

平成 30 年 6 月 21 日現在

機関番号：32206

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K11560

研究課題名(和文) 新卒看護師のアサーティブネス尺度開発とアサーティブネスがバーンアウトに与える影響

研究課題名(英文) Development of a Female Novice Nurse Assertiveness Scale

研究代表者

鈴木 英子 (SUZUKI, EIKO)

国際医療福祉大学・医療福祉学研究科・教授

研究者番号：20299879

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：目的：新卒看護師のアサーティブネス測定尺度を開発することを目的とした。方法：質的先行研究と文献研究に基づき、新卒看護師のアサーティブネス尺度の原案を作成した。12病院の新卒看護師1285人を対象に妥当性と信頼性を検証した。結果：性差に平均値の差がみとめられ、女性の有効回答701人を分析対象とした。最尤法、プロマックス回転での因子分析により16項目3因子が抽出された。確認的因子分析により仮説モデルの適合度が確認された。信頼係数は、クロンバック係数は.81、再テスト法の相関係数.60、基準関連妥当性の日本版Rathus assertiveness scheduleとの相関係数-.49であった。

研究成果の概要(英文)：Aim: This study aims to develop a novice nurse assertiveness scale to enable the provision of support of assertiveness.

Methods: We created a draft novice nurse assertiveness scale based on qualitative, previous studies and literature review, and examined the validity and reliability by administering a questionnaire survey to 1285 novice nurses working in twelve hospitals.

Results: Due to a possibility of influence of gender on mean, we determined to analyze 701 female novice nurses. Sixteen items and three factors were extracted using factor analysis that uses the maximum likelihood technique with promax rotation. Further, we performed a confirmatory factor analysis to test the fitness of the hypothetical model obtained from an explanatory factor analysis, and obtained the following confidence coefficients: a Cronbach's alpha of .81, a correlation coefficient of .60 from a test-retest, and a correlation coefficient of -.49 from the correlation coefficient with the J-RAS.

研究分野：看護管理

キーワード：新卒看護師 アサーティブネス 尺度開発

### 1. 研究開始当初の背景

新卒看護師が専門性を獲得し、職務満足を得ることの困難性が報告されており初めて看護師として就職し、看護の専門職性を獲得していく期間の重要性が注目され、その間のサポートの重要性も報告されている。

日本の新卒看護職の退職率については9ヶ月で約4% (鈴木) 1年で約8.5% (日本看護協会調査) との報告があり、この離職率を低下させることが重要な課題である。新卒看護師の退職の原因としては、バーンアウト、消極的職業選択動機、自分なりの生活スタイルの継続、上司からの評価、上司先輩からの指導、助言、信頼感、期待感、給与が報告されている。

Leiter と Maslach はバーンアウト・プロセスモデルを構築し (Leiter et al., 1988) 仕事の量的負荷や対人葛藤などの要求あるいはコーピング能力やソーシャルサポートなどの不足が疲弊感を生じ、次にシニシズムとなって、バーンアウトに陥る。その結果、組織へのコミットメントの低下や離職・休職などを招くと (Maslach et al., 2001) 報告しているアサーティブネスとは「他人の権利を尊重しながら自分の権利を守ることを基本に、無理なく自己表現するためのコミュニケーション能力をいう」 (Alberti & Emmons, 1986)。アサーティブネスに関する研究は、積み重ねられつつあり、特に新卒看護師の研究において糸嶺ら (2006)、鈴木ら (2006)、吾妻ら (2007) は、新卒看護師のアサーティブネスとリアリティ・ショック、バーンアウト、職業コミットメントとの関連を指摘し、先輩看護師や上司は、新卒看護師のアサーティブネスを促進する役割が求められることを主張した。日本におけるアサーティブネスの尺度は、筆者らが開発した J-RAS (日本版 Rathus

assertiveness schedule: 日常生活でのアサーティブネスを測定) のほかに、野末ら (2000)、増野ら (2001) が独自にアサーティブネス尺度を開発している。しかし、勝原らの尺度は信頼性の検証のみで妥当性は検証されておらず、野末らは質問紙の内容を公開していない。また、玉井がアサーション尺度を開発しているが、これは新人看護師に対する先輩の自己表現態度測定尺度で新卒看護師の測定尺度は見当たらない。

### 2. 研究の目的

アサーティブな自己表現は対人関係を良好にすると報告されている。我々は、新卒看護師のアサーティブネスがバーンアウトの影響要因であることを明らかにした。しかし、使用した測定尺度は、世界

での使用頻度が最も高い Rathus assertiveness schedule の日本版であるが、日常的な自己表現方法は図れるが、職場での日本の新卒看護師の自己表現は測定できないと危惧された。

そこで、質的研究により日本の新卒看護師がアサーティブになれない状況を明らかにし報告した。

本研究ではこの質的研究をもとに新卒看護師のアサーティブネス測定尺度を開発する。さらに、縦断研究により、アサーティブネスがバーンアウトに与える影響を明らかにする。これらから、新卒看護師のストレスの緩和及び医療事故防止に役立つアサーティブネス特性を明らかにする。

### 3. 研究の方法

1. 平成 27 年: 新卒看護師の職場におけるアサーティブネス尺度の開発  
関東圏の 400 床以上の病院の新卒看護師約 300 名に自記式質問紙法を行い新卒看護師の職場でのアサーティブネスを測定する尺度を開発する。

2. 平成 28 年: 新卒看護師の職場でのアサーティブネスがバーンアウトに与える影響  
全国の大学病院及び教育機関 (看護学部、医療福祉学部など) を持つ病院 (精神病院を除く) のうち病床総数 400 以上の病院を選出する。28 年 4 月から勤務する常勤の新卒看護師 (目標: 約 1000 名) を対象とし、28 年 7 月と 12 月に自記式質問調査を郵送留め置き法にて実施する。

3. 平成 29 年: 新卒看護師のストレスの緩和及び医療事故防止に役立つアサーティブネスの在り  
方及びアサーティブネストレーニングの目標得点を明らかにする。

平成 27 年度: 新卒看護師の職場におけるアサーティブネス尺度の開発

1. 新卒看護師のアサーティブネスの調査票を作成する

ロジャースの概念分析により、アサーティブネスの定義を明確にし、構成要素を検討する。

1) 分析する概念の決定、2) 属性: 概念の性質を示す、3) 先行要件: その概念に先立って生じる

出来事や例、4) 帰結: 概念が発生した結果として生じる出来事。この概念分析と先行研究の新卒看護師がアサーティブになれない状況 (鈴木ら, 2014) の調査結果から調査票を作成する。

2. 新卒看護師における職場におけるアサーティブネス測定尺度の信頼性と妥当性の検証

1) 調査依頼先：関東圏の病院に対し、関東圏の400床以上の病院の調査対象数300名になるまで依頼を続ける。調査対象：協力の得られた病院の新卒看護師約300名。調査方法：質問紙調査（テスト・再テスト法含むため2回）。テスト・再テストの質問紙の照合には母親の誕生日（月日）の記入を依頼し用いる予定。対象病棟へは看護部を通じて依頼し、病棟師長により病棟看護師に配布してもらう。回収は指定の場所にこちらで用意した回収ボックスをおいていただき投函してもらう。2週間の留め置き法とする。質問紙配布にあたっては、研究の目的、倫理的配慮、問い合わせ先について記載した説明文書、および返信用個別封筒を添付する。対象病棟毎に回収用封筒にて回収した後、看護部にて一括して返信用封筒にてご返送してもらう。

2) 調査内容

テスト調査：1回目

対象者の特性：年齢、生年月日、婚姻歴、資格、免許取得後年数、所属部署、最終看護教育課程、勤務体制等、今回開発する新卒看護師の職場でのアサーティブネス 20項目程度の予定、基準県連妥当性を明らかにするためJ-RAS（日本版 Rathus assertiveness schedule）30項目も行う（鈴木ら 2004、Suzuki et al 2007）。

再テスト調査：2回目

対象者の特性：年齢、生年月日等、新卒看護師の職場でのアサーティブネス

3) 分析

対象者の属性の分析：新卒看護師の職場でのアサーティブネス得点を算出し、調査対象者の集団の特性を記述統計により明らかにする。

信頼性の検証：1回目のテスト結果を折半法とCronbachの係数にて確認する。テスト・再テスト法により1回目・2回目の相関係数を算出する。

妥当性の検証：新卒看護師の職場でのアサーティブネスの探索的因子分析（SPSS）及び確証的因子分析（Amos）を行う。さらに基準県連妥当性を確認するため、J-RASとの相関をみる。

平成28年度：（縦断研究：7月にコホート設定、12月に追跡調査）

新卒看護師の職場でのアサーティブネスがバーンアウトに与える影響

研究計画・方法（つづき）

平成28年度7月：ベースライン調査 コホート設定

1. 対象と調査手順 調査依頼先：病院要覧（全国病院名簿）に掲載されている全

国の大学病院及び教育機関（看護学部、医療福祉学部など）を持つ病院のうち病床総数400以上の病院を抽出し、調査対象数1500名になるまで依頼を続ける（回収率を加味）。調査対象：28年度4月に新卒看護師となった者1000名。調査手順：質問紙調査（配布、回収方法は27年調査に準ずる）。

2. 調査内容

1) 新卒看護師の属性：性別、年齢、配偶者の有無、子供の有無、資格、免許取得後年数、所属部署、最終看護教育課程、勤務体制、経験年数、業務職種、臨床領域、勤務形態、データ照合のための母親の生年月日等

2) 新卒看護師のアサーティブネス尺度

3) 職場環境：実際の配属先が希望の職場であったか否か、実習先の病院であったか否か、職場満足度、達成感（不全感）、対人関係、主観的な仕事量、職務上の葛藤の有無

4) ソーシャルサポート：同僚、上司等のサポート

現在の職場での悩みや問題の相談相手の有無等。

5) ストレスコーピング他

6) バーンアウト（MBI HSS）

12月：縦断調査（コホート追跡調査）

1. 対象と手順 7月の調査に同じ

2. 2回目の調査内容 7月の調査の「新卒看護師の属性」を除いた調査内容に準ずる。

3. 分析（1回目と2回目の照合が必要であるため、本人、母親の生年月日で照合する）

1) 対象者の属性の分析：7月調査の新卒看護師の属性、職場環境・他ソーシャルサポート他交絡因子となり得る変数、バーンアウト得点、新卒看護師の職場でのアサーティブネスを算出し、調査対象者の集団の特性を記述統計により明らかにする。有意差の検定については、平均値はt検定および一元配置分散分析、多重比較、比率は2検定

2) 新卒看護師の職場でのアサーティブネスのバーンアウトへの影響を検討するため、12月測定のバーンアウトを目的変数とし、新卒看護師の職場でのアサーティブネス及び7月の調査項目を説明変数とし、重回帰分析を行う。データ及び分析結果によっては共分散構造分析を行う。または、先行研究の2003年に行った調査（Suzuki et al., 2006）のようにバーンアウト発症を目的変数として多重ロジスティック回帰分析を行う。

平成29年度：新卒看護師の医療事故防止に役立つアサーティブネスの在り方

1.アサーティブネスの概念分析の結果、アサーティブネスの下位尺度別得点、及び28年度の調査結果の結果から新卒看護師の職務上のストレスの緩和及び医療事故防止に役立つアサーティブネスの在り方を検討しアサーティブネストレーニングの目標得点を明らかにする。

2.全ての調査について、国際医療福祉大学の倫理審査を受ける

研究が当初の予定通り進まない時最悪、現在内諾を受けている病院及び筆者の所属する大学の関連病院の新卒看護師を対象とするが、800人の対象を確保できると考える。

4.研究成果

1)女性の新卒看護師のアサーティブネス尺度を開発した。

2)アサーティブネスとバーンアウトの関連を明らかにした。(投稿中)

3)アサーティブネスと職場満足のバーンアウトへの影響の因果モデルを作成した。(投稿準備中)

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1件)

鈴木英子、高山裕子、丸山昭子、吾妻知美、富田幸江、山本貴子、松尾まき、小檜山敦子、佐藤京子：女性の新卒看護師のアサーティブネス尺度の開発、日本看護科学会誌．Vol. 37, pp. 193-201, 2017

〔学会発表〕(計1件)

Eiko SUZUKI, Junna KUNII, Kyoko SATO, Takae MACHIDA

DEVELOPMENT OF A FEMALE NOVICE NURSE ASSERTIVENESS SCALE 16th Hawaii International Conference on Education 20180104 Hawaii

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 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 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 鈴木英子 (SUZUKI EIKO)

国際医療福祉大学・医療福祉学研究科・教授 研究者番号：20299879

(2)研究分担者

丸山昭子 (MARUYAMA AKIKO)

松蔭大学・看護学部・教授

研究者番号：20338015

吾妻知美 (AZUMA TOMOMI)

京都府立医科大学・医学部・教授

研究者番号：90295387

(3)連携研究者

研究者番号：

(4)研究協力者