

特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト

諸 井 克 英

静岡大学

要 約

本研究では、特別養護老人ホーム介護職員を対象として、(a) バーンアウトの因子構造、(b) バーンアウトと性格特性や就職動機との関係が検討された。特別養護老人ホーム介護職員に質問紙が実施され、その質問紙には、Maslach-バーンアウト目録 (MBI; Maslach & Jackson, 1981)、新性格検査 (柳井・柏木・国生, 1987)、および就職動機尺度 (筆者によって作成) が含まれていた。MBI について主成分分析を行ったところ、予測通り、情緒的消耗感、個人的達成感の低下、および脱人格化という3主成分が現れた。新性格検査についても主成分分析が行われた。バーンアウトと性格特性や就職動機との関係を調べるために、重回帰分析が実施された。性格特性は、情緒的消耗感よりも、個人的達成感の低下や脱人格化と強い関係を示した。就職動機の場合にも同様な傾向がみられた。

キーワード：バーンアウト、Maslach-バーンアウト目録、新性格検査、ヒューマン・サービス、特別養護老人ホーム、就職動機

問 題

わが国では、長寿化の進展とともに高齢者人口が増加し、2010年頃には65歳以上人口割合が21.3%となると予想されている (厚生省, 1996)。このような状況に対応して、ゴールドプランや新ゴールドプランなどさまざまな政策が実行されている。高齢化の進行によって要介護高齢者も急増するために、常時介護が必要で家庭生活が困難な高齢者の介護を目的とする特別養護老人ホーム (以下、特養と略す) の建設も推進されている (1994年度には2982施設に達している)。しかし、ハード面での充実とともに、特養の中でのヒューマン・サービスの質的向上というソフト面での充実化も重要である。

ところで、Maslach & Jackson (1981) は、特定のヒューマン・サービス従事者にしばしば起こる情緒的消耗感と冷淡な態度 (cynicism) から成る症候群をバーンアウトとし、この個人差を測定する尺度 (Maslach's Burnout Inventory; MBI と略) を開発した。これを1つの大きな契機として、看護婦やさまざまな福祉従事者

などのバーンアウトの強さやその規定因を明らかにする多くの研究が行われている (田尾・久保, 1996)。本研究では、特養で働く介護職員のバーンアウトを取り扱う。臨床社会心理学の枠組みによると、“些細な臨床的問題”を扱ったり、“臨床的段階の前段階にある母集団”を対象とすることによって、日常的な心理上の問題改善や臨床実践のための有益な情報を提供できる (諸井, 1996参照)。今後も高まっていく特養の重要性からすると、その中でのヒューマン・サービス従事者のバーンアウトの問題は克服すべき課題であることは間違いなく、その点で本研究も実践的意義をもつといえよう。

特養での入所者の状態を考えると、介護職員のヒューマン・サービスの内容は、一般の福祉職員とかなり質的に異なると思われる (石川 (1995) は、夜間介護に限定されるが、介護内容をきわめて詳細に記録している)。大部分の場合、サービスの目標が治癒・退院よりもむしろ長期化した入居での最大限の安寧である。さらに、入所者が高齢であるため、目標達成も困難になりがちである。また、特養入居者に必ずしもすぐに死が訪れるわけ

ではないという点で、幸福な死をいかに迎えさせるかが主要課題となるホスピスでの看護業務とも異なるだろう。このような状況におかれている特養の介護職員のバーンアウトの様態やその規定因を探ることは、先述したような高齢化人口の増加がこのような施設の重要性を高めていることを踏まえると、ソフト面充実のための第一段階での重要課題であろう。

Maslach & Jackson (1981) が開発した MBI によれば、バーンアウトは、a) 情緒的消耗感 (ヒューマン・サービス従事による過剰な情動的負荷や情緒的消耗感)、b) 個人的達成感の低下 (ヒューマン・サービス従事における無能力感や達成感の低下)、c) 脱人格化 (ヒューマン・サービスの受け手に対する無感情や冷淡な反応) という3側面から測定される。バーンアウトの構造を検討した後続研究では、3側面が再現されている場合と、c) が a) に吸収され2側面しか現れていない場合がある (田尾・久保, 1996)。これは、被験者の従事職種によるかもしれない。たとえば、常時介護が必要であり、治療が困難である高齢者を対象とする特養介護職員では、c) の側面が顕著になりやすいと思われる。本研究の第1の研究目的として、特養の介護職員を対象として、バーンアウトの構造の検討を行う。

バーンアウトを規定する要因は、a) どのような人がバーンアウトに陥りやすいかという個人差要因と、b) どのような条件下でバーンアウトが生起しやすいかという状況要因に整理できる (田尾・久保, 1996)。これらの要因を明らかにすることは、バーンアウト予防やバーンアウトに陥っている者に対する心理学的援助にとって重要な研究作業である。これを本研究の第2の目的とする。

a) について、まず挙げられる規定因は、介護職員がもつ性格特性であろう。たとえば、看護婦を対象としてバーンアウトと YG 性格検査による性格パターンとの関連を検討した舩森・白川・加々見・下谷・行光 (1988) によれば、健全群の約半数が安定積極型に含まれるのに対し、バーンアウト群では不安定積極型が相対的に多かった。また、松田 (1988) は、看護婦を対象として、エゴグラムとの関連を検討し、バーンアウトに陥っている者では NP (養育的親) や A (大人) が低く、AC (順応した子ども) が高いことを認めた。しかしながら、これらの研究は統計的吟味なしに既存の検査をそのまま利用しているが、たとえば YG 検査についても、因子的妥当性や下位尺度項目の等質性の点での問題が指摘されており (柳井・柏木・国生, 1987)、使用した性格検査の統計的検討を踏まえた分析が必要であろう。その他の

重要な要因の1つとして、どのような動機に基づいて現在の職に就いたか、つまり就職動機を挙げることができる。バーンアウトと離職傾向との関連についてはすでに調べられているが (中村・土江, 1993など)、就職動機の働きは未検討である。たとえば、高齢者福祉の担い手として施設で働こうとしている場合には、理想追求がさまざまなストレスに対する耐性として機能すると考えられる。逆に経済的動機での職業従事は、労働の性質 (石川, 1995) からバーンアウトにつながりやすいかもしれない。その他、先行研究では、年齢、経験年数、配偶者の有無とバーンアウトとの関連も見出されているが、独立して分析するよりも相互関連的に調べるべきである。たとえば、年齢と経験年数との間には正の関連が存在しがちであるからである。

b) に関わる重要な要因として、勤務形態を挙げることができる。とりわけ特養の場合には24時間介護の必要性から看護婦の場合に一般的に比べて変則的な勤務形態となりやすく、バーンアウトにつながりやすいと推測される。また、日常的に入所老年者をどのように介護しているかも問題となる。田尾・久保 (1996) や増田 (1995) は、バーンアウト生起にとって仕事内容の曖昧さが重要であることを示している。しかし、ここで問題にしているような施設では、介護職員にとって入居老年者との関係では成すべき役割がある程度ルーチン化しており、明確であると考えられる (石川, 1995参照)。常時介護が必要な老年入所者の場合には、どのようにして介護体制を組んでいるか、たとえば、介護職員と入所者との関係が固定されているのかどうか問題かもしれない。

以上の2つの目的のために、特養で直接に介護業務に携わっている職員を対象とする質問紙調査を行った。本研究は、今後も増加せざるを得ないこのような施設での介護を充実させるための重要な作業である。

方 法

調査の実施および対象者

静岡市と清水市にある11の特養で介護業務に携わっている直接処遇職員 (寮母, 指導員, 看護婦) を調査対象とした。「日常行動と意識」に関わる調査という名目で、質問紙調査が1996年5月28日から7月9日にかけて行われた。

両市にある13の施設を訪れ調査への協力を依頼したが (1996年5月28日)、11施設 (入所者定員50~160名) で承諾が得られた。その後、施設の担当者が必要部数を渡し (6月6日・11日)、2週間を目途に回収してもらうように頼んだ。その際、各質問紙には謝礼の文具とともに

に返却用封筒を添えて配付し、匿名性を保証するために回答済み質問紙を封筒に密封して回収してもらうようにした。270部を配付し、240部回収した（88.9%）。

質問紙の構成

調査票は、a) 新性格検査、b) MBI、c) 回答者の基本的属性と職従事状況、d) 属性から構成されている。その他、エゴグラム項目の一部も実施したが、本研究ではその結果を省略する。

(1) **新性格検査** 回答者の基本的な性格特性を調べるために、柳井・柏木・国生（1987）によって作成された新性格検査を用いた。彼らは、YG性格検査に関する問題点克服のためのいくつかの実証的研究を踏まえ、12の下位尺度（社会的外向性、神経質、劣等感、自己顕示性、攻撃性、持久性、活動性、進取性、抑うつ性、共感性、非協調性、規律性）と虚構性下位尺度から構成される新性格検査を提案した（各下位尺度は10項目、全項目数130）。新検査は、旧検査に比べて、因子的妥当性や下位尺度項目の等質性の点で改善されているので、本研究で用いることにした。

本来は新性格検査項目をそのまま使用することが望ましいが、本調査では、回答者の負担軽減のため、各下位尺度について5項目を選定した。まず、高校生・大学生・社会人を対象とした柳井ら（1987）の研究での因子負荷量に基づき項目を予備選抜した。その上で、女子短大生を対象に新性格検査全項目を実施した浅野・伊藤・神谷・渡邊（1996）での結果と対照しながら、各5項目を選んだ（Table 2 参照）。

65項目について、3件法で評定させ（“3.はい”，“2.どちらともいえない”，“1.いいえ”），各下位尺度の概念に一致するほど高得点になるようにした。

(2) **MBI** 回答者のバーンアウトの程度を測定するために、Maslach & Jackson（1981）が開発したMBI 22項目を用いた。特養の職員が回答することを念頭におきながら原版を和訳した（Table 1 参照）。

それぞれの項目について、最近6か月間にどの程度感じるかを4件法で評定させた（“4.たびたび感じる”，“3.ときどき感じる”，“2.めったに感じない”，“1.けっして感じない”）。バーンアウトの程度が高いほど高得点になるようにした。

(3) **就職動機** 回答者が現在の職業に就いた理由を調べるために、就職動機項目を作成した。次の3つの側面を考えて、12項目を設定した（Table 4 参照）。a) 福祉理念に関連した動機、b) 経済的理由や個人的条件に関連した動機、c) 資格に関連した動機。

現在の職場に勤めることを決めたときを回顧させ、各12項目それぞれがどのくらいあてはまったかを尋ね、4件法で評定させた（“4.かなりあてはまる”～“1.ほとんどあてはまらない”）。

(4) **回答者の基本的属性と職従事状況** 回答者の基本的な属性（性別、年齢、配偶者の状態）に加え、次の職業従事状況について尋ねた。a) 職種、b) 仕事内容、c) 介護の対象、d) 勤務形態、e) 勤務時間、f) 夜間勤務、g) 休日、h) 勤務経験、i) 保有資格。

なお、項目の順序効果をなくすために、(1) では3タイプ、(2) では4タイプ、(3) では2タイプの項目順の異なる尺度を使用した。

結 果

分析対象の限定

特養の直接処遇職員の大半が女性である現状を反映して、回収できた回答者のうち、26名が男性であり、214名が女性であった。そこで、今回の分析では、性別の極端な偏りを考慮して、女性回答者に限定した。さらに、職種や仕事内容が不明確な者や常勤でない者を除く186名の女性回答者を分析対象とした。なお、欠損値のために分析によって対象数が異なる。

回答者の基本的属性と職従事状況

回答者の平均年齢は、37.91歳であり（ $SD=13.50$ ，18～70歳， $N=185$ ），約半数の者が配偶者と同居していた（ $N=89$ ；配偶者と別居7名；配偶者なし86名）。介護職の平均経験月数は、77.27か月（ $SD=84.13$ ，2～464か月， $N=186$ ）であった。52名が介護福祉士、19名が看護婦の資格をそれぞれ取得していた。また、寮母が大半であり（ $N=165$ ；生活指導員2名；看護婦19名），仕事内容については、大半が介護中心であった（ $N=162$ ；企画7名；医療処置17名）。介護の対象が固定されている者のほうが多く（ $N=113$ ；不定68名），その場合の介護対象者数は平均的にかなり多かった（ $m=48.41$ ， $SD=35.80$ ，3～140名， $N=98$ ）。勤務条件に関しては、1か月あたりの平均夜勤数3.51回（ $SD=1.98$ ，0～6回， $N=183$ ），1か月あたりの平均休日数7.70日（ $SD=1.81$ ，2～12日， $N=181$ ）であった。

MBI、新性格検査、および就職動機項目の検討

MBI、新性格検査、および就職動機項目について、統計的検討を加えた。尺度構造を調べるために主成分分析を行い、固有値1.000を上回る複数の解を求めた（直交回転，斜交回転）。その上で、項目負荷量.400を目安

にして各主成分の意味を検討し、最も解釈可能な解を採用した。

(1) **バーンアウトの基本的構造** Maslach & Jackson (1981) によって作成されたMBIは、情緒的消耗感、個人的達成感の低下、脱個人化という3側面を測定していると仮定されている。そこで、MBI 22項目を対象に、主成分分析を行い、斜交3主成分解（直接 *oblimin* 法、 $\delta=0$ ）を求めたところ、ほぼ予測通りの3主成分が抽出された（なお、第Ⅲ主成分では負の高い負荷量がみられるが、後の分析でバーンアウトの程度が高いほど高得点になるように統一するために、第Ⅲ主成分をそのまま脱人格化と命名した）。負荷量の絶対値.400を基準にして、a) 複数の主成分への大きな負荷がみられる項目と、b) 主成分負荷が小さい項目を除き、再度同様な主成分分析を行い、a) や b) に該当する項目がないことを確認した。その結果を Table 1 に示す。各主成分への負荷量の絶対値が.400以上であったこれらの項目をそれぞれの下位尺度項目とし、構成項目の単純合計得点を項目数で割った値を下位尺度得点とした。各 α 係数もまざまざの高さであった。

Kolmogorov-Smirnov 検定を用いて3得点の分布を検討したところ、情緒的消耗感得点は正規性分布を示したが ($Z=1.14, p>.10$)、個人的達成感の低下と脱個人化の2得点の分布は、低得点方向に偏りがあり、正規分布と有意に異なっていた ($Z=1.59, p<.01$; $Z=2.29, p<.001$)。3得点の平均値の比較をすると、情緒的消耗感 (A)、個人的達成感の低下 (B)、脱人格化 (C) の順に低くなるといえる (A-B: $t_{<171>}=8.76$; A-C: $t_{<171>}=14.50$; B-C: $t_{<171>}=6.78$, すべて $p<.001/3$ 得点の相互相関: A-B: $r=.014$; A-C: $r=.263, p<.001$; B-C: $r=.171, p<.05$)。次に、3得点の平均値が尺度中性点 (2.5) からずれているかを検討した。情緒的消耗感得点は、中性点よりも有意に高かったが ($t_{<171>}=-2.69, p<.01$)、個人的達成感の低下と脱人格化の2得点は、中性点よりも低かった ($t_{<171>}=10.68, p<.001$; $t_{<171>}=13.73, p<.001$)。

(2) **新性格検査の検討** 柳井ら (1987) の13個の下位尺度ごとに、項目-全体得点相関分析（当該項目得点と当該項目を除く合計得点との間のピアソンの相関係数）を行い、等質性が低いと判断される項目を除去した。その結果、劣等感、抑うつ性、規律性でそれぞれ1項目が除かれた。各下位尺度ごとに、構成項目の平均値を求め、それを各下位尺度得点とした。これらの結果のまとめを α 係数とともに Table 2 に示す。若干 α 係数が低い尺度があるが、項目-全体得点相関分析によって項目

相互の等質性が確認されていることから、以上のように処理した。 α 係数が若干低い下位尺度がみられたことは、尺度項目を半数にしたことによるかもしれないが、この新性格検査の妥当性の問題として今後も検討する必要がある。

本研究では新性格検査の全項目を用いているわけではないが、このサンプルに特徴的な性格特性プロフィールを抽出するために、これら13得点と尺度中性点 (2) との比較を行った。社会的外向性、神経質、持久性、共感性の4得点が尺度中性点を上回っていた ($t_{<165>}=5.20$; $t_{<165>}=4.36$; $t_{<165>}=7.06$; $t_{<165>}=14.51$, すべて $p<.001$)。また、共感性得点は、他の得点よりも有意に高かった ($t_{<165>}=4.37\sim 16.72$, すべて $p<.001$)。これらの傾向は、常時介護が必要とされる高齢者を対象とする職務に就いている者の人格像を表していると考えられるが、他の職種サンプルとの比較が今後必要となる。

次に、性格特性をさらに基本的次元に縮約するために、虚偽性を除く12個の下位尺度得点を対象にして、主成分分析を行った。直交3主成分解が最も解釈可能であった。この結果を Table 3 に示す。第Ⅰ主成分では、自己顕示性、活動性、進取性、攻撃性、社会的外向性の寄与が高く、周囲の環境に対する積極的関わりを示すと考え、“外向性”と命名した。第Ⅱ主成分への負荷が高い共感性、持久性や、規律性は、環境への適応に重要な側面であると思われるので、“社会的適応性”と名づけた。第Ⅲ主成分では、抑うつ性、神経質、非協調性、劣等感が高い負荷をみせ、心理学的状態の不安定さを意味しているので、“情緒不安定性”とした。なお、活動性が社会的適応性主成分にも高い負荷を示しているが、適応には一定のエネルギーが前提となると解釈される。また、劣等感が外向性主成分に負の負荷をみせたが、自分への自信の高さが環境への積極的関わりの基底にあるといえよう。

本研究では、回帰法に基づき3主成分得点を求め、性格特性の3基本的次元得点とした。なお、虚偽性得点については、Table 5 に示すように、バーンアウト3得点のうち2得点で有意な負の相関がみられたので、バーンアウトに関する分析での統制変量として利用した。

(3) **就職動機の基本的構造** 就職動機の基本的構造を調べるために、就職動機12項目を対象として、主成分分析を行ったが、直交4主成分解が最も解釈可能であった。この結果を Table 4 に示す。第Ⅰ主成分では、介護職の社会的重要性に関わる項目の負荷が高いため、“福祉志向性”と命名した。第Ⅱ主成分に負荷が高い項目

Table 1
バーンアウト尺度に関する主成分分析 (直接 *oblimin* 法, $\delta=0$) の結果：主成分負荷量

	平均値 (SD)	〔1回目〕			〔2回目〕			h^2
		I	II	III	I	II	III	
〔I. 情緒的消耗感： $\alpha=.797$, $m=2.61$, $SD=.56$ 〕								
1 自分の仕事をやる気がすっかりなくなっている。	2.10(.94)	.627	.322	-.231	.635	.292	-.243	.548
2 一日の仕事が終わると、くたくたになる。	3.38(.69)	.693	.279	.210	.715	.230	.212	.609
3 朝起きて、また一日働かなければならないと思うと、疲れが出てくる。	2.51(.92)	.689	.297	-.168	.717	.250	-.157	.601
6 一日中人を相手に働くことは、私にとってほんとうに緊張をもたらすことになる。	2.76(.84)	.551	-.168	.131	.560	-.209	.156	.382
8 自分の仕事に精力を使い果たしている。	2.86(.86)	.557	-.327	.138	.571	-.357	.162	.480
13 自分の仕事に不満をもっている。	2.40(.90)	.545	.104	-.371	.540	.087	-.374	.439
14 自分の仕事に一生懸命になりすぎている。	2.60(.82)	.437	-.441	.071	***	***	***	
16 人を相手に働くことによって、かなり大きなストレスが私にもたらされている。	2.70(.91)	.736	-.234	-.111	.716	-.262	-.107	.593
20 どうしようもない気持ちである。	2.22(.89)	.551	.002	-.309	.541	.001	-.285	.374
〔II. 個人的達成感の低下： $\alpha=.713$, $m=2.14$, $SD=.44$ 〕								
4 直面している問題について世話をしている相手がどのように感じているかを、私はたやすく理解できる。	2.51(.68)	-.130	.529	-.098	-.101	.573	-.095	.348
7 世話をしている相手が抱えている問題を、私はかなりうまく扱っている。	2.44(.74)	.092	.682	-.032	.118	.702	-.047	.509
9 自分の仕事は他の人々に役立っている。	1.88(.72)	-.177	.433	-.138	-.180	.446	-.139	.251
12 かなり精力的に仕事に打ち込んでいる。	1.94(.72)	-.111	.650	.028	-.117	.632	-.005	.413
17 世話をしている相手との間に、くつろいだ雰囲気をつくることができる。	1.92(.71)	.043	.591	-.013	.078	.561	-.018	.321
18 世話をしている相手と親しく接した後は、浮き浮きした気分になる。	1.85(.71)	.093	.341	-.104	***	***	***	
19 この仕事で多くの価値ある事柄を成し遂げている。	2.12(.78)	.038	.642	.141	.032	.655	.109	.442
21 仕事の中では、感情的な問題をかなり冷静に扱っている。	2.19(.72)	.104	.549	.152	.122	.565	.144	.355
〔III. 脱人格化： $\alpha=.799$, $m=1.74$, $SD=.73$ 〕								
5 世話をしている相手があたかも物であるかのように、私は接していることがある。	1.85(.87)	-.015	.024	-.681	-.009	.053	-.670	.452
10 この仕事に就いてから、まわりの人々に対してだんだんと冷淡になっている。	1.71(.85)	.032	-.111	-.891	.024	-.075	-.895	.807
11 この仕事によって、自分が冷たい人間になったような気がする。	1.65(.87)	.083	-.095	-.880	.079	-.061	-.876	.777
15 世話をしている相手に起こることを、あまり気にかけない。	2.53(.94)	.145	-.068	.134	***	***	***	
22 世話をしている相手が問題によっては私のことを非難している。	2.14(.76)	.328	.124	-.304	***	***	***	
〔主成分間相関〕		II	-.039	1.000		-.018	1.000	
		III	-.086	-.257	1.000	-.116	-.199	1.000

$N=172$

1回目：初期主成分固有値 ≥ 1.867 ，初期説明率 43.2%；2回目：初期主成分固有値 ≥ 1.857 ，初期説明率 49.0%
 α 値：最終構成項目での α 係数； m 値：構成項目の合計得点を項目数で割った値； SD 値：標準偏差

***：2回目では除外した項目

Table 2
新性格検査の構成項目と α 係数

下位尺度名	構成項目	α 係数	平均値(SD)
1 社会的外向性	[1, 14, 27*, 105, 118]	$\alpha = .730$	2.20(.48)
2 神経質	[12, 25, 51, 103*, 129]	$\alpha = .690$	2.17(.51)
3 劣等感	[24*, 50*, 102, 115, 128a]	$\alpha = .643(.588)$	1.98(.48)
4 自己顕示性	[8, 60, 73, 99, 125]	$\alpha = .739$	1.65(.48)
5 攻撃性	[22, 74, 87, 100, 113]	$\alpha = .683$	1.86(.47)
6 持久性	[57, 44, 31, 96, 109]	$\alpha = .752$	2.27(.50)
7 活動性	[2, 15, 41, 54, 106]	$\alpha = .747$	1.87(.47)
8 進取性	[4, 30, 43, 56, 121]	$\alpha = .701$	2.00(.50)
9 抑うつ性	[13a, 39, 52, 78, 130]	$\alpha = .661(.589)$	1.86(.54)
10 共感性	[3, 29, 42, 107, 120]	$\alpha = .731$	2.46(.41)
11 非協調性	[36, 49, 62, 114, 127]	$\alpha = .542$	1.74(.40)
12 規律性	[6, 45, 84, 110, 123a]	$\alpha = .524(.514)$	1.94(.50)
13 虚構性	[7, 59*, 85*, 111*, 124*]	$\alpha = .595$	1.89(.49)

N=166

[] 内の数字：新性格検査の原項目番号（柳井・柏木・国生，1987）

*：逆転項目

a：項目 - 全体相関分析によって排除された項目 ($p > .01$)

() 内の数字：排除された項目を含めた α 値

平均値：構成項目の合計得点を項目数で割った値

Table 3
新性格検査下位尺度に関する主成分分析
(varimax 回転) の結果：主成分負荷量

	I	II	III	h^2
〔 I. 外向性 〕				
1 社会的外向性	.545	.167	-.394	.480
4 自己顕示性	.703	-.082	.101	.511
5 攻撃性	.663	-.268	.268	.583
7 活動性	.683	.433	-.239	.711
8 進取性	.676	.258	.061	.527
〔 II. 社会的適応性 〕				
6 持久性	.093	.713	-.252	.581
10 共感性	.023	.751	-.029	.565
12 規律性	.126	.657	.091	.456
〔 III. 情緒不安定性 〕				
2 神経質	-.195	.336	.759	.727
3 劣等感	-.472	-.241	.480	.511
9 抑うつ性	.192	-.113	.766	.636
11 非協調性	.235	-.386	.531	.486
主成分固有値	2.532	2.197	2.046	6.775

N=167

初期主成分固有値 ≥ 1.568 ，初期説明率 56.5%

は、職場環境の良さに関するものなので、“職場環境志向性”と名づけた。第Ⅲ主成分では、自分自身の人間的成長を動機とする項目の負荷量が大きいため、“自己成長志向性”とした。第Ⅳ主成分は、介護よりも何か仕事をしたという動機を表しており、“労働志向性”と呼べる。複数の主成分に負荷が比較的大きい項目が3個あったが、いずれもその重複は理解可能であった。

本研究では、回帰法に基づき4主成分得点を求め、就職動機4得点とした。

回答者の基本的属性と職従事状況がバーンアウトにおよぼす影響

(1) 基本的属性 情緒的消耗感は、回答者の年齢、配偶者の状況や、経験年数とは無関係であった。個人的達成感の低下は、年齢が低いほど ($r = -.448, N = 174, p < .001$)、また、経験年数が短いほど ($r = -.319, N = 174, p < .001$) 高く、配偶者がいない場合には高かった ($t_{<162>} = -3.77, p < .001$)。脱人格化では、年齢と配偶者の状況で同様な傾向が見出された ($r = -.308, N = 174, p < .001$; $t_{<162>} = -2.53, p < .05$)。

次に、年齢、経験年数、配偶者の状況（同居1、その他0とダミー化）、および虚偽性を説明変数とし（前3変数相互の相関値は.275～.548であり、これら3変数と

Table 4
就職動機項目に関する主成分分析 (varimax 回転) の結果：主成分負荷量

	平均値(SD)	I	II	III	IV	h^2
〔I. 福祉志向性〕						
1 人間の尊厳や尊さに関わる仕事だから。	2.89(.87)	.662	.121	.413	.097	.633
4 社会のために力を尽くしたかったから。	2.63(.96)	.601	.271	.299	.174	.554
9 価値のある仕事だと思ったから。	3.27(.85)	.763	-.011	.272	.227	.708
11 人の介護をする仕事に就きたかったから。	3.32(.85)	.733	.206	.061	-.210	.628
〔II. 職場環境志向性〕						
3 資格(介護福祉士・社会福祉士など)が取れたり、 今持っている資格を活かすことができるから。	2.64(1.09)	.195	.645	.206	-.039	.498
5 勤務条件が良いと思ったから。	2.27(.92)	.067	.682	.028	.471	.692
12 職場の雰囲気良さそうだったから。	2.43(.98)	.091	.812	.113	-.014	.681
〔III. 自己成長志向性〕						
6 自分自身が人間的に成長できると思ったから。	2.93(.97)	.394	.175	.722	.054	.710
7 仕事で身に付けたことが、職場以外の面でも役立つ そうだったから。	2.99(.98)	.157	.175	.765	.044	.642
〔IV. 労働志向性〕						
2 働いて収入を得たかったから。	2.97(.97)	-.305	-.077	.270	.702	.665
8 子育てなどが一段落し、空いた時間を活用できると 思ったから。	1.85(1.15)	.192	.098	.022	.640	.457
10 自分にもできる仕事内容だと思ったから。	3.20(.82)	.508	.106	-.250	.588	.678
主成分固有値		2.538	1.759	1.636	1.612	7.545

$N=179$

初期主成分固有値 ≥ 1.008 , 初期説明率 62.9%

虚偽性との間には-.016~.040の相関値がみられた),
バーンアウト3得点のそれぞれを基準変数とする重回帰
分析を行った($N=166$)。個人的達成感の低下と脱人格
化の場合に有意な関連が認められた($R^2=.231$, $R^2=$
.174, それぞれ $p<.001$)。年齢が有意な負の規定因で
あり($\beta=-.357$, $\beta=-.327$, それぞれ $p<.001$)。虚偽
性も効果を示した($\beta=-.119$, $p<.10$; $\beta=-.289$, $p<$
.001)。

なお、取得資格の効果も検討したが、何の有意な傾向
もなかった。

(2) 職従事状況 勤務状況については、情緒的消耗感
では無関係であった。個人的達成感の低下は、勤務時間
が短く($r=-.170$, $N=162$, $p<.05$)、夜勤日数が多い
ほど高かった($r=.179$, $N=162$, $p<.05$)。脱人格化
では夜勤日数について同様な傾向が認められた($r=$
.279, $N=162$, $p<.001$)。休日数は、いずれとも関係
を示さなかった。

介護対象が決まっているかどうかについては、介護者
が固定されている場合に脱人格化が高まる傾向がみられ
た(介護者固定: $m=1.85$, $SD=.80$, $N=105$; 介護

者不定: $m=1.55$, $SD=.55$, $N=66$; $t_{<167.69>}=2.98$,
 $p<.01$)。固定された介護者数は、バーンアウト3得点
のいずれとも有意な関係を示さなかった。

回答者の性格特性と就職動機がバーンアウトにおよぼす 影響

(1) 性格特性 性格特性とバーンアウトとの関係を調
べるために、性格特性基本的3次元得点と虚偽性を説明
変数とし、バーンアウト3得点のそれぞれを基準変数と
する重回帰分析を行った。いずれの場合も有意な関連が
得られたが、個人的達成感の低下と脱人格化では説明率
(R^2)が比較的高かった。これらの結果をTable 5に示
す。

情緒的消耗感では、情緒不安定性のみが有意な規定因
であり、情緒不安定な性格が情緒的消耗感を促進するこ
とになる。個人的達成感の低下については、外向性と社
会的適応性が有意に規定しており、これらの特性が低い
と個人的達成感もたらされないことが示された。情緒
不安定性は、正の規定因の傾向性をみせた。また、脱人
格化の場合には、3次元とも有意な規定因であり、外

Table 5
 性格特性および就職動機がバーンアウトにおよぼす影響：重回帰分析

	—標準化偏回帰係数—		
	情緒的消耗感	個人的達成感の低下	脱人格化
〔性格特性次元 (N=156)〕			
外向性	-.008 < .021 >	-.231a < -.232b >	.201b < .242b >
社会的適応性	-.089 < -.127 >	-.520a < -.529a >	-.263a < -.315a >
情緒不安定性	.205c < .232b >	.119d < .137d >	.227b < .274a >
虚偽性	-.100 < -.173c >	-.008 < -.129 >	-.150d < -.339a >
	R ² = .076c	R ² = .346a	R ² = .244a
〔就職動機 (N=163)〕			
福祉志向性	-.102 < -.136d >	-.287a < -.310a >	-.142d < -.207b >
職場環境志向性	-.120 < -.150d >	.001 < -.008 >	-.015 < -.053 >
自己成長志向性	.070 < .064 >	-.080 < -.089 >	-.044 < -.067 >
労働志向性	-.100 < -.103 >	-.287a < -.288a >	-.247a < -.243b >
虚偽性	-.166c < -.195c >	-.071 < -.132d >	-.287a < -.318a >
	R ² = .079c	R ² = .188a	R ² = .184a

< >内：ピアソンの相関係数
 a : $p < .001$; b : $p < .01$; c : $p < .05$; d : $p < .10$

向性と情緒不安定性が脱人格化を促進し、社会的適応性が脱人格化を抑制するといえる。

(2) 就職動機 就職動機とバーンアウトとの関連をみるために、就職動機4得点と虚偽性を説明変数とし、バーンアウト3得点のそれぞれを基準変数とする重回帰分析を行った。3つの分析すべてで有意な関連が得られた。これらの結果をTable 5に示す。

情緒的消耗感の場合には、統制のために投入した虚偽性のみが有意であり、就職動機自体は無関連である。個人的達成感の低下と脱人格化では同様な傾向が認められ、福祉志向性や労働志向性の希薄さが個人的達成感を低め、脱人格化をもたらした（ただし、脱人格化の福祉志向性は傾向性）。

(3) 性格特性と就職動機の相対的影響 性格特性と就職動機それぞれがバーンアウトに影響している程度を比較するために、一連の重回帰分析を行った (N=153)。a) 性格特性3得点と虚偽性を説明変数とし、後で就職動機4得点を追加、b) 就職動機4得点と虚偽性を説明変数とし、後に性格特性3得点を追加。a) では就職動機の独自の説明力 (ΔR^2)、b) では性格特性の独自の説明力をみることができる。

情緒的消耗感では、性格特性独自の影響のみが認められた ($\Delta R^2 = .049$, $p < .05$; 就職動機 $\Delta R^2 = .038$)。個人的達成感の低下と脱人格化については、同様な傾向がみられた。性格特性と就職動機はいずれも独自の説明力

をもつが、性格特性の説明力が就職動機の説明力の約2倍あった（個人的達成感の低下：性格特性 $\Delta R^2 = .193$, $p < .001$; 就職動機 $\Delta R^2 = .082$, $p < .001$ /脱人格化：性格特性 $\Delta R^2 = .094$, $p < .001$; 就職動機 $\Delta R^2 = .051$, $p < .05$)。

考 察

本研究では、特養で働く直接処遇職員のバーンアウト症状について、Maslach & Jackson (1981) によるMBIを用いて調べた。主成分分析の結果、a) 情緒的消耗感、b) 個人的達成感の低下、c) 脱人格化という3側面が現れた。先行研究ではc)がa)に吸収され、a) 情緒的消耗感とb) 個人的達成感の低下のみを得ている場合がある(田尾・久保, 1996)。本研究でも、情緒的消耗感と脱人格化の相関値は、他の組み合わせよりも若干高かった。これは、基本的にこの2側面が区別されにくいことを表している。しかしながら、脱人格化が自らの働きかけの対象に対する冷淡な反応であることを考えると、常時介護が必要な高齢者を対象としている被験者では、この側面が顕在化しやすいのかもしれない。つまり、Maslach (1993) によると、情緒的消耗感がヒューマン・サービス従事に由来する被験者個人の心理学的不全状態を表すのに対して、脱人格化は、他者に対する反応であり、介護-被介護関係の性質を指しているからである。また、単に主成分分析の結果だけでなく、これら

バーンアウト3得点と他の変数との関係もかなり弁別的な関係を示したことから、Maslach (1993) の主張と一致してバーンアウトの多次元アプローチは適切であると判断できる。なお、3得点について、“情緒的消耗感>個人的達成感の低下>脱人格化”という傾向がみられたが、脱人格化の低さは、被介護者に対する非人間的感情を抱くことが社会的に望ましくないことに由来していると考えられる。バーンアウト3得点のうち脱人格化が虚偽性と最も大きな関連をみせたからである。

回答者の基本的属性や職従事状況がバーンアウトにどのような影響をおよぼしているかを調べると、単純分析では、先行研究と同様に(田尾・久保, 1996)、年齢、経験年数や、配偶者の有無との有意な関連がみられた。たとえば、年齢とバーンアウトとの負の関係については、a) 経験の蓄積によるストレス耐性の形成、b) ストレス耐性に乏しい若年者の早期離職による結果などが考えられる。しかしながら、重回帰分析の結果は、経験変数よりも年齢変数のほうが強い説明力をもつことを示している。つまり、回答者が若いほど、個人的達成感をあまり感じるものがなく、脱人格化を示すことになる。これは、年長の者が人生経験の豊かさに基づくさまざまなストレス対処方策をもつために、バーンアウトを抑えることができることを示唆しているのかもしれない。また、年齢の有力な効果は、特養という状況要因の特殊性に基づく解釈できるのかもしれない。年長の者ほど介護対象者との年齢上の近接ゆえに被介護者の治癒自体に目標を設定しないと推測される。年齢と就職動機との相関をみると年齢が高いほど労働志向性を強くもつ傾向があることや($r=.525, p<.001$; 福祉志向性: .035; 職場環境志向性: $-.198, p<.01$; 自己成長志向性: $-.155, p<.05$; すべて $N=178$)、重回帰分析で労働志向性が個人的達成感の低下や脱人格化の有意な規定因であることも(Table 5)、この推測を支持している。しかし、本研究で得られた年齢の効果は、a) 介護職の経験の質的側面を尋ねていないことや、b) 年長女性の生活状況の変化(たとえば育児からの解放)を捉えていないことから、今後も検討の必要があろう。

次に、性格特性とバーンアウトとの関連を考察する。重回帰分析によると、a) 情緒不安定な性格が情緒的消耗感を促進する、b) 外向性と社会的適応性が個人的達成感をもたらす、情緒不安定性も達成感を抑える傾向性がある、c) 外向性や情緒不安定性が脱人格化を促進するが、社会的適応性は抑制する。

a) の知見については、情動的消耗感に関する他の分析結果(基本的属性や職従事状況、就職動機)とあわせ

て考えると、情緒的消耗感が、ヒューマン・サービスに限定されない性格特性上の不全の反映といえる。つまり、情緒不安定性は、神経質、劣等感、抑うつ性という心理学的に健康といえない性格の側面に由来しているからである。しかし、情緒的消耗感が抑うつやアパシーの主症状であるとも考えられることから(田尾・久保, 1996)、今後、これらの概念間の弁別性を証明することが重要となる。また、後述するように、本研究では職場環境の認知などの状況変数を測定していないことから、性格特性の直接的効果よりも、状況変数と情緒的消耗感との間の仲介的働きを性格特性がもつとも考えられる。

b) と c) の傾向をみると、性格特性の基本的3次元のいずれも関連をみせている点では共通しているが、外向性の働きが逆になっている。つまり、外向性は、個人的達成感の低下の点では抑制的働きを、脱人格化では促進的働きを示している。外向性は、環境に対する積極的関わりを示すが、負荷が大きかった5つの新性格因子とこれらのバーンアウト2得点との間の単純相関をみると、次のような明確な傾向が得られた。社会的外向性、活動性や、進取性という環境に対する肯定的なエネルギー放出ともいえる側面は、個人的達成の欠如と有意な負の関係を示し($r=-.323; -.459; -.263$; すべて $N=156, p<.001$)、自己顕示性や攻撃性という関係破壊につながり易い側面は、脱人格化と有意な負の関係をみせた($r=.217, p<.01$; $.285, p<.001$; すべて $N=156$)。

なお、本研究では、性格特性の基本的3次元を得た。近年問題とされているBig Five(情緒不安定性、外向性、経験への開放、協調性、勤勉性)と新性格検査12因子との関連を検討した研究をみると(柏木, 1997参照)、情緒不安定性と外向性が本研究で得られたものと構成因子が似ている。したがって、本研究のサンプルではBig Fiveのうち2次元が現れたと判断でき、介護状況の中でこの次元の高低が顕在化するためとも解釈できるが、本研究での被験者数を考えるとさらに検討が必要である。

次に、就職動機とバーンアウトとの関連について述べる。就職動機は、a) 福祉理念に関連した動機、b) 経済的理由や個人的条件に関連した動機、c) 資格に関連した動機という3側面を考えて作成したが、主成分分析の結果によって4側面が認められた。福祉志向性と自己成長志向性がa)、職場環境志向性と労働志向性がb)とc)にはほぼ対応していた。重回帰分析に基づく、情緒的消耗感は就職動機と無関連であったが、福祉志向性や労働志向性は、それぞれ個人的達成感の低下や脱人格化の抑制子として機能するといえた。予想通り、福祉の担い手としての意識が、おそらく労働に伴うさまざまな

ストレスの大きさを認知的に低下させるために、バーンアウトの抑制子としての働きをもつが、脱人格化に対する福祉志向性の働きはそれほど強くなかった。また、労働志向性の効果も興味深い。仕事の動機を介護とは別のもの、すなわち余暇利用によって収入を得ることによって、介護の過重労働（石川, 1995）から注意をそらすこともバーンアウト予防の点で重要であることを示すからである。本研究では介護対象者が同じであると脱人格化が深刻になる傾向が認められたが、これも介護目標の問題と関連するだろう。つまり、被介護者の固定化によって治療目標の達成の困難さが顕在化され、目標を被介護者の治療以外のものに向けようとして被介護者との相互作用が冷淡になる可能性があるからである。

バーンアウトに対する性格特性と就職動機の相対的影響度を調べると、次の傾向が認められた。a) 情緒的消耗感では性格特性独自の影響がみられる、b) 個人的達成感の低下と脱人格化は、性格特性と就職動機によって独自に影響されているが、性格特性の説明力が就職動機の説明力の約2倍ある。これらは、先述したように情緒的消耗感が傾性的特徴であることを示すと同時に、バーンアウトの他の2側面が、性格特性を基盤としつつも、状況的要因によって変動することが示されている。Maslach (1993) は、バーンアウトにおける性格変数や個人差変数の役割に関わる包括的研究を行っていないことを認めているが、本結果はバーンアウトの性格的基盤の大きさを示している。しかし、本研究では測定していない職場環境の認知（上司・同僚との対人関係、職務の性質など）の仕方に性格特性が影響し、その結果として性格特性とバーンアウトとの関連が現れることも考えられる。Big Fiveに関わる研究では、性格特性の基本的次元と日常生活行動との関連が検討されている。たとえば、Magnus, Diener, Fujita, & Pavot (1993) は、外向性が肯定的な生活出来事体験、情緒不安定性が否定的な生活出来事体験の原因となることを見出している。また、現実の日常的相互作用特徴との関連をみている研究もある（Barrett & Pietromonaco, 1997）。このような研究知見を踏まえながら、今後さまざまな状況変数の効果も加味して、性格特性とバーンアウトとの関連についての総合的モデルを構築する必要があるだろう。

本研究では特養介護職員のみを研究対象としているという限界があるけれども、最後に、本研究の結果に基づいて、特養での介護職員のバーンアウトに対する治療方略研究に役立つと思われる点を指摘しておきたい。まず、年齢や就職動機に関わる結果からみると、介護職員の目標を治療自体に向けさせないことである。これは、か

なり逆説的である。しかし、治療自体の困難さを考えると、目標を別に向かせたほうがヒューマン・サービスの質を維持できる。また、本研究の限りでは、職場状況の認知に対する性格特性の仲介的働きの可能性があるものの、介護者がバーンアウトに陥るかどうかは性格特性をかなり反映している。このため、介護者の性格特性の変化を引き起こすことが重要となる。エゴグラム的手法によって（自分の性格への気づきという意味で）、バーンアウトに対する脆弱性（vulnerability）としての性格理解を求めることが有効かもしれない。

引用文献

- 浅野浩一・伊藤啓介・神谷尚子・渡邊美穂子 1996 女子短大生における対人有能性と対人不安との関係—対同性関係と対異性関係— (1)・(2)・(3)・(4) 静岡大学人文学部社会学科・社会心理学コース平成7年度卒業論文 未公開。
- Barrett, L. F., & Pietromonaco, P. R. 1997 Accuracy of the Five-Factor Model in predicting perceptions of daily social interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **23**, 1173-1187.
- 石川奈津子 1995 特別養護老人ホームの夜 築地書館。
- 柏木繁男 1997 性格の評価と表現—特性5因子論からのアプローチ— 有斐閣。
- 厚生省(編) 1996 平成8年版厚生白書：家族と社会保障—家族の社会的支援のために— ぎょうせい。
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. 1993 Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, **65**, 1046-1053.
- Maslach, C., & Jackson, S. 1981 The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, **2**, 99-113.
- Maslach, C. 1993 Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis..
- 増田真也 1995 在宅福祉サービス専門職におけるバーンアウトの形成要因に関する研究—業務の曖昧さを中心とした因果分析— 健康心理学研究, **8**, 20-29.
- 舂森とも子・白川こずえ・加々見和枝・下谷あけみ・行光美音子 1988 看護婦のBurnoutと職場環境・性格との関連について 看護研究, **21**, 189-197.

松田久美子 1988 看護者の Burnout とエゴグラムに示される個人特性との関連 看護研究, 21, 181-188.

諸井克英 1996 臨床社会心理学とは何か 人文論集 (静岡大学人文学部社会学科・言語文化学科研究報告), 47 (1), 49-74.

中村弥生・土江淳子 1993 職務意識と背景別にみた看護婦の燃えつき症候群に関する調査 看護展望, 18, 98-105.

田尾雅夫・久保真人 1996 バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ— 誠信書房.

柳井晴夫・柏木繁男・国生理枝子 1987 プロマックス回転法による新性格検査の作成について (I) 心

理学研究, 58, 158-165.

註

- 1) 本研究は、中西 智君 (社会学科・社会心理学コース平成8年度卒業) が筆者の指導の下で取り組んだ卒業研究データに由来する。計画・実施・整理にあたっては彼の熱意に抛るところが大きい。
- 2) 調査の実施にあたって、以下の静岡市および清水市にある特別養護老人ホームのご協力を得ることができた。楽寿の園、厚生苑、小鹿苑、麻機園、晃の園、丸子の里、水見色の里、竜爪園、白扇閣、巴の園、柏尾の里。直接処遇職員の方々には、多忙な介護業務の合間に質問紙に回答して頂き、感謝の念に耐えませぬ。

Burnout among Human Service Workers in Special Nursing Homes for the Elderly.

KATSUHIDE MOROI (*Shizuoka University*)

The present study examined (a) the factor structure of burnout, and (b) the relationship between burnout and personality traits or motives for working in the special nursing homes for the elderly. Questionnaires were administered to human service workers in special nursing homes for the elderly. They completed the Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach & Jackson, 1981), the Chiba University Personality Inventory (CUPI; Yanai, Kashiwagi, & Kokusho, 1987), and the Working Motives Scale (developed by the author). As predicted, the principal-components analysis of MBI yielded three components; emotional exhaustion, reduced personal accomplishment, depersonalization. For CUPI and the Motives Scale, the principal-components analyses were executed. The multiple regression analyses were conducted to examine the relationship between burnout and personality traits or motives for working in the homes. Personality traits were more related to reduced personal accomplishment and depersonalization than emotional exhaustion. Furthermore, it holds for working motives.

Key words: burnout, the Maslach Burnout Inventory, Chiba University Personality Inventory, human service, special nursing homes for the elderly, motives for getting a job

(1998年2月13日受稿)
(1998年11月13日受理)