

スーパービジョンの展開がケア現場の職員の意識に与える影響について

- スーパービジョン体制の確立の重要性 -

社会福祉法人 南風会
特別養護老人ホーム ヘルシーハイム
施設長 栗田 淳二

この論文は、2007 産業・組織心理学会大会において、発表した内容のもので
す。引用その他尺度の使用については、ご連絡いただければ幸いです。

目 次

| | |
|------------------------------------|----|
| 目 的 | 1 |
| 方 法 | 7 |
| 結 果 | 9 |
| 1 . 回答者の属性 | 9 |
| 2 . スーパービジョンという言葉と意味 | 10 |
| 3 . スーパーバイザー意識の因子分析 | 11 |
| 4 . 記述統計量と相関 | 14 |
| 5 . 重回帰分析によるスーパービジョン意識から勤続意識への影響要因 | 16 |
| 考 察 | 20 |
| 1 . スーパービジョンの展開が及ぼす影響 | 20 |
| 2 . 取組意識が及ぼす影響 | 21 |
| 3 . 対集団意識が及ぼす影響 | 21 |
| 4 . スーパービジョン意識が勤続意識に与える影響 | 22 |
| 5 . 今後の課題 | 22 |
| 引用文献 | 24 |
| 付 録 | 25 |
| 本研究のために用いられた調査票 | |
| 介護老人福祉施設で働く人々の意識調査 | |

目 的

財団法人介護労働安定センターの平成 17 年度の調査によると、介護職員の離職率は 22.6% という。また、厚生労働省委託「若年者の職業生活に関する実態調査」（2003）によると、図 1 のように「入社後 3 年目までに離職する割合」は大学卒で 30%、高校卒では 50% を超えるといわれている。就職してから 1 年以内に離職した正社員の離職理由のトップは「仕事が自分に合わない、つまらない」で 39.1%、次いで「会社に将来性がない」（36.7%）、「賃金や労働時間等の条件がよくない」（32.6%）の順であった。

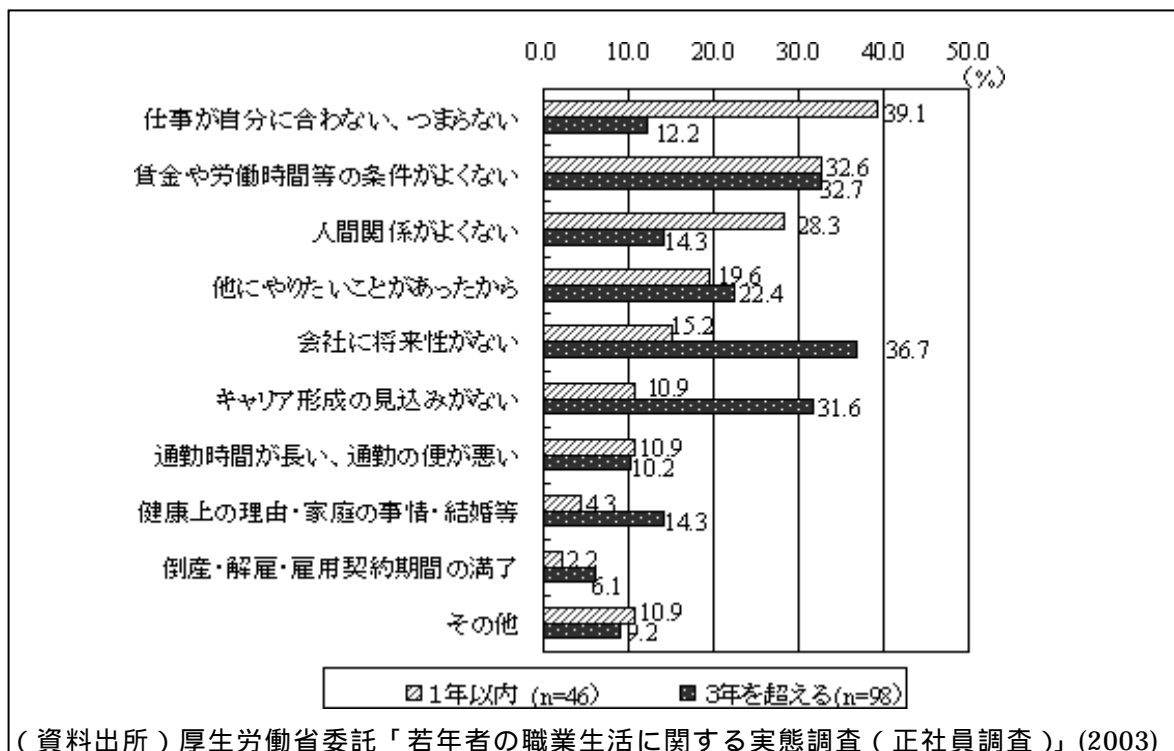


図 1 . 入社 1 年以内・3 年を超えてから離職した正社員の離職理由

企業組織においては、新しく入社してきた労働者は、先輩や上司から様々なことを学び、逆に、将来自らが指導していく立場となり、組織の規律や業務の進め方などが次の世代に伝えられていくものである。しかし、このよう若年者だけでなく、他の年代の労働者の離職率の増加は、組織におけるこのような慣習を崩壊させる懸念がある。また、組織内にある人事評価制度自体が形骸化する可能性もある。本来、人事評価制度は、成果主義の給与体系を視野に入れ、労働者にある基準での指導教育を行い、労働者の業績が良かった労働者に対しては、企業側の財政状態も踏まえ、給与や賞与へ跳ね返させるものである。いふなれば、人事評価は、企業側の指導教育体系と給与体系の車の両輪のようなものであり、その両輪の整合性のある回転によって行われる必要がある。しかし、日本企業の場合、給与や昇進決定のために用いられることが多く、企業側からの指導教育の体系等にはあまり触れられていない

だろう。

このことによって、離職率が増加し、次世代に伝えられず、人事評価が形骸化し、結果的にサービスのクオリティの低下を招くことは避けて通れない道筋となろう。現に、Grau, Chandler, & Kolditz(1991)によると、アメリカにおける私立の老人ホームであるナーシング・ホームにおいて勤務する労働者が離職の意向を抱くことが、ケアサービスの質の低下をもたらすという。労働者の意識がサービスの質に影響するとするならば、企業としての経営状態にも影響がでてくることであろう。これは、介護サービス事業を行う日本の特別養護老人ホーム（以下、特養という）においても同様であると考えられる。

そこで、本研究では、指導教育体制がどのようにあるべきかを検討するため上司や先輩（スーパーバイザー）と部下や後輩（スーパーバイジー）との関係にかかるスーパービジョンに着目し、そのスーパービジョンがケア職員の意識にどのように影響しているかを検討する。

黒川（1992）によれば、スーパービジョンは、ワーカーやカウンセラーの業務遂行能力を向上させる教育訓練の方法であり、困難な業務を行うワーカーやカウンセラーを支持援助する方法であるという。また、スーパービジョンは単に「指導監督」と訳すこともできるが、ここでいうスーパービジョンはそれが全ての意味ではないため、スーパービジョンを原語のまま使用することが定着しているという。

黒川はさらに、このスーパービジョンは三つの機能からなるという。一つ目は、管理的機能である。これは、スーパーバイザーが、ワーカーの就任と配置、業務計画と配分、連絡調整業務等を行うという。これは、ワーカーが業務に就くために必要な環境を調整するものであり、管理職として必要なものであろう。二つ目は、教育的機能である。スーパーバイザーは、スーパーバイジーに対して、業務を行う上で必要な知識等を教え、実際のケースの対応方法についても指導していく必要がある。三つ目は、支持的機能である。クライアントを直接援助する直接サービスをするワーカーをスーパーバイザーが側面的に支持することであるが、支持とは単にワーカーの言い分を受容し激励すること以上に、ワーカーが自己覚知と成長を援助し、努力やうまくやれたことを評価し、励まし、成功と達成感向上のために情緒的にサポートしていく機能であるという。

今日、スーパービジョンは、幅広い領域に広まっている。池田・雨宮・岩崎（2004）によると、スーパービジョンは、異なった領域の卒後教育に組み込まれており、欧米において1980年代から、カウンセリングをはじめ多くの対人援助職者のために広く実施されるようになっており、米国で報告されている文献のほとんどは、主としてカウンセリングや心理療法の領域に関するものであるという。また、英国においても、スーパービジョンは心理療法の分野から発展して、現在では看護をはじめソーシャルワーク、言語療法、理学療法、作業療法等の対人援助職に急速に広まったという。更に池田ら（2004）は、質の高い看護の提供のために、まずは看護師自身が自分を認め、自分の看護に自信を持ち、楽しんでいきいきと看護できることが前提であると述べると、同時に、このスーパービジョン導入の必要性を述べている。

また、福山（1993）によれば、スーパービジョンは、方法論の一つとして考える

ものと、一つのプロセスとみなすものとに大別できるという。しかし、スーパービジョンを受けたいという専門家の要請が多いにも拘らず、所属機関や施設などの組織側のスーパービジョンに対する定義の理解が未だ方法論的などところに留まっており、どちらかという速効的成果を望む傾向にあるという。いふなれば、スーパービジョンが一つの短期的な研修の一環として考えられていることを福山（1993）は指摘している。

以上のようにスーパービジョンは、組織的なシステムとして確立され、特に上下関係のコミュニケーションを軸とし、次の世代が成長していくために必要な環境の提供を意図的に行い、スーパーバイザーがスーパーバイジーを側面から支援していく特徴が伺える。

本研究の第一の目的は、スーパービジョンの環境下にあるスーパーバイジー尺度を開発研究することである。ソーシャルワーク・スーパービジョン体制は複雑で、しかも効果や効率性を検証した研究は日本において少ない。また、後述する調査においてもスーパービジョンという言葉は聞いたことがあっても、実際に職場の中で展開されているという意識は多くない。よって、スーパーバイジー尺度として開発しているものはないため、尺度開発をすることによって、介護の現場にあるべきスーパービジョンの姿を明確にするところに意義があると考ええる。

第二の目的としてスーパービジョンを長期的なスタンスで、一つのプロセスと位置づけ、先述した管理的機能、教育的機能、支持的機能が特養で勤務する労働者の意識である達成動機、使命感、集団主義を経由して勤続意識に影響しているのかを明らかにすることである。仮説検証のために用いる因果分析モデルを図2に示す。

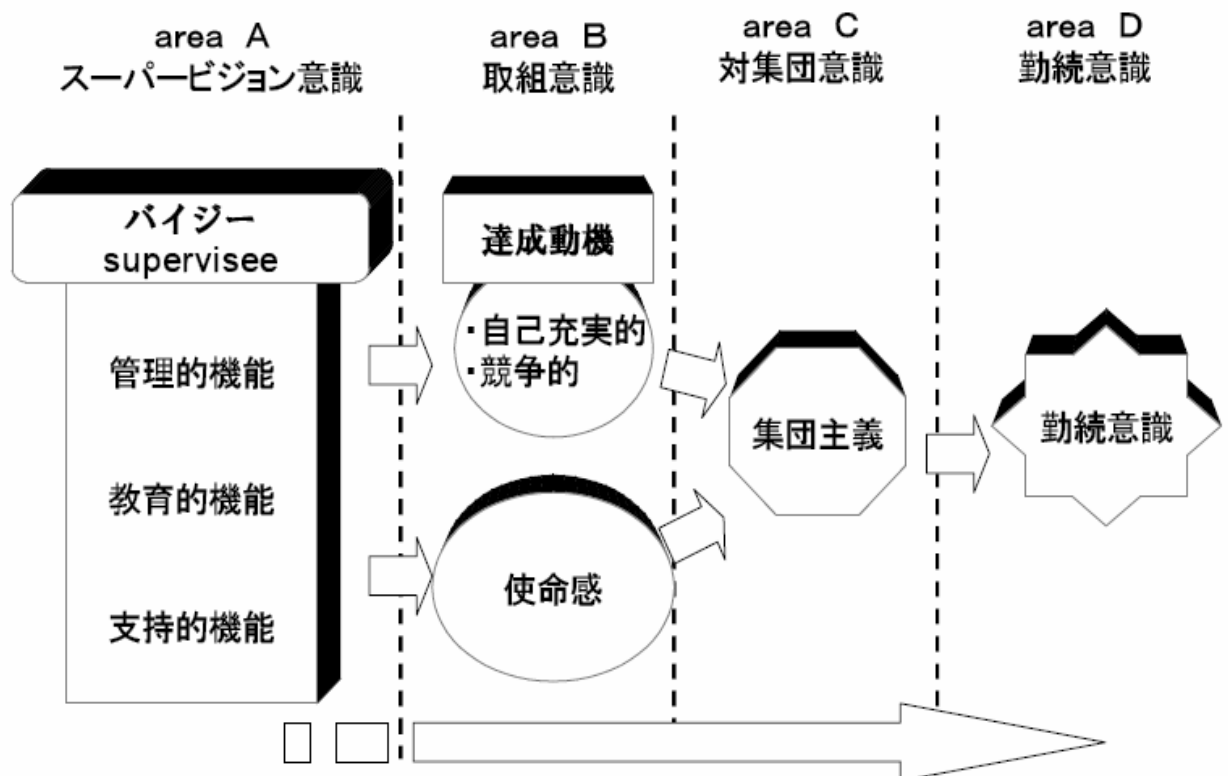


図 2 . 因果分析モデル

仮説 1 : スーパービジョンの展開は、ケア職員の達成動機に影響を与える。

スーパービジョンは、スーパーバイザーの達成動機に影響を与えると推定した上で、先述した機能に沿って、達成動機に焦点を当てた。古畑・岡(2002)によると、達成動機とは、その文化において優れた目標とされる事柄に対して、卓越した水準でそれを成し遂げようとする意欲をいう。また、堀野(1994)は、達成動機を2つの側面から捉えている。一つは、競争的達成動機として、他者をしのぎ、他者に勝つことで社会から評価されることをめざす達成動機であり、もう一つは自己充實的達成動機であり、他者・社会の評価にはとらわれず、自分なりの達成基準への到達をめざす達成動機であるという。そこで、まず、スーパービジョンの環境下にある特養ケア職員の、達成動機である自己充實的達成動機と競争的達成動機は、影響を受けると推定する。

仮説 2 : スーパービジョンの展開は、ケア職員の使命感に影響を与える。

次に、スーパービジョンの環境下にある特養ケア職員は、従来から福祉という世界に貢献してきた。それは、特養の経営本体が社会福祉法人であり、いわゆる、公益の利益のために事業を行い、社会福祉法人として利益を追求しない法人格として、社会福祉事業を行い、その中で献身的に努めることに職業として誇りをもった労働者である。小室(2000)によれば、例えば、老人ホームは大切な親、家族を預かり老後の快適に生活をしてもらう等の使命感が強くなければ社会福祉法人して失格であるという。また、職員教育として徹底的に意識改革するために法人としての使命感に重点をおく必要があるという。

ところが、2000年4月より施行された介護保険制度は、株式会社の参入を認めることによって、社会福祉法人でなければならなかった社会福祉のあり方を揺るがした。株式会社であっても、また、利益を追求したとしても介護を主とした事業を行っていけば、それは福祉であるという位置づけとなってしまった。これと同時に厚生労働省の方向付けとして、雇用の拡大化が行われ様々な事業所が急速に増えていった。新たな事業所には、当然のことながらマンパワーが必要となり、経験及び知識が豊富なケア職員は、いわゆる、ヘッドハンティングされるのと同時に職場において人間関係の厚いケア職員共々、新たな新規事業所へと映っていく結果となった。当然のことながら、処遇面において良いポストへと付くことになる。このように従来からの福祉の形態が少しずつ変化し、雇用の流入出が頻繁となり、組織に対する忠誠心や職業としての使命感が弱まってきた観がある。

また、岡本・堀・鎌田・下村(2006)によれば、ここでいう使命感を職業的使命感と呼び、職業的使命感は、高邁で聖職者や巨大公営組織のトップがもちうるものだけではなく、様々な人々がそれぞれの持ち場と役割に応じて自分の貢献と責任を内面化したとき、それが職業的使命感となるという。以上を踏まえ、スーパービジョンの環境下に置かれるケア職員の使命感は、影響を受けると推定する。

仮説 3：ケア職員の達成動機及び使命感は，集団主義的傾向に影響している。

予備面接調査のインタビューの中で得られた状況として，今日のケア現場働く職員にとって，高齢者の生活の質の向上をテーマに様々な取り組みを行っている。今まで，寝たきりであった高齢者に一日のうち数回はレクレーション等に参加してもらい，以前の元気だった頃の環境を少しでも味わってもらおう等が行われているという。そんな中，昨今チームケアというものが重視されてきた。これは，職種間の垣根を取り払った連携強化を意味し，協働して一人の高齢者の支援を行っていかうとするものである。上田（2003）によると，集団とは，共通の目的を達成すべく互いに相互作用関係をもって行動する複数の人間全体のことであるという。従来からケア現場では，連携はあったものの，医師がいうのだから仕方がないとか，看護師からの指示だからといった，各専門職の意見に対して優性・劣性の傾向がある。この傾向は，同じテーブルで建設的な協議が行われて実践されていくというよりも，職種による上下の関係が意識的に支配している結果として生じてくるものと判断した。よって，そこには，チームケアは存在せず，組織の中に非公式でありながら，あたかも公式の組織形態のような，いわゆる非公式的フォーマルな組織が存在していると考えた。ここでは，人と人との位置関係が複雑に絡み合っており，決して健全な組織風土とはいえない。

さて，山口（1992）によると，個人の目標と集団の目標とが対立した場合に集団の目標達成を優先させる傾向を集団主義的傾向と定義した。また，集団主義的傾向が強い人ほど，自分の個人的目標よりも集団の目標を優先させるため，個人の判断を抑圧する傾向が強く，集団に受け入れられるかどうか分からないような新しい考え方を表明することも抑圧されるという。

そこで，本研究において，個人の達成動機の自己充實的達成動機と競争的達成動機が集団主義に影響しており，また，個人の使命感が集団主義に影響していると推定した。

仮説 4：集団主義的傾向であることは，その職員の勤続意識に影響を与える。

Greenberg & Baron(2003)によると，組織集団の定義として，一つめは，社会的相互作用があることで，2人以上の個人が社会的相互作用の関係（social interaction）にあること。二つめは，永続的構造があること。三つめは，メンバーが共通の興味もしくは目標を共有していること。最後に，互いにグループのメンバーとして受け入れることであるという。これは，メンバーでない者をメンバーであるものと区別し，このメンバー同士によって構成していることであり，これらの四つの特徴を定義することによって，特別な個々の集まりとして，グループとそうでない集団を見分けることができるという。この定義を踏まえ，前述した山口（1992）の定義した集団主義的傾向は，組織集団を構成する個人の目標と集団の目標とが対立した場合に集団の目標達成を優先させる傾向であった。そうであれば，当然にこの傾向は，その組織集団に留まろうとする勤続意識に影響すると考えられる。

冷水・前田・坂田・岡本・東条・浅野（1986）の東京都内で勤務する約460名に対する特養の寮母（現在では，介護職員又はケアワーカーと呼称している。）の退

職意向にかかる調査・研究において、入社1年以内での退職意向と5年以内での退職意向を比較した場合、入社1年以内においては、勤続意向が約80%、退職意向が約8%、判断保留が約12%であるのに対して、5年以内では勤続意向が約53%、退職意向が約21%、判断保留が約26%と、勤続意向が減少し、退職意向が増加し、また、判断保留者においても増加する結果となっている。この調査を踏まえると、5年以内に集団を優先する傾向よりも、個人を優先させる傾向になると解釈できる。

本研究においては、勤続意向と退職意向については、同一線上にあるものと仮定した。つまり、勤続意識が低いことと、退職意向が高いことを同じ意味として設定した。また、本研究においては先行研究の勤続意向、あるいは退職意向という用語とは別に、勤続意識という用語を使用し、尺度の作成をおこなった。そこで、集団主義的傾向は、勤続意識に影響すると推定する。

仮説5：スーパービジョン意識は、取組意識及び対集団意識を経由して職員の勤続意識に影響を与える。

以上を踏まえ、スーパービジョンの組織的取組にかかるスーパーバイザーの意識は、その過程における、達成動機、使命感、集団主義的傾向を介し勤続意識に影響していると推定する。また、勤続意識に対する影響要因について、その調査分析を行い、その影響要因を立証することによって勤続意識に対する影響要因を解明することができるものとする。また、これにより特養における組織の具体的な取り組みの方法について、検討していく際の手がかりとなってくると考える。よって、スーパーバイザー尺度の開発研究と仮説検証することを目的とした。

方 法

1．調査概要

平成 18 年 3 月 28 日から 30 日の間、質問紙作成のために、予備面接調査（国内の特養ホーム 4 施設、介護職員 21 名のインタビュー）を実施した。

その後、平成 18 年 8 月 23 日から 10 月 4 日までを調査期間とし、国内の特別養護老人ホーム 42 ヶ所の各施設の管理者に事前に電話で承諾を得て、各施設に質問紙を送付し、そこで勤務する管理職以外の介護職員及び看護職員 810 名の調査を行った。回収件数は 634 名で、回収率は 78.2%で、回収は施設ごとに回収してもらい、各施設より返送してもらった。介護職員 564 名で、男性 131 名、女性 414 名、不明 19 名であった。看護職員については、70 名で男性 5 名、女性 64 名、不明 1 名であった。

2．調査項目

スーパーバイザー意識 被験者は管理職以外の職員で、上司であるスーパーバイザーから受ける意識について 5 段階で評定してもらった。事前面接調査により聞き取りを行った項目及び黒川(1992)のスーパービジョンの理論定義に沿って、30 項目を作成した（表 1）。「職場における必要な情報は、先輩や上司から得る」「組織の方針は上司や先輩に確認することで明確になる」「服務規律については、先輩や上司から指示がある」等の項目を作成し、「全くあてはまらない（1）～非常にあてはまる（5）」の 5 件法で回答を求めた。

達成動機 堀野（1995）の研究において、抑うつとソーシャルサポートの関連性に関する研究の中で、介在する変数としての達成動機を捉えており、その研究において、（1）自己充實的達成動機が高い人はソーシャルサポートを活用して「抑うつ」に陥ることはない、及び（2）競争的達成動機の高い人はソーシャルサポートを有効に活用できず「抑うつ」に陥ることがあるという。これをもとに、「いつも何か目標をもっていたい」「ものごとは他の人よりうまくやりたい」等の 23 項目を参考にし、一部ワーディングの変更を行った上で、5 段階により評定してもらった。この尺度は、競争的達成動機及び自己充實的達成動機の二つの因子からなっている。競争的達成動機 10 項目にかかる尺度の信頼性係数（Cronbach の 係数）は.826 であった。自己充實的達成動機 13 項目にかかる尺度の信頼性係数（Cronbach の 係数）は.862 であった。

使命感 小室（2000）によれば、福祉を業とする非営利の法人及び組織には、「2 つの M」が大切であり、一つ目は「management」、もう一つは「mission」であるという。そこで、その小室のいう「mission」及び前述した岡本ら（2006）の職業的使命感を踏まえ、「仕事がすきである」「この仕事とお金ではこの仕事がか大切である」「この仕事をするために生まれてきた」「高齢者の幸せの実現のために働いている」「介護の必要な高齢者の生活に貢献したい」等の 13 項目で構成し、5 段階で評

定してもらった。この 13 項目にかかる信頼性係数 (Cronbach の 係数) は.812 であった。

集団主義 山口 (1992) によれば, 集団主義を「個人の目的よりも集団の目的を優先させること」と定義して, 個人における集団主義的傾向を測定された, 「自分の友人集団のために自分の利益を犠牲にする事はない」等の 10 項目を参考に, 一部ワーディングの変更を行ったうえに, 5 段階で評定してもらった。ケア現場においては, 「職種間を超えたグループ・ケアの必要性」が課題となっている。その見解を踏まえ, この尺度を使用する。この 10 項目にかかる信頼性係数 (Cronbach の 係数) は.709 であった。

勤続意識 「今の職場に定年までいたいと思う」「機会があれば別の職場に入社したい」等の 9 項目で構成したうえに, 5 段階で評定してもらった。この 9 項目にかかる信頼性係数 (Cronbach の 係数) は.893 であった。

結 果

1. 回答者の属性

回答者の年齢構成は、有効回答数 576 名の内、20 歳未満が 16 名 (2.5%)、20 歳以上 30 歳未満が 259 名 (40.7%)、30 歳以上 40 歳未満が 138 名 (21.8%)、40 歳以上 50 歳未満が 91 名 (14.4%)、50 歳以上 60 歳未満が 71 名 (11.2%)、60 歳以上が 1 名 (0.2%) であった。平均 33.3 歳、標準偏差 10.8、最高年齢 62 歳、最少年齢 18 歳であった。図 3 の年齢構成を示す。

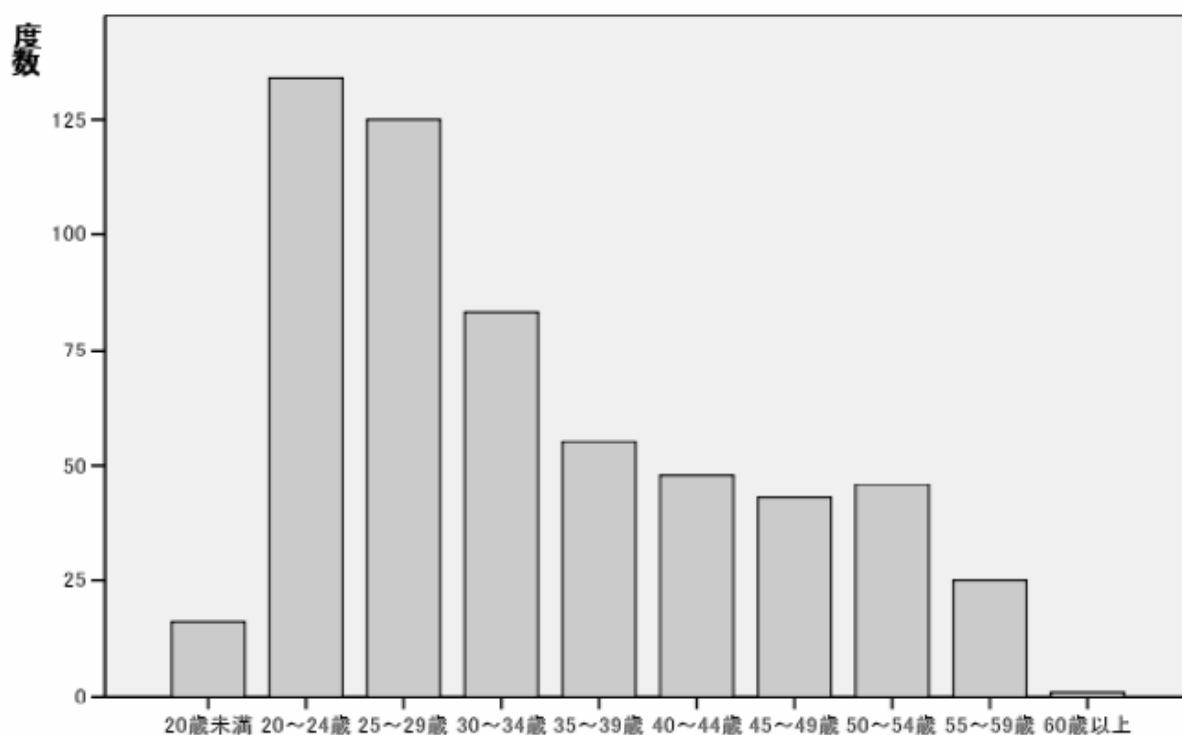


図 3 . 年齢構成

性別は、有効回答数 615 名の内、男性 136 名 (21.5 名)、女性 479 名 (75.6%) であった。

また、現在の職場での勤続年数は、有効回答数 562 名の内、1 年未満が 90 名 (14.2%)、1 年以上 6 年未満が 341 名 (53.8%)、6 年以上 11 年未満が 106 名 (16.7%)、11 年以上 16 年未満 15 名 (2.4%)、16 年以上 21 年未満が 6 名 (0.9%)、21 年以上が 4 名 (0.6%) であった。平均が 3.7 年、標準偏差 3.8、最高値が 24 年、最小値が 1 ヶ月であった。図 4 に勤続年数の分布を示す。勤続年数 5 年まで 68% と、比較的勤続年数の浅い職員が中心となっていることがわかる。冷水ら (1986) の今から 20 年前の先行研究における調査によると、有効回答数 563 名のケアワーカーの平均勤続年数は約 4 年であり本調査とほぼ同じ値であった。また、3 年未満の勤続年数の者が 47%、5 年以上 10 年未満が 31% であり合計すると 78% であった。この調査においては、3 年以上 5 年未満のデータは不明であるが、これは、本調査におけ

る 11 年未満までの合計が 84.7%であることと比較して ,本調査結果が約 6%多いことがわかった。

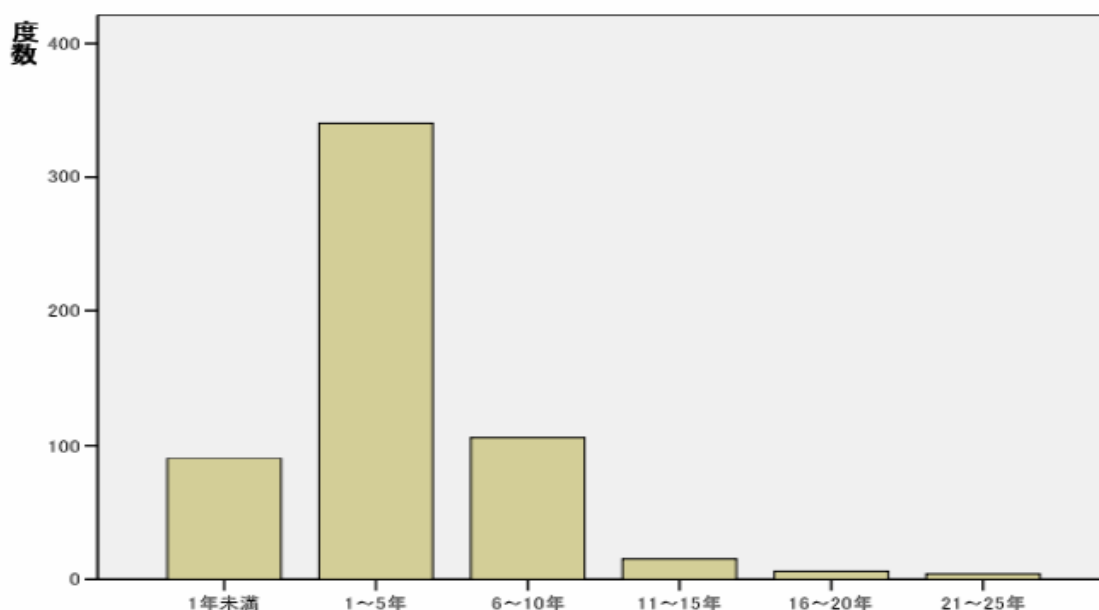


図 4 . 勤続年数分布

ちなみに、本研究とは直接関係はないが比較の観点から、冷水ら（1986）の調査によると、回答者 400 名の内、未婚者が 29.2%、既婚者が 49.2%、その他が 21.6%であるのに対して、本調査においては有効回答数 597 名の内、未婚者 361 名(56.9%)、既婚者 202 名(31.9%)、その他 34 名(5.4%)であった。両者の調査結果を直接鵜呑みにすることはできないが、20 年前と比較して、未婚者の割合が多く、既婚者の割合が少ない結果となっている。

尚、この調査におけるその他については、調査の中で明確ではないが、離婚経験者、もしくは同棲者等であろうと推定する。本来、この仕事は三交代勤務が多く、未婚者が過半数を占めているということは予想できなくもないが、既婚者も約 30%であり、決して低い割合ではないと考える。この家庭事情については、本調査では明確ではない。

2 . スーパービジョンという言葉と意味

前述したとおり、本研究におけるスーパービジョンは、福山（1993）のいう一つの教育指導体制のプロセスであるとみなしている。本調査によると、「スーパービジョンという言葉を知っていますか」という質問に対して「はい」と答えたのが 616 名中 461 名(74.8%)、「いいえ」と答えたのが、616 名中 155 名(25.2%)であった。また、「スーパービジョンの意味を知っていますか」という質問に対して「はい」と答えたのが、612 名中 305 名(49.8%)、「いいえ」と答えたのが 612 名中 307 名(50.2%)であった。意味を知らないという回答が若干多かったものの

ほぼ半々といった結果であった。実際に言葉として聞いたことがある数としては多いに関わらず、具体的な意味を知らないといった場合、事業所内において具体的に展開されているところが少ないという可能性は高い。あるいは、仮にシステムティックに展開されていたとしてもスーパービジョンという位置づけがされていない可能性もある。今回の調査においてはそこの真意は不明である。以下、図5及び図6にその結果を示す。

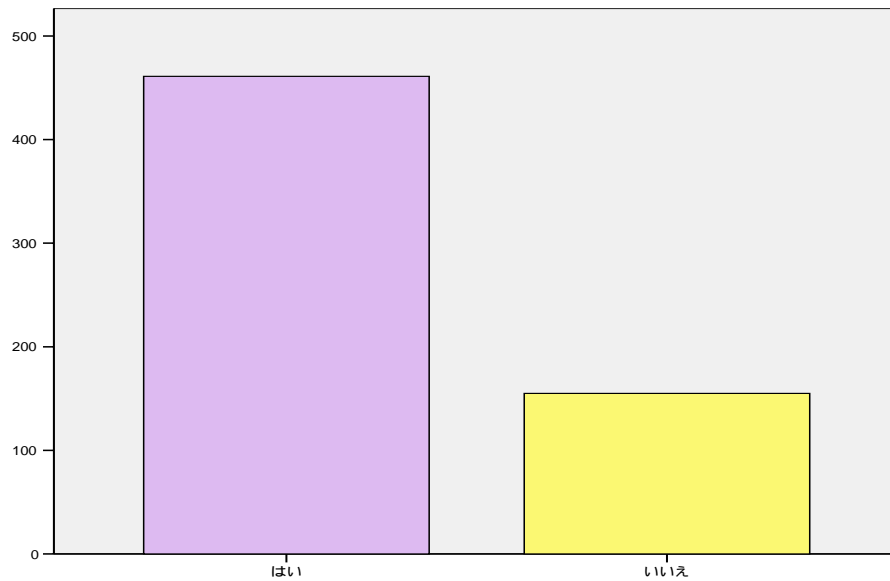


図5 . スーパービジョンという言葉

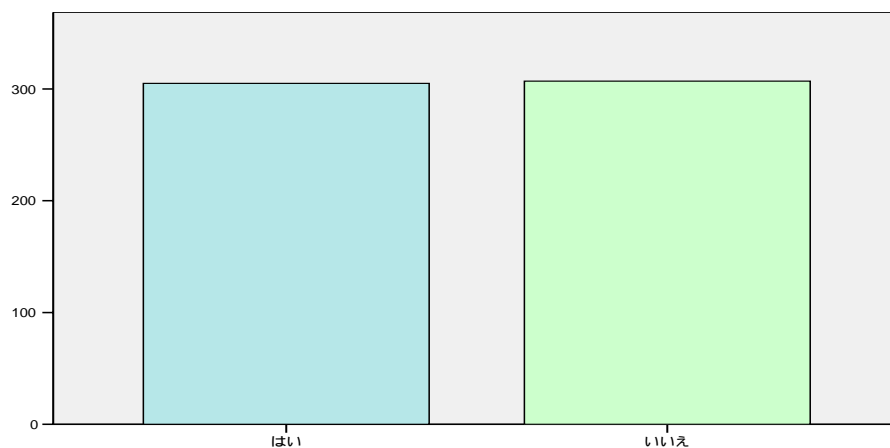


図6 . スーパービジョンという意味

3 . スーパーバイザー意識の因子分析

統計ソフト SPSSver14.0 を使用し、スーパーバイザー意識 30 項目について主因

子法，バリマックス回転による因子分析を行った。固有値の減衰状況及び，前述したスーパービジョンの理論から，3 因子を指定し，因子負荷が 1 つの因子について 0.40 以下の 9 項目を削除したところ，表 1 に示す因子が抽出された。

第一因子は，「ストレスを感じているとき，上司若しくは先輩がサポートしてくれる」「ストレスを感じているとき，他からの適切なアドバイスを受けられることがある」「悩み事を相談できる上司や先輩がいる」などの項目から構成されており，スーパーバイザーがスーパーバイジーに対して側面から支援している項目であるという環境であるため，「支持的機能」を表す因子だと解釈できる。

第二因子は，「業務分担は上司や先輩が決定し割り当てる」「役割の調整は上司や先輩がする」「先輩や上司が策定する業務計画により指示を受けている」などの項目から構成されており，業務を行うにあたって，スーパーバイザーが整理した計画等により，スーパーバイジーが指示を受け，業務を遂行している環境を表していることから，「管理的機能」を表す因子だと解釈できる。

第三因子は，「上司や先輩から業務上の知識を身につけている」「高齢者に対する対応方法を相談する上司や先輩がいる」「仕事のやり方を上司や先輩の助言で気づくことが多い」などの項目で構成されておりスーパーバイザーがスーパーバイジーに対して，知識や技術を伝授している環境を表していることから，「教育的機能」を表していると解釈できる。

表 1. スーパーバイザー尺度因子負荷量
(3 因子指定, 主因子法, バリマックス回転)

| | 第一因子 支持的機能 | 第二因子 管理的機能 | 第三因子 教育的機能 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| 支持的機能 ($\lambda = .912$ 11 項目) | | | |
| ストレスを感じているとき, 上司若しくは先輩がサポートしてくれる | 0.847 | 0.192 | 0.121 |
| ストレスを感じているとき, 他からの適切なアドバイスを受けられることがある | 0.770 | 0.171 | 0.090 |
| 悩み事を相談できる上司や先輩がいる | 0.751 | 0.164 | 0.204 |
| 上司や先輩はわたしの置かれている状況を理解してくれていると思う | 0.733 | 0.175 | 0.227 |
| 上司や先輩の管理下で, 心地よい緊張感で業務を行っている | 0.616 | 0.198 | 0.330 |
| わたしの目標を上司や先輩に話をする機会がある | 0.582 | 0.096 | 0.152 |
| 上司や先輩が支援方法検討のために時間をとってくれる | 0.580 | 0.189 | 0.329 |
| 自ら率先して上司や先輩からさまざまなことを学ぶことができる | 0.498 | 0.102 | 0.405 |
| 私の業務上の判断の妥当性を上司や先輩に相談している | 0.496 | 0.177 | 0.404 |
| 上司や先輩が実際に仕事をやってみせてくれる | 0.467 | 0.277 | 0.455 |
| 上司や先輩のサポートがないことがある | 0.442 | 0.186 | 0.238 |
| 管理的機能 ($\lambda = .887$ 11 項目) | | | |
| 業務分担は上司や先輩が決定し割り当てる | 0.056 | 0.786 | 0.021 |
| 役割の調整は上司や先輩がする | 0.069 | 0.774 | 0.058 |
| 先輩や上司が策定する業務計画により指示を受けている | 0.144 | 0.729 | 0.253 |
| その日の業務に必要な職員の調整は上司や先輩が行う | 0.112 | 0.617 | 0.114 |
| 連絡調整業務は上司や先輩が行う | 0.164 | 0.571 | 0.105 |
| 私たちが業務に集中できるように職場環境の調整等は上司や先輩が行っている | 0.417 | 0.550 | 0.304 |
| 私の一日の業務予定は上司や先輩も把握している | 0.256 | 0.507 | 0.292 |
| 服務規律については, 先輩や上司から指示がある | 0.153 | 0.504 | 0.415 |
| 上司や先輩が職場の雰囲気づくしりをして | 0.357 | 0.478 | 0.244 |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| いる | | | |
| 業務全体的な点検は，上司や先輩が行う | 0.190 | 0.476 | 0.180 |
| 出勤者が欠勤した場合の調整は，上司や先輩が行っている | 0.135 | 0.468 | 0.261 |
| 教育的機能 ($\alpha = .885$ 8項目) | | | |
| 上司や先輩から業務上の知識を身につけている | 0.427 | 0.220 | 0.552 |
| いる | | | |
| 高齢者に対する対応方法を相談する上司や先輩がいる | 0.526 | 0.149 | 0.550 |
| 上司や先輩からの助言で気づくことがある | 0.506 | 0.197 | 0.544 |
| 直面している事例について上司や先輩よりアドバイスを受けることができる | 0.265 | 0.387 | 0.532 |
| 報告・連絡・相談の重要性については上司や先輩より指導を受ける | 0.236 | 0.405 | 0.510 |
| 職場における必要な情報は，先輩や上司から得る | 0.427 | 0.341 | 0.504 |
| 上司や先輩の考え方を参考にして業務を行っている | 0.454 | 0.132 | 0.499 |
| 組織の方針は先輩や上司に確認する事で明確になる | 0.158 | 0.424 | 0.478 |

第一因子（因子寄与率 20.4%）は支持的機能で，尺度の信頼性係数（Cronbach の係数）は.912 で 11 項目とした。第二因子（因子寄与率 16.80%）は管理的機能で，尺度の信頼性係数（Cronbach の係数）は.887 で 11 項目とした。第三因子（因子寄与率 12.42%）教育的機能で，尺度の信頼性係数（Cronbach の係数）は.885 で 8 項目とした。以上，三つの因子からなるスーパーバイザー尺度を作成した。これらの 3 因子は，黒川（1992）のいうスーパービジョンの理論に対応しており，高齢者を支援するスーパーバイザーの意識するスーパービジョンの内容としては妥当な内容であると考えられる。

4．記述統計量と相関

各記述統計量は，表 2 に示すとおりである。

表 2 . 各尺度の記述統計量

| | | 尺度 | 度数 | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 |
|------|---|-------|-----|-----|-----|-------|------|
| バイザー | } | 管理的機能 | 603 | 20 | 55 | 41.63 | 6.32 |
| | | 教育的機能 | 618 | 10 | 40 | 31.20 | 4.65 |
| | | 支持的機能 | 604 | 11 | 55 | 36.76 | 7.70 |
| 達成動機 | } | 達成自己 | 614 | 25 | 65 | 49.98 | 6.25 |
| | | 達成競争 | 613 | 12 | 50 | 29.81 | 5.74 |
| | | 使命感 | 606 | 24 | 70 | 49.32 | 5.96 |
| | | 集団主義 | 618 | 25 | 70 | 42.31 | 4.02 |
| | | 勤続意識 | 621 | 13 | 36 | 25.87 | 2.89 |

また、各尺度を変数として扱い、変数間の相関関係をみるために表 3 のように Pearson の積率相関係数 r をもとめた。勤続意識に弱い正の相関であるが、使命感 ($r=.442, p<.01$)、集団主義 ($r=.307, p<.01$)、支持的機能 ($r=.285, p<.01$)、教育的機能 ($r=.207, p<.01$)、自己充實的達成動機 ($r=.179, p<.01$)、管理的機能 ($r=.159, p<.01$) が見られた。

次に、対集団意識である集団主義についてみる。集団主義は、使命感 ($r=.263, p<.01$)、教育的機能 ($r=.258, p<.01$)、支持的機能 ($r=.237, p<.01$)、管理的機能 ($r=.178, p<.01$)、の弱い正の相関が見られ、達成動機尺度の因子である競争的達成動機 ($r = -.141, p<.01$) については、弱い負の相関が見られた。

次に、取組意識についてみる。取組意識の使命感については、比較的強い相関が認められたのは、自己充實的達成動機 ($r=.596, p<.01$) で、続いて、弱い相関ではあるが、支持的機能 ($r=.324, p<.01$)、教育的機能 ($r=.291, p<.01$)、競争的達成動機 ($r=.239, p<.01$)、管理的機能 ($r=.233, p<.01$) に相関がみられた。

また、達成動機については、その因子である自己充實的達成動機に対して、競争的達成動機 ($r=.352, p<.01$) に弱い相関が見られた。

次に、スーパービジョン意識の管理的機能については、教育的機能 ($r=.661, p<.01$)、支持的機能 ($r=.532, p<.01$) 及び三つの機能の相互に比較的強い相関がみられ、特に教育的機能に対して支持的機能 ($r=.761, p<.01$) とでは、強い相関があることがみられる。

表 3 . モデルに含まれる全変数間の相関関係

| | バイジ- | | | 達成動機 | | 使命感 | 集団主義 |
|----------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | 管理的機能 | 教育的機能 | 支持的機能 | 達成自己 | 達成競争 | | |
| スーパービジョン | | | | | | | |
| 管理的機能 | | | | | | | |
| 教育的機能 | .661** | | | | | | |
| 支持的機能 | .532** | .761** | | | | | |
| 達成動機 | | | | | | | |
| 達成自己 | .087* | .174** | .187** | | | | |
| 達成競争 | .043 | .070 | .071 | .352** | | | |
| 使命感 | .233** | .291** | .324** | .596** | .239** | | |
| 集団主義 | .178** | .258** | .237** | .044 | -.141** | .263** | |
| 勤続意識 | .159** | .207** | .285** | .179** | -.042 | .442** | .307** |

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

* 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)

a リストごと N=519

5 . 重回帰分析によるスーパービジョン意識から勤続意識への影響要因

組織内でのスーパービジョンの取組が、特養で勤務するケア職員の勤続意識に与える影響を明らかにするために、図2の因果分析モデルに基づき重回帰分析(強制投入法, $\alpha=.05$)を行った。その分析結果として、表4から表6に標準回帰係数を示す。

各変数のうち、スーパービジョン意識の管理的機能、教育的機能、支持的機能を area A に、取組意識である達成動機、使命感を area B に、対集団意識である集団主義を area C に、勤続意識である勤続意識を area D とした。

まず、従属変数を area B の達成動機である自己充實的達成動機と競争的達成動機のそれぞれの因子とし、独立変数を area A とした重回帰分析の結果、重決定係数(R^2)は自己充實的達成動機を従属変数とした場合、0.1%水準で有意であった。この場合、支持的機能($\beta=.197, p<.01$)が有意に自己充實的達成動機に正の影響を与えていた。

次に、従属変数を area B の使命感に、独立変数を area A とした重回帰分析の結果、重決定係数(R^2)は使命感を従属変数とした場合、0.1%水準で有意であった。この場合、支持的機能($\beta=.260, p<.001$)が有意に使命感に正の影響を与えていた。

表4 . area Aを独立変数 , area Bを従属変数とする重回帰分析の標準回帰係数

| 独立変数 / 従属変数 | 自己充實的 | 競争的 | 使命感 |
|----------------|---------|------|---------|
| 管理的機能 | - .079 | .004 | .031 |
| 教育的機能 | .112 | .025 | .101 |
| 支持的機能 | .197** | .078 | .260*** |
| R^2 | .063*** | .010 | .132*** |
| Adjusted R^2 | .058*** | .005 | .128*** |

(注) * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

次に , 従属変数をarea Cの集団主義に , 独立変数をarea A及びarea Bとした重回帰分析の結果 , 重決定係数(R^2)は集団主義を従属変数とした場合 , 0.1%水準で有意であった。この場合 , 使命感 ($\beta = .304$, $p < .001$) が有意に集団主義に正の影響を与え , 達成動機の自己充實的達成動機 ($\beta = -.108$, $p < .05$) と競争的達成動機 ($\beta = -.194$, $p < .001$) が有意に集団主義に負の影響を与えていた。また , 教育的機能 ($\beta = .198$, $p < .05$) が直接的に有意に集団主義に影響を与えていることが判った。

表5 . area A・Bを独立変数 , area Cを従属変数とする重回帰分析の標準回帰係数

| 独立変数 / 従属変数 | 集団主義 |
|----------------|-----------|
| 管理的機能 | - .002 |
| 教育的機能 | .198** |
| 支持的機能 | .003 |
| 自己充實的 | - .108* |
| 競争的 | - .194*** |
| 使命感 | .304*** |
| R^2 | .147*** |
| Adjusted R^2 | .138*** |

(注) * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

最後に , 従属変数をarea Dの勤続意識に , 独立変数をarea A , area B , area Cとした重回帰分析の結果 , 重決定係数(R^2)は勤続意識を従属変数とした場合 , 0.1%水準で有意であった。この場合 , 集団主義 ($\beta = .172$, $p < .001$) が有意に勤続意識に正の影響を与えていた。また , 使命感 ($\beta = .433$, $p < .001$) , 支持的機能 ($\beta = .179$, $p < .01$) が有意に勤続意識に対して直接的に正の影響を与え , 競争的達成動機 ($\beta = -.130$, $p < .01$) が有意に勤続意識に対して直接的に負の影響を与えていることが判った。

表6. area A・B・Cを独立変数，area Dを従属変数とする
重回帰分析の標準回帰係数

| 独立変数 / 従属変数 | 勤続意識 |
|----------------|----------|
| 管理的機能 | - .083 |
| 教育的機能 | - .041 |
| 支持的機能 | .179** |
| 自己充實的 | - .065 |
| 競争的 | - .130** |
| 使命感 | .433*** |
| 集団主義 | .254*** |
| R^2 | .275*** |
| Adjusted R^2 | .266*** |

(注) * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

以上の結果に基づいて，有意となった標準偏回帰係数を用いて作成したパス図を図5の勤続意識への影響要因に示す。これによると，支持的機能，達成動機の自己充實的達成動機，集団主義を經由して勤続意識に影響を与える流れと支持的機能，使命感を經由して勤続意識に影響を与える流れ，支持的機能が直接的に勤続意識に与える流れを確認することができる。

勤続意識への影響要因（結果）

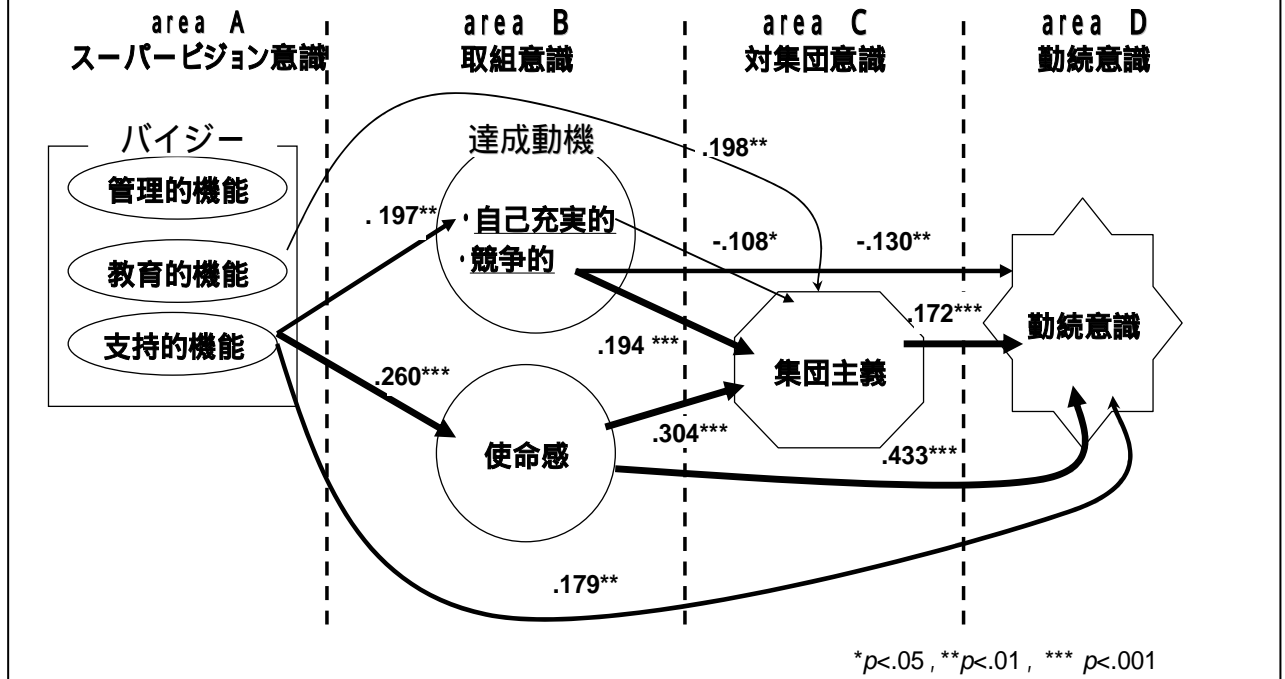


図 5 勤続意識への影響要因

考 察

前述したとおり，昨今のこの業界における離職率の増加は，指導教育体制の崩壊と，Grau et al.(1991)のいうケアサービスの質の低下をもたらすということに結びつくことになる。本研究では，特養で勤務するケア職員である看護職員及びケアワーカーが，日々過酷な現場でさらされている様々な圧力に対して，組織側がどのように介入すれば，働き甲斐のある仕事として，また，意欲的にその業務取り組むことができるかを考えた。そこで，その組織側が介入する手法としてスーパービジョンの展開に焦点をあて二つの目的により行った。第一に，このスーパービジョンの環境下におけるスーパーバイザーの意識尺度の開発である。第二に，スーパービジョンの展開が取組意識，対集団意識を経由して，昨今，問題になっている離職率の増加を踏まえ，勤続意識に及ぼす影響を明らかにすることを目的に行った。これらを考察し，図2の因果分析モデルにより検証を試みた。

以下では，本研究における見解と今後の課題について論じる。

1．スーパービジョンの展開が及ぼす影響

山崎(1981)によれば，スーパービジョンは，先述した三つの機能が複雑に絡み合っているという。よって，複雑に絡み合った機能がスーパーバイザーの競争的達成動機と自己充實的な達成動機に影響を与えるものと仮定した。分析の結果において，競争的達成動機に対してスーパービジョンは影響を与えていなかったが，支持的機能が自己充實的達成動機に直接的に正の影響を与えていた。よって，仮説1は一部支持された。冒頭で記述した厚生労働省の委託調査にあるように，離職する者は，当初，福祉という，いわば人に対する援助を美として胸に秘め，入社しものの，日々過酷な仕事環境という現実との大きなギャップを感じ，「自分に合わない」「つまらない」といった意識を抱くようになる。昨今の高齢化に伴い，ケア現場は即戦力になる職員を強く求める。しかしながら，入社した職員は，誰からもサポートされないまま，また意欲的に目標を抱くこともなく，退職を意識しはじめ，離職していくことになるであろう。また，スーパービジョンの支持的機能は，いわば職員に対するサポートである。様々な業務上での悩みや職場内での人間関係等に対して，スーパーバイザーが理解していてくれることが，何よりも自らが目的を達成しようという意欲を持つ環境が整うのと同時に，組織に対してもよい関係を築くことになるといえる。そもそも，仕事とは生活の糧となるものであり，給与という報酬を得るためのものである。しかしながら，その自らの仕事が生活の糧である給与のみに影響しているとは当然に考えがたい。つまり，人は仕事の中に生活以外の物語を持ち，実際に目標やその努力の過程を計画という形で表している。同時に，それは時として組織そのものの計画であり，計画を実行していくことにおける，一定の目標をもった組織集団としての一員として役割を担うものである。また，Herzberg(1968)の動機づけ - 衛生理論によれば，内在的職務満足は，個人に由来する動機づけ要因である達成感，承認，仕事そのもの，責任などである。これらの要因が職務満足を高め，やる気を高め，サービスの質を向上していくことになるであ

らう。よって、仕事は給与という報酬を単に得るためだけのものではなく、集団の一員としていかにして集団の中で活力ある意識をもち、成長していくかといった場面でもある。支持的機能は、まさに職務満足を高めるための一手法といえる。

一方、スーパービジョン意識の支持的機能は、使命感に対して正の影響を与えていた。よって、仮説 2 は一部支持された。支持的機能は、職務使命感を考える上で重要な支えとなるものである。一つの業務に集中し、取組む姿勢の元となるものが自分自身だけではなく、組織の中の上司や先輩からのアドバイスであり、傾聴してくれる場面である。これは、スーパーバイザーにとって一種の「お守り」のようなものであると考える。更に、この「お守り」のような支持的機能が有効に機能するためには、信頼関係がなによりも重要になってくる。平素からのサポートをしていくスーパーバイザーの姿勢が、スーパーバイザーの心を開き、親密な信頼関係を築いていってこそ機能するものであり、同時に、スーパーバイザーが職務に対する使命感をもって業務遂行のための取組意識を持続することができるはずである。

2．取組意識が及ぼす影響

業務に対する取組意識である area B に 2 つの意識を想定した。一つは達成動機、もう一つが使命感である。これは、対集団的意識である集団主義に対する個人の意識がどのように影響しているかを考察するものである。取組意識の中の達成動機の自己充實的達成動機及び競争的達成動機は、集団主義に負の影響を与えており、使命感は、集団主義に対して正の影響を与えていた。山口（1992）によれば、集団主義を「個人の目的よりも集団の目的を優先させること」と定義している。また、Triandis(2002)によれば、集団は内集団と外集団に特徴づけられ、内集団は、個人がその集団成員の幸福に関心を持っていること、公平な見返りがなくてもその集団成員との協力をいとわないこと、そしてその集団成員から離れると不安を感じることに特色があるという。外集団は、不平等に何かを分ける集団、いくつかの点で有害な集団、重要な特質において一致しない集団、あるいは葛藤状態にある集団であるという。さらに、山口（1992）同様、集団の目標が優先される場合が集団主義であり、内集団と個人の目標が合致しないときには個人主義になるという。達成動機及び使命感は、両者ともに個人の意識の中に潜在化しているものであるが、達成動機が負の影響を与えている点からして、個人主義的な意識傾向と判断することができる。使命感が正の影響を与えている点からして、集団主義的な意識傾向と判断することができる。よって、仮説 3 は支持された。

また、集団主義は、教育的機能からも直接的に影響を受けていることが明らかになった。教育的機能は、実践に則した教育環境であり、OJT（On Job Training）の要素が多い。この点からしても、集団主義に直接的に影響を与えることに納得がいく。

3．対集団意識が及ぼす影響

area C の対集団意識である集団意識が、勤続意識にどのように影響を与えているのかを考察する。集団主義は、勤続意識に正の影響を与えており、仮説 4 は支持

された。

職員の集団主義的傾向が強くなることによって、前述した Triandis のいう集団からの離脱に不安を感じる事が検証、確認がされた。Triandis のいう集団主義は、職場集団のことではなく、もっと拡大した国家の文化を含めた包括的なものであるが、その包括的な構成のものを職場集団に当てはめた場合、多少の違いはあったとしても、国家という母集団からの抽出と踏まえることについては問題がない。むしろ妥当であろう。尺度については、山口(1992)の集団主義尺度を一部ワーディングの変更を行い、「友人集団」を「職場集団」と変更した。

また、勤続意識については、使命感及び支持的機能からも直接的な正の影響を受け、競争的達成動機からは直接的に負の影響を受けていることが判明した。特に、使命感については、強く影響していることが判った。

昨今、成果主義や能力主義が盛んに唱えられているものの、従来からの年功序列型教育体制の確立があってこそ、成果主義が生かされると考える。それは、年功序列的に教育的機能が展開され、直接的に勤続意識に影響を与えるのではなく、集団主義を経由して、勤続意識に影響を与える。これによって、この成果主義や能力主義が、組織の人事システム全体に生かされると考える。

4．スーパービジョン意識が勤続意識に与える影響

分析の結果、図5のとおり、スーパービジョン意識の area A が、達成動機及び使命感の area B 及び対集団意識の area C を経由して、area D の勤続意識に正の影響を与えていることが検証された。また、教育的機能が直接的に集団主義に正の影響を与え、支持的機能が直接的に勤続意識に影響を与えていることが判った。更に、使命感は勤続意識に正の影響を与え、競争的達成動機は負の影響を与えていることが判った。よって、仮説5は支持された。

尚、Triandis(2002)によれば、集団主義には厳格さを伴うという。管理的機能は、集団行動の統制を図るために機能するものであり、本来であれば、このスーパービジョン意識の管理的機能については、厳格さが強すぎた場合、勤続意識に負の影響を与えることも推察した。しかしながら、検証の結果、どの要因にも影響を与えていなかった。管理的機能は、スーパーバイザーの職務の一部分であり、業務的な要素が強く質問項目の中に含まれているために、スーパーバイザーの認識としても「上司や先輩の仕事」という認識があり、スーパーバイザーの意識の変化にまでは影響を与えなかったと推察する。しかしながら、集団行動として明確にしなければならぬ計画の策定や職員の調整が弱くなっていくことは、役割の曖昧性や葛藤に影響し、ひいては、動機づけにかかる衛生的要因の弱化への要因となりかねないであろう。

5．今後の課題

本研究は、特養のケア現場の職員がスーパービジョンを受けることによって、勤続意識に影響を与える要因を探ることと、スーパーバイザー尺度を開発することを目的として行った。仮説に基づく因果分析モデルを構築し、質問紙調査を行い検証

した結果，仮説の検証を含め，勤続意識への影響要因が明らかになった。一方でいくつかの課題が残った。

福山（1993）によると，スーパービジョンの展開方法には4つあるという，理論を踏まえた，管理的，教育的，支持的のそれぞれの機能モデルに加え，機能混合型モデル（折衷型モデル）があるという。これは，スーパーバイザーのニーズによって，要請される機能を適宜織り込み，スーパーバイザーのもつ問題に取り組むものである。本研究におけるスーパーバイザー尺度の開発のための因子分析を行った表1において，教育的機能の因子にかかる支持的機能の因子負荷量が，ほぼ同程度であり，支持的傾向の教育的機能といえなくもない。理論的には，三つの機能であるが，実践面においては，複雑に三つの機能が絡み合っていることは事実であろう。

本調査においては，特養といういわゆるケア福祉サービスを対象に行ったが，公信性を上げていくためには，更に様々な業種や規模に従事する労働者を対象とする幅広いサンプリングが必要である。また，佐藤・渋谷・中嶋・香川（2003）の離職意向と役割ストレスに関する研究によると，職務において，情報の矛盾による役割葛藤や情報不足による役割の曖昧性が持続的に知覚された結果，自己への価値づけができなくなる，いわゆる，情緒的緊張が離職意向に対し有意に影響しているという。よって，これらも踏まえ，AからDまでのarea内に他の要因を仮設し，更なる影響要因について検証していくことも必要であろう。

勤続意識は，本来職務満足からの影響を受けることが様々な研究で立証等が行われているが，職務満足は個人主義的見解からのものであり，集団主義的な見解を踏まえないまま，独立変数として位置づけるには望ましくないと考える。つまり，職務満足は，個人主義的であり独立的であるために，ケース事例，もしくは少数事例として検討していく場合にはよいが，本研究のように集団主義的傾向を踏まえた場合には，集団の成員である労働者が相互に依存している環境下においては適さないと考える。ただし，昨今のフリーターやニートなどの様々な社会的現象を受け入れている豊かな時代においては，もはや，個人主義的傾向が強くなりつつあるのかもしれないが，職務に従事する人間にとって，支持的な要因は，職務に従事するものの意識の悪循環を浄化する作用があることにはちがいない。よって，今後さらに，労働者の意識に影響を与える要因について研究していくことの重要性が高いといえる。

引用文献

- 福山和女 (1993). スーパービジョン研修の現状と課題. ソーシャルワーク研究, 19 (3), 4-9.
- 古畑和孝・岡 隆 (編).(2002). 社会心理学小事典 有斐閣.
- Grau, L., Chandler, B., & Kolditz, D. (1991). Institutional loyalty and job satisfaction among nursing aides in nursing home. *Journal of Aging and Health*, 3 (1), 47-65.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization (8th Edition)* Pearson Education, Inc.
- Herzberg, F. 北野利信 (訳).(1968). 仕事と人間性 動機付け - 衛生理論の新展開 東洋経済新報社.
- 冷水 豊・前田大作・坂田周一・岡本多喜子・東條光雅・浅野仁.(1986). 特別養護老人ホーム寮母の退職意向 社会老年学, 23, 24-34.
- 堀野 緑.(1994). 達成動機の心理学的考察 風間書房.
- 池田紀子・雨宮多喜子・岩崎朗子.(2004). 臨床看護スーパービジョン導入の試み 看護管理, 14 (6), 463-468.
- 小室豊允.(2000). 福祉マーケティング 選択の時代を勝ち抜く 筒井書房.
- 厚生労働省委託.(2003). 「若年者の職業生活に関する実態調査」.
- 黒川昭登.(1992). スーパービジョンの理論と実際 岩崎学術出版社.
- 岡本浩一・堀洋元・鎌田昌子・下村英雄.(2006). 職業的使命感のマネジメント ノブレス・オブリジエの社会技術 新曜社.
- 佐藤ゆかり・渋谷久美・中嶋和夫・香川幸次郎.(2003). 介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討. 社会福祉学, 44 (1), 67-77.
- Triandis, H.C. (著) 神山貴弥・藤原武弘 (訳).(2002). 個人と集団主義 2 つのレンズを通して読み解く文化 北大路書房.
- 上田 泰.(2003). 組織行動研究の展開 白桃書房.
- (財)介護労働安定センター.(2006). 平成18年版 介護労働の現状.
- 山口 勸.(1992). 集団主義的傾向の個人差と集団活動との関連についての研究 平成二年・三年度科学研究費補助金(一般研究(C)) 研究成果報告書.
- 山崎道子.(1981). ソーシャルワークのスーパービジョン 歴史的発展過程から ソーシャルワーク研究, 7 (3), 2-7.