Management Club Report

Jun.2021/Vol.222

Monthly Opinion
≪個別歯科医院における組織文化の共通点≫

先月号では日本の歯科医療界を一つの組織として見た場合に、歯科医療界全体をカバーする組織文化の存在について考えて参りました。貨幣経済の中で生きる私たちは、どのような職業であっても、価値を創造しその価値に見合う対価を得ることが当たり前の行為であり、誰もがそのことの正当性を認めているにもかかわらず、医療や歯科医療においては、その見方に独自のスクリーンがかかってしまい、価値ある医療行為の対価への正当な要求に一種のためらいが発生するということがあります。

特に自由診療と保険診療が明確に存在する歯科医療界においては、より良い治療法に付帯する自由診療治療費にこのためらいに似た感覚がひろく蔓延しており、折角の価値ある良質治療への誘導を抑制してしまう力として、何となく、しかし厳然として歯科医療従事者の行動を支配しているのです。

前回はこの歯科医療界の発展を阻害する組織文化から脱却する必要性を、渋沢栄一の『論語と算盤』に流れる精神「道徳と経済の合一」を引用しながら力説致しました。熱心にお読み頂いている愛読者の先生からは「国が決めたルールに従う医療人ではなく、技術と人格を磨くことで最善の治療を提供する医療人を目指す！励まされました」との嬉しい感想が寄せられ、私に力を与えてくださいました。

今月は、歯科医療界ではなく個別の歯科医院に存在する組織文化について具体的に考えて参ります。今年に入って行いました４件の調査結果をもとに分析をした結果です。規模も場所も人数も院長の個性もすべて異なる４件の歯科医院ですが、そこに流れる共通点を探り、歯科医院組織の素晴らしさとある種の弱さについて考えて参ります。

1　４歯科医院における組織文化調査より分かるもの

「我が組織のカッコよさ」を語るのは組織文化を語ること

前々回の４月号では、組織に属する人間が、仕事を通して感じる「我が組織のカッコよさ」について書いてもらった内容を紹介いたしました。

２軒の歯科医院で行いました「当院のこのこだわりカッコいいよな」あるいは院内の誰かについて「あんなふうに仕事をしている姿美しい」「あの時の受け方、