

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—^{*1}

井川 純一^{*2}・中西 大輔^{*3}・浦 光博^{*4}・坂田 桐子^{*5}

Does Excessive Enthusiasm for Work Cause Burnout? : Focusing on Subjective Reward and Enthusiasm for Job

Junichi IGAWA・Daisuke NAKANISHI・Mitsuhiro URA・Kiriko SAKATA

Burnout has a positive image as being “the result of enthusiastic engagement,” and in this research, we examined interaction between past enthusiasm for job and reward in order to investigate whether this premise is actually true. We initially produced, in the preliminary research, a subjective reward scale for human service profession (SRS-HS), and we examined, in the main research, the effects of the peak score of enthusiasm for a job and the SRS-HS score on the current burnout tendency of occupational therapists and social workers. We divided the participants into high / low level of enthusiasm and burnout score. As a result of qui square analysis and residual analysis, there were significantly high frequency of low enthusiasm and high burnout. This is different from the original burnout concept. On the other hand, as a result of multi tabulation, this pattern was typical to the low SRS-HS participants. These results indicated that the presupposition of the burnout concepts that burnout result from hard working is satisfied in a limited way.

Key words: burnout, enthusiasm, reward, social worker, occupational therapist

キーワード：バーンアウト，情熱，報酬，ソーシャルワーカー，作業療法士

1. 問題と背景

“バーンアウトするまでがんばります” というスポーツ選手や政治家のコメントを目にした時、人々はその人物にどのような印象を持つだろうか。“燃え尽き” という邦訳が示すようにバーンアウトには仕事に対して情熱を持った結果起こる

ものという前提がある。しかし、バーンアウトが仕事への情熱とどのような関係にあるのかを検討した研究はこれまでほとんど行われていない。本研究の目的は、現在バーンアウト傾向として扱われている症状が本当に仕事への情熱を持った結果引き起こされるかどうかを確認することにある。

^{*1} 本研究は、平成 25 年に第一著者が広島大学大学院総合科学研究科に提出した博士論文の一部に加筆したものである。なお、本研究の一部は平成 23 年度 JAIOP 研究支援制度を受けて行われ、本研究に関連したデータは、産業・組織心理学会 28・29 回大会等で発表している。

^{*2} 広島文化学園社会情報学部 (Faculty of Social information Science, Hiroshima Bunka Gakuen University)

^{*3} 広島修道大学 (Hiroshima Shudo University)

^{*4} 追手門学院大学 (Otemon Gakuin University)

^{*5} 広島大学 (Hiroshima University)

2. バーンアウト研究

Freudenberger (1974) は、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”と命名した¹⁾。バーンアウトはその概念の発表以来、うつなどの既存の精神医学的概念とは異なった枠組みを持つ状態像として一種の流行のように急速に広まっていった²⁾。特に、バーンアウト研究の実証的な展開のきっかけとなった Maslach Burnout Inventory (MBI)³⁾の発表以降、個人属性、性格傾向、感情労働などとの関連性から、その要因の検討や予防法について数多くの研究が蓄積されている^{4), 5)}。

バーンアウトに関する研究はヒューマンサービスに対する需要の高まりとともに展開してきた歴史がある。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。一方で、MBI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 (MBI-General Survey)⁶⁾、アスリートバーンアウト⁷⁾、恋愛と結婚のバーンアウト⁸⁾ 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。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。

3. バーンアウト研究の課題

Maslach & Jackson (1981) によると、バーンアウトは“長期間の対人援助プロセスにおいて、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”と定義される⁹⁾。バーンアウト傾向の測定のため世界的にも広く使われている尺度であるMBIでは、“こんな仕事もう辞めたいと思うことがある”などの心身の疲労度を測定する質問項目から構成される情緒的消耗感、“同僚や患者の顔を見るのも嫌になることがある”など、クライアントや同

僚との関係性の悪化などの質問項目から構成される脱人格化、“我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある”など、業務上の達成感の低下などの質問項目から構成される個人的達成感の低下をバーンアウトの特徴的な症状として分類している。しかし、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性の症状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¹⁰⁾。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^{11), 12)}、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¹³⁾。性格傾向との関係から見ても、バーンアウトとBig Fiveとの関係を示し先行研究では、神経症傾向と情緒的消耗感との間に正の相関、外向性と個人的達成感との間に負の相関が得られており¹⁴⁾、神経症傾向と抑うつとの関係について言及した研究結果と非常に似通った結果が示されている¹⁵⁾。また、バーンアウト研究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¹⁶⁾。

4. バーンアウトのポジティブイメージと他の概念との差異

Shirom (1989) はバーンアウト研究の意義の1つとして、その概念そのものがネガティブなイメージを含まないことを挙げている¹⁷⁾。また、日本においても田尾・久保 (1996) は、“うつなどの既成概念が、一般にネガティブな印象を与える一方、バーンアウトは、比較的ポジティブな印象を与えている”と述べている¹⁸⁾。実際に、新聞記事の内容分析とシナリオ実験によってバーンアウトの邦訳である“燃え尽き”の用法について検討した先行研究では、その使用頻度が近年急激に増加していること、自らが“燃え尽きた”と言及することで、他者からポジティブなイメージを持たれる可能性があることが示されている¹⁹⁾。これらのことは、バーンアウトという概念を用いること

が一種の防衛機制として働いていることを示唆している。つまり、“うつになって仕事を辞める”というよりも、“バーンアウトして仕事を辞める”方が、他者からの評判を落とすリスクが少ないため、より深刻な状態となる前に他者に助けを求めたり、自らストレスから離れたりすることを容易にする。このようにバーンアウトの持つポジティブなイメージは研究や介入の対象のしやすさという意味でも大きな意味を持つだろう。

バーンアウトは、『大辞林』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²⁰⁾。実際、“Aさんはバーンアウトして（うつになって）離職した”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²¹⁾。この仕事に対する積極的姿勢というプロセスを経て出現するというバーンアウトの前提は、前述したポジティブなイメージの要因であり、他の精神医学的概念との差異の一つであると考えられる。しかし、MBI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。近年のバーンアウト研究ではMBIの得点が高いものがすなわちバーンアウトが高い状態として扱われており、このことが、他の精神医学的概念の“ラベルの張り替え”にすぎないという批判の一因になっている可能性もある²²⁾。例えば、Montero-Marín, Prado-Abril, Piva Demarzo, Gascon, & García-Campayo (2014) はMBIの得点を基準に高いバーンアウト傾向を示す群(45%)を3つのサブタイプ(熱狂的バーンアウト(15%)、チャレンジ不足型バーンアウト(9%)、疲労型バーンアウト(21%))に分類している²³⁾。このうち、熱狂的バーンアウトは一般的にイメージされている典型的なバーンアウトと言えるが、見返りが無い仕事には距離をおくチャレンジ不足型バーンアウト、日々のストレスに向き合えない疲労型バーンアウトはそもそも仕事に対して情熱を持ってない状況を示しており、典型的なバーンアウトとは異なったメカニズムで

生じるストレス反応である可能性がある。このようにMBI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、仕事に対して情熱を持つというプロセスを経ていないものが高バーンアウトとして検出される危険性を孕んでいるだろう。

5. バーンアウトの前提としての“仕事への情熱”

では、バーンアウトの前提である“がんばりすぎ”とはどのような状態を指すのであろうか？バーンアウト概念の前提については、“十二分に戦ったあと²⁴⁾”、“ひたむきで自我関与が高い²⁵⁾”、“一心不乱に献身し²⁶⁾”、“理想に燃え使命感に溢れた²⁷⁾”と先行研究においても繰り返し述べられている。しかし、これらの前提について明確な定義はなく、その概念の誕生時からヒューマンサービス従事者に共通した傾向であることが漠然と共有されていたものである。先行研究で繰り返し述べられてきたこれらの文言から推測すると、バーンアウトの前提として想定されている“仕事への情熱”とは、仕事に対する心理的コミットメント、仕事に対して費やしたコスト、自我関与や献身性、理想や使命感などを含む概念と考えることができる。

これらのうち、仕事に対する心理的コミットメントについては、バーンアウトの対概念として位置づけられるワークエンゲージメントによる検討が行われている²⁸⁾。ワークエンゲージメントがバーンアウトに転じ得るかどうかを直接検討した研究は見当たらないが、ワークエンゲージメントとバーンアウトの両方を測定した縦断調査によれば、time1のワークエンゲージメントは3年後のtime3のワークエンゲージメントと高い相関関係を持ち²⁹⁾、ワークエンゲージメントは4年後のバーンアウトとは負の相関を示すことが明らかとなっている³⁰⁾。ワークエンゲージメントが高い状態とは仕事に対して誇りややりがいを持ち(熱意)、夢中になり集中して取り組み(没頭)、積極的な姿勢を持つ(活力)という三つの条件が揃って充実している状態を示す。つまり、ワークエンゲージメントが高い人々の中に、いずれバーンア

ウトする人が多数含まれていると考えにくく、仕事に対して心理的コミットが高いことがバーンアウトの前提であるとは言えないだろう。

井川・中西・志和（2013）は仕事に関連して具体的にどのような行動傾向を持っていたかを検討するために、元々興味のあるものや好きなものに対する熱心さの度合いを測定するEnthusiasm尺度³¹⁾を改変して、最も活動水準が高かった時期の“仕事への情熱”を測定している。Enthusiasm尺度の質問項目のうち、“仕事に関することでは他の人に負けないと思っていた”、“仕事に関することで妥協したくないと思っていた”、“仕事の技術を向上させたいと思っていた”などの項目では、バーンアウトの前提である自我関与や献身性などについて測定できる。また“仕事に関連する内容をテレビでやっている」とみるようにしていた”、“仕事について雑誌で取り上げているとみるようにしていた”、“仕事に関する情報をもっと知りたかった”などの質問項目は、仕事に対する情報収集における熱中の度合いを示している。さらに、“仕事に関連した商品を自費で購入していた”、“仕事のために自分の時間を費やしていた”は仕事に関連して使用した私的な時間や金銭、“仕事を通じて知り合った友人がいた”、“仕事について話をする友人や仲間がいた”などの項目は仕事上の人間関係が日常生活に及ぼしている程度を測定している。このようにEnthusiasm尺度は仕事の内外における具体的に消費されるコストを含めて情熱を総合的に測定できる。特に想起法を用いた検討においては、“あの頃はこう考えていただろう”という仕事への心理的コミットメントのみで構成されたワークエンゲージメント尺度よりも、具体的・客観的な行動レベルの項目で構成されるEnthusiasm尺度の方が、記憶の歪みが生じにくいと考えられる。

もし、バーンアウトの前提が正しいのであれば、現在バーンアウト傾向の高い人は、少なくとも過去から現在にかけての一時点において仕事への情熱が高かったはずである。しかし、井川他（2013）の分析では、現在バーンアウト傾向の高い人の多くは仕事への情熱ピークが低い水準であり、仕事への情熱と情緒的消耗感や脱人格化との間には関

係性が認められていない。また、逆に仕事への情熱と個人的達成感との間には正の相関が見られており、これらの結果からは、一般的な状況では、仕事に対して情熱を持つことはバーンアウトのリスク要因になるどころか、バーンアウトを予防する効果を持つことが明らかとなった。では、仕事への情熱はバーンアウトの要因とはならないのであろうか³²⁾。

6. ヒューマンサービス従事者にとっての報酬とバーンアウトとの関係

宗像（1988）は、バーンアウトの理由について“自らの理想をもって熱心に取り組んだが、自分の努力は報われ”なかったことを挙げ、バーンアウト研究の意義について論じている³³⁾。学習性無力感とバーンアウトの関係³⁴⁾からも、努力しても報われない状況が続く事がバーンアウト傾向を増加させる可能性もある。つまり“仕事への情熱”は、それ単体でバーンアウトの前提にはならないとしても、報酬が担保されていない状況においてはリスク要因となる可能性がある。

職業上の報酬を測る尺度としては、Siegrist(1996)が開発した職業性ストレス調査票である努力報酬不均衡モデル（ERI: Effort-Reward Imbalance Model）が活用されている³⁵⁾。ERIは、職業生活における“努力”と“報酬”の二つの軸を基に慢性的なストレス状況を把握することで職業ストレスを測定でき³⁶⁾、この尺度を使った研究では、努力と報酬とのバランスが悪いことがバーンアウト傾向を増大傾向にあることが知られている³⁷⁾。しかし、ERIで規定された報酬体系は、ヒューマンサービス従事者にかかわらずすべての職種を対象として想定されたものである。ヒューマンサービス従事者の職業病と言われるバーンアウトについて考察する際には、ヒューマンサービス従事者に特徴的な報酬体系が存在する可能性についても検討する必要がある。例えば、バーンアウト傾向を増大させる要因の1つとして挙げられる感情労働³⁸⁾は、ヒューマンサービス従事者にとっては、クライアントからの笑顔などのフィードバックにより、バーンアウトを防止する報酬としての効果も持ち

うる³⁹⁾。

以上の議論から本研究では、予備調査においてヒューマンサービス従事者の特性を踏まえた報酬尺度を作成し、続く本調査では作業療法士（以下、OT）とソーシャルワーカー（以下、SW）を対象に、仕事への情熱と報酬がどのようにバーンアウト傾向に影響を与えているかを検討した。精神科病院に勤務する複数の職種を比較したバーンアウト調査では、OTとSWは、仕事への情熱がともに高い水準にあった一方で、前者が低バーンアウト、後者が高バーンアウトを示している⁴⁰⁾。特徴の異なった両職種について検討することで、報酬がバーンアウトに及ぼす影響についてより詳細に検討することができる。

もし、現在バーンアウトとして測定されている症状が仕事に情熱を持った結果出現するならば、以下の仮説のいずれかが支持される。

仮説1) 現在高バーンアウト状態であるものは、過去から現在にかけての一時点において情熱が高かった時期がある。

仮説2) 報酬が担保されていない場合には、仕事への情熱のピークが高いほどバーンアウト傾向が高くなる。

方 法

1. 予備調査 ヒューマンサービス従事者の主観的報酬尺度 (The Subjective Rewards Scale for Human Service Profession以下、SRS-HS) の作成

手続き 予備調査は2011年4月－6月の期間に行った。質問項目原案作成の参考にするため、全国精神科病院スタッフ781名から、“あなたの考えるバーンアウトの原因について”に関する自由記述を収集した。自由記述の内容は、最初にKJ法⁴¹⁾によってまとまりのあるカテゴリーに分類した。次に、研究協力者とともにカテゴリー分類を参考にしながら、“ヒューマンサービスを継続する上での報酬”をテーマにブレインストーミング法⁴²⁾を使用した集中討議を行い、質問紙原案を作成した。作成した質問紙原案は心療内科クリニック

に就業中の調査対象者に配布し、回収したデータに対して探索的因子分析を行った。最後に探索的因子分析の結果を踏まえて再び研究協力者と集中討議を行い、質問項目への修正加筆を行った。

研究協力者 SRS-HSの作成に際し、ヒューマンサービス従事者にとって分かりやすい質問項目を作成するため、医師（男性）、看護師（女性）、薬剤師（男性）、精神保健福祉士（男性）、臨床心理士（女性）、介護支援専門員（男性）、作業療法士（女性）、産業カウンセラー（男性）の計8名から協力を得た。

調査対象者 広島市内の心療内科クリニックで就労中の看護師を中心とする調査対象者110名の職員に質問紙を配布し、質問項目に欠損値の見られた19名分を除く91名分のデータを分析の対象とした（平均年齢39.97歳；女性54名、男性37名）。“以下の質問を読んで当てはまる番号を選んでください”と教示し、“1：まったく当てはまらない”から“7：非常に当てはまる”までの7件法で回答させた。

2. 本調査 仕事への情熱と現在の報酬がバーンアウト傾向に与える影響

手続き 本調査は2011年7月－2012年11月の期間に行った。調査の対象となったのは、中国地方に勤務するOT(113名)及びSW(146名)であった。OTに対しては、中国地方にある医療福祉系専門学校の実習協力機関（中国地方）の職員を窓口として、郵送法及び留め置き調査で行った（回収率86.9%）。また、SWについては、同医療福祉系専門学校の通信教育部に所属する学生及び協力を得られた学生を窓口としてそれぞれの所属する機関に調査票を配布し、後に郵送によって回収した（回収率85.9%）。なお、SWの所持資格については、社会福祉士62名、精神保健福祉士67名、両資格所持が17名であった。

調査票の内容 調査票は回答者が概ね20分以内に回答できるように教示文、同意書及び以下の質問紙で構成した。本研究で分析の対象としていない質問項目や設問については省略している。

(a) フェイスシート 性別、年齢、職種、職位、

経済(家計における収入の割合を100分率で回答)、労働時間、同居者などの個人属性についての質問で構成された。

(b) バーンアウト傾向の測定 バーンアウト傾向の測定には、日本版バーンアウト尺度を利用した。日本版バーンアウト尺度は17項目からなる尺度であり、“あなたは最近6ヵ月の間に、次のようなことをどの程度経験しましたか”という質問に対し、“1：ない”から“5：いつもある”までの5件法で回答させるものである。

(c) 仕事への情熱の測定 仕事への情熱の測定には西川・渋谷(2009)のEnthusiasm尺度を改変して使用した⁴³⁾。Enthusiasm尺度は、“○○についてテレビでしていると見るようにしている”という質問形式であり、○○の部分に挿入された興味のあるものや好きなものに対する熱心さの度合いを“1：なかった”から“5：いつもあった”までの5件法で回答する尺度である。本研究では、○○の部分“仕事”とし、オリジナルの質問項目の中から15項目を抽出して使用した。また、最も熱中していた状態について把握するため“あなたが今まで一番仕事に打ち込んでいた頃(現在も含む)を思い出してマークしてください”と教示し、質問項目をすべて過去形に変更して使用した(以下、仕事への情熱(EN))。

(d) ヒューマンサービス従事者の主観的報酬の測定 予備調査で作成した25の質問項目からなるSRS-HSを使用した。

分析 分析には、HAD version 12.30を使用した⁴⁴⁾。なお、回答の得られなかった質問項目については欠損値としてその都度分析から除外している。

倫理的配慮 調査参加者に対しては教示文において本研究の目的やデータの取り扱いについて説明し、文書にて調査参加の同意を得た。また、それぞれ個別に厳封できる封筒を用意した。なお、予備調査は広島修道大学心理学研究倫理・審査委員会、本調査は広島大学心理学研究倫理・審査委員会において承認を得た。

結 果

1. 予備調査 ヒューマンサービス従事者の主観的報酬尺度(SRS-HS)の作成

KJ法により自由記述を分類した結果、401件の自由記述は性格や仕事の効率などの個人的要因(212件)と外的要因(168件)に分類された。外的要因は、仕事における達成感、クライアントとの関係、上司や同僚からの評価、地位、福利厚生(安定)などの7つのカテゴリーに分類された(Table 1)。

Table 1 自由記述の分類

	カテゴリー分類	分類数	自由記述の例
外的要因	仕事の達成感	72件	仕事をしていても結果が見えないとき。やりがいを感じることができない。成長につながらない。
	クライアントとの関係	20件	頑張っても非難を受けてしまう。患者から暴言をうけてしまう。
	給与	19件	給料が少ない。賞与が少ない。
	上司や同僚からの評価	19件	上の意見と乖離している。他職種から非難を浴びることが多い。上司に認められない。
	地位	18件	家族から尊敬を受けていない。職業的地位がない。
	福利厚生(安定)	12件	休みが取りにくい。将来が不安だ。突然部署が異動になった。
	その他	8件	物品がない。飽きてきてしまっている。
個人的要因	性格	130件	考え込みやすい性格。息抜きができない。
	仕事効率	60件	業務の効率が悪い。勉強不足。
	分類不能	22件	いろんな原因があるので考えたこともない。周りにはいない。

Table 2 調査参加者の個人属性

		OT	SW	差の検定 (t, χ^2)	効果量 (r, ϕ)	合計
年齢	平均 (標準偏差)	29.71 (5.71)	35.06 (9.84)	-5.48 **	-0.31	32.73 (8.69)
性別	男性	49	65	0.03	0.01	114
	女性	64	81			145
職位	管理職	13	23	1.10	0.07	36
	非管理職	100	120			220
配偶者の有無	有	39	73	4.84 *	0.14	107
	無	74	68			147
未就学児童の有無	有	23	28	0.01	0.01	51
	無	90	113			203
就業時間	平均 (標準偏差)	43.12 (6.16)	42.02 (6.37)	1.39	0.09	42.51 (6.29)
経済	平均 (標準偏差)	70.61 (33.72)	63.99 (34.25)	1.47	0.10	6706 (34.09)

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Note: 経済とは家計に占める収入の割合のことを示す。本人の収入で妻を扶養した場合には100%となり、共働きの場合は収入の比率となる。

調査協力者による集中討議により作成された質問紙原案（36項目）を調査対象者に配布し、因子構造を確認したところ、対人報酬、経済報酬、成長報酬、社会報酬、安定報酬の5因子構造が示唆された。上記の5因子構造を保持したまま、さらに完成度の高い質問項目を作成するため、調査協力者とともに質問項目を再度吟味し、それぞれの因子に5つずつの質問項目（計25項目）からなるSRS-HSを作成した。

2. 本調査 OTとSWのバーンアウト調査

調査参加者の個人属性 調査参加者の個人属性について、Table 2に示す。年齢及び配偶者の有無において、OTとSWの間で有意な差が認められた。

尺度の分析 情緒的消耗感 ($\alpha = .79$)、脱人格化 ($\alpha = .79$)、個人的達成感 ($\alpha = .79$) の3因子の尺度得点（項目の合計値）を算出した。なお、個人的達成感は逆転項目である（得点が高いほどバーンアウト傾向が低い）。Taris, Schreurs, & Schaufeli (1999) はMBI-GSの素点の合計によっ

てバーンアウトの状態像を一元的に判断することのメリットについて述べている⁴⁵⁾。本研究ではバーンアウトの全体像を把握するために日本版バーンアウト尺度の素点を用いた合成得点によりバーンアウト傾向得点を算出した（逆転項目である個人的達成感は減算）。仕事への情熱（EN）については質問項目への回答の分布に大きな歪みの見られた4項目（天井効果・フロア効果のあったもの）を除く11項目を対象に探索的因子分析を行い、スクリープロット及び解釈理解性から1因子構造を採用し、項目間平均の標準化得点を算出した ($\alpha = .82$)。

SRS-HS因子構造の確認 予備調査において作成したSRS-HSの探索的因子分析を行った。安定報酬に関する質問項目においてフロア効果が確認されたため、ポリコリック相関係数を用いたカテゴリカル因子分析（プロマックス回転）を繰り返し行い、どの因子にも低い負荷量（0.4未満）であった2項目を削除した結果、予備調査で想定した経済報酬、安定報酬、社会報酬、対人報酬、成長報酬からなる5因子が抽出された（RMSEA

= .080, CFI = .973)。質問項目、共通性、負荷量、 α 係数、因子間相関について Table 3 に示す。なお、以降の分析には因子得点（安定報酬は逆転項目のため正負を変換）を使用している。また報酬についても日本版バーンアウト尺度と同様にそれぞれの因子得点を合成し報酬得点を算出している。

OTとSWの比較 個人属性において有意な差が認められた年齢と配偶者の有無を共変量として1要因の共分散分析を行い、尺度ごとのOTとSWの比較をおこなった（Table 4）。日本版バーンアウト尺度においては、脱人格化および個人的達成感において OT よりも SW の方が有意に高いバー

Table 3 SRS-HSの因子分析結果

質問項目	成長	社会	経済	対人	安定	h^2	
現在の仕事をしていると新しいことを吸収できると感じることもある。	.89	.08	-.02	-.02	.07	.84	
現在の仕事は、人間としての成長につながると感じることもある。	.83	-.06	-.01	.18	-.04	.78	
現在の仕事は、社会人としての成長につながると感じることもある。	.83	-.02	.07	.06	-.05	.73	
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こともある。	.82	.01	.03	.02	-.06	.70	
現在の仕事は、自分自身のキャリアアップにつながる可能性がある。	.78	.24	-.06	-.06	.08	.75	
現在の仕事は、社会的に安定した評価を受けていると感じることがある。	-.01	.91	.06	.04	-.12	.88	
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。	.13	.83	.00	-.01	-.04	.77	
自分の仕事は他職種や同僚から理解、尊重されていると感じることがある。	.18	.52	.09	.19	.06	.52	
自分の仕事は、社会の役に立っていると感じることがある。							
現在の仕事は、自分の家族から理解、尊重されていると感じることがある。							
負荷量が低かったため削除							
自分の負っている責任に対して、現在の収入は妥当だと思う。	-.04	.01	.88	.10	.07	.77	
仕事量に対して自分の収入は妥当であると思う。	.02	-.07	.87	-.05	-.07	.76	
他の職業に比べると、現在の自分の収入は妥当だと思う。	-.09	.13	.85	.02	.00	.80	
現在の自分の収入に満足している。	.03	-.01	.85	.00	.09	.71	
現在の仕事は他の職業に比べ十分な昇給が保障されていると思う。	.07	.24	.56	-.08	-.08	.52	
仕事中にクライアントやその家族から感謝されることがある。	.02	.00	.00	.84	-.24	.70	
自分の仕事がクライアントやその家族から必要とされていると感じることがある。	-.01	.27	.00	.77	.13	.79	
仕事中にクライアントやその家族の笑顔を見ることがある。	.03	-.09	-.01	.76	-.36	.62	
自分の仕事はクライアントやその家族から理解、尊重されていると感じることがある。	-.05	.39	-.10	.67	.09	.69	
クライアントやその家族を援助していて充実感を感じることもある。	.14	.20	.09	.60	-.05	.56	
現在の仕事は他の職業に比べて転勤（転居などを伴うもの）の可能性が高い。	.02	.05	.12	-.06	.72	.50	
現在の仕事は他の職業に比べて解雇やリストラなどの危険性が高い。	-.01	-.10	-.03	-.03	.65	.44	
現在の仕事は、休みが保証されず休日出勤などの可能性が高い。	-.03	-.08	-.02	.07	.62	.42	
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。	.02	-.21	.02	.12	.56	.37	
現在の仕事は他の職業と比べて残業が多い。	.12	.03	-.08	.07	.48	.27	
α 係数		因子間相関	成長	社会	経済	対人	安定
成長報酬	.91	成長報酬	1.00	.37	.10	.32	-.09
社会報酬	.85	社会報酬	.37	1.00	.36	.20	.02
経済報酬	.89	経済報酬	.10	.36	1.00	-.06	-.16
対人報酬	.83	対人報酬	.32	.20	-.06	1.00	.17
安定報酬	.65	安定報酬	.09	-.02	.16	-.17	1.00

ンアウト傾向を示した。一方, 仕事への情熱 (EN) には両者の差は認められなかった。また, SHR-HSにおいては, 社会報酬, 経済報酬においてOTの方が有意に大きい値を示した。

報酬とバーンアウト傾向の関係 バーンアウトと報酬の関係について検討するために日本版バーンアウト尺度得点を従属変数とし, 個人属性及びSRS-HS因子得点を独立変数として職種別に重回帰分析を行った (Table 5)。個人属性のうち性別 (OT, 情緒的消耗感: SW, 脱人格化), 経済 (OT, 情緒的消耗感・脱人格化) において, 有意な標準偏回帰係数が認められた。SRS-HSについては, 成長報酬 (OT, 情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感: SW, 脱人格化), 経済報酬 (OT, 脱人格化: SW, 情緒的消耗感), 対人報酬 (SW,

情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感) においてバーンアウト傾向を低減する効果が認められた。

情熱と報酬がバーンアウト傾向に及ぼす影響
仕事への情熱 (EN) 因子得点及びバーンアウト傾向得点, 報酬得点の中央値を基準とした高群低群に分類し, χ^2 検定及び残差分析を行った (Table 6)。バーンアウト高群では仕事への情熱 (EN) 低群, バーンアウト低群では仕事への情熱 (EN) 高群が有意に多かった。報酬の高低によって仕事への情熱 (EN) とバーンアウト傾向との関係に差異があるか確認したところ, 報酬高群においては, 同様のパターンが有意に認められたが, 報酬低群においては, 有意差が認められなかった。

Table 4 尺度得点の比較

	OT		SW		差の検定	
	平均 (標準偏差)		平均 (標準偏差)		F	偏 η^2
情緒的消耗感	14.55	(4.37)	14.40	(4.24)	0.48	0.00
脱人格化	11.59	(3.87)	12.67	(4.19)	7.99 **	0.03
個人的達成感	15.89	(3.91)	15.02	(4.30)	10.26 **	0.04
仕事への情熱 (EN)	-0.09	(0.88)	0.07	(0.94)	0.01	0.00
成長報酬 (SRS-HS)	0.00	(0.92)	0.00	(0.99)	0.18	0.00
社会報酬 (SRS-HS)	0.19	(0.87)	-0.15	(0.96)	14.60 **	0.06
対人報酬 (SRS-HS)	0.11	(0.86)	-0.08	(0.95)	6.08 *	0.02
経済報酬 (SRS-HS)	0.15	(0.91)	-0.12	(0.98)	2.87 †	0.01
安定報酬 (SRS-HS)	0.07	(0.82)	-0.07	(0.86)	1.28	0.01

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Table 5 個人属性と報酬がバーンアウトに与える影響

	情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感	
	OT	SW	OT	SW	OT	SW
性別 (0男性)	.19 *	-.13	.09	-.20 *	-.05	.02
年齢	-.12	-.01	-.03	.06	.18	.04
職位	-.16	.13	-.01	.10	.06	-.09
経済	.25 **	.00	.19 *	-.01	-.03	.03
労働時間	.13	.09	.08	-.05	.08	-.10
配偶者 (0なし)	-.01	-.15	.07	-.13	.14	.15
子供 (0なし)	-.08	.07	-.22 †	.07	-.21	-.01
成長報酬	-.24 *	-.08	-.24 *	-.49 **	.28 *	.14
社会報酬	-.04	-.06	.08	.10	.06	.14
経済報酬	-.18	-.22 *	-.30 **	-.13	.04	-.04
対人報酬	-.04	-.24 *	-.23 †	-.30 **	.09	.36 **
安定報酬	-.05	.12	-.08	.08	.04	.00
R^2	.34 **	.25 **	.37 **	.49 **	.22 *	.36 **

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Table 6 仕事への情熱と報酬とバーンアウト傾向の関係

全体	情熱			報酬 高群 低群	情熱			報酬 低群 低群	情熱		
	低群	高群	合計		高群	合計	高群		合計		
バーンアウト低群	▼49	△71	120	▼33	△49	82	16	22	38		
バーンアウト高群	△79	▼58	137	△30	▼17	47	49	41	90		
合計	128	129	257	63	66	129	65	63	128		
$\chi^2=7.25, p<.01, \phi=-.17$				$\chi^2=6.65, p<.05, \phi=-.28$				$\chi^2=1.63, ns, \phi=-.11$			

▼△は残差分析により有意差あり。

考 察

1. 予備調査

自由記述の件数は、バーンアウトの原因として性格傾向や仕事のスキルなどを示す個人的要因が多数を占めていた。近年のバーンアウト研究は、個人的要因に帰属するよりも、組織風土、コミットメントなどの状況要因に着目した検討が活発である^{46), 47)}。一方、実際に業務に就いているスタッフは、バーンアウトすることは個人の要因であると捉えている。バーンアウトの状態に陥る理由を個人の問題としてしまうのであれば、それは他の精神医学的概念と同じようにいずれネガティブなイメージを持つ可能性があり、介入の対象としにくくなるだろう。今後臨床現場への積極的な啓発活動が必要である。

SRS-HSは、ERIとは異なった因子構造を持つ事が示唆された。ERIでは、労働者が仕事から得られる外在的な報酬を経済報酬（金銭・地位）、心理的報酬（自己尊重）、キャリアに関する報酬（仕事の安定性や昇進）の3つに分類している。SRS-HSのうち、社会報酬や成長報酬はERIの規定する報酬がヒューマンサービス従事者では細分化されて抽出された因子とも理解できるが、クライアントを対象とする対人報酬はヒューマンサービス従事者に特徴的な報酬であると考えられる。今後対象とする職種をヒューマンサービス従事者以外にも増やし、その報酬体系がヒューマンサービス従事者に独特のものなのかについても検討を重ねる必要がある。

2. 報酬とバーンアウト傾向の関係について

OTとSWの間で各尺度の比較を行ったところ、日本版バーンアウト尺度については、脱人格化と個人的達成感においてSWが高バーンアウト傾向を示し、仕事への情熱（EN）では両職種の差は認められなかった。また、SRS-HSについては社会報酬と経済報酬においてOTの方が有意に高い値を示した。これらの結果は、OTとSWは同程度の情熱水準を持つ一方で、バーンアウト傾向はSWが高く、その原因として主観的報酬が関係しているという先行研究の知見を支持する結果である⁴⁸⁾。

重回帰分析の結果から、職種やバーンアウトの症状によって効果は異なるものの、主観的報酬のうち成長報酬、経済報酬、対人報酬はバーンアウト傾向を妨げることが明らかとなった。労働の動機づけに関する2要因説によれば、経済報酬が満たされていることは、少なくとも労働内容に対する不満がないという状態（衛生要因が満たされている状態）を示しているため⁴⁹⁾、精神的疲労を低減し、成長報酬は積極的な動機づけを生む。これらの報酬を高く感じている場合には、バーンアウト傾向を低減できると考えられる。また、ヒューマンサービス職の独特な報酬と考えられる対人報酬は、SWにおいてはバーンアウトのすべての症状を低減する一方、OTにおいては脱人格化のみを妨げていた。OTの業務は診療報酬に規定された治療行為であり、経済的にもクライアントの症状の改善においても客観的にその効果の把握が可能である一方、SWの職務は曖昧かつ多岐にわたると言われる。ヒューマンサービス従事者にとっ

てクライアントからの笑顔や感謝はポジティブな対人報酬としても機能している一面もあるが、それはSWのように業務がはっきりしない職種において大きく現れやすいのかもしれない。

3. 仮説の検討

バーンアウト及び仕事への情熱を高群低群に分類したクロス集計を行ったところ、仕事への情熱低群において、バーンアウト高群のセルの観察頻度が高くなった。これはバーンアウトの定義とは逆の結果であり、仮説1は支持されなかった。本研究では、過去から現在にかけての仕事への情熱のピークを測定している。仕事への情熱のピークが低い水準にもかかわらず高いバーンアウト傾向を示す群が多いという結果は、仕事に対する情熱の有無にかかわらず高いバーンアウト傾向として測定してしまう可能性を示唆している。また、仕事への情熱が高い群においては、現在のバーンアウト傾向が低いセルの観察頻度が高くなった。この結果もバーンアウトの前提とは逆の結果だが、情熱が高い群で低いバーンアウト傾向を示すものは、仕事への情熱のピークが現在にあり、もしかすると今後なんらかの要因でバーンアウトしてしまう群、つまりバーンアウトの予備軍が含まれている可能性もある。

報酬の高低によって分類したクロス集計を行った結果、報酬高群では報酬を検討しない場合と同様にバーンアウトの定義とは逆の偏りが認められた。また、報酬低群では、セルの観察頻度には有意な偏りは認められなかった。これらの結果から仮説2は支持されなかった。一方、報酬高群で認められたバーンアウトの前提とは逆の偏りが、報酬低群では認められず、相対的にバーンアウトの前提を示すセルの数が増加したことは、報酬が低い状況では高い状況と比較するとバーンアウト前提を満たすものを検出しやすいことが示唆している。

4. バーンアウトの前提としての仕事への情熱

本研究では、現在バーンアウトとして測定している症状が仕事に対して情熱を持った結果生じる

かどうかを確認するために、報酬との交互作用に着目した検討を行った。もしバーンアウトの前提を満たしているのであれば、現在バーンアウト傾向が高いものは、少なくともある一時点において仕事への情熱が高かった時期があったはずである。しかし、クロス集計の結果、バーンアウトの前提とは逆に仕事への情熱低群において高バーンアウト状態を示す者が多いことが示された。また、報酬低群ではバーンアウトの前提を満たしているセルの数が相対的に高くなったが、統計的に有意ではなく、現在バーンアウトが高いものが仕事への情熱のピークも高いという結果は得られなかった。この結果は、現在高いバーンアウト傾向として扱われているものの中に、情熱の有無というプロセスに関係なく報酬の乏しさに対するストレス反応が多数含まれていることを示している。

Table 7に、主観的報酬と仕事への情熱からみる職業ストレスについて示した。Bのセルのように、“仕事への情熱”を強く持った経験があり、それが“報われないこと”，すなわち両者の交互作用がある状態がバーンアウトの定義である。現在のバーンアウト研究の多くは、そのプロセスについての検討がないままにMBIの得点をバーンアウト傾向の強さとして扱っているが、バーンアウトの対象とすべき状態は本来限定的なものである。それ以外のセルで高いバーンアウト得点を示すものについては、バーンアウト以外の概念で説明するべきだろう。例えばAのセルに示したように、仕事への情熱を強く持った経験（仕事にやりがいがある状況）があり、報酬を強く感じている状態において高いバーンアウト得点を示すのであれば、それはむしろつやワカホリックなどその他の概念による説明が妥当かもしれない。さらに、CのセルやDのセルのように、仕事への情熱を持った事がない状況（仕事にやりがいを見いだせない状況）で報酬の高低に関わらず高いバーンアウト得点を示すのであればそれはバーンアウトというよりもむしろ、本人の特性と仕事とのマッチングの問題であると考えべきであろう。このように、本来のバーンアウトの定義にあてはまらないストレス症状まで、ポジティブなイメージを内包するバー

ンアウトという概念で置き換えることには、対象者に対する周囲の人々の反応を肯定的なものにするというポジティブな部分があることは確かである。しかしその一方で、実際には報酬の乏しさに由来するストレス反応の原因まで“がんばりすぎ”という個人の性質に帰属してしまうことは、職場環境への介入による改善の取り組みを遅らせる危険性があるのではないだろうか。また、ストレス反応としてのバーンアウトと“がんばりすぎ”で燃え尽きてしまうバーンアウトはその発生メカニズムが異なる可能性もある。今後、バーンアウトと他の精神医学的概念との差異についてそのプロセスも内包した新たな概念定義が期待される。また、バーンアウト概念として扱うべき研究対象を限定していく試みも必要なのではないだろうか。

Table 7 主観的報酬と仕事への情熱からみる職業ストレス

		主観的報酬	
		高	低
仕事への情熱	高	A	B
	低	C	D

5. 本研究の課題と展望

バーンアウトの前提としての“仕事への情熱”

本研究では、仕事への情熱のピークを想起法で測定するため、Enthusiasm尺度を改変して使用した。序論で述べたように、Enthusiasm尺度は客観的に使用したコストを含めて総合的に検討できる一方で、仕事に対する心理的なコミットメントに対する質問項目は自我関与や献身性等に限定されている。Vallerand, Paquet, Philippe, & Charest (2010) は、情熱を親和的情熱と強迫的情熱に分類し、前者がバーンアウト傾向を抑止し、逆に後者が増加させるとしている⁵⁰⁾。今後ワークエンゲージメントも含めこれらの仕事への心理的コミットメントなどとの関係についても縦断調査によって検討する必要があるだろう。また、バーンアウトの前提として考えられる情熱は主観的なものだけであるとは限らない。例えば、客観的には情熱を持って仕事に挑んでいても、主観的には“まだまだ自分

はできていない”というように自己評価が低ければそれが負のサイクルとなってバーンアウト傾向を増大させる可能性もある。これらの課題について明らかとするために、今後先行する行動実験の結果も踏まえて⁵¹⁾、バーンアウトの要因となる情熱についても操作的な定義を行う必要がある。

時間的経過についての検討

本研究は、“高バーンアウトの人は必ず仕事への情熱が高い時期を経験している”という前提が正しいかどうかを検討するというシンプルな目的で実施されたため、情熱を持っていた時期や期間の長さについては測定しなかった。この方法では、仕事への情熱のピーク時とバーンアウト傾向との関係については検討できるが、情熱を持っていた期間と現在のバーンアウトの傾向との関係について検討することができない。例えば、仕事への情熱のピークが高い水準であっても、過去から現在にかけて安定して高い人、過去に一時的に高くなっていた人、周期的に高低を繰り返す人の判別ができないという課題が挙げられる。バーンアウトが、一時的に情熱を激しく燃やした結果なのか、ある程度の期間情熱を燃やし続けた結果なのか、個人の過去の仕事への情熱と現在の仕事への情熱の移り変わりについても検討を加える必要があるだろう。

引用文献

- 1) Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, **30**, 159-165.
- 2) 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
- 3) Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, **2**, 99-113.
- 4) Leiter, M.P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, **9**, 297-308.
- 5) Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational

- stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, **36**, 103–120.
- 6) Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 7) Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2012). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, **31**, 1–10.
- 8) Pines, A. M. (1996). *Couple burnout: Causes and cures*. New York: Routledge. (パインズ, A. M. 高橋丈司・岩田昌子 (訳) (2004). 恋愛と結婚の燃え尽きの心理：カップルバーンアウトの原因と治療 北大路書房)
- 9) 前掲 3) Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981) を参照。
- 10) 前掲 2) 久保真人 (2004) を参照。
- 11) Govardhan, L. M., Pinelli, V., & Schnatz, P. F. (2012). Burnout, depression and job satisfaction in obstetrics and gynecology residents. *Connecticut Medicine*, **76**, 389–395.
- 12) Reyes-Torres, M., Ríos-Santos, J.-V., López-Jiménez, A., Herrero-Climent, M., & Bullón, P. (2012). Job satisfaction and depression in the Spanish society of periodontology and research (SEPA) members, and their relation to the burnout syndrome: Creation of a structural model. *Medicina Oral, Patología Oral Cirugía Bucal*, **17**, 821–824.
- 13) Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- 14) 前掲 5) Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998) を参照。
- 15) 塗師斌 (2003). 性格特性のBig Fiveの性差と抑うつ 横浜国立大学教育人間科学部紀要, 教育科学, **5**, 1–10.
- 16) Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: A fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, **108**, 781–787.
- 17) Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial Psychology*. New York: Wiley. pp.25–48.
- 18) 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
- 19) 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013a). “燃え尽き”のイメージ——新聞記事データベースの内容分析および質問紙実験による検討—— 社会心理学研究, **28**, 87–93.
- 20) 松村明 (編) (2006). 大辞林 第3版 三省堂
- 21) 井川純一・中西大輔・坂田桐子・浦光博 (2013). バーンアウトのイメージ——うつとの比較から—— 中四国心理学会第69回大会発表抄録集, **46**, 19.
- 22) Maslach, C. (1993). Burnout: Multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout*. Washington, DC: Taylor & Francis. Pp.19–32.
- 23) Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Demarzo, M. M. P., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. *PloS one*, **9**, e89090.
- 24) 前掲18) 田尾雅夫・久保真人 (1996) を参照。
- 25) 前掲 1) Freudenberg, H. J. (1974) を参照。
- 26) Hochschild, A. R. (1983). *The Managed heart: Commercialization of human feeling*, Berkeley: University of California Press.
(ホックシールド, A. R. 石川准・室伏亜希訳 (2000). 管理される心：感情が商品になるとき 世界思想社)
- 27) Price, D. M., & Murphy, P. A. (1984). Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death Education*, **8**, 47–58.
- 28) Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial health*, **47**, 495–502.

- 29) Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, **22**, 224-241.
- 30) Salmela-Aro, K., Tolvanen, A., & Nurmi, J.-E. (2011). Social strategies during university studies predict early career work burnout and engagement: 18-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, **79**, 145-157.
- 31) 西川千登世・渋谷昌三 (2009). Enthusiasm尺度作成の試み 目白大学心理学研究, **5**, 83-92.
- 32) 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013). 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, **84**, 386-395.
- 33) 宗像恒次 (1988). 燃えつき現象研究の今日的意義 看護研究, **21**, 122-131.
- 34) 前掲 22) Maslach, C. (1993) を参照。
- 35) Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort / low-reward conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**, 27-41.
- 36) 堤明純 (2006). 努力報酬不均衡モデルを用いたストレス評価 総合健診, **33**, 122-123.
- 37) Hammig, O., Brauchli, R., & Bauer, G. (2012). Effort-reward and work-life imbalance, general stress and burnout among employees of a large public hospital in Switzerland. *Swiss Medical Weekly*, **142**, 1-11.
- 38) Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. *Human Resource Management Review*, **12**, 237-26.
- 39) 石橋潔 (2011). 介護労働における表情相互作用の計量的分析——“笑顔に喜びを感じる”——, 久留米大学文学部紀要 情報社会学科編, **6**, 1-13.
- 40) 前掲 32) 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013) を参照。
- 41) 川喜田二郎 (1967). 発想法——創造性開発のために—— 中公新書
- 42) Osborn, A. F. (1953). *Applied imagination: Principles and procedures of creative thinking*. New York: Charles Scribners Sons.
- (オスボーン, A. F. (1953). 豊田晃訳 (1969) 創造力を生かす 創元社)
- 43) 前掲 31) 西川千登世・渋谷昌三 (2009) を参照。
- 44) 清水裕士・村山綾・大坊郁夫 (2006). 集団コミュニケーションにおける相互依存性の分析 (1) ——コミュニケーションデータへの階層的データ分析の適用 (コミュニケーションデザイン及び一般) —— 電子情報通信学会技術研究報告. HCS, ヒューマンコミュニケーション基礎, **106**, 1-6.
- 45) Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, **13**, 223-237.
- 46) 澤田忠幸 (2009). 看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動, バーンアウトとの関連性 心理学研究, **80**, 131-137.
- 47) 塚本尚子・野村明美 (2007). 組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析 日本看護研究学会雑誌, **30**, 55-64.
- 48) 前掲 32) 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013) を参照。
- 49) Herzberg, F. (1966). *Work and nature of man*. Cleveland and New York: The World Publishers. (ハーズバーグ, F. 北野利信訳 (1968). 仕事と人間性: 動機づけ—衛生理論の新展開 東洋経済新報社)
- 50) Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, **78**, 289-312.
- 51) Igawa, J., Mastuo, Y., Sakata, K., Nakanishi, D., & Shiwa, S. (2014). Effects of Enthusiasm and Reward on Mental Fatigue Does Excessive Enthusiasm for Work Cause Burnout?, *28th International Congress of Applied Psychology*, 275.