

令和 5 年 6 月 26 日現在

機関番号：30108

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2021～2022

課題番号：21K21120

研究課題名(和文)対話型の看護組織の特徴と組織構築に向けた教育項目の抽出

研究課題名(英文)Features of dialogical nursing organization and identification of educational items for building such an organization

研究代表者

青木 美香 (Aoki, Mika)

北海道科学大学・保健医療学部・講師

研究者番号：20828660

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は対話が促進される看護組織の要素を明らかにし、教育プログラム開発に向けた尺度作成の項目を抽出することである。所属部署における看護師間の対話を「共通認識をもち相互作用を行うことで、アイデアを創造的に更新し、看護チームの実践の質を上げる手段」と定義でき、個人や組織の成長手段であること、職位により対話の認識が異なるため、全看護師が測定できる尺度を開発し部署(組織)の診断・教育プログラムを開発する必要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師は日常業務における看護師間の対話の重要性とその実践の困難を語っていた。またインタビューが「対話の重要性」の再認識の機会となっていた。看護師の対話の認識は職位により大きな差があり「対話が促進される組織づくり」尺度および教育プログラム作成時に検討するため重要な要素であると示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to identify the elements of a nursing organization that promote dialogue and to identify items for the creation of a scale for the development of educational programs.

Dialogue among nurses in their departments can be defined as "a means of creatively renewing ideas and improving the quality of nursing team practice through common understanding and interaction," and since it is a means of individual and organizational growth, and since the perception of dialogue differs by position, it is necessary to develop a scale that can measure all nurses and to develop a departmental (organizational) diagnostic and The need to develop a scale that can measure all nurses and to create a diagnostic and educational program for the department (organization) was suggested.

研究分野：看護教育学

キーワード：看護師 対話 部署

様式 C - 19 , F - 19 - 1 , Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

1999年、米国医学研究所(Institute of Medicine)の報告書「To Err is Human」公表以降、医療事故は人為的ミスではなくヒューマンエラーとしてとらえ、対応策やシステムの整備が行われてきた。さらに近年では、ヒューマンエラーが医療事故の主要な原因ではなく、チームのパフォーマンスにおけるチームエラーが原因とした捉え方が主である。我が国では1999年に医療事故が連続して発生したことを機に、医療安全管理の改正、指針の策定に基づいた整備が行われてきた。医療事故は7割がコミュニケーションエラーと言われ、その内容は情報の伝達のみならず同僚の間違えを指摘できない、疑問の確認ができない、権威勾配など職員間のコミュニケーションのあり方も含まれ(戸澤, 2022)、各医療組織において種々のコミュニケーション技法のトレーニングなど、対策を講じている(岩村ら, 2019; 岡本, 2020)。また、医療組織の特徴は、トップダウンの指示命令を行う機会が多く、ピラミッド型でヒエラルキー性があるため、看護師が所属部署内において看護実践に効果的なコミュニケーションが困難であり、個々の意見が述べやすい環境づくりの必要性を示唆されている(Kim & Oh, 2016)。さらに、現代は災害など予測困難な時代と言われている。特に covid-19 の感染拡大では、各医療施設において頻りにトップダウンの指示命令による迅速な対応が求められ、その結果看護師間のコミュニケーション不全が生じ、その解決策としてコミュニケーションの手段である対話の重要性と定着を再認識されつつある(坂本, 宇田川, 池田, 2022)。対話は共同作業の過程において、ものごとの捉えや意味を創り上げるための手段(Gergen & Hersted, 2013/2015)である。看護師間の対話は、安全管理や看護の質向上に効果があると言われているが、対話が促進されている方略については解明されていない。そこで、対話が促進される看護組織の要素を明らかにすることで、一定水準の教育プログラムを開発するための枠組みの構築につながる基礎資料を得られると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、対話が促進される看護組織の要素を明らかにし、教育プログラム開発に向けた尺度作成のための基礎資料となる項目を抽出するため、下記の3つの研究課題を設置した。

研究課題1. 「所属組織における看護師間の対話」について概念分析を行う。

研究課題2. 「看護師間の対話が促進される看護組織の特徴」についてスコープングレビューにより特定する。

研究課題3. 対話が促進される看護組織の要素を記述する。

3. 研究の方法

本研究における看護組織とは、「看護師の所属する部署」と定義する。

1) 研究課題1 「所属部署における看護師間の対話」の概念分析

Walker and Avant(2008)の概念分析手法を用いた。多学問領域における対話の用いられ方については、辞典や論文、書籍にて確認した。データベースはPubMed, PsycINFO, CINAHL, 医学中央雑誌web版を用いて、検索語は「看護師」「対話」「職場」「部署」「nurse」「dialogue」「workplace」「ward」「対話」「dialogue」よりも広義である「コミュニケーション」「communication」を追加し文献検索を行った。言語は英語と日本語とし出版年の制限は設けなかった。検索日は、各データベースの検索可能な最も古い年から2023年3月4日までとした。論文の種類は、原著論文、研究報告、実践報告、解説を対象とし、抄録など学会発表論文は除外した。検索の結果、PubMed 473件、PsycINFO 188件、CINAHL 215件、医学中央雑誌web版 512件が検索され、うち重複文献、看護師間の対話の内容でないものは除外した。また、ハンドサーチにて重要と考えられた論文や書籍を追加し、最終的に13文献(日本語論文3件、英語文献10件)と日本の2書籍を分析対象とした。データ分析は「所属部署の看護師間の対話」に関する内容を抽出し、コード化し、類似性、相違性に基づきサブカテゴリ、カテゴリー化を行った。

2) 研究課題2 看護師間の対話が促進される看護組織の特徴：スコープングレビュー

JBICを採用し、スコープングレビューを行った。図書館の司書の助言をもとにEmbase, PubMed, PsycInfo, CHINAL, ERIC, 医中誌webの6つのデータベースで、2021年11月12日に検索した。適格基準は、PCCを用いParticipantsを国や年齢、性別、看護の領域に関わらず、看護職が所

属している組織, Concept を対話と対話に関連する用語(例えばコミュニケーション, 人間関係)とした。Context を論文内で対話に該当する内容, および対話が促進される看護組織の特徴とした。言語は日本語と英語で, タイトル, アブストラクトがある論文を選定した。2人の研究者が独立しスクリーニングと評価を行った後, 博士後期課程の学生と教員で再評価しマッピングを行った。

3) 研究課題3 対話が促進される看護組織の要素：インタビュー調査

本研究はフォーカスグループインタビューおよび個別のインタビューを用いた質的研究デザインである。機縁法により研究協力の同意を得た3通りの職位の看護師, 経験年数2・3年の看護師3名, 5年以上の経験を有するチームリーダーまたは副看護師長5名, 看護師長6名, 合計14名を対象とした。看護師長にはフォーカスグループインタビューを実施し, その他の職位の看護師へは個別インタビューを実施した。インタビューはオンラインで, いずれも研究者が行った。質問内容は所属部署における看護師間の対話の実態, 対話が促進されるための方法, 看護師間の対話に関する認識などを尋ねた。データは逐語録を作成し, 研究者2名の合議で内容分析法にてコーディング, カテゴリー化を行った。

4. 研究成果

1) 研究課題1 「所属部署における看護師間の対話」の概念分析

所属部署における看護師間の対話の属性は【思考と情報の交換による共通認識】【アイデアをより創造的に更新するための相互作用】【互いの価値観の気づきと捉えなおし】【自己の価値観の気づきと捉えなおし】【省察の促し】【看護チームの実践の質を上げる手段】の6カテゴリー, 先行要件は【看護ケア上の問題】【話し合える場と時間】【多様な価値観の存在】【率直な自己表現】【誠実な姿勢】【傾聴する姿勢】【対話を活用する意思】【心理的安全な雰囲気】【相互尊重の態度】【ファシリテーター役の存在】【対話を促進するリーダーの存在】の11カテゴリー, 帰結は【健全な人間関係構築】【対話の定着】【帰属意識の向上】【看護専門職としての意識の向上】【看護ケアの質向上】【自律性の向上】【医療安全の風土】【学習しあう風土】【変革を推進する風土】の9カテゴリーが抽出された。概念分析の結果, 所属部署における看護師間の対話を「共通認識をもち相互作用を行うことで, アイデアを創造的に更新し, 看護チームの実践の質を上げる手段」と定義した。以上の属性, 先行要件, 帰結をもとに概念モデルを作成した(図1)。

所属部署における看護師間の対話は, 看護師がコミュニケーションスキルを持ち, 部署内に心理的安全な雰囲気があること, リーダーの対話に対する関心度合いが重要である。また, 対話は看護師間の相互作用により, 自己の省察と共に看護実践能力を高め, 組織が成長する手段であると推察された。今後は, 看護師間の対話の実態および促進される要素を明らかにする研究の必要性が示唆された。

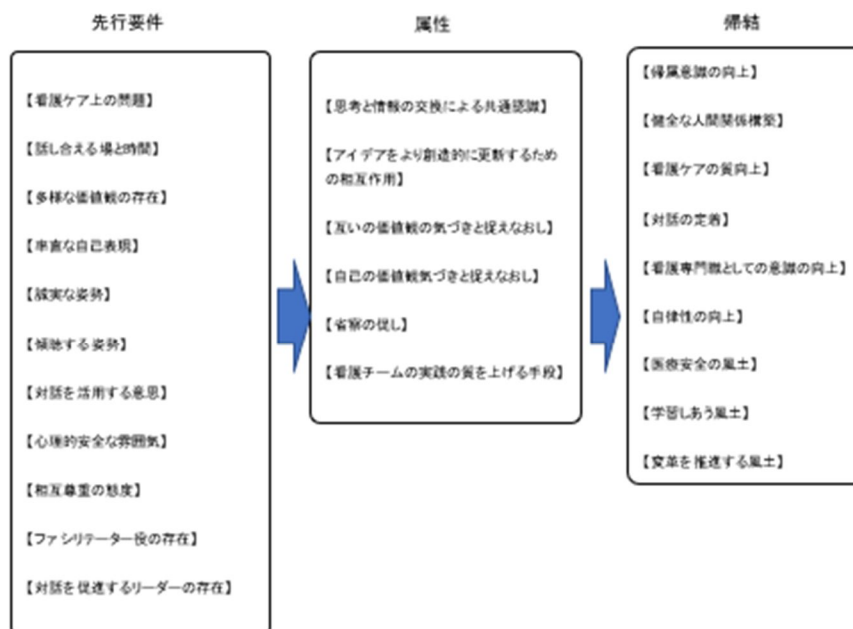


図1 所属部署における看護師間の対話 概念モデル

2) 研究課題2「看護師間の対話が促進される看護組織の特徴」についてスコーピングレビュー

検索された4037件のうち、11件が適格基準を満たしており、3件は日本の文献、4件はアメリカの文献、その他スウェーデン1件、オーストラリア3件の文献であった(図2)。いずれも、効果的なコミュニケーションがとれる健康的な組織づくりや、対話が促進される研修を開催した介入研究やインタビュー調査であった。対象者は、看護管理者や、中堅看護師など一部の職位の集団に焦点を当てた研究が主であった。介入研究は、対話型組織開発の方法のうち、フューチャサーチや、アプリシエイティブ・インクワイアリーの手法を用いた研修であった。対話が促進される組織の特徴は、開放的で心理的安全性が高いことが基盤としてあり、特に看護管理者を焦点とした文献では、看護管理者が心理的安全性の高い開放的な職場作りを行うことの重要性を示唆していた。また、研修効果については、対話が促進されることで、個々の看護師の内省を深め、創造的な価値やアイデアを持ち、看護に関する学習が促進することが示唆されていたが、その看護師の所属している組織全体にどのような効果があるのかは明記がなかった。

対話が促進される看護組織では、組織の一部の看護師への集合研修により、組織の効果が得られたことが示唆されていた。一方で病棟内など組織における対話が促進される仕組みについては具体的な明記が見当たらず、組織の対話が促進される方略を明らかにする必要がある。

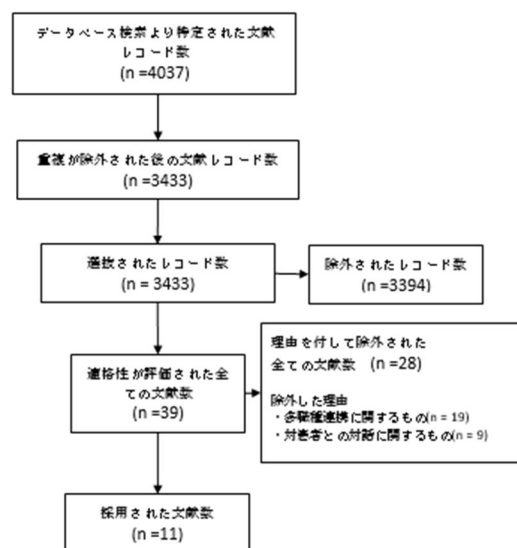


図2 文献検索結果

3) 研究課題3 対話が促進される看護組織の要素：インタビュー調査

インタビューの合計時間は563分だった。分析の結果297コードを抽出した。対象者は、【医療安全上・看護の質向上に向けた対話の重要性】を述べており、看護師長や副看護師長は、ファシリテーターの役割や交流が深まる業務配置など部署内の人間関係の調整を行っていた。また部署内の対話が促進されるよう、【看護師長の日常的な看護師との良好な関わり】【うまく話そうとしなくてよい環境】肯定的フィードバックを多く得る機会】【研修の学びを伝えあえる環境】【互いの意見交換の充実】【医療事故、患者のケアに関する検討の機会】【互いの価値観の理解】【心理的安全性の確保】などを行っていた。一方で、看護師は、業務の多重化や超過勤務削減に伴い不規則の開催、covid-19感染拡大に伴い、部署内の【対話のための時間・機会の確保困難】を感じていた。また、看護師らは、所属部署の看護師間における対話の重要性を感じているが、職位により看護師間の対話が促進されているか否かの感じ方が異なっていた。

看護師間の対話の実践について、看護師の関わりが重要な要素となること、また、職位により対話の実践理解が異なり、先輩・上司への苦手意識により心理的安全性が確保できにくいことが明らかとなった。

今後の課題

本研究の研究課題1~3を基盤に尺度を作成する。作成の際は、看護管理者、看護管理学、経営学の専門家会議を開催し、内容の検討を行う必要がある。

引用文献

- 浅海菜月, 安達圭一郎, 大神綾夏(2023). 日本語版チームに対する心理的安全尺度看護師用 (Japanese version of Team Psychological Safety for Nurses: JPSN) の作成と信頼性・妥当性の検討. 日本看護研究学会雑誌, 45(5), 5_897-5_903.
- Gergen, K. J., Hersted L. (2013)/伊藤守(2015): ダイアログマネジメント 対話が生み出す強い組織. ディスカヴァー・トゥエンティワン, 東京.

- 岩村真理,安田果枝,島本千秋他(2019).NoTAM (Non-Technical Skills for Acute Medicine) 研修受講前後の看護師のチームワークに対する意識の変化について. 日本臨床救急医学会雑誌, 22(1), 27-32.
- Kim, M., & Oh, S. (2016). Assimilating to hierarchical culture: a grounded theory study on communication among clinical nurses. PLoS One, 11(6), e0156305.
- 岡本悦子,白鳥さつき,大橋渉(2020).看護師が多職種のエラーを指摘する行動に影響を与える要因の検討. 日本看護科学会誌, 40, 403-411.
- 坂本すが,宇田川元一,池田真理(2022).クロストーク 組織において新たな意味を紡ぐ, 豊かな「対話」とは. 看護管理, 32(3), 230-237.
- 戸澤啓一(2022). 医療安全のための対話と環境づくり teamsteps. Progress in Medicine, 42(12), 1083-1086.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 青木美香
2. 発表標題 対話が促進される看護組織の特徴：A Scoping Review
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

〔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
---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------