

## A特別養護老人ホームにおける介護職員の職務満足に関する検討

A Study of Job Satisfaction of Care Workers in A Nursing Home

木林 身江子

KIBAYASHI Mieko

天野 ゆかり

AMANO Yukari

### I. はじめに

職務満足 (job satisfaction) 研究では、これまで職場における人間行動の理解という面で成果があった。西川は<sup>1)</sup>、職務満足論議は、天秤にのった個人の要求と組織の要求になぞらうことができ、個人の要求と組織の要求は本来バランスをとって釣り合うものでなければならない、と指摘している。バランスのとれない関係にはやがて破綻がやってくると予測できることから、両者のバランスがどのように保たれるべきかが追及される必要がある。

組織の要求達成は、全面的に組織構成員の顕在的行動に起因する。組織構成員の顕在的行動は、組織の業績つまり結果に到り、その反応として職務満足が捉えられるのと同時に、その職務満足は次の行動への活力源としても位置づけることができる。したがって、組織の要求と個人の要求のバランスをとりながら両者の成長を目指すため、その組織行動における職務満足の位置づけがより一層明確にされなければならないというわけである。

藤村<sup>2) 3)</sup> は、外来での患者の満足とその科の担当医師の職務満足の関係、および、ある特定の病棟に入院している患者の満足度とその病棟看護師の職務満足の間に正の相関がみられたと報告している。また、外来及び入院患者において、総合満足度が高い患者層ほど、再利用意向を持つ人が多くなっているとの研究結果から、看護職の職務満足を高めることが患者の満足度を高め、更にそれは病院経営にも好ましい影響を与えることにつながっていると報告している。

つまり、質の高い看護の提供は、結果として患者満足や病院収益の向上につながり、その反応として看護職の職務満足が高まる。同時に職務満足は、次の行動への活力源につながる好循環を生み出すものと位置づけることができる。

一方、高齢者施設においても、施設入所高齢者のサービス満足は、介護職員の態度と介護サービス内容により強く影響を受けるとされ<sup>4)</sup>、介護職員の質向上の必要が強調されている。施設利用者(以下、利用者)の生活の満足度を高めるためには、まず、介護職員が生き生きと働くことができる環境を整え、介護職員の職務満足を高めることが重要な課題であると考えられる。

### II. 研究目的

本研究では、介護職員が職務満足度を向上させるために、どのような職務内容に働きかける必要があるのかを検討する。そのため、介護職員の職務満足度に影響を及ぼしている要因を探索的に検

討することを目的とする。

### Ⅲ. 研究方法：

#### 1. 研究対象

A特別養護老人ホームに勤務している介護職員（非常勤を含む）80名

#### 2. 調査期間

平成19年5月1日～平成19年5月31日

#### 3. 調査方法

質問紙は、Stampsら(1978)が開発した病院勤務の看護婦を対象にした職業への満足度の測定尺度を尾崎ら(1988)によって日本語訳された「看護婦の職務満足度尺度」<sup>5)</sup>を基に筆者らで次の通り内容を一部変更し、介護職員の職務満足度尺度として用いた。

看護婦を介護職者に置き換え、さらに“医師と看護師間の関係”に属する3設問のみ削除した。この質問紙の構成要素とその定義は、①給料（労働の報酬と働いていることによる福利厚生）、②職業的地位（知的職業、技術の有用性、さらに職業上の地位に対する一般的感情）、③介護管理（仕事の手順、人事の方針、およびこれらの方針を決定するに当たってのスタッフの参加）、④専門職としての自律（日常の介護業務で認められているか、あるいは要求されている仕事に対する自律、主導権および拘束されない自由）、⑤介護業務（規則に沿って行わなければならない仕事、および利用者の介護や管理的仕事に課せられる仕事）、⑥介護職員間相互の影響（職場での公式的あるいは非公式的な集団のふれ合いから生まれる好ましい環境）の6要素45項目から構成されている。質問紙の回答は、各々の項目について「全くそうである」、「ややそうである」、「あまりそうではない」、「全くそうではない」の4段階評点法として新たにアンケート用紙を作成した。質問紙は無記名で自己記入式調査を実施し、施設内に回収箱を設置して留置調査法とした。

#### 4. 分析方法

①A園介護職員の職務満足度を回収し、6要素45項目について肯定的表現項目は「全くそうである」6点、「ややそうである」4点、「あまりそうではない」2点、「全くそうではない」0点とし、否定的表現項目についてはこれと逆に配点し、得点化した。得点の最高点は270点、最低得点は0点である。

②A園介護職員の職務満足度の因子構造を明らかにするために、探索的に因子分析を行なった。

③調査票の下位尺度が、介護職員の職務満足度とどのような関連をしているのか、相関関係の検討を行なった。

### Ⅳ. 結果：

#### 1. 介護職員の職務満足度調査票の分析

まず、介護職員の職務満足度調査票45項目の平均値、標準偏差を算出した。そして天井効果が

みられた7項目、フロア効果がみられた1項目を以降の分析から除外した。

次に残りの37項目に対して、主因子法による因子分析を行なった。固有値の変化を見ていくと、第7因子と第8因子の間の合計の差がやや大きく、続いて第6因子と第7因子の間の合計の差、第5因子と第6因子の間の合計の差が大きくなっている。また、累積%においては、第5因子までの累積%が48.188%とほぼ50%となっていることが分かる。

以上のことから、5因子構造または6因子構造、または7因子構造が考えられる。これをふまえ、5因子構造と6因子構造と7因子構造を仮定して主因子法・P romax 回転による因子分析を行い比較した。その結果、因子の解釈可能性を考慮すると、5因子構造が妥当であると考えられた。そこで因子数を5と仮定し、再度主因子法・P romax 回転による因子分析を行なった。その結果、いずれの因子に対しても高い負荷量を示さなかった6項目を分析から除外して、残りの31項目に対して再度主因子法・P romax 回転による因子分析を行なった。

P romax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table 1 に示す。

なお、回転前の(初期の)5因子で31項目の全分散を説明する割合は54.51%であった。

Table 1-1. 介護職員の職務満足度調査票の因子分析結果 (P romax 回転後の因子パターン)

パターン行列 (a)

	因子				
	1	2	3	4	5
問7私を除く多くの職員が給料に不満を持っているという印象	.828	.194	.159	-.303	-.054
問45この施設では給料をあげることが必要	.805	.020	.098	-.003	-.054
問30この施設では、かなりよい給料を払っている	.590	-.009	-.162	.106	.223
問13介護職員への期待から仕事に見合った給料をもらっている	.552	-.028	.171	.179	.271
問21介護業務における介護職員は私の好む親しみが少ない	-.539	.533	-.065	-.017	.278
問11施設の管理と業務の日常問題との間に大きなギャップがある	.524	.250	.142	.329	-.236
問1給料に満足している	.468	-.202	.068	.326	.428
問27どんな仕事をしているか誇りをもって話せる	-.440	.247	.101	.145	-.005
問38もう一度やり直すチャンスがあっても再び介護の道を進む	.146	.834	.178	-.254	.189
問10もう少し仕事量が少なかったら、もっと良い仕事ができる	.271	.633	-.145	.163	.003
問19介護職員のペーパーワーク(記録・事務)が多すぎる	.091	.581	.067	-.075	-.451
問9新採用者は、私の施設にすぐ溶け込めないでいる	-.360	.559	-.085	.153	.090

問 6 必要以上に細かく監督されていると感じる	-.010	.531	.134	-.051	.078
問 31 施設長の決定は利用者ケアに関して干渉しすぎる	.216	.119	.716	-.017	-.107
問 36 系統だてて行なわれている介護方法に満足している	.223	-.074	.676	-.111	.211
問 12 矛盾していることを言うてくる沢山の先輩がいるように感じる	.031	.130	.515	.004	.131
問 34 介護職員は“家族的ムード”が満ちていると思えない	-.147	.320	.401	.046	-.049
問 28 介護職員を含め雇用者の厚生をよく考えてくれている	-.017	-.071	.360	.300	.017
問 8 他施設で沢山給料をもらっても労働条件からこの施設で働きたい	.018	-.211	.121	.665	.013
問 17 介護職員に向上への機会がたくさんある	.211	.103	-.047	.579	-.014
問 33 利用者のニーズを優先順位で系統だてていないと感じる	.212	.222	-.348	.502	-.087
問 15 介護職員間はずばらしいチームワークと協力ができている	-.388	-.132	.061	.473	-.022
問 20 自分の仕事(内容、量、やり方)に満足している	-.280	.111	.348	.436	-.313
問 41 入居費用の高騰から介護職員の給料を据え置き努力をすべき	-.155	.010	-.030	.433	.062
問 23 介護職員は管理の決定に参加する機会が度々ある	.136	.001	.366	.431	.124
問 16 パーワークに時間をかけるが妥当なこと	-.239	-.081	.354	.360	-.019
問 25 一生懸命行っている仕事に何の意見も見出せないでいる	-.131	.350	-.048	.138	.646
問 44 重要な決定を下す自由が私の仕事にある。主任が支えてくれる	-.171	.089	.280	-.081	.614
問 40 私は施設の方針・計画などに間接的参与できる	.137	.094	-.157	.006	.609
問 4 給料の増加率に満足していない	.065	-.020	.016	-.004	.456
問 43 主任は日常の諸問題や手順について職員と相談する	.056	.029	.230	-.078	.447

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a 8 回の反復で回転が収束しました。

Table 1 - 2. 因子相関行列

因子	1	2	3	4	5
1	1.000	-.188	.036	.189	.092
2		1.000	.065	.167	.062
3			1.000	.182	.003
4				1.000	.144
5					1.000

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

第1因子は8項目で構成されており、給料への不満、給料をあげることの必要、仕事に見合った給料などを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「給料」因子と命名した。

第2因子は5項目で構成されており、仕事量、仕事の達成、能力の発揮を表す内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「働きがい」因子と命名した。

第3因子は5項目で構成されており、施設の理念・運営方針、業務体制、指示系統に関する内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「介護方針」因子と命名した。

第4因子は8項目で構成されており、労働条件、向上への機会、業務の系統だて、チームワーク、仕事の内容・量・やり方の満足に関する内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「能力の発揮・成長」因子と命名した。

第5因子は5項目で構成されており、仕事への意見、重要な決定を下す自由、施設の方針・計画への参与に関する内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「業務の自主性」因子と命名した。

## 2. 相関関係

先ほどの介護職員の職務満足度調査票の因子分析において、各因子に高い負荷量を示した項目の平均値を算出し、項目平均値を下位尺度得点とした。給料得点は平均 2.10、SD 0.93、働きがい得点は平均 3.35、SD 1.04、介護方針得点は平均 3.24、SD 0.99、能力の発揮・成長得点は平均 3.17、SD 0.83、業務の自主性得点は平均 3.35、SD 1.03 とした。(Table 2)

Table 2 記述統計量

	平均値	標準偏差	N
満足度	2.8843	.51959	41
給料	2.1011	.92909	47
働きがい	3.3538	1.03932	52
介護方針	3.2417	.98755	48
能力の発揮・成長	3.1685	.82841	46
業務の自主性	3.3478	1.03403	46

内的整合性を検討するために $\alpha$ 係数を算出したところ、給料で $\alpha = .812$ 、働きがい $\alpha = .718$ 、介護方針で $\alpha = .705$ 、能力の発揮・成長得点で $\alpha = .712$ 、業務の自主性で $\alpha = .681$ とまずまず十分な値が得られた。

また、介護職員の職務満足度得点(以下、「満足度」とする)の平均値は2.88、SDは0.52であった。介護職員の職務満足度調査票と満足度の相関関係(Table 3)をみると、「介護方針」と「能力の発揮・成長」の間に正の有意な相関が見られた。また、「給料」と満足度、「働きがい」と満足度、「介護方針」と満足度、「能力の発揮・成長」と満足度、「業務の自主性」と満足度それぞれの間に正の有意な相関が見られた。

Table 3 介護職員の職務満足度調査票と満足度の相互相関

	満足度	給料	働きがい	介護方針	能力の発揮・成長	業務の自主性
満足度	1	.522(**)	.437(**)	.622(**)	.639(**)	.525(**)
給料		1	-.168	.222	.109	.081
働きがい			1	.219	.169	.248
介護方針				1	.379(*)	.209
能力の発揮・成長					1	.107
業務の自主性						1

\*\* 相関係数は 1% 水準で有意(両側)です。

\* 相関係数は 5% 水準で有意(両側)です。

### 3. 因果関係の検討

介護職員の職務満足度調査票の5つの下位尺度得点が介護職員の職務満足度に与える影響を検討するために重回帰分析を行なった。結果をTable 4に示す。

結果から、標準化係数( $\beta$ )がもっとも大きかったのは「給料」の0.472で、つづいて「能力の発揮・成長」の0.401であった。つまり、「満足度」は「給料」に続いて「能力の発揮・成長」「働きがい」「業務の自主性」の順に職務満足度に影響を与えることがわかった。

したがって、まず「給料」が十分得られることが介護職員の職務満足度を向上させること、第二に「能力の発揮・成長」が得られるほど職務に満足を感じる傾向にある。続いて「働きがい」「業務の自主性」「介護方針」の順に職務満足度に影響を及ぼすことが明らかにされた。

Table 4 重回帰分析結果

	標準化係数
	$\beta$
給料	.472
働きがい	.339
介護方針	.286
能力の発揮・成長	.401
業務の自主性	.326
R 2 乗	1.000



## V. 考察：

今回の調査では、「看護婦の職務満足度尺度」に修正を加え、6つの領域で構成した尺度を使用した。主因子分析の結果、A園の介護職員の職務満足度においては5つの要因が抽出され、因果関係の検討では、「給料」「能力の発揮・成長」続いて「働きがい」「業務の自主性」「介護方針」の順に職務満足度に影響を及ぼすことが明らかにされた。

抽出された介護職員の職務満足の各因子について考察する。

### ①「給料」

厚生労働省によると、2005年のフルタイム労働者の平均時給額は、施設介護職員が1,210円、全産業平均の1,830円より低く、人の命と生活に関わる責任の重い仕事に見合わない給与水準である。給与の引き上げは一施設だけで改善できるものではなく、介護保険料の増額と介護報酬の引き上げの検討が国レベルで必要である。

一方、看護師の職務満足とその影響要因の調査では、澤田ら<sup>6)</sup>の研究において、「看護管理」に示される職務内容や職務の自律性、あるいは医師からの評価としての「医師—看護師関係」に対する満足度が高い人ほど、「給料」に対する不満が低くなると報告している。また、反対に動機付け要因である「看護管理」や「医師との人間関係」を高める工夫や努力なしに「給料」や「看護師相互の人間関係」のみを改善しても満足向上にはつながらないとしている。つまり、給料や看護師相互の人間関係のみを改善しても満足度は向上せず、看護師として自律して看護を行い、上司や他職種から認められる努力をすることが重要であることを示している。

したがって、介護職員においても給料の引き上げのみを要求するのではなく、介護職として自律し、他職種と協働する専門職として認められる努力をすることが、職務満足の向上につながると考えられる。

### ②「能力の発揮・成長」

介護現場においては、介護職員の判断や意見が尊重され、個々の取り組みが奨励されるとともに、その結果に責任をとることができる力量をつけていくことが介護職員の自律につながると考えられる。介護職員が能力を発揮し、専門職として成長して自律することは職務満足を高めることにつながると思われる。

介護職のストレス解消に役立つ雇用管理上の取り組みの調査<sup>7)</sup>では、ストレス解消に「とても役に立つ」という回答者の比率が特に高かったものは「介護能力の向上に向けた研修」であったことが報告されており、このことは介護労働安定センター<sup>8)</sup>の調査においても同様の結果であった。また、教育機会（Off-JT）の充実、脱人格化を軽減し、個人的達成感を高めるために有効であり、能力開発型処遇は、個人的達成感を高めることに貢献すると報告している。これらのことから専門職としての能力の向上は、介護職員の職務満足の向上に通じるものと考えられる。

一方で、自律を高める教育への支援として、管理者は専門職の仕事の範囲を明確にすることの重要性が指摘されており<sup>9)</sup>、この点においても今後、職員配置や業務の整理等の対策が必要になると思われる。

### ③「働きがい」

介護の現場においても、利用者からの笑顔や感謝のことは、触れ合いそのものに働きがいを感じている職員は多い。利用者との日々の関わりから得られる満足感は、介護の専門職としての原動力になるものである。

尾崎<sup>10)</sup>は看護師のやりがい感の調査で、患者以外からの努力の承認が経験年数が多くなるにつれて大きな割合を示したと報告している。なかでも、「個々のスタッフへの目配りと支援」「患者からの評価の上申」「勤務時間に対する希望の尊重」「成果の上申・公表」「責任ある仕事の委任」といった看護管理者の承認行為が看護職の職務満足と非常に高い相関があると述べている。

この結果から、上司あるいは管理者からの承認行為が得られることは、働きがいを持ち続けることを可能にし、職務満足感の向上につながるものと考えられる。

また、岸本<sup>11)</sup>は、職場継続の意志に影響を与える要因として、利用者から感謝されることや、信頼関係が成り立っていると思うことより、自分自身がどのようにケアをできているかという“仕事の自己評価”を重視していると述べている。さらに、自分自身で評価するだけでなく、客観的に自分の援助を評価する機会が与えられないと、本当に必要な援助の方向性を見失ってしまう可能性がある。仕事の自己評価は客観的な視点を持つことが大切であると述べている。したがって、前述の給与水準の向上、介護職の能力の発揮とキャリアアップを具体的かつ客観的に意識できることでより、働きがいを感じることにつながると思われる。

### ④「業務の自主性」

蘇ら<sup>12)</sup>は、介護職員は、業務を達成することや、自分の能力を発揮したり、成長すること、困難な状況に対応することや仕事上の問題を解決することによって有能感を感じており、有能感は自信となり原動力となって内発的に動機づけられると述べている。

内発的動機づけに基づく行動は、仕事そのものが楽しい、仕事を任されている、仕事によって能力・技術を高められるという介護の仕事そのものから得られる満足や快の感情のために行なわれる行動であり、専門性の向上やキャリアアップするために常に挑戦する態度といった業務の自主性として現れると考えることができる。つまり、有能感が内発的動機づけを引き起こし、自主性をもって業務にあたることは職務満足感の向上につながると解釈することができる。

内発的動機づけを促すためには、個々の職員が能力を向上させる研修の機会を増やすことや、問題行動を起こしやすい利用者に関してより理解を深めること、上司やチームリーダーが介護現場で発生した問題を把握し部下達の意見を取り入れて解決にあたるリーダーシップを発揮できるように支援し、介護職員は、そのような指導や支持的なサポートを受けられるようにスーパービジョン体制を整えることが支援課題であり<sup>13)</sup>、このことは自主性を促し職務満足感の向上にもつながる課題であると思われる。

### ⑤「介護方針」は、

田村ら<sup>14)</sup>の研究では、看護職者の仕事の満足度は、『看護管理システム』とかなりの強い相関があると報告している。「看護管理システム」は、院内に看護部が明確に位置付けられており、病棟の看護管理上の問題解決にスタッフの意見が取り入れられている、その上、看護部の看護の取り組みに賛同できれば仕事への満足度は確実に高まると述べている。

介護現場においても Table 3 の相関関係の結果から、「介護方針」と「能力の発揮・成長」との



間には正の有意な相関が見られる。介護職員が能力を発揮し、施設あるいは各部署の介護方針に意見を上げ、それが介護方針に反映されることが職務満足感を高めていくものと考えられる。

#### ⑥介護職員の職務満足度の現状

介護職員の職務満足度の現状を把握するために各質問項目及び因子別に平均値を算出した。(Table 2) その結果、各6点満点のうち第3因子「働きがい」平均値 3.354 点と第4因子「業務の自主性」平均値 3.348 点と僅かであるが他より高い傾向がみられた。この因子の各質問項目別では、「問 15. 私の職場において、介護職員の間では、すばらしいチームワークと協力ができている」が 4.18 点と最も高く、続いて「問 17. この施設では、介護職員に向上への機会がたくさんある」が 3.72 点、「問 31. この施設での施設長の決定は、利用者ケアに関して干渉しすぎる」3.64 点、「問 33. 一般にこの施設では、私の業務を含めて、利用者のニーズを優先順位で系統だてていないと感じる」3.56 点であった。これらのことから、利用者のニーズを優先順位から系統立てて、職員の自主性をもって、また、チームワークと協力により職務を遂行しているというA園のケアの現状と資質向上の機会がある職場環境であることが伺える。

今後は平均値が 2.10 点と著しく評価が低かった「給料」の引き上げとともに、チームのなかで自主性を発揮し、成長していくことができる機会を増やしていくことが介護職員の職務満足度を高めるための課題であると考えられる。

## VI. おわりに

今回の調査では、どのような要因が介護職員の職務満足度に影響を与えているのかを検討した。その結果、まず「給料」が十分得られることが介護職員の職務満足度を向上させること、第二に「能力の発揮・成長」が得られるほど職務に満足を感じる傾向にある。続いて「働きがい」「業務の自主性」「介護方針」の順に職務満足度に影響を及ぼすことが明らかにされた。

上記結果のとおり5つの因子が抽出されたが、A園の介護職員の職務満足度の構造は、本研究で設定した看護師の職務満足度尺度に修正を加えた因子構造とは同様とはならず、看護師の職務満足度尺度に含まれていた「職員間相互の影響」は除外された。

しかし、前述のとおり職場のチームワーク・協力は高く評価されている。介護の現場では、介護職員と保健・医療・福祉の各専門職とがチームを形成して働いていることから、チームワークの状況は介護職員の職務満足度に大きく関係すると容易に想像できる。

介護職員の仕事の有能感についての探索的研究<sup>15)</sup>においても個人レベルとチームレベルにおける役割遂行が、能力の発揮・成長という介護職員の有能感の構造因子に重要な意味をもつと報告されている。また、介護職のバーンアウトの規定要因を分析した調査<sup>16)</sup>においても、職場内の円滑なコミュニケーションがはかられていると、「脱人格化」と「情緒的消耗感」が低くなり、「個人的達成感」が高くなるとの報告もある。

今後は、先行研究を踏まえ、介護職員を対象とした職務満足度の領域及び質問項目を作成する必要がある。さらにサンプル数を増やしたうえで職務満足度に影響を与える要因を明らかにし、現状を把握することで介護職員の職務満足度向上に有効な対策について検討したいと考える。

**【引用文献】**

- 1) 西川一廉「職務満足の心理学的研究」勁草書房 2002年
- 2) 藤村和宏「職員の満足はなぜ必要か」ナーシング・トゥデイ 14(3)、12-15頁、1999年
- 3) 藤村和宏「サービス提供組織における顧客満足・職務満足・生産性の関係についての理論的・実証的考察」香川大学経済論叢 69(4) 51 - 126頁 1997年
- 4) 神部智司、島村直子、岡田進一「施設入所者のサービス満足度に関する研究—領域別満足度と総合的満足度の関連—」社会福祉学 43(1)、201 - 210頁 2002年
- 5) 堀洋道監、松井豊編「心理測定尺度集Ⅲ—心の健康をはかる(適応・臨床)—」サイエンス社、320-327頁、2006年
- 6) 澤田忠幸、羽田野花美、酒井淳子「女性看護師の職務満足とその影響因子—共分散構造分析を用いた因果モデルの検証—」愛媛県立医療技術短期大学紀要 15 1-9 2002年
- 7) 堀田聰子「介護職員のストレス・バーンアウトと雇用管理—魅力ある職場づくりに向けて—」介護福祉 2008 春季号 No.69 9 - 31頁
- 8) 介護労働安定センター「介護労働者のストレスに関する調査結果」  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/h17\\_chousa\\_s01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h17_chousa_s01.html)
- 9) 尾崎フサ子「看護における職務満足の要因—職務満足を引き出すために」看護 Vol.55 No.13 40 - 43頁 2003年
- 10) 尾崎フサ子 前掲7)
- 11) 岸本麻里「老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析—バーンアウトと仕事への価値観の重要性をとおして—」関西学院大学社会学部紀要第92号 103 ~ 114頁 2002年
- 12) 蘇珍伊、岡田進一、白澤政和「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感についての探索的研究—尺度構造の検討—」生活科学研究誌 Vol. 4 (人間福祉分野) 1 - 12頁 2005年
- 13) 蘇珍伊、岡田進一、白澤政和 前掲9)
- 14) 田村正枝、竹内幸江、藤垣静枝、中嶋尚子、雨宮多喜子「看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討」長野県看護大学紀要 9、65 - 74頁、2007年
- 15) 蘇珍伊、岡田進一、白澤政和 前掲9)
- 16) 堀田聰子 前掲5)

**【参考文献】**

- (1) 渡邊芳乃、武村雪絵、佐々木美奈子、菅田勝也「看護師の職場環境と業務実践との関連性」看護管理 16(8)、653-658頁、2006年
- (2) 河合 幹他編「口腔ケアのABC—QOLのためのポイント110」医歯薬出版 1999年
- (3) 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)—」318 ~ 327頁 サイエンス社 2006年

(2008年10月21日 受理)