

組織構造と職務特性が組織風土に及ぼす影響に関する一考察

— 広島県の社会福祉施設を対象とした共分散構造分析による実証研究 —

M031651 福 間 隆 康

1. 研究の背景

今日の福祉分野では環境の変化が激しい。利用者ニーズの多様化、市場原理の一部導入により、サービスの質の向上ならびに経営の効率化が求められている。

ところが、社会福祉法人は、厳しい規制により縛られているため、多様なニーズに応えられない保守的な風土を生み出している。それゆえ、現在、社会福祉法人は、仕事が機能主義的に行われていない、過度なボランティアズムが存在し、使命感だけで仕事をしている、経営の意思決定、経営責任および役割があいまいな構造を有しているといった問題を抱えている。そして、これらの問題を抱えていることが組織風土を変革する阻害要因になっていると考えられる。

2. 研究目的

組織風土はメンバーの行動を動機づけ、方向づけるという機能を有することから、行動の制約が少なくなれば、促進的な働きをすると考えられる。

組織風土の規定因はさまざまあるが、なかでも、組織の制度や仕事の仕組みを改革することが組織風土を変える推進力になっていると思われる。

このような問題意識にもとづき、本研究の課題は、社会福祉法人の組織風土に影響を与えている要因を明らかにすることである。

これまで、組織風土に関する議論はかなり行われてきたが、それを定量的に検証した実証研究は必ずしも多くないようである。このような現状を踏まえると、組織風土に対する組織の内的要因の影響力を定量的に分析するという本研究の試みには意義があると考えられる。

3. 調査対象と方法

調査対象は、社会福祉法人が設置又は経営する広島県内のすべての社会福祉施設である。回答者は施設長とした。調査手法は自記入式質問用紙を用いて、郵送法で行った。調査票配布数は688通、回収数は324通、有効回収率は47.1%である。なお、データ解析にあたっては、統計解析ソフトであるSPSS12.0 for Windowsを、共分散構造分析については、AMOS Ver.5.0を使用した。

4. 分析の結果

分析の結果、以下のことが明らかになった。①組織構造の公式化が高くなれば、組織風土の管理能力・一

貫性志向と顧客志向が高くなる。②組織構造の分権化が高くなれば、組織風土の管理能力・一貫性志向と顧客志向が高くなる。③職務特性の職務自体からのフィードバックが高くなれば、組織風土の管理能力・一貫性志向と顧客志向が高くなる。④職務特性の他者との接触が高くなれば、組織風土の顧客志向が高くなる。これらの結果は、組織風土に影響を与えるには、組織構造ならびに職務特性を変えることが有効であることを示唆している。

5. 考 察

分析結果から、以下のことが推論された。組織風土は、職務内容が標準化され、上下関係を越えた職能横断的チームアプローチを採用し、多くの職員が意思決定に参加するような組織構造によって変革することができる。また、組織風土を変革するには、利用者や組織内部の関連専門職と親密に協働し、提供したサービスの成果について直接的な情報を得ることができる職務特性が有効である。

6. 結 論

以上のことから、社会福祉法人の組織風土を変革するためには、以下のような施策を実施することが有効であると考えられる。第1に、職務内容を標準化、文書化することである。これにより職員は、仕事を機能主義的に行うことができるようになるので、職員個人の行動の程度が高まり、組織風土の管理能力・一貫性志向と顧客志向が高まるのである。第2に、意思決定の権限を現場職員に委譲することである。これにより職員は、自律的に行動することができるようになるので、組織風土の管理能力・一貫性志向と顧客志向が高まるのである。第3に、仕事の成果が明確にフィードバックされる仕組みをつくることである。これにより職員は、自分の業績が利用者に影響を及ぼすことが明確になるので、組織風土の管理能力・一貫性志向と顧客志向が高まるのである。最後に、利用者や専門職種間の協力体制を築くことである。これにより職員は、仕事の連携がとりやすくなり、職員個人の行動の程度が高まるので、組織風土の顧客志向を高めるのである。

したがって、社会福祉法人は、組織構造の公式化および分権化、職務特性の職務自体からのフィードバックおよび他者との接触の程度を高めることにより、組織風土を変革できることが明らかになった。