

平成 21 年 6 月 16 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18791722
 研究課題名（和文）アサーショントレーニングを用いた訪問看護師のストレスマネジメント効果の検証
 研究課題名（英文）Relationship between Occupational Stress and Assertion Training among Home Health Nurses.
 研究代表者
 仁科 祐子（NISHINA YUKO）
 鳥取大学・医学部・助教
 研究者番号：70362879

研究成果の概要：在宅医療と介護の中心的役割を担う訪問看護師の精神的健康をサポートするために、アサーショントレーニング講習会（より良い対人関係を構築するための自己表現方法を学ぶ講習会）を実施し、その効果を質問紙調査によって明らかにした。その結果、講習会参加者は参加後に職場の上司からのサポート（精神的な支援）認知が高まり、6か月後の職務満足度は向上した。また対照群と比較した結果では、講習会参加者の講習会後の社会的スキルが、対照群よりも高いことが明らかとなった。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,000,000	0	1,000,000
2007年度	1,000,000	0	1,000,000
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,800,000	240,000	3,040,000

研究分野：在宅看護

科研費の分科・細目：看護学・地域老年看護学

キーワード：訪問看護，訪問看護師，職業ストレス，対人葛藤，アサーション，メンタルヘルス，ソーシャルサポート，介入研究

1. 研究開始当初の背景

(1) 在院日数の短縮化により医療や介護を必要とする在宅療養者が増加した。
 (2) 介護保険制度施行以降、医療と介護の両視点を持つ訪問看護師に期待される役割は拡大する一方、訪問看護ステーションの経営難や訪問看護師不足が表面化した。
 (3) 零細事業所の多い訪問看護ステーションそれぞれが独自に看護スタッフのストレスマネジメントを行うのは困難な状況であった。

(4) そこで訪問看護師を対象としたストレスマネジメントを県や地域単位で実施し、その効果を明らかにする必要があると考えた。

(5) ストレスマネジメントの方法としてアサーショントレーニング（以下 AT）を用いたのは、訪問看護師は職場内スタッフや職場外の多職種（医師等）、訪問看護利用者やその家族といった多くの人々との関係において職務を遂行しているという特徴がある。それらの対人関係は一方ではストレスサーともなり、バーンアウトにも至ることが多くの先

行研究によって明かにされている。従って多くの人と関わる訪問看護師が、対人関係をより円滑にすることを目的とした講習会に参加することによって、ストレスを低減することができると考えた。

2. 研究の目的

訪問看護師を対象としたストレスマネジメントとして、アサーショントレーニング(AT)を用いた介入を行い、その効果を検証することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) A 県内の訪問看護師等を対象として比較対照試験(無作為化なしの準実験研究)を行った。

(2) AT 講習会に参加する AT 群と、AT へ参加しない対照群を研究参加者として募集した。

(3) AT 講習会は、日本精神技術研究所で実施されている方法で、日本精神技術研究所認定の AT トレーナー(臨床心理士)を講師として招待し、実施した。

(4) AT の効果評価には質問紙調査を用い、データ収集と分析を行った。

(5) 質問紙調査の内容は、対人葛藤尺度(NIOSH 職業性ストレス調査票より)、社会的スキル尺度(KiSS-18)、上司サポート尺度、同僚サポート尺度、職務満足度尺度(独自に作成)、基本属性等であった。

(6) 2007 年度の介入計画を下表に示す。

	AT 群	対照群
2007 年 4 月	質問紙調査①	質問紙調査①
2007 年 8 月	AT 参加 2 日間	AT 参加なし
2007 年 9 月	質問紙調査②	質問紙調査②
2008 年 2 月	質問紙調査③	質問紙調査③

*2006 年度は 2007 年度介入に向けての準備を行った(倫理審査委員会の承認、訪問看護ステーション連絡協議会への研究協力依頼、対象者の募集、講師との打ち合わせ等)

(7) 倫理的配慮

大学内医学部倫理審査委員会に研究計画書を提出し、承認を得た。A 県訪問看護ステーション連絡協議会の会長、役員会において研究の趣旨・方法を説明し、本研究の承認と協力を得た。また役員会を通して各ステーション管理者の承諾を得た。AT 参加者の募集は各ステーション管理者を通して行い、AT 参加者には承諾書に署名してもらった。対照群の募集についても各ステーション管理者を通して行い、質問紙調査の返信をもって研究協力への意思を確認した。

4. 研究成果

(1) 質問紙調査①の分析結果について

質問紙調査①について 105 の有効回答が得られ、管理者を除く 82 名のデータを分析した。その結果、非常勤で職場内対人葛藤認知

が低いスタッフほど、職務満足が高いことが明らかとなった(表 1)。対人葛藤と職務満足との間に負の相関関係があることが再確認された(表 2)。

表 1. 職務満足の関連要因(重回帰分析)

独立変数	標準偏回帰係数 β	p 値
対人葛藤	-0.506	0.000
非常勤・常勤	-0.241	0.010
上司サポート	0.173	0.072

決定係数 R2 乗=0.381
調整済み R2 乗=0.356

注) 従属変数は職務満足度

表 2. 職務満足と他尺度との相関(Spearman の順位相関係数)

	職務満足	対人葛藤	社会的スキル	上司サポート	同僚サポート	非常勤・常勤
対人葛藤	-0.521 ***					
社会的スキル	0.198	-0.010				
上司サポート	0.290 **	-0.268 *	0.214			
同僚サポート	0.258 *	-0.347 **	0.313 **	0.450 ***		
非常勤・常勤	-0.219 *	-0.036	-0.088	0.091	-0.075	
夜間勤務あり	-0.275 *	0.181	0.144	-0.074	-0.018	0.556 ***

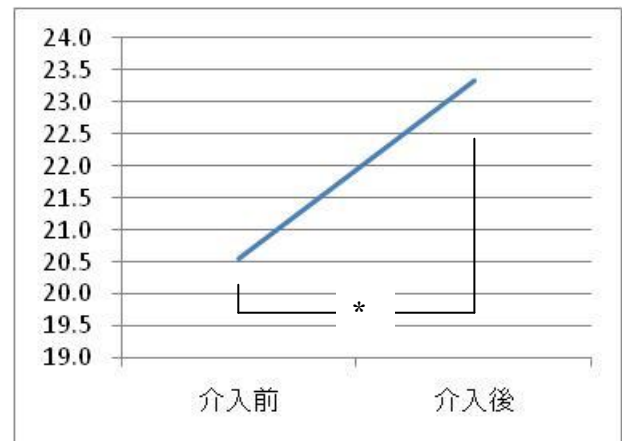
注)*:p<0.05 **:p<0.01 ***:p<0.001 数値は Spearman の ρ

(2) 介入前後の 2 時点比較の結果について

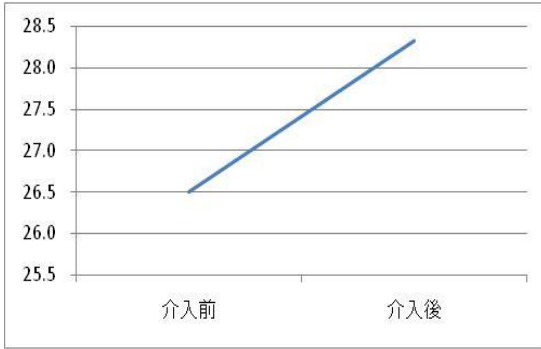
AT 群 12 名の質問紙調査①と②のデータを用い、AT が参加者に及ぼした影響を検討するために、ウィルコクソンの符号付順位検定を行った。職場内対人葛藤認知に変化はみられなかったが、上司サポート認知は AT 前より AT 後に有意に上昇していた。AT が参加者の上司サポート認知の向上に影響した可能性が示唆された(図 1)。

図 1. AT 前後の各尺度得点の変化

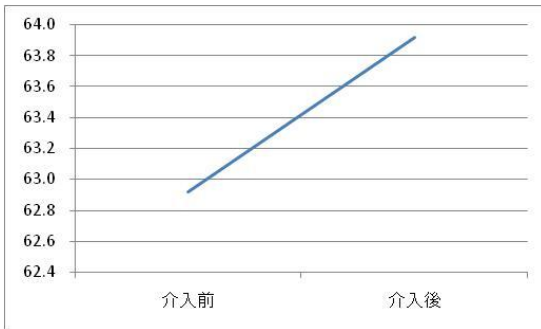
① 上司サポート:介入後に向上した。



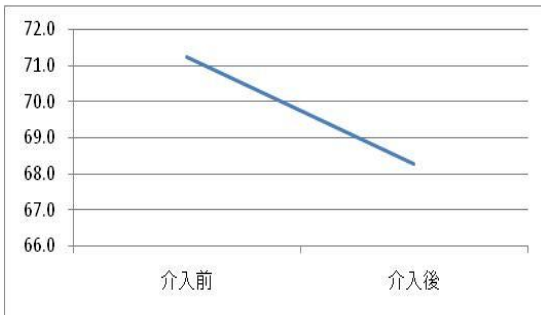
② 同僚サポート:有意差なし



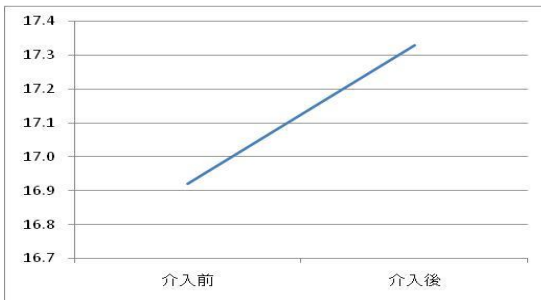
③ 社会的スキル:有意差なし



④ アサーション:有意差なし



⑤ 対人葛藤:有意差なし

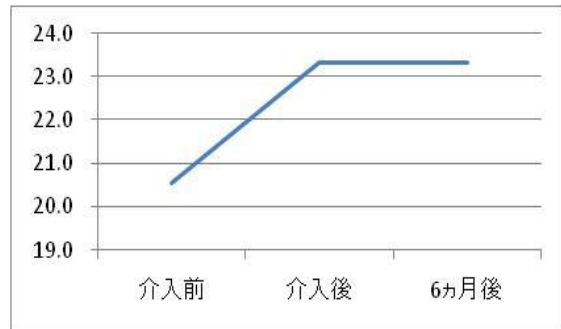


(3) 介入前後の3時点比較の結果について

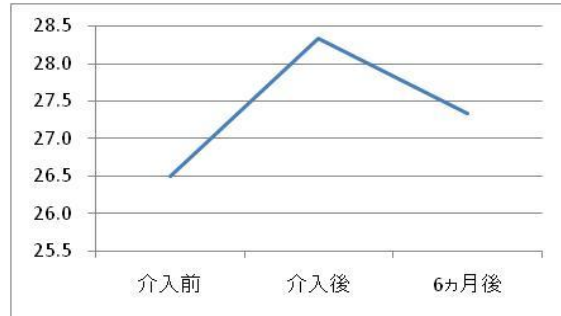
AT 群 12 名の質問紙調査①②③のデータを用い, AT が参加者に及ぼした影響を検討するために, 反復測定を行った. その結果職務満足度に有意な変化がみられ, AT 前を基準として 6 か月後の職務満足度得点が有意に上昇していた. AT が長期的効果をもたらしたことも考えられるが, AT 以外の影響を考慮する必要がある. AT の職務満足への影響については, 今後検証を重ねる必要がある (図 2).

図 2. AT 前後と 6 か月後の各尺度得点の変化

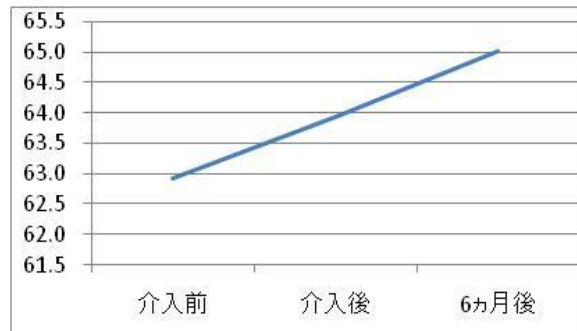
① 上司サポート:有意差なし



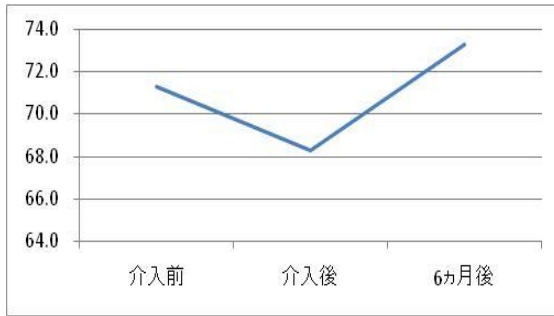
② 同僚サポート:有意差なし



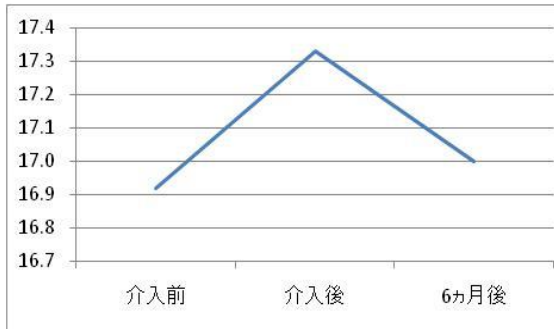
③ 社会的スキル:有意差なし



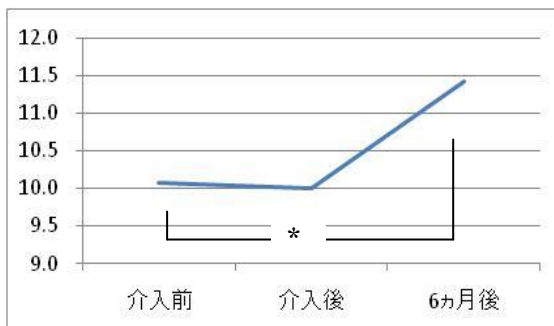
④ アサーション：有意差なし



⑤ 対人葛藤：有意差なし



⑥ 職務満足度：6ヵ月後の得点が上昇した。



(4) AT 群（介入群）と対照群の比較

AT 群と対照群に実施した質問紙調査①～③のデータを使用して、2 群間の各尺度における平均値の比較（Mann-Whitney の U 検定）を行った。分析対象は 3 回の質問紙調査全てに回答の得られた常勤の訪問看護師とした。介入群は 12 名、対象群は 40 名であった。看護師経験年数は対照群よりも介入群の方が有意に長く、訪問件数は介入群よりも対照群の方が有意に多かった。

平均値の比較の結果を表 3 に示す。介入前では介入群よりも対照群の上司サポート得点が有意に高かった。介入後では対照群よりも介入群の社会的スキル得点が有意に高かった。6ヵ月後では対照群よりも介入群の社会的スキル得点が有意に高く、アサーション

得点は高い傾向（ $p=0.053$ ）がみられた。

表 3. 対象者の基本的背景と平均値の比較

	介入群 n=12		対照群 n=40		p	
	平均	SD	平均	SD		
基本的背景	年齢	48.5	8.9	43.7	8.1	
	看護師経験年数	25.5	7.8	19.9	8.5	*
	訪問看護師経験年数	6.0	4.3	6.1	6.4	
	訪問件数(1日)	3.1	1.4	4.3	1.3	*
	休日数(1ヵ月)	8.4	1.2	8.4	0.9	
	職場の看護師数	4.3	1.4	4.7	1.7	
	介入前	上司サポート	20.5	7.7	25.7	5.1
同僚サポート		26.5	4.9	26.1	5.1	
社会的スキル		62.9	6.9	57.9	9.7	
アサーション		71.3	9.0	67.2	12.6	
対人葛藤		16.9	5.0	17.1	4.8	
職務満足		10.8	2.0	10.6	1.8	
介入後		上司サポート	23.3	7.5	24.8	6.2
	同僚サポート	28.3	4.0	25.0	5.6	
	社会的スキル	63.9	6.6	57.4	11.2	*
	アサーション	68.3	9.1	65.1	11.4	
	対人葛藤	17.3	6.2	18.4	5.0	
	職務満足	10.0	2.1	10.5	2.0	
6ヵ月後	上司サポート	23.3	7.4	23.7	7.1	
	同僚サポート	27.3	5.2	25.8	5.9	
	社会的スキル	65.0	10.0	58.7	10.2	*
	アサーション	73.3	12.2	65.5	12.4	
	対人葛藤	17.0	6.4	17.8	5.3	
	職務満足	11.4	2.0	11.0	2.0	

Mann-WhitneyU 検定 *： $p<0.05$

介入後および6ヵ月後ともに介入群の社会的スキルが高かったことから、AT参加者は参加しなかった者と比べて社会的スキルが向上したことが考えられた。また6ヵ月後では対照群よりも介入群のアサーション得点が高い傾向がみられた。これらの結果よりAT参加者のアサーションや社会的スキルなどのコミュニケーションスキルに、ATが影響を及ぼした可能性が考えられた。

(5) 2008年度の介入と結果について

2009年2月に1日(6時間)のATを実施した。参加者は訪問看護師,病棟看護師等22名であった。AT参加によって「自身の考え方・気持ちに影響した」と回答した者は77%,「その後の職業生活・日常生活に役立った」と回答した者は64%,「フォローアップが必要だ」と回答した者は100%であった。短期間のATは参加者にプラスの影響を及ぼすものの,フォローアップの必要性が考えられた。

(6) まとめと今後の課題

訪問看護師の精神的健康をサポートすることを目的としてATを用いた介入を行い,その効果を検証した。その結果ATを受けた訪問看護師は,AT後に職場の上司からのサポート認知が向上し,6か月後の職務満足度が向上した。また対照群と比較した結果では,ATを受けた群は対照群よりもAT後の社会的スキルやアサーションが高い傾向がみられた。これらの結果はAT以外の影響を考慮する必要があるものの,ATがAT参加者のコミュニケーションスキルや上司サポート認知,職務満足度に一定の効果を及ぼした可能性を示唆するものであり,今後更に検証を重ねていく必要があると考える。またAT後のフォローアップの必要性はこれまでも指摘されてきたことであり,フォローアッププログラムを開発するなど,継続的な介入と長期的効果を明らかにする必要があると考える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

①

[学会発表] (計3件)

- ① 仁科祐子, 谷垣静子, 乗越千枝, 宮林郁子, 訪問看護ステーションに勤務する看護職の仕事継続意思に関連する要因, 第35回日本看護研究学会学術集会, 2009年8月, パシフィコ横浜(抄録採択, 発表予定)
- ② 仁科祐子, 谷垣静子, 乗越千枝, 宮林郁子, 訪問看護師を対象としたアサーショントレーニングの施行と評価, 第28回日本看護科学学会学術集会, 2008年12月13日, 福岡国際会議場
- ③ 仁科祐子, 谷垣静子, 乗越千枝, 宮林郁子, 訪問看護ステーションに勤務するスタッフナースの職務満足に関連する要因, 第34回日本看護研究学会学術集会, 2008年8月20日, 神戸国際会議場

○出願状況 (計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

○取得状況 (計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

[その他]
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

仁科祐子 (NISHINA YUKO)
鳥取大学・医学部・助教
研究者番号: 70362879

(2) 研究分担者

()

研究者番号:

(3) 連携研究者

()

研究者番号: