

令和 2年 2月

松本陽子 学位論文審査要旨

主 査 兼 子 幸 一
副主査 網 崎 孝 志
同 吉 岡 伸 一

主論文

Factors influencing psychiatric nurses' job satisfaction levels: focusing on their frequency of experiencing negative emotions toward patients and support at their workplaces

(精神科看護師の職務満足度に影響する要因：患者に対する陰性的な感情の経験頻度と職場のサポートに着目をする)

(著者：松本陽子、吉岡伸一)

令和元年 Yonago Acta Medica 62巻 293頁～304頁

参考論文

1. 統合失調症患者の受け入れがたい言動に対する精神科熟練看護師の視点取得に至るプロセス

(著者：松本陽子、沖本克子、渡邊久美)

平成30年 日本精神保健看護学会誌 27巻 9頁～20頁

学 位 論 文 要 旨

Factors influencing psychiatric nurses' job satisfaction levels: focusing on their frequency of experiencing negative emotions toward patients and support at their workplaces

(精神科看護師の職務満足度に影響する要因：患者に対する陰性的な感情の経験頻度と職場のサポートに着目をする)

精神科看護師は、他の診療分野の看護師と比較して高レベルのストレスを感じていると考えられる。その要因として、患者とのコミュニケーションの困難さ、再発を繰り返しやすいこと、暴力や攻撃的な患者へのケアに伴うストレスがあげられる。患者からの暴力は、看護師の健康状態に悪影響を及ぼすリスクが増大するだけでなく、患者に対して陰性感情を抱くことも少なくない。陰性感情などの否定的側面を持つ感情労働はバーンアウトとの関係が強いとされる。このような状況から、精神科看護師は職場満足度が低く、バーンアウトや離職に至る可能性が高いことが危惧される。一方、ストレスは、職場のサポートを得ることによって職場満足度が高くなり、患者に対する陰性感情も緩和され、離職防止につながることを推測されるが、陰性感情経験頻度と職場サポートを視野に入れた職場満足度に影響する要因については明らかにされていない。そこで、本研究では、精神科看護師への有効なサポートの在り方についての示唆を得るために、精神科看護師の職場満足度に影響する要因について、職場サポートや陰性感情経験頻度を視野に入れ、調査・検討した。

方 法

2017年6月から8月の期間に、中国地方にある無作為に抽出された150床以上の精神科病院に勤務する看護師を対象に無記名自記式調査を実施した。調査項目は、基本属性、仕事関連、陰性感情経験頻度尺度、職場サポート尺度、職場のストレスおよび職場満足度であり、分析方法は、基本属性および仕事関連における各尺度との関係についてはMann-WhitneyのU検定、Kruskal-Wallis検定を用い、各項目間の関係についてはSpearmanの相関係数の検定を用いて検討した。ロジスティック回帰分析にあたり、中央値で高群と低群に二値化した職場満足度を従属変数、各尺度項目を説明変数として変数増加法により検定した。

結 果

有効回答577名（有効回答率87.0%）であった。職場満足度得点は、年齢、性別、精神科看護師経験年数、所属病棟により有意差がみられた。陰性感情経験頻度得点は、年齢、精神科看護師経験年数、職位、所属病棟、子どもの有無で有意差がみられた。職場サポート得点は、上司・同僚ともに、年齢、精神科看護師経験年数、所属病棟により有意差がみられた。職場満足度は、全ての各尺度項目と有意な相関関係がみられ、陰性感情経験頻度、職場のストレスとは有意な負の相関関係を認めた。職場満足度に関連する要因を検討するため、二値化した職場満足度を従属変数、各尺度項目を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った。職場のストレス（偏回帰係数-0.287、オッズ比：0.751）、職場サポート（上司）（偏回帰係数+0.067、オッズ比：1.069）、陰性感情経験頻度尺度総得点（偏回帰係数-0.020、オッズ比：0.980）の3変数が職場満足度と有意な関連を認めたが、職場サポート（同僚）とは有意な関連を認めなかった。判別的中率は78.3%であった。

考 察

精神科看護師の職場満足度は、上司からの支援とは肯定的に関連し、職場のストレスや陰性感情経験頻度とは否定的に関連していたことが明らかになった。よって、今回の結果から、サポート内容による顕著な相違は見られず、サポート内容よりも誰がサポートするかに影響があると考えられた。また、就労継続希望に肯定的な回答者は、職場満足度が高く、陰性感情経験頻度が低く、職場のストレスが低く、上司および同僚からの職場サポートが高かった。本研究から、対応困難患者との関わりによって陰性感情を生起する機会の多い精神科看護師にとって、十分な職場サポートがあることは、職場満足度を低下させることなく、ひいては離職防止にもつながるといふ波及効果があるということが示唆された。

結 論

精神科看護師の職場満足度を高めるためには、上司の支援が不可欠であり、また、職場のストレスや患者に対する陰性感情の経験を低減させる職場環境も必要であることが明らかとなった。良好な職場環境や人間関係の構築及び維持は、ストレスを軽減するとともに、精神科看護師の職場満足度を高め、その結果、職務継続にもつながることが示唆された。