

---

資 料

---

## 看護師の臨床経験年数と 「自律性」・「職務意識・職場環境」の関係

友澤 永子

### Relation between clinical of nursing master experience years and “Autonomy” and “Duty consideration and working environment”

TOMOZAWA Nagako

キーワード：自律性、職務意識、職場環境、キャリア意識、臨床経験

Key Words : autonomy, duties consciousness, working environment, career consciousness, clinical experience

#### 要旨

本研究では、基本的属性・職場環境・職務意識が自律性に及ぼす影響を明らかにし卒後の継続教育の充実を図ることを目的とし、看護師を対象に質問紙による調査を行った。看護師を自律性の形成段階により7群に分類し、それぞれ自律性に影響を及ぼすと考えられる職務意識・職場環境から自律性との関連性を検討した結果、以下のことがあげられた。①臨床経験年数が高くなるほど自律性が高くなっていた。②自律性を構成する各能力は、臨床経験3年を境に大きく高まっていた。③「職場の人間関係」「キャリア意識」は、臨床経験11～15年で低下していた。「職務満足度」は、臨床経験6～15年で低下していた。④21年以上の看護師は、キャリア意識を高く持っていた。本研究で明らかになった看護師の自律性形成に影響を及ぼす要因は、臨床経験年数が多くキャリア意識が高いと自律性は高いことである。それに加えて、職場の人間関係、職務満足度が影響するということである。この理由として自律性を促進するためには、看護師に自己裁量権や権限を与え、責任ある自律的な意思決定を促進することが重要であり、これらが看護師の価値観に働きかけてキャリア意識を高め、職務満足度を高めると考える。今後、看護師の自己実現を支え、自己効力に働きかけるさまざまな取り組みが実現できる満足度の高い職場環境作りを目指したい。

## I. はじめに

医療のめまぐるしい変化の時代を背景に、看護師は多職種の中でその専門性を発揮し、自律した専門職としての役割を期待されている。菊池らは「医療における看護の判断とその実践能力の高さが専門職的自律性である」と指摘し、「看護師の自律性とは、医療提供の意思決定過程において、看護師の判断と主張がどれくらい意識され、行動化されていたかということである」と述べている。菊池ら(1996)は、看護師の自律性測定尺度を開発し自律的な行動に影響を及ぼすと考えられる基本的属性・内的特性との関係について調査を行った結果、自律性には看護の仕事に対する意欲や自信・満足感・職務継続意図などの内的特性が強い影響を与えていること、経験年数が多いほど自律性が高いことを示唆した。看護師が自律的に看護を実践しているかどうかは、専門職としての役割意識を持ち、その役割をどのように実践しているかであると考えられる。このことは、患者へのケアの質および看護師の仕事の充実感と深く関わってくる。私は、現状は看護師の経験年数が多くなり、モチベーションの低下がみられ、その原因が職務意識の低下であると考えていた。当院は、看護師の定着率が高く(退職率4.7%)、平均職務経験年数は13.5年、平均年齢35.7歳と経験豊かな看護職の割合が増加しているなかで、経験年数が多いほど自律性が高いことが当院においてもいえるのならば、人材活用の大きなヒントになる。今後、ひとり一人が専門職としての自覚を持ち、期待される役割行動をとれる人材育成が重要課題である。本研究では、臨床の場面において看護師が仕事に対してどれだけ自律的で状況を認知しているのか、また、基本的属性・職場環境・職務意識が自律性に及ぼす影響を明らかにし卒後の継続教育の充実を図ることを目的とした。この研究では、基本的属性とは、経験年数・所属領域・看護の専門教育であり、職務意識とは、仕事の量や責任・処遇・労働条件に対する意識、キャリア意識、職務満足度であり、職場環境とは、職場の人間関係である。自律性とは、専門職者が自らの価値観や信念に従って判断し主体的に行動を行おうとする認識であり役割行動である、と定義した。

## II. 研究方法

A. 対象 745床の病院の係長以下看護師436名を対象とした。

B. 調査期間 2004年7月20日～8月3日

C. 調査方法 本研究は自己記入式質問紙による書き置き調査法を用いた。

質問内容は、看護の専門的自律性の測定に関して信頼性( $\alpha$ 係数0.93~0.79)が高い値を得ていた理由により、菊池ら(1996)が開発した「自律性測定尺度」「職務意識・職場環境測定尺度」を使用した。菊池には、研究趣旨・質問紙を送り了承を得た。質問紙は、以下の3つのカテゴリーから成っていた。第一のカテゴリー「自律性」はさらに以下の5つのサブカテゴリーから成っていた。「認知能力」14項目、「実践能力」14項目、「具体的判断能力」7項目、「抽象的判断能力」7項目、「自立的判断能力」5項目の47項目であった。第二のカテゴリー「職務意識・職場環境」は、さらに以下の4つのサブカテゴリーから成っていた。「職場の人間関係」6項目、「キャリア意識」6項目、「処遇や労働条件に対する意識」5項目、「職務満足度」1項目の18項目であった。第三のカテゴリーは基本的属性4項目であった。第一と第二のカテゴリーは、5段階評定で回答を得た。5段階評定基準は、「かなりそう思う」5点から「全くそう思わない」1点とした。

D. 分析方法

1) 設問ごとに単純集計

2) 臨床経験年数と「自律性」・「職務意識・職場環境」の関係は分散分析の検定を行った。

3) 臨床経験年数ごとの「自律性」に及ぼす「職務意識・職場環境」の影響は重回帰分析の検定を行った。

解析は統計パッケージSPSS12.0for Windowsを使用した。

E. 倫理的配慮 研究の目的、及び研究への参加は自由意思に基づくこと、質問紙は無記名とすること、データは統計的に処理し、プライバシーを保護すること、本研究以外では使用しないこと

を「アンケートご協力願ひ」としてアンケートに明記した。各職場で、専用の封筒に入れまとめて提出してもらうように各部署所属長に直接依頼した。2週間後各部署の専用封筒を回収した。

### Ⅲ. 結果

質問紙の回収数は415（回収率95.2%）で、有効回収数は401（有効回収率92.0%）であった。対象者の属性を表1に示した。臨床経験年数別では、11年目以上が48%を占め、看護の専門教育では95%が看護専門学校であった。所属分野は病棟勤務が70.1%を占めており、ICU・NICU・OP室が24.2%であった。

表1. 対象の属性 N = 401

経験年数	人数
3年未満	39 ( 9.7)
3年以上～5年以下	59 (14.7)
6年以上～10年以下	109 (27.2)
11年以上～15年	70 (17.5)
16年以上～20年	47 (11.7)
21年以上～25年	49 (12.2)
26年以上	28 ( 7.0)
職位	人数
スタッフ	374 (93.3)
係長	27 ( 6.7)
分野	人数
透析センター	23 ( 5.7)
内科系病棟	159 (39.7)
外科系病棟	122 (30.4)
ICU・NICU・OP室	97 (24.2)
看護の専門教育	人数
看護専門学校	381 (95.0)
看護短大・大学	20 ( 5.0)

表2. 自律性のサブカテゴリーの平均値と標準偏差

自律性	平均値	標準偏差
認知能力	3.50	0.48
実践能力	3.23	0.56
具体的判断能力	3.40	0.61
抽象的判断能力	3.00	0.59
自立的判断能力	3.58	0.53

表3. 職務意識・職場環境のサブカテゴリーの平均値と標準偏差

職務意識・職場環境	平均値	標準偏差
職場の人間関係	3.30	0.58
キャリア意識	3.39	0.57
処遇や労働条件に対する意識	3.09	0.41
職務満足度	3.00	0.92

#### A. 自律性のサブカテゴリーと基本的属性の関係

第一のカテゴリー自律性の5つのサブカテゴリーと第二のカテゴリー職務意識・職務環境の4つのサブカテゴリーそれぞれの平均値と標準偏差を表2、表3に示した。自律性の5つのサブカテゴリーの平均値の合計を「自律性の得点」とし、臨床経験年数ごとのそれを図1に示した。

自律性のサブカテゴリーについて臨床経験年数を要因とする1要因の分散分析を行いその結果を表4に示した。認知能力 (F=6.89, p<.01) 実践能力 (F=12.80, p<.01)、具体的判断能力 (F=13.99, p<.01)、抽象的判断能力 (F=10.76, p<.01) の4つのサブカテゴリーに有意差が認められた。臨床経験年数間の差を見るために多重比較を行った。具体的判断能力6項目、認知能力5項目、抽象的判断能力5項目、他の項目2項目とあらゆるカテゴリーにおいて、3年未満と他の群に有意差が見られた。

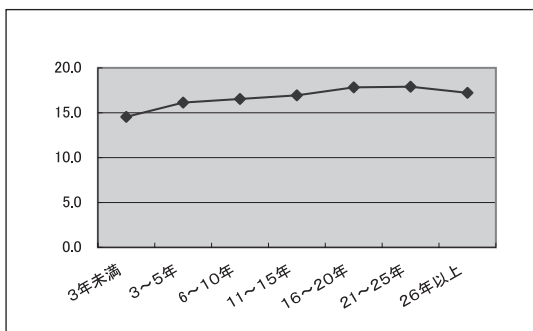


図1. 臨床経験年数ごとの自律性の得点

表4. 自律性のサブカテゴリーに対する臨床経験年数を要因とする1要因の分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F値	
認知能力	グループ間	8.80	6	1.42	6.89**
	グループ内	83.87	394	.21	
	合計	92.67	400		
実践能力	グループ間	20.54	6	3.42	12.80**
	グループ内	105.35	394	.27	
	合計	125.89	400		
具体的判断能力	グループ間	25.74	6	4.29	13.99**
	グループ内	120.82	394	.31	
	合計	146.56	400		
抽象的判断能力	グループ間	19.40	6	3.23	10.76**
	グループ内	118.35	394	.30	
	合計	137.74	400		
自立的判断能力	グループ間	3.42	6	.57	2.04
	グループ内	110.16	394	.28	
	合計	113.58	400		

\*P<.05 \*\*P<.01

所属分野・看護の専門教育・職位それぞれを要因とする1要因の分散分析を行った。職位を要因とする分散分析において、サブカテゴリー5つに有意差が認められた。

**B. 職務意識・職場環境の各項目と臨床経験年数の関係**

職務意識・職場環境の各サブカテゴリーの臨床経験年数群ごとの平均値を図2 a～dに示した。

職務意識・職場環境の下位項目について臨床経験年数を要因とする1要因の分散分析を行い、その結果を表5に示した。分散分析の結果は職場の人間関係 (F=2.94, p<.01)、キャリア意識 (F=2.19, p<.05)、職務満足度 (F=2.58, p<.05) の3つのサブカテゴリーに有意差が見られた。全18項目中、7項目に有意差が認められた。

**C. 臨床経験年数ごとの自律性と職務意識・職場環境サブカテゴリーの関連性**

自律性の得点と職務意識・職場環境サブカテゴリーの関連性を検討するために、Pearsonの相関

係数を表6に算出した。0.4～0.7の比較的強い相関が見られた。自律性に対する各変数の影響を見るために、独立変数として「職場の人間関係・処遇や労働条件に対する意識・キャリア意識・職務満足度」を上げ、「自律性の得点」を従属変数として強制選択法で臨床経験年数ごとの重回帰分析を行い図3に示した。3年未満は職場の人間関係 ( $\beta = .502$ )、3～5年は職務満足 ( $\beta = .391$ )、6～10年は職場の人間関係 ( $\beta = .313$ )・キャリア意識 ( $\beta = .250$ )、11～15年は職場の人間関係 ( $\beta = .290$ )、21～25年はキャリア意識 ( $\beta = .336$ )、26年以上はキャリア意識 ( $\beta = .574$ ) で有意であった。

**IV. 考察**

**A. 自律性のサブカテゴリーと基本的属性の関係**

臨床経験年数と自律性との関係は、臨床経験が高くなるほど自律性は高くなっており、3年未満と3～5年の勾配が大きかった。この時期はキャリアを積んでスペシャリストを目指すのかジェネ

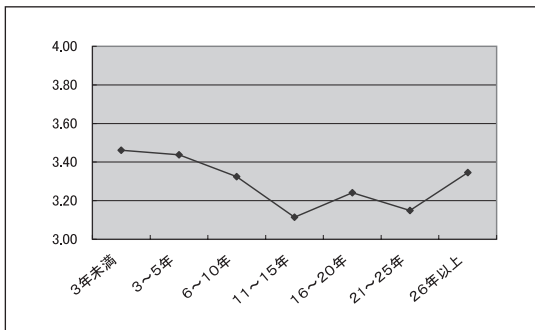


図2. a 職場の人間関係の臨床経験年数ごとの平均値

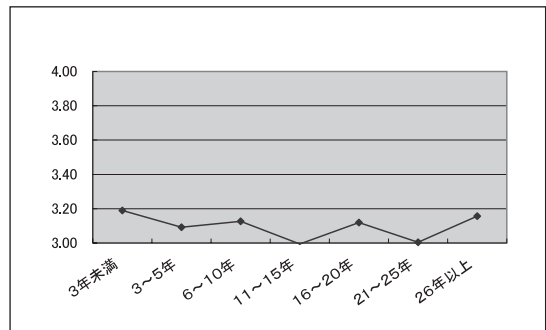


図2. c 処遇や労働条件に対する意識の臨床経験年数ごとの平均値

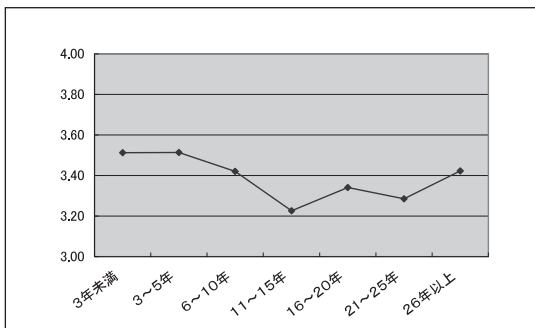


図2. b キャリア意識の臨床経験年数ごとの平均値

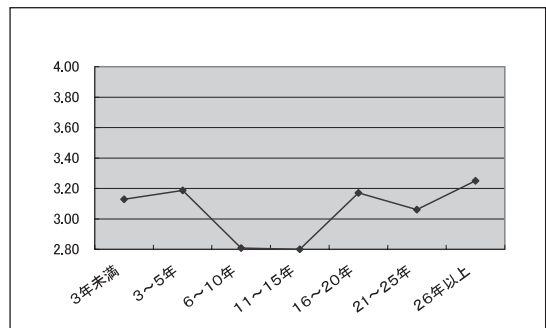


図2. d 職務満足度の臨床経験年数ごとの平均値

表5. 臨床経験年数別に見た看護師の職務意識および職場環境

看護師の職務環境と職務意識	臨床経験年数														F値
	3年未満 N=39		3~5年 N=59		6~10年 N=105		11~15年 N=70		16~20年 N=47		21~25年 N=49		26年以上 N=28		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
<b>職場の人間関係</b>															
職場の同僚には仕事の悩みや問題を気軽に話せる	3.46	0.94	3.83	0.89	3.57	1.03	3.51	0.99	3.60	1.01	3.55	1.00	3.57	1.10	0.76
職場に心から信頼できる友人がいる	3.69	0.98	3.92	1.07	3.73	1.09	3.27	1.14	3.34	1.11	3.35	1.09	3.54	1.26	2.99**
職場における先輩・後輩との意思疎通は難しい	3.05	1.15	3.20	0.98	3.17	0.94	3.11	0.99	3.26	0.92	2.92	0.98	3.04	1.14	0.66
上司は私の能力を正しく評価し認めてくれる	3.69	0.73	3.63	0.91	3.37	0.74	3.11	0.77	3.26	0.94	3.20	0.71	3.36	0.99	3.65**
薬剤師・栄養士レントゲン技師等医療職は看護師に協力的である	3.56	0.64	3.15	0.87	3.20	0.95	3.03	0.96	3.32	0.96	3.16	1.01	3.25	0.80	1.62
医師は看護師の仕事を理解し評価している	3.31	0.61	2.90	0.96	2.91	0.90	2.64	0.95	2.68	0.86	2.71	0.82	3.32	1.02	4.19***
<b>キャリア意識</b>															
看護の仕事は自分の可能性を十分に引き出してくれる	3.54	0.72	3.46	0.86	3.34	0.78	3.13	0.85	3.51	0.78	3.31	0.89	3.50	0.79	1.84
現在の仕事は自分のキャリアをのばす上で有利である	3.46	0.68	3.46	0.88	3.44	0.84	3.19	0.87	3.32	0.81	3.16	0.90	3.29	0.90	1.35
今までの職務経験は今後のキャリアをのばす上で有利である	3.44	0.60	3.58	0.83	3.49	0.80	3.39	0.91	3.53	0.86	3.45	0.82	3.39	0.92	0.39
現在の処遇は自分の能力や実績を非常によく反映している	3.28	0.65	3.25	0.80	3.08	0.61	2.97	0.68	2.94	0.76	3.06	0.66	3.36	0.68	2.50**
仕事を通して自分の望む専門知識や技術を十分学ぶことができる	3.92	0.58	3.83	0.72	3.74	0.75	3.40	0.86	3.47	0.69	3.39	0.84	3.57	0.92	4.23***
看護師として自立するために必要な教育訓練は十分与えられた	3.44	0.68	3.51	0.90	3.43	0.76	3.29	0.78	3.28	0.83	3.35	0.75	3.43	0.88	0.68
<b>処遇や労働条件に対する意識</b>															
私の仕事は責任が重い	4.31	0.80	4.08	1.04	4.23	0.88	4.07	1.03	4.19	0.85	3.96	1.02	4.00	1.09	0.87
私の仕事の量は多すぎる	3.31	0.80	3.44	0.75	3.53	0.89	3.41	0.92	3.55	0.85	3.53	0.92	3.64	0.95	0.65
現在の給料に満足している	3.18	0.91	2.63	0.95	2.52	0.93	2.56	0.97	2.66	0.87	2.51	0.87	3.00	0.86	3.49**
自分が納得する看護ができない	2.56	0.82	2.73	0.72	2.61	0.88	2.53	0.81	2.68	0.75	2.51	0.79	2.93	0.90	1.20
医療の高度化や看護理論の進歩など変化についていけない	2.59	0.64	2.58	0.72	2.73	0.90	2.40	0.79	2.51	0.88	2.51	0.92	2.21	0.92	2.07
<b>職務満足度</b>															
私は現在の仕事に満足している	3.13	0.83	3.19	0.94	2.81	0.92	2.80	0.93	3.17	0.92	3.06	0.85	3.25	0.97	2.58*

\*P<.05 \*\*P<.01 \*\*\*P<.001

表6. 臨床経験年数ごとの自律性の得点と職務意識・職場環境サブカテゴリーの相関関係

臨床経験年数	サブカテゴリー	相関係数 (γ)
3年未満	職場の人間関係	(γ = .477**)
3~5年	職務満足度	(γ = .416**)
6~10年	職場の人間関係	(γ = .452**)
11~15年	職場の人間関係	(γ = .417**)
16~20年	キャリア意識	(γ = .405**)
21~25年	キャリア意識	(γ = .405**)
26年以上	キャリア意識	(γ = .661**)
	処遇や労働条件に対する意識	(γ = .486**)
	職務満足度	(γ = .430**)

\*P<.05 \*\*P<.01

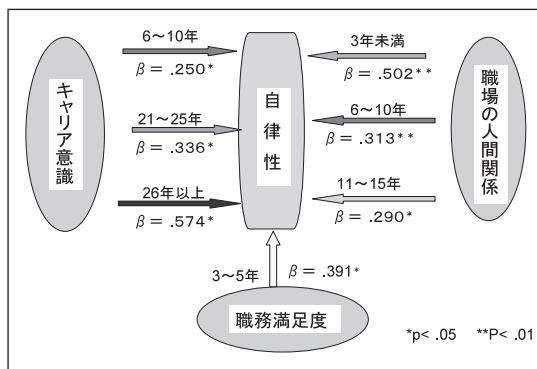


図3. 臨床経験年数ごとの自律性に及ぼす職務意識・職場環境サブカテゴリーの影響

ラリストを目指すのか分岐点になると考える。ここで、臨床経験10年以上をひとまとまりとして平均値を比較するとすべての自律性のサブカテゴリーで高くなっていった。このことは、「看護師の自律性を構成する各能力は、臨床経験3年を境に大きく高まり、その後一時低下あるいは安定するが、臨床経験10年を超えるとさらに上昇するというように、段階的に能力を伸ばしている」(菊地ら, 1997)と同様であった。3年目は、変化する時期であると確認でき、新人教育としての関わりは3年間は必要であると確信が得られた。

今回は、自律性のサブカテゴリーと看護の専門教育・所属分野では、自律性に差は認められなかった。この理由としては、看護の専門教育では、大卒の看護師が5%と少なく、若年者が多く

明らかに臨床経験が短いことが考えられる。看護の大学教育拡大により新人看護師に占める大卒看護師も増えてきている中で、当院は看護専門学校を所有しているため最近までは少なかった。昨年度から、大卒の看護師の採用を積極的に始めている。大学教育にみられるように系統的に教育を受けて育った人材から、スタッフは刺激を受けて、活気あふれた職場へと変化させていく。働きながら大学や大学院で学習する姿も少しずつ増加してきた。個々の価値観・スタイルで目標達成に取り組んでいるスタッフも増加しており、新人の個性化・多様性、医療の変化、患者の権利、リスクマネジメントなどに対応できる看護師一人ひとりの看護実践能力を強化し、自己のキャリアを自分で設計し力を習得する必要性がでてきている。今年



度から看護職個々がそれぞれの目標に向かって進むことのできるキャリア開発ラダーの導入が始まった。スペシャリスト、ジェネラリスト、個々が自己の目標のもと目指す方向に向かいそれぞれがキャリアアップできるシステムをスタートした。

看護の質の向上において、優秀な人材の育成は大きな課題である。看護職の大半を占めるジェネラリストのレベルアップこそが看護の質を向上させるキーポイントになるであろうと考える。だからこそ、当院においてもキャリア開発ラダーを導入し第一線でケア提供に当たる看護師の育成に取り組んでいる。知識・技術・態度共に自律した看護職つまり質の高いジェネラリストの育成と採用を行っている。職位で有意差が認められたことは、職位が人を育てると言われているように、期待や責任の重さがモチベーションをあげると考える。

所属分野の中のICU・NICU・OP室の看護師は、迅速で確実な状況の認知や判断力が常に求められるところである。しかし、そのような環境の中で働くことが自律性を形成する条件にはあまりなっていない。このことは、数年ごとに行われるローテーションにより、専門分野における特徴が見られにくくなったと考えられる。しかし、キャリアを活かしどの部署においても看護実践、後輩指導などでチームの看護の質の向上に貢献できる能力を持つジェネラリストだけでなく、特定の分野において特別な知識や技術を備え認定を受けているスペシャリストの看護師が必要とされ、認定看護師や専門看護師が活躍し始めているのが現状である。専門性の高い看護実践能力を有した看護職が機能することで、質の高い看護サービスを提供できるとともに、広く指導教育体制を充実することで全体のレベルアップが図られると考える。また、看護師個々の向上心や士気を刺激し、組織の看護全体の質を向上させる効果があると考えられる。

## B. 職務意識・職場環境の各項目と臨床経験年数の関係

臨床経験年数別の職務意識・職場環境に関しては、「職場の人間関係」と「キャリア意識」の平均値は、3年未満・3～5年において得点が高かった。このことは、自立した専門職としての役割を果たすべく様々なことに前向きに取り組んでいることがうかがえる。卒後継続教育において、3

年前後は、周囲との人間関係に影響を受けながら大きく飛躍する年代であり、モチベーションをいかに持つかということでターニングポイントになると考える。項目「医師は看護師の仕事を理解し評価している」が平均値2.64と低かった。「職務満足度」は、6～10年(平均値2.81)、11～15年(平均値2.80)で低下していた。6～10年、11～15年の看護師は「職務満足度」が低下しているのは、中堅からベテランになるにつれて、自分の考えが明確になり、上司や他の医療職者との関係に対し疑問を抱いたり、新たな役割や課題への挑戦の姿勢が形成され、現在の仕事を冷静に客観的に見つめる時期であるためと考える。

「処遇や労働条件に対する意識」は、臨床経験年数間で有意差はなかった。臨床経験21年以上の看護師は、キャリア意識の影響が大きいという結果であり、役割遂行を通して組織からの期待や承認を感じ、仕事に対する取り組みが変化していくと考える。

## C. 臨床経験年数ごとの自律性と職務意識・職場環境サブカテゴリーの関連性

臨床経験3年未満、6～10年・11～15年の看護師において、職場の人間関係が自律性形成の要因になっていた。このことは、上司や同僚、他の医療職者との良好な関係が認知能力や具体的判断能力の育成に影響を及ぼしていると考える。患者の治療という目標達成のための専門的な知識や技術など最も適した医療を提供することが信頼につながる。多種多様な人間が関わる組織は、組織序列にとらわれないコミュニケーションが必須となる。強い組織とは、変化に対応でき、変わり続けることのできる組織である。

臨床経験年数20年が過ぎると、キャリア意識の影響は大きくキャリア意識を高く持っている看護師ほど、職務において自律的に行動できる。看護活動に意欲的に取り組み自己を肯定的に受け止められるという、自律性の形成を支える条件を備えられていたベテラン看護師においては、キャリア意識の影響力は大きい。キャリア意識を高く持っている看護師ほど、職務において自律的に行動できていた。臨床経験21年以上の看護師は、自律性に及ぼす職務意識・職場環境の影響として、キャリア意識の影響が大きいという結果であり、役割

遂行を通して組織からの期待や承認を感じ、仕事に対する取り組みが変化すると考える。

看護師を自律性の形成段階により7群に分類し、それぞれ自律性に影響を及ぼすと考えられる職務意識・職場環境から自律性との関連性を検討した。結論は、以下のようなことがあげられた。臨床経験年数が高くなるほど自律性が高くなっていった。自律性を構成する各能力は、臨床経験3年を境に大きく高まっていた。「職場の人間関係」「キャリア意識」は、臨床経験11～15年で低下していた。「職務満足度」は、臨床経験6～15年で低下していた。21年以上の看護師は、キャリア意識を高く持っていた。

## V. まとめ

本研究で明らかになった看護師の自律性形成に影響を及ぼす要因は、臨床経験年数が多くキャリア意識が高いと自律性は高いことである。それに加えて、職場の人間関係、職務満足度が影響するということである。自律性を促進するためには、看護師に自己裁量権や権限を与え、責任ある自律的な意思決定を促進することが重要であり、これらが看護師の価値観に働きかけてキャリア意識を高め、職務満足度を高めると考える。今回、明確になった臨床経験年数別による自律性の特徴、職場環境・職務意識の特徴は、自律性を育成するための資料として活用し、看護師の自己実現を支え、自己効力に働きかけるさまざまな取り組みが実現できる満足度の高い職場環境作りを目指したい。

## 文献

- 金井篤子 (1993). 働く女性のキャリア・ストレスに関する研究. 社会心理学研究, 8, 21-32.
- 菊池昭江 (1999). 看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連. 看護研究, 32, 92-103.
- 菊池昭江, 原田唯司 (1996). 看護の専門的自律性の測定に関する一研究. 静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会学), 47, 241-254.
- 小谷野康子 (1997). 看護婦の専門的自律性と仕事上の人間関係との関連. 聖路加看護学会誌, 1, 45-51.

- 小谷野康子 (2000). 看護専門職の自律性に関する概念の検討と研究の動向. 聖路加看護大学紀要, 26, 50-58.
- 小谷野康子 (2001). 看護専門職の自律性に影響を及ぼす要因の分析. 聖路加看護大学紀要, 27, 1-9.
- 草刈淳子 (1995). 専門職の概念と専門職化が進み始めた看護職. インターナショナル・ナーシングレビュー, 18, 4-10.
- Robbins,S.P. (1995) / 高木晴男 (監訳) 永井裕久・福沢英弘・横田絵里・渡辺直登 (訳) (1997). 組織行動のマネジメント. 東京, ダイアモンド社,
- 志自岐康子 (1995). 看護職の専門的自律性—その意義と研究. インターナショナルナーシングレビュー, 18, 23-28.
- 志自岐康子 (1998). 看護婦の専門的自律性と関連する因子の分析. 東京都立医療短期大学紀要, 11, 75-82.