

研究史

バーンアウトとは

BURNOUT とは、日本では燃え尽き症候群と訳されている。バーンアウトは教育や医療、福祉などの対人援助職やヒューマン・サービスと呼ばれる職種を中心にみられる精神疾患であり、久保（2004）によれば今まで精力的に仕事をしてきた人が、あたかも「燃え尽きた」ように急に意欲をなくし職を離れてしまう現象であり、伊藤（2000）はバーンアウトとは、それまではふつうに働いていた人が突然動機づけを低下させることであると述べている。バーンアウトは定義というものが統一されているわけではなく、Freudenberger（1974）はバーンアウトを「辞書的な意味で言えば、バーンアウトという言葉は、エネルギー、力、あるいは資源を使い果たした結果、衰え、疲れ果て、消耗してしまったことを意味する」と述べている。

バーンアウトは、Maslach & Jackson(1981)によれば、彼らが作成した尺度である Maslach Burnout Inventory（以下 MBI）の下位尺度である、情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感の低下の3つの側面から構成されている。MBI マニュアルの第3版によれば、情緒的消耗感とは「仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態」と定義されている症状である。バーンアウトの主症状をされている。脱人格化とは、「サービスの受け手に対する無情で、非人間的な対応」と定義されている症状である。久保（2004）によれば、この状態は情緒的資源を守るための防衛反応による「節約」に分類されると述べている。情緒的消耗感の状態により引き起こされるこの脱人格化は、極力感情や精神力を消耗しないように行われる行動としている。個人的達成感の低下とは、「ヒューマン・サービスの職務に関わる有能感、達成感」と定義されている。バーンアウトになるまで、精力的に職務を行っていた状態とバーンアウトになってからの前後の落差は目に見えるものであり、成果の落ち込みとそれに伴うヒューマン・サービス従事者としての自己評価が低下する症状である。

レジリエンスとは

困難で驚異的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程・能力・結果のことをレジリエンスという（Masten et al., 1990）。日本語では「弾力性」や「精神的回復」などと称される。無藤ら（2004）はレジリエンスとは困難な状況にさらされ、ネガティブな心理状態に陥っても重篤な精神暴力的な状態にはならない個人の心理面の弾力性としている。先に述べているようにレジリエンスは適応する過程・能力・結果をまとめているものであり、定まった定義というものは存在していない。研究者がレジリエンスのどの領域を研究するのかわかりによりレジリエンスの定義も変化する。小塩（2002）もレジリエンスという概念をとらえる際に、適応過程・能力・結果のうちどの部分に焦点を当てるかは研究者たちによって異なっており、統一的な見解は見られないと述べている。しかし、平野（2010）によれば、国内の研究において構成要因や構造は尺度によって異なるが、いずれもレジリエンスという概念を個々に分類するのではなく全体的にとらえようとしているとも述べている。

レジリエンスを導く要因は数多く存在しており、誰しもが何かしらのレジリエンスを有しているといわれている。平野（2010）は個人の性格特性を反映している個人要因を「資質的レジリエンス要因」「獲得的レジリエンス要因」の2つに分類できると述べている。羽賀・石津（2014）による個人的要因と環境的要因に関する研究では、先に述べた資質的・獲得的レジリエンス要因がストレスに対して効果があることを明らかにしている。また、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因を比較した場合、獲得的レジリエンス要因は資質的レジリエンス要因よりも影響が少ないことも明らかにした。

目的

文部科学省により3年毎に行われている学校教職員統計調査によれば、公立小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校を含めた教職員の精神疾患による病気休職者数は平成19年度以降、5000人前後と高水準で推移しているという結果が出ている。この点から、教職員は精神疾患、または精神疾患に準ずるほどの負担やストレスを感じている人が増加しており、仕事などに大きく影響しているという事がわかる。先行研究から、教師バーンアウトに対しても資質的・獲得的レジリエンス要因は効果を発揮するのではないかと考察した。また、先行研究による看護職員に対して効果が見られなかったことも踏まえ、気質や性格特性の面から検討していくことを目的とした。本研究を行うにあたり、資質的・獲得的レジリエンス要因はバーンアウトに対して緩衝効果があるという仮説と、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因を比較した場合、資質的レジリエンス要因のほうがバーンアウトに対して緩衝効果があるという仮説を立てた。

方法

本研究を行うにあたり千葉県内の公立高等学校教職員113名の方々に調査協力をしていただき、全48問からなる質問紙による調査を実施した。回答は任意かつ無記名で行われ、すべて数値化されて分析するため個人を取り上げることがないことなどを事前に説明した。質問紙はバーンアウト症状を測定するバーンアウト尺度(田尾・久保,1996)、資質的・獲得的レジリエンス要因を測定することができる2次元レジリエンス要因尺度(平野,2010)、日常的に継続して感じるストレスを測定する教職員ストレス尺度、フェイスシートからなるものであった。データの分析には、SAS9.2を使用した。

結果

相関分析を行った結果を下記表1にした。資質的レジリエンス要因は獲得的レジリエンス要因とストレス、バーンアウトの下位尺度である情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感の低下の3つ全てと相関関係にあった。獲得的レジリエンス要因は脱人格化・個人的達成感の低下とストレスに対して相関関係を確認することができた。続けて重回帰分析を行った結果、資質的レジリエンス要因とストレスがそれぞれバーンアウトに対して有意な偏回帰を確認することができた。決定係数は0.521であった。

表1 レジリエンス要因とバーンアウト下位尺度・ストレスの相関表

	資質的	獲得的	情緒的	脱人格化	個人的達成感	ストレス
資質的	—	0.780***	-0.242**	-0.611***	-0.522***	-0.323***
獲得的		—	-0.123	-0.497***	-0.464***	-0.293**

*p<0.05 **p<0.01 ***<0.001

考察

本研究を行うにあたり立てた仮説である資質的・獲得的レジリエンス要因はバーンアウトに対して緩衝効果があるは一部棄却された。相関分析において資質的・獲得的レジリエンス要因がバーンアウトの下位尺度である全てに対して有意であることを確認することができた。また重回帰分析では資質的レジリエンス要因がバーンアウトに対して有意な緩衝効果を確認することができ、ストレスよりもバーンアウトへの影響が大きいという結果が出からである。一方で重回帰分析において獲得的レジリエンス要因は多重共線性であったことから重回帰分析が行えなかった。以上のことからバーンアウトに対して有意ではなかったので一部棄却とした。もうひとつの仮説である資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因を比較した場合、資質的レジリエンス要因の方がバーンアウトに対して緩衝効果があるは支持された。バーンアウトへの有意が確認できたのは資質的レジリエンス要因だけであることや、バーンアウトの下位尺度においても資質的レジリエンス要因のほうが獲得的レジリエンスよりも影響が大きかったためである。

引用文献

- 羽賀洋太・石津憲一郎(2013). 個人的要因と環境的要因がレジリエンスに与える影響 富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要 教育実践研究 第8号 p7-p12
- 平野真理(2010) レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み-二次元レジリエンス要因尺度(BRS)の作成 パーソナリティ研究, 19, 94-106