

介護福祉士の職場特性と個人要因と ワーク・エンゲイジメントとの関連

トキザネ リョウ *1 タニグチ トシヨ タカキ シロウ ヒロカワ クウミ
時實 亮*1 谷口 敏代*2 高木 二郎*3 廣川 空美*4

目的 介護福祉職は、他職種に比べて依然と離職率が高く、職場定着に向けてさまざまな対策が行われている。本研究では、介護福祉士が所属する組織の組織特性および個人特性がワーク・エンゲイジメント（以下、WE）に及ぼす影響について明らかにした。

方法 某県の介護福祉士会会員1,204人を対象に自記式の調査票を郵送し、401人から有効回答があった（回収率33.3%）。質問項目に欠損値のない370人（30.7%）を分析対象とした。調査期間は2015年4月1日から4月14日である。調査内容は、個人属性、WEは日本語版WE短縮版尺度、組織特性は日本語版組織的公正尺度、職場の支援はJCQ職業性ストレス調査票（JCQ）のうち上司の支援4項目、同僚の支援4項目、個人特性は作動性、共同性を測定するジェンダー・パーソナリティ尺度（CAS）を使用した。分析方法はWEを従属変数とし、個人属性、手続き的公正、上司の支援、同僚の支援、作動性、共同性を独立変数とした階層的重回帰分析を行った。

結果 介護福祉士の男女構成は、男性20.8%で、平均年齢は男性36.9歳、女性42.6歳で有意差（ $p < 0.001$ ）が認められた。階層的重回帰分析の結果、年齢、手続き的公正、上司の支援、作動性、共同性がWEに対する有意な主効果が認められた。さらに、上司の支援と作動性の要因間でWEに対する有意な交互作用が認められた。

結論 介護福祉士の年齢、手続き的公正、上司の支援が高いほどWEが高かった。情報提供や意見聴取などの行動および組織内の意思決定への参加などの手続きに関する組織特性がWEに影響を与えることが示されたため、意思決定に係る点について、十分に配慮した形で組織運営を行っていくことが求められる。また、自分の考えをチームメンバーに上手に伝えるなど男性性を表す作動性と他者とうまく協力していくことなど女性性を表す共同性が高いとWEを高めることがわかった。さらに、上司の支援と作動性との間で、WEに対する交互作用が認められた。作動性の高い介護福祉士は、上司の支援が高いほどWEが高いことを意味する。今後、作動性を高めるアサーショントレーニングなどの研修等を導入していくことが求められる。

キーワード 介護福祉職、手続き的公正、上司の支援、作動性

I はじめに

介護福祉職は、他職種に比べて依然と離職率が高く¹⁾、職業性ストレス要因との関連²⁾⁻⁴⁾や職

務満足⁵⁾⁶⁾、継続意向⁷⁾⁻⁹⁾およびやりがい¹⁰⁾¹¹⁾などの要因から、職場定着に向けて様々な要因が報告されている。近年、産業精神保健分野では、ポジティブな側面や人の強みに着目する動きが

* 1 岡山県立大学大学院保健福祉学専攻科博士前期課程 * 2 同大学保健福祉学部保健福祉学専攻科教授

* 3 梅花女子大学看護学部看護学部看護学専攻科教授 * 4 山陽学園大学大学院看護学専攻科教授

みられ、「ワーク・エンゲイジメント（以下、WE）」が注目されている。WEは、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であり、仕事から活力を得て、生き活かし、仕事に誇りを感じ、熱心に取り組んでいる状態」と定義される¹²⁾¹³⁾。WEが高い人は内発的に動機づけられ、自分の仕事をそれ自体で価値があるものと考え、自分の仕事に対して最善を発揮しようとするため、役割外行動¹⁴⁾やカンファレンスでの積極的な意見表明を行うこと¹⁵⁾が報告されている。また、組織との関連では手続き的公正、対人的公正で構成される組織的公正が高いとWEも高く¹⁶⁾、職場の支援があるとWEが高い¹⁷⁾ことが報告されている。このWEを高めるためには組織に関連した仕事の資源や個人の内部にある個人資源を豊かにすることが大切であることが指摘されている¹³⁾¹⁸⁾¹⁹⁾。

介護福祉職の仕事の資源に関する先行研究には、組織特性のストレス緩衝効果²⁰⁾²¹⁾、職場のサポートによるバーンアウトの低減効果²²⁾²³⁾、職場のサポートとWEの関係²⁴⁾²⁵⁾、仕事のコントロールの職業性ストレスの緩衝効果²⁶⁾などが報告されている。上司や同僚との良好な関係や介護福祉職としての専門性を発揮できるような仕事のコントロールや職場の処遇方針、指導体制や教育体制の整備が生き活きとした仕事につながるということがわかっている。しかし、職場の方針や情報など組織内の意思決定とWEの関係に関する報告はまだない。

一方、個人資源に関しては、職場の環境が有能感²⁷⁾や自己効力感²⁸⁾を高めるといった報告や、介護の仕事に対し肯定的に捉えることが仕事継続動機につながる²⁹⁾³⁰⁾などの報告がある。介護福祉職として従事する男性の参入は増加しているが、介護は女性の仕事という考え³¹⁾⁻³³⁾や男性介護福祉職による身体介護時の女性利用者の羞恥心の問題³¹⁾⁻³⁶⁾から、女性の介護福祉職は約8割を占め¹⁾、介護福祉に従事することは、女性向きといったイメージがまだまだ高い現状である。さらに、介護福祉職が従事する職場環境では、入所利用者の生活の場として家庭的環

境が提供される特徴があり³⁷⁾、職員の温かさ、優しさ、笑顔などの女性性が求められている。女性性、男性性の中核は、共同性、作動性であり、共同性は集団成員の中での協調の機能であり、作動性とは個人に関係した自己擁護、自己主張、達成への促進などを意味する³⁸⁾³⁹⁾。しかし、介護福祉職の個人特性である女性性と男性性の側面とWEとの関連についての調査は乏しい。そこで、本研究では介護福祉の仕事にポジティブに関わることをねらいに、介護福祉士の所属する組織の組織特性および個人特性がWEに及ぼす影響について明らかにすることを目的とした。

Ⅱ 方 法

(1) 調査対象

某県の介護福祉士会に所属する介護福祉士資格を有している会員1,204人を対象に自記式の調査票を郵送した。401人から回答があった（回収率33.3%）。そのうち、質問項目に欠損値のない370人（30.7%）を分析対象とした。

(2) 調査期間

2015年4月1日から4月14日である。

(3) 調査項目

WEは、日本語版Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 短縮版（島津訳）⁴⁰⁾を使用した。計9項目から構成され、「0 = 全くない～6 = いつも感じる」の7件法で評価し、合計点を算出した。得点が高いほど、WEが高いことを示している。組織の特性については、Moorman⁴¹⁾が作成した組織的公正尺度をElovainioら⁴²⁾が改良した組織的公正尺度の修正版の日本語版（井上訳）⁴³⁾を使用した。手続き的公正7項目と対人的公正6項目で構成されている。各項目とも「1 = 全く当てはまらない～5 = 非常に当てはまる」の5件法で評価し、下位尺度ごとに合計得点を算出し、点数が高いほど、公正性が高いことを示している。職場の支援は、Karasek⁴⁴⁾のJob Content Questionnaire

(JCQ) 22項目版の日本語版(川上訳)⁴⁵⁾のうち、上司の支援4項目、同僚の支援4項目を用いた。「1 = 全く違う～4 = 全くそうである」の4件法で評価した。得点が高いほど支援が高いことを示している。男性性の核概念である作動性と女性性の核概念である共同性は、土肥・廣川のCommunion-Agency Scale (CAS)³⁹⁾を使用した。ジェンダー・パーソナリティ尺度で、作動性6項目と共同性6項目を使用した。「1 = 全く当てはまらない～4 = かなり当てはまる」の4件法で評価し、得点が高いほど、その特性が強いことを示している。基本属性として、性別、年齢、婚姻状態、就業年数、職位、雇用形態、職場について尋ねた。

(4) 分析方法

割合の比較には χ^2 検定を行い、2値の割合の比較にはFisherの直接検定を行った。平均値の比較にはパラメトリック検定を行った。相関係数はPearsonの相関係数を用いた。また、使用する変数はCronbachの α 信頼性係数を算出した。次に、従属変数をWEとした階層的重回帰分析を行った。モデル1では、独立変数として個人特性の性別、年齢、就業年数、職位、交替勤務、婚姻状態を投入した。モデル2では手続きの公正を、モデル3では上司の支援および同僚の支援を、モデル4では作動性と共同性を投入した。モデル5では手続きの公正と作動性、共同性の交互作用項を、モデル6では上司の支援と作動性、共同性の交互作用項を投入した。

なお、VIF値より独立変数間に多重共線性が存在しないことを確認した。統計解析には、IBM社の統計パッケージSPSS Ver.18.0 J for Windowsを使用した。統計的有意水準は5%とした。

表1 個人属性および測定変数の度数と平均値 (n=370)

個人属性 (人)	男性 (n = 77)		女性 (n = 293)		p 値
	n (%)	平均(SD)	n (%)	平均(SD)	
年齢 (歳)		36.9(8.3)		42.6(11.3)	***
就業年数 (年)		8.5(5.7)		9.6(6.6)	n.s.
婚姻状態					
未婚	27(35.1)		112(38.2)		n.s.
既婚	50(64.9)		181(61.8)		
職位					
一般職	53(68.8)		220(75.1)		n.s.
管理職	24(31.2)		73(24.9)		
雇用形態					
正規職員	77(100.0)		271(92.5)		n.s.
非正規職員	-(-)		22(7.5)		
交替勤務					
なし	17(22.1)		96(32.8)		n.s.
あり	60(77.9)		197(67.2)		
職場					
特養	26(33.8)		69(23.5)		n.s.
老健	22(28.6)		68(23.2)		
病院	8(10.4)		50(17.1)		
訪問介護事業所	2(2.6)		25(8.5)		
通所介護・通所ケア	6(7.8)		28(9.6)		
グループホーム	6(7.8)		16(5.5)		
障害者関連事業所・施設	1(1.3)		8(2.7)		
その他	6(7.8)		29(9.9)		
測定変数	平均(SD)	α 係数	平均(SD)	α 係数	p 値
ワーク・エンゲイジメント	26.4(10.5)	0.922	27.1(11.8)	0.939	n.s.
組織的公正					
手続きの公正	21.5(5.5)	0.915	22.1(5.8)	0.915	n.s.
対人的公正	19.4(6.0)	0.944	20.0(6.0)	0.961	n.s.
職場の支援					
上司の支援	10.4(2.9)	0.920	10.9(2.8)	0.914	n.s.
同僚の支援	11.1(2.3)	0.865	11.5(1.9)	0.810	n.s.
ジェンダー特性					
作動性	15.6(2.9)	0.733	15.5(3.4)	0.820	n.s.
共同性	18.3(2.5)	0.735	18.8(2.5)	0.756	n.s.

注 1) *** $p < 0.001$
 2) SD : 標準偏差

(5) 倫理的配慮

調査対象者には、回答は無記名であること、調査目的、統計処理により匿名性が確保されること、調査以外には使用しないこと、調査成果を公表すること、記入後返送することで調査協力の承諾に代える旨を文書で説明した。また、本研究は岡山県立大学倫理委員会にて承認を得ている(平成27年3月26日No.445)。

III 結 果

表1に対象者の属性を示した。平均年齢は、男性36.9(標準偏差8.3)歳で、

女性42.6（標準偏差11.3）歳で、有意差（ $p < 0.001$ ）があった。就業年数は、男性8.5（標準偏差5.7）年、女性9.6（標準偏差6.6）年で有意差はなかった。既婚者は62.4%であった。雇用形態は、正規職員が94.1%で、男性では正規職員のみであった。交替勤務は69.5%が行っていた。

測定した各変数の平均およびCronbachの α 信頼性係数は表1に示した。いずれも男女間に有意差は認められなかった。

各変数間の相関係数を求めた（表2）。対人的公正と手続き的公正間、対人的公正と上司の支援では高い相関を示していた。WEと就業年数のみ相関が認められなかった。

WEを従属変数とした階層的重回帰分析の結果を表3に示した。

モデル4では、年齢、手続き的公正、上司の

支援、作動性、共同性が有意な説明変数であった。投入した変数のうち有意差のあった手続き的公正、上司の支援と作動性、共同性の交互作用を検討した。モデル5では、手続き的公正と作動性ならびに共同性との交互作用項を投入した結果、年齢、上司の支援および作動性が有意な説明変数となった。モデル6では、上司の支援と作動性ならびに共同性の交互作用項を投入した結果、年齢、上司の支援、作動性および上司の支援と作動性の交互作用項が有意な説明変数となった。つまり、年齢はすべてのモデルにおいて、正の有意な説明変数となった。上司の支援と作動性は投入後のすべてのモデルで有意な説明変数となった。手続き的公正はモデル2からモデル4では有意な説明変数であったが、交互作用項投入後のモデル5、6では有意な説明変数にはならなかった。交互作用項は、上司

表2 変数間の相関係数（ $n=370$ ）

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 年齢	-							
2 就業年数	0.237**	-						
3 手続き的公正	-0.018	0.089	-					
4 対人的公正	-0.012	0.068	0.701**	-				
5 上司の支援	-0.013	-0.016	0.567**	0.775**	-			
6 同僚の支援	-0.087	-0.007	0.360**	0.343**	0.444**	-		
7 作動性	0.193**	-0.011	0.134**	0.099	0.121*	0.088	-	
8 共同性	0.215**	-0.023	0.241**	0.190**	0.196**	0.297**	0.429**	-
9 ワーク・エンゲイジメント	0.259**	0.027	0.275**	0.263**	0.280**	0.206**	0.501**	0.376**

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

表3 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした階層的重回帰（ $n=370$ ）

独立変数	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5		モデル6	
	β	p	β	p	β	p	β	p	β	p	β	p
性別（0 = 男性, 1 = 女性）	-0.009	n.s.	-0.022	n.s.	-0.037	n.s.	-0.024	n.s.	-0.025	n.s.	-0.027	n.s.
年齢	0.182	**	0.200	**	0.216	***	0.142	**	0.144	**	0.140	*
就業年数	-0.066	n.s.	-0.085	n.s.	-0.072	n.s.	-0.026	n.s.	-0.026	n.s.	-0.030	n.s.
職位（0 = 一般職, 1 = 管理職）	0.160	**	0.130	*	0.125	*	0.057	n.s.	0.051	n.s.	0.056	n.s.
交替（0 = なし, 1 = あり）	-0.123	*	-0.103	*	-0.083	n.s.	-0.055	n.s.	-0.056	n.s.	-0.056	n.s.
婚姻状態（0 = 未婚, 1 = 既婚）	0.059	n.s.	0.070	n.s.	0.067	n.s.	0.036	n.s.	0.037	n.s.	0.036	n.s.
手続き的公正			0.265	***	0.156	**	0.106	*	0.100	n.s.	0.104	n.s.
上司の支援					0.134	*	0.124	*	0.124	*	0.124	*
同僚の支援					0.097	n.s.	0.056	n.s.	0.058	n.s.	0.058	n.s.
作動性							0.366	***	0.372	***	0.378	***
共同性							0.103	*	0.098	n.s.	0.094	n.s.
手続き的公正 × 作動性									0.043	n.s.	-0.052	n.s.
手続き的公正 × 共同性									0.006	n.s.	0.064	n.s.
上司の支援 × 作動性											0.141	*
上司の支援 × 共同性											-0.102	n.s.
R ²	0.119	***	0.187	***	0.213	***	0.365	***	0.367	***	0.377	***

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

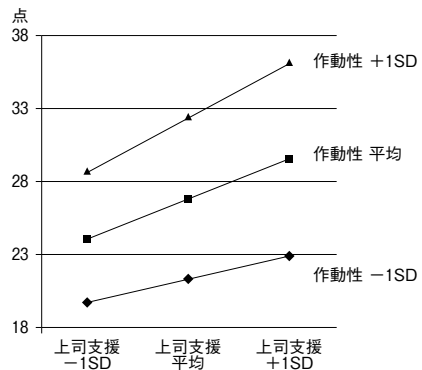
の支援と作動性の交互作用項のみ、有意な説明変数となった。そこで、Cohenら⁴⁶⁾に従い、交互作用が認められた結果において、作動性得点が平均値±1SDにおける職場の支援の単回帰直線を求め、図1に示した。作動性が低い場合(-1SD)は上司の支援の程度によって、WEに違いはなく、ほぼ一貫して低かった。しかし、作動性得点が高い(+1SD)場合は上司の支援が高いとWEは高くなっていた。上司の支援の影響力は介護福祉職の個人特性の1つである作動性の高さによりWEが増強されることがわかった。

Ⅳ 考 察

調査対象者の男女構成は、男性20.8%、女性79.2%で、介護施設で従事する介護福祉職の男女構成¹⁾とほぼ同様で、介護福祉職の特徴を示していると考えられる。WEは介護職を対象とした先行研究²⁴⁾と同様に、男女で有意な差が認められなかった。WEは年齢と相関が認められた。年齢を重ねることは、生活経験が豊かになり、介護福祉職の専門性である生活支援として、様々な局面への対応が容易となることが考えられる。介護福祉職の対象は高齢者が多いが、介護福祉職員の年齢と利用者との年齢が近いことは、共通の話題を見だしやすく、共感的理解が得られやすいことから自己効力感が高くなる²⁸⁾との指摘もあり、介護福祉職の年齢がWEに関連していることが推察される。

しかし、就業年数との相関は認められなかった。就業年数は、調査対象者が、現在の職場で仕事に就いての就業年数を算出したものである。一般的に就業経験年数が高いということはキャリアを重ねることを意味している。介護福祉職は、所属組織の中で、就業年数に応じて様々な役割が与えられ、キャリアを形成していくが、人員不足などの問題から複数の役割を担い、負担感を感じており、WEと関連づけられなかった可能性が考えられる。また、就業年数に応じたキャリア形成ができていない可能性が考えられる。年齢および勤務年数の層別による詳細な

図1 ワーク・エンゲイジメントに対する上司の支援と作動性の交互作用



検討ならびに対象者数の拡大を行い調査する必要がある。

階層的重回帰分析の結果からは、介護福祉職の年齢が高いほど、手続き的公正や組織の支援が高いほど、介護福祉職自身の自立や行動力といった男性性の核である作動性が高いほどWEが高くなることがわかった。性別や就業経験年数とは有意な関係は認められなかった。つまり、介護福祉職は性差にかかわらず、仕事の資源である手続き的公正や上司の支援がWEを高くすることが認められ、先行研究¹⁶⁾⁴⁷⁾が支持された。手続き的公正は、意思決定の際のプロセスや手続きに関する公正である。介護福祉職を対象とした研究では、介護福祉職としての個の尊重がバーンアウトと負の関係にあること⁴⁸⁾、また、組織特性が蓄積的疲労徴候、バーンアウトなどのストレス症状を防止する働きがあり²⁰⁾、決定参加はストレスとストレス反応に対して緩衝効果をもつこと²¹⁾、組織における意志決定のプロセスやその手続きは介護福祉職に対し肯定的な反応が認められている。今回の結果からも、職場の手続き的公正はWEと関連していることがわかった。つまり、上司からの情報提供や意見聴取などの行動および意思決定への参加などの組織特性がWEに影響を与えることが示唆された。このため、意思決定に係る点について、十分に配慮した形で介護福祉職が働く職場での組織運営を行っていくことが求められる。

また、上司の支援が高いとWEも高いことが認められた。三谷ら⁴⁹⁾は、リーダーによる「配

慮や励まし」「動機づけ」といった行動が、職員の仲間関係や充実感に影響を及ぼすと報告しており、本調査においても同様の傾向が認められた。同僚の支援とは有意差がみられなかった。介護福祉職を対象とした井上ら²⁴⁾、谷口²⁵⁾の調査では、同僚の支援がWEを高めるという報告があり、今後さらなる検証が必要である。

個人特性の1つである介護福祉職の作動性および共同性はともに、WEを高める要因であることがわかった。つまり、介護福祉の現場はチームで仕事をする職場であり、自分の考えをチームメンバーに上手に伝えたり、行動力などの男性性を表す作動性と他者とうまく協力していくことなど女性性を表す共同性が共に高いことが、活力や熱意にあふれ、いきいきと働くことができる可能性を示した。作動性および共同性は、その特性を向上することでWEを高めることが推察される。廣川⁵⁰⁾は、女子大生を対象に作動性および共同性の向上を目的としたストレスマネジメント実施後、プログラム実施群と対照群とに有意差があったことを報告している。つまり、アサーショントレーニング（自分も相手も大切にしたい自己表現のトレーニング）などの介入プログラムを実施することにより、作動性および共同性を向上させることができることを示唆しており、今後、介護福祉職を対象としたプログラムの開発が求められる。また、上司の支援と作動性との間で、WEに対する交互作用が認められた。上司の支援の程度がWEに及ぼす影響は、介護福祉職の作動性の程度によって異なることが認められた。つまり、作動性の高い介護福祉職は上司の支援が高いほどWEが高いことを意味する。作動性が低いと上司の支援の高さに影響されていなかった。作動性の高い人は、自発的で達成意欲が高いうえ、さらに上司からの支援や承認のようなエンパワメントが、よりやる気を起こさせ、WEを高めると考えられる。個人の資源であり、個人の特性である作動性を高めることが、介護福祉職として活気ある働きをするためにより求められる。そのためには、研修プログラムの実施や働きやすい環境づくりが求められる。

本研究にはいくつかの限界がある。まず、自己記入式であるという調査方法を用いていることが挙げられる。また、本研究は横断研究のため、縦断研究による因果関係の解明が求められる。さらに、某県の介護福祉士会会員を対象としたもので、無作為抽出された介護福祉職を対象としていない。今後、全国調査や介護福祉士会に未加入者など調査対象者を拡大する必要がある。

謝辞

本調査にご協力いただいた介護福祉士の会員の皆様にお礼申し上げます。

本研究はJSPS科研費2453071（代表：谷口敏代）の助成を受けたものです。

文 献

- 1) 介護労働安定センター. 平成25年版 介護労働の現状 I 介護事業所における労働の現状. 東京：介護労働安定センター, 2013: 99.
- 2) 三徳和子, 森本寛訓, 矢野香代, 他. 施設における高齢者ケア従事者の職業性ストレス要因とその特徴. 川崎医療福祉学会誌 2008; 18: 121-8.
- 3) 小野寺敦志, 畦地良平, 志村ゆず. 高齢者介護職員のストレスとバーンアウトの関連. 老年社会科学 2007; 28: 464-75.
- 4) 中島朱美, 原谷隆史. 医療・福祉従事者の職場ストレスとコーピング: 対人援助を業とする職種間・職種間比較. 介護福祉学 2005; 12: 63-73.
- 5) 笠原幸子. 「介護福祉職の仕事の満足度」に関する一考察. 介護福祉学 2001; 8(1): 36-42.
- 6) 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤邑恵, 他. 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): 103-18.
- 7) 原野かおり, 桐野匡史, 藤井保人, 他. 介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因. 介護福祉学 2009; 16(2): 163-8.
- 8) 大和三重. 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響. 介護福祉学 2010; 17(1): 16-23.
- 9) 濱本賢二. 特別養護老人ホームにおける介護職員定着化に関する研究. 医療と社会 2011; 21: 69-83.
- 10) 阿部正昭. 施設介護職員の職務継続・離職意向と「労働条件」・「働きやすさ」・「働きがい」に関する調査研究. 東海大学健康科学部紀要 2011; 16: 65-73.
- 11) 小野内智子, 壬生尚美. 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究. 人間関係学研究 2014; 16: 129-36.
- 12) Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. et al. The measurement of engagement and burn-out: A two sample confirmatory analytic approach. Journal of Happiness Studies 2002; 3: 71-92.
- 13) 島津明人. ポジティブ心理学: ワーク・エンゲイ

- ジメントの視点から. 産業ストレス研究 2009 ; 16 : 131-8.
- 14) Salanova M, Lorente L, Chambel MJ, et al. Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance : the mediating role of self-efficacy and work engagement. *J Adv Nurs* 2011 ; 67(10) : 2256-66.
 - 15) Wong CA, Spence Laschinger HK, Cummings GG. Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *J Nurs Manag* 2010 ; 18(8) : 889-900.
 - 16) Inoue A, Kawakami N, Ishizaki M, et al. Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *Int Arch Occup Environ Health* 2010 ; 83(1) : 29-38.
 - 17) Adriaenssens J, De Gucht V, Van Der Doef M, et al. Exploring the burden of emergency care : predictors of stress-health outcomes in emergency nurses. *J Adv Nurs* 2011 ; 67(6) : 1317-28.
 - 18) Wilmar B, Schaufeli, Pieterel Dijkstra. 島津明人, 佐藤美奈子訳. ワーク・エンゲイジメント入門. 東京 : 星和書店, 2012 ; 40-5.
 - 19) 島津明人, 江口尚. ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望. 産業医学レビュー 2012 ; 25 : 79-97.
 - 20) 矢富直美, 中谷陽明, 巻田ふき. 老人介護スタッフにおける職場の組織的特性的ストレス緩衝効果. 老年社会科学 1992 ; 14 : 82-92.
 - 21) 松井美帆. 痴呆性高齢者グループホームの職員におけるストレス. 日本痴呆ケア学会誌 2004 ; 3 : 21-9.
 - 22) 鈴木聖子. ユニット型特別養護老人ホームにおけるケアスタッフの適応過程. 老年社会科学 2005 ; 26(4) : 401-11.
 - 23) 澤田有希子. 高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究 : 多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討. 社会福祉学 2007 ; 47 : 136-48.
 - 24) 井上裕美, 栗村昭子, 長見まき子. 福祉職場におけるWork Engagement : 施設種別による関連要因の検討. 同志社政策科学研究 2013 ; 14(2) : 131-45.
 - 25) 谷口敏代. 介護保険施設におけるワーク・エンゲイジメントの考察 : 誇りややりがいを引き出す職場づくりのために. 産業看護 2014 ; 6 : 212-7.
 - 26) 森本寛訓. 知的障害児・者施設支援員の精神的健康維持策について : 職業性ストレスモデルの枠組みにおける仕事のコントロール度の緩和効果の視点から. 社会福祉学 2007 ; 47(4) : 60-70.
 - 27) 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職場環境と仕事の有能感の関連. 介護福祉学 2006 ; 13 : 204-13.
 - 28) 谷口敏代, 原野かおり, 桐野匡史, 他. 介護職の仕事継続動機と関連要因. 介護福祉学 2010 ; 17(1) : 55-65.
 - 29) 鄭尚海, 岡田進一. BPSDを改善するための支援における介護職員の自己効力感と職場環境との関連性. 日本認知症ケア学会誌 2013 ; 12(2) : 329-39.
 - 30) 黒田研二, 張允楨. 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究. 社会問題研究 2011 ; 60(139) : 15-25.
 - 31) 山田昌弘. ケアとジェンダー. 江原由美子, 山田昌弘編. 改訂新版ジェンダーの社会学 - 女と男の視点からみる21世紀日本社会 -. 東京 : 放送大学教育振興会, 2003 ; 152-61.
 - 32) 春日キスヨ. 介護とジェンダー. 広島 : 家族社, 1997.
 - 33) 山根純佳. なぜ女性はケア労働をするのか - 性別分業の再生産を超えて. 東京 : 勁草書房, 2010.
 - 34) 側垣順子, 富岡和久. 介護実習生と介護職員の性差に関する比較調査. 北陸学院短期大学紀要 2003 ; 34 : 23-233.
 - 35) 奥田泰子. 施設介護職員の性差と介護拒否経験に関する基礎研究 - 男性介護者と身体介護技術. 高齢者のケアと行動科学 2005 ; 10(2) : 7-81.
 - 36) 吉岡なみ子. ケア相互作用過程に生じる困難性と施設ケア秩序 - 介護老人保健施設の場合 -. F-GENSジャーナル 2006 ; 6 : 119-26.
 - 37) 矢澤澄子. ジェンダー化された介護労働と「家庭的なケア」の陥穽 - 認知症高齢者グループホームの現場から. 東京女子大学紀要論集 2009 ; 59 : 111-43.
 - 38) Bakan, David. The duality of human existence. Chicago : Land McNally, 1966.
 - 39) 土肥伊都子, 廣川空美. 共同性・作動性尺度(CAS)の作成と構成概念妥当性の検討 - ジェンダー・パーソナリティの肯否両側面の測定. 心理学研究 2004 ; 75(5) : 420-7.
 - 40) Shimazu, A, Schaufeli, W.B, Kosugi, S, et al. Work engagement in Japan : Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology : An International Review* 2008 ; 57 : 510-23.
 - 41) Moorman, R.H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology* 1991 ; 76 : 845-55.
 - 42) Elovainio, M, Kivimäki, M, Vahtera, J, et al. Organizational justice : evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health* 2002 ; 92 : 105-8.
 - 43) Inoue A, Kawakami N, Tsutsumi A, et al. Reliability and validity of the Japanese version of the Organizational Justice Questionnaire. *J Occup Health* 2009 ; 51 : 74-83.
 - 44) Karasek, R. Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell : University of Massachusetts, 1985.
 - 45) Kawakami N, Fujigaki Y. Reliability and validity of the Japanese version of Job Content Questionnaire : replication and extension in computer company employees. *Industrial Health* 1996 ; 34 : 295-306.
 - 46) Cohen, J, Cohen, P, West, S, et al. Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3rd ed.). Hillsdale, NJ : Erlbaum Associates, 2003.
 - 47) 佐藤百合, 三木明子. 病院看護師における仕事のストレス要因, コーピング特性, 社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響 - 経験年数別の比較 -. 労働科学 2014 ; 90 : 14-25.
 - 48) 渡邊健, 石川久展. 高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに与える影響 - 組織の支援体制を中心とした検討 -. *Human Welfare* 2012 ; 4 : 17-26.
 - 49) 三谷伸次郎, 黒田研二. 特別養護老人ホームにおける介護リーダーの行動と職員のモラルとの関連について. 社会問題研究 2011 ; 60(139) : 105-17.
 - 50) 廣川空美. 女子学生のためのストレスマネジメントプログラムの試み. ストレスマネジメント研究 2009 ; 6(1) : 35-40.