) 向上志向に影響する要因の検討

向上志向に影響を与えていた要因は、「生活満足度：生活全般」であった。生活全般に満足しているほど向上志向が高まることに繋がっていた。

今回、分析対象者の1日の平均勤務時間は4.6±2.5時間であった。ホームヘルパー職は、1日のうちで勤務時間外である日常生活を占める時間が多いため、生活全般に満足していることが仕事の向上志向に影響を与えていたと考えられる。このことから、ホームヘルパーの向上志向を高めるためには、今後仕事への支援のみならず、がん検診等の保健医療や家族介護支援事業の充実など、ホームヘルパー自身の生活への幅広い支援を検討する重要性が示唆されたと考える。また、今回の研究では保有している資格においてヘルパー1級の資格のみが向上志向に有意な影響を与えていたことについて、ヘルパー1級の資格を有していることは、賃金や待遇またより専門的なケアの提供に対する意欲などの面で、向上志向が高いことと関連している可能性が考えられた。しかし逆に、向上志向が高いということが、ヘルパー1級の資格の取得につながっている可能性も考えられ、今回の横断的な研究ではこの因果関係を明らかに出来ないことから、向上志向と保有する資格の差に関しては今後も検討していくことが望ましいと考えられた。

## 3. 本研究における限界点

ホームヘルパーの仕事意欲測定尺度は、今回調査票を大阪府東大阪市の在宅介護サービスを行う各事業所の担当者から所属するホームヘルパーへ間接的に配布を依頼したことから、回収率が40.3%に留まった。今後、配布方法について改善をした上で、更なる信頼性と妥当性の確認のために、同じ対象者に期間をあけて再び行うことや、他の地域でも幅広く使用して確認を行うなどして、今回の尺度が全ての在宅介護サービスを行うホームヘルパーに適用できるように、その精度を高めていく必要があると考える。

仕事意欲測定尺度の併存的妥当性の検討ならびにストレスと仕事意欲との関連を検討する際に、今回ストレス尺度を職場のストレスに関する項目に限定した。ストレスに関して、身体的反応や情緒的反応、生活におけるストレスなどについても調査をし、今後更なる検討が必要であると考ええる。

また、仕事意欲に関連する要因を階層的に検討したが、今後は構造的に捉えてその関係性について深めていくことや、ホームヘルパーの仕事意欲の低下は、介護・援助を受ける利用者にも影響を及ぼすと考えられることから、利用者にも調査を行い、利用者の満足度とホームヘルパーの仕事意欲の相互影響について検討するなど、仕事意欲の研究をさらに推進していく必要があると考える。

本研究にご協力を賜りました東大阪市社会福祉協議会事務局職員の皆様ならびに回答くださいましたホームヘルパーの皆様深く感謝いたします。

(受付 2008. 3.18)  
採用 2008.12. 8)

## 文 献

- 1) 北原照代, 埜田和史, 西山勝夫. 介護負担軽減のためのリスクマネジメント. 労働の科学 2006; 61(2): 77-80.
- 2) 安次富郁哉, 金城やよい. ホームヘルパーの心身健康度と自我態度. 公衆衛生 2006; 70(3): 235-240.
- 3) 岩月宏泰, 岩月順子. 老人保健施設における介護職員のモラルに及ぼす職務特性の影響. 保健の科学 2001; 43(2): 163-168.
- 4) 杉原真理子, 中井久子. ホームヘルプサービスの利用者満足度とヘルパーの利用者の満足度認知の比較に関する研究: ヘルパーのエンパワメントの課題. 大阪薫英女子短期大学研究紀要 2002; 37号: 31-37.
- 5) 北原照代, 埜田和史, 富岡公子, 他. ホームヘルパーの安全衛生管理: 労働と健康に関する実態調査をふまえて. 社会医学研究 2004; 22: 74-84.
- 6) 木下壽國. 自分を責めないで: 「介護の常識は非常

- 識」. 労働の科学 2006; 61(2): 81-84.
- 7) 安次富郁哉. ホームヘルパーの心身健康度と影響因子の検討. 産業医科大学雑誌 2005; 27(4): 325-338.
  - 8) 野中 博. 高齢者の医療・介護保険制度を考える: 医師会の立場から. 日本老年医学会雑誌 2006; 43(2): 187-189.
  - 9) 稲岡文昭, 宗像恒次. 燃えつき症候群. 東京: 金剛出版 1993; 90: 32-66.
  - 10) 佐野明美, 山口桂子. 看護師の仕事意欲測定尺度の作成. 日本看護医療学会雑誌 2005; 7(1): 9-17.
  - 11) 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子. 中堅看護師の仕事意欲に関する調査: 役割ストレス認知及びその他関連要因との分析. 日本看護研究学会雑誌 2006; 29(2): 81-93.
  - 12) 川崎久子, 尾崎フサ子, 二瓶恵子, 他. 看護婦の仕事意欲に関する研究: 勤務経験年数および職位との関連. 新潟大学医学部保健学科紀要 2001; 7(3): 303-308.
  - 13) 内田陽子. 新卒者の職場環境に対する満足度・モラル・離職願望の関係. 日本看護学会論文集看護管理 1998; 29号: 146-148.
  - 14) 川崎久子, 尾崎フサ子, 二瓶恵子, 他. 自己尊重度の低い看護職と仕事意欲. 新潟大学医学部保健学科紀要 2003; 7(5): 591-594.
  - 15) 大石浩子. S病院における看護婦の自尊感情と仕事の意欲の関係. 日本看護学会論文集看護管理 1998; 29号: 149-151.
  - 16) 堀 洋道, 監修, 松井 豊, 編. 心理測定尺度集Ⅲ—心の健康をはかる〈適応・臨床〉—. 東京: サイエンス社, 2001; 72-76.
  - 17) 中野隆之, 福渡 靖. 保健福祉施設における人的資源としての介護職員に関する研究. 日本公衆衛生雑誌 2001; 48(12): 938-948.
  - 18) 東条光雅, 前田大作. 次元別仕事満足度の要因分析. 社会老年学 1985; 22号: 3-14.
  - 19) 冷水 豊, 浅野 仁. 全般的仕事満足感の構造と要因分析. 社会老年学 1985; 22号: 26-41.
  - 20) 徳永淳也, 萩原明人, 今中雄一, 他. 病院医療における職務満足と患者満足との多軸的關係. 厚生の指標 1998; 45(10): 18-22.
  - 21) Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, et al. Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care 1978; 16(4): 337-352.
  - 22) 尾崎フサ子, 忠政敏子. 看護婦の職務満足質問紙の研究: Stampsらの質問紙の日本での応用. 大阪府立看護短大紀要 1988; 10(1): 17-24.
  - 23) 菅 佐和子. SEについて. 看護研究 1984; 17(2): 21-27.
  - 24) 植村勝彦. ボランティア活動への参加—非参加を規定する態度要因: 女子青年の場合. コミュニティ心理学研究 1998; 2(1): 2-12.
  - 25) 中尾八重子. 介護サービスにおける訪問介護員の評価に関する研究. 日本看護学会論文集: 看護管理 2006; 36号: 513-515.
  - 26) Price D, Murphy P. Staff burnout in the perspective of grief theory. Death Education 1984; 8(1): 47-58.
  - 27) 岡部和夫, 黄 京性, 千葉安代. 地域福祉専門職における職務環境に関する一考察Ⅱ: 徳島県内社会福祉協議会職員意向調査を通して. 名寄市立大学紀要 2007; 1: 35-48.
  - 28) 藤原恭子, 築島恵理, 岸 玲子. ホームヘルプサービス職の労働実態と問題点: 札幌市における滞在型ヘルパーと巡回型ヘルパーの勤務形態別の比較. 日本公衆衛生雑誌 2003; 50(7): 613-620.
  - 29) 福永秀敏. ホームヘルパーと介護負担軽減: 在宅介護に対するホームヘルパーの役割. 日本老年医学会雑誌 2005; 42(2): 186-188.
  - 30) 橋田寿子, 大野桂子, 板井かおり, 他. 統合後の看護業務と看護婦の思い. 国立高知病院医学雑誌 2004; 10-11: 51-53.

## Development of a scale for work motivation of home care workers and influencing factors

Yasuhisa NAKATANI, Keiko SUGIURA and Hiroshi MIKAMI\*

**Key words** : Home care workers, Work motivation, Scale development

**Purpose** To develop a scale for home care workers focusing on work motivation and to determine influential underlying factors.

**Methods** This study was an anonymous mailed survey of home care workers who provided home help services in July 2007. We collected information in the following areas: demographics of home care workers and care-recipients, burnout, stress, job satisfaction, life satisfaction, and self-esteem (SE). Hierarchical regression analysis was performed in order to identify factors related to work motivation.

**Results** Construct validity was analyzed by factor analysis. Two subscales were obtained by the analysis and designated as “positive appraisal of the current state” (9 items) and “uplift of morale” (3 items). Content validity was analyzed by good-poor and item-total, and all correlations were strongly positive. Reliability was analyzed by internal consistency. Cronbach’s  $\alpha$  values were 0.94 and 0.77, respectively. Concurrent validity was analyzed by correlation coefficient and a significant negative correlation was seen between the two subscales and burnout ( $r = -0.23$ – $-0.50$ ), while positive correlations were noted for job or life satisfaction ( $r = 0.24$ – $0.49$ ). The positive influential factors on “positive appraisal of the current state” were satisfaction in 1) relation to care-recipients, 2) work environment for skill improvement and 3) the wages. The positive influential factors on “uplift of morale” were satisfaction with relation to care-recipients and their own life.

**Conclusions** This scale has sufficient reliability and validity. “Positive appraisal of the current state” and “uplift of morale” were confirmed as appropriate work motivation subscales for home care workers. Thus, support to augment job satisfaction with the work environment and wages appears to enhance “positive appraisal of the current state” and support to augment life satisfaction appears to enhance “uplift of morale”.

---

\* Division of Health Promotion Science, Division of Health Sciences, Osaka University Graduate School of Medicine