

修士論文（要旨）

2017年1月

障害者福祉施設に従事する対人援助職者のレジリエンスとバーンアウトの関連

指導 山口 一 教授

心理学研究科

臨床心理学専攻

215J4011

田中 裕貴

Master's Thesis (Abstract)

January 2017

The Relationship between Resilience and Burnout in Human Service Professionals
Working in Welfare Facilities for the Disabled

Hiroki Tanaka

215J4011

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Hajime Yamaguchi

目次

1 問題と目的.....	1
2 研究デザイン.....	1
3 予備調査.....	1
3 本調査.....	2
4 考察.....	2
5 今後の課題.....	3

引用文献

資料

要旨

1 問題と目的

これまでバーンアウト研究は、環境内のストレスを優先して改善すべきという考えから、個人差を問題にした研究は少なかった（久保，2004）。近年では、ストレスフルな出来事や状況に適応する力であるレジリエンスという概念が注目され、個人要因としてのレジリエンスとバーンアウトに関する研究も行われているが、わが国におけるレジリエンスとバーンアウトに関する研究は、教師や看護師を対象としたものがほとんどであり、障害者福祉施設の職員を対象としたものはまだない。

そこで本研究は、障害者福祉施設に従事する対人援助職者を対象として、彼らが直面する職業上の困難を乗り越え適応し、バーンアウトに陥らないための力のことを「対人援助職者レジリエンス」と定義し、対人援助職者のメンタルヘルスに関する知見を深めるためのものとして「対人援助職者レジリエンス尺度」を作成することと、レジリエンスとバーンアウトの関連を明らかにすることを目的とする。

2 研究デザイン

本研究では障害者福祉施設に従事する対人援助職者を対象に、予備調査と本調査で質問紙調査を実施する。予備調査では主な目的として、対人援助職者レジリエンス予備尺度（以下予備尺度）を作成することを考える。本調査では主な目的として、予備調査で作成された予備尺度をもとに質問紙調査を行い、対人援助職者レジリエンス尺度を作成することを挙げる。加えて、個人的属性の違いによるレジリエンスやバーンアウトの比較や、共分散構造分析を用いてストレスとレジリエンス、抑うつ、バーンアウトを変数とした因果モデルを作成してこれらの関連について検討する。

3 予備調査

目的と方法

対人援助職者のレジリエンスに関すると考えられた要因 40 項目について質問紙調査を行い、項目分析を行う。その結果をもとに項目の取捨選択を行い、対人援助職者レジリエンス予備尺度（以下、予備尺度）を作成する。質問紙はフェイスシート、レジリエンスに関する要因として先行研究から選定あるいは筆者が独自に作成した 40 項目、社会福祉施設職員用ストレス尺度（鎌田，2007）、バーンアウト尺度（久保，1998）で構成した。予備尺度の作成には因子分析を行う。

結果

予備調査では254名を分析対象とし、因子分析を行った結果、3因子28項目から成る尺度となった。

3 本調査

目的と方法

予備調査で作成した予備尺度を用いて調査を行い、レジリエンス尺度を作成する。また、ストレスとレジリエンス、バーンアウト、抑うつに関連について検討するため、共分散構造分析を用いた因果モデルの作成を行う。調査は首都圏の障害者福祉施設に従事する対人援助職者のうち予備調査に参加していない者を対象に質問紙調査を行う。質問紙はフェイスシート、予備尺度、ストレッサー尺度（鎌田，2007）、バーンアウト尺度（久保，1998）、抑うつ性自己評価尺度（島・鹿野・北村・浅井，1985）で構成する。レジリエンス尺度の作成には因子分析を行った。さらに、ストレッサーやレジリエンスとバーンアウト、抑うつとの関連を明らかにするため、共分散構造分析を用いて因果モデルを作成して検討を行う。

結果

本調査では140名を分析対象とし、予備調査で作成した予備尺度27項目に対して因子分析を行った結果、3因子25項目から成る尺度となった。第1因子には「難しいことでも解決するためにいろいろな方法を考える」などの項目が正の高い負荷量を示した。そこで第1因子を「問題解決志向」因子と命名した。第2因子には「私はたやすくリラックスできる」などの項目が正の高い負荷量、「失敗を気にしたり悩んだりしてしまう」が負の中程度の負荷量を示した。そこで第2因子を「ストレス対処力」因子と命名した。第3因子には「つらい時や悩んでいるときは自分の気持ちを人に話す」などの項目が正の高い負荷量を示した。そこで第3因子を「体験共有力」と命名した。

t 検定によりレジリエンスの性差を検討したところ、問題解決志向とストレス対処力で男性のほうが女性よりも有意に高い得点を示した。年齢とレジリエンス下位因子との相関分析では、年齢とストレス対処力との間に弱い正の相関がみられた。就労年数とレジリエンス下位因子との相関分析では下位因子すべてにおいて相関はみられなかった。

次に共分散構造分析の結果、ストレッサーが情緒的消耗感と脱人格化を引き起こし、さらに情緒的消耗感を介して抑うつが引き起こされ、そこから個人的達成感の低下が引き起こされるというパスが引かれた。また肯定的思考がストレッサーと抑うつを低減する方向に、問題解決志向が脱人格化と個人的達成感の低下を低減、肯定的思考と体験共有力を向上させる方向に、体験共有力が個人的達成感の低下を低減する方向に機能するというパスが引かれた。

4 考察

各レジリエンス要因がバーンアウトの症状に対して直接的に機能するのは脱人格化と個人的達成感の低下の2つの症状であることから、レジリエンスは直接的には情緒的消耗感を低減しないことがわかった。しかしながら、ストレッサーを介してレジリエン

スから情緒的消耗感への間接的なパスは存在するため、レジリエンスはストレスを低減させることで情緒的消耗感の低減に寄与していると考えられる。そのため、情緒的消耗感を低減させるためには、情緒的消耗感に対して強い影響力を持つストレスを低減させることとレジリエンスを向上させることが、重要であるといえるだろう。

以上を踏まえると、障害者福祉施設に従事する対人援助職のバーンアウトを低減させるには、職務上起こるストレスと、対人援助職自身が持つレジリエンスとの両面からのアプローチが有効であると考えられる。またレジリエンスに目を向けてみると、3つのレジリエンス要因のうち、問題解決志向が肯定的思考に対して.46、体験共有力に対して.35の影響力を持つことから、問題解決志向を高めることが、他のレジリエンスを高める方向に影響を与え、その結果、バーンアウト防止に寄与するものと考えられる。以上のことから、問題解決志向は対人援助職者レジリエンス尺度において中心的なレジリエンス要因であるといえる。また心理教育や認知行動療法で変化すると考えられた項目で構成される「対人援助職者レジリエンス尺度」は、障害者福祉の現場におけるレジリエンス教育や、対人援助職者自身の自己理解を深めることに活用できるものであり、バーンアウト予防の観点からも本研究の結果は臨床的意義のあるものと言い得るだろう。

5 今後の課題

まずレジリエンスについて、レジリエンス要因は本研究で取り上げたもの以外にも数多く存在する。そのため、今回取り上げたレジリエンス要因以外にも、バーンアウトを低減するレジリエンス要因を探索していくことが、今後の課題の1つとなるだろう。2つ目に、レジリエンスの個人差を決定する要因について取り上げたい。どのような要因が個人のレジリエンスに影響を与えているのかを明らかにすることは、レジリエンスを育てるという観点から求められるものだろう。3つ目に、ストレスへの介入方法である。情緒的消耗感を低減するにはストレスへの介入が特に重要であり、またレジリエンスを高めることが有効である。そのため、個人と職場の双方に働きかけるプログラムの作成が求められるだろう。

引用文献

- 鎌田大輔（2007）．社会福祉施設職員用ストレッサー尺度の作成 福祉心理学研究, 4 (1), 26-34.
- 久保真人（1998）．ストレスとバーンアウトとの関係——バーンアウトはストレンか？—— 産業・組織心理学研究, 12, 5-15.
- 久保真人（2004）．バーンアウトの心理学——燃え尽き症候群とは—— サイエンス社.
- 島悟・鹿野達男・北村俊則・浅井昌弘（1985）．新しい抑うつ性自己評価尺度について 精神医学, 27, 717-723.

資料 1

Table1

対人援助職者レジリエンス尺度の因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

	I	II	III
<第1因子：問題解決志向>			
11 難しいことでも解決するためにいろいろな方法を考える	.91	-.07	.07
12 積極的に問題解決に取り組むほうだ	.87	.03	-.01
5 何かを考えるときはさまざまな角度から考える	.68	.02	.06
24 困ったことがあってもできるだけことは試みる	.66	.10	.04
14 難しいことでも解決策はきっとある	.62	-.11	.04
15 良い解決策を見つけるためには情報を集める	.62	-.10	-.02
18 困難な出来事が起きてもどうにか切り抜けることができると思う	.61	-.04	-.09
17 失敗してもあきらめずにもう一度挑戦する	.58	-.07	-.09
25 人と誤解が生じたときには積極的に話をしようとする	.49	.15	.11
27 嫌な出来事があったときその経験から得られるものを探す	.41	.07	-.17
<第2因子：肯定的思考>			
7 私はたやすくリラックスできる	-.13	.80	-.06
3 気分転換を上手にしている	-.06	.75	-.07
9 私はいつも物事を良い方に解釈する	-.15	.70	-.05
16 困ったとき考えるだけ考えたらもう悩まない	-.17	.60	.02
23 自分の感情をコントロールできるほうだ	.10	.54	.06
6 失敗を気にしたり悩んだりしてしまう	.15	-.53	.09
19 動揺しても自分を落ち着かせることができる	.05	.46	.13
1 私はいつも自分の将来を明るく考えている	.21	.45	.06
26 たとえ自信がないことでも結果的に何とかかなると思う	.39	.42	-.04
<第3因子：体験共有力>			
21 つらいときや悩んでいるときは自分の気持ちを人に話す	-.07	-.14	.92
22 寂しいときや悲しいときには自分の気持ちを人に聞いてもらう	-.06	-.13	.90
13 困ったときは人に相談する	-.08	.08	.64
2 迷っているときは人の意見を聞きたいと思う	.11	.15	.54
4 嬉しいことがあったときは人に話す	-.06	.27	.45
28 人からの助言は役に立つと思う	-.03	.28	.41
累積寄与率（%）	28.6	41.6	51.6
α 係数	.89	.82	.82
因子相関	I	II	III
I	—	.49	.29
II		—	.12
III			—

資料 2

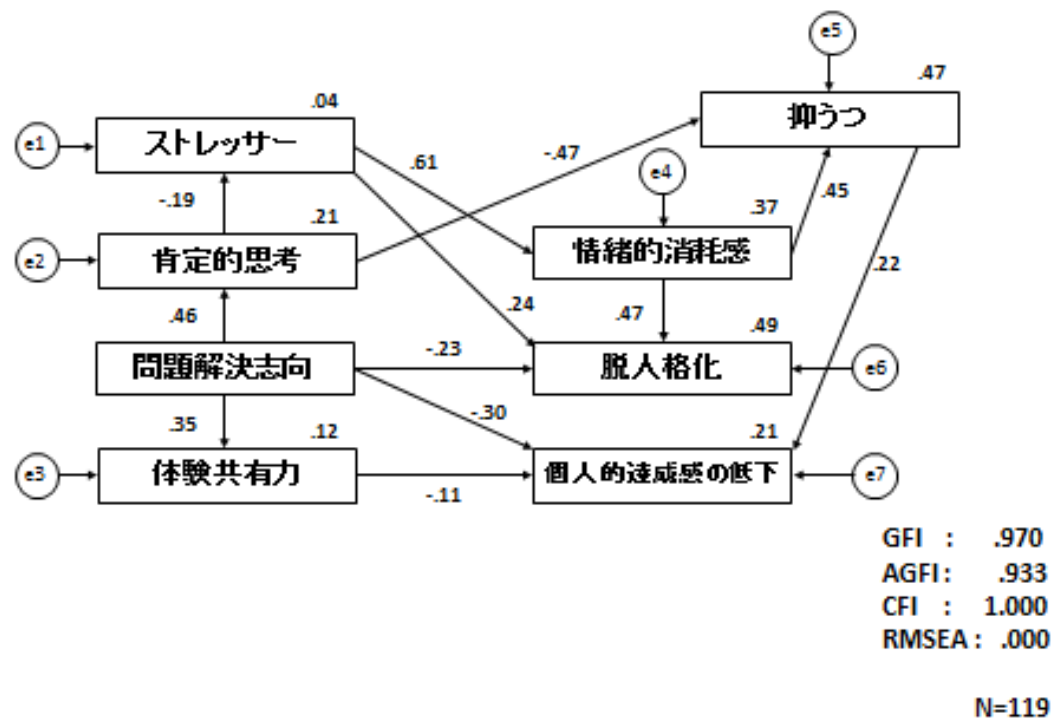


Figure 1. 共分散構造分析によるバーンアウトの因果モデル