

称号及び氏名 博士(看護学) 水田 真由美

学位授与の日付 平成29年3月31日

論文名 新卒看護師のストレスマネジメント自己効力感向上のための  
認知行動療法に基づくワークシートの有効性

論文審査委員 主査 志田 京子  
副査 杉本 吉恵  
副査 中山 美由紀

## 論文内容の要旨

### 【目的】

近年、新卒看護師の離職が問題視されている（日本看護協会，2005，2016）。離職の背景には精神的健康上の理由が多く見受けられることから、新卒看護師のストレスマネジメントは重要な課題となっている（水田ら，2004；吉村，2006；五艘，2013）。特に就職3ヶ月時はストレスが強く、この時期に有効なストレスマネジメントスキルを学習することにより、ストレス対処ができる自信（ストレスマネジメント自己効力感：Stress Management Self Efficacy：SMSE）を高め、ストレス反応が軽減されたと考えた。そこで、ストレスマネジメント自己効力感を向上するために、認知行動療法に基づいたワークシートを開発し、ワークシートによるストレスマネジメントの有効性を検討した。

### 【方法】

1. 予備研究：就職後1年を経過した看護師20名に半構造化面接を実施し、1年間を振り返ってもらい、新卒看護師がどのようなストレスを感じているかを質的に分析した。結果、新卒看護師は【できなさに対する苦痛を感じる】【わからないことがいっぱいと感じる】【人間関係に神経を遣う】【不適切な指導と感じる】【精一杯と感じる】【看護師として働くことの負担を感じる】ことが明らかとなった。新卒看護師のストレス認知には認知の歪み（Beck，1976）が影響していることが窺え、認知行動療法を活用したストレスマネジメントが効果的であることが示唆された。2. ワークシートの作成：文献検討および予備研究結果をもとにワークシートを作成した。ワークシートの内容は認知行動療法に基づき、「セルフモニタリング」、「問題解決技法」および「肯定的な自己教示」とした。「セルフモニタリング」は新卒看護師にストレスについて客観的な気づきをもたらし、問題解決に役立つ。問題解決技法は実行可能な解決策を見つけ、肯定的な自己教示は否定的な認知を肯定的に修正する。ワークシートの記入（以下ワークとする）は勤務終了後に15分程度で2週間実施し、1週目はセルフモニタリングにより自己の感情に気付くことを目指し、2週目は問題

解決と肯定的な自己教示を行う構成のプログラムとした。**3. 認知行動療法に基づくワークシートの有効性の検討(本研究)** **1) 対象者:** 近畿圏内の病院(新卒看護師の教育体制の整った中規模~大規模病院の5施設)に勤務するストレスマネジメント集合教育終了後の新卒看護師133人。**2) 研究デザイン:** 無作為化割り付けによる介入研究(ストレスマネジメント集合教育終了後に2週間のワークを実施する介入群65人と対照群68人)。**3) 時期:** 2012年6月~10月。**4) 評価方法:** ベースラインの測定(調査①)を集合教育終了後に行い、ワーク実施1ヶ月後(調査②)および3ヶ月後(調査③)の3時点で自記式質問紙により評価した。**5) 評価項目:** (1)属性;年齢、性別、卒業教育機関、社会人経験の有無、同居の有無、病院規模、病棟、(2)アウトカム指標;山田ら(2001)の開発によるストレスマネジメント自己効力感(SMSE-20)と精神健康度(General Health Questionnaire: GHQ28)、(3)ワーク日数、(4)ワークの実践内容とした。**6) 分析方法:** 基本属性、各評価指標の得点について介入群と対照群の2群間の比較はt検定および $\chi^2$ 検定を行った。ワークシートの有効性の検討は、3時点の比較を繰り返しのある一元配置分散分析とその後の検定(Bonferroni法)を行った。介入群と対照群の比較は、繰り返しのある二元配置分散分析を実施した。ワークの実践内容は質的に分析した。**7) 倫理的配慮:** 大阪府立大学看護学部研究倫理委員会の承認(23-71)を得て行った。

## 【結果】

**1. 対象の概要:** 調査①から調査③まで回答が得られた者は88人であった。分析対象者は欠損データのある2人を除き、介入群38人と対照群48人であった。ベースラインにおいて両群間の差は認めなかった。**2. ワークシートの有効性の検討:** 3時点で比較を行った結果、介入群のSMSE(全体)の平均得点はベースラインから1ヶ月後にやや上昇したが、交互作用は認められなかった。そこでSMSEの各項目(16項目)について分析した結果、介入群は「どんな時でも冷静に判断することができる」が有意に上昇し、ベースラインと介入3ヶ月後に有意差を認めた( $p < 0.05$ )。一方、対照群は、「イライラしたとき、からだを動かして発散できる」「自分をそれなりに評価できる」が有意に下降した( $p < 0.05$ )。両群間で比較を行った結果、「イライラしたとき、からだを動かして発散できる」は、交互作用を認めた( $p < 0.05$ )。また、「困ったことがあったら、相談できる人がいる」は、介入1ヶ月後に介入群は上昇するのに対し対照群は下降した( $p = 0.068$ )。次にワークの実施日数の多い群(8日以上実施)と対照群で比較した。ワークの実施日数の多い群は対照群に比べSMSE(全体)が介入1ヶ月後に上昇し交互作用の傾向を示した( $p = 0.094$ )。中でも下位因子の「ストレス解消方法と得意分野の自覚」が1ヶ月後に上昇していた( $p = 0.087$ )。その他の下位因子である「肯定的思考」「怒りの制御」では有意差は認めなかった。ワークの実践内容については、「最もできそう」な問題解決法として「相談する」(38人中13人)が最も多く、次いで「話す」(38人中10人)であった。GHQ28については、両群共にベースラインから1ヶ月後に下降し、交互作用は認められなかった。

## 【考察】

無作為化割り付けにより「イライラしたとき、からだを動かして発散できる」に交互作用を認めたことから、介入群はからだを動かしてストレスを解消する自信を高め、ワークの有効性が示唆された。また、ワークの実践内容において「相談する」「話す」が「最もできそう」な解決方法であることから、「困ったことがあったら、相談できる人がいる」の上昇につながったと考える。さらに、ワーク日数の多い群の SMSE は上昇傾向を示し、下位因子の「ストレス解消方法と得意分野の自覚」は有意ではないものの高まりを認めた。このことはワークに良く取り組むことで実行可能なストレス解消方法を見出し、ストレス対処の自信を高めることが示唆された。しかし、「肯定的思考」は有意差を認めなかったことから、否定的な認知を肯定的に修正するには十分とは言えない。就職 3 ヶ月時という否定的な認知が強い時期に 2 週間という短期の取り組みは、改善には十分ではなかったと考える。また、ストレス反応は介入による有意差は認めなかった。これは、先行研究でも明らかなように新卒看護師のストレス反応が就職 3 ヶ月時に最も高く、両群とも 1 ヶ月後に下降したため教育プログラムによる効果が見えにくかったと考える。今回、離脱者が多かったため、ストレスマネジメントに熱心に取り組めるように、ワークシートの改良と共にワーク実施の動機付けを強化し、新卒看護師のみでなく職場への働きかけも今後の課題である。

## 学位論文審査結果の要旨

新卒看護師を対象に、ストレスマネジメント自己効力感の向上を目指した教育介入の効果検証を目的とした、時系列デザインを用いたランダム化比較試験による準実験研究である。予備研究で抽出されたストレス認知に関する6カテゴリーに対し、必要とされる教育内容と教育方法を検討し2週間の自己学習用ワークシートを作成した。対照群48名、介入群38名を対象にベースライン、ワーク実施一か月後と三か月後にストレスマネジメント自己効力感および精神健康度を測定した。結果は、ストレスマネジメント自己効力感測定尺度の一部に介入群と対照群の間に交互作用を認め ( $p=0.01$ ,  $p=0.068$ )、ワーク実施日数の多い群は対照群と比較において実施後一か月後に交互作用の傾向を示した ( $p=0.094$ )。

**学術的重要性・妥当性** 新卒看護師の早期離職防止は看護管理上の重要課題であり、離職予防のための効果的な支援方法の提案は意義がある。簡便に実施可能なワークシートの開発は多忙な臨床の場においても有用性が高いと思われる。今後離脱者が多かった理由を分析し、改良することで活用の幅がさらに広がることが期待できる。研究目的は明確で本研究方法および内容と整合性がある。**2) 研究計画・方法の妥当性** ワークシートの効果判定に RCT による検証するデザインは科学的根拠がありエビデンスレベルの高い手法といえる。無作為化の手法は母集団に合わせて調整されている。離脱者が多かったことに対しては調査時期に関して再考の必要がある。**3) 倫理的配慮** 離脱者が多かったのは対象者にとって心身へのストレス負荷の高い時期であったためと推察できるが、研究参加の中断は自由意思に基づくことが保証されていたといえる。対照群に対しても研究期間終了後に資料を配布し、公平性に配慮されていた。**4) 研究の独創性あるいは新規性** 新卒看護師のストレスが認知の歪みをもたらすことに着目し、認知行動療法に基づいた教育介入ワークシートを開発したことには独自性がある。新卒看護師を対象としたストレスマネジメント教育介入の準実験研究は稀有であることから、新規性がある。**5) 論旨の明確性、一貫性** 新卒看護師のストレスマネジメントに認知行動療法を選択した根拠が十分とはいえない。有意差がほとんど検出されなかった点において測定尺度選択の吟味についても課題が残る。**まとめ** エビデンスレベルの高い研究デザインへのチャレンジ、対象者の利便性を考慮したウェブページでのワーク環境の設定といった創造性に富んだ研究であったことは高く評価できる。以上のことから、本研究は博士論文としての価値を有し、学位の授与に値するものと判断した。