

**総 説**

# バーンアウト —25年間における概念変遷と研究動向, そして今後の展望—

北岡(東口)和代<sup>1</sup>, Wilmar B. Schaufeli<sup>2</sup><sup>1</sup>金沢医科大学看護学部 <sup>2</sup>ユトレヒト大学

## Burnout: An Overview of 25 years of Concept and Research

Kazuyo KITAOKA-HIGASHIGUCHI<sup>1</sup> and Wilmar B. SCHAUFELI<sup>2</sup><sup>1</sup>School of Nursing, Kanazawa Medical University<sup>2</sup>Utrecht University, The Netherlands

More than 25 years after its introduction, burnout developed into a prospering research area in occupational health and health psychology. The concept which was initially recognized as a social problem has successfully penetrated from practice into the realm of academic area and from there back to practice again. Some major achievements have been made in the past quarter of a century. Most importantly, a consensual agreement has developed on an operational definition of burnout, which is exemplified by the almost universal use of the Maslach Burnout Inventory (MBI). In addition, much progress has been made on the empirical as well as on the conceptual level. However, much work remains to be done. There is still a great need for research that is theory-drive, longitudinal and includes other than self-report measures. Moreover, valid tools for individual assessment have to be developed as well as specific organization-based interventions. In the years ahead researchers have to take up the challenge to further expand burnout research outside North America as well as beyond the human services. A final challenge originates from the recent expansion of the burnout construct into the direction of its positive pole, job engagement. These and other new questions are on the research agenda for the years to come.

### I. はじめに

バーンアウトは1970年代においては、対人サービス職者に見られる自己とサービスの対象者(患者や生徒)との関係の中で生じるクライシスとされていた。しかし1990年代に入るとバーンアウトの概念は対人サービス職以外にも拡大され、バーンアウトは自己と仕事との関係の中で生じるクライシスとみなされるようになった。そのため、当初開発されたMaslach Burnout Inventory (MBI)<sup>1)</sup>以外に、職業人全般を対象としたバーンアウト測定尺度MBI-General Survey (MBI-GS)<sup>2)</sup>が新たに開発された。この間、バーンアウト研究はさまざまに拡大し、発展を遂げている。それらの研究成果から、Leiter & Maslach<sup>3)</sup>は近年バーンアウトを予防する実践プログラムを提示している。

昨年(2006年)はバーンアウトを測定する代表的な尺度であるMBIが開発(1981年)されて25年、またMBIが改訂され新たにMBI-GSが発表(1996年)されて10年という節目の年であっ

た。これを機に、本稿では今一度バーンアウトの概念に立ち戻り、その後の概念拡大について述べたい。また、この25年間の海外におけるバーンアウト研究の動向を振り返り、今後の展望について述べたい。すでにSchaufeli<sup>4)</sup>が“Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing (バーンアウト:25年間における研究と理論の概要)”と題して、これまでのバーンアウトの概念と定義、研究の動向、等についてまとめている。ここでは、それを大いに参考にしながら、責任を果たしたいと思う。

### II. “バーンアウト (burnout)” の発見

“バーンアウト”は、人が精神的に疲弊した状態あるいはその過程を描くために用いられる比喩語である。燃える火やろうそくの灯が消えていく(burned out)のに似た状態を指している。Bradley<sup>5)</sup>が1969年に発表した論文で“staff burnout”という言葉を最初に使っているが、一般にはFeudenberger<sup>6)</sup>が1974年に論文“staff burn-out”を発表したことから、バー

ンアウト概念の発見の父と考えられている。Freudenbergerは当時、東海岸ニューヨークにある麻薬中毒患者のための無料クリニックの無給の精神科医であった。スタッフの多くは若きボランティアたちであり、麻薬中毒患者を献身的に世話していた。彼はそこで多くのスタッフが徐々にエネルギーを枯渇させ、やる気を失くしていく姿を見た。たいていはボランティアの仕事を始めて約1年以内に、このような疲弊状態に陥っていた。“burnout”は当時は慢性的な麻薬中毒患者の行きつく姿を称して使われていた言葉であったが、彼はボランティアたちの行きつく姿を指す言葉として選んだ。

奇しくも同じ頃、西海岸カリフォルニアにおいては、社会心理学者Maslach<sup>7)</sup>が1976年に“burn-out”を発表していた。Maslachは稼ぎのない弁護士たちが、徐々に疲弊し仕事に熱意を示さなくなりやる気を失っていく同僚の姿を見て、“burnoutしてしまっただけ”という言い方をしているのに注目し、この言葉を用いた。

このように、ほぼ同時期に臨床医であるFreudenbergerと研究者であるMaslachの二人がそれぞれに“burnout”を発見したことにより、バーンアウトはその後、実践的な捉え方と科学的な捉え方の2方向を歩むことになった。Freudenbergerは診断と治療、そして予防に興味を示し、Maslachは主に研究と理論に関心を示した。草分けの時期には臨床的なアプローチが普及し、次の実証主義的な時期に入るとより科学的なアプローチに重点が移っていった。

### 1. 草分けの時期

Freudenberger<sup>6)</sup>とMaslach<sup>7)</sup>および彼女の同僚であったPines<sup>9)</sup>によって紹介されたバーンアウト概念は注目を集め、大きな話題となった。誰しもが気づき始めていた“それ”に的確なネーミングがされたのである。最初は教師、ソーシャルワーカー、看護師、刑務官、警察官などの職業人を対象としている雑誌や定期刊行物に登場した。このバーンアウトという概念をマスメディアが取り上げたところ、世間の関心を一気に引き、騒然とした話題となった。1970年代終わりから1980年代初めのことである。同時に、あちらこちらでワークショップが開催され、トレーニング・グッズまで売り出されるようになった。

主に現場の人々や一般の人々がバーンアウトに興味を持ったため、概念としての発展は学問的な関心というより、実用主義的なものの影響を受けた<sup>10)</sup>。その結果、バーンアウトの意味は不明瞭で何でもあり的な意味合いになった。多くの著者がバーンアウト概念を最初に提唱された範囲を超えて大きく引き伸ばしてあれこれと述べ立てたため、結局何なのかがわからない状況をつくってしまった。また、最初の頃のバーンアウト論文に実証主義的なものはなく、記述的なものであった。しかも、体系的な方法論を使用した観察に基づいたものではなかった。文献検索によると、48ある論文のうちわずか5つに実証的なデータが含まれているにすぎず、他は逸話あるいは個人的な事例であった<sup>11)</sup>。これら物語的事例報告はバーンアウトする人間はコミットしすぎである、理想主義者である、完全主義者であるというような個人の要因を強調するものであった。

“バーンアウト”はジャーナリストや現場の人たちによって

好んで用いられる流行語であるというイメージがついてしまい、バーンアウト現象を科学的に研究し、解き明かそうとする道は妨害された。バーンアウトを測定する際に最も広く使用され、最も妥当性ある尺度とされているMBIを紹介したMaslach<sup>1)</sup>の論文は実はある学術雑誌の編集長によりリジェクトされていたという話が端的な例である。編集長により“because we do not publish ‘pop’ psychology”というメモが付けられて、一読もされず突き返されたのである<sup>12)</sup>。

### 2. 実証主義的な時期

以上述べたように、当初バーンアウトは学術的な意義のある研究課題として捉えられなかった。それにも拘わらず、1980年代初期頃からこの現象に関する実証主義的な研究が取り組まれるようになった。1975-1980年の間、バーンアウトに関する研究論文の発表は年間5本から200本となった。1980年以降は安定し、年平均約200本となり、1980年代末には300本にまで増えている<sup>13)</sup>。20世紀末には、バーンアウトに関する研究論文は6000本を超えている。これは、ひとえにバーンアウトを測定する自己記入式の質問紙が登場したことが大きく寄与している。特に、1981年に発表されたMBI<sup>1)</sup>が火付け役となっている。さらに、Maslach<sup>14)</sup>、Pines<sup>15)</sup>、Cherniss<sup>16)</sup>、Golembiewski<sup>17)</sup>ら研究者による学術著書の出版も社会心理学的、組織学的な立場からバーンアウトの理解を深めることになり、学問としての関心を高めた。

1980年代半ばに始まったこの実証主義的な時期においては、7つの特徴的な研究傾向が見られる。1つめは、バーンアウトを測定する尺度として、MBIがほとんど例外なく使用されていることである。事実、実証主義的研究論文の90%以上でMBIが使用されている<sup>13)</sup>。2つめは、研究に関心を持つ国の流れである。バーンアウト研究は米国で始まったが、その後イギリスやカナダなどの英語圏の国において注目されるようになり、やがてヨーロッパ大陸（ドイツ、フランス、スウェーデン、フィンランド、ノルウェー、スペイン、ポーランド、イタリア、オランダ、など）へと広まった。さらに、アジア諸国（イスラエル、ヨルダン、中国、台湾、日本、など）へと移っていった。Golembiewski<sup>18)</sup>はこの動きを称して“世界的な流行病”という表現をしている。3つめは、対象である。最初の頃の研究のほとんどは、人を相手に仕事をする人々、すなわち対人サービス職者が対象とされていた。Schaufeli & Enzmann<sup>19)</sup>によると、1996年以前に発表された研究論文の34%が医療職者を対象にしていた。その他は27%が教師、7%がソーシャルワーカー、4%が管理職者、3%が弁護士が対象であった（残りの25%はその他の対人サービス職者）。しかし、1996年に一般職業人を対象としたバーンアウト測定尺度MBI-GSがSchaufeli<sup>19)</sup>によって発表されて以降、職業に制限をかけずに研究が可能となった。そのため、これまでの研究対象を超えた研究が増えるようになった。4つめは、実証主義的研究の関心が個人的要因から、職場や組織的要因へと移ったことである。5つめは、研究デザインの厳密さである。例えば、横断的デザインから縦断的デザインを用いたバーンアウト・プロセスの研究がなされるようになってきた。6つめは、理論化である。それまではバーンアウト研究のほとんどがむしろ非論理的なものであっ

た。しかし、概念的な枠組みを構築し、主流となっている心理学理論とリンクする試みがなされている。7つめは、近年のバーンアウト概念である。バーンアウト概念がエンゲイジメント (engagement) というポジティブな概念からのアンチテーゼによって補足され、拡大されていることである。これは労働者のウェル・ビーイングがネガティブ (burnout) からポジティブ (engagement) な状態というスペクトラムの中で研究されるようになったことを受けている<sup>20)</sup>。

### Ⅲ. バーンアウトの定義

最初の頃は、Freudenberger<sup>6)</sup>に見られるように、バーンアウトの定義は症候を単に羅列したものであった。このようなリストは明らかに意図的に選定されたものであり、問題である。症候を並べるだけでは症候のダイナミックな側面を無視することになるからである。これらの問題を解決するためには、バーンアウトの最も特徴的なコア症状のすべてを並べ上げた状態定義とするか、バーンアウトをプロセスとして描く定義とするかである。これら2つの方法は互いに相容れないものではない。考えようによっては、状態定義はバーンアウト・プロセスの最終の状態を描いているため、これら2つは補完的であると言える。

#### 1. バーンアウトの状態定義

バーンアウトの定義で最もしばしば引用されるのは Maslach & Jackson<sup>21)</sup> である。“Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do ‘people-work’ of some kind. (人を相手に仕事をする人々に起こる心身疲弊感、非人間化、個人的達成感の低下という症候群である) (日本語訳は東口<sup>22)</sup>による)。”この定義に人気が集まるのは、最も広く使用されているMBIを構成している3つの下位概念が含まれているからである。心身の疲弊感とは、人を相手に働く過程においてさまざまに要求されて消耗し、心的エネルギーが枯渇した状態である。非人間化 (depersonalization) とは、サービス提供の相手に対する否定的で冷淡で距離を置いた態度を指す。Depersonalization という用語は、精神科領域においては離人症 (自分が自身と世界を現実感をもって捉えることができない状態を意味する) という全く異なる意味で用いられているため、混乱を招くかもしれない。Maslach & Jackson<sup>21)</sup>による定義では、depersonalization はサービス提供の相手に対する人間味のない態度、すなわち非人間的な態度をいう。個人的達成感の不足とは自己の仕事ぶりに否定的評価を下す傾向を意味する。バーンアウトした人は職業上の目的が達成されないため、不全感を伴い、職務効力感を感じなくなると考えられている。Maslach & Jackson<sup>11) 21)</sup>は、バーンアウトは直接人 (患者、生徒、など) を相手にする職業人に起こると主張した。そのため、バーンアウトは対人サービス職においてのみと限られた。しかし、MBIテストの第3版<sup>2)</sup>発行では、バーンアウトの概念が拡大された。バーンアウトは自己と仕事との関係の中で生じるクライシスとみなされ、対人サービス職という制限が外され、職業人全般に適用できる概念となった。そのため、バーンアウトの下位概念が再定義され、

疲弊感 (exhaustion)、シニシズム (cynicism)、職務効力感 (professional efficacy) となった (日本語訳は北岡<sup>23)</sup>による)。疲弊感単なる疲労を意味する。シニシズムはサービスの相手に対してではなく、仕事に対する無関心あるいは距離を置いた態度を指す。職務効力感では、仕事の達成という面が強調されている。

Pines & Aronson<sup>24)</sup>による定義はより広い。定義には身体的症候が含まれている。さらに、バーンアウトは対人サービス職のみに見られるというMaslachら<sup>11) 21)</sup>の当初の考え方とは異なり、職業の制限をしていない。彼らはバーンアウトを“長年に渡って心理的な負荷がかかる状況に置かれた結果起こる身体的 (physical)、情動的 (emotional)、精神的 (mental) な疲弊状態である”と定義した。さらにその後、Pines<sup>25) 26)</sup>は過度の心理的な負荷はいずれの状況においても起こりうると述べ、職業人のみならず、恋人や夫婦関係、さらに政治活動を行う人々の中にも起こりうるとした。

Brill<sup>27)</sup>によるバーンアウトの定義はさほど知られていない。しかし、彼はより正確な定義をしている。“ふつうの職業人に生じる不快気分であり、機能していない状態である。精神病理学的なものではなく、ふつうの個人に生じる。とは言うものの、かつて同じ職場環境下において健康的に機能し生産的な労働を行っていた人に起こり、環境的な変化や専門家による援助なしでは回復することはない”。

以上述べたように、バーンアウトの状態定義にはさまざまな見方がある。これらを整理すると、バーンアウトの状態定義としてコンセンサスを得ている要素が5つある：(a) 不快気分の症候群であり、主には情緒的な疲弊感を有する。(b) 付随して、精神的・行動的な症候が見られる。身体的な症候は典型的なバーンアウトには通常見られない。(c) 職業性である。(d) “ふつう”の人に見られる。(e) 否定的な態度や行動の結果、職場において自己効力感が低下し、生産性の低下が起こる。

#### 2. バーンアウトのプロセス定義

バーンアウトをプロセスとして定義しようと最初に提唱したのはCherniss<sup>16)</sup>である。“バーンアウトは職場ストレスによる態度や行動の変化であり、プロセスとして捉えることができる”と述べ、“ステージ1では、職場からのデマンド (ストレッサー) と個人が持つリソースの間にアンバランスが生じる。ステージ2では、急性で一過性の情緒的な緊張や疲弊が起こる。すなわち、ストレス反応が起こる。ステージ3では、いくつかの態度や行動の変化が起こり、クライアントへの距離を置いた冷淡で無関心な態度などが見られるようになる。これは防衛的コーピングの結果起こる現象と考えられる<sup>26)</sup>。”Chernissはバーンアウトの根本にある原因は、仕事上の過度の負荷であり、それへの自己防衛的なコーピングの結果、生じる現象であると捉えた。

Edelwich & Brodsky<sup>28)</sup>は、バーンアウトをゆっくりと進行するプロセスであるとしている。彼らは、バーンアウトは“他の人々を助けたい、役に立ちたいという理想、エネルギー、目的が現実の世界で徐々に打ち砕かれた結果徐々に起こってくる”ものであるとしている。

Etzion<sup>29)</sup>は、バーンアウトは何の警告もなく徐々に進行し、

ある時点に達するまでほとんど気づかれずと述べている。ある日突然、予想もしない疲弊感を抱き、その原因となるものが見つからない。“ほとんど気づくことのない自分と職場環境との不適合が長く続くことにより、ゆっくりと見えない心理的な侵食が進んだ結果であり、どんな対処もあまり効果がない”としている。

以上をまとめると、バーンアウトをプロセスとして捉えた定義では、その人の期待や理想と職場で日々起こる現実との間の乖離の結果生じるストレス反応がこの始まりとなる。このストレスを本人が気づいている場合もあるが、長期間気がつかない場合もある。徐々に、その人は心的エネルギーが吸い取られ、結果としてバーンアウトし、仕事やサービス提供する人々に対する態度を変化させていく。個人がストレス状況下において、いかなるコーピング手段を取るかがバーンアウトする・しないに重大な影響をおよぼすと考えている。

### 3. バーンアウトの定義 (まとめ)

Schaufeli & Enzman<sup>13)</sup> は状態定義とプロセス定義の両者の特徴を含めて考えたバーンアウトの定義を提唱している。“バーンアウトは理想と現実との乖離を原因として、‘ふつう’の職業人に起こる持続的で否定的な心理的反応である。疲弊感が最初に生じる。次に、さまざまなストレス反応が出る、自己効力感が低下する、動機を見失う、職場で求められている態度や行動が伴わず機能しないというステージを迎える。このような状態は徐々に進行するため、本人は長期間気がつかない。また自己防衛的な不適切なコーピングを用いるため、バーンアウト状態は長く続く”。

すなわち、疲弊がバーンアウトのコア (core) となる指標であり、その他に4つの症候が随伴して起こる：(a) ストレス反応 (情動的、認知的、身体的、行動的)、(b) 自己効力感の低下、(c) 動機の低下、(d) 職場での不適切な態度や行動である。自己防衛的なコーピングの使用が、バーンアウトに至る前提条件となる。バーンアウトは職業性であり、精神病理学的な疾病を抱えた人ではなく“ふつう”の人に起こる。

### 4. バーンアウトと職業性ストレス、うつ、慢性疲労

バーンアウトはいわゆる職業性ストレス、うつ、慢性疲労とは異なる現象である。それらの単なる言い換えではないことは明らかである。まずバーンアウトはうつとは違って、多次元の現象として捉えられている。しかも、職業性のものである。

バーンアウトは職業性ストレスとも異なる。バーンアウトは職業性ストレスが長期間続いた結果起こる適応破たんであり、多次元の症候によって特徴づけられる。特異的な態度が取られ、原因においても特徴があり、強く動機づけられて職に就いた結果と考えられる。

慢性疲労とも異なる。バーンアウトは多次元であり、職業性であり、主には精神的症候が見られる。他方、慢性疲労は職業性ではなく、一般的に見られる。精神的というより、説明できない疲労感と身体的な症候が付随する。

## IV. バーンアウト測定

職業性のバーンアウトを測定する尺度は多くある<sup>13)</sup>。それら

の尺度の多くが自己記入式質問紙であり、特に対人サービス職者のバーンアウトを測定するために開発されている。すべての尺度が多かれ少なかれバーンアウトのコアと考えられている情緒的な疲弊感に焦点を置いている。しかし、バーンアウトの他の下位概念として挙げるべき数や内容については依然として論議されている。

### 1. Maslach Burnout Inventory (MBI)

尺度の多さに拘わらず、最も多く使用されているのは次の2つの尺度である。最も人気のある尺度は、1996年に Consulting Psychologists Press (CPP) から発行されたテスト MBI<sup>21)</sup> である。ここでは、3つの MBI が紹介されている。対人サービス職者用の the Human Services Survey (HSS)、教育者用の the Educators Survey (ES)、職業人全般を対象とした the General Survey (GS) である。MBI-HSS と MBI-ES は同じ質問項目であり、HSS では“患者”が、ES では“生徒”となっている点のみが異なる。両者ともに、3つの下位尺度：情緒的疲弊感、非人間化、個人的達成感からなっている。MBI-GS では、同次元での概念ではあるが、より拡大した尺度：疲弊感、シニシズム、職務効力感となっている。

心理測定学的な検討を行ったさまざまな研究により、3つの尺度の内的整合性や3因子構造が確認されている<sup>13)</sup>。これらの結果は、MBIの翻訳版であるフランス語版<sup>31)</sup>、ドイツ語版<sup>32)</sup>、オランダ語版<sup>33) 34)</sup>、スウェーデン語版<sup>35)</sup> においても得られている。ドイツ語、フランス語、オランダ語版 MBI-HSS における異文化間の妥当性も検討されている<sup>36)</sup>。MBI-GS に関してはフィンランド、スウェーデン、オランダでのサンプルにより検討されている<sup>37)</sup>。

日本においても MBI-HSS は日本語に翻訳されている<sup>22)38)~42)</sup>。但し、増田<sup>43)</sup> が言っているように、原版に準じて翻訳し、同一の回答方法をそのまま用いたものは少なく<sup>22)38)41)</sup>、中には大きく変更されたものがある<sup>39)</sup>。さらに心理測定学的検討を行ったものは極めて少ない<sup>22)41)</sup>。著者は原版と同様22項目を忠実に訳し、回答方法の変更もない日本版 MBI を作成し、因子構造を調べた<sup>22)44)~46)</sup>。しかし、原版とは異なる因子構造が認められた。最終的にそれまでのすべてのデータを集めた再検討においても同様の結果を得ている<sup>47)</sup>。荻野の報告<sup>48)</sup> も同様である。

MBI-GS は MBI-HSS に比べて日本ではその存在がさほど知られていないが、横山<sup>49)</sup> と著者<sup>23)</sup> が作成した2つの日本語翻訳版がある。残念ながら、横山は得点化が原版とは異なっている。著者が作成した日本版研究用 MBI-GS は HSS とは対照的に、全く異なる集団において原版と同様の因子構造が確認されており、内的整合性も高い<sup>23)50)</sup>。但し、MBI のコピーライトは CPP にあり、研究用に作成した翻訳版の他者使用は難しい。テスト MBI 日本版の発行が待たれる。

### 2. Burnout Measure

MBI の次に広く使用されているのは、Pines ら<sup>15)24)</sup> による Burnout Measure (BM) である。そうは言っても、全バーンアウト研究の5%という極めて低い数値での使用である<sup>13)</sup>。BM を開発した著者たちは身体的、情緒的、精神的疲弊という3つの次元での概念構造としてバーンアウトを定義しているが、彼らが実際開発した尺度 BM は単次元尺度であるという大

きな矛盾を抱えている。BMは信頼性があり、一般的な疲弊を測定する尺度としては妥当性がある。ただ、この疲弊は必ずしも仕事に由来するいわゆるバーンアウトではないことに注意しなければならない。BMの日本語翻訳版は稲岡<sup>20)</sup>によって作成されている。

### 3. 結 論

バーンアウトは信頼性と妥当性がほぼ検証されているMBIによって測定することができる。臨床的にも妥当と考えられるバーンアウトのcut-offポイントを設定することが可能であれば、MBIは個人のバーンアウトをアセスメントする尺度としても使用できると考える。

## V. 今後の研究の展望

バーンアウトが紹介されて25年以上が過ぎた。この間、バーンアウト研究は産業保健や健康心理学領域において発展を遂げている。当初社会問題として注目を集めたバーンアウト概念は、現場から学問領域に入り込み、研究的な関心が向けられるようになった。勿論、研究の科学的成果を現場に還元するためである。こうして研究がなされ、研究の蓄積がなされた。このような研究の発展に最も寄与した要因がある。それはバーンアウトの概念を操作的に定義することにコンセンサスが得られたことであり、ほぼ世界的な規模でMBIが使用された研究が行われたことである。その結果、実証主義的な研究において多くの発展を遂げた。そうは言うものの、多くの研究課題が残されている。理論に基づいた縦断研究の必要性であり、自己記入式質問紙以外での測定である。さらには、個人のバーンアウトをアセスメントするツールの開発であり、組織介入研究である。

北アメリカ以外の国々でも研究が行われるようになり、対人サービス職者以外を対象とした研究も増大している。しかし、ここで述べてきた多くの研究成果は主には北アメリカの対人サービス職者を対象としたものである。これからの研究者は北アメリカという枠を超え、対人サービス職者という枠を超えた研究に挑戦してもらいたい。さらに言うならば、バーンアウトという概念の対極にあるエンゲイジメント<sup>20)</sup>にも関心を持ち、問題の解決に挑戦してもらいたい。

## VI. さいごに

日本においてもバーンアウト研究がなされ増大しているものの、さまざまな理由からその知見の積み重ねが妨げられており、十分に有益な成果を得るに至っていない。本稿において、バーンアウト概念の捉え方について述べ、この25年間の海外におけるバーンアウト研究の動向を振り返り、今後の課題を提示した。日本における未来への方向性の確認となれば幸いである。

## 文 献

- 1) Maslach, C., Jackson, S.E.: The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113 (1981).
- 2) Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P.: *Maslach Burnout*

- Inventory manual*, 3rd ed., Consulting Psychologists Press Inc., Palo Alto, CA, 1996.
- 3) Leiter, M.P., Maslach, C.: *Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work*, John Wiley & Sons, Inc., San Francisco, CA, 2005.
- 4) Schaufeli, W., Buunk, B.P.: Burnout; An overview of 25 years of research and theorizing. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (eds.), *The handbook of work and health psychology*, 2nd ed., p383–425, John Wiley & Sons, Ltd., England, 2003.
- 5) Bradley, H.B.: Community-based treatment for young adult offenders, *Crime and Delinquency*, 15, 359–370 (1969).
- 6) Freudenberger, H.J.: Staff burn-out, *Journal of Social Issues*, 30, 159–165 (1974).
- 7) Maslach, C.: Burn-out, *Human Behavior*, 5, 16–22 (1976).
- 8) Maslach, C.: Burnout; A social psychological analysis. In J.W. Jones (ed.), *The burnout syndrome; Current research, theory, interventions*, p30–53, London House, Park Ridge, IL, 1982.
- 9) Pines, A., Maslach, C.: Characteristics of staff burn-out in mental health settings, *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233–237 (1978).
- 10) Maslach, C., Schaufeli, W.B.: Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (eds.), *Professional burnout; Recent developments in theory and research*, p1–16, Taylor & Francis, Washington DC, 1993.
- 11) Perlman, B., Hartman, A.E.: Burnout; Summary and future research, *Human Relations*, 35, 283–305 (1982).
- 12) Maslach, C., Jackson, S.E.: Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (ed.), *Applied social psychology annual*, vol. 5, p133–153, Sage, Beverly Hills, CA, 1984.
- 13) Schaufeli, W.B., Enzmann, D.: *The burnout companion to study and research; A critical analysis*, Taylor & Francis, London, 1998.
- 14) Maslach, C.: *Burnout; The cost of caring*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, NJ, 1982.
- 15) Pines, A.M., Aronson, E., Kafry, D.: *Burnout; From tedium to personal growth*, Free Press, New York, 1981.
- 16) Cherniss, C.: *Staff Burnout; Job stress in the human services*, Sage, Beverly Hills, CA, 1980.
- 17) Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F., Stevenson, J. G.: *Stress in organizations*, Praeger, New York, 1986.
- 18) Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., Munzenrider, R. F., Luo, H.: *Global Burnout; A worldwide pandemic explored by the phase model*, JAI Press, Greenwich, CT, 1996.
- 19) Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., Jackson, S. E.: *The MBI-General Survey*. In C. Maslach, S.E.

- Jackson, M. Leiter (eds.), Maslach Burnout Inventory manual, 3rd ed., p19-26, Consulting Psychologists Press Inc., Palo Alto, CA, 1996.
- 20) Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P.: Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422 (2001).
- 21) Maslach, C., Jackson, S.E.: MBI, Maslach Burnout Inventory, Manual research edition, Consulting Psychologists Press Inc., Palo Alto, CA, 1986.
- 22) 東口和代, 森河裕子, 三浦克之, 西条旨子, 他: 日本版 MBI (Maslach Burnout Inventory) の作成と因子構造の検討, *日本衛生学雑誌*, 53, 447-455 (1998).
- 23) 北岡(東口)和代, 荻野佳代子, 増田真也: 日本版 MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey) の妥当性の検討, *心理学研究*, 75, 415-419 (2004).
- 24) Pines, A., Aronson, E.: *Career burnout; Causes and cures*, Free Press, New York, 1988.
- 25) Pines, A.: Burnout; An existential perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (eds.), *Professional burnout; Recent developments in theory and research*, p33-51, Taylor & Francis, Washington DC, 1993.
- 26) Pines, A.: *Couple burnout; Causes and cures*, Routledge, New York, 1996.
- 27) Brill, P.L.: The need for an operational definition of burnout, *Family and Community Health*, 6, 12-24 (1984).
- 28) Cherniss, C.: *Professional burnout in human service organizations*, Praeger, New York, 1980.
- 29) Edelwich, J., Brodsky, A.: *Burn-out; Stages of disillusionment in the helping professions*, Human Services Press, New York, 1980.
- 30) Etzion, D.: Burnout; The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources, working paper no. 930/87, The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, Israel, 1987.
- 31) Dion, G., Tessier, R.: Validation of the translation of the burnout inventory of Maslach and Jackson, *Canadian Journal of Behavioral Science*, 26, 210-227 (1994).
- 32) Büssink, A., Perrar, K.M.: The measurement of burnout; An investigation with the German version of the Maslach Burnout Inventory, *Diagnostica*, 38, 328-353 (1992).
- 33) Schaufeli, W.B., Van Dierendonck, D.: The construct validity of two burnout measures, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647 (1993).
- 34) Schaufeli, W.B., Van Dierendonck, D.: *Test manual Utrecht Burnout Scale (UBOS)*, Swets & Zeitlinger, Lisse, 2000
- 35) Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Warg, L.E., Ohlson, C.G.: The factor structure of the Maslach Burnout Inventory in two Swedish human service organization, *Scandinavian Journal of Psychology*, 37, 437-443 (1996).
- 36) Enzman, D., Schaufeli, W.B., Girault, N.: The validity of the Maslach Burnout Inventory in three national samples. In L. Bennett, D. Miller, M. Ross (eds.), *Health workers and AIDS; Research, interventions and current issues*, p131-150, Harwood, London, 1994.
- 37) Schutte, N., Toppinnen, S., Kalimo, R., Schaufeli, W.B.: The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across nations and occupations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66 (2000).
- 38) 川野健治, 矢富直美, 宇良千秋, 中谷陽明, 他: 特別養護老人ホーム職員のバーンアウトと関連するパーソナリティ特性の検討, *老年社会科学*, 17, 11-20 (1995).
- 39) 久保真人, 田尾雅夫: 看護婦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).
- 40) 黒田浩司: 看護婦のバーンアウトとストレス, 対処行動, ソーシャル・サポート, *茨城大学人文学部紀要*, 29, 19-40 (1996).
- 41) 増子詠一, 山岸みどり, 岸玲子, 三宅浩次: 医師・看護婦など対人サービス職業従事者「燃えつき症候群」; Maslach Burnout Inventoryによる因子構造の解析とSDSうつスケールとの関連, *産業医学*, 31, 203-215 (1989).
- 42) 西堀好恵, 諸井克英: 看護部におけるバーンアウトと対人環境, *看護研究*, 33, 245-255 (2000).
- 43) 増田真也: バーンアウト研究の現状と課題; Maslach Burnout Inventoryの尺度としての問題点, *コミュニティ心理学研究*, 3, 21-32 (1999).
- 44) 東口和代, 森河裕子, 由田克士, 相良多喜子, 他: 看護職者の燃えつき現象に対する職業要因および個人属性の影響, *北陸公衆衛生学会誌*, 25, 36-40 (1998).
- 45) Higashiguchi, K., Morikawa, Y., Miura, K., Nishijo, M., et al.: Burnout and related factors among hospital nurse, *Journal of Occupational Health*, 41, 215-224 (1999).
- 46) Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H.: Job strain, coping, and burnout among Japanese nurses, *Japanese Journal of Health & Human Ecology*, 69, 66-79 (2003).
- 47) 北岡(東口)和代: バーンアウトを構成する概念について; 日本版 MBI の因子構造に関する検証的研究, *日本精神保健看護学会誌*, 13, 99-104 (2004).
- 48) 荻野佳代子, 今津芳恵, 岩崎容子: スクールカウンセラーのバーンアウト; ストレッサーおよびソーシャルサポートとの関係, *ストレス科学研究*, 16, 37-47 (2001).
- 49) 横山敬子: 職務バーンアウト; 因果関係の解明および人的資源管理への示唆, *産業・組織心理学研究*, 14, 31-44 (2001).
- 50) Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., et al.: Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey, *Stress and Health*,

20, 255-260 (2004).

護研究, 21, 147-155 (1988).

51) 稲岡文昭: Burnout 現象とBurnoutスケールについて, 看

**著者への通信先:** 北岡和代, 〒920-0293 石川県河北郡内灘町大学1-1 金沢医科大学看護学部

*Reprint request to:* Kazuyo Kitaoka, School of Nursing, Kanazawa Medical University, Daigaku1-1, Uchinada, Kahoku-gun, Ishikawa, 920-0293, Japan