

表14 分散分析結果（専攻分野が老人観と介護意識に及ぼす影響）但し、無回答は除く

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護意識	グループ間	.183	5	3.660E-02	.376	.864
	グループ内	6.141	63	9.748E-02		
	合計	6.324	68			
老人観	グループ間	267.28	5	53.456	3.264	.011*
	グループ内	1031.67	63	16.376		
	合計	1298.95	68			

図3 「最終学歴」が「老人観」に及ぼす影響

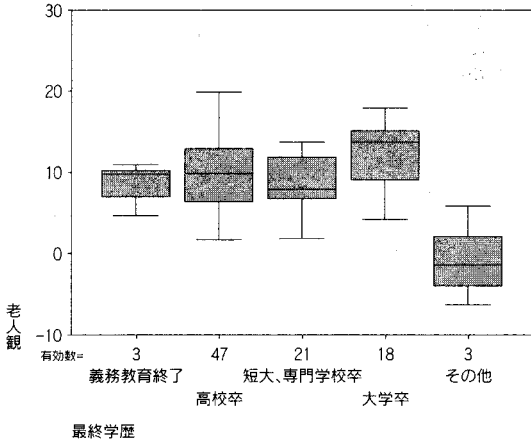


図4 「最終学歴」が「介護意識」に及ぼす影響

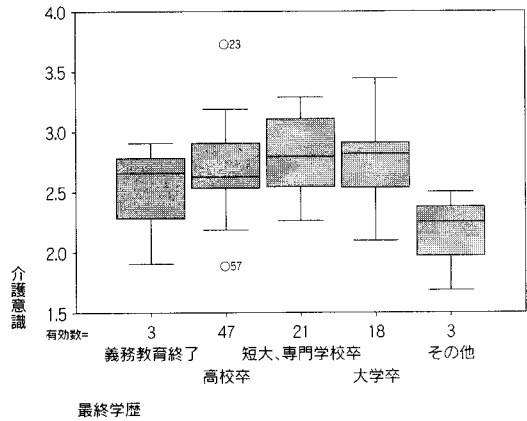
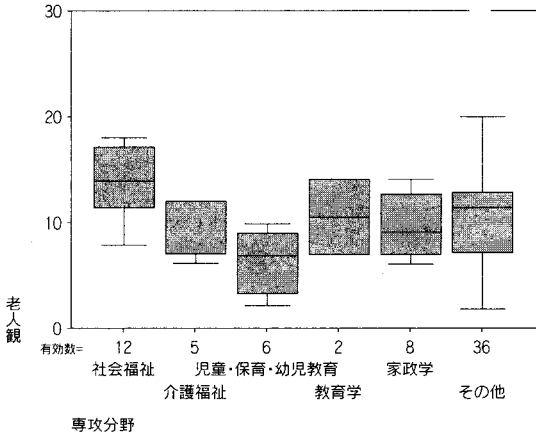


図5 「専攻分野」が「老人観」に及ぼす影響



県内の特別養護老人ホームで働く職員の介護意識を調査し、それを規定する要因を分析した。

その結果、特別養護老人ホームで勤めている職員（寮母職と指導員）の介護意識は以下四つの因子によって構成されていることが明らかとなった。第1因子は「高齢者を介護する仕事の受け止め方」、第2因子は「高齢者や老人ホーム職員に対

する社会的評価や待遇の受け止め方」、第3因子は「援助対象者である高齢者に対する情緒的反応」、第4因子は「老人ホーム職員の専門性・独自性の受け止め方」である。だが、この四つの因子は必ずしも関連しているとは限らない。たとえば、第4因子「老人ホーム職員の専門性と独自性に関する受け止め方」は、その他の因子との有意な相関がみられなかった。その理由は、特別養護老人ホーム職員は、高齢者を介護する仕事を肯定的に受け止めていても、援助対象者である高齢者を積極的に受け入れていても、自分の仕事の独自性や専門性を認めているとは限らないからである。また、第2因子である「高齢者や老人ホーム職員に対する社会的評価や待遇の受け止め方」にも同じことがいえる。つまり、介護職員は自分の仕事を認め、援助対象者を受け入れても、社会から認められていると感じない場合もある。

以上の分析結果から、特別養護老人ホーム職員の介護意識はたんなる職員個人の心の問題ではなく、社会的な要因も深く関わっていることがうかがわれる。なぜなら、職員たちが「自分の仕事の