

令和元年6月21日現在

機関番号：37126

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12014

研究課題名（和文）看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラム開発

研究課題名（英文）Development of an Anger Emotion Management Program for Nurse Managers

研究代表者

白井 ひろ子（SHIRAI, Hiroko）

福岡女学院看護大学・看護学部・准教授

研究者番号：90750191

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、第一に看護管理者が抱く怒りの実態についてインタビュー調査を実施し、質的帰納的分析結果及び文献検討をもとに、看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラムを開発することである。第二に開発したプログラムの効果検証にむけて介入研究を実施することである。開発したプログラムは、弁証法的行動療法におけるマインドフルネススキルとともに認知行動療法を援用した内容で構成される合計6時間のプログラムであった。4都市で6回開催したプログラムには看護管理者89名の参加があり、怒り喚起・持続尺度、情動知能尺度（EQS）などにおいて統計学的に有意な変化が確認されプログラムの有効性が確認された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

我が国では、看護管理者の感情マネジメントを主眼にした介入研究は希少である。本研究によって看護管理者は、コンフリクト対処が組織行動における中心的な役割を担っており、日常的に葛藤場面に遭遇することが多く、様々な感情体験を有していることが再確認された。さらに開発されたプログラムの効果検証により、看護管理者の感情マネジメントにとって有効性が期待される結果が得られたことは看護管理者の育成や医療現場が抱える様々な課題解決に向けた第一歩として社会的意義があると考えられる。

研究成果の概要（英文）：This study had two purpose, the first of which was to conduct an interview survey on the actual situation of anger experienced by nurse managers and to developed an anger management program accordingly. The second purpose was conduct an intervention study to verify the effectiveness of the developed program, which comprised a total of 6 hours and consisted of content that incorporated cognitive behavioral therapy and mindfulness skills an dialectic behavior therapy. The program was conducted six times in four cities with 89 nurse managers in attendance, and statistically significant changes were confirmed for items such as anger arousal and lengthiness scale and Emotional Intelligence Scale (EQS), confirming the effectiveness of the program.

研究分野：看護学

キーワード：看護管理者 感情マネジメント 怒り

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化社会の到来に伴い医療全体のシステムのあり方の見直しが求められている今日、2025年に向けて必要な看護職員数は200万人と推計されている(厚労省,2011)。離職防止を中心とした看護職の人材確保が重要となり、看護管理者への期待が高まっている。

看護管理者は、スタッフのメンタルヘルス支援や離職防止への対策を行いつつ看護管理者自身のストレスマネジメントやメンタルヘルスに留意する必要がある(中山,2015)。看護管理者のストレスには仕事の過重負荷、人間関係、役割の増加、患者家族との調整困難などが指摘されている(中山,2015)が、看護管理者のストレスに関しては十分な検討がなされていない(伊藤,2015)。パワーハラスメントの相談件数は増加の一途をたどっており(厚労省,2012)、看護管理者のストレスを看過することが職場におけるいじめや精神的な暴力に発展している可能性がある。

対人援助職である看護職は感情労働とされ(荻野,2005)、感情労働による疲弊と否定的感情の抑圧が問題視されている。なかでも影響力が大きいのは怒りと嫌悪の抑圧である(宮本,2012)。怒りの感情を適切にコントロールできない場合、攻撃的行動に至り人間関係や事態の更なる悪化につながる危険性が高い。医療現場においては、怒りの感情の赴くままに行動することは医療安全上の問題があることが注目されている(相馬,2014)。また逆に怒りの感情を抑圧した場合は本来伝えたい意思が伝達できず、心身の健康を害するなどの二次的な問題へ発展することが予測されることから、怒りの感情に対する適切な対処を考えることは重要な意義がある。また、ポジティブな感情は視野を広げさせるとともに、想像性豊かな思考を喚起させることが明らかとなっている(島津,2015)。管理者には率先してポジティブな感情を表現する役割が期待されるが、多様なストレスを抱えた看護管理者を対象とした感情コントロール方法や、適切な表現方法に関する先行研究は稀少であることから本研究に着手した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、第一に看護管理者が抱く怒りの実態(怒りの喚起場面、対象、その時の対処)についてインタビュー調査を実施し、質的帰納的分析結果及び文献検討をもとに、看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラムを開発することである。第二に開発したプログラムの効果検証にむけた介入研究を実施することである。

3. 研究の方法

(1) インタビュー調査

看護管理者が抱く怒りの実態(怒りの喚起場面、対象、その時の対処)について、インタビュー調査を実施する。結果は質的帰納的に分析し、看護管理者が抱く怒りの実態について構成概念を明らかにし、看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラム案を構築する。

(2) 看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラムの効果検証にむけた介入研究

本研究は、研究協力の同意が得られた医療機関の看護管理者を対象に、感情マネジメント研修(1日:6時間)を実施し、研修前後および研修終了一カ月後の合計3回における質問紙調査により研修効果を検証した。本プログラムは、インタビュー調査及び文献検討の結果から、認知行動療法と弁証法的行動療法におけるマインドフルネスを取り入れた内容で構成した。

調査内容は属性(職位、年齢、性別、看護職経験年数、看護管理者経験年数、既婚の有無、

同居家族)のほか、怒り喚起・持続尺度、ネガティブな反すう尺度、Five Facet Mindfulness Questionnaire 日本語版 (FFMQ)、ワークエンゲイジメント尺度、情動知能尺度 (EQS) であった。

4. 研究成果

(1) インタビュー調査

研究協力者は、複数の医療施設に勤務する看護師長 11 名 (全て女性) であった。対象者の年代は 40 歳代が最も多く 7 名、50 歳代が 3 名、30 歳代が 1 名であった。看護師経験年数 24.5 年、看護管理者経験年数 5.36 年であった。各対象者への面接時間は平均 45.4 分であった。臨床現場において組織の目標を達成するために多様な人々と第一線で関わり職務を遂行している看護管理者は、コンフリクト対処が組織行動における中心的な役割を担っており、日常的に葛藤場面に遭遇することが多く、様々な感情体験を有していることが示唆された。

(2) 看護管理者のための怒り感情マネジメントプログラム

本研究はインストラクショナルデザインである ADDIE モデルを援用して実施した。ADDIE モデルは、A:assessment D:Design D:Development I:Implement E:Evaluation の 5 段階から構成された。当初の計画通りに第 1 ~ 第 2 段階である A:assessment と D:Design に相当する文献検索や 1) の看護管理者を対象としたインタビュー調査を実施し、看護師長のための怒り感情マネジメントプログラムの骨子を構築した。さらに、弁証法的行動療法 (DBT) に基づくマインドフルネススキル、感情調節スキル、対人関係スキル、苦悩耐性スキルを部分的に援用した看護管理者を対象とする怒り感情マネジメントプログラムの内容の充実を図った。本プログラムの効果検証のための介入研究の対象者は、研究協力の同意が得られた看護管理者 89 名であった。対象者の年代は 40 歳代が 36 名で最も多く (40.4%)、次いで 50 歳代 28 名 (31.5%) であり、看護師経験年数 22.9 年、看護管理者経験年数 6.37 年であった。本プログラムは、3 県 4 都市において合計 6 回 (6 時間) 開催した。質問紙調査の結果によると介入直後は参加者全員がプログラムの内容を理解し実践への意欲を示した。介入一か月後に 48 名 (53.9%) から回答が得られた。研修参加後にプログラム内容を実践した対象者は 39 名 (回答者の 81.3%) であり、実施頻度は不定期に 1~3 回の実施が最も多くみられた。研修前、研修直後、研修受講一か月後の結果を対応のある反復測定による統計解析を行ったところ、怒り喚起・持続尺度、ネガティブな反すう尺度、Five Facet Mindfulness Questionnaire 日本語版 (FFMQ)、情動知能尺度 (EQS) において有意な変化が確認された ($p < 0.05$)。

【本プログラムの内容】以下の ~ の内容について講義と演習を交え、6 時間のプログラムを開発した。

看護職に求められる感情マネジメント

感情とは何か 自己の感情表現を知る

DBT におけるマインドフルネス

マインドフルネスの実践 1 (呼吸のマインドフルネス、観察のスキルを高める)

マインドフルネスの実践 2 (飲み物のマインドフルネス、キャンディのマインドフルネス)

感情コントロールの実際

(3) 本研究の限界と課題

本プログラムの開発は、自発的に調査や本プログラムに協力した主体的な看護管理者であった。今後は、対象者を拡大し、施設の特性や規模に応じて強化・工夫すべき内容を検討し、看護管理者のメンタルヘルス向上に向けた取り組みが課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

白井ひろ子「最近よく聞く、マインドフルネスってなんですか？」
Nusing BUSINESS 11 巻 第2号 Page152-160 2017年 査読無

〔学会発表〕(計 1 件)

藤野成美、白井ひろ子 「マインドフルネスを援用した看護職のストレスマネジメント」
第27回 日本精神保健看護学会学術集会 (2017年)

〔図書〕(計 件)

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：藤野 成美

ローマ字氏名：FUJINO, Narumi

所属研究機関名：佐賀大学

部局名：医学部

職名：教授

研究者番号(8桁): 70289601

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。