

# 頑張りがすぎは離職のリスクファクターか？

— パネル調査を用いた典型的バーンアウトの検討 —

○井川純一<sup>1</sup>・五百竹亮丞<sup>2</sup>・中西大輔<sup>3</sup>

(<sup>1</sup>大分大学経済学部 <sup>2</sup>広島大学大学院・<sup>3</sup>広島修道大学健康科学部)

## 目的

「燃え尽き」という邦訳に示されるように、バーンアウトは「仕事などに打ち込みすぎて極度に疲労し、無気力な状態に陥ること (広辞苑)」と一般に理解されている。一方、複数の情熱指標を予め測定した 3 波のパネル調査 (井川他, 2020) では、どの情熱指標もその後のバーンアウト傾向の高さを予測せず、仕事への情熱はむしろバーンアウト傾向を減少させることが明らかとなっている。しかし、上述したパネル調査は、3 年間介護業務を継続しているスタッフを分析対象としており、ドロップアウト (離職) した参加者が捕捉されていないという課題がある。そこで、本研究においては同調査における離職者のデータに着目した分析を行い、先行する情熱がその後 1 年間の離職を引き起こす要因となるか否かについて検討した。

## 方法

**手続き** 株式会社クロス・マーケティングに登録する介護福祉士 1,087 名を対象にインターネット調査を行った (調査期間 2017 年-2019 年。1 年毎の 3 波パネル調査)。分析対象は期間中に離職したものの 128 名 (男性 45 名、女性 83 名、平均年齢 46.69 歳) とした。比較対象として 3 年間業務を継続している参加者 (男性 211 名、女性 192 名、平均年齢 46.12 歳) を用い、前年度のバーンアウト及び情熱指標が離職を予測するか否かについて検討した。

**バーンアウト指標** 日本版バーンアウト尺度 (田尾・久保, 1994) を用いた。情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の 3 因子 17 項目 5 件法の尺度である。

**情熱指標** 以下の 3 つの尺度を用いた。

1. Passion Scale (Vallerand. et.al., 2010) 親和的情熱、脅迫的情熱の 2 因子 10 項目 5 件法の尺度を日本語訳して使用した。

2. 日本語版 Work Engagement (Shimazu. et.al., 2008) 活力、没頭、熱意の 3 因子 17 項目、6 件法の尺度を使用した。それぞれの因子同士に高い相

関が認められたため、1 因子構造を採用した。

3. 理想使命感 (井川, 2015) 1 因子 10 項目、5 件法の尺度を使用した。

## 結果

離職の有無を従属変数、年齢、性別等の個人属性、前年度の情熱指標及びバーンアウト指標を従属変数として投入したロジスティック回帰分析を行った (Table 1)。情熱の指標もバーンアウトの指標も後の離職を予測せず、家計に占める収入の割合及び週間労働時間において有意な近似標準偏回帰係数が認められた。

Table 1 ロジスティック回帰分析

離職 (0 無, 1 有)	オッズ比	近似 $\beta$
性別 (0 男性, 1 女性)	1.25	.06
年齢	1.01	.03
家計に占める収入割合	0.99 **	-.17 **
週間労働時間	0.98 *	-.20 *
情緒的消耗感 ( $\alpha=.87$ )	1.24	.11
脱人格化 ( $\alpha=.90$ )	1.29	.12
個人的達成感 ( $\alpha=.84$ )	0.95	-.02
理想使命感 ( $\alpha=.95$ )	1.07	.03
WE ( $\alpha=.96$ )	1.04	.02
親和的情熱 ( $\alpha=.92$ )	1.03	.01
強迫的情熱 ( $\alpha=.91$ )	0.89	-.05
$R^2$	.15 **	.15 **

## 考察

ロジスティック回帰分析の結果、情熱及びバーンアウト指標はその後 1 年間の離職を予測しなかった。この結果は、平均値レベルの分析では仕事などに打ち込みすぎた結果生じる典型的バーンアウトが確認されなかったことを示す。また、離職に与える要因として、家計に占める収入割合や労働時間などの個人属性が関係していた。バーンアウトや情熱は動機づけに関連する要因であり、衛生要因である経済的要因のほうが直接離職に関連している可能性がある。

## 引用文献

井川純一・福崎俊貴・五百竹亮丞・中西大輔 (2020) バーンアウトするほど「燃えた」のか? —3 波のパネルデータを用いた縦断調査—, 日本心理学会第 84 回大会抄録集.