

研究報告

**東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生の動向調査
第1報 —職業コミットメントに焦点をあてて—**

A Descriptive Study of Graduates from Tokyo Healthcare University Division of Nursing (The 1st report) : focus on Occupational Commitment

岡田弘美 伊藤美千代 川原理香 蓮井貴子 平田美和 藤井美穂子 小澤知子

Hiromi OKADA, Michiyo ITO, Rika KAWAHARA, Takako HASUI, Miwa HIRATA, Mihoko FUJII, Tomoko OZAWA

〈研究報告〉

東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生の動向調査 第1報 —職業コミットメントに焦点をあてて—

A Descriptive Study of Graduates from Tokyo Healthcare University Division of Nursing (The 1st report) : focus on Occupational Commitment

岡田弘美 伊藤美千代 川原理香 蓮井貴子 平田美和 藤井美穂子 小澤知子

東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

Hiromi OKADA, Michiyo ITO, Rika KAWAHARA, Takako HASUI, Miwa HIRATA, Mihoko FUJII, Tomoko OZAWA

Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

要 旨：東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生の①動向、②看護専門職への職業コミットメント、③現在の仕事に関する満足度と悩みを明らかにすることを目的に、全卒業生891名を対象にwebによるアンケート調査を実施した。その結果、113名（回答率12.7%）より回答を得た。現在、就労している卒業生は92.9%であり、1～4期卒業生は40.3%が転職を経験していた。最も多い転職・離職の理由は、「結婚」であった。職業コミットメントと転職・離職経験との関連は見られなかったが、卒業期（1～4期生と5～8期）では情緒的職業コミットメントのみ1～4期生が有意に高かった（ $p<0.01$ ）。現在の仕事に対し7割以上が満足しているものの、仕事に関する悩み、特にキャリアに関する悩みが多く、卒業生の多くが今後のキャリアについて模索していると考えられた。卒業生同士の交流の場の提供やモデルケースの紹介等による卒業生のキャリアデザインを構築する支援が必要である。

キーワード：看護学科卒業生 卒後動向 職業コミットメント

Keywords： Division of nursing graduate, Descriptive study, Occupational commitment

I. はじめに

東京医療保健大学医療保健学部看護学科（以下、本学科）は、2005年4月に開学し、2016年3月末までに8期891名の看護師・保健師等を社会に送り出してきた。看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（2016）によれば、4年制看護大学は1997年度以降毎年10校ペースで増加傾向にあり、2016年には256校に達した¹⁾。特に本学科の位置する首都圏には59校が集中している¹⁾。卒業生の動向は大学の特徴を示す指標の1つである²⁾とされている。本学科が魅力ある大学として発展し選ばれ続けるためには、卒業生がそれぞれの活動の場で、悩みながらも働き甲斐を感じながら、活躍し続けることが望ましい。そのためには、本学科卒業生の就労状況とともに、抱えている就労上の課題、ニーズを把握し、卒業生への支援を構築することが喫

緊の課題であると考えられる。

医療技術の高度化や患者のニーズの変化、在宅医療への移行による看護の場の拡大により、看護職に求められる役割は複雑かつ多様化してきている状況の中、看護職の職業に対する帰属意識を表す職業コミットメントが重要な概念として注目されている。職業コミットメントは、職業に対する情緒的な愛着を示す情緒的職業コミットメント、職業を換えることに伴う損失を回避する意識に基づく功利的職業コミットメント、職業への責任や義務感に由来する規範的職業コミットメントから構成される^{3)~5)}。専門性の高い職業である看護職の場合、帰属する組織よりも職業そのものにコミットする傾向が強い⁶⁾。職業コミットメントは専門職者行動やバーンアウトに関連し、就労継続意欲、離職意向に影響すると報告されている^{3),7)}。そのため、就労状況等の動向に加え、看護職という職業に対して本

学科卒業生がどの程度コミットしているかを明らかにし、職業コミットメントが就労状況に及ぼす影響について検討が必要であると考えられる。そこで本研究は、①本学科卒業生の動向、②看護専門職への職業コミットメント、③現在の仕事に関する満足度と悩みを明らかにし、卒業生に対するキャリア支援に関する示唆を得ることを目的とする。

II. 対象と方法

1. 研究対象者

平成21年度から平成28年度の東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生891名である。

2. 調査方法

Googleドキュメントを使用したwebによるアンケート調査を実施した。作成した質問紙フォームの専用URLのQRコードと、虚偽回答・重複回答を避けるためのID番号を研究対象者に封書にて送付した。研究参加に同意した卒業生は、QRコードよりweb上のアンケートにアクセスし、ID番号を入力して回答した。

3. 調査項目

本学科の卒業生のキャリアの実態を明らかにするために、他大学の卒業生動向調査^{8)~11)}および新卒看護師の職業コミットメントに関する調査³⁾と就労先選択理由に関する研究¹²⁾の調査項目を参考にして職業コミットメント、現在の仕事の満足度、就労上の悩み、5年後のキャリアに対する希望および、対象者の背景(性別、卒業期)、就労・進学状況(卒業直後と現在)、転職・離職の経験の有無、転職・離職した場合はその理由を尋ねた。

職業コミットメントはMeyerらが開発し、佐藤らにより日本語版の信頼性・妥当性が検証された日本語版職業コミットメント尺度⁴⁾を使用した。日本語版職業コミットメント尺度は、情緒的職業コミットメント、功利的職業コミットメント、規範的職業コミットメントの3つの下位尺度で構成され、各下位尺度には6項目が含まれる。各項目に対し、「1. 全くその通りではない」から「5. 全くその通りだ」の5件法で測定し、単純加算して得点が高いほど職業コミットメントが高いことを示す。

現在の仕事の満足度については「大いに満足」「満足」「やや満足」「どちらでもない」「やや不満足」「不満足」「大いに不満足」の7段階評定とした。

4. 分析方法

SPSS[®]19.0 for Windows[®]を用い、質問紙調査で収集した各調査項目に対して記述統計を行った。その後、看護師の発達過程に関するBennerの看護理論に基づき、卒業期を1~4期(中堅看護師)、5~8期(初心者、新人、一人前)の2群に分け、転職・離職の経験の有無、職業コミットメントとの関連を見るため χ^2 乗検定、Mann-WhitneyのU検定を行った。なお、各職業コミットメントは、合計得点を用い、高得点ほどコミットメントが高いことを示す。 α 係数は情緒的職業コミットメント：.783、功利的職業コミットメント：.710、規範的職業コミットメント：.780であった。

5. 倫理的配慮

東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理審査委員会による承認を得て実施した。対象者には文書にて、研究の目的、方法、研究参加の自由、任意指定のIDを作成した無記名調査で、結果は統計的に処理され、個人が特定されないこと、結果は学会もしくは論文で発表すること等を伝えた。質問紙フォームの返信をもって同意を得たとした。

III. 結果

1~8期卒業生891名を対象にweb調査参加依頼の書面を郵送した結果、宛先不明により返送されたものが98名おり、113名より回答が得られた。回答率12.7%であった。

1. 対象者の概要(表1)

回答者は女性が106名(93.8%)を占めた。各卒業期の回答率は約10~20%であった。

表1 対象者の属性 n=113

項目	人数(人)	%
性別		
女性	106	93.8
男性	7	6.2
卒業年次		
1期生(2009年)	17	15.0
2期生(2010年)	16	14.2
3期生(2011年)	22	19.5
4期生(2012年)	12	10.6
5期生(2013年)	9	8.0
6期生(2014年)	13	11.5
7期生(2015年)	11	9.7
8期生(2016年)	13	11.5

表2 卒業直後と現在の就労の有無と就職先

項目	卒業時		現在	
	n	%	n	%
就労あり	104	92.0	105	92.9
就労なし	4	3.5	5	4.4
進学中	5	4.4	3	2.7
就業先				
病院	100	96.2	82	78.1
保健所/保健センター	4	3.8	6	5.7
診療所/クリニック	0	0.0	7	6.7
企業	0	0.0	5	4.8
教育機関	0	0.0	3	2.9
訪問看護ステーション	0	0.0	1	1.0
介護保険施設	0	0.0	1	1.0

2. 就労状況

1) 卒業直後と現在の就労の有無と就職先 (表2)

卒業直後の就労状況は、就労あり104名(92.0%)、就労なし4名(3.5%)、進学5名(4.4%)であった。就労ありと回答した104名の就職先は、病院100名(96.2%)と保健所/保健センター4名(3.8%)であった。病院の設置主体別にみると、民間病院42名(42.0%)、大学病院36名(36.0%)、国公立病院17名(17.0%)、その他5名(5.0%)であった。

現在の就労状況は、就労あり105名(92.9%)、就労なし5名(4.4%)、進学3名(2.7%)であった。就労ありと回答した105名の就職先は、病院82名(78.1%)が最も多かった。病院の設置主体別にみると、民間病院42名(51.2%)が最も多く、次いで大学病院23名(28.0%)、国公立病院12名(14.6%)、その他5名(6.1%)であった。進学者は、就学中を含め修士課程10名(8.8%)であった。

2) 現在の勤務先での職種と職位

現在就労している105名の職種は、看護師87名(82.8%)、保健師10名(9.5%)、助産師3名(2.9%)、看護教員3名(2.9%)、その他2名(1.9%)であった。勤務先での職位・役割は新人看護師教育担当25名(23.8%)、臨地実習指導者・学生教育担当6名(5.7%)であった。

3) 転職・離職 (図1)

転職し現在就労中のものは31名(27.4%)、離職したものは3名(2.7%)、転職・離職したことがないものは79名(69.9%)であった。1~4期卒業生は40.3%が転職を経験していた。複数回答で転職・離職の理由を得たところ、転職理由では「職場の人間関係」9名(26.5%)、「勤務時間・体制・報酬への不満」9名(26.5%)が最も多く、次いで、「スキル・キャリアアップ」8名

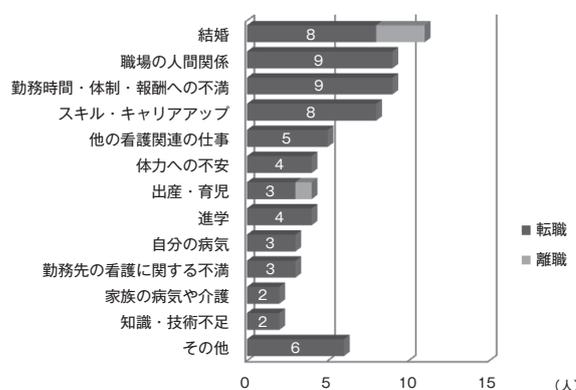


図1 転職・離職理由 (n=34、複数回答)

(23.5%)、「結婚」8名(23.5%)であった。離職理由では「結婚」3名(100.0%)、「出産」1名(33.3%)のみであった。転職・離職を合わせると、「結婚」が最も多かった。

3. 職業コミットメント (表3)

情緒的職業コミットメント、規範的職業コミットメント、功利的職業コミットメント得点を卒業期別にみると、情緒的職業コミットメントにおいては、2期生 24.0 ± 2.8 (平均値 \pm 標準偏差)が最も高値を示し、5期生 19.8 ± 3.7 が最も低値を示した。規範的職業コミットメントで最も高値であったのは、6期生 18.7 ± 3.9 であり、低値であったのは、8期生 16.6 ± 4.4 であった。功利的職業コミットメントでは最も高値であったのは6期生 22.3 ± 3.8 、低値であったのは1期生 17.6 ± 2.9 であった。職業コミットメントの各下位尺度と転職・離職の経験の有無の2群では関連は見られなかったが、卒業期の2群で比較すると情緒的職業コミットメントのみ1~4期生が有意に高かった ($p < 0.01$)。

表3 卒業期別職業コミットメント平均得点

卒業期	回答者数(人)	情緒的職業コミットメント	規範的職業コミットメント	功利的職業コミットメント
1期生	17	22.9±3.6	17.3±3.9	17.6±2.9
2期生	16	24.0±2.8	18.1±3.1	19.7±4.8
3期生	22	23.2±3.4	17.9±4.5	18.7±4.3
4期生	12	23.6±1.8	18.2±4.1	21.7±4.7
5期生	9	19.8±3.7	16.9±4.2	21.1±3.9
6期生	13	22.1±2.6	18.7±3.9	22.3±3.8
7期生	11	20.7±3.2	17.6±4.8	18.6±5.1
8期生	13	21.3±3.4	16.6±4.4	17.7±3.4
1～4期生	67	23.4±3.1*	17.9±3.9	19.2±4.3
5～8期生	46	21.1±3.2	17.5±4.3	19.9±4.4
1～8期生	113	22.5±3.3	17.7±4.1	19.5±4.3

1) 1～4期生、5～8期生別得点の検定は、Mann-WhitneyのU検定を行った

2) *は、 $p < 0.01$

4. 現在の仕事への満足度と悩み

現在の仕事への満足度は「やや満足」が51名（45.1%）と最も多かった。「大いに満足」4名（3.5%）と「満足」26名（23.0%）と合わせ、7割以上が現在の仕事に対して満足であると回答した。（図2）

現在、仕事に関する悩みを抱えているものは87名（76.9%）であった。複数回答で悩みの内容を得たところ、最も多かったのは「キャリアについて」53名（60.9%）、次いで「看護実践について」27名（31.0%）、「人間関係」24名（27.6%）、「新人／後輩支援について」21名（24.1%）、「学生指導について」1名（1.1%）であった。悩みの詳細（自由記述）は、キャリアについては「進むべき方向性」「昇進試験を受けるかどうか」「今後、他院に転職するべきか残るべきか、やりたいことは何なのか」といったどのようなキャリアビジョンを描くかについての悩みや「専門看護師取得のタイミング」「いつ、どんなタイミングで行くか、女性としてのキャリアも考えたいので就学時期を悩んでいる」

などの進学や資格取得のタイミングに関する悩みと、「育休取得などで継続して就労していないため、今後のキャリアアップの仕方」などの育児と仕事との両立に関して挙げられた。

5. 5年後のキャリアに対する希望

現在、描いている5年後のキャリアに対する希望（複数回答）は、「現在の就労先での就労継続」46名（44.7%）、「目指す看護実践ができる病院／施設への転職」26名（25.2%）、「スタッフナース」25名（24.3%）であった。描いている5年後のキャリアを実現するために必要なことを自由記述で尋ねたところ、「就労継続」するためには子育てとの両立や自己学習が必要であること、「目指す看護実践ができる病院への転職」をするためには積極的に経験を積みスキルアップを図ること、そして自分の目指す看護や専門分野を明確にすることを挙げていた。

IV. 考察

1. 本学科卒業生の動向

卒業直後の進路は、就労あり92.0%、進学4.4%であり、平成27年看護関係統計資料集¹³⁾の就労者92.9%、進学者4.3%とほぼ同様の結果であった。就労先は病院96.2%と保健所・保健センター3.8%のみであったが、現在は病院78.1%、保健所・保健センター5.7%の他、診療所6.7%、企業4.8%、教育機関2.9%等、就労の場に広がりが見られる。これは他大学の卒業生動向調査^{14),15)}と同様であり、本学科においても卒業時は比較的大規模で教育体制の整っている組織に看護師として病院に就労する者が大半を占めるが、その後、専門性を追求するなど、自己の目指す方向性を探ることで、活動の場を広げていると考えられる。転職の理由としてスキ

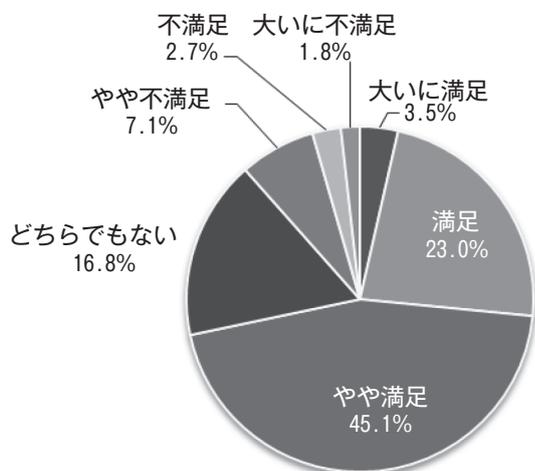


図2 現在の仕事の満足度 (n=113)

ル・キャリアアップを挙げたものが23.5%いることから新たな活躍の場を求めている状況が推察される。

また離職理由として「結婚」と「出産」というライフイベントが挙がっており、先行研究⁸⁾において報告されている離職理由(育児、妊娠・出産)と一致した結果となった。転職の理由としても「勤務時間・体制・報酬への不満」、「結婚」が上位に挙がっていることから、ライフイベントにより自己の生活と勤務体制の調和、つまりワークライフバランスを取ることを目的に働き方を変化させた結果の転職と推察される。現在の悩みとして育児と仕事との両立が明らかとなったことから、女性としてのライフプランと看護専門職としてのキャリアプランをどのように描いていくか模索している状況が伺える。

2. 看護職に対するコミットメント

本研究における職業コミットメントは、先行研究で報告されている各下位尺度得点(情緒的職業コミットメント 33.2 ± 6.1 、規範的職業コミットメント 21.4 ± 5.9 、功利的職業コミットメント 32.1 ± 5.9)と比較すると、全ての得点(情緒的職業コミットメント 22.5 ± 3.3 、規範的職業コミットメント 17.7 ± 4.1 、功利的職業コミットメント 19.5 ± 4.3)が低値であった³⁾。石田ら¹⁶⁾は、職業コミットメントは組織の中で自分のキャリアを伸ばせる可能性を認知しているほど高くなると報告している。本研究では、キャリアに関する悩みを抱えているものが多かったことから、今後のキャリア形成の可能性を認識できず低値となっていると考えられる。また、職業コミットメントは離職意向及び離職行動との関連も報告されているが^{17),18)}、本研究結果では、転職・離職経験の有無との関連はなかった。看護経験1年および20～24歳では離職意向や「辞める」という離職判断はほとんど見られないと報告されており¹⁹⁾、看護経験の浅い卒業後5年未満の卒業生が対象者の約5割を占める本研究においても同様の傾向であったと考えられる。しかしながら、看護職に対する職業コミットメントは、職務満足度やバーンアウトとの関連も報告されていること²⁰⁾、さらに、職業コミットメントと教育との関連が明らかとなっていることから^{5),21)}、卒業教育を通して継続的に卒業生への支援を提供することにより、卒業生の職業コミットメントを高められるか検討する必要がある。

1～4期生の約4割が転職を経験しているものの、情緒的職業コミットメントが5～8期生に比べ有意に高かった。先行研究³⁾において、職務上の様々な困難に対処できるようになるに伴い、看護のやりがいや楽しさを実感し、情緒的職業コミットメントが強化されるこ

とが示唆されている。一般的に卒業後5年が経過すると、自立した看護を提供しながら、指導者やリーダーなどの役割を担う中堅看護師と認められる²²⁾。本研究においても、5年目以上の1～4期生は、日常的な看護業務を遂行することへの困難は解消し、自分の考える看護を実践できるようになり、看護のやりがいや楽しさを実感して情緒的職業コミットメントの値が高いのではないかと考えられる。転職理由として「スキル・キャリアアップ」が挙げられたことから、看護職にやりがいを感じているからこそ、より自己の理想とする看護実践のために転職を選択したと推察できる。情緒的職業コミットメントは就労継続意欲と関連がみられることから³⁾、卒業生へのキャリア支援においては、自己の看護を振り返ることで看護のやりがいや楽しさを実感し、ひいては看護職であることを誇りに思えるような支援を検討する必要がある。

3. 卒業生への支援

現在の仕事への満足度は高かったものの、仕事に関する悩みを抱えている卒業生は7割以上であった。特にキャリアに関する悩みが多く、卒業生の多くが今後のキャリアについて模索していると考えられた。平成23年1月の中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」²³⁾において生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援の必要性が明言されており、教育機関は保有する教育資源を活かし生涯学習の観点からキャリア形成を支援する機能の充実が求められている。先行研究^{8),14)}では、卒業生は大学に対して、進学や資格取得に対する支援や女性の就労継続に対する支援などのキャリア支援を期待していることが報告されている。本研究においてもキャリアに関する具体的な悩みは先行研究と同様であり、大学として卒業生へのキャリア支援の提供を検討する必要がある。

また、今後のキャリアビジョンを描くことに悩みをもつ卒業生が見られた。将来に向け前向きに考える一方で、職場内では自分が望む将来像に合致するケースや現在抱えている悩みを克服したケースなど、看護師のキャリア形成に影響するモデルの存在が不十分であることも考えられる^{24),25)}。また卒業した大学の特徴により卒業後のキャリアデザインが異なる可能性がある。そのため、本学科において卒業生同士の交流の場の提供やモデルケースの紹介により、卒業生のキャリアデザインを構築する支援が必要である。さらに先行研究⁸⁾では、卒業生は自身の仕事への意欲向上のために在学生との交流を望んでいると報告されている。大学における在学生へのキャリア教育の必要性が示され

ている²³⁾ことから、卒業生へのキャリア支援においては在生学生も含めたあり方を検討する必要がある。

4. 研究の限界

今回の調査の回答は、全卒業生の12.7%であり、本学科卒業生の全体像を十分に表しているとは言い切れない。今後の動向調査ではより多くの卒業生から回答を得るために、卒業生との継続的なつながりを持ち、卒業生の参加する企画と連携して調査実施することを検討する必要がある。

V. 結論

本学科卒業生を対象とした動向調査を行った結果、92.9%が就労していた。転職・離職した者が30.1%であり、その理由は結婚などのライフイベントであった。卒業生の職業コミットメントと転職・離職との関連はなかったが、看護職に対するコミットメントは低く職務満足度の低下やバーンアウトを引き起こす可能性があると考えられた。現在はキャリアに関して悩んでいる卒業生が多く、大学として卒業生へのキャリア支援提供の必要性が示唆された。

謝辞

本調査への回答の労を厭わず、ご協力くださった卒業生の皆様に感謝申し上げます。尚、本研究は、平成28年度東京医療保健大学学長裁量経費の助成を受けて実施したものです。

文献

- 1) 厚生労働省. 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査 2016.
- 2) 南堀直之, 村井嘉子, 中道淳子他. 石川県立看護大学看護学部卒業生の動向調査. 石川看護雑誌. 2014.11;51-62.
- 3) 竹内朋子, 戸ヶ里泰典, 佐々木美奈子, 真田弘美. 新卒看護師の職業コミットメント—入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性—. 日本看護管理学会誌. 2012.16 (1) ; 5-12
- 4) 佐藤みほ, 朝倉京子, 渡邊生恵, 下條祐也. 日本版職業コミットメント尺度の信頼性・妥当性の検討. 日本看護科学会誌. 2015.35 ; 63-71
- 5) 更家慧, 子安君枝, 池田千明, 松田知恵, 森岡郁晴, 鈴木幸子. A看護系大学生の職業コミットメント、自己効力感および抑うつ傾向の関連. 日本医学看護学教育会誌. 2011.20 ; 3-7
- 6) 酒井淳子, 矢野紀子, 羽田野花美, 澤田忠幸. 30歳代女性看護師の専門職性と心理的well-being—組織コミットメントおよび職業コミットメントのタイプによる検討—. 愛媛県立医療技術大学紀要 2004.1 (1) ;9-15
- 7) 澤田忠幸. 看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動、バーンアウトとの関連性. 心理学研究 2009.80 (2) ;131-137.
- 8) 竹本由香里, 桑名佳代子, 原玲子, 高橋方子. 看護系大学におけるキャリア開発支援に関する研究 卒業生の動向調査から. 北日本看護学会誌 2014.16 (2) ;23-31
- 9) 伊藤美奈加, 大高恵美, 牟田能子他. 日本赤十字秋田短期大学看護学科卒業生の動向調査 (第1報) 卒業生の就業・進学状況と卒後の資格取得の実態. 日本赤十字秋田短期大学紀要 2006.11 ; 67-74
- 10) 西浦郁絵, 中野智津子, 能川ケイ他. 神戸市看護大学短期大学部卒業生の動向 (Ⅱ) 第1報卒業生の現状. 神戸市看護大学短期大学部紀要 2005.24 ; 91-99
- 11) 藤原智恵子, 中野智津子, 能川ケイ他. 神戸市看護大学短期大学部卒業生の動向 (Ⅱ) 第2報看護職としての成長. 神戸市看護大学短期大学部紀要 2005.24 ; 101-118
- 12) 大井千鶴, 舟島なをみ, 亀岡智美. 看護基礎教育課程に在職する学生の就職先選択に関する研究 病院に1年以上就業を継続できた看護師を対象として. 看護教育学研究 2009.18 (1) ; 7-20
- 13) 日本看護協会出版会, 4. 卒業状況 (都道府県別) —大学, 平成27年看護関係統計資料集, 2015; 136-139.
- 14) 寺下憲一郎, 和田庸平, 高橋美美他. 高知大学医学部看護学科の卒業生動向調査—1期生から13期生を対象として—. 高知大学看護学会誌 2015.9 (1) ; 9-22.
- 15) 片岡三佳, 流郷千幸, 豊田久美子, 田畑良宏. 滋賀医科大学看護学科卒業生の動向—就業・進学状況とその意識を中心にして—. 滋賀医科大学看護学ジャーナル 2003.1 (1) ; 67-78.
- 16) 石田真知子, 柏倉栄子. 看護師の組織コミットメントとキャリアコミットメントの要因—2病院の比較から—. 東北大学医学部保健学科紀要 2004.13 (1) ; 3-10.
- 17) Cohen A. The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models, Hum. Relat., 2000,53 (3) ;387-417.
- 18) Chang HT, Chi NW, Miao MC. Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using non-recursive model, Journal of Vocational Behavior,

- 2007,70;352-368.
- 19) 山口久美子. 病院に勤務する看護師の離職に影響を与える職場環境と職務満足度に関する研究. 国際医療福祉大学大学院. 2013. 博士 (医療福祉経営学).
- 20) Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables, *J. Appl. Psychol.* 2000,85 (5) ;799-811.
- 21) 矢野紀子, 羽田野花美, 酒井淳子, 澤田忠幸. 看護系大学生の職業コミットメント—入学後2年間における経時的変化—. 愛媛県立医療技術大学紀要 2006.3 (1) ;59-66.
- 22) 小山田恭子. 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. *日本看護管理学会誌* 2009.13 (2) ;73-80.
- 23) 中央教育審議会. 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申). 2011. 平成29年1月6日 アクセス. http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiel_dfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf
- 24) 林有学, 米山京子. 看護師におけるキャリア形成及びそれに影響を及ぼす要因. *日本看護科学会誌* 2008.28 (1) ;12-20.
- 25) 小手川良江, 本田多美枝, 阿部オリエ, 本田由美, 寺門とも子, 八尋万智子. 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因. *日本赤十字九州看護大学IRR.* 2010.9;15-25.