

12. 助産師のロールモデルの存在と職業継続意欲の関係性

(代表) 林裕子 青山美由紀 宮腰美希 垣内瞳 (医学部保健学科 看護学専攻 3 年)

久保田泰加 坂上和香 佐藤育実 堀部梨可 山下莉奈

(医学部保健学科 看護学専攻 4 年)

山森容子 中野ちなみ (医学部保健学科 看護学専攻 2 年)

指導教員

(代表) 島田啓子 亀田幸枝 (医学系研究科保健学専攻)

key words : ロールモデル、助産師、職業継続、意欲、適性

はじめに

ロールモデル (以下、RM) の存在は、専門職業人としての成長発達を促し職業的社会化を形成する上で重要であり¹⁾、勤務助産師は業務を遂行する日々において RM の在りようを模範的姿として捉えていると言われている²⁾。また、専門職としてその知識や技能を熟達していくためには経験を重ねることが必要であることから³⁾、専門性の高い助産師が職業を継続することの意義は大きいと言える。しかし近年の『病院看護職員の需給状況調査』^{4,5)}によれば、病院勤務看護職の離職率は 1994 年度で 9.9%、1998 年度では 10.9%、2001 年度では 11.6%、2003 年度でも改善は見られず上昇傾向を示しており、専門職業人を育成する観点からも問題視されている。

RM の存在意義について、看護実践における看護師の学びの欲求や仕事に対するやる気を高め、そのことが職業継続のきっかけとなる⁶⁾という報告がある。また、RM がいる看護師は仕事への満足度が高く、こういった満足感や充実感が職業継続意欲を高める要因の一つであると言われている⁷⁾。こうした先行研究は看護師を対象としたものが多く、助産師を対象に RM と職業継続意欲の関係を調査したものはほとんど見られない。また、RM の存在と職業継続意欲の関係は示唆されているが、RM の存在タイプつまり RM が職場または他の場所に実在していることや RM の理想像があることと職業継続意欲の関係については言及されていない。そこで本研究では勤務助産師を対象に RM の存在やタイプ別に職業継続意欲の関係性を明らかにすることを目的とした。

本研究の調査枠組み (図 1)

研究課題に関する key words を中心に文献レビューを行い、Deci, E. L.⁸⁾の「自己決定された行動についての有機的理論」の基本構造を参考にして、RM と職業継続意欲のプロセス要因 (以下、プロセス要因) を挙げ、調査枠組みを作成した。

Deci の基本構造は目標選

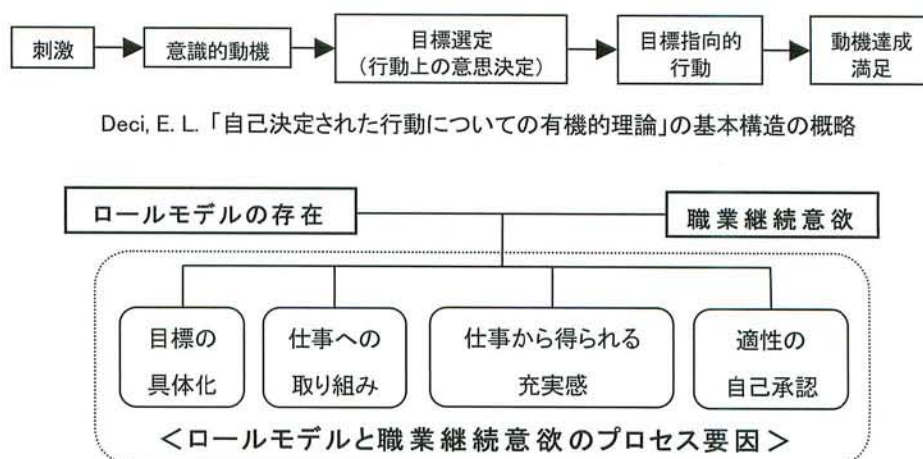


図 1. 本研究の調査枠組み

定に至るまでの過程（自己決定）と目標達成に向けた行動、動機が充足することに伴う満足を示している。本研究では、RM を認識することによって生じる自己の成長発達への欲求に動機づけられた助産師の心理的・行動的变化の過程は Deci の基本構造に当てはまると考え、「刺激」に該当するものとして RM の存在を設定した。また「目標選定」を＜目標の具体化＞、「目標指向的行動」を＜仕事への取り組み＞、「動機達成・満足」を＜仕事から得られる充実感＞として設定し、さらに離職願望の背景を調査した猪下⁹⁾の報告から＜適性の自己承認＞を加え、これら 4 つを RM と職業継続意欲のプロセス要因とした。

用語の定義

ロールモデル：助産師として共感し目標とする存在であり、自己の職業的成長発達を促し導いてくれると考える人

目標の具体化：助産師として、自分の目標を達成するために取り組むべき課題が明確になること

仕事への取り組み：助産業務を目標指向的あるいは課題達成的に前向きに実践する意識や行動

仕事から得られる充実感：自分の実践した助産ケアや対象との関わりおよび他者からの評価を通して感じる主観的満足感、喜び、やりがい

適性の自己承認：自分は助産師の仕事に向いている、適していると自身で認め受け入れること

職業継続意欲：助産師の職業を続けていこうと思う気持ち

方法

1. 調査方法

北信越地域、関東・東海地域の施設で、研究目的に承諾を得た 32 病院に勤務する助産師 369 名を対象とし、2005 年 7 月～9 月に調査を実施した。無記名自己記入式の調査用紙と同意書を病棟師長から各助産師に 1 部ずつ配布し、個別回答後封印することを依頼した。8 病院には回収箱を設置し、調査者が回収した。24 病院については遠方のため個別封印後に郵送にて回収した。

2. 調査内容

1) RM について American Psychological Association¹⁰⁾では「実在あるいは架空の人物であり、他者がその人物のひとつあるいは複数の役割を理想として見習いたいと知覚する人物」と定義している。また近くで直接関わることのできる RM は、離れた距離にいる RM より様々な働きを持つとも言われている¹¹⁾。これらを参考に RM の存在を次の 4 タイプ：(1) 職場に RM となる人がいる、(2) 職場でない他の場所に RM となる人がいる、(3) RM となる人はいないが自分なりの理想像がある、(4) RM となる人はいないし自分なりの理想像も描いていない、に区分した。以下の本文では RM が「職場にいる」群、「他の場所にいる」群、「理想像がある」群、「RM なし」群と表現した。回答は、個々の助産師が主観的に認識する RM について択一方式を採用した。

2) 職業継続意欲は、0～100 点の Visual Analog Scale を用い、意欲の程度を測定した。

3) RM と職業継続意欲のプロセス要因として、目標の具体化 (6 項目)、仕事への取り組み (11 項目)、仕事から得られる充実感 (4 項目)、適性の自己承認 (5 項目) を独自に作成した。なお、質問項目は内容的妥当性確保のためプレテストを実施し、吟味した後設定した。各項目には 1 点「全くそう思わない」、2 点「どちらかと言えばそう思わない」、3 点「どちらかと言えばそう思う」、4 点「とてもそう思う」の 4 段階リッカート尺度を用いた。

4) 基本属性として年齢、助産師臨床経験年数（以下、経験年数）、就業地域、今後の就業希望場所を調査した。

3. 分析方法

統計解析には SPSS Ver.11.5J を用いた。各変数の記述統計を算出し、変数間の関係性については RM の存在の 4 群について一元配置分散分析（多重比較検定）を行った。

4. 倫理的配慮

調査用紙と同意書は別々に回収し施設や個人が特定されないように配慮した。また、対象者には研究の主旨、プライバシーの保護、協力可否の自由と協力不可の場合に不利益を被らないこと、結果は研究目的以外には使用しないことを文書にて説明し、調査結果の公開についても付記した。なお、本研究は金沢大学医学系研究科等医の倫理委員会にて承認を得たものである（承認番号：保 26）。

結果と考察

1. 対象の属性（表 1）

調査用紙は 369 名に配布し、278 名（回収率 75.3%）から回収した。すべての項目に回答があった 250 名（有効回答率 90.0%）を分析対象とした。対象属性の内訳は表 1 に示すように年齢は 33.6±9.5（平均±1SD）歳で、経験年数は 9.8±8.6 年であった。

吉田ら¹²⁾は就業後 3 年で概ね協働の場の一員としてチーム内で協力して役割を果たすことができ、職場やチームでの問題解決に対して自分の考えを発言できると示唆していることから、看護師としての自立には 3 年を有すると考え新人を 3 年目までと定義した。また菊池ら¹³⁾は看護職としての専門性が十分に発揮されるには、少なくとも 10 年の経験年数が必要であることを示唆しており、病棟全体の調整役として管理的・教育的役割を担う立場にあると考えられるベテランを 11 年目以上として定義し、中堅は便宜的に 4－10 年目と定義した。以上より経験年数は 1－3 年目を新人、4－10 年目を中堅、11 年目以上をベテランに分類した。

表 1. 対象の属性		n=250
		人数 (%)
経験年数	新人	86 (34.4)
	中堅	71 (28.4)
	ベテラン	93 (37.2)
年齢	20代	109 (43.6)
	30代	73 (29.2)
	40代以上	68 (27.2)
地域	北信越	169 (67.6)
	関東・東海	81 (32.4)

2. 臨床助産師の成長発達を支えるロールモデルの存在（表 2）

RM の存在タイプをみると、全体では RM の「理想像がある」群が 37.2%で最も多く、次いで「他の場所にいる」群（30.4%）、「職場にいる」群（27.2%）、「RM なし」群（5.2%）の順であった。RM が職場や他の場所にいる、RM の理想像があると回答した助産師、つまり RM が存在する助産師は全体の 9 割以上を占めており、勤務助産師のほとんどが何らかの形で RM を認識していた。助産師は正常な妊産婦ケアや分娩管理では助産師独自で判断し委ねられることも多く、専門性が特化される職業人として妊産婦や家族から期待されている。そのため助産師としての専門的知識・技術をはじめとする実践能力を習得し、経験年数に関わらず常に向上させていく必要がある。今回の調査で多くの助産師が自身の成長発達に向けた目標となる RM の存在を認識していたことは、そのような勤務助産師の平常における自己研鑽の一面を反映していると推察される。

RM の存在タイプを経験年数別にみると、新人では RM が「職場にいる」群（37.2%）が最も多く、次いで「他の場所にいる」群（27.9%）、「理想像がある」群（26.7%）、「RM なし」群（8.1%）の順であった。新人は経験的に未熟で助産師としての知識・技術など基本的な助産業務の習得が求められている段階にあり、今回の結果は新人が傍で直接指導してくれる助産師や日々の業務を遂行する上で模範となる助産師を RM として認識しやすいことを反映していると考えられる。

中堅では「他の場所にいる」群（36.6%）が最も多く、次いで「理想像がある」群（33.8%）、「職

場にいる」群 (28.2%)、「RM なし」群 (1.4%) の順であった。中堅は指導者や責任者としての権限の委譲に伴い責任感が高まる時期であり¹⁴⁾、また期待される役割に応じるために自己啓発を行いながら助産師としての専門的視野を広げていく時期でもある。このような成長過程において、中堅助産師は職場のみならず他の様々なフィールドで働く助産師との交流や刺激を受ける機会が増え、職場外に RM を認識するようになると考えられる。

ベテランでは「理想像がある」群 (49.5%) が最も多く、次いで「他の場所にいる」群 (28.0%)、「職場にいる」群 (17.2%)、「RM なし」群 (5.4%) の順であった。これは病棟全体を掌握しながら仕事をしていく立場となるベテランが他者からの期待や自己効力感によって自己のあるべき姿を考えるようになる¹⁵⁾ことを反映した結果と言える。一般に、人間は現在の成長欲求や興味・関心に適した特性を他者から選び出し、それを統合して独自の RM を造り出す¹⁶⁾とされているように、ベテランはこれまでに積み重ねた専門性をさらに高めてくれる存在を理想像として構築していくと考えられる。

以上より、主観的に認識される RM の存在タイプは経験年数によって異なることが明らかになった。これは、助産師として経験を積んでいく上で変化する役割や必要性に応じて多様な存在様式の助産師を意識し影響を受けながら、自分の理想とする助産師像を見出していくことを示している。経験年数によらずほとんどの助産師が RM を認識していることから、RM は助産師の成長過程と共に変化しながら存在すると考えられる。

表2. ロールモデルの存在タイプと臨床経験年数の特徴 n=250

全体		RMの存在タイプ				
		人数(%)	職場にいる	他の場所にいる	理想像がある	RMなし
		250(100)	68(27.2)	76(30.4)	93(37.2)	13(5.2)
経験年数	新人	86(100)	32(37.2)	24(27.9)	23(26.7)	7(8.1)
	中堅	71(100)	20(28.2)	26(36.6)	24(33.8)	1(1.4)
	ベテラン	93(100)	16(17.2)	26(28.0)	46(49.5)	5(5.4)

3. ロールモデルの存在と職業継続意欲の関係 (表 3、4)

表 3 に示すように、各プロセス要因について、RM が「職場にいる」群、「他の場所にいる」群、「理想像がある」群、および「RM なし」群を比較した結果、4 要因いずれにおいても、RM が「職場にいる」群、「他の場所にいる」群、「理想像がある」群は「RM なし」群に比べて有意に得点が高かった ($p<0.05$)。しかし、「職場にいる」、「他の場所にいる」、「理想像がある」の 3 群間に有意な差はみられなかった。これらのことから RM が存在することがすべてのプロセス要因の高さに関係していることが明らかとなった。Bandura¹⁷⁾ は社会的学習理論の中で、他人を見ることによって、人々は新しい行動をどのように遂行すればよいのかというアイディアを作り、それを道標とすることにより学習が成立すると述べている。このことから RM の実践を見たり、助産観に触れることで自分の不足部分や未熟性を自覚し取り組むべき課題を見つけることが目標指向的あるいは課題達成的な助産業務の実践につながっていると推察される。看護師の離・転職の理由として自己の適性や能力への不安⁹⁾、仕事の充実感の欠如¹⁸⁾が挙げられている。助産師の業務は不規則な勤務体制の中に母子の生命を預かるという強い緊張を要する業務であり、仕事に対する喜びや満足を感じられなければ到底継続することが困難な業務¹⁹⁾であると言われている。そのため自分の実践した助産ケアや対象との関わり、あるいは他の助産師からの評価を通して得られる主観的満足感、喜び、やりがい等は職業継続していく上で重要であると思われる。本研究の結果からも RM が存在する助産師は、RM が存在しない助産師に比べ仕事から得られる充実感が高く適性を感じていることが明らかになり、RM の存在は助産師が職業継続していくために重要な要因である充

表 3. プロセス要因の実態

n=250

プロセス要因	RMの存在タイプ	人数(%)	範囲	最小値-最大値	中央値	歪度	尖度	平均値±SD	
目標の 具体化 (6項目)	全体	250(100)	6.0-24.0	8.0-24.0	17.0	0.07	0.44	16.9±2.7	
	職場にいる	68(27.2)	6.0-24.0	11.0-24.0	17.0	0.34	1.06	17.2±2.5	* * * *
	他の場所にいる	76(30.4)		8.0-24.0	18.0	-0.37	1.40	17.4±2.8	
	理想像がある	93(37.2)		12.0-24.0	17.0	0.39	-0.11	16.7±2.5	
	RMなし	13(5.2)		5.0-11.0	10.0	-1.35	1.97	14.1±1.8	
仕事への 取り組み (11項目)	全体	250(100)	11.0-44.0	18.0-44.0	33.0	-0.05	0.62	33.3±4.1	
	職場にいる	68(27.2)	11.0-44.0	18.0-43.0	33.0	-3.92	2.31	33.8±4.2	* * * *
	他の場所にいる	76(30.4)		23.0-44.0	33.0	0.18	-0.13	33.4±4.1	
	理想像がある	93(37.2)		23.0-43.0	33.0	0.13	-0.03	33.3±4.1	
	RMなし	13(5.2)		20.0-35.0	30.0	-1.46	3.65	29.7±3.7	
仕事から 得られる 充実感 (4項目)	全体	250(100)	4.0-16.0	5.0-16.0	14.0	-0.86	1.75	13.6±2.0	
	職場にいる	68(27.2)	4.0-16.0	5.0-16.0	14.0	-1.33	3.21	13.8±2.2	* * * *
	他の場所にいる	76(30.4)		9.0-16.0	14.0	-0.39	-0.47	13.7±1.8	
	理想像がある	93(37.2)		9.0-16.0	14.0	-0.19	-0.93	13.6±1.8	
	RMなし	13(5.2)		5.0-15.0	12.0	-1.80	4.34	11.8±2.5	
適性の 自己承認 (5項目)	全体	250(100)	5.0-20.0	6.0-20.0	15.0	-0.20	0.10	14.4±2.8	
	職場にいる	68(27.2)	5.0-20.0	7.0-20.0	15.0	-0.25	0.23	14.5±2.7	* * * *
	他の場所にいる	76(30.4)		6.0-20.0	14.5	-0.27	0.37	14.4±2.9	
	理想像がある	93(37.2)		9.0-20.0	15.0	0.10	-0.54	14.6±2.7	
	RMなし	13(5.2)		6.0-16.0	12.0	-0.61	-0.33	11.9±3.1	

一元配置分散分析

* p<0.05

実感・適性の自己承認に関係していることが示唆された。

また、RM の存在タイプ別に職業継続意欲の得点を比較した。表 4 に示すように、職業継続意欲の得点は RM が「職場にいる」群は 78.4±24.3、「他の場所にいる」群は 78.3±24.1、「理想像がある」群は 76.3±23.1、「RM なし」群は 56.5±32.3 であり、「職場にいる」群、「他の場所にいる」群、「理想像がある」群は「RM なし」群に比べて有意に得点が高かった (p<0.05)。しかし、「職場にいる」、「他の場所にいる」、「理想像がある」の 3 群間に有意な差はみられなかった。また、経験年数の違いによって職業継続意欲に有意な差はみられなかった。このことから RM の存在が助産師の職業継続意欲に関係していると考えられる。

以上より臨床で働く助産師の職業継続意欲を支える一策として、個々の助産師が RM を認識できるように支援することの重要性が示唆された。また本研究によって、先行研究で示唆された RM の存在と職業継続意欲、プロセス要因の関係性が裏付けられ、助産師においても同様であることが新たに確認できた。

表 4. 職業継続意欲の実態

n=250

		人数(%)	範囲	最小値-最大値	中央値	歪度	尖度	平均値±SD	
RMの 存在タイプ	全体	250(100)	0-100	0-100	82.0	-1.51	2.03	76.5±24.6	
	職場にいる	68(27.2)	0-100	0-100	87.0	-1.72	2.90	78.4±24.3	* * * *
	他の場所にいる	76(30.4)		0-100	85.0	-1.75	2.94	78.3±24.1	
	理想像がある	93(37.2)		0-100	81.0	-1.23	1.44	76.3±23.1	
	RMなし	13(5.2)		0- 89	67.0	-1.09	-0.31	56.5±32.3	
経験年数	新人	86(34.4)	0-100	0-100	81.5	-1.47	2.20	76.0±23.9	n.s.
	中堅	71(28.4)		0-100	81.0	-1.37	1.43	75.4±24.6	
	ベテラン	93(37.2)		0-100	86.0	-1.69	2.69	77.7±25.4	

一元配置分散分析

n.s.: non-significant * p<0.05

結論

勤務助産師を対象に RM の存在やタイプ別に職業継続意欲の関係性について検討した結果、以下の結論を得た。

- 1) ロールモデルが職場または他の場所に実在している助産師やロールモデルの理想像がある助産師は、ロールモデルがいない助産師と比較してプロセス要因（目標の具体化、仕事への取り組み、仕事から得られる充実感、適性の自己承認）の各得点が有意に高かった。
- 2) ロールモデルが職場または他の場所に実在している助産師やロールモデルの理想像がある助産師は、ロールモデルがいない助産師と比較して職業継続意欲が有意に高かった。
- 3) ロールモデルが職場にいる助産師、他の場所にいる助産師、理想像がある助産師の間には、職業継続意欲に有意な差がみられなかった。

引用文献

- 1) Mary, L. R. : Development and testing of the nursing role model competence Scale (NRMCS). *Journal of Nursing Measurement*, 3(2) : 93-108, 1995.
- 2) 磯見有花子, 岩坂咲子, 岸本美帆他 : 臨床において新人助産師が認識するロールモデルの探求. 金沢大学医学部保健学科看護学専攻 卒業研究論文集, 5 : 25-32, 2003.
- 3) Benner, P. : From Novice to Expert : Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. Addison-Wesley Publishing Company, Menlo Park, 1984. (井部俊子, 井村真澄, 上泉和子訳 : ベナー看護論—達人ナースの卓越性とパワー—, 2-3, 医学書院, 2002.)
- 4) 日本看護協会 調査・情報管理部 調査研究課編 : 2002 年病院看護職員の需給状況調査. 日本看護協会調査研究報告, 67 : 31-32, 2003.
- 5) 日本看護協会 : News Release 「2004 年病院における看護職員需給状況調査」結果概要 (速報). [オンライン, www.nurse.or.jp/koho/h17/20050811.pdf], 日本看護協会広報部, 8. 11, 2005.
- 6) 川崎敬子, 大納庸子, 笹原咲子他 : モデルとなる看護師の存在様式と中堅看護師に与えた影響. 日本看護学会論文集第 33 回看護管理 : 82-84, 2002.
- 7) 亀岡智美, 定廣和香子, 舟島なをみ : 目標達成度と満足度が高い看護婦・士の特性の探索—キング目標達成理論を基盤にして—. 看護教育学研究, 10(1) : 29-42, 2001.
- 8) Deci, E. L. : the psychology of self-determination. D. C. Heath & Company, 1980. (石田梅男訳 : 自己決定の心理学. 誠信書房, 1986.)
- 9) 猪下光 : 看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係. 岡山大学医療技術短期大学部紀要, 8 : 69-75, 1997.
- 10) American Psychological Association : The Thesaurus of Psychological Index Terms, 3rd ed. 150, 1982.
- 11) Speizer, J. J. : Role models, mentors, and sponsors : Elusive concepts. *Journal of Women in Culture and Society* 6(4) : 692-712, 1981.
- 12) 吉田正子, 中野智津子, 黒田公子他 : 新卒看護婦の自己評価からみた職場適応への縦断的研究 (第 3 報) 新卒看護婦の看護の姿勢に影響を及ぼす要因の分析からみた看護基礎教育および現任教育の検討. 看護展望, 23 : 704-713, 1998.
- 13) 菊池昭江, 原田唯司 : 看護専門職における自律性に関する研究 基本的属性・内的特性との関連. 看護研究, 30 : 285-297, 1997.
- 14) 木村千里, 松岡恵, 平澤美恵子他 : 施設 (病院) 内でいきいきと働いている助産婦のキャリア形成過程 (第 1 報) —卒業後の成長の特性—. 日本助産学会誌, 11(2) : 174-177, 1998.
- 15) 雛倉夏美, 河原長子, 原田佐知子他 : 総合的な役割モデルとなる熟達者の特性構造. 日本看護学会論文集第 33 回看護総合 : 15-17, 2002.
- 16) Fisher, B. : Wandering in the wilderness : Search for women role models. *Journal of Women in Culture and Society*, 13(2) : 211-233, 1988.
- 17) Bandura, A. : Social Learning Theory. Prentice-Hall, 1977. (原野広太郎他訳 : 社会的学習理論 人間理解と教育の基礎. 金子書房, 1979.)
- 18) 雨宮多喜子 : 医療機関における離職・転職者の傾向と看護管理上の対策. 看護展望, 30 : 207-211, 2005.
- 19) 熊澤美奈好 : 特集 助産婦の新人教育 新人助産婦の成長に影響を与える要因. ペリネイタルケア, 18 : 226-229, 1999.