

高齢者施設の管理職者における職務満足度に 影響する要因の探索的研究

小原 眞知子 ・ 廣瀬 圭子 ・ 福山 和女

An exploratory study of factors affecting job satisfaction of the administrators in the nursing homes

Machiko Ohara, Ph.D. at Japan College of Social Welfare

Keiko Hirose, Ph.D. at Japan Lutheran College

Kazume Fukuyama, Ph.D. at Director of Comprehensive Clinical Consultation Center

Abstract: [Objective] We are trying to construct a career system for the administrators in the nursing home. In this study, we carried out a survey of impact of daily work activities and work recognition on job satisfaction and clarified respective characteristics that affects the degree of job satisfaction. [Methods] The administrators working for elderly welfare service agencies and nursing homes were selected as subjects for this survey. Three items of work activities, work recognition and job satisfaction were surveyed. We took a mailing survey method using a self-filled questionnaire. [Results] The results indicated that job contents and work recognition have a significant influence on job satisfaction, and that work recognition is more influential than work activities. [Conclusion] The degree of job satisfaction was found to depend upon receiving legitimate evaluation and exerting decision-making authority. Thus, it is important to establish a supervision system in an organization and promote a function of this system

Key Words : administrator, job satisfaction, career system, supervision, work recognition

要旨：【目的】高齢者福祉サービス機関・施設管理職者のキャリアシステムの構築のあり方に資するため、日常の業務内容と仕事に対する認知が職務満足度に与える影響を検討し、これに影響を与えるそれぞれ要因の特性を明らかにする。

【方法】地域包括支援センターなど、高齢者福祉サービス機関・施設に勤務する施設管理職者を対象者に、「業務内容」「仕事に対する認知」「職務満足度」について調査した。調査は自己記入式質問紙による郵送調査法を用いた。

【結果】「業務内容」と「仕事に対する認知」は、「職務満足度」へ有意な影響を与えており、さらに「業務内容」より「仕事に対する認知」が「職務満足度」に大きな影響を及ぼしていた。

【結論】職務満足度に影響する仕事に対する認知や業務内容とは、たとえば上司など他者からの職務に対する正当な評価が得られるか、あるいは職責に応じた仕事に対する裁量権や決定権を持てるかなどである。以上のことから、組織内におけるスーパービジョン体制の構築と体制機能の促進の必要性が示された。

キーワード：管理職者、職務満足度、キャリアシステム、スーパービジョン、仕事に対する認知

I 研究の背景と目的

我が国では、高齢者介護施設で働く職員は介護保険制度が施行された2000年の54.9万人から183万人と3.3倍も増加している（内閣府；2017）ⁱ。しかしながら、相変わらず高齢者介護施設職員の離職率は一般企業と比較すると高いと言われている。（社会福祉士振興試験センター；2017）ⁱⁱこの中で、興味深いのが、職場を去った理由である。介護福祉士（N = 21899人）では、「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」が33.5%であり、「職場の人間関係に問題があった」29.4%となっている。これは、「収入が少ない」28.0%よりも高い結果となっている。本研究で取り扱う職務満足度に関する先行研究では、介護職員の満足の要因は、組織や職務にかかわる職場要因と個人の性質や属性などの個人要因に関わっているなどすでに多くの研究から結果が出されている。これまでの研究を概観すると、管理者が介護職員の声を聞く、働きをねぎらうなど、自分の仕事が管理者から尊重されている、評価されていると感じる介護職員ほど職務満足は高い結果が出ている（小木曾ほか；2010）ⁱⁱⁱ。また、施設管理職者と施設職員との職務満足度に関連する要因には相違があり、施設管理職者は職員の考える職員満足の構造を理解した施設運営の必要性が示唆されている（山路ほか；2014）^{iv}。

このように、職員の満足に影響する要因は、施設管理職者を含む、組織内の人間関係や業務内容や適正な労働条件など多岐にわたるが、これらの多くの研究目的は施設職員の離職防止や人材育成に関連するものである。しかし、施設管理者の職務満足度に関連する要因を構造的に明確にした先行研究は報告されていないが、施設管理職者の職務満足度は施設職員の達成感や承認といった動機付けや、介護職員としてのやりがいなど組織内システムに影響を与えていると考える。

以上のことから、本研究では、高齢者福祉サービス機関・施設の管理職者のキャリアシステムの構築のあり方に資するため、管理職者の日常の業務内容と仕事に対する認知が、職業的満足度に与える影響を検討する。

II 調査方法

1. 調査方法と調査手順

研究は、東京都・神奈川・千葉など関東地方（1都6県）にある地域包括支援センターや特別養護老人ホームなど、高齢者福祉サービス機関・施設（2188施設）に勤務する管理職者を対象者とした。調査は、自己記入式質問紙による郵送調査法を用いた。回収は、対象者のプライバシー保持のため、質問紙は無記名とした。調査期間は、2017年3月から、2017年5月であった。なお、本研究は、日本社会事業大学倫理審査委員会の承認を得て実施された。調査対象者には、研究データは本研究以外では使用しないこと、調査の拒否する権利、不利益を被らないことを書面にて明記し、それを保証した。

2. 調査項目と質問紙の作成

調査項目は、職務特性に関連する Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980) の理論をもと

に福山（1998）^vが用いた質問項目を本調査でも用いた。これは職務特性モデル（motivation potential scale；MPS）と言われ、リーダーシップを発揮する管理職者などを含め、職業人の仕事に対する有意味感や責任感などの心理状態が、仕事に対する動機付けや仕事の成果につながっていると、1) 技能の多様性、2) タスク完結性、3) タスク重要性、4) 自律性、5) フィードバックの5つの特性が関連しているとしている。^{vi} 本調査では、これらにもとづいて、①福祉職員の仕事について、②業務内容、③仕事に対するの認知、④仕事に対する満足度、⑤同僚について、⑥仕事の特徴、⑦上司との関係について調査した。ここでは、管理職者が、組織として福祉サービスの質を高めるのに必要な管理に関する能力（コンピテンシー）を取り扱う。管理職者は組織の人材を活用し、職員が利用者へ福祉サービスを提供するためにはリーダーシップが要求されるが、管理職者の「業務内容」「仕事に対する認知」が「仕事に対する満足度」に関わるであろうことを仮説として、7領域から3領域を抽出し作成した。

質問紙の作成にあたり、社会福祉分野で実践を行っている中間管理的立場のベテランソーシャルワーカーと大学教員を構成員とする検討会を設け、調査内容、質問および回答方法についての意見を求め、表現方法についての修正を行った。

1) 業務内容の質問項目

「Q1. あなたの仕事は非常に複雑でしかも高度な技術を要する」、「Q2. あなたの仕事は他の人との協力が非常に求められる」といった、管理職者が行う日常的な業務に関する客観的な業務内容を、好き・嫌いなどの主観を入れず回答を求めた。質問は、14項目作成し、「そのように思わない」を1点、「まったくその通りだ」を6点とし、6段階で回答を求めた。逆転項目（R）は、それと逆の点数を与えた。

2) 仕事に対する認知の質問項目

「Q1. この仕事を正しく行ったかどうかについて確かめることは大変難しい」、「Q2. この仕事はうまく成し遂げれば自分の評価が上がる」といった、ある人が述べた仕事についての文章を読んで、自分の仕事にも同じことがいえるかどうか回答を求めた。質問は、15項目作成し、「そのように思わない」を1点、「全くその通りだ」を7点とし、7段階で回答を求めた。逆転項目（R）は、それと逆の点数を与えた。

3) 職務満足度の質問項目

「Q1. あなたは、現在の仕事の保証の程度について」、「Q2. 現在の給与とその他の手当について」といった職業的にどの程度満足しているかどうかについて回答を求めた。質問は、14項目作成し、「非常に不満」を1点、「非常に満足」を7点とし、7段階で回答を求めた。逆転項目（R）は、それと逆の点数を与えた。

3. 分析方法

高齢者福祉サービス機関・施設の管理職者のキャリアシステムの構築のあり方に関する各分析の変数と方法については、それぞれの結果に示す。また、全ての統計解析には、統計解析ソフト「SPSS 21.0J」を使用した。

Ⅲ 結果

1. 分析対象者の概要

質問紙は、回答があった457施設の管理職者を分析対象とした（回答率20.9%）。調査対象者の概要は、表1に示した。管理職者が所属している機関・施設は多い順に、1) 特別養護老人ホームが141施設、2) 老人デイサービスセンターが134施設、3) 地域包括支援センターが52施設、4) 在宅（老人）介護支援センターが44施設、5) 軽費老人ホームが24施設、6) 介護老人保健施設が4施設、7) 養護老人ホームが2施設、8) その他が56施設であった。また、仕事をするうえで決定権は、「全く決定権がない」者が1名いたものの、「全て自分で決定する」が、45名、全てではないがある程度の強い決定権を持つ者も含めると374名（81.8%）であり、管理職者として実際の決定権をもつ対象者がほとんどであった。

表1 調査対象者の概要 N=457

		対象者の概要 N = 457		
	項 目	人数 (人)	度数 (%)	
性別	男性	315	69.2	n =455
	女性	140	30.8	
年齢	20-29 歳	3	.7	n =453
	30-39 歳	71	15.7	
	40-49 歳	143	31.6	
	50-59 歳	126	27.8	
	60 歳以上	110	24.3	
職位	施設長	263	59.2	n =444
	部長	39	8.8	
	課長	47	10.6	
	係長	12	2.7	
	主任	23	5.2	
	その他	60	13.5	
経験年数	5 年未満	62	13.7	n =452
	5 年以上 10 年未満	58	12.8	
	10 年以上 15 年未満	91	20.1	
	15 年以上 20 年未満	112	24.8	
	20 年以上	129	28.5	
管理者経験年数	5 年未満	186	41.6	n =447
	5 年以上 10 年未満	132	29.5	
	10 年以上 15 年未満	80	17.9	
	15 年以上 20 年未満	33	7.4	
	20 年以上	16	3.6	

2. 業務内容

1) 項目の因子構造

業務内容 14 項目の因子構造を確認するために、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い因子、負荷量から逆転項目の修正を行った。再度因子分析を行ったところ、1 因子構造が確認され、 α 信頼性係数は、 $\alpha = 0.751$ であった。

2) 業務内容の結果

業務内容のうち、「まったくその通りだ」等、肯定的な 6 点～4 点を回答した者が多かった項目は順に、「あなたの仕事は全く単純で繰り返しが多い」(R) が 423 人 (94.2%)、「着手した仕事は最後までやるように任されている」が 426 人 (94.0%)、「あなたの仕事は指示通りにさえしていればうまくいくのです」が 422 人 (93.8%) であった。また、逆に「そのように思わない」等、否定的な 1 点～3 点を回答した者が多かった項目は順に、「あなたの上司はいつもあなたの仕事の出来具合についてフィードバックをくれる」が 255 人 (56.9%)、「あなたの上司や同僚はあなたがいい仕事をしたかどうかについて何も言ってくれない」が 151 人 (33.7%)、「あなたの仕事は決められた通り特定の部分での関わりであるために始めから終わりまでの全体的な関わりができない」が 139 人 (30.7%) であった。

3. 仕事に対する認知

1) 項目の因子構造

仕事に対する認知 14 項目の因子構造を確認するために、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い因子負荷量から逆転項目の修正を行った。再度因子分析を行ったところ、1 因子構造が確認され、 α 信頼性係数は、 $\alpha = 0.775$ であった。

2) 仕事に対する認知の結果

仕事に対する認知のうち、「非常に満足」等、肯定的な 7 点～5 点を回答した者が多かった項目は順に、「この仕事は個人的に責任を感じます」が 433 人 (95.6%)、「この仕事は値打ちがなくつまらないものです」(R) が 396 人 (87.8%)、「この仕事とうまくできてもできなくても私の気持ちには余り影響はない」が 386 人 (85.4%) であった。また、逆に「非常に不満」等、否定的な 1 点～4 点を回答した者が多かった項目は順に、「この仕事とうまくできないと、気分が悪くなり、悲しくなる」が 311 人 (68.8%)、「この仕事では、うまくできたのか失敗をしたのかについての判断が難しいです」が 289 人 (63.9%)、「この仕事を正しく行ったかどうかについて確かめることは大変難しい」が 273 人 (60.4%) であった。

4. 職務満足度

1) 項目の因子構造

職務満足度 14 項目の因子構造を確認するために、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った結果、1 因子構造が確認され、 α 信頼性係数は、 $\alpha = 0.914$ であった。

2) 職務満足度の結果

職務満足度のうち、「非常に満足」等、肯定的な 7 点～5 点を回答した者が多かった項目

は順に、「仕事を通して他の人と知り合う機会について」が345人(76.2%)、「仕事から得られる自分の成長と進歩について」が319人(70.9%)、「一緒に話し合ったり、働いている人たちについて」が311人(68.7%)であった。また、逆に「非常に不満」等、否定的な1点～4点を回答した者が多かった項目は順に、「職場での貢献に対して得た報酬について」が284人(63.1%)、「上司からのサポートや指導の量について」が253人(56.5%)、「上司からの指導、助言の質について」が253人(56.5%)であった。

5. 職務満足度に影響する要因の検討

1) 「業務内容」「仕事に対する認知」が「職務満足度」に与える影響

「業務内容」「仕事に対する認知」「職務満足度」の関係性を明らかにするために、まず各指標間のピアソンの積率相関係数を算出した(表2)。

表2 項目ごとの合計点数の基礎統計と相関係数

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	相関係数		
					業務内容	職業的価値観	職業的価値観
業務内容	65.94	7.704	42	84	1	.528**	.497**
仕事に対する認知	75.85	10.766	46	102	.528**	1	
職務満足度	64.93	12.425	30	92	.497**	.665**	1

**. $p < .01$

次に、職務満足度に影響する要因を検討するために、「職務満足度」を従属変数、「業務内容」「仕事に対する認知」を独立変数とする重回帰分析を行った。それぞれの項目の得点の項目合計点として算出し分析に用いた。表2に示された独立変数間の相関関係は、中程度以下であり、多重共線性の問題はないと考えられる。なお、変数は強制投入とした。

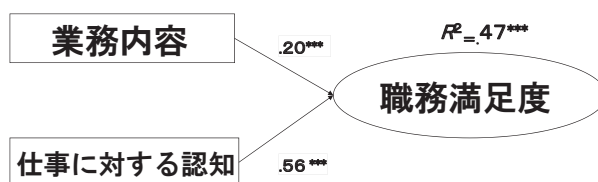
重回帰分析の結果、帰式全体の有意性検定(重決定係数は.47)であり、.01%水準で有意な値であった。それぞれの独立変数から従属変数への標準偏回帰係数(β)は、表3に示す通りである。

表3 重回帰分析の結果

	β
業務内容	.202
仕事に対する認知	.558

***. $p < .001$

「業務内容」と「仕事に対する認知」は、ともに「職務満足度」への標準偏回帰係数は、.001%の有意な影響を及ぼしており、互いに影響を与えていることが確認された。また、「業務内容」より「仕事に対する認知」が「職務満足度」に大きな影響を及ぼしていることが明らかとなった。職務満足度の影響関係を図1に示す。



*** $p < .001$

図1 職務満足度の影響関係

2) 職務満足度に影響する「業務内容」の特徴

業務内容の質問に肯定的に答えた群と否定的に答えた群に2群（肯定群・否定群）に分類した。職務満足度の合計得点が、業務内容の高低によって異なるか否かについて、対応のないt検定を行った。分析に用いた項目ごとの肯定群・否定群を比較結果、有意な差が認められたものは、表4に示す項目であった。

表4 職務満足度と業務内容の高低による比較

質問項目	肯定的群		否定群		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
Ⅲ 1. あなたの仕事は非常に複雑でしかも高度な技術を要する	65.604	12.337	61.377	12.319	2.608 **
Ⅲ 2. あなたの仕事は他の人との協力が非常に求められる	65.384	12.334	58.586	12.005	2.871 **
Ⅲ 7. あなたの上司や同僚はあなたがいい仕事をしたかどうかについて何も言ってくれない (R)	66.554	12.494	61.627	11.667	3.928 ***
Ⅲ 9. 仕事であなたの主導権や判断を求められることはない (R)	65.482	12.419	58.250	10.760	3.198 ***
Ⅲ 10. あなたの上司はいつもあなたの仕事の出来具合についてフィードバックをくれる	70.160	11.037	60.835	11.911	8.301 ***
Ⅲ 11. 着手した仕事は最後までやるように任されている	65.392	12.284	57.360	12.355	3.172 **
Ⅲ 12. 仕事の内容から仕事の出来具合の手がかりはつかめない (R)	66.538	12.263	61.331	12.025	4.066 ***
Ⅲ 13. あなたは仕事のやり方を自由に選択でき、あなたの独自性を生かすことができる	66.700	11.791	59.500	12.761	5.347 ***
Ⅲ 14. 広い視野からあなたの仕事をみると重要性や意義が余りない (R)	65.478	12.193	57.276	13.169	3.48 ***
Ⅳ 15. この仕事を正しくしたかどうかは私の責任です	66.040	12.287	60.195	11.913	3.898 ***

*. $p < .05$ **. $p < .01$ ***. $p < .001$
自由度はいずれも 428

3) 職務満足度に影響する「仕事に対する認知」の特徴

仕事に対する認知の質問に肯定的に答えた群と否定的に答えた群に2群（肯定群・否定群）に分類した。職務満足度の合計得点が、仕事に対する認知の高低によって異なるか否かについて、対応のないt検定を行った。分析に用いた項目ごとの肯定群・否定群を比較結果、有意な差が認められたものは、表5に示す項目であった。

表5 職務満足度と仕事に対する認知の高低による比較

質問項目	肯定的群		否定群		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
IV .1. この仕事を正しく行ったかどうかについて確かめることは大変難しい (R)	67.029	12.268	63.563	12.345	2.851 *
IV .2. この仕事はうまく成し遂げれば自分の評価が上がる	68.318	11.316	61.507	12.535	5.895 ***
IV .3. 一般的に私はこの仕事に満足している	70.270	9.898	57.141	11.669	12.472 ***
IV .4. この仕事は値打ちがなくつまらないものです (R)	66.464	11.829	53.569	10.843	7.376 ***
IV .5. 私はいつもこの仕事に充実感を味わっています	70.340	9.736	57.492	11.809	11.959 ***
IV .6. この仕事がうまくできたとき、私は非常に充実感を味わえます	68.034	11.347	55.163	10.497	10.247 ***
IV .7. この仕事はとても有意義なものです	67.449	11.216	51.725	9.801	10.876 ***
IV .8. この仕事は個人的に責任を感じます	65.345	12.194	55.842	14.029	3.299 ***
IV .9. 私はこの仕事を辞めたいとしばしば思います (R)	68.807	12.029	60.910	11.559	6.93 ***
IV .10. この仕事がうまくできないと、気分が悪くなり、悲しくなる (R)	67.595	12.164	63.708	12.359	3.015 **
IV .12. この仕事の結果については私が責任をとるべきだと思います	66.297	12.040	56.937	11.624	5.729 ***
IV .13. あなたは仕事のやり方を自由に選択でき、あなたの独自性を生かすことができます	68.869	10.940	57.322	11.602	10.146 ***
IV .15. この仕事を正しくしたかどうかは私の責任です	66.040	12.287	60.195	11.913	3.898 ***

*. $p < .05$ **. $p < .01$ ***. $p < .001$

自由度 424-428

IV 考察

本研究では、高齢者福祉サービス機関・施設の管理職者のキャリアシステムの構築のあり方に資するため、日常の業務内容と仕事に対する認知が、職業的満足度に与える影響を検討した。本考察では、職務満足度に影響を与える日常業務や仕事に対する認知の特性を述べる。

1. 管理職者の「業務内容」と「仕事に対する認知」が「職務満足度」に与える影響

本研究において、「業務内容」と「仕事に対する認知」が、ともに「職務満足度」に対して、有意な正の影響を及ぼしていることが示された。特に、仕事に対する認知は、職務満足度に対してやや強い相関関係にあることが確認され、管理職者は、自身が遂行する日常の業務内容や仕事に対する認知に対して、肯定的に捉えている者ほど職務満足度が高くなることがわかった。これらのことから、管理職者は、自身の仕事に対する認知に合致するような質の高い業務内容を遂行できる環境にあることが、職務満足度を向上させる要因の1つであると考えられる。

2. 職務満足度に影響する「業務内容」の特徴

管理職者の「職務満足度」への影響がある肯定的な業務内容は、高度な技術を要するといった専門業務を他者との協力体制を構築しながら主体的に遂行している管理職者の職務満足度が高かった。さらに、管理職者の業務内容について、上司の評価が高いほうが職務満足度も増すことが分かった。しかし一方で、与えられた管理職者としての業務を、誰の手を借りることなく全体的な責任を負い、粛々と遂行しなければならない状況が示された。さらに、その業務内容は個別ケースを取り扱うことの多い現場よりも、業務自体が単純な繰り返しが多くなっていった。このことより、管理的立場であるがゆえに、質の高い仕事を実施しなければならないというプレッシャーに管理職者は常にさらされており、また自分自身も満足できないと感じていることが推察される。さらに管理職者は、自身の業務内容の質や仕事の成果に関して上司や他者からの正当な評価を望んでいることもわかった。これらは、職務満足度に、「自分の仕事を管理職者（この場合上司）から尊重されていると感じる」ことが影響するとの先行研究ⁱⁱⁱとも一致し、上司的立場の者が少なくなる管理職者こそ、同様の評価を受けるスーパービジョン等の重要性を示していると考えられる。管理職者も上司として、同僚・部下に与える職業満足度への影響は大きい。そのため、管理職者自身へのサポート体制を補完することが重要であるといえる。

3. 職務満足度に影響する「仕事に対する認知」の特徴

管理職者の「職務満足度」への影響がある肯定的な仕事に対する認知は、自分自身の仕事への充実感や満足、自分自身の評価など仕事の結果（特に成功体験）に対する認知が肯定的な者ほど職務満足度が高かった。業務内容の結果と同様、管理職者の多くが、質の高い業務内容に肯定的な認識を持ち、それを遂行していると推察される。しかし、管理職者が、「この仕事がうまくできてもできなくても私の気持ちには余り影響はない」など、感情を押さえながら淡々と業務をこなしている現状も示され、そうした環境の中で、管理職者自身で職業内容への肯定的認識を維持することが困難となる状況が示された。業務上の目的の達成などは、一人の管理

職者だけのスキルで成り立つものではない。高齢者福祉サービス機関における業務上、他者・他部署・他機関や制度上の問題など、協力や連携を図る管理職者の能力以外の外的要因による仕事上の結果や失敗などで、管理職者自身の満足度が下がる危険性を示していると考えられる。

4. まとめ

本研究において、管理職者の職務満足度は高い者の割合が多く、特に同僚や仕事を通じて知り合う者など周辺の人間関係には高い満足度が示された。また、職務満足度において、管理職者自身への上司からの助言など管理職者のスキルアップのための教育的環境への不満があることがわかった。今回の対象者は、管理職者として実際の決定権をもつ対象者がほとんどであったことも要因であると考えられる。福崎らは、物理的環境の不備が職員のストレス反応に影響することを指摘している（福崎ほか；2014）^{vi}。つまり、管理職者としての責務や職務内容だけでなく、人間関係や業務を円滑に遂行できる権限の付与など、職務内容を含めた環境整備が、管理職者としての職務満足度を保つ重要な要素であるといえよう。

以上のことより、高齢者福祉サービス機関・施設の管理者のキャリアシステムの構築に必要な管理職者の職務満足度は、自身の仕事に対する認知に基づく職務内容の実施とともに、上司など他者からの正当な評価の組み合わせと、決定権を有する「職務内容」と「仕事に対する認知」に影響を受けるといことが本研究より明らかとなった。

5. 研究の限界

本研究の対象者は、管理職者として実際の決定権をもつ対象者がほとんどであった。しかしながら、職場環境によっては、管理者権限が十分遂行できない管理職者の存在も否めないが、管理者権限別の特徴を明らかにすることが出来なかった。今後は、管理職者のキャリアシステム構築の過程において、管理者権限をどのように管理職者が獲得してきたかなど実効性のある資料となるよう詳細に調査を継続したいと考える。

尚、本研究は、文部科学省基盤（B）『プロジェクトマネジメントコンピテンシーモデルを活用した人材養成プログラムの構築』の助成金を受けて実施された調査の成果の一部である。

参考文献：注

- i 内閣府 平成 29 年度版高齢社会白書 第 2 節 高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向(3)
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_2_3.html
2018/10/31 アクセス
- ii 公益社団法人社会福祉士振興試験センター「平成 27 年度 社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果 実施概要」http://www.sssc.or.jp/touroku/results/pdf/h27/results_sk_

h27.pdf 2018/10/31 アクセス

- iii 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤邑恵, 平澤泰子. 介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因：職務における9つの領域別満足度との関連を中心に. 社会福祉学. 2010; 51 (3) : 103-118.
- iv 山路学, 大浦絢子, 扇原淳. 高齢者介護施設における職員満足に関する要因の構造分析. 社会医学研究. 第31巻2号. Bulletin of Social Medicine, Vol.31 (2) 2014 : 42-48
- v Fukuyama Kazume (1998) Influences of Selected Characteristics of Professional Supervision on Job Satisfaction, Productivity and Autonomy of Professional Social Workers in Japan Catholic University of America,
- vi 福山は Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980) . Work redesign, (Addison-Wesley, Reading, MA) を採用し、領域を採用して調査を行っている。本調査でもこれを採用した。
- vii 福崎 俊貴, 谷原 弘之. 精神科病棟に勤務する看護・介護職者の職業性ストレスとバーンアウトの実態. 産業衛生学雑誌. 第56巻2号. 2014 : 47-56