

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 11 日現在

機関番号：24102

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：平成 23 年度～平成 24 年度

課題番号：23890177

研究課題名（和文）

対人葛藤が看護職チームワークに及ぼす影響についての検討

研究課題名（英文）

The relationship between nursing teamwork and interpersonal conflict

研究代表者

井上 直子 (INOUE NAOKO)

三重県立看護大学・看護学部・助教

研究者番号：60609270

研究成果の概要（和文）：

看護を提供するためには看護職間のチームワークが欠かせない。チームワークは人と人との相互作用であり、対人葛藤を避けることができない。調査の結果、看護職チームワークがよいほど対人葛藤方略の「回避」を行わないという関係がみられた。「回避」は不一致があることを隠し、対立の表面化を避ける方略である。チームワークを育成するにあたっては、チームメンバーが対立を回避していないかに注目することが求められる。

研究成果の概要（英文）：

Nursing depends on teams to carry out its mission and objectives. The importance of effective teamwork in nursing cannot avoid interpersonal conflict. Effective teamwork positively related to avoid inter personal conflict “avoiding style”. Avoiding style has been associated with withdrawal, externalization of discord. Results suggest that to develop effective teamwork is required that nurses do not avoid interpersonal conflict.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
23 年度	26,785	120,000	146,785
24 年度	473,215	30,000	503,215
年度			
年度			
年度			
総計	500,000	150,000	650,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学 基礎看護学

キーワード：看護職チームワーク 対人葛藤方略 看護管理

1. 研究開始当初の背景

組織におけるチームのマネジメントは、1980 年代頃より、状況の変化に柔軟にかつ迅速に対応できること、また、従業員の意欲を向上させる効果的な手段であることから、目を向けられ始めている。チームのマネジメントはビジネスだけではなく、航空機の安全な運行をチームで実現させるためのクル

ー・リソース・マネジメントや、チームビルディングに応用される FFS 理論の研究がある。医療の分野では、近年の医療事故への関心の高まりと同時に安全な医療提供のためのチームワークに関する研究がある。しかし、看護の分野では、以前よりチームワークの重要性が強調されているにもかかわらず、チームやチームワークの研究は、始まったばかりといってよい状況であった。

三沢ら(2009)は、看護職版チームワーク尺度の開発において、既存のチームワークモデルから看護職チームワーク尺度を開発し、看護職チームワークの可視化を行った。鬼塚ら(2008)は、看護職のチームワークは、「確認コミュニケーション」を促進させることによって、医療安全に寄与していることを明らかにしている。また、高山ら(2009)は、看護職のチームワークへの自信が職務満足に寄与すると報告している。個人主義の強いと思われる米国では、チームワークの構築は看護管理の分野でも注目されているが、看護職のチームワークの研究報告は、尺度を開発した Kalisch (2007) らの研究がみられる程度である。

研究者のこれまでの研究では、チームワーク測定尺度と看護職チームワークととりまく組織的環境(看護師長、医師との関係、看護職自律性、病院環境)について質問紙調査を行った。その結果、看護職チームワークと組織的環境は相互作用的に働き、優れた看護職チームワークを育成するためには、看護管理者の看護管理上の働きかけが不可欠であることが示唆された。

2. 研究の目的

質の高い看護を提供するためには、看護職間のチームワークが欠かせない。看護管理者が、チームワーク育成を行う際に避けられない問題として、チームメンバー間の対人葛藤があると考えられる。チームワークは、人と人との相互作用であるため、人と意見が違ったり対立したりするといった対人葛藤を避けることができない。対人葛藤は必ず生じると考えられ、マネジメントの対象としていく必要がある。

しかし、対人葛藤と看護職チームワークについて調査した報告はみつからない。そこで、本研究では、チームメンバーの対人葛藤方略と看護職チームワークの関係について質問紙調査を行い、チームメンバーがとる対人葛藤の方略とチームワークとの関係を明らかにすることによって、看護管理者がチームワークを育成するための示唆を得ることを目的とした。

3. 研究の方法

A 県内にある中規模病院(200床以上400床未満)の病棟で勤務する常勤の看護職を対象に自記式質問紙調査を行い、郵送法で回収した。看護職チームワークと対人葛藤方略を尋ねるために、三沢らの看護職チームワーク測定尺度(50問5件法)と大淵の対人葛藤スタイル尺度(28問5件法)を使用した。

看護職チームワーク測定には、三沢・山口・佐相²³⁾の「看護職版チームワーク測定尺度」(以下チームワーク尺度と略す)を用いた。この尺度は、看護職チームを対象としてチームに所属しているメンバーに、自記式質問紙によってチームワークに関する全体的な評価を求めるものである。チームワークの要素として「チームの志向性」、「チーム・リーダーシップ」、「チーム・プロセス」の3要素、さらに、その下位因子は全部で8因子に分かれている。

「チームの志向性」は、チーム内で良好な対人関係を維持し、職務に積極的に取り組もうとする態度であり、メンバーに共有された心理的変数を表す2つの因子で構成されており、職務に対する態度や価値観を表す「職務志向性」の9項目とチーム内の対人関係の良好さを表す「対人志向性」の4項目からなる。

「チーム・リーダーシップ」は、チーム内でリーダーの役割を担う人物がメンバー間の相互作用に対して発揮する影響力であり、メンバーへの的確な指示・指導を表すリーダー行動「職務遂行上の指示」の6項目とメンバーへの鼓舞や励ましなど、対人関係の維持・強化を表すリーダー行動「対人関係上の配慮」の5項目の2つの因子で構成されている。

「チーム・プロセス」は、チームでの連携をとりながら職務を遂行していく行動を表す4つの因子で構成される。ひとつめは、各自の仕事の進捗状況を相互にモニターし、必要に応じて行われる調整行動を表す「モニタリングと相互調整」の8項目、次に、職務内容をメンバー間の合意により明確化する行動を表す「職務の分析と明確化」の5項目、さらに知識や情報の周知徹底を図る行動を表す「知識と情報の共有」の4項目、最後に間違いや問題点に関するフィードバックを表す「フィードバック」の3項目で構成される。

この尺度の評定は「まったくそう思わない」の1から「非常にそう思う」の5の5段階で、逆転項目を逆転させた後、各項目の評定の1を1点、2を2点、3を3点、4を4点、5を5点として、それぞれの項目の得点を加算する。チームのメンバーがチームワークを高く評価しているほど得点が高くなるように設定されている。チームワーク尺度の質問項目は44問で、得点範囲は44点から220点である。本研究では、尺度の合計点数をチームワーク合計点、下位尺度の「チームの志向性」、「チーム・リーダーシップ」、「チーム・プロセス」の3要素それぞれを各下位尺度得点とした。

信頼性・妥当性は尺度開発者の三沢らによって検証されている。なお、尺度使用に関し

ては、尺度開発者の一人である山口氏より使用許可を得た。

対人葛藤方略の測定には、大淵（2005）の「対人葛藤スタイル尺度」を用いた。この尺度は「積極的方略」として、主張、攻撃、交渉、宥和の4方略がある。主張は、自分の要求、自分の正当性を強く主張する方略、攻撃は、相手を非難したり、相手を無理やり従わせようとする、話し合いによって不一致の解消をはかる、相手の不快感感情（怒り、不安など）を低減するよう努める方略である。「消極的方略」としては、拒否、服従、回避の3方略がある。拒否は、相手の要求を拒絶して、関わりをもとめない方略、服従は、対立を避け、相手の要求に従う方略、回避は、不一致があることを隠し、対立の表面化を避ける方略である。

それぞれの方略の質問項目数は、4項目である。方略の数が7方略で合計28項目の質問項目で構成されている。この尺度の評定は「まったくそう思わない」の1から「非常にそう思う」の5の5段階で、各項目の評定の1を1点、2を2点、3を3点、4を4点、5を5点として、それぞれの項目の得点を加算する。得点が高いほど、その方略を用いていると判断される。

信頼性・妥当性は尺度開発者の三沢らによって検証されている。なお、使用に関しては、尺度開発者の大淵氏より使用許諾を得た。

質問紙調査票には、個人属性として今回チームとみなす部署の所属年数、性別、年代、職種、職位を質問項目に含めた。

調査は、研究者の所属する施設の研究倫理審査会の承認を得て実施した。対象施設には看護部統括者に電話で研究の調査の主旨などについて説明し、調査の目的、対象者、期間などを記載した研究協力依頼書と研究同意書を郵送する許可を得た。協力の是非についての回答は、調査参加の是非を検討できるよう十分な時間をとって、返信用封筒に入れて返送していただく旨を依頼した。同意が得られた施設には、

対象者への調査票配布にあたっては、上司からの関与ができるだけ少なくなるように、対象者のメールボックス等への一斉配布を依頼した。対象者に対しては、調査は無記名であり、調査の趣旨・意義、自由意思による参加、不参加によって不利益を被らないことの保証、データ及び結果の公表に際しては統計処理により、個人が特定されないこと、調査票の返却をもって同意が得られたとみなす旨の文書を調査票に添付した。回収は、研究参加への自由意思を尊重するために、回答後の調査票を回答者自身によって封筒に入

れ、厳封した上で郵便ポストに投函する郵送法で行った。

本研究においては、回答者の所属する病院と病棟のコード番号をあらかじめ付記した調査票を用いたが、データ分析の際の病院識別の目的にのみ使用した。病院を特定する情報は、研究者のみが取扱い、研究終了後は速やかに破棄することとした。

質問紙調査票を配布した施設は5施設、看護職797名だった。1病棟を1つのチームとみなして回答するように説明した。339名、35チームから質問紙調査票が返送された（回収率42.5%）。そのうち分析対象は336名、1チームあたり2名以上の回答者がいた34チームとした。

34チームのチームワーク合計得点の平均点は、151.1点だった。最小値129.7点、最大値170.0点（SD±11.0）チームワークの評価は、3がどちらでもないなので、1項目3点以上はチームワークがよいと解釈していると考えるとよいとすると、最小値の129.7点のチームは1項目平均2.9点となるため、チームワークがよくないと認識しているといえる。そのほかのチームの1項目の平均点は3.0点～3.9点だった。

葛藤方略スタイルのチームの平均得点は、対決が7.9点（SD±1.08）、協調が12.9点（SD±1.10）、回避が12.0点（SD±0.76点）だった。

各チームのチームワーク得点と対人葛藤方略の方略スタイルの「対決」、「協調」、「回避」の得点の相関関係について、ピアソンの相関分析を行った。対人葛藤方略の「対決」-0.219（有意確率0.213）、「協調」-0.114（有意確率0.519）、「回避」-0.401（有意確率0.019、5%水準で有意）という結果だった。看護職チームワークと対人葛藤方略の「回避」には、負の相関関係がみられた。

4. 研究成果

看護職チームワークを育成するにあたり、避けられない対人葛藤とチームワークの関係が示唆された。

対人葛藤のうち、「回避」は、不一致があることを隠し、対立の表面化を避ける方略であり、不一致に気付かないふりをしたり、対立が表面化しないように装うやり方である。看護職チームワークとチームメンバーが意見の食い違いや対立を避けることは影響しあうことが示唆された。看護管理者は、チームワークを育成するにあたってチームメンバーが意見の違いや対立を回避していないかに注目し、意見交換を促すことが求められるだろう。

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 0 件)

[学会発表] (計 0 件)

[図書] (計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称 :

発明者 :

権利者 :

種類 :

番号 :

出願年月日 :

国内外の別 :

○取得状況 (計 0 件)

名称 :

発明者 :

権利者 :

種類 :

番号 :

取得年月日 :

国内外の別 :

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

井上 直子 (イノウエ ナオコ)

三重県立看護大学・看護学部・助教

研究者番号 :

60609270

(2) 研究分担者

()

研究者番号 :

(3) 連携研究者

()

研究者番号 :