

精神科認定看護師の資格継続意思とその規定因

八田 武俊 (京都女子大学 心理共生学部, hattata@kyoto-wu.ac.jp)

三代澤 邦恵 (岐阜医療科学大学 看護学部, kmiyosawa@u-gifu-ms.ac.jp)

杉浦 浩子 (岐阜医療科学大学 看護学部, hsugiura@u-gifu-ms.ac.jp)

矢野 優 (岐阜医療科学大学 看護学部, yyano@u-gifu-ms.ac.jp)

Psychological factors influencing on the willingness to renew the qualification of certified expert psychiatric nurse

Taketoshi Hatta (Faculty of Psychology and Collaboration, Kyoto Women's University, Japan)

Kunie Miyosawa (Faculty of Nursing, Gifu University of Medical Science, Japan)

Hiroko Sugiura (Faculty of Nursing, Gifu University of Medical Science, Japan)

Yuu Yano (Faculty of Nursing, Gifu University of Medical Science, Japan)

Abstract

In this study, we tested a model that assumes that the willingness to renew the qualification of Certified Expert Psychiatric Nurse (CEPN) was facilitated by job satisfaction, which was prompted by demonstration of expertise and contribution to the workplace, and those psychological factors were enhanced by positive feedback to them from supervisors. Two hundred seventeen CEPNs participated and responded to the questionnaire via internet. Results indicated that the model was supported, and positive feedback, such as praise and gratitude from supervisors, was shown to be a significant predictor of satisfaction and psychological factors. Therefore, CEPN may actively enhance qualification through psychological rewards.

Key words

CEPN, qualification renewal, psychological factor, positive feedback, contribution to the workplace

要因を加え、CEPN を対象に資格継続の意思やそれを規定する要因について検討する。

1. 問題

我が国では、日本看護協会のもと 1995 年に「特定の看護分野における熟練した看護技術及び知識を用いて、あらゆる場で看護を必要とする対象に、水準の高い看護を実践できること」を目的とする認定看護師制度が発足した。その後、2020 年度からは 19 の看護分野について認定資格を取得できることとなったが、これらの看護分野に精神科看護は含まれていない。精神科の看護領域において優れた看護能力、知識を有することを認める精神科認定看護師 (Certified Expert Psychiatric Nurse: CEPN) の制度は、創設時から日本精神科看護協会によって運用されており、2021 年には約 800 名が CEPN として登録している。ただし、資格取得後は 5 年ごとの更新が義務づけられており、更新しないと認定看護師の資格を失う。

そうした制度の下、対象者の 15 % が認定看護師としての活動を継続しないと回答しており (日本看護協会認定部, 2003)、他の研究においても、78.6 % の認定看護師は継続意思があると回答しているものの、21.4 % の認定看護師は「わからない」と回答している (宮首・亀岡, 2012)。さらに、対象者の 44 % が資格の更新審査のためらっている (孫・竹内・石井, 2004) とする報告もあることから、一部の認定看護師は資格継続に対して積極的でないかと推察できる。しかしながら、これらの研究対象に別団体の運営下にある CEPN は含まれていない。そこで、本研究では認定看護師で得られた知見をもとに、新たな

1.1 資格継続意思と職務満足感

認定看護師の資格継続について、宮首・亀岡 (2012) は「仕事に対する満足度の低さ」や「仕事に関する指導者がいないこと」「活動に対する自己評価の低さ」「休日にリフレッシュできていないこと」が資格継続意思の妨げとなっていることを示しており、なかでも、オズ比や偏回帰係数の大きさから、仕事に対する満足度の影響力は強いと解釈できる。一般の看護師を対象に職務満足感は離職や継続意思と関連することを検討した先行研究では、影響力の大きさで意見が分かれるものの、職務満足感が低いほど離職も多いことや (李, 2001)、看護職の継続に消極的であることが示されている (撫養・勝山・青山, 2014)。看護職の継続を CEPN としての資格継続に置き換えた場合、職務満足感は資格継続に影響すると考えられ、本研究では、CEPN としての職務満足感が認定資格の継続意思を促すと予測する (仮説 1)。

1.2 職務満足感の規定因

本研究では、職務満足感を促す要因として職場への貢献度の知覚に注目する。これまで、看護師の職務満足感を規定する要因について多くの調査研究が行われてきたが (例えば、佐々・竹内・佐々木, 2016; 加藤・尾崎, 2011; 中川・林, 2004)、看護分野において貢献度の知覚が職務満足感を促すことを直接示した研究は少ない。自らが所属集団にとって役に立っていると感じることは、その職務に対する積極的な姿勢を促すと考えられる。看

護以外の就業場面において、有吉・池田・縄田・山口（2018）は、職務において他者に貢献した、または役に立ったという感覚を社会的貢献感と定義し、それがワークモチベーションの規定因であることを示している。ここで、ワークモチベーションとは「与えられた職務を精力的に遂行する、あるいは目標を達成するために頑張る」といったように組織の従業員がある対象に向けて行動しているダイナミックな状態を表す概念を指す（池田, 2017）。これまで、ワークモチベーションの高さと職務満足感強い正の関係にあることから（安藤, 2011; Kamdron, 2015）、職場への貢献度に関する知覚はCEPNの仕事に対する満足感を促すと予測できる（仮説2）。

これまで、看護師の職務満足感を規定する要因に関する検討は数多く行われてきた。なかでも、管理システムや人間関係などの組織的要因と、看護師としての自己実現などの専門性要因は、仕事への満足感に影響することが示されている。看護師の経験年数や教育背景、婚姻・健康状態などの個人要因を含めたモデルについて検討した中山・野嶋（2001）の研究においても、専門性要因の一部である専門性の発揮が仕事への満足感の予測因であることが確認されている。また、江口・佐藤・日野・岡野・住田（2014）は、職務満足度を自らの職務経験や職務に対する評価から生じる、心地よい肯定的な感情の状態と定義し、専門性を職務満足感の一部として捉えている。これらのことから、CEPNとして自らの専門的知識やスキルを発揮できることは職務に対する満足感を促すと予測できる（仮説3）。

さらに、専門性の発揮はCEPNとしての職務に対する満足感だけでなく、職場での主観的な貢献度にも影響を及ぼすと考えられる。資格取得やその継続に多くの労力を費やしているCEPNは、より高度な看護知識や技術を身につけているだけではなく、看護師に対する指導やコンサルテーションを行うことができる。こうした専門性の発揮は、高い水準の看護実践だけでなく、同僚の成長を促すため、職場への貢献度を実感させると考えられる。それゆえ、CEPNは専門性を発揮できていると感じるほど、職場における自らの貢献度を知覚しやすいだろう（仮説4）。

1.3 心理的なポジティブ・フィードバックの効果

専門性の発揮や貢献度の知覚といったCEPNとしての

活動に対する自己評価や職務満足感は、他者評価によって深まると考えられる。他者からのフィードバックが得られないことには、CEPNとして実践した内容を評価できないため、専門性の発揮を躊躇したり、控えたりすることにつながりやすい。神坂・松下・大浦（2010）の研究では、管理者や他者からの無評価が認定看護師として専門性を発揮できていない理由として挙げられている。

また、一般企業における派遣社員を対象とした有吉ら（2018）研究では、上司から感謝されたり、褒められたりといったポジティブなフィードバック（Positive Feedback: PF）は、組織や同僚に対する貢献感を促すことが示されている。ここで、上司が行うフィードバックは、人事評価などのフォーマルなものと、部下とのコミュニケーションにおいて生じるインフォーマルなものに分けられるが、本研究では、上司からの感謝や労いといったインフォーマルなフィードバックを対象とする。こうしたインフォーマルなPFは、具体的な行為や活動に対する直接的な評価であるため、受け手にとって心理的な報酬として受け止められやすい。それゆえ、インフォーマルなPFを心理的なPFとして捉え、それはCEPNとしての専門性の発揮（仮説5）や貢献度の知覚を促す（仮説6）と予測する。

上司からの心理的なPFは、専門性の発揮や貢献度の知覚だけでなく、CEPNとしての仕事に対する満足感にも影響すると想定できる。小島・太田（2009）は、しかるべきタイミングで適切な評価をフィードバックされる機会があると回答した人は、それが無いと回答した人よりも職務に関する全体的な満足度が高いことを示している。また、職務満足に影響を及ぼす要因を検討したメタ分析においても、業績や成果に関するフィードバックは職務満足と正の相関にあることが示されている（大里・高橋, 2001）。そこで、本研究では、心理的なPFが職務満足度を促すと予測する（仮説7）。

1.4 仮説モデル

本研究では、仮説を検証するために図1に示すモデルについて検討した。

2. 方法

2.1 調査対象者

CEPN 217名で（女性 96名、男性 121名）、調査対象者

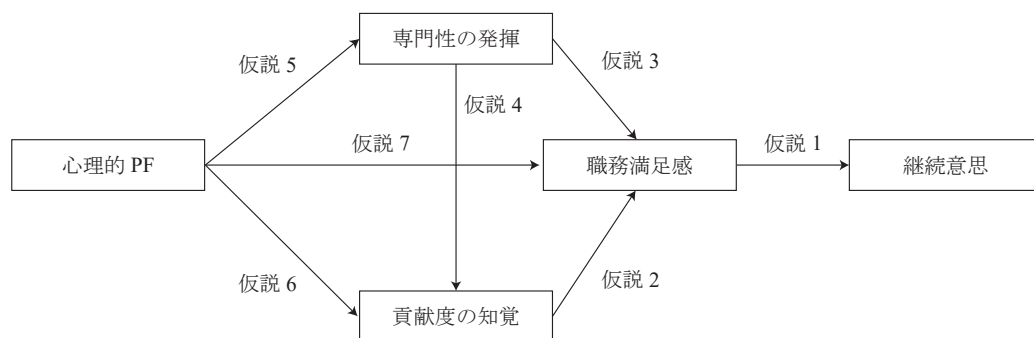


図1：CEPNの資格継続意思に関する仮説モデル

の年齢は31歳から64歳で、平均年齢が46.87歳、標準偏差は6.70歳であった。なお、本研究では仮説に関連しないため性別要因について検討しない。

2.2 調査方法

本調査では、日本精神科看護協会に精神科認定看護師として登録され、所属先が公開されている786名のうち無作為に抽出した525名のCEPNに書面で研究参加への協力を依頼し、研究参加に応諾できる場合、インターネット上の質問項目に回答した。なお、調査期間は令和3年の9月1日から10月31日で、最終的な回答率は41.3%であった。

2.3 質問項目

本研究では、CEPNとしての満足感について、撫養ら(2014)が作成した職務満足測定尺度のうち、仕事に対する肯定的感情において高い負荷量を示した項目から作成した「認定看護師としての仕事にやりがいを感じますか?」「認定看護師としての仕事に面白さを感じていますか?」の2項目に、より直接的に総合的な満足感を尋ねるために「認定看護師としての仕事に満足していますか?」を加えた3項目を用いた。

専門性の発揮については、日本看護協会(2025)が認定看護師の果たすべき役割として掲げる「個人、家族及び集団に対して、熟練した看護技術を用いて水準の高い看護を実践できていると思いますか?」「(実践)」「看護実践を通して看護職に対し指導を行っていますか?」「(指導)」「看護職に対してコンサルテーションを行っていますか?」「(役割)」の3項目に、包括的な表現による「普段の業務において、認定看護師としての専門性を発揮できていますか?」の1項目を加えた4項目で測定した。

CEPNに関する継続意思、職場における貢献度と心理的なPFについては、適当な尺度や項目が見つからなかったため、多義的な解釈を避けるように直接的な表現で測定する項目を独自に作成した。継続資格について、「今後も認定看護師の資格を更新したいと思いますか?」「今後も認定看護師として働き続けたいと思いますか?」の2項目を用いた。貢献度の知覚は、「認定看護師として自らの役割を果たせていると思いますか?」「認定看護師として、自分は職場に貢献できていると思いますか?」の2項目、心理的なPFについては「認定看護師としての活動に対して、上司から労いの言葉を受けることがありますか?」「認定看護師としての活動について、上司から感謝されることがありますか?」「認定看護師として上司から頼りにされていると感じますか?」の3項目を用いた。参加者は全ての項目に対して「全くない(0)」～「非常に(強く)感じる(4)」の5件法で回答した。本調査には上記以外の項目も含まれていたが、仮説とは関連しないため割愛する。

その他に、個人の属性を示すため、所属部署や職位、看護師経験年数、精神科看護経験年数、CEPN経験年数などの個人属性と休日日数や職務形態について測定した。

2.4 倫理的配慮

本研究は無記名による調査であり、研究参加に同意できない場合、回答する必要はなく、回答者の特定もできないことを説明文書にて明示した。なお、本研究は所属大学の研究倫理委員会の承認を得て実施された(承認番号2020-9-4)。

3. 結果

3.1 個人属性

本研究における回答者の属性を表1に示す。本研究における回答者は精神科デイケアに所属する者が少なく、精神科一般病棟に所属する者が多いものの、それら以外の所属先は総じて10%～17%であった。所属先における職位について、一般のスタッフが最も多く、職位が上がるにつれて少なくなっているが、組織の構造上、当然といえる。回答者の平均看護年数は7.3年であった。なお、精神科看護経験年数は回答に不備のある1名を除いた216名が対象で、他は217名が対象である。

3.2 記述統計および相関係数

本研究では、CEPNに関する継続意思、満足感、専門性の発揮、職場における貢献度、心理的なPFを測定するそれぞれの項目について平均値を求め、それらを変数として分析に用いた。表2は各変数の記述統計量と各変数に含まれる項目間の信頼性係数で、全てが $\alpha = .81$ 以上で許容できる値であった。

本研究で想定したモデル内の変数間の関連性について調べるため、相関分析を行った。表2に示したように、全ての変数間の相関係数は $r = .34 \sim .75$ で、有意な正の相関関係にあった。

3.3 心理的PFによる認定看護師の資格継続意思への影響

本研究では、図1の仮説モデルについて検討するため、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。その結果、モデルの適合度は許容できる範囲であり($\chi^2(6) = 7.50, p = .057, AGFI = .933, CFI = .992, RMSEA = .083$)、全てのパスが有意であった(図2)。

4. 考察

4.1 資格継続およびCEPNとしての仕事に対する満足感とその規定因

認定看護師は、特定の分野における高い水準の看護技術や同僚への指導やアドバイスといった役割を担うことができるが、その半数近くが資格継続に対して消極的であることから、本研究では、CEPNを対象とし、資格継続をもたらす心理的メカニズムについて検討した。具体的には、CEPNの資格継続にはCEPNとしての仕事に対する満足感が強く関連し、その満足感は専門性の発揮や職場への貢献度によってもたらされ、これらの心理的要因は心理的な報酬しかもたらさないインフォーマルなPFによって促進されると想定したモデルについて検証した。

本研究の結果は、CEPNとしての仕事に対する満足感が

表 1：回答者の所属部署、または職位ごとの割合

年齢	平均値（標準偏差）	46.9（6.7） 歳
	最小値	31 歳
	最大値	64 歳
性別	女性	96 名（44.2 %）
	男性	121 名（55.8 %）
職位	スタッフ	71 名（32.7 %）
	主任	63 名（29.0 %）
	師長・副看護師長	55 名（25.3 %）
	看護部長・副看護部長	9 名（4.1 %）
	その他（室長、管理者、所長など）	19 名（8.8 %）
部署	精神科救急病棟	31 名（14.3 %）
	精神科一般病棟（閉鎖・解放）	70 名（32.3 %）
	精神科療養病棟（閉鎖・解放）	25 名（11.5 %）
	精神科デイケア	5 名（2.3 %）
	精神科訪問看護	22 名（10.1 %）
	看護部	28 名（12.9 %）
	その他（看護部以外や行政、教育機関等）	36 名（16.6 %）
看護経験年数	平均値（標準偏差）	22（7.1） 年
	最小値	9 年
	最大値	42 年
精神科看護経験年数	平均値（標準偏差）	18.4（10.4） 年
	最小値	2 年
	最大値	40 年
CEPN 経験年数	平均値（標準偏差）	7.3（4.2） 年
	最小値	1 年
	最大値	21 年

表 2：各変数の記述統計量およびα係数と相関係数

	継続意思	満足感	貢献度の知覚	専門性の発揮	心理的 PF
平均値（標準偏差）	2.87 (0.93)	2.39 (0.88)	2.26 (0.99)	2.24 (0.85)	1.61 (1.24)
α 係数	.92	.89	.88	.81	.95
継続意思					
満足感	.70 **				
貢献度の知覚	.43 **	.68 **			
専門性の発揮	.35 **	.65 **	.75 **		
心理的 PF	.34 **	.56 **	.53 **	.52 **	

注：** $p < .01$ 。

認定資格の継続意思の予測因であることを示しており（仮説 1 を支持）、従来の研究が指摘しているように、CEPN としての仕事に対する満足感が積極的な資格継続をもたらすといえる。つぎに、CEPN としての専門性の発揮と、職場での貢献度に関する知覚、満足感との関連について、専門性の発揮や職場での貢献度は CEPN としての仕事に対する満足感をもたらし、標準偏回帰係数の大きさから、専門性の発揮はその満足度以上に貢献度の知覚をもたらすことが示された（仮説 2～4 を支持）。これらのこと

は、専門性の発揮が CEPN としての仕事に対する満足感や、職場での貢献度の実感に影響を及ぼすこと、そして、その影響は職務満足度よりも貢献度の実感に対する方が強いことを表している。貢献度の実感は満足感を促すことから、CEPN は単に自らの専門性が発揮できているだけでなく、職場に貢献できているという実感を伴うことで、より強い満足感が得られ、資格継続に積極的になると推察できる。

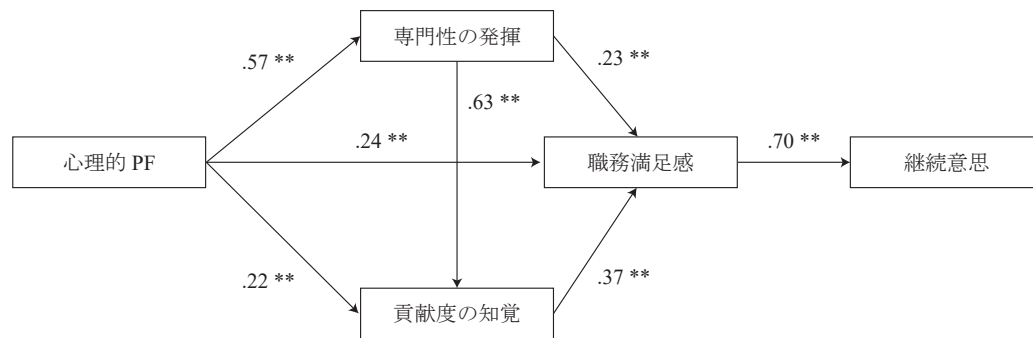


図 2：資格継続意思に関する心理的モデルのパス図

注：図中の値は標準偏回帰係数で、**は $p < .001$ 、*は $p < .01$ を示す。また、誤差変数は省略している。

4.2 心理的 PF の効果

本研究の結果は、上司からのインフォーマルな PF が専門性の発揮や貢献度の知覚、職務満足感の予測因であること（仮説 5～7 を支持）を示しており、上司からの労いや感謝、信頼といった心理的な PF が直接、または間接的に仕事に対する満足感を促し、専門性の発揮や貢献度に関する実感をもたらすと解釈できる。

看護師のような対人援助職では、自らの職務を果たそうと努力するほど緊張感が高まるが、相応の成果が得られるとは限らない。それゆえ、自らのスキルや組織行動に対する自信が養われにくく、自己評価が高まりにくい。結果的に自らの専門性やスキルを積極的に発揮できなかったり、躊躇したりすると考えられる。しかし、本研究の結果は、上司からのねぎらいや感謝の言葉は、客観的評価となつて、CEPN としての自信をもたらし、自己評価を向上させ、より積極的に専門性を発揮したり、組織への貢献度の知覚や職務満足感を促すことを示唆している。こうした見解は、上司からの評価的サポートがバーンアウトを軽減させるという井田・福田（2004）の結果や、山崎・石田・柏倉（1999）による上司からのソーシャルサポートがバーンアウト傾向を低下させるという結果とも一致する。

4.3 本研究の限界と課題

本研究では、部署や職位などの個人属性を変数として扱っていない。その理由は回答者数が 217 名で、属性ごとに分析するにはサンプル数が少ないからである。また、上位職になるほどその対象者数は少なく、本研究における部長クラスの該当者は 10 名に満たなかった。本研究の回収率が 40 % であったことから、100 % の回答率であっても 30 名ほどと推測される。その打開策としては、他の認定看護師に対象者の幅を広げることが挙げられる。ただし、本研究における対象者は CEPN であり、今回の結果が他領域の認定看護師にも適用できるかは不明である。以上のことが本研究の限界であり、今後の課題は職位や部署ごとに、本研究で得られたモデルが適用できるか、また、他の認定資格などにも適用できるかを検証することである。

謝辞

本研究の趣旨にご理解いただき、調査に参加していただいた精神科認定看護師の皆様にご心より感謝いたします。また、本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

参考文献

- 安藤正人（2011）．雇用形態によるモチベーション構造の違いに関する研究．広島大学マネジメント研究, 11, pp. 21-42.
- 有吉美恵・池田浩・縄田健悟・山口裕幸（2018）．ワークモチベーションの規定因としての社会的貢献感—トラブル対応が求められる職務を対象とした調査研究—．産業・組織心理学研究, 32 (1), pp. 3-14.
- 江口圭一・佐藤敦子・日野恭子・岡野留美子・住田乙浩（2014）．看護師の職務満足測定尺度の開発．広島大学マネジメント研究, 15, pp. 65-76.
- 井田政則・福田広美（2004）．看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響．立正大学心理学研究所紀要, 2, pp. 77-88.
- 池田浩（2017）．ワークモチベーション研究の現状と課題—課題遂行過程から見たワークモチベーション理論—．日本労働研究雑誌, No. 684, pp. 16-25.
- Kamdrón, T. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3 (6), pp. 125-148.
- 神坂登世子・松下年子・大浦ゆう子（2010）．認定看護師の活動と活用に対する意識—看護管理者・認定看護師・看護師の比較—．日本看護研究学会雑誌, 33 (4), pp. 73-83.
- 加藤栄子・尾崎フサ子（2011）．中高年間五色者の職務継続意思と職務満足に関連する要因の検討．日本看護科学会誌, 31 (3), pp. 12-20.
- 小島弥生・太田恵子（2009）．企業従業員の職務満足度と人事評価システムの捉え方との関連．産業・組織心理学研究, 22 (2), pp. 75-86.
- 宮首由美子・亀岡智美（2012）．認定看護師の活動継続意

- 思の現状と活動状況との関係. 国立看護大学校研究紀要, 11 (1), pp. 1-9.
- 撫養真紀子・勝山貴美子・青山ヒフミ (2014). 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討. 社会医学研究, 31 (1), pp. 37-44.
- 中川典子・林千冬 (2004). 日本における看護職者に関する職務満足度研究の成果と課題—過去 15 年間の Stamps—尾崎翻訳修正版尺度を用いた研究の文献レビュー—. 日本看護管理学会誌, 8 (1), pp. 43-57.
- 中山洋子・野嶋佐由美 (2001). 看護研究の現在—現状を変える視点 (3) 看護婦の仕事の継続意思と満足度に関する要因の分析—. 看護, 53 (8), pp. 81-91.
- 日本看護協会 (2025). 認定看護師. <https://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/vision/cn/index.html>. (閲覧日: 2025 年 2 月 10 日)
- 日本看護協会認定部 (2003). 2012 年認定看護師の活動及び成果に関する調査報告書.
- 大里大助・高橋潔 (2001). わが国における職務満足研究の現状—メタ分析による検討—. 産業・組織心理学研究, 15 (1), pp. 55-64.
- 李政元 (2001). ナースの離職行動—メタパス解析による職務満足感—離職行動モデルの検証—. 関西学院大学社会学部紀要, 90, pp. 133-139.
- 佐々信子・竹内朋子・佐々木美奈子 (2016). 中堅看護師の職務満足感と臨床実践力及び他者からの承認との関連性. 東京医療保健大学紀要, 11 (1), pp. 25-31.
- 孫継紅・竹内登美子・石井秀宗 (2004). 重症集中ケア認定看護師の役割と看護実践での成果に関する実態調査研究. 臨牀看護, 30 (4), pp. 587-592.
- 山崎登志子・石田真知子・柏倉栄子 (1999). 看護者のバーンアウト傾向とソーシャル・サポートとの関連—2 病院における看護者の構成比較から—. 東北大学医療技術短期大学部紀要, 8 (2), pp. 161-170.

受稿日: 2025 年 2 月 13 日

受理日: 2025 年 3 月 3 日

発行日: 2025 年 6 月 30 日

Copyright © 2025 Society for Human Environmental Studies



This article is licensed under a Creative Commons [Attribution-Non-Commercial-NoDerivatives 4.0 International] license.



<https://doi.org/10.4189/shes.23.25>