

介護施設の介護職員の離職意図

ー組織コミットメントとの関連を中心にー

○ ルーテル学院大学 氏名 山口 麻衣 (5165)

山口 生史 (明治大学・8625)、福山 和女 (ルーテル学院大学・1920)

キーワード: 介護職員 組織コミットメント 離職意図

1. 研究目的

介護職員の離職や採用困難などにより、本来提供すべきサービスが十分に提供できない施設も生じており、介護施設における介護職員の人材確保の問題は喫緊の課題といえる。介護職員の離職軽減を図り施設で提供するケアの質を高めるためには、介護職員の離職意図とその関連要因を探ることが必要であろう。本報告では関連要因として組織への帰属意識に関する概念である組織コミットメントに焦点をあてた。Powell & Meyer(2004)は愛着的、継続的、規範的要素の3因子の概念を提唱しており、我が国の医療ソーシャルワーカーの調査においても3因子となる組織コミットメントが離職意図に関連することが示された(山口・山口他 2014)。我が国の介護職員対象の研究でも組織コミットメントが離職意図に関連するとの報告が近年散見されるが、3因子モデルの組織コミットメントを用いた検証は十分になされていない。そこで、本報告は介護施設の介護職員の離職意図の状況を確認し、組織コミットメントと離職意図との関連を中心に分析することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

本研究は介護施設における職員間のコミュニケーションに関する研究の一部であり、ミクロ組織論の知見と視点に基づき、協力の得られた介護福祉施設(22施設)の全職員(但し、施設長・一部の職務の職員を除く)に対して質問紙調査を行った(2014年6月実施, $N=356$ 名, 回答率: 41.9%)。本分析では介護職データ(有効 $N=204$)を使用した。分析に用いた主な変数は、離職意図(1, 3, 5年後の離職意図を7件法で把握; 逆配点化)、組織コミットメント(Powell & Meyer 2004らの修正版コミットメント尺度; 愛着的, 継続的[低代替策・高犠牲], 規範的要素 21項目を7件法で把握)、性別(男性=1とするダミー変数)、年齢、常勤ダミー変数、法人勤続総月数、業務量(5件法)、バーンアウト(田尾 1989らの尺度; 17項目, 5件法)である。分析方法は記述統計、相関分析、確証的因子分析、重回帰分析(強制投入法)である。分析ソフトはSPSSとAMOS version 21を使用した。

3. 倫理的配慮

明治大学の研究倫理の審査を受けて承認を得、倫理面の配慮をして調査を実施した。

4. 研究結果

基本属性をみると、平均年齢は 40.9 ± 11.9 歳、女性が 66.5%、管理職・リーダーが 16.8%、常勤職が 69.7%であった。離職意図(3年後)は 3.4 ± 1.6 、16.7%が現組織で3年後も働くこ

とがありそうもない(全く/どちらかといえども含む)と回答した(離職意図 1 年後は 2.6 ± 1.5 ; 8.4%、5 年後は 3.8 ± 1.7 ; 25.2%)。法人勤続総月数は 84.5 ± 63.3 (約 7 年)、業務量は 2.7 ± 1.1 で約 2 割が多い/大変多いと回答、バーンアウト(合計標準化平均)は 2.7 ± 0.7 であった。確証的因子分析において当初の 21 項目を用いた高次因子モデルは当てはまりが悪かったため、先行研究と同様に低代替策の 3 項目を削除し、適切と思われる修正を行った結果、愛着的(4 項目)、継続的(5 項目)、規範的(3 項目)の 3 因子を下位因子とする高次因子モデルの適合度が良かった($GFI=.919$, $CFI=.930$, $RMSEA=.074$)。信頼係数 α は愛着的が 7.1、継続的が 7.6、規範的が 6.8、組織コミットメントが 8.6 であった。

組織コミットメントの下位因子別及び全体の合計得点(標準化)の結果については、愛着得点が 4.2 ± 1.1 、継続得点が 4.0 ± 1.0 、規範的 4.2 ± 1.2 、合計得点が 4.1 ± 1.0 となった。組織コミットメントの下位因子間には有意な正の相関がみられた。組織コミットメント、離職意図及び他の関連変数を含んだ相関分析の結果、3 年後の離職意図は組織コミットメントと常勤変数に正の相関、業務量とバーンアウトに負の相関がみられた。組織コミットメントは業務量とバーンアウトとの間に有意な負の相関がみられた。3 年後の離職意図を従属変数とする重回帰分析の結果、他の変数を統制後、組織コミットメントのみが有意($p<.001$)となり、組織コミットメントが高いほど離職意図が低いことが明らかになった(調整済 $R^2=26.7\%$)。1 年後の離職意図を従属変数とする重回帰分析の結果も同様の結果となったが、5 年後の離職意図に関しては組織コミットメントに加え常勤変数も有意($p<.05$)となった。

5. 考察

本分析ではまず、組織コミットメントが愛着的、継続的、規範的要素の 3 因子を下位因子とする高次因子モデルとなること、継続的要素の一部とされていた代替策の下位項目は 3 項目と少なく含めることが難しいこと、愛着的、継続的、規範的要素の合計標準得点はほぼ同数で因子間の差が乏しいことを確認した。相関分析の結果、勤続年数、性別、年齢は組織コミットメントの有意な相関はみられなかった。離職意図を従属変数とする重回帰分析の結果、組織コミットメントが高いと離職意図が低い傾向が明らかになった。先行研究(山口・山口他 2014)と同様の組織コミットメント尺度を活用して、今回の分析では介護職員データにおいても同様の結果を確認することができた点で意義がある。また、バーンアウト変数は組織コミットメントを統制後は有意な変数とならなかったことも新たな知見といえる。介護職員の離職を軽減するためにも、組織コミットメントの 3 因子の特性を認識し、職員の組織コミットメントを高めるような組織の在り方を検討することが必要であろう。今後の研究課題としては関連モデルのさらなる検討や職員間のコミュニケーションと離職や組織コミットメントの関係などについても分析することである。

本報告は科研費(基盤研究 B24330177)「介護施設におけるケアの質向上のためのコミュニケーション・オーディットの研究」(研究代表明治大学山口生史)の研究成果の一部である。