

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 8 月 30 日現在

機関番号：17501

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K17261

研究課題名(和文) 行動実験を用いたバーンアウトメカニズムの検討

研究課題名(英文) An experimental study on generation mechanism of burnout

研究代表者

井川 純一 (Igawa, Junichi)

大分大学・経済学部・准教授

研究者番号：90748401

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、実験的手法を用いてバーンアウトの生起メカニズムを検討した。学生を対象とした実験では、対人援助職の職務に対する理想や使命感が高ければ、良好な結果が得られなくても、繰り返し実験に参加することが明らかとなった。この繰り返し行動による精神的消耗の蓄積が典型的バーンアウトの生起メカニズムであると考えられる。一方、多くの参加者は、報酬が得られない場合には情熱を減少させ、次の実験に参加しなかった。これらの結果から典型的バーンアウトは、すべての対人援助職の潜在的職業病ではなく、一部の性格特性を備えた人に発生する特徴的な状態像であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：In this research, we examined the generation mechanism of burnout using an experimental method. In experiments involving students, those who have a high sense of mission toward helping professions continued to take part in the next experiment. The accumulation of mental exhaustion caused by repeated actions is the mechanism that generates typical burnout. Many of the participants, however, showed decreased enthusiasm when they could not obtain a reward and did not participate in subsequent experiments. These results indicate that typical burnout is not a potentially occupational disease, but rather a distinctive state occurring in people who have certain personal traits.

研究分野：社会心理学

キーワード：バーンアウト 情熱 実験室実験

1. 研究開始当初の背景

バーンアウトは燃え尽き症候群と邦訳され、「長期にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群である」と定義されている (Maslach & Jackson, 1981)。Freudenberger (1974) が、元々活発であった人が心身ともに疲弊し、仕事に対する意欲や関心を失ってしまった状態を薬物依存症患者の虚脱状態を示すスラングから“burnout”と命名して以来、バーンアウト概念は、既存の精神医学的概念とは異なった状態像として“一種の流行のように (久保, 2004)”急速に広まっていった。医療福祉等のサービスを必要とする人々が増える一方で、ヒューマンサービスに従事する人々の独特なストレス反応を検討するためには、バーンアウトは非常に有効な概念であったと言えるだろう。一方、近年のバーンアウト研究の対象は拡大傾向にある。バーンアウト尺度の世界的基準である MBI (MBI-General Survey) の最新版では、その対象をヒューマンサービス以外の職種へ拡大させ、アスリートバーンアウト (Curran, Appleton, Hill, & Hall, 2012)、恋愛と結婚のバーンアウト (Pines, 1996 高橋・岩田訳 2004) など職業領域以外の分野でもバーンアウト概念が援用されている。また、2013年に専門雑誌“Burnout Research”が刊行されたことから、その対象となる領域は今後も拡大していくことが予想される (なお、日本では MBI と類似した因子構造を持つ日本版バーンアウト尺度が利用されていることから、以降まとめてバーンアウト尺度と表記する)。

バーンアウト研究が始まって以来、その概念と他のストレス反応との明確な差異については常に議論の対象となってきた。特に一般にもよく普及している概念であるうつとの関係においては、情緒的消耗感や脱人格化との相関が高いという研究は多く、バーンアウトをうつに至るまでの過程の一形態と位置づける研究者も存在する。バーンアウトとうつなどの他の精神医学的概念との差異についてのレビューを行った Kaschka, Korczak, & Broich (2011) は、バーンアウトが、ICD-10

や DSM-IV の診断基準に含まれていない理由について、うつなどの他の疾患との区別や診断基準が明確でないことなどをあげ、その概念の曖昧さについて指摘している。

バーンアウトと他の疾患との違いはどこにあるのだろうか。本研究ではバーンアウト状態に至るまでのプロセスに着目している。バーンアウトは、『大辞林』(松村, 2006) に定義されている様に“がんばりすぎて心身が消耗しつくす”という前提を内包した概念である。実際、“Aさんはバーンアウトして(うつになって)退職した”という2種類のシナリオを提示し、うつとバーンアウトの印象比較を行った先行研究においては、うつよりもバーンアウトの方が仕事に対する積極的な姿勢が高く見積もられることが明らかになっている (井川・中西・坂田・浦, 2013)。この仕事に対する積極的姿勢というプロセスは、他の精神医学的概念とバーンアウトの差異の一つであると考えられる。しかし、バーンアウト尺度はあくまで現在の状態像を測定するものであり、その状態に至るまでのプロセスについて検討する質問項目は含まれていない。つまり、バーンアウト尺度の得点のみによってバーンアウトの高低を論じることは、情熱というプロセスを経ていないものもバーンアウト研究の対象にしてしまうというリスクを持つ。

このことを明らかにするため、井川・中西・志和 (2013) は質問紙調査によって高バーンアウトとして測定されている症状が、仕事に対する積極的姿勢というプロセスを経て生じるのかどうかを質問紙調査によって確認している。その結果、過去にどれほど仕事に打ち込んでいたかは、現在のバーンアウト傾向を予測する要因にはならないことが明らかとなっている。また、続く調査では仕事に対して熱心に取り組んだかどうかにかかわらず、報酬の有無が現在のバーンアウト傾向の主要な規定要因となることも示されている (井川・中西・志和・浦, 2015)。これらの質問紙調査の結果は、現在バーンアウトとして扱われている症状が、典型的バーンアウト(がんばりすぎた結果燃え尽きた)だけではなく報酬の少なさや他ストレス反応を混在して検出していることを示している。バーンアウト尺度に

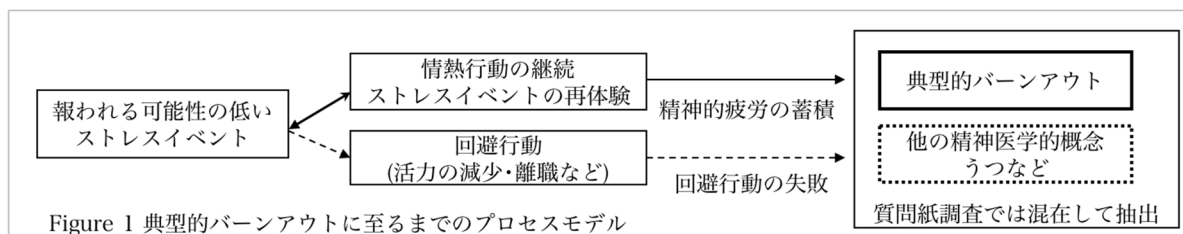


Figure 1 典型的バーンアウトに至るまでのプロセスモデル

よって同じ様に高バーンアウトと測定されたとしても「がんばりすぎた結果燃え尽きた」典型的バーンアウトと他のストレス反応はその発生メカニズムが異なる可能性がある (Figure 1)。

2. 研究の目的

「燃え尽き」という邦訳が示すようにバーンアウトは「がんばりすぎ (仕事に対して情熱を持った結果)」というプロセスを含んだ概念である。本研究では、行動実験を中心とした一連の研究により、がんばりすぎた結果生じる典型的バーンアウトを抽出し、そのメカニズムを検討することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究では、典型的バーンアウトのメカニズムを検討するため、学生を対象とした行動実験 (研究 1・2) 及び対人援助専門職を対象とした場面想定法実験及び行動実験 (研究 3・4) を行った。

研究 1 繰り返し行動実験

申請後、研究開始前までの期間に学生を対象とした繰り返し行動実験 (研究 1) が順調に進んだため、研究初年度は、それらの結果の再分析、学会発表を行い、行動実験のパラダイムを完成させた。この行動実験の結果を研究 1 として報告する。

手続き 実験は、実験参加者にカウンセラーの役割を仮想するロールレタリング法を用いて行った (Figure 2)。実験参加者はクライアントからの手紙を読み、その返事を記載し、返事の内容についてフィードバック (評価) を受けるという一連の行動実験に 2 セッション参加した。なお、実験参加者は、心理学専攻の学生 64 名 (男性 30 名、女性 34 名、平均年齢 20.01 歳) であった。

教示文と刺激 参加者は「クライアントへの返事に含まれるキーワードを元にカウンセラーの適性を判断する」という内容の偽の実験目的について説明され、クライアントからの手紙に対して共感的な手紙を書くように教示

された。提示されたクライアントからの手紙 (2,000 字程度) は精神疾患に苦悩し、死をほのめかす内容で構成された。なお、実験開始前に、使命感や完璧主義等の個人特性について質問紙法を用いて測定し、精神的疲労度の指標として Visual Analogue Scale (VAS) を用いている。

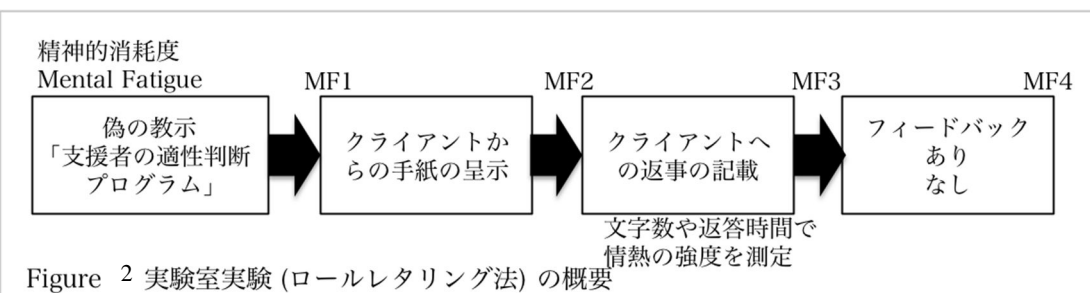
実験操作 課題に対してどの程度“がんばって”取り組んだかを測定するため主観指標 (“あなたはどの程度がんばって返答しましたか?”)、時間指標 (実験開始から返事を記載するまでに経過した時間)、労力指標 (200 字詰め原稿用紙に記入された文字数) を使用した。また、実験参加者へのフィードバック (報酬あり: カウンセラーの適性あり、報酬なし: カウンセラーの適性普通) をランダムに提示することで報酬の操作を行った。なお、実験の最後に実験継続回数意向を尋ねることで、情熱の持続性の指標とした。

研究 2 無制限繰り返し実験

研究 1 では実験への参加回数が制限されていたこと (どの実験参加者も一律に 2 回)、実験参加者の多様性の少なさ (全員が心理学専攻の学生であったこと) などが課題として残されていた。そこで、研究 2 では、研究 1 の実験パラダイムを踏襲し、所定の時間内 (1 時間 30 分) であれば、実験参加者のニーズに応じて何度でもセッションに参加できるように実験プログラムを改良した。また、学部や専攻の異なる多様な実験参加者を対象とすることで、バーンアウトの生起メカニズムについてさらなる検討を加えた。なお、実験参加者は、(男性 22 名、女性 19 名、平均年齢 19.46 歳) であった。

研究 3 場面想定法を用いた検討

研究 3 では、他者の心情を推測する場面想定法を用いて、学生を対象として行った実験結果が対人援助職でも追認されるかどうかを確認した。調査参加者は、介護福祉施設に勤務する介護職 112 名 (平均年齢 46 歳、男性 27 名、女性 85 名) であった。シナリオは、看護



師 A がクライアントに対し情熱を持って支援を行うか否か (情熱条件), 支援が報われるか否か (報酬条件) を操作した 4 種類作成し, 参加者はその事例の途中における看護師 A の精神状態 (精神的消耗度, 情熱の程度) を推測した。

研究 4 対人援助職対象実験

研究 1-3 は, 実際の援助場面を経験していない学生もしくは, あくまで「この立場であればこのように感じるだろう」という場面想定に留まっていた。そこで, 研究 4 では, 実験参加者を対人援助専門職 (ソーシャルワーカー等) とした実験室実験を行い行動パタンの分析を行った。具体的な方法は, 研究 1 で構築した繰り返し行動実験のパラダイムに準拠し, その他の要因として, 実験参加の個人要因 (バーンアウト傾向, Grit) などを質問項目として追加した。なお実験参加者は, 25 名 (男性 10 名, 女性 15 名, 平均年齢 28.84 歳) であった。

4. 研究成果

以下に研究ごとに主要な結果について列記し, 本研究全体の知見としてまとめる。

研究 1 繰り返し行動実験

研究 1 では, 行動実験を繰り返し行い, 実験参加者の理想・使命感に着目することで, 典型的バーンアウトのメカニズムについて検討した。過去の質問紙実験と同様に, 精神的消耗度は報酬の有無によって規定され, 情熱は精神的消耗の要因にはならなかった。また, 報酬がない場合情熱が維持されない一方で, 理想・使命感が高ければ, 報酬の有無に関係なく, 情熱の持続性が保たれる可能性が示唆された。Figure 3 に精神的消耗度の上昇について示す。この実験中の消耗度の上昇については以降の実験においても繰り返し確認され, 研究 1 で作成した実験パラダイムが対人援助場面における仮想的な精神的消耗度の上昇をデモンストレートできていることを示す。

研究 2 無制限繰り返し実験

研究 2 では, 制限時間内であれば参加者が何回でも参加できる実験手続きを採用し, 情熱の変化と精神的消耗度の変化について確認した。研究 1 と同様に精神的消耗度は, ロールプレイの間, 有意に上昇しており, 精神的消耗度が高くなると次のセッションに進まなくなることが示された。また, 参加者の個人属性と実験参加回数との間には, 有意な正の相関が認められ, 理想・使命感を持つことで

精神的消耗度が高まってもセッションから離脱しにくくなることが示された。一方, 参加者の過半数は 1 度目のセッションで実験を離脱しており, 典型的バーンアウトにまで至る頻度については検討の余地があることが示された。

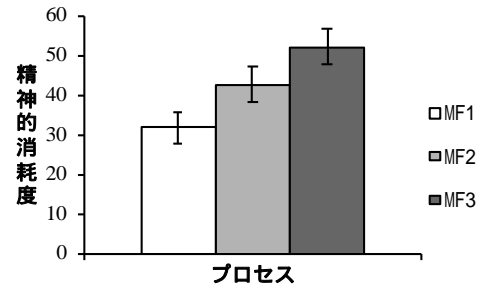


Figure 3 精神的消耗度の変化

研究 3 場面想定法を用いた検討

研究 3 では, 他者の心情を推測する場面想定法を用いて, 学生を対象として行った実験結果が対人援助職においても追認されるかどうかを確認した。エピソードの進展に応じた精神的消耗度の増加及び, 報酬の有無が情熱の強度に影響をあたえる結果が追認された。これらの結果は, 研究 1-2 の結果と類似しており, 他者の気持ちを類推させるという実験デザインでも実験室実験の結果が追認された。また, 個人の持つ使命感は, 報酬の有無とは独立に情熱の強度の減少を妨げることが明らかとなった。

研究 4 対人援助職対象実験

研究 4 では, これまでの実験パラダイムを踏襲し, 実験参加者を対人援助職 (社会人) とした実験室実験を行い, 行動パタンの分析を行った。研究 1 と同様に, 情熱は精神的消耗度の要因にはならず, セッションの進展に従って精神的消耗が蓄積されることが明らかとなった。一方, 学生を対象とした実験と異なり, 各セッションにおける報酬の有無は精神的消耗度に影響せず, 理想・使命感は情熱の持続性の要因とならないことが明らかとなった。この理由として, 対人援助職は, 精神的消耗度の上昇を抑えるため, 報酬が認められない場合情熱の強度を維持しない戦略を取っている可能性を示唆している。特に, 研究 4 の参加者は, 現役の対人援助職であり, その多くが深刻なバーンアウト状態にあるとは言い難い。高いバーンアウト状態にない対人援助職は, 支援の過程において柔軟に戦略を変更し, 精神的消耗度の蓄積を防止している可能性がある。

研究総括

典型的バーンアウトの発生メカニズム

研究2及び4で示されたように、一般的な状況では、良好な結果が得られない可能性が高ければ、行動に対するエネルギーの消費を抑える（次のセッションに参加しない）のが自然な適応と考えられる。一方、職務に対する理想や使命感が高ければ、良好な結果が得られない可能性が高いと見積もっていても、繰り返し情熱を持って職務に挑まざるを得ないだろう（研究1及び研究4）。この「報われない可能性が高い」のに繰り返し行動することで報われない状況に何度も直面し、精神的消耗が蓄積していくことが典型的バーンアウトのメカニズムであると考えられる。一方、研究2・4で示されたように、多くの参加者は、報酬が得られない場合にはそのタスクに参加しなくなったり、戦略を変化させたりする。このことから典型的バーンアウトは、すべての対人援助職の潜在的職業病ではなく、一部の性格特性を備えた人に特徴的な状態像であることが示唆された。

研究の課題と展望

前述したように、本研究では典型的バーンアウトは理想使命感など個人の特徴的な性格特性に起因することが示唆された。つまり、だれでもバーンアウトするものではない。一方、本研究における実験参加者は、学生及び現役の対人援助職であり、その中に実際に典型的バーンアウト状態にあるものが十分に含まれているとは考えにくい。今後、研究2の無制限繰り返し実験についてはさらに実験参加者を追加し、それぞれの性格傾向をグループ分けした分析が必要になる。同様に、研究4の対人援助職対象実験においても、支援の戦略変化、それぞれの現在のバーンアウト状態によって分類した分析も含め、より多くの実験参加者を確保する必要がある。

「理想に燃え使命感に溢れた人を襲う病 (Price & Murphy, 1984)」と言われる典型的バーンアウトにフォーカスするアプローチはその貴重な人的資源の質及び量の低下を防ぐという視点において、これまでの画一的なバーンアウト研究をより発展させるものである。今後そのメカニズムの解明に向けて、縦断的調査（パネル調査）、インタビュー調査等を組み合わせた多角的検討が必要とされる。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者に

は下線）

〔雑誌論文〕(計2件)

1. 井川純一・中西大輔・坂田桐子・浦光博 (2015). 仕事への情熱とバーンアウト傾向の関係: 報酬との交互作用に着目して, 22, 118-127. (査読なし)
2. 井川純一 (2017). バーンアウトプロセスに情熱が及ぼす影響: 情熱は典型的バーンアウトの原因か? 69, 1-19. (査読)

〔学会発表〕(計7件)

1. Junichi Igawa, Wei WANG, Daisuke Nakanishi, and Kiriko Sakata (2015). Effects of enthusiasm on mental fatigue: Mechanism of “typical burnout”, 11th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology.
2. 井川純一 (2015). バーンアウト概念の再検討: 仕事への情熱の観点から 日本心理学会第79回大会小講演
3. 井川純一・中西大輔・坂田桐子 (2015). バーンアウトとうつの異同に関する検討 自己評価と他者評価に着目して 日本社会心理学会第56回大会
4. 井川純一・中西大輔 (2015). 介護職の就業前後の報酬イメージの比較 中国四国心理学会第71回大会
5. Junichi Igawa, Wei Wang, Daisuke Nakanishi, Kiriko Sakata and Noriyuki Hamada (2016). Differences between burnout and laziness by focusing on self- and others'-Evaluations, 2016 International Association for Relationship Research.
6. 井川純一・中西大輔・王偉 (2017). バーンアウト傾向に Grit 特性が与える影響: 主観的報酬との関連に着目した職種比較 日本社会心理学会第58回大会
7. Junichi Igawa, Wei Wang, Daisuke Nakanishi (2017). Is burnout triggered by hard work? 12th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology.

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

- 出願状況 (計0件)
- 取得状況 (計0件)

〔その他〕

なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

井川純一 (Igawa, Junichi)

大分大学・経済学部・准教授

研究者番号：90748401