

**韓国の介護職員の燃え尽きに影響を及ぼす要因に関する研究****－韓国介護職員のソーシャルサポートとコントロールの特性－**

○ 関西学院大学 金慧英 (8767)

石川 久展 (関西学院大学・876)

キーワード3つ：ソーシャルサポート・コントロール・韓国介護職員

**1. 研究目的**

韓国で 2008 年に介護保険制度が実施されてから、介護職員の離転職の高さが課題として注目されるようになった。介護職員の離転職の要因の一つとして燃え尽きが指摘されている。燃え尽きの緩衝要因としては、ソーシャルサポートとコントロールについて効果があると報告されている(浦,1992 ; 加藤,2007)。しかし、韓国では介護職員の燃え尽き及び離転職に関する研究は介護保険制度の実施とともに始まったばかりであり、燃え尽きの緩衝要因の効果を検証した研究は十分ではない。したがって、現状では介護職員の燃え尽きとその関連要因研究の知見の蓄積が必要である。そこで、本研究では、燃え尽きに影響を及ぼす要因であるソーシャルサポートとコントロールの2つの要因を取り上げ、それらの記述的特性を把握することを研究目的とする。

**2. 研究の視点および方法**

本研究の視点は、韓国の介護職員の燃え尽きとそ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当てた研究であり、韓国の介護職員のソーシャルサポートとコントロールの特性を統計的に検討するために量的調査法を採用した。本研究の対象は、韓国の社会福祉法人の介護職員である。具体的には、韓国ソウルの社会福祉法人7ヶ所と釜山の社会福祉法人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名の介護職員を対象とした。調査期間は2012年8月13日から31日であった。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。回収した調査票は422であったが、有効回答率は86.3%であった。

調査項目については、ソーシャルサポートの尺度として12項目からなる職場内サポート尺度を用いた(大野ら,2008)。また、コントロール尺度は理論研究に基づき矢富ら(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」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項目によって測定した。

基本属性として性別、年齢、配偶者の有無、最終学歴、介護施設の実務年数、現在介護施設での実務年数、勤務形態、月平均所得、介護継続意志、介護職に従事した経験のデータを得た。分析方法としては、ソーシャルサポートとコントロールのそれぞれを従属変数とし、個人属性を独立変数とした一元配置分散分析を行った。統計分析には、IBM SPSS Statistics Ver. 19を使用した。

### 3. 倫理的配慮

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、調査によって得られた情報はすべて統計的に処理し個人が特定されないように配慮した。

### 4. 研究結果

対象者の基本属性については、性別では男性は 8.2%、女性が 91.8%であった。平均年齢は約 50 歳であり、介護施設の実務年数については平均年数が 4 年で、最少 1 ヶ月、最高 22 年 3 ヶ月であった。ソーシャルサポート尺度とコントロール尺度について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。ソーシャルサポート尺度は「上司のサポート」「同僚のサポート」の 2 因子で 12 項目であり、十分な信頼性が得られた。コントロール尺度は、8 項目で「仕事のコントロール」「決定参加」の 2 因子が抽出された。

次にソーシャルサポートの下位尺度である「上司のサポート」「同僚のサポート」を従属変数とし、個人属性を独立変数として一元配置分散分析を行った。その結果、「上司のサポート」では「介護施設の実務年数」と「現在の現場での実務年数」が「1 年以上」より「1 年未満」の得点が有意に高かった。また、「上司のサポート」と「同僚のサポート」の両方に有意差が見られたのは「介護職継続意志」であった。「継続意志がある」が「継続意志がない」グループより有意に得点が高かった。

個人属性とコントロールの下位尺度「決定参加」では、「性別」「介護施設の実務年数」において有意差が見られた。また、下位尺度の「仕事コントロール」と「決定参加」の両方に有意差が見られたのは「介護職継続意志」であった。具体的には「性別」では、「女性」より「男子」のほうが、有意に得点が高かった。「介護施設の実務年数」については、「1 年以上」が「1 年未満」より有意に高い得点であった。最後に、「介護継続意志」については、「継続意志がある」グループが「継続意志がない」グループより得点が有意に高かった。

### 5. 考察

本研究では、韓国の介護職員のソーシャルサポートとコントロールの特性を把握することを目的として研究を行った。従属変数である「上司のサポート」「決定参加」と独立変数「介護施設の実務年数」の結果から「1 年未満」の介護職員にとって、上司のサポートが重要であり、「1 年以上」になると決定に参加できる機会が重要であることがわかった。また介護職員にとって 1 年という期間は意味のある期間であり、支援プログラムや研修プログラムを組む際に「1 年未満」と「1 年以上」は異なるアプローチをとる必要がある事を示唆している。最後に、「介護継続意志」では、介護継続意志が薄ければ、ソーシャルサポートとコントロールの緩衝効果は介護継続意志が薄いグループに対して得られにくいことが示唆された。