# バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS)の概要と日本版について


| メタデータ | 言語: Japanese<br>出版者:<br>公開日: 2017-10-03<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 北岡, 和代, 増田, 真也, 荻野, 佳代子, 中川, 秀昭<br>メールアドレス:<br>所属: |
|---|---|
| URL | http://hdl.handle.net/2297/37284 |

資　料

# バーンアウト測定尺度Maslach Burnout Inventory-General Survey（MBI-GS）の概要と日本版について

北岡　和代[1]，増田　真也[2]，荻野　佳代子[3]，中川　秀昭[4]

[1]金沢医科大学看護学部　[2]慶應義塾大学看護医療学部
[3]神奈川大学人間科学部　[4]金沢医科大学医学部

# The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and the Japanese version

Kazuyo KITAOKA[1], Shinya MASUDA[2], Kayoko OGINO[3] and Hideaki NAKAGAWA[4]

[1]School of Nursing, Kanazawa Medical University
[2]Faculty of Nursing and Medical Care, Keio University
[3]Faculty of Human Sciences, Kanagawa University
[4]School of Medicine, Kanazawa Medical University

## Ⅰ．はじめに

私たちを取り巻く仕事環境は，利益，効率を優先するあまり，人間味を失ってしまった。企業の世界は昔と比べて，はるかに広大で，複雑で，限りなく変化しつづけている。このような挑戦的な世界にいる私たちは，理想と現実の狭間で苦痛だらけになり，バーンアウトしても不思議ではない。

バーンアウト（燃えつき）は21世紀における最大の職業上の損害であると言われている。それはウイルスのようにあらゆる所に忍び寄り，増殖し，働く人々を蝕んでいる。イギリスではバーンアウトする人々は生産性が低く，欠勤が増えるために，多額の経済的損失を生み出すと考えられている。アメリカでは働く人々のバーンアウトが原因の休職，転職，離職などにより，多大な経済的損失がもたらされたと言われている。ストレス，バーンアウト，うつのために生じるこのような経済的な打撃は，北アメリカやヨーロッパで最も急速に深刻化している問題である[1)]。日本も例外ではない。バーンアウトによる個人への打撃も計り知れない。仕事とうまくつきあうことができなくなり，危機的な関係となり，働く喜びや生きがいを失う。自分と仕事との関係を今一度見直し，仕事とうまくつきあう戦略を編み出し，バーンアウトしないように自らを守り，組織を守っていかなければならない[2)]。

ここで紹介するMBI-GS（Maslach Burnout Inventory-General Survey）は，このバーンアウトを測定する質問紙であり，働く人すべてを対象に使用できるものである。1970年代に始まったバーンアウト研究以降，常に中核的な立場で活躍しているオランダのシャウフェリ（Schaufeli WB）が中心となり，カナダのライター（Leiter　MP），アメリカのマスラック（Maslach C）およびジャクソン（Jackson SE）が加わって開発された。

MBI-GSは，働く人々の“心の健康（メンタルヘルス）”状態を調査する，職場などで心の健康状態に変調のある人をスクリーニング（ふるい分け）する，うつやその他のストレス反応を測定する尺度では把握できない“仕事との関係”の中で生じる心の疲労や仕事に対する態度を調査する，バーンアウトの国際比較研究に使用する，バーンアウトの職種間比較研究に使用する，バーンアウトを予防する介入研究において効果を評価する，バーンアウトからの回復経過を評価する，などに用いることができ，各方面での幅広い使用が期待できる。

## Ⅱ．MBI-GSの概要

### 1．バーンアウトの発見とMBI-GS開発の経緯

“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。熱く燃えていたろうそくの灯が，徐々に燃えつきていくのに似た状態を指している[3,4)]。フロイデンバーガー（Freudenberger HJ）が1974年に“Staff burn-out”という論文[5)]を発表したことがきっかけで，使われるようになった。フロイデンバーガーは当時，アメリカ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。彼とともに働く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心のエネルギーを枯渇させ，疲れ切り，やる気をなくしていく姿を見た。彼は

そのようなボランティアたちを“バーンアウト”と言ったのである。

奇しくも同じ頃，西海岸カリフォルニアにおいては，社会心理学者マスラックが1976年に“Burn-out”という論文[6]を発表した。正義感にあふれ，貧しく弱い人々のために懸命に働いていた弁護士たちが，徐々に疲弊し，熱意を示さなくなり，仕事への自信を失っていく姿を見て，マスラックもまた“バーンアウト”という言葉を用いた。

マスラックと彼女の同僚たちはこれを契機としてバーンアウト研究を精力的に行い，1981年にはバーンアウトを測定する尺度，MBI（Maslach Burnout Inventory）[7]を開発した。このMBIが発行社CPP（Consulting Psychologists Press）から心理検査[8]として出版されたのである。当初バーンアウトは，自分とサービスの対象者との関係の中で生じる危機的状況とみなされていた。そのため，第2版[9]では，医療関係者などの対人職者を対象としたMBI-HSS（MBI-Human Services Survey）と，教育関係者を対象としたMBI-ES（MBI-Educators Survey）が発行された。MBI-HSSとMBI-ESの質問項目は全く同じである。質問の中で，サービスの相手がMBI-HSSでは“recipients”，MBI-ESでは“students”となっている点が異なるだけである。

ところが，1990年代に入るとバーンアウトという概念は拡大された。バーンアウトは自分と仕事との関係の中で生じる危機的状況であり，仕事上のストレスに長期にさらされた結果，“ふつうの働く人々”に起こる現象とみなされるようになったのである。こうして，対人職者以外の働く人々をも対象にしたバーンアウト測定尺度を求める声に押され，MBI-GS（MBI-General Survey）の開発がなされ，第3版[10]の発行に至った。

MBI第3版では，第2版で紹介されたMBI-HSSとMBI-ESに，職業人全般を対象としたMBI-GSが加わり，3つのバージョンとなっている。MBI-HSSとMBI-ESを構成している下位概念は，情緒的疲弊感（Emotional Exhaustion），非人間化（Depersonalization），個人的達成感（Personal Accomplishment）の低下であるが，MBI-GSの下位概念は疲弊感（Exhaustion），シニシズム（Cynicism），職務効力感（Professional Efficacy）の低下とやや拡大した概念用語となっている。このように，MBI-GSは職業に限定がなくなり，汎用性が高くなった点に大きな特徴がある。

MBI-GSは多くの言語（フランス語，ドイツ語，オランダ語，スウェーデン語など）に翻訳されており，各国で信頼性や妥当性が検証されているため，使用頻度が極めて高いバーンアウト測定尺度である。我々はこのMBI-GSを翻訳し，日本版としている。

### 2．バーンアウトの定義

バーンアウトは，仕事上のストレスに長期にさらされた結果，“ふつうの働く人々”に起こる持続的で否定的な心理的反応である。そして，バーンアウトは3つの特徴的な下位概念から定義することができる。3つの下位概念とは，疲弊感，シニシズム，職務効力感の低下である。疲弊感は仕事に関連した疲弊感を意味する。シニシズムとは，仕事に対する熱意や興味・関心を失い，心理的に距離を置く態度である。いわば，仕事のことはどうでもよくなってしまう態度を指す。職務効力感の低下は，仕事に対する自信ややりがいの喪失である。

さらに，これらの心理的反応は，一連のプロセスを踏むと考えられている。つまり、さまざまな仕事上のストレスから疲弊感が最初に生じる。次に，シニシズムや職務効力感の低下というステージを迎え，バーンアウトという最終段階に陥ると考えられている[11]。

MBI-GSは，このバーンアウトを構成している疲弊感，シニシズム，職務効力感の低下の程度を測定する。

## Ⅲ．MBI-GS日本版の標準化（信頼性と妥当性の検証）

### 1．翻訳手順

MBI-GS日本版の翻訳は，次の手続きを得て行われている。

1）在米経験6年余の第1著者が翻訳した。

2）できあがった翻訳に対して，アメリカ人翻訳家によるバック・トランスレーション（back-translation）手続きを踏んだ。

3）第1著者がアメリカ人翻訳家とともに検討を行い，最終的な翻訳に至った。

### 2．探索的因子分析による因子的妥当性の検証

日本の職業人6,737人を対象に（表1，2参照），信頼性と因子的妥当性を検討した。

6,737人のデータに対して，探索的因子分析（主因子法，斜交プロマックス回転）を実施した。その結果を表3に示した。固有値1以上を基準として分析した結果，3因子が抽出され，原版MBI-GSと同様の因子構造が認められた。すなわち，第Ⅰ因子が疲弊感，第Ⅱ因子が職務効力感，第Ⅲ因子がシニシズムであった。また，各因子に帰属する質問項目も原版と全く同じであることが確認された。各項目の因子負荷量もすべて0.45以上が確保されており，他の因子への二重負荷も見られなかった。3因子はすべての分散の57.44%を説明していた。

表1　MBI-GS日本版標準化対象者の人数（年齢別）

（N=6737）

| 年　齢 | 男 | 女 |
|---|---|---|
| 20－29歳 | 1089　(16.6) | 873　(13.3) |
| 30－39歳 | 775　(11.8) | 690　(10.5) |
| 40－49歳 | 1047　(16.0) | 718　(11.0) |
| 50－59歳 | 680　(10.4) | 563　(8.6) |
| 60歳以上 | 34　(0.5) | 74　(1.1) |
| 全体 | 3625　(55.4) | 2918　(44.6) |

カッコ内は%，6737人のうち191人は年齢不明，3人は性別不明のため含まず

表2　MBI-GS日本版標準化対象者の人数（職種別）

（N=6737）

| 年　齢 | 男 | 女 |
|---|---|---|
| 会社員 | 2339　(35.1) | 501　(7.5) |
| 公務員 | 375　(5.6) | 374　(5.6) |
| 対人職者 | 1006　(15.1) | 2076　(31.1) |
| 全体 | 3720　(55.8) | 2951　(44.2) |

カッコ内は%、6737人のうち66人は性別不明のため含まず

表3 MBI-GS日本版のプロマックス回転後の因子負荷量（N=6737）

| 質問項目 | 因子 I | 因子 II | 因子 III |
|---|---|---|---|
| 因子Ⅰ：疲弊感（α係数＝0.88） | | | |
| GS-1 一日の仕事が終わると疲れはててぐったりする.. | 0.895 | 0.005 | -0.062 |
| GS-2 | 0.975 | 0.001 | -0.154 |
| GS-3 | 0.674 | -0.082 | 0.164 |
| GS-4 | 0.606 | -0.032 | 0.278 |
| GS-6 | 0.529 | 0.100 | 0.176 |
| 因子Ⅱ：職務効力感（α係数＝0.86） | | | |
| GS-5 | 0.078 | 0.602 | 0.020 |
| GS-7 自分は職場で役に立っていると思う.. | -0.012 | 0.742 | 0.004 |
| GS-10 | -0.137 | 0.773 | 0.160 |
| GS-11 | 0.082 | 0.690 | -0.136 |
| GS-12 | 0.144 | 0.690 | -0.153 |
| GS-16 | -0.118 | 0.765 | 0.069 |
| 因子Ⅲ：シニシズム（α係数＝0.86） | | | |
| GS-8 | -0.008 | 0.000 | 0.829 |
| GS-9 | 0.003 | -0.040 | 0.857 |
| GS-13 | 0.283 | 0.126 | 0.449 |
| GS-14 | -0.015 | 0.025 | 0.710 |
| GS-15 自分がしている仕事の意味や大切さがわからなくなる.. | 0.025 | -0.059 | 0.690 |
| 分散（%） | 31.37 | 18.92 | 7.15<br>合計57.44% |

MBI-GSの項目内容はMind Gardenとの契約により、一部のみとなっている

因子間相関について記す。疲弊感と職務効力感（$r=-0.038$），職務効力感とシニシズム（$r=-0.169$）の間の相関は小さく，他方，疲弊感とシニシズム（$r=0.558$）の間には中程度の相関があった（表4参照）。

### 3．信頼性の検証

表3にクロンバックのα係数を示した。疲弊感0.88，シニシズム0.86，職務効力感0.86と各下位尺度の内的整合性は高かった。信頼のおける心理検査においては0.8以上が必要といわれているが，この値を十分確保していた。

### 4．確認的因子分析による因子的妥当性の検証

因子的妥当性の検証には，確認的因子分析を行うことも必要である。この点については，会社員691人および対人職者285人を対象にした2つの異なる集団において実施した[12,13]。両集団において，探索的因子分析の結果に基づき，2つの仮説モデルを構築した。1つは抽出された3つの因子（疲弊感，シニシズム，職務効力感）からなる3因子相関モデルである。他は疲弊感とシニシズムの間の相関が中程度あったことから，これら2つの因子は一つの概念にまとまるとした2因子相関モデルである。分析の結果，2つの異なる集団において，いずれも3因子モデルの適合度がより良好で支持された。

2つの異なる集団においてMBI-GS日本版の3因子構造が支持されたが，疲弊感とシニシズムの関連が他と比べて強いことから，仕事上のストレスとの関係についてパス解析による因果関係モデルを用いてさらに検討を行った。その結果，疲弊感からシニシズムへパスが描かれることが明らかとなった。すなわち，疲弊感とシニシズムは異なる概念であるが，両者の間にパスがあるために関連が強く見られると考えられた。以上のことから，MBI-GS日本版は疲弊感，シニシズム，職務効力感の低下という3つの概念から構成される尺度であることが最終的に確認された。

表4 因子相関行列

| 因子 | 疲弊感 | シニシズム | 職務効力感 |
|---|---|---|---|
| 疲弊感 | 1.000 | | |
| シニシズム | 0.558 | 1.000 | |
| 職務効力感 | -0.038 | -0.169 | 1.000 |

### 5．同時的妥当性の検証：MBI-HSS日本版との相関

MBI-GSで用いられている3つの下位概念（疲弊感，シニシズム，職務効力感の低下）は，MBI-HSSやMBI-ESで使われている3つの下位概念（情緒的疲弊感，非人間化，個人的達成感）と同次元性を満たしていると考えられている。この点について，日本版においても，対人職者285人を対象として，MBI-GS日本版とMBI-HSS日本版の下位尺度間の関連を検討した[12]。他の変数の影響をすべて取り除いた偏相関を算出した結果，GSの"疲弊感"とHSSの"情緒的疲弊感"は0.90，GSの"シニシズム"とHSSの"非人間化"は0.43，GSの"職務効力感"とHSSの"個人的達成感"は0.61とすべて有意な関連が認められた。すなわち，MBI-GS日本版においても同次元性が検証された。

### 6．判別的妥当性の検証：CES-Dスケールとの相関

バーンアウトはうつの単なる言い換えではないかと，議論されることが多い。そのため，バーンアウトとうつとの関係について検討した。対人職者285人を対象に，CES-D（Center for Epidemiologic Studies Depression）の平均値を基準にうつ得点

高・低2群に分け，MBI-GS日本版の下位尺度ごとに各群の平均値の差を$t$検定によって検定した[14]。その結果，疲弊感とシニシズムについては，うつ低群が有意に得点が低く，職務効力感はうつ低群が有意に得点が高い。すなわちバーンアウト傾向が低くなっていた。

さらに，MBI-GS日本版の下位尺度とCES-Dとの偏相関係数を求めたところ，疲弊感－CES-Dの偏相関は0.60，シニシズム－CES-Dの偏相関は0.62，職務効力感－CES-Dの偏相関は-0.24で，いずれも有意であった。それらのことから，MBI-GSの3つの下位尺度によってCES-Dの高低群を判別しうるが，その関連の程度は異なることが示された。すなわち，バーンアウトはうつと類似性はあるものの，多次元の現象としてとらえられており，うつとは異なる概念であることが検証された。

## Ⅳ．MBI-GS日本版の実施と採点の方法

### 1．MBI-GS日本版の使用許可

MBI-GS日本版はCPPから正式に翻訳使用許可を得て，作成している。ところが使用については極めて厳しい条件が付いており，最大の問題は他の研究者による使用許可を出していないことであった。

しかしながら，MBI-GS出版権の所有は2010年11月1日，発行社Mind Garden (www.mindgarden.com) に移譲された。注目すべき点は，CPPとは異なり，Mind Gardenのポリシーは他の研究者による翻訳版使用の許可を出していることである。我々が作成したMBI-GS日本版についても，翻訳版として正式に登録している（TA-189 MBI-GS-Japanese-Kazuyo Kitaoka)。Web上から手続きを行えば，MBI-GS日本版を手に入れることができるようになっている。

### 2．MBI-GS日本版質問紙と実施時間

MBI-GS日本版は16の質問項目からなる自己記入式の質問紙である。個々の質問に対して"全くない"，"年に2～3回"，"月に1回"，"月に2～3回"，"週に1回"，"週に2～3回"，"毎日"の7段階から回答するようになっている。これらの表現が日本人には親しみがない場合があることを考慮し，「全くない」，「まれに」，「たまに」，「ときどき」，「しばしば」，「しょっちゅう」，「いつも」という表現も並記されている。

MBI-GS日本版は対人職者を含め，働く人すべてを対象としたものであり，幅広く活用できる。ただし，質問内容は"仕事"あるいは"職場"とあるため，学生や無職の人への適用は避けるべきである。

実施には約5～10分間を要する。質問項目すべてに回答しなければ採点できないため，実施の際はこの点の注意や工夫が求められる。

### 3．実施環境

回答の歪みやバイアスを最小限にするために，以下のことに注意をしたほうがよい。

プライバシーが保護された実施環境：他の回答者から影響を受けることを避けるため，回答者が個々に回答できるような環境を作る。家に持ち帰って回答することも禁じてはいないが，家族と相談しながら回答する恐れがあること，回答せずにそのまま返却してこない場合があることに留意すべきである。

回答者の個人情報・プライバシーの保護：回答者の個人情報やプライバシーの保護のため最大限の配慮を行い，回答者がありのままの思いや感情を表現できるようにする必要がある。

バーンアウト測定であることを知らせない：バーンアウトには幅広いさまざまなイメージがつきまとっており，回答者がどのようなイメージを抱いているかは回答に影響をおよぼす。そ

表5　MBI-GS日本版下位尺度の標準平均値（N=6737）

| | | 疲弊感 | | シニシズム | | 職務効力感 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 |
| 性 | | | | | | | |
| 男 | 3720 | 2.56 | 1.42 | 1.78 | 1.29 | 2.62 | 1.22 |
| 女 | 2951 | 3.27 | 1.47 | 1.98 | 1.41 | 2.36 | 1.24 |
| 不明 | 66 | | | | | | |
| 年齢 | | | | | | | |
| 20－29歳 | 1963 | 3.17 | 1.46 | 2.00 | 1.46 | 2.60 | 1.24 |
| 30－39歳 | 1465 | 2.90 | 1.49 | 1.97 | 1.37 | 2.34 | 1.23 |
| 40－49歳 | 1766 | 2.79 | 1.48 | 1.88 | 1.27 | 2.43 | 1.17 |
| 50－59歳 | 1243 | 2.59 | 1.45 | 1.65 | 1.23 | 2.58 | 1.28 |
| 60歳以上 | 109 | 1.92 | 1.25 | 1.07 | 0.92 | 2.82 | 1.38 |
| 不明 | 191 | | | | | | |
| 職種 | | | | | | | |
| 会社員 | 2843 | 2.31 | 1.31 | 1.67 | 1.22 | 2.61 | 1.20 |
| 公務員 | 751 | 2.63 | 1.42 | 1.48 | 1.25 | 2.37 | 1.33 |
| 対人職者 | 3143 | 3.45 | 1.43 | 2.16 | 1.43 | 2.45 | 1.24 |
| 医師 | 917 | 3.48 | 1.39 | 2.21 | 1.56 | 2.85 | 1.26 |
| 看護師 | 1980 | 3.50 | 1.43 | 2.18 | 1.37 | 2.25 | 1.18 |
| 教員 | 111 | 2.85 | 1.43 | 1.62 | 1.10 | 2.60 | 1.13 |
| 福祉・介護従事者 | 74 | 2.71 | 1.54 | 1.57 | 1.22 | 2.61 | 1.14 |
| 全体 | 6737 | 2.87 | 1.48 | 1.87 | 1.35 | 2.51 | 1.24 |

のため，個々人のイメージの反映を最小限にするため，バーンアウトを測定されているということを知らせないほうがよい。

4．採点の方法

各質問に対する回答に対して“全くない”＝0点，“年に2～3回（まれに）”＝1点，“月に1回（たまに）”＝2点，“月に2～3回（ときどき）”＝3点，“週に1回（しばしば）”＝4点，“週に2～3回（しょっちゅう）”，＝5点，“毎日（いつも）”＝6点と得点化する。

その後，各下位尺度の合計点を質問数で割り，平均点を算出する。それらの値が下位尺度得点（0～6点）となる。

## V．採点結果の読み方

1．MBI-GS日本版の標準平均値

先に述べた日本の職業人6,737人を対象に，MBI-GS日本版下位尺度の平均値を算出した。男性3,720人，女性2,951人，不明66人であった。年齢は20～78歳で，20歳代1,963人，30歳代1,465人，40歳代1,766人，50歳代1,243人，60歳以上109人，不明191人であった。職種は企業や会社で働く会社員（新入社員，一般社員，中間管理者）2,843人，公務員751人，対人職者（医師，看護師，教員，福祉・介護従事者）3,143人であった。表1と2に，年齢と職種別の男女比を示した。

表5に，性，年齢，職種別のMBI-GS日本版の標準平均値を示した。職種別では会社員，公務員，対人職者それぞれの平均値を示すとともに，対人職者ではさらに，医師917人，看護師1,980人，教員111人，福祉・介護従事者74人から算出したそれぞれの平均値も示した。

2．バーンアウト・レベル

MBIマニュアル[10]には，北アメリカの職業人サンプル（N＝3,727）から得た得点分布を統計的に3分位に分け，疲弊感，シニシズム，職務効力感がそれぞれ“低い”，“ふつう”，“高い”として示されている。

日本の職業人6,737人に対しても，同様に行った結果を表6に示した。比較対象として，MBIマニュアルに示されている北アメリカ人から得た結果を並記している。シニシズム得点の分類基準は全く同値であった。また，“疲弊感”得点についても，日本の値がやや高いものの，大きな違いは認められなかった。しかし，“職務効力感”得点については日本の値が極めて低いことが明らかとなった。すなわち，日本の職業人は北アメリカの職業人に比べて，職務効力感が非常に低いということになる。ただし，日本人は心理検査時，職務効力感のような肯定的な感情への回答を抑えるという特徴をもつ[15]ことも一因していると考えられ，拙速な判断は控えるべきである。いずれにしても，これは海外で得られた標準値をそのまま活用することに警鐘を鳴らすものである[16]。と同時に，日本の値も純粋に統計的なものであり，外的基準との比較はされていないことに留意されたい。

バーンアウトの定義で述べたように，バーンアウトは疲弊感が最初に起こり，その後，シニシズムや職務効力感の低下が生じるというプロセスを踏むと考えられている。シャウフェリらはこの考え方を適用し，疲弊感が高く，かつシニシズムと職務効力感の低下の双方あるいはどちらかが高い者を“バーンアウトしている”者とした。そして，この考え方が臨床的にも妥当であることを検証している[17,18]。

バーンアウトを定めるこの考え方は“疲弊感＋1”基準と呼ばれ，“高”得点のカットオフ・ポイント（cut-off points）は75パーセンタイルとなっている。臨床的にも妥当とされているこのバーンアウト診断法は，オランダやスウェーデンの産業医たちによって活用されている。特に，オランダにおいては，オランダ医師会による職業性ストレス障害に関する実践ガイドラインの中において紹介されている。

日本の職業人6,737人からカットオフ・ポイントを算出し，この“疲弊感＋1”基準を適用すると，“疲弊感”得点4.00点以上＋1（“シニシズム”得点2.60点以上，または“職務効力感”得点1.50点以下）となる[19]。ただし，日本ではこの基準の臨床的妥当性がまだ十分に検討されていない。また，ヨーロッパに比べて，バーンアウトを治療する必要がある適応障害の一形態[20]とみなす動きはまだみられていない。そのため，バーンアウトのスクリーニング等に適用するには，慎重を期し，この基準は参考程度に留めておく必要がある。

## VI．考　　察

最後に，MBI-GSの尺度としての特徴をまとめて述べたい。

1．CES-Dなどの一般のうつやストレス反応を測定する単次元尺度とは異なり，“仕事との関係”の中で生じるバーンアウトを多次元概念により測定している。疲弊感やシニシズムとともに，他の尺度にはない職務効力感という概念を測定していることが注目される。

2．職業に限定がなく，対人職者を含め，すべての職業人に適用できる。

3．さまざまなバーンアウトの定義が提唱されている。しかし，疲弊感，シニシズム，職務効力感の低下という3つのキー概念による定義は多くの研究者によりコンセンサスが得

表6　MBI-GS日本版下位尺度得点レベル分類

| | 得点レベル分類 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 低い | | ふつう | | 高い | |
| | N=3727 北米* | N=6737 日本 | N=3727 北米* | N=6737 日本 | N=3727 北米* | N=6737 日本 |
| 疲弊感 | ≦2.00 | ≦2.00 | 2.01-3.19 | 2.01-3.59 | ≧3.20 | ≧3.60 |
| シニシズム | ≦1.00 | ≦1.00 | 1.01-2.19 | 1.01-2.19 | ≧2.20 | ≧2.20 |
| 職務効力感 | ≦4.00 | ≦1.83 | 4.01-4.99 | 1.84-2.99 | ≧5.00 | ≧3.00 |

*：北米データはMBIマニュアル[7]を利用した。

られており[21]，MBI-GSはこれらの概念を測定している。

4．多くの言語に翻訳され，尺度としての信頼性や妥当性が検証されている。

5．バーンアウト測定尺度の中でも，MBI-GSは実用性が最も高く，バーンアウト研究の93%に用いられている[21]。

6．項目数が少なく，実施も簡便であることから，実施する者にとっても，される者にとっても負担が非常に少ない。

したがって，企業や各種団体・機関の一般社員・職員や管理職等を対象に幅広く使用でき，働く人々の"心の健康"状態を調べるには最適の質問紙である。働く人々の職場での適応状態を調査することができ，職場のメンタルヘルス改善に取り組みやすい。また，組織の現状を分析し，十分な力を発揮できる組織づくりをするために活用できる。

また，バーンアウト研究にも最適である[22,23]。MBI-GSはグローバルに，幅広く使用されているため，国際比較や職種間比較を可能とする。バーンアウト予防をねらった介入研究，あるいは回復経過を見る研究等においては，効果指標として活用できる。

## 文　献


1) Leiter MP & Maslach C: Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work. San Francisco CA, John Wiley & Sons, 2005; 3－4.

2) ライター MP＆マスラックC（著）増田真也，北岡和代，荻野佳代子（訳）：バーンアウト；仕事とうまくつきあうための6つの戦略．東京，金子書房，2008．(Leiter MP & Maslach C: Banishing burnout; Six strategies for improving your relationship with work. San Francisco CA, John Wiley & Sons, 2005.)

3) Schaufeli WB & Buunk BP: Burnout; An overview of 25 years of research and theorizing. In MJ Schabracq, JAM Winnubst, CL Cooper(eds.), The handbook of work and health psychology. 2nd edition, England, John Wiley & Sons, 2003; 383－425.

4) 北岡和代，Schaufeli WB：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．北陸公衛誌 2007；34：1－7.

5) Freudenberger HJ: Staff burn-out. J Soc Issues 1974; 30: 159－65.

6) Maslach C: Burn-out. Human Behav 1976; 5: 16－22.

7) Maslach C & Jackson SE: The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 1981; 2: 99－113.

8) Maslach C & Jackson SE: Maslach Burnout Inventory Manual, Palo Alto CA, Consulting Psychologists Press, 1981.

9) Maslach C & Jackson SE: Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd edition, Palo Alto CA, Consulting Psychologists Press, 1986.

10) Maslach C, Jackson SE, Leiter MP: Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd edition, Palo Alto CA, Consulting Psychologists Press, 1996.

11) Kitaoka-Higashiguchi K: Burnout as a developmental process among Japanese nurses; Investigation of Leiter's model. Jpn J Nurs Science 2005; 2: 9－16.

12) 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　2004；75：415－9.

13) Kitaoka-Higashiguchi K, Nakagawa H, Morikawa Y et al: Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. Stress & Health 2004; 20: 255－60.

14) 荻野佳代子，北岡（東口）和代，増田真也：日本版MBI-GSの作成(1)；バーンアウト概念の再検討．産業・組織心理学会第18回大会発表論文集　2002；18：62－5.

15) 岩田昇，小松啓子，西田和子：日本人学生集団におけるState-Trait anxiety Inventoryのpositive因子とnegative因子．ストレス科学　1998；12：206－15.

16) Schaufeli WB & Van Dierendonck D: A cautionary note about the cross-national and clinical validity of cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. Psychol Rep 1995; 76: 1083－90.

17) Brenninkmeijer V & Van Yperen N: How to conduct research on burnout; Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. Occup Environ Med 2003; 60, 16－20 (Suppl 1).

18) Roelofs J, Verbraak M, Keijsers GPJ et al: Psychometric properties of a Dutch version of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) in individuals with and without clinical burnout. Stress & Health 2005; 21: 17－25.

19) Kitaoka K, Nagai M, Nakagawa H et al: Burnout level of the Japanese working population. The 3rd ICOHN & ACOHN 2010; 3: 129－30.

20) Van Der Klink JJL, Van Dijk FJH: Dutch practice guidelines for managing adjustment disorders in occupational and primary health care. Scan J Work Environ Health 2003; 29: 478－87.

21) Maslach C, Leiter MP, Schaufeli W: Measuring burnout. In S Cartwright & CL Cooper (eds.), The oxford handbook of organizational well-being. England, Oxford University Press, 2009; 86－108.

22) 北岡（東口）和代：精神科勤務の看護者のバーンアウトと医療事故の因果関係についての検討．日本看護科学会誌 2005；25：31－40.

23) Kitaoka-Higashiguchi K, Morikawa Y, Miura K et al: Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease; Follow-up study. J Occup Health 2009; 51: 121－31.


## 付　記

この分野をより詳しく知りたい人のために参考文献を紹介する。


Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP: Burnout. Annu Rev Psychol 2001; 52: 397－422.

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 1999；3：21－32.

Schaufeli WB, Enzmann D: The burnout companion to study and research; A critical analysis. London, Taylor & Francis, 1998.

Schaufeli WB, Maslach C, Marek T: Professional burnout; Recent developments in theory and research. Washington DC, Taylor & Francis, 1993.

**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, 1-1 Daigaku, Uchinada, Ishikawa 920－0293, Japan

Tel: +81－76－218－8425, Fax: +81－76－218－8412