

看護教員の職業選択動機別によるソーシャルサポート、 ストレス、バーンアウトとの関連について

原田浩二^{1,*}，森山美知子²，小林敏生²

キーワード (Key words) : 1. バーンアウト 2. 看護教員の職業選択の動機 3. ストレス

本研究では看護教員の職業選択の動機別によるソーシャルサポート、ストレス、バーンアウトとの関連について検討するため、中国地方の看護師養成所の女性教員を対象に看護教員ストレッサー尺度、職場のソーシャルサポート尺度、日本語版 Maslach Burnout Inventory (MBI) の自記式質問紙法を行った。

有効回答数は169人(有効回答率55.2%)、職業選択の動機には「職場上司の命令」が43人(25.4%)、「先輩や周囲の勧め」が39人(23.1%)であった。「元々教員を目指していた」は5人(3.0%)であったが、ソーシャルサポートが高く、ストレスが低く、個人的達成感($p<.05$)が高かった。一方「臨床より教育に興味」と「家庭の事情や体調、夜勤を避ける」という動機を選択した者は、教員のストレス要因の一つである「教員資質」が高く、教員資質のストレスは情緒的消耗感($r = .46, p<.001$)と「脱人格化」($r = .47, p<.001$)との正の相関が高かった。これらの結果から他者の勧めや止むを得ない事情が動機で教員となった場合、バーンアウト傾向を示すことが推察された。

緒 言

医療技術の進歩、医療提供の場の多様化に伴い看護師の質の向上が求められる中、看護基礎教育においては教育内容、教育方法の充実が求められている。約700校に及ぶ専修学校である看護師養成所(以下、看護師養成所)においては、学生への十分な技術指導を行うための教員数の確保や教員の実践指導力の維持・向上など教員の量と質の確保を看護基礎教育の充実の方向性の課題としている¹⁾。その一方で、看護教員は「学生対応」「職場環境」「教員資質」などのストレスからバーンアウトに陥りやすいことが報告され²⁾、その結果、看護師養成所において教員の離職による教員不足という構造的な問題が生じている³⁾。

バーンアウトとは、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群⁴⁾で、医療、福祉、教育などのヒューマン・サービスに従事する人たちの間で多発している⁵⁾。看護教員は教育現場では学生に対して、臨地実習指導における医療現場では患者に対するサービスにも配慮しており、実習地での様々な人間関係や場所の特徴に適応するため気遣いが多く、心身共に疲労を伴う状況が起りやすいとされる⁶⁾。さらに看護師養成所の看護教員のバーンアウト率は、1990年代の調査では16.3%であったが⁷⁾、2001年の調査では32.6%に上昇したと報告されている²⁾。このように看護師としてのキャリアを経た

上で看護教員になっているにも関わらず、バーンアウト率が高い背景には、職業選択の動機が考えられ、その動機には自ら教員を目指す場合、再就職先として、家庭の事情で夜勤を避けるため、病院からの勤務異動に伴い教員を割り当てられる場合など様々である⁷⁾。久保⁸⁾は、職場の過重な負担が自らの意志ではなく、他者から強制されたものであったならば自律性が乏しく、バーンアウトにつながりやすいと報告しており、教員になった動機によって自律性が異なり、職場のソーシャルサポート(以下、ソーシャルサポート)の活用やストレス認知の仕方、ひいてはバーンアウトに影響することが予想される。

そこで今回、看護師養成所の看護教員の職業選択の動機別による教員のソーシャルサポート、ストレス、バーンアウトとの関連について検討し、バーンアウト予防の介入に向けて基礎的な情報を得ることを目的とした。

概念枠組みと本調査項目の対応

坂井²⁾は、看護師養成所の看護教員のストレッサーについて、学生対応、職場環境、教員資質、多忙、実習上のトラブル対処、教育方法、教員相互関係、研究資源、教育能力向上の9因子を報告している。本研究では、この9因子のストレッサーがLazarus⁹⁾らの心理学的ストレス説によるストレスとして認知評価されたものとして取り扱う。次いでバーンアウトとは、コーピングや社会的

・ Relationship of career choice motivation and social support on stress and burnout in nursing teachers

・ 1) 広島大学大学院保健学研究科，広島市立看護専門学校 2) 広島大学大学院医歯薬保健学研究院

・ *連絡先：原田浩二 〒734-8553 広島市南区霞1-2-3 E-mail:ddd116639@hiroshima-u.ac.jp TEL:082-257-5365

・ 広島大学保健学ジャーナル Vol.10(2):55~61,2012

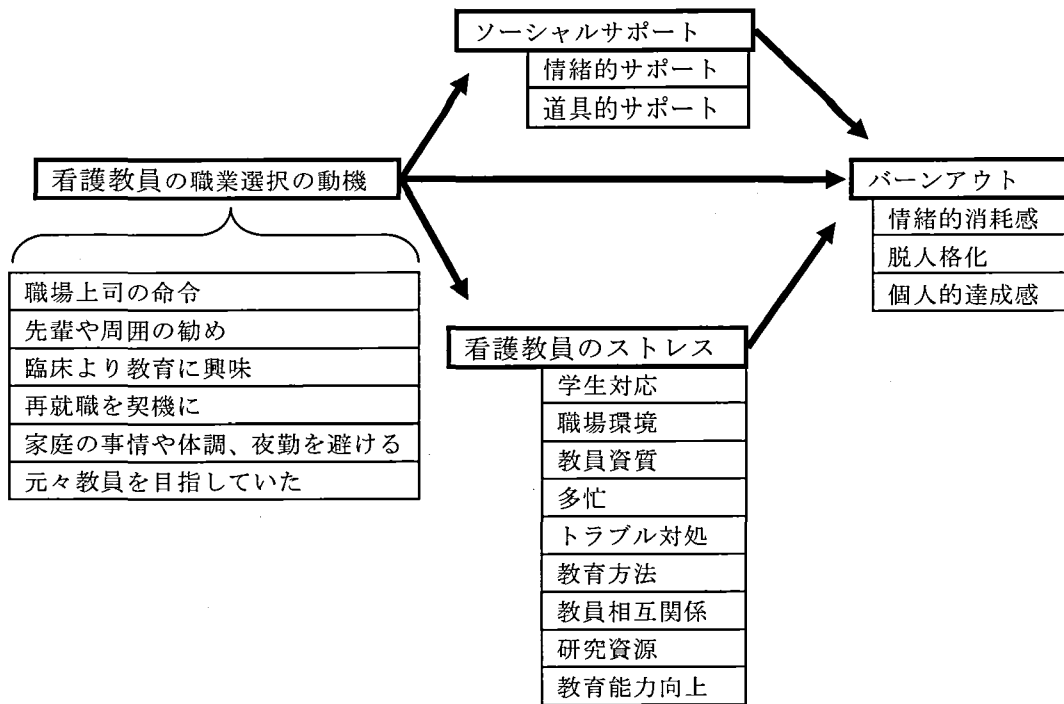


図 1. 本研究の概念図

支援などの調整要因によってストレスが制御できない場合、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群⁴⁾をさす。片岡ら¹⁰⁾は、看護系大学に勤務する助手を対象に教員になった動機とバーンアウトとの関係を調査した結果、自主的に入職した人の方がバーンアウトの傾向が低いと報告していることから、教員の職業選択の動機によってソーシャルサポートの活用やストレス認知が変化し、これらの要因がバーンアウトに影響を及ぼすと考えて概念図を作成した(図1)。また本研究で用いられているソーシャルサポートは職場の人的なサポートを示すこととする。

研究方法

1. 対象者及び調査内容

本研究は中国地方の厚生労働大臣が指定した保健師統合カリキュラムを含めた3年課程及び2年課程の看護師養成所(専修学校)42校に勤務する管理職を除いた女性看護教員に対し無記名自記式質問紙法を行った。調査内容は属性として年齢、配偶者の有無、子どもの有無、看護師経験年数、看護教員経験年数とした。看護教員の職業選択の動機は、稲岡ら⁷⁾の調査に一部変更を加え、「職場上司の命令」「先輩や周囲の勧め」「臨床より教育に興味」「再就職を契機に」「家庭の事情や体調、夜勤を避ける」「元々教員を目指していた」の6項目とし、最も動機が強いと思われるものを1つ選択するようにした。看護教員のストレスは、坂井²⁾の看護教員ストレッ

サー尺度を用いた。9因子57項目(α 係数=.82~.92)から構成され、4段階択一回答式で得点が高い方がストレスが強いと判断する。ソーシャルサポートは、小牧¹¹⁾の職場のソーシャルサポート尺度を用いた。本尺度は主に励ましや相談、評価などの「情緒的サポート」(α 係数=.92~.93)、具体的な情報や仕事の手伝いなどの「道具的サポート」(α 係数=.85~.91)とした2つの下位尺度から構成されている。5段階択一回答式で得点が高いほうがソーシャルサポートの程度が強い。バーンアウトには日本語版MBI¹²⁾を用いた。「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」の3つの下位尺度から構成され、5段階択一回答式で情緒的消耗感と脱人格化は得点が高い方がバーンアウトの程度が高く、個人的達成感が高得点が高い方がバーンアウトの程度が低い。金井¹³⁾は看護師を対象に日本語版バーンアウト尺度の信頼性を α 係数0.83と再評価している。

2. データ収集方法

看護師養成所の所属長に研究依頼書を送付し、教員に対する調査依頼の同意を得た。同意の得られた看護師養成所へ質問紙を郵送し、所属長から各教員への質問紙等の配布を依頼した。看護教員が質問紙に回答し、質問紙を投函することで研究同意が得られたとした。質問紙は養成所で一括回収せずに、質問紙と一緒に渡した返信用封筒を用いて対象者自らポストに投函するようにした。尚、調査期間は平成22年5月20日から同年6月30日とした。

3. 分析方法

対象者の属性, 各尺度の測定結果は記述統計を行った。職業選択の動機の6項目とソーシャルサポート, ストレスとの関連について平均値の差の検定, Pearson 積率相関係数を測定した。尚, 統計ソフトはSPSS17.0Jを使用し, 統計学的有意水準は両側検定で5%未満とした。

4. 倫理的配慮

看護師養成所の所属長の同意を得て, 対象者に質問紙の配布を依頼した。質問紙には研究依頼書を添付し, 調査の趣旨, 回答の任意性, 結果の公表の仕方を示し, 質問紙の返信をもって同意があったとみなした。調査は無記名であり, 養成所名も特定できないように処理した。

結 果

1. 対象者の概要

中国地方の看護師養成所 42 校中, 所属長の調査同意が得られたのは 34 校で合計 306 人の看護教員に質問紙を配布し, 203 人から回収した (回収率 66.3%)。また年齢, 職業選択の動機, 各尺度の回答の不備を除外したところ有効回答数は 169 人 (有効回答率 55.2%) となった。

1) 属性

平均年齢は 44.4 ± 8.0 歳であった。配偶者有りが 115 人 (68.0%), 無しが 53 人 (31.4%), 無回答 1 人 (0.6%)。子ども有りが 107 人 (63.3%), 無しが 56 人 (33.1%), 無回答 6 人 (3.6%) であった。看護師経験年数の平均は 10.2 ± 6.3 年, 看護教員経験年数の平均は 9.5 ± 7.1 年であった。

2) 看護教員の職業選択の動機

職業選択の動機は, 職場上司の命令が 43 人 (25.4%) と最多で, 次いで先輩や周囲の勧めが 39 人 (23.1%) であった。元々教員を目指していた教員は 5 人 (3.0%) と最も少なかった (表 1)。

2. 看護教員の職業選択の動機別からみたソーシャルサポート, ストレス及びバーンアウトとの関連

1) 職業選択の動機別からみたストレスとの関連

職業選択の動機として「元々教員を目指していた」と回答した者は, 研究資源を除いたストレス 8 項目についてストレス得点が最も低かった。「臨床より教育に興味」と回答した者は, 学生対応, 職場環境, 教員資質, 多忙, 研究資源の 5 項目のストレスが最も高く, 「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」と回答した者は, 学生対応, 教員資質, トラブル対処, 教員相互関係のストレスが高かった。しかし有意差は認められなかった (表 2)。

表 1. 看護教員の職業選択の動機

n = 169		
職業選択の動機	人数	(%)
職場上司の命令	43	(25.4)
先輩や周囲の勧め	39	(23.1)
臨床より教育に興味	34	(20.1)
再就職を契機に	28	(16.6)
家庭の事情や体調, 夜勤を避ける	20	(11.8)
元々教員を目指していた	5	(3.0)
合計	169	(100.0)

表 2. 職業選択の動機とストレスとの関連

n = 169										
項目	得点 範囲	職場上司 の命令	先輩や周 囲の勧め	臨床より 教育に興 味	再就職 を契機	家庭の事情 体調, 夜勤 を避ける	元々教員 を目指し ていた	平均	F	p
学生対応	(8~32)	20.8	20.2	21.8	21.7	21.8	19.2	21.1	0.64	.666
職場環境	(8~32)	15.8	14.8	18.3	15.0	17.8	13.6	16.1	2.14	.063
教員資質	(8~32)	16.8	15.8	17.1	16.7	17.1	11.4	16.5	1.43	.216
多忙	(7~28)	19.9	19.7	20.8	19.6	20.5	15.0	19.9	1.09	.367
トラブル対処	(6~24)	15.8	15.4	16.2	14.8	17.1	10.4	15.6	1.95	.088
教育方法	(6~24)	14.9	14.3	14.8	15.0	14.6	9.8	14.6	1.40	.227
教員相互関係	(5~20)	13.7	14.1	14.2	13.8	15.5	11.8	14.1	1.00	.418
研究資源	(5~20)	11.0	10.5	13.3	11.6	11.2	10.8	11.4	1.98	.084
教育能力向上	(4~16)	10.0	9.7	9.8	9.5	9.8	7.8	9.7	0.56	.727

一元配置分散分析 (ANOVA)

表3. 職業選択の動機とソーシャルサポートとの関連

n = 169

項目	得点 範囲	職場上司 の命令	先輩や周 囲の勧め	臨床より 教育に興 味	再就職 を契機	家庭の事情、 体調、夜勤 を避ける	元々教員 を目指し ていた	平均	F	p
情緒的サポート	(8~40)	28.0	29.7	26.6	29.2	24.7	31.6	28.0	1.42	.218
道具的サポート	(6~30)	19.5	20.2	18.6	21.4	19.3	21.8	19.8	0.69	.635

一元配置分散分析 (ANOVA)

表4. 職業選択の動機とバーンアウトとの関連

n = 169

項目	得点 範囲	職場上司 の命令	先輩や周 囲の勧め	臨床より 教育に興 味	再就職 を契機	家庭の事情、 体調、夜勤 を避ける	元々教員 を目指し ていた	平均	F	p
情緒的消耗感	(5~25)	14.4	13.5	15.4	13.8	16.3	11.6	14.4	1.86	.104
脱人格化	(6~30)	12.6	11.1	13.5	11.4	13.2	11.0	12.3	1.33	.254
個人的達成感	(6~30)	13.3	14.3	15.6	14.3	12.6	17.4	14.2	2.45	.036*

一元配置分散分析 (ANOVA) *p<.05

表5. 職業選択の動機と個人的達成感の多重比較

n = 169

	職場上司 の命令	先輩や周 囲の勧め	臨床より 教育に興 味	再就職を契機	家庭の事情、 体調、夜勤 を避ける
先輩や周囲の勧め	.892				
臨床より教育に興味	.115	.719			
再就職を契機	.937	1.000	.812		
家庭の事情、体調、夜勤を避ける	.977	.585	.057	.689	
元々教員を目指していた	.706	.860	.980	.867	.593

多重比較 Games-Howell 法 (表の値は有意確率を示す)

表6. ストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関連

n = 169

	情緒的サポート	道具的サポート	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
学生対応	-.04	-.07	.31***	.33***	-.08
職場環境	-.53***	-.53***	.40***	.45***	-.13
教員資質	-.17*	-.18*	.46***	.47***	-.19*
多忙	-.08	-.08	.55***	.26***	-.07
トラブル対処	-.02	-.13	.43***	.39***	-.29***
教育方法	-.01	-.13	.30***	.31***	-.14
教員相互関係	-.24**	-.25**	.35***	.31***	-.03
研究資源	-.26***	-.26***	.26***	.23**	.14
教育能力向上	.00	-.05	.25**	.17*	-.15

Pearson 積率相関係数 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 職業選択の動機別からみたソーシャルサポートとの関連

「元々教員を目指していた」と回答した者は、「情緒的サポート」, 「道具的サポート (得点範囲)」の平均値がそれぞれ 31.6, 21.8 と最も高かった。「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」は「情緒的サポート」が 24.7 と最も低く, 「臨床より教育に興味」は「道具的サポート」が 18.6 と最も低かった。職業選択の動機別とソーシャルサポートの関連には有意差は認められなかった (表 3)。

3) 職業選択の動機別からみたバーンアウトとの関連

「情緒的消耗感」については, 「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」の動機の平均値が 16.3 と最も高く, 「元々教員を目指していた」は 11.6 と最も低かった。「脱人格化」については, 「臨床より教育に興味がある」が 13.5 と最も高かった。「個人的達成感」については, 「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」が 12.6 と最も低く, 「元々教員を目指していた」が 17.4 と最も高かった (表 4)。表 4 より職業選択の動機別と個人的達成感には有意差が認められ ($p < .05$), 多重比較の結果「臨床より教育に興味がある」と「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」との間の有意確率が 0.057 であった (表 5)。

3. ストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトとの関連

「情緒的サポート」は, 職場環境と比較的強い負の相関関係を示した ($r = -.53, p < .001$)。同様に「道具的サポート」は, 職場環境と比較的強い負の相関関係を示した ($r = -.53, p < .001$)。次いで教員相互関係 ($p < .01$), 研究資源 ($p < .001$) と弱い負の相関関係を示した。「情緒的消耗感」では, ストレスの「多忙」と比較的強い正の相関関係を示した ($r = .55, p < .001$)。次いで「教員資質」 ($r = .46, p < .001$), 「トラブル対処」 ($r = .43, p < .001$), 「職場環境」 ($r = .40, p < .001$) であった。「脱人格化」では, 「教員資質」 ($r = .47, p < .001$), 「職場環境」 ($r = .45, p < .001$) と比較的強い正の相関関係を示した。「個人的達成感」では, 「トラブル対処」 ($r = -.29, p < .001$) と負の相関関係が最も高く, 次いで「教員資質」 ($r = -.19, p < .01$) であった (表 6)。

考 察

1. 看護教員の職業選択の動機

職業選択の動機としては, 「職場上司の命令」と「先輩や周囲の勧め」が合わせて 48.5% と多数を占めた。このことは主に外的な動機付けによって看護教員の職業が選択されている傾向が伺える。一方で臨床現場と比較して「教員に興味をもった」という動機は 20.1% 存在するものの, 「元々教員を目指していた」教員は 5 名

(3.0%) しか存在せず, 自らの職業選択であっても「再就職を契機に」及び「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」という家庭の事情や再就職先など止むを得ない状況での職業選択は合わせて 28.4% を占めた。

職業選択の動機とバーンアウトの個人的達成感に直接的な関連が認められた ($p = .036$) が, 自ら教育者を目指して看護教員という職業を選ぶ者が少なく, 外的な動機付けや止むを得ない状況での職業選択は, 仕事に対する積極性や準備性が少ないことが指摘¹⁰⁾ され, 教員としての達成感を得にくいことが推察される。

2. 職業選択の動機とソーシャルサポート及びストレスの関連

「元々教員を目指していた」教員は, 他の動機を持つ教員よりも「情緒的サポート」, 「道具的サポート」が高く, さらにストレスについては研究資源を除いて最も低く, 自主的に他の教員に相談するなどソーシャルサポートを活用することで, ストレスを低減していると推察される。

一方で「臨床より教育に興味」という動機では, ストレス 9 因子中 5 項目のストレスが最も高くなっており, 教育現場は大変であるという心構えが少なく, 予想と現実のギャップが大きいことが考えられる。職場環境のストレスが高いということは, ソーシャルサポートを活用しにくい状況であり, 教員資質のストレスが高いということは, 教育者としての自覚や自律性が認められないことが推察される。また「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」という動機については, 自ら職業を選択したとはいえ, それは自分の体調や家庭を優先せざるを得ないという結果であり, 自ら教育者を目指そうとしたものでない。今回の結果からも「家庭の事情や体調, 夜勤を避ける」が動機の場合, ストレス 9 因子中 4 項目のストレスが最も高くなっており, その中の教員資質のストレスが高いということは, 教育者としての自律性が乏しくなり, 教育活動においてソーシャルサポートを活用しにくい状況が推察される。

本研究の限界

本研究で同意の得られなかった看護師養成所の背景として, 教員に対するストレス調査への躊躇や多忙等が考えられた。また教員が研究へ参加しなかった理由として, 多忙に加え職場にストレスを感じている, 職場のサポートが活用されていない等が考えられ, 参加者にストレスを認知している教員の結果が少ないという偏りが考えられた。

今後は, 教員になった動機を踏まえ, 教員のバーンア

ウト傾向を早期に把握すること、教師教育に関する研修の取り入れなど教員資質が向上できるような介入を検討することが課題である。

結 語

1. 看護教員の職業選択の動機は「職場上司の命令」43人(25.4%)、「先輩や周囲の勧め」39人(23.1%)で合わせて48.5%であり、外的な動機付けで半数近くを占めた。「元々教員を目指していた」教員は5人(3.0%)と少なかった。
2. 「元々教員を目指していた」教員は、他の動機と比べて情緒的サポート(31.6点)と道具的サポート(21.8点)が高く、研究資源を除いて最もストレス得点が低く、個人的達成感が最も高かった($p<.05$)。
3. 「臨床より教育に興味」と「家庭の事情や体調、夜勤を避ける」という動機を選択した者は、教員資質のストレスが高く、情緒的サポート(26.6点, 24.7点)と道具的サポート(18.6点, 19.3点)は低く、教員資質は情緒的消耗感($r = .46, p<.001$)と「脱人格化」($r = .47, p<.001$)に比較的強い正の相関関係を認めた。

文 献

1. 井部俊子, 尾形裕也, 梶本章 他:看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理. p.10, 厚生労働省医政局看護課, 東京, 2008
2. 坂井恵子:看護教員のストレス要因を測定するストレス尺度の開発. 日本看護研究学会雑誌, 28(5):25-35, 2005
3. 石渡祥子, 井部俊子, 岩本郁子 他:今後の看護教員のあ

り方に関する検討会報告書. p.11, 厚生労働省医政局看護課, 東京, 2010

4. Maslach, C. : Burned out. Human Behavior, 5(9):16-22, 1976
5. 田尾雅夫:ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定. 京都府立大学学術報告人文, 39:99-112, 1987
6. 外山和子, 内海 滉, 大塚廣子:臨地実習に関する看護教員のストレス. 第31回日本看護学会集録(看護教育), 78-80, 2000
7. 稲岡文昭, 浜田悦子, 樋口康子:看護教員のBURNOUTとBURNOUTに関与する心理社会的・教育的要因, 日本看護学会誌, 3(1), 38-49, 1994
8. 久保真人:バーンアウト燃え尽き症候群. 日本労働研究雑誌, 558:54-64, 2007
9. Lazarus,R.S. and Folkman,S.: Stress, Appraisal, and Coping. p.31-38, Springer, New York, 1984
10. 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子 他:看護系大学に勤務する助手の個人属性教員特性および職務満足感からみたバーンアウトに関する研究. 日本看護研究学会雑誌, 31(4):67-74, 2008
11. 小牧一裕:職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果. 健康心理学研究, 7(2):2-10, 1994
12. 久保真人, 田尾雅夫:バーンアウトの理論と実際. p.169-171, 誠信書房, 東京, 1994
13. 金井 Pak 雅子:Maslach Burnout Inventoryの因子分析, 看護研究, 40:605-612, 2007
14. 久保真人:バーンアウトの心理学. p.87-128, サイエンス社, 東京, 2004
15. 加藤睦美, 櫻井しのぶ, 清水房枝:看護教員が語る職務上のストレス. 看護教育, 50:740-746, 2009

Relationship of career choice motivation and social support on stress and burnout in nursing teachers

Koji Harada¹⁾, Michiko Moriyama²⁾ and Toshio Kobayashi²⁾

1) Graduate School of Health Sciences, Hiroshima University
Hiroshima City Nursing College

2) Institute of Biomedical & Health Sciences, Hiroshima University

Key words : 1. burnout 2. Career choice motivations of nursing teachers 3. stress

The purpose of this study was to examine the relationship of career choice motivation and social support on stress and burnout in nursing teachers.

To achieve this aim, the Nursing Teacher Stressor Scale, the Work Place Social Support Scale and the Japanese version of the Maslach Burnout Inventory (MBI) were administered to female nursing teachers at Colleges of Nursing in the Chugoku Region. The surveys were in questionnaire form.

There were 169 valid responses (a valid response rate of 55.2%). Career choice motivations included “employer’s instruction” 43(25.4%), “suggestions from friends, etc” 39(23.1%), and “I wanted to become a teacher from the beginning” 5(3.0%). In the latter case, there was a high level of social support, a low level of stress, and a high level of “personal accomplishment” ($p<.05$).

On the other hand, the responses “circumstances and physical condition of the home”, “avoiding the night shift” and “interest in education rather than in clinical work”, corresponded to a high level of stress related to teacher qualities, and showed a high positive correlation with “emotional exhaustion” ($r=.46, p<.001$), and with “depersonalization” ($r=.47, p<.001$).

Based on these results, if a person became a nursing teacher out of a sense of compulsion or on the strong advice of others, there was a tendency to experience burnout.