

# Validation of Japanese research version of Maslach Burnout Inventory-General Survey

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/37561">http://hdl.handle.net/2297/37561</a>

# 日本版 MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey) の妥当性の検討<sup>1,2,3</sup>

石川県立看護大学 北岡(東口)和代・早稲田大学 荻野佳代子・慶應義塾大学 増田真也

## Validation of Japanese research version of Maslach Burnout Inventory-General Survey

Kazuyo Kitaoka-Higashiguchi (Department of Nursing, Faculty of Nursing, Ishikawa Prefectural Nursing University, Takamatsu, Kahoku 929-1212), Kayoko Ogino (Department of Educational Psychology, Faculty of Education, Waseda University, Nishi-Waseda, Shinjuku-ku, Tokyo 169-8050), and Shinya Masuda (Faculty of Nursing and Medical Care, Keio University, Endo, Fujisawa 252-8530)

The purpose of this study was to validate Japanese research version of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), a newly developed measure intended for persons of every occupation. The Japanese MBI-GS was administered to a sample of hospital workers. Exploratory factor analysis found three factors, as in original MBI-GS. Confirmatory factor analysis largely supported MBI-GS structure of three subscales, but the correlation between two subscales was unexpectedly high. To examine its construct validity, the subscale scores were then examined in relation to selected work characteristics. Conservation of resources theory was successful in its predictions of different patterns of effects among the correlates and three burnout subscales. The successful predictions suggested that meaning of each subscale was quite distinct. In all, our examination showed that Japanese MBI-GS assessed the same three dimensions as the original measure for human service workers.

**Key words:** burnout, Maslach Burnout Inventory, Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS), Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), conservation of resources.

バーンアウト現象は Freudenberg (1974) の報告以降、対人サービス職者の職業性ストレス反応として注目を集めるようになり、この分野の重要な研究テーマとなった。1980年代になると、Maslach & Jackson (1981) はバーンアウトを“人を相手に働く過程において心的エネルギーを使い切ってしまう、相手に与えるものはもう何もないという情緒的な疲弊が生じ、クライアントに対して否定的で冷淡な態度をとるようになる、またクライアントに対する自己の仕事ぶりに否定的評価を下すようになる現象である”と定義づけ、バーンアウト測定尺度 (Maslach Burnout Inventory: 以下 MBI とする) を開発した。MBI は三つの概念: “Emotional Exhaustion (情緒的疲弊感)”, “Depersonalization (非人間化)”, “Personal Accomplishment (個人的達成感)” からなる尺度として、多くの研究に使用されてきた (Cherniss, 1995; Kitaoka-Higashiguchi & Nakagawa, 2003; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998)。

当初バーンアウトは自己とサービスの対象 (患者や生徒) との関係の中で生じるクライシスとみなされたため、MBI は医療・教育関係などの対人サービス職者に限って用いられた。しかし、1990年代に入るとバーンアウトという概念は拡大され、対人サービス職以外の職業においても適用されるようになった。すなわち、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のである。

これに対応する目的で、Maslach, Jackson, & Leiter (1996) は MBI 第3版で医療者を対象とした MBI-Human Services Survey (以下 MBI-HSS とする)、教育関係者を対象とした MBI-Educators Survey (以下 MBI-ES とする)、さらに全般的な職業人を対象とした MBI-General Survey (以下 MBI-GS とする) の三つのバージョンを紹介している。MBI-HSS と MBI-ES は MBI と同じ概念用語を用いた改訂版であるが、MBI-GS はバーンアウト概念の拡大を受けて新たに開発した尺度である。用いている概念用語も “Exhaustion (疲弊感)”, “Cynicism (シニシズム: 仕事そのものから距離を置く無関心な態度)”, “Professional Efficacy (職務効力感)” と新しくなっている。

第1著者らはこの MBI-GS を翻訳し、男性中間管理職者を対象に妥当性の検討を行った (Kitaoka-Higashiguchi, Nakagawa, Morikawa, Ishizaki, Miura, Naruse, Kido, & Higashiyama, 2004)。その結果、原版

<sup>1</sup> 本研究の一部は、産業・組織心理学会第18回大会にて発表された。

<sup>2</sup> MBI-GS は発行社 Consulting Psychologists Press, Inc. (CPP) の許可を得て研究用日本版として翻訳した (Permission 13130)。

<sup>3</sup> 本論文は、石川県立看護大学地域ケア総合センター調査研究事業で得られたデータによる。

と同様の三構成概念が妥当であり、各下位尺度に属する項目も合致することが検証された。

今回の研究目的は、異なる集団を対象として日本版 MBI-GS の妥当性を再度検討し、バーンアウト測定標準尺度としての可能性を探ることにある。Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) は、MBI-GS で用いた三つの概念用語は MBI-HSS や MBI-ES で使われている従来の用語と同次元のものであると述べている。しかし、これらの概念間の関連について検討した報告は見あたらない。そのため対象を対人サービス職者とし、この点についても検討する。まず、分析 1 において日本版 MBI-GS の因子的妥当性と信頼性の検討を行う。次に、分析 2 において職場変数との関係から構成概念妥当性について検討する。バーンアウトが三つの概念から定義づけられるものであるなら、MBI-GS の下位尺度はそれぞれ異なったかたちで各職場変数と関係してくるはずである。逆に、職場変数との関係が概ね同じであるなら、これらの下位尺度の妥当性について疑問が出てくるということになる。検討は MBI-GS のオランダ語版作成の際に Taris, Schreurs, & Schaufeli (1999) が適用した Conservation of Resources (以下 COR とする) 理論 (Hobfoll & Shirom, 1993) を用いて行った。COR 理論とは“人はその人にとって価値あるもの (resources, 以下リソースとする) を得たり、維持しようとしたりするために努力している。このリソースが失われたり脅かされたり、あるいはリソースが要求 (demand) されるものと合わなかったり、または期待したほどに報われなかった時に、バーンアウトのような否定的な結果を引き起こす”とする考え方である。職場環境下では主に仕事の量やプレッシャー、役割曖昧さなどが要求となり、コントロール、裁量権、自律性などがリソースとなる (Lee & Ashforth, 1996)。最後に、分析 3 において MBI-GS と MBI-HSS でそれぞれ用いられている概念間の相関を求め、併存的妥当性について検討する。

## 方 法

**日本版 MBI-GS の作成** MBI-GS は 16 の質問項目からなり、“疲弊感” 5 項目、“シニシズム” 5 項目、“職務効力感” 6 項目である。“疲弊感” 項目は MBI-HSS の“情緒的疲弊感”に属する項目をそのままあるいは一部修正して引用したものである。“シニシズム” 項目は新たに作られたものである。“職務効力感” 項目は MBI-HSS の“個人的達成感”に属する 1 項目を引用しているが、他は新たに作られたものである (Maslach et al., 1996)。MBI-GS の邦訳は在米経験 6 年余の第 1 著者が日本版 MBI-HSS (東口・森河・三浦・西条・田畑・由田・相良・中川, 1998) を参照しながら行った。その後、アメリカ人翻訳家による back-translation 手続きを踏み、最終的な邦訳に至っ

ている。

**調査対象者** 一公立総合病院に勤務する職員のうち、患者と直接的な関わりのある仕事をしている職員 (医師、看護師、専門技術者等) 365 名を対象とした。回収数は 340 票 (回収率 93.15%)、有効回答は 285 票 (有効回答率 83.82%) であった。男性 46 名、女性 239 名であった。平均年齢は 36.96 歳 ( $SD$  10.77, range 20-63) であった。職種は医師 20 名、看護師 204 名、専門技術者 (放射線技師、理学療法士等) 47 名、事務職者 (外来受付係等) 14 名であった。

**調査材料** 調査材料として、以下を用いた。

1. 日本版 MBI-GS16 項目。上述の手続きを経て完成した日本版 MBI-GS16 項目を用いた。但し、先行研究 (Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004) の結果を顧慮し、項目 15 のみ若干の翻訳修正をした。回答形式は MBI-GS で用いている頻度次元・7 件法 (“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”) をそのまま採用した。しかし、頻度次元での回答を求める場合、“まれに”, “ときどき”, “いつも” などの表現を用いていることが本邦では多い。そのため、原版に準じた表現は回答者にとってはイメージしにくく、答えにくいのではないかと考えた。そこで、質問紙には両方を記載した。

2. 日本版 MBI-HSS (東口他, 1998) より、日本版 MBI-GS で引用されなかった 15 項目 (“情緒的疲弊感” 3 項目、“非人間化” 5 項目、“個人的達成感” 7 項目)。回答形式は日本版 MBI-GS と同様である。

3. Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985) 日本語版 (Kawakami & Fujigaki, 1996) より、要求とコントロールの 14 項目。5 項目から仕事の多さや多忙さあるいはプレッシャーなどの要求を測定している。9 項目から裁量権と自身の技能の活用というコントロールを測定しているが、これは COR 理論でいうリソースにあたる。評定は 4 件法である。

**手続き** 各部署の責任者からの同意を得た後、部署ごとに調査票を配布し、留め置き調査を実施した。

## 結 果

分析には統計パッケージソフト SPSS 11.0 および Amos 4.0 を用いた。

**分析 1: 因子的妥当性と信頼性の検討** まず、日本版 MBI-GS 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。結果を Table 1 に示す。固有値 1 以上として分析した結果、3 因子が抽出され、MBI-GS の因子と合致するものであった。第 1 因子が“疲弊感”、第 2 因子が“職務効力感”、第 3 因子が“シニシズム”であった。但し、先行研究では全項目が原版と同様に各因子に関与していたが、本来“疲弊感”に属する項目 6 は二重負荷と考えられた。

Table 1  
日本版 MBI-GS 因子分析結果

項目	I	II	III
因子 I：疲弊感 ( $\alpha=.91$ )			
項目 2 一日の仕事が終わると疲れはててぐったりすることがある <sup>*)</sup>	.94	.04	-.10
項目 1 .....	.87	.03	-.01
項目 3 .....	.84	-.14	.03
項目 4 .....	.78	-.03	.11
項目 6 .....	.35	.21	.43
因子 II：職務効力感 ( $\alpha=.86$ )			
項目 10 .....	-.11	.81	.14
項目 12 .....	.10	.76	-.16
項目 7 自分は職場で役に立っていると思うことがある	-.03	.71	-.03
項目 16 .....	-.14	.70	.16
項目 11 .....	.12	.67	-.15
項目 5 .....	.02	.62	-.03
因子 III：シニシズム ( $\alpha=.86$ )			
項目 14 .....	-.13	.05	.82
項目 9 .....	.07	-.10	.79
項目 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ことがある	-.05	-.10	.77
項目 8 .....	.08	-.04	.75
項目 13 .....	.30	.10	.46
負荷量二乗和	5.19	3.18	1.23
寄与率 (%)	32.43	19.85	7.71
因子間相関			
I	1.000	.002	.575
II		1.000	.001
III			1.000

<sup>\*)</sup> MBI-GS の項目内容は CPP による掲載条件により一部のみとなっている (Permission 14372)。尺度および CPP に関する詳細な情報を得たい場合は直接筆者に連絡されたい。

男女別に実施した場合も、無作為抽出した半数のサンプルを対象に実施した場合も、いずれも同様の因子構造が得られた。そのため項目 6 を削除して以後の分析を実施した。因子の  $\alpha$  係数は、いずれも .80 以上であった (Table 1)。因子間相関は“疲弊感”と“職務効力感”、“職務効力感”と“シニシズム”の間に相関はほとんどなく、他方“疲弊感”と“シニシズム”の間には中程度の相関があった (Table 1)。

次に確認的因子分析を実施した。探索的因子分析の結果に基づき、二つの仮説モデルを構築した。一つは抽出された 3 因子からなる 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ることから、これら 2 因子は一つ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、3 因子モデルは  $GFI=.848$ ,  $AGFI=.790$ ,  $RMSEA=.105$ , 2 因子モデルは  $GFI=.709$ ,  $AGFI=.607$ ,  $RMSEA=.154$  となり、3 因子モデルの適合度がより良好であっ

た。このモデルにおいても適合度は十分とは言えないが、これは各因子を構成している項目の数に拠るものと考えられた。“疲弊感”と“職務効力感”、“職務効力感”と“シニシズム”の相関はそれぞれ-.05, -.06, “疲弊感”と“シニシズム”の相関は.61であった。

**分析 2：構成概念妥当性の検討** COR 理論をバーンアウトに適用した Hobfoll & Freedy (1993) は、要求はストレス要因となって疲弊感などのストレス反応を生じさせるが、逆にリソースは非人間化的態度というような自己防衛的対処をとることを防ぎ、個人的達成感などの自己効力感を高めると考えている。また、Leiter & Maslach (1988) は要求とリソースの不足の双方が疲弊感などのストレス反応と関連があると考えている。以上から、日本版 MBI-GS の下位尺度と要求、コントロールは次のような関係があると予測した。(a) 要求から“疲弊感”へは正の関係がある。

(b)コントロールから“シニシズム”へは負の関係が、逆に“職務効力感”へは正の関係がある。(c)コントロールから“疲弊感”へは負の関係がある。検討はパス解析による因果関係モデルを用いて行った。その際、修正指標を利用し、適合状態の良いモデルを選択した。

Figure 1 に最終モデルを示す。数値は標準化パス係数値でいずれも有意である。最終モデルでは予測どおり、日本版 MBI-GS の各下位尺度は職場変数である要求とコントロールに対してそれぞれ異なったかたちの関係が見られ、さらに“疲弊感”から“シニシズム”へパスが描かれている。

修正指数およびモデルの改善度から、仮説モデル (GFI=.885, AGFI=.712, RMSEA=.248) に“疲弊感”から“シニシズム”へのパスを追加する修正モデル (GFI=.994, AGFI=.983, RMSEA=.000) と、逆に“シニシズム”から“疲弊感”へのパスを追加する修正モデル (GFI=.984, AGFI=.953, RMSEA=.066) が考えられた。Maslach et al. (1996) は MBI-HSS において“情緒的疲弊感”から“非人間化”へパスを描いたモデルを、また Leiter & Schaufeli (1996) は MBI-GS において“疲弊感”から“シニシズム”へパスを描いたモデルを報告している。各モデルの適合度指標とともに、以上の研究報告を根拠に、最終モデルが妥当と判断した。

分析3：併存的妥当性の検討 日本版 MBI-GS と日本版 MBI-HSS の下位尺度間の相関係数を算出した。それぞれの下位尺度間での関係をより明確にするために、他変数の影響をすべて取り除いた偏相関を求めて検討した。その結果、GS-“疲弊感”と HSS-“情緒的疲弊感”は .90、GS-“シニシズム”と HSS-“非人間化”は .43、GS-“職務効力感”と HSS-“個人的達成感”は .61 とすべて有意な相関にあった。GS-“疲弊感”項目は HSS-“情緒的疲弊感”項目をほとんどそのまま引き継いでおり相関が高いのは当然の結果と言えたが、GS-“シニシズム”と GS-“職務効力感”においてもそれぞれ中程度以上の相関が見られた。

## 考 察

本研究の目的は先行研究 (Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004) で対象とした男性中間管理職者とは異なる対象集団における日本版 MBI-GS の妥当性を検討し、バーンアウト測定標準尺度としての可能性を探ることであった。探索的因子分析ではほぼ原版どおりの3因子構造が見られ、各因子の内的整合性も高かった。MBI-GS を翻訳して使用した横山 (2001) も、探索的因子分析において原版と同じ因子構造を認めている。本研究ではさらに確認的因子分析を行ったが、3因子モデルが支持された。これまで MBI-HSS の因子的妥当性は研究の大きな焦点となっている。研究の多くは3因子構造を確認しているが、その一方で“情緒的疲弊感”と“非人間化”は一つ概念ではないかという考えがある (Walkey & Green, 1992)。本研究においても日本版 MBI-GS の因子的妥当性が示唆されたものの、“疲弊感”と“シニシズム”の関連が他と比べて強いことから同様の疑問が残った。しかしながら、職場変数との関係から検討した結果、“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。“疲弊感”と“シニシズム”は異なる概念であるが、両者間にパスがあるために関連が強く見られると考える。以上の考察から、日本版 MBI-GS は原版と同様の三構成概念からなる尺度であると考えられる。

MBI-GS と MBI-HSS でそれぞれ用いられている概念間の関連を検討した結果、各因子間に中程度以上の相関が見られた。よって、MBI-GS で用いられているバーンアウトの概念は MBI-HSS で用いられてきたこれまでの概念と同次元性を満たしていると考えられる。Maslach et al. (2001) は、MBI-GS で新しく用いた概念用語は従来の用語と同次元のものであると主張しているものの、それを検討した報告はなく、本研究の結果は根拠を与えるものである。

再検査法による信頼性の検討や項目6の解釈についての検討など課題は残されている。しかしながら、異なる対象集団においても因子的妥当性や構成概念妥当性がほぼ確認されたことから、日本版 MBI-GS の交

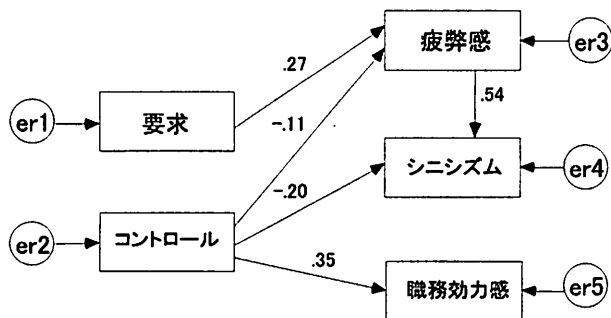


Figure 1. 最終モデル。

差妥当性が示唆され、バーンアウト標準尺度としての可能性を極めて高く持っていると考ええる。また、教育関係者を対象とした検討を行う必要はあるが、日本版MBI-GSを用いることにより、対人サービス職とそれ以外の職業との比較も可能となり、研究がさらに発展すると考える。

### 引用文献

- Cherniss, C. 1995 *Beyond burnout*. New York, NY: Routledge.
- Freudenberger, H. J. 1974 Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, **30**, 159-165.
- 東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・由田克士・相良多喜子・中川秀昭 1998 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. (Higashiguchi, K., Morikawa, Y., Miura, K., Nishijo, M., Tabata, M., Yoshita, K., Sagara, T., & Nakagawa, H. 1998 The development of the Japanese version of the Maslach Burnout Inventory and the examination of the factor structure. *Japanese Journal of Hygiene*, **53**, 447-455.)
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. 1993 Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, D. C.: Taylor & Francis. Pp. 115-129.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. 1993 Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*. New York: Marcel Dekker. Pp. 41-60.
- Karasek, R. 1985 *Job content questionnaire and user's guide*. Revision 1. I. Lowell, MA: University of Massachusetts.
- Kawakami, N., & Fujigaki, Y. 1996 Reliability and validity of the Japanese version of job content questionnaire: Replication and extension in computer company employees. *Industrial Health*, **34**, 295-306.
- Kitaoka-Higashiguchi, K., & Nakagawa, H. 2003 Job strain, coping, and burnout among Japanese nurses. *Japanese Journal of Health & Human Ecology*, **69**, 66-79.
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., Kido, T., & Higashiyama, M. 2004 Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress and Health* (in press).
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. 1996 A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 123-133.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. 1988 The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, **9**, 297-308.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. 1996 Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, **9**, 229-243.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981 The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, **2**, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. 1996 *Maslach Burnout Inventory manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. 1997 *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001 Job burnout. *Annual Review of Psychology*, **52**, 397-422.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. 1998 *The burnout companion to study and practice*. London: Taylor & Francis.
- Taris, T. W., Schreurs, P. 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.
- Walkey, F. H., & Green, D. E. 1992 An exhaustive examination of the replicable factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, **52**, 309-323.
- 横山敬子 2001 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. (Yokoyama, K. 2001 Job burnout: Solution of causal relation and suggestions to human resource management. *Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, **14**, 31-44.)

—2003. 4. 22 受稿, 2004. 5. 22 受理—