

# 職務特性とリーダーシップがチームワークに及ぼす影響 とチームワークの効果に関する一考察

— 広島県の特別養護老人ホームに勤務する介護職員を対象として —

M041824 福 間 みゆき

## 1. 研究の背景

近年、成果主義の導入などにより協働体制の崩壊が起り、職員は結果を出すことに力を注いでいる。そのため、評価につながらないことや直接成果に関係しないことは避け、組織をゆとりのないものにしていく。しかし、支援体制の構築や職場にゆとりをもつことは、組織が長期的な結果を上げていくためには重要なことであると思われる。

福祉の現場では職員が協力しあう働き方が残っている。保健・医療・福祉など分野の異なる専門家から構成されるため、職員同士の連携が欠かせない。介護職員においては、職種内だけでなく他の職種との二重の連携が求められている。そのため、介護職には、協力して行動するための結束や信頼関係の構築、つまりチームワークが必要とされていると考えられる。

## 2. 研究目的

チームワークは、組織にまとまりを与え、協力して仕事をする体制を構築する働きがあると考えられる。では一体どのようにすれば、チームワークを高めることができるのであろうか。さらに、チームワークが高まることによっていかなる効果があるのだろうか。

このような問題意識にもとづき、本研究の課題では以下の2つを解明したい。1つはチームワークを高める規定因を明らかにすることである。もう1つは、チームワークが高まることによって成果だけでなく、バーンアウトの低下につながっているのかを明らかにすることである。

## 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特別養護老人ホーム6施設である。回答者は全職員とした。調査方法は質問紙調査法により自記式質問紙を郵送した。調査票配布数は279通、回収数は179通、有効回収率は64.2%である。なお、本研究では介護職員を対象としているため、103人の回答を分析対象とした。データ解析にあたっては、統計解析ソフトであるSPSS13.0 for Windowsを使用した。

## 4. 分析の結果

分析の結果、以下の5つのことが明らかになった。  
①職務特性のタスク重要性和リーダーシップの集団維持が高くなれば、チームワークのまとまりが高くな

る。②職務特性の自律性とタスク重要性が高くなれば、チームワークの相互の支持が高くなる。③職務特性の自律性と参加が高くなれば、チームワークのコミュニケーションが高くなる。④チームワークの高群が低群よりも成果（サービスの質、サービスの安定供給）が高い。⑤チームワークの高群が低群よりもバーンアウトが低い。

これらの結果、チームワークを高めるには、職務特性の自律性、タスク重要性および参加、リーダーシップの集団維持を高めることが有効であることが明らかになった。また、チームワークを高めることは、サービスの質の向上やサービスの安定供給につながるだけでなく、バーンアウトの予防にむすびつくことが検証された。

## 5. 考 察

分析結果から、以下の3つのことが推論された。①現場職員に裁量権を与え仕事の責任感を高めること、上司が職員間をつなぐ役割を担うことにより、チームワークが高まると考えられる。②チームワークが高まることにより組織がまとまり、そして職員間の連携が促進され職員の協力が得られるため、組織全体として一定水準以上のサービスを安定して提供できる。③チームワークが高まることにより意思の疎通が図られ、同僚が自分を理解してくれているという安心感が生まれるため、ストレスが軽減される。

## 6. 結 論

以上のことから、チームワークを高めていくためには、次の3つの施策を実施することが有効であると考えられる。第1に、職員の意識のなかに職務の重要性を高めしていくことである。これにより、自分の与えるインパクトを認識し、利用者の視点に立ったスムーズな対応を行うことができる。第2に、職員に裁量権を与えることである。これにより、自分の職務だけでなく、サービス全体への責任感が強くなる。第3に、全職員が意思決定に参加する機会を設けることである。これにより、個々の役割を意識させ、組織への一体感を醸成させることができる。

このように連携が必要な組織において、チームワークは組織全体の成果を高め、ストレスを軽減していく上で、重要な要因として位置づけることができる。