

看護師の背景別にみた所属別組織貢献意識

成瀬 早苗¹⁾ 藤本ひとみ¹⁾ 高間 静子¹⁾

要 旨：本研究は、看護師の組織貢献意識が看護師の背景によってどのような傾向を示すかを就業施設間で比較した。調査対象は、北陸地方の大学附属病院勤務の看護師 307 名、一般総合病院勤務の看護師 164 名とした。測定用具には、組織貢献意識尺度を使用し、対象者の背景である性、年齢、看護師経験年数、婚姻、職位、看護教育歴によりどのように異なるかを調べた。その結果、年齢、看護師経験年数、婚姻、職位、看護教育歴により、組織貢献意識の程度は異なっていた。また、所属する組織別でも組織貢献意識は異なり、組織教育、職場風土、専門職意識、管理者の意識の違いが影響していることが示唆された。

【Key words】 看護師、組織貢献意識

緒 言

近年、少子高齢化に伴い、質の高い医療と効率性を実現するため、組織の変革を迫られている。また、診療報酬の改定を主とした医療制度改革により、病院経営の整備・戦略が問われている。そのためには、看護師自らもキャリアと専門性を高め、組織の一員としてその組織に愛着を持ち、所属する組織のために寄与したいという意味である組織貢献意識を持つことが重要である。組織貢献とは、組織の成果をあげるために仕事上で自らが果たすべき責任のことである。

ドラッカーは、「仕事を貢献と考え、直接の成果、価値への取り組み、人材の育成という3つの成果が必要であり、この3つの成果に対する貢献をあらゆる仕事に組み込んでいかなければ、組織は成り立たない」¹⁾と述べ、また、人間はいくつになっても成長するという考えの前提にたって、勝原は、「人間には生涯において仕事上の役割のとり方や仕事内容が変化するキャリアサイクルがあり、生物学的にも年齢を重ねることによる生物社会的ライフサイクルがあり、また、家族との関係性が変化する家族サイクル等があり、それぞれの過程での体験を意味あるものとして積み重ね、社会とのつながりを上手く機能させながら学習している」²⁾と述べている。つまり、人間はこれらのライフサイクルを経て学習し、成長しつ

づけている。

しかし、人間の年齢、各ライフサイクルでの経験のしかたによっては習得している知識・技能は異なり、考え方、意識内容、現実に対する理解のしかたも異なる。したがって、医療における専門職者も組織に所属し組織人として労働する体験を経る過程で感じてきた組織に対する愛着感、貢献意識、帰属意識等も異なる。また、婚姻により家族という組織の中での体験、家族のありようを模索してきた生活体験等の有無は職場組織での就業姿勢にも反映するものと考ええる。

田尾は、「人間は対人関係を経験しながら、自らの立場と役割を取得している。」³⁾と述べているように、家族との対人葛藤を多く経験している既婚者は、職場組織においても自分の立場や役割を理解し、組織でうまく適応し、組織での役割を遂行しようとする意識が働くものと考ええる。

中野は、「リーダーシップを行使する人は、リーダーシップを責任と捉え、あらゆる行動は、その責任を果たすために実行される」⁴⁾と述べている。看護職場においても看護管理者は責任意識をもって行動する責務があり、組織をよい方向にもっていこうとする意識は看護師より高いことが予測できる。看護職は専門性を高めるために積極的に学び、知識・技術を習得し、リーダーシップを行使する過程で、自己の有能性を自覚し、組織に寄与でき

¹⁾ 福井医療短期大学 看護学科
(受付日 2011年12月)

きる仕事を成し遂げたいという組織貢献意識が啓発されてくるものと考え、古田らは、「組織創造や組織風土はもちろんのこと、人事・評価制度、企業理念など『組織力』に大きく影響する『組織力』にとって最も重要な要素は、一人ひとりの小さな行動様式の違いによる」⁵⁾と述べている。また岡本らは、「すべての人に性格があるように、組織にも、その組織に独自の性格というべき特徴がある。組織風土とは、その組織の持つ『雰囲気』のことであり、意識的にも無意識的にも、そのメンバーの行動や価値観などに影響をおよぼしている。一方、組織文化とは、価値観と理念に主導され、それらが組織メンバーによって共有されたものである」⁶⁾と述べている。

以上のことから、自分の仕事に対する能力・自信・自己実現意識・他者からの期待・専門職意識は、職場風土や文化等に影響されるものと考え、つまり、組織の特性により、組織の今後の存続にも大きく影響し、それには一人ひとりの意識や認識・行動が重要となり、組織貢献意識は組織の存続・発展には重要な要件と考える。

組織風土の研究には、働く人の仕事に対するモチベーションを上げるにはどうすればいいのか、職場全体の仕事の意気込み(士気・モラル)はどうやって上げるかという研究が行われている。しかし、組織貢献意識に着目した研究は見当たらない。本研究は、所属する施設により組織貢献意識がどのような傾向を示すか調べるため、2つの組織における看護師の背景の違いによる組織貢献意識を比較した。

用語の定義

組織貢献意識:医療施設の活動の発展に寄与する看護師の意識を指し、組織目標達成行動に対する意識、組織の発展のために自律性を発揮することに対する意識、組織活動を革新することで寄与する意識、組織活動における責任意識等を指す。

目 的

北陸地方の大学附属病院と一般総合病院に勤務する看護師の組織貢献意識について比較した。

方 法

1. 研究デザイン

量的記述的デザイン

2. 調査対象

北陸地方の大学附属病院勤務の看護師(A群)307名、一般総合病院勤務の看護師(B群)164名を対象とした。

3. 調査内容・測定用具

調査内容は、看護師の組織貢献意識と看護師の背景とし、性、年齢、看護師経験年数、婚姻、職位、看護教育歴等とした。

看護師の組織貢献意識の測定には、近藤等が開発した尺度を使用した⁷⁾。本尺度は「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」についての4つの意識を測定するための下位概念からなり、14項目の質問項目数で成り立っている。本尺度は高い信頼性と妥当性が検証されたものである。回答肢は、まったく当てはまらない1点から、おおいに当てはまる5点を与え得点化した。

4. 調査方法

調査表は、看護部より被調査者に配布した。回収は看護部に回収箱を設置し、無記名で投函する方法をとった。調査期間は1週間の留め置き法で、2010年4月20日から30日とした。

5. データの処理

年齢別、看護師経験年数別、職位別、教育歴別の組織貢献意識の比較には一元配置分散分析(Tukey HSD法による多重比較)、性別、婚姻別の比較にはt検定、データの尖度・歪度の算出を行った。なお、データ解析には統計ソフトSPSS11.5jを使用した。

6. 倫理的配慮

本研究は調査者の所属施設・研究者所属の倫理審査委員会の承諾を受けた。調査対象者へは調査表と同封して調査依頼書に研究の目的、調査依頼の主旨、調査は無記名とする、個人情報秘密厳守する、調査結果は統計処理により個人は特定できないようになっていること等、個人情報の秘密は厳守されること、データは本研究以外に使用しない、調査表の回収箱への投函をもって本調査への協力を承諾したものと判断する旨の文章を同封した。

結 果

1. 調査票の回収率と対象者の背景

調査対象者 500 名のうち、481 名より回収され、有効回答数は 471 名 (A 群 307 名, B 群 164 名, 回収率は 94%) であった。対象者の背景の内訳は表 1 に示した。

2. 性別からみた組織貢献意識についての比較

表 2 には性別からみた組織貢献意識を示した。組織貢献意識の下位概念である「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」のすべての下位概念において、A・B 施設共に得点に男女差はみられなかった。

表 1：調査対象者の背景

n=471 (A307, B164)				
背 景 区 分	A 人数 (%)	B 人数 (%)		
性 別				
男	23 (7)	34 (21)		
女	284 (93)	130 (79)		
年 齢				
2 0 代	185 (60)	62 (38)		
3 0 代	73 (24)	44 (27)		
4 0 代	32 (10)	33 (20)		
5 0 代 以 上	17 (6)	25 (15)		
経 験 年 数				
2 ～ 5 年 未 満	178 (58)	57 (35)		
6 ～ 10 年 未 満	47 (15)	32 (20)		
11 ～ 15 年 未 満	30 (10)	15 (9)		
16 ～ 20 年 未 満	13 (4)	12 (7)		
21 ～ 25 年 未 満	16 (5)	15 (9)		
2 6 年 以 上	23 (8)	33 (20)		
婚 姻				
既 婚	104 (34)	88 (54)		
未 婚	203 (66)	76 (46)		
職 位				
看 護 師	274 (89)	148 (90)		
副 看 護 師 長	27 (9)	5 (3)		
看 護 師 長	6 (2)	11 (7)		
看護教育歴				
大学院修了(修士)	11 (3)	1 (1)		
大 学 卒 業	94 (31)	2 (1)		
短期大学卒業	48 (16)	26 (16)		
専門学校卒業	154 (50)	135 (82)		

表 2：組織貢献意識の性別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下 位 概 念 \ 性 別	A		B		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
組織目標達成への積極性	13.48	13.52	14.03	13.49	13.81	13.51
組織発展と自律性の発揮	13.48	13.90	14.44	14.17	14.05	13.96
組織変革への寄与	8.57	8.68	8.15	8.28	8.31	8.55
組織活動における責任意識	10.83	10.60	11.21	11.40	14.96	14.71
組 織 貢 献 意 識 合 計	46.35	46.65	47.82	47.32	51.14	50.73

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

3. 年齢からみた組織貢献意識についての比較

表 3 には年齢区分を 20 代, 30 代, 40 代, 50 代以上群の 4 群に分け, どの年代群が組織貢献意識が高いかについて比較した。

1) 「組織目標達成への積極性」についての比較

A 施設についてみると 30 代群の得点 13.86, 40 代群の 14.91, 50 代群の 15.53 は, 20 代群の 12.95 と比較すると, 前者 3 群は, 0.1 ～ 5% 有意水準で高い得点を示した。一方, B 施設についてみると, 40 代群の得点 14.06, 50 代群の 15.08 は, 20 代群の 12.68 と比較すると, 0.1 ～ 5% 有意水準で高い得点を示した。両施設の合計得点で比較すると, 30 代群の 13.81, 40 代群の 14.48, 50 代群の 15.21 は, 20 代群の 12.88 と比較すると, 前者 3 群は 0.1 ～ 1% 有意水準で高い得点を示した。

2) 「組織発展と自律性の発揮」についての比較

A 施設についてみると, 30 代群の得点 14.21, 50 代群の 15.41 は, 20 代群の 13.44 と比較して, 0.1 ～ 5% 有意水準で高い得点を示した。一方, B 施設についてみると, 50 代群の 15.71 と, 20 代群の 13.81 と比較して, 1% 有意水準で高い得点を示した。両施設の合計得点からみると, 40 代群の 14.25, 50 代群の 15.50 は, 20 代群の 13.53 に比較して, 0.1% 有意水準で高い得点を示した。また, 50 代群の 15.50 は, 40 代群 14.25 と比較して, 5% 有意水準で高い得点を示した。

3) 「組織変革への寄与」についての比較

A・B 施設・両施設合計共に, 20 代群はその他の年代の群よりも, 0.1 ～ 1% 水準で有意に低い得点を示した。

4) 「組織活動における責任意識」についての比較

A・B 両施設共に年代間で有意差はなかった。しかし,

両施設の合計得点でみると, 30 代群の 15.09, 40 代群の 15.32, 50 代群の 15.85 は, 20 代群の 14.21 と比較し, 0.1 ～ 5% 有意水準で高い得点を示した。

4. 看護師経験年数からみた組織貢献意識についての比較

表 4-1, 4-2 には看護師経験年数を 2 ～ 5 年未満, 6 ～ 10 年未満, 11 ～ 15 年未満, 16 ～ 20 年未満, 21 ～ 25 年未満, 26 年以上の 6 群の組織貢献意識を示した。

表3：組織貢献意識の年齢別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下位概念 \ 年齢	A				B				合計			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
組織目標達成への積極性	12.95	13.86	14.91	15.53	12.68	13.73	14.06	15.08	12.88	13.81	14.48	15.21
組織発展と自律性の発揮	13.44	14.21	14.38	15.41	13.81	14.09	14.12	15.71	13.53	14.16	14.25	15.50
組織変革への寄与	8.11	9.05	10.03	10.47	7.19	8.75	9.06	8.96	7.88	8.94	9.54	9.44
組織活動における責任意識	10.43	10.77	10.91	11.47	10.89	11.57	11.58	11.72	14.21	15.09	15.32	15.85
組織貢献意識合計	44.94	47.89	50.22	52.88	44.56	48.14	48.82	51.58	48.51	52.00	53.58	56.10

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

表4：組織貢献意識の看護師経験年数別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下位概念 \ 経験年数	A						B						合計					
	2~5年	6~10年	11~15年	16~20年	21~25年	26年以上	2~5年	6~10年	11~15年	16~20年	21~25年	26年以上	2~5年	6~10年	11~15年	16~20年	21~25年	26年以上
組織目標達成への積極性	12.94	13.30	14.43	15.00	14.50	15.65	12.61	13.38	13.80	13.67	14.27	15.12	12.86	13.33	14.22	14.36	14.39	15.34
組織発展と自律性の発揮	13.47	13.62	14.67	14.54	13.88	15.57	13.74	14.13	14.27	14.08	14.20	15.25	13.53	13.82	14.53	14.32	14.03	15.38
組織変革への寄与	8.07	8.55	10.03	9.23	10.00	10.48	7.04	8.72	8.33	8.92	8.73	9.42	7.82	8.62	9.47	9.08	9.39	9.86
組織活動における責任意識	10.38	10.66	11.20	11.08	10.63	11.30	10.84	11.41	11.27	12.00	11.80	11.70	14.15	14.94	15.31	15.36	15.35	15.82
組織貢献意識合計	44.87	46.13	50.33	49.85	49.00	53.00	44.23	47.63	47.67	48.67	49.00	51.59	48.37	50.71	53.53	53.12	53.16	56.49

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

1) 「組織目標達成への積極性」についての比較

A 施設の 11～15 年未満群の 14.43, 16～20 年未満群の 15.00, 26 年以上未満群の 15.65 は, 2～5 年未満群の 12.94 と比較し, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。一方, B 施設についてみると, 26 年以上群の得点 15.12 は, 2～5 年未満群の 12.61 に比較し 0.1% 有意水準で高く, 6～10 年未満群の 13.38 に比較し, 5% 有意水準で得点を示した。両施設の合計得点でみると, 11～15 年未満群の 14.22, 21～25 年未満群の 14.39, 26 年以上群の 15.34 は, 2～5 年未満群の 12.86 と比較し, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。

2) 「組織発展と自律性の発揮」についての比較

A 施設の, 11～15 年未満の 14.67, 26 年以上群の 15.57 は, 2～5 年未満群 13.47 に比較して, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。一方, B 施設についてみると, 各群間で有意差はなかった。両施設の合計得点で比較すると, 11～15 年未満群の 14.53, 26 年以上群の 15.38 は, 2～5 年未満群の 13.53 に比較して, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。

3) 「組織変革への寄与」についての比較

A 施設の 11～15 年未満群の得点 10.3, 21～25 年未満群の 10.00, 26 年以上群の 10.48 は, 2～5 年未満群の 8.07 と比較して, 0.1～1% 有意水準で高い得点を示した。一方, B 施設についてみると, 26 年以上群の 9.42 のみが, 2～5 年未満群の 7.04 と比較して, 0.1 有意水準で高い得点を示した。両施設の合計得点で比較すると, 6 年以上のすべての群が, 2～5 年未満群の 7.82 と比較して, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。

4) 「組織活動における責任意識」についての比較

A・B 両施設共に有意差はなかった。両施設の合計

得点でみると, 11～15 年未満群の 15.31, 21～25 年未満群の 15.35, 26 年以上群の 15.82 は, 2～5 年未満群の 14.15 に比較して, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。

5. 婚姻からみた組織貢献意識についての比較

表 5 には婚姻を既婚と未婚の 2 群に分け組織貢献意識を示した。B 施設では組織貢献意識の 4 つの下位概念「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」で, 0.1～5% 有意水準で既婚群が高い得点を示した。一方, A 施設では, 組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」の 3 つの下位概念において既婚群が, 0.1～1% 有意水準で高い得点を示した。また, 両施設の合計得点で比較すると, 組織貢献意識の 4 項のすべての下位概念で, 既婚群が, 0.1% 有意水準で高い得点を示した。

6. 職位からみた組織貢献意識についての比較

表 6 には職位を看護師・副看護師長・看護師長の 3 群に分け組織貢献意識を示した。

A 施設の, 組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」のすべての下位概念において, 職位の高い群が高い得点を示した。看護師群と比較して, 副看護師長群は, 「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」すべての下位概念において, 0.1～5% 有意水準で高い得点を示した。看護師長群は, 「組織目標達成への積極性」「組織活動における責任意識」において看護師群と比較して, 5% 有意水準で高い得点を示した。

一方, B 施設においては, 「組織目標達成への積極性」において看護師長群 14.91 は, 看護師群の 13.43 と比較

表 5 : 組織貢献意識の婚姻別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下 位 概 念 \ 婚 姻	A		B		合計	
	未婚	既婚	未婚	既婚	未婚	既婚
組織目標達成への積極性	13.17	14.19**	12.86	14.25***	13.10	14.20***
組織発展と自律性の発揮	13.61	14.27**	13.80	14.60*	13.66	14.45***
組織変革への寄与	8.34	9.30***	7.51	8.90***	8.13	9.10***
組織活動における責任意識	10.52	10.80	10.82	11.78***	10.06	11.25***
組織貢献意識合計	45.64	48.56***	44.99	49.55***	45.46	49.01***

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

して、5%有意水準で高い得点を示した。「組織変革への寄与」では、副看護師長群の11.60、看護師長群の10.45は、看護師群の7.98と比較して、0.1～1%有意水準で高い得点を示した。

両施設の合計得点で比較すると、副看護師長群は、看護師群と比較すると、「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」のすべての下位概念において、0.1～1%有意水準で高い得点を示した。看護師長群は、看護師群と比較して、「組織目標達成への積極性」「組織変革への寄与」において0.1～1%有意水準で高い得点を示した。

7. 看護教育歴からみた組織貢献意識についての比較

表7には看護教育歴を大学院修了、大学卒、短大卒、専門学校卒の4群に分け組織貢献意識を示した。

A施設では、大学院修了群は「組織目標達成への積極

性」「組織発展と自律性の発揮」において、大学卒群と比較して、5%有意水準で高い得点を示した。また、短大卒群、専門学校卒群は、大学卒群の12.66と比較して、1%有意水準で高い得点を示した。一方、B施設では、各群で有意差は示さなかった。

両施設の合計得点では、大学院修了群が、組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」において大学卒群と比較して、1～5%有意水準で高い得点を示した。短大卒群は、「組織発展と自律性の発揮」「組織活動における責任意識」において大学卒と比較して、5%有意水準で高い得点を示した。専門学校卒群は、「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」のすべての下位概念において、大学卒群と比較して、0.1～5%有意水準で高い得点を示した。

表6：組織貢献意識の職位別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下位概念 \ 職位	A			B			合計		
	看護師	副師長	師長	看護師	副師長	師長	看護師	副師長	師長
組織目標達成への積極性	13.26	15.56	16.00	13.43	16.00	14.91	13.30	15.63	15.29
	***		*	*			***		**
組織発展と自律性の発揮	13.68	15.04	15.33	14.16	15.20	14.73	13.82	15.06	14.94
	*						**		
組織変革への寄与	8.48	10.22	10.33	7.98	11.60	10.45	8.28	10.44	10.41
	***			***			***		
組織活動における責任意識	10.50	11.44	12.33	11.30	13.00	11.00	10.78	11.69	11.47
	*		*				**		
組織貢献意識合計	45.91	52.26	54.00	46.86	55.80	51.09	46.24	52.81	52.12
	***		*	**			***		***

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

表7：組織貢献意識の教育別組織間比較

n=471 (A307, B164)

下位概念 \ 教育	A				B				合計			
	大学院	大学	短大	専門学	大学院	大学	短大	専門学	大学院	大学	短大	専門学
組織目標達成への積極性	15.09	12.66	14.31	13.68	19.00	17.00	12.42	13.74	15.42	12.75	13.65	13.72
	*		**						**		*	**
組織発展と自律性の発揮	15.00	13.26	14.06	14.03	20.00	16.00	14.81	14.04	15.42	13.31	14.32	14.04
	*		*						*		*	
組織変革への寄与	9.55	7.89	9.25	8.90	4.00	10.00	7.15	8.47	9.08	7.94	8.51	8.72
			**								*	
組織活動における責任意識	11.09	10.04	10.85	10.86	14.00	12.00	10.54	11.46	11.33	10.08	10.74	11.14
			*								*	
組織貢献意識合計	50.73	43.85	48.48	47.45	57.00	55.00	44.92	47.72	51.25	44.08	47.23	47.58
	*		***						*		*	***

*** p < 0.001 ** p < 0.01 * p < 0.05

考 察

1. 性別からみた組織貢献意識

組織貢献意識に対する性別間で比較すると、A・B両施設共に男女間の差はみられなかった(表2)。これは、男女の思考や意識の違い、役割の違いはあっても、専門職として職業上のアイデンティティを内面化し発展していくプロセスが、男女同一に扱われ、専門職の社会化がなされている結果からきているものと考え、両施設ともに組織貢献意識の男女差はないのは、A・B両施設共に専門職の社会化がなされている結果と考える。

2. 年齢からみた組織貢献意識

A・B両施設共に組織貢献意識は、30歳代・40歳代・50歳代と年代が高くなるほど、高い得点を示した(表3)。田尾は、「知識や技術の基礎をなす能力や資質は、組織内外でさまざまな経験をかさねることで、それ自体より複合的な資源として蓄積される。」³⁾と述べていることから、単に経験を重ねるだけでなく、各自の年代における役割及び目標設定をして、経験を積み重ねることが組織貢献意識を高めることにつながるものと考え、

組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」に関しては、A施設が年齢を重ねるごとに高かった。これは、加齢に応じたさまざまな経験を重ねることによって、組織に対して貢献しようとする意識が高まることからきているものと考え、一方、B施設は、得点は同様な傾向がみられるが、年齢差がみられなかったのは、組織風土からくるものか、調査対象数がA施設に比べ、少なかったことによるものか、追って確認していく必要がある。

3. 看護師経験年数からみた組織貢献意識

A施設では、看護師経験年数11年以上の群は、看護師経験年数2～5年未満群、6～10年未満群に比べ、高い得点を示した(表4)。B施設では、26年以上群が、2～5年未満群に比べ、高い得点を示した。勝原は、「新たな役割を取得するということは、自己評価につながる自己の同一感、自分が何者なのか問いかける意味感、何か大事なことへの影響を学習しようとするコントロール感、そして大切な人間関係を維持したいと願う所属感である。」²⁾と述べ、また古田らは、「メンバーについての十分な理解を持ったうえで、その理解に合わせて能力を伸ばしてやるのが、期待を超える組織づくりの早道である。」⁵⁾と述べている。看護経験を重ね、知識や技能

を得ることで働くことへの自信が持てるようになり、新たな役割や仕事の面白さや看護経験を通し、やりがいや充実感も得られ、仕事への動機づけができ、やる気が高まる。また、積んだ経験に応じて役割を取得し、それが組織貢献意識につながるものと考え、A施設において、看護師経験年数が高くなるにつれて有意な差がみられたのは、経験年数ごとの役割を取得し、より良い経験を積み、目標が立てられ、さまざまな能力の向上につながったことからきた結果と考える。一方、B施設では26年以上群が2～5年群とのみ有意差があり、他の群との差がみられなかったのは、経験を積んでも役割意識が成長していないことからくるのかもしれない。

4. 婚姻からみた組織貢献意識

A施設では組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」の3つの下位概念、B施設では「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」の4つの下位概念で、既婚群が高い得点を示した(表5)。これは、未婚群は他者に干渉されることが少なく生活しているのに対し、既婚者は、家庭という組織に属し、その家庭が円満に機能するために、他者の心を配慮し他者を理解する生活を通して我慢や妥協も体験する生活をしている。こうした家族組織を円満化に図る経験が、組織貢献意識の高い結果につながったものと考え、

また本間らは、「ワーク・ファミリー・コンフリクトが発生し、さらに進むと職務意欲低下や職務不満足をおこす。」⁸⁾と述べ、勝原は「家庭をもって交代勤務を続けていこうとするならば、葛藤を一人で抱えているわけにはいかない。周囲の理解とサポート体制が整っていることが条件になる。」²⁾と述べている。このことから考えると、A・B両施設の既婚者は、家族の理解と協力が得られ、仕事と家庭の両立ができているために、未婚群よりも高い組織貢献意識になったものと考え、

5. 職位からみた組織貢献意識

A施設では、副看護長群は、看護師群と比較し、「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」の4つの下位概念で高い得点を示した(表6)。看護師長群は、看護師群に比較し、「組織目標達成への積極性」「組織活動における責任意識」の2つの下位概念において5%有意水準で高い得点を示した。一方、B施設では「組織目

標達成への積極性」において、看護師長群は、看護師群に比べ高く、「組織変革への寄与」において、副看護師長群と看護師長群は、看護師群と比べ、高い得点を示した。

古田らは、「マネジャーが常に組織全体の視点から、一段高いレベルに自分を置き、そこから客観的に自らの置かれている立場、これから行おうとしている行動の意味合いを深く考えることが重要で、自分自身が成長し、魅力あるリーダーでありつづけ、組織の要であるマネジャーがしっかりとしたオーナーシップ（当事者としての責任感）を持って、上や下や横に積極的に働きかけていくことが「やり遂げる」うえで最も重要で、マネジャーによるミドルアップダウンによって、はじめて組織は大きく動いていくものである。」⁵⁾と述べている。このように、管理者は、管理者自覚を持ち、向上意識高め行動することが、看護師らに影響を与え、ひいては組織の風土がよくなるなど、その組織のあり方へ強く影響するものと考ええる。

A施設では、「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」のすべての下位概念で、看護師と比較して管理者は、顕著に有意な差がみられた。これは、A施設の管理者としての自覚をもち、組織に貢献しようという意識の表れと考える。一方、B施設における職位の違いによる組織貢献意識の「組織目標達成への積極性」「組織変革への寄与」においてのみ、副看護師長群、看護師長群は、看護師群に比べ、有意に高かったのは、「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」の下位概念における組織貢献意識には差がみられないが、組織をよい方向に変革しようとする意識は、中間管理職という職位につくことによって高められているものと考ええる。

6. 看護教育歴からみた組織貢献意識

教育歴の違いで比較すると、A施設では、大学院修了群の組織貢献意識が他群よりも最も高い得点を示した（表7）。これは、高瀬らの大学院進学動機の研究で、「看護職や職場のレベルアップにつなげ看護の発展に貢献したい。」⁹⁾という結果があるように、大学院修了者は、専門職意識が高く看護の質の向上への関心がある。学んだ知識を活かし役立てようとするのが、組織貢献意識の得点の高さの表れであると考ええる。

専門学校卒群では、B施設で、「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組

織活動における責任意識」のすべての下位概念で有意差はなく、A施設では「組織目標達成への積極性」「組織発展と自律性の発揮」「組織変革への寄与」「組織活動における責任意識」の4つの下位概念において、大学卒群に比べ組織貢献意識が高いのは、教育形態の違いであり、専門学校群は実践技術を早く身につけ、早くに社会に貢献しているという思いの表れかもしれない。

7. 組織貢献意識に影響するその他の因子

勝原は「学びに定型はない。いろんな学び方、学ぶ場所、学ぶチャンス、学ぶ内容があってキャリアが肉付けされていく。」²⁾と述べている。このことより、自発的に学ぶことによって得られる知識と自信が、組織貢献意識に影響されると考える。また教育歴だけでなく、組織ごとに行う卒後の教育体制や研修などが組織貢献意識へ影響することも考えられ、今後の課題である。

結 論

看護師 471 名の組織貢献意識を所属（A・B）施設間で背景別に比較した結果、以下のことが明らかになった。

1. 組織貢献意識は、性別間ではA・B施設共に差がない。
2. 組織貢献意識は、A・B両施設共に年齢が高くなるほど高い。
3. 組織貢献意識は、A施設では看護経験年数が高くなるほど高い。B施設では看護師経験年数26年以上が高い。
4. 組織貢献意識は、A・B両施設ともに、未婚者より既婚者の方が高い。
5. 組織貢献意識は、A施設では職位が高いほど高い。
6. 組織貢献意識は、教育歴においてA施設では、大学院修了群が高い。

文 献

- 1) P・Fドラッカー著：プロフェッショナルの条件。ダイヤモンド社、東京、2000、85。
- 2) 勝原裕美子：看護師のキャリア論。ライフサポート社（株）、東京、2011、17、134、161、172、176。
- 3) 田尾雅夫：組織の心理学。有斐閣ブックス、東京、2008、12、158。
- 4) 中野明：ピーター・ドラッカーの自己実現がわかる

- 本. (株) 秀和システム, 東京, 2008, 106.
- 5) 古田興司, 平井孝志: 組織力を高めるー最強の組織をどうつくるかー. 東洋経済新報社, 2005, ii, 70-78, 98.
- 6) 岡本浩一, 鎌田晶子: 属人思考の心理学ー組織風土改善の社会技術ー. 新曜社, 東京, 2006, 17-18.
- 7) 近藤やよい, 藤本ひとみ, 高間静子ら: 組織貢献意識尺度の信頼性・妥当性の検討. 第42回日本看護学会(看護管理)抄録集2011:58.
- 8) 本間千代子, 中川禮子: 看護職における家庭と仕事の両立葛藤. 日本赤十字武蔵野短期大学紀要2002:31-37.
- 9) 高瀬佳苗: 看護大学院生の学習動機. *Quality Nursing* 1999;5(12):31-36.