第7章　定量的実証研究

第1節　　実証調査

本章では第 6 章第 2 節で作成した質問紙をもとに調査、分析、考察を行う。

本研究では、研究協力に承諾を得られた 5 つの病院を対象に調査を行なった（図表 29）。調査対象の病院の選定においてはホームページ等で地域包括ケアシステムを踏まえた病院運営を行なっている病院を対象とした。なお、アンケート調査対象職種は医師、看護師（准看護師含む）、介護職（看護助手含む）、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、医療ソーシャルワーカーとした。

図表 29 調査対象病院

法人名	エリア	総病床数	病床内訳	対象者数	回収数
A 病院	北陸地方	426 床	一般病棟、HCU、回復期リハビリテーション病棟、地域包括ケア病棟、障害者病棟	523 名	182 名
B 病院	九州地方	182 床	一般病床、緩和ケア病床、地域包括ケア病棟、療養病床	109 名	113 名
C 病院	九州地方	199 床	一般病床、地域包括ケア病棟、障害者施設等一般病棟	221 名	58 名
D 病院	関東地方	326 床	医療療養病棟、介護療養病棟、精神療養病棟	205 名	152 名
G 病院	関東地方	149 床	一般病床	56 名	50 名

本調査は 2019 年 3 月 11 日[161]から病院ごとに開始し、全体の調査が終了したのは 2019 年 3 月 30 日である（一部の病院については 3 月 25 日から 4 月 6 日の間で実施）。なお、調査方法はイ

[161] 一部の病院においてアンケート調査開始から終了までの期間は 2019 年 3 月 25 日から 2019 年 4 月 6 日までとした。

ンターネットを利用し、web 上で回答する方式を採用した。調査対象者 1118 名に対し(図 29)、回答者数は 555 名であった。回収率は 49.6%であった(図表 30、31)。使用した質問はリッカート・スケール尺度(5 段階)を適用した。なお、アンケート実施に際して、個人が特定されないこと、参加は自由意志であること、個人に不利益がないことを書面にて説明し、実施によって同意したものとみなした。

図表 30 調査対象者数

	医師	看護師	介護職	セラピスト	医療ソーシャルワーカー	その他	対象者計
A病院	57	324	50	82	10	0	523
B病院	1	85	10	13	4	0	113
C病院	20	136	30	29	6	0	221
D病院	5	89	95	13	3	0	205
G病院	5	38	0	12	1	0	56
総合計							1118

図表 31 アンケート回答者数

	医師	看護師	介護職	セラピスト	医療ソーシャルワーカー	その他	対象者計	回収率
A病院	21	80	13	66	1	1	182	34.8%
B病院	0	84	15	7	3	4	113	100.0%
C病院	5	23	4	19	5	2	58	26.2%
D病院	4	70	62	11	4	1	152	74.1%
G病院	5	33	0	11	1	0	50	89.3%
総合計							555	49.6%

第2節　　分析と結果[162]

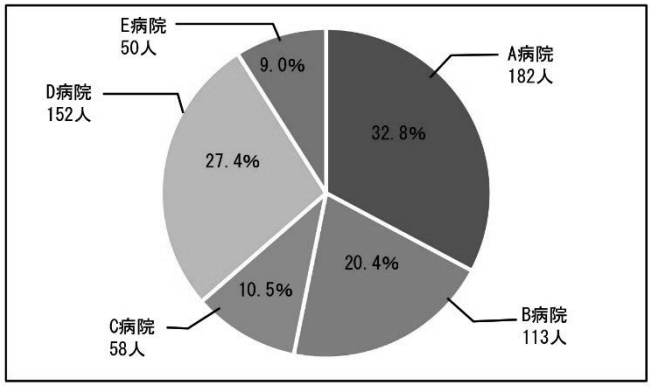
回収したデータに欠損値はなかったため、全データを因子分析の対象とした。解析ソフトは、Excel2016、IBM SPSS Statistics24、Amos20 を使用した。

第1項　　属性

回答者の所属組織属性は下記の通りである（図表 32）。

図表 32　回答者の組織属性

	人数	%
A	182	32.8
B	113	20.4
C	58	10.5
D	152	27.4
E	50	9.0
合計	555	100.0



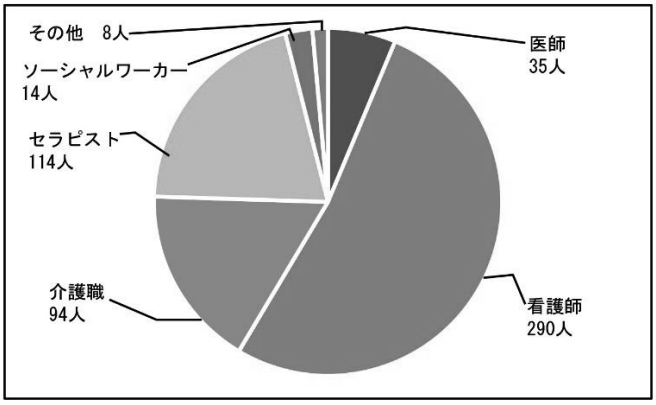
[162] 本論文の骨子をなす多量解析については、日本大学商学部平松庸一教授から、基本的設計、分析作業プロセス、考察の妥当性について適切なご支援、アドバイスを受けたものである。

回答者の個人属性下記の通りである(図表 33～35)。

1)現在の就業場所での職種

図表 33　現在の就業場所での職種

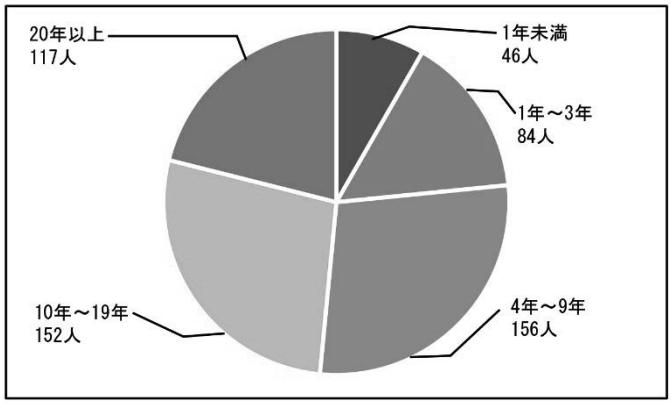
	人数	%
医師	35	6.3
看護師	290	52.3
介護職	94	16.9
セラピスト	114	20.5
ソーシャルワーカー	14	2.5
その他	8	1.4
合計	555	100.0



2)現在の職種についてからの勤務期間

図表 34　現在の職種についてからの勤務期間

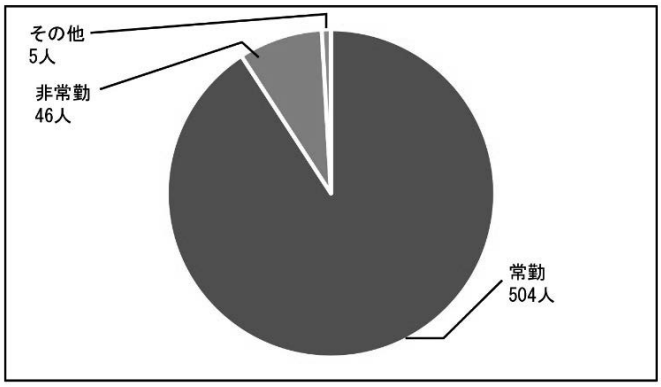
	人数	%
1年未満	46	8.3
1年～3年	84	15.1
4年～9年	156	28.1
10年～19年	152	27.4
20年以上	117	21.1
合計	555	100.0



3)雇用形態

図表 35　雇用形態

	人数	%
常勤	504	90.8
非常勤	46	8.3
その他	5	0.9
合計	555	100.0



第2項　　基本統計量

基本統計量は下記の通り(図表 36～40)である。

図表 36　基本統計量_関係性構築力

構成概念	ラベル	質問項目	平均値	標準偏差	歪度	尖度	ﾌﾛｱｰ効果	天井 効果
関係性構築力	患者・家族と会話	患者やその家族と会話を頻繁に交わす機会がありますか	4.29	0.866	-1.14	0.69	3.42	5.15
	医師と会話	医師と会話を頻繁に交わす機会がありますか	3.53	1.259	-0.47	-0.93	2.27	4.79
	看護師と会話	看護師と会話を頻繁に交わす機会がありますか	4.61	0.624	-1.59	2.31	3.99	5.24
	介護職と会話	介護職（看護助手含む）と会話を頻繁に交わす機会がありますか	4.12	1.015	-0.99	0.01	3.11	5.14
	セラピストと会話	セラピスト（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）と会話を頻繁に交わす機会がありますか	3.80	1.194	-0.75	-0.56	2.61	5.00
	ソーシャルワーカーと会話	医療ソーシャルワーカーと会話を頻繁に交わす機会がありますか	3.48	1.337	-0.51	-0.99	2.14	4.82
	自治体と会話	自治体の職員と会話を頻繁に交わす機会がありますか	1.92	0.988	0.98	0.25	0.93	2.90
	地域住民と会話	地域住民と会話を頻繁に交わす機会がありますか	2.07	1.080	0.86	-0.01	0.99	3.15

図表 37　基本統計量_関係性リーダーシップ

構成概念	ラベル	質問項目	平均値	標準偏差	歪度	尖度	ﾌﾛｱｰ効果	天井 効果
関係性リーダーシップ	質問対応力	リーダーは質問に対して適切にこたえてくれる	3.96	0.761	-0.80	1.35	3.20	4.72
	プロセス重視	リーダーは仕事の結果だけでなく、プロセス（過程）に対して意識を向けさせてくれる	3.75	0.888	-0.81	0.88	2.86	4.64
	水平的組織構築力	リーダーは色々な人や部門と協働（協力し合って働く）する能力が高い	3.92	0.859	-0.84	0.98	3.06	4.78
	エンパワーメント	リーダーは上手にメンバーに権限移譲をしている	3.68	0.880	-0.66	0.67	2.80	4.56
	情報共有力	リーダーは情報の共有を促進することに優れている	3.76	0.845	-0.68	0.69	2.92	4.60
	継続的学習	リーダーは継続的な学習を促してくれる	3.63	0.852	-0.66	0.63	2.77	4.48
	適切評価	リーダーは適切な評価をしてくれる	3.69	0.880	-0.89	1.18	2.81	4.57
	感謝上手	リーダーはメンバーに感謝することが上手い	3.69	0.961	-0.79	0.53	2.73	4.65

図表 38　基本統計量_ソーシャル・サポート

構成概念		ラベル	質問項目	平均値	標準偏差	歪度	尖度	ﾌﾛｱｰ効果	天井 効果
ソーシャルサポート	情緒的サポート	励まし	仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる	3.60	0.900	-0.66	0.37	2.70	4.50
		傾聴	軽い話から、硬い話まで話し相手になってくれる	3.68	0.900	-0.69	0.41	2.78	4.58
		相談	仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談に乗ってくれる	3.85	0.787	-0.93	1.72	3.06	4.64
		親身	個人的な心配事や不安があるとき、どうすればいいか親身になってくれる	3.52	0.945	-0.56	0.13	2.57	4.46
		声がけ	折あるごとに声をかけてくれる	3.60	0.876	-0.56	0.34	2.72	4.47
		適正評価	仕事がうまくやれたときは、正しく評価してくれる	3.74	0.824	-0.83	1.20	2.92	4.57
		高い評価	あなた自身のことをかってくれたり、高く評価してくれる	3.55	0.899	-0.46	0.21	2.65	4.45
		実力認証	あなたの実力を評価し、認めてくれる	3.57	0.854	-0.41	0.32	2.72	4.43
	道具的サポート	知識・情報の提供	仕事にいかせる知識や情報を提供してくれる	3.68	0.824	-0.85	1.16	2.86	4.51
		スキル教授	仕事の問題や解決するのにやり方やコツを教えてくれる	3.63	0.818	-0.70	0.86	2.81	4.45
		アドバイザー	仕事に関して信頼できるアドバイスをしてくれる	3.77	0.762	-0.62	0.69	3.01	4.53
		適時支援	一人ではできない仕事があったとき、快く手伝ってくれる	3.87	0.830	-0.72	0.69	3.04	4.70
		頼れる助っ人	あなたに時間がないとき、済まさなければならない仕事をしてくれる	3.57	0.937	-0.51	0.11	2.63	4.51
		仕事の分担	仕事の負担が非常に大きいときに仕事を手伝ってくれる	3.66	0.926	-0.77	0.61	2.73	4.59

図表 39 基本統計量_レジリエンス

構成概念	ラベル	質問項目	平均値	標準偏差	歪度	尖度	ﾌﾛｱｰ効果	天井 効果
レジリエンス	多様な挑戦意欲	いろいろな業務に挑戦してみたい	3.39	0.939	-0.49	0.15	2.45	4.33
	気の合わない人に不適合	気の合わない上司・同僚に合わせていくことは苦手だ	3.23	0.971	0.00	-0.55	2.26	4.20
	職場外愛情	職場以外に愛情を注ぐ対象（家族・友人など）がいる	4.31	0.824	-1.30	2.01	3.48	5.13
	新規な仕事受容性	慣れない仕事をするのは好きではない	3.22	0.973	-0.33	-0.29	2.24	4.19
	緊急時安定性	臨終時や急変時にも自分を落ち着かせることができる	3.37	0.870	-0.21	-0.24	2.50	4.24
	付合い多様性	さまざまなタイプの上司・同僚とそれなりに付き合える	3.50	0.773	-0.67	0.86	2.73	4.28
	新規志向	新しい業務や、珍しい仕事が好きだ	3.12	0.888	0.02	0.01	2.23	4.00
	我が儘受容者不在	わがままを聞いてもらえる人がいない	2.86	0.914	0.13	-0.12	1.95	3.77
	難事にも仕事可	つらいことがあってもなんとか仕事になる	3.65	0.771	-0.83	1.33	2.88	4.43
	仕事関心が強い	仕事への興味や患者さんへの関心が強いほうだ	3.60	0.845	-0.37	0.23	2.75	4.44
	重責で動機付け	大きな責任を任されたらがんばろうと思う	3.59	0.855	-0.64	0.59	2.73	4.44
	現職から将来希望	今の職は自分の将来への希望がある	3.21	0.985	-0.43	-0.02	2.22	4.19
	現職から将来目標	自分の職において将来への目標がある	3.26	0.945	-0.36	0.06	2.31	4.20
	プロ志向	プロフェッショナルとして日々努力している	3.49	0.780	-0.31	0.41	2.71	4.27
	能力開発願望	自分の職に関する勉強をもっとしてみたい	3.72	0.842	-0.68	0.92	2.88	4.57
	クールな付き合い	嫌いな上司・同僚とも「仕事」とわりきって付き合っていける	3.70	0.784	-0.88	1.51	2.91	4.48
	新参者への適応性	職場に新しい上司や同僚が入ってきてもうまくやっていける	3.75	0.651	-0.52	1.27	3.10	4.40
	困難克服力	困難なことも、プロとしての成長に必要だと思う	3.96	0.661	-0.60	1.55	3.30	4.62
	新奇仕事適応性	新しい仕事を覚えるのは簡単だ	2.60	0.810	0.04	-0.03	1.79	3.41
	家族外相談者	家族以外にも悩みを話せる人がいる	3.74	0.919	-0.92	1.03	2.82	4.65
	幼少期愛情受容	幼い頃、自分に愛情を注いでくれる人がいた	4.29	0.757	-1.17	2.12	3.54	5.05
	恩人の存在	「自分が今日あるのはこの人のおかげ」といえる人がいる	4.06	0.853	-0.72	0.32	3.20	4.91

図表 40 基本統計量_バーンアウト

バーンアウト	情緒的消耗感	情緒消耗①	1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある	3.86	1.092	-0.68	-0.28	2.77	4.95
		情緒消耗②	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	3.38	1.195	-0.34	-0.72	2.19	4.58
		情緒消耗③	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	3.41	1.211	-0.26	-0.93	2.20	4.62
	脱人格化	脱人格①	同僚や仕事関係者の顔を見るのも嫌になることがある	2.18	1.223	0.67	-0.69	0.96	3.40
		脱人格②	自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある	2.17	1.204	0.75	-0.40	0.97	3.38
		脱人格③	同僚や仕事関係者と、何も話したくなくなることがある	2.09	1.136	0.72	-0.51	0.95	3.23
	個人的達成感の低下（R）	達成感（R）①	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	2.67	0.982	0.02	-0.43	1.69	3.66
		達成感（R）②	今の仕事に、心から喜びを感じることがある	2.87	0.985	0.03	-0.37	1.89	3.86
		達成感（R）③	仕事が楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある	2.26	1.160	0.53	-0.71	1.10	3.43

※1. 欠損値なく全質問項目対象サンプル数は 555 である。

※2. 関係性構築力に関する 8 質問項目のうち、「医師と会話を頻繁に交わす機会がある」「医療ソーシャルワーカーと会話を頻繁に交わす機会がある」以外の 6 質問項目においてフロアー効果 or 天井効果が発生している。

※3. レジリエンスに関する「職場以外に愛情を注ぐ対象（家族・友人など）がいる」「幼い頃、自分に愛情を注いでくれる人がいた」の 2 つの質問項目において天井効果が発生している。

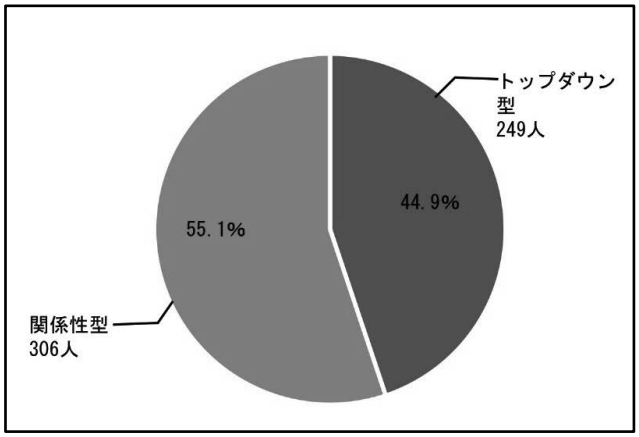
※4. バーンアウトに関する脱人格化を測定する 3 質問「同僚や仕事関係者の顔を見るのも嫌になることがある」「自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある」「同僚や仕事関係者と、何も話したくなくなることがある」の 3 質問項目においてフロアー効果が発生している。

第3項　リーダーシップのタイプ

調査の結果、リーダーシップについては、55.1%が関係性型のリーダーシップを行なっていると回答した（図表 41）。

図表 41　リーダーシップのタイプ

	人数	%
トップダウン型	249	44.9%
関係性型	306	55.1%



第3節　因子分析の結果

第1項　関係性構築力

当該質問項目は当初は属性を聞く項目であったが、5 点法を採用していることから、あえて因子分析の対象として取り込んで因子分析を実行する。

当該因子分析対象項目は、各医療組織に所属する組織構成員のコミュニケーション特性を聞く（8 項目）を対象としている。

当該 8 項目に関して、「医師と会話を頻繁に交わす機会がある」「医療ソーシャルワーカーと会話を頻繁に交わす機会がある」以外の 6 質問項目において分布の偏り（フロアー効果 or 天井効果の出現）が認められた。しかし、検討の結果これらを除外せずすべてを対象に因子分析を実行することとした。

因子分析を実行した結果、パターン行列に 1 より大きい数値が見受けられ、共通性推定プロセスにおいても反復中に 1 つまたは複数の 1 よりも大きい共通性推定値が出現した。そこで、因子分析の結果を勘案して「介護職（看護助手含む）と会話を頻繁に交わす機会がありますか」「医療ソーシャルワーカーと会話を頻繁に交わす機会がありますか」の 2 項目を除外して 6 項目で再度因子分析を実行したところ、パターン行列に1より大きい数値の出現が消失した。ただ、共通性推定プロセスにおいては反復中に 1 つまたは複数の 1 よりも大きい共通性推定値が依然として出現しているため当該因子分析の解釈は慎重を期す必要性があることを認識して以下に分析結果を示す。

図表 42　関係性構築力に対する因子分析

関係性構築力に対する因子分析（プロマックス回転）

ラベル	質問項目	因子１	因子２	共通性
患者・家族と会話	患者やその家族と会話を頻繁に交わす機会がありますか	0.838	-0.072	0.66
看護師と会話	看護師と会話を頻繁に交わす機会がありますか	0.628	-0.045	0.38
セラピストと会話	セラピスト（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）と会話を頻繁に交わす機会がありますか	0.498	0.099	0.29
医師と会話	医師と会話を頻繁に交わす機会がありますか	0.488	0.183	0.34
自治体と会話	自治体の職員と会話を頻繁に交わす機会がありますか	-0.019	0.959	0.91
地域住民と会話	地域住民と会話を頻繁に交わす機会がありますか	0.056	0.434	0.21
	抽出後の負荷量平方和	1.56	1.22	
	分散の%	26.05	20.42	
	累積%	26.05	46.46	
因子間相関	第1因子	1		
	第2因子	0.366	1	

（注 1）共通性は因子抽出後の数値である。

（注 2）網掛け部分は、因子パターンが 0.40 以上のものである。

（注 3）Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.716 であった。

（注 4）因子抽出法は最尤法、回転は Kaiser の正規化を伴うプロマックス法を採用。

クローンバッハのα信頼性係数

因子 1 の因子負荷 0.4 以上項目（患者・家族と会話，看護師と会話，セラピストと会話，医師と会話）に対する Alpha=.682

因子 2 の因子負荷 0.4 以上項目（自治体と会話，地域住民と会話)に対する Alpha＝.602

※1. 上記信頼性係数αにおいて因子 1 も因子 2 も 0.7 以上のαを得ることが出来なかった。また、因子 2 はぎりぎり 0.6 以上を確保している状況であり、信頼性の観点からはグレーゾーンである。以下、解釈を慎重にすることを踏まえて、当該 2 因子を以下の分析において適用することとする。

※2. 上記因子 1，因子 2 に対するクローンバッハのα信頼性係数の算出に際して、ある項目が削除された場合のα（α　if item deleted）が 0.1 以上の上昇変動をきたす項目は存在しなかった。

当該因子の命名

　因子 1 は、患者を中心とした人間関係に関連する項目から構成されている。よって、当該因子を「人間との関係性構築力」と命名する。

　因子 2 は、所属組織を中心とした社会関係に関連する項目から構成されている。よって、当該因子を「社会的関係性構築力」と命名する。

尺度得点の算出方法

　尺度の得点に関しては、Bartlett 法による因子スコアを算出しこれを適用した。

第2項　　関係性リーダーシップとソーシャル・サポートに対する因子分析

当該因子分析対象項目は、関係性リーダーシップに関連するもの（8 項目）、ソーシャルサポートに関連するもの（14 項目）の計 22 項目を対象としている。

当該 22 項目に関して、フロアー効果 or 天井効果の出現は認められなかったので、全項目を因子分析対象とした。

因子分析を実行した結果、パターン行列に 1 より大きい数値が見受けられた。そこで、因子分析の結果を勘案して「あなたの実力を評価し、認めてくれる」の 1 項目を除外して 21 項目で再度因子分析を実行したところ、パターン行列に1より大きい数値の出現が消失した。また、共通性推定プロセスにおいては反復中に 1 つまたは複数の 1 よりも大きい共通性推定値の存在は見受けられなかった。

図表 43　関係性リーダーシップとソーシャル・サポートに対する因子分析

関係性リーダーシップとソーシャルサポートに対する因子分析（プロマックス回転）

ラベル	質問項目	因子１	因子２	因子３	共通性
水平的組織構築力	リーダーは色々な人や部門と協働（協力し合って働く）する能力が高い	0.916	-0.094	-0.014	0.71
情報共有力	リーダーは情報の共有を促進することに優れている	0.913	-0.014	-0.101	0.72
エンパワーメント	リーダーは上手にメンバーに権限移譲をしている	0.887	-0.028	-0.007	0.75
プロセス重視	リーダーは仕事の結果だけでなく、プロセス（過程）に対して意識を向けさせてくれる	0.816	0.012	0.055	0.74
質問対応力	リーダーは質問に対して適切にこたえてくれる	0.795	-0.015	0.079	0.69
適切評価	リーダーは適切な評価をしてくれる	0.767	0.117	0.002	0.73
継続的学習	リーダーは継続的な学習を促してくれる	0.755	0.115	-0.057	0.65
感謝上手	リーダーはメンバーに感謝することが上手い	0.717	0.052	0.097	0.67
傾聴	軽い話から、硬い話まで話し相手になってくれる	-0.093	0.933	-0.038	0.71
声がけ	折あるごとに声をかけてくれる	-0.065	0.887	0.002	0.71
親身	個人的な心配事や不安があるとき、どうすればいいか親身になってくれる	-0.085	0.863	0.035	0.69
相談	仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談に乗ってくれる	0.004	0.829	-0.016	0.67
励まし	仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる	-0.032	0.755	0.129	0.69
高い評価	あなた自身のことをかってくれたり、高く評価してくれる	0.095	0.747	-0.037	0.63
適正評価	仕事がうまくやれたときは、正しく評価してくれる	0.176	0.716	-0.016	0.71
知識・情報の提供	仕事にいかせる知識や情報を提供してくれる	0.220	0.644	-0.091	0.57
アドバイザー	仕事に関して信頼できるアドバイスをしてくれる	0.280	0.500	0.101	0.64
スキル教授	仕事の問題や解決するのにやり方やコツを教えてくれる	0.257	0.467	0.106	0.57
仕事の分担	仕事の負担が非常に大きいときに仕事を手伝ってくれる	-0.027	-0.007	0.947	0.86
頼れる助っ人	あなたに時間がないとき、済まさなければならない仕事をしてくれる	0.000	-0.003	0.913	0.83
適時支援	一人ではできない仕事があったとき、快く手伝ってくれる	0.068	0.270	0.549	0.66
	抽出後の負荷量平方和	12.12	1.51	0.96	
	分散の%	57.72	7.19	4.55	
	累積%	57.72	64.91	69.46	
因子間相関	第1因子	1			
	第2因子	0.715	1		
	第3因子	0.606	0.711	1	

(注 1)共通性は因子抽出後の数値である。

(注 2)網掛け部分は、因子パターンが 0.40 以上のものである。

(注 3)Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.965 であった。

(注 4)因子抽出法は最尤法、回転は Kaiser の正規化を伴うプロマックス法を採用。

クローンバッハのα信頼性係数

因子1の因子負荷 0.4 以上の 8 項目(水平的組織構築力,情報共有力,エンパワーメント,プロセス重視,質問対応力,適切評価,継続的学習,感謝上手)に対する Alpha=.949

因子2の因子負荷 0.4 以上の 10 項目(傾聴,声がけ,親身,相談,励まし,高い評価,適正評価,知識・情報の提供,アドバイザー,スキル教授)に対する Alpha＝.947

因子3の因子負荷 0.4 以上の 3 項目(仕事の分担,頼れる助っ人,適時支援)に対する Alpha=.904

※1. 上記信頼性係数αにおいては、すべて 0.9 以上の高い信頼性が確保できた。

※2. 上記因子 1, 因子 2, 因子 3 に対するクローンバッハのα信頼性係数の算出に際して、ある項目が削除された場合のα(α if item deleted)が 0.1 以上の上昇変動をきたす項目は存在しなかった。

当該因子の命名

因子 1 は、すべて関係性リーダーシップの質問項目から構成されている。よって、当該因子を「関係性リーダーシップ」と命名する。

因子 2 は、除外された実力認証以外の 7 つの情緒的サポート項目と、3 つの道具的サポートの質問項目から構成されている。しかし、因子パターンの上位から 7 つが情緒的サポートであった。よって、当該因子を「情緒的サポート」と命名する。

因子 3 は、すべて道具的サポートの質問項目から構成されている。よって、当該因子を「道具的サポート」と命名する。

尺度得点の算出方法

尺度の得点に関しては、Bartlett 法による因子スコアを算出しこれを適用した。

第3項　　レジリエンス に対する因子分析

当該因子分析対象項目は、レジリエンスに関連する 22 項目を対象としている。

当該 22 項目に関して、「職場以外に愛情を注ぐ対象（家族・友人など）がいる」「幼い頃、自分に愛情を注いでくれる人がいた」の 2 項目で天井効果の出現が認められた。しかし、検討の結果これらを除外せずすべてを対象に因子分析を実行することとした。

因子分析を実行した結果、パターン行列に 1 より大きい数値が見受けられた。そこで、因子分析の結果を勘案して「あなたの実力を評価し、認めてくれる」の 1 項目を除外して再度因子分析を実行したところ、パターン行列に1より大きい数値の出現が消失した。また、共通性推定プロセスにおいては反復中に 1 つまたは複数の 1 よりも大きい共通性推定値の存在は見受けられなかった。

図表 44　レジリエンスに対する因子分析

レジリエンスに対する因子分析（プロマックス回転）

ラベル	質問項目	因子１	因子２	因子３	因子４	因子５	交通性
現職から将来目標	自分の職において将来への目標がある	0.900	-0.142	-0.042	-0.051	0.181	0.73
現職から将来希望	今の職は自分の将来への希望がある	0.811	-0.113	-0.095	-0.112	0.283	0.60
能力開発願望	自分の職に関する勉強をもっとしてみたい	0.739	-0.061	0.123	0.015	-0.096	0.58
プロ志向	プロフェッショナルとして日々努力している	0.716	0.243	0.002	-0.080	-0.238	0.62
仕事関心が強い	仕事への興味や患者さんへの関心が強いほうだ	0.633	0.257	-0.031	0.015	-0.136	0.58
重責で動機付け	大きな責任を任されたらがんばろうと思う	0.512	0.138	0.003	0.141	-0.037	0.46
多様な挑戦意欲	いろいろな業務に挑戦してみたい	0.433	-0.163	0.031	0.408	0.103	0.50
付合い多様性	さまざまなタイプの上司・同僚とそれなりに付き合える	0.021	0.692	-0.081	-0.004	0.137	0.51
新参者への適応性	職場に新しい上司や同僚が入ってきてもうまくやっていける	0.005	0.603	0.122	0.014	0.172	0.54
クールな付き合い	嫌いな上司・同僚とも『仕事』とわりきって付き合っていける	-0.064	0.542	0.119	-0.082	0.290	0.44
緊急時安定性	臨終時や急変時にも自分を落ち着かせることができる	-0.035	0.526	-0.035	0.087	-0.136	0.29
幼少期愛情受容	幼い頃、自分に愛情を注いでくれる人がいた	-0.062	-0.026	0.854	-0.006	0.007	0.67
恩人の存在	「自分が今日あるのはこの人のおかげ」といえる人がいる	0.123	-0.061	0.746	-0.028	-0.016	0.60
職場外愛情	職場以外に愛情を注ぐ対象（家族・友人など）がいる	0.015	0.073	0.430	-0.052	0.138	0.26
新規志向	新しい業務や、珍しい仕事が好きだ	-0.056	0.022	0.018	0.832	-0.002	0.67
新規な仕事受容性（R）	慣れない仕事をするのは好きではない	-0.060	-0.057	0.015	0.547	-0.106	0.41
我が儘受容者不在	わがままを聞いてもらえる人がいない	-0.013	-0.004	-0.115	-0.027	-0.369	0.18
家族外相談者	家族以外にも悩みを話せる人がいる	0.003	0.160	0.256	0.089	0.226	0.26
困難克服力	困難なことも、プロとしての成長に必要だと思う	0.377	0.088	0.147	0.131	0.001	0.36
難事にも仕事可	つらいことがあってもなんとか仕事になる	0.162	0.380	0.072	-0.002	-0.002	0.27
新奇仕事適応性	新しい仕事を覚えるのは簡単だ	0.056	0.214	-0.190	0.286	-0.060	0.19
気の合わない人に不適合	気の合わない上司・同僚に合わせていくことは苦手だ	0.020	-0.350	0.131	-0.065	-0.361	0.29
	抽出後の負荷量平方和	6.28	1.34	1.28	0.57	0.54	
	分散の%	28.53	6.10	5.82	2.61	2.45	
	累積%	28.53	34.62	40.44	43.05	45.51	
因子間相関	第1因子	1					
	第2因子	0.492	1				
	第3因子	0.470	0.382	1			
	第4因子	0.569	0.516	0.203	1		
	第5因子	0.240	0.220	0.250	0.168	1	

(注 1)共通性は因子抽出後の数値である。

(注 2)網掛け部分は、因子パターンが 0.40 以上のものである。

(注 3)Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.896 であった。

(注 4)因子抽出法は最尤法、回転は Kaiser の正規化を伴うプロマックス法を採用。

クローンバッハのα信頼性係数

因子1の因子負荷 0.4 以上の 7 項目(現職から将来目標,現職から将来希望,能力開発願望,プロ志向,仕事関心が強い,重責で動機付け,多様な挑戦意欲)に対する Alpha=.877

因子2の因子負荷 0.4 以上の 4 項目(付合い多様性,新参者への適応性,クールな付き合い,緊急時安定性)に対する Alpha＝.703

因子3の因子負荷 0.4 以上の 3 項目(幼少期愛情受容,恩人の存在,職場外愛情)に対する Alpha=.721

因子4の因子負荷 0.4 以上の 3 項目(新規志向,新規な仕事受容性(R),多様な挑戦意欲)に対する Alpha=.714

因子5の因子負荷 0.4 以上の項目はなかった。

※1. 上記信頼性係数αにおいては、因子 5 を除いてすべて 0.7 以上の高い信頼性が確保できた。なお、因子 5 は因子を構成するに妥当な因子負荷を有する項目がなかったので分析対象から除外する。

※2. 上記因子 1, 因子 2, 因子 3, 因子 4 に対するクローンバッハのα信頼性係数の算出に際して、ある項目が削除された場合のα(α if item deleted)が 0.1 以上の上昇変動をきたす項目は存在しなかった。

当該因子の命名

因子 1 は、現職を大切にして未来志向の強い達成動機型プロフェッショナルの質問項目から構成されている。よって、当該因子を「未来志向プロフェッショナル・レジリエンス」と命名する。

因子 2 は、臨終における患者を含む多様な人間関係に適応できる質問項目から構成されている。よって、当該因子を「多様な人間関係達者レジリエンス」と命名する。

因子 3 は、幼少期から現在に至るまで愛情を受けたり、恩人の存在と愛情を注ぐ存在（外部）とのバランスに関する質問項目から構成されている。よって、当該因子を「愛情バランス型レジリエンス」と命名する。

因子 4 は、新しい慣れない仕事や業務へ躊躇なくトライできる質問項目から構成されている。よって、当該因子を「新奇性レジリエンス」と命名する。

尺度得点の算出方法

尺度の得点に関しては、Bartlett 法による因子スコアを算出しこれを適用した。

第4項　バーンアウトに関する因子分析

当該因子分析対象項目は、バーンアウトに関連する 9 項目を対象としている。

当該 9 項目に関して、「同僚や仕事関係者の顔を見るのも嫌になることがある」「自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある」「同僚や仕事関係者と、何も話したくなくなることがある」のいずれも脱人格化に関する 3 項目でフロアー効果の出現が認められた。しかし、検討の結果これらを除外せずすべてを対象に因子分析を実行することとした。

因子分析を実行した結果、パターン行列に 1 より大きい数値が見受けられた。また、共通性推定プロセスにおいては反復中に 1 つまたは複数の 1 よりも大きい共通性推定値の存在も見受けられなかった。

図表 45　バーンアウトに対する因子分析

バーンアウトに対する因子分析（プロマックス回転）

ラベル	質問項目	因子１	因子２	因子３	共通性
脱人格③	同僚や仕事関係者と、何も話したくなくなることがある	0.937	-0.074	0.022	0.785
脱人格①	同僚や仕事関係者の顔を見るのも嫌になることがある	0.820	0.082	0.075	0.720
脱人格②	自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある	0.668	0.052	-0.127	0.572
情緒消耗②	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	-0.032	0.946	0.018	0.848
情緒消耗③	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	0.133	0.788	-0.003	0.770
情緒消耗①	1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある	-0.031	0.654	-0.035	0.422
達成感（R）②	今の仕事に、心から喜びを感じることがある	-0.062	0.131	0.867	0.715
達成感（R）③	仕事が楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある	0.032	-0.098	0.746	0.601
達成感（R）①	仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	0.040	-0.073	0.730	0.555
	抽出後の負荷量平方和	3.83	1.40	0.76	
	分散の%	42.55	15.56	8.43	
	累積%	42.55	58.12	66.54	
因子間相関	第1因子	1			
	第2因子	0.615	1		
	第3因子	-0.341	-0.370	1	

（注 1）共通性は因子抽出後の数値である。

（注 2）網掛け部分は、因子パターンが 0.40 以上のものである。

（注 3）Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.816 であった。

（注 4）因子抽出法は最尤法、回転は Kaiser の正規化を伴うプロマックス法を採用。

クローンバッハのα信頼性係数

因子1の因子負荷 0.4 以上の脱人格化 3 項目に対する Alpha=.860

因子2の因子負荷 0.4 以上の情緒的消耗感 3 項目に対する Alpha＝.850

因子3の因子負荷 0.4 以上の個人的達成感の低下(R)3 項目に対する Alpha=.823

※1. 上記信頼性係数αにおいては、すべて 0.8 以上の非常に高い信頼性が確保できた。

※2. 上記因子 1, 因子 2, 因子 3 に対するクローンバッハのα信頼性係数の算出に際して、ある項目が削除された場合のα（α　if item deleted）が 0.1 以上の上昇変動をきたす項目は存在しなかった。

当該因子の命名

因子 1 は、脱人格化の項目から構成されている。よって、当該因子を「脱人格」と命名する。

因子 2 は、情緒的消耗感の項目から構成されている。よって、当該因子を「情緒的消耗感」と命名する。

因子 3 は、個人的達成感の低下(R)の項目から構成されている。よって、当該因子を「個人的達成感の低下(R)」と命名する。

尺度得点の算出方法

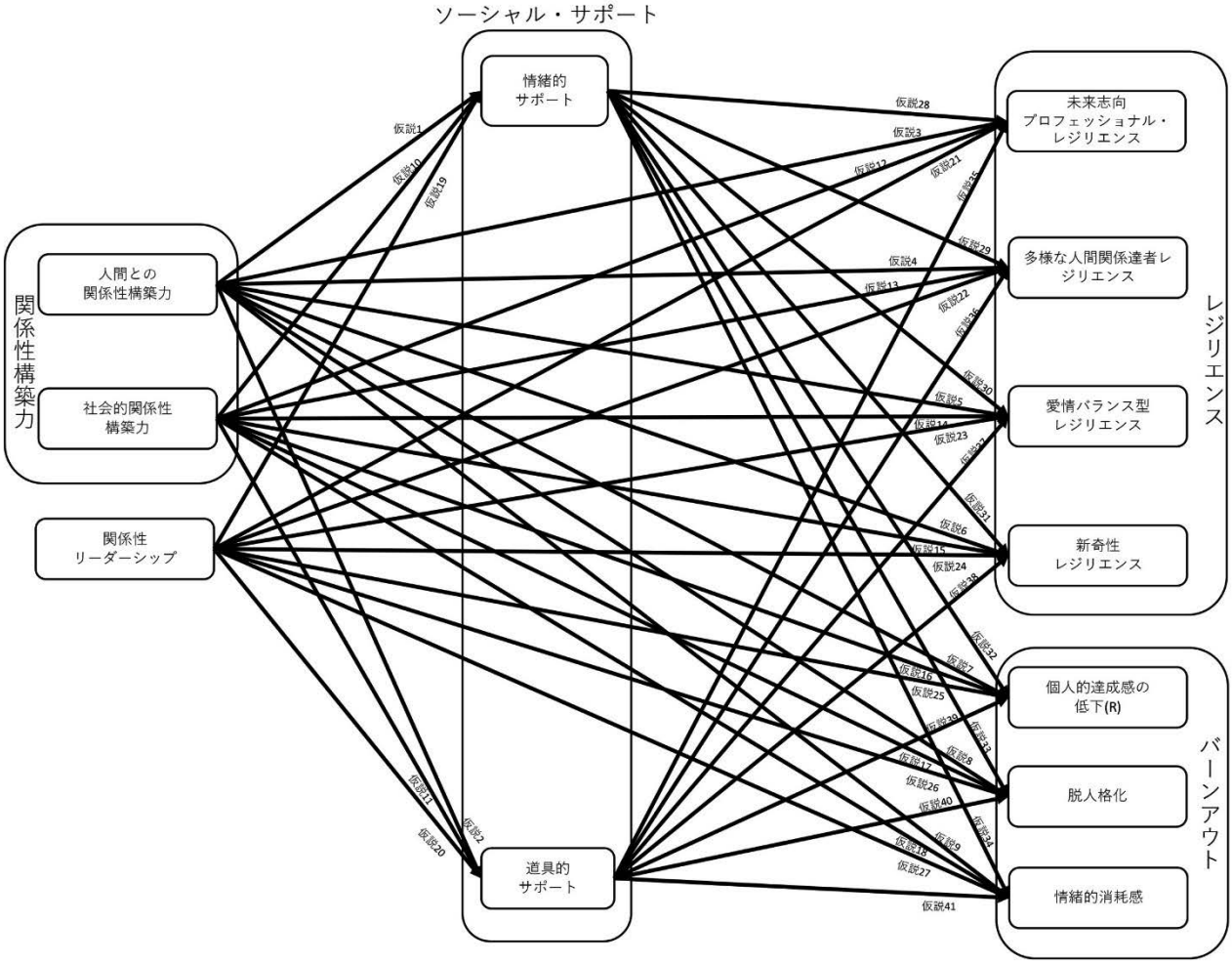
尺度の得点に関しては、Bartlett 法による因子スコアを算出し、これを適用した。

第4節　　作業仮説モデルの構築

第 3 節で行った当該因子分析では関係性構築力は「人間との関係性構築力」「社会的関係性構築力」の 2 因子が抽出された。関係性リーダーシップは 1 因子が抽出された。ソーシャル・サポートは「情緒的サポート」「道具的サポート」の 2 因子構造。レジリエンスは「未来志向プロフェッショナル・レジリエンス」「多様な人間関係達者レジリエンス」「愛情バランス型レジリエンス」「新奇性レジリエンス」4 因子が抽出された。最後にバーンアウトは「個人的達成感の低下（R）」「脱人格化」「情緒

的消耗感」の 3 因子であった。この因子をもとに作成した、作業仮説モデルを下記、図表 46 に示す。

図表 46 作業仮説モデル



作業仮説 1:人間との関係性構築力が高まれば、情緒的サポートが醸成される

作業仮説 2:人間との関係性構築力が高まれば、道具的サポートが醸成される

作業仮説 3:人間との関係性構築力が高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する

作業仮説 4:人間との関係性構築力が高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する

作業仮説 5:人間との関係性構築力が高まれば、愛情バランス型レジリエンス が向上する

作業仮説 6:人間との関係性構築力が高まれば、新奇性レジリエンスが向上する

作業仮説 7 人間との関係性構築力が高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 8:人間との関係性構築力が高まれば、脱人格化が抑制される

作業仮説 9:人間との関係性構築力が高まれば、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 10:社会的関係性構築力が高まれば、情緒的サポートが醸成される

作業仮説 11:社会的関係性構築力が高まれば、道具的サポートが醸成される

作業仮説 12:社会的関係性構築力が高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する

作業仮説 13:社会的関係性構築力が高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する

作業仮説 14:社会的関係性構築力が高まれば、愛情バランス型レジリエンスが向上する

作業仮説 15:社会的関係性構築力が高まれば、新奇性レジリエンスが向上する

作業仮説 16:社会的関係性構築力が高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 17:社会的関係性構築力が高まれば、脱人格化が抑制される

作業仮説 18:社会的関係性構築力が高まれば、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 19:関係性リーダーシップが高まれば、情緒的サポートが醸成される

作業仮説 20:関係性リーダーシップが高まれば、道具的サポートが醸成される

作業仮説 21:関係性リーダーシップが高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する

作業仮説 22:関係性リーダーシップが高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する

作業仮説 23:関係性リーダーシップが高まれば、愛情バランス型レジリエンスが向上する

作業仮説 24:関係性リーダーシップが高まれば、新奇性レジリエンスが向上する

作業仮説 25:関係性リーダーシップが高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 26:関係性リーダーシップが高まれば、脱人格化が抑制される

作業仮説 27:関係性リーダーシップが高まれば、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 28:情緒的サポートが醸成すると、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する

作業仮説 29:情緒的サポートが醸成すると、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する

作業仮説 30:情緒的サポートが醸成すると、愛情バランス型レジリエンスが向上する

作業仮説 31:情緒的サポートが醸成すると、新奇性レジリエンスが向上する

作業仮説 32:情緒的サポートが醸成すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 33:情緒的サポートが醸成すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 34:情緒的サポートが醸成すると、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 35:道具的サポートが醸成すると、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する

作業仮説 36:道具的サポートが醸成すると、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する

作業仮説 37:道具的サポートが醸成すると、愛情バランス型レジリエンスが向上する

作業仮説 38:道具的サポートが醸成すると、新奇性レジリエンスが向上する

作業仮説 39:道具的サポートが醸成すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 40:道具的サポートが醸成すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 41:道具的サポートが醸成すると、情緒的消耗感が抑制される

以上 41 の作業仮説が浮かび上がってきた。次節では重回帰分析を行い、作業仮説モデルの検証をしていく。

第5節　作業仮説モデルの検証

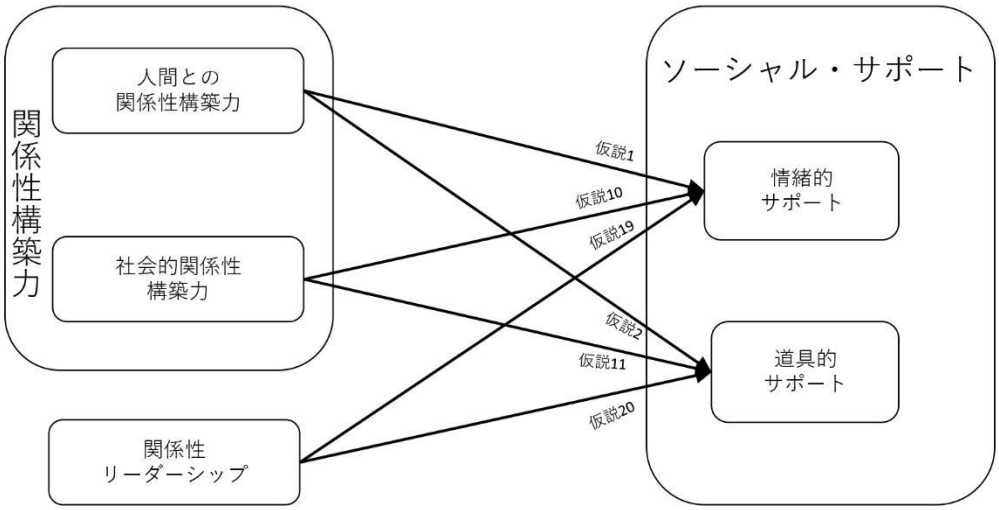
本節では、第 4 節で抽出した作業仮説の検証するために第 3 節で実行した因子分析から算出された因子スコアをもとに重回帰分析を実行する。重回帰分析導出モデルを導き出すことを目的とする。

第1項　　作業仮説モデル 1 の提示

理論モデル（図表 27）によると、関係性リーダーシップから、ソーシャル・サポートへの因果モデルを想定したが、その後の因子分析の結果を勘案して、当初属性項目であった関係性の構築力に関する 8 質問項目に対する因子分析から抽出された 2 因子（人間との関係性構築力、社会的関係性構築力）を当該作業仮説モデルに追加投入し、モデルの修正再構築を行った。

作業仮説モデル 1（図表 47）は、関係性構築力と関係性リーダーシップがソーシャル・サポートの形成因になるかを実証する。ここにおいて、関係性構築力とソーシャル・サポートの 2 構成概念はそれぞれ 2 因子が抽出されている。

図表 47　作業仮説モデル 1



第2項　　作業仮説モデル1の実証

各因子分析によって算出された、Bartlett 法による因子スコアを使用する。以下の通り、重回帰分析を実行した。結果を図表 48、図表 49 に示す。

1.　従属変数が情緒的サポートの場合

図表 48　従属変数：情緒的サポート

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.687[a]	0.472	0.469	0.74927193

a. 予測値：（定数）、関係性リーダーシップ，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	275.999	3	92.000	163.873	.000[b]
	残差	309.336	551	0.561		
	合計	585.335	554			

a. 従属変数 情緒的サポート

b. 予測値：（定数）、関係性リーダーシップ，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	-2.613E-16	0.032		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.115	0.030	0.127	3.824	0.000
	社会的関係性構築力	0.001	0.032	0.001	0.032	0.974
	関係性リーダーシップ	0.645	0.032	0.644	19.999	0.000

a. 従属変数 情緒的サポート

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.469 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」（β＝.127、P<.001）、「関係性リーダーシップ」（β＝.644、P<.001）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。「作業仮説 1：人間との関係性構築力が高まれば、情緒的サポートが醸成される」は（β＝.127、P<.001）で採択された。

「作業仮説 10:社会的関係性構築力が高まれば、情緒的サポートが醸成される」は棄却された。

「作業仮説 19:関係性リーダーシップが高まれば、情緒的サポートが醸成される」は(β＝.644、P<.001)で採択された。

2.　従属変数が道具的サポートの場合

図表 49　従属変数：道具的サポート

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.575[a]	0.331	0.327	0.85276450

a. 予測値：(定数)、関係性リーダーシップ，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	198.151	3	66.050	90.827	.000[b]
	残差	400.691	551	0.727		
	合計	598.842	554			

a. 従属変数 道具的サポート

b. 予測値：(定数)、関係性リーダーシップ，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	-2.315E-17	0.036		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.014	0.034	0.015	0.413	0.680
	社会的関係性構築力	-0.095	0.037	-0.096	-2.591	0.010
	関係性リーダーシップ	0.590	0.037	0.582	16.064	0.000

a. 従属変数 道具的サポート

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.327 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「社会的関係性構築力」(β＝-.096、P<.01)、「関係性リーダーシップ」(β＝. 582、P<.001)であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 2:人間との関係性構築力が高まれば、道具的サポートが醸成される」は棄却された。

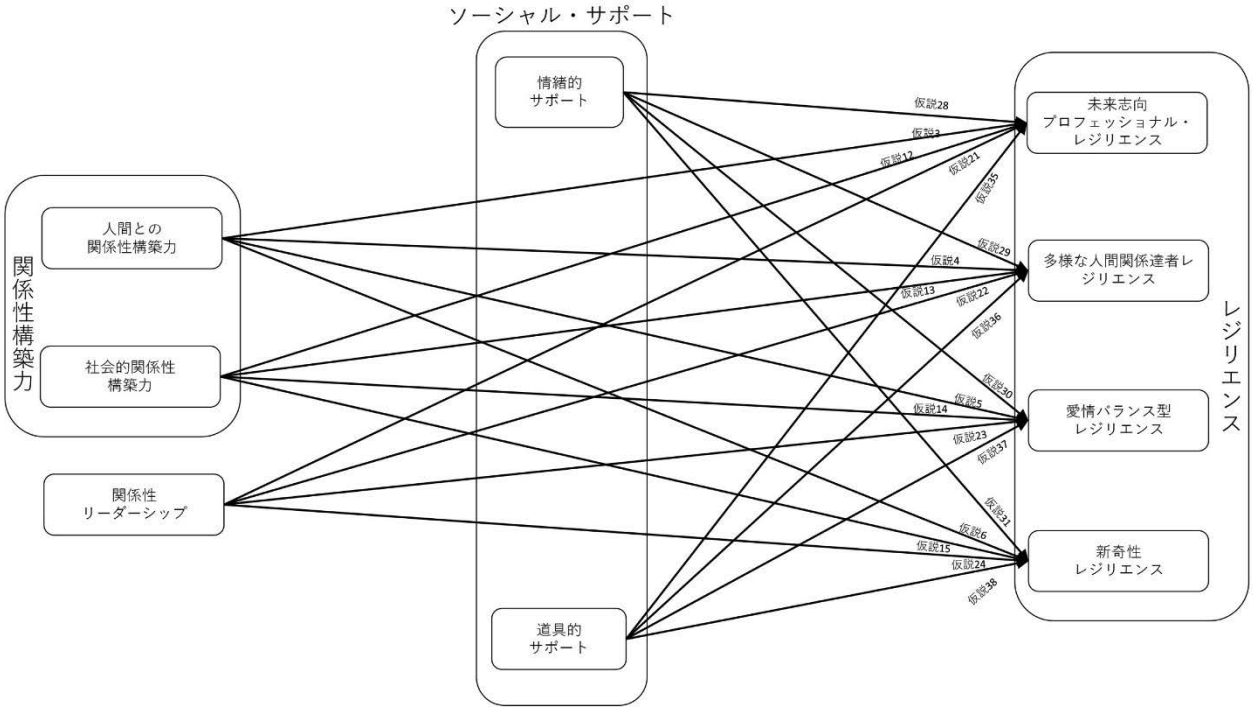
「作業仮説 11:社会的関係性構築力が高まれば、道具的サポートが醸成される」(β＝-.096、P<.01)で採択された。

「作業仮説 20:関係性リーダーシップが高まれば、道具的サポートが醸成される」(β＝.582、P<.001)で採択された。

第3項　作業仮説モデル 2(レジリエンス)の提示

作業仮説モデル 2(図表 50)は、関係性構築力と関係性リーダーシップ、ソーシャル・サポートがレジリエンスの形成因になるかを実証する。ここにおいて、関係性構築力は 2 因子、ソーシャル・サポートは 2 因子、レジリエンスは 4 因子が抽出されている。

図表 50　作業仮説モデル 2



第4項　作業仮説モデル 2(レジリエンス)の実証

各因子分析によって算出された、Bartlett 法による因子スコアを使用する。以下の通り、重回帰分析を実行した。結果を図表 51、図表 52、図表 53、図表 54 に示す。

1.　従属変数が未来志向プロフェッショナル・レジリエンスの場合

図表 51　従属変数：未来志向プロフェッショナル・レジリエンス

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.482[a]	0.233	0.226	0.92577649

a. 予測値：(定数)、道具的サポート, 社会的関係性構築力, 人間との関係性構築力, 関係性リーダーシップ, 情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	142.714	5	28.543	33.303	.000[b]
	残差	470.527	549	0.857		
	合計	613.241	554			

a. 従属変数 未来志向プロフェッショナル・レジリエンス

b. 予測値：(定数)、道具的サポート, 社会的関係性構築力, 人間との関係性構築力, 関係性リーダーシップ, 情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	5.144E-17	0.039		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.239	0.038	0.258	6.325	0.000
	社会的関係性構築力	0.031	0.040	0.031	0.771	0.441
	関係性リーダーシップ	0.036	0.054	0.035	0.664	0.507
	情緒的サポート	0.391	0.060	0.382	6.553	0.000
	道具的サポート	-0.154	0.052	-0.153	-2.943	0.003

a. 従属変数 未来志向プロフェッショナル・レジリエンス

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.226 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」(β＝.258、P<.001)、「情緒的サポート」(β＝.382、P<.001)、「道具的サポート」(β＝-.153、P<.01)であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 28:情緒的サポートが醸成すると、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する」は（β＝.382、P<.001）で採択された。

「作業仮説 3:人間との関係性構築力が高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する」は（β＝.258、P<.001）で採択された。

「作業仮説 12:社会的関係性構築力が高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 21:関係性リーダーシップが高まれば、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 35:道具的サポートが醸成すると、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上する」は（β＝-.153、P<.01）で採択された。

2.　従属変数が多様な人間関係達者レジリエンスの場合

図表 52　従属変数：多様な人間関係達者レジリエンス

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.300[a]	0.090	0.082	1.08440197

a. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	63.959	5	12.792	10.878	.000[b]
	残差	645.584	549	1.176		
	合計	709.544	554			

a. 従属変数 多様な人間関係達者レジリエンス

b. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	-2.082E-16	0.046		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.228	0.044	0.229	5.146	0.000
	社会的関係性構築力	0.023	0.047	0.021	0.494	0.622
	関係性リーダーシップ	-0.049	0.063	-0.045	-0.783	0.434
	情緒的サポート	0.207	0.070	0.188	2.965	0.003
	道具的サポート	-0.069	0.061	-0.063	-1.119	0.263

a. 従属変数 多様な人間関係達者レジリエンス

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.082 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」（β＝.229、P<.001）、「情緒的サポート」（β＝.188、P<.01）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 29：情緒的サポートが醸成すると、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する」は（β＝.188、P<.01）で採択された。

「作業仮説 4：人間との関係性構築力が高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する」は（β＝.229、P<.001）で採択された。

「作業仮説 13：社会的関係性構築力が高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 22:関係性リーダーシップが高まれば、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 36:道具的サポートが醸成すると、多様な人間関係達者レジリエンスが向上する」は棄却された。

3.　従属変数が愛情バランス型レジリエンスの場合

図表 53　従属変数：愛情型バランスレジリエンス

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.361[a]	0.130	0.122	1.04213351

a. 予測値：(定数)、道具的サポート、社会的関係性構築力、人間との関係性構築力、関係性リーダーシップ、情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	89.403	5	17.881	16.464	.000[b]
	残差	596.237	549	1.086		
	合計	685.640	554			

a. 従属変数 愛情バランス型レジリエンス

b. 予測値：(定数)、道具的サポート、社会的関係性構築力、人間との関係性構築力、関係性リーダーシップ、情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	1.742E-17	0.044		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.194	0.043	0.198	4.551	0.000
	社会的関係性構築力	-0.020	0.045	-0.019	-0.445	0.657
	関係性リーダーシップ	-0.009	0.061	-0.009	-0.152	0.879
	情緒的サポート	0.236	0.067	0.218	3.514	0.000
	道具的サポート	0.069	0.059	0.064	1.165	0.245

a. 従属変数 愛情バランス型レジリエンス

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.122 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」(β＝.198、P<.001)、「情緒的サポート」(β＝.218、P<.001)であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 30:情緒的サポートが醸成すると、愛情バランス型レジリエンスが向上する」は(β＝.218、P<.001)で採択された。

「作業仮説 5:人間との関係性構築力が高まれば、愛情バランス型レジリエンスが向上する」は（β＝.198、P<.001）で採択された。

「作業仮説 14:社会的関係性構築力が高まれば、愛情バランス型レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 23:関係性リーダーシップが高まれば、愛情バランス型レジリエンスが向上する」棄却された。

「作業仮説 37:道具的サポートが醸成すると、愛情バランス型レジリエンスが向上する」は棄却された。

4.　従属変数が新奇性レジリエンスの場合

図表 54　従属変数：新奇性レジリエンス

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.238[a]	0.056	0.048	1.11919266

a. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	41.126	5	8.225	6.567	.000[b]
	残差	687.673	549	1.253		
	合計	728.799	554			

a. 従属変数 新規性レジリエンス

b. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	-1.431E-16	0.048		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.166	0.046	0.165	3.638	0.000
	社会的関係性構築力	0.005	0.048	0.005	0.110	0.913
	関係性リーダーシップ	-0.067	0.065	-0.060	-1.030	0.303
	情緒的サポート	0.224	0.072	0.201	3.102	0.002
	道具的サポート	-0.091	0.063	-0.083	-1.440	0.150

a. 従属変数 新奇性レジリエンス

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.048 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」（β＝.165、P<.001）、「情緒的サポート」（β＝.201、P<.01）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 31：情緒的サポートが醸成すると、新奇性レジリエンスが向上する」は（β＝.201、P<.01）で採択された。

「作業仮説 6：人間との関係性構築力が高まれば、新奇性レジリエンスが向上する」は（β＝.165、P<.001）で採択された。

「作業仮説 15：社会的関係性構築力が高まれば、新奇性レジリエンスが向上する」は棄却された。

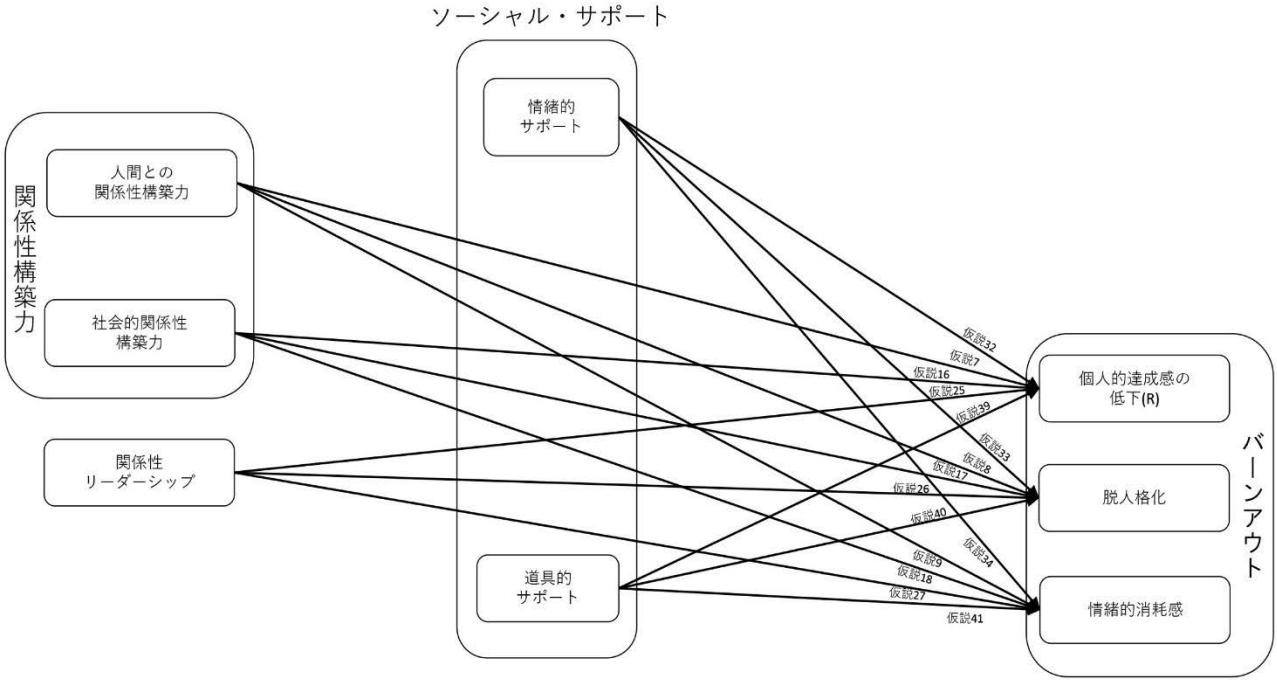
「作業仮説 24：関係性リーダーシップが高まれば、新奇性レジリエンスが向上する」は棄却された。

「作業仮説 38：道具的サポートが醸成すると、新奇性レジリエンスが向上する」は棄却された。

第5項　　作業仮説モデル 3（バーンアウト）の提示

作業仮説モデル 3（図表 55）は、関係性構築力と関係性リーダーシップ、ソーシャル・サポートがレジリエンスの形成因になるかを実証する。ここにおいて、関係性構築力は 2 因子、ソーシャル・サポートは 2 因子、バーンアウトは 3 因子が抽出されている。

図表 55　作業仮説モデル 3（バーンアウト）



第6項　　作業仮説モデル 3（バーンアウト）の実証

各因子分析によって算出された、Bartlett 法による因子スコアを使用する。以下の通り、重回帰分析を実行した。結果を図表 56、図表 57、図表 58 に示す。

1.　従属変数が個人的達成感の低下(R)の場合

図表 56　従属変数：個人的達成感の低下（R）

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.382[a]	0.146	0.138	1.01214638

a. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	96.227	5	19.245	18.786	.000[b]
	残差	562.418	549	1.024		
	合計	658.645	554			

a. 従属変数 個人的達成感の低下（R）

b. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	5.587E-17	0.043		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.142	0.041	0.148	3.441	0.001
	社会的関係性構築力	0.061	0.044	0.059	1.393	0.164
	関係性リーダーシップ	0.119	0.059	0.112	2.015	0.044
	情緒的サポート	0.236	0.065	0.222	3.610	0.000
	道具的サポート	-0.034	0.057	-0.032	-0.585	0.559

a. 従属変数 個人的達成感の低下（R）

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.138 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」（β＝.148、P<.01）、「情緒的サポート」（β＝.222、P<.001）、「関係性リーダーシップ」（β＝.112、P<.05）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 32：情緒的サポートが醸成すると、個人的達成感の低下(R)を促進する」は（β＝.222、P<.001）で採択された。

「作業仮説 7：人間との関係性構築力が高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する」は（β＝.148、P<.01）で採択された。

「作業仮説 16:社会的関係性構築力が高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する」は棄却された。

「作業仮説 25:関係性リーダーシップが高まれば、個人的達成感の低下(R)を促進する」は(β＝.112、P<.05)で採択された。

「作業仮説 39:道具的サポートが醸成すると、個人的達成感の低下(R)を促進する」は棄却された。

図表 57　脱人格化

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.398[a]	0.158	0.151	0.98013123

a. 予測値:(定数)、道具的サポート, 社会的関係性構築力, 人間との関係性構築力, 関係性リーダーシップ, 情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	99.159	5	19.832	20.644	.000[b]
	残差	527.401	549	0.961		
	合計	626.560	554			

a. 従属変数 脱人格

b. 予測値:(定数)、道具的サポート, 社会的関係性構築力, 人間との関係性構築力, 関係性リーダーシップ, 情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	-2.134E-17	0.042		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	-0.034	0.040	-0.037	-0.856	0.392
	社会的関係性構築力	0.005	0.042	0.005	0.120	0.904
	関係性リーダーシップ	-0.089	0.057	-0.085	-1.554	0.121
	情緒的サポート	-0.314	0.063	-0.303	-4.964	0.000
	道具的サポート	-0.029	0.056	-0.029	-0.527	0.598

a. 従属変数 脱人格化

2.　従属変数が脱人格化の場合

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.151 であった。以下、重回帰分析における各独立

変数のベータを確認する。有意な独立変数は「情緒的サポート」（β＝-.303、P<.001）であった。

以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 33:情緒的サポートが醸成すると、脱人格化が抑制される」は（β＝-.303、P<.001）で採択された。

「作業仮説 8:人間との関係性構築力が高まれば、脱人格化が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 17:社会的関係性構築力が高まれば、脱人格化が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 26:関係性リーダーシップが高まれば、脱人格化が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 40:道具的サポートが醸成すると、脱人格化が抑制される」は棄却された。

3.　従属変数が情緒的消耗感の場合

図表 58　従属変数：情緒的消耗感

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.283[a]	0.080	0.072	1.01301112

a. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	49.117	5	9.823	9.573	.000[b]
	残差	563.379	549	1.026		
	合計	612.496	554			

a. 従属変数 情緒的消耗感

b. 予測値：（定数）、道具的サポート，社会的関係性構築力，人間との関係性構築力，関係性リーダーシップ，情緒的サポート。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	-7.866E-17	0.043		0.000	1.000
	人間との関係性構築力	0.090	0.041	0.097	2.177	0.030
	社会的関係性構築力	-0.035	0.044	-0.035	-0.799	0.425
	関係性リーダーシップ	0.011	0.059	0.011	0.193	0.847
	情緒的サポート	-0.188	0.065	-0.183	-2.870	0.004
	道具的サポート	-0.142	0.057	-0.140	-2.466	0.014

a. 従属変数 情緒的消耗感

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.072 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「人間との関係性構築力」（β＝.097、P<.05）「情緒的サポート」（β＝-.183、P<.01）「道具的サポート」（β＝-.14、P<.05）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 34：情緒的サポートが醸成すると、情緒的消耗感が抑制される」は（β＝-.183、P<.01）で採択された。

「作業仮説 9：人間との関係性構築力が高まれば、情緒的消耗感が抑制される」は棄却された[163]。

「作業仮説 18：社会的関係性構築力が高まれば、情緒的消耗感が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 27：関係性リーダーシップが高まれば、情緒的消耗感が抑制される」は棄却された。

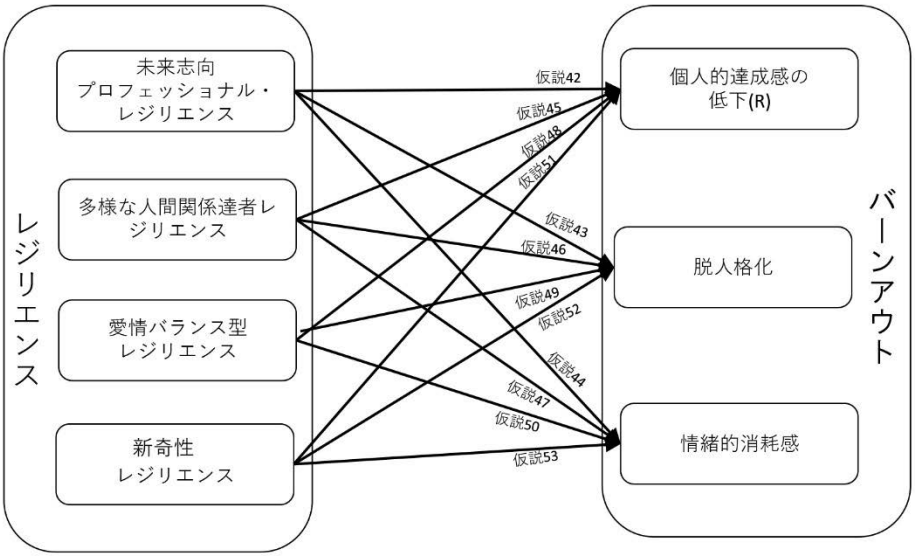
「作業仮説 41：道具的サポートが醸成すると、情緒的消耗感が抑制される」は（β＝-.14、P<.05）で採択された。

第7項　作業仮説モデル 4（バーンアウト→レジリエンス）の提示

作業仮説モデル 4（図表 59）は、レジリエンスがバーンアウトの抑制因となるかを実証する。ここにおいて、レジリエンス は 4 因子、バーンアウトは 3 因子が抽出されている。レジリエンスの抽出された 4 因子を独立変数として、バーンアウトの各因子を従属変数とした重回帰モデルを構築し、以下に実証する。作業仮説は、仮説 42～53 とする（図表 59）

[163] 作業仮説 9 は、本来は抑制されるところが、実証結果はパス係数（β＝.097、P<.05）がプラスであった。よって棄却となった。

図表 59　作業モデル 4（レジリエンス→バーンアウト）



作業仮説 42:未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 43:未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 44:未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 45:多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 46:多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 47:多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 48:愛情バランス型レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 49:愛情バランス型レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 50:愛情バランス型レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される

作業仮説 51:新奇性レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下(R)を促進する

作業仮説 52:新奇性レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される

作業仮説 53:新奇性レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される

第8項　　作業仮説モデル 4（バーンアウト→レジリエンス）の実証

各因子分析によって算出された、Bartlett 法による因子スコアを使用する。以下の通り、重回帰分析を実行した。結果を図表 60、図表 61、図表 62 に示す。

1.　従属変数が個人的達成感の低下(R)の場合

図表 60　従属変数：個人的達成感の低下（R）

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.593[a]	0.352	0.347	0.88091107

a. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	231.843	4	57.961	74.691	.000[b]
	残差	426.802	550	0.776		
	合計	658.645	554			

a. 従属変数 個人的達成感の低下（R）

b. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	5.190E-17	0.037		0.000	1.000
	未来志向プロフェッショナル・レジリエンス	0.542	0.044	0.523	12.186	0.000
	多様な人間関係達者レジリエンス	0.000	0.038	0.000	-0.010	0.992
	愛情バランス型レジリエンス	0.058	0.037	0.059	1.540	0.124
	新奇性レジリエンス	0.081	0.038	0.085	2.114	0.035

a. 従属変数 個人的達成感の低下（R）

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.347 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「未来志向プロフェッショナル・レジリエンス」（β

＝.523、P<.001）、「新奇性レジリエンス」（β＝.085、P<.05）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 42：未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下（R）を促進する」（β＝.523、P<.001）で採択された。

「作業仮説 45：多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下（R）を促進さする」は棄却された。

「作業仮説 48：愛情バランス型レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下（R）を促進する」は棄却された。

「作業仮説 51：新奇性レジリエンスが向上すると、個人的達成感の低下（R）を促進する」は（β＝.085、P<.05）で採択された。

2.　従属変数が脱人格化の場合

図表 61　従属変数：脱人格化

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.442[a]	0.195	0.189	0.95749746

a. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	122.319	4	30.580	33.355	.000[b]
	残差	504.241	550	0.917		
	合計	626.560	554			

a. 従属変数 脱人格

b. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	-2.673E-17	0.041		0.000	1.000
	未来志向プロフェッショナル・レジリエンス	-0.297	0.048	-0.294	-6.149	0.000
	多様な人間関係達者レジリエンス	-0.235	0.041	-0.251	-5.695	0.000
	愛情バランス型レジリエンス	-0.020	0.041	-0.020	-0.480	0.631
	新奇性レジリエンス	0.051	0.042	0.055	1.221	0.223

a. 従属変数 脱人格化

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.189 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「未来志向プロフェッショナル・レジリエンス」（β＝−.294、P<.001）、「多様な人間関係達者レジリエンス」（β＝−.251、P<.001）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 43：未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される」は（β＝−.294、P<.001）で採択された。

「作業仮説 46：多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される」は（β＝−.251、P<.001）で採択された。

「作業仮説 49：愛情バランス型レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 52：新奇性レジリエンスが向上すると、脱人格化が抑制される」は棄却された。

3.　従属変数が情緒的消耗感の場合

図表 62　従属変数：情緒的消耗感

モデルの要約

モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
1	.353[a]	0.125	0.119	0.98716878

a. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

分散分析[a]

モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	76.520	4	19.130	19.630	.000[b]
	残差	535.976	550	0.975		
	合計	612.496	554			

a. 従属変数 情緒的消耗感

b. 予測値：（定数）、新規性レジリエンス，愛情バランス型レジリエンス，多様な人間関係達者レジリエンス，未来志向プロフェッショナル・レジリエンス。

係数[a]

モデル		非標準化係数 B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	（定数）	-9.675E-17	0.042		0.000	1.000
	未来志向プロフェッショナル・レジリエンス	-0.188	0.050	-0.188	-3.768	0.000
	多様な人間関係達者レジリエンス	-0.183	0.043	-0.197	-4.304	0.000
	愛情バランス型レジリエンス	0.060	0.042	0.064	1.442	0.150
	新奇性レジリエンス	-0.077	0.043	-0.084	-1.806	0.072

a. 従属変数 情緒的消耗感

分散分析において、有意確率が P<.001 水準で有意であったことより、当該重回帰分析を解釈することが許される。その場合の調整済み R2 乗は.119 であった。以下、重回帰分析における各独立変数のベータを確認する。有意な独立変数は「未来志向プロフェッショナル・レジリエンス」（β＝−.188、P<.001）、「多様な人間関係達者レジリエンス」（β＝−.197、P<.001）、「新奇性レジリエンス」（β＝−.084、P<0.1）であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「作業仮説 44：未来志向プロフェッショナル・レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される」は（β＝−.188、P<.001）で採択された。

「作業仮説 47：多様な人間関係達者レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される」は（β＝−.197、P<.001）で採択された。

「作業仮説 50：愛情バランス型レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される」は棄却された。

「作業仮説 53：新奇性レジリエンスが向上すると、情緒的消耗感が抑制される」は棄却された。ただし、P<0.1 ゆえ、統計的には有意ではなかったが、有意傾向は認められたことを確認できた。

第6節　作業仮説実証結果に基づく本研究統合モデルの提示

本研究では作業仮説モデルの通り、以下の知見が導出された。

① 関係性構築力と関係性リーダーシップはソーシャル・サポートを形成する

② 関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはレジリエンスを形成する

③ 関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはバーンアウトを抑制する

④ レジリエンスはバーンアウトを抑制する

①について、情緒的サポートは人間との関係性構築力と関係性リーダーシップの 2 つのパスが出ている。道具的サポートは、関係性リーダーシップと社会的関係性構築力の 2 つのパスが出て

いる。このことより、組織にソーシャル・サポートを形成するためには、関係性リーダーシップの存在が非常に強い影響を及ぼすことが確認できた。

②について、情緒的サポートはレジリエンス 4 因子である未来志向プロフェッショナル・レジリエンス、多様な人間関係達者レジリエンス、愛情バランス型レジリエンス、新奇性レジリエンスのすべてにパスが出ている。人間との関係性構築力も情緒的サポートと同様に、レジリエンスの 4 因子である未来志向プロフェッショナル・レジリエンス、多様な人間関係達者レジリエンス、愛情バランス型レジリエンス、新奇性レジリエンスのすべてにパスが出ている。このことから有意であることが確認できた。関係性リーダーシップについては多様な人間関係達者レジリエンスにのみパスが出ていることから、レジリエンスはソーシャル・サポートを経由してレジリエンスに影響を与えることが確認できた。情緒的サポートは万能ソーシャル・サポートの因子[164]の存在が示唆された。

なお、人間との関係性構築力もレジリエンスに影響を及ぼしているものの、情緒的サポートを万能ソーシャル・サポート因子とした背景は下記の通りである。関係性リーダーシップは情緒的、道具的サポート双方に影響を及ぼしていること、さらに関係性リーダーシップが情緒的サポートを醸成し、レジリエンス 、バーンアウトを抑制という間接効果に着目をした。つまり、情緒的サポートという媒介する因子があることでよりレジリエンス 、バーンアウトとの関連を精緻化することが示唆されたためである。

③について、情緒的サポートはすべてのバーンアウト 3 因子である、個人的達成感低下（R）、脱人格化、情緒的消耗感を抑制することが確認できた。情緒的サポートがバーンアウトに非常に強い影響を及ぼすことが確認できた。

④について、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスはバーンアウトの 3 因子である個人的達成感低下（R）、脱人格化、情緒的消耗感にパスが通った。未来志向プロフェッショナル・レジリエンスというバーンアウト抑制に対する万能レジリエンス因子[165]の存在が示唆された。

---

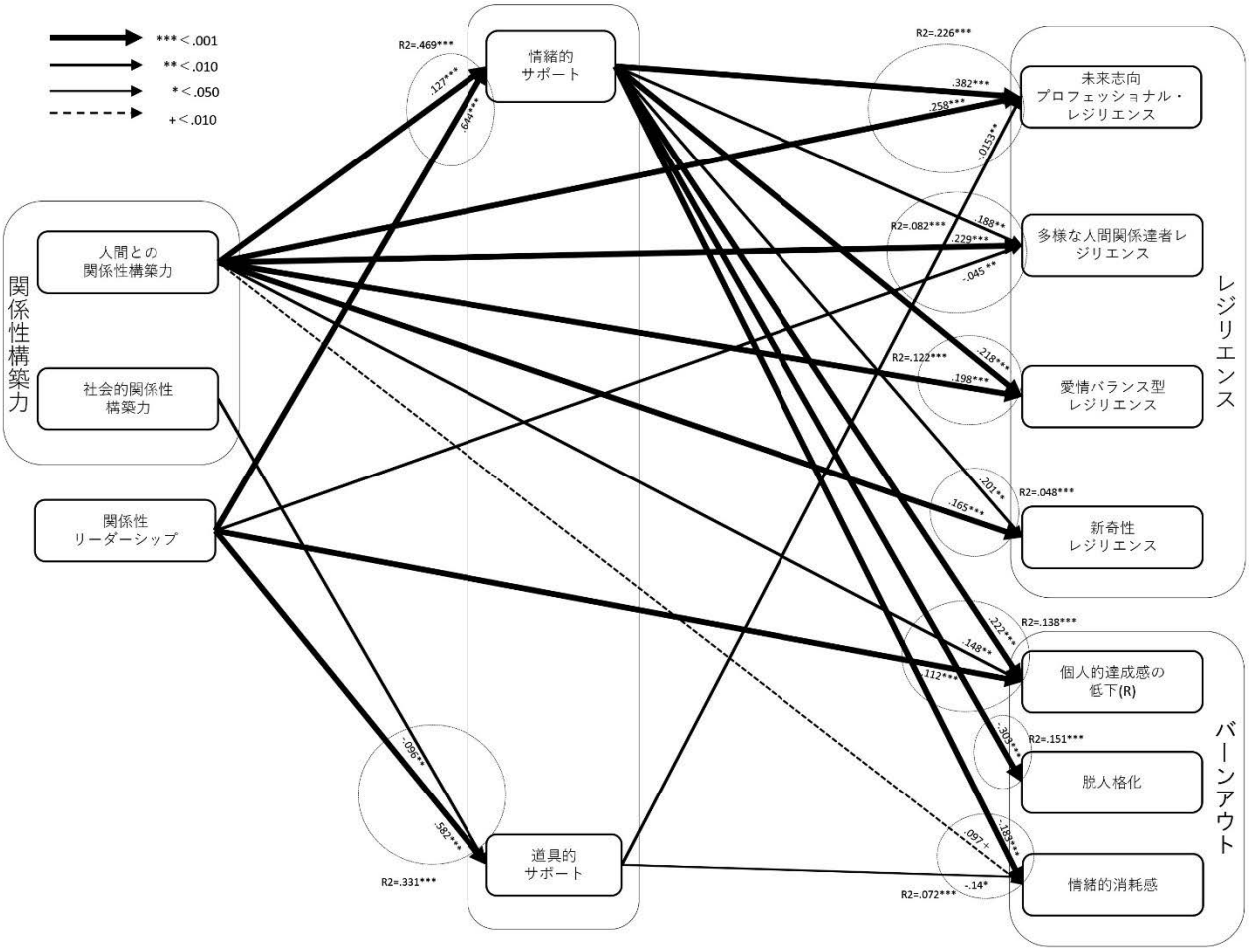
[164] 万能シーシャル・サポート因子についてはレジリエンス 4 因子、バーンアウト 3 因子すべてにパスが通っていることから万能という表現を使用した。

[165]万能レジリエンス因子についてはバーンアウト 3 因子すべてにパスが通っているということから万能という表現を使用した。

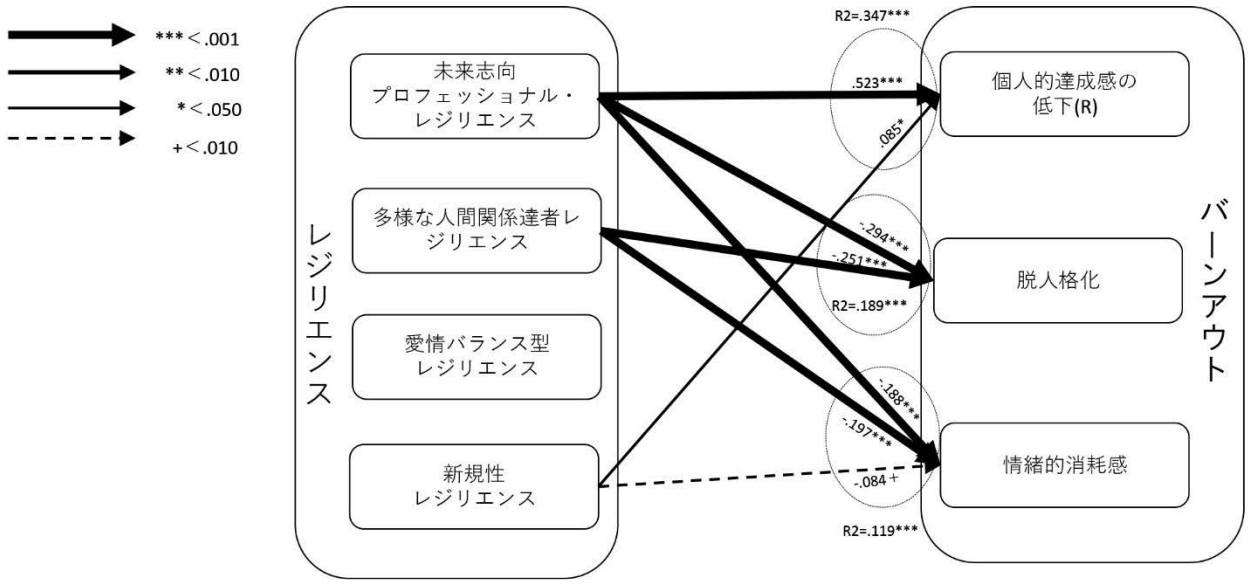
第 5 節では抽出された作業仮説モデルの重回帰分析を用いて検証を行なってきた。ここまでの作業仮説モデルから、多く仮説の検証に成功した。

よって、関係性リーダーシップが高まれば、ソーシャル・サポートが醸成され、レジリエンスが向上し、バーンアウトが抑制される。レジリエンスが向上するとバーンアウトを抑制するという本研究の理論モデルは支持された。以下、仮説検証モデルの実証結果をもとに本研究統合モデル（図表 63、図表 64）を示す。

図表 64　重回帰分析導出モデル



図表 63　重回帰分析導出モデル（レジリエンス→バーンアウト）



第７節　　まとめ

以上、本章では定量的実証研究を行った。

地域包括ケアシステムという概念が成立した背景には、医療や介護需要の増加があり、社会保障費の抑制、医療・介護人材の確保などの問題がある。地域包括ケアシステムは自立支援、尊厳の保持といった、高齢者とその家族が望む生活ができるよう、個々のニーズに沿った医療、介護への配慮が求められるなど、これまでの医療・介護のあり方を大きく変えるものであり、医療・介護提供者ならびに受療者にとっても価値観の変容が求められている。地域包括ケアシステムを各自治体の特性に応じ、実践、機能化させ、地域住民一人ひとりが安心して暮らせることが社会的課題である。しかし、地域包括ケアシステムの実現に向けて様々な研究があるものの、現状では概念レベルの研究や個々の自治体の事例紹介にとどまっていると思われる。そこで本研究では地域包括ケア、ならびに地域包括ケアシステムの機能化について実証的に探究することを目的とする。

先行研究によると、地域包括ケアシステムには「統合」という概念が含まれていることが明示されている。地域包括ケアを実践、かつ地域包括ケアシステムを構築するにおいて、ステークホルダーを「統合」する必要性があると指摘している。また、統合形態には種類があり、全体最適化の実現には統合概念は不可欠である。

本研究では、先行研究や地域包括ケアシステムの取り組み事例から、地域包括ケアシステム実現にむけての重要構成概念である「統合」に着目し、地域包括ケア、ならびに地域包括ケアシステムを機能化させるための考察を行った。

さて、地域包括ケアシステムは多様なステークホルダーが存在する一つの組織体と捉えることができる。組織体における統合は、ピラミッド型組織におけるタテ軸統合が一般的な機能であるが、地域包括ケアシステムにおいてはヨコ軸における統合機能（図 4）も重要である。タテ軸とヨコ軸が交差する点に「関係性」が醸成されるという仮説を立てた。この関係性を捉えるにあたり、社会構成主義の視点からアプローチした。

地域包括ケアシステムにおいて、関係性が醸成されることにより、いかなる成果が創出されるのかという点については、地域包括ケアシステムのコア機能を果たす病院（ホスピタル）に焦点を当てる

べきと考えた。タテ軸は命令と報告といういわゆるトップダウン型であり、そこからヨコ軸という同僚、他部署との繋がりを大切にする組織へと変化することで、組織に集う人々がコミュニケーションをとり、情報を共有し、理解し、助け合い、感謝しあうこと通して、「支援（ソーシャル・サポート）」が醸成され、地域包括ケアシステムの有効性を増大させるという仮説を立てた。

組織内での相互支援の態度変容は、離職率の低減や職員満足の向上にもプラスに影響を及ぼすと考えられる。また、関係性構築による支援の醸成は復元力（レジリエンス）を形成し、つまりしなやかな組織（レジリエンス型組織）は組織病理の抑制に連結すると予測される。さらに、組織病理がないということは、働きがいのある職場となり、職員が活き活き働くことで、地域包括ケアが機能化し、さらには地域包括ケアシステムが機能化すると仮説を立てた。

なお、病院では治療や医療機器などのハード面が重視されるが、本研究では病院における組織マネジメントの視点、人が関わるという経営学の視点に加え、関係性というコミュニケーション学の視点からのアプローチを採用する。

次に、実証研究フレームワークを概念化するために先行研究を行い、4 つの仮説からなる理論モデル（図 27）を構築した。

理論モデルを元に定量分析を行い、下記①～④の知見を得た。特に定量分析は全国にある病院からアンケート協力を得ることができ、当該研究領域における実証的視点から希少性ゆえの有意義な知見の導出に貢献できたと考える。

① 関係性構築力と関係性リーダーシップはソーシャル・サポートを形成する

② 関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはレジリエンスを形成する

③ 関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはバーンアウトを抑制する

④ レジリエンスはバーンアウトを抑制する

実証された分析結果のまとめとして、本研究は関係性リーダーシップから、ソーシャル・サポート、そしてレジリエンスの向上とバーンアウトの抑制への因果モデルを想定した。分析の結果、多くの仮説の検証に成功し、理論モデルは支持された。上記①～④の知見に加え、情緒的サポートはレジリエンス、バーンアウトに対して効果を発揮する万能ソーシャル・サポート因子であることが示唆さ

れた。また、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスはすべてのバーンアウト因子を抑制することから、バーンアウトに対する万能レジリエンス因子の存在が示唆された。