

## 臨床看護師の対人関係における表出性認知の特徴 —同一施設での職位による他者認知の特徴—

古屋洋子<sup>1)</sup>, 中村美知子<sup>2)</sup>

対人関係の構築には、相手の意思や感情を理解する感受性や自分の意思や感情を表現する表出性が重要となる。過去の筆者の調査により、臨床看護師は十分に自己を表現できていないことが明らかとなっている。そのため本研究では、臨床看護師の意思や感情の表し方を同僚である他者がどのように認知しているかを明らかにしたい。調査は、岡大式主張性調査票 (OAI) を用いて行った。日常接する機会の最も多い、同僚看護師を特定して貰い、回答を得た。臨床看護師を職位により分類し、OAIの差にはMann-WhitneyのU検定を用い、下位尺度間の関係にはSpearmanの順位相関係数を用いて分析した。調査の結果、看護師、師長・副師長共に賞賛・感謝などの肯定的な感情を表す傾向が高かった。しかし同時に師長・副師長は、看護師に比べ、怒り・不満などの否定的な感情をより表していた。また師長・副師長は他者との関係づくりと、否定的な感情を表すこととの関係が強いことが示された。

キーワード： 臨床看護師, 対人関係, 表出性, 自己認知, 他者認知

### I 研究動機

看護は対人関係を基盤としている。看護における対人関係は、相手と独自の人間として知り合い、関係を結ぶ、人間対人間の関係である<sup>1)</sup>。つまり看護の本質は人間関係にあると言え、臨床看護師が、人間関係を構築するためには、相手の考えや思いを理解する、一人の人間としての感受性<sup>2)</sup>や自分の考えや思いを表現する表出性が重要となる<sup>3)</sup>。

看護における対人関係は、看護の質を支える、看護師の専門職的態度や自律性として、「人間関係の成熟」、「患者-看護師関係の確立」、「コミュニケーション技術」や「人間関係の技法」などとして捉えられている<sup>4), 5)</sup>。また昨今、情報開示やインフォームド・コンセントなど、患者自身による意思決定が重要視されている。そのため臨床看護師は、患者の意思決定を支える質の高い看護の実現を目指し、同僚である他者と協働し、助け合う関係を結ぶが、患者のケアを実践する上で、臨床看護師自身にも、様々な場面で意思決定することが求められている<sup>6)</sup>。自分の考えや思いを表現できるようになることは、看護職としての誇りや仕事に対するモチベーション向上につながり、看護の質を保証するものと考えられる。従って、臨床看護師が、その役割を十分に発揮するためには、患者の思いを汲み取り、また臨床看護師自身の考えや思いに気付き、表現できることが必要となる。多くの臨床看護師は、既に看護の質を向上させるものとして、患者との関係づくりが重要であることに気付き、関心を寄せているが、関係づくりの基盤となる自己の感受性や表出性について考える機会がないのが現状のように思われる。

臨床看護師における対人関係の認知を感受性、表出性

の観点から調査した結果<sup>7)</sup>では、相手の気持ちや感情を察する感受性はあまり高くないが、一度相手の気持ちを察すると、素直な自分が表現できると認識していた。また自分の考えは出せるが、相手の意見に合わせる傾向があり、感じたことを十分に表すことができていないと感じていた。このように、臨床看護師における対人関係のうち、自己を表すことが少ないという特徴が示された。そこで、臨床看護師の意思や感情の表し方を同僚である他者がどのように認知しているかを確認することが、臨床看護師の対人関係の特徴をとらえるために必要であると考えた。

### II 研究目的

本研究の目的は、臨床看護師の対人関係における表出性を他者がどのように認知しているかを調査し、更に職位による他者認知の違いを比較検討することで、臨床看護師の表出性の特徴を明らかにすることである。

### III 研究方法

#### 1 研究デザイン

本研究は、質問紙調査法である。対人関係における表出性を測定するために岡大式主張性調査票 (OAI) (古市 1993) を用いた。同調査票は、独立性 ( $\alpha=.810$ ), 対人的積極性 ( $\alpha=.863$ ), 依頼 ( $\alpha=.609$ ), 肯定的感情表明 ( $\alpha=.700$ ), 否定的感情表明 ( $\alpha=.824$ ) の5つの下位尺度、各7項目、計35項目より構成されており、高い信頼性を得ている<sup>8)</sup>。

被調査者は、師長・副師長を含む臨床看護師であり、特定の同僚看護師 A 氏について回答した。A 氏を想定する基準は、日常業務の中で接する機会の最も多い、同僚看護師とした。また同施設において既に実施 (平成13年8月) している臨床看護師 (師長・副師長を含む)

1) 山梨県立看護大学短期大学部成人看護学講座

2) 山梨大学看護学科臨床看護学講座

による自己認知の結果も比較検討に活用した。

## 2 研究の対象

調査対象は、500床以上の総合病院であるA病院の内科・外科病棟に勤務する臨床看護師である。外来、ICU病棟、精神科病棟、手術室勤務者は除外した。臨床看護師は、師長・副師長を含んでいる。

## 3 倫理的な配慮

研究対象候補者に対し、調査の主旨を書面にて説明し、文書にて同意を得て、調査を実施した。また調査用紙は無記名とし、得られたデータは個人や施設が特定できないよう、プライバシー保護に配慮した。

## 4 データ収集

各病棟師長を通して調査用紙を配布し、1週間後に回収にあたった。

## 5 データの分析方法

臨床看護師による、同僚看護師の対人関係における表出性認知の特徴を明らかにするために岡大式主張性調査票(OAI)を活用し、職位別にOAI得点の比較、OAI下位尺度間の関係を検討した。データ分析には、JMP 4Jを用いた。得点差の比較や相互の関係の分析はノンパラメトリックな方法で行い、得点差の検定には、Mann-WhitneyのU検定を、関係の分析にはSpearmanの順位相関係数を用いた。

## IV 結果

### 1 被調査者の背景

111名の臨床看護師に調査用紙を配布し、98名

(88.3%)の有効回答を得た。その背景の結果を表1に示す。有効回答のうち、被調査者が看護師を対象として回答したのは81名、師長・副師長を対象としたのは17名であった。看護師を対象とした被調査者の年齢は $30.0 \pm 8.4$ 歳、師長・副師長は $35.1 \pm 10.1$ 歳であった。また看護師を対象とした被調査者の職歴は $8.6 \pm 8.1$ 年、師長・副師長は $13.2 \pm 9.9$ 年であった。

### 2 対人関係における表出性の特徴

職位別の対人関係における他者が認知した表出性の特徴を表2に示す。

表1 被調査者が回答した対象の背景

	看護師 (n=81)	師長・副師長 (n=17)	前回看護師 (n=127)
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
年齢 (歳)	$30.0 \pm 8.4$	$35.1 \pm 10.1$	$30.7 \pm 9.2$
(最小—最大)	(22-50)	(23-52)	(21-52)
職歴 (年)	$8.6 \pm 8.1$	$13.2 \pm 9.9$	$8.8 \pm 8.7$
(最小—最大)	(1-30)	(2-30)	(1-32)

注) ・被調査者が回答の対象とした看護師、師長・副師長の背景である。  
・前回看護師は、臨床看護師(師長・副師長を含む)による自己認知の結果である。

表2 職位別の他者認知におけるOAI得点の結果

(項目数、満点)	看護師 (n=81)		師長・副師長 (n=17)		P値	前回看護師 (n=127)	
	Me	Mean±SD	Me	Mean±SD		Me	Mean±SD
総得点 (35項目、105点)	87.0	$83.1 \pm 14.5$	90.0	$88.4 \pm 12.2$	.183	79.0	$78.8 \pm 10.2$
独立性	16.0	$16.0 \pm 3.5$	17.0	$17.4 \pm 3.3$	.138	15.0	$14.7 \pm 3.2$
対人的積極性	19.0	$17.5 \pm 4.1$	16.0	$16.0 \pm 4.2$	.175	15.0	$15.2 \pm 4.3$
依頼	17.0	$16.4 \pm 3.5$	19.0	$18.2 \pm 2.8$	.050	15.0	$15.3 \pm 3.1$
肯定的感情表明	20.0	$18.6 \pm 3.3$	19.0	$17.7 \pm 3.3$	.270	20.0	$19.3 \pm 2.0$
否定的感情表明	15.0	$14.5 \pm 4.3$	18.5	$19.1 \pm 2.7$	<.001	15.0	$14.5 \pm 3.1$

注) ・下位尺度は各7項目、21点

・Mann-Whitney U検定

・Meは中央値を示す。Mean±SDは参考値である。

・看護師、師長・副師長を回答の対象とした他者認知の結果である。

・前回看護師は、臨床看護師(師長・副師長を含む)による自己認知の結果である。

看護師を対象とした場合は、最高点は肯定的感情表明であり、最低点は否定的感情表明であった。つまり看護師は、賞賛・感謝などの肯定的な感情を表しやすく、怒り・不満などの否定的な感情を表すことが少ない傾向が示された。これに対し、師長・副師長では、依頼、肯定的感情表明が最高点であり、最低点は対人的積極性であった。つまり、師長・副師長は、相手へ依頼することや賞賛・感謝などの肯定的な感情を表しやすく、積極的に相手と良い関係を築こうとすることが少ない傾向が示された。

師長・副師長の得点は、看護師に比べ、独立性、依頼、否定的感情表明において高い傾向であったが、特に否定的感情表明が高く、有意な差が見られた ( $p<.001$ )。つまり、怒り・不満などの否定的な感情を表しやすい傾向が示された。また、有意差は見られなかったが、看護師において高かった対人的積極性は、師長・副師長では低く、積極的に相手と良い関係を築こうとする傾向が少なかった。

次に表出性の要素の関係について、職位による比較をした(図1)。看護師および師長・副師長共に、全てにおいて正の相関が認められた。看護師では、独立性-依頼の相関が最も強く、次いで独立性-否定的感情表明で強い相関が認められた。つまり看護師は、周りに左右されず、自分の意志や考えを表しやすい者ほど、相手に依頼することや怒り・不満などの否定的な感情を表しやすいと認知されていることを示している。これに対し、師長・副師長では、対人的積極性-肯定的感情表明の相関が最も強く、次いで対人的積極性-否定的感情表明で強

い相関が認められた。つまり師長・副師長は、相手との関係づくりに積極的である者ほど、賞賛・感謝などの肯定的な感情も、怒り・不満などの否定的な感情も表せていると認知されていることを示している。また対人的積極性の関係において、看護師を対象とした場合は、肯定的な感情を表すことと強い関係が見られたのに対し、否定的な感情を表すこととは、あまり関係が見られなかった。

V 考察

前回、臨床看護師における対人関係を、非言語的コミュニケーション、言語的コミュニケーション、主張性として自己の認知の特徴を調査した<sup>7)</sup>。その結果、臨床看護師は、相手の気持ちや感情を察する感受性が低い、一旦相手の気持ちを察すると、素直な自分を表現できると認識していた。しかし同時に、相手との親和的な関係づくりへの欲求が高く、関係を維持するために否定的な反応の表出を控えており、十分な自己表出が行えていないと認識している傾向が見られた。対人関係における自己表出とは、自分自身の情報を相手に伝達することだが、そこには自分の価値や信念に裏打ちされた意思や感情が含まれる<sup>9)</sup>。しかし臨床看護師の多くは、看護の役割を他者に情報を伝達することや指示することであると受け止めている傾向が強い<sup>10)</sup>。そのために職務の中で自己の感情や主観を表出してはいけないと認識していることが影響していると考えられる。

一方、自己認知の特徴と他者からみた臨床看護師の表出性の特徴は、似ている傾向が示された。特に否定的な

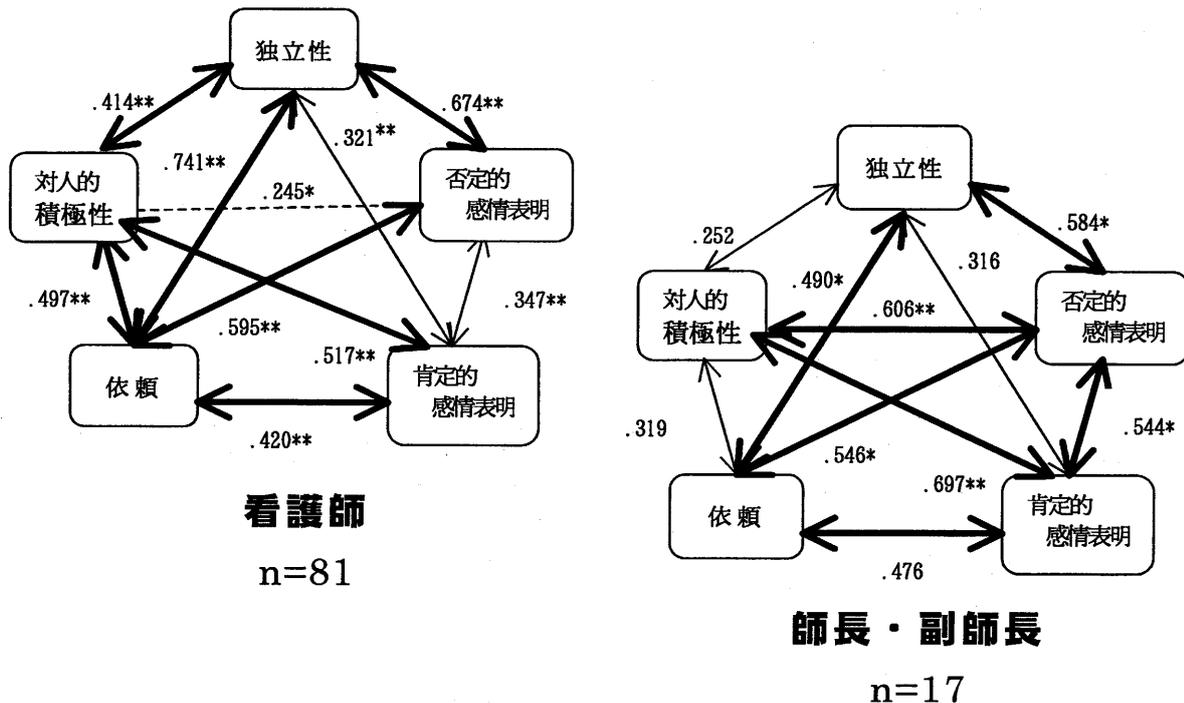


図1 職位による他者認知の比較

注)・Spearman 順位相関係数 \*\* $p<.01$  \* $p<.05$

感情を表すことが少なく、十分に自分を表現できていないという点について、前報の自己認知と今回の結果が一致していたことが特徴的であった。しかし他者からみた師長・副師長の表出性の特徴は、肯定的・否定的、両方の感情が表せていることが示され、前報の結果との違いが見られた。日本人は親和性を重んじる傾向があり、時にはひいて相手に合わせる独自の対人関係テクニックが多くとられる<sup>11)</sup>。しかし他者からみた師長・副師長は、相手に迎合せず、自由に自分の感情を表すことができていると認識されていた。職場の目標や課題を遂行するための管理者の役割に、良好な人間関係づくりがある。これは、職場環境づくりや一人一人の職務遂行能力向上のために不可欠な要素である<sup>12)</sup>。職場における人間関係において、管理者が喜怒哀楽の感情を表すことは、部下に個人としての姿勢や考えを知らせる機会となるというポジティブな面がある<sup>13)</sup>。肯定的であれ、否定的であれ、十分に自分の感情を表すことは、相手との関係づくりに重要であると考え。素直な自分の意思や感情を表すことは、相互理解を深めたり、愛情を交換し合おうとする相手との親和的な欲求や好意から発せられる。それが相手に伝わり、自覚されることで、相手からの自己表出の返報を促す<sup>14)</sup>。つまり、本来の自分を表すことが、相手の自分を表そうとする動機やきっかけとなり、関係は深まると考える。しかし師長・副師長は、他者との関係づくりに重要な要素を表せていると認識されている一方で、関係づくりに積極的でない傾向が示されている。看護師は、日常業務の中で、患者および家族、医師、同僚看護師などと直接的な相互作用をする頻度が高く、その密度も濃い。このような役割の相違が、関係づくりの積極性の違いとなって表れたのではないかと考える。看護師は、役割として他者と直接対面する場面が多い。つまり、関係づくりのきっかけとなる機会を多く得ているのである。しかし、一方では感情の行き違いや誤解などを生じていることも少なくない。今後は、他者の考えや思いを理解するために、自然に自分の考えや思いを表現し、他者との関係性を深めることが看護師の課題である。

表出性行動には、その前提として自己信頼感や自己評価の高さなどが必要である<sup>15)</sup>。本研究において、人生経験や看護経験の豊富な師長・副師長に比べて、看護師に自己の感情を抑える傾向が示されたことは、自己に対する自信のなさが関与しているとも考えられる。今後は、経験的認識に加えて、自己受容の特徴にも着目して、対人関係における表出性の意義について、更に探求していきたい。

#### 引用文献

- 1) Joyce Travelbee (2000) *トラベルビー人間対人間の看護* (長谷川浩, 藤枝知子訳). 医学書院, 東京.
- 2) 前掲書 1) と同.
- 3) 近藤千恵 (2000) *人間関係を育てるものの言い方「あなた」も「私」も大切にする自己表現法*. 大和書房, 東京.
- 4) Sandra J. Sundeen 他 (1999) *看護過程における患者—看護婦関係* (川野雅資, 森千鶴訳). 医学書院, 東京.
- 5) 稲田美津子 (1993) *看護の基本から掘り下げて行き着くもの*. *Quality Nursing*, 3(8): 778-783.
- 6) Sara T. Fry 著 (1998) *看護実践の倫理—倫理的意思決定のためのガイド—* (片田範子, 山本あい子訳). 日本看護協会出版会, 東京.
- 7) 古屋洋子 (2002) *臨床看護婦の対人関係認知の特徴—非言語的・言語的コミュニケーション, 主張性に焦点をあてて—*. 山梨医科大学大学院医学系研究科修士論文.
- 8) 古市裕一 (1993) *主張性検査開発の試み*. *こころの健康*, 8(2): 87-93.
- 9) 平木典子 (1993) *アサーショントレーニングさわやかな自己表現のために*. 日本・精神技術研究所, 東京.
- 10) 木立り子他 (2000) *マイクロカウンセリング技法からみた看護職者のコミュニケーション—卒業時点の看護学生との比較から—*. *日本看護教育学会誌*, 9(4): 9-19.
- 11) 吉武久美子 (1991) *ひくことが持つ優位性—自己主張と対人的円滑化を両立させるための対人的コミュニケーション方略—*. *心理学研究*, 62(4): 229-234.
- 12) 中山洋子他 (2001) *看護研究の現在—看護婦の仕事の継続意思と満足度に関する要因の分析—*. *看護*, 53(8): 81-91.
- 13) 聖路加国際病院看護教育委員会編 (1992) *現代ヘッドナース論—看護におけるリーダーシップ*. 学研, 東京.
- 14) 安藤清志 *対人関係における自己開示の機能*. *東京大学教養学部人文科学科紀要*, 167-199.
- 15) 村山正治他 (1989) *精神的健康に関する研究—アサーション尺度作成を中心として—*. *健康科学*, 11: 121-128.

## **Abstract**

### **Characteristics of clinical nurses' perception with expressiveness in interpersonal relationships - Comparison of perception between other's and themselves -**

**FURUYA Yoko, NAKAMURA Michiko**

In interpersonal relationships, sensitivity to understand the other person's mind and emotion, and expressiveness to express one's own mind and emotion, are important. However, clinical nurses do not fully express themselves. The purpose of this study is to clarify that clinical nurses' expression with their intention and emotion by their colleague's perception. Investigation was conducted using the Okayama University-style Assertion Inventory (OAI). Nurses' colleagues who were most frequent contacts were questioned. Statistics was used the Mann-Whitney U-test and Spearman's correlation coefficient. That results suggested that nurses, chief nurses and vice-chief nurses all showed high levels of positive emotion expression such as praise and gratitude. At the same time, chief nurses and vice-chief nurses showed more negative emotions such as anger and discontent in comparison to nurses. Also, in chief nurses and vice-chief nurses, a particularly relationship was indicated between interpersonal aggressiveness (aggressive creation of relationships with others) and expression of negative emotion.

Keywords: clinical nurse, interpersonal relationship, expressiveness, self-perception, perception of others