

National Athletic Trainers' Association Position Statement: アスレティックトレーニングの現場へのワーク・ライフ・バランスの促進

Position Statement



Stephanie M. Mazerolle, PhD, ATC, FNATA*; William A. Pitney, EdD, ATC, FNATA†; Ashley Goodman, PhD, LAT, ATC‡; Christianne M. Eason, PhD, ATC§; Scott Spak, MEd, ATC||; Kent C. Scriber, EdD, ATC, PT, FNATA¶; Craig A. Voll, PhD, PT, ATC#; Kimberly Detwiler, MS, LAT, ATC, CSCS**; John Rock, MA, ATC††; Larry Cooper, MS, ATC‡‡; Erica Simone, MS, ATC§§

*Department of Kinesiology, Athletic Training Program, University of Connecticut, Storrs; †College of Education, Northern Illinois University, DeKalb; ‡Athletic Training, Appalachian State University, Boone, NC; §School of Health Sciences, Lasell College, Newton, MA; ||Michigan Institute of Technology, Cambridge, MA; ¶Department of Exercise and Sport Sciences, Ithaca College, NY; #Purdue University, West Lafayette, IN; **University of Texas, Austin; ††Providence College, RI; ‡‡Trafford High School, Harrison City, PA; §§Plancher Orthopaedics & Sports Medicine, New York, NY

目的: ワーク・ライフ・バランスの概念とそれに影響を与える要因を解説し、アスレティックトレーニングの実践の場において、ワーク・ライフ・バランスを促進するための推奨事項を提供することです。アスレティック・トレーナーにワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し、専門職の中でネガティブ・ポジティブな影響を与える要因を紹介します。

背景: ワーク・ライフ・バランスは、専門家としてのコミットメント、燃え尽き症候群、仕事の満足度、そしてキャリアの寿命に途切れなく関連しているため、ワーク・ライフ・バランスに関する懸念は、医療分野、特にアスレティックトレーニング分野において関心が高まっています。ワーク・ライフ・バランスという用語は、親、配偶者、パートナー、友人、そして従業員など、自分が引き受ける事ができるあらゆる役割に関連する責任をうまく達成するために用いられる習慣のことを示しています。多くの組織的、個人的要因（労働時間、出張、勤務スケジュールの柔軟性、人間関係の状況、家族の価値観など）がアスレティック・トレーナーのワーク・ライフ・バランスの実現にネガティブな影響を与えていますが、実践の場に関わらず、ワーク・ライフ・バランスを改善するための実践的な戦略を利用するこ

とが可能で

推奨事項: このポジションステイトメントは、様々な雇用形態で働いているアスレティック・トレーナーのため、ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供することを目的としています。ワーク・ライフ・バランスを推奨するための組織的、個人的戦略を組み合わせることを推奨事項では含んでいません。ワーク・ライフ・バランスの確立には、部署や個人レベルを補助する公式なポリシーに加え、職場の組織風土を反映した非公式なポリシーが必要になります。個人には、どのような個人的戦略がワーク・ライフ・バランスを実現するために役立つのかを判断するため、自分のニーズと責任を考慮することが推奨されています。

キーワード: 生活の質、メンター、燃え尽き症候群、仕事への満足度、専門家としてのコミットメント、ウェル・ビーイング

医療専門職者は、人付き合いを大切にし、気遣いがあり、心優しいケアを行うに人間として認識されています。¹長時間労働という性質を持つ医療提供者は、燃え尽き症候群になりやすいとされています²⁻¹¹；燃え尽き症候群の特徴は、感情的、身体的疲労を特徴とし、長時間にわたるストレス、過負荷、また断続的に軽視さえる過小評価によって助長される特徴を持つ症候群です。¹²アスレティック・トレーナー（ATs）は、雇用の場が広がっていることによって示されているように、ヘルスケア産業内における、その絶対的価値と相対的価値の確立を続けていますが、時として適切な認識と経緯を得ることに苦労しています。^{13, 14}ATsと全米アスレティック・トレーナー協会（NATA）にとって、価値があると感じていることに加え、公平な報酬と適切なワーク・ライフ・バランスを見つけ、それを達成することが主要目的となっています。^{15, 16}これらの新しい取り組みは、ワーク・ライフ・バランス、仕事の満足度、そして医療専門職内のATsの定着度の関係により支えられています。^{17, 18}

ワーク・ライフ・バランスとは、有給の職業と、自分のウェル・ビーイングにとって重要な個人的活動や責任とを効率よく管理し、矛盾する経験を減らすことです。¹⁹⁻²¹概念的に、ワーク・ライフ・バランスは、個人が従事する様々な役割（親、従業員、配偶者、介護者、走者）と各役割に費やす時間に比較的満足することができるポジティブな関係を表しています。ワーク・ライフ・バランスの実現は、個人の興味や役割の選択に大きく基づいています。ワーク・ライフ・バランスは、しばしば生活の質と関連しており、燃え尽き症候群、仕事の満足度、専門職としてのコミットメント、健康状態とウェル・ビーイング、そしてキャリア志向など、様々な結果と関連しています。この10年で、ワーク・ライフ・バランスは、アスレティック・トレーナー分野における定着率に直接関連していることから、とても注目されています。^{17, 18, 22, 23}アスレティック・トレーナーは、ワーク・ライフ・バランスを見つけることに苦労しているたった一人の存在ではありません；アメリカ人は一般的に、他の工業国の人々よりも長い時間働いているにもかかわらず、それを見つけて出すことに苦労しています。²⁴

ヘルスケア専門家、特にATsは、長い労働時間、患者ケアニーズへの配慮、管理作業、学生の管理、遠征を含むその他業務が要求される過酷な仕事のため、低下したワーク・ライフ・バランスに陥りやすいです。^{18, 23, 25-28}組織的な、すなわち労働環境因子（例えば、労働時間やスケジュール）は、ATの低下したライフ・ワーク・バランスに最も明白に関連していますが、その労働環境もまた直接的な因子となることがあります。ATsは、複数の役割（例えば、時間管理やワーク・ライフ・インテグレーション）のバランスをとるため、個人的な戦略と専門的な戦略を融合させていることが分

かっています。アスレティック・トレーナーは多様な実践現場で雇用されており、ワーク・ライフ・バランスの実現には組織の影響がありますが、我々の希望はバランスを推進する手段としての世界的推奨事項について議論することです。

我々のポジションステイトメントの目的は、ワーク・ライフ・バランスの概念とそれを左右する要因について説明し、アスレティック・トレーニングの実践現場におけるワーク・ライフ・バランスを促進するための推奨事項を提供することです。我々の推奨事項は、アスレティック・トレーニングの範囲内で利用可能なペアレビュー資料だけでなく、他の雇用環境および現在それらの環境で就労・生活している実践者の経験にも基づいています。他のNATA提言書と同様に、我々は、各推奨事項の強度を評価するためのフレームワークとして推奨強度分類（以下、SORT）基準²⁹を用いました。本題目は患者よりも実践者に影響するため、我々はエビデンスの方向性を実践者にも広げました。ワーク・ライフ・バランスに関する文献の大半は観察研究であり、SORTのエビデンスレベル3を示しています。推奨事項は厳しい職場環境を上手く切り抜け、ワーク・ライフ・バランスを促進するために組み立てられていますが、適切かつ必要なメンタルヘルスケア提供者への相談の代わりになるものではありません。

NATAは、アスレティック・トレーナー集団におけるワーク・ライフ・バランスを認識および管理するために、以下のガイドラインを提案します。ワーク・ライフ・インターフェースに関する文献では、この概念は一次元的ではないと認めているため、これらの戦略や推奨事項は組織的および個人的の両観点から提示しています。特定の個人因子（例えば、性別、性格、家族構成）および組織因子（例えば、労働時間、仕事ストレス、勤務スケジュール）が存在することは分かっていますが、程度に関係なく、各因子は複数の結果に影響を与えるかもしれません。仕事および家族は、個人や組織の現実から切り離して存在することはできないことから、これらの推奨事項は個人がすべての責任を負うことを避けるように設計されています。

SORTでは、アルファベットは推奨事項の一貫性およびエビデンスに基づく強度を示します。（Aは最も強いエビデンスに基づいています）。臨床家にとってグレードAの推奨事項は特に注目すべき内容であり、臨床実践に取り込まれるべき内容です。グレードBまたはCの推奨事項については、裏付ける研究が少ないです。そのため、これらはスポーツ医療従事者によって議論されるべきです。グレードBの推奨事項は一貫性がない、もしくは少数のコントロールされた研究における結果を基としています。グレードCの推奨事項は、わずかな研究の裏付けはありますが、専門家の手引きとしてみなされるべきです。

職場での戦略および推奨

監督者や管理者のための実践

1. 性別、婚姻、育児状況に公平であるとみなされるワーク・ライフポリシーを確立し、伝えましょう。これらのポリシーは、(1) 個人的な理由による欠勤（例：病欠、休暇、継続教育機会への参加のための時間）、(2) 患者ケア保障（例：手術時間、伝統的または非伝統的シーズンに対する保障、長距離移動予定、練習の医療保障、および適切な事前通知を伴うイベントの変）を含むべきです。スポーツ医療従事者の全てのメンバー、コーチ陣、および管理メンバーは、これらのポリシーについて認識し、利用する権利を持つべきです。さらに、ポリシーの確立は、各スポーツ医療スタッフ、部署、および職場のミッションとビジョンを反映するべきです。
17, 22, 25, 27, 29-32 **推奨強度 (SOR) :C**
 2. 定期的なミーティングを開催することにより、アスレティックトレーニングスタッフと管理職間のコミュニケーションを向上しましょう。各部門や課のコーチ陣およびリーダーもこのミーティングに参加するべきです。コーチ陣や部門長から挙げられた検討事項を含む協議事項は、ミーティング毎に事前に作成されるべきです。各部門の必要性に応じてミーティングの開催頻度が決定されますが、我々は少なくとも競技シーズン前に開催することを推奨します。
31, 33-37 **SOR: C**
 3. 各スタッフの仕事量と需要を個々に評価しましょう。監督者の評価は、公正で一貫性があり、ワーク・ライフ・バランスを改善するための提案を受け入れるものでなければなりません。
29, 30, 33, 34, 37-39 **SOR: C**
 4. 新規採用ATsが健康的で適切なワーク・ライフ・バランスを実践できるよう支援するため、正式なメンタープログラムを確立しましょう。メンターは機関内（すなわち大学内）のメンバーでも、同業他社や姉妹団体（すなわちリハビリテーション派遣先や病院）の職員でもかまいません。非公式な指導は有用ですが、役割の導入と実地学習を促進するために、組織内外のより経験豊富な職員を新規採用のスタッフに割り当てることも検討しましょう。メンターとメンティーが定期的にミーティングを行い、関係性を構築することを奨励するためのプログラムガイドラインを作成しましょう。良好な指導関係を築くためには組織的支援が不可欠であり、グループメンタリング（組織もしくは部署を通じたメンタリング）はメンタリングの効果を高めます。
22, 40-44 **SOR: C**
 5. アスレティックトレーニングスタッフ間で、改変ジョブシェアリング（すなわち、チームワーク）を奨励し、促進しましょう。従来のジョブシェアリングでは、1つの仕事を2名以上で分担して管理してき
- したが、改変ジョブシェアリングでは、主担当者が個人的有事や結婚式、子供の発表会、休暇などの行事のために出勤できない場合、他のATがそのイベントを担当する職場環境を構築します。改変ジョブシェアリングは緊急事態および通常業務中の医療サポートを容易にすることができます。さらに、チームビルディングやスタッフ間の家族のような雰囲気や促進します。また、短期大学や大学での夏期サポートにおいてもジョブシェアリングは推奨されます。アスレティックトレーニングスタッフがシフト制で対応する、すべてのスポーツ選手が利用可能な中央アスレティックトレーニングクリニックを1つ開設することを検討してみてください。これは被雇用者が休暇を取ることを奨励し、次のシーズンに向けて活力を取り戻す機会を与えるでしょう。
26, 33, 34, 37, 38, 45-47 **SOR: C**
6. 必要に応じて、従業員に社会的および心のサポートを提供しましょう。管理者は、ATsがワーク・ライフ・バランスを追求する際のゲートキーパーです。管理者のサポートは、ATが評価されているという認識と、ATの需要が職場を超えて広がっているという認識を促進します。ワーク・ライフ・バランスに関連する職場慣行の遵守と促進は、公式（出産・育児休暇、父親休暇、病気休暇など）および非公式（午後の休暇、仕事の分担の変更、割り当てられた責任の削減など）の両方で認められるべきです。管理者は、個々のスタッフメンバーがワーク・ライフ・バランスを見つけるのを助けるためにどのポリシーと戦略を施行および使用できるかを判断することができる可能性があります。
30, 33, 37, 38, 45, 47, 48 **SOR: B**
 7. スタッフメンバーの努力を認め、報いましょう。例えば、予定にない休みの付与、仕事量の軽減や、治療時間やスポーツ医療部門内で求められている役割に関連する仕事のスケジュールを自己管理できるよう、仕事スケジュールに対するコントロールを与えることがあげられます。また、「ありがとう」と一言伝えるだけでも大きな効果があります。
36, 49, 50 **SOR: C**
 8. 効果的なワーク・ライフ・バランスを体現し、実践しましょう。自身のワーク・ライフ・バランスへのコミットメントを示す管理者は、スタッフ間のバランスを追求する団結を推進し、職場の雰囲気や、家族に優しいと見なされる環境を促進します。
36, 37, 49, 51, 52 **SOR: C**
 9. 仕事と仕事以外の両方の成果を振り返り祝う機会として、休暇中に同僚とのパーティーや年末のお祝いなどの行事を主催することにより、まとまりのある職場環境を確立しましょう。
31, 38, 50, 53 **SOR: C**
 10. 仕事の役割における要求から気分転換しリフレッシュする手段として、従業員が職場から離れることを奨励しましょう。たとえば、ATsが与えられた仕事

を完了した後は退社することを勧めましょう。

^{31, 33, 36, 38, 50, 52, 54} SOR: C

11. 継続教育、専門的なネットワーキング、および気分転換を支援する方法として、スタッフメンバーが専門学会に出席するための時間と予算を提供しましょう。^{50, 55} SOR: C
12. 必要に応じて、ワーク・プレイス・インテグレーション（つまり、ワーク・ライフ・インテグレーション）を許可しましょう。ATが仕事の要求および個人的な欲求と責任の両方を満たさなければならないという認識は、結果として生じる可能性のあるミスマッチを減らすのに役立ちます。必要に応じて、子供、配偶者、パートナー、またはその他の仕事外の用事（例：お昼休みにプライベートの請求書の支払いを行う、遠征時に家族や旅行仲間と一緒に旅行する）を職場に持ち込むことを許可する環境を促進しましょう。^{31, 36, 52, 54, 56, 57} SOR: C
13. 仕事の責任と時間の要求に従って、ATのより高い給与を支持し、給与の平等性と従業員の満足感の認識につなげましょう。^{13, 46, 58-61} SOR: C
14. それぞれのATsにかかる負荷を軽減し、NATAの「大学スポーツにおける適切な医療保障に関する推奨事項とガイドライン (Recommendations and guidelines for appropriate medical coverage of intercollegiate athletics)」を積極的に満たすために、より多くの常勤スタッフメンバーを募る運動を行いましょう。^{42, 62-65} SOR: C

職場における個人のための実践

15. 職場との境界線を設けましょう。緊急事態でない限り、コーチ、学生アスリートや患者があなたに連絡できる時間帯を制限しましょう（例：朝6時以前や夜8時以降はメールや電話をかけてはいけません）。何をもちいて緊急とするのかについて明確に定義しましょう。これらの境界線は、チームミーティング中にコーチや患者に明確に伝える必要があります。これらの境界線を保ち、その効果を頻繁に評価しましょう。^{31, 33, 39, 48, 54} SOR: C
16. 治療時間、実践範囲、リラックスできる時間など、個人的なニーズおよび業務上義務の両方を含む日々の責任とタスクに優先順位をつけましょう。^{31, 33, 34, 50, 54} SOR: C
17. すべてのスタッフおよび管理者と効果的にコミュニケーションをとりましょう。監督者や個々のATsは、コーチ、学生アスリート、スポーツ局管理者に、医療保障に関する期待や方針を明確に説明する必要があります。^{31, 33, 34, 37, 45} SOR: C
18. 個人目標と仕事上の目標の両方を作成し、それらの目標に沿って積極的に予定を立てましょう。受け身になるのではなく、先手を打つプランを持ちましょ

う。個人、仕事のいずれにおいても時間を設け、マインドフルで積極的なプランナーになりましょう。

^{31, 33, 36, 54} SOR: C

19. 自身の役割やその時々には舞い込んできた機会について交渉しましょう。自分の役割と時間的な要求について自己分析することは、バランスをとるためにも非常に重要です。戦略的なNOや責任を委任することにより組織との境界を作り、日々の責任に優先順位をつけましょう。^{31, 34, 49, 52} SOR: C
20. あなたの個人そして仕事上の活性化を促すために、ATとしての役割から離れましょう。個人的な時間をきちんと確保し、日々の計画に組み込む必要があります。毎日の個人的な時間を、機械的ではなく儀式（意図を持ったもの）としてとらえましょう。日中の空いた時間、休暇、平日の休みは元気を取り戻すのに役立ちます。^{31, 33, 34, 46, 50} SOR: C
21. 仲間、家族、友人を含むサポートネットワークを作り利用しましょう。必要なときにはすすんで助けを求め、自分が忙殺されそうとき、気づくことができるようになりましょう。^{17, 31, 33, 34, 52} SOR: C
22. 日々の運動、健康的な食事、安定した睡眠の確保、そして個人の趣味への没頭など、健康的な生活習慣を身につけましょう。^{31, 33, 34, 38} SOR: C
23. 仕事の役割と個人としての役割を分けましょう。分けることで、仕事以外の役割により多くの時間とエネルギーをささげることが可能にし、結果的にそれらの活動に費やした時間に対する満足度を高めることができます。一度に1つの役割に集中して時間を使うよう約束しましょう。（例：家にいるときは、電話を切って、子供、友人、配偶者またはパートナーに集中する）。^{17, 31, 33, 34, 38, 54} SOR: C
24. チームプレーヤーになりましょう。職場で多様就業型ワークシェアリングの概念を推進し、支援しましょう。これにより、仕事のスケジュールに柔軟性が生まれ、職場風土の結束がよくなります。ATが唯一の医療提供者である場合は、有給病気休暇や休暇を利用する、必要に応じて日当を支給し患者のケアにあたる専門家のネットワーク（例、地域の他校のAT）を利用して患者ケアの要求に対応するなど、他の方法で柔軟性を確保することも検討しましょう。^{7, 22, 31, 33, 34, 52, 65, 66} SOR: C
25. ワーク・ライフ・バランスを実現する手段として、ワーク・ライフ・エンリッチメントの考え方を取り入れましょう。1つの役割におけるポジティブな経験は、他の役割におけるQOLを高めることができます。仕事と個人的な役割に満足している人は、全体的なウェル・ビーイングが高いです。^{47, 67-69} SOR: A

参考文献

1. Choksi DA, Shectman GS, Agarwal M. Patient-centered innovation: the VA approach. *Health Care*. 2013;1(3):72–75.
2. Capel SA. Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Athl Train*. 1986;21(4):322–327.
3. Clapper D, Harris L. Determining professional burnout of certified athletic trainers employed in the Big Ten athletic conference [abstract]. *J Athl Train*. 2006;41(suppl):S72–S73.
4. Gieck J, Brown RS, Shank RH. The burnout syndrome among athletic trainers. *Athl Train J Natl Athl Train Assoc*. 1982;17(1):36–40.
5. Hendrix AE, Acevedo EO, Hebert E. An examination of stress and burnout in certified athletic trainers at Division I-A universities. *J Athl Train*. 2000;35(2):139–144.
6. Hunt V. Dangerous dedication: burnout a risk in profession. *NATA News*. November 2000;8–10.
7. Leiter MP. The dream denied: professional burnout and the constraints of human service organizations. *Can Psychol*. 1991;32(4):547–558.
8. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav*. 1981;2(2):99–113.
9. Mazerolle SM, Monsma E, Dixon C, Mensch JM. An assessment of burnout in graduate assistant certified athletic trainers. *J Athl Train*. 2012;47(3):320–328.
10. McBrien AM. *Burnout and Coping Among Certified Athletic Trainers in Two High School Settings* [thesis]. San Jose, CA: San Jose State University; 2006.
11. Walter JM, Van Lunen BL, Walker SE, Ismaeli ZC, Onate JA. An assessment of burnout in undergraduate athletic training education program directors. *J Athl Train*. 2009;44(2):190–196.
12. Hilliard TM, Boulton ML. Public health workforce research in review: a 25-year retrospective. *J Prev Med*. 2012;42(5S1):S17–S28.
13. Bowman TG, Mazerolle SM, Goodman A. Career commitment of postprofessional athletic training program graduates. *J Athl Train*. 2015;50(4):426–431.
14. Mazerolle SM, Gavin KE, Pitney WA, Casa DJ, Burton LJ. Undergraduate athletic training students' influences on career decisions after graduation. *J Athl Train*. 2012;47(6):679–693.
15. College-university value model. National Athletic Trainers' Association Web site. <https://www.nata.org/sites/default/files/College-Value-Model.pdf>. Accessed June 8, 2016.
16. Secondary school value model. National Athletic Trainers' Association Web site. http://www.nata.org/sites/default/files/secondary_school_value_model.pdf. Accessed June 8, 2016.
17. Goodman A, Mensch JM, Jay M, French KE, Mitchell MF, Fritz SL. Retention and attrition factors for female certified athletic trainers in the National Collegiate Athletic Association Division I Football Bowl Subdivision setting. *J Athl Train*. 2010;45(3):287–298.
18. Mazerolle SM, Bruening JE, Casa DJ, Burton LJ. Work-family conflict, part II: job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *J Athl Train*. 2008;43(5):513–522.
19. Forsyth S, Polzer-Debruyne A. The organisational pay-offs for perceived work-life balance support. *Asia Pac J Hum Res*. 2007;45(1):113–123.
20. Work-life balance: making it work for your business. Department of Labour Web site. <http://www.dol.govt.nz/er/bestpractice/worklife/makingitwork/index.asp>. Accessed June 12, 2014.
21. Visser F, Williams L. Work-life balance: rhetoric versus reality? The Work Foundation Web site. www.theworkfoundation.com. Accessed June 12, 2014.
22. Kahanov L, Loeb sack AR, Masucci MA, Roberts J. Perspectives on parenthood and working of female athletic trainers in the secondary school and collegiate settings. *J Athl Train*. 2010;45(5):459–466.
23. Mazerolle SM, Bruening JE, Casa DJ. Work-family conflict, part I: antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *J Athl Train*. 2008;43(5):505–512.
24. The three faces of work-family conflict: the poor, the professionals, and the missing middle. Center for American Progress Web site. <http://www.americanprogress.org/issues/labor/report/2010/01/25/7194/the-three-faces-of-work-family-conflict>. Accessed July 15, 2011.
25. Mazerolle SM, Goodman A. Athletic trainers with children: finding balance in the collegiate practice setting. *Athl Ther Today*. 2011;16(3):9–12.
26. Pitney WA, Mazerolle SM, Pagnotta KD. Work-family conflict among athletic trainers in the secondary school setting. *J Athl Train*. 2011;46(2):185–193.
27. Fereday J, Oster C. Managing a work-life balance: the experiences of midwives working in a group practice setting. *Midwifery*. 2010;26(3):311–318.
28. Ebell MH, Siwek J, Weiss BD, et al. Strength of Recommendation Taxonomy (SORT): a patient-centered approach to grading evidence in the medical literature. *Am Fam Physician*. 2004;69(3):548–556.
29. Hills LS. Balancing your personal and professional lives: help for busy medical practice employees. *J Med Pract Manag*. 2011;24(3):159–163.
30. Kossek EE, Lewis S, Hammer LB. Work-life initiatives and organizational change: overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Hum Relat*. 2010;63(1):3–19.
31. Mazerolle SM, Pitney WA, Casa DJ, Pagnotta KD. Assessing strategies to manage work and life balance of certified athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *J Athl Train*. 2011;46(2):194–205.
32. Jyothi SV, Jyothi P. Assessing work-life balance: from emotional intelligence and role efficacy of career women. *Adv Manag*. 2012;5(6):35–43.
33. Mazerolle SM, Eason CM. Work-life balance: a perspective from the athletic trainer employed in the NCAA Division I setting. *J Issues Intercoll Athl*. 2013;6:236–248.
34. Mazerolle SM, Ferraro EM, Eason CM, Goodman A. Factors and strategies contributing to the work-life balance of female athletic trainers employed in the NCAA Division I setting. *Athl Train Sports Health Care*. 2013;5(5):211–222.
35. Brunetto Y, Farr-Wharton R, Shacklock K. Supervisor-subordinate communication relationships, role ambiguity, autonomy and affective commitment for nurses. *Contemp Nurse*. 2011;39(2):227–239.
36. Goodman A, Mazerolle SM, Pitney WA. Achieving work-life balance in the National Collegiate Athletic Association Division I setting, part II: perspectives from head athletic trainers. *J Athl Train*. 2015;50(1):89–94.
37. Mazerolle SM, Goodman A, Pitney WA. Achieving work-life balance in the National Collegiate Athletic Association Division I setting, part I: the role of the head athletic trainer. *J Athl Train*. 2015;50(1):82–88.
38. Mazerolle SM, Goodman A. Fulfillment of work-life balance from the organizational perspective: a case study. *J Athl Train*. 2013;48(5):668–677.
39. Nelson MF, Tarpey RJ. Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: the perception of organizational justice. *Acad Health Care Manag J*. 2010;6(1):25–36.
40. Eason CM, Mazerolle SM, Goodman A. Motherhood and work-

- life balance in the National Collegiate Athletic Association Division I setting: mentors and the female athletic trainer. *J Athl Train*. 2014;49(4):532–539.
41. Pitney WA. Organizational influences and quality-of-life issues during the professional socialization of certified athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *J Athl Train*. 2006;41(2):189–195.
 42. Eby LT, Durley JR, Carr SE, Ragins BR. The relationship between short-term mentoring benefits and long-term mentoring outcomes. *J Voc Behav*. 2006;69(3):424–444.
 43. Mazerolle SM, Gavin KE. Female athletic training students' perceptions of motherhood and retention in athletic training. *J Athl Train*. 2013;48(5):678–684.
 44. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. *JAMA*. 2006;296(9):1103–1115.
 45. Cortese CG, Colombo L, Ghislieri C. Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *J Nurs Manag*. 2010;18(1):35–43.
 46. Mazerolle SM, Eason CM, Ferraro EM, Goodman A. Career and family aspirations of female athletic trainers employed in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *J Athl Train*. 2015;50(2):170–177.
 47. Odle-Dusseau HN, Britt TW, Greene-Shortridge TM. Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: the process of work-family conflict and enrichment. *Occup Health Psychol*. 2012;17(1):28–40.
 48. Pisarski A, Lawrence SA, Bohle P, Brook C. Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Appl Ergon*. 2008;39(5):580–588.
 49. Carlson D, Ferguson M, Kacmar M, Grzywacz JG, Whitten D. Pay it forward: the positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *J Manag*. 2011;37(3):770–789.
 50. Pitney WA. A qualitative examination of professional role commitment among athletic trainers working in the secondary school setting. *J Athl Train*. 2010;45(2):198–204.
 51. Jahn E, Thompson C, Kopelman R. Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): because purported practices may not reflect reality. *Commun Work Fam*. 2003;6(2):123–140.
 52. Mazerolle SM, Eason CM, Trisdale WA. Work-life balance perspectives of male NCAA Division I athletic trainers: strategies and antecedents. *Athl Train Sports Health Care*. 2015;7(2):50–62.
 53. Eberman LE, Kahanov L. Athletic trainer perceptions of life-work balance and parenting concerns. *J Athl Train*. 2013;48(3):416–423.
 54. Mazerolle SM, Pitney WA, Goodman A. A comparison of strategies used to promote a balanced lifestyle across the clinical setting in athletic training. *Int J Athl Ther Train*. 2012;17(3):7–14.
 55. Eason CM, Mazerolle SM, Pitney WA. Athletic trainers' facilitators of professional commitment in the collegiate setting. *J Athl Train*. 2015;50(5):516–523.
 56. Kossek EE, Lambert S. *Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Psychological Perspectives*. Mahwah, NJ: LEA Press; 2005.
 57. Pitt-Catsouphes M, Kossek E, Sweet S. *The Work-Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches*. Mahwah, NJ: LEA Press; 2006.
 58. Batt R. Managing customer services: human resource practices, quit rates and sales growth. *Acad Manag J*. 2002;45(3):587–597.
 59. Bhave D, Kramer A, Glomb T. Pay satisfaction and work-family conflict across time. *J Org Behav*. 2013;34(5):698–713.
 60. Bowman TG, Dodge TM. Frustrations among graduates of athletic training education programs. *J Athl Train*. 2013;48(1):79–86.
 61. Mazerolle SM, Goodman A, Pitney WA. Factors influencing retention of male athletic trainers in the NCAA Division I setting. *Int J Athl Ther Train*. 2013;18(5):6–9.
 62. Mazerolle SM, Bruening JE. Sources of work-family conflict among certified athletic trainers, part 1. *Athl Ther Today*. 2006;11(5):33–35.
 63. Mazerolle SM, Faghri P, Marcinick M, Milazzo S. Athletic trainers' workload in NCAA Division I athletic programs. *Athl Ther Today*. 2010;15(3):34–37.
 64. Recommendations and guidelines for appropriate medical coverage of intercollegiate athletics. National Athletic Trainers' Association Web site. <http://www.nata.org/appropriate-medical-coverage-intercollegiate-athletics>. Accessed May 13, 2014.
 65. Mazerolle SM, Pitney WA. Examination of work-life balance among athletic trainers in the clinical rehabilitation setting. *Athl Train Sports Health Care*. 2012;4(6):257–264.
 66. Mazerolle SM, Pitney WA, Goodman A. Factors influencing the decisions of male athletic trainers to leave the NCAA Division-I practice setting. *Int J Athl Ther Train*. 2013;18(6):7–12.
 67. Baral R, Bhargava S. Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job incomes. *J Manag Psychol*. 2010;25(3):274–300.
 68. Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *J Voc Behav*. 2006;68(1):131–164.
 69. Greenhaus GH, Powell GN. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Acad Manag Rev*. 2006;31(1):72–92.
 70. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *J Voc Behav*. 2003;63(3):510–531.
 71. Goode WJ. A theory of role strain. *Am Sociol Rev*. 1960;25(4):483–496.
 72. Dixon MA, Bruening JE. Perspectives on work-family conflict in sport: an integrated approach. *Sport Manag Rev*. 2005;8(3):227–253.
 73. Bruening JE, Dixon MA. Situating work-family negotiations within a life course perspective: insights on the gendered experiences of NCAA Division I head coaching mothers. *Sex Roles*. 2008;58(1):10–23.
 74. Dixon MA, Bruening JE. Work-family conflict in coaching I: a top-down perspective. *J Sport Manag*. 2007;21(3):377–406.
 75. Bruening JE, Dixon MA. Work-family conflict in coaching II: managing role conflict. *J Sport Manag*. 2007;21(4):471–496.
 76. Dixon MA, Sagas M. The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Res Q Exerc Sport*. 2007;78(3):236–247.
 77. Carlson DS. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *J Voc Behav*. 1999;55(2):236–253.
 78. Alfred P. Sloan Award for Business Excellence in Workplace Flexibility. Flexible Workplace Initiative Web site. <http://www.flexworks.org/sloan-award>. Accessed May 13, 2014.
 79. Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review. *J Org Behav*. 2011;32(5):689–725.
 80. Hardy ME, Conway ME. *Role Theory: Perspectives for Health Professionals*. 2nd ed. Norwalk, CT: Appleton & Lange; 1988.
 81. Henning JM, Weidner TG. Role strain in collegiate athletic training Approved Clinical Instructors. *J Athl Train*. 2008;43(3):275–283.
 82. Clark PG. Values in health care professional socialization: implications for geriatric education in interdisciplinary teamwork. *Gerontologist*. 1997;37(4):441–451.
 83. Pitney WA. The professional socialization of certified athletic trainers in high school settings: a grounded theory investigation. *J Athl Train*. 2002;37(3):286–292.
 84. Pitney WA, Ilsley P, Rintala J. The professional socialization of

- certified athletic trainers in the National Collegiate Athletic Association Division I context. *J Athl Train*. 2002;37(1):63–70.
85. Levinson D. *The Seasons of a Man's Life*. New York, NY: Alfred A. Knopf, Inc; 1978.
 86. Kenny NP, Mann KV, MacLeod H. Role modeling in physicians' professional formation: reconsidering an essential but untapped educational strategy. *Acad Med*. 2003;78(12):1203–1210.
 87. Ford MT, Heinen BA, Langkamer KL. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *J Appl Psychol*. 2007;92(1):57–80.
 88. Smith AC. Role ambiguity and role conflict in nurse case managers: an integrative review. *Prof Case Manag*. 2011;16(4):182–196.
 89. Tarrant T, Sabo CE. Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nurs Adm Q*. 2010;34(1):72–82.
 90. Tunc T, Kutanis RO. Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nurs Health Sci*. 2009;11(4):410–416.
 91. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manag Rev*. 1985;10(1):76–88.
 92. Frone MR, Yardley JK, Markel KS. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *J Voc Behav*. 1997;50(2):145–167.
 93. Kinnunen U, Feldt T, Geurts S, Pulkkinen L. Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scand J Psychol*. 2006;47(2):149–162.
 94. Pitney WA, Stuart ME, Parker J. Role strain among dual position physical educators and athletic trainers working in the high school setting. *J Phys Educ*. 2008;65(3):157–168.
 95. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J Appl Psychol*. 1996;81(4):400–410.
 96. Byron K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J Voc Behav*. 2005;67(2):169–198.
 97. The definition of value in English. The Oxford Dictionary Web site. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/value>. Accessed November 25, 2013.
 98. The Fair Practice Act. National Athletic Trainers' Association Web site. <http://www.nata.org/NR092509>. Accessed November 25, 2013.
 99. McGuire M, Houser J, Jarrar T, Moy W, Wall M. Retention: it's all about respect. *Health Care Manag (Frederick)*. 2003;22(1):38–44.
 100. Heinerichs S, Curtis N, Gardiner-Shires A. Perceived levels of frustration during clinical situations in athletic training students. *J Athl Train*. 2014;49(1):68–74.
 101. Secondary school position improvement guide. National Athletic Trainers' Association Web site. <http://www.nata.org/sites/default/files/secondary-school-position-improvement-guide.pdf>. Accessed June 8, 2016.
 102. Price JL. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *Int J Manpower*. 2001;22(7):600–624.
 103. Capel SA. Attrition of athletic trainers. *Athl Train J Natl Athl Train Assoc*. 1990;25(1):34–39.
 104. Terranova AB, Henning JM. National Collegiate Athletic Association division and primary job title of athletic trainers and their job satisfaction or intention to leave athletic training. *J Athl Train*. 2011;46(3):312–318.
 105. Occupational outlook handbook. US Bureau of Labor Statistics Web site. <http://www.bls.gov/ooh/healthcare/athletic-trainers-and-exercise-physiologists.htm>. Accessed May 13, 2014.
 106. Best careers of 2011. US News & World Report Web site. <http://money.usnews.com/money/careers/slideshows/best-careers-2011-tips-for-landing-jobs-on-our-list/2>. Accessed November 25, 2013.
 107. Low paying college degrees. CNN Web site. http://money.cnn.com/galleries/2010/pf/1008/gallery.low_paying_college_degrees/2.html. Accessed November 25, 2013.
 108. 20 worst-paying college degrees in 2010. Yahoo Finance Web site. http://finance.yahoo.com/news/pf_article_110196.html. Accessed November 25, 2013.
 109. NATA 2011 certified membership statistics. National Athletic Trainers' Association Web site. <http://members.nata.org/members1/documents/membstats/2011EOY-stats.htm>. Accessed November 25, 2013.
 110. NATA 2016 salary survey. National Athletic Trainers' Association Web site. <https://members.nata.org/members1/salarysurvey2016/2016-NATA-Salary-Survey.pdf>. Accessed November 25, 2013.
 111. National occupational employment and wage estimates. US Bureau of Labor Statistics Web site. http://www.bls.gov/OES/current/oes_nat.htm. Accessed November 25, 2013.
 112. Batt R, Valcour PM. Human resource practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Ind Relat*. 2003;42(2):189–220.
 113. Acosta RV, Carpenter LJ. Women in intercollegiate sport: a longitudinal, national study. Thirty-seven year update 1977–2014. Personal Web site. Accessed May 3, 2018.
 114. Carlson DS, Kacmar KM. Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *J Manage*. 2000;26(5):1031–1054.
 115. Eby L, Casper W, Lockwood A, Bordeaux C, Brinley A. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *J Voc Behav*. 2006;66(1):124–197.
 116. Hughes DL, Galinsky E. Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work. *J Org Behav*. 1994;15(5):423–438.
 117. Naugle KE, Behar-Horenstein LS, Dodd VJ, Tillman MD, Borsa PA. Perceptions of wellness and burnout among certified athletic trainers: sex differences. *J Athl Train*. 2013;48(3):424–430.
 118. NATA membership statistics. National Athletic Trainers' Association Web site. <http://members.nata.org/members1/documents/membstats/index.cfm>. Accessed March 30, 2013.
 119. Hakim C. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. New York, NY: Oxford University Press; 2000.
 120. Hakim C. Women, careers and work-life preferences. *Br J Guid Counsel*. 2006;34(3):279–294.
 121. Mazerolle SM, Burton LJ, Cotrufo RJ. The experiences of female athletic trainers in the role of the head athletic trainer. *J Athl Train*. 2015;50(1):71–81.
 122. Hakim C. Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work Occup*. 2002;29(4):428–459.
 123. Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J Occup Health Psychol*. 2000;5(2):278–308.
 124. Giacobbi PR Jr. Low burnout and high engagement levels in athletic trainers: results of a nationwide random sample. *J Athl Train*. 2009;44(4):370–377.
 125. Groth JJ, Ayers SF, Miller MG, Arbogast WD. Self-reported health and fitness habits of certified athletic trainers. *J Athl Train*. 2008;43(6):617–623.
 126. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(2):297–314.
 127. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *J Appl Psychol*. 1978;63(4):408–414.
 128. Spector P. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 1997.
 129. Newbury-Birch D, Kamali F. Psychological stress, anxiety,

- depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgrad Med J*. 2001;77(904):109–111.
130. Healy CM, McKay MF. Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *J Adv Nurs*. 2000;31(6):681–688.
131. Nahm H. Job satisfaction in nursing. *Am J Nurs*. 1940;40(12):1389–1392.
132. Robinson GE. Stresses on women physicians: consequences and coping techniques. *Depress Anxiety*. 2003;17(3):180–189.
133. Burnett-Beaulieu S. Occupational therapy profession dropouts: escape from the grief process. *Occup Ther Ment Health*. 1982;2(2):45–55.
134. Salvatori P, Williams R, Polatajko H, MacKinnon J. The manpower shortage in occupational therapy: implications for Ontario. *Can J Occup Ther*. 1992;59(1):40–51.
135. Harkson DG, Unterreiner AS, Shepard KF. Factors related to job turnover in physical therapy. *Phys Ther*. 1982;62(10):1465–1470.
136. Ries E. Mirror images: How PTs view their profession. *PT Mag*. 2004;12(1):38–44.
137. Irvine OM, Evans MG. Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nurs Res*. 1995;44(4):246–253.
138. Lewis S, Cooper CL. Stress in two-earner couples and stage in the lifecycle. *J Occup Psychol*. 1987;60(4):289–303.
139. Laff M. The myth of multitasking. *Train Dev*. 2007;61(3):20.
140. Mensch JM, Wham G. It's a quality-of-life issue. *Athl Ther Today*. 2005;10(1):34–35.
141. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work Stress*. 2006;20(3):210–233.
142. Porter LW, Steers RM, Mowday RZT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol*. 1974;59(5):603–609.
143. Allen NJ, Meyer JP. Affective continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Voc Behav*. 1996;49(3):252–276.
144. Rana RR, Waheed A. Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani universities. *Pak J Soc Clin Psychol*. 2012;9(2):23–26.
145. Akintayo DI. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *J Psychol Counsel*. 2010;2(1):1–8.
146. Thompson CA, Beauvais LL, Lyness KS. When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *J Voc Behav*. 1999;54(3):392–415. Allen TD. Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *J Voc Behav*. 2001;58(3):414–435.
147. Definition of attrition. Merriam-Webster Web site. <http://www.merriam-webster.com/dictionary/attrition>. Accessed May 13, 2014.
148. Holtom BC, Mitchell TR, Lee TW, Eberly MB. Turnover and retention research. *Acad Manag Ann*. 2008;2(1):231–274.
149. Hayes LJ, Brien-Pallas LO, Duffield C, et al. Nurse turnover: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2006;43(2):237–263.
150. Kahanov L, Eberman LE. Age, sex, and setting factors and labor force in athletic training. *J Athl Train*. 2011;46(4):424–430.

この論文の著作権は National Athletic Trainers' Association (NATA) が有しており、NATA と Journal of Athletic Training の許可を得て Japan Athletic Trainers' Organization (JATO) により翻訳された。翻訳作業は正確性を確保するために慎重に行われた。しかし、原文における言葉や意図からの逸脱があった場合は JATO の責任とする。

This manuscript is copyrighted by the National Athletic Trainers' Association (NATA) and was translated by the Japan Athletic Trainers' Organization (JATO) with permission from NATA and the Journal of Athletic Training. The translation work was done carefully to ensure accuracy. However, any deviations from the original wording or intent, and any omissions, are the responsibility of JATO.

今回のポジションステイトメント翻訳は原文のイントロダクションと提言のみであるため参考文献は原文の REFERENCES に含まれるものが全て記載されている。

免責条項

NATAとNATA財団は特定の問題に対する認知を促進するための会員に向けたサービスとしてポジションステイトメントを公開している。このポジションステイトメントに含まれている内容は、全ての状況を網羅あるいは特定の人を限定して書かれていない。機関における人的資源のガイドライン、州または連邦政府のルールや規制などの変数と、さらには地域特有の環境はこれらの推奨の妥当性と実現性に影響を与える。NATAとNATA財団は会員とその他の者に1つ1つの推奨を（ある特定の状況または個人への適用も含めて）注意深くそして独立して考慮することを助言する。このポジションステイトメントはケアのための唯一の基準として頼られるべきではなく、一つの参考資料として使用されるべきである。また本書にはNATAとNATA財団がポジションステイトメントに対して持つ私見は含まれていない。NATAとNATA財団は、どんな時もポジションステイトメントを撤回または変更する権利を保有する。

Position Statements are periodically updated. To be sure you are referencing the most current statement, go to www.natajournals.org and type in the name of the position statement you are about to read to verify the date of the statement you are reviewing matches the date of the statement that was last published in the NATA Journal of Athletic Training (JAT.) If the date of the JAT publication is later than the date of the statement posted on the JATO website, use the statement published in the JAT.

【翻訳責任者】

鈴木 秀知 桜美林大学健康福祉学群健康科学専修

【翻訳者】

井手 裕子 九州看護福祉大学看護福祉学部鍼灸スポーツ学科

大澤 有美子 医療法人鉄蕉会 亀田スポーツ医科学センター

岸本 康平 立命館大学スポーツ健康科学部

細川 由梨 早稲田大学スポーツ科学学術院