

大学キャンパス内勤務者の バーンアウトと職業性ストレスとの関連

植松 大起*・小野 久江**

抄録：

背景と目的：大学キャンパス内勤務者のバーンアウトの状況を調査し、バーンアウトに影響するストレス関連因子について検討した。

対象と方法：大学キャンパス内勤務者 60 名を対象とした探索的レベルの横断的質問紙調査を行った。日本語版バーンアウト尺度の 3 下位尺度「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」得点を従属変数とし、職業性ストレス簡易調査票の 19 項目に双極性障害傾向の有無を加えた計 20 項目を独立変数とした重回帰分析を行った。

結果：バーンアウトの中核症状である「情緒的消耗感」得点に影響する項目は認められなかった。「脱人格化」に対しては、「自覚的な身体的負担度」が中程度の正の影響を示した。「個人的達成感」に対しても、「自覚的な身体的負担度」は中程度の負の影響を示した。

考察と結語：大学キャンパス内勤務者では、身体的な負担がバーンアウトに最も関与しやすい可能性が示された。

キーワード：バーンアウト、大学職員、職業性ストレス、双極性障害

はじめに

バーンアウトは、過度で持続的なストレス、特に対人関係でのストレスに対処できずに、張り詰めていた緊張が緩み、心身ともに消耗することを特徴とするストレス反応である^{8), 18)}。バーンアウトの症状としては、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の後退」の3つが定義されている⁹⁾。「情緒的消耗感」は、バーンアウトの主症状であり、単なる疲労ではなく心理的な要素が中心となっておこる疲労感である。「脱人格化」は、顧客との関係や職場内での対人関係全般に嫌気が差し接触を避け機械的に対応する行動傾向を指す^{8), 18)}。「個人的達成感の後退」は、仕事の成果によって感じる自己評価の低下のことである^{8), 18)}。

バーンアウトと職業性ストレスとの関係についてはさまざまな報告がなされている^{6), 7), 12), 17)}。バーンアウトを引き起こすストレス要因は、大きくわけて環境要因と個人要因が挙げられる。環境要因としては、職場の人間関係、職務内容、作業環境、作業負荷などの、心身両面のストレス要因がある¹⁾。個人要因としては、ストレスの感じやすさや、性格、年齢、性別、経験などがある。さらに近年では、軽躁病相時に仕事に熱中し、うつ病相時にはバーンアウトと類似する症状呈する双極性Ⅱ型障

害も個人要因のひとつとして注目される。

ストレス要因以外にも、ストレス対処行動およびサポート体制がバーンアウトと関連していると報告されている^{2), 19)}。職場でのストレス要因に対する個人のストレス対処法には限界があるため、組織的かつ集団的なサポート体制が適切なストレス対処行動には必要と考えられ、職場の上司や同僚あるいは家族や友人によるサポートの重要性が指摘されている。

近年、大学職員のメンタルヘルス不調が問題となってきており³⁾、大学教職員の約3割に何らかのメンタルヘルスの問題が認められたとの報告もある⁴⁾。大学職員におけるバーンアウトのリスクが高い可能性があり、その実態を調査することはメンタルヘルスの向上の観点からも急務であると考えられる。しかし、バーンアウトに関する研究は、看護師や教職のような対人援助職を対象に多く行われてきた^{2), 6), 7), 12)}。近年では、中小企業の従業員などの対人援助職以外の職種を対象にしたバーンアウト研究も行われ始めているが¹⁷⁾、大学職員を対象とした研究は行われていない。そこで、本研究では、大学キャンパス内の勤務者のバーンアウトの状況を調査するとともに、バーンアウトに影響する要因を検討した。

*関西学院大学文学部

**関西学院大学文学部教授

対象と方法

対象と研究手順：非正規大学職員を含む A 大学キャンパス内勤務者 100 名を対象とし、2014 年 X 月～X+1 月に探索的レベルの横断的質問紙調査を行った。大学内の各部署の代表者の同意を得た後、代表者から当該部署の勤務者に調査用紙を配布してもらった。回答済みの調査用紙は封をし、配布の 1 週間後に調査依頼者が直接回収した。

評価方法：回答者の基本情報として、性別、年齢、厚生労働省による職種¹⁰⁾ (複数回答可) を収集した。

バーンアウトの評価は、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」の 3 つの下位尺度から構成される日本語版バーンアウト尺度を用いた⁵⁾。「情緒的消耗感」と「脱人格化」の得点は高いほど、「個人的達成感」の得点が低いほどバーンとアウト傾向が高いと判断される。

ストレスの評価は、自己記入式調査票である職業性ストレス簡易調査票を使用した¹⁴⁾。職業性ストレス簡易調査票は、ストレス要因は、「心理的な仕事の量的負担」、「心理的な仕事の質的負担」、「自覚的な身体的負担度」、「仕事のコントロール度」、「技能の活用」、「職場の対人関係でのストレス」、「職場環境によるストレス」、「仕事の適性度」、「働きがい」の 9 項目からなっている。ストレス反応は、「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」の 6 項目から構成されている。サポート要因は、修飾要因として「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、「家族・友人からのサポート」、「仕事や生活の満足度」の 4 項目が取り上げられている。各項目、点数が高いほどその項目の程度が大きいことを示す¹⁵⁾。

双極性障害傾向の有無の評価は、双極性障害のスクリーニングツールとして使用される自己記入式質問紙 Manic Episode Screening Questionnaire 日本語版 (MES 日本語版) を使用した¹³⁾。

評価項目と統計解析：正規性を仮定し、日本語版バーンアウト尺度の 3 下位尺度「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」のそれぞれの平均点を従属変数とし、職業性ストレス簡易調査票のストレス要因 9 項目、ストレス反応 6 項目、サポート要因 4 項目、および双極性障害傾向の有無の計 20 項目の得点を独立変数として、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。有意確率は 5% とし、統計処理には、統計ソフト SPSS Statistics 22 For Windows を使用した。

倫理的配慮：個人を特定する情報は収集しなかった。調査に先立って研究の主旨と方法および協力しないことによる不利益は一切生じないことを文書および口頭で説明し、協力同意が得られた者からのみ回答を得た

結 果

100 名に調査用紙を配布し 70 名から調査用紙を回収した (回収率 70%)。回答に不備があった 10 名を除いた 60 名 (有効回答率 60%, 男性 22 名, 女性 35 名, 平均年齢 ± 標準偏差 40.78 ± 12.61 歳) を解析対象とした。60 名のうち、双極性障害傾向「あり」は 7 名 (11.7%) であった。

対象者の日本語版バーンアウト尺度および職業性ストレス簡易調査票の結果を表 1 に示す。「情緒的消耗感」得点は 2.37 点と比較的低く「個人的達成感」得点は 3.12 点と比較的高くなった。ストレス要因は「心理的な仕事の量的負担」得点が 8.57 点で最も高くなり、ストレス反応でも「身体愁訴」得点が 18.53 と最も高かった。サポート要因の各項目の得点は高いが、「仕事や生活の満足度」得点は 3.58 点と低いものとなった。

重回帰分析の結果：独立変数間で相関行列表を観察したが $|r| > 0.9$ となるような変数は存在しなかったため、すべての変数を対象として重回帰分析を行った。

「情緒的消耗感」得点では、重回帰式は成立せず、影響する因子は見られなかった。「脱人格化」における重回帰分析の結果を表 2 に示す。ストレス要因である「自覚的な身体的負担度」得点のみが中程度の正の影響を示した。ANOVA (分散分析表) の結果は有意であったが、 R^2 は 0.078 となり適合度は低かった。

「個人的達成感」における重回帰分析の結果を表 3 に示す。ストレス要因である「心理的な仕事の量的負担」得点、「自覚的な身体的負担度」得点、「働きがい」得点およびストレス反応の「イライラ感」得点が中程度の負の影響を示した。ANOVA の結果は有意であったが、重回帰式の適合性は R^2 が 0.363 となり適合性は高くなかった。

考 察

本研究は、大学キャンパス内勤務者のバーンアウトについて、我々の知る限り、初めての調査であった。対象者となった大学キャンパス内勤務者のバーンアウトの程度は、対人援助職より低いことが示された⁶⁾。ストレス要因では、身体的な負担の自覚は高いが、対人関係などの心理的ストレス要因は低く、ストレス反応でも心理的反応より身体的反応が強くみられた。サポート要因は全国平均よりやや高いが、仕事や生活への満足度は全国平均より低いものであった¹⁶⁾。また、個人的ストレス要因と考えられる双極性障害傾向の割合は高く¹¹⁾、仕事に熱中し過ぎる人が多い可能性が考えられた。

本研究では、バーンアウトの中核症状である「情緒的消耗感」に影響する項目は認められなかったが、身体的な仕事の負担が多いほど、「脱人格化」症状が出現しや

表1 日本版バーンアウト尺度および職業性ストレス簡易調査票の得点

	平均±標準偏差	最小	最大	中央値
日本語版バーンアウト尺度				
情緒的消耗感	2.37±0.62	1.00	4.20	2.40
脱人格化	1.69±0.50	1.00	3.33	1.67
個人的達成感	3.12±0.72	1.17	4.83	3.00
職業性ストレス簡易調査票得点				
〈ストレス要因〉				
心理的な仕事の量的負担	8.57±1.92	3.00	12.00	9.00
心理的な仕事の質的負担	7.65±1.79	4.00	11.00	8.00
自覚的な身体的負担度	2.27±1.06	1.00	4.00	2.00
職場の対人関係でのストレス	5.57±1.29	3.00	8.00	5.00
職場環境によるストレス	2.02±1.03	1.00	4.00	2.00
仕事のコントロール度	8.35±1.80	3.00	12.00	8.00
技能の活用度	2.62±0.90	1.00	4.00	3.00
仕事の適性度	3.12±0.72	1.00	4.00	3.00
働きがい	3.20±0.63	2.00	4.00	3.00
〈ストレス反応〉				
活気	7.10±2.35	3.00	12.00	7.00
イライラ感	5.60±2.24	3.00	12.00	6.00
疲労感	6.25±2.37	3.00	12.00	6.00
不安感	5.65±1.97	3.00	12.00	5.00
抑うつ感	8.82±3.86	6.00	24.00	8.00
身体愁訴	18.53±6.20	11.00	39.00	17.00
〈サポート要因〉				
上司からのサポート	8.33±1.89	3.00	12.00	8.50
同僚からのサポート	9.10±1.65	6.00	12.00	9.00
家族・友人からのサポート	10.40±1.90	6.00	12.00	11.50
仕事や生活の満足度	3.58±1.03	2.00	6.00	4.00

表2 「脱人格化」に対するストレス関連項目の重回帰分析結果

	偏回帰係数	標準偏回帰係数	有意確率 p	95% 信頼区間	
				下限	上限
定数	1.392	0.149	<0.001	1.094	1.691
自覚的な身体的負担度	0.132	0.279	0.031	0.012	0.252

R²=0.062, ANOVA p=0.031, ダービン・ワトソン比 2.125

表3 「個人的達成感」に対するストレス関連項目の重回帰分析結果

	偏回帰係数	標準偏回帰係数	有意確率 p	95% 信頼区間	
				下限	上限
定数	6.042		<0.001	4.955	7.129
心理的な仕事の量的負担	-0.116	-0.308	0.007	-0.198	-0.033
自覚的な身体的負担度	-0.182	-0.267	0.017	-0.330	-0.034
働きがい	-0.339	-0.297	0.009	-0.587	-0.090
イライラ感	-0.078	-0.242	0.031	-0.148	-0.007

R²=0.316, ANOVA p<0.001、ダービン・ワトソン比 2.247

すいことが示された。先行研究では、労働過多や対人関係などの心身両面のストレス要因が情緒的消耗感を増し(6, 12, 17)、不安感やイライラ感などの心理的ストレス反応が生じ易いことが報告されている(7, 17)。今回、先行研究の結果とは異なり、身体的ストレス要因のみが影響した原因としては、大学キャンパス内勤務者は対人援助職に比べて、職場内での心理的ストレス要因が比較的

少ないことが影響した可能性がある。また、「個人的達成感」に関しては、ストレス要因等が個人的達成感に影響することは少ないとする先行研究とは異なり(6, 7, 12, 17)、心身両面の仕事の負担が高いほど達成感が下がりバーンアウト傾向が高まることが示された。以上より、今回の対象者においては、心理的ストレス要因よりも、物理的仕事量を軽減することが、バーンアウトの予防につながる

ると考えられた。

本研究は、調査に協力的な少数の集団が対象者であったことや、自記式評価尺度を用いたため回答内容の信頼性が低いこと、横断的研究であり因果関係は問えないことなど多くの限界を持つ。しかし、大学キャンパス内勤務者のバーンアウト状況やストレス特性について、新たな情報を提示したことは意義があるものと考えた。今後さらなる調査を行う必要があると考える。

謝辞

本研究に御協力いただいた皆様に心より感謝を申し上げます。

参考文献

- 1) 藤森立男：産業・組織心理学変革のパースペクティブ。福村出版。2010。
- 2) 古村美津代，石竹達也：認知症高齢者グループホームにおけるケアスタッフのバーンアウトと個人特性と職場環境要因との関連。日本公衛誌，59(11)，882-832：2012。
- 3) 苗村育郎：大学のメンタルヘルスの諸問題－今後の展望－。精神医学，56(5)：413-421，2014。
- 4) 磯部直彦，小野久江：大学職員のメンタルヘルス自覚症状調査－健康診断時自覚症状調査から－。臨床教育心理学研究，36(3)：27-32，2010。
- 5) 久保真人，田尾雅夫：バーンアウトの測定。心理学総論，35(3)：361-376，1992。
- 6) 久保真人，田尾雅夫：看護師におけるバーンアウト－ストレスとバーンアウトとの関係。実験社会心理学研究，34，33-43，1994。
- 7) 久保真人：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(1)，5-15，1998。
- 8) 久保真人：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。2004。
- 9) Maslach, C, Jackson, S, E: The measurement of experienced burnout, Journal of occupational behavior, 2, 99-113, 1981。
- 10) 西沢弘，2011，職業分類の改訂記録－厚生労働省編職業分の2011年改訂－，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，2012年3月16日，〈<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-101.htm>〉，(2014年12月15日)。
- 11) Norito Kawakam, Tasashi Takeshima, et al: Twelve-month prevalence, severity, and treatment of common mental disorders in communities in Japan: preliminary finding from the World Mental Health Japan Survey 2002-2003. Psychiatry and Clinical Neurosciences, 59, 441-452, 2005.
- 12) 小粥宏美，岡安孝弘：看護師のバーンアウトに及ぼす仕事ストレスと不合理な信念の影響。健康心理学研究，13-20，2010。
- 13) Rie Kameyama, Takeshi Inoue, Mai Uchida, et al: Development and validation of a screening questionnaire for present or past (hypo) manic episodes based on DSM-IV-TR criteria. Journal of Affective Disorders 150: 546-550, 2013.
- 14) 下光輝一，原谷隆史，他：職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定，労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書。126-138，2000。
- 15) 下光輝一：職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル－より効果的な職場環境等の改善対策のために－。平成14年～16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究【職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究】。2005。
- 16) 下光輝一：事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト－第4章 職場環境等の把握と改善の方法－，2010。
- 17) 谷原弘之，田口豊都：中小企業における「ストレス要因」，「ストレス反応」，および「バーンアウト症候群」の指標。川崎医療福祉学会誌，169-173，2007。
- 18) 田尾雅夫，久保真人：バーンアウトの理論と実践－心理学的アプローチ－。誠信書房。2009。
- 19) 外島裕，田中堅一郎：臨床組織心理学入門－組織と臨床への架け橋－。ナカニシヤ出版。2007。