

看護師におけるワーク・ライフ・バランス：意識調査からの接近

永井, 隆雄

<https://doi.org/10.15017/3000426>

出版情報：経済論究. 130, pp.87-103, 2008-03. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：

看護師におけるワーク・ライフ・バランス

— 意識調査からの接近

Work and Life Balance among Nurses: An approach from the Attitude Research

永 井 隆 雄

第1章 課題設定¹⁾

今日、看護師は高学歴化や医療制度の改定などの環境変化で若年者における早期離職など多くの問題が生じつつある。高学歴化では、旧帝大医学部に設置された保健学科は看護師を輩出する機関であるが、その入学難易度は工学部、農学部とほぼ互角である。専門学校が中心だった時代から、いわゆる受験秀才の集まりになりつつある。一方、医療制度の改定で、看護師の業務負担が増え、本来の看護業務に十分な時間を割けないとの声もある。さらに、医療事故への不安も高まっている。

本研究では、看護師に関する意識調査を通じて、看護師のワーク・ライフ・バランスについて実証的に検討している。なお、研究モデルは永井・小野(2008)による介護士研究をベースに、看護師の特性を考慮し、再構成した。

第2章 理論的背景

第1節 バーンアウト

看護師における研究モデルとしてはバーンアウトを用いることが今日、主流になっている。小野(2007)によると、バーンアウトの度合い

は離転職意思を予測することが介護士について確認されている。本研究でもバーンアウトを測る際に最もよく活用されているMBIを採用した。

第2節 職場環境要因

バーンアウトの要因は職場環境にあると考えられる。永井・小野の介護士研究(小野, 2007)によると、上司葛藤、同僚葛藤、過重労働、利用者葛藤、働きやすさ、上司サポートなどの諸要因があると考えられた。そこで、本研究では、この設問を看護師仕様に文言を修正して採用した。

第3節 仕事観

仕事観に関しては、永井・小野による介護士研究に基づき、仕事観、働く目的に関する設問を設けた。小野(2007)によると、仕事観はバーンアウトや期待ギャップなどに関係し、働く目的をどう持つか、またどう持たせるかがキャリア上、重要な意味を持つという。また経済的動機を重視する実利志向型がバーンアウトについて顕著な反面、自己実現型や信念堅持型はバーンアウトしにくいと報告されている。

第4節 キャリア・アンカー

キャリア・アンカーとは、その人のキャリアを導く背景のことである(シャイン, 2003)。シャインは主なキャリア・アンカーは5つに分類されるとした。すなわち、①「管理能力」、②「技

1) 本研究については九州大学医学部保健学科の北原悦子教授のご協力、ご指導によって実現した。また、調査にご協力頂いた福岡市内の3つの病院の関係者、共同研究者の小野宗利氏に感謝の意を表したい。

術的・機能的能力」, ③「安全性」, ④「創造性」, ⑤「自律・独立」である。

管理能力とは組織の中で責任ある役割を担うことを望むことであり, 技術的・機能的能力とは自分の専門性や技術が高まることを強く望むことである。安全性とは安定的に1つの組織に属することを望むことである。創造性とはクリエイティブに新しいことを生み出すことを望むことである。自律・独立とは自分で独立することを望むことである。キャリア・アンカーを見極めて企業や組織は人事制度を設計し, 個人はキャリアを選択すべきであるとされている。

針原(2006)は, 看護師のキャリア・アンカーについて次のようにまとめている。

- ① 専門的・職能別コンピタンスとは, 自分の才能を発揮し, 専門家(エキスパート)であることを自覚して満足感を覚えることで, 専門分野での管理職になることはいとわれないが, 管理職になることには価値を置かない。
- ② 全般管理コンピタンスとは, 経営管理そのものに関心を持ち, ゼネラルマネージャーに求められる有能さを身につけていることに価値を置く。組織の段階を上がり, 責任ある地位に着きたいという願望を抱いている。
- ③ 自立・独立とは, どんな仕事に従事しているときでも, 自分のやり方, 自分のペース, 自分の納得する仕事の標準で物事を進めることを好むことで, 組織での生活を制約の多い非合理的なものと感じ, 自分のプライベートな生活を侵害するものと認識する。
- ④ 保障・安定とは, 安全で確実と感じられ, 将来の出来事を予測することができ, しかもうまくいっていると知りつつゆったりと

した気持ちで仕事ができ, そんなキャリアを送りたいという欲求を最優先させることで, 安定していて頼りにできるというイメージのある組織で仕事を探すことが多い。

- ⑤ 起業家的創造性とは, 新しい製品や新しいサービスを開発したり, 財務上の工夫で新しい組織をつくったり, あるいは現存する事業を買収してもくろみどおりに事業を再編したりして新しい事業を起こす欲求を強く意識している。人生の早い時期からその意識が強い人が多い。
- ⑥ 奉仕・社会貢献とは, 自分の中心的な価値観を仕事の中で具体化したいという考えから職業につくことで, 何らかのかたちで世の中をもっとよくしたいという欲求に基づいてキャリアを選択する。
- ⑦ 純粋な挑戦とは, 自分のキャリアの特徴は, 何事にも, あるいは誰にでも打ち勝つことができると自覚しているところにあることで, 不可能と思えるような障害を克服すること, 解決不能と思われてきた問題を解決すること, 極めて手ごわい相手に勝つことなどを成功と考える。
- ⑧ 生活様式とは, 生活様式全体を調和させることができなければならないと考えること。個人のニーズ, 家族のニーズ, キャリアのニーズをうまく統合させる方法を見出したいと考えることで, 組織のために働くことには非常に前向きであるが, 自分の時間の都合に合わせた働き方が選択できるという条件を求める。

本研究では, これら先行研究を踏まえて項目を整理し, 設問を作成した。

第5節 組織コミットメント

働く人々の仕事に対するコミットメントは、長らく組織行動の研究者のみならず、実務家の関心を集めてきた。本研究では永井・小野による介護士研究に準じた設問を設けた。なお、ワーク・ライフ・バランスに関する設問を追加した。

＜採用した5つの下位尺度＞

1. 職務満足感 (Job Satisfaction)
2. 存続的コミットメント (Continuous Commitment)
3. 職務コミットメント (Job Commitment)
4. 仕事への没入 (Job Involvement)
5. 帰属意識 (Affective Commitment)
6. ワーク・ライフ・バランス (Work/Life Balance)

第3章 調査概要

調査対象になったのは福岡市内に位置する3つの病院であり、合計400名の看護師である。本研究では、このうち1つの病院の調査結果を取り上げ、検討する。117名の看護師で、全体の7割に相当する。調査は留め置き法により、必要な調査票を持参し、その後、一定期間を経て回収した。調査期間は2007年11月1日から12月23日だった。調査票は自記式アンケートになっている。本調査以外に2つの病院から調査票を回収したが、これらについては本研究では取り上げない。

第4章 分析結果

第1節 因子分析による尺度の確認

尺度の確認を行なうため、因子分析を行なった。この手続きによって尺度項目を確認することができる。妥当性とは収束的妥当性、内容的

妥当性、および基準関連妥当性を指し、項目が確定した後に信頼性を α 係数で確認した。

バーンアウトについてプロマックス回転を伴う主因子法による因子分析を行なったところ、脱人格化、個人的達成感、情緒的消耗感の3つの下位尺度を確認することができた。信頼性を示す α 係数はそれぞれ、.857、.816、.742であり、十分な値だった。

キャリア・アンカーについて整理したところ(主因子法、プロマックス回転)、図表1の通りになり、①リーダー志向、②昇進志向、③報酬志向、④WLB(ワーク・ライフ・バランス)志向、⑤自律志向、⑥安定志向という6因子にまとめられた。 α 係数は、①と②のみで十分な値だったが、それ以外は低く、⑥については算定不能だった。またシャインの言うような5つ、針田による8つにもまとめることはできなかった。

組織コミットメントについてプロマックス回転を伴う主因子法による因子分析を行なったところ、6つの因子が抽出された(図表2)。それぞれ①職務満足、②仕事への没入感、③継続的コミットメント、④帰属意識、⑤職務への不適応感、⑥ワーク・ライフ・バランスと命名された。 α 係数は④と⑥についてやや低かったが、その他は問題がなかった。

仕事観についてプロマックス回転を伴う最尤法による因子分析を行なったところ、3つの因子が抽出された(図表3)。それぞれ①献身、②交流、③勤労と命名された。信頼性はいずれも低かった。

期待ギャップについてプロマックス回転を伴う最尤法による因子分析を行なったところ、4つの因子が確認できた(図表4)。それぞれ①能力発揮、②雇用条件、③精神的余裕、④心理的報酬と命名された。 α 係数を算定したところ、お

図表1 キャリア・アンカーの因子分析

	I リーダー 志向	II 昇進 志向	III 報酬 志向	IV WLB 志向	V 自律 志向	VI 安定 志向	共通性
信頼性 α 係数	.704	.677	.584	.361	.567	-	
専門分野の確立	.96	-.08	.17	-.16	-.04	-.25	1.04
専門性充実機会の最大化	.60	-.08	.13	.26	-.06	.01	.46
成果責任の負担	.52	-.02	-.32	-.02	-.02	.30	.46
リーダーシップの発揮	.50	.14	-.16	-.17	.11	-.10	.34
管理者としての昇進	-.09	1.04	.04	-.08	-.06	-.07	1.11
社会的地位の確保	.01	.51	-.08	.01	-.01	.28	.35
新規事業の創造	.12	.27	.09	.26	.10	-.25	.23
報酬・処遇の享受	.13	.09	.69	-.02	.00	.25	.56
見返りを求めない献身	.08	.10	-.65	.14	-.05	-.11	.47
自己の興味・専門分野の堅持	.16	.03	.32	.25	.11	-.09	.21
能力を活かした献身	-.07	-.10	-.20	.78	.11	-.08	.68
ワーク・ライフ・バランスの確保	.18	.09	.13	.37	-.22	.29	.32
居住地域での役割維持	-.23	.00	.05	.35	.16	.02	.20
自己の着想による事業創造	.36	.04	-.01	-.02	.66	.14	.59
職務スタイルにおける自律性	-.08	-.13	.11	.09	.58	.12	.39
キャリア形成における自律的決定	-.13	.09	-.08	.23	.44	-.07	.28
長期的な安定雇用の享受	-.20	.01	.24	-.07	.13	.82	.80
固有値	3.42	1.97	1.72	1.32	1.29	1.20	10.92
因子寄与	2.60	2.03	1.43	1.51	1.33	1.24	10.14

※主因子法・プロマックス回転

おむね問題のない数字だった。

職場環境要因についてプロマックス回転を伴う主因子法による因子分析を行なったところ、5つの因子を確認することができた(図表5)。それぞれ①同僚葛藤、②過重労働、③上司葛藤、④働きやすさ、⑤利用者葛藤と命名された。 α 係数は④と⑤についてはやや低かったが、おむね問題のない数字だった。

第2節 クラスタ分析

キャリア・アンカーについてクラスタ分析を行なったところ(Ward法、平方ユークリッド

距離、変数ごとに平均を1として標準化、階層数5)、5つのクラスターが示された(図表6)。これらについて、全体の平均を100として百分率で示した。17項目についての解釈によって、①自律志向、②管理者志向、③献身志向、④安定志向、⑤処遇志向の5つにそれぞれ命名された。なお、在籍者数を示した。

キャリア・アンカーによるタイプ分けを独立変数にし、離転職意思、バーンアウト、仕事観、期待ギャップを従属変数にし、グループごとの平均を算定した(図表7)。非管理職で比較すると、①自律志向型では、転職願望、現状への閉

図表2 組織コミットメントの因子分析

	I 職務満足	II 仕事への 没入感	III 継続的 コミットメント	IV 帰属意識	V 職務への 不適応感	VI ワーク・ライ フ・バランス	共通性
信頼性 (α) 係数	.806	.773	.815	.646	.763	.619	
今の仕事に喜びを感じる	.79	-.04	-.13	.04	.11	.10	.66
今の仕事は自分にとってライフ ワークである	.72	-.16	.06	-.07	.07	.08	.56
現在の仕事に満足している	.65	.04	.11	.18	.00	.01	.47
他の職場に移っても、今の仕事に つきたい	.64	-.02	.04	-.23	-.08	.04	.48
たとえ給料が下がっても、今の仕 事を続けたい	.58	.15	.08	-.17	-.05	-.20	.44
今の仕事に誇りを感じる	.48	.13	.04	.16	.03	.12	.30
今のような仕事の仕方はいつまで も続けられない	-.36	-.11	-.06	-.02	.04	-.10	.16
最も充実しているのは仕事をして いる時である	.00	.87	-.11	.07	.05	.10	.78
今の私にとって仕事が生全の全て である	-.18	.69	.19	.12	.02	.12	.57
今は仕事から得られる満足感が何 よりも大きい	.22	.63	-.17	.19	.04	-.01	.51
家庭や友人関係、趣味がいきがい になっている	-.06	-.58	-.01	.19	.04	.32	.48
仕事以外の趣味やサークル活動は 充実している	.00	-.50	-.19	.06	.12	.30	.39
今の職場を辞めてしまうと生活が 混乱する	-.12	.08	.81	-.02	.06	.22	.72
この職場を離れるとどうなるか不 安である	.13	.03	.76	.01	.13	-.03	.62
今、この職場をやめると損失が大 きいのでこの先も勤めたい	.35	-.09	.62	.13	-.08	-.09	.55
今の職場に恩義を感じる	-.06	.05	-.03	.79	.05	-.05	.63
今、この職場をやめたら罪悪感を 覚えるだろう	-.18	.02	.11	.67	-.01	-.28	.57
今の職場の一員であることを誇り に思う	.14	.02	-.04	.62	-.09	.16	.44
今はきついが、あと数年頑張れば きっと楽になると思う	.02	-.12	.21	.30	-.23	.05	.21
本当は看護師になりたくなかった もともと自分は看護職に向いてい ないと思う	.18	.06	-.06	-.12	.84	.03	.77
看護職を目指したことを後悔して いる	-.27	.05	.27	-.08	.56	.13	.48
私の人生は充実しており、日々が 幸せである	.04	.07	.13	-.19	-.14	.80	.71
家庭や友人関係、趣味と仕事のバ ランスが取れている	.22	-.14	.02	-.05	.06	.55	.38
固有値	6.08	2.51	2.42	1.80	1.53	1.07	15.41
因子寄与	4.72	3.61	2.33	3.79	2.03	2.43	18.91

※主因子法・プロマックス回転

図表 3 仕事観の因子分析

	I	II	III	
	献身	交流	勤労	共通性
信頼性 α 係数	.676	.589	.382	
A-c. 人間的成長	1.10	-.17	.01	1.24
A-d. 病人への献身	.35	.18	.02	.16
A-i. 働く目的不明瞭	-.35	.11	.08	.14
A-g. 心身の健維康持	.32	.22	.16	.18
A-a. 仲間や人との交流	.13	.55	-.19	.36
A-f. 社会的地位・名誉	-.20	.54	-.01	.33
A-b. 能力・強みの活用	.38	.49	.03	.38
A-h. 勤労義務の自覚	-.11	.04	.74	.56
A-e. 経済的自立・家計	.09	-.15	.33	.14
固有价值	2.82	1.33	1.07	5.22
因子寄与	2.28	1.83	.79	4.90

※最尤法・プロマックス回転

図表 4 期待ギャップの因子分析

	I	II	III	IV	
	能力発揮	雇用条件	精神的余裕	心理的報酬	共通性
信頼性 α 係数	.856	.713	.691	.740	
C7 仕事の幅や多様性	1.07	-.10	-.11	-.11	1.18
C8 アイデアの活用	.62	.13	-.01	.01	.40
C6 自己成長の機会	.61	-.10	.25	.10	.45
C5 仕事の面白さ	.60	.05	.12	.08	.39
C9 能力のフル活用	.44	.07	-.04	.36	.33
C2 給与などの条件	-.08	.83	-.06	.04	.70
C14 施策・経営方針の納得性	.19	.66	-.02	-.15	.50
C4 勤務時間・形態	-.11	.56	.03	.06	.34
C10 雇用の安定感	.02	.43	.33	-.10	.31
C12 患者への貢献実感	.01	-.10	1.08	-.11	1.18
C13 仕事と生活のバランス	-.07	.20	.46	.14	.28
C11 権限委譲	.08	.04	.37	.18	.18
C3 正当な承認	-.09	-.12	.03	1.09	1.22
C15 成果への正当な評価	.07	.32	.01	.48	.34
C1 上司	.16	.06	-.10	.37	.18
固有价值	5.85	1.63	1.25	1.00	9.73
因子寄与	4.11	3.65	3.37	3.88	15.01

※最尤法・プロマックス回転

図表5 職場環境要因の因子分析

	1 同僚 葛藤 .730	2 過重 労働 .677	3 上司 葛藤 .715	4 働きや すさ .647	5 利用者 葛藤 .627	共通性
同僚から仕事を無理に押し付けられることがある	.67	-.12	-.03	-.18	.07	.50
仕事でミスがあった時、その追及が厳しい	.57	.04	.22	.07	.00	.38
仕事の要求水準が高すぎると感じる	.53	.12	.05	.05	.17	.33
協力的でない同僚と一緒に働くことがある	.42	.29	.03	-.19	-.10	.31
仕事の責任範囲があいまいである	.38	-.04	.21	.04	.12	.20
こなすべき仕事の量が多い	.09	.78	-.07	.01	-.01	.62
いくつもの仕事を同時にこなさないといけない	-.11	.77	-.13	-.01	-.09	.62
仕事以外での自分の時間が思うように持てない	.24	.45	-.07	-.13	-.07	.29
上司が自分の仕事内容を評価してくれない	.29	-.09	.75	.10	-.20	.71
上司が身勝手な一貫しない態度を取る	.29	-.14	.58	.02	-.06	.45
職場で困ったことがあれば上司が助言してくれる	.20	.16	-.58	.34	-.09	.53
休日休暇が少なく、負担を感じる	.01	.14	.53	.12	.29	.40
職場で何か困ったことがあれば同僚が助けてくれる	.01	-.17	-.20	.64	.14	.50
仕事のやり方について同僚と気軽に相談できる	-.10	-.05	.08	.53	-.10	.31
職場には気軽にものを言える雰囲気がある	-.12	.08	.18	.53	-.19	.37
上司は私の意見をよく聞いてくれる	.05	.01	-.34	.47	.00	.34
患者や家族がわがままな言動を取る	.18	-.30	-.17	-.13	.61	.54
夜勤を含むシフトがきつくて、負担を感じる	-.14	.30	.09	-.05	.59	.47
予想外の仕事を突然割り当てられることがある	.23	.11	.08	-.08	.36	.20
重症患者が多く手がかかる	.21	.19	-.01	.17	.25	.17
固有値	4.73	2.67	1.53	1.37	1.18	11.48
因子寄与	2.89	2.44	2.90	2.01	2.15	12.39

※主因子法・プロマックス回転

塞感が強い。バーンアウトもやや高く、特に脱人格化が顕著である。能力発揮、心理的報酬、雇用条件についての期待ギャップが高い。これに対し、②管理者志向型では、離転職意思は低く、バーンアウト指数も低い。期待ギャップでは心理的報酬で大きい。③献身志向型では、離転職意思が高く、顕著にバーンアウトが生じており、期待ギャップでは精神的余裕で大きい。④安定志向型では、現状への閉塞感があり、継続

的就業意思は低い。バーンアウト指数はやや低い。期待ギャップについては能力発揮でやや高い。⑤処遇志向型では、転職願望が非常に高く、バーンアウトでは脱人格化が顕著で、仕事観では経済的自立が高い。期待ギャップでは、雇用条件で大きい。

第3節 クロス集計

居住形態別、転職回数別に組織コミットメン

ト及び離職意思をクロス集計した（図表8）。これによると、次のようなことが言える。

- ① 転職回数が多くなると、職務満足，継続的コミットメント，ワーク・ライフ・バランスが低下する。
- ② 両親と同居，および子供と同居では，職務満足，継続的コミットメントが高い。
- ③ 両親と同居，配偶者と同居，子供と自分で同居の居住形態で，転職回数の少ない層でワーク・ライフ・バランスが高い。
- ④ 子供と自分で同居，かつ転職回数の多い層はワーク・ライフ・バランスが低い。一方，現状への閉塞感が強い。
- ⑤ 一人住まい，両親と同居で，転職回数の多い層は現状への閉塞感が強く，就業継続意欲が低い。

第4節 重回帰分析

第1節における項目と尺度の整理を踏まえ，現状への閉塞感，離職意思，継続的就業意思とそれぞれの変数がどのような関係にあるかを重回帰分析によって確認した（図表9-20）。

現状への閉塞感では，上司葛藤が最も大きく，続いて同僚葛藤が大きい。これらが悪化すると，

職場での日常に閉塞感を覚えるようになる。また能力発揮できない，精神的余裕が持てない，あるいは心理的報酬がない（ほめてもらえない，認めてもらえない）場合，閉塞感が募る。一方，職場環境要因では過重労働や雇用条件はあまり関係がない。組織コミットメントとの関係では，職務満足，職務への不適応感，ワーク・ライフ・バランスが関係しているようである。

離職意思では，過重労働との関係が確認された。仕事がきついつと感じられる時，ここではやっていけない，他に移りたいと考えるようである。また能力が発揮できないと感じる時も離職を意識する。組織コミットメントの面では職務満足が関係している。ワーク・ライフ・バランスは関係していない。

継続的的就業意思は，上司葛藤が関係している。また能力発揮ができる，雇用条件が好ましい，精神的に余裕があることも関係しているようである。組織コミットメントとの関係では，職務満足だけでなく，仕事への没入感，ワーク・ライフ・バランスが関係している。

相談相手では，仕事上の相談相手がいることは就業継続意思に有意な正の関係を示したが，私生活面の相談相手はむしろ負の関係だった。

図表9 現状への閉塞感を従属変数，職場環境要因を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	1.071	.798		1.343	.182
同僚葛藤	.351	.166	.214	2.119	.036
過重労働	.036	.109	.027	.330	.742
上司葛藤	.593	.158	.381	3.758	.000
働きやすさ	-.188	.140	-.122	-1.339	.183
利用者葛藤	.161	.145	.098	1.110	.269

a 従属変数：現状への閉塞感

※現状への閉塞感は，上司葛藤 ($\beta = .381, p < .001$)，同僚葛藤 ($\beta = .214, p < .05$) と有意な正の関係があり，過重労働，働きやすさ，利用者葛藤はあまり関係がない。

図表10 継続的就業意思を従属変数，職場環境要因を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	3.720	.774		4.809	.000
同僚葛藤	-.205	.161	-.151	-1.272	.206
過重労働	.049	.105	.045	.463	.644
上司葛藤	-.372	.153	-.291	-2.434	.017
働きやすさ	.021	.136	.016	.154	.878
利用者葛藤	-.060	.140	-.045	-.428	.669

a 従属変数：継続的就業意思

※継続的就業意思は，上司葛藤と有意な負の関係を持つ ($\beta = -.291, p < .05$)。その他の要因は関係がない。

図表11 離職意思を従属変数，職場環境要因を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	2.160	1.075		2.010	.047
同僚葛藤	.313	.223	.169	1.400	.164
過重労働	-.312	.146	-.209	-2.132	.035
上司葛藤	.334	.212	.192	1.573	.119
働きやすさ	-.044	.189	-.026	-.234	.816
利用者葛藤	.161	.195	.087	.824	.412

a 従属変数：離職意思

※離職意思は，過重労働と有意な負の関係を持つ ($\beta = -.208, p < .05$)。その他は関係がない。

図表12 現状への閉塞感を従属変数，期待ギャップを独立変数とした重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	-1.557	.544		-2.861	.005
G能力発揮	.535	.215	.225	2.491	.014
G雇用条件	.252	.209	.110	1.209	.229
G精神的余裕	.472	.218	.195	2.171	.032
G心理的報酬	.624	.218	.273	2.868	.005

a 従属変数：現状への閉塞感

※現状への閉塞感は，能力発揮 ($\beta = .225, p < .05$)，精神的余裕 ($\beta = .195, p < .05$)，心理的報酬 ($\beta = .273, p < .005$) と有意な正の関係を持つ。

図表13 継続的就業意思を従属変数，期待ギャップを独立変数とした重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	6.474	.439		14.739	.000
G能力発揮	-.392	.173	-.201	-2.261	.026
G雇用条件	-.597	.168	-.319	-3.548	.001
G精神的余裕	-.373	.176	-.188	-2.122	.036
G心理的報酬	-.224	.176	-.119	-1.275	.205

a 従属変数：継続的就業意思

※継続的就業意思は，能力発揮 ($\beta = -.201, p < .05$)，雇用条件 ($\beta = -.319, p < .01$)，精神的余裕 ($\beta = -.188, p < .05$) と有意な負の関係を持つ。

図表14 離職意思を従属変数，期待ギャップを独立変数とした重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	-.822	.691		-1.189	.237
G能力発揮	.997	.273	.372	3.653	.000
G雇用条件	-.173	.265	-.067	-.653	.515
G精神的余裕	.239	.277	.087	.863	.390
G心理的報酬	.425	.277	.164	1.535	.128

a 従属変数：離職意思

※離職意思は，能力発揮と有意な正の関係を持つ ($\beta = .372, p < .001$)。

図表15 現状への閉塞感を従属変数，組織コミットメントを独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	6.219	.529		11.751	.000
職務満足	-.855	.151	-.509	-5.666	.000
仕事への没入感	-.139	.129	-.085	-1.075	.285
継続的コミットメント	.129	.090	.111	1.432	.155
帰属意識	-.198	.130	-.122	-1.529	.129
職務への不適応感	.202	.102	.142	1.979	.050
ワーク・ライフ・バランス	-.223	.108	-.163	-2.062	.042

a 従属変数：現状への閉塞感

※現状への閉塞感は，職務への不適応感と有意な正の関係 ($\beta = .142, p < .05$)，職務満足 ($\beta = -.509, p < .001$)，ワーク・ライフ・バランスと有意な負の関係 ($\beta = -.163, p < .05$) を持つ。

図表16 継続的就業意思を従属変数，組織コミットメントを独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	-1.287	.431		-2.988	.003
職務満足	.344	.123	.249	2.805	.006
仕事への没入感	.399	.105	.298	3.790	.000
継続的コミットメント	.142	.073	.148	1.936	.055
帰属意識	.211	.105	.158	2.002	.048
職務への不適応感	.035	.083	.030	.425	.672
ワーク・ライフ・バランス	.271	.088	.241	3.083	.003

a 従属変数：継続的就業意思

※継続的就業意思は，職務満足 ($\beta = .249, p < .01$)，仕事への没入感 ($\beta = .298, p < .001$)，ワーク・ライフ・バランスと有意な正の関係を ($\beta = .241, p < .005$) 持つ。

図表17 離職意思を従属変数，組織コミットメントを独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	4.834	.741		6.526	.000
職務満足	-.627	.211	-.332	-2.969	.004
仕事への没入感	-.155	.181	-.085	-.859	.392
継続的コミットメント	.044	.126	.034	.350	.727
帰属意識	-.013	.181	-.007	-.070	.944
職務への不適応感	.226	.143	.141	1.577	.118
ワーク・ライフ・バランス	-.137	.151	-.089	-.905	.368

a 従属変数：離職意思

※離職意思は，職務満足と有意な負の関係をを持つ ($\beta = -.332, p < .005$)。

図表18 現状への閉塞感を従属変数，趣味・サークル活動・相談相手を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	3.489	.508		6.865	.000
趣味やサークル活動	-.046	.100	-.042	-.459	.647
仕事上の相談相手	-.462	.131	-.344	-3.520	.001
私生活面の相談相手	.337	.120	.272	2.798	.006

a 従属変数：現状への閉塞感

※現状への閉塞感は，仕事上の相談相手の有無と有意な負の関係 ($\beta = -.344, p < .001$)，私生活面の相談相手の有無と有意な正の関係を ($\beta = .272, p < .01$) を持つ。

図表19 継続的就業意思を従属変数、趣味・サークル活動・相談相手を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	2.203	.428		5.152	.000
趣味やサークル活動	-.003	.084	-.003	-.036	.971
仕事上の相談相手	.308	.111	.279	2.784	.006
私生活面の相談相手	-.184	.101	-.181	-1.819	.072

a 従属変数：継続的就業意思

※継続的就業意思は、仕事上の相談相手の有無と有意な正の関係にある ($\beta = .279, p < .01$)。

図表20 離職意思を従属変数、趣味・サークル活動・相談相手を独立変数とする重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	3.183	.604		5.268	.000
趣味やサークル活動	-.045	.119	-.036	-.380	.705
仕事上の相談相手	-.238	.156	-.157	-1.521	.131
私生活面の相談相手	.121	.143	.086	.845	.400

a 従属変数：離職意思

※離職意思は3つの変数と有意な関係がない。

図表21 係数

モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	-.108	.198		-.547	.585
精神的余裕	1.124	.082	.791	13.628	.000
2 (定数)	-.747	.325		-2.301	.023
精神的余裕	1.203	.087	.847	13.846	.000
働きやすさ	.132	.054	.150	2.452	.016
3 (定数)	-1.131	.341		-3.314	.001
精神的余裕	1.079	.094	.760	11.440	.000
働きやすさ	.158	.053	.179	2.984	.004
情緒的消耗感	.175	.061	.188	2.885	.005
4 (定数)	-1.032	.338		-3.050	.003
精神的余裕	1.133	.096	.798	11.818	.000
働きやすさ	.132	.053	.150	2.477	.015
情緒的消耗感	.232	.065	.250	3.572	.001
脱人格化	-.149	.068	-.157	-2.205	.030

a 従属変数：ワーク・ライフ・バランスに関する期待ギャップ

図表22 モデル集計

モデル	R	R2乗	調整済み R2乗	推定値の 標準誤差
1	.791(a)	.626	.623	.411
2	.803(b)	.645	.639	.402
3	.819(c)	.670	.661	.389
4	.827(d)	.685	.673	.382

図表23 分散分析

モデル	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1 回帰	31.341	1	31.341	185.735	.000(a)
残差	18.730	111	.169		
全体	50.071	112			
2 回帰	32.311	2	16.156	100.067	.000(b)
残差	17.759	110	.161		
全体	50.071	112			
3 回帰	33.571	3	11.190	73.924	.000(c)
残差	16.500	109	.151		
全体	50.071	112			
4 回帰	34.282	4	8.570	58.623	.000(d)
残差	15.789	108	.146		
全体	50.071	112			

趣味やサークルの有無は関係なかった。

ワーク・ライフ・バランスに関する期待ギャップを従属変数にし、職場環境要因、期待ギャップ、バーンアウトを独立変数にして重回帰分析を行なったところ(ステップワイズ法)、①精神的余裕、②働きやすさ、③情緒的消耗感、④脱人格化の4つの変数からなるモデルが示された(図表21, 22, 23)。

第5章 考察と討論

看護師のワーク・ライフ・バランスに関しては精神的余裕が必要だが、これは「患者への貢献の実感」が最も大きい。従来、ワーク・ライフ・バランスでは、ファミリーフレンドリーであることや労働時間が短いことなどの重要性が指摘されることもあったが、先ず仕事面で患者

に役立っているという実感があることが必要になってくるようだ。また働きやすさが重要である。これは介護士研究においても明らかになったことであるが、これには、同僚からの援助、気軽に相談できる雰囲気、上司の傾聴姿勢などが含まれている。またバーンアウトはワーク・ライフ・バランスの裏面的な指標になることが示された。

院内に在籍している看護師のうち、管理者志向のある人についてはそれに即した意識付けや教育を早期から行なうことが必要である。また自律志向型、献身志向型、処遇志向型の看護師に関してはどう管理していくか、課題になる。自律志向型はある意味で不満分子である。献身志向型は自己犠牲が過度になっており、バーンアウトしやすい。処遇志向型も別な意味で不満を持つ層と言えるかもしれない。

仕事や職場に満足できることに加えて、仕事そのものにフィット感を覚えていること、ワーク・ライフ・バランスが取れていることが、現状への閉塞感の払拭に重要である。また、離職については、過重労働以外の要因が離職意思にあまり関係しないことも留意すべきである。さらに、就業継続意思では、いい上司に恵まれている場合、今後とも長く勤務したいと考えているようであるが、その他の要因は決定的には関係がない。上司は心理的報酬を与える存在として期待されている。本人の職務不適應への不安を緩和し、ポジティブなフィードバックが行い、過重労働を軽減する配慮をしていくことが上司に期待されている。

職場や仕事に満足することが大事だが、その上で仕事人間になるか、生活とのバランスがうまく取れるか、どちらかになる時、継続的の就業意思を持つ。どちらがその人にとって好ましいかは一概に言えない。また仕事上よき相談相手が持てることが重要である。

今回のペーパーはワーキングペーパーであり、看護師に関しては一般看護師と別に、看護師長などの管理職もいることから、階層も考慮した分析を今後行なう必要がある。また観点を交えて綿密に検討すべき課題が多い。

参 考 文 献

- 針原桂子 (2006) 『再就職を目指す女性をサポートする キャリア・カウンセリングハンドブック』女性労働協会
- 小野宗利 (2007) 「介護職の就業意識—組織調査」九州大学大学院経済学会『経済論究』第129号, 2007年11月, pp.39-54
- 永井隆雄・小野宗利 (2008) 「介護職のバーンアウトと離職」『人材育成研究』第4巻第1号, pp. 77-95
- エドガー・シャイン (2003) 『キャリア・アンカー 自分の本当の価値を発見しよう』(金井壽宏訳) 白桃書房