

令和 5 年 6 月 28 日現在

機関番号：32719

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K10171

研究課題名（和文）乳幼児を持つ女性看護師のアサーティブネス尺度の開発

研究課題名（英文）Development of Assertiveness Scale for Female Nurses with Infants

研究代表者

丸山 昭子（Maruyama, Akiko）

松蔭大学・公私立大学の部局等・教授

研究者番号：20338015

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、300床以上の総合病院のうち25の病院で勤務する乳幼児を持つ女性看護師530人を対象に、開発したアサーティブネス測定尺度の信頼性・妥当性を検証した。有効回答347人を分析対象とし、最尤法、プロマックス回転による因子分析から14項目3因子（第1因子：理不尽さを感じてもそれを甘受する率直でない受け身的自己表現、第2因子：他者への配慮優先の率直でない非主張的自己表現、第3因子：円滑な業務遂行を優先する率直でない非主張的自己表現）が抽出され、クロンバック係数は.91であった。再テスト法の相関係数は.73、基準関連妥当性の相関係数は-.55であり、開発した尺度の妥当性・信頼性が検証された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、乳幼児を持つ女性看護師を対象に職場という場面をもとにしたアサーティブネス測定尺度を開発したが、その成果は看護職者のキャリア育成において、看護職と育児の両立支援に繋がることが期待できる。また、育児中の看護師のアサーティブネス・トレーニングプログラムを構築する上で、職場という場面でのアサーティブネス得点を基準とした、より具体的な内容を盛り込むことが可能となり、アサーティブネスの関連が既存研究で明らかになっているバーンアウトや、それに続く離職予防にも繋がる可能性が高い。さらに、看護職者の大半が女性である現状から、喫緊の社会的課題である超少子化対策への示唆にもなり得ると考える。

研究成果の概要（英文）：In this study, we examined the reliability and validity of the developed assertiveness scale for 530 female nurses with infants working at 25 general hospitals with more than 300 beds. 347 valid responses were analyzed, and factor analysis using the maximum likelihood method and promax rotation revealed 14 items and 3 factors. Inconsistent non-assertive self-expression that prioritizes consideration for others, and Factor 3: Inconsistent non-assertive self-expression that prioritizes smooth performance of work) were extracted, and Cronbach's coefficient was .91. The correlation coefficient for the test-retest method was .73, and the correlation coefficient for criterion-related validity was -.55, demonstrating the validity and reliability of the developed scale.

研究分野：看護管理

キーワード：アサーティブネス 看護師 育児

## 1. 研究開始当初の背景

看護師免許を取得することは、看護職者としてのスタートラインに過ぎず、その後の医療現場での経験の積み重ねや将来にわたる研鑽が、看護専門職としての幅広い知識や確かな技術を培うために必要となる。多くの者が高校卒業後に看護大学や看護専門学校を経て看護師となり医療機関に就職し、その後にはライフステージとして新たな家庭を築くことが推察される。看護職は、職務における労働・責任の荷重に加え、勤務時間の不規則さなどにより、子どもとのかかわりが十分に持てないことや、社会的なサポートが得がたいことによるストレスも多く、就労と育児の両立を図ることが非常に難しい職種である。強いストレスを受けると、バーンアウトに陥りやすい状況となることは、国内外の研究で明らかになっている。また、バーンアウトと離職には大きな関連が認められており、育児による離職はその後続く総合的に状況を把握・認識し、決定をくだせるようになる「中堅」といわれるキャリアへの道を閉ざす事となる。それは、将来的に「中堅」看護師の不足につながり、「新人」看護師に対する教育力や看護サービスの質の低下を招くことが危惧される。一方、新たな家庭を育む中で、育児を経験し、親としての自覚や役割を通して家族としてのライフタスクをこなすことは、自分自身の成長に繋がり看護職においても“つよみ”となる。以上のことから、育児を担う女性看護師の離職を長期的な展望で避けるための方策が必要であると考えた。

そこで、私たちは育児をしながら看護職を継続するために必要な具体的な支援を検討するために、乳幼児を持つ女性看護師のバーンアウトのリスク要因に焦点をあててきた。我々は、既存研究で明らかにされているバーンアウトの要因に加え、育児を担う対象の特徴として、育児行動・育児サポートも視野に、乳幼児を持つ女性看護師のバーンアウトを横断的・縦断的に調査してきた。その結果、アサーティブネスは乳幼児を持つ女性看護師のバーンアウト発症の要因の1つであることを明らかにした。

我々は、2004年に Rathus assertiveness schedule の日本版の作成を手がけ、信頼性・妥当性を検証した。しかし、このツールは一般的な日常生活の場面をもとに作成されており、職場での看護師の自己表現は測定できないことが危惧された。なぜならば、アサーティブネスは、個人のコミュニケーション能力によるところが大きいものの、相手や場面によって大きく左右されるといわれているからである。

この構想の下、我々は乳幼児を持つ女性看護師が、職場においてどのような対象に、どのような状況でアサーティブになれないのか、その理由は何かという根本的なところを明らかにする必要があると考え、質問紙調査(以下、「職場でアサーティブになれない状況の調査」)を実施した。この結果をもとに、乳幼児を持つ女性看護師を対象に職場という場面をもとにしたアサーティブネス尺度が開発できれば、バーンアウトの回避やそれに続く離職予防に繋がるのではないかと考えた。

アサーティブネスは相手や場面によって影響されるといわれているが、これまでに乳幼児を持つ女性看護師を対象に、職場という場面をもとにしたアサーティブネス測定尺度がないことから、尺度が開発できれば看護職者のキャリア育成を見据えた、看護職と育児の両立支援に繋がる可能性がある。

また、乳幼児を持つ女性看護師のアサーティブネス尺度が開発できれば、育児中の看護師のアサーティブネス・トレーニングプログラムを構築する上で、職場という場面でのアサーティブネス得点を基準とした、より具体的な内容を盛り込むことが可能となり、バーンアウトやそれに続

く離職予防への効果も期待できる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、乳幼児を持つ女性看護師のアサーティブネス尺度を開発し、その信頼性、妥当性を検証することである。

## 3. 研究の方法

### 1) 質問項目作成の方法

既存研究で行った「乳幼児を持つ女性看護師が職場でアサーティブになれない状況調査」の分析結果をもとに尺度の原案を作成した。具体的には、1文脈1単位でそれぞれの文脈について、意味内容の類似したものについてまとめ、カテゴリーとサブカテゴリーに分類し、素データの表現や先行研究を参考に、乳幼児を持つ女性看護師にとって業務中によく起こると考えられる状況の項目を中心に、各カテゴリーから1~2項目を選定しアサーティブネス尺度の原案を作成した。

女性看護師10名(育児経験者)を対象に、質問文から読み取れる意味と、それが類別されるカテゴリーとの一致の程度をみるためにテストを実施した。一致率を確認しわかりにくい表現等を修正し、再テストを重ね質問文の表現を改定し、22の質問項目の作成を完了した。

### 2) 調査方法

全国の300床以上の総合病院(Internetの検索機能を活用)の看護部長に研究の主旨を説明し、協力の得られた病院で勤務する乳幼児を持つ女性看護師530名を対象に、自記式質問紙調査(1回目の調査)を実施した。2回目の調査は、Carmines & Zellerによると2~4週間後がよいとされているが、コロナ禍による医療のひっ迫状況により延期せざるを得ない状況があり、約5~6週間後に1回目の調査対象者のうち2回目の調査を承諾した者に依頼した。

### 3) 調査内容

#### (1) 対象者の属性

年齢、勤務病棟(外科・内科・外来・手術室等)、勤務形態(常勤・非常勤)、子どもの数と年齢

#### (2) 作成したアサーティブネス尺度 22項目

#### (3) 日本版 Rathus assertiveness schedule 30項目

### 4) 分析方法

#### (1) 項目分析と標本妥当性

度数分布と記述統計量の確認、平均値と標準偏差の算出、相関分析、Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性を検証した。

#### (2) 構成概念妥当性

1回目の調査結果で探索的因子分析を用い、最尤法、プロマックス回転を施した。また、因子固有値1.0以上、因子負荷量0.4以上の質問項目を確認した。

#### (3) 基準関連妥当性

作成した尺度と日本版 Rathus assertiveness schedule の総合得点との関係性を検討するため、Pearsonの相関係数を求めた。

#### (4) 信頼性の検証

内部一貫性

1回目の調査結果のクロンバック係数を求めた。

テスト 再テスト法

1回目と2回目の調査結果にて Pearsonの相関係数を求めた。

## 5) 倫理的配慮

- (1) 在籍大学の研究倫理審査委員会の承認を経て、調査を開始する。
- (2) 対象病院の看護部長への依頼文及び調査対象者への説明文に、以下を明示する。
  - ・本研究は在籍大学の研究倫理審査委員会で承認されている
  - ・対象者の研究協力は任意で、自由意思である
  - ・対象者が研究協力の拒否をした場合でも不利益を被ることなく、いつでも中止できる
  - ・研究者がまとめた情報は対象者からの要望に応じていつでも閲覧可能である
  - ・調査票は対象者が封をして郵便ポストに投函し、それにより調査への同意とする
  - ・回収した調査票は鍵のかかる保管庫で管理し、入力したデータは暗証番号付のUSBを使用し、データが漏洩しないよう倫理指針に基づき細心の注意を払う
  - ・個人が特定できないデータとして扱い、使用後はシュレッダーにて処分する
  - ・調査の結果は、研究目的以外には使用せず参加者に不利益を与えない
  - ・調査結果報告の際、個人が特定されることがないように配慮する
  - ・調査協力において起こりうる不利益として、「若干の時間的拘束」がある
  - ・上記の不利益に対し調査協力の拒否や中断が保障されている
  - ・連絡先を明示し、質問があればいつでも連絡できる

## 4. 研究成果

### 1) 対象者

有効回収数は、1回目の調査が347人、2回目の調査が297人であった。

### 2) 妥当性の検証

22項目での因子分析の結果、回転前固有値1.0以上の4因子を抽出した。4因子での累積固有値寄与率は47.39%であった。スクリープロットで3因子に絞り込み、因子分析とクロンバック係数算出を複数回繰り返し、因子負荷量が低いもの、クロンバック係数を下げる質問を再検討し、質問8項目を除外し全14項目となった。14項目での回転前の累積固有値寄与率は48.83%であった。

14項目で因子分析を行った結果、3因子が抽出された。第1因子は、こどもの体調不良の際スタッフの育児に対する理解不足を感じても何も言えない、勤務形態の変更にかかわることで戸惑うことがあっても何も言えない、育児を理由に役割免除された場合にジレンマを感じても何も言えない等、納得できない対応を何も言えずに受け入れる率直ではない対応のため「理不尽さを感じてもそれを甘受する率直でない受け身の自己表現」とした。第2因子は、定時終了前後に急な仕事をふられても断ることができない、スタッフ不足による残業を断ることができない等、子どものことが気がかりながらも自分の代わりに他のスタッフが請け負うことを考えると断れない対応のため「他者への配慮優先の率直でない非主張的自己表現」とした。第3因子は、休日出勤を急に依頼された時に断りたくても断れない、急な夜勤を頼まれても断れない等、子どものことが気がかりであるものの、病棟の看護業務が円滑に遂行されるためには、急な依頼であればこそ断れない対応であり「円滑な業務遂行を優先する率直でない非主張的自己表現」とした。

### 3) 基準関連妥当性

日本版 Rathus assertiveness schedule の平均点は  $-12.5 \pm 18.90$ 、最小値-66点、最大値50点であり、開発した尺度の総合得点との相関係数は  $-0.55$  ( $p < .01$ ) であった。

### 4) 信頼性の検証

全体のクロンバック 係数は.91 であり、第 1 因子は.88、第 2 因子は.88、第 3 因子は.81 であった。テスト - 再テスト法については 1 回目と 2 回目の Pearson の相関係数は.73 ( $p < .01$ ) であった。

以上の結果から、開発した「乳幼児を持つ女性看護師のアサーティブネス測定尺度」の信頼性、妥当性は概ね検証された（表 1 参照）。

表1 乳幼児を持つ女性看護師のアサーティブネス瘦軀低尺度 (N=347)

質問 番号	質問項目	$\alpha = .91$		
第1因子：理不尽さを感じてもそれを甘受する率直でない受け身の自己表現 $\alpha = .88$				
11	こどもの体調不良の際、スタッフの育児に対する理解不足を感じても何も言えない	.88	-.09	-.04
10	私は、勤務形態の変更にかかわることで戸惑うことがあっても何も言えない	.78	-.04	.04
12	私は、育児を理由に役割免除された場合に、ジレンマを感じても何も言えない	.68	-.07	.08
8	私は、スタッフから育児支援に関する批判的な言動があっても何も言えない	.63	.04	-.01
19	私は、育児のための時短やパート勤務に対する周りの配慮不足を感じても、思っていることを言えない	.55	.41	-.11
9	私は、頼みづらい雰囲気を感じると、困っていても抑えてしまう	.49	.33	-.10
17	私は、こどもの行事参加による勤務希望を出すことに躊躇する	.48	-.13	.14
18	私は、希望通り有休がとれない時、理不尽だと感じても何も言えない	.46	.15	.21
16	私は、産休や育休明けの勤務異動に疑問を感じても何も言えない	.43	.19	.02
第2因子：他者への配慮優先の率直でない非主張的自己表現 $\alpha = .88$				
20	私は、定時終了前後に急な仕事をふられても断ることができない	-.12	.96	.06
21	私は、スタッフ不足による残業を断ることができない	-.04	.85	.07
第3因子：円滑な業務遂行を優先する率直でない非主張的自己表現 $\alpha = .81$				
14	私は、休日出勤を急に依頼された時に、断りたくても断れない	-.04	-.01	.99
15	私は、時間外の研修等の参加要請を断れない	.20	.05	.60
5	私は、急な夜勤を頼まれても断れない	.02	.09	.54

本研究の成果は、看護職者のキャリア育成の視点において看護職と育児の両立支援に繋がることを期待できる。また、育児中の看護師のアサーティブネス・トレーニングプログラムを構築する上で、職場という場面でのアサーティブネス得点を基準とした、より具体的な内容を盛り込むことが可能となり、アサーティブネスの関連が既存研究で明らかになっているバーンアウトや、それに続く離職予防にも繋がる可能性が高い。

さらに、看護職者の大半が未だ女性である現状から、喫緊の社会的問題である超少子化対策への示唆にもなり得ると考える。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 丸山昭子、富田幸江、小野坂益成、鈴木英子
2. 発表標題 Relationship between home environment and burnout in female nurses with preschool-age children who use day nursery in Japan
3. 学会等名 7th Annual International Conference on Worldwide Nursing (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 丸山昭子、小野坂益成、川下貴士
2. 発表標題 未就学児を持つ女性看護師の育児に関する要望
3. 学会等名 第50回 日本看護学会-看護管理-学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 丸山昭子、鈴木英子、吾妻知美、小野坂益成、川下貴士
2. 発表標題 乳幼児を持つ女性看護師が職場でアサーティブになれない状況
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 丸山昭子、鈴木英子、高山裕子、佐藤京子、國井享奈
2. 発表標題 Relationship between burnout and assertiveness in female nurses with preschool-age children in Japan
3. 学会等名 6th Annual International Conference on Worldwide Nursing (国際学会)
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	鈴木 英子  (Suzuki Eiko)  (20299879)	国際医療福祉大学・医療福祉学研究科・教授   (32206)	
研究 分担者	吾妻 知美  (Azuma Tomomi)  (90295387)	京都府立医科大学・医学部・教授   (24303)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------