

所属	看護学研究科 看護学専攻 修士課程 看護マネジメント分野	修了年度	平成 29 年度
氏名	西出 久美	指導教員 (主査)	林 美奈子

論文題目	看護専修学校の組織文化と教員の働く意欲の関連
------	-------------------------------

本文概要

【目的】 看護系大学が年々増加し、看護基礎教育の場が大きな変革の時を迎えている。看護基礎教育の学校の教員は、学校数が増える中、その求人は看護系大学においても専修学校においても年間を通してあり、看護基礎教育からその担い手として必要とされている。学生数の 6 割の看護基礎教育を担っている看護専修学校の教員の状況を、組織文化の視点から分析することは有用であると考えられる。そこで、看護専修学校の組織文化の傾向と、教員の働く意欲の関連性を明らかにすることを目的とする。

【方法】 看護専修学校 3 年課程専任教員（学校長、副学校長、教務主任含む常勤職員）全国 530 校のうち承諾を得られた学校の教員を対象とした。無記名自記式個別郵送調査紙によるデータ収集を行った。因子分析及び Kruskal - Wallis 検定、Mann - Whitney の U 検定を実施した。倫理的配慮としては、A 大学の倫理委員会の承認を得た。本研究における利益相反は存在しない。

【結果】 調査紙配布数 1475 部、回収数 770 部（回収率 52.2%）。主因子法・プロマックス回転の因子分析の結果、第 1 因子【個と全体の尊重】、第 2 因子【学生の尊重と学習の促進】、第 3 因子【良好な関係性の促進】、第 4 因子【学校運営への参画】の 4 因子が抽出された。教員数が大規模な学校と、中規模な学校と小規模な学校では、その組織文化の特性である第 1・3・4 因子において有意差が認められた。職位では、4 因子において有意差が認められた。働く意欲は職位が上がれば上がるほど意欲が増し、年齢は 60 歳以上で最も高かった。働く意欲により組織文化の特性に、明確な違いがあるかを検定した結果、第 1 因子、第 2 因子、第 3 因子、第 4 因子共に、有意差が認められた。働く意欲により因子合計点に有意差が認められ、働く意欲が高いほど、第 1・2・3・4 各因子の因子合計点は大きかった。

【考察】 4 つの因子の中の【学生の尊重と学習の促進】は一般企業・教育・看護組織の組織文化の先行研究では見られない特徴的なものであった。看護教員として、学生に教授するという職業の専門性が表れた特性と考える。権限体系である組織図や設置主体や業務内容等の職場要因と、内的統制者であるか外的統制者であるかという教員のローカス・オブ・コントロールや、教員の経験等の組織員要因が、その看護専修学校の組織文化の傾向を形づくり、その組織文化の特性が高い学校ほど教員の働く意欲が高くなる傾向があると示唆された。

【結論】 1) 看護専修学校 3 年課程の組織文化は、【個と全体の尊重】【学生の尊重促進】【良好な関係性の促進】【学校運営への参画】の 4 つの要因により特徴づけられた。2) 4 つの組織文化因子合計点が高い学校に所属する教員の働く意欲は高くなる傾向がある。

【key words】 組織文化、看護学校、教員、意欲