

資料

病棟看護師の Organizational Citizenship Behavior 促進要因の検討

島村美砂子*¹ 福武まゆみ*¹ 難波峰子*²

1. 緒言

従来、我が国の企業組織は組織の効率を促進するインフォーマルな役割の担い手が存在する¹⁾。このことは、我が国の看護の組織においても同様とされている。しかし、近年の看護の現場は医療の高度化と看護業務の複雑化や細分化が進み²⁾、日々の看護業務は多様化と多忙さに加えて効率が重視されるようになった。その結果、同僚への自然に発生する手助けや配慮などインフォーマルな役割の担い手が減少してきている傾向にある。

組織心理学、経営学の分野では業績の向上に関わる重要な概念として組織の社会的機能を円滑にする行動として Organizational Citizenship Behavior (以下 OCB と略す) が注目されてきた。Organ は OCB とは「任意の行動であり公式の報酬システムによって直接もしくは明確に承認されているものではなく、集散的に組織の効率を促進するものである」と述べている¹⁾。このような行動は一般企業においてのみでなく、看護の組織においても重要であり、病棟という看護師が働く小集団の中のメンバー相互の親和性、協力が働きやすさや仕事への意欲に繋がるであろう。

一方、日本には「奉職」といった言葉があるように自分の所属する組織のためによかれと自発的に仕事をするのが当たり前という雰囲気があるが、現在の医療現場は多様化と多忙に加え効率が重視される中で、業務として規定されている仕事のみを行うようになると組織の人間関係が悪くなり、業務は円滑に行われなくなる。そこで、組織の機能を円滑にするとされている OCB について日本の病棟看護師における促進要因について検討する必要がある。OCB に関する研究においては OCB の促進要因の検討がなされており、その要因として組織コミットメント、職務満足などが報告されている。具体的には

組織コミットメントや職務満足が高まると OCB が促進されると言われている^{3,5)}。さらに、OCB は国の文化の影響を受けるとの報告もある⁶⁾。看護における海外の文献を概観すると、OCB と職務満足、組織コミットメントの関連では、これらが OCB を促進すると言われている^{7,8)}。また、看護師のストレスと OCB の関連では OCB が多く行われる職場では看護師のストレスが軽減されるといった報告もなされている⁹⁾。看護における日本の OCB 研究の概要は、男性看護師による OCB の内容研究であり男性看護師の OCB の具体的内容として力仕事、機械の修理、スタッフ間の緩衝材であった¹⁰⁾。

これらのことから、看護師組織における OCB の促進要因において職務満足、組織コミットメントの関連は明らかにされているが、個人要因、環境要因など具体的な要因は明らかにされていない。個人要因は現在の勤務先の病棟における勤務歴であり、環境要因は組織の概要を表すものである。これらの要因と OCB の関連を明らかにすることで病棟看護師における OCB を促進するための介入の視点が明らかになる。そこで、組織の凝集性を高め、業務効率を促進し病棟看護師の人的資源管理に資するための個人要因、環境要因を明らかにすることが重要と考える。

そこで、本研究は日本の病棟看護師における OCB の促進要因について検討し、OCB に対する組織コミットメントとの関連を明らかにすることを目的とする。

2. 概念枠組み

本研究において、組織心理学における Kim and Mauborgne¹¹⁾ のモデルを基盤とした。個人要因、環境要因が態度を表す組織コミットメントに影響し、このことが行動である OCB に関係するという枠組

*1 川崎医療短期大学 看護科

*2 関西福祉大学 看護学部 看護学科

(連絡先) 島村美砂子 〒701-0194 倉敷市松島316 川崎医療短期大学

E-mail: shima@jc.kawasaki-m.ac.jp

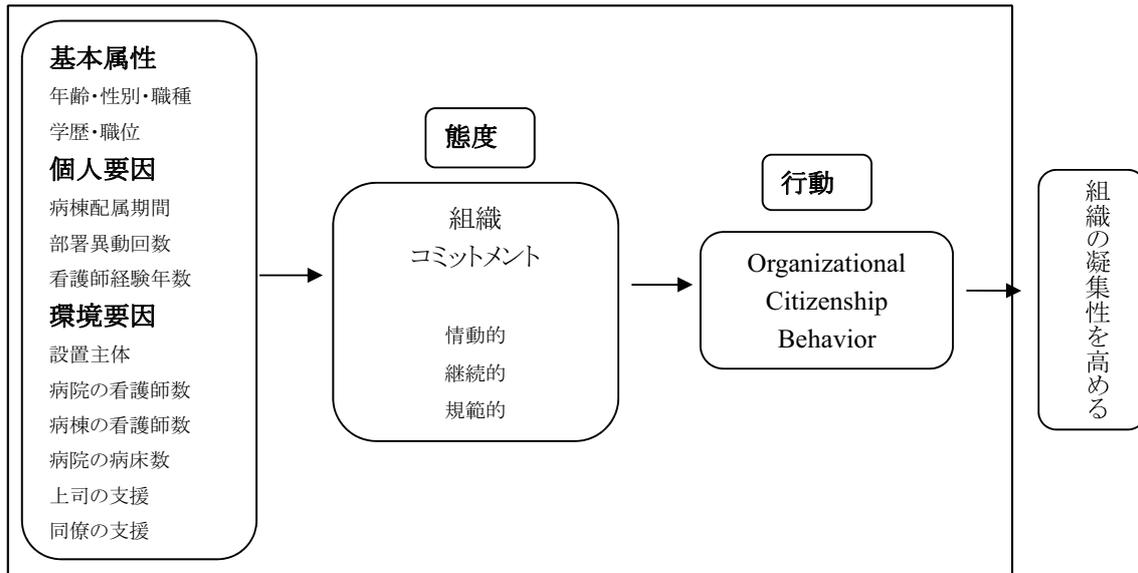


図1 概念枠組み

みとした。

3. 方法

3.1 用語の定義

本研究では、OCBとは「任意の行動であり公式の報酬システムによって直接、もしくは明確に承認されているものではなく、集合的に組織の効率を促進するもの」と定義した¹²⁾。

3.2 調査内容

3.2.1 属性

基本属性として年齢、性別、職種、最終学歴、職位について尋ねた。

3.2.2 個人要因

看護師経験年数、病棟配属期間、部署異動回数について尋ねた。

3.2.3 環境要因

環境要因は設置主体、病院の看護師数、病棟の看護師数、病院の病床数について設問した。上司・同僚の支援については、NIOSH（米国国立労働安全保健研究所）職業性ストレス調査票¹³⁾の社会的支援を用いた。項目として「次の人たちはあなたの仕事が楽になるようにどのくらい配慮や手助けをしてくれますか」等8項目（各4項目）の上司・同僚について各々「1点：そういう人はいない」～「5点：非常に手助けや配慮をしてくれる」の5件法で尋ねた。得点が高いほうが上司・同僚からの支援があるように配点されている。

3.2.4 組織コミットメント（態度）

組織コミットメントについては、Meyer et al.が開発し¹⁴⁾高橋が翻訳した¹⁵⁾情動的・継続的・規範的

からなる18項目3次元の尺度を用いた。情動的コミットメントは、組織に対する感情的な愛着であり「私はこの病棟に愛情を感じている」等の6項目で尋ねた。継続的コミットメントは、組織に対する損得勘定であり「病棟を辞めるとしたら代わりに部署が見からずに困るだろう」規範的コミットメントは理屈抜き感情であり「今、この病棟を辞めてしまったら罪の意識を感じるだろう」など各6項目の7件法で尋ねた。「1点：全くその通りではない」～「7点：その通りである」で行った。得点が高いほうが病棟にコミットしている。本尺度の組織コミットメント尺度日本語版は内的整合性があることが示されている¹⁵⁾。

3.2.5 OCB（行動）

OCBは、Podsakoff et al.による修正版OCB尺度¹⁶⁾24項目を西田¹⁷⁾が邦訳したものを使用した。「多くの仕事を抱えている人の手助けをする」等の項目に対して6件法「1点：全く行っていない」～「6点：常に行っている」で行った。得点が高いほうがOCBを行うように配点されている。本尺度は我が国における測定尺度として内的整合性を示している¹⁷⁾。

3.3 対象と調査方法

3.3.1 研究対象

A県の平成24年度版「保健福祉施設・病院等一覧」を基に20床以上の一般病院（精神科を除く）174病院の中から無作為に50病院を抽出した。抽出された50病院の看護部長あてに文書にて調査の依頼を行ない同時に調査実施可能な病棟勤務の看護師数を把握した。了解が得られた20施設802人に調査票を配

布した。

3.3.2 データ収集方法

データ収集期間は、2012年8月1日～8月10日とした。また、調査方法は、無記名自記式質問紙調査票及び返信用封筒を個別包装し、必要人数分、看護部長宛に送付し、看護部長より対象者に調査票の配布を依頼した。回収は、研究者への直接個別返送とした。

3.3.3 分析方法

基本属性、個人要因、環境要因と組織コミットメントについて記述統計量を算出し、組織コミットメント、OCBで重回帰分析をおこなった。

データ分析には統計解析パッケージソフト SPSS (Version17.0) for Windows を使用した。なお、有意水準は5%未満とした。

3.3.4 倫理的配慮

看護部長あてに依頼文と調査票を郵送し研究の趣旨、倫理的配慮を文書にて説明し理解を得た。対象者には、研究の目的・協力への自由意思の尊重・プライバシーの保護等について事前に文書で説明し、結果は統計的に処理し個人が特定されることはないこと、調査票およびデータの管理は厳重に行うことを説明書に明記し調査票の回収をもって研究への同意が得られたとした。なお本調査は岡山県立大学倫

理委員会の承認を得ている（審査番号232）。

4. 結果

4.1 対象者の概要

調査可能な看護師802名に調査票を配布し、回収数は517（64.4%）であった。分析対象者は各尺度に欠損の無いものとし、394名（49.1%）とした。

基本属性は表1に示した通り、平均年齢は40.1±9.4歳であり、女性が9割以上を占め、専門学校卒が約8割を占めていた。病院の病床数は152.5±76.6床で、職位は8割がスタッフであり、設置主体は6割が民間であった。看護職平均経験年数は197.6±109.1ヵ月で、平均病棟配属期間は53.4±51.7ヵ月で、平均部署異動回数は2.1±2.6回であった。

4.2 各尺度の平均得点

各尺度の平均得点は表2に示した。情動的コミットメント23.0、継続的コミットメント24.5、規範的コミットメント21.5、組織コミットメント69.2、上司の支援16.2、同僚の支援16.8、OCBは111.9であった。

4.3 OCBと組織コミットメント

OCBを従属変数とし、組織コミットメントを独立変数として重回帰分析を行った結果、OCBには情動的コミットメント（ $\beta = .189, p < .05$ ）が有意な

表1 対象の属性

| | Mean | SD | n=394 (%) |
|-----------|-------|---------|--------------|
| 年齢（歳） | 40.1 | (9.4) | |
| 性別 | | | |
| 男性（人） | | 10 | (2.5) |
| 女性（人） | | 384 | (97.5) |
| 最終学歴 | | | |
| 専門学校卒（人） | | 313 | (79.4) |
| 短期大学卒（人） | | 36 | (9.1) |
| 大学卒（人） | | 16 | (4.1) |
| その他（人） | | 29 | (7.4) |
| 病院の病床数（床） | 152.5 | (76.6) | |
| 職位 | | | |
| 師長（人） | | 35 | (8.9) |
| 主任（人） | | 42 | (10.7) |
| スタッフ（人） | | 316 | (80.2) |
| 経験年数（月） | 197.6 | (109.1) | |
| 病棟配属期間（月） | 53.4 | (51.7) | |
| 病棟異動回数（回） | 2.1 | (2.6) | |
| 設置主体 | | | |
| 公的 | | 133 | (33.8) |
| 民間 | | 237 | (60.2) |
| その他 | | 13 | (3.3) |

おこなった結果、組織コミットメントと OCB の関連については情動的コミットメントとの関連があった。

本研究は看護管理の立場から検討し、今後の病棟管理において情動的コミットメントを高めることが看護師の OCB の促進に寄与するという示唆を得た。

文 献

- 1) デニス・オーガン, フィリップ・ポザコフ, スコット・マッケンジー共著, 上田泰訳: 組織市民行動. 初版, 白桃書房, 東京, 2007.
- 2) 平井さよ子: 看護職のキャリア開発—転換期のヒューマンリソースマネジメント—. 初版, 日本看護協会出版会, 東京, 2009.
- 3) Mowday RT, Porter LW, Steers RM: *Employee organizations linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press, New York, 1982.
- 4) Williams S and Shiaw WT: Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *Journal of Psychology*, 133(6), 656-668, 1999.
- 5) 田中堅一郎: 組織市民行動—測定尺度と類似概念, 関連要因および規定要因について—. *経営行動科学*, 15(1), 1-28, 2001.
- 6) 西田豊昭: 企業における組織市民行動に関する研究—企業内における自主的な行動の原因とその動機—. *経営行動科学*, 11(2), 101-122, 1997.
- 7) Park J, Yun E and Han S: Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 39(4), 499-507, 2009.
- 8) Chang CS, Chen SY and Lan YT: Raising nurses' job satisfaction through patient-oriented perception and organizational citizenship behaviors. *Nursing Research*, 60(1), 40-46, 2011.
- 9) Tsang SS, Chen TY, Wang SF and Tai HL: Nursing work stress: the impacts of social network structure and organizational citizenship behavior. *Journal of Nursing Research*, 20(1), 9-18, 2012.
- 10) 高橋亮: 男性看護師による組織市民行動に関する研究. *経営行動科学*, 20(2), 203-212, 2007.
- 11) Kim WC and Mauborgne RA: Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of Management Journal*, 36(3), 502-526, 1993.
- 12) Smith CA, Organ DW and Near JP: Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663, 1983.
- 13) Hurrell JJ and McInaney MA: Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 14(1), 27-28, 1988.
- 14) Meyer JP, Allen NJ, and Smith CA: Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551, 1993.
- 15) 高橋弘司: 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性. *経営行動科学*, 11(2), 123-136, 1997.
- 16) Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH and Fetter R: Transformational leader behaviors and their effects of followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142, 1990.
- 17) 西田豊昭: 企業における組織市民行動に関する研究. *経営行動科学*, 11(2), 101-122, 1997.
- 18) 厚生労働省: 平成23年(2011) 看護職員就業状況等実態調査結果.
<http://ceron.jp/url/www.mhlw.go.jp/stf/houdou/3/,2011>. (2012.10.5確認)
- 19) 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 高井研一: 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連. *日本保健科学学会誌*, 12(1), 2009.
- 20) 西田豊昭: 職務満足, 組織コミットメント, 組織公正性, OCB が職場の有効性に及ぼす影響. *経営行動科学*, 13(3), 137-158, 2000.
- 21) 林洋一郎, 大淵憲一: 従業員の組織に対する公正知覚と組織志向—経済的交換モデルと集団価値モデル—. *産業・組織心理学研究*, 12(2), 99-110, 1999.
- 22) グレック美鈴: 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. *岐阜県立看護大学紀要*, 6(1), 11-18, 2005.
- 23) 日本労働研究機構: 調査研究報告書No161. 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRM チェックリストの開発と利用・活用—. 日本労働研究機構, 東京, 2003.

(平成28年11月7日受理)

Examination of Factors Enhancing Organizational Citizenship Behavior in Ward Nurses

Misako SHIMAMURA, Mayumi FUKUTAKE and Mineko NANBA

(Accepted Nov. 7, 2016)

Key words : nurse's ward, organizational citizenship behavior, organizational management, business efficiency

Correspondence to : Misako SHIMAMURA

Kawasaki College of Allied Health Professions

Kurashiki, 701-0194, Japan

E-mail : shima@jc.kawasaki-m.ac.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.26, No.2, 2017 292 – 297)