

原 著

看護婦の専門的自律に関する研究
その 1 - 就労姿勢の専門的自律度への影響 -

高間静子¹⁾, 川西千恵美²⁾, 塚原節子³⁾, 福田正治⁴⁾, 上野栄一¹⁾

¹⁾ 富山医科薬科大学医学部看護学科基礎看護学教室

²⁾ 富山医科薬科大学医学部看護学科成人看護学教室

³⁾ 富山医科薬科大学附属病院看護部

⁴⁾ 富山医科薬科大学医学部行動科学

A study of nursing autonomy
Part 1 The influence of their working attitudes
on the nurses' professional autonomy

Shizuko TAKAMA¹⁾, Chiemi KAWANISHI²⁾, Setsuko TSUKAHARA³⁾,
Masaji FUKUDA⁴⁾, Eiichi UENO¹⁾

¹⁾ Department of Fundamental Nursing, School of Nursing, Faculty of
Medicine, Toyama Medical and Pharmaceutical University, Toyama 930-01,
Japan

²⁾ Department of Adult Nursing, School of Nursing, Faculty of Medicine,
Toyama Medical and Pharmaceutical University, Toyama 930-01, Japan

³⁾ Department of Nursing, Toyama Medical and Pharmaceutical University
Hospital, Toyama 930-01, Japan

⁴⁾ Department of Behavioral Sciences, Faculty of Medicine, Toyama Medical
and Pharmaceutical University, Toyama 930-01, Japan

Key words: nursing autonomy, morale, organizational commitment

要 旨

富山県内の公立病院に就労する161名の看護婦を対象に、Pankratz Nursing Questionnaire (PNQ)の日本版、企業帰属意識測定尺度、勤労意欲尺度等を用い、看護婦の就労理由、勤労意欲、企業帰属意識等の就労姿勢が専門的自律度におよぼす影響を検討した。生きがいを理由に働いている看護婦の

PNQ得点は、生計を理由にしている群らよりも有意に高い値を示した。また、PNQ得点は勤労意欲の下位概念のモチベータモラルの得点と有意の正の偏相関係数を示した。さらに、婦長の企業帰属意識の下位概念の組織の目的・規範等の得点と、婦長のPNQ得点との間に正の相関を示した。これらの結果から、看護婦の就労理由、勤労意欲、企業帰属意識はかれらの看護の専門的自律度に影響していることが示唆された。

はじめに

仕事に対してやる気(勤労意欲)のある人間は自己実現欲求が高く, 深く自我関与(Job Involvement)するからだと言われて¹⁾いる。目的とすることをその人独自の方法で達成しようとする, 自己理解ができ, 自発的でなければならない。自己理解, 自発的であると云う条件は自律的人間の特徴と云われている²⁾。つまり, 仕事に対してやる気のある人間はかなりの自律性を備えていることになる。また, 自律的な人間とは, 自分自身の潜在能力と可能性に目的をもった方向づけを与える意志決定ができ, 現実の制約の範囲で自分の行動に責任のとれる人間であると云われている³⁾。一見, 企業帰属意識をもつ組織人間としての特徴とは相容れないことのように感じるが, 組織という制約の中で, このような行動のできる人間こそが自己統制のできる自律的人間だと云える。それは自己統制のできる人間は自己を肯定することもできるが, 果敢に自己を減却することもでき, 自己の欲求を統制できるばかりでなく, 利他主義(altruism)の行動もとることができるからである⁴⁾。

したがって, 看護婦の場合も病院という組織的制約のなかで自分の価値観・規範と組織の価値観・規範等との間で自己統制し, 自らの意志決定で行動できるならば, 組織人間であっても自律性の高い看護婦と云える。さらに仕事を「生きがい」としている人間は, 自己実現を期待して仕事に深く自我関与していることになり, 自律度が高いことが予測できる。

以上の見解から, 本研究ではPankratz Nursing Questionnaire (PNQ)を使用し, 看護婦の専門的自律度を測定し, 就労理由・勤労意欲・企業帰属意識等の就労姿勢の違いによる影響を調べた。

対象および方法

対象は富山県内の300床以上の6公立病院に就労する看護婦200名を無作為抽出し, 調査に同意の得られた161名とした。その内訳は婦長19名, 看護婦142名, 男性6名, 女性155名, 未婚99名, 既婚62名であった。年齢区分では26歳未満55名, 26~31歳未満

23名, 31~41歳未満63名, 41歳以上20名, 看護婦経験年数の区分では3年未満41名, 3~6年未満19名, 6~11年未満21名, 11年以上78名であった。

方法は看護婦の専門的自律度を従属変数とし, 就業理由, 勤労意欲, 企業帰属意識等を独立変数として, これらの関係を調べた。また, 看護婦の職階, 年齢, 経験年数, 婚姻等の違いによる結果も調べた。専門的自律度の測定にはPankratzのPankratz Nursing Questionnaire⁵⁾の日本版⁶⁾を(以降PNQと呼称する)使用した(信頼性係数 α は0.8123)。勤労意欲の測定には三隅等⁷⁾の勤労意欲測定尺度を使用した(信頼性係数 α は0.8593)。また, 企業帰属意識の測定には関本等⁸⁾の開発した企業帰属意識測定尺度を使用した(信頼性係数 α は0.8393)。就業理由は①生きがい, ②生計, ③集団への帰属等の3つの選択肢から選定させた。

調査方法は質問紙留置法で, 調査者が回収した。調査期間は, 1995年6月1日から15日までの間であった。

結果の統計処理は社会情報サービスのPASを使用し, one way ANOVAの値と偏相関係数を算出し, 信頼性係数 α の算出にはエス・ピー・エス・エス株式会社の統計ソフトSPSSを使用した。

結 果

対象を就労理由別に分けてみると, 生きがいを理由にしている群は全体の34.2% (55名)で, 生計を理由にしている群は37.2% (60名)で, 集団への帰属を理由にしている群は28.6% (46名)であった。

Table 1の上段には看護婦の専門的自律度と就業理由との関係を, 下段には年齢別のそれらの関係を示した。生きがい群のPNQ1の82.8, PNQ3の46.1, PNQ合計の182.6は, 生計群のそれらと比べ one way ANOVAの結果有意に高い値を示した。また, 年齢を4群に分けてこれらの値を比較すると, すべてのPNQとPNQの合計において, 生きがいを理由にしている41歳以上の群は, その他を理由にしている群らよりも有意に高い値を示した。しかし, その他の年齢群においては差がなかった。

Table 2の上段には職階別の就業理由の違いによるPNQ得点を示し, 下段には婚姻別の就業理由の

Table 1 Relationship between nursing autonomy and reasons of working

Nursing Autonomy		Reasons of Working				
		Group	n	Motivation for life	Livelihood	Belong
				55	60	46
PNQ1			82.8*	79.9	77.1	
PNQ2			53.7	53.1	53.6	
PNQ3			46.1*	44.1	44.5	
PNQtotal			182.6*	177.1	175.2	
PNQ1	under25		78.2	76.3	76.0	
	26~30		81.4	82.4	-	
	31~40		83.2	81.0	-	
	over41		88.5*	83.0	-	
PNQ2	under25		50.4	51.8	51.8	
	26~30		55.4	55.4	-	
	31~40		54.6	53.6	-	
	over41		55.5*	48.8	-	
PNQ3	under25		44.4	42.2	44.8	
	26~30		45.1	45.6	-	
	31~40		46.5	45.1	-	
	over41		48.3**	41.0	-	
PNQtotal	under25		172.9	170.3	172.6	
	26~30		182.0	183.4	-	
	31~40		184.3	179.8	-	
	Over41		192.4**	172.8	-	

One way ANOVA *p<0.05, **p<0.01

違いによる PNQ 得点を示した。職階別では婦長群において生きがいを理由にしている群の PNQ3 の 47.8 は、就労理由を「生計」「帰属」にしている群のそれらの得点よりも有意に高かった。婚姻別では既婚群において生きがいを理由にしている群の PNQ1, PNQ3, PNQ 合計等の得点は、その他を就労理由にしている 2 群のそれらよりも有意に高い得点を示した。しかし、未婚群においては就労理由の違いによる差はみられなかった。

Table 3 には看護婦の専門的自律度と勤労意欲との関係を示した。PNQ1,2,3, および PNQ の合計と勤労意欲の下位概念のモチベーターモラルとの間でのみ、有意水準 1~5% の範囲でそれぞれ 0.202, 0.258, 0.196, 0.283 の偏相関係数を示した。また、婦長群にはみられなかったが、看護婦群の PNQ1,2,3 および合計の得点は、モチベーターモラルとのみ危険率 1~5% の範囲の偏相関係数を示した。さらに、年齢別にみると、看護婦経験 6 年未満群の PNQ のいずれも勤労意欲とは相関を示さなかったが、経験年数 6 年以上の群の PNQ は勤労意欲のモ

Table 2 Relationship between nursing autonomy and reasons working

Nursing Autonomy		Reasons of Working				
		Group	n	Motivation for Life	Livelihood	Belong
				55	60	46
PNQ1		Manager	87.7	89.8	-	
		Nurse	81.4	79.1	77.1	
PNQ2		Manager	54.3	51.8	-	
		Nurse	53.6	53.2	53.6	
PNQ3		Manager	47.8*	42.4	-	
		Nurse	45.7	44.2	44.5	
PNQtotal	Manager		189.7	184.0	-	
	Nurse		180.7	176.5	175.2	
PNQ1		Unmarried	80.4	79.8	76.9	
		Married	85.0*	79.7	-	
PNQ2		Unmarried	52.7	53.1	53.9	
		Married	54.1	53.2	-	
PNQ3		Unmarried	44.5	44.1	44.8	
		Married	47.3*	44.3	-	
PNQtotal	Unmarried		177.5	177.6	175.4	
	married		186.4*	177.2	-	

One way ANOVA *p<0.05

チベーターモラルと危険率 1~5% の範囲の偏相関係数を示した。つぎに PNQ と企業帰属意識との関係を見ると、PNQ1 と企業帰属意識の下位概念の功利的帰属意識との間でのみ、危険率 5% の偏相関係数を認めた (Table 4)。また、職階別の PNQ と企業帰属意識との関係を見ると、婦長群の PNQ2, 3 および合計の得点と帰属意識の下位概念の「組織の目的・規範・価値観を受け入れる意欲」との間に正の偏相関係数を示した。一方、看護婦群においては PNQ1 および PNQ の合計の得点と、下位概念の功利的帰属意識との間で正の偏相関係数を示した。

考 察

本研究において就労理由を生きがいにしている看護婦群が、生計および帰属を理由にしている群等よりも PNQ 得点が有意に高かった。この理由は仕事に生きがいをもつ者は、生計のために働く者らよりも、自己実現への欲求が高く、深く仕事に自我関与していることからきているものと考えられる。Holl 等¹⁾によれば自己実現欲求のような高次欲求と、職務への自我関与および自律性とは有意な相関があると報告している。即ち、自我関与していればいるほ

Table 3 Relationship between nursing autonomy and their morale

Nursing Autonomy		The Morale						
		Motivela Morale	Hygiene Morale	Team-work	Meeting Eval.	Communi-cation	Mental Hygiene	Business Criterion
PNQ1		0.202*	-0.088	0.101	-0.031	-0.155	0.021	-0.039
PNQ2		0.258**	-0.077	-0.031	-0.029	-0.001	-0.044	-0.021
PNQ3		0.196*	-0.053	0.076	0.062	0.023	-0.001	-0.060
PNQtotal		0.283**	-0.120	0.063	-0.015	-0.087	-0.025	-0.049
NQ1	Manager	0.191	-0.041	-0.084	-0.023	0.184	0.269	0.014
	Nurse	0.176*	0.107	0.127	0.003	0.102	0.021	-0.098
PNQ2	Manager	0.437	-0.111	-0.088	0.296	0.308	-0.137	-0.287
	Nurse	0.245**	-0.088	-0.026	-0.041	-0.035	-0.038	0.008
PNQ3	Manager	0.465	-0.394	-0.098	0.088	0.563	0.061	-0.142
	Nurse	0.186*	-0.099	0.050	0.087	-0.065	-0.059	-0.063
PNQtotal	Manager	0.413	-0.185	-0.108	0.123	0.389	0.129	-0.140
	Nurse	0.261**	-0.129	0.074	0.015	-0.092	-0.048	-0.071
PNQ1	6~10	-0.250	-0.280	-0.027	-0.440	0.479	0.150	-0.325
	11~	0.523*	0.180	0.068	0.047	-0.166	0.064	-0.005
PNQ2	6~10	0.575*	-0.093	-0.199	0.531	0.410	0.147	0.134
	11~	0.746**	-0.069	-0.009	-0.001	0.053	-0.133	-0.104
PNQ3	6~10	0.297	-0.163	0.245	-0.274	0.339	0.151	-0.157
	11~	0.245*	-0.130	0.003	-0.091	0.129	-0.059	-0.016
PNQtotal	6~10	0.615*	-0.252	0.035	-0.349	0.499	0.186	-0.212
	11~	0.239*	0.026	0.042	-0.005	-0.025	-0.042	-0.062

Partial correlation coefficient *p<0.05, **p<0.01

Table 4 Relationship between nursing autonomy and their level of organizational commitment

PNQ		The Level of Organizational Commitment					
		Acceptance of organ. goal,norm	Willingness to work on organ.	Willingness to stay in organ.	Stay in organ. to get stability	Japanese organ. commit.	Utilitarian commit-ment
PNQ1		-0.153	0.008	0.051	-0.125	-0.050	0.163*
PNQ2		-0.064	-0.054	-0.105	-0.108	-0.167*	0.153
PNQ3		0.002	0.095	-0.009	0.015	-0.013	0.033
PNQtotal		-0.108	0.015	-0.018	-0.106	-0.100	0.013
PNQ1	Manager	0.322	-0.021	-0.032	-0.234	0.091	0.139
	Nurse	-0.098	-0.016	0.039	-0.093	-0.037	0.199*
PNQ2	Manager	0.601*	-0.285	-0.037	-0.216	-0.057	-0.112
	Nurse	-0.012	0.079	0.003	-0.021	-0.088	0.134
PNQ3	Manager	0.728**	-0.185	0.073	-0.350	0.201	-0.213
	Nurse	-0.095	0.140	-0.045	-0.017	-0.122	0.154
PNQtotal	Manager	0.605*	-0.263	-0.010	-0.308	0.092	-0.019
	Nurse	-0.088	0.075	0.006	-0.064	-0.100	0.214*

Partial correlation coefficient *p<0.05, **p<0.01

ど仕事内容を熟知でき、その過程で研かれた知性と才能を規制された環境下で駆使できるようになることで自信がつき、また、その過程で獲得した自らの価値観で意志決定でき行動を起こせる能力がつく。つまり、生きがい群の仕事への関与態度から自律性が生まれ、この結果につながったものと考え

つぎに看護婦を年齢区分して就労理由別に PNQ 得点を比較すると、41歳未満の年齢群にはみられなかったが、41歳以上の生きがいを就労理由にしている群の PNQ 得点は、その他を理由にしている群のそれらよりも高い値を示したのは、専門的成熟の差と職位における役割の違

いによるものと考えられる。この年齢層は職場の婦長あるいはリーダー的立場にあり、役割上自己統制して自分の価値観と知力で物事を決定し采配あるいはリードしていかねばならないため、おのづから自律性の醸成につながり、また、看護の仕事生きがいしている群は、自己実現を目的とした意欲があるために、仕事への自我関与度も深く、結果として仕事の熟知度も高まり自己決定できる能力が付き、自律性の成長につながりこの結果をもたらしたものと考え。特に、婦長の生きがい群のPNQ3が、生計や集団帰属を理由にしている群のそれらよりも高いのは (Table 2), PNQ3は「医師との意見の不一致や患者の事柄に対する積極性」⁹⁾を測定していることを考えると、婦長はこれらの事柄を積極的に履行する立場にあるために、生計のために就労している婦長群よりも、生きがいのために就労している婦長群の積極的な関与がPNQ3を高くしたものと考え。婚姻別にみると、未婚群にはみられなかったが、既婚の生きがい群のPNQ1,3および合計得点が生計群や帰属群のそれらよりも高かったのは、「人間は仕事だけではなくさまざまな生活経験を通じて、真の自己が成長し発展していき、この過程で生きがいを獲得し自己実現が経過していくものである」という説¹⁰⁾、また、自己実現に向う道は自分自身についての認識・理解を深め、自発的な成長力を開放することになり、至っては他人を愛し気遣う「心の自由」を得ることができるようになるという考え¹¹⁾を繋げると、Berne²⁾の①自己理解と目覚め、②自発性、③親密さ等の3つの能力を開放できる自律的人間の特徴にたどりつく。つまり、看護に生きがいをもち、仕事や結婚生活を通して真の自己が発展し、自律的人間としての能力が培われることから、この結果をもたらしたものと考え。

つぎに看護婦の勤労意欲が専門的自律性とどのような関係があるかをみると、いずれのPNQ得点も勤労意欲の下位概念のモチベータモラルと正の偏相関係数を示した。モチベータモラルは仕事に対する意欲・満足度を測定しているの、仕事への意欲・満足度の高い看護婦は専門的自律度が高いことを表している。この関係を職階別でみると (Table 3), 婦長群ではみられないが看護婦群でみられた。特に、看護経験年数が6年以上になると顕著になっ

ているのは、これは多感な時期も過ぎ地位も得てしまった婦長群よりも、年令的にも職位上からも多感で自己実現欲求の旺盛な時期にある看護婦のほうが、成長動機¹²⁾が働き仕事に対する意欲・満足度が高まり、至ってはBerneのいう自律的人間としての能力が育成されることからくるものと考え。

つぎに企業帰属意識とPNQとの関係では、看護婦全体からみるとほとんど関係がなかったが (Table 4), 職階別でみると、婦長群において企業帰属意識の下位概念の「組織の目的・規範・価値観の受容」とPNQ2,3および合計得点と正の相関を示した。自律性のある人間は自分を取り巻く環境に対して自分自身の知覚で反応し、自発的で柔軟性があり、自分自身に多くの選択権があることを知っており、自分の状況とゴールに適切だと判断した行動をとると云われている²⁾。したがって、婦長は所属組織の困難で複雑な環境で、自己の人格構造を正しくみつめ自己を適度にコントロールし、しかも役割上、主体的意志の発動としての責任のある行動と自己統制を常に意識下においた行動が求められ、組織の目的・規範の中にあっても、婦長のこのような姿勢での経験の累積が自律性を育むことにつながったものと考え。

文 献

- 1) Holl D.T., Schneider B. and Nygren H.T.: Personal factor in organizational identification. *Administr. Sci. Quarterly* 15: 176-190, 1970.
- 2) Berne E.: *Games people play*. 178. Grove Press, New York, 1964.
- 3) M・ジェイムス, D・ジョングウォード: 自己実現への道 (本明 寛, 織田正美, 他訳). 425-426, 社会思想社, 東京, 1994.
- 4) Lewin K.A.: *Dynamic theory of personality*. 100. McGraw-Hill, New York, 1935 (相良・小川訳, パーソナリティの力学説, 岩波書店, 東京, 1957).
- 5) Pankratz L. and Pankraty D.: Nursing autonomy and patients' rights: Development of a nursing attitude scale. *J.*

Health Soc. Behav. **15** : 211-216, 1974.

Summary

- 6) 志白岐康子 : 看護の専門的自律性と関連する因子の分析. 日本看護科学学会誌 **13** : 54-55, 1993.
- 7) 三隅二不二, 藤原弘章, 杉万俊夫 : 地方官公庁における行政管理・監督者のリーダーシップ行動測定法とその妥当性. 実験社会心理学研究 **16** : 77-98, 1976.
- 8) 関本昌秀 : 企業帰属意識の構造化と影響要因の研究. 産業・組織心理学研究 **1** : 9-20, 1987.
- 9) 香春知永 : 看護基礎教育における専門的職自律性に関する研究. 看護研究 **23** : 78-88, 1990.
- 10) カレン・ホーナイ : 自己実現の闘い—神経症と人間的成長(対馬忠監修). 380, アカデミア出版会, 東京, 1986.
- 11) 小林司 : 生きがいとは何か. 121, 日本放送出版会, 東京, 1993.
- 12) Maslow A.H.: Motivation and personality. Ch.12, Harper & Brothers, 1954 (小口忠治監訳), 人間性の心理学, 産業能率短期大学出版部, 東京, 1971.

The influence of the working attitudes (reasons of working, morale, the level of organizational commitment etc) on the nurses' professional autonomy was examined. A sample consisted of 161 nurses working in six public hospitals in Toyama. The scales used were Pankratz Nursing Questionnaire (PNQ), Organizational Commitment Questionnaires, and Morale Measurement Scale. The scores of nurses' PNQ of the group that works for motivation showed statistically significant results compared with those in the groups that work for livelihood and other reasons. Their PNQ scores showed positive partial correlation coefficient of significant level of 1 % to morale in sub-concepts of the morale. And then, managers' PNQ scores were positively correlated with those of acceptance of organizational goal and norm in sub-concepts of organizational commitments. The results suggest that nurses' reason of working, morale, and organizational commitment influence on their nursing autonomy.