

# 看護師の個人属性からみた組織貢献意識

吉江由加里<sup>1)</sup> 高間 静子<sup>1)</sup>

要旨：本研究は、看護師の個人属性によって組織貢献意識が異なるという仮説を設定し検証することを目的とした。対象は、北陸3県の病床数300～500床規模の目標管理制度を導入している6病院に勤務する看護師550名とした。測定用具には組織貢献意識尺度を使用し、対象の個人属性「性別」「年齢」「経験年数」「職位」「看護教育歴」で比較した。その結果、性別では女性が、年齢では40歳代以上が、経験年数では10年以上が、職位では看護管理職の組織貢献意識が高い値を示したが、看護教育歴による違いはなかった。

【Key words】 看護師，組織貢献意識，個人属性

## 緒 言

近年、少子高齢化社会に伴う医療の進歩や疾病構造の変化など、医療環境の変動に伴い病院組織も大きな変革を迫られている。

2010年の帝国データバンクの全国主要病院経営実態調査<sup>1)</sup>によると、近年における病院の経営環境は、2007年の倒産急増のほか、医療法人制度の改革や医師不足、患者の選択意識の高まりなどから、経営実態が大きく乖離する病院が今後増加することが予測されと言われている。今後は、病院組織も企業同様に、組織の存続をかけて職員一人一人に高い生産性を求めるようになってくることが予測できる。

そうした中、看護師は自らのキャリアと専門性を高め、質の高い医療サービスを提供するとともに、病院組織の健全経営に向けた自己変革が望まれる。さらに看護管理者には、病院組織に成果をもたらしてくれる人材をいかに育成し活用していくかといった経営戦略が求められる。

Druckerは、組織について『直接の成果』『価値への取り組み』『人材の育成』という3つの領域に対する貢献をあらゆる仕事に組み込み、成果をあげていかなければ組織は成り立たない<sup>2)</sup>と述べている。またDruckerは、「組織が最高の仕事をするためには、そこに働く者が、自らの組織の行っていることが社会にとって不可欠の貢献であることを信念としていなければならない<sup>2)</sup>とも述べて

いる。したがって、看護師も専門性を高めるだけでなく、組織の成果を上げるために、組織の一員としてその組織に愛着を持ち、責任をもって職務を遂行し、所属する組織の存続・発展のために寄与したいという組織貢献という概念を意識した働き方が重要となってくる。

組織と個人との関係について、咸は「女性が男性よりも組織コミットメントが低い<sup>3)</sup>と報告している。

また、平成20年版厚生労働省労働経済白書において、性別および年齢階級別の会社に対する忠誠心・帰属心について「男性は年齢とともに、女性では子育て世代にあたる30～39歳において大きく低下しているが、40歳代から再び上昇している<sup>4)</sup>との報告がある。

経験年数についてみると、陳らの「経験年数が上がるにつれ貢献度が高くなる<sup>5)</sup>という報告や、伏見らの「9年目以上になると、組織の一員としての意識、自己への役割なども高くなる<sup>6)</sup>という報告もある。

勝原はキャリアについて、組織内での昇進や昇格・専門職にみられる体系的なステップ、生涯にわたる職業経歴、役割に関連した諸経験の連続という4つの考え方を紹介し、キャリアには「組織内での生き方、あるいは次のステップというだけでなく、より長期的に生涯を見据えた生き方を考える豊かな拡がりがある<sup>7)</sup>と述べている。

高瀬ら<sup>8)</sup>は、大学院進学動機として、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ことをあげている。

<sup>1)</sup> 福井医療短期大学 看護学科

本研究では、看護師の組織貢献意識の下位概念である組織目標達成行動、組織優先行動、組織活動と責任意識、組織発展と自律性の発揮、組織革新への寄与が、看護師の「性別」、「年齢」、「経験年数」、「職位」、「看護教育歴」などの個人属性の違いで異なるという推定から、次のような仮説を設定し検証した。

#### 仮説

1. 男性は女性よりも、組織貢献意識が高い。
2. 年齢が上昇するほど、組織貢献意識が高い。
3. 経験年数が長くなるほど、組織貢献意識が高い。
4. 職位が高いほど、組織貢献意識が高い。
5. 看護教育歴が高学歴の方が、組織貢献意識が高い。

#### 用語の定義

組織貢献意識：所属する組織の目標達成に向けて、責任と自律性を発揮して行動し、組織活動を革新することで組織の発展に寄与しようとする意識と定義する。

## 目 的

個人属性（性別、年齢、経験年数、職位、看護教育歴）の違いによる、看護師の組織貢献意識の違いを調べた。

## 方 法

### 1. 調査対象者

北陸3県の病床数300～500床規模の病院で、目標管理制度を導入している6病院に勤務する看護師550名とした。対象の抽出は層化抽出法にて各県より2病院ずつ抽出した。対象看護師の選定は無作為抽出法で病院の看護部長に依頼し、調査票の配布は看護師長に依頼した。

### 2. 調査期間

2011年7月から9月

### 3. 調査内容

調査内容は、看護師の組織貢献意識および個人属性（性別、年齢、経験年数、職位、看護教育歴の5項目）とした。

組織貢献意識は、近藤ら<sup>9)</sup>が、看護組織における組織貢献意識を測定するために開発した組織貢献意識測定尺度を使用した。この尺度は全20項目、5つの下位概念から構成され、「組織目標達成行動」4項目、「組織優先行動」4項目、「組織活動と責任意識」4項目、「組織発展と自律性の発揮」4項目、「組織革新への寄与」4項目からなり、回答肢は「おおいに当てはまる（5点）」～「ぜんぜん当て

はまらない（1点）」の5段階リッカート方式とした。最高得点は100点、最低得点は20点で、得点が高いほどその構成要素の貢献意識が高いことを意味する。本調査における対象に使用した場合の本尺度の信頼性係数 $\alpha$ は0.522～0.788であった。また、職務満足度との基準関連妥当性は $r=0.353$  ( $p<0.001$ ) であった。

### 4. 調査方法

無記名の自記式留置質問紙調査法にて実施した。対象病院の病院長および看護部長に研究説明書を用いて、研究の目的と意義、研究方法、倫理的配慮について説明し調査協力の承諾を得た。その後、看護部長を通じて、全ての年代、経験年数から対象者を無作為に選定してもらうよう口頭で伝え、看護師長から対象者に調査票を配布願った。

調査対象者に対しては、研究目的・研究方法・匿名化・利益不利益・参加拒否の権利・調査票の返信を持って調査に同意が得られたものとするを書面にて説明した。回収は、厳封した後看護部に設置した回収箱に個人で投函してもらい、約1ヶ月間の留め置き後に研究者が回収した。

### 5. 分析方法

個人属性については、平均値と標準偏差を算出、正規性の確認にはデータの尖度・歪度を算出した。

看護師の組織貢献意識と性別、職位、看護教育歴における2群間の差の検定にはt-test (unpaired t-test)、年齢、経験年数、における差の検定には一元配置分散分析 (Tukey HSD法による多重比較) を用いた。

各統計処理にはSPSS Ver17.0J for Windowsを使用した。

### 6. 倫理的配慮

対象者に対して1) 研究目的・方法、2) 質問紙は本研究以外では使用しないこと、3) 研究への参加協力は自由意思であること、4) 調査は無記名であり統計学的に処理されるので個人や施設が特定されないこと、5) 調査に承諾しなくても不利益をこうむる事がないこと、6) データは施錠できる場所で厳重に保管し研究終了後はシュレッダーにて処理破棄すること、7) 調査への同意は質問紙の返信をもって調査に同意が得られたものとするを文書で説明し、調査責任者への問い合わせと連絡方法を記した。

なお、本研究は所属機関の倫理審査委員会の承認を得て開始した。さらに、各尺度の使用に際しては開発者に

許可を得て使用した。

## 結 果

### 1. 調査票の回収と対象者の個人属性

調査対象者550名のうち、535名より回収され、有効回答数は479名（有効回答率89.5%）であった。対象者の個人属性を表1に示した。

### 2. 調査結果で出たデータの正規性の確認

調査データの正規性を見るために算出した尖度は3、歪度は0に近似した値を示した。

### 3. 個人属性からみた組織貢献意識

看護師の個人属性からみた組織貢献意識を表2に示した。

#### 1) 性別からみた組織貢献意識

5つの下位概念の組織貢献意識を性別で比較すると、「組織目標達成行動」については女性の組織貢献意識は男性に比べ高い値を示した（ $p < 0.05$ ）が、その他の下位概念については有意差を認めなかった。

#### 2) 年齢からみた組織貢献意識

年齢区分を20歳代、30歳代、40歳代以上の3群に分け、組織貢献意識を比較すると、「組織目標達成行動」、「組織優先行動」においては、20歳代、30歳代よりも40歳

表1：対象者の基本属性（n = 479）

属 性 区 分	人 数	全 体 (%)
性 別 男	36	7.5
女	443	92.5
年 齢 2 0 代	165	34.4
3 0 代	166	34.7
4 0 代	109	22.8
5 0 代 以 上	39	8.1
経 験 年 数 3 年 未 満	50	10.4
3 ～ 5 年 未 満	56	11.7
5 ～ 7 年 未 満	48	10.0
7 ～ 10 年 未 満	66	13.8
1 0 年 以 上	259	54.1
職 位 看 護 師	417	87.1
副 看 護 師 長	36	7.5
看 護 師 長	24	5.0
次 長	2	0.5
看護教育歴 大 学 院	4	0.8
大 学	54	11.3
短 期 大 学	35	7.3
専 門 学 校	383	80.0
専 攻 科	3	0.6

表2：看護師の個人属性からみた組織貢献意識の比較（n = 479）

属 性 区 分	下 位 概 念				
	組 織 目 標 達 成 行 動	組 織 優 先 行 動	組 織 活 動 と 責 任 意 識	組 織 発 展 と 自 律 性 発 揮	組 織 革 新 への 寄 与
性 別 女	13.8 ± 2.8*	14.3 ± 2.1	15.1 ± 2.2	13.2 ± 1.6	11.3 ± 2.8
男	12.9 ± 2.4	14.8 ± 2.1	15.3 ± 2.6	12.8 ± 1.5	11.4 ± 2.7
年 齢 2 0 歳 代	12.9 ± 2.6	14.1 ± 2.2	14.9 ± 2.4	13.2 ± 1.7	10.3 ± 2.8
3 0 歳 代	13.7 ± 2.8	14.1 ± 2.0	15.0 ± 2.2	13.2 ± 1.5	11.4 ± 2.6
4 0 歳 代 以 上	14.7 ± 2.6**	15.0 ± 2.0**	15.5 ± 1.9*	13.1 ± 1.6	12.2 ± 2.6**
経 験 年 数 3 年 未 満	12.6 ± 2.9	14.3 ± 2.6	15.1 ± 2.9	13.4 ± 1.9	10.1 ± 2.9
3 ～ 5 年 未 満	13.0 ± 2.6	14.2 ± 1.9	14.9 ± 2.1	13.0 ± 1.6	10.5 ± 2.6
5 ～ 7 年 未 満	13.1 ± 2.7	14.2 ± 2.1	15.2 ± 2.2	13.3 ± 1.6	9.7 ± 2.9
7 ～ 10 年 未 満	12.9 ± 2.5	13.7 ± 2.2	14.7 ± 2.0	13.0 ± 1.4	11.0 ± 2.4
1 0 年 以 上	14.4 ± 2.7**	14.6 ± 2.0*	15.3 ± 2.1	13.2 ± 1.5	12.0 ± 2.6**
職 位 看 護 師	13.5 ± 2.7	14.2 ± 2.1	15.0 ± 2.2	13.2 ± 1.6	11.0 ± 2.7
看護管理職	15.6 ± 2.1**	15.3 ± 2.0**	16.0 ± 1.8**	13.1 ± 1.7	12.8 ± 2.6**
看護教育歴 専門学校卒業	13.8 ± 2.7	14.4 ± 2.1	15.1 ± 2.1	13.1 ± 1.6	11.4 ± 2.7
短大卒業以上	13.6 ± 2.9	14.3 ± 2.3	15.3 ± 2.4	13.4 ± 1.5	11.0 ± 3.2

t-test (unpaired t-test)

一元配置分散分析 (Tukey HSD 法による多重比較)

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$

代以上群が有意に高い値を示した( $p<0.01$ )。また、「組織活動と責任意識」については、20歳代群に比べて40歳代以上群が有意に高い値を示し( $p<0.05$ )、さらに、「組織革新への寄与」では、20歳代、30歳代よりも40歳代以上群がそれぞれ有意な高い値を示した( $p<0.01$ ,  $p<0.05$ )。しかし、「組織発展と自律性の発揮」においては有意差を認めなかった。

### 3) 経験年数からみた組織貢献意識

看護師の経験年数を3年未満、3～5年未満、～7年未満、5～7年未満、7～10年未満、10年以上の5群に分け、組織貢献意識を比較すると、「組織目標達成行動」については、10年以上群が他の群よりも有意に高い値を示した( $p<0.01$ )。また、「組織優先行動」では、10年以上群が7～10年未満に比べて有意に高い値を示した( $p<0.05$ )。さらに、「組織革新への寄与」では、10年以上群が3年未満、3～5年未満、5～7年未満、7～10年未満と比べて有意に高い値を示した( $p<0.01$ )。が、「組織活動と責任意識」、「組織発展と自律性の発揮」においては有意差を認めなかった。

### 4) 職位からみた組織貢献意識

看護師の職位を一般看護師、看護管理職の2群に分け比較したところ、「組織目標達成行動」、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「組織革新への寄与」において看護管理職が有意に高い値を示した( $p<0.01$ )。しかし、「組織発展と自律性の発揮」においては有意差を認めなかった。

### 5) 看護教育歴からみた組織貢献意識

看護教育歴を専門学校卒業群、短大以上卒業群の2群に分け、組織貢献意識を比較したが、5つの下位概念すべてに有意差を認めなかった。

## 考 察

### 1. 調査結果で出たデータの正規性の確認

組織貢献意識、個人属性の調査結果の尖度・歪度はすべて正規性を示し、使用可能なデータと判断できる。

### 2. 性別にみた組織貢献意識

性別による組織貢献意識を比較すると、「組織目標達成行動」でのみ女性が高い値を示した。

厚生労働省労働経済白書平成20年版労働経済の分析<sup>4)</sup>において、女性の方が忠誠心・帰属心が高く、生活よりも仕事優先の意識が高まってきていることが報告されてい

る。この女性の忠誠心・帰属心の高まりが、組織貢献意識にも影響しているものと考ええる。

「組織目標達成行動」のみで差を認めたことについては、「組織目標達成行動」はその組織の組織人となる第一義的課題であることから、それが性差で出たものと判断する。

それに対して、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「自律性の発揮」、「組織革新への寄与」などは、男・女という性別とは関係なく、組織活動の中での個別的な意識の変化過程における発達度合によって違ってくるものと考ええる。また、男女の仕事に対する思考や会社に対する意識の違いはあっても、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とも同じようになされているため、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「自律性の発揮」、「組織革新への寄与」の4つの下位概念において性別による差を認めなかったものと考ええる。

### 3. 年代別にみた組織貢献意識

年代別では、40歳代以上群の組織貢献意識が有意に高い値を示した。これは、自分の年代における役割および目標設定をして経験を積み重ねることで、組織貢献意識を高めているものと考ええる。岡本が、中年期女性の職業アイデンティティ形成プロセスにおいて、「自分自身の仕事に対する意気込み、これまで受けた恩恵に対して何らかを返していきたいという感謝の念、他者への還元の努力、明確な価値意識など統合されたアイデンティティの意識が重要な要因となる」<sup>10)</sup>と述べている。40代後半という年代における職業アイデンティティが、組織貢献意識にも影響しているのではないかと考える。

### 4. 経験年数別にみた組織貢献意識

「組織目標達成行動」、「組織優先行動」、「組織革新への寄与」において、経験年数10年以上群の組織貢献意識が高いという結果であった。伏見は「9年目以上になると、組織の一員としての意識、自己への役割も高くなり、貢献度が高くなる」<sup>6)</sup>と述べている。また、陳らは「年齢とともに経験が長くなればなるほど所属する組織の目標にも関心と理解を示すとともに、積み重ねてきた経験によって自身の役割を高くみるようになる」<sup>5)</sup>と述べている。さらに、一宮らが「臨床経験を重ねるに従って自己の看護観を自ら高め続け、かつ仕事に対する自己評価能力を自ら育成し続ける」<sup>11)</sup>と述べているように、年齢とともに経験を重ねることで、自らの信念・価値観に基づいて意

思決定を行い、その結果に責任を持つという看護師としての役割行動において自律性が高まることからきているものと考ええる。

しかし、経験年数5～10年未満というのは、ドレイファスモデルでいえば中堅層の看護師である。Benner<sup>12)</sup>が、臨床知識を開発する重要人物である中堅層の看護師のキャリア発達に対する雇用者側の注意が欠落していることを指摘していることから、5～10年までの中堅看護師のキャリア開発の希薄さが、組織貢献に影響しているのではないかと考える。

##### 5. 職位別にみた組織貢献意識

職位別では、看護管理職の組織貢献意識は高いことがわかった。これは、長島らの「婦長の組織を挙げてよい看護をしたい、成果を得たいという高い意欲が、組織を望ましい方向に促進させている」<sup>13)</sup>という報告にもあるように、職員を管理する側として組織の成果を強く認識して、その実現のために職場風土を高めることに関心を払い、組織を方向づけようとしているあらわれであると考ええる。また、塚原らが「婦長は管理者として権限が与えられている一方、常に婦長としての責任が課せられ、自己充実を図り部下である他者に依存することなく、何事にも打ち勝って対処する自律性が求められている」<sup>14)</sup>と述べているように、看護管理職は看護管理の統率者として計画的・意図的に役割遂行し、自分の考えを持って行動している。それに加えて、自己の立場を直視し、患者の状況、スタッフの能力、職場の状況などを把握して適切な判断と意思決定を行い、責任を持って自律的に行動に移しているためと考える。さらに、早瀬らの「組織の存続性は労働者が自由裁量権行動に進んで従事することと正の相関を示す」<sup>15)</sup>という報告や、小野谷の「責任ある役割を有している看護婦のほうが役割を有していない看護婦よりも有意に自律性が高い」<sup>16)</sup>との報告からも、看護管理職は、組織存続に対する思いや行動も高く、成果を上げようという意識も高まってくることによるものと考ええる。

##### 6. 看護教育歴別にみた組織貢献意識

看護教育歴別については、臨床現場での実践に則した知識・技術の習得を目的とした専門学校の教育とは違い、より室の高い看護実践と学問の体系化を行い、知識と技術を習得し、社会に貢献したいという大学教育では、高学歴者のほうが貢献意識は高いと予測したが、結果的に差はなかった。これは、「基礎教育課程で思い描いていた

看護と実践の場で展開されている看護とのギャップ」<sup>17)</sup>や、「自己の能力に関する評価と自分が提供できたケアの効果の間のズレなど、基礎教育と臨床現場との乖離、研究活動や生涯教育を阻害する厳しい労働環境などが山積している」<sup>18)</sup>ことが関係していると考ええる。

近年、看護の専門的な知識と技術を臨床現場に還元する役割として、認定看護師の活躍がめざましい。認定看護師はその活動が診療報酬に反映されることもあり、活動そのものが組織への貢献につながっているといっても過言ではない。専門学校卒業のなかには認定看護師が含まれていることも考えられるため、今後は認定資格なども含め分析していく必要があると考える。

## 結 論

看護師の組織貢献意識が「性別」、「年齢」、「経験年数」、「職位」、「看護教育歴」の個人属性の違いで異なるという仮説を設定し検証した結果、以下のことが明らかになった。

1. 性別においては、組織貢献意識の下位概念「組織目標達成行動」について、男性より女性が高かった。
2. 年齢においては、組織貢献意識の下位概念「組織目標達成行動」、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「組織革新への寄与」について、20歳代、30歳代より40歳代群が高かった。
3. 経験年数においては、組織貢献意識の下位概念の「組織目標達成行動」について、3年未満、3～5年未満、5～7年未満、7～10年未満群よりも10年以上群が、「組織優先行動」については、7～10年未満よりも10年以上群が高かった。また、「組織革新への寄与」については、3年未満、3～5年未満、～7年未満、5～7年未満群よりも10年以上群が高かった。
4. 職位においては、組織貢献意識の下位概念の「組織目標達成行動」、「組織優先行動」、「組織活動と責任意識」、「組織革新への寄与」については、一般看護師よりも看護管理職が高かった。
5. 看護教育歴では、組織貢献意識に差は認めなかった。

以上のことから、本研究における仮説2, 3, 4は肯定され、仮説1, 5は否定された。

## 文 献

- 1) 株式会社帝国バンク：全国主要病院経営実態調査<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p100305.pdf>
- 2) Drucker PF：プロフェッショナルの条件，（上田惇生訳），ダイヤモンド社，東京，2000
- 3) 咸恵善：性別の組織コミットメントへの効果，産業経済研究所紀要（6）：69-82，1996
- 4) 厚生労働省労働経済白書：平成20年版労働経済の分析－働く人の意識と雇用管理の動向－[http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02\\_0003.pdf](http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02_0003.pdf)
- 5) 陳霞芬，濃沼信夫：チーム構成員の貢献度から見たチーム医療のあり方に関する研究，病院管理34（3）：63-74，1997
- 6) 伏見ます美：活気ある職場の影響因子からみた看護婦の意識及び経験年数別特徴，第24回日本看護学会論文集看護管理：17-20，1993
- 7) 勝原裕美子：看護師のキャリア論，15，ライフサポート社，東京，2007
- 8) 高瀬佳苗，横尾初美，坂本成美他：看護大学院生の学習動機，Quality Nursing 5（12）：31-36，1999
- 9) 近藤やよい，藤本ひとみ，高間静子他：組織貢献意識測定尺度の信頼性・妥当性の検討，第42回日本看護学会論文集看護管理：466-469，2012
- 10) 岡本祐子：アイデンティティ生涯発達論の射程，39，ミネルヴァ書房，京都，2002
- 11) 一宮茂子，近田敬子，宇城靖子：看護の魅力に影響を及ぼす要因，第24回日本看護学会論文集看護管理：169-172，1993
- 12) BennerP：ベナー看護論－達人ナースの卓越性とパワー，（井部俊子，井村真澄，上泉和子訳），124-125，医学書院，東京，1992
- 13) 長島ひろ子，中野昌子，水上弘美：婦長のリーダーシップに影響する要因の分析－勤労意欲・達成動機・社会的スキルとの関係－，第28回日本看護学会論文集看護管理：159-161，1997
- 14) 塚原節子，高間静子，川西千恵美他：看護婦の専門的自律に関する研究その2－達成動機の専門的自律への影響－，富山医科薬科大学医誌 9（1）：61-65，1996
- 15) 早瀬良，坂田桐子，高口央：誇りと尊重が集団アイデンティティおよび協力行動に及ぼす影響－医療現場における検討－，実験社会心理学研究 50（2）：135-147，2011
- 16) 小谷野康子：看護婦の自己効力の特性とその関連因子，聖路加看護学会誌3（1）：78-84，1999
- 17) 中山洋子，野嶋佐由美：看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析，看護53（8）：81-91，2001
- 18) 滝下幸栄，岩脇陽子，松岡知子：専門職としての看護の現状と課題，京府医大誌120（6）：437-444，2011