

〔研究ノート〕

# 心理支援職の職務満足の原因

—自由記述の質的検討から—

百瀬 良・松永しのぶ

The Reasons for Job Satisfaction of Psychological Support Professionals:  
A Qualitative Analysis of Open-ended Survey Questions

MOMOSE Ryo and MATSUNAGA Shinobu

In this study, we categorize the reasons for job satisfaction among psychological support professionals. We asked 81 clinical psychologists and clinical developmental psychologists about their job satisfaction using a 6-point scale ranging from “very satisfied” to “not satisfied at all,” and asked them to freely explain their reasons. Of the 81 participants, 67 (82.7%) were satisfied with their job and 14 (17.3%) were not satisfied. The reasons for job satisfaction are divided into three categories: “chance to exercise one’s abilities and growth,” “employment environment,” and “human relations.” “Chance to exercise one’s abilities and growth” has four subcategories: “rewarding/achievement,” “self-growth through work,” “sense of achievement at the desired job,” and “utilization of specialized skills.” The second category, “employment environment” has four subcategories: “work-life balance,” “flexible working style,” “salary/welfare,” and “employment status.” The third category, “human relations” has three subcategories: “existence of colleague psychological support professionals,” “good relationships” and “cooperation with other professionals.” The contents of each of these categories reveal much about the characteristics of clinical psychological support professionals.

*Key words:* Clinical Psychologist (臨床心理士), Certified Public Psychologist (公認心理師), Job Satisfaction (職務満足), qualitative analysis (質的検討)

## 問題と目的

職務満足感は、「個人の職務の遂行や職務経験の評価から生ずる好ましく肯定的な情動の状態」(Locke, 1976)と定義され、職務満足感と生産性、動機付け、離職率、ストレス反応などとの関連が検討されてきた。職務満足感の測定方法は、包括的に職務についての満足感を尋ね「全体的職務満足感」として捉える方法や、いくつかの下位概念を想定した尺度を作成した上で「個別的職務満足感」として捉える方法など様々である(島津, 2004)。わが国では、産業・労働領域において、職場ストレスとの関連で職務満足感を取り上げる研究が数多く見られ、

職務満足感がストレス反応低減効果をもつという概ね一致した見解が示されている(田中, 1998; 田中・小杉, 1998など)。離職率との関連でも看護師や介護職など離職率の高い専門職を対象とした研究が盛んに行われ、職務満足感が離職意向と負の相関関係にあることが示されている(江口・佐藤・日野・岡野・住田, 2014; 山口・池田・武藤・成田, 2016)。

また近年、看護職、介護職など対人援助職を対象とした研究において、「援助の質の向上」が注目されている(江口・佐藤・大山・日野・岡野・住田, 2012; 緒形・會田・小木曾, 2018など)。対人援助職が「援助の質の向上」を目指すためには、対人援助職自身が職務に対してポジティブな感情や態度を持つ

ていることが必要であるとして職務満足感が取り上げられている（森田・山元，2011；撫養，2018など）。心理支援職も対人援助の専門職であるが、欧米では、心理支援職の職務満足感について検討されており、職務満足感が低いことが心理支援の治療成績の低下と関連していることなどが報告されている（Nissen-Lie, Orllinsky, & Rønnestad, 2021）。

わが国では、2018年に心理支援職の初の国家資格である公認心理師が誕生した。これまでわが国において、心理支援職としてその役割を主に担ってきたのは臨床心理士であり、被災地での「心のケア」や、学校現場でのスクールカウンセラーの活動などにより、心理士の存在が身近になり、一般市民にも心の健康を保つことの重要性が浸透してきたと言える。また、近年の相次ぐ大規模な自然災害や、児童虐待、いじめ、不登校、過重労働によるストレス反応、自殺や過労死等、心理支援の社会的ニーズは一層高まっており、これらのことが公認心理師の国家資格化を後押ししたと言える。公認心理師、臨床心理士をはじめとする心理支援職は、社会から、今後のさらなる活躍が期待されるとともに専門性の向上が望まれている。心理支援職の「援助の質の向上」を考える上でも、心理支援職の職務満足感について検討することは意義のあることである。わが国において心理支援職の職務満足感を検討した研究は、非常に少ない。筆者らが知る限りにおいて研究論文としては中川（1993）の研究があるのみである。しかし、中川の研究は医療機関に限定したものであり、1988年に初めて臨床心理士資格が認定されて間もない時期の調査である。この時期と比較すると、現在の心理支援職の配置数や社会的な認知度、職務環境はかなりの違いがあると推測される。改めて現在の心理支援職の職務満足感について検討することは意義のあることであると考えられる。

百瀬・松永（2020）は、心理支援職のキャリア形成過程を検討するために本学大学院心理学専攻の修士課程を対象に、心理支援職としての経験年数、雇用形態、職務内容等の変遷について調査を行った。その中で、心理支援職としての職務満足感についても尋ねている。現在の職務満足感について、「とても

満足している」から「全く満足していない」の6段階評価の「全体的職務満足感」として尋ね、職務満足理由についても自由記述により回答を求めた。そこで、本研究では、心理支援職の職務満足感がどのようなものかを明らかにするための基礎的研究として、自由記述の回答をもとに心理支援職の職務満足理由について質的に検討することを目的とする。

## 方 法

### 1. 研究参加者及び手続き

「昭和女子大学大学院心理学専攻修士課程生ネットワーク（以下、修士課程生ネットワークと記す）」に、本研究に関する情報（研究目的、調査倫理に関する説明事項、Web調査の調査サイトURL）を配信した。研究参加に同意した人が、調査サイトURLにアクセスし、アンケート調査に回答した。Web調査は、NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社に委託して作成した。「修士課程生ネットワーク」に未登録の人には、調査依頼文、質問紙調査票、返信用封筒を同封して郵送し回答してもらった。いずれも無記名の個別自記式の調査である。155名（Web調査153名、質問紙調査2名）に依頼し、97名（Web調査95名、質問紙調査2名）から回答が得られた（回収率62.5%）。97名のうち、不備のあった2名分を除外した95名中（Web調査93名、質問紙調査2名）、現在心理支援職として就労している人81名を対象とした。

調査期間は、2019年8月1日から2019年9月30日であった。

### 2. 調査内容

#### (1) 基本属性

年齢、心理支援職としての実務経験年数、心理支援に関する資格の取得状況

#### (2) 家族状況

配偶者及び子どもの有無、子どもの人数、末子の年齢

#### (3) 心理支援職としての就労状況

大学院修士課程直後と現在の勤務先の雇用形態、勤務先の領域及び機関、勤務日数

#### (4) 職務満足感

現在の職務に対する職務満足感について尋ねた。

「あなたは現在、心理支援職としての職務にどのくらい満足していますか」に対し、「とても満足している」(6点)、「満足している」(5点)、「どちらかという満足している」(4点)、「どちらかという満足していない」(3点)、「満足していない」(2点)、「全く満足していない」(1点)の6段階評価で回答を求めた。さらに、回答した職務満足の理由について自由記述で回答を求めた。

### 3. 倫理的配慮

本研究は、昭和女子大学研究倫理審査委員会の承認を受けて実施された(承認番号: 19-26)。調査依頼文に、研究の趣旨、倫理的配慮についての説明事項を記載した。説明には、調査の目的、調査結果は研究目的以外には使用しないこと、調査への参加は任意であり、参加の拒否による不利益は一切ないこと、得られたデータは個人が特定されない形で処理、分析し、調査データは責任をもって厳重に管理すること、回答したくない場合には、「回答しない」を選択できること、本研究に対する問い合わせ先などが含まれている。Web調査または質問紙への回答をもって、調査協力の同意を得たものとみなした。

## 結果と考察

### 1. 分析対象者のプロフィール

分析対象者81名の年齢分布は、Table 1の通りである。平均年齢は38.0歳( $SD=9.07$ )であった。実務経験年数は、「5年未満」「5年以上10年未満」「10年以上15年未満」が約3割ずつ、残りの1割強が「15年以上」であった。雇用形態は、常勤が31名(38.3%)、非常勤が50名(65.4%)で、非常勤が多かった(Table 1)。

### 2. 職務満足感得点

職務満足感について「とても満足している」(6点)~「全く満足していない」(1点)で得点化し、職務満足感得点とした。職務満足感得点の平均値は、4.23( $SD=0.94$ )であった。また、「とても満足している」(4名, 4.9%)、「満足している」(30名, 37.0%)、「どちらかという満足している」(33名, 40.7%)を満足群、「全く満足していない」(0名)、「満足していない」(5名, 6.2%)、「どちらかという満足していない」(9名, 11.1%)を不満足群とした。満足群が67名(82.7%)、不満足群が14名(17.3%)で、現在の職務に満足している人が多数を占めた。

Table 1 分析対象者のプロフィールと職務満足感  $N=81$

項目	人数	(%)	項目	人数	(%)		
年齢	25-29歳	17	(21.0)	取得資格 (複数回答可)	臨床心理士	76	(93.8)
	30-34歳	11	(13.6)		公認心理師	66	(81.5)
	35-39歳	22	(27.2)		臨床発達心理士	4	(4.9)
	40-44歳	13	(16.0)		教員免許	13	(16.0)
	45-49歳	8	(9.9)	雇用形態	常勤(非常勤兼務者を含む)	31	(38.3)
	50-54歳	3	(3.7)		非常勤のみ	50	(61.7)
	55-59歳	5	(6.2)	主な勤務先の領域	保健・医療	26	(32.1)
	60-65歳	1	(1.2)		福祉	21	(25.9)
	無回答	1	(1.2)		教育	18	(22.2)
実務経験年数	5年未満	23	(28.4)		大学・研究所	7	(8.6)
	5年以上10年未満	22	(27.2)		産業・組織・労働	6	(7.4)
	10年以上15年未満	26	(32.1)		私設心理相談	2	(2.5)
	15年以上	10	(12.3)	その他	1	(1.2)	
配偶者	無	28	(34.6)	職務満足感	全く満足していない	0	(0.0)
	有	53	(65.4)		満足していない	5	(6.2)
子ども	無	40	(49.4)		どちらかという満足していない	9	(11.1)
	有	41	(50.6)		どちらかという満足している	33	(40.7)
					満足している	30	(37.0)
			とても満足している	4	(4.9)		

### 3. 職務満足の理由

職務満足の原因についての自由記述を、KJ法(川喜多, 2017)を参考に整理した。初めに第一著者が各参加者の記載した理由について意味のある内容ごとにラベルを付け、複数の理由を含んでいる場合は、それぞれの理由ごとにラベルを付けた。次に同じ意味内容を示すと思われるラベルをまとめサブカテゴリーを作成し、さらに関連のあると思われるサブカテゴリーをまとめ、カテゴリー化した。満足群(67名)が、理由として記載した内容は102件、不満足群(14名)が、理由として記載した内容は18件であった。さらにこのプロセスを第二著者と協議の上確認し、修正を加え、最終的なカテゴリーを決定した。各カテゴリーの意味内容を示すと思われるカテゴリー名を検討し、合議の上決定した。

分類の結果、職務満足の原因は、【能力の発揮・成長】【雇用環境】【人間関係】の3つにまとめられた(Table 2)。以下の文章中では、カテゴリー名を【 】, サブカテゴリー名を『 』, 件数を( ), 自由記述の内容を「 」に示す。

#### 1) 【能力の発揮・成長】

【能力の発揮・成長】は、心理支援職としてのやりがい、仕事を通して自らが成長できていることへの喜び、志していた心理支援職としてイメージ通りの職務に携わっていることへの満足や、心理支援職としての専門性を活かせることなどに関する内容であり、最も記述件数が多かったカテゴリーである。本カテゴリーは、『やりがい・達成感』(17), 『仕事を通しての自己成長』(16), 『志望職務への従事』(16), 『専門性の活用』(12)の4つのサブカテゴリーに分類できた。

『やりがい・達成感』は、心理支援職としての職務を果たすことによる充足感や手応えについての内容である。苦勞も多いながら、「Cl.の一助になれた」「(Cl.に)貢献できている」など、対人援助職としての役割を果たしているという実感やそこから生じる達成感であると考えられる。

『仕事を通しての自己成長』は、心理支援職として働くことを通じて得られる自己成長感に関する内容である。記述の内容から、心理支援職の専門性は、

心理面接や心理アセスメント、地域支援、研究など多様な側面、スキルから成ることがわかる。日常の職務を通して経験を積み、これらの専門性を磨いているという実感が『仕事を通しての自己成長』につながっていると見えよう。反対に、心理支援職としての専門性の向上が望めないという実感は職務満足を低めることにつながっていることが示唆された。

『志望職務への従事』は、自身が思い描いていた心理支援職としての職務のイメージとの一致具合に関する内容であった。心理支援職は、領域が多岐にわたり、心理療法にも様々な療法があり、クライアントの年齢、状態像も様々であり、その職務内容は実に多様である。どのような領域で、どのような人を対象に、どのような職務に従事するのかに加え、一機関での就労に専念するのか、いくつかの機関を掛けもちして就労するのかなど、個々が描いていたイメージ通りに、就労できているかどうかは、職務満足に大きく関与するものと考えられる。

『専門性の活用』は、「専門性を活かす」「知識や経験、技術を活用できる」など、自身が身に付けた専門性を活用できていることについての内容である。先述の『仕事を通しての自己成長』に、専門性が大きく関わっていたこととも重なるが、自己成長感とともに、対人援助職としての役割を果たすために、その専門性を活用できているという実感も職務満足に関連すると考えられた。また、『専門性の活用』に分類された記述の中には、「仕事のみならず自分の人生において、家族や他の人間関係においても知識や経験、技術を活用して対応できることが多い」という「これまでの臨床経験(児童・小児)に加え、子育て経験も活かしていると感じている」といった自身の日常生活の経験と心理支援職としての専門性が相互に影響し合っていることが感じられる記述があった。三谷・永田(2017)によると、心理支援職の専門性の向上には、個人の人格的発達や人生経験の蓄積など心理支援職個人のあり方が、専門職としての活動に大きく影響を及ぼすとされており、このことにも通ずる内容である。

#### 2) 【雇用環境】

このカテゴリーは、『ワークライフバランス』(9)、



『柔軟な働き方』(5),『給与・福利厚生』(5),『雇用形態』(3)の4つのサブカテゴリーに分類できた。

『ワークライフバランス』は、「ちょうどよいバランスで両立」「可能な範囲で働く」など、仕事と生活の調和がとれていることについての記述である。一方、その時の生活状況により、自分が思い描くように、または自分の思うバランスで仕事ができないことが不満足の原因として挙げられていた。

『柔軟な働き方』は、「勤務調整がしやすい」「働き方を決められる自由さ」など、自分の都合によって働き方を調整できることを示す内容である。今回の分析対象者は全員が女性であり、その半数に子どもがおり、年齢範囲から介護に携わっている人もいと推測される。臨床心理士は、女性が8割近くを占めており、女性が多い職種である(一般社団法人臨床心理士会, 2020)。心理支援職として勤務する上で、社会システムやジェンダー規範の影響による女性が抱えやすい課題や困難さに直面している人が多い可能性がある。これらの課題と折り合いながら就労を続けるために、ライフスタイルに合わせた『ワークライフバランス』や『柔軟な働き方』を重要視しており、それがかなっているか否かが職務満足に大きく関与しているものと考えられる。

『給与・福利厚生』は、安定した給与を得られることや、子育てに対する制度、研修制度など福利厚生の充実に関する内容である。記述数は、満足群、不満足群を併せて8件と多くはないが、給与面についての記述が、満足群にも不満足群にも認められた。領域や雇用形態あるいは、勤務先の設置主体などにより、心理支援職の中でも給与水準にばらつきがあること、あるいは他職種との給与の差などから、必ずしも業務に見合った給与を得られていないとの実感があることが推測される。

『雇用形態』は、常勤、非常勤などの雇用形態そのものや、その安定性に言及した内容である。『給与・福利厚生』と同様に記述数は、満足群、不満足群を併せて6件と全体の1割に満たない。就労するにあたって一般的には重要視される雇用や給与等の条件について、職務満足の原因として挙げる人が本研究においては少なかったと言える。これは、本分

析対象者が職務満足の原因として挙げている『ワークライフバランス』や『柔軟な働き方』が、現状においては、非常勤職であるが故に実現しやすいという側面があることにもよると考えられる。しかし、雇用や経済状況の不安定さと引き換えに『ワークライフバランス』や『柔軟な働き方』が成り立っているとも言え、心理支援職のみならず社会全体の雇用のあり方の課題とも言える。

### 3) 【人間関係】

このカテゴリーは、心理支援職としての成長・発達につながる人間関係に関連する『同僚心理士の存在』(13),『良好な人間関係』(4),『他職種との連携』(2)の3つのサブカテゴリーに分類できた。

『同僚心理士の存在』は、同じ職場に他の心理支援職が在籍していることについての記述である。心理支援職の同僚は、ロールモデルとして、あるいは何か困難なことに直面した際の相談相手としての役割を果たしており、働く上での安心感につながっていることが推測される。

『良好な人間関係』は、心理支援職に限らず職場内でのよい人間関係に言及しているものである。人間関係は、労働者のストレス反応に最も影響力のあるストレスラーであり精神的健康に大きく影響する(設楽・新井, 2009)。本研究においても、『良好な人間関係』が職務満足に関連している可能性が示された。

『他職種との連携』は、他職種と連携する機会があり、円滑な連携ができていることが、学びとなっていることを示す内容である。他職種との連携は、今後の心理支援職に強く求められている重要な職務の一つである。記述数としては2件と少ないものの、他職種との連携も、自己成長の機会として捉えている人がいることがわかる。心理支援職は、スクールカウンセラーを始め、一人職場であることも多い。従って【人間関係】のうち、『同僚心理士の存在』が期待できない職場もあろう。しかし、学校現場、医療現場など様々な職場において、他職種と連携してのチーム支援が求められており、積極的に『他職種との連携』を意識することは、心理支援職の職務をさらに充実させるものと考えられる。

Table 2 心理支援職の職務満足感の理由（複数回答） N=81

カテゴリー	サブカテゴリー	満足群 (67名)		不満足群 (14名)	
		件数 (%)	記述例	件数 (%)	記述例
能力の発揮・成長	やりがい・達成感	17 (25.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大変なことも多いが、やりがいを感じることができる</li> <li>責任も伴いハードさも感じるが、やりがいを感じる機会も多くなったから・やりがいを持って、仕事に従事できているから</li> <li>CIの一助となれていると感じるから</li> <li>(CIに)貢献できていると感じられるから</li> </ul>	0 (0.0)	
	仕事を通しての自己成長	16 (23.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々学びを得ることが多く自分の成長に繋がっている</li> <li>職務内容や経験が、自分の求める専門性を高めることに直結すると思うから</li> <li>心理検査や個人面接から、集団精神療法、地域支援や家族支援にいたるまで、さまざまな仕事の経験を重ねることができていると感じるから</li> <li>経験を積むことでスキルを磨くことができるから</li> </ul>	3 (21.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験を積めない</li> <li>自分の専門性（やノウハウなど）を削り取られている感覚がある</li> <li>満足に勉強する時間が持てない</li> </ul>
	志望職務への従事	16 (23.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職前に思い描いていた心理職務と概ねズレがなく、心理（支援職）としての仕事が出来ていると感じているため</li> <li>自分の興味関心と一致しているから</li> <li>希望していた職務内容である</li> <li>やりたかった心理療法の仕事ができているため</li> </ul>	5 (35.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校が組織としてスクールカウンセラーに求めることと、実際の心理職として大切にしたいことにズレが生じているように感じる</li> <li>やりたい業務とは異なっていたため</li> <li>興味外の分野だから</li> </ul>
	専門性の活用	12 (17.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門性を活かしている手応えがある</li> <li>責任を持って専門性を活かせる機会を与えられている</li> <li>仕事のみならず自分の人生において、家族や他の人間関係においても知識や経験、技術を活用できることが多い</li> </ul>	0 (0.0)	
雇用環境	ワークライフバランス	9 (13.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の生活スタイルを考慮して、可能な範囲で働くことができるから</li> <li>家庭と仕事ちょうど良いバランスで両立できているから</li> <li>子育てをしながらでも働きやすい環境</li> </ul>	2 (14.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>家庭があるため、やりたい仕事よりも勤務条件を優先している</li> <li>保育園待機のため勤務時間が確保できない</li> </ul>
	柔軟な働き方	5 (7.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常勤のかけもちにより、1年ごとの家庭などの状況を鑑みての勤務調整がしやすい</li> <li>自分で働き方を決められる自由さ</li> </ul>	0 (0.0)	
	給与・福利厚生	5 (7.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活していけるだけのお給料をもらえる</li> <li>公務員ということもあり、安定した収入が得られる上、子育てに対する制度が整っているから</li> </ul>	3 (21.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>常勤の割に給与も低く、資格手当もない</li> <li>他職種に比べて賃金がやすい</li> <li>給料が安い</li> </ul>
	雇用形態	3 (4.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態が安定している</li> <li>常勤だから</li> </ul>	3 (21.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常勤職としての求人が多く、安定した生活が保障されていない</li> </ul>
人間関係	同僚心理士の存在	13 (19.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>同じ職場に心理士の人数が多く学べることが多く、相談もしやすい</li> <li>同じ職場に心理職が多くモデルとする先輩がいる</li> <li>同じ職場の心理士の先輩方から指導を受けられるため</li> </ul>	1 (7.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人専門職として勤務していることが、どの現場でもほとんどであるので、所属感を得にくい</li> </ul>
	良好な人間関係	4 (6.0)	<ul style="list-style-type: none"> <li>よい人間関係を作ることができている</li> <li>人間関係がよく、困りごとを率直に話せる環境にある</li> </ul>	1 (7.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設長との連携が取りづらい</li> </ul>
	他職種との連携	2 (3.0)	<ul style="list-style-type: none"> <li>医師やセラピスト（PT、OT、ST）、保育士、社会福祉士など様々な専門職がいるため、多職種で連携する機会も多く、勉強になる</li> </ul>	0 (0.0)	
	計	102		18	

注）（ ）内は満足群、不満足群に占める件数の比率。複数回答のため、計は100%にならない。

## まとめ

本研究において心理支援職の職務満足の理由は、【能力の発揮・成長】【雇用環境】【人間関係】の3つのカテゴリーにまとめることができた。これらの各カテゴリーの内容について、心理支援職の職務の特徴から考察し、心理支援職の職務満足について検討した。特に【能力の発揮・成長】の4つのサブカテゴリー『やりがい・達成感』『仕事を通しての自己成長』『志望職務への従事』『専門性の活用』から、職務満足の理由の中核をなしているものは、心理支援職の多岐にわたる領域のどの領域で、どのような支援を行うのかについて、目指す専門職としてのイメージが明確にあり、そのイメージ通りの職務を果たすことでクライアントのニーズに応えていくこと、またその過程で、自らの専門性を磨き自己成長していると感じられること、身に付けた専門性を駆使してクライアントに貢献できていると実感できることなどであると考えられた。また、【雇用環境】として『ワークライフバランス』がとれ、『柔軟な働き方』ができていて、【人間関係】では、自身の成長を後押ししてくれるものとして『同僚心理士の存在』が、【能力の発揮・成長】と共に職務満足を支えるものであると考えられた。

本研究において職務満足の理由として挙げられた【能力の発揮・成長】【雇用環境】【人間関係】は、心理支援職の援助の質の向上、さらには専門性の向上に関連するものと考えられた。本研究は、心理支援職の職務満足の理由を検討することを目的としたが、対象者が本学大学院心理学専攻修士に限定されていることから、直ちに心理支援職全般への一般化は難しい。対象者を心理支援職一般に広めてさらにデータを収集し、心理支援職の職務満足の理由を吟味すること、また、職務満足に影響する要因について実証的に分析し、検証することが今後の課題である。

## 謝辞

本研究にご協力いただきました昭和女子大学大学院生活機構研究科心理学専攻修士のみなさまに心より感謝申し上げます。

本研究は、昭和女子大学学術研究委員会の助成(2019年度～2021年度)を受けたものです。

## 引用文献

- 江口圭一・佐藤敦子・日野恭子・岡野留美子・住田乙浩 (2014). 看護師の職務満足測定尺度の開発 広島大学マネジメント研究, 15, 65-76.
- 江口圭一・佐藤敦子・大山紀美江・日野恭子・岡野留美子・住田乙浩 (2012). 看護師の職務満足測定尺度に関する一考察: Stamps-尾崎翻訳修正版尺度の信頼性と妥当性について 広島大学マネジメント研究, 12, 1-20.
- 一般社団法人日本臨床心理士会 (2020). 第8回臨床心理士動向調査 日本臨床心理士会.
- 川喜田二郎 (2017). 発想法 改版 創造性開発のために 中公新書
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- 三谷真優・永田雅子 (2017). 心理臨床家の熟達化に関する研究動向 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学, 64, 119-126.
- 百瀬良・松永しのぶ (2020). 心理学専攻修士の心理支援職としてのキャリア形成—現在の就労状況、職務満足感からの検討— 昭和女子大学生生活心理研究所紀要, 22, 35-45.
- 森田英隆・山元佐和子 (2011). リハビリテーション部門のワークモチベーションと職務満足感に対する調査 第46回日本理学療法学会抄録集. <https://doi.org/10.14900/cjpt.2010.0.GeOS3078.0> (2021年9月3日)
- 撫養真紀子 (2018). 職務満足を構成する6つの概念と、職務満足向上のための支援 看護管理, 28, 868-873.
- 中川薫 (1993). 医療機関に勤務する臨床心理職の職務満足度に関する研究 心理学研究, 64, 25-34.

- Nissen-Lie, H. A., Orlinsky, D. E., & Rønnestad, M. H. (2021). The emotionally burdened psychotherapist: personal and situational risk factors. *Professional Psychology: Research and Practice, Advance online publication*. <http://dx.doi.org/10.1037/pro0000387> (2021年9月3日)
- 緒形明美・會田信子・小木曾加奈子 (2018). 介護老人福祉施設の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の要素 日本看護科学会誌, 38, 255-262.
- 設楽紗英子・新井邦二郎 (2009). 職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討 経営行動科学, 22, 223-231.
- 島津美由紀 (2004). 職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント— 風間書房
- 田中美由紀 (1998). 職務満足感とストレス反応との関連の検討 産業ストレス研究, 5, 72-81.
- 田中美由紀・小杉正太郎 (1998). 職場での質的負荷および量的負荷と職務満足感との関連の検討 産業ストレス研究, 6, 130-134.
- 山口久美子・池田俊也・武藤正樹・成田徹郎 (2016). データマイニングを用いた看護師の離職要因の検討 第3報—個人属性からの分析— 獨協医科大学看護学部紀要, 10, 43-53.

(ももせ りょう 生活心理研究所)

(まつなが しのぶ 心理学科)