

A大学病院に勤務するクリニカルラダーレベルⅡ 修了者・認定者の職務満足調査

獨協医科大学病院
江田 規栄子 水沼 由美子



日本看護学会
利益相反（COI）開示
発表者：江田 規栄子

本演題発表に関連し、開示すべき
COI関係にある企業などはありません。



はじめに

ラダーレベルⅡ修了者・認定者

⇒ ラダーレベルⅢの認定を目指す



結婚・出産・育児などのライフイベントの重なる時期でもあり、仕事とプライベートの両立を図ることができず、離職を選択する看護師も少なくない。****



職務を継続している看護師が持つ職務満足とはどのようなものか疑問に思い、ラダーレベルⅡ修了者・認定者の職務満足を調査した。



研究目的

A大学病院に勤務するラダーレベルⅡ修了者・認定者の職務満足を調査することにより、職務を継続している看護師が持つ職務満足を明らかにする。



研究方法

研究デザイン：調査研究

データ収集期間：2021年10月14日～2021年10月28日

研究対象：2019年度にラダーレベルⅡ修了証、
または2020年度にラダーレベルⅡ認定証を
交付された者、計49名



研究方法

調査内容：

基本属性 性別、年齢、婚姻状況、育児・介護の有無、臨床経験年数、部署の経験年数、他院の経験年数（看護系の最終学歴、所属部署の主診療科）

職務満足 撫養らの職務満足測定尺度を使用
第一因子「仕事に対する肯定的感情」11項目
第二因子「上司からの適切な支援」6項目
第三因子「働きやすい労働環境」6項目
第四因子「職場での自らの存在意義」5項目
各項目4段階評価で因子ごとの合計得点で評価
※撫養には紙面にて尺度使用許可を得た

分析・解析方法：

IBM SPSS Statistics Ver28

職務満足測定尺度の4因子と、基本属性の年齢、臨床経験年数、部署の経験年数について、ピアソンの積率相関検定を実施。



倫理的配慮

対象者には本研究に参加・不参加に関わらず、今後の業務を行う上で不利益にならないことを説明し協力を得た。

本研究は、臨床研究審査委員会において承認を得て、病院長の許可をもって実施した。

(承認番号：病看29136)

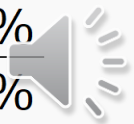


研究結果 【対象の属性】

	平均(最小-最大)	
年齢	26.5±3.4 (24-47)	歳
臨床経験年数	5.3±3.0 (4-23)	年
部署経験年数	4.0±1.5 (1-7)	年

性別「男性」9名
「女性」40名
婚姻状況「未婚」39名
「既婚」10名
看護系の最終学歴
「専門・短期大学」33名
「大学」14名
「その他」2名
所属部署「外科」26名
「内科」23名

		n = 49	
性別	男性	9	18.4%
	女性	40	81.6%
婚姻状況	未婚	39	79.6%
	既婚	10	20.4%
	離婚	0	0%
	死別	0	0%
子育て	あり	1	2.0%
	なし	48	98.0%
介護	あり	0	0%
	なし	49	100%
他院での 経験年数	あり	2	4.1%
	なし	47	95.9%
看護系の 最終学歴	専門・短期大学	33	67.3%
	大学	14	28.6%
	大学院	0	0%
	その他	2	4.1%
所属部署の 主診療科	外科	26	53.1%
	内科	23	46.9%



研究結果 【基本属性別に見た職務満足4因子との関連性】

中央値（最小値－最大値） n=49 *p<0.05 **p<0.01

性別	男性(n=9)	女性(n=40)	P値
第一因子	28(21-32)	29(22-33)	0.52
第二因子	17(12-19)	16(6-19)	0.26
第三因子	14(9-17)	14(7-18)	1
第四因子	13(10-15)	12(5-15)	0.93
合計	74(53-80)	70.5(41-84)	0.69

婚姻状況	未婚(n=39)	既婚(n=10)	P値
第一因子	29(21-33)	28.5(24-33)	0.76
第二因子	16(6-19)	17(12-19)	0.12
第三因子	14(7-18)	15(10-17)	0.5
第四因子	12(5-15)	13(8-15)	0.87
合計	70(41-84)	71.5(54-82)	0.31

所属部署	外科(n=26)	内科(n=23)	P値
第一因子	28.5(24-33)	29(21-33)	0.59
第二因子	15.5(6-19)	17(6-19)	0.11
第三因子	13(10-18)	14(7-18)	0.27
第四因子	12(5-15)	13(6-15)	0.98
合計	67.5(54-84)	74(41-84)	0.15

看護系の最終学歴	専門・短大(n=33)	大学(n=14)	その他(n=2)	P値
第一因子	29(21-33)	28(24-33)	28.5(28-29)	0.6
第二因子	16(6-19)	16(6-18)	17.5(17-18)	0.15
第三因子	14(7-18)	12(10-18)	14.5(14-15)	0.46
第四因子	12(5-15)	12(8-15)	13.5(13-14)	0.67
合計	72(41-84)	68(54-84)	74(74-74)	0.37

「性別」「婚姻状況」

「看護系の最終学歴」

「所属部署の主診療科」

**職務満足4因子との
関連性を調査した結果、
有意差なし**



研究結果 【 職務満足測定尺度の4因子の相関 】

n = 49

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子	合計
第一因子		0.427**	0.591**	0.634**	0.822**
第二因子	0.427**		0.658**	0.445**	0.805**
第三因子	0.591**	0.658**		0.503**	0.851**
第四因子	0.634**	0.445**	0.503**		0.756**
合計	0.822**	0.805**	0.851**	0.756**	
年齢	0.137	0.091	-0.003	0.203	0.126
臨床経験年数	0.098	0.042	-0.083	0.144	0.058
部署経験年数	-0.291*	-0.214	-0.167	-0.042	-0.238

- 職務満足測定尺度の4因子はそれぞれ相関関係
- 部署の経験年数と「仕事に対する肯定的感情」とで相関関係



研究結果 【職務満足測定尺度の得点】

	平均	標準偏差
第一因子「仕事に対する肯定的感情」	28.84	±3.21
第二因子「上司からの適切な支援」	15.08	±3.31
第三因子「働きやすい労働環境」	13.69	±2.63
第四因子「職場での自らの存在意義」	12.45	±2.04
合計	70.06	±9.09



考察

【 基本属性別に見た職務満足4因子との関連 】

基本属性間で有意差はみられず、
職務満足を低下させる要因は明らかにならず

武藤らの研究

職務満足度と属性の関係で
看護系の最終学歴には有意差項目がなし

稲田らの研究

内科系・外科系病棟配属の看護職の満足度は、
中央部門や救急部門に比べ低い

**一般病棟の看護師を対象に調査したため、有意差なし
今後、中央部門や救急部門の看護師にも調査が必要**



考察

【 職務満足測定尺度の4因子の相関 】

第1因子「仕事に対する肯定的感情」が高い人

→第2因子「上司からの適切な支援」

第3因子「働きやすい労働環境」

第4因子「職場での自らの存在意義」 も高い

部署経験年数と、第一因子「仕事に対する肯定的感情」が、
弱い負の相関関係を示した

中嶋らの研究

再就職群と長期勤務群を比較

「スタッフとして長く勤務する看護師ほど満足度が低い」

「人員不足による仕事量の増加、

ケア不足が満足度低下の一因になっている」

「専門性を発揮できるような支援が必要」



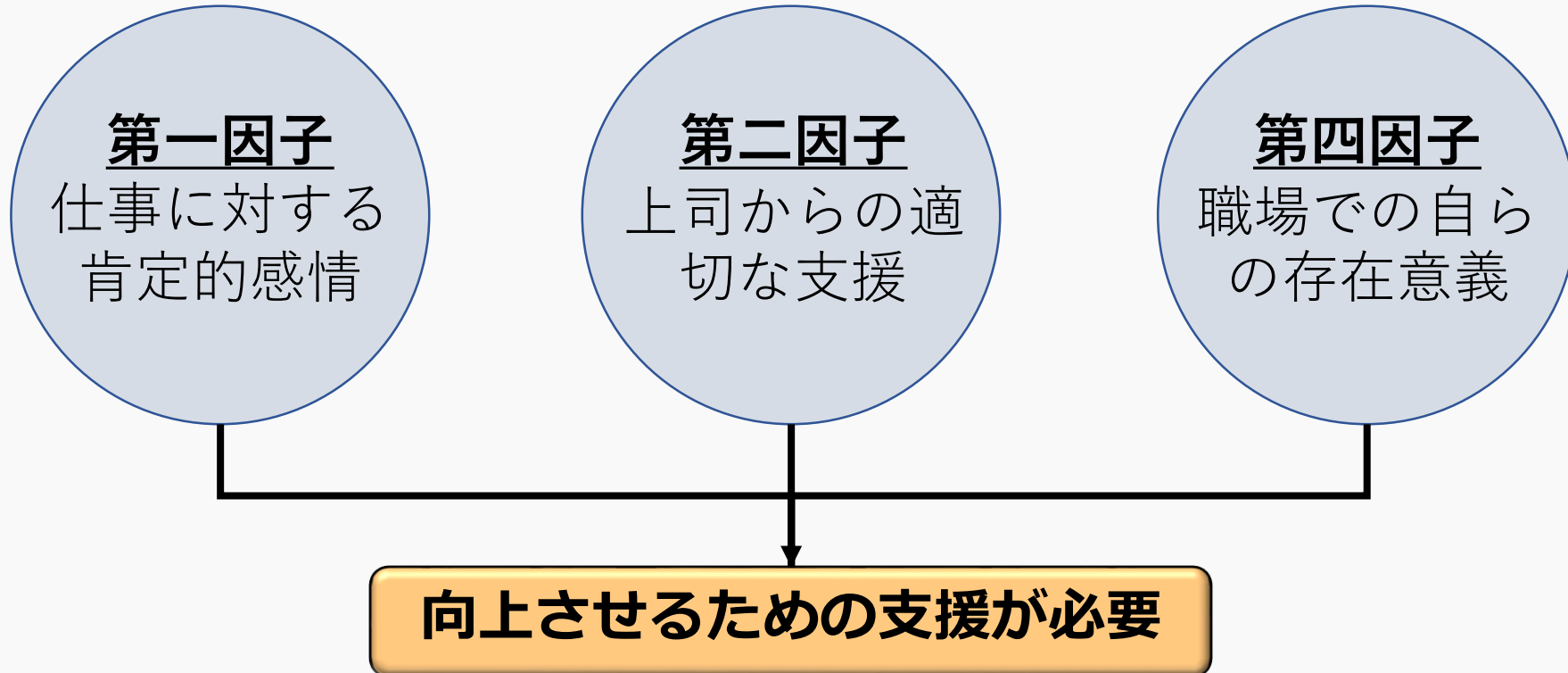
考察

【 職務満足測定尺度の得点の比較 】

撫養らの研究と今回の結果を比較

第三因子「働きやすい環境」以外は、
職務継続意思の「無い」群と近似値となる

職務継続意思の「無い」群と近似値の因子



結論

1. 職務満足測定尺度の4因子は基本属性間で有意差はみられず、職務満足を低下させる要因は明らかにならなかった。
2. 部署の経験年数と第一因子「仕事に対する肯定的感情」は弱い負の相関を示しており、質の高い看護ケアを提供しているという自信を持ち、専門性を発揮できるような支援が必要である。
3. 職務満足測定尺度の得点が低かった「仕事に対する肯定的感情」「上司からの適切な支援」「職場での自らの存在意義」を高くする支援が必要である。

