

組織構造と自己効力感：医療サービス従事者の事例

藤 本 哲

Organizational Structure and Self-efficacy : A Case of Medical Service Employees

Tetsu FUJIMOTO

Summary

A questionnaire survey was conducted to nurses at a hospital. It includes items for measuring cognition of organizational structure and perceived self-efficacy. Cognition of organizational structure was measured by the degree of professional activities as complexity, the degree of participation in decision making as centralization, and job codification and rule observation as formalization. Enough correlations were not found between each of four factors and perceived self-efficacy.

ある程度の達成水準に到達するためには、一定水準の技能を習得することが前提となるような仕事の場合には、どのようにして技能を習得させるかが課題となる。誰でも容易に技能を向上させることが可能になるような仕組みがなく、本人自身の意欲や努力が鍵となることが多い。通常は、能力向上に応じて金銭的報酬を支払うような予算的余裕はないので、非金銭的な方法が求められる。そのような場合の鍵概念として自己効力に注目した。

自己効力は一般的な言葉で言うと「やりがい」に近い概念だといえるかもしれない。世の中には、追加的な金銭的報酬を伴わなくてもやりがいのある仕事がありそうである。やりがいは、「やったかいがある」、つまり自分の行った活動や仕事がプラスの成果を生み、その成果が他の人に認められるもしくは自分でも喜ばしいことと思える、そのような状態と関係すると思われる。

組織構造の測定は、組織成員の認知の測定を通じて行われる。組織成員の自己効力感の程度の高さが、組織構造の認知の程度と何らかの関係があるかもしれない。本稿では一つの事例を用いてデータの分析を行う。

自己効力

自己効力 (self-efficacy) あるいは自己効力感 (perceived self-efficacy) とは, Albert Bandura が主唱する概念である。Bandura (1982) は次のように定義している。¹⁾

Perceived self-efficacy is concerned with judgments of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations. (p.122) (自己効力感は、未来の状況を扱うのに要する一連の行為を、どのくらい上手に実行できるかの判断に関するものである。)

「Guide for constructing self-efficacy scales (自己効力尺度を構築するための手引き)」と題する論文であるBandura (2006) は、自己効力を測定するための質問項目群を作る方法について解説している。それによると、そもそも自己効力感とは所与の達成を生み出すための(潜在)能力についての人々の信念に関わるものだから、人生における全ての領域での熟達を求めるようなことはできない。だから、どの分野で自己効力を培うのか、またどのくらいの高さまで能力を高めるのかは、人によって異なるものだ。従って、効力感の信念は、全人的特性ではなく、異なる諸領域と結びついた集合に過ぎない。そのため、自己効力感を測定する万能尺度は存在しない。自己効力感尺度は調べたい特定の領域のための特注品でなければならない。あるいは測定項目の文章は調査対象に応じて作らなければならないことになる。

この論文には質問項目群の例が収録されている。その中で最も参考になるとと思われるものを表1に引用する。これを参考にしながら、筆者は調査実施時点の社会人大学院生1名とともに、調査対象組織(後述)に応じた質問項目群を作成した。それが表2である。大きな変更点としては、元の例では回答を11点尺度で求めていたが、今回は5点尺度とした。その理由は、あまり細かい評定を回答者に求めるのは難しいのではないかと思われたからである。我々の日常的感觉からすると、「ほとんど~ない」と「ほとんど~ある」およびそれらの中間である「半々」、そして、それぞれの間である「四分の一」と「四分之三」という5段階の評定で十分であり、それよりも細かい評定を求めるのは、回答者にとっても判断に困るであろうと思われた。回答者があまり迷わずに済み、また回答の心理的負担をあまりかけないようにするためである。

組織構造

組織構造は複雑性、集権化、公式化の三つの集約的次元で表現される。組織構造の集約的次元は三つあり、それらは複雑性 (complexity)、公式化 (formalization)、集権化 (centralization) である (Hage, 1965 ; Hall, 1996 ; Hall and Tolbert, 2005, 2008 ; 野中他, 1978)。

組織構造の複雑性は組織における専門職の数と専門職に必須の知識水準の高さを示す次元であり、測定尺度は、専門職の数 (the number of occupational specialties included)、専門家としての活動 (degree of professional activity)、専門家としての訓練 (the length of training required) の三つである (Hage and Aiken, 1967, pp.79-80 ; 野中他, 1978)。今回の調査対象は実質的に一つの職種に限られるため、専門職(専門家)としての活動の程度を測定した。筆者らが作成した質問項目は表3を参照されたい。専門職としての活動の程度を測定する第1の質問項目は、学会での発表の程度を問うものである。単著であるか共著であるかに関係なく、またいわゆるポスター発表を含めることにした。専門職としての活動の程度を測定する第2の質問項目は、学会

表1 Bandura (2006) で紹介されている質問項目群の例

運動を習慣化する自己効力

運動習慣を維持するのを難しくさせるような沢山の状況が以下に書いてあります。規則的な運動習慣（週に3回以上）を実行するのにあなた自身はどれくらい自信があるでしょうか。それぞれの空欄に書き込んで下さい。

あなたの自信の程度を評価し、次にある尺度を用いて、0 から 100 までの数字を書き込んで下さい。

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
全く 出来 ない					半分 くら い出 来る					ほぼ 确实 に出 来る

	自信 (0-100)
疲れを感じている時	
仕事からの圧力を感じている時	
天気が悪い間	
運動を止めさせるほどの怪我から回復した後	
個人的な問題を経験している間もしくはその後	
落ち込んでいる時	
不安を感じている時	
運動を止めさせるほどの病気から回復した後	
運動している時に肉体的な不快感がある時	
休暇の後	
自宅でやるべき仕事が多い時	
訪問客がいる時	
他に興味のあることがある時	
運動についての自分の目標に届かない時	
家族や友人からの支援が得られない時	
休暇中	
時間のかかる事柄が他にある時	
家族の問題を経験した後	

出所：Bandura, Albert (2006) 'Guide for constructing self-efficacy scales.' Frank Pajares and Tim Urdan (eds.) *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (Adolescence and Education) . Information Age Publishing Inc., p.321, "Self-Efficacy to Regulate Exercise."

への出席の程度を問うものである。調査対象の職種における現状を想像すれば、学会発表を行っている人々は多くないと想定されたので、学会発表よりも容易な、学会そのものへの参加の程度を回答してもらうことにした。専門職としての活動の程度を測定する第3の質問項目は、専門的学術誌への論文投稿の経験を問うものである。単著であるか共著であるかに関係なく、また掲載・非掲載の結果も問わないことにして、単に投稿の経験について尋ねている。専門職としての活動の程度を測定する第4の質問項目は、継続的に読んでいる専門誌の数を問うものである。自費購入であるか職場での購入であるかに関係なく継続的に読んでいる数を尋ねている。論文投稿や学会発表、学会への参加の経験が全くない人々がほとんどを占める可能性があることが想定された。そこで、それらよりも、より容易な行動として、専門誌を読む、という質問項目を用意した。確立された専門職には、その専門職の人々を対象とした専門誌が存在するものである。また専門職の人々は、その職種の最新情報を知るために、それらの専門誌を読むと

表2 作成した自己効力感の測定項目

あなたの普段の業務について、普段を100%とした場合、以下の状況の時には何割くらいの力を発揮できる自信がありますか。それぞれの項目について、最も近い選択肢を一つ選んで丸印を付けてください。

	① ほとんど力を発揮できる自信がない	② 四分の一くらいしか力を発揮できない自信がない	③ 半分くらいの力を発揮できる自信がある	④ 四分の三くらいの力を発揮できる自信がある	⑤ ほとんど普段どおりの力を発揮できる自信がある
1 極度に疲れている時	1	2	3	4	5
2 極度にプレッシャーを感じている時	1	2	3	4	5
3 個人的な問題が発生している時	1	2	3	4	5
4 気分が落ち込んでいる時	1	2	3	4	5
5 業務に不安を感じている時	1	2	3	4	5
6 体調不良で仕事を休んだ後で出勤した時	1	2	3	4	5
7 休日が数日続いた後に出勤した時	1	2	3	4	5
8 普段よりも家庭においてすべき仕事が多い時	1	2	3	4	5
9 通常の業務以外にも仕事を任された時	1	2	3	4	5
10 やりがいを感じられない時	1	2	3	4	5
11 達成感を感じられない時	1	2	3	4	5
12 患者から信頼されていないと感じた時	1	2	3	4	5
13 同僚から信頼されていないと感じた時	1	2	3	4	5
14 上司から信頼されていないと感じた時	1	2	3	4	5
15 今後の自分のキャリア・プランが見出せない時	1	2	3	4	5
16 専門職としての自信がない時	1	2	3	4	5
17 業務に忙殺されている時	1	2	3	4	5
18 同僚から評価されていないと感じる時	1	2	3	4	5
19 上司から評価されていないと感じる時	1	2	3	4	5
20 出勤すべき日に家族の協力が得られない時	1	2	3	4	5
21 同僚の援助や協力が得られない時	1	2	3	4	5
22 家族に何か重大な問題が起きた時	1	2	3	4	5
23 同僚と人間関係に問題があった時	1	2	3	4	5
24 上司に不満を感じている時	1	2	3	4	5

いう行動をとるのではないかと思われる。専門職としての活動の程度を測定する第5の質問項目は、業務に関わる研修会への参加の頻度を問うものである。調査対象組織の内部者からの聞き取りによると、研修への参加は結構あるようなので、自発的な活動の程度を知る方が望ましいと思われ、強制参加でないものに限定して尋ねることとした。

組織構造の集権化は組織の中の権力の分布に関連し (Hall, 1996 ; Hall and Tolbert, 2005, 2008), 社会的地位の間への権力の分布を示す次元である。集権化の測定尺度は、共通意思決定への参加 (participation in decision making) と権限の階層性 (hierarchy of authority) の二つである (Hage and Aiken, 1967 ; 野中他, 1978)。共通意思決定への参加とは、組織全体に関わる意思決定に際して、成員の参加が平均してどの程度か、で表される。具体的な意思決定の場面としては、新しい人材の採用、昇任人事、新しい政策の採用、新しいサービスの導入といったものが挙げられている (Hage and Aiken, 1967, pp.77-78)。これらは多くの組織に共通しており、人と

表3 専門職としての活動の程度を測定する質問項目群

あなたは過去3年間に以下のような活動をどの程度なさっていますか。それぞれの項目について選択肢の一つを選んで丸印を付けてください。

1 学会（いわゆる通常の学術的学会です）での研究発表（単著・共著問わず。ポスター発表も含む）

① 0回 ② 1回 ③ 2～3回 ④ 4～5回 ⑤ 6～9回 ⑥ 10回以上

2 学会への出席（発表の有無を問わず）

① 0回 ② 1回 ③ 2～3回 ④ 4～5回 ⑤ 6～9回 ⑥ 10回以上

3 専門的学術誌への論文投稿（単著・共著問わず、掲載・非掲載も問わず）

① 0回 ② 1回 ③ 2～3回 ④ 4～5回 ⑤ 6～9回 ⑥ 10回以上

4 継続的に読んでいる専門誌の数（自費購入・職場での購入問わず）

① 0誌 ② 1誌 ③ 2～3誌 ④ 4～9誌 ⑤ 10誌以上

5 業務に関わる研修会への参加（強制参加でないものに限る。看護系でなくても可、職場内・職場外問わず。）

① 0回 ② 1年に1～4回 ③ 1年に5～10回 ④ 1年に11～20回 ⑤ 1年に21回以上

金の配分に関わる意思決定といえる。権限の階層性とは、意思決定における自律性で表される。自分の仕事に関わる意思決定に際して上司に依存したり意向を伺ったりせずに、自分自身で決定できているならば、自律的な意思決定がなされていると考えることができる。それゆえ権威の階層化の程度は低いといえる。逆に多くの意思決定に際して上司の意向を伺う必要があるのなら、権威の階層化の程度は高いといえる（Hage and Aiken, 1967, p.78）。

今回の調査では、調査対象組織の特性を考慮して質問項目を作成した。質問項目は表4に掲げられている。共通意思決定への参加とは、組織あるいは集団の全体に関わる意思決定への組織成員の参加の程度である。調査対象組織の内部者からの聞き取りを参考に、質問項目の文章を作成した。この質問項目群では、回答の選択肢の文章をどのようなものにするかが課題である。意思決定の種類によっては、頻繁に発生しているものもあれば、たまにしか発生しない意思決定の機会もある。そこで今回は、その職場におけるその種の機会のうち、どの程度の機会に自分が関与しているかを答えてもらうことにした。ここでも「ほとんど～ない」「四分の一」「半分」「四分之三」「ほとんど全て」の5段階で回答してもらうこととした。なお集権化とは厳密には異なるが、権限委譲の程度を知るための質問項目を入れることにした。これは項目9番である。

組織構造の公式化の程度は組織における規則化の程度と規則の重要性を指す次元であり、測定尺度は、課業の規則化の程度（job codification）と、規則の遵守度（rule observation）の二つである（Hage and Aiken, 1967, p.79；野中他, 1978；Hall, 1996）。今回の調査では、調査対象組織の特性を考慮して質問項目を作成した。質問項目は表5に掲げられている。課業の規則化の程度を測定しようとしているのが、質問項目1番・質問項目2番・質問項目3番である。また規

則の遵守度を測定しようとしているのが、質問項目4番・質問項目7番・質問項目8番・質問項目9番である。今回は「規則」と「マニュアル」それぞれで同様の質問項目を用意した。但し質問項目7番「私は頻繁に規則集を読む」に対応するマニュアルの項目は入っていないが、これは質問票の作成当時は不要と思われたからである。

この質問項目群の中で最も特徴的なのが質問項目3番「業務遂行のためには、マニュアルに

表4 共通意思決定への参加の程度を測定する質問項目群

ここ2～3年くらいの間をお考え下さい。職場の運営に関して、以下に挙げる事柄について、あなたはどの程度関与していますか。それぞれについて最も近い選択肢を一つ選んで丸印を付けてください。

	① ほとんど 関与して いない	② 四分の 一に 関与し ている	③ 半分に 関与し ている	④ 四分の 三に 関与し ている	⑤ ほとん ど全 く関 与し てい る
1 新しい正規職員の採用決定	1	2	3	4	5
2 新しい正規職員候補者の推薦	1	2	3	4	5
3 担当患者の割り当て	1	2	3	4	5
4 各作業集団(班)への人員の配分・配置・割り当て	1	2	3	4	5
5 職場で使用する機器の選定	1	2	3	4	5
6 職場で使用する消耗品の選定	1	2	3	4	5
7 作業手順の変更	1	2	3	4	5
8 規則の変更	1	2	3	4	5
9 担当患者の看護計画の作成	1	2	3	4	5
10 職員の勤務シフトの作成	1	2	3	4	5

項目9番は、調査対象組織の全体に関わるものではないので、集権化を測定しない偽質問項目なのだが、回答者がこの質問項目群にもつ感想への影響を考慮に入れて混入させたものである。従って集権化の分析には用いない。

表5 公式化の程度を測定する質問項目群

あなたの職場や職務の遂行に関する、規則やマニュアルについてお答えください。それぞれの項目について、最も近い選択肢を一つ選んで丸印を付けてください。(規則とは必ず従わなければならないもの、マニュアルとは作業手順が書かれているものとお考えください。)

	① まら ない	② い まら ない	③ ど ち ら か も な い	④ ど ち ら か も ま る	⑤ ま る ど ち ら か も ま る
1 細かなところまで規則には定められている。	1	2	3	4	5
2 マニュアルには詳細な手順が書き込まれている。	1	2	3	4	5
3 業務遂行のためには、マニュアルには載っていない多くのノウハウが必要である。	1	2	3	4	5
4 規則やマニュアルの通りにやっていると、業務の生産性を高めることはできない。	1	2	3	4	5
5 規則集が全ての職員に配布されている。	1	2	3	4	5
6 マニュアルが全ての職員に配布されている。	1	2	3	4	5
7 私は頻繁に規則集を読む。	1	2	3	4	5
8 私は規則の細かなところまでは知らない。	1	2	3	4	5
9 私はマニュアルの細かなところまでは知らない。	1	2	3	4	5

は載っていない多くのノウハウが必要である」と質問項目4番「規則やマニュアルの通りにやっていると、業務の生産性を高めることはできない」である。これらは、完璧で正確無比な規則やマニュアルは通常あり得ないことを前提にすれば、それらの不備を補う組織成員の技能が組織の生産性確保や向上のためには欠かせない（藤本, 2008）と思われ、そのことについて測定したいという意図が込められている。

以上の質問項目群を用いて調査を行うこととした。

組織構造と自己効力感

ある組織の組織構造を、その組織成員に対する質問票調査によって把握しようとするならば、それぞれの組織成員による認知過程を経た回答に依存して、組織構造の状況が描かれることになる。つまり組織成員によって組織構造の捉え方は異なる可能性があるということである。その人がどのような人なのかによって状況の捉え方が異なるということを、我々は日常的な経験から知っている。例えば、楽観的な人は状況をより楽観的に捉える傾向があるかもしれない、また悲観的な人は状況をより悲観的に捉える傾向があるかもしれない。本稿では、自己効力感の高い人は組織構造をどのように認知しているか、自己効力感の低い人は組織構造をどのように認知しているか、つまり自己効力感と組織構造の認知とに何らかの相関があるのかどうかを調べようとする。

対象と方法

群馬県内に所在するA病院のB部門に所属する看護師44名を調査対象として、質問票調査を実施した。同病院に勤務する研究協力が者が調査票を配布し、回収した。配布にあたっては、調査は学術目的であること、調査票は無記名であること、調査者は個別の回答内容を他に漏らさないこと、調査への協力は任意であること、などが説明された。回収にあたっては、配布された封筒に入れて封をした状態で回収された。回収後は速やかに入力された。

回答数は44票（回収率100%）であり、そのうち有効回答数は43票（97.7%）であった。性別毎の人数は男7名（16.3%）、女35名（81.4%）、無回答1名であった。年齢別の人数は、20歳代が12名（27.9%）、30歳代が17名（39.5%）、40歳以上が14名（32.6%）であった。看護系の最終学歴毎の人数は、准看護学校28名（65.1%）、高等看護学校12名（27.9%）、その他3名（6.98%）であった。各種の業務に関連する資格の保有状況を複数回答で答えてもらったところ、准看護師が40名（93.0%）、看護師が14名（32.6%）、その他6名（14.0%）であった。

看護職として就職してから現在までの経験年数（出産休暇・育児休暇期間等を含む）は表6の通りである。また図1は看護職経験年数と年齢との散布図である。経験年数が無回答の1票を除いた42票で相関係数を計算すると0.8303であった（マイクロソフト社エクセルにて算出。以下、相関係数は同様に算出）。この図から読み取れることとして、キャリアの初めから看護職に就いている人々だけでなく、ある程度の期間他の職業を経験した後に看護職となった人々が存在していることが挙げられよう。

A病院に入職してから現在までの経験年数（出産休暇・育児休暇期間等を含む。准看護師、看護

表6 看護職として就職してから現在までの経験年数

年 齢	人 数	比 率
5 年未満	6 名	14.0%
5 年以上 10 年未満	15 名	34.9%
10 年以上 15 年未満	6 名	14.0%
15 年以上 20 年未満	4 名	9.30%
20 年以上 25 年未満	7 名	16.3%
25 年以上	4 名	9.30%
無回答	1 名	2.33%
計	43 名	

(経験年数には出産休暇・育児休暇期間等を含む)

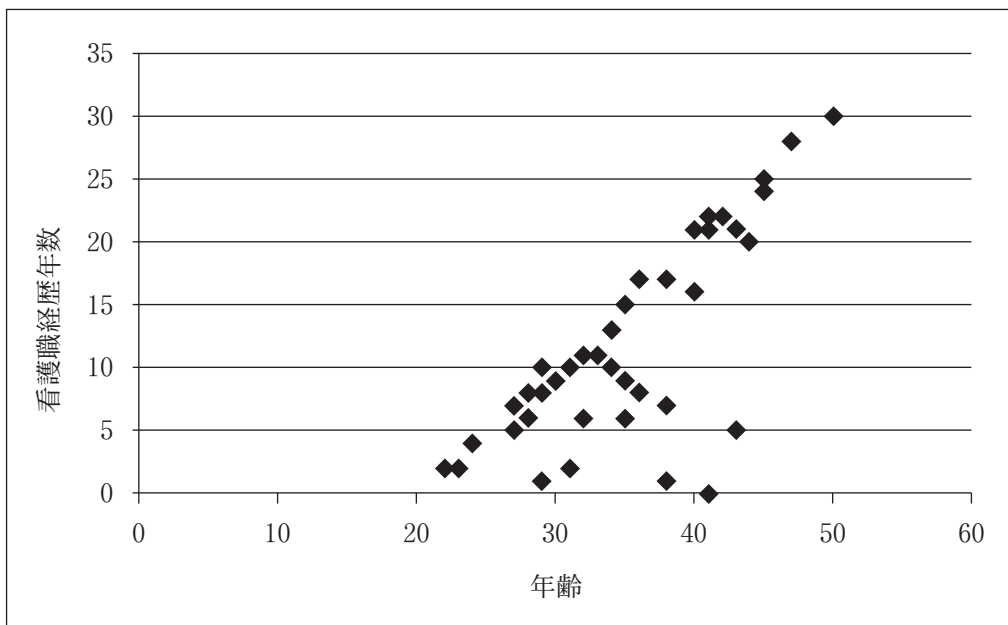


図1 看護職経験年数と年齢との散布図

(経験年数が無回答の1票を除いた42票の散布図)

師資格のなかった時期も含む) は表7のようであった。また図2は現在の勤務先での経験年数と年齢との散布図である。相関係数は0.6052であった。看護職は、勤務先病院を変わることがそれほど珍しくない職業であるが、この散布図からもそれが読み取れる。

表7 現在の勤務先に入職してから現在までの経験年数

年 齢	人 数	比 率
5 年未満	13 名	30.2%
5 年以上 10 年未満	9 名	20.9%
10 年以上 15 年未満	9 名	20.9%
15 年以上 20 年未満	5 名	11.6%
20 年以上 25 年未満	5 名	11.6%
25 年以上	2 名	4.65%
計	43 名	

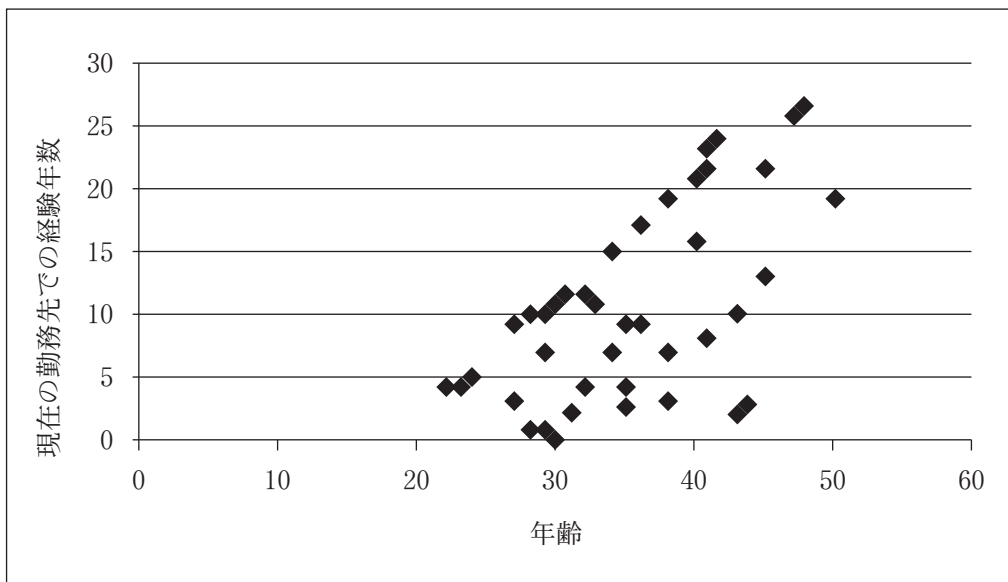


図2 現在の勤務先での経験年数と年齢との散布図

結果

組織構造

この調査対象組織における組織構造がどのようなものであったかみていく。

まず複雑性の結果をみる。複雑性は専門職としての活動の程度を測定する。第1の質問項目は、過去3年間における学会での研究発表経験を問うものである。その結果は表8にあらわされている。過去3年間に一度も発表をしたことがない人は74.4%であるが、4分の一強の人が一度以上発表したことがある。

専門職としての活動の程度を測定する第2の質問項目は、発表をするかしないかに関わらず、学会への出席の程度を問うものである。その結果は表9にあらわされている。過去3年間に一度も学会に出席したことがない人は58.1%であるが、4割強の人が一度以上出席したことがある。

専門職としての活動の程度を測定する第3の質問項目は、専門的学術誌への論文投稿の経験を問うものである。単著であるか共著であるかに関係なく、また掲載・非掲載にも関係なく、単に投稿の経験を尋ねている。その結果は表10にあらわされている。過去3年間に1度でも論文を投稿したことのある人は4.65%であった。

専門職としての活動の程度を測定する第4の質問項目は、継続的に読んでいる専門誌の数を問うものである。自費購入・職場での購入に関係なく、専門誌を読んで、専門的な知識を得ようとしている行動をどの程度取っているのかを調べようとしている。その結果は表11にあらわされている。継続的に読んでいる専門誌が全くないという人が76.7%であった。推測ではあるが、この職場の場合、業務に必要な知識を習得するための研修が豊富に提供されていて、専門誌を読む必要性が低いのかもかもしれない。

専門職としての活動の程度を測定する第5の質問項目は、業務に関わる研修会への参加の程度を問うものである。今回調査対象とした職場では、かなりの頻度で研修への参加が求められているようなので、強制参加でない、自発的に参加・不参加を選択できるものへの参加頻度に限った。その結果は表12にあらわされている。自主的に参加する研修への参加費用の負担が、自己負担なのか勤務先負担なのかは分からないため、この数字が高いのか低いのかについては、慎重な判断を要する。またこの職場が行う従業員への研修等費用に関する支援がどの程度なのかによっても参加程度は左右されるだろう。

上記5項目それぞれで、年齢との相関係数を算出すると、順に、 -0.1900 、 -0.3168 、 -0.2205 、 0.04155 、 -0.2097 であった。他の職種との比較や、他の職場との比較ができないため、今回調査した職場での専門職としての活動の程度がどれほどの高さなのかははっきりとは分からない。

回答者それぞれでの専門職としての活動の程度を表すため、次のような手順で指標を作成した。回答の分布を見ると、表9「過去3年間における学会への出席」にのみ選択肢6の回答が1票あるので、選択肢5と選択肢6とを合併し、この1票の回答の選択肢を5とした。また選択肢が6つある「過去3年間における学会での研究発表経験」と「過去3年間における論文投稿の経験」も選択肢5と選択肢6とを合併する。こちらは選択肢5も選択肢6も回答者がいないので、実質的に影響はない。これにより専門職としての活動の程度を調べる5つの質問項目の全てで選択肢が5つになった。そして、これら5つの質問項目への回答値を合算したものを、指標として作成した。これを本稿では指標Bと呼ぶことにする。

次に集権化の結果をみる。それは共通意思決定への参加の程度である。それぞれの質問項目についての回答状況を表13に示す。今回調査した質問項目群で見ると、この調査対象組織の集権化の程度は高い。現場第一線監督者もしくは、今回は調査対象外であった管理者に集中しているようである。但し、集権化の質問項目には該当しない質問項目9番「担当患者の看護計画の作成」の回答を見ると、権限委譲はある程度達成されているようである。

回答者それぞれでの共通意思決定への参加の程度を表すため、次のような手順で指標を作成した。回答の分布を見ると、質問項目1番「新しい正規職員の採用決定」と質問項目2番「新しい正規職員候補者の推薦」および質問項目8番「規則の変更」の3つは分布の偏りが大きい。質問項目9番「担当患者の看護計画の作成」は前述の通り権限委譲に関する質問項目であ

表 8 過去 3 年間における学会での研究発表経験

	① 0 回	② 1 回	③ 2～3 回	④ 4～5 回	⑤ 6～9 回	⑥ 10 回以上	計
件数	32	6	4	1	0	0	43
比率 (%)	74.4	14.0	9.30	2.33	0	0	

表 9 過去 3 年間における学会への出席

	① 0 回	② 1 回	③ 2～3 回	④ 4～5 回	⑤ 6～9 回	⑥ 10 回以上	計
件数	25	7	9	1	0	1	43
比率 (%)	58.1	16.3	20.9	2.33	0	2.33	

表 10 過去 3 年間における論文投稿の経験

	① 0 回	② 1 回	③ 2～3 回	④ 4～5 回	⑤ 6～9 回	⑥ 10 回以上	計
件数	41	2	0	0	0	0	43
比率 (%)	95.3	4.65	0	0	0	0	

表 11 過継続的に読んでいる専門誌の数

	① 0 回	② 1 回	③ 2～3 回	④ 4～5 回	⑤ 6～9 回	計
件数	33	8	2	0	0	43
比率 (%)	76.7	18.6	4.65	0	0	

表 12 業務に関わる研修会への参加の程度（強制参加でないもの）

	① 0 回	② 1 回	③ 2～3 回	④ 4～5 回	⑤ 6～9 回	計
件数	10	29	4	0	0	43
比率 (%)	23.3	67.4	9.30	0	0	

る。以上より質問項目 3 番「担当患者の割り当て」質問項目 4 番「各作業集団（班）への人員の配分・配置・割り当て」質問項目 5 番「職場で使用する機器の選定」質問項目 6 番「職場で使用する消耗品の選定」質問項目 7 番「作業手順の変更」質問項目 9 番「職員の勤務シフトの作成³⁾」の回答値を回答票毎に合算して、その合計値を指標とする。これを本稿では指標 C と呼ぶことにする。

そして公式化の結果をみる。それぞれの質問項目についての回答状況を表 14 に示す。この結果から、今回の調査対象組織の公式化の程度はおおむね低いことが分かる。興味深いのは、質問項目 2 番「マニュアルには詳細な手順が書き込まれている」と質問項目 3 番「業務遂行のた

表 13 共通意思決定への参加の程度の回答

	① ほとんど 関与して いない	② 四分の一 の機会に 関与して いる	③ 半分の機 会に関与 している	④ 四分之三 の機会に 関与して いる	⑤ ほとんど 完全に 関与して いる
1 新しい正規職員の採用決定	43 100%	0	0	0	0
2 新しい正規職員候補者の推薦	41 95.3%	2 4.65%	0	0	0
3 担当患者の割り当て	35 81.4%	3 6.98%	1 2.33%	1 2.33%	3 6.98%
4 各作業集団(班)への人員の配分・配置・割り当て	39 90.7%	1 2.33%	1 2.33%	0	2 4.65%
5 職場で使用する機器の選定	35 81.4%	4 9.30%	2 4.65%	2 4.65%	0
6 職場で使用する消耗品の選定	37 86.0%	3 6.98%	2 4.65%	1 2.33%	0
7 作業手順の変更	32 74.4%	7 16.3%	3 6.98%	0	1 2.33%
8 規則の変更	40 93.0%	2 4.65%	0	0	1 2.33%
9 担当患者の看護計画の作成	18 41.9%	6 14.0%	9 20.9%	5 11.6%	5 11.6%
10 職員の勤務シフトの作成	35 81.4%	1 2.33%	3 6.98%	1 2.33%	3 6.98%

項目9番の回答数は、参考値である。

表 14 公式化を測定する質問項目群への回答

	① まらば ない	② まらば どちら か	③ ない どちら でも	④ まる いば どちら か	⑤ まる いば ど ち ら か も	無 回 答
1 細かなところまで規則には定められている。	2 4.65%	9 20.9%	18 41.9%	14 32.6%	0	0
2 マニュアルには詳細な手順が書き込まれている。	1 2.33%	5 11.6%	18 41.9%	18 41.9%	1 2.33%	0
3 業務遂行のためには、マニュアルには載っていない多くのノウハウが必要である。	0	0	7 16.3%	24 55.8%	12 27.9%	0
4 規則やマニュアルの通りにやっている場合は、業務の生産性を高めることはできない。	0	1 2.33%	19 44.2%	15 34.9%	8 18.6%	0
5 規則集が全ての職員に配布されている。	15 34.9%	10 23.3%	12 27.9%	4 9.30%	2 4.65%	0
6 マニュアルが全ての職員に配布されている。	16 37.2%	11 25.6%	10 23.3%	4 9.30%	2 4.65%	0
7 私は頻繁に規則集を読む。	17 39.5%	13 30.2%	8 18.6%	4 9.30%	1 2.33%	0
8 私は規則の細かなところまでは知らない。	1 2.33%	5 11.6%	14 32.6%	14 32.6%	8 18.6%	1 2.33%
9 私はマニュアルの細かなところまでは知らない。	1 2.33%	7 16.3%	14 32.6%	16 37.2%	5 11.6%	0

めには、マニュアルには載っていない多くのノウハウが必要である」の回答分布である。これによると、詳細なマニュアルがあるにもかかわらず、それでも不十分であることがうかがえる。とはいえ質問項目9番「私はマニュアルの細かなところまでは知らない」の回答分布を併せてみると、そもそもマニュアルは不十分な物なので、細かな所まで知る必要はないと感じられているようである。業務遂行の手順や知識などは、業務マニュアルを通じて学ぶ部分よりも、実践しながら学ぶ部分が多いのであろう。また質問項目4番「規則やマニュアルの通りにやっていると、業務の生産性を高めることはできない」の回答分布を見ると、そもそも文書化し得ないノウハウの重要性が高く、マニュアルの有効性も改善の余地があるようである。

回答者それぞれでの公式化の程度を表すため、次のような手順で指標を作成した。前述の通り、組織構造の公式化の程度は、課業の規則化の程度と規則の遵守度で測定されるので、それぞれで指標化する。課業の規則化の程度を測定しようとしているのが、質問項目1番「細かなところまで規則には定められている」・質問項目2番「マニュアルには詳細な手順が書き込まれている」・質問項目3番「業務遂行のためには、マニュアルには載っていない多くのノウハウが必要である」である。また規則の遵守度を測定しようとしているのが、質問項目4番「規則やマニュアルの通りにやっていると、業務の生産性を高めることはできない」・質問項目7番「私は頻繁に規則集を読む」・質問項目8番「私は規則の細かなところまでは知らない」・質問項目9番「私はマニュアルの細かなところまでは知らない」である。これらのうち、質問項目3番・質問項目4番・質問項目8番・質問項目9番は逆転項目である。逆転項目は値を逆転させた上で、二つそれぞれを合計したものを指標とする。これらを本稿では指標E dおよび指標E oと呼ぶことにする。

自己効力感

自己効力感の質問項目についての回答状況を表15に示す。またそれぞれの回答者毎の平均値（これを本稿では指標Kと呼ぶことにする）の分布を表16に示す。

組織構造の指標と自己効力感の指標との相関

指標Kと指標Bとの相関は-0.1197であった。指標Kと指標Cとの相関は0.01618であった。指標Kと指標E dとの相関は0.1929であった。指標Kと指標E oとの相関は0.3714であった。それぞれ無回答項目が含まれる票は除外している。従って組織構造と自己効力感とはほとんど相関が無いことがわかる。つまり組織成員の組織構造の認知はその人の自己効力感の高低にほとんど影響されないということである。

結論

病院に勤務する看護職40余名を対象として質問票調査を実施した。調査項目は組織構造の認知と自己効力感である。組織構造は、複雑性として専門職としての活動の程度を、集権化として共通意思決定への参加の程度を、公式化として課業の規則化の程度と規則の遵守度を測定した。これら4つの要因と自己効力感との相関係数を計算したが、十分な相関は見いだせなかつ

表 15 自己効力感の程度を測定する質問項目群への回答

	① ほとんど力を 発揮 できない 自信がない	② 四分の一 の力を 発揮 できる 自信 がない	③ 半分 の力を 発揮 できる 自信 がある	④ 四分之 三の 力を 発揮 できる 自信 がある	⑤ ほとん ど普 段ど の力を 発揮 できる 自信 がある	無 回 答
1 極度に疲れている時	3 6.98%	8 18.6%	20 46.5%	7 16.3%	4 9.30%	1 2.33%
2 極度にプレッシャーを感じている時	6 14.0%	10 23.3%	19 44.2%	7 16.3%	1 2.33%	0
3 個人的な問題が発生している時	6 14.0%	8 18.6%	17 39.5%	8 18.6%	3 6.98%	1 2.33%
4 気分が落ち込んでいる時	4 9.30%	11 25.6%	15 34.9%	9 20.9%	4 9.30%	0
5 業務に不安を感じている時	4 9.30%	11 25.6%	21 48.8%	6 14.0%	1 2.33%	0
6 体調不良で仕事を休んだ後で出勤した時	4 9.30%	6 14.0%	14 32.6%	12 27.9%	7 16.3%	0
7 休日が数日続いた後に出勤した時	3 6.98%	4 9.30%	13 30.2%	11 25.6%	12 27.9%	0
8 普段よりも家庭においてすべき仕事が多い時	1 2.33%	8 18.6%	11 25.6%	15 34.9%	8 18.6%	0
9 通常の業務以外にも仕事を任せられた時	3 6.98%	6 14.0%	23 53.5%	8 18.6%	3 6.98%	0
10 やりがいを感じられない時	5 11.6%	6 14.0%	18 41.9%	7 16.3%	6 14.0%	1 2.33%
11 達成感を感じられない時	6 14.0%	7 16.3%	14 32.6%	8 18.6%	7 16.3%	1 2.33%
12 患者から信頼されていないと感じた時	5 11.6%	7 16.3%	21 48.8%	6 14.0%	4 9.30%	0
13 同僚から信頼されていないと感じた時	6 14.0%	8 18.6%	18 41.9%	6 14.0%	5 11.6%	0
14 上司から信頼されていないと感じた時	9 20.9%	9 20.9%	16 37.2%	5 11.6%	4 9.30%	0
15 今後の自分のキャリア・プランが見出せない時	6 14.0%	6 14.0%	21 48.8%	7 16.3%	3 6.98%	0
16 専門職としての自信がない時	8 18.6%	8 18.6%	20 46.5%	5 11.6%	2 4.65%	0
17 業務に忙殺されている時	8 18.6%	9 20.9%	18 41.9%	6 14.0%	2 4.65%	0
18 同僚から評価されていないと感じる時	5 11.6%	10 23.3%	15 34.9%	7 16.3%	5 11.6%	1 2.33%
19 上司から評価されていないと感じる時	8 18.6%	10 23.3%	13 30.2%	6 14.0%	5 11.6%	1 2.33%
20 出勤するべき日に家族の協力が得られない時	3 6.98%	7 16.3%	15 34.9%	9 20.9%	6 14.0%	3 6.98%
21 同僚の援助や協力が得られない時	4 9.30%	10 23.3%	16 37.2%	9 20.9%	3 6.98%	1 2.33%
22 家族に何か重大な問題が起きた時	10 23.3%	12 27.9%	14 32.6%	5 11.6%	1 2.33%	1 2.33%
23 同僚と人間関係に問題があった時	4 9.30%	12 27.9%	14 32.6%	8 18.6%	4 9.30%	1 2.33%
24 上司に不満を感じている時	4 9.30%	11 25.6%	14 32.6%	8 18.6%	5 11.6%	1 2.33%

表 16 自己効力感の程度を測定する質問項目群への回答を回答票毎に平均した平均値の度数分布

0 以上 1.5 未満	1.5 以上 2.5 未満	2.5 以上 3.5 未満	3.5 以上 4.5 未満	4.5 以上 5.0 以下	無回答項目を 含む票
2 4.65%	10 23.3%	13 30.2%	10 23.3%	2 4.65%	6 14.0%

自己効力感の質問項目の中で無回答項目があった票は除いた。

た。従って、今回の調査対象においては、組織構造の認知と自己効力感とは、ほとんど相関がないことがわかった。

（ふじもと てつ・本学経済学部教授）

〔注〕

- 1) Stajkovic and Luthans (1998) もp.240にてこの定義を引用している。
- 2) 質問項目5・6番は、当初は課業の規則化の程度を尋ねる質問項目と考えていたが、その文章表現をふまえ、本稿の分析では使用しないこととした。
- 3) なお質問項目9番は厳密には共通意思決定への参加の程度ではないのだが、データの分散をより大きくするために取り入れることにした。

〔参考文献〕

- Bandura, Albert 'Self-efficacy mechanism in human agency.' *American Psychologist*, Volume 37, Number 2, 1982, pp.122-147.
- Bandura, Albert 'Guide for constructing self-efficacy scales.' (Frank Pajares and Tim Urdan eds. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (Adolescence and Education). Information Age Publishing Inc., 2006), pp.307-337.
- 藤本哲「組織構造の公式化次元と組織成員の技能との代替関係に関する一考察」『高崎経済大学論集』（高崎経済大学経済学会）第50巻第3・4号，2008，75-85頁。
- Hage, Jerald 'An axiomatic theory of organizations.' *Administrative Science Quarterly*, Volume 10, 1965, pp.289-320.
- Hage, Jerald, and Michael Aiken 'Relationship of centralization to other structural properties.' *Administrative Science Quarterly*, Volume 12, 1967, pp.72-92.
- Hall, Richard H. *Organizations: structures, processes, and outcomes*. (6th ed.) Prentice Hall, 1996.
- Hall, Richard H., and Pamela S. Tolbert *Organizations: structures, processes and outcomes*. (9th ed.) Pearson Education, 2005.
- Hall, Richard H., and Pamela S. Tolbert *Organizations: structures, processes and outcomes*. (10th ed.) Prentice Hall College Division, 2008.

野中郁次郎, 加護野忠男, 小松陽一, 奥村昭博, 坂下昭宣『組織現象の理論と測定』千倉書房, 1978。

Stajkovic, Alexander D. and Fred Luthans 'Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis.' *Psychological Bulletin*, Volume 124, Number 2, 1998, pp.240-261.

〔付記〕

今回の調査にご協力いただいた皆様に感謝します。