

令和 4 年 6 月 9 日現在

機関番号：32206

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2021

課題番号：18K10209

研究課題名(和文) 新卒看護師のアサーティブネスの影響要因とアサーティブネス向上プログラム

研究課題名(英文) Program of young nurses' assertiveness

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)：若手看護師のアサーティブネスの関連要因を明らかにしアサーティブネス向上のための一助とする。

5つの病院の看護部長より協力が得られた若手看護師を対象に自記式質問紙調査を実施した。NNAS及び情動知能の平均に性別に差が認められた。女性805人男性72人の平均年齢、NNAS及び情動知能の平均はそれぞれ22.60±3.07、67.4±10.1、11.3±2.2であった。女性が男性より有意に(p<0.01)NNASの総合得点、下位尺度非主張得点が高かった。また、重回帰分析の結果アサーティブネス総合得点の関連要因として外向性、看護実践、神経症傾向、看護経験年数、バーンアウトが選択された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

男性よりも、女性の方が自己主張できないが、甘受傾向の強い他者からの不当評価を甘受する率直でない受け身の自己表現の者は男女で変わりなかった。自己主張できない者は看護実践の自信がなく、判断が遅く、バーンアウトしやすく、神経症傾向、チーム連携がうまくできないなどネガティブな特徴が認められた。特に甘受傾向のあるものは、情動知能が低く、勤勉性も低い可能性もあり、特にサポートが必要である可能性が考えられた。これらの結果をもとにアサーティブネストレーニングプログラム作成の一助とする。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to identify characteristics of assertiveness of young nurses.

Burnout is a common feature among healthcare professionals.

A self-rating questionnaire survey was conducted with young nurses of five hospitals where nursing directors expressed cooperation, from September to November of 2019. The questionnaire included the Nurse Assertiveness Scale (NAS), the emotional intelligence scale, and the team collaboration scale.

The mean scores of NAS and emotional intelligence of females and males were different. The participants were 805 female and 72 male nurses: mean age 22.60 ± 3.07; mean NAS 67.4 ± 10.1, and mean intelligence score 11.3 ± 2.2. Female nurses were less assertive than males, with statistically significantly higher total NAS and subscale non-assertive scores than males (p < 0.01). The score of the unresponsive or aggressive attitudes was lower than males, but there was no significant difference in acceptance of improper evaluations.

研究分野：看護管理

キーワード：アサーティブネス 若手看護師 情動知能

## 1. 研究開始当初の背景

アサーティブネスは良好なコミュニケーションのことで、これが対人関係を円滑にすると報告されている。また、新卒看護師が自己主張できず、報告できないと医療事故が起こりやすいと報告されている。われわれは、先行研究で新卒看護師のアサーティブネス測定尺度を開発し、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、新卒看護師の良好なアサーティブネスを促進するためにはアサーティブネスに影響する要因を明らかにし、その影響要因を如何にサポートすれば新卒看護師のアサーティブネスを高めることができるかを検討することが重要であり、アサーティブネス促進のためのプログラムを構築する必要がある。これにより、新卒看護師のアサーティブネス獲得の一助となる。

本研究では新卒看護師のアサーティブネスに影響する要因を明らかにし、アサーティブネス促進のプログラム内容の作成を試みる。

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いる。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 2006)、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、同僚の相談相手がいない、希望の配置に就けない、専門学校卒、消極的職業選択動機、自分なりの生活スタイルの継続、給与が報告されている。また、バーンアウトの要因として、アサーティブネス、ワークライフバランス、ストレスコーピングなどが報告され、新卒看護師の職場定着に関するサポートがなされつつある。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。

筆者らは日常のアサーティブネスを測る尺度としてJ-RAS(日本版 Rathus assertiveness schedule)を作成し、さらに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(NNAS: Novice Nurse Assertiveness Scale)を開発した。これをもとにバーンアウトがアサーティブネスの影響要因であることを明らかにした。

しかし、新卒看護師のアサーティブネスを促進するための研究は乏しいのが現状で、アサーティブネスを目的変数として、その影響要因を明らかにした研究は見当たらない。

## 2. 研究の目的

若手看護師のアサーティブネスの特徴と自己主張の特徴ごとの関連要因を明らかにした。

## 3. 研究の方法

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以上を選出する。平成30年4月から初めて看護師として勤務する常勤の新卒看護師(目標:約1200名)を対象とし、平成30年7月から8月に自記式質問調査を郵送留め置き法にて実施した。

調査方法:質問紙調査については対象病棟へ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した。

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。質問紙の冒頭に調査協力の有無をチェックしてもらうことで同意とした。調査に不同意の場合は、投函しなくてもいいこと、白紙で投函してよいことの説明文をつける。病棟から回収した質問紙を回収用封筒にて看護部から一括して返送してもらう5つの病院の看護部長より協力が得られた若手看護師を対象に2019年9月から11月まで自記式質問紙調査を実施した。

### 1) 調査内容

#### (1) 個人属性

年齢、実務職種、最終学歴、配偶者および子どもの有無とした。

#### (2) アサーティブネス

鈴木らが開発した新卒看護師のアサーティブネス尺度「Novice nurses assertiveness scale」(以下、NNAS)を使用した。本尺度は信頼性(クロンバック : 0.81)・妥当性(適合度: GFI = 0.929、AGFI = 0.905、RMSEA = 0.065 ( $p < 0.01$ ))が検証されている。全 16 項目からなり、総合得点は 16 ~ 96 の間を取り、得点が低いほど「言い過ぎる」、得点が高いほど「言えない」自己表現とされている。また下位尺度は「受け身的自己表現」、「非主張的自己表現」、「拒否もしくは攻撃的自己表現」の 3 タイプであり、「受け身的自己表現、非主張的自己表現」の各得点が低く、「拒否的もしくは攻撃的自己表現」の得点が高いとアサーティブであるとされている。

### (3) 関連要因

バーンアウト、情動知能、パーソナリティ、チーム連携については尺度開発者の許可を得て使用した。

### 2) 解析方法

(1) 記述統計にて対象の特徴を明らかにし、対象の特性別、職場環境別にアサーティブネス得点を比較した。平均値の有意差の検定は、t 検定、一元配置分散分析及び Bonferroni の多重比較を行った。

(2) 連続変数(アサーティブネス総合得点、下位尺度別得点とバーンアウト、情動知能、パーソナリティ、チーム連携)との相関を算出した。

(3) 上記分析(1)(2)において、有意水準 0.2 未満及び相関係数絶対値 0.2 以上であった説明変数を用いアサーティブネス総合得点、下位尺度の甘受、非主張、拒否攻撃のそれぞれを目的変数として重回帰分析をおこないステップワイズ法で変数選択を行った。

(4) 統計解析ソフト(SPSS Statistic 24.0)を使用した。

## 4. 研究成果

NNAS 及び情動知能の平均に性別に差が認められた。女性 805 人男性 72 人の平均年齢、NNAS 及び情動知能の平均はそれぞれ  $22.60 \pm 3.07$ 、 $67.4 \pm 10.1$ 、 $11.3 \pm 2.2$  であった。女性が男性よりも有意に ( $p < 0.01$ ) NNAS の総合得点、下位尺度非主張得点が高く、自己主張できない。また、拒否攻撃得点は低く、拒否・攻撃性が低かったが、甘受には有意差がなかった。NNAS の総合得点及び下位尺度の甘受、非主張、拒否・攻撃別に他の連続変数との相関をみると NNAS 総合得点では、看護実践の自信、判断が早い、外向性、チーム連携と逆相関が認められ、バーンアウト、神経症傾向との相関が認められた。下位尺度別では、甘受が情動知能、看護師に向いている、看護実践の自信、勤勉性、チーム連携との逆相関が、バーンアウト、神経症傾向との相関が認められた。非主張が看護実践の自信、判断が早い、外向性と逆相関が、バーンアウト、神経症傾向と相関が認められた。拒否・攻撃はチーム連携とのみ相関が認められた。

重回帰分析の結果アサーティブネス総合得点の関連要因として外向性、看護実践、神経症傾向、看護経験年数、バーンアウトが選択された。

下位尺度の甘受の関連要因として情動知能、神経症傾向、バーンアウト、看護実践、転職希望、勤勉性が選択された。情動知能が低く、勤勉性が低く、転職希望が強く、看護実践に自信がなくバーンアウトリスクが高く、神経症傾向があると甘受傾向が強く、他者からの不当評価を甘受する率直でない受け身的自己表現になりがちであることが明らかになった。

下位尺度の非主張の関連要因として外向性、看護実践、神経症傾向、看護経験年数、バーンアウトが選択された。外向性が乏しく、看護実践に自信がなく、神経症傾向があり、経験年数が浅い、バーンアウトリスクが高いと非主張傾向が強い、他者への配慮優先の率直でない非主張的自己表現になりがちであることが明らかになった。

下位尺度の拒否、攻撃の関連要因としてはチーム連携のみが認められ拒否、攻撃傾向があり自己権利優先の適切でない拒否的もしくは攻撃的自己表現あるものは、チーム連携がうまくいかない可能性があることが明らかになった。

男性よりも、女性の方が自己主張できないが、甘受傾向が強く他者からの不当評価を甘受する率直でない受け身的自己表現の者は男女で変わりなかった。自己主張できない者は看護実践の自信がなく、判断が遅く、バーンアウトしやすく、神経症傾向、チーム連携がうまくできないなどネガティブな特徴が認められた。特に甘受傾向のあるものは、情動知能が低く、勤勉性も低い可能性もあり、特にサポートが必要である可能性が考えられた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 鈴木英子, 高山裕子, 國井享奈, 川村晴美, 塩見直子, 中澤沙織, 田辺幸子	4. 巻 1
2. 論文標題 女性の新卒看護師のアサーティブネスとバーンアウトの関連	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本健康医学会雑誌	6. 最初と最後の頁 45-48
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 鈴木英子	4. 巻 27
2. 論文標題 女性の新卒看護師のアサーティブネスとバーンアウトとの関連	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本健康医学会誌	6. 最初と最後の頁 303-310
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Eiko Suzuki, Chihiro Asakura, Naoko Shiomi, Hiroko Matsuya
2. 発表標題 Development of a Casual Model Focused on Assertiveness,
3. 学会等名 18th Hawaii International Conference on Education, (国際学会)
4. 発表年 2020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	丸山 昭子  (Akiko Maruyama)  (20338015)	松蔭大学・公私立大学の部局等・教授    (32719)	

6. 研究組織（つづき）

	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	吾妻 知美  (Tomomi Azuma)  (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