

<原 著>

歯科衛生士の転職・離職行動とストレスコーピング
および精神的健康との関連

鈴木みのり* 田代 恭子* 綾部 直子** 橋本 暁* 嶋田 洋徳***

要 約

本研究は、歯科衛生士の転職・離職行動に及ぼす影響を、心理的ストレスモデルから検討することを目的とした。歯科衛生士 138 名を対象として、職業性ストレス、認知的評価、コーピング、職務満足感、ストレス反応、これまでの転職・離職回数を回答するよう求めた。重回帰分析の結果、職業性ストレス、認知的評価およびコーピングは、転職・離職行動に対する有意な説明力を有していないことが明らかとなった。一方、ストレス反応に対しては、職業性ストレス、認知的評価、コーピングのいずれの要因も、ストレス反応の多くの下位因子に対して有意な説明力を有することが認められた。これらのことから、歯科衛生士においては、ストレス反応に対しては、従来の心理的ストレスモデルの枠組みからの理解が可能であることが明らかとなった。一方で、歯科衛生士の転職・離職行動は、ストレス反応とは独立に生起していることが考えられる。

キーワード：歯科衛生士、転職・離職行動、職場ストレス、職務満足感

はじめに

患者に対する歯科治療の質の低下（大平・小黒, 2002）や診療所の経済的な不安定さ（小原・古川・安藤・木下・深井・恒石・大山・石田・青山・大内, 2012）の背景要因の1つとして、歯科衛生士の慢性的な人手不足がある。このことは、歯科衛生士を含む医療技術者の有効求人倍率（2.32 倍）が、一般職業の有効求人倍率（0.89 倍）と比較して2倍以上高い（厚生労働省, 2013a,b）ことからもうかがえる。このような歯科衛生士の慢性的な人手不足の背景として、有資格者の約4割しか実際に就業していないことや、未就業歯科衛生士の職場の変更経験が7割

以上（日本歯科衛生士会, 2011）といった「転職率」・「離職率」の高さが指摘されている。したがって、歯科衛生士の慢性的な人手不足の解消という課題に取り組むためには、未就業率を下げるという視点だけでなく、実質的に就業可能な歯科衛生士の「転職・離職行動」に及ぼす要因を明らかにすることも重要であると考えられる。

歯科衛生士の転職・離職行動に関するこれまでの研究においては、大平・小黒（2002）が、就業の継続に関わる要因を質問紙を用いて明らかにすることを試みた結果、就業継続可能な環境や受け入れ体制が不十分であるために、就業継続の意思があっても就業を断念せざるを得ない状況であることが明らかにされたことから、診療所における労働条件、労働環境、専門性の評価・支援体制を整備し、就業の継続が容易な環境を整える必要性を示唆している。

このような大平・小黒（2002）の研究は、ス

* 早稲田大学大学院人間科学研究科

**独立行政法人国立精神・神経医療研究センター
一精神保健研究所 精神生理研究部

***早稲田大学人間科学学術院

ストレス理論の観点からとらえると、歯科衛生士の具体的なストレスラーを明らかにし、「環境要因」としての歯科衛生士の職場改善に必要な条件を提言した研究であるとみなすことが可能である。ストレス研究の文脈においては、このようなストレス反応を生起させる直接的なリスク要因としてのストレスラーの重要性が指摘されている一方で、ストレスラーとストレス反応の媒介・緩衝要因としての「個人要因」の重要性も指摘されている。すなわち、歯科衛生士においても、ストレスラーだけでなく、ストレスラーとストレス反応の媒介・緩衝要因として位置づけられる認知的評価やコーピングといった個人要因について検討することも有用であると考えられる。

一般に、転職・離職行動は、メンタルヘルス上の問題を呈した結果、職務の継続が難しくなるといった行動的な「ストレス反応」として位置づけられることが多いと考えられるが、他職種と比較して有効求人倍率の高い歯科衛生士は、他職種よりも転職・離職行動がストレスラーに対する「コーピング」として選択されやすいとも考えられる。また、歯科衛生士の転職・離職行動の要因として、職務継続意思の有無や職業選択動機などの個人側の要因(都筑・竹本, 2011)と労働条件(たとえば、就業継続の見込みの不安定さなど)といった環境側の要因(大平・小黒, 2002)も示されていることから、個人側の要因と環境側の要因である労働条件等もあわせて考慮して検討する必要がある。

そこで本研究では、歯科衛生士の転職・離職行動に及ぼす影響を、心理的ストレスモデルの観点から検討することを目的とする。具体的には、本研究では、職業性ストレスラーを「環境要因」、認知的評価とコーピングを「個人要因」とみなし、これらの要因が、転職・離職行動、ストレス反応および職務満足感に及ぼす影響を、歯科衛生士を対象として検討する。なお、本研究では、転職を「歯科衛生士として就業場所を

変えること」、離職を「歯科衛生士業務から離れること」、と定義する。

方法

調査対象

関東圏の歯科衛生士会の会員 578 名を対象に、郵送にて調査への回答を依頼し、158 名の有効回答を得た(有効回答率 27.3%)。このうち、「現在就業している」と回答した 138 名を分析対象とした(すべて女性、平均年齢 45.05±10.33 歳)。

調査材料

フェイスシート デモグラフィックデータとして、(a) 性別、(b) 年齢、(c) 現在の職場の勤続年数、(d) 勤務形態(常勤、非常勤)、(e) 勤務先(診療所、病院、会社)、について回答を求めた。

転職・離職回数 歯科衛生士として勤務を開始してから、これまでに、転職・離職を経験した回数について回答を求めた。

ストレス反応 現在のストレス反応の程度を測定するため、職業性ストレス簡易調査票(下光・原谷, 2000)の構成要素である「ストレス反応」の項目を使用した(29項目、4件法)。「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」の6側面から構成されている。

職務満足感 現在の職場における職務満足感を測定するため、職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度(安達, 1998)を使用した(33項目、4件法)。「職務内容」、「職場環境」、「給与」、「人間関係」の4側面から構成されている。

職業性ストレスラー 現在、職務上経験しているストレスラーを測定するため、職業性ストレス簡易調査票(下光・原谷, 2000)の構成要素である「ストレス要因」の項目を使用した(17項目、4件法)。「心理的な仕事の量的負担」、「心理的な仕事の質的負担」、「身体的負担」、「仕事

のコントロール」, 「技能の活用」, 「対人関係」, 「職場環境」, 「仕事の適性」, 「働きがい」の9側面から構成されている。

認知的評価 ストレッサーに対する認知的評価を測定するために、認知的評価測定尺度 (Cognitive Appraisal Rating Scale ; CARS ; 鈴木・坂野, 1998) を使用した (8項目, 4件法)。ストレッサーに対する認知的評価を「コミットメント」, 「影響性の評価」, 「脅威性の評価」, 「コントロール可能性」の4側面から測定している。これまでのストレス研究において、積極的な問題解決が可能な「Effort 次元」のストレッサーと、積極的な問題解決が不可能な「Distress 次元」のストレッサーに対する認知的評価やコーピングは、ストレス反応に及ぼす影響性が異なる可能性が示唆されている (たとえば、鈴木・熊野・坂野, 1998)。したがって、本研究では、職場で起こりうる Effort 次元に相当する「対人関係で困ったこと (以下, 対人関係場面)」, Distress 次元に相当する「職場の労働条件で困ったこと (以下, 労働条件場面)」の次元の異なる2場面のストレッサーを設定し、それぞれに対する認知的評価について回答するよう求めた。なお、2場面のストレッサーは、各個人の職場で実際に起こった具体的なストレッサーを想起してもらった。

コーピング ストレッサーに対するコーピングの採用傾向を測定するために、Tri-axial Coping Scale 24 (TAC-24 ; 神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野, 1995) を使用した (24項目,

5件法)。コーピングを「カタルシス」, 「放棄・諦め」, 「情報収集」, 「気晴らし」, 「回避的思考」, 「肯定的解釈」, 「計画立案」, 「責任転嫁」の8側面から測定している。コーピングについても、各個人が想起した2場面のストレッサーに対してそれぞれ回答するよう求めた。

手続きおよび倫理的配慮

調査は郵送にて質問紙を配布して回答を依頼し、後日郵送にて回収した。また、倫理的配慮として、回答は任意であること、また回答する場合においても、答えにくい項目があれば回答しなくて構わないことを紙上にて教示し、調査を実施した。なお、本研究は早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理委員会の承認を受けて実施された (承認番号 2011-246)。

結果

調査対象者の属性

本研究の調査対象者の属性について、Table 1 に示す。年齢は、40代 (39%) の占める割合がもっとも多く、続いて50代 (26%)、30代 (7%) の順であった。現在の職場の勤続年数については、1~5年 (32%) がもっとも多く、6~10年 (19%)、16~20年 (12%) の順に多かった。転職・離職の回数は、2~4回 (43%) が半数近くを占めており、転職・離職経験のあるものは全体の約7割を占めた。また、対象者の全体像を示すため、本研究で測定した各変数の記述統計量を Table 2 に示す。

Table 1 調査対象者の属性 (年齢, 勤続年数, 転職・離職回数)

年代	n	%	勤続年数	n	%	転職・離職回数	n	%
20代	12	9%	1~5年	44	32%	0回	19	14%
30代	25	18%	6~10年	27	19%	1回	38	28%
40代	53	39%	11~15年	15	11%	2~4回	60	43%
50代	35	26%	16~20年	16	12%	5回以上	6	4%
60代	11	7%	21年以上	17	12%	無記名	15	11%
無記名	2	1%	無記名	19	14%			

(年齢 : $M = 45.05$, $SD = 10.33$)

Table 2 各変数の記述統計量

	<i>M</i>	<i>SD</i>		<i>M</i>	<i>SD</i>
職業性ストレス簡易調査票 (ストレス要因)			TAC-24 (労働条件場面)		
量的負担	8.67	2.17	カタルシス	10.35	2.91
質的負担	9.78	1.55	放棄・諦め	6.27	2.76
身体的負担	2.87	0.80	情報収集	8.38	2.88
対人関係	5.78	1.85	気晴らし	8.72	3.05
職場環境	1.93	0.90	回避的思考	8.00	2.47
仕事のコントロール	7.18	2.16	肯定的解釈	10.36	2.35
技能の活用	1.54	0.69	計画立案	9.36	2.60
仕事の適性	3.28	0.70	責任転嫁	4.12	1.44
働きがい	3.43	0.63	TAC-24 (対人関係場面)		
(ストレス反応)			カタルシス	10.30	2.94
活気	7.32	2.40	放棄・諦め	5.73	2.54
イライラ感	6.00	2.42	情報収集	8.53	2.98
疲労感	6.43	2.45	気晴らし	8.49	3.33
不安感	5.67	2.03	回避的思考	7.70	2.68
抑うつ感	9.12	3.66	肯定的解釈	9.87	2.73
身体愁訴	18.86	5.53	計画立案	9.30	2.91
CARS (労働条件場面)			責任転嫁	4.00	1.50
コミットメント	3.64	1.41	職場環境, 職務内容, 給与に関する満足感		
影響性の評価	3.78	1.47	職務内容	17.37	4.26
脅威性の評価	1.99	1.76	職場環境	19.62	5.23
コントロール可能性	3.07	1.31	給与	15.54	4.57
CARS (対人関係場面)			人間関係	20.25	4.99
コミットメント	3.54	1.59			
影響性の評価	3.64	1.48			
脅威性の評価	2.22	1.72			
コントロール可能性	3.00	1.28			

職業性ストレッサー、認知的評価およびコーピングが、転職・離職行動、ストレス反応および職務満足感に及ぼす影響

「環境要因」としての職業性ストレッサーと、「個人要因」としての認知的評価およびコーピングが、転職・離職行動、ストレス反応および職務満足感に及ぼす影響を検討するため、職業性ストレッサーの各下位尺度得点、労働条件場面と対人関係場面における認知的評価およびコーピングの各下位尺度得点を独立変数とし、転職・離職行動の回数、ストレス反応および職務満足感の各下位尺度得点を従属変数とする重回

帰分析を行った。

その結果、転職・離職行動において、職業性ストレッサー、各場面の認知的評価およびコーピングともに、有意な決定係数 (R^2) は得られなかった。このことから、環境要因である職業性ストレッサー、個人要因である認知的評価およびコーピングのいずれにおいても、転職・離職行動に対する有意な説明力を持つことは示されなかった。

次に、ストレス反応を従属変数とした分析結果を Table 3 に示す。「身体愁訴」を除いたすべての下位尺度における職業性ストレッサーの決

Table 3 ストレス反応を従属変数とした重回帰分析

	職業性ストレス簡易調査票 (ストレス反応)					
	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴
職業性ストレス簡易調査票 (ストレス要因)						
量的負担	-.06	.17	.21*	.17	.14	.11
質的負担	.18	.02	-.03	.07	-.05	.06
身体的負担	-.02	-.12	.11	-.09	-.02	-.08
対人関係	-.17	.28**	.10	.21*	.25**	.13
職場環境	-.02	.08	-.03	.15	.09	.02
仕事のコントロール	.09	-.02	.05	-.08	.01	-.05
技能の活用	.18	-.03	.03	-.09	-.08	.02
仕事の適性	.29**	.04	.05	.04	-.16	.12
働きがい	.12	-.09	-.33**	-.23	-.14	-.22
決定係数 (R^2)	.23**	.15**	.17	.21**	.18**	.09
CARS (労働条件場面)						
コミットメント	.21*	-.13	-.04	-.20*	-.15	.05
影響性の評価	-.01	-.07	.02	.14	-.08	-.14
脅威性の評価	-.08	.31**	.29**	.26**	.36**	.24*
コントロール可能性	.31**	.31**	-.20*	-.24**	-.27*	-.22**
決定係数 (R^2)	.13**	.20**	.14**	.18**	.21**	.11**
CARS (対人関係場面)						
コミットメント	.19	-.20*	-.09	-.20*	-.15	.05
影響性の評価	.00	.07	.04	.14	-.08	-.14
脅威性の評価	-.17	.13	.37**	.26**	.36**	.24*
コントロール可能性	.30**	-.31**	-.09*	-.24**	-.27*	-.22**
決定係数 (R^2)	.16**	.16**	.13**	.18**	.21**	.11**
TAC-24 (労働条件場面)						
カタルシス	.04	.33*	.30	.17	.10	.23*
放棄・諦め	-.01	.05	.02	.09	.17	.09
情報収集	-.02	-.18	.00	.03	-.06	-.19
気晴らし	.06	.04	-.03	-.05	.07	-.04
回避的思考	-.08	.10	.05	.07	.05	.08
肯定的解釈	.29**	-.25**	-.13	-.32**	-.37**	-.36**
計画立案	.14	-.10	-.02	-.11	-.06	.17
責任転嫁	-.17	.19*	.07	.09	.20*	.10
決定係数 (R^2)	.16**	.21**	.01	.16**	.25**	.15**
TAC-24 (対人関係場面)						
カタルシス	.00	.18	.25*	.17	.00	.17
放棄・諦め	-.07	-.06	.01	.05	.11	.14
情報収集	-.04	.01	-.03	.17	.12	-.07
気晴らし	.05	.08	-.01	-.11	.06	-.07
回避的思考	-.21	.24*	.18	.19	.18	.15
肯定的解釈	.45**	-.35**	-.31**	-.30**	-.35**	-.22
計画立案	-.03	-.11	.11	-.18	-.21	-.04
責任転嫁	-.05	.18	.07	.03	.13	-.01
決定係数 (R^2)	.18**	.21**	.13*	.15**	.24**	.11

Table 4 職務満足感を従属変数とした重回帰分析

	職場環境, 職務内容, 給与に関する満足感			
	職務内容	職場環境	給与	人間関係
職業性ストレス簡易調査票 (ストレス要因)				
量的負担	.24**	.24**	.02	.16
質的負担	-.14	.01	.00	.00
身体的負担	-.14	-.06	-.04	-.18*
対人関係	-.12	.21*	.05	.38**
職場環境	.09	.17*	.17	.03
仕事のコントロール	-.09	-.12	.05	-.09
技能の活用	.01	.11	-.02	.03
仕事の適性	-.26*	.13	.19	.11
働きがい	-.28*	-.19	-.27	-.20
決定係数 (R^2)	.35**	.32**	.30**	.28**
CARS (労働条件場面)				
コミットメント	.00	.03	.12	.14
影響性の評価	-.07	-.11	-.17	-.23*
脅威性の評価	.11	.24*	.18	.18
コントロール可能性	-.14	-.15	-.19*	-.10
決定係数 (R^2)	.03	.08*	.09*	.06
CARS (対人関係場面)				
コミットメント	-.13	-.07	-.13	-.13
影響性の評価	-.11	-.21	.02	-.13
脅威性の評価	.09	.18	.01	.17
コントロール可能性	-.03	-.22*	-.17	-.11
決定係数 (R^2)	.04	.12**	.05	.06
TAC-24 (労働条件場面)				
カタルシス	-.08	.29**	.22	.12
放棄・諦め	.14	.13	.03	-.09
情報収集	.14	-.10	-.08	-.04
気晴らし	-.07	-.18	-.08	-.26*
回避的思考	-.18	.06	.04	.10
肯定的解釈	-.03	-.10	-.10	.10
計画立案	-.17	.00	-.15	-.06
責任転嫁	.08	-.06	-.07	.18
決定係数 (R^2)	.09	.11	.05	.08
TAC-24 (対人関係場面)				
カタルシス	.09	.33**	.17	.17
放棄・諦め	.08	.16	.03	-.02
情報収集	.01	-.16	-.10	.01
気晴らし	-.14	-.16	-.08	-.29*
回避的思考	-.13	.02	-.02	.21
肯定的解釈	-.06	-.16	-.20	-.10
計画立案	-.02	.02	.04	-.08
責任転嫁	.14	-.13	-.01	.08
決定係数 (R^2)	.07	.12*	.06	.08

** : $p < .01$, * : $p < .05$

定係数が有意であった ($R^2 = .15 \sim .23, p < .01$)。また、認知的評価とコーピングに関しては、労働条件場面のコーピングにおけるストレス反応の「疲労感」と、対人関係場面のコーピングにおけるストレス反応の「身体愁訴」を除いたすべての下位尺度において、2場面に対する認知的評価およびコーピングの決定係数が有意であった ($R^2 = .09 \sim .25, p < .01 \sim .05$)。特に、認知的評価においては「コントロール可能性」が、またコーピングにおいては「肯定的解釈」が、場面にかかわらずストレス反応の下位尺度全般に対して標準偏回帰係数が有意であった ($\beta = .20 \sim .45, p < .01 \sim .05$)。このことから、ストレス反応に対しては、環境要因としての職業性ストレス、そして個人要因としての認知的評価とコーピングの、いずれにおいても有意な影響性を持つことを示しており、認知的評価とコーピングの影響性は、設定したいずれの場面でも有意であった。なかでも、コントロール可能性の低さや、肯定的な解釈の少なさが、あらゆる側面のストレス反応の高さと関連性が強いことが示された。

最後に、職務満足感を従属変数とした重回帰分析の結果を Table 4 に示す。職業性ストレスにおいて、「給与」を除いた職務満足感のすべての下位尺度に対して決定係数が有意であった ($R^2 = .28 \sim .35, p < .01$)。一方、認知的評価およびコーピングにおいて、「労働条件場面」に関するストレスにおいて、職務満足感の「職場環境」および「給与」に対して、認知的評価の有意な決定係数が得られ（「職場環境」： $R^2 = .08, p < .05$ 、「給与」： $R^2 = .09, p < .05$ ）、コーピングにおいてはいずれの下位尺度に対しても有意な決定係数が得られなかった。また、「対人関係場面」に関するストレスにおいては、職務満足感の「職場環境」に対してのみ、認知的評価とコーピングいずれにおいても有意な決定係数が得られた（認知的評価： $R^2 = .12, p < .01$ 、コーピング： $R^2 = .12, p < .05$ ）。これら

の結果から、個人要因である認知的評価やコーピングと比較して、環境要因である職業性ストレスは、職務満足感の多くの側面に影響を及ぼしており、また、係数も大きいことが示された。職業性ストレスの各下位尺度における有意な標準偏回帰係数のうち、「職務内容」に対する「仕事の適性 ($\beta = -.22, p < .05$)」や「働きがい ($\beta = -.28, p < .05$)」、「人間関係」に対する「身体的負担 ($\beta = -.18, p < .05$)」などにおいては、負の係数が得られた一方で、「職務内容」に対する「量的負担 ($\beta = .24, p < .01$)」など、正の係数が複数認められた。このことから、「仕事の適性」、「働きがい」、「身体的負担」などについては、経験する職業性ストレスの低さが職務満足感の高さに影響する一方で、「量的負担」、「対人関係」など、他の側面においては、職業性ストレスの多さが職務満足感の高さに影響しており、その方向性は一律ではないことが示された。

考 察

本研究の目的は、職業性ストレスを「環境要因」、認知的評価およびコーピングを「個人要因」とみなし、歯科衛生士の転職・離職行動、ストレス反応および職務満足感に及ぼす影響を、心理的ストレスモデルの観点から検討することであった。

はじめに、転職・離職行動に関するデータ分析の結果、転職・離職行動に対しては、職業性ストレス、認知的評価、コーピングのいずれにおいても有意な決定係数は得られなかった。これらの結果は、歯科衛生士の転職・離職行動に対しては、心理的ストレスモデルで想定されている各要因が影響を及ぼしていないという可能性を示唆するものである。これは、歯科衛生士の就業継続の意思に関する要因として、労働環境の影響の重要性を示した大平・小黑 (2002) の結果と相反するものである。このような結果

の不一致が生じた原因の1つとして、転職・離職に関する測定の差異が考えられる。大平・小黒(2002)は、転職・離職に関する個人の主観的な意思を測定した一方で、本研究においては、過去に転職・離職行動を選択したかどうかといった、実際の行動レベルを測定している。すなわち「転職・離職しよう」と個人が考える次元と、実際に転職・離職行動を選択する次元では、環境要因が及ぼす影響性が異なることが考えられ、実際の転職・離職行動を止める取り組みを考える際には、本研究で用いた方法の方が有用であると考えられる。

次に、ストレス反応に関する結果について考察する。重回帰分析の結果、ストレス反応においては、ストレス反応の多くの側面に対して、職業性ストレス、認知的評価、コーピングのいずれも有意な影響性を有することが示された。すなわち、環境要因、個人要因ともに、ストレス反応に対する影響性を有していることが示された。これらの結果は、これまで実施されてきた多くのストレス研究と同様の結果である。このことから、歯科衛生士のメンタルヘルスは従来の心理的ストレスモデルから理解が可能であり、ストレスマネジメント等の従来型の心理学的介入によるストレス反応の低減が期待できる。とりわけ、本研究の結果から、コントロール可能性の低さや、肯定的な解釈の少なさが、あらゆる側面のストレス反応を高めることが示されたことから、ストレスに対する認知的側面に関する介入を実施することが、歯科衛生士においても効果的なストレス低減につながる可能性が示唆された。

さらに、職務満足感を従属変数とした重回帰分析の結果、職業性ストレスにおいては、職務満足感の「給与」を除いたすべての下位尺度に対して有意な決定係数が認められた。一方で、認知的評価とコーピングにおいては、両側面のいずれにおいても、有意な影響性が認められた職務満足感の側面は非常に限定的であり、

得られた決定係数の大きさも小さかった。このことから、歯科衛生士の職務満足感に対しては、「個人要因」である認知的評価やコーピングと比較すると、どのような職業性ストレスを経験しているかといった「環境要因」の影響が相対的に大きいという可能性が示された。しかしながら、職業性ストレスの各下位因子が、職務満足感のそれぞれの側面に及ぼす影響に関する結果を概観すると、標準偏回帰係数の符号は正負が混在しており、その及ぼす影響の方向性は一様ではないことがわかる。そのため、経験しているストレスを低減することが常に一方向的な職務満足感の増加をもたらすとは言えないことが示された。すなわち、歯科衛生士を対象とした場合には、一定の量的負担を感じるなど、ある程度ストレスを経験することは必ずしも否定的な影響を及ぼさず、むしろ職務満足感を高める要因に成り得る可能性が示唆された。

これらの結果を総合すると、ストレス反応においては、職業性ストレス、認知的評価、コーピングのいずれもかなりの程度の影響性の高さが認められたことから、歯科衛生士においても、他の職種と同様に、心理的ストレスモデルの枠組みの一般的見地からとらえることが可能であると考えられる。それにもかかわらず、転職・離職行動においては、いずれの変数も影響を及ぼしていないことから、このような本研究の結果からは、歯科衛生士における転職・離職行動は、心理的ストレスモデルのストレス反応として解釈することは困難であり、ストレス反応の高まりによって選択される対処行動であると解釈できる可能性も残されている。しかしながら、ストレスとの相関係数の大きさを踏まえると、むしろ、無関係である可能性が高いと考えられる。すなわち、ストレスマネジメントといった心理的ストレスモデルの枠組みからとらえたメンタルヘルスに対する心理学的介入が、歯科衛生士の転職・離職行動を直接的に

変容することは想定しにくいと考えられる。この結果は、歯科衛生士の有効求人倍率の高さを背景として、ストレスというよりは、むしろ、個人の家庭の事情などの本研究では取り上げていない要因の方が、転職・離職行動に与える影響性が大きいことが推測される。そのため、歯科衛生士の転職・離職行動を抑制することを考える際には、たとえば職場コミットメントや個人の価値観など、これまでの研究において転職・離職行動を説明する要因の1つとして明らかとなっている他の側面をも含めて包括的な検討をする必要が考えられる。

最後に、本研究の限界について考えられることとして、第1に、独立変数と従属変数との「測定時期（回顧的に想定している時期）の差異」が挙げられる。本研究の従属変数として測定した転職・離職行動は、これまでに転職・離職を何回経験したか、という「過去の履歴」に関して回答することを求めている。一方で、独立変数として測定した各変数に関しては、今置かれている職場に関する設問であり、「現在の状態」を測定するものである。本研究では、認知的評価やコーピングといった個人要因については、「個人内である程度の一貫性が認められる特性」という前提を持ち、現在の職場のストレスに対する認知的評価、およびコーピングを測定することによって、結果として、転職・離職行動を選択する前後の、その個人の認知的評価およびコーピングを測定可能であることを前提としていた。しかしながら、転職・離職を含め、その後を経験したライフイベントによって、認知的評価やコーピングの採用傾向が個人内で大きく変化した可能性は否定できない。また、環境要因に関しても、転職・離職行動を選択した際に置かれていた職場環境でなく、現在の職場環境に関して回答を求めていることから、過去の職場環境の状況を適切に反映しているとは言いがたい。これらのことから、レトロスペクティブなデザインを用いることで、本研究の結果

と同様の結果が得られるかを再検討する必要性が考えられる。

また、本研究の限界点の第2に、「個人要因の測定に用いたストレスの妥当性の問題」が挙げられる。本研究では、ストレスの次元によってストレス反応に対する影響性が異なることから、個人要因である認知的評価およびコーピングを測定する際に、「対人関係」と「労働条件」という2つの場面を設定した。その際、具体的なストレス場面を呈示するのではなく、各個人が現在の職場でこれらのストレスを経験した場面を想起させ、その際の認知的評価およびコーピングを回答するよう求めた。これらの手続きは、具体的な場面を設定することで、その場面の経験頻度や、想像の鮮明さの程度の個人差が生じることを排除するために用いたものである。しかしながら、想定したストレスは現在の職場で実際に起こったものであり、すなわち、結果的に各個人が所属する職場環境に依存してしまうため、測定した「個人要因」が、個人が置かれている職場環境といった「環境要因」に影響を受けている可能性を排除することができない。そのため、各個人の職場環境の影響を受けずに適切に個人の傾向を測定するためには、別個に同一の具体的なストレスに対する認知的評価およびコーピングを測定し、本研究の結果を再検討する必要があると考えられる。

引用文献

- 安達智子（1998）. セールス職者の職務満足度—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討—*心理学研究*, **69**, 223-228.
- (Adachi, T. (1998). Job satisfaction of sales people: A covariance structure analysis of the motivational process. *Japanese Journal of Psychology*, **69**, 223-228.)

- 猪下 光 (1997). 看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係 岡山大学医療技術短期大学紀要, **8**, 69-76.
(Inoshita, H. (1997). An analysis of quitting behavior and desire to quit of nurses. *Bulletin of Faculty of Health Sciences Okayama University Medical School*, **8**, 69-76.)
- 神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 (1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度 (TAC-24) の作成教育相談研究, **33**, 41-47.
(Kamimura, E., Ebihara, Y., Sato, K., Togasaki, Y. & Sakano, Y. (1995). A validation of three-dimensional model of coping response and the development of the Tri-axial Coping Scale (TAC-24). *Bulletin of Counseling and School Psychology*, **33**, 41-47.)
- 厚生労働省 (2011). 平成 22 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) 結果の概況 2011 年 7 月 12 日 <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/10/>> (2013 年 6 月 23 日) (Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 厚生労働省 (2013a). 一般職業紹介状況 (平成 25 年 3 月分及び平成 24 年度分) について 2013 年 4 月 3 日 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000304fx.html>> (2013 年 6 月 23 日) (Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 厚生労働省 (2013b). 一般職業紹介状況 (平成 25 年 4 月分) について 2013 年 5 月 31 日 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000032o5h.html>> (2013 年 6 月 23 日) (Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 日本歯科衛生士会 (2011). 歯科衛生士の勤務実態調査報告書 2010 年 3 月 <http://www.jdha.or.jp/pdf/dh_hokoku.pdf> (2013 年 7 月 6 日)
- 小原由紀・古川清香・安藤雄一・木下淳博・深井獲博・恒石美登里・大山 篤・石田智洋・青山 旬・大内章嗣 (2012). 求人状況からみた歯科診療所における歯科衛生士不足に関する研究—日本歯科医師会会員を対象とした全国調査による分析— 口腔衛生学会誌, **62**, 282-288.
(Ohara, Y., Furukawa, S., Ando, Y., Kinoshita, A., Tsuneishi, M., Oyama, A., Ishida, T., Aoyama, H., & Ouchi, A. (2012). The shortage of dental hygienists at dental clinics in Japan—Report of questionnaire survey of Japan Dental Association's members—, *Journal of Dental Health*, **62**, 282-288.)
- 大平章子・小黒 章 (2002). 歯科衛生士の就業継続に関わる要因—新潟県における調査— 明倫歯誌, **5**, 21-29.
(Ohira, A. & Oguro, A. (2002). Factors of dental hygienists' job turnover in Niigata prefecture. *Meirin Journal of Dental Engineering and Oral Health Science*, **5**, 21-29.)
- 下光輝一・原谷隆史 (2000). 職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定 労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 126-138.
(Shimomitsu, T. & Haratani, T.)
- 総務省統計局 (2013). 労働力調査 (詳細集計) 平成 24 年平均 (速報) 結果 2013 年 2 月 19 日 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/>> (2013 年 7 月 10 日)
- 鈴木伸一・熊野宏昭・坂野雄二 (1998). ストレス対処過程における effort-distress 次元が心理・生理的反応に及ぼす影響 心身医学, **38**, 597-605.
(Suzuki, S., Kumano, H., & Sakano, Y. (1998). The effect of effort-distress dimensions stress coping process on

psychological and psychophysiological responses. *Japanese Journal of Psychosomatic Medicine*, **38**, 597-605.)

鈴木伸一・坂野雄二（1998）. 認知的評価尺度（CARS）作成の試み ヒューマンサイエンスリサーチ, **7**, 113-124.

(Suzuki, S. & Sakano, Y. (1998). Development of a Cognitive Appraisal Rating Scale (CARS) and its validation. *Human Sciences Research*, **7**, 113-124.)

都筑日向子・竹本俊伸（2011）. 開業歯科医院に勤務する歯科衛生士の職務継続意志と職務選択動機・職務満足度の関係 日本歯科衛生学会誌, **6**, 219.

(Tsuzuki, H., & Takemoto, T.)

Relationships among changing or quitting jobs and stress coping and mental health in dental hygienists

Minori SUZUKI*, Kyoko TASHIRO*, Naoko AYABE**, Rui HASHIMOTO*,
and Hironori SHIMADA***

*Graduate School of Human Science, Waseda University

**Department of Psychophysiology, National Center of Neurology and Psychiatry

***Faculty of Human Science, Waseda University

Abstract

The present study examined factors that influence changing or quitting jobs, using the psychological stress model as a theoretical framework. A questionnaire survey was conducted with the members of the Dental Hygienist Society; the data of 138 respondents were included in the analysis. A multiple regression analysis showed that job stressors, cognitive appraisal, and coping were not significantly related to changing or quitting jobs. However, job stressors, cognitive appraisal, and coping significantly influenced all subscales of the stress response measure. These results indicate that the conventional psychological stress model can explain stress responses in dental hygienists. However, changing or quitting jobs, occurs independently of stress responses in these professionals.

Key words : dental hygienists, changing or quitting jobs, job stress, job satisfaction