対人援助職の主観的報酬とバーンアウト傾向の関係

——作業療法士とソーシャルワーカーの比較から——

○井川純一¹・中西大輔²・志和資朗²・森川敦子³(非会員)・浦光博¹

(¹ 広島大学大学院総合科学研究科・² 広島修道大学人文学部・³ 広島医療保健専門学校)

キーワード: バーンアウト, 主観的報酬尺度, 対人援助職

Connections between feelings of burnout and reward in human services workers

Junichi IGAWA¹, Daisuke NAKANISHI², Shiro SHIWA², Atsuko MORIKAWA³ and Mitsuhiro URA¹

(¹ Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University, Hiroshima Shudo University², Hiroshima College of Rehabilitation³)

Key Words: burnout, SRS-HS, human services

目的

過去の仕事への情熱に着目して職種別のバーンアウトの特徴について明らかにした先行研究 (井川・中西・志和, 印刷中) では, 作業療法士とソーシャルワーカーは同一水準の仕事への情熱を持ちながら, 前者は低いバーンアウト傾向である一方, 後者は非常に高いバーンアウト傾向を示した。本研究では, その原因を努力が報われる程度から検討するため, 両職種の主観的報酬の差異に着目した職種間比較を行った。

方法

手続き 調査は郵送法, スノーボール方式で行った。対象としたのは中国地方の医療福祉機関に就労する作業療法士 (OT: 男性 49 名, 女性 64 名, 平均年齢 29.72 歳), ソーシャルワーカー (SW: 男性 65 名, 女性 81 名, 平均年齢 35.06 歳) であった。
質問紙 質問紙は年齢, 性別, 職種, 勤務形態, 家族構成などの個人属性を記載するフェイスシート, 日本版バーンアウト尺度 (田尾・久保, 1996), SRS-HS (井川・中西・志和・浦, 2012) で構成された。

分析 日本版バーンアウト尺度得点を従属変数, 個人属性及び SRS-HS の因子得点を独立変数とした重回帰分析を行った。また日本版バーンアウトの尺度得点及び SRS-HS の職種比較を行った。

Table 1 作業療法士と精神保健福祉士の比較

		OT	SW		
情緒的消耗感	<i>M</i>	14.55	14.40	<i>t</i> =-0.28	<i>r</i> =0.02
	<i>SD</i>	0.41	0.35		
脱人格化	<i>M</i>	11.59	12.67	<i>t</i> =2.15*	<i>r</i> =0.13
	<i>SD</i>	0.37	0.35		
個人的達成感 (逆転項目)	<i>M</i>	15.89	15.02	<i>t</i> =-1.70 ⁺	<i>r</i> =0.11
	<i>SD</i>	0.37	0.36		
成長報酬	<i>M</i>	0.03	-0.02	<i>t</i> =-0.40	<i>r</i> =0.03
	<i>SD</i>	0.09	0.08		
社会報酬	<i>M</i>	0.21	-0.16	<i>t</i> =-3.11**	<i>r</i> =0.19
	<i>SD</i>	0.08	0.08		
経済報酬	<i>M</i>	0.16	-0.12	<i>t</i> =-2.44*	<i>r</i> =0.15
	<i>SD</i>	0.09	0.08		
対人報酬	<i>M</i>	0.13	-0.10	<i>t</i> =-2.03**	<i>r</i> =0.13
	<i>SD</i>	0.08	0.08		
安定報酬	<i>M</i>	-0.08	0.06	<i>t</i> =-1.35	<i>r</i> =0.08
	<i>SD</i>	0.08	0.07		

***p*<.01, **p*<.05, ⁺*p*<.10

結果

SRS-HS の分析 SRS-HS の探索的因子分析 (最尤法プロマックス回転) を行った結果, 経済報酬 (e.g., 他の職業に比べる

と, 現在の自分の収入は妥当だと思う), 安定報酬 (e.g., 現在の職場は, 不況などの社会情勢によって倒産する可能性が高い), 社会報酬 (e.g., 現在の仕事は, 他の職業と比べて社会的地位を持っていると感じることがある), 対人報酬 (e.g., 仕事の中にクライアントやその家族の笑顔を見ることがある), 成長報酬 (e.g., 現在の仕事は, 専門職としての知識や技術の向上につながると感じる) の 5 因子が抽出された (CFI=.935, RMSEA=.072, AIC=554.994)。

重回帰分析 日本版バーンアウト尺度得点を従属変数, 個人属性及び SRS-HS の因子得点を独立変数とした重回帰分析を行った結果, 情緒的消耗感では成長報酬 ($\beta=-.16, p<.05$), 経済報酬 ($\beta=-.22, p<.01$), 対人報酬 ($\beta=-.15, p<.05$) において有意な負の標準偏回帰係数が認められた ($R^2=.35, F(12,208)=11.05, p<.01$)。また, 脱人格化 ($R^2=.25, F(12,208)=5.64, p<.01$) では成長報酬 ($\beta=-.38, p<.01$), 経済報酬 ($\beta=-.22, p<.01$), 対人報酬 ($\beta=-.25, p<.01$), 個人的達成感 ($R^2=.35, F(12,208)=6.24, p<.01$) では成長報酬において ($\beta=-.15, p<.05$), 対人報酬 ($\beta=-.30, p<.01$) それぞれ有意な負の標準偏回帰係数が認められた。

両職種の比較 Table 1 に OT と SW の各尺度得点の平均値及び SD を示した。脱人格化及び個人的達成感において SW よりも OT が高いバーンアウト傾向を示した。SRS-HS については, OT は SW よりも経済報酬, 社会報酬, 対人報酬において有意に高い得点を示した。

考察

本研究では, SW のみを分析の対象とした井川・中西・浦 (2012) に OT のデータを追加し, 職種比較を行った。SRS-HS は OT においても SW においてもほぼ同様の因子構造を持ち, バーンアウト傾向に影響がある事が明らかとなった。特に対人報酬が担保されていることで, バーンアウトのすべての症状を低減する可能性がある。

OT と SW の間でバーンアウト傾向と報酬について比較したところ, OT は脱人格化及び個人的達成感において SW よりも低いバーンアウト傾向を示した。この理由として, SHR-HS のうち, 社会報酬, 対人報酬, 経済報酬において OT が SW よりも高い水準であったことが挙げられる。今後 OT を対象によりバーンアウト傾向の阻害要因として機能する報酬について詳細な検討を重ねて行く予定である。

引用文献

- 井川純一・中西大輔・浦光博 (2012). ソーシャルワーカーのバーンアウト——情熱と報酬に着目して—— 産業・組織心理学会第 28 回大会発表論文集, 48-51.
井川純一・中西大輔・志和資朗 (印刷中). バーンアウト傾向の職種比較——仕事への情熱に着目して—— 心理学研究 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