

新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験

(新卒看護師／離職／職業意識)

大森眞澄¹⁾・長田京子²⁾・福岡美紀²⁾・廣野祥子³⁾・森山美香²⁾・江藤 剛¹⁾

Newly Graduated Nurse Experiences in Early-Stage Resignation and Reemployment

(newly graduated nurses / early resignation / occupational consciousness)

Masumi OMORI, Kyoko OSADA, Miki FUKUMA, Sachiko HIRONO,
Mika MORIYAMA and Tsuyoshi ETOH

Abstract The aim of this research is to clarify the experiences of newly graduated nurses early resignation and re-employment. Interviews were conducted with 5 nurses, who graduated from a college of nursing and retired less than 1- year after employment. Interviews focused on “the change in their feelings about the continuation of work up until they decided to retire their work” and “the feelings of work after being retired”.

As a result of the interviews, 7 categories and 22 subcategories were extracted from the subjects' experiences of early resignation and re-employment. The seven categories are “uncertain occupational consciousness”, “difficulty of being a nurse”, “fragility within themselves”, “search for a comfortable place where one can feel a sense of belonging”, “fluctuating feelings between wanting to retire and wanting to continue work”, “pulling themselves together”, “restarting work as nurse”. From these results, the experiences indicate a process of modification from an uncertain occupational consciousness toward a realistic image of nursing work. We suggest that we need continuous support from basic nursing education to postgraduate education in order to cultivate a sense of identity in nursing.

【要旨】本研究の目的は、新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験を明らかにすることである。看護系大学を卒業し、就職後 1 年未満で退職した看護師 5 人に対して、「離職に至るまでの職業継続についての気持ちの変化」「離職後の職業に対する思い」についての半構成的面接を行った。

結果、新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験には、7 のカテゴリー【不確かな職業意識】【看護することの難しさ】【自分の脆さ】【安心できる居場所さがし】【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】【自分を取り戻すこと】【看護師としてやり直したい】と、22 のサブカテゴリーが抽出された。結果から、新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験は、不確かな職業意識が現実的な看護の職業につく自分へと変化する過程であった。職業的アイデンティティを育成するためには、看護基礎教育から卒後教育までの継続的な支援が必要であることが示唆された。

¹⁾ 島根大学医学部臨床看護学講座

Department of Clinical Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

²⁾ 島根大学医学部基礎看護学講座

Department of Fundamental Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

³⁾ 島根大学医学部地域看護学講座

Department of Community Health Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

I. はじめに

看護師の早期離職は、高度で安全な医療の提供や看護の質の保証の上でも重要な課題である。新卒看護師の離職率は8.1%（2010年度）であり微減傾向にあるが、病床規模や労働条件などによっては離職率に差がみられる¹⁾。また、病院に勤務する新卒看護師を対象にした調査では、入職後3ヶ月の時点で約7割の者に離職願望がみられ、

1年後に約5割に軽減すると言われている²⁾。新卒看護師が離職にいたる要因には、職場の人間関係や看護実践能力の不足、業務の多忙さや職務上の責任の重さ、患者の死に直面することなどによるリアリテショックがある^{3,4)}。このような現状を打開するための1つの方略として、1980年代後半にプリセプター制度が導入され、新卒看護師のリアリテショックの緩和などに有効とされてきた。しかし、新卒看護師とプリセプターのリアリテショックに関する認識にはズレがあり、新卒看護師は、重症患者や患者の急変時に対応できないといった看護実践能力や胃部症状や不眠、精神的な落ち込みなどの身体的・精神的要因に関するリアリテショックをより強く認識していた⁵⁾。このことから新卒看護師とプリセプターが捉えるリアリテショックの認識は必ずしも一致しているとは言えず、プリセプターの役割意識やコミュニケーションスキル、対人対応能力などが新卒看護師の離職にも関係すると考える。また、新卒看護師が職業継続の意識を持ち続けるためには、新卒看護師が感じている看護実践能力の不足や精神的な内的要因に関する戸惑いを先輩看護師が受け入れ、それらを前進的な力に変えることを促す関わりが有効である^{6,7)}。現在、各病院ではプリセプター制度だけでなく、組織的に新卒看護師の課題に応じた教育プログラムを組み、リフレッシュの場を設けるなど、さまざまな離職防止対策が取り組まれている。また、看護基礎教育では、看護実践能力の育成を目指したカリキュラム検討や看護基礎教育と卒後教育をリンクさせた継続教育の構築に向けた取り組みがなされている⁸⁾。

医療の高度化や入院期間の短縮、医療安全に対する意識の高まりの中で、患者が看護師に求めるニーズは複雑で多様化している。このような現状の中で、臨地実習で学生が担当できる患者は限られており、さらに複数患者の受け持ちや夜勤業務などのような多重な課題に取り組む機会は少ない。そのため看護教員には、新卒看護師がリアリテショックに陥らないように教育と臨床をつなぐ役割が求められる。また、職場への適応が困難となり早期離職に至った新卒看護師は、ネガティブな感情を抱きやすくなんらかの支援が必要である。そこで、新卒看護師が職業継続意識を持ち続けるための支援を検討するために、新卒看護師の早期離職と再就職にともなう体験を具体的に明らかにすることを本研究の目的とした。

II. 用語の定義

職業意識：職業意識とは自分が従事する職業に対し

での考え方や思い、職務を遂行する上で自分が自覚していることとした。

III. 方法

1. 参加者

研究への参加者は、A看護系大学を卒業し、就職後1年未満で退職し、その後再就職に至った看護師5名とした。

2. データ収集方法

データ収集は、4年次の学生指導の経験があり面接技術をもつ研究者1名が、承諾の得られた参加者に対し、個別に半構成的面接を実施した。調査内容は「離職に至るまでの職業継続についての気持ちの変化」「離職後の職業に対する思い」とし、許可を得てICレコーダーに録音し逐語録を作成した。面接時間は約1時間程度とし、時間や場所は参加者の都合や希望を優先して決定した。

3. 分析方法

分析方法は、逐語録をもとに文脈単位で意味内容に忠実にコード化した。それぞれのコードを対比させながら類似性のあるコードをまとめてサブカテゴリーとした。さらに、抽出されたサブカテゴリー間の関連を考えながら抽象度を高めカテゴリー化した。本研究では、「体験」を「新卒看護師が早期離職に至るプロセスの中で、自分や他者との間で感じていることや考えていること、行動や経験したこと」とし、看護基礎教育に携わる研究者間で検討を繰り返しながら分析した。

4. 倫理的配慮

本研究の参加者は、A看護系大学をすでに卒業した者であり、対象者の個人情報の機密性を厳重に守る必要性があった。そのため、4年次の指導教員が知り得た情報の範囲で対象者の探索をおこなった。4年次の指導教員が研究対象者に最初にコンタクトをとった後に、面接を行う主研究者とのコンタクト可否の伺いを4年次の指導教員を通じて行った。了承の得られた参加者には、主研究者から個別に研究の趣旨および研究方法、研究参加は自由意思に基づき研究協力のいかんに関わらず個人や以前所属していた施設および現在所属する施設が不利益を被ることはないこと、個人情報の保護と研究協力の撤回について、研究成果の公表の際にも参加者が特定されることはないことを、口頭

および文書で説明し同意を得た。

個人名および所属施設名はID管理とし、個人情報の保護を厳重におこなった。固有名詞は全て改変し、共同研究者であっても個人情報を入手することは出来ないようにした。データは鍵の掛けられる場所に厳重に保管し、逐語録作成後は速やかに録音データの消去を行った。また、データの分析後は、逐語録もシュレッダーで破棄した。調査実施時期は、離職後3カ月以上経過しており、離職によるネガティブな感情に向きあえる時期を選定した。参加者の個人的な事情（病気や家族の事情）や答えたくない内容についてのインタビューは拒否する権利があることを説明し、個人の能力を評価するものではないことを説明し同意を得た。なお、本研究は、島根大学看護研究倫理委員会の承認を得た後に実施した。

IV. 結 果

1. 参加者の背景

参加者は20代の看護師5名で、いずれも就職後4カ月から1年未満で退職し、その後に他の医療施設に看護師として再就職をしていた。

2. 新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験（表1）

新卒看護師の早期離職と再就職にともなう体験には、7のカテゴリー【不確かな職業意識】【看護することの難しさ】【自分の脆さ】【安心できる居場所さがし】【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】【自分を取り戻すこと】【看護師としてやり直したい】と、22のサブカテゴリーが抽出された。以下、カテゴリーを【 】,サブカテゴリーを< >,参加者（A～E氏）の語りを「 」で示す。

1)【不確かな職業意識】は、3つのサブカテゴリー<希望の職種でなくても就職することは有利><流れにのって安易に就職先を決める><処置的技術のある看護師になりたい>で構成された。新卒看護師は、保健師や養護教諭などの第一希望の職種でなくても、技術が身につく自分のためになる職場を選択したり、同期の仲間の流れにのって職場選択をおこなっていた。しかし一方で、看護師になる以上は新卒時代に技術を身につけ学びたいと考えていた。

「本当は保健師になりたくて、試験に落ちて“どうしよう”と思ったんですが、大きな病院で働いておけば、たとえ辞めたとしても、次はどこでも有利にやっていけるかと安易に考えていた」(E氏)

表1 新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験の内容

カテゴリー	サブカテゴリー
不確かな職業意識	希望の職種でなくても就職することは有利
	流れにのって安易に就職先を決める
	処置的技術のある看護師になりたい
看護することの難しさ	医療的ケアに怖さを感じる
	夜勤での患者の対応に辛さを感じる
	自分では対応しきれない場面に悩む
自分の脆さ	他者と比較できない自分を自覚する
	自分を追い詰める
	心身共に疲弊する
安心できる居場所さがし	親からの支えを求める
	地元を心のよりどころにする
	職場以外の人とこころを開く
離職と職業継続をめぐるゆらぎ	職場の嫌な面が見える
	関係性の中で踏ん張る
	離職することで生じる不安
自分を取り戻すこと	職場での自分のあり方を自問する
	自分の傾向に気づく
	自分を肯定的に捉え直す
看護師としてやり直したい	ゆとりのなさからの解放
	自分にふさわしい職場の選択
	仕事をするのはあたりまえ 再就職に向けて動き出す

「単純に（考えて）慣れたところだったし、友達もいるし、働けそうかなあと思った。でもそういうことは看護師として働く理由にはならないんだと思った」（D氏）
 「救急看護にも興味があったので、どうせ看護師になるんだったら、できる（処置的技術のある）看護師になりたい」（C氏）

2) 【看護することの難しさ】は、3のサブカテゴリー「医療的ケアに怖さを感じる」<<夜勤での患者の対応に辛さを感じる>><<自分では対応しきれない場面に悩む>>で構成された。新卒看護師は、急性期の看護や夜勤での患者への対応、死や不穏な患者に対する看護場面での困難さを感じていた。

「患者さんに触れるのははじめは怖かった。心電図も呼吸器もカテーテルとかもいっぱいついていて、でも、バイタルサインのことも気になさなければいけない」（B氏）
 「夜勤は、（実施）することは少ないけれど、受け持つ患者さんの人数は多くなってきて、だんだんしんどくなってきて、これはもう駄目だなと思った」（C氏）
 「看ている患者さんは一人じゃないって思う部分があった。だから本当は不穏の患者さんに付き添ってあげたいけれど、その人だけに付き添ったら他の患者さんがどうなっているのか分からない、そういった葛藤が自分には耐えられなかった」（C氏）

3) 【自分の脆さ】は、<<他者と比較できない自分を自覚する>><<自分を追い詰める>><<心身共に疲弊する>>で構成されており、他者と比較して自分だけができないと感じたり、できない自分を責めたりすることによって、不眠や抑うつ状態などの心身の不調を呈していた。

「皆がどれぐらいの知識をもって仕事をしているのか、自分だけが（仕事が）できないと思っていました。本当は（同期の看護師も）そんなに（仕事が）できていなかったかもしれない。多分（同期の看護師は）（仕事の内容を）理解して働いているんだろうなあと思いに思い込んでいた。彼女（同じ職場の同期生）は仕事ができるので、私は（先輩に）聞いて教えてもらってやっとという感じだった。だからよけいに自分が全然できない人といった気持ちになって焦って不安になっていた。同期って、2人か3人が多いと思うんですけど、2人だとやっぱり比べてしまう。3人だとまた違うと思うんですが、2人だと勝手に比べてしまっていた」（B氏）
 「自分はなぜできないのかと問い詰めてしまうので、どんどん逃げ場がなくなってしまった。自分で逃げ場を無くしていったしんどくなっていった感じです。感情の波が激しくなって、落ち込みやすくなって、このままでは仕事もできないので、受診しようと思えるようになった」（C氏）
 「身体がもたないんです。他の人はもっていても、たぶん自分はダメだっただろうなあ…。潰瘍ができて…主治医には環境を変えた方がいいと言われました。もう7月にはダメでしたね」（A氏）

4) 【安心できる居場所さがし】には、3のサブカテゴリー「親からの支えを求める」<<地元を心のよりどころにする>><<職場以外の人にこころを開く>>があり、これまで、あまり頼ることのなかった親に支えを求めたり、地元に戻ったりしながら自分を落ち着かせていた。また、職場以外の友人や知人に心を開き、安らげる場所を見つけようとしていた。

「大学生の頃は、1人で（生活が）できていたのに…1人ではやっていけないと思いました。気持ちが不安定で、家に帰ろうと思いました。父親は辞めることをあまり怒らなかったです。母親はちょっと怒りましたが…帰って来てもいいよと、自分のやりたいようにすればいいと言われました」（D氏）
 「仕事に行くことが辛くて、地元に戻っていました。夜遅かろうと、明日の朝早かろうと、しょっちゅう実家に帰っていました」（E氏）
 「他の病院の人と話す機会があって、その人に『あなたは誰のために看護師をするの?』と聞かれて、私は『患者さんじゃないですか?』と言ったら、『自分のためにやりなさい』と言われ、そのとおりだと思った。一緒に食事を食べたりしていました」（D氏）

5) 【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】は、<<職場の嫌な面が見える>><<関係性の中で踏ん張る>><<離職することで生じる不安>>で構成された。これまで頼りにしてきた先輩の言葉に嫌気がさしながらも、職場の支えを感じて離職を踏み留まっていた。また、離職することで、技術を失うのではないかと不安に思っていた。

「就職してみると、先輩から聞いていた病院のよいところが逆のように思えて、苦痛になって…。入職して仕事に就いてみて、先輩と同じ立場に立ってみると、先輩も（本当は）嫌だと思っているんだとか、いいところばかりではないと感じるようになった」（D氏）
 「自分が（離職に至るまで）仕事をやってこられたのは、プリセプターさんが優しくったからですね。本当にお姉さんという感じだったのでやってこられた。病棟の人間関係もよかったので前の病棟が（働くのに）良いと思っていた」（C氏）
 「このまま（病欠して）辞めてしまったら、今までできていた（看護）技術が出来なくなるのが怖かった。たぶんそれが理想と現実との葛藤なのです。（看護技術が）できなくなるのが怖かったし、少し休憩して気持ちを新たにしたら、もう一度働けるかもしれないと思っていた」（C氏）

6) 【自分を取り戻すこと】は、3のサブカテゴリー「職場での自分のあり方を自問する」<<自分の傾向に気づく>><<自分を肯定的に捉え直す>>で成り立っている。新卒看護師は、職場が求めている期待が自分には重すぎたことに気づいたり、自分の職務遂行のペースや自分に合った職場について自問しながら、自分を肯定的に捉えなおす作業をおこなっていた。

「先輩の期待は嬉しいけれど…自分に(過度の)期待をするのはやめて欲しかった。(背伸びして)違う自分になってしまっているなあと考えた。自分の生き方と先輩の生き方は違うし、先輩の様な生き方は自分には合っていない。先生の生き方とも違う。(役割を背負って)楽しくなさそうに働くのは嫌だと思った」(D氏)

「人の意見を聞いて(自分で)じっくり整理して、それで自分はやっと一歩進める。他人よりはペースが遅いけれど、整理して整理して進む感じだと(自分に)気づいた」(C氏)
 「自分はそういう大きな病院は合わなかったというのは納得できたことだった。たぶんもっと自分が生き生き働ける場所があるんだろうなあと考えた」(C氏)

7)【看護師としてやり直したい】は、4のサブカテゴリー<ゆとりのなさからの解放><自分にふさわしい職場の選択><仕事をするのはあたりまえ><再就職に向けて動き出す>で構成された。看護師としてもう一度やり直そうという思いは、仕事から一度解放された、自分に合った仕事は何かを現実的に検討することから生まれた。生活していくうえで働くことは必要なことだと実感しながら、もう一度看護師として働くことに挑もうとする局面に至っていた。

「こんなに大きな病院で働いていたんだと振り返りながらも、もうここで働かなくてもいいんだという思いがあって、解放された感じでした」(C氏)

「〇〇科に興味があったので、〇〇(疾患)になる人も多いので、自分には〇〇科が合っているかなあと考えていた。小規模の病院でも自分に合っていればいいんだと思えた」(D氏)

「普通(看護以外)の仕事なども探していた。やっぱり仕事をしないのはいけないことだと思った。生きていかないと

いけないし、食べていけないといけませんから…」(A氏)
 「その時は自信がなかったので、看護じゃない仕事も(探して)みたりしていた。だけどやっぱり4年間(看護を)学んできたので、まだ(自分は)若いし、やり直せると思った。大きな病院でキャリアを積んでいくような道ではなくてもいいと思った。少しでも看護の勉強をして、学べる場所で働きたいと思った。これから先も、どこか(別の場所)で働く時も、看護師として学ぶことは(自分の)ためになる。全然違う仕事に就くよりは、看護師として働く方がいいと思った」(B氏)

3. 新卒看護師の早期離職から再就職への体験のプロセス

新卒看護師が早期離職をして再就職に至るプロセスについて、カテゴリ一間の関連を検討して図1に示した。

新卒看護師の卒業時の職場決定は、必ずしも十分に検討されたものではなく、【不確かな職業意識】のまま、臨床にのぞんでいた。この不確かさと、看護実践の中で感じる【看護することの難しさ】は、自分を責め他者との比較の中での低い自己評価となり、【自分の脆さ】につながっていた。このような危機的状況を和らげるのが、家族や友人、または職場を離れた社会とのつながりであった。新卒看護師は【安心できる居場所さがし】をおこない、職場でのサポートや安心できる居場所をみつけることで、【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】を体験しながら、徐々に自分を客観的に捉え【自分を取り戻すこと】の局面に至り、肯定的な自己評価と看護師として働く意志を固めながら【看護師としてやり直したい】へと向かうプロセスがみられた。

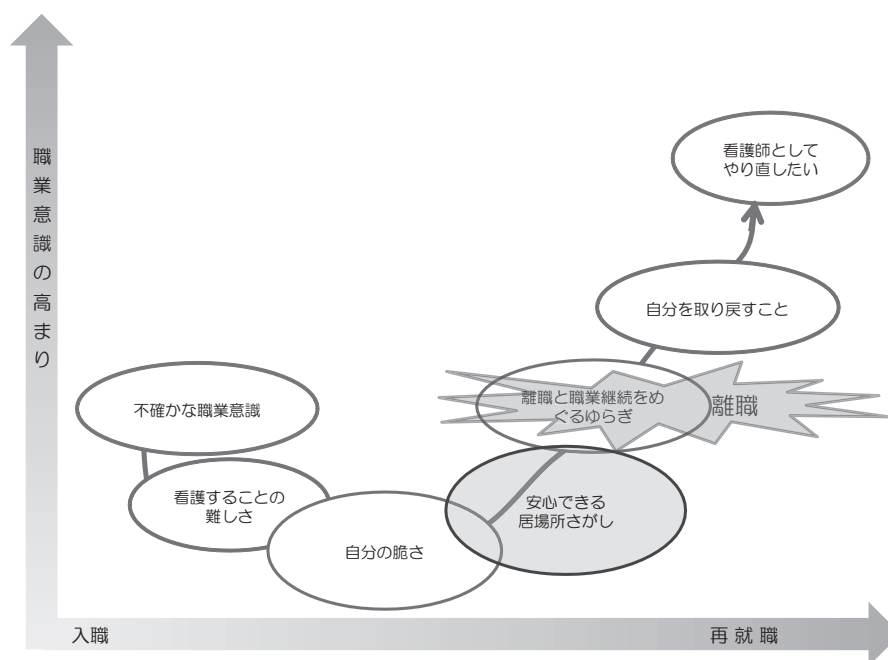


図1 新卒看護師の早期離職から再就職への体験のプロセス

V. 考 察

本研究では、新卒看護師がどのような考えや思いから早期離職に至り、どのような体験をとおして、再び看護師として働きだそうとするのかを語りから分析した。その結果、新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験は、不確かな職業意識が現実的な看護の職業に就く自分へと変化する過程であった。職業は単に個人にとっての経済活動でなく、職業を通じて自分らしさを確かめ高めていくことである。新卒看護師は離職に至る過程の中で、まさに青年期の発達課題である自分らしさの確かめと職業人としての自己に向き合う体験をしていたと考える。職業アイデンティティは、「自分にとって仕事とは何なのか、社会の中で仕事を通じて、自分とはどのような存在であるのか、ありたいのか」という個人の意識。あるいは職業を通して自分らしさを確かめ、自分らしさを育てていく「職業的姿勢」⁹⁾と定義されている。また、Marcia, J. Eは、職業的アイデンティティを心理・社会的基準の「危機」と「傾倒」の組み合わせにより、「アイデンティティ達成」「アイデンティティ早期完了」「アイデンティティモラトリウム」「アイデンティティ拡散」の4つに分類している¹⁰⁾。本研究の参加者は【不確かな職業意識】の状態が臨床の過酷な現実に向き合っていた。そして【看護することの難しさ】を感じる局面を経験し【自分の脆さ】に直面しており、この状態は、職業決定への苦悩の最中にあり、迷いながらも自分の傾倒すべき職業を見つけ出そうと努力している姿勢であるといえる。この姿勢は、Marciaの「アイデンティティモラトリウム」にあたることを考え、この困難な局面を乗り越えるための支援が重要であると考えられる。

本研究の中で語られた新卒看護師の体験の中で注目する点は、新人看護師が家族や職場以外の第三者の支援を求めていることである。【自分の脆さ】を体験し現実的な危機に陥った新卒看護師が求めたのは、【安心できる居場所さがし】だった。安心できる人や場<親からの支えを求める><地元を心のよりどころにする><職場以外の人にこころを開く>に支援を求めることを通して、個人的アイデンティティと職業的アイデンティティの間で揺れる自分を支えていたのではないかと考える。入職後の職業的アイデンティティ形成は、入職後1年目から2年目にかけて拡散が高まるとされており¹¹⁾このような時期に適切な支援が求められる。新卒看護師の職業的アイデンティティを育成するためには、看護師として国家資格を取得し社会的地位を得るといった外発的動機づけだけでなく、看護すること

自体にやりがいを感じるといった内発的動機づけが必要である。しかし、高度化した医療現場の中で看護師は多忙を極めており、内発的動機づけとしての楽しみや喜びをみいだすことには時間を要する。新卒看護師は、楽しい・興味があるでは済まされない現実にも否が応でも目を向けなければならない。新卒看護師を取り巻く環境の一部である私たちには、新卒看護師が抱える困難な体験から目をそらすことなく、向き合い語るといった営みが必要であると考えられる。

新卒看護師が職業継続意識を持ち続けるためには、看護基礎教育から卒後教育までの継続的な支援が必要である。看護基礎教育では、学生の自己洞察を促す関わりや模擬患者を導入したより臨床に近い演習、学生の体験に基づく実習場面のリフレクションを通して看護師になる自分に直面できる場が必要であると考えられる。また、卒後教育では、看護実践の中で経験した困難な事柄をとおして、看護師としての自己像を吟味し修正する作業が重要であり、安心して体験を語れるサポートグループ等の支援の場が必要である。新卒看護師が職場に定着するまで、新卒看護師が安心して自己開示できる関係性や環境の構築、家族からの支援や仲間との交流、教員や身近な人が新卒看護師の性格を見極め、能力を発達させるといったメンターの役割が重要であると考えられる。

VI. 結 論

新卒看護師の早期離職と再就職にともなう体験には、7カテゴリー【不確かな職業意識】【看護することの難しさ】【自分の脆さ】【安心できる居場所さがし】【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】【自分を取り戻すこと】【看護師としてやり直したい】が抽出された。【不確かな職業意識】をもつ新卒看護師は、看護実践の中で【看護することの難しさ】【自分の脆さ】に直面していた。職業アイデンティティの育成には、心のよりどころとなる人や場が必要であり、新卒看護師が現実の困難な局面を乗り越えるためには【安心できる居場所さがし】が重要であった。新卒看護師の早期離職と再就職の過程では、【離職と職業継続をめぐるゆらぎ】を感じながらも【自分を取り戻すこと】を支えながら【看護師としてやり直したい】を可能にする看護基礎教育から卒後教育までの継続的な支援が必要である。

VII. 本研究の限界

本研究の参加者は、5名と少なく、一大学出身の看

看護師であり本研究の結果を一般化することはできない。今後は、参加者の数を増やしながら検討を重ねる必要がある。

謝 辞

本研究に快くご協力いただきました参加者および教員の皆様に深く感謝いたします。

文 献

- 1) 日本看護協会：病院看護実態調査。2011.
- 2) 水田真由美, 上坂良子, 辻 幸代：新卒看護師の精神健康度と離職願望。和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 17 (3), 21-27, 2004.
- 3) 平賀愛美, 布施淳子：就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリテショクスの構成要因とその関連要因の検討。日本看護研究学会誌, 30 (1), 97-107, 2007.
- 4) 糸嶺一郎, 鈴木英子, 叶谷由佳, 佐藤千史：大学病院に勤務した新卒看護職者のリアリテショクに関する要因。日本看護研究学会雑誌, 29 (4), 63-69, 2006.
- 5) 平賀愛美, 布施淳子：新卒看護師のリアリテショクとプリセプターからみた新人看護師のリアリテショクに関する認識の相違。日本看護研究学会誌, 30 (1), 109-118, 2007.
- 6) 瀬川雅紀子, 種田ゆかり, 後藤姉奈, 高植幸子, 清水房枝：新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験。日本看護管理学会誌, 13 (2), 41-49, 2009.
- 7) 塚本友栄, 舟島なおみ：就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究—職業を継続できた看護師の経験との比較を通して。看護教育学研究, 17 (1), 22-35, 2008.
- 8) 眞鍋えみ子, 倉ヶ市絵美佳, 橋元春美, 今村浪子：教育と臨床の協働による看護実践能力向上の取り組み—循環型教育システムによる看護師育成プランの紹介—。京都府医科大学雑誌, 120 (10), 173-800, 2011.
- 9) 中西信男：ライフキャリアの心理学—自己実現の成人期, 120-123, 中西出版, 1995.
- 10) Marcia, J. E : Ego-Identity status. Relationship to change in self-esteem, general Maladjustment and authoritarianism. Journal of personality, 35, 119-133, 1966.
- 11) 竹内久美子：新卒看護師の職業的アイデンティティ形成と職務態度—縦断的研究に基づく検討—。目白大学健康科学研究, 第1号, 101-109, 2008.

(受付 2012年10月24日)

