

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 28 日現在

機関番号：34401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K11489

研究課題名(和文) 看護の組織倫理に関する理論的・実証的研究

研究課題名(英文) A theoretical and practical research concerning the nursing organizational ethics

研究代表者

小林 道太郎 (Kobayashi, Michitaro)

大阪医科大学・看護学部・准教授

研究者番号：30541180

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：看護において組織要因が倫理的な実践にどう影響するかを検討するため、アサーティブトレーニングと事例検討を組み込んだ倫理研修を2施設の看護師を対象に行い、質問紙調査とインタビューを行った。また文献等による理論的検討を行った。看護師の倫理的行動に影響しうる要因として、従来から注目されている諸個人の意識やスキルの他、個人間の信頼関係、組織の文化・風土や業務とスタッフの数・力との関係のような環境要因が識別された。

研究成果の概要(英文)：To consider how the characteristics of a nursing organization affect their members' ethical practices, the questionnaires and interviews were taken from the nurses after the training of ethics, which include the assertive communication training and case discussions. A theoretical consideration about the nursing organization and ethics of literature was given. The followings were found as elements which can affect the nurses' ethical practices; consciousness and skills of the individuals (these have been already well noticed), trust between the individuals, organizational culture or climate, and environmental factors such as the relationship between the work and the number and capacity of the staff.

研究分野：哲学・倫理学

キーワード：看護倫理 組織 倫理研修 信頼

## 1. 研究開始当初の背景

看護倫理に関する近年の研究・議論の発展にもかかわらず、組織の倫理という問題はまだ十分注目されていないように思われる。Chambliss (1996=2002)『ケアの向こう側』はすでに、看護の倫理問題の多くは組織の問題に由来すると指摘しているが、その後この認識を引き継いで、倫理的な検討をすすめた研究は見当たらない。多くの場合、倫理問題は基本的に個人間の問題、あるいは専門職と患者の間の問題等として扱われているのが現状である。

研究代表者が組織倫理の研究の必要性を認識するようになったのは、実際の病院倫理委員会の経験からである。研究代表者は2011年より、京都市の堀川病院看護部の倫理委員会に参加し、実際に病棟で起きた個々の倫理問題について、病院看護師と共に検討し、アドバイスを行っている。継続的な関わりの中で気付かれたのは、倫理問題の捉え方や考え方、対処の仕方がなかなか組織全体に行き渡らず、同じような問題が繰り返されがちであるということだ。これを改善するためには、組織全体の風土や考え方、行動パターンを変える必要がある。特に倫理問題を知覚し共有するための適切なコミュニケーションが不足していることが、問題発生の原因あるいは円滑な対処の妨げになっている可能性があると考えられた。

チーム医療の重要性が強調され、各職種や組織の役割の多様性が増している現在では、組織の倫理を論じる必要性は増してきている。傷病の状況や生活の経過とともに医療やケアの局面が変わり、担当者が変わっても、実践の倫理性は維持されなくてはならない。倫理問題に関しては組織全体で取り組むことが必要であり、またさらにそれを組織文化として定着させる仕組みづくりが必要である(長谷川美栄子(2014)「看護倫理を組織に定着するために」日本看護倫理学会誌6(1)巻頭言)。このとき資源の豊富な大病院等では、CNS や倫理コンサルテーションの専門家が力を発揮し、さまざまな取り組みを通じて組織に影響を与えているかもしれない。しかし中小の施設や組織ではそれが難しい場合が少なくない。そのような施設で組織の改善を可能にするためには、単なる試行錯誤によるのではなく、あらかじめ、何が倫理的な組織をつくるのか、そしてどうすればそれが実現されるのか、が明らかにされることが必要だろう。

それゆえ看護倫理において、諸個人に焦点をあてたこれまでのやり方は不十分であり、より実効的な看護倫理をつくるためには、理論に組織の観点を導入する必要がある。研究代表者はこれまでに、ケア倫理および徳倫理を含め、看護倫理をより広い理論的視野において捉える可能性について検討してきている(「ケア倫理は看護倫理にどう貢献しうるのか」(2014)、「看護倫理の徳倫理アプローチ

に関する文献サーベイ」(2014))。ケア倫理や徳倫理の理論の内にも基本的に組織の観点は薄い。しかしこれらの考え方も利用しながら検討することで、単なる原則論や綱領にとどまらない組織の倫理がどのようなものであるかを考えられるようになる可能性がある。また研究代表者は企業倫理およびCSR(Corporate Social Responsibility)について研究したことがあり(「CSRと企業の競争力」(2011))。組織論についてはそれらの領域からも学ぶことがあると考えている。

他方、理論だけではなく、実際の実践がどのようになっているかについてもよく理解していく必要がある。抽象的な倫理学説と現実の諸問題との間に隔たりがある場合、理論がどのように現場で利用できるのかわからない、と言われることになる。単に理論的な整合性を追求するのではなく、組織の倫理という観点からあらためて現場の実践の状況を調査し、現実に即した考え方を具体的に示すことが必要である。

しかしその際の問題のひとつは、組織の風土やその中の倫理的問題といったものが、普段その中にいる者には気づかれにくく、言語化されにくいということだ。むしろ何らかの変化や改善があったときに、振り返って過去の状況や問題が認識されるだろう。そのため組織の問題を調べるためには、単なる静態的な調査ではなく、介入による変化を尋ねることが効果的であると考えられる。研究者らは、上記堀川病院に対する新しい研修プログラムの実施を計画した。これは従来の倫理委員会の実績と反省を受けて、足りない部分を補うことを狙ったものである。このようなプログラムが組織に与える影響や効果を調べることで、組織の倫理性の問題に対して光を当てることができるだろう。調査にあたっては、質問紙調査の他、当事者のインタビューを質的に分析することが重要な意味を持つ。この調査結果は、理論の構築・修正のための重要な手掛かりとなるだろう。

## 2. 研究の目的

本研究は、理論的研究と実証的研究(介入調査)の双方を通じて、実践に利用可能な看護組織倫理の理論を提示することを目的とする。より具体的には次のことを示す。

(1) 組織の倫理性: 組織のどのような特徴(共有された行動パターンや考え方、コミュニケーションや意思決定の仕方)が、メンバーや組織全体の倫理的看護実践を促進/阻害するのか

(2) その変化: 組織の倫理性に関わる諸特徴はどのようにして変化させられるのか

組織倫理の観点は従来の倫理学および看護倫理に欠けていたものであり、本研究の成果は各施設における実践や組織風土の改善を目指す際の重要な手がかりを与える。またこれは、看護だけでなく他職種を含めたチームや組織全体の倫理を考えるための基礎と

もなる。

### 3. 研究の方法

(1) 2つの病院それぞれの看護師を対象に約1年半にわたる倫理研修を行い、それによる変化等を調べるための質問紙調査とインタビューを行った。

研修：1期(月1回)講義60分2回、アサーティブコミュニケーションの講義・ワーク210分3回、倫理事例検討210分1回。II期(隔月)倫理事例検討60分3回。

質問紙調査：日本語版道徳的感性尺度(J-MST)、看護師目標達成行動尺度、アサーティブネス尺度(J-RAS)。研修開始時と1期終了時の2回実施。

インタビュー：半構成的面接で、研修の感想、自分の変化、病棟での看護について感じていることなどを尋ねた。1期終了後と、II期終了の6か月後の2回実施。

対象者：同意が得られたA病院看護師6名、B病院看護師11名。

分析：質問紙調査について集計し、研修前後を比較した。またA病院とB病院を比較した。インタビューは質的帰納的に分析した。

(2) 組織文化・風土に関する文献資料を集め、それらの議論がどの程度看護にもあてはまるかを検討した。また(1)より得られた知見から、組織の倫理について理論的にどのように考えるべきか検討した。

### 4. 研究成果

(1) 倫理に関する知識は、必要ではあるかもしれないが、それだけで具体的な場面における倫理的実践が可能になるわけではない。そのため倫理研修は、単に知識の学習ではなく、より実践的な内容とすることが必要である。研究者らは既存の文献およびこれまでの倫理事例検討会の経験から、医療者間および医療者-患者(家族)間のコミュニケーションの質が、看護師のケア実践のよしあしに影響する可能性があると考えていた(真継他2016)。そのため研修には、アサーティブコミュニケーションに関する講義とトレーニングを組み込んだ。アサーティブなコミュニケーションの仕方を身につけることによって、倫理的問題に対しても相談や対処がしやすくなるのではないかと考えた。また事例検討を複数回行うことで、実際の場面で考えて対処するという点について学んでもらうことができるのではないかと考えた。

(2) 研修後のインタビューで、多くの参加者は、アサーティブトレーニングは役に立つだろうと述べた。これを身につければ、相手に応じた伝え方や接し方ができるようになる、自分の意見をよりよく伝えることができる、ということであった。一部の参加者は、こうしたことについて以前より気を付けるようになったと述べた。このようなコミュニケーションの改善によって、倫理的な実践が行いやすくなる可能性があると考えた。ただし、

考えていても実際にはなかなかアサーティブなコミュニケーションが難しいという参加者もいた。研修の効果的な方法や回数等についてはさらに検討が必要である(小林他2017)。

(3) 事例検討は、具体的な倫理的な問題に対する考え方を学ぶ場となった。その中で多くの参加者は、事例検討を通じて他の参加者の考えを知ることができたことが有意義だったと述べた。普段倫理的問題について時間をかけて話し合うことが少ない中、事例検討でのディスカッションを通じて、自分の考えとは違う考え方があるということに気付くことができた、と(小林他2017)。別の見方の可能性があることを認識しておくことは、実際の場面で別の可能性がないか考えてみることや、他の人とのコミュニケーションを活性化することにつながるかもしれない。事例検討には、単に課題解決法を学ぶというだけにとどまらない意義がありうると考えられる。

(4) 一部の参加者は、他の参加者の考え方を知ることによって、以前よりもそのスタッフに相談がしやすくなり、仕事がやりやすくなったと述べた(小林他2017)。このことから示唆されるのは次のことである。すなわち、倫理的問題の認識・共有やその対処の際、個々の看護師の思考スキルやコミュニケーションスキルだけでなく、看護師間の信頼関係の有無が行動に影響する場合があるということだ。この信頼は、事例などに対するお互いの考え方を知ることによって高められる可能性がある。

(5) 医療者間の信頼関係が、相談や連絡の質や頻度に影響し、ひいては患者ケアの実践に影響を及ぼすということは、当研究者らによる別の看護師インタビューからも見て取ることができる(小林他2016)。このような信頼関係は、組織内でも、また組織をこえた連携・協働においても重要でありうる。

(5) 倫理的問題やコミュニケーションの問題に気付いたり、それについて考えたりしていても、行動を変えることは難しいと述べる参加者も少なくなかった。その要因として、時間的な制約、看護師の配置の変化などが述べられた(小林他2017)。この結果は、看護倫理が各人の意識だけの問題ではなく、組織としての取り組みが必要な問題であるという本研究の見方を支持するものである。

(6) 道徳的感性、目標達成行動に関する調査の結果を研修前後で比較したところ、2施設とも、研修後の総得点は研修前と比べて下がっていた。この結果は、行動の変化の難しさを述べた上記(4)の結果と整合的である。また研修の結果、普段の自分たちの行動に対する見方が変わり、自己評価が以前よりも厳しくなった可能性があると考えられた(真継他2016, 真継他2017)。

(7) 道徳的感性尺度の中で、研修後に得点が上昇していた項目に、「葛藤」「内省」などがあつた。このことから、現在行なっている

ケアへの疑問意識や、論理的な思考の要素が高まっている可能性があると考えられる(真継他 2017)。

(8) 質問紙調査結果の組織間比較では、総得点が研修後に低下する傾向は同じだったが(上記(6))、変化した項目には違いがみられた。組織によって、もとの意識や行なわれるケアが違っていた場合、研修により自分たちのケアのどの部分がどう捉え直されるか、について違いが生じた可能性がある。ただし、両施設間では参加者の看護経験年数や病棟などにも違いがあったため、これらが施設の間の組織による違いを反映したものであるかどうかについて確定的なことは言えない(真継他 2017)。

(9) 以上より、次のように言うことができる。倫理的な看護実践や倫理的問題への対処の行動に影響する要因に、少なくとも3つのレベルを区別することができる。(i) 個人の意識およびスキル、(ii) 特定の個人間の信頼関係などの関係、(iii) 病棟や組織のもつ文化や風土、あるいは業務の内容・量とスタッフの数・力との関係のような環境要因。(ii)の要因が(i)(iii)と区別されて取り出されたことは本研究の重要な成果であると考えられる。今回の研修は直接ここに働きかけることを狙ったものではなかったが、具体的な事例に関するディスカッションなどがここに影響する可能性があることが示された。

(10) 倫理研修が主として個人の意識に影響するものである場合、その意識の変化が直接行動の変化をもたらすとは限らない。可能性として、(ii)(iii)の要因が行動の変化の妨げになる場合があると考えられる。

(11) 企業組織等の研究からは、組織文化・風土が、組織人としての諸個人の行動に影響することが指摘されている。ここに関連する要因は多数あるが、特に今回の結果に関連するものとしては、組織の心理的安全性(psychological safety)が挙げられる。心理的安全性は、組織内の諸個人の特性ではなく、諸個人によって知覚される組織の特性であり、その違いは、組織内コミュニケーションの質・量に影響する。このことは組織の行動の倫理性にも影響するとされており、看護の場合にこれがどうであるかさらに検討する必要がある。

(12) 今後の課題としては、さらに(iii)の要因とその働き方を明らかにすることがあげられる。それによって、倫理的な看護実践が可能な組織をつくるために必要な方策等をよりよく考えることが可能になるだろう。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計3件)

1. 小林道太郎、真継和子、アサーショントレーニングを取り入れた看護倫理研修の成

果(第2報): 研修後インタビューの分析から、大阪医科大学看護研究雑誌、査読有、7巻、2017、35-42.

2. 真継和子、小林道太郎、倫理事例検討会からみえてきた看護倫理教育上の課題、査読有、6巻、2016、47-51.

3. 小林道太郎、真継和子、病院看護部の倫理委員会における事例検討はどのように受け止められているか、大阪医科大学看護研究雑誌、6巻、2016、52-58.

〔学会発表〕(計2件)

1. 真継和子、小林道太郎、アサーショントレーニングを取り入れた看護倫理研修の成果の組織間比較、第37回日本看護科学学会学術集会、2017年.

2. 真継和子、小林道太郎、アサーショントレーニングを取り入れた看護倫理研修の成果(第1報)、日本看護倫理学会第9回年次大会、2016年.

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

小林 道太郎 (KOBAYASHI, Michitaro)  
大阪医科大学・看護学部・准教授  
研究者番号: 30541180

### (2) 研究分担者

真継 和子 (MATSUGI, Kazuko)  
大阪医科大学・看護学部・教授  
研究者番号: 00411942