

助産婦の組織における役割に関する研究

山 内 京 子*

A Study on the Role of Midwives in Nursing Profession.

Kyoko Yamauchi*

The purpose of this is to clarify the role of midwives in the nursing profession. A survey was conducted to midwives and nurses (not working as midwives) working in the nursing profession, and the result of survey was compared with each group. As a result, it was observed in this study that the midwives had more confidence in their work itself and perceived their work as meaningful occupation, and also, they recognized that their work place had held attractive organizational climate.

It is expected for the midwives with autonomy and confidence, the essential characteristics for the professional occupation, to take the leadership in the nursing profession to create more attractive work place. Also, reforming organizational climate, with the active role of midwives, they can be the human resource to motivate the nursing profession.

Key Words (キーワード)

Organizational behavior (組織行動), Occupational characteristics (職務特性), Organizational climate (組織風土), Autonomy (自律性)

1. は じ め に

看護職を取り巻く今日の環境の変化にはめざましいものがみられる。厚生省が行った平成12年までの看護職員需給見通しからは医師過剰時代に続く看護婦過剰時代が予測され^{注1)}、教育の現場におけるここ数年の看護教育の大学化は著しい^{注2)}。また、今年4月には、看護の分野に優秀な人材を確保するために、魅力ある看護教育環境を整えるべくカリキュラム改正が行われた^{注3)}。看護の専門家として、独自の領域を確立し、専門職としての基盤をゆるぎないものにするためのこうしたこれまでになかったダイナミックな動きが活発化している。

こうした中、看護職組織活性化のための量から

質への変革が強調されている^{注4)}。そこで、看護職組織活性化への助産婦の役割をさぐるために、実践の場で活躍している助産婦に対して実態調査を行った。助産婦は、従事している仕事内容をもとに認識し、かつ動機づけられているのかを把握することで、組織活性化への方向性について若干の示唆が得られたので報告する。

2. 研 究 目 的

本研究の目的は、社会的に、より専門職としての機能していくことを要求されている看護職組織の中での助産婦のあり方を明らかにすることにある。まず、その第一段階として、今回は組織における助産婦の認識する組織特性(職務特性、リーダー

*呉大学看護学部開設準備室 (Organizing Office for the Faculty of Nursing, Kure University)

シップ行動、組織風土等)に焦点をあて、組織行動論に基づく分析を加えた。

まず、組織(具体的には病院)の中で、助産婦として勤務している者たちは、従事している仕事の内容をどのようにとらえ、仕事を続けよう(あるいは離転職しよう)としているのか、また、仕事のどのような側面に魅力を感じて動機づけられているのかを明らかにし、その仕事内容認識に影響を与えている要因との関係をさぐった。そのため、その他の看護職員との比較検討を行った。

3. 研究 方 法

仕事内容の認識について、次の方法で実態調査を行った。

調査期間：1995年7月～8月

調査対象：設立主体や性格を異にするH県内の総合病院7病院に勤務する保健婦、助産婦、看護婦及び准看護婦の看護職者1656名

調査方法：質問紙調査法

看護職として病院に勤務する個人を対象に、無記名の自記式質問調査を行った。配表調査法を用い、回答の秘密保持のため回答者は回答後直ちにその質問表を密封した上で、各依頼先の回答担当者に提出した。

質問紙の構成は、次の1.2.の100項目から成る。

1. 仕事内容をどのように認識しているのかの職務特性に関する設問1(23項目)

2. 仕事内容の認識に影響を与える要因に関する以下の質問77項目

設問2 個人差概念に関する質問15項目

設問3 リーダーシップ行動に関する質問27項目

設問4 人的資源管理に関する質問15項目

設問5 組織風土に関する質問12項目

設問6 仕事継続意欲に関する質問8項目

なお、これらの質問内容はハードな組織構造についてではなく、組織風土、リーダーシップ行動、

人的資源管理等のソフトな組織構造に焦点をあてたもので、組織における個人レベルの行動に焦点をあてた内容構成となっている。各設問内容は先行研究から考えられる質問内容である。各項目については5段階評定尺度によって(そうではない-1点、ややそうではない-2点、どちらともいえない-3点、ややそうである-4点、そうである-5点)回答を求めた。

質問表は、上記の分析項目に加え、基本的属性に関する質問で構成した。なお、回収したアンケート結果の分析には、PC-SAS. Ver 4.03を用い統計処理を行った。

4. 結 果

調査票の回収率は91.8%、1518名から回答が得られた。回答者の内訳は、保健婦12名、助産婦87名、看護婦1321名、准看護婦98名であった。設問項目間の関連性に注目し、どのような因子が関係しているのかを明らかにするために、主成分解によって初期解を抽出後、因子分析(バリマックス回転)を試みた。

抽出された各因子を整理し、集約した変数の因子軸の意味づけは、設問1の職務特性に関する質問についての解釈は、第一因子は自分の仕事の手順や方法、進め方について、自分の判断を加えることができるかどうかの「自律性」に関わる要因と解釈される。第二因子は自分の仕事を行うにあたり、その仕事のすすめ具合を見通すことができるかどうかの「仕事の量・範囲の見通し」と解釈される。第三因子は自分が円滑に仕事をしていく上で、スタッフとの協力が重要になってくるかどうかの「協力の必要性」に関わる要因と解釈される。第四因子は自分が仕事を行うにあたり、看護の対象である患者の反応を確かめる機会があるかどうか、また、自分の行った看護の成果を知る機会があるかどうか等、仕事の成果の「フィードバック」に関わる要因と解釈される。第五因子は仕事を行っていく中での、同僚との交わりの機会があるかどうかの「親しくなる機会」に関わる

要因と解釈される。第六因子は自分が取り組んでいる仕事の内容について、どのようにとらえているのか、単調なものかと捉えているのか、複雑なものかと捉えているのか等、仕事の内容の「多様性」に関わる要因と解釈される。

設問2の個人差概念に関する質問についての解釈は、第一因子は看護を行うにあたり普段からどういった姿勢で望んでいるかどうかの「成長欲求の強さ」に関わる要因と解釈される。第二因子は看護の仕事に対する自分の能力が十分に活かされているかどうか、その機会があるかどうかの「能力発揮の不十分さ」に関わる要因と解釈される。第三因子は看護に関する自分自身の能力について、スタッフや上司に比べて、看護者そのものとしての「自信」に関わる要因と解釈される。第四因子は内的動機づけとしての看護の仕事そのものによる「有意味感」に関わる要因と解釈される。

設問3のリーダーシップ行動に関する質問についての解釈は、第一因子はチームで行う仕事の側面の強い看護をチームが円滑に進めていくにあたり、リーダーとしてスタッフにどのような配慮をしているかどうかの「集団維持的配慮」に関わる要因と解釈される。第二因子はスタッフがどのように上司のリーダーシップ行動を評価しているのかの「上司に対する満足度」に関わる要因と解釈される。第三因子はリーダーはチームで仕事を行うにあたり、スタッフに必要な知識や技術をどのように指導しているかの「知識技術教示」に関わる要因と解釈される。第四因子は看護職として求められる仕事への姿勢や仕事の取り組み方について、リーダーがとる行動としての「課題遂行強調」に関わる要因と解釈される。

設問4の人的資源管理に関する質問についての解釈は、第一因子は看護職員を人的資源として短期・長期に教育するための体制、実際に看護を行うにあたっての看護の業務体制、看護職員のための福利厚生、採用時の基準等の「管理方式の制度化」に関わる要因と解釈される。第二因子は看護職員としての能力や業績に対する評価、外的報酬としての動機づけとしての「業績評価、昇進の公

平さ」に関わる要因として解釈される。第三因子は労働者としての権利に対する配慮やキャリア発達に関連する機会が与えられるかどうかとしての「期待への配慮」に関わる要因と解釈される。第四因子は看護職労働環境について論じられる際、しばしば取り上げられる勤務体制の「時間外労働の適切さ」に関わる要因と解釈される。

設問5の組織風土に関する質問についての解釈は、第一因子は職場内の雰囲気やマイナスイメージとして捉える「弊害的な風土」に関わる要因と解釈される。第二因子は職場が活気に満ち、前向きな姿勢で仕事に取り組んでいると感じられる「活性化された風土」に関わる要因と解釈される。第三因子は生命に携わる仕事に従事している看護職としての安全確保、危機回避、緊張感等の「緊急性のある看護職務風土」に関わる要因と解釈される。

設問6の継続意欲に関する質問についての解釈は、第一因子は職場あるいは病院を移りたいと希望する「移動の意志」に関わる要因と解釈される。第二因子は看護という仕事そのものに魅力を感じ、これからも続けていきたいという思いの「看護職務への継続意欲」に関わる要因と解釈される（表1参照）。

実践で活躍している助産婦たちが、従事している仕事の内容をどのように認識しているのかについての関係（相関関係）をみると、助産婦の仕事内容の認識に関する特徴（表2：職務特性に関する設問と基本的属性の相関分析の結果参照）は、特に認められなかった。他看護職についてみると看護婦はその仕事内容を多様性に富み（ $p < .01$ ）、その仕事の内容の範囲や量は把握しにくい（ $p < .01$ ）ととらえており、また准看護婦においては、その仕事内容は自分自身にフィードバックされることもない（ $p < .01$ ）ととらえていた。

次に個人差概念に関する設問との相関分析の結果（表3）をみると、助産婦は助産婦としての仕事内容に自信を持っており（ $p < .01$ ）、助産婦の仕事は意味のあるもの（ $p < .001$ ）と認識してい

表1 バリマックス回転後の因子負荷量によって抽出された因子の解釈

因子軸	因子負荷量の高い質問	因子軸の意味づけ
設問1 職務特性に関する設問（23項目）		
第一因子	質問12+13+14+15+16+17	自律性
第二因子	質問20+21+22+23	量・範囲の明確性と仕事の見通し
第三因子	質問 4+5+6+7	協力の必要性
第四因子	質問 8+9+10+11	フィードバック
第五因子	質問18+19	親しくなる機会
第六因子	質問 1+2+3	多様性
設問2 個人差概念に関する設問（15項目）		
第一因子	質問11+12+13+14+15	成長欲求の強さ
第二因子	質問 4+6+7	能力発揮の不十分さ
第三因子	質問 8+9+10	自信
第四因子	質問 1+2+3+5	有意味感
設問3 リーダーシップ行動に関する設問（27項目）		
第一因子	質問11+12+13+14+15+16+17+18+19+20	集団維持的配慮
第二因子	質問21+22+23+24+25+26+27	上司に対する満足度
第三因子	質問 6+7+8+9+10	知識技術教示
第四因子	質問 1+2+3+4+5	課題遂行強調
設問4 人的資源管理に関する設問（15項目）		
第一因子	質問 6+7+12+13+14+15	管理方式の制度化
第二因子	質問 3+4+5	業績評価、昇進の公平さ
第三因子	質問 8+9+10+11	期待への配慮
第四因子	質問 1+2	時間外労働の適切さ
設問5 組織風土に関する設問（12項目）		
第一因子	質問 5+6+7+8+9+10	弊害的な風土
第二因子	質問 1+2+3+4	活性化された風土
第三因子	質問11+12	緊急性のある看護職務風土
設問6 継続意欲に関する設問（8項目）		
第一因子	質問 2+3+7+8	移動の意志
第二因子	質問 1+4+5+6	看護職務継続意欲

表 2 職務特性に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	自律性	量・範囲	協力必要	feedback	親密機会	多様性
保健婦	-0.03844	-0.01669	0.03515	0.00286	-0.03551	-0.03372
助産婦	0.04476	0.05018	0.04460	0.02603	0.03628	0.02307
看護婦	0.00499	-0.07062**	0.01579	0.04242	0.01840	0.08031**
准看護婦	-0.03551	0.05632*	-0.07773**	-0.08474**	-0.04415	-0.11939***
				*** p<.001	** p<.01	* p<.05

表 3 個人差概念に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	成 長 欲 求	能 力 発 揮 不 十 分	自 信	有 意 味 感
保 健 婦	0. 04230	-0. 04453	-0. 01427	0. 00538
助 産 婦	0. 03842	-0. 01620	0. 06967**	0. 09033***
看 護 婦	0. 01514	0. 07747**	0. 01538	-0. 08079**
准 看 護 婦	-0. 07384**	-0. 07864**	-0. 08030**	0. 02272
		*** p<. 001	** p<. 01	* p<. 05

表 4 リーダーシップ行動に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	集 団 維 持	上 司 満 足	知 識 教 示	課 題 遂 行	
保 健 婦	0.02932	0.02122	0.02807	0.01861	
助 産 婦	0.10002***	0.11151***	0.10356***	0.04144	
看 護 婦	-0.02671	-0.03835	-0.05784*	-0.10514***	
准 看 護 婦	-0.06846**	-0.05794*	-0.02780	0.09729***	
			*** p<.001	** p<.01	* p<.05

表 5 人的資源管理に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	制 度 化	公 平 さ	期 待 配 慮	時 間 適 切	
保 健 婦	- 0. 0 1 2 7 5	0. 0 3 4 5 7	0. 0 4 4 8 0	0. 0 1 9 1 9	
助 産 婦	0. 0 0 9 2 0	0. 0 3 5 5 0	0. 0 3 7 3 5	0. 0 3 6 1 4	
看 護 婦	0. 0 5 3 0 5 *	- 0. 0 2 9 6 4	- 0. 0 1 8 3 8	- 0. 0 3 7 7 8	
准 看 護 婦	- 0. 0 7 7 8 8 **	- 0. 0 0 4 2 4	- 0. 0 2 8 6 1	0. 0 1 0 6 2	
			*** p < . 0 0 1	** p < . 0 1	* p < . 0 5

表 6 組織風土に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	弊 害 の 風 土	活 性 化 風 土	緊 急 性 風 土
保 健 婦	- 0 . 0 0 9 9 9	0 . 0 0 9 4 3	- 0 . 0 1 5 0 4
助 産 婦	- 0 . 0 7 7 1 4 **	0 . 0 4 1 7 3	- 0 . 0 1 0 3 8
看 護 婦	0 . 0 0 3 3 4	0 . 0 2 3 5 5	0 . 0 2 0 7 2
准 看 護 婦	0 . 0 6 7 6 8 **	- 0 . 0 7 5 4 3 **	- 0 . 0 2 2 5 1
		*** p < . 0 0 1	** p < . 0 1 * p < . 0 5

表 7 継続意欲に関する設問と基本的属性（職務）間の相関分析

	移 動 意 志	繼 統 意 欲
保 健 婦	- 0. 01065	0. 01441
助 産 婦	- 0. 00540	0. 04003
看 護 婦	- 0. 01811	- 0. 01858
准 看 護 婦	0. 03367	- 0. 02077
	*** p < . 001	** p < . 01 * p < . 05

た。それに比して看護婦は、自分の看護婦としての能力が十分に発揮できていない ($p<.01$) ととらえていた。

リーダーシップ行動に関する設問との相関分析の結果 (表4) は、助産婦は上司のリーダーシップ行動に満足しており ($p<.001$)、それは知識教示型 ($p<.001$) で、集団維持の配慮に富むもの ($p<.001$) ととらえていた。これに比し看護婦は、課題遂行型ではないとみており ($p<.001$)、准看護婦においては、その逆に上司はその他のリーダーシップ行動よりも課題を遂行することを重視している ($p<.001$) ととらえていた。

人的資源管理に関する設問との相関分析の結果 (表5) にはあまり特徴は認められなかった。しかし、看護婦や准看護婦は職場環境が制度的に整っていない ($p<.05$) ($p<.01$) ととらえていた。

組織風土に関する設問との相関分析の結果 (表6) をみると、助産婦は職場の雰囲気は弊害的ではない ($p<.01$) ととらえており、これに対し准看護婦は弊害的で ($p<.01$)、活性化されていない ($p<.05$) ととらえており、その結果は対照的であった。

仕事継続意欲に関する設問との相関分析の結果 (表7) は、いずれの看護職においても有意な相関は認めなかった。

5. 考 察

仕事は仕事を担当する者たちが、進んで行う意欲が生じた時に最も効果的に、能率的に行われる。つまり動機づけ如何によって、自ら進んで、積極的に、しかも責任をもって仕事をする意欲を起こさせることができるのである。

そこで、今回病院組織の中で助産婦業に従事する助産婦に焦点をあてて、他看護職と比較しながら分析を行った。助産婦は従事する仕事の内容をどのように認識しているのか。また、仕事のどのような内容に動機づけられているのか。やりがい等との関係について検討した研究はみられるが、仕事の内容との関係についての検討はあまりなさ

れていない。今回の分析の結果では、助産婦はその仕事内容の認識に特徴を認めなかった。しかし、助産婦としての仕事に取り組む姿勢には自信がみられ、仕事そのものに有意味感を抱いていることが明らかになった。これは、水溪ら (1990)¹⁾ が指摘するところの、助産婦は業務独占の領域が明らかで、配置場所も産婦人科領域に限られることが多く、身につけた知的技能が経験と共に強化され、医師とも対等で協力的な関係を持つことが比較的容易であることと関係していると考えられる。筆者が行った先行研究の結果²⁾ においても同様に、自分に自信のある者は、自分が携わっている仕事には自律性があるにとらえられていた。つまり、専門職として欠かせない条件である自律性と自信に関係を認めた。これは、Kramer ら (1991)³⁾ がマグネットホスピタルと一般病院に勤務する看護婦に対して行った調査の結果、個人の認識が職務認識に反映することとも一致している。

仕事は、仕事を担当する者たちの意欲に大きな影響を受ける。自ら進んで、積極的に、しかも責任を持って仕事をする意欲を起こさせること、つまりモチベーション (内発的動機づけ) を高めることが最近の人的資源管理において特に重要視されている。この仕事意欲を喚起するベースとしての機能を有する組織風土に今回注目した。この組織風土について、田尾 (1992)⁴⁾ はリーダーシップ行動を測定することで、その組織風土をはかるとしている。今回助産婦が認識するところのリーダーシップ行動の認識と組織風土についての認識は、上司の行動はスタッフ達に満足を与えるもので、知識を教示し、集団を維持することに対しての配慮に富み、その風土は弊害的なものではないというものであった。この結果は、田尾がいうところの組織風土との関係を反映している。

この組織風土は、看護職組織が組織として、成果をあげることができるかどうか、個々人の能力、すなわち資質に加え、仕事を行っていく上でのシステムとして重要な機能を果たすものである。集団規範、行動規範としての機能を有し、職場における成員の行動をコントロールし、さらにはモチ

ベーションと満足に重要な影響を及ぼすのである。しかし、この組織風土とモチベーションの関係は、どちらが原因でどちらが結果ということは難しく、風土がよくなったから個人は動機づけられるようになったのかもしれないし、動機づけのよい職場だから風土の革新ができたということも考えられる。

しかし、その仕事内容に自信を持っている助産婦は他の看護職により影響を与えることができるだろう。人を活かす組織は、働きがいのある仕事を積極的に創造しなければならない。仕事の内容や人間関係の改善、より良い風土づくりに、助産婦の果たせる役割は実際の職場環境との関係もあって、一様ではないと考えるが、モチベーションを高めるための管理技法（組織開発）として知られる、意志決定における参加やコミュニケーションの改善、リーダーシップ訓練、キャリア開発に積極的に参加することで、組織の中のパワー関係に影響を与え、組織を活性化させる人的資源として活躍することが期待できる。

6. お わ り に

本論においては著者が助産婦としての就業経験が長かったため、その仕事内容を理解しやすい助産婦の組織行動に焦点をあてた分析となったが、本調査結果を角度を変えて、さらに分析を加えていきたいと考えている。

脚 注

- 1) 厚生省、少子・高齢社会看護問題検討会報告書（1994年12月）による「看護職員需給見通し」からは、平成12年には看護職員の需要数と就業者数見通しは、1,159,000と一致が見込まれており、今後需給計画を上回る形での看護婦の供給が得られることが予測される。この背景には、看護婦3年課程養成所の大幅増設、看護大学・短大の定員増加、また、育児休業制度等の充実等による看護職員の退職率の著しい減少等があり、看護職員の新規養成需要は減退することが

見込まれる。川淵（1996）は、こうしたことから医師過剰時代に続く、看護婦過剰時代が訪れる可能性を指摘する。

厚生省健康政策局看護課：看護，日本看護協会出版会，vol. 49, No2, pp. 70～72, 1997.

川淵孝一：医療・看護の変化とインフォームド・コンセント，医学書院，pp. 27-28, 1996.

- 2) 看護大学数は、1988年の10校から今年1997年の54校と9年間で44校の増新設という近年にない開設ラッシュの動きがみられる。一方、文部省の大学審議会報告「高等教育将来構想部会」を受けて行われた高校卒業者の進路動向予測は、1999年に短大全員入学，2009年に大学全員入学の時代がくるというもので、医療・福祉・看護の分野以外の短大，大学はその存続をめぐるの色々な方策が緊急課題とされている。

看護大学・大学院便覧，ナーシング・トゥデイ 6，日本看護協会出版会，1997.

カレッジマネジメント 第82号（1997年1-2月），リクルート 1997，特集2000年以降の高等教育市場，高卒進路動向予測（1997-2014），pp. 4-14, 1997.

- 3) 主な改正の内容は、A教育科目による規定から教育内容による規定に変更B教育内容の充実C単位制の導入D統合カリキュラムの提示E専任教員の配置基準を学級担当から専門領域の担当へ変更F施設設備の見直しG実習施設の充実と拡大である。これらの改正点は、21世紀を目前に控えた今日の看護を取り巻く環境の急速で、しかも大きな変化に対応するため、看護職員の基礎教育を科学的思考を基盤に看護の実践力、保健・医療・福祉全般にわたる広い視野、高い教養を備えた豊かな人間性を育てる必要があるという考えに基づく。

看護職員の養成に関するカリキュラム等改善検討会，看護職員の養成に関するカリキュラム等

改善検討会中間報告書, 1997.

引用文献

- 4) 奥元 (1997) によると看護協会が全国の看護職員を対象に, 看護職員等の需給動向を把握するために行った調査結果は, 看護職を取り巻く医療環境が, 従来の看護婦不足の時代から, 良好な看護職員定着の状況へと変化しており, 今後の看護界の課題としては, 量から質への看護サービスの転換の時期が訪れたとする.

奥村元子: 「1996年病院における看護職員需給状況調査」結果(速報), 看護, vol. 49 No.3 pp. 207-215. 1997.

- 1) 水溪雅子他: 病院看護職員の職務意識に関する検討, 名大医短紀要, 第2号, pp. 9-18, 1990.
- 2) 山内京子: 日本の看護界における組織風土と人的資源管理の分析, 広島大学大学院国際協力研究科修士論文, 1996.
- 3) Marlene Kramer, Claudia Schmalenberg: "JOB SATISFACTION AND RETENTION, INSIGHTS FOR THE '90s, Part 2." Nursing 91, 4, 51-55, 1991.
- 4) 田尾雅夫: 仕事の革新, 白桃書房, 1992.