

医療従事者の組織アイデンティフィケーションと 職務満足が離転職意思に及ぼす影響

小玉一樹

福山平成大学経営学部経営学科

要旨：本研究では、医師、看護師、医療機関の事務職員の3職種(各N=309)の組織アイデンティフィケーション(以下「OID」)と職務満足が離転職意思に及ぼす影響について、離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果、OIDと離転職意思の関係を職務満足が媒介する間接効果に区分し検討を行った。分析の結果、OIDが離転職意思に及ぼす直接効果は、看護師と事務職員は有意であったが、医師に関しては有意ではなかった。また、OIDと離転職意思の関係に対する職務満足の間接効果は、医師と看護師では有意であったが、事務職員に関しては有意ではなかった。OIDと離転職意思の関係を媒介する職務満足の効果は3つの職種によって異なっており、離転職意思に及ぼす影響は、自己を同一視するものは職業なのか、それとも組織なのか職種によって相違していることが明らかになった。

キーワード：組織アイデンティフィケーション、職務満足、離転職意思、
医療従事者

1. 問題

医療技術の進歩や高齢化により医療に関わる人材へのニーズが高まる中、医療現場では医師や看護師不足が深刻化している。医師の不足は、離島や山間地域に限らず、地域の中核的な病院や都市部の病院においても救急医療や小児科、産科を中心に病院勤務医の不足が深刻化しており、救急患者のたらい回しや公立病院が診療制限を余儀なくされる事態が生じている(国立国会図書館, 2017)。

我が国では、毎年、7,600～7,700人の新たな医師が誕生しており、死亡する医師などを差し引いても年間3,500～4,000人程度の医師が増加している(厚生労働省, 2016)。年々医師数は増加しているにもかかわらず、医師不足がおきる原因として、小松(2006)は勤務医が激しい労働条件下での勤務を放棄し、開業医へシフトし始めたことを指摘している。すなわち、医師不足は医師数の問題ではなく、医療組織からの離転職が原因となっている可能性が指摘される。

一方、看護師不足は単に量的な問題だけではなく、看護師不足による技術の伝承の機能不全をもたらし、熟練看護師の不足を生じるなど、結果として看護の質的な低下をもたらすことが懸念される。看護師は女性が90%を占め、高い離職率の一方で復職率が低い職業

であり、看護師不足の特徴的な要因であるとされる(韓, 2012)。このような現状から、厚生労働省では「新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」などにおいて対策の検討が進められている(厚生労働省, 2016)。

医療従事者の離転職に関する研究は、看護職を中心に社会学や人的資源管理論などのマクロ的アプローチのほか、心理学の観点からのミクロ的アプローチによる研究も盛んにおこなわれている。中でも、個人の職務や職場環境などを通じて形成される主観的な感情である職務満足は、医療領域だけでなく、様々な組織において研究されており、職務満足が高いほど、離転職行動が少ないとする報告は多い(厨子・井川, 2012など)。

産業・組織心理学や組織行動論などの心理的なアプローチにおいては、離職に影響を及ぼす要因として主に職務満足や組織コミットメントが検討されることが多く、離転職は組織や職務などに対する個人の心理的な要因によって説明する方法がとられてきた。しかし組織からの離脱の原因となる心理のプロセスは未だ明らかになっていないわけではない。

本研究では、社会的アイデンティティ理論(Social Identity Theory)をアプローチ方法とした組織アイデンティフィケーション(以下「OID」)と職務満足が医療従事者の離転職意思に及ぼす影響について検討するものである。

1.1 組織アイデンティフィケーション

近年、個人と集団の関係に関する研究のアプローチ方法として社会的アイデンティティ理論が用いられることが多い(Tajfel & Turner, 1986 など)。社会的アイデンティティ理論アプローチは、狭義の社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリー化理論(Self-categorization theory: Turner, 1985など)の2つの理論に基づいたアプローチである。社会的アイデンティティは“個人が情緒のおよび価値的な意味づけを伴って、ある社会集団に帰属しているという知識である”と定義され(Tajfel, 1981)、自己と帰属する集団とを同一化し帰属集団の一員として自分を理解して行動するとされる。一方、自己カテゴリー化理論は、個人は複数の異なる準拠集団に所属しているが、その中でどの集団が心理的に重要になるかは状況に応じて違い、内集団の成員性とその効果は文脈的基盤を持っているとされる(Hogg & Abrams, 1988)。そして、社会的アイデンティティのレベルで自己を理解したときには、内集団の特徴を自分自身が強く持っていると感じ、自己ステレオタイプ化が生じ自分をその枠にあてはめようとするというものである。

こうした社会的アイデンティティ理論を組織文脈に取り入れた概念がOIDである。Ashforth & Mael (1989)は、OIDとは、“組織成員であることを自己に定義づけ、準拠集団成員としての自己を統合すること”であると定義している。そして、そのような知識が組織の成功や失敗を自分自身のものとして認識させるため、組織成員は組織の目的のために努力を惜しまなくなるとしている。その他のOIDに関する先行研究においても、従業員のOIDが高まることで、組織に留まりたいという気持ちが高まり、組織内の他者との協力を惜しまず、選択が必要な場面において組織目標に基づいた意思決定を下すなど、組織にとって望ましい行動に結びつくことが指摘されており、OIDは個人の組織に対する帰属意識を検討する上で有益な概念であると考えられている(Haslam, 2004; Hogg & Terry, 2000; van

Knippenberg & van Schie, 2000など)。

Riketta (2005)はOIDに関する先行研究を用いてメタ分析を行っている。メタ分析において検討された変数は離転職意思、欠勤率、パフォーマンス、役割外行動、組織コミットメント、職務満足、ジョブ・インボルブメントであり、OIDとこれらの職務態度および職務行動との高い相関関係がみられたことを報告している。

小玉(2011a)はOIDを“組織価値の内在化を伴う組織成員としての認知による組織との絆の強さ”と定義し、OIDの類似概念である組織コミットメントとの弁別性を検討している。その結果、組織成員の職務行動を予測するためには、組織コミットメントよりも認知をベースとしたOIDの方が適していることを示唆している。

1.2 職務満足

職務満足(job satisfaction)について、Locke(1976)は“自分の職務についての評価や職務経験から生じる心地のよい肯定的な感情の状態”と定義している。すなわち、職務満足は、組織成員が組織に所属し、職務に従事することによって形成されるものであり、仕事そのもの、職務権限、職場の人間関係、作業条件、給与、地位などに対して、どの程度の満足を感じているのかを示すものである。また、職務満足は、組織成員の職務や職場環境などを通じて形成される主観的な感情でもあるため、組織成員の意識や行動に影響をおよぼす概念である。そのため、職務満足は離転職意思を予測する職務態度として取り上げられることが多い。これまでの研究では、職務満足と離職率の間には一貫した負の相関が認められる(島津, 2004)。たとえば、Griffeth, Hom & Gaertner(2000)の離職に関するメタ分析の結果によれば、職務満足と実際の離職の相関は $r = .17$ であったとされる。両者の関係はそれほど強くはなく、他の要因と相互に作用し、実際の離転職に影響を及ぼすと考えられる。

1.3 OID, 職務満足が離転職意思に及ぼす影響

OIDと他の概念間の関係に関して、Riketta (2005)のメタ分析の結果では、OIDと職務満足の間には $r = .54$ の有意な正の相関があるとされる。また、OIDと離転職意思の間には $r = -.40$ の有意な負の相関があるとされる。たとえば、小玉(2017)の企業従業員を対象としたOID研究では、OIDと職務満足の相関は $r = .61$ ($p < .01$)であったことを報告している。また、OIDと離転職意思の関係についても、2つの概念間には $r = -.48$ ($p < .01$)の負の相関があることが報告されており、この結果から、OIDが離転職意思に影響を与える重要な要因であることが指摘されている。

これら3つの概念の関係について、van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Hohfeld, Moltzen, & Tissington (2004)は、地方銀行2行、コールセンター、医療機関の4サンプルを対象に検討し、OIDと離転職意思の関係を職務満足が媒介するというモデルにおいて、その間接効果が4つのサンプルともに有意となったとしている。しかしその値は、一般企業従業員の職務満足による間接効果は $\beta = -.33 \sim -.45$ であったが、病院に勤務している者の職務満足による間接効果は、 $\beta = -.10$ であった。van Dick, et al.(2004)は、一般企業従業員の間接効果の値もよりも病院に勤務している者の方が低い値を示した

ことについての説明はしていない。しかし、この調査に用いられた病院に勤務している者(N=459)の構成は、医師、看護師、教育者が63%、医療機関の管理者37%であったとされ、他の3つのサンプルとは職種の専門性にも違いがあるため、一般の企業従業員をサンプルとしたものとの差が生じたと考えられる。これらの結果をみる限り、OIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響は、職種の専門性の影響を強く受ける可能性があると考えられる。

そこで、本研究では、これまで明らかとなっていない医療従事者のOID、職務満足、離転職意思の関係性について、媒介分析(Baron & Kenny, 1986)の枠組みに依拠し検討する。具体的には離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果 (direct effect)、この関係に対する職務満足を媒介した間接効果 (indirect effect)に区分し把握する。

1.4 医療従事者の離転職意思に関する仮説

Gouldner(1957)はローカルとコスモポリタンという概念を用いて、プロフェッショナルを自分の行動規範をどこにおくかという志向によって2つに分類している。コスモポリタンとは、専門社会に重きを置き、専門的スキルへは興味を示すが、所属組織に対してはそれほど関心を示さない人々をさしている。一方、ローカルとは、所属する組織に軸足を置き、組織内での貢献や組織内での立場を重視するが、専門的スキルに対してのコミットメントが低い人々であるとされる。医師のように医療技術と知識を持ち、それを発揮することを重視するコスモポリタンと一般企業人のように組織メンバーとして目標達成のために尽力するローカルとは一個人の中では両立しないといわれている(Blau & Scott, 1962)。たとえば、一般の企業に勤務するローカルにとっては上司の命令や指示に従うことが当然であるが、医師のようなコスモポリタンにとって、自分の個性を没してまで組織に従うことは耐え難いことであると推察される。むろん、医師であっても勤務医として医療機関に所属しており、職業人としてのキャリアが組織人としてのキャリアの中で形成されといえ、医師はコスモポリタンとローカルの2つの側面を持ち合わせているとも考えられる。しかし、多くの勤務医が労働条件の良い医療組織に転職する現状を考慮すると、医師にとっては組織の一員であることの満足感よりも、医師としての専門的スキルが発揮できる職務や職場環境に対する満足感が重要であるといえる。以上のように、医師の離転職意思にはOIDよりも職務や職場環境に対する満足感が強く影響を及ぼすと考えられることから、医師のOIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響に関して2つの仮説が導かれる。

仮説 1-1 医師のOIDは離転職意思に影響を及ぼさない(直接効果)。

仮説 1-2 医師の離転職意志に対するOIDの影響は、職務満足によって媒介される(間接効果)。

看護師を職業人として捉えた場合、看護師としての職業的なアイデンティティはよりよい医療サービスを提供する上で必要不可欠なものであると考えられる。しかし、看護師は専門的な知識や技術によって成立する職業でありながらも、自前でサービスを提供する機会はなく、組織に雇用されることで初めて機能する職業であるため、セミプロフェッションといわれる(田尾, 1999)。すなわち、彼らは、看護師としてのコスモポリタン志向だけでなく、ローカル志向が職務態度や職務行動にも影響を及ぼすと考えられる。以上から、

医療従事者の組織アイデンティフィケーションと職務満足が離転職意思に及ぼす影響

看護師のOIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響に関して2つの仮説が導かれる。

仮説2-1 看護師のOIDは離転職意思に対して負の影響を及ぼす（直接効果）。

仮説2-2 看護師の離転職意思に対するOIDの影響は、職務満足によって媒介される（間接効果）。

本研究では、医療従事者である医師、看護師のほかに、医療機関に勤務している事務職員を加えた3職種を分析対象とする。なぜなら、van Dick et al. (2004)の研究においても、一般企業の従業員のOIDが職務満足を介して離転職意思に与える影響は示されており、本研究においても事務職員を加えることによって、専門性が高い医師や看護師との違いが明確になると考えたからである。そうすることによって、先行研究で明らかとなっていなかったOIDにおける職業の専門性の影響を厳密に把握することができると考えられる。以上の議論に基づいて、事務職員のOIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響に関しても、看護師と同様の2つの仮説が導かれる。

仮説3-1 事務職員のOIDは離転職意思に対して負の影響を及ぼす（直接効果）。

仮説3-2 事務職員の離転職意思に対するOIDの影響は、職務満足によって媒介される（間接効果）。

2. 方法

2.1 調査対象者と手続き

医療従事者のOIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響を検討するため、2012年2月にインターネット調査を行った。本研究が直接アンケートを配付し回収する方法を用いなかった理由は、医療機関に依頼する方法をとると多くの対象者にアプローチすることが難しく、実現可能性の面でごく限られた医療機関に所属するサンプルとなることが多いと考えたからである。しかし、インターネット調査を用いることで、回答者は調査会社に登録した人に限られるという限界はあるものの、さまざまな医療機関の従事者をサンプルに含めることができる利点があると考え、本研究ではインターネット調査を用いることにした。

インターネット調査会社に登録しているモニターで、現在病院に勤務している医師、看護師、事務職を対象として無記名で回答を求めた。倫理的配慮として、説明の冒頭に1) 調査への協力は任意であること、2) 協力が得られない場合でも対象者には何ら不利益を及ぼすことはないこと、3) この調査による個人情報には研究以外に使用することなく、個人を特定できるような特徴は一切公表しないことを説明した。個人情報提供に関して、ウェブ上での回答が得られたことにより同意を得たものと判断した。

サンプルデータは医師、看護師、事務職員の3職種(各 $N=309$)であり、表1に示すとおり、医師は男性が87.7%を占め、その他の職種では女性の比率が高かった。また、平均年齢も医師が45.19歳に対して、その他の職種の平均年齢は38歳台であった。

表1 調査対象者の属性

職業	N	性別		年齢(SD)	職業経験年数(SD)	勤続年数(SD)
		男性	女性			
医師	309	271	38	45.19 (9.61)	18.57 (9.60)	7.83 (7.34)
看護師	309	37	272	38.24 (8.53)	13.01 (8.22)	5.81 (6.50)
事務職員	309	62	247	38.90 (9.85)	8.3 (8.04)	6.15 (6.56)

2.2 調査項目

個人属性 まず、対象者の職種のほか、性別、年齢、結婚、子供の有無、職種の経験年数、当該組織の勤続年数、病院規模を把握するための外来診療科数を尋ねた。以降の分析では、個々の属性の影響を制御するため、これらをコントロール変数として用いた。

OID OIDの調査には組織同一視尺度(小玉, 2011b)が用いられた。尺度の各設問は、回答者である医療機関勤務者に合わせ一部が変更された。質問項目は「この病院で働いていることは、私のイメージを決める大きな要因だ」「この病院の目標は、わたしが目指している目標と同じだ」など6項目であった。回答者は各項目について「あてはまらない」を1、「あてはまる」を4とする4段階の尺度上で評価した。総合的なOID得点は、6項目の平均を求め分析に用いた($\alpha = .86$)。

職務満足 職務満足の質問項目は「今やっている仕事は、私の人生において意義あるものである」「今の仕事は自分に適している」「私の受け取る給与は私が病院に対して行う貢献度に見合っている」の3項目とし、それぞれの項目について、「そう思わない」を1、「そう思う」を4とする4段階の尺度上で評価した。職務満足得点は3項目の平均を用いた($\alpha = .61$)。

離転職意思 離転職意思を測定する質問項目は、「今の病院を辞め、他の病院に移りたいと思っている」の1項目のみとした。対象者は「そう思わない」を1、「そう思う」を4とする4段階の尺度上で評価し、離転職意思の得点とした。

以上の調査項目について、OIDを独立変数、離転職意思を従属変数、職務満足を媒介変数とする分析モデルを3つの職種別に検討した。

3. 結果

媒介分析の実施にあたり、主要各変数に評価得点について、医師、看護師、事務職員の別に比較を行った(表2)。Holm法による多重比較の結果、OIDは医師が最も高く、順に事務職員、看護師となった。職務満足も医師が最も高く、事務職員と看護師の有意差はみられなかった。離転職意思は看護師が最も高く、医師と事務職員の有意差はみられなかった。

つぎに、医師、看護師、事務職員の別にOID、職務満足および離転職意思との相関分析を行った(表3)。まず、医師のOIDと職務満足との相関は $r = .69$ ($p < .01$)、OIDと離転職意思との相関は $r = -.40$ ($p < .01$)、職務満足と離転職意思との相関は $r = -.46$ ($p < .01$)であった。つ

表2 職務別にみたOID,職務満足, 離転職意識の評価得点

		医師	看護師	事務職員	F検定
OID	N	309	309	309	F=31.43
	平均	2.72	2.30	2.45	df=2, 924
	標準偏差	.67	.63	.69	p<.001
職務満足	N	309	309	309	F=17.45
	平均	2.91	2.62	2.70	df=2, 924
	標準偏差	.63	.61	.66	p<.001
離転職意思	N	309	309	309	F=18.76
	平均	2.20	2.56	2.13	df=2, 924
	標準偏差	.95	.96	.92	p<.001

注) Holm法による多重比較の結果, 0.1%水準で以下のとおりとなった。

OID : 医師>事務職員>看護師

職務満足 : 医師>事務職員=看護師

離転職意思 : 医師=事務職員<看護師

ぎに, 看護師のOIDと職務満足との相関は $r = .70$ ($p < .01$), OIDと離転職意思との相関は $r = -.44$ ($p < .01$), 職務満足と離転職意思との相関は $r = -.40$ ($p < .01$)であった。さらに, 事務職員のOIDと職務満足との相関は $r = .74$ ($p < .01$), OIDと離転職意思との相関は $r = -.36$ ($p < .01$), 職務満足と離転職意思との相関は $r = -.33$ ($p < .01$)となり, 各サンプルにおける相関係数に大きな差はみられなかった。

つぎに, OIDが離転職意思に及ぼす影響について, 職務満足を媒介変数として分析を行った。この分析では個々の属性の影響を制御するため, 性別, 年齢, 結婚, 子供の有無, 職種の経験年数, 当該組織の勤続年数, 病院規模を把握するための外来診療科数をコントロール変数として用いた。図1のOIDから離転職意思へのパス係数の変化は, OIDから離転職意思への直接のパス係数から, 職務満足を媒介した後のパス係数の変化を示している。

まず, 医師のOIDの離転職意思への影響は, 職務満足を媒介することによって, 媒介前の $\beta = -.36$ ($p < .01$)から $\beta = -.10$ (*n.s.*)へと変化した(図1上段)。職務満足による間接効果は $\beta = -.26$ であった。この値の有意性を検討するために, ブートストラップ法(サンプリング2000回)によって95%信頼区間を計算した。その結果, 信頼区間には0が含まれておらず(95%CI [-.37,-.15]), 間接効果は有意であることが示された(表4)。

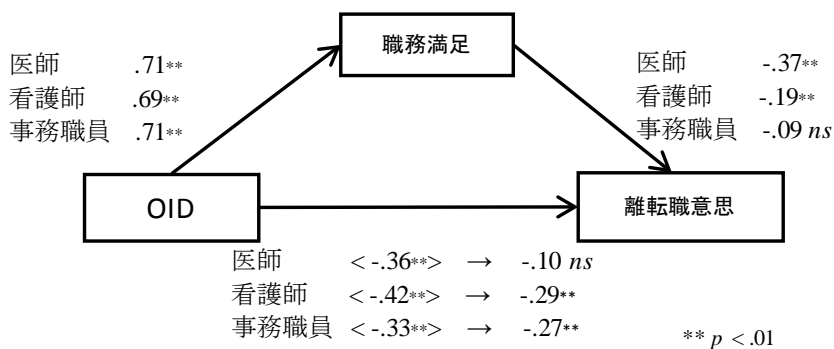
つぎに, 看護師のOIDの離転職意思への影響は, 職務満足を媒介することによって, $\beta = -.42$ ($p < .01$)から $\beta = -.29$ ($p < .01$)へと変化した(図1中段)。職務満足による間接効果は $\beta = -.13$ であった。この値について, 医師と同様にブートストラップ法(サンプリング2000回)による95%信頼区間の推定を行った結果, 信頼区間には0が含まれておらず, 間接効果は有意であることが示された(95%CI [-.24,-.03]) (表4)。

表3 分析の用いた変数の平均, 標準偏差, 相関および α 係数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	OID	職務満足
医師					
OID	2.72	.67	.89	1.00	
職務満足感	2.91	.63	.70	.69 **	1.00
離転職意思	2.20	.95	—	-.40 **	-.46 **
看護師					
OID	2.30	.63	.86	1.00	
職務満足感	2.62	.61	.61	.70 **	1.00
離転職意思	2.56	.96	—	-.44 **	-.40 **
事務職員					
OID	2.45	.69	.90	1.00	
職務満足感	2.70	.66	.70	.74 **	1.00
離転職意思	2.13	.92	—	-.36 **	-.33 **

** $p < .01$

最後に、事務職員のOIDから離転職意思への影響は、職務満足を媒介することによって、 $\beta = -.33$ ($p < .01$)から $\beta = -.27$ ($p < .01$)へと変化した(図1 下段)。職務満足による間接効果は $\beta = -.06$ であった。この値についても、医師、看護師と同様に、ブートストラップ法(サン



Note1. 係数は標準化係数を表す

Note2. < >内は媒介変数投入前の標準化係数を表す

Note3. →の右側の値は、職務満足を統制した場合の標準化係数を表す

Note4. コントロール変数は図から削除している

図1 OIDが離転職意思に与える影響に対する職務満足の媒介効果

表4 OID→職務満足→離転職意思モデルにおける変数間の標準化係数

変数	標準化係数	標準誤差	t値	p値	95%CI
医師					
OID→職務満足	.71	.04	16.35 **	.00	
職務満足→離転職意思	-.37	.11	-5.23 **	.00	-.37 , -.15
OID→離転職意思	-.10	.10	-1.36	.18	
看護師					
OID→職務満足	.69	.04	16.59 **	.00	
職務満足→離転職意思	-.19	.11	-2.68 **	.01	-.24 , -.03
OID→離転職意思	-.29	.11	-4.08 **	.00	
事務職員					
OID→職務満足	.71	.04	18.32 **	.00	
職務満足→離転職意思	-.09	.11	-1.08	.28	-.20 , .07
OID→離転職意思	-.27	.14	-3.39 **	.00	

** $p < .01$

ブリング2000回)による95%信頼区間の推定を行った。その結果、信頼区間には0が含まれており間接効果は有意ではなかった(95%CI[-.20, .07]) (表4)。

以上の結果、医療機関の職種別の分析においては、事務職員を除く医師と看護師のOIDが離転職意思に与える影響に対して、職務満足の間接効果が有意であった。

4. 考察

本研究では、医療従事者である医師、看護師に加え、病院に勤務する事務職員の3職種のOID、職務満足、離転職意思の関係性について、離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果、その関係を職務満足が媒介した間接効果に区分した仮説に基づいて検討した。

まず、医師に関する仮説は、OIDは離転職意思に影響を及ぼさないとする仮説1-1、離転職意志に対するOIDの影響が職務満足によって媒介されるとする仮説1-2であった。媒介分析の結果、医師の離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果は $\beta = -.10$ となり有意ではなかった。また、医師の離転職意思とOIDの関係に対する職務満足を媒介した間接効果は $\beta = -.26$ と有意であった。これらの結果から、仮説1-1、仮説1-2ともに支持された。この結果、医師のOIDが離転職意思に及ぼす影響は、媒介変数である職務満足によって説明されることになり、職務満足の完全媒介効果が成立した。この結果は、医師が病院に勤務し組織人としての側面を持ちながらも、専門性の高い医療技術や知識を発揮する職務環境を重視していることが関係していると考えられる。また、その専門性の高さから独

立や離転職を考える機会も多いと考えられ、職場環境に満足できなければ職場を離れたいという意識が生じるのかもしれない。

看護師に関しては、媒介分析の結果、看護師の離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果は $\beta = -.29$ となり有意であった。また、看護師の離転職意思とOIDの関係に対する職務満足を経介した間接効果は $\beta = -.19$ と有意であった。これらの結果から、看護師のOIDは離転職意思に対して負の影響を及ぼすとする仮説2-1、看護師の離転職意思に対するOIDの影響は、職務満足によって媒介されるとする仮説2-2ともに支持された。この結果看護師の離転職意思に及ぼす影響は、OIDだけでなく媒介変数である職務満足によっても説明されることになり、職務満足の部分媒介効果が成立した。看護師は専門的な知識や技術によって成り立っている職業であるものの、医療機関に雇用されて初めてその能力が発揮できる職業である。そのため、看護師は専門的な知識や技術を発揮できる職場環境に対する満足感だけでなく、個人と組織との関係性が職務態度や職務行動に影響を強く及ぼすと考えられる。

さらに、事務職員についても看護師と同様の仮説を設定した。媒介分析の結果、事務職員の離転職意思に対するOIDが及ぼす影響を直接効果は $\beta = -.27$ となり有意であった。また事務職員の離転職意思とOIDの関係に対する職務満足を媒介した間接効果は $\beta = -.09$ となり有意ではなかった。この結果、仮説3-1は支持されたが、仮説3-2は支持されなかった。この結果、事務職員の離転職意思に及ぼす影響はOIDのみによって説明され、職務満足の媒介効果は不成立であった。一般企業の従業員を対象としたvan Dick, et al.(2004)の研究では、彼らの離転職意思はOIDと職務満足の両方からの説明が可能であったが、病院の事務職員はそれらとは相違していた。一般の企業に勤務する者とは違い、病院の事務職員は規則で定められた事務作業を迅速かつ正確に行うことが求められ、自分のアイデアや仕事の進め方で職務遂行ができないといえるのかもしれない。

5. 総合考察

本研究の目的は、医療従事者の社会的アイデンティティ理論アプローチによるOIDと職務満足が離転職意思に及ぼす影響について明らかにすることであった。医師、看護師、事務職員の各変数の評価得点は違いがあり、看護師のOIDと職務満足の低さが離転職意思の高さに関係しており、一方の医師はOIDと職務満足の高さが離転職意思の低さに関係していると推測された。しかし、各サンプルにおける各変数間の相関係数に大きな差はみられなかった。

媒介分析では、離転職意思に対するOIDの直接効果とその関係についての職務満足の媒介効果は、医師、看護師、事務職員で相違する結果となった。具体的には、医療機関に勤務する者のうち専門性の高い職務に就く医師と看護師については、OIDと離転職意思の関係性を職務満足が媒介するモデルが成立したが、事務職員ではこのモデルは成立しないことが示され、OIDと離転職意思の関係に対する職務満足の間接効果は、職務の専門性によって相違していた。本研究の結果、医療に勤務する者であるプロフェッションとしての医師、セミプロフェッションとしての看護師、そして一般職としての事務職員では、その職

務の専門性によって、OIDと職務満足との相互作用が離転職意思に及ぼす影響には違いあることが判明した。

プロフェッションとしての医師は組織を同一視しながらも、職業に対する高いアイデンティティを持っているといえる。しかし、セミプロフェッションである看護師の離転職意思は、専門性を発揮できる職務環境の望みだけでなく、医療組織そのものに対する同一視が影響を及ぼすと考えられる。さらに、事務職員については、規則で定められた事務作業を迅速かつ正確に行うことが求められると考えられ、仕事そのものから得られる満足感より働いている医療組織に対する同一視が、彼らの離転職に強く影響を及ぼすといえる。

本来、OIDは自己概念に組織をどう位置づけるかという概念であり、組織に居続けるか離れるかということは想定されているわけではない。しかし、OIDのアプローチ方法となっている社会的アイデンティティ理論は、人は肯定的な自尊心を得るため、あるいは維持するために動機づけられることを前提としている。逆に、否定的な社会的アイデンティティ、すなわち低い自尊心が植えつけられる場合は、人はそれを不快に思い、その状態を改めようと個人を動機づけるとされる (Hogg & Abrams, 1988)。このような社会的アイデンティティ理論の動機づけの効果によって、組織成員の職務満足が高まると考えられる。それでもなお、組織成員であることに違和感がある場合に初めて、組織に居続けるかそれとも離れるかという意思決定を迫られるといえるであろう。

OIDは組織成員であるという認知を自己概念に統合するという、心の中に根付いた満足感であると考えられ、職務満足のように職務に関する固有の環境への満足感とは相違している。すなわち、組織成員が組織を同一視することによって得られる満足感とは、組織への所属から得られる安心感や威信の高い組織への所属によってもたらされる誇りなどに対する満足感であると考えられる。さらにいえば、OIDにおける満足感とは、人間の帰属欲求や自尊感情を満たすことへの満足感であるといえる。したがって、OIDと離転職意思との関係は、職務満足と離転職意思との関係とは質的に相違したものであるといえる。このことは、職務の専門性の違いによって、OIDと職務満足の相互作用が離転職意思に及ぼす影響には違いがあるという本研究の結果からも示されたといえる。これらの発見は、各職種医療機関従事者が離職する心理的プロセスを理解する上で有用であり、成員のOIDを高めることによって、あらゆる職種グループの成員の組織からの離脱の防止、あるいは離転職意思の軽減が可能性であることが示された。

最後に本研究の課題について述べておきたい。まず、離転職意思と実際の離転職の関係についてである。離転職意思は調査時点での対象者の意識であり長期的に安定しているわけではないため、実際の離転職を証明することはできない。このことは、本研究が横断的研究によって実施されていることに起因している。これらの課題について、今後は本研究モデルの縦断的研究が必要となろう。つぎに、離転職意思について、1項目のみで測定していることである。離転職意思の質問項目として3項目を用意していたが、職種が相違している対象者によって捉え方が相違しており、3項目の平均値による信頼性係数 α は基準を満たしていなかった。その為、本研究では全職種に共通している1項目のみを用いた。今後は複数の設問を用意し分析に用いることで、変数の安定性が増すと考えられる。

引用文献

- Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. Stanford University Press.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). "Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction." *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The Social Identity Approach*. London. Sage.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London and New York: Routledge. (吉森 護・野村泰代, 『社会的アイデンティティ理論』北大路書房 1995)
- Gouldner, A. W. (1957). "Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. I". *Administrative science quarterly*, 281-306.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. & Gaertner, S. (2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium". *Journal of Management*, 26, 463-488.
- 韓慧 (2012) 「日本における看護師不足の実態」『東アジア研究』10, 1-24.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). "Foci and correlates of organizational identification." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- 小玉一樹(2011a) 「組織同一視と職務態度・行動との関連性：組織コミットメントとの弁別性に着目して」『人材育成研究』6(2), 55-67.
- 小玉一樹(2011b) 「組織同一視尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島大学マネジメント研究』11, 55-67.
- 小玉一樹(2017) 『組織アイデンティフィケーションの研究』「ふくろう出版」
- 国立国会図書館(2017) 「調査及び立法考査局社会労働課医師不足の現状と対策：医師養成数と医師の配置を中心に」『調査と情報ISSUE BRIEF』No.954.
- 小松秀樹 (2006) 『医療崩壊』朝日新聞社
- 厚生労働省 (2016) 「医療従事者の需給に関する検討会」『医師需給分科会(第2回)資料』
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1343. Chicago: Rand McNally.
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification; a meta-analysis." *Journal of Vocational*

Behavior, 66, 358-384.

島津美由紀(2004)『職務満足感と心理的ストレス:組織と個人のストレスマネジメント』風間書房

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior, the psychology of intergroup relations*, Chicago: Nelson-Hall.

田尾雅夫 (1991) 『組織の心理学』 有斐閣

Turner, J. C. (1985). "Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior." *Advances in group processes*, 2, 77-122.

厨子直之・井川浩輔 (2012) 「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント：ソーシャル・サポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果」『経営行動科学』 25(2), 113-128.

Effect of Organization Identification and Job Satisfaction on Turnover Intention of Medical Workers

Kazuki KODAMA

*Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,
Fukuyama Heisei University*

Abstract: The purpose of this study is to clarify the effect of organizational identification (OID) and job satisfaction (JS) on turnover intention (TOI) of medical workers. In this study we conducted a survey on 927 medical workers (doctors: 309, nurses: 309, clerks: 309) and examined their indirect effect of JS and direct effect of OID on TOI. The results showed that doctors and nurses' indirect effect of JS to TOI were significant, and nurses and clerks' direct effect of OID to TOI were significant. The effect of OID and JS on TOI of medical workers were different according to their occupations. It was revealed that the effect on TOI differs depending on whether profession or organization.

Keywords: Organizational Identification, Job Satisfaction, Turnover Intention, Medical Workers