

## 倫理意識と組織コミットメントとの関係性に関する研究

### —福祉専門職と職場との倫理類型をふまえて—

○ 関西福祉科学大学 橋本 有理子 (4381)

[キーワード] 福祉専門職、倫理意識、組織コミットメント

#### 1. 研究目的

平成 24 年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果によると、現在福祉・介護・医療分野の仕事をしていないが、過去にその分野の経験のある人を対象に、過去働いていた職場を辞めた理由として、「結婚・出産・育児」の次に、「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」が回答されている背景には、福祉専門職と法人・事業所である組織との方向性に違いが認められることが予想される。その中の一つに、コスト等の関係上、利用者に対する倫理意識について、福祉専門職は法人・事業所である組織との方向性でジレンマに陥りやすいと推測できる。

一方、離職行動を生じさせる態度としての組織コミットメントは、組織の価値や目標の共有が定義として含まれていることから（松山，2010）、福祉専門職は自らの職場との倫理意識に開きがあるととらえる場合に、組織への定着意欲が失われることも推察できる。

したがって、本研究では、福祉専門職と職場それぞれの倫理意識の程度に関する組み合わせにより、組織コミットメントに与える影響について検証する。

#### 2. 研究の視点および方法

本研究では、福祉専門職の倫理意識と福祉専門職がとらえている職場の倫理意識との倫理類型と、所属組織の組織コミットメントとの関係性に着目する。

調査方法は、大阪府内における A 大学社会福祉学科の卒業生および同大学大学院修了生（A 大学所属教員を除く）のうち、卒業年度別の名簿を用いて系統抽出法で抽出した卒業生と、全修了生計 2,030 名を対象に、自記式による郵送調査を実施した。調査期間は、2012 年 11 月～2013 年 1 月であり、466 通回収され、回収率および有効回答率ともに 23.5%であった（あて先不明 46 通を除く）。なお、本研究では、福祉・医療関連に現在、就業している卒業生および修了生の 255 名を対象に分析している。

調査内容は、倫理類型と組織コミットメントについて、以下の尺度を用いて測定した。

倫理類型については、福祉専門職の倫理意識と福祉専門職がとらえている職場の倫理意識それぞれの高低群による 4 類型を設定した。なお、倫理意識は、ソーシャルワーカーの倫理綱領内の「利用者に対する倫理基準」をもとに作成しているが、なかでも、コストや手続きなど、福祉専門職と職場とのジレンマに陥りやすい 7 項目を採用している。回答形式については「全くあてはまらない：1 点」から「非常にあてはまる：4 点」までと「該当しない：分析除外」の 5 件法で回答を求めた。

組織コミットメント尺度については、松山（2010）の尺度をもとに、愛着要素 4 項目、内在化要素 6 項目、存続的要素 4 項目、規範的要素 4 項目の計 18 項目で構成されている。回答形式については「そう思わない：1 点」から「そう思う：5 点」までの 5 件法で回答を求めた。

### 3. 倫理的配慮

卒業生及び修了生における名簿の利用については、A大学における同窓会社会福祉学科部会において承認を得た。また、本研究は、調査対象者に、研究目的、意義、方法、個人情報管理の徹底管理の約束、データを研究目的以外で使用しない旨を書面にて説明し、同意を得たうえで実施した。なお、本研究は関西福祉科学大学倫理審査委員会の承認を得た。

### 4. 研究結果

倫理類型と所属組織への組織コミットメントとの関係性を明らかにするために、倫理類型を独立変数とし、組織コミットメントの程度を従属変数とする一元配置分散分析を行った。

その結果、倫理類型間における組織コミットメントには有意差が認められた（愛着： $F(3,73.077) = 5.464, p < .01$ 、内在化： $F(3,205) = 4.033, p < .01$ ）。Games-Howell 及び Tukey を用いた多重比較によれば、福祉専門職の倫理意識が高く、職場の倫理意識が低い場合のほうが、福祉専門職も職場もともに倫理意識が高い場合や、福祉専門職の倫理意識が低く、職場の倫理意識が高い場合よりも所属組織への愛着の程度が低いことが示された。また、福祉専門職も職場もともに倫理意識が低い場合は、福祉専門職の倫理意識が低く、職場の倫理意識が高い場合よりも所属組織への愛着の程度が低い傾向が示された。一方、福祉専門職も職場もともに倫理意識が低い場合は、福祉専門職も職場もともに倫理意識が高い場合よりも所属組織への内在化の程度が低いことが示された。

### 5. 考察

一元配置分散分析の結果、倫理類型と所属組織の組織コミットメントとの間に有意な関係性が認められた。

本研究結果から、福祉専門職が自らの所属組織への愛着を高めるためには、福祉専門職の倫理意識の高低群にかかわらず、職場の倫理意識の程度が高いと福祉専門職がとらえていることが大切である。また、福祉専門職の倫理意識と職場の倫理意識との程度の間に関係性が認められない場合でも、福祉専門職も職場もともに倫理意識が高い場合は、組織のために尽力したいという思いが高いため、自らの専門職としての自信と、倫理意識が効果的に反映されていると福祉専門職がとらえている職場環境が、福祉専門職と所属組織との一体感を生み出すことにつながる。

#### 引用・参考文献

公益財団法人社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士及び介護福祉士就労状況調査結果」2013年

松山一紀「非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス」『経営行動科学』第23巻第2号、2010年、pp.107-121

※本研究は、平成24年度及び平成25年度関西福祉科学大学共同研究（特定公募）の助成により実施している。