仕事と家庭のフィットネスを媒介変数とした職場設計に関する研究

○山崎 圭 (早稲田大学) 井上 隆康 関 宏幸 (流通経済大学) 齋藤 むら子

The study of work-life fitness as a mediator between work variables and outcomes
Kei Yamasaki, Murako Saitou and Hiroyuki Seki (Department of Industrial & Management System Engineering, WASEDA UNIVERSITY)

1. 研究背景・目的

女性の社会進出、片親、共働き夫婦の増加、高齢化社会による介護の必要性の増大など、近年、働く場所における人々の生活価値観が大きく変化している。これらの変化によって、仕事と家庭の生活の質に影響が及んでいる。こうしたことから、職場環境の研究において単に原因と結果を考察するのではなく、その間に mediator として家庭・仕事の関係を取り上げることが重要であると考えられる。

そこで本研究では、仕事・家庭の相互作用を4つの面から捉えた仕事と家庭の fitness を mediator とした、職場環境要因と勤労者の健康度(well-being)、燃えつき度(burnout)との関係を明らかにする。この研究により、職場設計をする際に、勤労者にとって重要な要因である家庭を考慮する事の重要性を示すとともに、職場設計をする際に有効となる理論的モデルを提案する。

2. 従来研究

Barnett ら(1999)は原因である work hours (働く時間)と結果である burnout (燃えつき度)の媒介要因として仕事・家庭干渉作用とりあげた。work hours (働く時間)と burnout (燃えつき)の関係は、勤労者、配偶者、子供の要求に沿うワークスケジュールであるかに依存しているとしている。[1]

3. 研究計画

3.1 調査対象

欠損値のデータを除き男性 3 名、女性 99 名、計 102 名のアンケートを調査対象とした。

3.2 調査方法

調査は自記式調査票を用いた。職場環境に関する調査票、勤労者の健康度 (well-being) に関する調査票、燃えつき度 (burnout) に関する調査票および家庭と仕事の関係に関する調査を行った。

3.2.1 職場環境に関する調査

人的環境・仕事環境・勤務形態・社会的環境に関する質問、計 37 問で構成されている。

3.2.2 勤労者の健康度 (Well-Being)

Katwyk ら(2000)が提案する、仕事生活におけるさま

ざまな感情を問い、勤労者の自覚的健康度を測るスケールを、今回の研究対象にあうよう修正して準備したものをを用いた。

3.2.3 燃えつき度 (Burnout)

Maslach, Pines ら(1979)によって用いられた燃えつき尺度を、今回の研究対象にあうよう修正して準備したものをを用いた。

3.2.4 Mediator (仕事と家庭の相互作用を4つの面から捉えた家庭と仕事の fitness)

本研究で取り上げた mediator は、Grzywacz ら(2000)によって提案された「家庭から仕事への好影響」「家庭から仕事への悪影響」「仕事から家庭への好影響」「仕事から家庭への悪影響」の4つである。[2]

4. 研究仮説

Barnett ら (1999) の研究を参考に本研究における仮説モデルを設定した。

図1. 本研究の仮説モデル

5. 解析および結果

5.1 職場環境に関する因子分析結果

職場環境に関して因子分析 (主成分法・固有値 1.0 以上で抽出・バリマックス回転) を行った結果、累積寄与率 74.6%で、「職場内の人間関係」「疲労」「職場外の人間関係」「裁量性」「昇進の安心」の5因子が抽出された。

5.2 勤労者の健康度に関する因子分析結果

勤労者の健康度に関して因子分析 (主成分法・固有値 1.0 以上で抽出・バリマックス回転) を行った結果、累積寄与率 69.2%で、「充実感」「不安感」の2因子が抽出された。

5.3 燃えつき度に関する因子分析結果

燃えつき度に関して因子分析（主成分法・固有値 1.0 以上で抽出・バリマックス回転）を行った結果、累積寄与率 65.5%で、「燃えつき」「楽観的」の 2 因子が抽出された。

5.4 仕事と家庭の fitness に関する主成分分析結果

仕事と家庭の fitness に関して主成分分析を行った結果、各累積寄与率 68.6%で「仕事から家庭への好影響」、64.6%で「仕事から家庭への悪影響」、68.6%で「家庭から仕事への好影響」、52.8%で「家庭から仕事への悪影響」を抽出した。

6. 職場モデルの構築

解析結果を参考にし、共分散構造分析を行った。その結果、mediator として用いた 4 因子の各々につき 4 つのモデル、計 16 種のモデルを準備した。

(1) 「家庭から仕事への悪影響」を媒介としたモデル

この媒介変数において、最も説明力が高く安定度の良いモデルは以下となった。裁量性の高さが、家庭から仕事への悪影響を低め($\gamma = -0.25, p < 0.05$)、悪影響が高まると、不安感を高める($\beta = 0.46, p < 0.05$)ことが示された。

(2) 「仕事から家庭への悪影響」を媒介としたモデル

この媒介変数において、最も説明力が高く安定度の良いモデルは以下になった。疲労度が、不安感($\gamma = 0.45, p < 0.01$)と仕事から家庭への悪影響を高め($\gamma = 0.38, p < 0.01$)、悪影響が高まると、不安感が高まる($\beta = 0.30, p < 0.05$)ことが示された。

(3) 「仕事から家庭への好影響」を媒介としたモデル

この媒介変数において、最も説明力が高く安定度の良

いモデルは以下となった。職場内人間関係の良さが、楽観的($\gamma = 0.28, p < 0.05$)と仕事から家庭への好影響を高め($\gamma = 0.36, p < 0.01$)、好影響が高まると、楽観的が高まる($\beta = 0.56, p < 0.01$)ことが示された。

(4) 「家庭から仕事への好影響」を媒介としたモデル

この媒介変数において、最も説明力が高く安定度の良いモデルは以下となった。裁量性が、燃えつき($\gamma = -0.13, p < 0.05$)と家庭から仕事への好影響を高め($\gamma = 0.32, p < 0.01$)、好影響が高まると、燃えつきを低くする($\beta = -0.16, p < 0.05$)ことが示された。

7. 検討

本研究により日本においても仕事・家庭関係において 4 つの相互作用が認められ、それぞれが mediator となることが示された。ただ今回の研究では、家庭での責任が強いとされる女性が主な対象であったことから、今後男性を多く含めた検証が望まれる。

8. 結論

仕事と家庭の fitness を mediator として検討した結果、仕事・家庭の fitness 状況が勤労者の健康感や不安感を左右することが示された。勤労者が人間主体として行為するために仕事・家庭関係を考慮することの重要性が示唆された。

参考文献

- [1] Barnett (1999) Fit as a Mediator of the Relationship Between Work Hours and Burnout. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 4, No. 4, 307-317
- [2] Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 5, No. 1, 111-126