

原著

## 精神科看護師の仕事に対するやりがいとキャリア・アンカーとの関連 (第2報)

有光沙織<sup>1)</sup> 森木妙子<sup>2)</sup>

龍馬看護ふくし専門学校<sup>1)</sup>

高知大学教育研究部医療学系看護学部門<sup>2)</sup>

Relationship between Job Satisfaction and Career Anchor of Psychiatric Nurses (Report 2)

Saori Arimitsu<sup>1)</sup> Taeko Moriki<sup>2)</sup>

Ryoma College of Nursing and Welfare<sup>1)</sup>

Kochi University Research and Education Faculty Medicine Unit, Nursing Sciences Cluster<sup>2)</sup>

### 要 旨

目的：精神科看護師の仕事に対するやりがいとキャリア・アンカーとの関連を明らかにする。

方法：独自に作成したやりがいについて25項目、キャリア・アンカーについて27項目の無記名自記式質問紙を用い、承諾を得た精神科病床数が100床以上ある56病院に調査用紙1501通を配布した。対象者は精神科病棟に勤務する、臨床経験が5年以上で、師長以上の役職を持たない看護師とした。1501通のうち913通（回収率60.8%）の回答があり、不備のあるものを除いた860通を有効回答（94.2%）とした。調査項目の内的整合性の信頼性はCronbach  $\alpha$  係数を計算して確認し、調査項目の妥当性は因子分析を行なった。キャリア・アンカーを明らかにするために、記述統計量を算出した。やりがいとキャリア・アンカーの関連を明らかにするために、共分散構造分析を行った。

結果：精神科看護師のキャリア・アンカーとして4因子が抽出された。その内容は【仕事の成果をあげること】【仕事と生活の両立・保障を得ること】【管理者として働くこと】【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】である。これらのキャリア・アンカーの中で、精神科看護師のやりがいに影響したのは【仕事の成果をあげること】のみであった。

結論：精神科看護師がやりがいをもって働くには、自分の知識や技術を使って、常によい看護が行えるようにアイデアや工夫を考えて取り入れ、チームで連携し【仕事の成果をあげる】キャリア・アンカーの重要性が示唆された。

キーワード：精神科看護師、やりがい、キャリア・アンカー

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study is to clarify the relationship between job satisfaction and career anchors of psychiatric nurses.

**Methods:** A self-administered, anonymous questionnaire of our own design was used, and responses were obtained from psychiatric nurses at 56 institutions. The number of subjects analyzed was 860. Descriptive statistics and multivariate analyses were used.

受付日：2022年5月24日 受理日：2022年10月11日

**Results:** Four factors were extracted as career anchors for psychiatric nurses. The four factors were: [Achievement of job performance], [Balancing work and life] obtaining security], [Working as a manager], [Working freely in a way that is satisfactory for themselves]. Among these career anchors, it was suggested that [Achievement of job performance] influences significantly job satisfaction of psychiatric nurses.

**Conclusion:** The results demonstrate the importance of [Achievement of job performance] for psychiatric nurses to work with work engagement. They should work with elaborating their knowledges and techniques for more better nursing with accepting ideas as well as collaborating in teams.

**Key words:** psychiatric nurse, rewarding work, career anchor

## 【緒 言】

精神科看護師の仕事に対するやりがいの研究では、「能力が発揮できない」、「満足感が得られず低下している」と報告されている<sup>1)</sup>。また精神科看護師は患者の退院率の低さと看護介入の成果の得られにくさを感じ、一般科看護師と比べて自己効力感が低いと指摘されている<sup>2)</sup>。能力が発揮できないと感じることや自己効力感が低い状態が続くと、看護師のバーンアウトや離職につながる可能性が高くなると考えられる。

日本看護協会は、看護職のキャリア開発について、個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことであり、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、組織はその取り組みを支援するものである<sup>3)</sup>と述べている。

自分の大事にしているニーズや価値観によって目指すキャリアが違ってくると考えられ、自己のキャリアをマネジメントする上で、ニーズや価値観を知ることが一つの指針になるのではないかと考えた。

エドガー H. シャインの提唱するキャリア・アンカーは、仕事やキャリアを選択する際に、最も重視する価値観や欲求のこと<sup>4)</sup>である。看護師のニーズ、価値観などを知る方法として、キャリア・アンカーを明らかにす

ることは、自己のキャリアをマネジメントする上で重要なことと考える。また、やりがいは影響要因によって変わってくると考えられる。重視する価値観はやりがいの影響要因と考えられる。看護師のキャリア・アンカーについての先行研究<sup>5)~8)</sup>は見られたが、対象を精神科看護師とした研究は見当たらず、精神科看護師の仕事に対するやりがいとキャリア・アンカーの関連を明らかにした研究も見当たらなかった。

先行研究の第1報<sup>9)</sup>において、精神科看護師のやりがいは、5因子17の構成要素からなる構造であった。やりがいの5因子とは、【精神科看護師としてのスキルアップ】【関わりによる患者の行動変容】【肯定的なフィードバック】【患者の回復】【患者との信頼関係の構築】であり、とくに精神科看護師は他者から肯定的なフィードバックを受けることにもっともやりがいを感じていたことを導き出した。

そこで、第2報の研究では精神科看護師のキャリア・アンカーが何か、やりがいとキャリア・アンカーにどのような関連が見られるかを明らかにした。

## 【研究の枠組み】

### 1. 用語の操作的定義

1) やりがいとは、澤田ら<sup>10)</sup>の先行研究を参考にし、「看護師が看護実践のなかで感じる看護の充実感や手応え、面白さ」とする。

2) キャリア・アンカーとは、「仕事やキャリアを選択する際に、最も重視する価値観や欲求のこと<sup>4)</sup>」とする。

## 2. 要因図

キャリア・アンカーによって、やりがいが影響を受けていると考えた。キャリア・アンカーを構成する因子は8つであり、その内容は【専門・職能別能力】【管理能力】【自律・独立】【安定・安心】【創造性】【奉仕・社会貢献】【純粋な挑戦】【生活とのバランス】である。以上のことから、やりがい、キャリア・アンカーを本研究の枠組みとした。

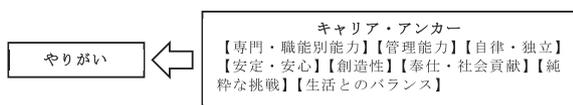


図1 研究の枠組み

## 【方法】

### 1. 研究対象者

全国の精神科病床数が100床以上ある388病院の責任者に、依頼文書一式を郵送し、承諾

を得た56施設に調査用紙を配布した。研究対象者は、精神科病棟に勤務する、臨床経験が5年以上で、師長以上の役職を持たない看護師1501名とした。

## 2. データ収集方法と調査内容

全国の病院の看護責任者に、文書にて研究説明書とアンケート用紙の配布の依頼を行った。看護責任者より同意が得られた場合、必要部数を確認し、看護責任者から対象となる看護師にアンケート調査のお願いとアンケート用紙と返信用封筒を配布していただいた。研究説明書にて調査の目的、内容を説明し、アンケート用紙に研究協力への同意を確認するチェックボックスを設けた。調査期間は2019年12月26日から2020年3月31日である。

質問紙の項目は、対象者の概要については、①年齢、②性別、③専門教育課程、④職位、⑤精神科看護師経験年数、⑥病床規模、⑦勤務病棟、⑧設置主体の8項目とした。

やりがいについては、第1報<sup>9)</sup>の先行研究で述べた25項目である（表1）。キャリア・アンカーについては、エドガーH. シャインのキャリア指向質問票<sup>11)</sup>を参考にし、看護師が

表1 やりがいについての質問25項目

1.患者の症状が軽減した
2.患者が退院した
3.患者と家族の関係が改善した
4.患者にケアを行った時や退院時にお礼を言われた
5.患者から笑顔や肯定的なフィードバックを受けた
6.患者から、看護師さんではなく、名前を呼ばれた
7.ふだん表出の乏しい患者から、日常的な会話をさりげなく振られた
8.自分が担当した時に、患者から言いにくいことやネガティブな思いを打ち明けられた
9.患者に不調時の対応策をアドバイスすると、その対応策を行ってくれた
10.患者の家族からお礼や肯定的な声かけを受けた
11.関わりが難しい患者と関係性が築けた
12.関わりによって患者のその人らしさや思いに触れた
13.経験を積み重ねることで精神科看護のコツがわかってきた
14.関わった患者の回復に向かう変化に気づいた
15.関わった患者の家族が患者の状態に関心を抱くようになった
16.スタッフから肯定的なフィードバックを受けた
17.自分の行った看護でうまくいったことを他のスタッフと共有できた
18.指導した新人看護師の成長を感じた
19.疾患に関する知識が看護に活かされた
20.法律に関する知識が看護に活かされた
21.薬物治療に関する知識が看護に活かされた
22.コミュニケーション技術に関する知識が看護に活かされた
23.精神症状による患者の行動に対するアプローチができた
24.自分の行っている看護を振り返り、患者に寄り添いたいという感情が芽生えた
25.自分の行っている看護を振り返り、自身の行動が変化した

答えやすい内容に変更し、【専門・職能別能力4項目】【管理能力4項目】【自律・独立4項目】【安定・安心3項目】【創造性3項目】【奉仕・社会貢献3項目】【純粋な挑戦3項目】【生活とのバランス3項目】の合計27項目とした(表2)。測定尺度は、4段階評定法を用いた。

### 3. 分析方法

調査項目の内的整合性の信頼性はCronbach  $\alpha$  係数を計算して確認し、調査項目の妥当性は因子分析(重みなし最小二乗法、プロマックス回転)を行なった。キャリア・アンカーを明らかにするために、記述統計量を算出した。やりがいとキャリア・アンカーの関連を明らかにするために、共分散構造分析(最尤法)を行った。

### 4. 倫理的配慮

高知大学医学部倫理委員会の承認(承認番号:31-98)を得たうえで、対象施設の看護部長に研究の趣旨を説明し、承諾を得て研究を

開始した。対象者には説明文書にて、研究の主旨、個人の自由意思の保証、研究結果の公表を説明し、質問紙にチェックボックスを設け、チェックをしてもらい、研究参加への同意を確認した。無記名自記式質問紙を用い、得られたデータは暗号化して取り扱い、個人情報保護した。

### 【結果】

配布した調査用紙1501通のうち913通(60.8%)から回答があり、不備のあるものを除いた860通を有効回答(94.2%)とした。

#### 1. 対象者の概要

- 1) 年齢は、20歳代は38名(4.4%)、30歳代は195名(22.7%)、40歳代は355名(41.3%)、50歳代は208名(24.2%)、60歳代は61名(7.1%)、70歳代は1名(0.1%)であった。
- 2) 性別は、男性は333名(38.7%)、女性は526名(61.2%)であった。
- 3) 教育背景は、専門学校2年制は230名(26.7

表2 キャリア・アンカーについての質問27項目

1. 認定看護師や専門看護師など特定の分野でエキスパートになることをめざしている
2. スタッフをまとめ、チームとして成果をあげることができるときに充実感を感じる
3. 自分の納得のできるやり方で仕事を進められたときに充実感を感じる
4. 収入面、雇用面で保障されていると感じられることが重要である
5. 常に看護をよくするために新しい工夫を考えている
6. 仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる
7. 難しい課題に挑戦するような働き方をしたい
8. 家族との楽しみが犠牲になる部署に異動させられるくらいなら、その職場をやめたい
9. 自分の専門分野の知識や技術を磨くことができるならキャリアがうまくいきそうだと感じる
10. 部署で働く人に影響を及ぼす意思決定を行うような立場をめざしている
11. 部署の制約を受けないで看護部直轄で働くときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる
12. 安定した保障が得られない場合は、その職場をやめたい
13. 現職場で管理職となるよりも、自分で事業を起こすことに魅力を感じる
14. 管理職として働くことよりも自分の知識や技術を活かして世の中をよくすることに魅力を感じる
15. 誰しもが無理だと思うような厳しい状況下で問題を解決することに喜びを感じる
16. 自分の生活や家族の希望、仕事とのバランスがとれることが重要である
17. 自分の専門分野を活かせない部署へ移動するくらいなら、その職場をやめたい
18. 管理職の立場で仕事をすると、キャリアがうまくいきそうだと感じる
19. 将来が保障される安心よりも、規則に縛られず、自分の納得できるやり方で仕事ができることが大事だと思う
20. 将来が保障され安心感をもって仕事に取り組めるような働き方をめざす
21. 自分自身のアイデアによって何かを造り上げ、それを軌道に乗せることに充実感を感じる
22. 社会や他の人の役に立つ仕事がしたい
23. 自分の問題解決能力や競争に打ち勝つ能力を活かせる働き方をしたい
24. 自分自身や家族との生活に影響があまりないような働き方をしたい
25. 自分の専門分野の知識や技術を活用できたときに、充実感を感じる
26. 管理職となるコースから外れてしまいそうな場合は、その職場をやめたい
27. 自分の納得できるやり方で自由に仕事ができない場合は、その職場をやめたい

- %)、専門学校3年制は485名(56.4%)、短期大学は37名(4.3%)、大学は52名(6.0%)、大学院は13名(1.5%)、その他は34名(4.0%)であった。
- 4) 現在の職位は、スタッフ608名(70.7%)、主任177名(20.6%)、副師長66名(7.7%)であった。
- 5) 精神科看護師経験年数は、平均すると14.22年(SD:7.98)であった。経験年数の最短は1年であり、最長は50年であった。5年未満が56名(6.5%)、5～9年が208名(24.2%)、10～14年が239名(27.8%)、15～19年が134名(15.6%)、20～24年が123名(14.3%)、25年以上が94名(10.9%)であった。
- 6) 病床規模は、100～199床が222名(25.8%)、200～299床が284名(33.0%)、300～399床が247名(28.7%)、400床以上が96名(11.2%)であった。
- 7) 勤務病棟は、精神科救急病棟が100名(11.6%)、精神科急性期病棟が205名(23.8%)、精神一般病棟が297名(34.5%)、精神療養病棟が156名(18.1%)、その他が92名(10.7%)であった。

8) 設置主体は、公的医療機関が393名(45.7%)、民間医療機関が451名(52.4%)、その他が11名(1.3%)であった。

## 2. 精神科看護師のキャリア・アンカー

### 1) キャリア・アンカーを構成する因子(表3)

因子を探索するため、キャリア・アンカーの27項目について因子分析を行った。因子負荷量0.35未満の2項目と内容が他の項目と類似している3項目の計5項目を除外し、4因子22項目が抽出された(累積寄与率53.223%)。キャリア・アンカー22項目のCronbach  $\alpha$  の係数は0.828であり、信頼性が確保された。

第1因子は8項目から構成されており、自分の知識や技術を磨くことや課題に挑戦することで、仕事の成果をあげる内容を表しているため、【仕事の成果をあげること】とした。第2因子は5項目から構成されており、生活と仕事のバランスが取れることと収入面・雇用面の保障を得たいという内容を表しているため、【仕事と生活の両立・保障を得ること】とした。第3因子は4項目から構成されており、管理職となり、自分のやり方で仕事をす

表3 キャリア・アンカーの因子分析の結果

第1因子【仕事の成果をあげること】(Cronbach $\alpha$ =0.858)
III6 仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる
III25 自分の専門分野の知識や技術を活用できたときに、充実感を感じる
III5 常に看護をよくするために新しい工夫を考えている
III7 難しい課題に挑戦するような働き方をしたい
III2 スタッフをまとめ、チームとして成果をあげることができたときに充実感を感じる
III21 自分自身のアイデアによって何かを造り上げ、それを軌道に乗せることに充実感を感じる
III9 自分の専門分野の知識や技術を磨くことができるならキャリアがうまくいきそうだと感じる
III1 認定看護師や専門看護師など特定の分野でエキスパートになることをめざしている
第2因子【仕事と生活の両立・保障を得ること】(Cronbach $\alpha$ =0.728)
III16 自分の生活や家族の希望、仕事とのバランスがとれることが重要である
III24 自分自身や家族との生活に影響があまりないような働き方をしたい
III12 安定した保障が得られない場合は、その職場をやめたい
III8 家族との楽しみが犠牲になる部署に異動させられるくらいなら、その職場をやめたい
III4 収入面、雇用面で保障されていると感じられることが重要である
第3因子【管理者として働くこと】(Cronbach $\alpha$ =0.764)
III18 管理職の立場で仕事をすると、キャリアがうまくいきそうだと感じる
III26 管理職となるコースから外れてしまいそうな場合は、その職場をやめたい
III10 部署で働く人に影響を及ぼす意思決定を行うような立場をめざしている
III11 部署の制約を受けなくて看護部直轄で働くときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる
第4因子【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】(Cronbach $\alpha$ =0.615)
III27 自分の納得できるやり方で自由に仕事ができない場合は、その職場をやめたい
III14 管理職として働くことよりも、自分の知識や技術を活かして、世の中をよくすることに魅力を感じる
III19 将来が保障される安心よりも、規則に縛られず、自分の納得できるやり方で仕事ができることが大事だと思う
III17 自分の専門分野を活かせない部署へ移動するくらいなら、その職場をやめたい
III13 現職場で管理職となるよりも、自分で事業を起こすことに魅力を感じる

すめられる働き方を目指す内容を表しているため、【管理者として働くこと】とした。第4因子は5項目から構成されており、組織や規律に縛られず、自分の納得できる働き方をしたいという内容を表しているため、【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】とした。

2) キャリア・アンカーにおける記述統計

第1因子では、『Ⅲ6 仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる』『Ⅲ25 自分の専門分野の知識や技術を活用できたときに、充実感を感じる』は、「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が90%を超えていた。『Ⅲ1 認定看護師や専門看護師など特

定の分野でエキスパートになることをめざしている』における「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合は47.9%であった(表4)。

第2因子では、すべての項目で「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が80%以上であった(表5)。

第3因子では、『Ⅲ10 部署で働く人に影響を及ぼす意思決定を行うような立場をめざしている』『Ⅲ11 部署の制約を受けないで看護部直轄で働くときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる』の2項目は「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が過半数を超えていた(表6)。

表4 第1因子【仕事の成果をあげることに】における記述統計 n=860

項目	1: そう思わない	2: たまにそう思う	3: わりとそう思う	4: いつもそう思う
Ⅲ6 仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる	65名(7.6%)	319名(37.1%)	372名(43.3%)	104名
Ⅲ25 自分の専門分野の知識や技術を活用できたときに、充実感を感じる	56名(6.5%)	260名(30.2%)	412名(47.9%)	128名
Ⅲ5 常に看護をよくするために新しい工夫を考えている	43名(5.0%)	410名(47.7%)	332名(38.6%)	70名(8.1%)
Ⅲ7 難しい課題に挑戦するような働き方をしたい	213名(24.8%)	374名(43.5%)	221名(25.7%)	51名(5.9%)
Ⅲ2 スタッフをまとめ、チームとして成果をあげることができたときに充実感を感じる	134名(15.6%)	331名(38.5%)	311名(36.2%)	83名(9.7%)
Ⅲ21 自分自身のアイデアによって何かを造り上げ、それを軌道に乗せることに充実感を感じる	125名(14.5%)	343名(39.9%)	313名(36.4%)	76名(8.8%)
Ⅲ9 自分の専門分野の知識や技術を磨くことができるならキャリアがうまくいきそうだと感じる	163名(19.0%)	353名(41.0%)	287名(33.4%)	48名(5.6%)
Ⅲ1 認定看護師や専門看護師など特定の分野でエキスパートになることをめざしている	446名(51.9%)	266名(30.9%)	90名(10.5%)	56名(6.5%)

表5 第2因子【仕事と生活の両立・保障を得ること】における記述統計 n=860

項目	1: そう思わない	2: たまにそう思う	3: わりとそう思う	4: いつもそう思う
Ⅲ16 自分の生活や家族の希望、仕事とのバランスがとれることが重要である	6名(0.7%)	74名(8.6%)	295名(34.3%)	484名(56.3%)
Ⅲ24 自分自身や家族との生活に影響があまりないような働き方をしたい	34名(4.0%)	159名(18.5%)	349名(40.6%)	316名(36.7%)
Ⅲ12 安定した保障が得られない場合は、その職場をやめたい	74名(8.6%)	230名(26.7%)	289名(33.6%)	263名(30.6%)
Ⅲ8 家族との楽しみが離職となる部署に異動させられるくらいなら、その職場をやめたい	136名	271名(31.5%)	236名(27.4%)	213名(24.8%)
Ⅲ14 収入面、雇用面で保障されていると感じられることが重要である	42名(4.9%)	156名(18.1%)	413名(48.0%)	249名(29.0%)

表6 第3因子【管理者として働くこと】における記述統計 n=860

項目	1: そう思わない	2: たまにそう思う	3: わりとそう思う	4: いつもそう思う
Ⅲ18 管理職の立場で仕事をすると、キャリアがうまくいきそうだと感じる	472名	256名	108名	14名(1.6%)
Ⅲ26 管理職となるコースから外れてしまいそうな場合は、その職場をやめたい	667名	130名	48名(5.6%)	13名(1.5%)
Ⅲ10 部署で働く人に影響を及ぼす意思決定を行うような立場をめざしている	412名	272名	141名	35名(4.1%)
Ⅲ11 部署の制約を受けないで看護部直轄で働くときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる	410名	289名	140名	17名(2.0%)

第4因子では、『Ⅲ13現職場で管理職となるよりも、自分で事業を起こすことに魅力を感じる』について、「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が40.6%であった(表7)。

### 3. やりがいとキャリア・アンカーの関連

やりがいとキャリア・アンカーの関連を明らかにするため、共分散構造分析を行った。やりがいは、先行研究<sup>9)</sup>で明らかになった5つの因子である【**精神科看護師としてのスキルアップ**】【**関わりによる患者の行動変容**】【**肯定的なフィードバック**】【**患者の回復**】【**患者との信頼関係の構築**】を潜在変数、17項目の

構成要素を観測変数とした。キャリア・アンカーは、因子分析から得られた4つの因子を潜在変数、22項目の構成要素を観測変数とした。キャリア・アンカーの因子分析の結果については表3に示した。共分散構造分析を行う上で欠損値を除外し780通のデータを使用した。その結果、初期モデル(図2)の適合度は、GFI=0.815、AGFI=0.792、RMSEA=0.069、AIC=3427.942であり、モデルの適合度は良いとは言えなかった。そこで修正指数を参考にして、誤差変数間の共分散で改善を試みたところ、GFI=0.830、AGFI=0.807、RMSEA=0.064、AIC=3075.177であり、適合度はやや改善したが、中間モデル(図3)も

表7 第4因子【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】における記述統計 n=860

項目	1: そう思えない	2: たまにそう思う	3: わりとそう思う	4: いつもそう思う
Ⅲ27 自分の納得できるやり方で自由に仕事ができない場合は、その職場をやめたい	330名	324名	148名	57名(6.6%)
Ⅲ14 管理職として働くことよりも、自分の知識や技術を活かして、世の中をよくすることに魅力を感じる	200名	238名	293名	124名
Ⅲ19 将来が保障される安心よりも、規則に縛られず、自分の納得できるやり方で仕事ができることが大事だと思う	252名	340名	208名	57名(6.6%)
Ⅲ17 自分の専門分野が活かせない部署へ移動するくらいなら、その職場をやめたい	267名	285名	180名	124名
Ⅲ13 現職場で管理職となるよりも、自分で事業を起こすことに魅力を感じる	267名	196名	115名	38名(4.4%)
	508名	508名	349名(40.6%)	

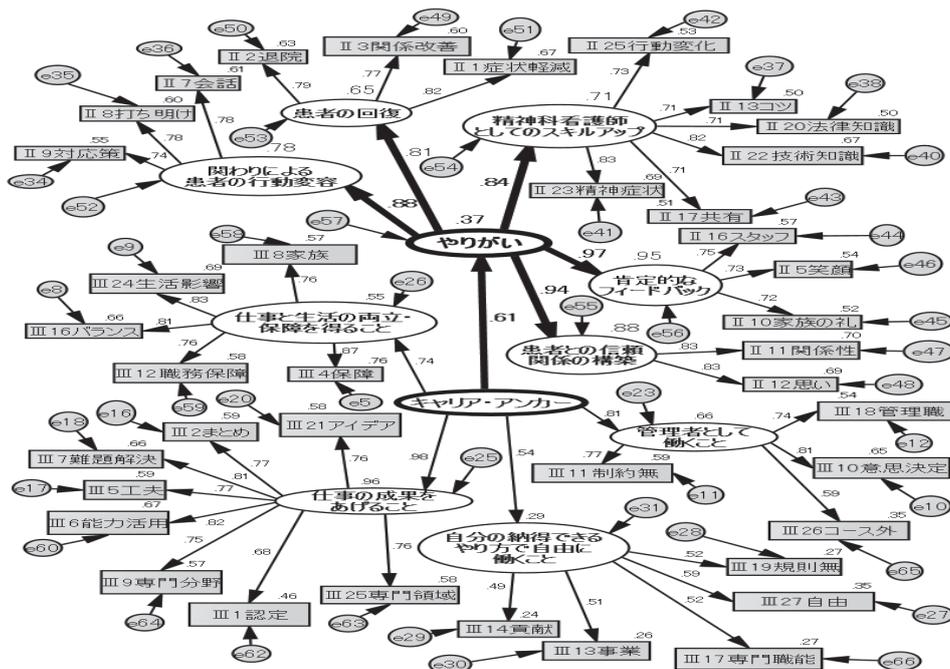


図2 やりがいとキャリア・アンカーの構造 (初期モデル)

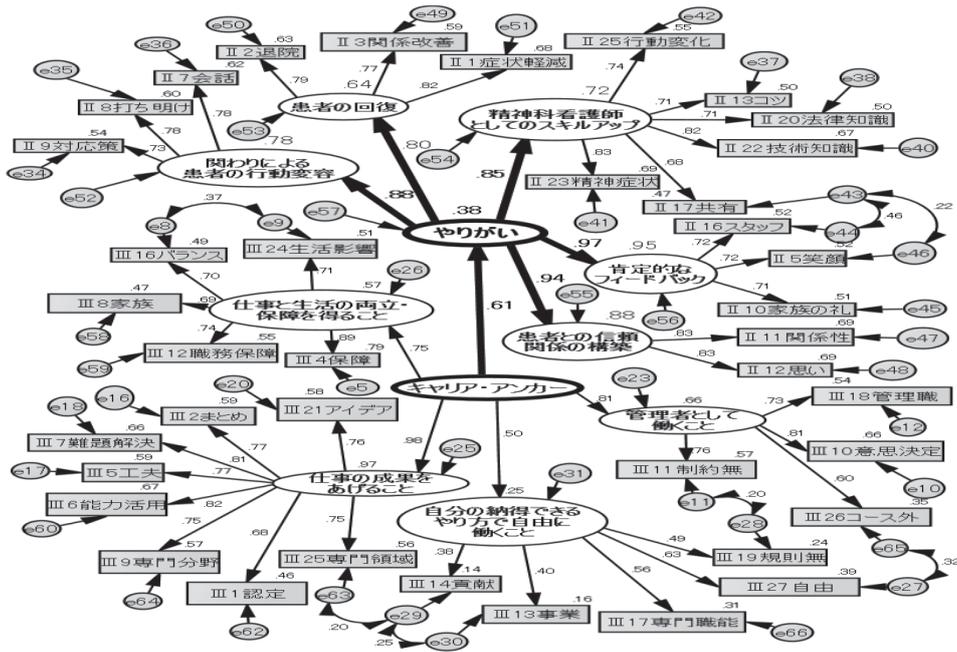


図3 やりがいとキャリア・アンカーの構造（中間モデル）

適合度が良いとは言えなかった。

次の段階として、中間モデルの適合度が良いとは言えなかったため、キャリア・アンカーの下位因子ごとの分析を行い、各下位因子の影響がどの程度なのかを個別に分析することにした。

1) やりがいと【仕事と生活の両立・保障を得ること】との関連（図4）

5つの構成要素を観測変数としてもって

る潜在変数の【仕事と生活の両立・保障を得ること】は、分析の結果、GFI=0.939、AGFI=0.922、RMSEA=0.048、AIC=660.658であり、各指数の基準を満たし、モデル（図4）の適合が良く採択された。しかし、採択モデルのやりがいと【仕事と生活の両立・保障を得ること】との関係は、パス係数0.11、決定係数0.01であり、ほぼ影響はなかった。

2) やりがいと【管理者として働くこと】と

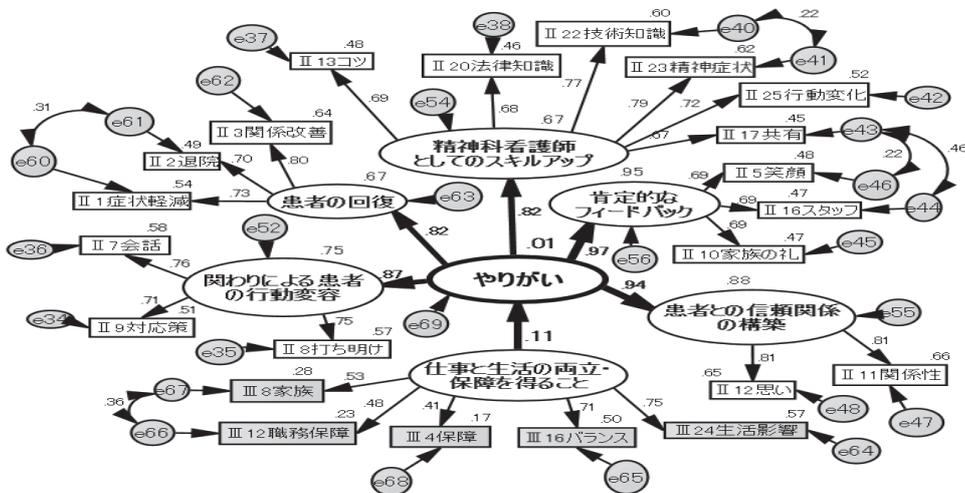


図4 やりがいと仕事と生活の両立・保障を得ることの関連（採択モデル）

の関連 (図5)

4つの構成要素を観測変数としてもっている潜在変数の【管理者として働くこと】は、分析の結果、GFI = 0.944、AGFI = 0.928、RMSEA=0.046、AIC=557.565であり、各指数の基準を満たし、モデル (図5) の適合が良く採択された。しかし、採択モデルのやりがいと【管理者として働くこと】との関係は、パス係数0.12、決定係数0.01であり、ほぼ影響はなかった。

3) やりがいと【自分の納得できるやり方で

自由に働くこと】との関連 (図6)

5つの構成要素を観測変数としてもっている潜在変数の【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】は、分析の結果、GFI=0.951、AGFI=0.938、RMSEA=0.039、AIC=547.941であり、各指数の基準を満たし、モデル (図6) は採択された。しかし、やりがいと【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】との関係は、パス係数-0.04、決定係数0.00であり、影響はなかった。

4) やりがいと【仕事の成果をあげること】

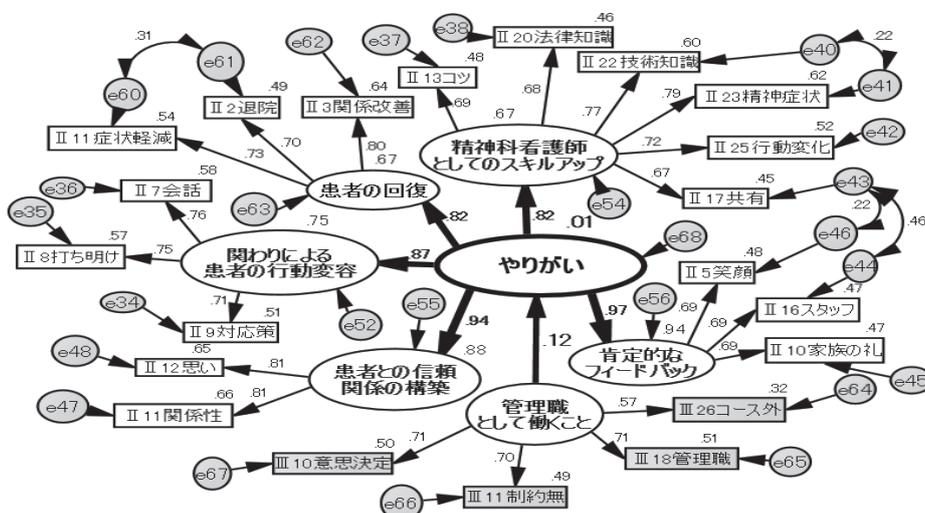


図5 やりがいと管理者として働くこととの関連 (採択モデル)

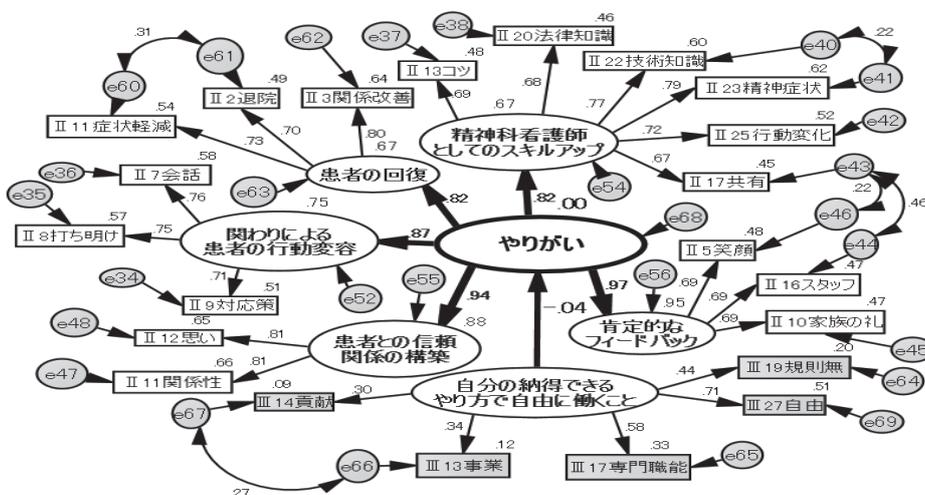


図6 やりがいと自分の納得できるやり方で自由に働くこととの関連 (採択モデル)

との関連 (図7)

8つの構成要素を観測変数としてもっている潜在変数の【仕事の成果をあげること】は、分析した結果、GFI=0.925、AGFI=0.908、RMSEA=0.049、AIC=870.300であり、各指数の基準を満たし、モデル (図7) は採択された。採択モデルのやりがいと【仕事の成果をあげること】との関係は、パス係数0.56、決定係数0.31であり、影響があることがわかった。【仕事の成果をあげること】の構成要素8項目のパス係数は、『Ⅲ6仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる』が0.77でもっとも高く、次いで『Ⅲ7難しい課題に挑戦するような働き方をしたい』の0.71であった。もっとも低いのが『Ⅲ1認定看護師や専門看護師など特定分野でエキスパートになることをめざしている』の0.50であった。他の5つの構成要素のパス係数は、0.61から0.69であった。

【考 察】

1. 精神科看護師のキャリア・アンカー

【仕事の成果をあげること】の記述統計によると、自分の知識や技術を磨きたいと思っている看護師の割合は、知識や技術を活用したいと思っている割合より低かった。知識や技術を磨くには、時間や費用がかかることから、ハードルが高いと言える。しかし、早川ら<sup>12)</sup>は精神科医療の専門的スキルの獲得がやりがいに必要となると述べている。専門的スキルの獲得のためにかかる時間や費用の負担が軽減できるような対策がとれば、精神科看護師の知識や技術は磨かれ、看護の質を向上させることになり、やりがいを感じながら働くことができるのではないかと考える。

【管理者として働くこと】は、他の3因子に比べて「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が全体的に低かった。対象者に師長を含まなかったため、割合

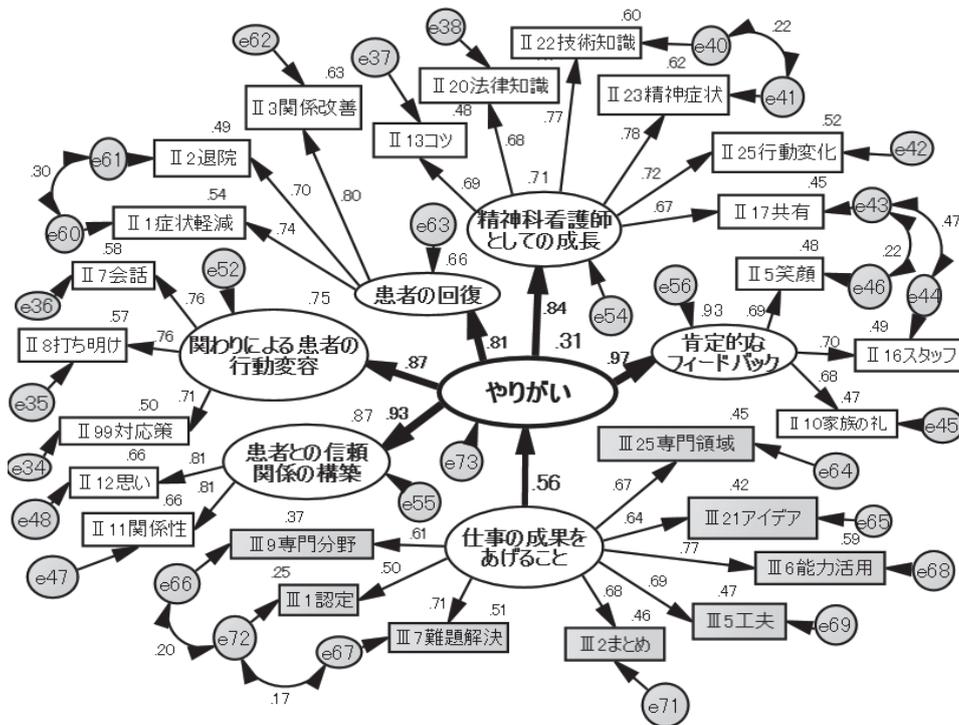


図7 やりがいと仕事の成果をあげることの関連 (採択モデル)

が低く出たと考えられる。『Ⅲ10部署で働く人に影響を及ぼす意思決定を行うような立場をめざしている』『Ⅲ11部署の制約を受けないで看護部直轄で働くときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる』の2項目は「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が過半数を超えていた。これは、管理職を目指しているわけではないが、日常の業務の中での課題に対して、自分なりの考えを述べるができる確かな知識や技術を持ちたいと考える人がいたり、自分の専門分野の知識や技術を病棟の中だけでなく、看護部という大きなくりの中で活かしたいと考えたりする人がいるのではないかと考えた。

【自分の納得できるやり方で自由に働くこと】は、『Ⅲ13現職場で管理職となるよりも、自分で事業を起こすことに魅力を感じる』について、「たまにそう思う」「わりとそう思う」「いつもそう思う」の割合が40.6%であった。これは、病院だけにとどまらず、もっと広い世界で自分の専門分野の知識や技術を活かして、自由に働きたいと考えている人がいるためではないかと考えた。

## 2. やりがいとキャリア・アンカーの関連

キャリア・アンカーの4つの下位因子のうち【仕事の成果をあげること】のみがやりがいに影響していた。これは、精神科看護師のやりがいについて、病棟での仕事に対するやりがいを想定していたためではないかと考える。【仕事の成果をあげること】以外の因子がキャリア・アンカーの人も病棟での仕事に対するやりがい以外のやりがいを感じていると推測される。

【仕事の成果をあげること】の構成要素8項目のパス係数は、『Ⅲ6仕事を通じて、他の人のために、自分の知識や技術を活かせることに充実感を感じる』が0.77でもっとも高く、

次いで『Ⅲ7難しい課題に挑戦するような働き方をしたい』の0.71であった。もっとも低いのが『Ⅲ1認定看護師や専門看護師など特定の分野でエキスパートになることをめざしている』の0.50であった。他の5つの構成要素のパス係数は、0.61から0.69であった。精神科看護師は、自分の知識や技術を活かし、難しい課題に挑戦することにやりがいを感じていた。精神科看護では、患者との関わりが基盤となる。竹下ら<sup>13)</sup>は、精神科において看護師のストレス要因の一番は患者との関係であると同時に、やりがいとしても患者との関係が挙げられると述べている。精神科看護師は、患者とコミュニケーションをとるのが難しかったり、長期入院患者の退院を支援する中で結果がなかなか出なかったりと、難しい課題に直面する場面が多いと思われるが、そのような課題を解決することは看護師にとってやりがいにつながると考えた。パス係数が0.6以上であった5つの構成要素である、『Ⅲ9自分の専門分野の知識や技術を磨くことができるならキャリアがうまくいきそうだと感じる』『Ⅲ21自分自身のアイデアによって何かを造り上げ、それを軌道に乗せることに充実感を感じる』『Ⅲ25自分の専門分野の知識や技術を活用できたときに、充実感を感じる』『Ⅲ2スタッフをまとめ、チームとして成果をあげることができたときに充実感を感じる』『Ⅲ5常に看護をよくするために新しい工夫を考えている』から、日常の業務の中で、自分の知識や技術を使って、常によい看護が行えるように、アイデアや工夫を考えて取り入れたり、チームで連携したりして、仕事の成果をあげようとしており、そのことにやりがいを感じていることがわかった。藤森ら<sup>14)</sup>は、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述べている。また久保田ら<sup>15)</sup>は、精神科看護

師のやりがいとして、チームで課題や問題に取り組んでいるという実感、また取り組みによって得られた成果をチームで共有し、個別の介護介入に反映できるなど、チームの一員としての存在感や仲間との共働の実感であると述べている。管理者は、看護師がやりがいをもって働けるように、業務のなかにアイデアや工夫を取り入れることができ、チームで共働していると実感できるよう、柔軟で風通しのよい職場環境を作っていく必要があると考えられる。

### 【結 論】

精神科看護師のやりがいに影響しているのは、キャリア・アンカーの【仕事の成果をあげること】であった。【仕事の成果をあげること】とは、自分の知識や技術を使って、常により看護が行えるように、アイデアや工夫を考えて取り入れたり、チームで連携したりすることである。精神科看護師がやりがいをもって働けるよう、看護管理者は、柔軟で風通しのよい職場環境を作っていく必要がある。

### 【謝 辞】

本研究にご協力いただきました全国の協力の皆様、並びに協力施設の責任者の皆様に心より感謝申し上げます。なお本研究は高知大学総合人間自然科学研究科看護学専攻修士論文の一部を加筆修正したものです。本研究において、申告すべき利益相反はありません。

### 【文 献】

1) 浜口大介, 福田亜紀: 精神科病院に勤める看護師のモチベーションを低下させる要因, 日本看護学会 精神看護学術集会抄録

集, 44, 103, 2013

- 2) 谷幸晃, 瀬戸栄之, 竹内重之: 精神科看護師の一般性セルフ・エフィカシーの実態調査, 日本精神科看護学術集会誌, 55 (1), 394 - 395, 2012
- 3) 日本看護協会: 継続教育の基準. ver2. 2019-7-28. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>
- 4) 川口雅裕, 高須久美子: 速習! 看護管理者のためのフレーム思考53 マネジメントの基本概念が図解でわかる (ナーシングビジネス2015年秋季増刊). メディカ出版. 68-69. 2015
- 5) 村田和子, 小幡光子: 中堅看護師のキャリア・アンカーと将来の目標. 日本看護科学学会学術集会講演集. 25. 238. 2005
- 6) 海老原文: 看護師のキャリア選択と自己概念との関連性 キャリア・アンカーズセルフ・アセスメントを用いて. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録: 教員・教育担当者養成課程看護コース. 37. 194-201. 2012
- 7) 森一栄, 休波茂子: 中堅看護師のキャリア形成力とキャリア・アンカーおよびメンタリングとの関連. 日本看護研究学会雑誌. 31 (3). 275. 2008
- 8) 下川愛恵, 長家智子, 村田尚恵他: 大学病院に勤務する中堅看護師のキャリア・アンカーの関連要因に関する研究. 日本看護研究学会雑誌. 40 (3). 390. 2017
- 9) 有光沙織, 森木妙子: 精神科看護師の仕事に対するやりがいの構造 (第1報). 高知大学看護学会誌. 15 (1). 3-12. 2021
- 10) 澤田敦, 笈喜田恵子: 精神科慢性期病棟における看護実践の現状と看護のやりがい看護師の語りより. 愛知医科大学看護学部紀要. 17. 3-11. 2018
- 11) エドガーH. シャイン: キャリア・アン

- カー 自分のほんとうの価値を発見しよう。白桃書房。6-8。2003
- 12) 早川愛, 遠藤純子, 宮本美里: 一般診療科での勤務経験をもつ看護師が感じた精神科看護のやりがい。日本精神科看護学会誌。61 (1)。32-33。2018
- 13) 竹下裕子, 光岡摂子: 精神科看護師のストレス要因と疲労度との関連 蓄積的疲労徴候インデックスを使って。日本看護学会論文集 精神看護。35。83-85。2004
- 14) 藤森由子, 片岡三佳, 藤代知美: 精神科看護師の感じるやりがいに関する実態調査。三重看護学誌。19。29-33。2017
- 15) 久保田晋治, 井上千鶴, 川辺隆司: 精神科病棟看護師のやりがいについて。精神保健。55。159。2010