

〔資料〕

看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因 —外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性—

草柳かほる*

NURSING SCHOOL TEACHERS ' CAREER DEVELOPMENT: RELEVANCE OF THE COMPONENTS OF EXTERNAL CAREER, INTERNAL CAREER AND AN INTENTION TO CONTINUE EMPLOYMENT

Kaoru KUSAYANAGI *

キーワード：看護教員、外的キャリア、内的キャリア、就業継続意思

Key words : nursing teachers, external career, internal career, intention to continue employment

1. はじめに

現在、日本の医療は、社会的構造や医療に対する意識の変化に対応し、医療・看護の質にも変化が求められ、それに応えられる人材の確保が急務となっている。看護職に対する期待も大きく、役割拡大の検討や高度な実践力を持つ看護職育成は重要課題である。質の高い看護職養成のためには質の高い教育が不可欠という見解から、看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理（厚生労働省, 2008）や今後の看護教員のあり方に関する検討会（厚生労働省, 2010a）では、「看護教員（以下、教員）の資質・能力の維持・向上」、「教員の養成と継続教育の推進」、「看護実践能力の維持・向上」など教員の質について議論された。結果、厚生労働省は、2011年4月から専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドライン（厚生労働省, 2010b）による教員養成の教育を開始したが、教員の質を維持するための継続教育や看護実践力維持についての具体的な改善方法はいまだ示されていない。質の高い教育を担う教員になるには、ある一定期間の経験を積むことが必要である。教員養成だけに力を入れても継続教育がうまくいかなければ、教員自身のモチベーションにも影響を及ぼし、教育の質も保証できない可能性がある（厚生労働省, 2010a）。継続教育がうまくいかない

原因には、人材不足からくる教員の質の維持・向上の問題、体系的なキャリア支援不足が影響していると考えられる。

キャリア支援には、キャリア形成の影響要因と考えられる外的キャリア（選択した職種や組織から要請される具体的な段階）と内的キャリア（個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する段階と課題）を考慮する必要がある（Schein, 1978、渡辺他, 2007）。しかし、看護専門学校で働く教員の就業時の経緯をみると、個人のキャリア形成を考慮しているとは言い難い。教員の中には、教員養成課程未受講のまま人事異動でいきなり病院勤務から学校勤務を命じられるものも多い（屋宜、目黒, 2009）。彼らは、臨床看護師から教員への役割移行に戸惑ったまま、すぐに一人前の教員としての実践を求められるため、バーンアウトに繋がる傾向にあるという（斎藤, 2010、奥田, 2011）。また、自分の意思で教員になっても、学校や教員という職務に対してコミットできず、職業アイデンティティ（職業との同一化）が未確立のまま働いている可能性がある。以上から、外的・内的キャリアが教員たちの就業継続意思にどのように影響しているのかを明らかにすることは、キャリア形成支援を行う上では重要であるが、実証的な知見は明らかにされていない。

*東京女子医科大学看護学部（Tokyo Women's Medical University School of Nursing）

II. 研究目的

本研究の目的は、看護専門学校で働く教員の外的キャリアおよび内的キャリアが、教員としての就業継続意思にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることである。

III. 用語の操作的定義と研究の概念枠組み

本研究では、キャリア研究 (Schein, 1978、渡辺他, 2007、佐藤^厚, 2009) および看護教員育成の研究 (屋宜、目黒, 2009) を参考に、研究目的に沿って次のように用語を操作的に定義した。

【外的キャリア】外的キャリアとは、性別、年齢、現職位、看護職の所有免許 (以下、所有免許)、教員になったきっかけ、教員経験年数、臨床経験年数、教育と臨床との往復の有無、教員としての異動・転職、現職に就職した経緯とし、教員の外的キャリアを示すものと定義する (以下、外的キャリア)。

【内的キャリア】内的キャリアとは、コミットメント、仕事満足、職業アイデンティティ、看護実践力認知とし、教員の内的キャリアを示すものとして定義する (以下、内的キャリア)。

【就業継続意思】就業継続意思とは、看護教員として働き続けようとする意思とし、看護教員としての就業継続意思を示すものとして定義する。

また、本研究の概念枠組みは、キャリア研究の枠組

みを援用した。教員の就業継続意思に関連する要因を明らかにするために、「就業継続意思」を目的変数とし、「外的キャリア」・「内的キャリア」を説明変数とした (図 1)。

IV. 倫理的配慮

医学書院 SP 課の承諾を得て「2007 年版看護学校名簿」より無作為抽出した 51 校のうち、倫理委員会承認が必要な対象校については、各看護学校の倫理委員会承認を得た。その他の対象については、調査票フェイスシートに、目的、個人情報保護に関する項目、結果公表・報告書作成の予定を明記し、内容に承諾を得た対象者のみ回答後、添付した封筒に封入後返送してもらった。

V. 研究方法

1. 調査対象者

調査対象者は、無作為抽出した全国の看護学校 51 校に勤務する 581 名とインターネットで募集した看護学校教員 5 名の計 586 名であった。

2. 調査方法

調査期間は、平成 20 年 8 月 1 日～10 月 6 日。調査用紙配布方法は、各看護学校へ一括郵送配布し、個人別の返信用封筒をとりまとめてもらい、学校から一括郵送で返送してもらった。

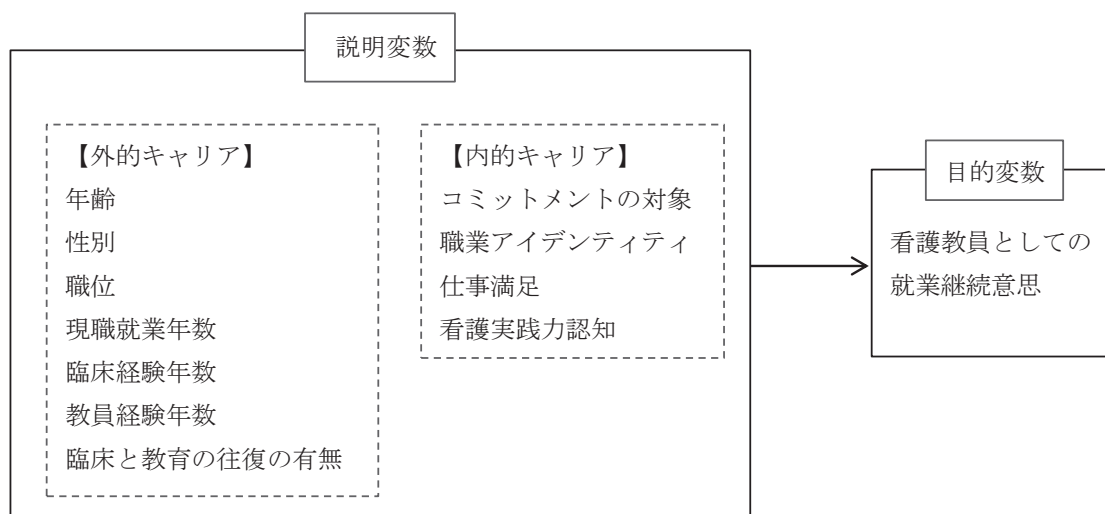


図 1 本研究の概念枠組み

3. 調査内容

(1) 就業継続意思について

「あなたは看護教員として働きたいですか」という質問について、リッカート尺度 5 段階（1. 全く思わない 2. あまり思わない 3. どちらでもない 4. 少し思う 5. とても思う）で測定した。

(2) 外的キャリアについて

本研究で定義した「外的キャリア」とみなすことができる基本的属性 10 項目について、記述統計量を測定した。

(3) 内的キャリアについて

Schein (1978) をはじめ多くのキャリア研究者が明らかにしている内的キャリア概念から「コミットメント、仕事満足（＝職務満足）、職業アイデンティティ（＝職業関与）、看護実践力認知」の 4 項目を、以下のような尺度で測定した。

①教員のコミットメント尺度：コミットメントに関する既存の尺度；Allen & Meyer (1990) の組織コミットメント尺度、松本 (1999) のジョブ・インボルブメント尺度からの抜粋項目、Blau (1988)、石田 (2004) の看護師のキャリア・コミットメント尺度を参考に、本研究の目的に沿った項目を追加し、筆者が独自に作成したものを使用した。コミットメントの対象を明らかにするための質問 36 項目〔リッカート 5 段階尺度〕のうち、逆転項目と因子負荷量が低い項目を除いた 31 項目からなる尺度を作成した。

②職業アイデンティティ、仕事満足尺度：個々人が自分の職務に心的に同一化している程度 (Blau, 1985) を職業関与＝職業アイデンティティ（以下、職業 ID）とした。職業 ID は、「あなたの立ち位置（アイデンティティ）はどこにありますか」という項目の質的データとした〔1＝看護師、2＝や や看護師、3＝どちらでもない、4＝やや教師、5＝教師〕。職務満足の質問では、「職務」を「仕事」に置き換え、「今の仕事に満足しているか」、「評価やフィードバックは必要か」、「今の仕事は自分に合っているか」の 3 項目とした。

③教員の看護実践力認知尺度：本研究では、佐藤^原 (2009) の研究〔キャリア・アンカー概念 (Schein, 1978) を元に技術者の内的キャリアを探った研究〕を参考にし、看護実践力認知を内的キャリアの構成要素とした。また、教員としての看護実践力をどのように認知しているかということに焦点を当て、「教員に看護実践力は必要か」、「臨床と教育の実

践力は同じか」、「現在の実践力は十分か」、「臨床の勘やコツを維持できているか」、「以前と比べて看護実践力はどんな状態か」、「実践力の変化を感じる場はどこか」の 6 項目を設定した。看護実践力（以下、実践力）の要素に、先行研究（草柳, 2009）を参考に「技術力、応用力、判断力、臨床での新しい知識・技術、実践と理論の結びつき」の 5 項目を選択した。

4. 分析方法

回収されたデータは SPSSver.15 を用いて統計処理し、上記の枠組みと変数を使用し、変数間の関連性を分析した。

1) 教員のコミットメント尺度

まず、内的キャリアであるコミットメントの構成要素を明らかにするため因子分析を行った。信頼性分析（クロンバックの α 係数 = 0.93）と KMO および Bartlett の検定（KMO = 0.93, Bartlett の有意確率 = $p < 0.001$ ）を行い、尺度の信頼性・妥当性を検証し、高い値が得られたため各因子を変数として採用した。

2) 教員の看護実践力認知の変化

看護実践力認知の項目を単純集計し、「看護実践力の要素 5 項目」と「看護実践力の変化を感じる場」をクロス集計した。

3) 外的・内的キャリアと就業継続意思の関連性

就業継続意思「あなたは看護教員として働きたいですか」を目的変数とし、説明変数の各項目とを重回帰分析した。コミットメント各因子は強制投入法を用いた重回帰分析、その他の項目はステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った。

VI. 結 果

調査用紙の回収数は 303 名（51.7%）で、欠損値を含むものを除外した 285 名（48.6%）を有効回答とした。

1. 教員の外的キャリア（基本的属性）

調査対象者の基本的属性は表 1 に示す通りであった。女性が 98.0% を占め、平均 44.1 歳（最低 28 歳、最高 62 歳）で 40 代以上が 67.9% を占めていた。役職以外の専任教員が 74.1%、98.7% が看護師免許を所有し、2 つ以上の免許所有者は 18.7% であった。教員経験年数は平均 8.5 ± 6.5 年、臨床経験年数は平均 11.8 ± 5.7 年であった。教員としての異動転職経験 58.7%、臨床と教育の 1 回以上の往復経験は 13.5% であった。現在の勤務先に就職した経緯は、人事異動・上司のすすめが

表1 調査対象者の属性（外的キャリア）

項目		%
性別	女性	98
	男性	2
年齢	20代	3.7
	30代	28.4
	40代	39.8
	50代	27.1
	60代	1
現職位	スタッフ	74.6
	実習調整	7.9
	学年主任	4.3
	校長・副校長	3
	教務主任	10.2
教員になったきっかけ	自分で希望	24.2
	人事異動	45.6
	家族の勧め	24.8
	求人広告	9.7
	その他	3.4
教員経験年数	5年未満	39.7
	5～10年未満	24.4
	10～15年未満	19.7
	15～20年未満	10.5
	20年以上	5.8
臨床経験年数	5年未満	9.5
	5～10年未満	37.4
	10～15年未満	30.3
	15～20年未満	11.8
	20年以上	11.1
教育と臨床の往復	あり	13.5
	なし	86.5
教員としての職場移動	あり	40.6
	なし	58.7

45.6%で、自らの希望（24.2%）を1.9倍上回った。

2. 教員の内的キャリア

- 1) コミットメントの対象：内的キャリアの要素であるコミットメント（以下、CO）の構造について因子分析した結果5つの因子が抽出された（主因子法・バリマックス回転）。第1因子は13項目で構成され、教員に対する姿勢・愛着・満足感の項目が高い負荷

量を示していたので「教員CO」と命名した。第2因子は7項目で第1因子と類似していたが、コミットメントの一種であるジョブ・インボルブメント（現在の職務に対するコミットメント）である項目に高い負荷量を示していたので「仕事CO」、第3因子は4項目で、学校への愛着や忠誠心に高い負荷量があり「学校CO」、第4因子は4項目で、キャリアに対する認識や展望に高い負荷量を示していたので「キャリア展望」、第5因子は3項目で、臨床看護師に対する愛着や臨床に戻りたいという気持ちに高い負荷量を示していたので「看護師CO」とした。それぞれの固有値は1.5以上、因子負荷量は、21.3、15.6、9.8、7.0、5.1、累積負荷量は58.9%であり説明率はほぼ妥当であった。各因子におけるクロンバックの α 係数は、「教員CO」 $\alpha=0.92$ 、「仕事CO」 $\alpha=0.90$ 、「学校CO」 $\alpha=0.78$ 、「キャリア展望」 $\alpha=0.59$ 、「看護師CO」 $\alpha=0.34$ であった。看護師COの α 値はやや低値であったが、各項目の因子負荷量は0.6以上であり、本研究における重要な項目であるため、コミットメントの構成要素として分析に用いた。各因子間相関は、「教員CO」と「仕事CO」（ $r=0.72$ 、 $p<0.01$ ）以外は $r=0.70$ 以下であり尺度の信頼性が保持された。

- 2) 職業アイデンティティ：「あなたの立ち位置（アイデンティティ）はどこにありますか」では、教員IDを持つものが46.6%で半数に満たなかった（教師8.4%、やや教師38.2%、どちらでもない35.5%、やや看護師11.1%、看護師6.8%）。
- 3) 仕事満足：教員の仕事に満足しているものは39.3%（そう思う6.7%、少し思う32.6%）であり、現在の仕事が自分に合っていると思っている教員は46.9%（そう思う10.6%、少し思う36.3%）と半数以下であった。一方で、評価やフィードバックの必要性を感じているものは95.5%（そう思う68.3%、少し思う27.2%）だった。
- 4) 看護実践力認知：「教員には実践力は必要である」と回答したものは96.7%だったが、自分の実践力は十分にあるは59.4%、臨床の時の勘やコツを維持できているは44.4%であった。一方で、臨床と教育の実践力は同じではないと回答したものは72.6%であったが、自分の実践力が以前と比べて高くなったと認識しているのは17.8%しかいなかった（図2）。実践力の変化の内容をみると、技術力（80%）、応用力（60%）、臨床での新しい知識・技術（81%）が低下し、実践と理論との結びつき（81%）は向上

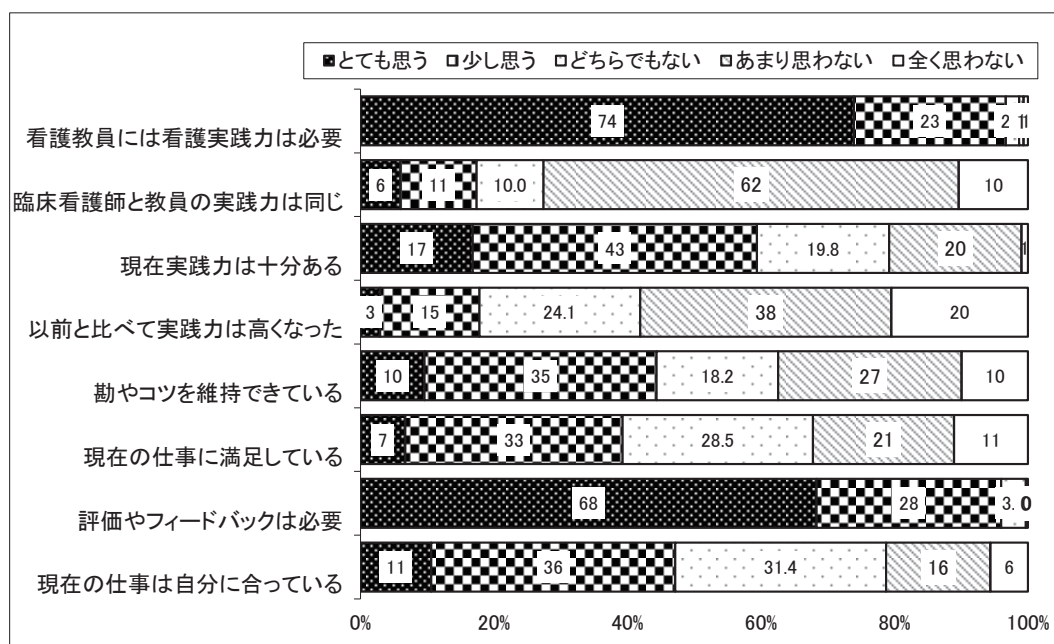


図2 看護教員の看護実践力認知と職務満足

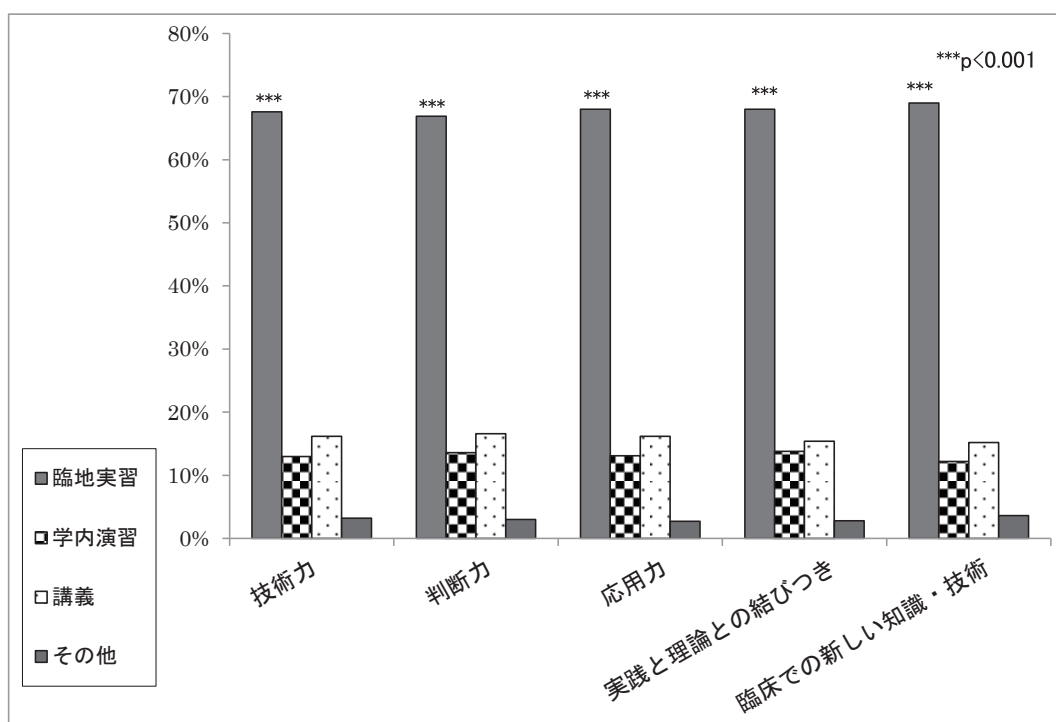


図3 看護実践力の変化を感じる場と内容

したと認識していた。判断力については、ほぼ半数に別れた（高くなった 48.0%、低くなった 46.0%）。上記の結果と、「どこで自分の実践力の変化を感じるか」をクロス集計すると、すべての項目において「臨床実習の場」が一番多かった（ $p<0.001$ ）（図 3）。

3. 就業継続意思に影響を及ぼす要因

就業継続意思の有無を問う「あなたは看護教員として働きたいですか」では、就業継続意思あり 30.1%（そう思う 6.6%、少し思う 23.5%）、どちらでもない 37.4%、就業継続意思なし 32.5%（あまり思わない 15.6%、思わない 16.9%）であった。

上記の結果を目的変数とし、外的キャリアおよび内的キャリア要素を説明変数とした重回帰分析の結果を以下に示す。

説明変数を「基本的属性」「実践力認知」「仕事満足」とした分析では、第 1 ステップにおいて標準偏回帰係数に有意なものはなかった。第 2 ステップでは（ $R^2=0.43$ 、説明率 42.6%）、「基本的属性」「実践力認知」「仕事満足」ともに関連性がみられた。「基本的属性」では、性別（ $\beta = -0.12$ 、 $p<0.05$ ）のみ負の標

準偏回帰係数が有意になり、男性の方が女性より就業継続意思は強い傾向があったが他の項目では直接影響はなかった。「実践力認知」では、3 項目で負の標準偏回帰係数が有意となり、臨床と教育の実践力は同じでない（ $\beta = -0.15$ 、 $p<0.05$ ）、以前と比べて実践力が低下（ $\beta = -0.12$ 、 $p<0.05$ ）、実践力は十分ではない（ $\beta = -0.18$ 、 $p<0.01$ ）と認識するほど教員としての就業継続意思が強くなっていた（表 2）。

次に「コミットメント」の各 5 因子を説明変数とした重回帰分析の結果（ $R^2=0.72$ 、説明率 72.1%）を示す。正の有意な標準偏回帰係数を示したのは、「教員 CO」（ $\beta = 0.89$ 、 $p<0.001$ ）のみで最も強く影響していた。負の標準偏回帰係数を示しているのは、「学校 CO」（ $\beta = -0.11$ 、 $p<0.01$ ）と「看護師 CO」（ $\beta = -0.12$ 、 $p<0.001$ ）であり、強い影響はないが就業継続意思は弱くなる傾向があることがわかった。「仕事 CO」、「キャリア展望」とは直接影響はなかった（表 3）。職業 ID については、重回帰分析において $R^2 = 0.22$ 、説明率 21.7%であったため説明変数から除外したが、職業 ID と就業継続意思の 2 つの変数間の相関係数は 0.49（ $p<0.001$ ）で正の相関が認められた。

表 2 看護教員の就業継続意思に影響する要因(1) $n=285$

	目的変数:看護教員として働きたい	step1(β)	step2(β)
属 性	性別	-.08	-.12*
	年齢	.18	.08
	現職位	.04	.03
	現職就業年数	.03	.00
	職務数	-.02	-.11
	教員経験年数	.02	-.02
	臨床経験年数	-.07	-.10
	教育と臨床の往復回数	.01	.01
	教員移動転職回数	-.03	.01
	臨床での移動転職回数	.03	.01
実 践 力 認 知	看護教員には看護実践力は必要か		-.04
	臨床看護師と教員の実践力は同じか		-.15**
	臨床の勤やコソを維持できているか		.04
	以前と比べて実践力は高くなっているか		-.12*
	現在実践力は十分あるか		-.18**
仕 事 満 足	今の仕事に満足しているか		.35***
	評価やフィードバックは必要か		.16**
	現在の仕事は自分に合っているか		.37***
	R^2	.04	.43***

*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$ β :標準偏回帰係数

表 3 看護教員の就業継続意思に影響する要因 (2) n=285

目的変数:看護教員として働きたい	β
教員 CO	.89***
仕事 CO	-.04
学校 CO	-.11**
キャリア展望	.04
臨床 CO	-.12***
R ²	.72***

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05 β :標準偏回帰係数

VII. 考 察

本結果より、本研究の目的に沿って、教員の外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性について考察する。

目的変数である就業継続意思の有無をみると、教員として長く働こうと思っているものは 30.1% しかいなかった。これは、1989 年の濱田らの先行研究とほぼ同様の結果であり、約 30 年経過した現在も教員のキャリア志向に変化はないことがわかった。また、就業のきっかけについても先行研究 (斎藤, 2010) と同様、自身の希望より人事異動や人の勧めのほうが多かった。質の高い教員を養成し、質を担保していくためには、さらに教員の内なる声に耳を傾けた効果的なキャリア支援策が必要であることが改めて示唆された。

1. 外的キャリアの影響について

外的キャリア (基本的属性) では、男性の方が女性より就業継続意思が強かったが、職位や経験年数は直接影響していなかった。就業継続意思には外的キャリアより内的キャリアの方が強く影響している可能性があり、長期的なキャリア開発には、経歴や経験だけでなく自分のキャリアについてどのように認識しているのかを考慮する必要があることが示唆された。

2. 内的キャリアの影響について

内的キャリアの各要素と就業継続意思との関連性を考察する。

1) コミットメントの対象、職業アイデンティティについて: 因子分析の結果、教員のコミットメント対象は 5 つ存在した。因子負荷量から、学校 CO は組織 CO、仕事 CO はジョブ・インボルブメントに類似していた。学校 CO と就業継続意思とは負の関係であり、組織への愛着と教員として働きたい気持ちは

一致していないことがわかった。この結果と、教員になった後に異動転職を経験した者が 40% 以上いることから、教員は自らのキャリアを組織内だけでは考えていないことが示唆された。さらに、教員 CO と看護師 CO はキャリア CO (草柳, 2011) とみなされるが、教員 CO と看護師 CO のどちらにコミットするかは就業継続意思に大きく影響することが示唆された。また、キャリア CO は仕事に伴う内的報酬を得ることで喚起されるので (岩田, 2001)、現在の仕事に没頭するほど教員 CO は高くなる。しかし、看護師 CO が高いままだと仕事に没頭することは難しく、教員への愛着や同一化がなかなか図れないことも示唆された。さらに、教員 ID と就業継続意思には正の相関関係があることから、看護師 CO が高ければ、臨床への思い、実際に看護実践ができないこと、専門性の方向性が違うことに対して満たされていない可能性があるが、本研究では明らかにしていない。

2) 仕事満足に必要なフィードバック: 「仕事満足」では、全項目で正の標準偏回帰係数が有意になった。現在の仕事に満足 ($\beta = 0.35, p < 0.001$)、評価やフィードバックが必要 ($\beta = 0.16, p < 0.01$)、現在の仕事は自分に合っている ($\beta = 0.37, p < 0.001$) と認識することが、仕事満足を高め、就業継続意思を強化することがわかった。評価やフィードバックは、仕事満足だけでなくキャリア形成に関わる大事な要素である。組織全体でお互いがフィードバックできる風土を作っていく重要性が示唆された。

3) 看護実践力認知の変化: 看護教育の質や教員のキャリア形成に重要とされる「実践力」だが、約 6 割の教員が自分の実践力が低下していると認知しており、その変化を感じるのは臨地実習の「場」であることが明らかになった。この結果は教員の自覚によるもので、実際の実践力は不明であるが、実践力に自

信がなければ、学生への教育の質に影響が出る可能性もあり、真剣に取り組めば取り組むほど行きづまり感を募らせることになる(佐藤道、石塚、2010)。

しかし、本研究の結果では、実践力低下の自覚(自信のなさ)は就業継続意思を強めていた。「教員には実践力が必要である」と自覚しておきながら、自身の実践力低下を自覚している教員ほど教員として働き続けようとしているのである。これは、看護実践力を強化し、基礎教育の質の維持向上を目指すものとは逆の方向に向かっていると考えられる。教員が自らの実践力を十分であると認識するには、実践力を維持し成長させる臨床の「場」が必要である。「臨床での確かな実践力をもって、看護教員としての学びを深めれば、学内でも看護師としてのアイデンティティを確立できる(高橋、2008)」との見解もあるが、看護師IDを確立することは教員として働き続ける力になるとは限らず、学内で働き学ぶだけでは質の高い教員として存在し続けることは困難であることがわかった。教員になれば、臨床で蓄えた看護師としての暗黙知を表出化し、教育の場で理論と連結化させて形式知へと変換することはできる。しかし、暗黙知と形式知は相互補完的なもの(野中、竹内、1996)であり、実践の機会がなければ形式知ばかりが強化され、再度、暗黙知化する変換がうまくいなくなる。そして、実践力がないと認識してしまう教員が増える可能性がある。臨床の「場」を提供できる臨床研修やユニフィケーションなど組織的なシステムの構築を推し進めることが重要であるが、すべての教員がこのシステムを利用することは難しい。教員として臨床の「場」で看護実践をするには、臨床実習の「場」で学生と一緒にケアに参加し、臨床の看護師と情報交換をしながら看護を実践することはできる。学生を通した間接的な看護実践と学校での知識を組み合わせれば、暗黙知から形式知、そしてまた暗黙知へと臨床の知が再構築できる機会となり得る。現実的な問題解決の方法を模索し、看護教員の質を向上維持する必要があることがわかった。

VIII. 結 論

1. 教員の就業継続意思には、外的キャリア要因はほとんど直接影響しない。

2. 教員の就業継続意思には、内的キャリア要因が影響している。

(1) 教員は、コミットメント対象を複数持つ可能性があ

る。教員COは教員としての就業継続意思を持つ大きな要因である。

(2) 教員は、仕事満足を高めることで就業継続意思が強くなる。そのためには、現在の仕事が自分に合っていると感じること、日頃からのフィードバックが必要である。

(3) 自身の看護実践力低下を認知している教員は、就業継続意思が強くなる。看護実践力を維持しながら教員として働き続ける支援が必要である。

以上から、看護教員の内的キャリアは、外的キャリアより就業継続意思に影響を与えており、内的キャリアの影響の仕方は、キャリア支援の方法に示唆を与えられるといえる。

IX. 研究の限界と今後の課題

本研究では、看護専門学校教員の外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性は明らかになったが、キャリア支援の具体的な方法は明らかにできなかった。この課題をさらに探求するために、就業継続意思に関連するであろう学生との関係性、職業IDの確立方法、外的キャリアと内的キャリアとの関連性、内的キャリア相互の影響などを明らかにする必要がある。また、本研究では質問項目の偏りにより信頼性が低くなった尺度があり、測定尺度の精度をあげ、さらに分析方法を検討する必要がある。これらは今後の研究課題とした。なお、本論文は2008年度に法政大学大学院修士課程に学位論文として提出した論文を修正・加筆したものである。

【引用・参考文献】

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization., *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Blau, G.J. (1985). A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Blau, G.J. (1988). Further Exploring the measurement and prediction of career commitment., *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- 濱田悦子、樋口康子、稲岡文昭他 (1989). 看護系教育機関における看護教員の属性と職務意識についての調査研究－4年制大学・短期大学・専門学校間の比較分析を中心に－, 日本赤十字看護大学紀要,

3, 42-53.

医学書院 SP 課 (2007). 看護学校便覧 2007, 東京, 医学書院.

石田真知子 (2004). 看護職の専門性に関する組織心理学的研究, 東北学院大学院博士課程学位論文.

岩田一哲 (2001). 二重コミットメント 組織コミットメントとキャリアコミットメントの関係から, 経済科学 49(3), 45-58.

草柳かほる (2009). 看護教員のキャリア形成に必要な支えとは ～キャリアに影響する個人の認識の違い～, 法政大学大学院修士課程学位論文.

草柳かほる (2011). 看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討, 東京女子医科大学看護学会誌, (6)1, 15-21.

厚生労働省医政局看護課 (2008). 看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理について.

厚生労働省医政局看護課 (2010a). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書.

厚生労働省医政局看護課 (2010b). 専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドライン.

松本真一 (1999). 雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発ー HRM チェックリストー, 調査研究報告書, 日本労働研究機構, (12)4, 66-87.

野中郁次郎、竹内弘高 (1996). 知的創造企業, 東京, 東洋経済新報社.

奥田清子 (2011). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書解説, 厚生労働省の対応に焦点を当てて, 看護教育, 52(2), 108-112, 東京, 医学書院.

齋藤茂子 (2010). 「辞めたい」を思いとどまらせる学校組織づくり, 看護教育, 51(11), 955-957.

佐藤厚 (2009). キャリア・アンカーと仕事意識ー技術者を中心に, 法政大学キャリアデザイン学部紀要, 6, 139-180.

佐藤道子、石塚淳子 (2010). 看護教師の「辞めたい思い・行きづまり感」に関する調査, 看護教育, 51(11), 945-947.

Schein, E(1978)/ 二村敏子、三善勝代訳 (1991). キャリア・ダイナミクス, 東京, 白桃書房.

高橋順子 (2008). 看護実践能力の強化・育成, 看護教育, 48(1), 70-73, 東京, 医学書院.

屋宜譜美子、目黒悟 (2009). 教える人としての私を育てる 看護教員と実習指導者, 東京, 医学書院.

渡辺三枝子 (2007). 新版キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ, 京都, ナカニシヤ出版.