

氏 名：石 川 智 恵

学 位 の 種 類：博士（看護学）

報 告 番 号：甲 第 8 3 号

学 位 記 番 号：博 第 8 3 号

学 位 授 与 年 月 日：平成 3 1 年 3 月 1 3 日

学 位 授 与 の 要 件：学位規則第 4 条第 1 項該当

論 文 題 目：病院に勤務する中堅助産師の「助産師としての自信」の尺度開発、
及び自信と助産師としての成長の実感、今後の活動への意欲との関係
Development of a Self-confidence Scale for Senior Midwives in the Hospital
Setting and Associations among Self-confidence, Growth Realization and
Willingness to Future Activities

論 文 審 査 員：主査 江 本 リ ナ

副査 佐々木 幾 美（正研究指導教員）

副査 井 村 真 澄（副研究指導教員）

副査 遠 藤 公 久

副査 齋 藤 英 子

論 文 内 容 の 要 旨

I. 序論

現在の我が国の周産期医療は、産科病棟の閉鎖や分娩取り扱いを休止する施設の増加、産科病棟の混合病棟化等多くの問題を抱えており、女性が安心して出産できる環境とは言えない。この問題を解決するために、全国の病院や診療所に院内助産や助産外来の開設を推進し、医師と助産師がそれぞれの専門性を発揮しながら協働することが求められているが、院内助産を開設している施設は少ない。その背景には、渡邊・林・乾（2012）が院内助産を開設する上でのマイナス要因として「助産師の責任に対する不安」を挙げているように、病院勤務助産師が助産師としての自信を持っていないことが考えられる。

実際、助産師としての実践能力を十分に持ち、病棟のリーダー的役割を担う中堅助産師であっても、「自信がない」と話す事例に遭遇することが多い。中堅助産師が自信を持てるようになると、助産師としてのやりがいや自律性につながる。さらにそれは、病棟の問題を解決に向けて取り組み、変革に挑戦する力になり、女性が安心して出産できることにもつながる。先行研究では、ある特定の实践能力に対する自己評価や自己効力感を明らかにした研究はあるが、助産師の「自信」に焦点を当てた研究はない。従って、助産師としての自信を測定する尺度を開発して、中堅助産師の自信の実態と、自信と助産師としての成長の実感、今後の活動への意欲との関係を明らかにすることによって、病院組織や職能団体による中堅助産師への支援体制を検討するための示唆を得たいと考える。

II. 目的

- ① 「中堅助産師としての自信」を測定する尺度を開発し、信頼性と妥当性を検討する。
- ② ①の尺度を用いて、病院に勤務する中堅助産師の自信の実態、及び自信と助産師としての成長の実感、今後の活動への意欲との関係を明らかにする。

III. 方法

1. 「中堅助産師としての自信」尺度と概念枠組みの作成

文献検討、自信の概念分析、予備調査として中堅助産師へのインタビュー調査の結果から「中堅助産師としての自信」尺度を作成し、内容妥当性を検討した。尺度は2つの上位概念と5つの下位概念、38項目で構成され、10件法とした。そして、北信越地方及び東日本のA系列病院の分娩を取り扱う総合病院の産科を有する病棟に勤務する、助産師経験6～15年の助産師109名を調査対象者としてプレテストを実施した。その結果、5つの因子が抽出され、尺度の内的整合性と基準関連妥当性が確認された。

また、自信と、「助産師としての成長の実感」と「今後の活動への意欲」との関係の概念枠組みを作成し、操作的定義は、「助産師としての成長の実感」を『助産師としての有用感』として4項目の質問項目を、「今後の活動への意欲」を『助産ケアの質向上への意欲』と『病棟の改革への意欲』としてそれぞれ4項目ずつの質問項目を作成した。さらに個人の特性や助産師としての経験状況、病棟の状況について33項目の質問項目を作成した。

2. 調査方法

全国の年間700件以上の分娩を取り扱っている病院、総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センター、病床数300以上の一般総合病院、合計500病院に研究を依頼し、承諾の得られた病院の産科を有する病棟に勤務する、助産師経験6～15年の助産師を研究対象者とした。尺度の質問項目数から、サンプルサイズを190～380名と設定した。データ収集期間は2018年7月～9月であった。「中堅助産師としての自信」尺度の信頼性と妥当性を検討するために、探索的因子分析で因子数及び因子を構成する項目をプレテストの結果と比較し、確認型因子分析でモデルの部分評価及びモデル全体の評価を行った。また、尺度全体及び各概念、下位概念のクロンバック α を算出し、尺度の内的整合性を確認した。類似概念であるRosenberg自尊感情尺度(1965/1982)及び特性的自己効力感尺度(成田・下仲・中里他, 1995)との相関関係をピアソンの相関係数で算出し、基準関連妥当性も確認した。さらに、「中堅助産師としての自信」の総得点及び2つの上位概念の各合計点と、「助産師としての成長の実感」と「今後の活動への意欲」との関係について、マン・ホイットニー検定、クラスカル・ウォリス検定、スピアマンの順位相関係数を算出して検証した。

本調査は、日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(第2018-042)。

IV. 結果

1. 対象者の概要

208病院から承諾を得て(41.6%)、1,216名の中堅助産師に質問紙を配布した。547名から回答が得られ(回収率45%)、477名の回答を分析対象にした(有効回答率87.2%)。

2. 「中堅助産師としての自信」尺度の信頼性と妥当性の検討

全項目を採択して主因子法による探索的因子分析を行った結果、2因子にまたがって因子負荷

量が 0.35 以上を示す質問項目が 3 項目あったため、それらを除外した 35 項目で再度探索的因子分析を行った。その結果、5 因子が抽出され、各因子を『マタニティケア能力に対する自信』

『医師や他職種との協働と組織の業務改善への取り組みに対する自信』『倫理的感応力に対する自信』『専門的自律能力に対する自信』『後進の教育に対する自信』と命名した。尺度の総得点と各因子、及び因子間は $\gamma=.574\sim.948$ ($p<.01$) であった。尺度全体及び各下位概念のクロンバック α は .873~.979 であった。Rosenberg 自尊感情尺度 (1965/1982) 及び特性的自己効力感尺度 (成田・下仲・中里他, 1995) の合計点と、「中堅助産師としての自信」尺度の合計点の相関関係は、それぞれ $\gamma=.448$ 、 $\gamma=.490$ ($p<.01$) であった。

モデル全体の評価は、GFI=.984、AGFI=.941、RMSEA=.089、AIC=41.003 だった。モデルの部分評価は、上位概念である【助産実践能力に対する自信】と【中堅助産師に求められる役割に対する自信】の相関係数の推定値は .968 であった。【助産実践能力に対する自信】とその下位概念である『マタニティケア能力に対する自信』『倫理的感応力に対する自信』『専門的自律能力に対する自信』の標準化係数の推定値は .803~.908、【中堅助産師に求められる役割に対する自信】とその下位概念である『医師や他職種との協働と組織の業務改善への取り組みに対する自信』『後進の教育に対する自信』の標準化係数の推定値は .893 と .755 であった。いずれも 1% 水準で有意であった。

3. 尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と、「助産師としての成長の実感」と「今後の活動への意欲」との関係

『助産師としての有用感』に関する全ての項目において、尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と相関が認められた ($\rho=.385\sim.571$ 、 $p<.01$)。『助産ケアの質向上への意欲』に関する全てにおいて、尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と相関が認められた ($\rho=.271\sim.420$ 、 $p<.01$)。『病棟の改革への意欲』に関する項目のうち、〈今後も現在の病棟で働き続ける〉は、尺度の総得点及び【助産実践能力に対する自信】の合計点と相関が認められた ($\rho=.201\sim.210$ 、 $p<.01$)。その他の項目は、尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と相関が認められた ($\rho=.352\sim.401$ 、 $p<.01$)。

個人の特性や助産師としての経験状況、病棟の状況についての項目のうち、尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点の全てと有意差が認められた項目は、〈助産師経験年数〉 ($p=.006\sim.034$)、〈助産外来への携わり〉 ($p=.001\sim.044$)、〈新人助産師の指導経験〉 ($p=.000\sim.021$)、〈学生の実習指導経験〉 ($p=.000\sim.003$)、〈経験年数に沿った病棟の教育プログラム〉 ($p=.004\sim.008$) であった。〈助産師経験年数〉では、自信の平均ランクが 6~9 年にかけて上昇し、10~13 年で低下し、14、15 年で再び上昇するという傾向が見られた。尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点の全てと相関が認められた項目は、〈対象による肯定的な評価〉 ($\rho=.415\sim.469$ 、 $p<.01$)、〈上司や同僚による肯定的な評価〉 ($\rho=.381\sim.418$ 、 $p<.01$)、〈医師による自分の仕事への承認〉 ($\rho=.475\sim.570$ 、 $p<.01$)、〈失敗経験が現在の仕事に活かされている〉 ($\rho=.299\sim.316$ 、 $p<.01$) であった。

V. 考察

1. 「中堅助産師としての自信」尺度の信頼性と妥当性の検討、及び尺度の応用性

「中堅助産師としての自信」尺度は、信頼性と妥当性が確保された尺度であり、各構成概念の関係性が良く、説明力、データへの当てはまりが良い妥当性のあるモデルと考える。そしてこの尺

度は、中堅助産師をはじめ、病院勤務助産師が助産師としての自分を客観的に振り返るツールの一つとして活用でき、自信がない部分を克服するための自己研鑽につなげることができる。

2. 自信と、「助産師としての成長の実感」と「今後の活動への意欲」との関係

結果から、自信は自分がケアの対象者や病棟の役に立っているという実感と、自分の助産ケアの質向上や、日々働いている中で問題意識を持ち、改善に向けて取り組もうとする意識の高さと関係があると考えられる。従って、中堅助産師が自信を持つことは、仕事にやりがいを感じながら、自分自身のさらなる成長や組織全体の活性化に向けて取り組むことにつながるのではないかと考えられる。また、自信は現在の組織の体制や周産期医療の動向といった外的な因子よりも、その環境の中で助産師としてどのような経験をしてきたのかという内的な因子と関係があることが明らかになった。助産外来や後進の育成等の責任ある役割を担うことが自己成長の機会となり、ケアの対象者、同僚や上司、医師から自分の仕事が認められることが、助産師としての存在価値を高め、それが自信につながると考える。また、成功体験だけでなく、失敗を経験したとしても、それを自分の中で意味づけて教訓とし、現在の仕事に活かされれば、それが自信につながることも考えられる。

3. 中堅助産師に対する支援体制への示唆

本研究の新たな見解として、中堅助産師の中でも自信が停滞する時期があることが明らかになった。その要因として、助産師としての実践能力を持ち、病棟の中でもリーダーとしての役割を果たしていると、困ることなく仕事ができるため、自分の課題を見出してそれに取り組むことや、新たに挑戦する意欲が低下してしまうことが推察される。中堅助産師が自信の停滞した状態から先に進むためには、自分の現状を客観的に見つめ、自分に合ったキャリアの積み方を模索する必要がある。従って、中堅助産師に対して一律に教育プログラムを作るのではなく、一人一人が大切にしているもの、人生における仕事の位置づけに合ったキャリアの積み方を見つけられるように支援することが必要であると考えられる。また、中堅助産師が日々の仕事で責任ある役割を担い、困難にぶつかりながらもその取り組みが後輩の成長や病棟の改善につながっていると実感できた時に自信となり、さらなる成長への動機づけにつながる。従って、中堅助産師にさまざまな権限を委譲してその能力を発揮できるような機会をつくり、それに取り組む中堅助産師を支援、承認することも必要であると考えられる。

VI. 結論

1. 「中堅助産師としての自信」尺度は、2つの上位概念と5つの下位概念、35項目で構成され、信頼性と妥当性が確保された尺度であることが明らかになった。
2. 「助産師としての成長の実感」と「今後の活動への意欲」に関する項目のうち、＜今後も現在の病棟で働き続ける＞以外の項目は、尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と相関が認められた。その他の項目で尺度の総得点及び2つの上位概念の各合計点と関係が認められたものは、＜助産師経験年数＞＜助産外来への携わり＞＜新人助産師及び学生の指導経験＞＜経験年数に沿った病棟の教育プログラム＞＜対象や上司、同僚による肯定的な評価＞＜医師による承認＞＜失敗経験が現在の仕事に活かされている＞であった。＜助産師経験年数＞では、自信の平均ランクが6～9年にかけて上昇し、10～13年で低下し、14、15年で再び上昇するという傾向が見られた。

論文審査の結果の要旨

現在の我が国の周産期医療は、少子化や産科医療の厳しい状況を受けて全国的に深刻な産婦人科医不足となっている中、女性が安心して出産できる環境を整えるために、全国の病院や診療所に院内助産や助産外来の開設を推進し、医師と助産師がそれぞれの専門性を発揮しながら協働することが求められている。先行研究で、院内助産が増加しない背景として「助産師の責任に対する不安」が挙げられており、その一因として病院勤務助産師が助産師としての自信を持っていないことが考えられる。中堅助産師が自信を持てるようになると、助産師としてのやりがいや自律性につながる。さらに病棟の問題を解決に向けて取り組み変革に挑戦する力になり、女性が安心して出産できることにもつながることが考えられる。しかし、先行研究では、ある特定の实践能力に対する自己評価や自己効力感を明らかにした研究はあるが、助産師の「自信」に焦点を当てた研究はない。

このような背景から、本研究では助産師としての自信を測定する尺度を開発し、中堅助産師の自信の実態とそれに影響する要因及びアウトカムとの関係を明らかにすることを目的としている。Walker & Avant (2008) の方法に基づいて「自信」の概念分析を行い、さらに文献検討と中堅看護師のインタビューを加えて研究の枠組みを作成するというプロセスを論理的に記述している点がオリジナリティとして評価された。また、尺度開発の方法や手続き、関連要因との検証など適切に行われていたこと、開発された「中堅助産師としての自信」尺度は信頼性と妥当性が確保された尺度であり、バランスの良い尺度に洗練されたことも評価された。

本研究では、自信と影響要因との関係の結果から、自信は現在の組織の体制や周産期医療の動向といった外的な因子よりも、その人が助産師としてどのような経験をしてきたのかという内的な因子と関係があることが明らかにした点も意義深い。助産師ラダーⅢの取得や助産外来や後進の育成等といった多様で責任のある役割を担う中で、ケアの対象、同僚や上司、医師から自分の仕事が認められることが、助産師としての存在価値を高め、それが自信につながることで、さらに成功体験だけでなく、失敗を経験したとしても、それを自分の中で意味づけて教訓とし、それを現在の仕事に活かすことが重要であることなど、中堅看護師の成長を支援する上での示唆となると考える。加えて、助産師として自信は、自律した助産実践や日々働いている中での問題意識、改善に向けて取り組もうとする意識の高さとも関係があり、病棟全体へ積極的な影響を与える存在になっていることが示唆されたことも興味深い結果であった。本研究で開発された尺度は、中堅助産師が自信という観点から自己の助産実践能力と中堅助産師に求められる役割を見直すのに役立つだけでなく、まだ中堅に至っていない助産師が今後の成長の方向性を見出すことにも活用でき、助産師全体の自己研鑽に対しても広く寄与するものと考えられる。

尚、審査の過程で、論文内容を生かした論文題目の修正が必要という指摘がなされ、論文題目を修正している。

審査の結果、本論文は本学の審査基準を満たしていると判断し、博士（看護学）の学位論文として「合格」と判断した。