

## 〔論 文〕

# 韓国における療養保護士のバーンアウトの関連要因に関する研究

## —ソーシャルサポートとコントロール要因を中心に—

金 慧 英\*<sup>1</sup>、石 川 久 展\*<sup>2</sup>

### I. はじめに

韓国では日本と同様に、近年、核家族化が進むとともに、少子化、高齢化が顕著になってきた。また、女性の社会進出により家族だけで介護を支えることはもはや困難になってきた。その一方で65歳以上の高齢者人口が増え続けている。2000年には、すでに高齢化社会に入り、2011年には高齢者人口が11.4%に達した。このように高齢者人口の増加に従って高齢者の介護問題が深刻な社会問題として認識されるようになった。そこで韓国政府は、ドイツと日本の介護保険制度を参考に2008年7月に老人長期療養保険制度（韓国の介護保険制度の名称；以下長期療養制度）という名称の介護保険制度を導入した。

韓国で長期療養制度が導入される以前に、老人療養施設<sup>1)</sup>（以下；介護施設）では、政府の補助金及び支援金等に頼って施設運営をしていたが、長期療養保険制度の導入により、介護報酬を得て運営をしなければならない状況になった。これにより療養保護士<sup>2)</sup>の人件費を削減する介護施設が増える傾向にあり、賃金に対する不安が増大している。介護施設への就労が避けられる傾向があるが、使命感を持って介護施設で勤めている者もいる。しかし、その中に有望な療養保護士の離職や転職する現象が顕著になってきた（林春植ら、2010）。

このような背景の中で、韓国では、療養保護士の離職に関する研究が行われており、それらの結果によると、離職意志を持っている療養保護

士が多いことがわかっている。（キム・ソジョン、2012；ジョン・ウンヨン、2010）。離職に影響を与える要因としてワークストレスやバーンアウトが指摘されている。

療養保護士がバーンアウトしてしまうと、クライアントを人間的に扱えなくなるなど、感受性の欠如を来すこともあり（田尾・久保、1996）、療養保護士が利用者の最も近くで援助を行っている特徴から、ケアの質に直接的に悪影響を与えることになる。

日本でも介護労働環境の厳しさから、他職種より介護労働者の離職率が高いことが社会問題となっている。離職率が高い要因を探るためにワークストレスやバーンアウトに関する研究が行われている（永井ら、2008；渡邊ら、2012）。

ストレスのコーピングの中で、最も効果的な方法として、ソーシャルサポートがある（田尾、1991）。ソーシャルサポートがバーンアウトの緩衝要因として多くの研究者に支持されている。また、コントロールもストレスのコーピングでバーンアウトの低減に効果がある（矢富、宇良、1997）。

以上を踏まえて、本研究ではバーンアウトの低減にソーシャルサポートとコントロールが影響を及ぼすという先行研究をもとに、療養保護士のバーンアウトとバーンアウトの緩衝要因であるソーシャルサポートとコントロールに焦点をあて、量的調査を行う。調査で明らかにしたいのは以下の2つである。第1に、療養保護士の個人属性がバーンアウトに与える影響を明らかにする。第

キーワード：療養保護士、ソーシャルサポート、コントロール

\* 1 関西学院大学大学院人間福祉研究科博士課程前期課程修了

\* 2 関西学院大学人間福祉学部教授

2に、バーンアウト緩衝要因であるソーシャルサポートおよびコントロールが療養保護士のバーンアウトに与える影響を明らかにする。

また、本研究では次の3つのポイントを研究仮説とする。第1に療養保護士の個人属性はバーンアウトに影響を与える。次にバーンアウトの緩衝要因である職場内サポートは、バーンアウトを低減させる。最後はバーンアウトの緩衝要因である職場内コントロールは、バーンアウトを低減させる。

## II. 調査方法

### 1. 調査対象と調査方法

まず調査対象についてであるが、韓国ソウル市内の社会福祉法人2ヶ所、ソウル周辺の京畿道の社会福祉法人5ヶ所と釜山市内と釜山周辺の社会福祉法人5ヶ所に調査依頼を行い、協力を得たそれらの法人に従事する440名の療養保護士を対象とした。調査は2012年8月13日から31日に行われた。倫理的配慮として調査協力依頼に際して各施設の代表者に趣旨説明を行うとともに、調査票に研究趣旨を記載し、無記名により個人情報保護されることと、研究目的以外には使用しないことを明記した。また、調査票は、各施設に郵送して回答後施設ごとに返送を依頼した。回収数は422で、回答率は、95.9%であり、有効回答率86.3%であった。

### 2. 調査内容

#### 1) 個人属性

本研究では、個人属性として、性別（男性・女性）、配偶者の有無（既婚・未婚・離婚・別居・その他）、最終学歴（中学校卒以下・高校卒以下・短大卒・大卒・大学院卒以上）、勤務形態（正規の職員、短期雇用、パート、その他）、介護継続意志の有無（ある・ない）、介護職に従事していた経験の有無（あり・ない）の6項目について選択肢を設け回答を求めた。年齢、介護施設の実務年数、現在現場での実務年数、月平均所得については、数値での回答を求めた。

#### 2) バーンアウト尺度

日本と韓国のバーンアウト研究において、バーンアウト測定には、マストラックとジャクソンが1981年に定義したMBI尺度が用いられることが多い。ただし、韓国においては、その尺度の基準を統一されていない。一方、日本においては、田尾・久保（1996）が作成した改訂日本語版バーンアウト尺度が使用されることが多い。

本研究では、この改訂日本語版バーンアウト尺度を用いることとした。その理由として、第1に、日本の先行研究において、個人属性とバーンアウトの関係に同様な傾向が見いだされているからであり、第2に、韓国の長期療養保険制度は、日本の介護保険制度を参考にして創設されたため、日本で多く用いられている尺度を使用することが妥当だと思われること、第3に、韓国の家族観と介護に関する文化的な価値観が、アメリカよりも日本に近いと考えられるからである。改訂日本語版バーンアウト尺度は、「情緒的消耗感」5項目、「脱人格化」6項目、「個人的達成感の低下」6項目の3つの下位尺度17項目からなる。各質問項目に関する事柄が最近6ヶ月くらいの間どの程度の頻度で起ったかについて「1. ない」「2. まれにある」「3. 時々ある」「4. しばしばある」「5. いつもある」の5件法で回答するものである。この3因子の中で「個人的達成感の低下」のみ逆転項目になっている。「情緒的消耗」とは、仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態であり、「脱人格化」は、クライアントに対する無情で、非人格的な対応である。「個人的達成感低下」は、有能感、達成感を感じられなくなることである。

#### 3) 職場内サポート尺度

職場内サポート尺度は、グリーソン・ウィンとミンデルが職務満足度調査で使用したサポート尺度を渡部ら（2003）が翻訳し4件法で使用したが、この日本語版サポート尺度を大野ら（2008）は5件法で採用したことが報告されている。本研究では、大野ら（2008）の5件法のサポート尺度を使用することとした。日本語版サポート尺度は、上司や同僚のサポートを問う12項目と自律性を問う5項目の17項目からなっているが、本研究では、上司や同僚のサポートを問う12項目を採用した。

表1 バーンアウト尺度の因子分析結果(プロマックス回転後)

		因子負荷量		
		1 因子	2 因子	3 因子
第1因子「脱人格化」				
q1_10	同僚や利用者とも話したくなくなる	.769	-.010	-.084
q1_5	同僚や利用者の顔を見るのが嫌になる	.700	.038	-.053
q1_11	仕事の結果はどうでもよいと思う	.698	-.213	.147
q1_6	自分の仕事がつまらなく思えて仕方ない	.574	.165	.038
q1_3	こまごま心配することが面倒に感じる	.538	.049	-.028
q1_14	今の仕事は私にとってあまり意味がない	.477	.244	.153
第2因子「情緒的消耗」				
q1_16	体も気持ちも疲れ果てたと思う	-.141	.798	-.055
q1_12	仕事のために心のゆとりがなくなった	.027	.666	.004
q1_1	「こんな仕事、もうやめたい」と思う	.131	.560	.025
q1_7	一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じる	.272	.530	-.115
q1_8	出勤前、職場に出るのが嫌になって家にいたい	.310	.514	-.054
第3因子「個人的達成感の低下」				
1_17	我ながら、仕事をうまくやり終えた	.139	-.208	.703
1_15	仕事楽しくて、知らないうちに時間が過ぎる	-.130	.179	.678
1_13	今の仕事に心から喜びを感じている	-.049	.188	.529
1_9	仕事を終えて今日は気持ちの良い日だった	-.046	.296	.511
1_2	我を忘れるほど仕事に熱中することがある	.069	-.313	.444
固有値		5.995	1.956	1.300
寄与率		34.966	12.225	8.125
累積寄与率		34.966	47.191	55.317
因子間相関	第1因子	1		
	第2因子	.647**	1	
	第3因子	.308**	.319**	1

表2 職場内サポート尺度の因子分析結果(プロマックス回転後)

		因子負荷量	
		1 因子	2 因子
第1因子「同僚のサポート」			
q2_2_3	情緒的サポートをしてくれる	.911	-.025
q2_2_4	私にやる気をおこさせてくれる	.887	.024
q2_2_5	私に何が必要か考えてくれる	.858	-.015
q2_2_6	建設的なコメントをしてくれる	.847	-.051
q2_2_2	うまくいかないことがあったとき援護してくれる	.829	.011
q2_2_7	信頼できる雰囲気をつくってくれる	.778	.100
q2_2_1	私を一人の人間として気遣ってくれる	.625	.174
第2因子「上司のサポート」			
q2_1_1	仕事上、どのようにすればよいかという的確な判断をしてくれる	-.093	.875
q2_1_2	担当の仕事をどのようにしていけばいいか方向性を示してくれる	-.057	.838
q2_1_4	私の仕事量や仕事の大変さを理解してくれる	.075	.742
q2_1_5	仕事に関連する問題があったときには助けてくれる	.147	.690
q2_1_3	やる気をおこさせてくれる	.136	.675
固有値		7.366	1.433
寄与率		61.380	11.941
累積寄与率		61.380	73.322
因子間相関	第1因子	1	
	第2因子	.668**	1

表3 職場内コントロール尺度の因子分析結果(プロマックス回転後)

	因子負荷量	
	1 因子	2 因子
<b>第1因子「仕事コントロール」</b>		
q3_9自分が必要だと感じたら、仕事の手順や方法を変えることができる	.981	-.134
q3_10上司や先輩は、私の決定権によって決定されたことに対して口出しをしない	.608	-.011
q3_8利用者の介護のために自分の裁量で自由に使える時間がある	.594	.173
q3_2自分の仕事に関することは、自分で決めることができる	.481	.243
<b>第2因子「決定参加」</b>		
q3_5仕事に関することで自分の意見を言える機会がある	-.045	.834
q3_6仕事で自分の知識や能力が発揮できる	-.062	.788
q3_3休暇や仕事の予定を決めるのに自分の希望が入れられる	.063	.534
q3_4仕事上重要なことを決めるときに決定に参加することができる	.289	.517
固有値	4.029	1.056
寄与率	50.364	13.206
累積寄与率	50.364	63.57
因子間相関	第1因子 第2因子	1 1
		.609**

「職場内サポート尺度」には、「上司・先輩のサポート」と「同僚のサポート」の2つの下位尺度から構成されている。上司・先輩及び同僚が提供してくれるサポートの種類を問う尺度である。主に、的確な判断、仕事の方向性の示唆、やる気、大変さの理解、助け、人間としての気遣い、などである。各項目の回答には「1. ない」に1点、「2. まれにある」に2点、「3. 時々ある」に3点、「4. しばしばある」に4点、「5. いつもある」に5点を与え得点化を行った。

#### 4) 職場内コントロール尺度

職場内コントロール尺度は、矢富と宇良(1997)が「老人介護職員のワークストレスに関する調査」で使用した9項目の「仕事特性」尺度と鈴木(1986)の研究結果をもとに、「上司や先輩は、私の決定権によって決定されたことに対して口出しをしない」という項目を加えて10項目とした。「仕事特性」尺度は、介護職員が自己の仕事の内容やスケジュールを決めるのに、どの程度の裁量度があると認識しているかを表す「仕事コントロール」尺度と組織の決定にどの程度参加しているかを表す「決定参加」尺度の2つの下位尺度からなる。

この「仕事特性尺度」に新しく一つの項目を加えた理由は、療養保護士は、専門職でありながらその仕事の自律性が確立されていないため、バー

ンアウトしやすい環境に置かれることがある(久保, 2004)。また、施設の中でも社会福祉士、看護師などといった他の職種と連携をとる時にも、指示を受けることが多い。このようなことを踏まえて、「上司の仕事への口出しは、仕事のコントロールを無くす」と考えたためである。

回答形式と配点は、「全く当てはまらない」が0点、「あまり当てはまらない」が1点、「少し当てはまる」が2点、「よく当てはまる」が3点を配点した4件法を用いた。

### 3. 分析方法

分析方法についてであるが、「バーンアウト尺度」「職場内サポート尺度」「職場内コントロール尺度」の分析に関しては因子分析を行い、「個人属性とバーンアウトの関係」の分析について一元配置の分散分析を用いた。また、「職場内サポートと職場内コントロールがバーンアウトに及ぼす影響」については重回帰分析を行った。データ分析には IBM SPSS Statistics Ver.19を使用した。

## III. 結果

### 1. 各尺度の因子分析

バーンアウト尺度、職場内サポート、職場内コントロール尺度の分析については、主因子法・プ

プロマックス回転による因子分析を用いた。プロマックス回転を採用した根拠は、尺度を構成している各下位尺度間はお互い関連しているものと捉えているためである。

#### 1) バーンアウト尺度の因子分析

バーンアウト尺度17項目については固有値が1.0以上の基準で因数を決定し、各項目の因子負荷量が0.4以上を基準とした。結果として3因子の17項目が抽出された。本来なら、「この仕事は私の性分に合っていると思うことがある」という項目は、バーンアウト下位尺度の「個人的達成感の低下」に属するが、ここでは「脱人格化」に下位尺度の項目として抽出された。原因として考えられることは、日本語を韓国語に翻訳する時に、この項目は、「性分に合う」という日本語が韓国語では一般的に使われていないことがあげられる。従って、本項目は除外し、16項目で繰り返し因子分析を行った結果、3つの因子が抽出された(表1)。田尾・久保(1996)のバーンアウト尺度と若干の相違は見られるものの、ほぼ同様の結果が得られた。16項目の因子寄与率は、55.317%であった。また、尺度の信頼性を検証するためにCronbachの $\alpha$ 係数を求めた。第1因子「脱人格化」が.827、第2因子「情緒的消耗」が.801、第3因子「個人的達成感の低下」が.710であり、尺度全体 $\alpha$ 係数は.861であったことから信頼性が検証された。

#### 2) 職場内サポート尺度の因子分析

職場内サポート尺度12項目に対して、固有値が1.0以上の基準で因数を決定し、各項目の因子負荷量0.5未満の項目は除外した。結果として2因子が抽出され、12項目の因子寄与率は、73.322%であった(表2)。第1因子「同僚のサポート」、第2因子「上司のサポート」は、大野ら(2008)の研究と同様な結果を示しており、妥当性があるものとして判断した。信頼性を検討するために $\alpha$ 係数を算出したところ、第1因子「同僚のサポート」で $\alpha = .944$ 、第2因子「上司のサポート」の $\alpha = .894$ であり、尺度全体の $\alpha$ 係数は.942で十分な信頼性が得られた。

#### 3) 職場内コントロール尺度の因子分析

「職場内コントロール」の10項目に対して固有値が1.0以上、各項目の因子負荷量0.4未満ものを削除し主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。その結果、「仕事のペースを、自分で調整できる」、「一日の介護スケジュールを必要に応じて柔軟に変えられる」、の2項目が削除され、第1因子「仕事コントロール」の4項目、第2因子「決定参加」の4項目が抽出された(表3)。因子の全分散を説明する因子寄与率は、63.570%であった。尺度全体の信頼性を表す $\alpha$ 係数が.857であり、第1因子の $\alpha$ 係数は.795で、第2因子の $\alpha$ 係数も.795であった。内的整合性信頼性は検証されたので「職場内コントロールの」尺度が使えることがわかった。

## 2. 個人属性とバーンアウトの関係

仮説1「療養保護士の個人属性はバーンアウトに影響を与える」を検討するために、個人属性である「性別」「年齢」「配偶者の有無」「最終学歴」「介護施設の実務年数」「現在現場での実務年数」「勤務形態」「月平均所得」「介護職継続意志」「介護職に従事していた経験の有無」に関して一元配置分散分析を行った。

最初に、バーンアウト全体の尺度を従属変数として一元配置分散分析を行った。その結果、すべての個人属性に有意差が見られたので、さらに詳しく検討するためにバーンアウトの下位尺度である「情緒的消耗」「脱人格化」「個人的達成感の低下」と個人属性の項目で一元配置分散分析を行うこととした。その結果は表4の通りである。

まず、「性別」については、「男性」の方が「脱人格化」の得点が有意に高かった( $F=7.027$ ,  $P<.01$ )。回答者の男女の比率が、「男性」が、8.2%(31名)、「女性」が91.8%(349名)なので、あまりにも「女性」に偏りすぎて、統計的に限界があるが、「男性」の方が「女性」より「脱人格化」においてバーンアウトしている。

「年齢」については、「脱人格化」「情緒的消耗」「個人的達成感の低下」のいずれも有意差が見られ、( $F=8.253$ ,  $P<.001$ ;  $F=14.256$ ,  $P<.001$ ;  $F=3.105$ ,  $P<.05$ )「20歳から30歳代」グループが最も得点が有意に高かった。

表4 個人属性とMBIの分散分析結果

		脱人格化			情緒的消耗			個人的達成感		
		平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
性別	男性	13.3871	3.69394	7.027**	13.7097	3.93441	3.312	14.6129	2.23125	1.223
	女性	11.5249	3.74913		12.5089	3.47628		13.9585	3.2226	
年齢(年代)	20歳から30歳代	14.2927	3.74996	8.253***	15.4878	3.9694	14.256***	15.0500	2.80978	3.105*
	40歳代	11.7009	3.84907		12.6759	3.35397		13.4259	3.15992	
	50歳代	11.1893	3.49747		12.2079	3.21166		14.0545	3.10544	
	60歳以上	11.2222	4.29165		10.1667	3.34752		14.7778	3.79714	
配偶者の有無	既婚者	11.5665	3.72448	1.907	12.3758	3.29277	9.483**	13.9425	3.12094	1.064
	未婚者	12.3214	4.02315		13.9455	4.44896		14.4182	3.33717	
最終学歴	中卒以下	10.0000	3.83761	5.099**	10.5455	3.63097	10.898***	14.4545	3.49388	1.135
	高卒	11.5654	3.61438		12.2925	3.05547		13.7383	3.02986	
	短大卒	12.5000	3.66305		14.2206	3.60698		14.5385	3.27432	
	大学卒	13.0244	3.95277		14.0244	4.01552		14.1951	3.27276	
	大学院卒以上	9.0000	4.24264		10.2500	3.40343		13.5000	1.91485	
介護施設の実務年数	3年未満	11.3510	3.91782	4.252*	12.0260	3.36834	6.814***	13.4600	2.96655	4.829**
	3年以上5年未満	11.2870	3.59523		12.4643	3.72943		14.1316	3.31933	
	5年以上	12.5755	3.64090		13.6408	3.33389		14.6827	3.11671	
現在現場での実務年数	3年未満	11.2797	3.60233	5.938**	11.9660	3.26319	13.541***	13.6538	3.21942	5.932**
	3年以上5年未満	11.7324	3.99628		13.1714	3.94517		14.1831	3.06272	
	5年以上	13.0769	3.86211		14.3594	3.32555		15.1587	2.73688	
勤務形態	正社員	12.0608	3.91885	2.041	13.2216	3.59075	7.015**	14.3011	3.20450	2.342
	契約職	11.4724	3.69403		12.2121	3.43722		13.7744	3.13564	
月平均所得	100万以下	11.0000	7.07107	1.431	14.0000	2.82843	1.775	11.5000	.70711	2.426**
	100万台	13.4545	3.61562		12.3636	3.13920		14.8000	1.03280	
	110万台	12.6250	4.30739		15.3333	2.69258		16.1111	4.40013	
	120万台	10.8857	3.66156		11.8676	3.32294		13.8116	2.95692	
	130万台	12.3333	3.79922		12.4819	3.45480		14.5233	3.32805	
	140万台	11.1186	3.44956		12.1500	3.36394		12.5763	2.85393	
	150万台	11.8261	4.00724		13.4043	3.65739		14.0638	3.10262	
	160万台	11.4000	3.54730		12.8400	3.79342		13.7500	3.31335	
	170万台	11.8750	4.11299		13.3125	3.97859		15.4000	3.64104	
	180万台	11.3750	3.77728		12.8750	3.09089		15.2500	2.71241	
	190万台	14.7500	3.80789		15.5000	4.37526		15.0000	2.87849	
200万台以上	12.0000	3.66060		11.8182	3.28080		14.0909	2.46798		
介護職継続意思	ある	11.2123	3.67065	23.120***	12.0415	3.22829	37.054***	13.6770	3.19571	16.315***
	ない	13.5493	3.68312		14.7324	3.75293		15.3676	2.69275	
介護職に従事していた経験	ある	11.5202	3.58386	0.489	12.1163	3.18042	6.501*	13.6857	3.30248	3.536
	ない	11.7959	3.94048		13.0515	3.76477		14.3053	2.99231	

\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

「配偶者の有無」については、「既婚者」より「未婚者」の方が「情緒的消耗」の得点が有意に高かった (F=9.483、P<.01)。

「最終学歴」については、「脱人格化」「情緒的消耗」に有意差が見られた (F=5.099、P<.01: F=10.898、P<.001)。いずれについても「大学院卒以上」は、最も得点が低かった。しかし、「情緒的消耗」においては「短大卒」が、「脱人格化」においては、「大学卒」が、得点が高かった。また、「脱人格化」においては、「中卒以下」「高卒」「短大卒」「大学卒」の順に学歴が高いほど「脱人格化」得点が高いことがわかる。

「介護施設の実務年数」と「現在現場での実務年数」は、「情緒的消耗」「脱人格化」「個人的達成感の低下」のいずれも「5年以上」のグループが有意に高かった。

「勤務形態」については、「正規の職員」の方が「情緒的消耗」の得点が有意に高かった (F=7.015、P<.01)。つまり、「正規の職員」の方が「短期雇用」よりバーンアウトしていることになる。

「月平均所得」については「個人的達成感」に有意差が見られた (F=2.426、P<.01)。

「介護継続意志」については、「ない」と答えた方が「脱人格化」「情緒的消耗」「個人的達成感の低下」のいずれも得点が高かった (F=23.120、

P<.001:F=37.054、P<.001:F=16.315、P<.001)。「介護職に従事していた経験」の有無については、「ない」と答えた方が「情緒的消耗」の得点が有意に高かった (F=6.501、P<.05)。

### 3. 職場内サポートと職場内コントロールがバーンアウトに及ぼす影響

仮説2「バーンアウト緩衝要因である職場内サポートは、バーンアウトを低減させる」と仮説3「バーンアウト緩衝要因である職場内コントロールは、バーンアウトを低減させる」を検証する。

ここでは、他のさまざまな要因を統制したうえでも、個人属性と職場内サポート及び職場内コントロールがバーンアウトに影響を及ぼすのかを確認することを目的として、バーンアウト尺度を従属変数として一括投入法による重回帰分析を行った。その結果は表5の通りである。

独立変数としては、緩衝要因の職場内サポートの下位尺度「上司のサポート」「同僚のサポート」、職場内コントロールの下位尺度「仕事コントロール」「決定参加」と個人属性の「性別」「年齢」「介護現場での実務経験」「勤務形態」「月平均所得」「介護職継続意志」「介護職に従事していた経験」である。個人属性の「性別」「勤務形態」「介護職継続意志」「介護職に従事した経験」については、

表5 重回帰分析結果

	B	SE B	$\beta$	t値	有意確率	VIF
独立変数						
上司のサポート	-.410	.161	-.184*	-2.547	.011	1.917
同僚のサポート	-.256	.107	-.170*	-2.399	.017	1.845
仕事コントロール	.191	.251	.053	.761	.447	1.753
決定参加	-.451	.290	-.112	-1.557	.121	1.901
性別	3.038	1.675	.099	-1.814	.071	1.103
年齢	-2.190	.655	-.194**	-3.341	.001	1.242
介護現場での実務経験	1.758	.668	.163**	2.632	.009	1.415
勤務形態	.858	1.027	.048	.835	.405	1.222
収入	-.639	.249	-.164*	-2.568	.011	1.504
介護職継続意志	-4.547	1.258	-.206***	-3.615	.000	1.199
介護職に従事した経験	-.784	1.059	-.044	-.741	.460	1.286

R<sup>2</sup> = .308\*\*\*

F = 10.295

N = 267

\*P<.05、\*\*P<.01、\*\*\*P<.001

一元配置分散分析の結果で、有意の差が見られ、平均値が高かったことを根拠にダミー変数を作成した。すなわち、「性別」の一元配置分散分析の結果で女性より男性がバーンアウト得点の平均値が高かったので、「女性」を0、「男性」を1とするダミー変数を作った。同じく「勤務形態」については、「短期雇用」を0に、「正規の職員」を1とするダミー変数とした。また、「介護職継続意志」については、継続意志が「ある」を0に、「ない」を1にダミー変数にし、「介護職に従事していた経験」についても、経験が「ある」を0に、「ない」を1とするダミー変数とした。

重回帰分析の結果、モデル全体として有意な結果が得られた（自由度=11、F値=10.295）。また、モデルの全体の説明力を示す重相関係数（R）は、0.555と十分な値であった。説明率を示す決定係数は0.308であり、このモデルは療養保護士のバーンアウトの約30%を説明していることとなった。

次に、バーンアウトに影響を及ぼす要因として、緩衝要因では、「上司のサポート」（ $\beta = -.184^*$ ）「同僚のサポート」（ $\beta = -.170^*$ ）が、個人要因では「年齢」（ $\beta = -.194^{**}$ ）「介護現場での実務経験」（ $\beta = .163^{**}$ ）「月平均所得」（ $\beta = -.164^*$ ）「介護職継続意志」（ $\beta = -.206^{***}$ ）が有意であることが明らかになった。個人要因でもっとも影響力が強い要因は、「介護職継続意志」であった。

以上の結果により、緩衝要因の「上司のサポート」と「同僚のサポート」は標準偏回帰係数がマイナスにあることから、上司と同僚のサポートがないほどバーンアウトすることが明らかになった。個人要因では、「年齢」と「月平均所得」が低いほどバーンアウトすることがわかった。また、「介護現場での実務経験」では実務経験が少ないほどバーンアウトしやすく、「介護職継続意志」がない人がバーンアウトしやすいことが明らかになった。

この結果から仮説2「バーンアウト緩衝要因である職場内サポートは、バーンアウトを低減させる」という研究仮説は支持された。しかし、仮説3「バーンアウト緩衝要因である職場内コントロールはバーンアウトを低減させる」は、棄却されることとなった。

## IV. 考察

本研究では、職場内でバーンアウト緩衝要因である職場内サポートと職場内コントロールを整えることでバーンアウトは低減するという研究仮説を検証することを目的に研究を行った。調査により明らかになった「個人属性とバーンアウト」、「バーンアウトの緩衝要因がバーンアウトに及ぼす影響」の結果について考察を加えたい。

### 1. 個人属性とバーンアウト

第1に、「性別」でみると「女性」より「男性」が「脱人格化」得点が有意に高い結果となった。これは、イ・ウンジュ（2010）とパク・ケスン（2010）の先行研究と同じ結果であった。「男性が女性よりバーンアウトしている」という本研究の結果については、男性とキャリアアップと結び付けて考えることができる。イ・ジュヒャン（2011）は、療養保護士の仕事は他職種と比べ、キャリアアップの機会が少ないことがバーンアウトの要因であると報告している。また、古川（2010）は、男性は、「職業的地位」が低く「管理職」でない介護職員にストレスが多いと報告している。さらに、澤田（2007）の研究では「男性はキャリアアップの意識」が、「女性は上司のサポート」がバーンアウト低減に効果があると報告している。これら3つの報告を支持し、男性が女性よりバーンアウトしている要因は、女性より男性の方がキャリアアップの意識が高く、療養保護士という職種は、そのキャリアアップの期待に応えられないことが、男性のバーンアウト得点に寄与していると考えられる。介護施設においてキャリアアップの機会を増やす工夫がバーンアウトの低減に繋がるといえる。韓国における先行研究は、研究者によって「女性の方がバーンアウトしている」という報告と「男性の方がバーンアウトしている」という報告があり、二つの方向性を示している。そのため、今後も性別とバーンアウトの関連性を追及する必要があるだろう。また、回答者380人のうち、「男性」は31人（8.2%）で全体の10%も満たない。そのため、分析の結果は有意であったが、一般化には限界がある。

第2に、「年齢」別にみると、「情緒的消耗」「脱



人格化」「個人的達成感の低下」のいずれについても「20歳から30歳代」が有意に高かった。「情緒的消耗」と「脱人格化」においては年齢が若いほどバーンアウトの得点が高かった。この結果は、ソン・ケスン（2009）、パク・ソンヒ（2010）、キム・ヨンスク（2012）の研究結果と一致している。古川（2010）は「年齢が高くなると身体的・情緒的・精神的に疲労が低くなることは、年齢が高くなるとストレスを解決してバーンアウトしにくくなる」と述べており、その考察を裏付けるものとなった。また、田尾・久保（1996）は、コーピングを上手に使う人はストレス経験を少なくすることができる、バーンアウト経験を和らげたりすることができるため、年齢が高いグループより年齢が低いグループがバーンアウトしているといえる。日本の先行研究では、20歳から30歳代が、韓国の先行研究では40歳から50歳代が介護職員（療養保護士）の最も多い割合を占めている。日韓における介護職員（療養保護士）の年齢は、異なっているが、「年齢」とバーンアウトの関連性において日韓とも若いほどバーンアウトしていることを示唆している結果であった。しかし、「個人的達成感の低下」においては、「20歳から30歳代」が有意に高かったが、次に得点が高かったのは、最も年齢が高い「60歳以上」のグループであった。その次は、「50歳代」、「40歳代」の順であった。この結果は、パク・ケスン（2010）の研究報告と同じ結果である。パク・ケスン（2010）は、「60歳以上」の療養保護士は、身体的機能の低下や認知機能の低下などによって仕事の制約を受けることで「個人的達成感の低下」の得点が高いと述べている。「個人的達成感の低下」においては、パク・ケスン（2010）の考察を裏付けるものとなった。

第3に、「配偶者の有無」別にみると、「未婚者」が「情緒的消耗」が有意に高かった。先行研究の報告では「配偶者の有無」とバーンアウトの関連性について統計的に意味がない結果が多かったが、本研究では、パク・ケスン（2010）とチェ・ウンジン（2010）の報告と同じく「未婚者」が「既婚者」よりバーンアウトしている結果となった。パク・ケスン（2010）は、「既婚者」は「未婚者」に比べ、

心理的に成熟で対人関係をうまく作れると述べており、バーンアウトしにくいと述べている。「既婚者」は、家事と仕事の両立など未婚者より、プライベートな時間がなく、バーンアウトのリスク要因を多く持っているが、「未婚者」よりコーピングを上手に使っていることがバーンアウト低減に繋がるだろう。

第4に、「最終学歴」では、大学院以上が「情緒的消耗」と「脱人格化」のいずれも他のどのグループよりバーンアウト得点が低かった。しかし、回答者380名のうち4名（1.1%）のみが大学院以上であったので、一般化するには限界があると考ええる。

第5に、「介護施設の実務年数」と「現在現場での実務年数」では、実務年数が長いほどバーンアウトする結果であった。ここからは、「介護施設の実務年数」と「現在現場での実務年数」を区別せず「実務年数」として考察を行う。「実務年数」では、日韓におけるバーンアウトの先行研究において、実務年数が短いほどバーンアウトすると報告している。久保（2004）は、仕事の経験が短いほど仕事への期待が高く、このように現実からかけ離れた理想をもつことがバーンアウトに陥る要因であると述べている。しかし、本研究では、久保（2004）の結果とは異なる「実務年数が長くなるとバーンアウト得点も高くなる」という結果が得られた。この結果について「月平均所得」を結び付けて考察を行いたい。実務年数の長い人は、実務年数が短い人より介護のノウハウを身につけており、仕事の時間を短縮させ、より多くの業務を遂行する能力を持っている。しかし、本研究の対象である施設をみると、同じ施設で働いている療養保護士の月平均所得は、実務年数が長い人も短い人も均一な金額の施設が多かった。コン・ジョンエ（2012）の調査では「韓国の保健福祉部はガイドラインで賃金の安定化を図っているため、他施設と公平な賃金レベルで差別化していない」と報告されている。このような賃金の一律化は、やる気やバーンアウトに影響を与えているとも報告している。しかし、未だに療養保護士の賃金へ不安な声は高く、賃金は、先行研究が明らかにしているように離職に影響を与えている要因でもある。これらのことを踏まえて、賃金の安定化をはかり

つつも実務年数に応じた賃金の差別化にも取り組む必要があるだろう。

第6に、「勤務形態」では、「情緒的消耗」において「正規の職員」が「短期雇用」より有意に高い結果となった。先行研究で、キム・ソジョン(2012)は、在宅介護サービス提供施設より介護施設の方が正規の職員としての雇用、社会保険の加入、報酬などの雇用条件がいいが、介護施設の夜勤、長い業務時間、担当する利用者数など仕事の負担が大きい。これらの要因によって在宅介護サービス提供施設より職務満足度が低く、離職意志が高いと報告されている。結果は、キム・ソジョン(2012)の研究報告を支持し、「正規の職員」が「短期雇用」より夜勤、長時間勤務によりバーンアウト得点が高かったと考察できる。先行研究が明らかにしているように、介護施設の療養保護士は「正規の職員」が多く、夜勤を余儀なくされ、勤労基準法によって40時間を超えても52時間まで働くことを強要される場合もある。一方、在宅介護サービス提供施設の療養保護士の場合、「短期雇用」が多く、時給で働くため勤務時間が短いことがバーンアウト要因となっている。以上を踏まえると、療養保護士は「勤務形態」によって「勤務時間」の制限があり、それらの影響がバーンアウトに繋がっていると言える。また、施設類型によって療養保護士の勤務時間への思いは異なっているため、施設類型によって異なるアプローチが必要であるだろう。

第7に、「月平均所得」についてである。本調査では「個人的達成感の低下」得点において「130万台」は「140万台」に比べて有意に高かった。先行研究が明らかにしているように「月平均所得」ワークストレス、バーンアウト、離職意志に関する研究で最も取り上げられている要因である。本調査の療養保護士の月平均所得は、120万ウォンから140万ウォン台が50%以上を占めている。韓国における正規の職員として働いている労働者ひとりの一般的な月平均所得は、約282万ウォンであることに比べ、約100万ウォン以上の低い額である。先行研究においてワン・ゼチュン(2012)は業務が大変である割には、適切な報酬を受けていない事がストレスになると報告し、離職意志に最も影響を与えている要因である事を明らかにし

ている。長期療養保険制度と療養保護士制度が導入される前にあった看病人より、今の療養保護士は安い賃金で働いている。本研究のアンケート質問紙に設けた空欄に多くの人は、賃金に関する思いを記述していた。一方、先述したように、賃金の一律化(コン・ジョンエ、2012)はバーンアウト要因でもある。しかし、療養保護士の低賃金が、バーンアウトや離職意志に影響を与えている要因でもある。これらを踏まえて、賃金の差別化に取り組むことと平行して、賃金の安定化をはかることが重要であるだろう。

第8に、「介護職継続意志」の有無は、重回帰分析で明らかになったように最もバーンアウトに影響を与える要因であった。「介護職継続意志」に直接的にアプローチはできないが、バーンアウト緩衝要因を用い、ストレス経験を少なくしたり、バーンアウト状態を和らげたりすることはできるだろう。すなわち、バーンアウト状態を和らげることで介護職に継続する気持ちを上げることができよう。

第9に、「介護職に従事していた経験」では、「情緒的消耗」において、経験が「ない」人が有意に高い結果となった。個人属性の「年齢」と「配偶者の有無」で述べているように経験が豊かな人はコーピングを上手に使用することができて、ストレス経験を少なくすることができる。そのため「介護職に従事していた経験」の「ある」人は、バーンアウト得点が低かったであろう。「介護職に従事していた経験」は、介護業務から起因するストレス経験を和らげていたといえる。

## 2. バーンアウトの緩衝要因がバーンアウトに及ぼす影響

重回帰分析の結果、仮説2「バーンアウト緩衝要因である職場内サポートは、バーンアウトを低減させる」は支持された。つまり、職場内サポートが多いほどバーンアウトは低減することが明らかになった。この結果は、介護施設において職場内サポートを整える必要性を示唆している。在宅サービス提供施設より介護施設は、施設の規模は大きく、同僚との連携は欠かせない。そのため、同僚との関係は業務に直接に影響を与える。また、先行研究が明らかにしているように職場で円満で

はない同僚との関係は離職意志を高めることにつながる。このように職場の上司や同僚との関係が悪ければ職務ストレスの要因となり得るのである。特に介護施設での療養保護士は、上司との関係が直接にサービスの質に影響を与えているという研究報告もあり、介護施設内での人間関係は、サービスの質の向上の一環として対策を考える必要性がある。

## V. 提言

本研究では、療養保護士におけるバーンアウトの「個人要因」「環境要因」の影響と「緩衝要因」の効果を明らかにした。そして、これらの結果を踏まえて、療養保護士のバーンアウトを低減させるための支援課題を具体的に述べていきたい。

第1に、「職場においてコミュニケーションが取れる場を設けること」が必要である。「年齢」「配偶者の有無」「介護職継続意志」の考察から明らかになったように、ストレス経験を少なくするコーピングを高める対策が求められる。療養保護士の年齢をみると、40歳から50歳代が80%以上を占めていた。40歳から50歳代が持っているコーピングは無限であり、最もバーンアウトしている「20歳から30歳代」にとっては40歳から50歳代の人、良き先生になる。先行研究で明らかになっているようにコミュニケーションはバーンアウトを低減する効果がある（イ・ソンヨンら、2007）。職場においては、療養保護士同士でストレス要因について話し合う場を設け「20歳から30歳代」が、40歳から50歳の療養保護士から学べる機会を与えることが、バーンアウト対策になるのではなかろうか。コミュニケーションのとれるアプローチは年齢・配偶者の有無・介護職継続意志などを問わず効果があると考えられる。

第2に「賃金の安定化」についてである。療養保護士の仕事の月平均所得は、韓国の一般的な月平均所得より、平均的に100万ウォン以上低い。賃金のガイドラインを作って安定化をはかっているものの療養保護士の賃金に対する懸念の声は大きい。現在のガイドラインの見直しを行い、もっと、迅速に対策を取らなければならない。また、実務年数に応じた賃金の差別化をすることが療養

保護士のバーンアウト低減に繋がるだろう。

第3に、「施設類型による勤務時間の調整」についてである。療養保護士の勤務時間に対する対策は必要であるが、施設類型によって異なるアプローチが求められている。介護施設の場合、勤務時間を減らすとともに夜勤の負担を減らす対策が必要である。現在、介護施設では療養保護士の配置基準を利用者2.5に対し、療養保護士1名と義務付けられている。在宅介護サービス提供施設の療養保護士が1:1であるに比べ業務負担は大きい。その上、介護施設の療養保護士は夜勤も余儀なくされる。これらによって生じるバーンアウトを低減させるためには、療養保護士の配置人数を増やすことが必要である。また、在宅サービス提供施設の場合、時給により勤務時間が短くなることがバーンアウトの要因であった。しかし、療養保護士の勤務時間を増やすことは、療養保護士の体力的負担に繋がるので、時給以外に基本金を設定し、安定した収入をもらえるような対策が必要である。

第4に、「職場における療養保護士の怪我に関するマニュアル化」についてである。療養保護士は、利用者の入浴、寝返りなどの業務を行うにあたって身体を使うことが多く、怪我の危険にさらされている。また、関節痛、腰痛などの症状は「実務年数」を重ねるにつれて重くなる。韓国の労働災害に関する法律である「産業災害補償法」では、仕事上、有害な作業環境や作業姿勢によって徐々に発生する病気によって、4日以上療養を要する場合に産業災害補償金を申請することができる定められている。しかし、それら症状と仕事による労働災害であることを証明するには限界がある。このような要因は、療養保護士の不安に繋がるであろう。療養保護士の「産業災害補償」に関するマニュアルを作り、療養保護士が安心して働ける環境を整える必要がある。

第5にソーシャルサポートの整備である。本研究において、上司・先輩及び同僚が提供してくれるサポートの種類として取り上げた内容は「的確な判断」「仕事の方向性の示唆」「やる気」「大変さの理解」「助け」「人間としての気遣い」などである。これらの項目は、ストレス経験を少なくしたり、バーンアウト症状を和らげたりすることに

つながる。例えば、先行研究が明らかにしているように職場の管理体制の不備からあいまいな役割や役割葛藤が生じ、これらは、バーンアウトの要因になる。上司の「的確な判断」「仕事の方向性の示唆」は、仕事のあいまいさを解決して、バーンアウト低減効果に繋がるであろう。また、「脱人格化」の要因である「職場内の人間関係」「職場立場のあいまいさ」の低減にもつながると考える。

## VI. おわりに

今後の研究課題として以下のような点があげられる。はじめに、本研究の限界として、調査対象者が特定のソウル7ヶ所、釜山5ヶ所における介護施設の療養保護士に限定されているため、介護施設における療養保護士にどの程度一般化できるか課題がある。今後は、無作為抽出により得たデータを用いて、介護施設における療養保護士のバーンアウト研究が求められる。次に、韓国におけるバーンアウト尺度の相違点についてである。韓国では研究者それぞれが、1981年にマスラックとジャクソンによって開発されたMBIの尺度を翻訳して使用している。そのため、バーンアウト尺度項目における単語や文章の色彩が異なっている。韓国では研究者によって個人属性とバーンアウトの関係において異なる結果が出ている要因が、バーンアウト尺度項目における言葉のニュアンスが一致していないことから起因していることを排除できない。これらのことを踏まえて、今後も日本のように同じバーンアウト尺度を使用し、様々なところで療養保護士のバーンアウト要因を明らかにすることが必要である。また、バーンアウト要因の異なる理由が尺度から起因するものであるかを明らかにする研究が求められる。最後に緩衝要因である職場内コントロールが棄却されたことについて考察ができなかった。その理由として韓国において、療養保護士の職場内コントロールに関する先行研究が見当たらないからである。今後も療養保護士のバーンアウトと職場内コントロールの関連性について検討することを課題とする。

最後に、本研究は、日本で多くの研究者によって信頼性が検証されている日本版バーンアウト尺

度を韓国に使用し、日本国内だけではなく、韓国においても尺度の信頼性を検証する事ができた。また、療養保護士のバーンアウト研究が少ないなか、介護施設の療養保護士の働きやすい環境改善を示す新たな資料として貢献できると考える。

なお、本論は、関西学院大学人間福祉研究科の博士前期課程の修士論文「韓国における療養保護士のバーンアウト要因について—ソーシャルサポートを中心に—」をまとめたものである。

## 【注】

- 1) 老人療養施設「노인요양시설」:身寄りのない低所得層の高齢者のうち、介護が必要な高齢者を入所させ、入浴、食事、排泄などの介護など、必要な日常生活上の世話と機能訓練などの提供を目的とした施設である。長期療養保険制度の施行に伴い「老人福祉法」における療養施設であった無料療養施設、経費老人療養施設、有料老人療養施設が「老人療養施設（入所施設）」という名称で統合された（林春植ら、2010）。
- 2) 療養保護士「요양보호사」:日本の介護福祉士とホームヘルパー1級・2級のような業務を行う。「老人長期療養保険法」には療養保護士に関する明確な定義はなく「老人長期療養保険法施行令」および「老人長期療養保険法施行規則」において療養保護士1級と2級に区分しそれぞれの業務内容を規定している（林春植ら、2010）。

## 【参考文献】

- 古川明美（2010）「介護老人保健施設職員のバーンアウトと職務満足度との関連について」『徳島文理研究紀要』79、1-8。
- 林春植・宣賢奎・住居広士（2010）『MINERVA 社会福祉叢書⑧ 韓国介護保険制度の創設と展開—介護保障の国際的視点』ミネルヴァ書房。
- 久保真人（2004）『セレクション社会心理学-23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。
- 永井隆雄・小野宗利（2008）「介護職における離職職意形成の分析」『社会政策』1（1）、97-114。
- 大野まどか・澤田有希子・峯本佳世子（2008）『地域包括支援センターにおける介護予防活動の実際と職員が抱える課題に関する研究報告書』昭文堂印

- 刷.
- 鈴木 靖爾 (1986) 「自由裁量権の欠落がストレス病気を引き起こす」『病氣とストレス』11 (5)、115-119.
- 澤田有希子 (2007) 「高齢者福祉介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究—母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討」『社会福祉学』47 (4)、136-148.
- 田尾雅夫 (1991) 『組織の心理学』有斐閣.
- 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.
- 渡部律子・澤田有希子・月田奈美 (2003) 「高齢者福祉施設職員の職務意識—公的介護保険の影響、ソーシャルサポート、職務満足、ストレスを中心にして」『Working Paper』29、関西学院大学.
- 渡邊健・石川久展 (2012) 「高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに与える影響—組織の支援体制を中心とした検討」『Human Welfare』4 (1)、17-26.
- 矢富直美・宇良千秋 (1997) 「第1章 老人介護職員のワークストレスに関する調査」『東京都老人総合研究所』8 (14) p 1-36.
- チェ・ウンジン (2010) 「老人療養機関における療養保護士の職務満足とバーンアウトに関する研究」蔚山大学大学院 修士論文.
- 최은진 (2010) 「노인 요양 기관 요양보호사의 직무만족과 소진에 관한 연구」울산 대학교 대학원 석사논문.
- コン・ジョンエ (2012) 「老人療養施設に従事する療養保護のバーンアウト (burnout) に関する研究」高麗大学人文情報大学院 修士論文.
- 공정애 (2012) 「노인 요양시설에 종사 하는 요양보호사의 소진 (burnout) 에 관한 연구」고려대학교 인문정보대학원 석사논문.
- イ・ソンヨン・キム・한손 (2007) 「スーパーバイザーとのコミュニケーションが福祉サービス施設の組織構成員のストレス、バーンアウト、離職に与える影響」『言論科学研究』、7 (2)、373-401.
- 이선영・김한성 (2007) 「슈퍼 바이저의 커뮤니케이션이 복지 서비스시설의 조직 구성원의 스트레스, 소진, 이직 의도에 미치는 영향」『언론과학연구』7 (2) 373-401.
- イ・ウンジュ (2010) 「老人施設における療養保護士のバーンアウトに影響を及ぼす要因に関する研究」大邱大学 修士論文.
- 이은주 (2010) 「노인시설 요양보호사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」대구대학교 석사논문.
- イ・ジュヒャン (2011) 「ソウル・京畿地域における療養保護士のバーンアウトに関する研究：老人療養施設と在宅介護サービス提供施設を中心に」慶熙大学 修士論文.
- 이주향 (2011) 「서울・경기 지역 요양보호사의 소진에 관한 연구：노인 요양시설과 재가시설을 중심으로」경희대학교 석사논문.
- ジョン・ウンヨン (2010) 「療養保護士の職務ストレスおよびバーンアウトが職務満足度に及ぼす影響に関する研究」白石大学 社会福祉大学院 修士論文.
- 정은영 (2010) 「요양보호사의 직무스트레스 및 소진이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구」백석대학교 사회복지대학원 석사논문.
- キム・ソジョン (2012) 「在宅介護サービス提供施設と療養施設における療養保護士の職務満足と離職意志に関する研究」『保健社会研究』32 (1)、115-139.
- 김소정 (2012) 「재가시설과 요양시설 요양보호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구」『보건사회연구』32 (1)、115-139.
- キム・ヨンスク (2012) 「老人療養共同生活家庭における療養保護士のバーンアウトに影響を与える要因」ハンヨン神学大学 博士論文.
- 김영숙 (2012) 「노인요양 공동생활가정 요양보호사의 소진에 영향을 미치는 요인」한영신학대 학교 박사논문.
- パク・ケスン (2010) 「療養保護士の業務環境と職務要因がバーンアウトに及ぼす影響要因の研究」湖南大学大学院 修士論文.
- 박계순 (2010) 「요양보호사의 업무환경과 직무요인이 소진에 미치는 영향요인 연구」호남대학교 대학원 석사논문.
- パク・ソンヒ (2010) 「療養保護士のバーンアウトに影響を及ぼす要因に関する研究」光州大学 社会福祉専門大学院 修士論文.
- 박선희 (2010) 「요양보호사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」광주대학교 사회복지전문대

학원 석사논문.

ソン・ケスン (2009) 「老人療養施設に従事する療養  
保護士のバーンアウトに関する研究」中部大学 通  
信大学院 修士論文.

손계순 (2009) 「노인요양시설에 종사하는 요양보  
호사의 소진에 관한 연구」중부대학교 원격대학원  
석사논문.

ワン・ゼチュン (2012) 「療養保護士の職務ストレス  
要因が離職意志に与える影響に関する研究」漢城  
大学 修士論文.

원재춘 (2012) 「요양보호사의 직무 스트레스 요인  
이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」한성대학  
교석사논문.

# Study on factors relating to the burnout of Korean care workers — Focusing on factors such as social support and control —

Kim Hye-Young \*<sup>1</sup> Hisanori Ishikawa \*<sup>2</sup>

## ABSTRACT

The purpose of this study was to review the burnout of Korean care workers and factors relating to burnout. The survey was carried out among 380 care workers working at 12 social welfare institutions located in Seoul and Busan, Korea. This survey was conducted by mail from August through September, 2012.

Seventeen items of the Maslach Burnout Inventory were taken as dependent variables and the multiple linear regression analysis method was used to analyze the data. We found that the burnout of care workers was related to a number of independent variables, including “support from seniors,” “support from colleagues,” “age,” “past experience in a medical care institution,” “average monthly income,” and “care workers’ will to continue doing their job.” The results of this study were as follows:

Firstly, the less support provided by seniors or colleagues, the greater the number of care workers who experienced burnout. We found that it was necessary to set up support provided by internal seniors and colleagues in such areas as “accurate decision-making,” “instructions for the advancement of work,” “working spirit,” “understanding the difficulties of the job,” “help,” and “caregiving as a fellow human.”

Secondly, the younger their age and lower their average monthly income, the more burnout occurred. In addition, reduced field experience and will to continue to doing their job correlated to the ease with which care workers felt burnout. It was made clear that it is necessary to establish plans for increasing coping methods that lessen stressful experiences and plans for differentiating and stabilizing salaries.

**Key words:** korean care workers, social support, control

\* 1 Graduate, Graduate School of Human Welfare Studies, Kwansai Gakuin University

\* 2 Professor, School of Human Welfare Studies, Kwansai Gakuin University