

令和 6 年 6 月 17 日現在

機関番号：31304

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10161

研究課題名(和文) 看護職の病棟組織文化に内在する機能と組織文化のありように関する研究

研究課題名(英文) A study of the functions inherent in the organizational culture of nursing staff and the state of organizational culture

研究代表者

二瓶 洋子 (Nihei, Yoko)

東北福祉大学・健康科学部・講師

研究者番号：90468322

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)： 目的は看護師の恥の経験を肯定的に意味づける組織文化とはどのようなものであるのかを明らかにすることである。エスノグラフィーの方法を用い、2019年～2020年内科系病棟でフィールドワークとインタビュー調査を行った。結果及び考察：看護師の恥の経験を肯定的に意味づける組織文化を表す3つのテーマ(1)個人の失敗をスタッフ全員で共有する価値(2)スタッフの期待に応えられるように先回りして動く規範(3)知らないことを恥なく聞ける空気があることが明らかになった。個人の失敗を全員で共有し対処するという価値観が看護師の恥の経験を肯定的に意味づけ、医療安全ひいては、医療の質の向上に寄与する可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究結果で示された病棟組織文化の様相は、看護師の病棟の組織文化を論じる1つの検討材料として活用できると考える。看護学における組織文化の研究において本研究は看護師の恥の経験という新たな概念を取り入れ論じることを試みた点において、独自性があると考えられる。本研究は看護師の仕事における恥の経験の受け止め方が、看護師が属する病棟組織内で何を恥と考えるのによって変わり、恥の経験を肯定的に意味づけるにはどのような病棟の組織文化であればよいのかを具体的に明らかにした。くわえて、本研究の結果は、看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化は、医療の質の向上にも寄与できる可能性をも示唆している。

研究成果の概要(英文)： The purpose was to determine which organizational cultures make positive sense of nurses' shame experiences. Using ethnographic methods, fieldwork and interviews were conducted in internal medicine wards in 2019-2020.

RESULTS AND DISCUSSION: Three themes representing organizational culture that make positive sense of nurses' experiences of shame (1) the value of sharing personal failures with all staff, (2) the norm of moving ahead to meet staff expectations, and (3) the atmosphere in which nurses can ask what they do not know without shame were identified. It was suggested that the value of sharing and dealing with personal failures with all staff members may positively influence nurses' experiences of shame and contribute to the improvement of medical safety and, ultimately, the quality of medical care.

研究分野：看護管理

キーワード：病棟組織文化 看護師 恥 インシデント 医療安全 行動規範 エスノグラフィー

1. 研究開始当初の背景

多くの医療機関では医療安全対策の1つとして、インシデント報告制度を導入し、インシデントの原因究明と再発防止や医療安全文化の醸成に取り組んでいる。長尾(2014)は、インシデント報告の役割として医療安全文化の醸成に大きな役割があると述べており、医療機関あるいは病棟など各部署の組織文化が安全な医療の提供に深く関わっていると考えられる。病院で就業している看護師の多くは、病院内の病棟組織に所属し病棟組織の一員として組織の規則や共有された価値の中で働いている。各病棟組織には病棟固有の明文化されていない規則や共有された価値、信念が存在し、それらは、病棟組織の文化となって看護師の行動や考え方に影響を与えている(小野2013; E.H Schein2013; D.D. Warric2017)。

インシデント発生要因や医療安全文化の醸成などに関する先行研究による成果が公表され医療機関にも還元されているが、実際に生じているインシデントの発生件数よりも少ないことが指摘されており(北沢2006; Wakefield et al., 2001) これには組織文化が影響している可能性が示唆されている。くわえて、病院或いは病と組織内にインシデントの当事者を非難する文化が存在することで当事者は恥や罪悪感を抱くことも明らかになっている(Crigger and Meek, 2007; 奥田, 2006)。

本研究では、病棟の看護師が同僚、他の医療職者、患者家族などのかかわりにおいて、インシデントや何らかの仕事上の失敗によって恥を感じるような経験をした際に、病棟の組織文化の中で恥がどのような意味、役割を持っているのかを明らかにすることは重要であると考えられる。恥を否定的な体験ではなく肯定的な体験として位置づけ、組織への活用あるいは病棟の組織文化のありようの理解について、示唆が得られると期待できる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、看護師の恥の経験を肯定的に意味づける組織文化とはどのようなものであるのかを明らかにすることである。

3. 研究の方法

本研究では組織文化の概念の検討および恥の概念の検討をおこない次のように定義づけをした。本研究における病棟の組織文化の操作的定義は、病棟の組織文化とはある病棟組織に所属する人々によって共有されている価値観や行動規範ならびにそれらを支えている信念であると定義した。文化そのものの考え方については、文化は特定集団の人々が作り出す行動パターンや習慣、行動する際に基準とするルールであり、そこには多様な認識と行動の仕方の両面が含まれるととらえた。

恥の概念の検討結果より本研究では次のように恥を定義した。恥は人前での失敗や間違いなどによって生じる強い苦痛や不安を伴う否定的な感情であり、不甲斐なさや情けないという自己批判または低い自己評価を認識する経験として捉えられる。特に他者の存在、他者が自分をどのように見るのかということが影響する感情である。看護師の仕事において経験する恥は、看護師組織内の人々や患者、家族からの自己への評価に影響を受ける感情であると定義した。くわえて、恥は社会的な規範や看護師が所属する組織の規範、看護師という職業が持つ規範から逸脱する或いは逸脱しそうになった際にも自己批判または低い自己評価を認識する感情であると定義した。

研究デザイン：エスノグラフィー。本研究では、病棟という特定の看護師集団内の人々のやりとりが行われる場、病棟という文脈を研究者が直接観察することによって、病棟の看護師集団の文化すなわち病棟の組織文化を理解できると考えた。病棟の組織文化を把握するためにエスノグラフィーの研究方法を用いた。

研究参加施設の選定および研究期間：研究参加施設の選定基準は、中規模以上で複数の病棟をもつ一般病院とした。その理由として、組織的に看護師の教育体制が構築されていること、先行研究から病棟毎に固有の文化が存在し看護師がその違いを認識することから考えた。くわえて、看護師の仕事における恥の経験は、インシデントなどの何らかの失敗に起因するケースが多いのではないかと考え、医療安全に対する取り組みが熱心に行われている病院では、インシデント事例が効果的に活用されるなど、看護師の恥の経験が肯定的に意味づけられている可能性があると考えた。2019年4月～2020年12月まで一般病院の内科系病棟1か所でJ.P.Spradleyの参加観察方法¹²²⁾に沿ってフィールドワークによる参加観察および病棟の看護師17名にインタビュー調査を行った。

分析方法：収集したデータをRoper&Shapiraのエスノグラフィーの分析の手順に準じて行い看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化を表すテーマを抽出した。

分析の信頼性と妥当性の確保：分析は参加観察によるデータ収集と並行しながら2018年4月から2021年7月まで継続的に実施した。分析の全過程において質的研究の経験豊富な研究者から分析結果を記載した文書と逐語録、コーディング方法、テーマの抽出方法について助言を受けながら分析と解釈を繰り返し、ピア・ブリーフィングを実施することで分析内容の妥当性を確保した。くわえて、参加観察中の病棟の看護師の行動パターンや会話の意図などについて解釈する際には、看護師およびキーインフォーマントとなった看護師長、副看護師長に話を伺い、研究者の解釈に偏った考え方や誤りがないか確認を行った。

4. 研究成果

<結果>

看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化を表すテーマとして、3つのテーマ、(1)個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処することに価値がある、(2)看護スタッフの期待に応えられるように先回りして動く規範がある、(3)知らないことを恥なく聞ける空気があることが明らかになった。3つのテーマは8つのサブテーマで構成されていた。本研究が明らかにした看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化は、看護スタッフの期待に応えるように先回りして動くという行動規範の存在と個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処することに価値があるとする価値観に支えられ、病棟内に知らないことを恥なく聞ける空気があるに帰結した。

看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化として示された3つのテーマに共通していたことは、看護スタッフ同士でなんでも共有しあうことであった。病棟の中で頻りに看護師らに共通してみられた行動パターンであった『看護スタッフの期待に応えるために先回りして動く規範』は、暗黙のうちに病棟の行動規範となっていた。このような行動規範の存在により、病棟では日常的に看護スタッフ間で協力し一緒に患者ケアなどを実施し、くわえて、一緒に実施しながら患者情報や仕事に関する情報なども共有されていた。このように看護スタッフ同士で様々なことを共有するという価値観が作られ、病棟内でインシデントを起こしたという失敗やインシデントに至らない失敗に起因する恥を経験した際にも『個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処することに価値がある』と考え

られていた。個人を責めないという考え方が浸透していることで、看護スタッフは＜自分の失敗を臆せずに話す（せる）＞ことができるようになり、恥を経験した際にも速やかに言い出せるようになっていた。くわえて、日常的なコミュニケーションの取り方においても、間違いをストレートに指摘するのではなく、当事者に気づきを促すように問いかけることや何かわからないことがあるのではないかと気遣って先に声をかけるなど、お互いに配慮しあう関係があることから、病棟内に『知らないことを恥なく聞ける空気（がある）』が作られていた。このような組織文化に支えられ、研究フィールドとなった病棟では、看護職の恥の経験が強い苦痛や自尊心の低下をまねく経験として終わるのではなく、失敗を自ら病棟組織に報告する行動に繋がり、報告した失敗は病棟組織内では責められないという雰囲気を作られていた。

看護職個人の失敗が組織内で責められることなく受け入れられたことで、した看護職はその経験を強い自己否定として認識するのではなく、その経験を内省できるように意味づけることに繋がり、あるいは知識や技術があいまいな状態で患者に実施する方が恥になるという考えに至っていた。このように、研究フィールドとなった病棟には、看護職の恥の経験を肯定的に意味づける組織文化が存在していた。

しかし、その一方では、『看護スタッフの期待に応えるために先回りして動く（規範がある）』という行動規範は、スタッフの間で時に過剰に作用する恐れがあった。＜暗黙のうちにまわりの動きに合わせる＞ことが求められる＞現象の周辺では、他の看護スタッフの期待に多少無理してでも応えようとする様子、或いは自分に対する評価を気にして手伝いに行く様子も確認された。

以上のように、本研究が明らかにした看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化は、『看護スタッフの期待に応えるために先回りして動く』という行動規範の存在と『個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処することに価値がある』とする価値観に支えられ、病棟内に『知らないことを恥なく聞ける空気がある』に帰結した。

< 考察 >

本研究から得られた示唆として以下の4点があげられる。1点目としては、恥の経験を肯定的に意味づける文化を持つ病棟組織では、インシデントの再発防止に向けた情報共有方法や業務の改善が図れるなど、看護師個人および病棟組織にとっても利益がもたらされる可能性が示唆された。2点目としては、個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処するという価値観が、看護師の恥の経験を肯定的に意味づけ、インシデント発生時に早期に対処することを可能とし、医療安全ひいては、医療の質の向上に寄与する可能性があること、3点目としては、知らないことを恥なく聞ける空気があることで、看護師は恥の経験を内省させ、看護師自身の自己成長につながることで、4点目としては、周囲の期待に応えられるように先回りして動く規範は、病棟の中で恥をかかないよう行動するという暗黙のルールとなり、病棟の行動規範が形成されることである。

< 看護実践および看護学研究への示唆 >

本研究の結果より、恥の経験は自己の至らなさや不甲斐なさに直面する否定的な感情を生じる場合が多いが、看護師の恥の経験が肯定的な経験として意味づけられるのはどのような組織文化であるのかが明らかになった。本研究の結果から臨床の看護実践への示唆について述べる。1点目は、インシデントに起因する恥を経験した際に個人を責めない文化が作

られることによって、インシデントが速やかに報告され再発を防止することが期待される。2点目は、本研究で示された個人を責めない文化や恥なく聞ける空気があることは、病棟の看護師らの日常的な看護実践の中に存在するものであった。そのため、他施設の病棟組織において自分たちはどのような組織文化を持っているのか或いはどのような組織文化をつくっていきたいかを考える際に、本研究結果で示された恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化の様相は1つの検討材料として活用できると考える。

学術的には、看護学における組織文化の研究の中で、本研究は病棟の組織文化について、看護師の恥の経験という新たな概念を取り入れた点で論じることを試みた点において、独自性があると考えられる。本研究は、看護師の仕事における恥の経験の受け止め方が看護師が属する病棟組織内で何を恥と考えるのによって変わり、恥の経験を肯定的に意味づけるには、どのような病棟の組織文化であればよいのかを具体的に明らかにした。くわえて、本研究の結果は、看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化は、医療の質の向上にも寄与できる可能性をも示唆している。

< 研究の限界および今後の課題 >

本研究は看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化とはどのようなものであるのかを明らかにするために、エスノグラフィーによってデータ収集を行い質的帰納的に分析を実施した。エスノグラフィーの目的が一般化の法則性を明らかにするものとは異なることから、本研究においては、1病棟固有の組織の文化を記述することを試みたものである。しかしながら、本研究で得られた知見が、他の施設の病棟組織の文化のありようを理解することに貢献しうる可能性がある。病棟組織の文化は地域特性あるいは病院施設の設置主体などの影響を受けることも考えられるために、研究の対象地域を拡大することが必要である。今後は、看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化のありように関して、さらなる知見の蓄積に努める必要がある。

< 結論 >

本研究は、看護師の恥の経験を肯定的に意味づける組織文化とはどのようなものであるのかを明らかにした。本研究が明らかにした看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化は、看護スタッフの期待に応えるように先回りして動くという行動規範の存在と個人の失敗を看護スタッフ全員で共有し対処することに価値があるとする価値観に支えられ、病棟内に知らないことを恥なく聞ける空気があるに帰結した。

本研究の結果より、個人の失敗を責めないことで、インシデントやアクシデントの早期発見が示唆され医療安全、ひいては、医療の質の向上に寄与できることが期待される。病棟の暗黙の行動規範の形成や維持には恥という感情が関係することが明らかになった。くわえて、病棟に恥なく聞ける空気があることで、看護師の恥の経験を内省させ自己成長につながることが示唆された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Yoko Nihei, Kyoko Asakura, Shoko Sugiyama, Nozomu Takada	4. 巻 57
2. 論文標題 A concept analysis of shame in the field of nursing	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Nursing Froum	6. 最初と最後の頁 1529-1535
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1111/nuf.12814	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 二瓶洋子, 朝倉京子, 杉山祥子, 高田望
2. 発表標題 看護師の恥の経験を肯定的に意味づける病棟の組織文化
3. 学会等名 第42回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 伏見珠奈央, 二瓶洋子, 杉山祥子, 朝倉京子
2. 発表標題 インシデント報告に対する看護師の心理的負担
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	渡邊 生恵 (Watanabe Ikue) (30323124)	東北福祉大学・健康科学部・准教授 (31304)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------