

論文名：看護師が自己規範とチーム規範との不一致によって経験する

ジレンマについてのナラティブ分析

新潟大学大学院保健学研究科

氏名 田口めぐみ

---

(以下要約を記入する)

### 1. 研究の背景

国内外の看護者の倫理綱領(日本看護協会, 2003;国際看護師協会, 2012)において、看護師は自己の実施した看護に個人としての責任を持つべきであること、および同僚看護師や他の保健医療福祉関係者と協働して倫理的な組織環境の実現に貢献すべきであることが述べられている。その一方で、看護師は同僚看護師や医師の考え方に疑問を感じた時に意見が言えない場合がしばしばあり、ジレンマを経験した際には、患者のニーズやwell-beingよりも規則やルールを優先しがちであることなどが報告されている。申請者らが実施した予備的調査の結果、看護師は看護実践において、個人として望ましいと考える判断や行動(以下、自己規範とする)と所属するチームにおいて期待される判断や行動(以下、チーム規範とする)との不一致によるジレンマを経験しているが、ジレンマへの対応が困難であること、チーム規範を変化させようとしても、看護チームに受け入れられにくい状況があることが示唆された。これまでの看護師の倫理的課題およびジレンマに対する認識や行動については、看護経験年数や教育背景、倫理教育の機会など、看護師個人が有する因子との観点に基づく調査が多くなされているが、その関係は十分に明らかにされているとは言い難い状況にある。そして、看護師のジレンマの認識、対応、およびジレンマ解決の契機について、看護師個人の対応と看護チームの反応との観点から実態をとらえた研究は極めて少ない。そのため、看護師個人と看護チームの観点からジレンマへの対応を考察することにより、ジレンマを解決するための新たな方策についての検討が期待できると考えた。

### 2. 目的

看護師が自己規範とチーム規範との不一致によって経験するジレンマの内容(どんなジレンマを経験しているか)、ジレンマ対応の様式(ジレンマに対してどのように行動しているか)、ジレンマ対応に影響を及ぼす因子を明らかにすることである。

### 3. 方法

ジレンマの内容と経験および対応について、看護経験年数2年以上の看護師21名にインタビューを行い、構造的ナラティブ分析とテーマ的ナラティブ分析を組み合わせた分析を行った。

### 4. 結果および考察

インタビュー対象者21名から具体的なジレンマのエピソードが語られなかった5名を除外した結果、研究参加者は16名、19個のエピソード(一人の参加者から2つのエピソードが語られる場合があった)を分析対象とした。構造的ナラティブ分析の結果から、ジレンマを経験した際の対応は、イ)チーム規範に則って行動した、ロ)-①個人の可能な範囲で行動した、ロ)-②小集団から同意を得られた場合に行動した、ハ)-①自己規範に則って行動したがチーム規範に変化をもたらさなかった、ハ)-②自己規範に則って行動しチーム規範に変化をもたらした、に分類できた。テーマ的ナラティブ分析の結果から、ジレンマ対応に影響を及ぼす因子は、看護経験年数、異動経験の有無、周囲との対立回避、賛同者の獲得、役割意識に基づく行動であった。患者の多様なニーズへの対応には、看護師個人とチームの相互における継続的な検討が必要である。

### 5. 結論

1) 看護師が自己規範とチーム規範との不一致によるジレンマを経験した際の行動は、イ)チーム規範に則って行動した、ロ)-①個人の可能な範囲で行動した、ロ)-②小集団から同意を得られた場合に行動した、ハ)-①自己規範に則って行動したがチーム規範に変化をもたらさなかった、ハ)-②自己規範に則って行動しチーム規範に変化をもたらした、の5つのパターンに分類された。

## 【別紙2】

- 2) ジレンマの内容は、医師の治療方針と患者の意向との不一致、ターミナル期にある患者への告知、身体拘束の解除のタイミング等であった。
- 3) 看護経験年数が少ない看護師でも、ジレンマに際して行動を起こすものと起こせない者がいた。その違いは、本人の認識と周囲からの支援だった。
- 4) 経験年数が多い看護師でも、異動直後は自己規範よりもチーム規範を優先する場合があった。
- 5) ジレンマを経験した際に、自己規範に則って行動し、かつチーム規範に変化をもたらすためには、看護経験年数、異動経験の有無、周囲との対立回避、賛同者の獲得、役割意識に基づく行動が、影響する因子として考えられた。
- 6) ジレンマの経験、およびジレンマに対して行動を起こすことにより、看護師の自律性が促進される可能性がある、と考えられた。