

高齡者介護施設における理念浸透の実態

—一般介護職員を対象とした質問紙調査から—

○ 関西大学 種橋 征子 (5861)

キーワード：理念浸透 高齡者介護施設 介護職員

1. 研究目的

現在、介護現場では介護職員の離職、人員配置不足による過重負担の問題が顕在化している。介護職員の離職理由としてあがる事業所の理念や運営のあり方への不満を解消し、介護職員にとって働きがいを感じられ、職場に定着してもらえるようにするためには、利用者や地域社会にとっての最善の状況を志向する法人及び事業所理念の浸透と理念を実現する組織運営が必要となると考えられた。そこで、本研究では、高齡者介護施設（小規模多機能型居宅介護事業所と特別養護老人ホーム）の介護職員に対し質問紙調査を実施し、理念浸透の実態（構造）と、理念浸透が介護職員の組織に対する認識に及ぼす影響を明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

本研究では、4府県の小規模多機能居宅介護事業所、3府県の特別養護老人ホーム（いずれも開設から5年以上経過）の一般介護職員を対象に、法人及び事業所理念に関する質問紙調査を実施した。調査期間は2021年11月～12月であった。回答者は807名であった。

質問項目は、理念の制度化、内面化に関する項目（24項目）、情緒的組織コミットメント、仕事のやりがいに関する項目（7項目）、離職意向に関する項目（2項目）である。理念に関する項目、情緒的組織コミットメント、やりがいに関する項目は「あてはまらない：1」～「あてはまる：4」の4件法である。離職意向に関する項目は「そう思わない：1」～「そう思う：4」の4件法である。

まず、各項目群について確認的因子分析を実施し、信頼性を検証した。その上で、理念浸透の実態について、調査項目作成時に参考とした高尾（2016）の示す理念の「行動への反映」、内容についての「認識」など理念浸透の評価尺度及び松岡（1997）や田中（2016）が示す理念浸透レベル、「強い文化モデル」など3つの理念浸透方法（金井1989）、さらに、理念を重視し経営にあたっている社会福祉法人の高齡者介護施設職員に対する理念浸透に関するインタビュー調査結果（種橋2022a;2022b）など先行研究をベースに検討した理念浸透モデルを措定し、構造方程式モデリングを用いて検証した。さらに、理念浸透と介護職員の情緒的組織コミットメント及びやりがい、離職意向との関係について検証を行った。

3. 倫理的配慮

調査対象者のプライバシーに配慮するために、調査票は無記名とし、各自、記入後の調査票をノリ付きの封筒に入れ、施設で取りまとめた上で返送してもらった。調査票の表紙に、本調査の目的とデータ使用範囲（学会報告、論文、研修会）、回答は統計的に処理するため、個人が特定されることはないこと、記入済調査票の提出をもって、本調査に同意し

たものとすることを記載した。なお、本研究は関西大学人間健康学部・人間健康研究科研究倫理委員会の審査・承認を得て実施した (No. 2021-19, No. 2021-20)。

4. 研究結果

統計解析には、該当項目に欠損値のない 644 名のデータを使用した。理念に関する 24 項目について行った探索的因子分析の結果を基に、6 つの理念浸透因子について確認的因子分析を行い、構成概念妥当性を検討した結果、一定の適合を示した

($\chi^2(df)=512.202(137)$, GFI=0.920, CFI=0.962, RMSEA=0.065)。

理念浸透の実態を明らかにするために、先行研究の知見を参考に、「理念の制度化」が「上司の理念に対する姿勢」「理念の内面化」など他の理念浸透因子を規定するモデルの構成概念妥当性を検討したところ、「理念の制度化」から「理念の内面化」「理念の説明」への推定値が有意にならなかった。他にも「上司の理念に対する姿勢」から「理念の内面化」「理念の説明」, 「同僚の理念に対する姿勢」から「理念の説明」への推定値が有意とならなかった。そのため、これらのパスを削除し、「理念の制度化」が「上司の理念に対する姿勢」「同僚の理念に対する姿勢」「理念の認知・共感」, 「同僚の理念に対する姿勢」「理念の認知・共感」が「理念の内面化」に影響を及ぼす理念浸透モデルとし、検証した結果、統計学的な許容水準を満たした ($\chi^2(df)=548.097(144)$ GFI=0.916, CFI=0.960, RMSEA=0.066)。さらに、介護職員の理念浸透と「情緒的組織コミットメント」「やりがい」「離職意向」との関係を検討したところ、理念浸透が「情緒的組織コミットメント」「やりがい」に影響を及ぼすモデル、理念浸透による「情緒的組織コミットメント」「やりがい」が「離職意向」に影響を及ぼすモデルにおいて統計学的な許容水準を満たした (前者: $\chi^2(df)=869.538(262)$, GFI=0.898, CFI=0.955, RMSEA=0.060; 後者: $\chi^2(df)=957.529(309)$, GFI=0.897, CFI=0.954, RMSEA=0.057)。

5. 考察

理念浸透の促進要因として、「理念浸透の組織的取り組み」「上司の経営理念に対する姿勢」「情緒的コミットメント」が指摘されている (高尾ら 2009)。本調査結果からは、理念浸透の組織的な取り組みが、上司や同僚の理念に対する姿勢に影響しており、同僚の理念に対する姿勢が介護職員の理念の内面化に直接影響を与えることが明らかになった。さらに、理念浸透の組織的取り組みや上司の理念に対する姿勢が情緒的組織コミットメントを向上し、仕事のやりがい、離職意向に影響を及ぼすことが明らかになった。

【参考文献】

- 金井壽宏 (1989) 「ピア・ディスカッションを通じての『気づき』の共有」『組織科学』23(2), 80-90.
 松岡久美 (1997) 「経営理念の浸透レベルと浸透メカニズム-コープこうべにおける『愛と共同』」神戸大学大学院経営研究科編『六甲台論集 経営学編』44(1), 182-203.
 高尾義明・王英燕・高巖 (2009) 「経営理念の浸透と組織マネジメントに関する考察」『経営哲学』6(1), 158-161.
 高尾義明 (2016) 「経営理念の浸透・共有による組織・社員への影響」『企業と人材』8月号, 8-13.
 田中雅子 (2016) 『経営理念浸透のメカニズム-10年間の調査から見えた「わかちあい」のメカニズム-』中央経済社.
 種橋征子 (2022a) 「高齢者介護施設における経営理念浸透の実態-地域密着型サービス事業所職員に対するインタビュー調査から-」『関西社会福祉研究』8, 39-53.
 種橋征子 (2022b) 「高齢者介護施設における経営理念浸透の実態-特別養護老人ホーム職員に対するインタビュー調査から-」『人間健康学研究』15, 35-50.
 *本研究は、JSPS 科研費 (17K04272) (21K01987) の助成を受けて実施した研究成果の一部である。