

# 精神科看護師の感じるやりがいに関する実態調査

藤森 由子<sup>1)</sup>, 片岡 三佳<sup>2)</sup>, 藤代 知美<sup>3)</sup>

## Analysis on the sense of challenge of psychiatric nurses

Yoshiko FUJIMORI, Mika KATAOKA and Tomomi FUJISHIRO

### I. はじめに

精神科看護師が自らの仕事に満足感を持ち生き生きと看護に取り組むことは、提供するケアの質の向上につながり、看護師と患者双方の利益となるため重要である。しかしながら、精神科看護師の職務満足は他科に勤務する看護師より低く（久保ら、2007）、同じ精神科に勤務する他職種より低いこと（Aronson, 2005）が指摘されている。また、勤務する場所によっても満足度に差があり（Landeweerd & Boumans, 1988）、医師－看護師関係（Matos. et al, 2010）、精神科勤務継続の意志（大屋ら、2002）などが影響しているとされる。このように、精神科看護師の職務満足には様々な要因が関係しているため、どのような要因がどのように職務満足に影響しているかを検討していくことが精神科看護師の職務満足を高めるために必要である。

そこで今回、職務満足に影響する要因の一つであるやりがい（三浦ら、2001）に着目した。やりがいとは物事をするに当たっての心の張り合いとされるが、精神科看護師のやりがいに関する報告は少なく、その実態が十分に明らかにされているとは言い難い。精神科看護師がどのようなことにやりがいを感じ、どのようなことにやる気を失っているのかについて実態を明らかにすることは、精神科看護師のやりがいを高める方法について検討する材料となる。このことは、精神科看護の職務満足を高めることにつながり、ひいては精神科看護を魅力ある職業としていくことに貢献できると考える。

### II. 目的

本研究の目的は、精神科看護師が仕事で感じているやりがいに関する実態をあきらかにし、やりがいの向上のために必要なことについて示唆を得ることである。

### III. 方法

#### 1. 研究デザイン

本研究は、研究参加者の認識を扱うことから、質的記述的研究デザインとした。

#### 2. 研究参加者

A 県の精神科看護職の職能団体会員である看護職（看護師、准看護師）で、研究協力に同意を得られた 259 名とした。

#### 3. データ収集期間

2012 年 9 月～2013 年 1 月

#### 4. データ収集方法

精神科看護職の職能団体が主催する研修会終了後に、参加者に対して自記式質問紙を配布し、終了後に回収した。質問紙の回収は任意とした。

#### 5. データ収集内容

西川（1984）を参考に、独自の質問紙を作成した。質問紙では、最初にやりがいの程度について 5 件法（5：大いにある～1：まったくない）で回答を求めた。続い

1) 徳島文理大学保健福祉学部

2) 三重大学大学院医学系研究科看護学専攻

3) 四国大学看護学部

て、何にやりがいを感じるか、どのような時にやる気を失うか、働きやすい職場にするには何が大切か、について自由記述で回答を求めた。

## 6. データ分析方法

やりがいの程度については単純集計を行った。自由記述については、舟島(2012)が紹介している Berelson, Bの内容分析に準拠し、意味内容の類似性に従い分類し、その分類を反映したカテゴリーネームをつけた。分析の際、抽象的で意味が不明瞭な回答、質問の趣旨を反映していない回答については除外した。分析の信頼性は、精神看護学を専門とする研究者3名で討議することで確保するよう努めた。

## 7. 倫理的配慮

書面にて、研究の趣旨と研究協力の自由、協力拒否による不都合の排除、途中棄権の自由、プライバシーの保護、公表方法についての説明を行い、調査紙への回答と提出をもって同意を得たとした。

なお本研究は、徳島大学病院臨床研究倫理審査委員会(承認番号1578)の承認を得て行った。

## IV. 結果

### 1. 研究参加者の概要(表1)

回収数は197名(回収率76.1%)で、そのうち設問

表1 研究参加者の概要

		n=148	
		人数(人)	%
性別	女性	103	69.6
	男性	45	30.4
年齢	20歳代	16	10.8
	30歳代	32	21.6
	40歳代	51	34.5
	50歳代	43	29.1
	60歳代以上	6	4.1
資格	看護師	98	66.2
	准看護師	50	33.8
精神科勤務年数(平均)		13.4(SD9.4)	

表2 やりがいの程度

		n=148	
		人数(人)	%
1. 大いにある	10	6.8	
2. ややある	73	49.3	
3. どちらともい	54	36.5	
4. ややない	7	4.7	
5. まったくない	4	2.7	

に一つでも回答があった者148名を分析対象とした。内訳は、女性103名、男性45名であった。年齢は40歳代(51名)と50歳代(43名)で全体の約6割を占めた。資格は、看護師が98名(66.2%)、准看護師が50名(33.8%)であった。また、精神科勤務年数の平均は13.4年(SD9.4)であった。

### 2. やりがいの程度(表2)

大いにあると回答した者は10名(6.8%)、ややあると回答した者は73名(49.3%)、どちらともいえないと回答した者は54名(36.5%)、ややないと回答した者は7名(4.7%)、まったくないと回答した者は4名(2.7%)であった。

### 3. やりがいに関すること

何にやりがいを感じるか、どのような時にやる気を失うか、働きやすい職場にするには何が大切かについてそれぞれ、カテゴリーを【 】、記録単位数をカテゴリー名の最後にある( )内の数字で示す。

#### 1) 何にやりがいを感じるか(表3)

96名が回答し、109記録単位あった。分析の結果、29サブカテゴリー、9カテゴリーが生成された。カテゴリーは、目に見える形で自分の看護の効果を実感できることを意味する【看護の達成感】(26)、患者の退院や状態の改善を意味する【患者の回復】(21)、自分が行った看護に対して患者や家族からポジティブなフィードバックが得られることを意味する【患者・家族からの承認】(21)、患者からの笑顔や感謝の言葉などから提供したケアへの満足感を感じることを意味する【患者の満足】(16)、スタッフ間の連携がとれており関係性が良いことを意味する【チームとしてのまとまり】(8)、スタッフや上司から認められることを意味する【同業者からの承認】(6)、昇給や賞与などを意味する【報酬】(6)、やりがいを感じることに特にないことを意味する【特にない】(3)、何かをやり遂げたことを自分で認めることを意味する【自分自身の承認】(2)であった。

#### 2) どのような時にやる気を失うか(表4)

97名が回答し、108記録単位あった。分析の結果、24サブカテゴリー、10カテゴリーが生成された。カテゴリーは、看護の効果がなかなか目に見えてこないことを意味する【思うように看護できない時】(19)、スタッフや上司との人間関係が良くないことを意味する【職場の人間関係がうまくいかない時】(19)、相手に理不尽さや身勝手さを感じることを意味する【納得できないと感じる時】(17)、職員間で意見の食い違いがあることを

意味する【自分とのずれを感じた時】(12), 看護の甲斐なく患者がなかなか回復しないことを意味する【患者がよくならない時】(10), 自己を否定されたり期待を裏切られたと感じることを意味する【自分が受け入れてもらえなかったと感じる時】(9), 時間に追われ疲れていることを意味する【心身に余裕がない時】(8), 患者からの拒否や暴力に遭うことを意味する【患者の拒否・暴力にあった時】(7), やる気をなくすことは特になことを意味する【やる気をなくすことはない】(4), 患者の人権を無視したような行為を目撃することを意味する【患者の人権が尊重されていない時】(3)であった。

3) 働きやすい職場にするためには何が大切か(表5)  
117名が回答し, 147記録単位あった。分析の結果, 21サブカテゴリー, 7カテゴリーが生成された。カテゴリーは, スタッフ間のコミュニケーションがとれよい関係性が構築されていることを意味する【人間関係】(55), チームワークや多職種との連携がとれていることを意味する【チームとしての連携】(43), 物理的環境や労働条件などの整備を意味する【環境と待遇】(31), スキルアップや若い人材の積極的導入を意味する【職場の活性化】(8), 適切で公平な勤務評定を意味する【個としての職員の尊重】(6), 倫理的感性の向上を意味する【人権意識の向上】(3), 制度面の整備を意味する【法の整備】(1)であった。

表3 何にやりがいを感じるか

カテゴリー	サブカテゴリー
看護の達成感(26)	困難な患者の対応をする時(2)
	患者と一緒に過ごすこと(2)
	困難事例をうまくやれたこと(4)
	目に見える看護の成果(11)
	患者と良好なコミュニケーション(4)
	技術のスムーズさ(2)
	学びが生かされること(1)
患者の回復(21)	患者の退院(11)
	患者の状態の改善(8)
	患者と家族の関係の改善(2)
患者・家族からの承認(21)	患者からの承認(2)
	患者からの信頼(2)
	患者からの感謝(13)
	患者の家族からの感謝(1)
	患者・家族からの感謝(2)
	お礼を言われること(1)
患者の満足(16)	患者なりの充実した生活(5)
	患者の喜び(3)
	患者の笑顔(5)
	患者の変化(3)
チームとしてのまとまり(8)	良い人間関係(1)
	スタッフのやる気(1)
	スタッフとの良い協力関係(6)
同業者からの承認(6)	周囲の承認(5)
	上司からの承認(1)
報酬(6)	昇給(4)
	給料・ボーナスをもらう(2)
自分自身の承認(2)	やり遂げた満足感(2)
特にない(3)	特にない(3)

\*( )内の数字は記録単位数を示す

表4 どのような時にやる気を失うか

カテゴリー	サブカテゴリー
思うように看護できない時(19)	対応が難しい時(13)
	良かれと思ったことがあだになった時(4)
	ミスした時(2)
職場の人間関係がうまくいかない時(19)	スタッフ間の人間関係が悪いとき(10)
	人間関係が悪いとき(5)
	上司との関係(2)
納得できないと感じる時(17)	自分の意見をきちんと言えない時(2)
	理不尽と感じる時(6)
	クレームがあった時(4)
自分とのずれを感じた時(12)	本来ではない部分が重視されるとき(4)
	意見を聞いてもらえない時(3)
	否定的なスタッフがいる時(5)
患者が良くならない時(10)	医師と連携が取れていない時(4)
	スタッフとのズレを感じた時(3)
	患者の状態が悪化したとき(4)
自分が受け入れてもらえなかったと感じた時(9)	患者の状態がなかなか改善しない時(6)
	自分が認められなかった時(5)
	患者に対する期待が背かれたと感じた時(4)
心身に余裕がない時(8)	仕事が忙しいとき(5)
	自分が疲れている時(3)
	患者の拒否・暴力に遭った時(2)
やる気をなくすことはない(4)	患者の暴言・暴力に遭った時(5)
	やる気をなくすことはない(4)
患者の人権が尊重されていない時(3)	患者の人権が尊重されていない時(3)

\*( )内の数字は記録単位数を示す

表5 働きやすい職場にするためには何が大切か

カテゴリー	サブカテゴリー
人間関係(55)	スタッフ間のコミュニケーション(19)
	話しやすい雰囲気(3)
	良い人間関係(23)
	スタッフ同士の思いやり(6)
	スタッフの信頼関係(4)
チームとしての連携(43)	チームワーク(27)
	スタッフの協調性(6)
	他職種との関係(4)
	情報交換と共有(6)
環境と待遇(31)	ゆとりのある勤務(7)
	環境(9)
	労働条件(4)
	働きに見合った給与(6)
	マンパワーの確保(5)
職場の活性化(8)	若い職員の確保(1)
	モチベーション(6)
	職場の活性化(1)
個としての職員の尊重(6)	仕事への適正な評価(2)
	管理者の対応(4)
人権意識の向上(3)	倫理感(3)
法の整備(1)	法の整備(1)

\*( )内の数字は記録単位数を示す

れた。これは、良い人間関係をベースとして職種を問わずスタッフがチーム一丸となって物事に対処していることを実感できることである。やる気を失う時のカテゴリーである【職場の人間関係がうまくいかない時】や【自分とのずれを感じる時】は、これらのカテゴリーの対極にあるものだと考えられた。同じ精神科看護師を対象とした河野ら(2007)の調査や、急性期病院の一般科の看護師を対象とした調査(船越ら, 2006)でもチームワークがよいことが働きがいを感じる内容として挙げられており、よい人間関係をベースとしたチームとしての連携は看護職として普遍的なやりがいの要素のひとつと言えるだろう。

加えて、やりがいを感じる時として、【患者・家族からの承認】、【同業者からの承認】、【自分自身の承認】と3つの承認に関するカテゴリーが生成された。やる気を失う時のカテゴリーである【自分が受け入れてもらえなかったと感じる時】【患者の拒否・暴力にあった時】は、これらのカテゴリーの対極にあるものだと考えられた。自分の行った看護について認められるという経験は精神科看護師のやりがいにとって大きな構成要素であると考えられた。精神科看護は可視化しにくいために評価されにくい(Nakakis & Ouzouni, 2008)ことに加え、対象の個別性が高く看護師が自らの看護に自信が持ちにくい(白川ら, 2011)と言われている。したがって、承認という自己の看護への肯定的な評価を受ける経験は、精神科看護師がやりがいを感じることにって特に重要な意味を持つかもしれない。ポジティブな視点の事例検討や看護を語る会といった研修や、管理職が積極的に承認の態度を示すなど、「承認」を経験できるような機会を多く持つことが精神科看護師のやりがいを高めることにつながると考える。

## V. 考察

精神科看護師の仕事のやりがいの程度は、「おおいに感じる」と「やや感じる」を合わせると56.1%を占め、研究参加者の過半数が仕事にやりがいを感じているという現状が明らかになった。このように多くの精神科看護師が仕事にやりがいを持って取り組んでいる中で、やりがいの実態として本研究で特徴的であると思われる連携と承認という概念を中心に考察する。

### 1) 精神科看護師の感じるやりがいにおける連携と承認について

本調査結果では、精神科看護師がやりがいを感じる時として看護の成果が感じられ達成感を得られることを示す【看護の達成感】【患者の回復】以外に、スタッフ間の連携がとれており関係性が良いことを意味する【チームとしてのまとまり】というカテゴリーが生成さ

### 2) 本研究の限界と今後の課題

本研究は、研究参加者が同じ県内の精神科看護職能団体の会員のうち研修会に参加した看護職であり、全精神科看護職を反映しているとは言い難く、一般化するには限界がある。また、一般科看護師を対象とした働きがいの構成要素の検討(船越, 2006)では、管理職とスタッフにおいてその内容に違いがあった。本研究では職位の違いに伴うやりがいの違いについては検討しておらず、今後の課題である。

## VI. 結論

精神科看護師のやりがいに関する実態調査を行ったところ、半数以上の精神科看護師は仕事にやりがいを感じていることがわかった。良い人間関係をベースと

したスタッフ間の連携と、承認されると言う経験が精神科看護師のやりがいに大きく影響していると考えられた。職位の違いに伴うやりがいの違いの検討が今後の課題である。

## 謝 辞

本研究にご協力いただきました皆様に感謝いたします。

## 文 献

- Aronson, Keith R. (2005) : Job satisfaction of Nurses Who Work in Private Psychiatric Hospitals, *Psychiatric Services*, 56(1), 102-104.
- 舟島なをみ (2012) : 質的研究への挑戦 第2版, 40-79, 医学書院.
- 船越明子, 河野由理 (2006) : 看護師の働きがいの構成要素と影響要因に関する研究—急性期病院に勤務する看護師を対象とした分析から—, *心の健康*, 21(2), 35-43.
- 河野由理, 高橋澄子, 河野美智子 (2007) : 精神科看護師の働きがいに関する調査, *日本看護学会論文集精神看護*, 38, 144-146.
- 久保陽子, 松永有紀, 竹山ゆみ子, 他 (2007) : 精神科看護師職務満足度の影響要因検討—ストレス対処行動と性格

- 傾向による分析, *産業医科大学雑誌*, 29(2), 169-181.
- Landeweerd, Jan A., & Boumans, Nicolle P. G. (1988) : Nurse's work satisfaction and feelings of health and stress in three psychiatric departments, *International Journal Nursing Study*, 25(3), 225-234.
- Matos, Patricia S., Neushotz, Lori A., & Griffin, Mary T. Quinn, et al. (2010) : An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units, *Journal of psychiatric Mental Health Nursing*, 19, 307-312.
- 三浦康司, 鈴木規子, 竹内佳代子, 他 (2001) : 企業従業員の職務満足感・職務不満足が精神健康度に及ぼす影響, *東海大学健康科学部紀要*, 7, 59-66.
- Nakakis Konstantions & Ouzouni Christina. (2008) : Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units : a research review. *Health-Science Journal*, 2(4), 183-195.
- 西川一慶 (1984) : 職務満足度の心理学的研究, 169-180, 勁草書房.
- 大屋浩美, 中嶋秀明, 橋本陽子, 他 (2002) : 精神科における看護職員確保対策に関する研究—20歳代の看護職員の職務満足度と職務継続意志についての調査—, *精神科看護*, 29(10), 37-44.
- 白川直樹, 武藤教志, 川村知奈美 (2011) : 精神科看護師の教育やトレーニングのニーズ, *精神科看護*, 38(5).

キーワード：やりがい, 精神科, 看護師

