

特集 看護学

研究ノート

看護教員を対象としたストレスに関する研究の動向

林 美佐*

要旨：看護教員におけるストレスマネジメント研究の資料とすることを目的に、看護教員を対象としたストレスに関する研究の文献検討を行った。医学中央雑誌で検索を行い、13件の文献について検討した。文献は、研究目的や研究デザインによって整理し「看護教員のストレスに関する研究」、「看護教員のストレス関連要因に関する研究」、「看護教員のストレス対処能力やレジリエンスに関する研究」に分類された。また専門学校に勤務する教員を対象とした研究が多く、教育機関全般の研究は少なかった。今後、すべての教育機関を対象としたストレス因子の特定やそれらの因子とストレス対処能力やレジリエンスとの関連を確認することが必要である。

キーワード：看護教員, ストレス, 文献検討

A Literature Review on Research Trends in Stress for Nursing Faculty

Misa HAYASHI*

Abstract: The aim of this study was to analyze previous published literature on stress for nursing faculty and to further explore study methods to stress management research in the nursing faculty. Using Igaku Chuo Zasshi Database so that 13 literatures were selected. These studies were classified studies about factors which stressors of nursing faculty, factors which related to the stress of the nursing faculty and about factors which sense of coherence and resilience in nursing faculty. Also the many research faculties in the College, less research institutions in General. We should determine the relationship between sense of coherence and resilience factors and identification of stress factors will all institutions using it.

Keywords: Nursing faculty, Stress, Literature review

1. 緒 言

看護基礎教育では、近年の医療動向の変化から、高度な医療技術や臨床判断能力、さらに多職種と連携し多様な現場で働くことができる高いコミュニケーション能力を携えた、看護実践能力を発展させることのできる看護職の養成が望まれるようになった[1]。その一方で、看護師を目指す学生の資質について、学力の変化や生活体験の少なさから実践能力が育ちにくい状況が指摘されている[1]。また、社会人経験者など多様な背景を持った学生も増加しており、それぞれの学生の背景に配慮した教育が求められている[2]。そのような変化に合わせ、看護教員の教育力の強化も叫ばれるようになり、看護教員が自ら専門性を向上させ、自身の資質や教育実践能力を育むことが期待されている[2]。

しかし、カリキュラムの過密さが指摘され[3]、専門学校で看護教員の8割近くが離職を考えたことや実践上のゆきづまり感もち、そのうちの3割程度は常にそのような思いを抱えつつ、業務を遂行しているという報告もあり(佐藤ら2010)[4]、ストレスフルな教育現場で葛藤を抱えながら教育活動を行っている状況がうかがえる。さらに全国の看護系大学が急速に増加し、1975年では10校であったものが2017年では246校となっており[5]、このような大学の短期間における急激な増加は、十分な教員数を確保できないことや教育経験の少ない教員の増加などから個々の教員に係る負担が増大することが予測される。

実際、看護教員のバーンアウトの増加がみられ(稲岡ら1994, 城戸ら2008)[6][7]、ストレスから起こる看護教員の精神的問題が危惧される。

そこで、看護教員のストレスに関する文献について検討を行い、看護教員のストレスやストレスによる健康的問題の状況を把握し、看護教員におけるストレスマネジメント研究の基礎資料とする。

2. 目 的

看護教員を対象としたストレスに関する研究の文献検討を行い、看護教員におけるストレスマネジメント研究の資料とする。

3. 方 法

医学中央雑誌ver. 5を使用し、キーワードとして「看護教員」、「ストレス」、「原著論文」で検索し41件が確認できた。そのうち看護学生や看護師、患者を研究対象とした文献やストレスを焦点としていない文献を除いた13件について検討した。本研究においては、今後の看護教員におけるストレスマネジメント研究への示唆を得ることを目的に検討することから、主に研究目的や研究成果から分類した。

4. 結 果

文献調査の内容を表1.に示した。看護教員を対象としたストレスに関する研究は、2000年から2017年で13件が確認できた。発表された時期では、2000年から2005年が2件、2006年から2010年が5件、2011年から2015年が5件、2016年以降が1件であった。研究対象者の教育経験年数で分けた場合、新人看護教員を中心としたものが3件、看護教員全般について述べたものが10件であった。また、所属する教育機関で分けた場合、専門学校に勤務する教員のみを対象としたものが11件、大学の教員のみを対象としたものが1件、大学、短期大学、専門学校を対象としたものが1件であった。研究目的や研究成果によって分類した場合、①看護教員のストレスサーに関する研究が5件、②看護教員のストレス関連要因に関する研究が5件、③看護教員のストレス対処能力やレジリエンス等に関する研究が3件であった。

(1) 看護教員のストレスサーに関する研究

文献1[8]では、専修学校の看護教員を対象としたストレス要因を測定するストレスサー尺度を開発することを目的に、無記名自記式質問紙調査を行い、専門学校教員227名の有効回答を得て、看護教員のストレス要因として9因子57項目を挙げていた。因子内容は、「学生対応」、「職場環境」、「教員資質」、「多忙」、「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」であった。

文献2[9]では、新人看護教員が役割遂行の過程でストレスを感じる事柄、ストレスを成長へと結びつけることに影響を与えた要因について明らかにすることを目的に、看護師養成所3年課程に勤務した2年目の看護教員4名を対象に、半構成的面接を用いた質的記述的研究を行った。結果では、ストレス

表 1. 看護教員を対象としたストレスに関する研究

分類	文献番号	出典	タイトル	対象者	研究デザイン	測定用具	目的	成果
看護教員のストレスに関する研究	1 [8]	坂井 (2005)	看護教員のストレス要因を測定するストレスサー尺度の開発ー専修学校の看護教員を対象としてー	専門学校教員 227 名	横断的調査研究		看護教員の職業上のストレス要因を特定し、その結果をもとに専門学校の看護教員を対象とするストレスを測定するストレスサー尺度を開発する	看護教員のストレス要因として 9 因子 57 項目を挙げた。因子内容は、「学生対応」、「職場環境」、「教員資質」、「多忙」、「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」であった。
	2 [9]	佐藤 (2009)	新人看護教員の役割遂行によるストレスを成長へと結び付けることに影響を与えた要因	看護師養成所 3 年課程に勤務した 2 年目の看護教員 4 名	質的記述的研究		新人看護教員が役割遂行の過程でストレスを感じる事柄、ストレスを成長へと結びつけることに影響を与えた要因について明らかにする	ストレスを感じる事柄について、【看護教育の模索】、【看護教員としての存在意義の確認】、【自分が成長することへの戸惑い】、【自己と向き合う】の 4 カテゴリーが抽出された。ストレスを成長へと結びつけることに影響を与える要因として【支援】、【仲間の存在】、【自分で学びを増やした】の 3 カテゴリーが抽出された。
	3 [10]	伊藤ら (2009)	看護教育研究看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因	近畿・東海地方の大学の教員 10 名	質的記述的研究		看護系大学の新人教員の実習における困難を感じた要因を明らかにする	【実習指導に自信がない】、【学生の未熟さに戸惑う】、【実習指導体制を調節できない】、【看護師からプレッシャーを感じる】、【余裕がなくなる】の 5 カテゴリーが抽出された。
	4 [11]	加藤 (2009)	職務・業務を遂行する中で看護師養成所の看護教員のストレスの要因となる内容	看護師養成所に勤務する教員としての要件を満たしている 7 名	質的記述的研究		職務・業務を遂行する中で看護師養成所の看護教員のストレスの要因を明らかにする	【働きがいがなく、満足度が得られない職務・業務】、【指導が受けにくい職務・業務】、【連携がない教員間の人間関係や優先される権威から負担がかかる職務・業務】、【自分でコントロールができない職務・業務】、【教員に負担がかかる過剰な職務・業務】、【自分の知識や技術や能力が発揮できない職務・業務】の 6 カテゴリーが抽出された。
	5 [12]	西田ら (2012)	新人看護教員が役割遂行する上で感じる困難性の分析	中国四国地方の国立病院系看護師養成所に勤務する 2 年目の看護教員 10 名	質的記述的研究		新人看護教員が役割遂行するうえで感じる困難性について明らかにする	新人教員が役割遂行するうえで感じる困難性として、【講義実習に関する知識や技術の不足による自信のなさ】、【学生に応じた指導方法やかかわりへの不安や迷い】、【全体を見据えた調整の大変さ】、【臨床での経験が生かされないストレスや戸惑い】、【背景の異なる教員個々の教育観、教育方法の違いへの戸惑い】、【相談の場もなく、タイミングもつかめない】、【役割遂行できない自分への焦りと他教員からの視線や指摘にネガティブな気持ちになる】、【プライベートな時間にまで及ぶ膨大な業務量が負担】、【初めての世界で何をどうすればよいかわからず慣れるのに必死】の 10 カテゴリーが抽出された。
看護教員のストレス関連要因に関する研究	6 [13]	外山ら (2000)	臨地実習に関する看護教員のストレス	専門学校教員 136 名	横断的調査研究	研究者が開発したストレス尺度	臨地実習指導の際に看護教員が感じるストレス内容と、ストレス内容と個人的特性の関連を明らかにする	「学生との関係ストレス」は、看護婦経験が 0 から 4 年の者がそれ以上者に比較して高値であり、教育経験が 2 年までの者はそれ以上の者と比較して高値であった。「教育役割に関する個人的ストレス」は、現職場の経験が 2 年までの者はそれ以上の者と比較して高値であった。「実習地適応ストレス」では、教員経験が 2 から 5 年までの者はそれ以上の経験の者と比較して高値であった。
	7 [14]	Sakai K, Inagaki M (2007)	Study regarding the Proficiency of Nursing Teacher and Stressor -Targeting Nursing Teachers at Special Technical Schools-	教育経験 11 年未満の専門学校看護教員 30 名	質的記述的研究 横断的調査研究	看護教員ストレスサー尺度 (坂井 2005)	専門学校の看護教員がどのように熟練化していくか、また熟練度とストレスサーの関係性を明らかにする	看護教員の熟練プロセスとして【看護師から看護教員の移行に伴う混乱】、【看護観・教育観の整理】、【看護教育についての思考錯誤】、【看護教育論の確立】の 4 カテゴリーが抽出された。さらに、【看護教育論の確立】に至った者は看護教育歴 5 年以上の者であった。また、看護教員のストレス因子の「研究資源」は、熟練群が非熟練群より有意に高かった。

分類	文献番号	出典	タイトル	対象者	研究デザイン	測定用具	目的	成果
看護教員のストレス関連要因に関する研究	8 [15]	大山 (2012)	看護専門学校教員の職業性ストレスとバーンアウトの関連	専門学校教員 101 名	横断的調査研究	バーンアウト尺度 (久保、田尾 1994) と研究者自身が開発したストレス尺度	専門学校教員の職業性ストレスとバーンアウトの関連を明らかにする	ストレス因子として、「学生指導の困難さ」、「教員役割の自信低下」、「教員業務遂行困難」、「人的サポート不足」が抽出された。看護教員のストレスの下位因子の「教員役割の自信低下」はバーンアウトの下位因子すべてと因果関係があった。
	9 [17]	原田ら (2012)	看護師養成所における看護教員のストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関係性	管理職を除いた専門学校教員 182 名	横断的調査研究	看護教員のストレスサワー尺度 (坂井 2005)、職場用ソーシャルサポート尺度 (小牧 1994)、バーンアウト尺度 (久保、田尾 1994)	専門学校教員を対象に教員経験年数とストレス、ソーシャルサポート及びバーンアウトの関係、さらに専任教員の要件及びソーシャルサポートとストレスの関係を明らかにする	新人群が中堅群やベテラン群に比べ、バーンアウトに陥りやすいことが報告された。また、看護教員のバーンアウトの「情緒的消耗感」はストレス因子の「多忙」、「職場環境」、「教員資質」の3変数によって40.9%説明され、「脱人格化」は「職場環境」、「教員資質」の2変数によって33.3%説明され、「個人的達成感」は「研究資源」、「職場環境」、「トラブル対処」の3変数によって14.4%説明された。
	10 [19]	原田ら (2013)	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	看護師養成所の女性教員 169 名	横断的調査研究	同上	専門学校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、バーンアウトの関連を明らかにする	職業選択の動機と看護教員のストレスとの間には有意な関連は見られなかった。職業選択の動機とバーンアウトとの関連において、「臨床より教育に興味がある」ものは、「家庭の事情や体調、夜勤を避ける」ものに比べ、バーンアウトの「個人的達成感」が有意に低いことが示された。
看護教員のストレス対処能力やレジリエンス等に関する研究	11 [20]	加藤 (2010)	看護師養成所の看護教員がストレスのある職務を行う中で“やる気”につながる“うれしい”と感じることの分析	看護師養成所に勤務する教員としての要件を満たしている7名	質的記述的研究		看護師養成所の看護教員がストレスのある職務を行う中で“やる気”につながる“うれしい”と感じることを明らかにする	【学生への理解が促進できた関わりの経験】、【学生の成長のプロセスにかかわった経験】、【学生と関わって看護教員が成長できた実感】、【学生と関わって看護教員自身の気持ちの切り替えができた経験】、【他教員からの賞賛】の5カテゴリーが抽出された。
	12 [21]	伊東 (2014)	看護専門学校3年課程の看護教員の Sence of Coherence (SOC) 個人の特性および仕事に関する背景との関係から	中国・四国地方の看護師養成所教員 298 名	横断的調査研究	日本語版 SOC-13 スケール (山崎ら 2001)	3年課程の看護専門学校に勤務する看護教員のストレス対処能力の実態とそれに影響する要因を個人特性と仕事に関する背景から明らかにする	看護教員の SOC の平均は 56.40 ± 12.27 であった。また SOC と関連かみられた項目は「年齢」、「睡眠時間」、「朝食摂取状況」、「運動習慣」、「配偶者の有無」、「趣味などの自由な時間の有無」、「職場は自由に発言できる雰囲気か」、「困った時に職場で支援が受けられるか」であった。
	13 [23]	林ら (2017)	看護教員のレジリエンスの実態と関連因子—自己教育力と職場内のソーシャルサポートに焦点を当てて—	看護系大学、看護専門学校に勤務する常勤の看護教員 155 名	横断的調査研究	精神的回復力尺度 (小塩ら 2002)、自己教育力尺度 (西村ら 1995)、職場のソーシャルサポート尺度 (小牧ら 1993)	看護教員のレジリエンスの実態、看護教員のレジリエンスと自己教育力ならびに職場のソーシャルサポートとの関連を明らかにする	看護教員のレジリエンスの実態では、精神的回復力得点の平均が 3.61 ± 0.04 であった。看護教員のレジリエンスは自己教育力、所属する教育機関の種類、職場内のソーシャルサポートの3変数により、レジリエンス得点の分散を58.0%説明することができ、特に自己教育力の影響が大きかった。

を感じる事柄について、【看護教育の模索】、【看護教員としての存在意義の確認】、【自分が成長することへの戸惑い】、【自己と向き合う】の4カテゴリーが抽出された。ストレスを成長へと結びつけることに影響を与える要因として【支援】、【仲間の存在】、【自分で学びを増やした】の3カテゴリーが抽出された。

文献3 [10]では、看護系大学の新人教員の実習に

における困難を感じた要因を明らかにすることを目的に、近畿・東海地方の大学の教員10名を対象に、半構成的面接法を用いた質的記述的研究を行った。結果では、【実習指導に自信がない】、【学生の未熟さに戸惑う】、【実習指導体制を調節できない】、【看護師からプレッシャーを感じる】、【余裕がなくなる】の5カテゴリーが抽出された。

文献4 [11]では、職務・業務を遂行する中で看護

師養成所の看護教員のストレスの要因を明らかにすることを目的に、看護師養成所に勤務する教員としての要件を満たしている7名を対象に非構造化面接による質的記述的研究を行った。結果では【働きがいがなく、満足度が得られない職務・業務】、【指導が受けにくい職務・業務】、【連携がない教員間の人間関係や優先される権威から負担がかかる職務・業務】、【自分でコントロールができない職務・業務】、【教員に負担がかかる過剰な職務・業務】、【自分の知識や技術や能力が発揮できない職務・業務】の6カテゴリーが抽出された。

文献5 [12]では、新人看護教員が役割遂行するうえで感じる困難性について明らかにすることを目的に、看護師養成所に勤務する2年目の看護教員10名を対象に面接調査を行った。結果では、【講義実習に関する知識や技術の不足による自信のなさ】や【学生に応じた指導方法やかかわりへの不安や迷い】等のカテゴリーを抽出している。

以上の5件では、研究対象者を教育経験年数で分けた場合、新人看護教員と、看護教員全般に対象が分かれ研究が行なわれていた。新人看護教員を対象とした文献では、ストレスや困難感とを感じる事柄として、【看護教育の模索】(佐藤 2009) [9] や【実習指導に自信がない】、【学生の未熟さに戸惑う】(伊藤・大町 2009) [10]、【講義実習に関する知識や技術の不足による自信のなさ】や【学生に応じた指導方法やかかわりへの不安や迷い】(西田ら 2012) [12] などがあり、講義や実習などの教育活動や学生との関係等のストレスが報告されていた。一方で、看護教員全般を対象とした文献では、上記に加えてストレス要因として「職場環境」、「教員相互関係」(坂井 2005) [8] 【指導が受けにくい職務・業務】、【連携がない教員間の人間関係や優先される権威から負担がかかる職務・業務】(加藤 2009) [11] など、職場からの支援の少なさや教員間関係がストレスとして報告されていた。

また、研究対象者を所属する教育機関で分けた場合、大学と専門学校に対象が分かれた。大学教員では実習場面での困難感と状況が限定され報告がされていた(伊藤・大町 2009) [10]のに対して、専門学校教員では講義や実習といった教育活動だけでなく、職場環境や教員関係、業務全般に係る内容がストレスとして報告されていた。

(2) 看護教員のストレス関連要因に関する研究

文献6 [13]では、臨地実習指導の際に看護教員が感じるストレス内容と、ストレス内容と個人的特性の関連を明らかにすることを目的に、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、専門学校教員136名の有効回答を得て、ストレス因子として「学生との関係ストレス」、「教育役割に関する個人的ストレス」、「実習地適応ストレス」の3因子が抽出された。また、ストレス因子と個人的特性の関連では「学生との関係ストレス」は、看護婦経験が0から4年の者がそれ以上の者に比較して高値であり、教育経験が2年までの者はそれ以上の者と比較して高値であった。「教育役割に関する個人的ストレス」は、現職場の経験が2年までの者はそれ以上の者と比較して高値であった。「実習地適応ストレス」では、教育経験が2から5年までの者はそれ以上の経験の者と比較して高値であった。

文献7 [14]では、専門学校の看護教員がどのように熟練化していくか、また熟練度とストレスの関係を明らかにすることを目的に、教育経験11年未満の看護教員30名にグラウンテッドセオリー法を用いて質的検討をおこない、さらに看護教員ストレス尺度(坂井 2005) [8] を用いて、自記式質問紙調査を行った。結果では、看護教員の熟練プロセスとして【看護師から看護教員の移行に伴う混乱】、【看護観・教育観の整理】、【看護教育についての試行錯誤】、【看護教育論の確立】の4カテゴリーが抽出された。さらに、【看護教育論の確立】に至った者は看護教育歴5年以上の者であった。また、看護教員のストレス因子の「研究資源」は、熟練群が非熟練群より有意に高かった。

文献8 [15]では、専門学校教員の職業性ストレス因子とバーンアウトの関連を明らかにすることを目的に、バーンアウト尺度(久保・田尾 1994) [16] と研究者自身で作成したストレス尺度を用いて、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、専門学校教員101名の有効回答を得て、看護教員のストレス因子として「学生指導の困難感」、「教員役割の自信低下」、「教員業務遂行困難」、「人的サポート不足」の4因子が抽出された。また「教員役割の自信低下」がバーンアウトの下位因子すべてと因果関係があった。

文献9 [17]では、専門学校教員を対象に、教員経験年数とストレス、ソーシャルサポート及びバーン

アウトの関係、さらに専任教員の要件及びソーシャルサポートとストレスの関係を明らかにすることを目的に、看護教員のストレッサー尺度（坂井 2005）[8]、職場用ソーシャルサポート尺度（小牧 1994）[18]、バーンアウト尺度（久保・田尾 1994）[16]を用いて、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、管理職を除いた専門学校教員182名の有効回答を得て、新人群が中堅群やベテラン群に比べ、バーンアウトに陥りやすいことが報告された。また、看護教員のバーンアウトの「情緒的消耗感」はストレス因子の「多忙」、「職場環境」、「教員資質」の3変数によって40.9%説明され、「脱人格化」は「職場環境」、「教員資質」の2変数によって33.3%説明され、「個人的達成感」は「研究資源」、「職場環境」、「トラブル対処」の3変数によって14.4%説明された。

文献10[19]では、専門学校看護教員の職業選択動機によるソーシャルサポート、ストレス、バーンアウトの関連を明らかにすることを目的に看護教員のストレッサー尺度（坂井 2005）[8]、職場用ソーシャルサポート尺度（小牧 1994）[18]、バーンアウト尺度（久保・田尾 1994）[16]を用いて、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、看護師養成所の女性教員169名の有効回答を得て、職業選択の動機とバーンアウトとの関連において、「臨床より教育に興味がある」ものは、「家庭の事情や体調、夜勤を避ける」ものに比べ、バーンアウトの「個人的達成感の減退」が有意に高く、バーンアウトに陥りにくいことが報告された。

以上の5件は、看護教員のストレスと関連が明らかになった因子が研究成果として報告されていた。関連因子として、臨床経験年数（外山ら 2000）[13]、教育経験年数（外山ら 2000, Sakai, Inagaki 2007）[13][14]、バーンアウト（原田ら 2012, 原田ら 2013）[15][17]、ソーシャルサポート（原田ら 2013）[17]が報告された。研究対象者は、所属する教育機関で分けた場合、すべてが専門学校を対象としたものであった。

（3）看護教員のストレス対処能力やレジリエンス等に関する研究

文献11[20]では、看護師養成所の看護教員がストレスのある職務を行う中で“やる気”につながる“うれしい”と感じることを明らかにすることを目的に、看護師養成所に勤務する教員としての要件を

満たしている教員7名を対象に非構造化面接による質的記述的研究を行った。結果では【学生への理解が促進できた関わりの経験】、【学生の成長のプロセスにかかわった経験】、【学生と関わって看護教員が成長できた実感】、【学生と関わって看護教員自身の気持ちの切り替えができた経験】、【他教員からの賞賛】の5カテゴリーが抽出された。

文献12[21]では、3年課程の看護専門学校に勤務する看護教員のストレス対処能力の実態とそれに影響する要因を個人特性と仕事に関する背景から明らかにすることを目的に、日本語版SOC-13スケール（山崎ら 2001）[22]を用いて、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、中国・四国地方の看護師養成所教員298名の有効回答を得て、看護教員のストレス対処能力（以下SOC）の平均は 56.40 ± 12.27 であり、SOCと関連かみられた項目は「年齢」、「睡眠時間」、「朝食摂取状況」、「運動習慣」、「配偶者の有無」、「趣味などの自由な時間の有無」、「職場は自由に発言できる雰囲気か」、「困った時に職場で支援が受けられるか」であった。

文献13[23]では、看護教員のレジリエンスの実態、看護教員のレジリエンスと自己教育力ならびに職場のソーシャルサポートとの関連を明らかにすることを目的に、精神的回復力尺度（小塩ら 2002）[24]、自己教育力尺度（西村ら 1995）[25]、職場のソーシャルサポート尺度（小牧 1994）[18]を用いて、無記名自記式質問紙調査を行った。結果では、看護系大学、短期大学、看護専門学校に勤務する常勤の看護教員155名より有効回答を得て、看護教員の精神的回復力得点の平均が 3.61 ± 0.04 であり、看護教員のレジリエンスは自己教育力、所属する教育機関の種類、職場内のソーシャルサポートの3変数により、レジリエンス得点の分散を58.0%説明することができ、特に自己教育力の影響が大きかったことが報告された。

以上の3件は、看護教員のSOCやレジリエンスに関する研究などストレスの肯定的な面に着目した研究でまとめられた。これらの文献では、看護教員のSOCやレジリエンスの実態が報告されていた。

また、ストレスのある職務を行うなかで【他教員からの賞賛】をうけることがやる気につながるという報告（加藤 2009）[20]があった。さらにSOCと関連が見られた内容として「職場は自由に発言でき

る雰囲気か」、「困った時に職場で支援が受けられるか」があり（伊東 2014）[21]、レジリエンスの関連因子として職場のソーシャルサポートが報告され（林ら 2014）[23]、職場環境や職場からの支援が、教員のストレスマネジメントに肯定的な影響を与える要因として報告されていた。研究対象者は、所属する教育機関で分けた場合、大学、短期大学、専門学校を対象としたものが1件、専門学校が2件であり、専門学校を対象としたものが多かった。

5. 考 察

看護教員を対象としたストレスに関する研究論文を対象として、看護教員のストレスに関する研究の動向を明らかにし、今後の看護教員におけるストレスマネジメントに関する研究の示唆を得ることを目的に文献検討を行った。

「看護教員のストレスに関する研究」では、教育経験が3年未満の新人看護教員と看護教員全般を対象が分かれ研究が行なわれていた。新人看護教員がストレスや困難感と感ずる事柄は、【看護教育の模索】（佐藤 2009）[9] や【実習指導に自信がない】、【学生の未熟さに戸惑う】、【実習指導体制を調節できない】（伊藤・大町 2009）[10]、【講義実習に関する知識や技術の不足による自信のなさ】や【学生に応じた指導方法やかかわりへの不安や迷い】（西田ら 2012）[12]などがあつた。これらの研究によって、新人看護教員は、臨床看護師から看護教員へ役割が移行した際に、新たに業務として加わる講義や実習指導に関する事柄や慣れない学生への対応に大きなストレスを持つことが示唆された。

一方看護教員全般を対象を置いた場合、ストレス因子として「学生対応」、「職場環境」、「教員資質」、「多忙」、「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」（坂井 2005）[8] やストレスの要因として【働きがいがなく、満足度が得られない職務・業務】、【指導が受けにくい職務・業務】、【連携がない教員間の人間関係や優先される権威から負担がかかる職務・業務】、【自分でコントロールができない職務・業務】、【教員に負担がかかる過剰な職務・業務】、【自分の知識や技術や能力が発揮できない職務・業務】（加藤 2009）[11]が報告されていた。看護教員全般を対象とした場合、新人看護教員と同様に学生への対応や教育方法など

にストレスを感じているが、それに加えて職場の人間関係や業務内容の意義、業務の多忙さなどが挙げられており、ストレスを受ける内容に若干の変化がみられる。

「看護教員のストレス関連要因に関する研究」では、ストレス因子と個人的特性の関連において「学生との関係ストレス」は教育経験が2年までの者はそれ以上の者と比較して高値であることや「実習地適応ストレス」は、教員経験が2から5年までの者はそれ以上の経験の者と比較して高値であることが報告された（外山ら 2000）[13]。また新人群が中堅群やベテラン群に比べ、バーンアウトに陥りやすいこと、看護教員のストレス因子の「トラブル対処」において新人群がベテラン群に比べストレスを抱えやすいことが報告され（原田ら 2012）[17]、教員経験の浅いものは学生対応や実習指導にストレスを感じやすく、それらの対処がうまくいかないことにバーンアウトなどの精神的問題を抱えやすいことが考えられる。

また、専門学校教員のストレス因子の「研究資源」は看護教員の熟練群が非熟練群より有意に高く（坂井ら 2007）[14]、バーンアウトの「脱人格化」に影響を与えている（原田ら 2012）[17]という報告があり、研究を支援する環境は看護教員のストレスを正のストレス反応に変える可能性が高いことが考えられる。

「看護教員のストレス対処能力やレジリエンス等に関する研究」では、看護教員のSOCの平均が 56.40 ± 12.27 であること（伊東 2014）[21]が報告されていた。男性臨床看護師のSOCの平均が52.1、女性臨床看護師のSOCの平均が51.7という報告があり（吉田ら 2014）[26]、臨床看護師に比べ、看護教員のSOCは高いことが示唆された。また、看護教員のレジリエンスの平均が 3.61 ± 0.04 であり、臨床看護師と比べ高いという報告があり（林ら 2017）[23]、看護教員は臨床看護師に比べ、ストレスマネジメント能力が高いことが考えられる。前述のとおり、新人看護教員においては、臨床看護師から看護教員に役割を移行する際のストレスが健康上の問題を引き起こしている。教員役割をスムーズに移行できることは、SOCやレジリエンスの獲得に影響を与える可能性を示唆している。

SOCやレジリエンスの関連因子においては、看

看護教員のSOCは「困った時に職場で支援が受けられるか」に関連がみられること（伊東 2014）[21]や看護教員のレジリエンスは職場のソーシャルサポートに影響がみられること（林ら 2017）[23]から、職場からの支援は、看護教員のストレスマネジメントに効果があることが考えられる。さらにストレスがある職務の中で意欲に繋がる事柄も報告されており（加藤 2009）[20]、ストレスは必ずしも負のストレス反応を引き起こすだけではないことが考えられ、特に学生との関係は教員にとって負担になる一方で、意欲を引き出す因子ともなっている。

また、筆者らの研究（林ら 2017）[23]では、看護教員のレジリエンスは職場のソーシャルサポートの影響より勤務する教育機関の影響が大きかった。今回、対象とした文献でも、看護専門学校を教員を対象とした研究が13件中11件と全体の約8割を占め、専門学校教員のストレスマネジメントの問題が大きいたことが予測される。大学や短期大学と専門学校では、看護師養成という点で同じ基準を用いてカリキュラムを構築し学校運営をするが、設置目的の違いや養成所運営要領による規制の有無など、職場環境に大きな違いがある。しかし、大学、短期大学、専門学校等全てを対象とした研究は少ないため、ストレス因子の違いやどのような要因と関連するのか、あるいは何がストレス対処能力やレジリエンスに影響を与えるのか比較が難しい。

今後の研究課題は、新人看護教員にバーンアウトなど精神的問題を抱えるケースが多いことから、新人看護教員と熟練看護教員を比較し、ストレス因子やストレスへの対処について、検討を重ねる必要がある。また専門学校を対象とした研究が多いことから、全教育機関を対象としたストレス因子の特定やそれらの因子とストレス対処能力やレジリエンスとの関連を確認し、教育機関における比較を行う必要がある。また、研究能力の向上はストレスへの影響が大きいたことも予測され、看護教員のもつ自身が受けた教育経験や研究実績との関係についても検討が必要と考える。

6. 研究の限界

今回の文献検討では、対象文献が少なく、研究対象者にも偏りがみられた。今後は、看護教員のスト

レスを対象とした海外文献についても検討する必要がある。また、看護教員だけでなく医療職者あるいは高等教育や義務教育の教員のストレスについても検討し、国内の看護教員の抱えるストレスの特殊性やストレスマネジメント研究の方向性を明確にする必要がある。

7. 結 論

1. 国内の看護教員を対象としたストレスに関する研究は、2000年から2017年で13件であった。
2. 対象文献は「看護教員のストレスに関する研究」、「看護教員のストレス関連要因に関する研究」、「看護教員のストレス対処能力やレジリエンス等に関する研究」に分類された。
3. 今後の研究課題は、全教育機関を対象としたストレス因子の特定やそれらの因子とストレス対処能力やレジリエンスとの関連を確認することである。また、研究能力の向上はストレスへの影響が大きいたことも予測され、看護教員のもつ自身が受けた教育経験との関係についても検討が必要と考える。

【引用文献】

- [1] 厚生労働省, 看護基礎教育の充実に関する検討会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/s0420-13.html>, (2012/7/10閲覧)
- [2] 厚生労働省, 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/s0217-7.html>, (2012/7/10閲覧)
- [3] 厚生労働省, 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001310q-att/2r9852000001314m.pdf>, 2012/7/10閲覧
- [4] 佐藤道子・石塚淳子, 「看護教師の「辞めたい思い・ゆきづまり感」に関する調査」, 日本看護学教育学会第20回学術集会論文集, pp.307, (2010)
- [5] 文部科学省, 文部科学大臣指定(認定)医療関係技術者養成学校一覧, 看護師学校, http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/03/01/1353400_01.pdf, (2017/10/9閲覧)
- [6] 稲岡文昭・浜田悦子・樋口康子, 「看護教員のBURNOUTとBURNOUTに關与する心理社会的・教育的要因 看護専門学校・看護短期大学・看護系大学教員との比較を通して」, 日本看護学会誌, 3(1), pp.38-49, (1994)
- [7] 城戸滝枝・岩井政恵・山里久美・鳥井元純子・坂口

- 京子・内田クリ子・河野光子・田村恵子・西森有里子・脇坂眞由美,「看護教員のメンタルヘルスの実態,燃え尽き尺度を用いた質問紙調査結果からの考察」,大阪医科大学付属看護専門学校紀要,14, pp.16-24, (2008)
- [8] 坂井恵子,「看護教員のストレス要因を測定するストレスサー尺度の開発-専修学校の看護教員を対象として-」,日本看護研究学会雑誌,28(5), pp.25-35, (2005)
- [9] 佐藤典子,「新人看護教員の役割遂行によるストレスを成長へと結び付けることに影響を与えた要因」,神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録,34, pp.62-69, (2009)
- [10] 伊藤良子・大町弥生,「看護教育研究 看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因」,看護教育,50(5), pp.414-422, (2009)
- [11] 加藤睦美,「職務・業務を遂行する中で看護師養成所の看護教員のストレスの要因となる内容」,日本看護学会論文集.看護教育,40, pp.113-115, (2010)
- [12] 西田敦子・中江秀美・山下久美子・山田円・入江和子・中田佳代子・福田明美,「新人看護教員が役割遂行をする上で感じる困難性の分析」,中国四国地区国立病院附属看護学校紀要,7, pp.112-124, (2011)
- [13] 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」,日本看護学会論文集.看護教育,31, pp.78-80, (2001)
- [14] Sakai, K. and Inagaki, M., "Study regarding the Proficiency of Nursing Teacher and Stressor-Targeting Nursing Teachers at Special Technical Schools-", Journal of the Tsuruma Health Science Society Kanazawa University, 30(2), pp.113-124, (2007)
- [15] 大山末美,「看護専門学校教員の職業性ストレスとバーンアウトの関連」,日本看護福祉学会誌,17(2), pp.79-92, (2012)
- [16] 久保真人・田尾雅夫,『バーンアウトの理論と実際』,誠信書房, (1994)
- [17] 原田浩二・森山美知子・小林敏生,「看護師養成所における看護教員のストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関係性」,日本看護学教員学会誌,22(1), pp.25-33, (2012)
- [18] 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), pp.2-10, (1994)
- [19] 原田浩二・森山美知子・小林敏生,「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」,広島大学保健学ジャーナル,10(2), pp.55-61, (2012)
- [20] 加藤睦美,「看護師養成所の看護教員がストレスのある職務を行う中で“やる気”につながる“うれしい”と感じることの分析」,四日市看護医療大学紀要,3(1), pp.53-64, (2010)
- [21] 伊東美佳,「看護専門学校3年課程の看護教員のSense of Coherence (SOC) -個人の特性および仕事に関する背景との関係から」,看護・保健科学研究誌,15(1), pp.18-27, (2014)
- [22] 山崎喜比古・吉井清子,『健康の謎を解く-ストレス対処と健康保持のメカニズム』,有信堂高文社, (2001)
- [23] 林美佐・白水眞理子・宮芝智子,「看護教員のレジリエンスの実態と関連因子-自己教育力と職場内のソーシャルサポートに焦点を当てて-」,日本看護学教育学会誌,26(3), pp.1-12, (2017)
- [24] 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治,「ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性-精神的回復力尺度の作成-」,カウンセリング研究,35(1), pp.57-65, (2002)
- [25] 西村千代子・奥野茂代・小林洋子・中島すま子,「看護婦の自己教育力-自己教育力測定尺度の検討-」,日本赤十字社幹部看護婦研修所紀要,11, pp.22-39, (1995)
- [26] 吉田えり・山田和子・盛岡郁晴,「病院に勤務する男性看護師のSOC, ストレス反応. SOCとストレス反応の関連」,産業衛生学雑誌,56(5), pp.152-161, (2014)