

研究分野	産業組織心理学, 精神保健福祉, 医療福祉
キーワード	メンタルヘルス, バーンアウト, うつ, 主観的報酬, ストレス
<div data-bbox="151 212 1236 353" data-label="Section-Header"> <h1>従業員のメンタルヘルスと主観的報酬の関係</h1> </div> <div data-bbox="1273 221 1484 423" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="151 389 849 472" data-label="Text"> <p>経済学部 経営システム学科 http://junsama.net/ 准教授 井川 純一 (Junichi Igawa)</p> </div>	
<div data-bbox="151 497 287 535" data-label="Section-Header"> <h2>研究概要</h2> </div>	
<div data-bbox="151 548 715 586" data-label="Section-Header"> <h3>バーンアウトと主観的報酬の関係について</h3> </div> <div data-bbox="151 595 1489 1014" data-label="Text"> <p>バーンアウトは, “長期にわたり人を援助する過程で, 心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果, 極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群 (Maslach & Jackson, 1984)” と定義され, 主に対人援助職を対象に活発な研究が行われている。これまでのバーンアウト研究の多くは, バーンアウトを助長するネガティブな要因を探ることを中心としてきた。一方, ポジティブ心理学の観点からは, スタッフをとりまく現状としてネガティブな要因に着目するよりも, 「他者から感謝される」「社会的に尊重される」「転勤などのない安定した仕事である」といったポジティブな要因に着目することの有効性が示唆される。例えば, バーンアウトの要因とされる感情労働 (Zapf, 2002) も, クライアントからの感謝などのフィードバックが存在すれば, バーンアウトを阻害するポジティブな報酬としても機能する可能性がある。</p> </div> <div data-bbox="151 1023 1489 1256" data-label="Text"> <p>本研究室では, ポジティブな側面を持つ主観的報酬に着目し, バーンアウトを阻害する要因について様々な職種のバーンアウトを多角的に検討している。先行研究においては, 経済, 社会, 成長, 対人, 安定の5種類に分類された主観的報酬がバーンアウトに与える影響は, 職種によって大きく異なることが明らかとなっている (井川・中西・浦・坂田, 2015)。これらの知見を援用することで, 様々な職種に独特な職務ストレスを明らかにすることを目的としている。</p> </div>	
<div data-bbox="151 1326 815 1364" data-label="Section-Header"> <h2>アピールポイント (技術・特許・ノウハウ等)</h2> </div>	
<div data-bbox="151 1382 1489 1659" data-label="Text"> <p>バーンアウトに対するネガティブな要因を軽減するよりも, ポジティブな要因を付加することのほうが, 現実的な対処となりやすい。例えば, 介護福祉士のバーンアウトの阻害要因が, 経済報酬や成長報酬なのであれば, 介護職の人材確保のため厚生労働省が行っている処遇改善加算 (経済報酬) や, キャリアパスの導入 (成長報酬) などの施策が, 一定の成果を挙げていることを確認できる。また, 成長, 安定, 対人などの主観的報酬の有効性を検討することで, 従業員のメンタルヘルスに効果的な手法を明らかにすることができる。</p> </div>	
<div data-bbox="151 1673 384 1711" data-label="Section-Header"> <h2>応用可能な分野</h2> </div>	
<div data-bbox="151 1724 1489 1856" data-label="Text"> <p>ストレスマネジメント, 従業員のメンタルヘルス, 組織における人材管理。 研究手法としては, テキストマイニングを用いたイメージ調査, 質問紙法を用いた臨床調査, 場面想定法を用いた行動実験などを行っている。</p> </div>	