

Abstract

研究背景

専門職組織とは、専門家人材により構成され、専門的な職務内容を運営・維持する組織のことを指している (Brock, 2006, p.157)。現代社会の生活水準の上昇に伴い各種専門家への需要も増えたが、その一方、日本、アメリカ、中国を含めた世界各地から専門職組織は高い離職率問題に直面している調査結果が報告された (Ministry of Health, Labor and Welfare of Japan: MHLWJ, 2018; World Health Statistics: WHO, 2021; China National Health and Safety Commission: CNHSC, 2018; CNHSC, 2022)。特にコロナパンデミックを経験した医療機関では人員の離脱が嚴重となりつつある (MHLWJ, 2022; CNHSC, 2022)。実践面から見れば、病院において、人件費を増やす以外の手段を通して人員維持することが非常に重要な課題となっており、理論面から見れば、看護師の組織帰属感に関する研究の焦点が分散していて、まだ統一性の欠如が見られる。

先行研究及び仮説構築

一般企業と比べ、専門職組織における「専門化」した環境を維持することが非常に重要なことである。その上、Mohamed ら (2014) は看護師が経験する帰属感は 3 種類の要因に影響されると示唆した：(1) 同僚に受け入れられるか；(2) 他の医療専門職に受け入れられるか；そして (3) 組織に受け入れられるか。我々はこの発見に沿って、看護師を対象に行われたインタビューデータに基づき、組織面では財務問責圧力と時間圧力、他種専門職面では医者からの要求、そして同種専門職面では内部いじめ問題を取り上げ、看護師が感知する職場専門性と帰属感に負の影響を与える仮説を提起した。

その上、一般企業の中間管理者の役割と比較した結果、我々は専門職組織の中間管理者は現場の専門性を維持するために、上意下達のトップダウンよりも、従業員に耳を傾け、現場問題の解決を中心とする傾向があると分かった。Gjerde と Alvesson (2020) は専門職中間管理者のこのような行為を「守りの傘 (Umbrella-protector)」と命名し、上層経営者の管理方針に従っているが、現場専門性の維持といった重要な課題も課せられているため上層管理者の意見を全て同意せず、常に現場業務を妨害する有害な情報から部下を守っていると主張した。この主張に触発されて、本研究において、我々も特に中間管理者となる看護師長の関心・配慮行為が組織内部の問題がもたらす負の影響を緩和する効果があると仮定した。

研究方法

中国国家衛生健康省公式が発表した調査によれば、中国は長期的な看護師人員不足、分布不均等問題を直面していて (CNHSC, 2022)、患者－看護師の比率はともかく、医者－看護師の比率ですら 2017 年までに 1 : 1 の比率に達せなかった (CNHSC, 2018)。中国大陸では医療職は従来、比較的安定で高収入の職業であるが、それにもかかわらず看護師の人員流出問題が依然として激しい

(Chen, et al., 2018; Ma, et al., 2022)。そのため、本研究は中国の 5 所病院の 307 名看護師を対象にアンケート調査を行った。

研究結果

収集した 307 枚アンケート回答の中 302 枚は有効データであり、有効回答率は 98%である。回帰分析と調整効果分析を行った結果、我々は、看護師が察知した組織財務問責圧力、医者からの要求、そして内部いじめは看護師が評価する自身の看護の質に負の関連があり ($\beta = -0.140, p < 0.05$; $\beta = -0.144, p < 0.05$; $\beta = -0.210, p < 0.01$)、同時に時間圧力と医者からの要求もまた、看護師の帰属感と負の関係にある ($\beta = -0.133, p < 0.05$; $\beta = -0.280, p < 0.001$)。その上、看護の質は看護師の帰属感に正の影響がある ($\beta = 0.532, p < 0.001$)。これらの問題を基に、中間管理者となる看護師長からの関心は財務問責圧力問題と医者からの理不尽な要求の問題を緩和させる効果があると発見した ($\beta = -0.621, p < 0.01$; $\beta = -0.765, p < 0.01$; $\beta = -0.757, p < 0.001$)。特に医者からの要求が看護の質と看護師の組織帰属感に与える影響にあたって、中間管理者の関心は両方ともそのマイナスな影響を低減させる効果が見られた。

貢献と限界

学術上、我々の研究は専門職組織において、中間管理者の従業員に寄り添った関心が従業員存続意欲や帰属感低下の問題の緩和策となり得る結論を提示し、専門職組織の中間管理者の役割を補完した。同時に、実践的な視点から中間管理者が部下がストレスを抱えていることに意識した時、関心や理解を示し、専門家としてのアイデンティティ・自尊心の需要を満足させることが重要であることに提言した。最後に、本研究の研究対象は中国の看護師に限定されたため、専門職組織全体を代表するには限界があり、より多様な専門職を対象に更なる深堀が必要があると考えられる。

キーワード: professional organizations, healthcare organizations, middle managers, belongingness