

研究ノート

看護学生の看護師イメージと キャリアコミットメント － 1年次から2年次への変化－

Nursing Students' Images of Nurses and Their Career Commitment:
Changes Found When Comparing Those in the First Year and Those
in the Second Year

山口さつき 山田直行 吉澤裕子

Satsuki YAMAGUCHI, Naoyuki YAMADA and Hiroko YOSHIZAWA

旭川大学保健福祉学部保健看護学科

キーワード：看護学生，看護師イメージ，キャリアコミットメント

抄 録

本研究の目的は、(1) 看護系大学に入学した学生の看護イメージとキャリアコミットメントが1年間の学習を経てどのように変化したのか、(2) 志望程度の変化によって看護師イメージやキャリアコミットメントに違いがあるのかを明らかにすることであった。看護系大学の学生を対象に調査を実施し、彼らが1年生と2年生の時に、看護師イメージ、キャリアコミットメント、看護師への志望程度をそれぞれ測定した。その結果、(1) 看護師イメージの「職業的自律」「興味関心」「情緒的魅力」の3つの因子得点のすべてで、調査時期の違いによる有意差はなかった。キャリアコミットメントについては、2年次の「計算的要素」の因子は1年次よりも有意に高かった。これはサンクコスト効果によるものと解釈した。2年次の「規範的要素」は、1年次よりも有意に高い傾向を示した。「情緒的要素」は有意な差はなかった。(2) 志望程度の変化に応じて3群に分けた結果、看護師イメージとキャリアコミットメントのいずれの因子得点にも群間の有意差は見られなかった。ただし、本研究は、サンプルサイズが小さいため一般化するには限界がある。今後の発展として、サンプル数を考慮した調査方法を考慮すると同時に、これまでの先行研究では見られていない1～4学年を通した縦断的調査を検討する必要があるだろう。

I. 緒 言

文部科学省の学校基本調査（令和2年度）¹⁾によると、大学入学者数に占める18歳と19歳の人数比率は95%である²⁾。看護学生も例外ではなく、その多くは、青年期の発達段階にあたる。青年期は、悩みながら自分は何者であるか、将来何になりたいのかなど、アイデンティティ形成の課題達成過程において大いに動揺する時期である。すなわち、葛藤や緊張状態に陥り役割が混乱すると、課題を十分に達成できず危機状況に陥るのである。青年にとって、自分がどのような人

間であり、何のために生きていくのかを明瞭にすることは難しいが必要な課題である³⁾と言える。看護学生の職業的アイデンティティの発達について調査した複数の先行研究で、1年生が最も高く、2年生で低下し、卒業直前または卒業後に上昇することが報告されている³⁾⁴⁾。つまり、入学後に自分は本当に看護師になりたいのか葛藤し、様々な学びを経て、看護師としての新たなアイデンティティを獲得するという傾向がうかがえる。このような職業的アイデンティティ形成の過程の中で、学生の学習継続を支える要因は何だろうか。筆者らは看護師イメージとキャリアコミットメン

トに注目した。

看護師イメージは、学生の職業に対する自己像が反映されたものであると考えられ、学生の職業意識の発達過程を理解する一助となり得る⁵⁾。室津らは看護師イメージを「専門的職業要素」、「看護師の外観的要素」、「職業的魅力」の3つとし、これらのイメージが学年進行に伴い低下する傾向があることを報告している⁵⁾⁶⁾。

キャリアコミットメントは看護師になろうという決意を育み、困難があっても学業を続けていこうとする姿勢を反映する⁷⁾。キャリアコミットメントに関する先行研究として、石田らは看護師のキャリアコミットメントが「情緒的要素」、「計算的要素」、「規範的要素」の3つからなると考え、これらの変化について、学年間(1～3年)の比較を行った。その結果、2年目に情緒的要素が低下して計算的要素や規範的要素が高まるが、3年目には再び1年目の水準まで戻ることを示した⁸⁾。同様の指標を用いた室津らでは、情緒的要素は2年目に低下したまま戻らず、計算的要素と規範的要素は3年目に最も高まっていた⁶⁾。

筆者らは2020年調査において、看護師イメージとキャリアコミットメントが、学年進行に伴いどう変化するのかを明らかにした。その結果、看護師イメージの学年間比較では「職業的自律」において有意差は見られなかったが、「興味関心」「情緒的魅力」において1年生の得点が3年生の得点より有意に高かった。キャリアコミットメントの学年間比較では、いずれの組み合わせにも有意差はなかった⁷⁾。ただし、横断的調査であるため、各学年の特性に影響をうけるという限界があった。

そこで本研究では、前回調査時(以降、1年次調査とする)に1年生であった2年生に同様の調査(以降、2年次調査とする)を行う。同じ対象に縦断的調査を行うことで個人差を統制し、学年間の違いを検討する。調査を通して明らかにしたいことは、次の2つである。まず、第1に、1年間の学習を経て、看護師イメージとキャリアコミットメントがどのように変化したのかであり、第2に、志望程度の変化によって、看護師イメージやキャリアコミットメントは変化するのかである。

Ⅱ. 研究方法

1. 用語の定義

- ・看護師イメージ：看護学生が看護師に対して抱く

印象のこと。

- ・看護学生のキャリアコミットメント：看護学生が看護師になるという決意を育み、困難があっても学業を続けていこうとする姿勢のこと。
- ・職業意識：なりたい仕事に対して気にかけて関心を持つこと。
- ・職業的アイデンティティ：その職業が持っている独自の特徴のこと。

2. 調査期間：2021年6月(2年次調査)

3. 調査対象者：看護系大学2年生41名(1年次調査の有効回答者42名から留年した1名を除く)

4. 対象者の学習背景：1年生の9月に基礎看護学実習を学内で1週間経験していた。

5. 調査方法：講義後、無記名自記式質問紙調査を実施した。1年次調査では、番号札の入った封筒をランダムに配布した。調査対象者には、番号札に記されている番号を質問紙に記入した後、新しい封筒の表に氏名を記入し番号札のみを中に入れ閉封することを求めた。その封筒は、調査票とは別に指定されたボックスに投函するよう依頼した。回収した封筒は、封書を開けずに保管した。質問紙の回収については、担当教員の鍵の掛かるボックスに投函するよう依頼した。2年次調査では、1年次調査に同意し参加した2年生41名に、個人を明記した封筒(番号札入り)および質問紙を各々配布した。回答および回収方法は1年次調査と同様とした。

6. 調査内容：質問Ⅰ～Ⅲで構成されている。

- 1) 質問Ⅰ：フェイスシートおよび進路選択について
 - ①フェイスシート：年齢、性別、家族に看護職者の有無
 - ②進路選択に関する項目

1年次調査では志望程度を5件法(5.非常に強い～1.全くない)を用いて調査した。2年次調査では志望程度の変化を3件法(3.強まった～1.弱まった)を、志望程度の変化に影響を与えた人・物(14項目の選択肢から該当する項目を1つ選択)を用いて調査した。

- 2) 質問Ⅱ：看護師イメージについて

1年次調査で、看護師のイメージ尺度として広く用いられている意味微分法(Semantic Differential Method:

以下SD法)⁹⁾を採用した。意味尺度の構成は、先行研究⁶⁾¹⁰⁾に基づき、理想と現実の看護師イメージを共通に測定しうるとされる24対の両極性の形容詞を図を用いて表現し、7件法(どちらでもない、やや・かなり・非常に)で調査を行った。

数値の高い側(図の左側)には肯定的なイメージを持つ形容詞群を、数値の低い側(図の右側)には否定的なイメージの形容詞群を並べた。1年次調査において、得られたデータに対して因子分析を行い、3因子13項目を得た。そこでは、第1因子を「職業的自律($\alpha = .84$)」、第2因子を「興味関心($\alpha = .68$)」、第3因子を情緒的魅力($\alpha = .80$)とそれぞれ命名した。「職業的自律」は、主体性を備えた誇れる職業人という印象を、「興味関心」は看護師に興味関心を抱いてい

ることを、「情緒的魅力」は看護師に気持ちが落ち着く魅力を抱いていることを意味していた。この3因子13項目を用いて2年次調査を実施した(図1)。

3) 質問Ⅲ：キャリアコミットメントについて

キャリアコミットメント尺度⁸⁾(情緒的要素8項目、計算的要素4項目、規範的要素3項目)を5件法(5. そう思う～1. そう思わない)で用いた。1年次調査では、各因子の信頼性(Cronbach's α)は、情緒的要素 .81、計算的要素 .71、規範的要素 .90だった⁸⁾。そこでは、「情緒的要素」は、愛着や好意に基づく内容を、「計算的要素」は損得勘定に基づく内容を、「規範的要素」は義務感に基づく内容を意味していた。この3因子15項目を用いて2年次調査を実施した(表1)。

表1 キャリアコミットメント質問項目

情緒的要素	1) 看護が好きである。 2) 看護の仕事は私の価値観や考え方に合っていると思う。 3) 友人に、看護が素晴らしい職業であると言える。 4) 看護にとって重要なことは、私にとっても重要である。 5) もう1度進路を選択するとすれば、また看護領域を選ぶ。 6) 他の領域ではなく、看護領域を選んで本当に良かったと思う。 7) 看護の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ。 8) いつも看護学生であることを意識している。
計算的要素	1) 今看護を勉強している理由の1つは、やめるとかなりの損失を伴うからだ。 2) 看護を辞めたいと思っても、今すぐにはできない。 3) 看護系の学校に入学したのは、ほかに良い進路がなかったからだ。 4) ここで看護を辞めたら、どうなるか不安である。
規範的要素	1) ここで看護を辞めることは、世間体が悪いと思う。 2) ここで看護を辞めたら、家族や親戚に合わせる顔がない。 3) ここで看護を辞めると、人に何を言われるかわからない。

7. 分析方法

調査時期(1年次、2年次)ごとに、看護師イメージの各因子の質問項目の平均値と、キャリアコミットメントの各因子の平均値を求めた。そのうえで、調査時期を独立変数とした対応のあるt検定を行った。また、志望程度の変化(強まった、変わらない、弱まった)における看護師イメージおよびキャリアコミットメントの各因子得点の平均を算出した。なお、統計処理にはHAD(Ver.16)を用いた¹¹⁾。

8. 倫理的配慮

調査の目的を説明したうえで、協力を依頼し質問紙を配布した。質問紙については無記名であり、回答内容が成績や評価に影響しないこと、個人のデータは特定されないこと、データを本研究以外に使用しないこと、結果は研究論文として公表することを口頭で説明したうえで、質問紙への回答をもって同意が得られた

ものとした(旭川大学倫理委員会承認番号20-2)。

Ⅲ. 結 果

1. 有効回答率

調査対象者41名のうち、22部(回収率53.66%)を回収した。そのうち、記入漏れがあったり、質問紙のいずれかにおいて同一の選択肢のみを選んだ回答が全項目数の90%以上を占めたり、回答に不備があったものを欠損値としてデータ分析から除外した。有効回答数は13(有効回答率59.1%)であった。有効回答者数の内訳は、男性1名、女性12名、平均年齢19.7±1.32歳であった。

2. 対象者の特徴

2年次調査では、22名の学生が調査に協力した。本研究は、1年生から2年生を対象とした縦断的調査で

ある。1年次調査時での1年生の総数が69名であり、2年次調査時の2年生の総数が59名であった。縦断的調査のデメリットとして、被験者の脱落率が挙げられる。2年次調査では22名の学生が調査に協力したが、これは、本調査に興味関心のある学生だけが回答していた可能性も考えられる。

3. 看護職に就いている家族の有無

家族に看護職者がいると回答したのは2名(15.4%)、いないと回答したのは11名(84.6%)であった。

4. 看護系大学への志望程度の変化・最も影響を受けた人・物

有効回答者13名のうち、1年次調査においてこの項目の回答が無回答であった1名を除いた12名を対象とした。12名は、看護系大学を志望した程度を「5. 非常に強い」または「4. やや強い」と回答していた。1年次と2年次を比較して、志望した程度が強まったと回答した学生は3名(23.1%)、変わらないと回答した学生は7名(61.5%)、弱まったと回答した学生は2名(15.4%)であった(表2)。強まったと回答した3名は、最も影響を受けた人・物を、それぞれ実習仲間、家族、教員と回答していた。弱まったと回答した学生2名は、最も影響を受けた人・物をその他と回答しており、そのうち1名はその他の空欄に「勉強についていけない」と記載していた。

表2 看護大学を志望した程度(1年次調査)と志望程度の変化(2年時調査)のクロス集計

志望程度の変化 (2年次)	看護大学を志望した程度(1年次)				
	1	2	3	4	5
強まった	0	0	0	2	1
変わらない	0	0	0	3	4
弱まった	0	0	0	0	2

注:数値は回答数を示す。

志望した程度は、非常に強い(5)～全くない(1)で回答を求めた。

5. 看護師イメージ尺度の経年的変化

吉澤ら⁷⁾の因子分析をもとに本研究の分析に用いた13項目について、各項目の学年ごとの平均値を図1に示す。図1より、13項目中9項目で1年次より2年次の看護師イメージが否定的方向に移行しているのがわかる。否定的な方向に移行した項目の平均値の差を比較すると、「好きな」—「嫌いな」において、1年次($M = 5.38, SD = 1.27$)と2年次($M = 4.77, SD = 1.19$)の差が0.61と最も大きかった。次に、「社交的な」—「非社交的な」は、1年次($M = 6.31, SD = 1.07$)と2年次($M = 5.92, SD = 1.27$)の差が0.39であり、さらに、「価値のある」—「価値のない」は、1年次($M = 6.85, SD = 0.36$)と2年次($M = 6.54, SD = 0.63$)の差が0.31であった。残りの6項目の差は0.23～0.08であった。一方、看護師イメージが肯定的な方向へと移行した項目では、「理性的な」—「感情的な」で、1年次($M = 5.23, SD = 1.42$)と2年次($M = 5.69, SD = 0.99$)の平均値の差が0.46であり、「温かい」—「冷たい」について、1年次($M = 5.62, SD = 1.21$)と2年次($M = 5.92, SD = 1.07$)

の差が0.3だった。残りの2項目の平均値の差は0.16～0.14であった。

看護イメージ尺度の「職業的自律」「興味関心」「情緒の魅力」のそれぞれについて、1年次および2年次の得点を算出した。そして、調査時期ごとに各因子の平均値を求めた(表3)。対応のあるt検定を行った結果、いずれの因子においても有意差は認められなかった。

6. キャリアコミットメント尺度の分析

キャリアコミットメント尺度の「情緒的要素」「計算的要素」「規範的要素」のそれぞれについて、1年次および2年次の得点を算出した。そして、調査時期ごとに各因子の平均値を求めた(表4)。対応のあるt検定を行った結果、「計算的要素」で有意な差があり($t(12) = 4.58, p < .001$)、「規範的要素」で有意傾向が見られた($t(12) = 2.07, p = .06$)。

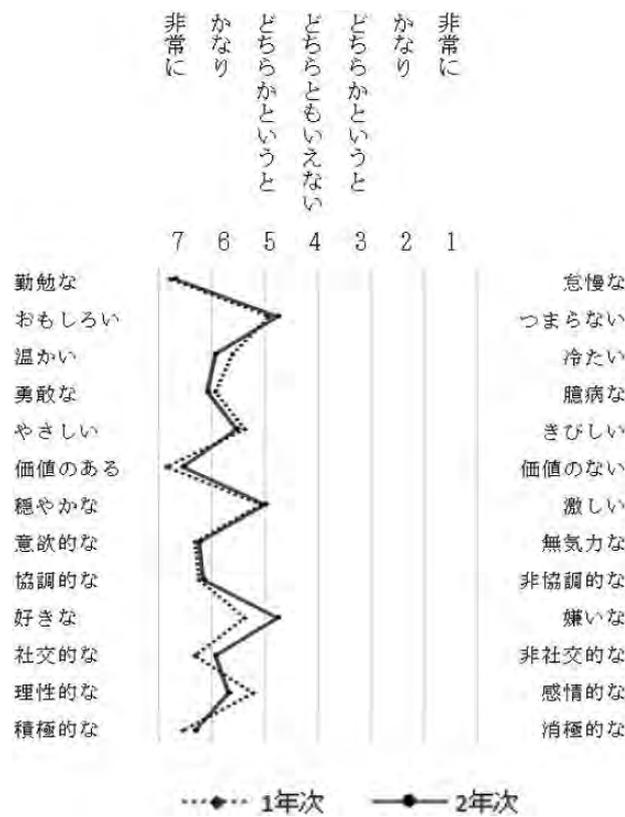


図1 1年次と2年次における看護師イメージ（質問項目）の平均値

表3 1年次と2年次における看護師イメージの平均値とt検定結果

		M	SD	t (df=12)	p
職業的自律	1年次	6.27	0.66	0.35	.73
	2年次	6.20	0.55		
興味関心	1年次	5.15	0.88	1.20	.25
	2年次	4.77	1.11		
情緒的魅力	1年次	5.36	1.47	0.29	.78
	2年次	5.49	1.28		

表4 キャリアコミットメントの経時的変化

		M	SD	t (df=12)	p
情緒的要素	1年次	3.84	0.78	1.18	.26
	2年次	3.63	0.67		
計算的要素	1年次	3.19	0.90	4.58	.001
	2年次	4.08	0.76		
規範的要素	1年次	2.95	1.20	2.07	.06
	2年次	3.62	0.86		

7. 志望程度の変化と看護イメージ尺度およびキャリアコミットメント尺度の比較

1年次と2年次における志望程度の変化と看護師イメージ尺度の比較を行った。志望程度が弱まったと回答した学生および強まったと回答した学生は、職業的自律および興味関心の得点は減少し、情緒的魅力の得点は上昇していた。志望程度が変わらな

い学生は、職業的自律の得点上昇し、興味関心および情緒的魅力の得点は減少していた（表5）。

1年次と2年次における志望程度の変化とキャリアコミットメント尺度の比較を行った。いずれの志望程度の学生も情緒的要素の得点は減少し、計算的要素および規範的要素の得点は上昇していた（表6）。

表5 1年次と2年次における志望程度の変化と看護師イメージ尺度の比較

【弱まった学生】 看護師イメージの平均(n=2)			【変わらない学生】 看護師イメージの平均(n=7)		
	1年次	2年次		1年次	2年次
職業的自律	6.63	6.19	職業的自律	5.95	6.27
興味関心	4.75	3.75	興味関心	5.07	4.93
情緒的魅力	5.5	5.84	情緒的魅力	5.14	5

【強まった学生】 看護師のイメージの平均(n=3)		
	1年次	2年次
職業的自律	6.54	5.92
興味関心	5.33	5
情緒的魅力	5.22	5.89

表6 1年次と2年次における志望程度の変化とキャリアコミットメント尺度の比較

【弱まった学生】 キャリアコミットメントの平均(n=2)			【変わらない学生】 キャリアコミットメントの平均(n=7)		
	1年次	2年次		1年次	2年次
情緒的要素	3.75	3.13	情緒的要素	3.84	3.65
計算的要素	3.13	4.13	計算的要素	3.32	4.29
規範的要素	3.17	3.83	規範的要素	3.37	3.9

【強まった学生】 キャリアコミットメントの平均(n=3)		
	1年次	2年次
情緒的要素	3.5	3.46
計算的要素	3.67	4.08
規範的要素	2	3.22

IV. 考 察

本研究で明らかにしたかったことは2つである。1つ目は、1年間の学習を経て、看護師イメージとキャリアコミットメントがどのように変化したのか、2つ目は、看護系大学に対する志望程度の変化によって、看護師イメージやキャリアコミットメントは変わるのかである。そこで、個人差を統制するため、同一の対象者に縦断的調査（1年次・2年次）を行った。

1. 志望程度の経年的変化

2年次調査に回答した13名のうち、1年次調査において、この項目の回答が無回答であった1名を除いた12名が4（やや強い）または5（非常に強い）と回答していた。2年次調査の対象者はいずれも、看護系大学入学時の志望程度が高かった。さらに、2年次調査でも58.3%の学生が志望の程度が高い状態で変化せず、25%の学生は強まっていた。これらのことから、学生生活が進むにつれ、看護職への憧れが、厳しい現実に合わせていく¹²⁾状況においてもなお看護師になることを目指して前向きに取り組んでいると言える。1年次と2年次における志望程度が変化しても、看護師イメージやキャリアコミットメントの得点は変わらなかった。志望程度が弱まれば看護師イメージやキャリアコミットメントが否定的イメージに移行する傾向があるのではないかと考えられるが、志望程度が弱まっても、看護師を志す気持ちが強かったと回答している学生がいた。この結果は、本調査でのサンプルサイズが小さいこと、また、本調査に興味関心のある学生だけが回答していた可能性も考えられることから、一般化するには限界がある。

2. 看護師イメージについて

看護師イメージについて、各形容詞対への回答の平均値を図1に示した。図1から、1年次より2年次に看護師イメージが否定的な方向に移行した9つの形容詞対のうち、「好きな」—「嫌いな」で学年間の平均値の差が0.61と最も大きかった。これは、専門的学習が深まる中で、看護師という職業について興味関心だけでは看護師に就くのは難しいと実感した結果ではないだろうか。同時に、「社交的な」—「非社交的な」、「価値のある」—「価値のない」のは平均値の差は、各々0.39と0.31だった。波多野ら³⁾は職業的アイデンティティの変化について「学習を続け、臨地実習などを通して現実の厳しさを知るとともに、看護職に対

するアイデンティティが一時低下するのではないか³⁾と説明している。つまり、このイメージの低下は、知識を得るに従って、自分にはできるのだろうかという不安が募る結果であろうと推察できる。反面、看護師イメージが肯定的な方向へ移行した項目である、「理性的な」—「感情的な」と、「温かい」—「冷たい」の項目については、臨地で働く看護師の姿を垣間見の中で、印象付けられるイメージではないかと考えられた。吉澤ら⁷⁾において、志望程度の変化に影響を受けた人・物について調査した結果、学年が上がるに従って、臨床指導者や病棟看護師からの影響を受けていることが明らかになっている。しかし、この学年は新型コロナウイルス感染症蔓延の影響により学内での臨地代替実習となっており、臨地での実習経験はない。このような環境下でありながら、このイメージの変化は、臨地に行かずとも、講義等で看護を学ぶことから形成されることが考えられる。そこには、教員のかかわりが重要になるといえる。

ただし、上記の形容詞対から構成される「職業的自律」「興味関心」「情緒的魅力」の3因子について、いずれにも調査時期による有意な差は認められなかった。「職業的自律」の平均値は6.27（1年次）、6.20（2年次）と高得点であり、看護師の仕事は主体性を備えた誇れる職業であると強く感じていることがわかる。

「好きな」「面白い」などのイメージで構成される「興味関心」は、5.15（1年次）、4.77（2年次）と0.38ポイント低下している。吉澤ら⁷⁾の言う「1年次は看護師に対して興味や心地よさを感じていたが、看護の学びを深めることにより厳しさ・難しさを感じている」結果といえる。そのため、2年次の学生に対しては、厳しさや難しさを感じてもそれを乗り越え興味関心を維持できるような関わりが求められるといえる。

3. キャリアコミットメントについて

情緒的要素、計算的要素、規範的要素の3因子について調査を行った。まず、「看護が好きである」など、情緒的な愛着や同一化を示す「情緒的要素」において経時的変化は認められなかった。この情緒的要素について先行研究⁵⁾⁶⁾⁸⁾では、2年次で低下しており、学習を深める中で、看護の奥深さや現実の厳しさを自覚する過程による変化と述べている。調査対象学生の1年次の基礎看護学実習の時期は新型コロナウイルス感染症が蔓延している時期であった。そのため、臨地で実習をすることはできず、大学内で実習を行っている。石田ら⁸⁾は、臨地実習がキャリアコミットメントに影響

響を与えていたと述べていることから、本調査での対象学生は臨地において実際に患者と関わり、指導者から助言を受ける中で現実の厳しさを実感することができていない結果と考えられる。室津ら⁵⁾は、看護あるいは看護師に惹かれ、職業としての魅力を感じつつ学びを重ねることが望まれる2年生や3年生に情緒的要素が低下することは、キャリア教育を考える上で一つの課題であると述べている。そこで、看護師の仕事を知るにつれ現実の厳しさを感じつつ、それを乗り越え、看護師としての覚悟を育み、困難があっても学業を続けていこうとする姿勢を支援することが必要であると言える。

辞めると失うものが大きいという損得勘定の程度を示す「計算的要素」は、1年次より有意に得点が上がっていた。計算的要素はそれまでに蓄積してきた投資と辞めた場合に失うであろう損失の損得勘定に基づいているので、一般的に、学年が上がるに従って一貫して上昇すると考えられる⁸⁾。つまり、サンクコスト効果（金銭、労力、時間などの投資を行った後に、その努力を継続する傾向が強くなる）¹³⁾によるものと解釈できる。しかし、室津ら⁵⁾は、演習が面白いと感じた学生は計算的要素が低いと述べている。すなわち、学生が、今ここで辞めたら損をするという損得勘定で学習に臨むというより、演習や実習などから充実感を得られた結果、学習を継続するという努力につながるものであるというものである。本研究の2年次調査の結果は、新型コロナウイルス感染症蔓延の中で臨地実習の経験のない学生であるため、この充実感を得ることなく学年が進んだ結果と言える。このことから、看護学生が、専門性を理解しながら学習を継続する要因の一つとして、演習や臨地実習などでの体験の重要性が裏付けられる。

義務感の程度を示す「規範的要素」は有意傾向がみられ、これは、義務感が経時的に増す傾向が認められた。学年が進むに従って「規範的要素」が上昇していることに對し、石田ら¹⁴⁾は「辞めては親や世間に合わせる顔がない」と思うようになることを示しており、親から経済的に自立していないことが原因の一つと考えられると述べている。本研究の調査対象者も、大学生であり学費などで親から経済的に自立していない者が大半であることから、2年生になりさらに親に負担をかけていると感じている結果であると考えられる。

V. 結 語

1. 1年間の学習を経て、看護師イメージについて、「職業的自律」「興味関心」「情緒の魅力」のいずれにも有意差はなかった。
2. キャリアコミットメントについて、2年次の「計算的要素」は1年次よりも有意に高かった。
3. 志望程度の変化によって、看護師イメージやキャリアコミットメントの変化は認められなかった。
ただし、本研究は、サンプルサイズが小さいため一般化するには限界がある。今後の発展として、サンプル数を考慮した調査方法を考慮すると同時に、これまでの先行研究では見られていない1～4年生を通じた縦断的調査を検討する必要があるだろう。

文 献

- 1) 文部科学省：学校基本調査－令和22年度 結果の概要－，2020。
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1419591_00003.htm (2021/09/10)
- 2) 服部祥子：生涯人間発達論 第3版104-108, 2020.
- 3) 波多野梗子・小野寺杜紀：看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化，日本看護研究学会雑誌，16 (4)，21-28, 1993.
- 4) 小藪智子・黒田裕子・合田友美・新見明子：看護学生の職業的アイデンティティ形成に関する研究（第二報）：経年的変化から考える教育的支援，川崎医療短期大学紀要，27，25-29, 2007.
- 5) 室津史子・重本津多子・羽山美和・友安由貴子・今村美幸：学年進行に伴う看護学生の看護師イメージおよびキャリアコミットメントの変化，健康科学と人間形成，2 (1)，55-63, 2016.
- 6) 室津史子・賛育子・重本津多子・今村美幸・藤原理恵子：看護学生の看護師に対するイメージおよびキャリアコミットメント－学年による比較－，ヒューマンケア研究学会誌，5 (2)，37-44, 2014.
- 7) 吉澤裕子・山口さつき・山田直行：看護学生の学年別看護師イメージとキャリアコミットメントの変化，保健福祉学部研究紀要（旭川大学），13，5-13, 2021.
- 8) 石田真知子・柏倉栄子・杉山敏子：学年進行に伴う看護学生のキャリアコミットメントの変化，東北大学医療技術短期大学部紀要，10 (2)，83-89, 2001.
- 9) Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H.: The measurement of meaning, University of Illinois Press, 1957.
- 10) 鈴木美代子・井上都之・高橋有里・三浦奈都子・及川正広・平野昭彦・菊池和子：看護学生の看護のイメージと個人要因との関連について，岩手県立大学看護学部紀要，14，33-48, 2012.
- 11) 清水裕士：フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育，研究実践における利用方法の提案，メディア・情報・コミュニケーション研究，1，59-73, 2016.

- 12) 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ー入学後2年間における継時的変化ー, 愛媛県立医療技術大学紀要, 3 (1), 59-66, 2006.
- 13) Arkes, H. R., & Blumer, C.:The psychology of sunk cost. *Organizational behavior and human decision processes*, 35(1), 124-140, 1985.
- 14) 石田真知子・柏倉栄子・杉山敏子：看護学生のキャリアコミットメント尺度の検討, 東北大学医療技術短期大学部紀要, 8 (1), 87-83, 1999.

注

1. e-Statの「学校基本調査／令和2年度 高等教育機関《報告書掲載集計》学校調査 大学・大学院」データセットをもとに算出した。