

看護学教授の組織経営意識と関連する対象者の特性

関根龍子
(Ryuko SEKINE)

【要約】

組織経営意識と集団モラルの尺度を作成し、それらに関連する対象者の特性を検討することを目的として看護系大学・短大の看護学教授を対象に2001年6月～8月に調査した結果、次のことが明らかになった。

1) 72人より有効回答が得られ(有効回答率75.8%)、看護系の大学教授は40人、短期大学教授は32人で、平均年齢は55.7歳、平均教員経験年数は19.8年であった。

2) 因子分析の結果、組織経営意識尺度はまとまりある3つの因子が抽出され、構成概念妥当性があった。 α 係数は0.88で信頼性は高かった。

3) 集団モラル尺度は1因子が抽出され、構成概念妥当性があった。 α 係数は0.89で信頼性は高かった。

4) 組織経営意識に関連する対象者の特性には「年齢」・「教員経験年数」・「一般学歴」・「教員養成課程等の修了状況」・「集団モラル」があった。集団モラルに関連する対象者の特性には「年齢」・「教員経験年数」・「一般学歴」があった。

キーワード：看護学教授、組織経営意識、集団モラル尺度

I. 緒言

1948年に保健師助産師看護師法が制定されてから約60年が経過した⁴⁾。以来今日までの半世紀の間に、看護学教育を取り巻く環境もめまぐるしい変化を遂げている。稲岡 他²⁾は、当時新設された看護系大学において、組織にかかわる看護学教員の特性と教員の所属する組織の特性を明らかにすることを目的として、大学の意志決定機関である教授会、人事、教育課程編成、研究費配分等に関する会議の状況やそれら会議への出席状況について看護学教員を対象に調査した。その結果、以下の結論を得ている。1) 看護学教員が経営参加という本来の意味における参加ができていない実態がある、2) 看護学教員の経営参加を決定する要因は職位と設置主体の2点である、3) 教授の責任感は会議への発言度や会議への認識に明確に出ている、特に学長や学部長、教授のリーダーシップのあり方を問題としている意見が特徴的であった。そして、これは多くの看護系大学が新設であることに伴って、看護学教員が自己の役割を遂行するだけの経験や能力が不十分

であることを示すもので、学歴や学位と職位が一致しないことや教員の異動が激しいことからいえる、と指摘している。このことから、看護系大学・短大では教育・研究の自己点検・評価のプロセスへの教員の参加が見られるものの、本来の意味における経営参加ができておらず、学長、学部長、学科長のリーダーシップのあり方を問題視している教授が多い現状が伺えた。そこで、組織の核となる教授職にある教員の組織経営意識とその要因を明らかにすることが必要と考えた。

研究開始に際し1986年から2000年までの日本の文献を学校経営・組織運営・看護学教員というキーワードで医学中央雑誌を検索した結果5件あり、2件が看護系大学・短大の看護学教員の組織経営意識に関連していた。内田 他¹⁵⁾は、運営会議における看護学教員の感情・態度と関連のある要因として、運営会議における参加権の有無、運営会議における発言の自発性、運営会議の決定事項に対する満足度、運営会議への参加関心度があることを明らかにしている。斉藤 他¹³⁾は、看護学教員の経営意識体験に影響する要因とし

て、学校規模、設置主体があることを明らかにしている。アメリカの文献を上記のキーワードで上記と同期間についてCINAHLにより検索した結果9件あり、そのうち3件が今回のテーマに関連していた。Armmer F. A. M.¹⁾は、学士課程と大学院の教育管理者のリーダーシップスタイルに影響する要因として、設置主体の種類、所属教員の教育的準備、管理しているプログラム数があることを明らかにしている。Morton P. G.⁹⁾は、準学士課程の教育管理者のリーダーシップスタイルに影響する要因に管理者としての経験年数をあげている。また、Rawl S. M. & Peterson L. M.¹²⁾は、教育管理者のキャリア発達に関連する個人の属性として良き相談者の有無をあげている。上記の他、学校運営・組織運営というキーワードで独自にわが国の文献を検索したところ、古くは岩内 他³⁾をはじめ、森山 他⁸⁾、益子 他⁷⁾、真野 他等^{6) 10) 11) 16)}、20以上の文献が見つかった。しかしこの時点で、わが国で看護系大学・短大の看護学教員の組織経営意識とその要因について明らかにした研究は見あたらなかった。

本研究の目的は、看護系大学・短大の教授職にある看護学教員を対象にした質問紙郵送法により、組織経営意識とその要因について明らかにすることである。今回は第2報として、「組織経営意識尺度」と「集団モラル尺度」を作成して信頼性と妥当性を検討し、それらに関連する対象者の特性を検討した。本研究において看護学教員とは、看護系の大学・短大、専門学校の組織に所属する看護職の資格をもつ教員をいう¹⁵⁾。組織経営とは、組織全般に対して意志決定し機能していくことをいう。具体的には学校の教育目的・目標を達成させるため教職員が協働して業務分掌、予算等を科学的、創造的に管理運営していく機能全般をいう⁵⁾¹⁵⁾。

看護学教育組織（以下「組織」）経営意識や集団モラルに関連すると思われる要因を、統計的手法を用い

て明らかにするため、図1のような研究の概念図を作成した。組織経営意識に関連する要因として、対象の特性と集団モラルをあげた。上述した先行研究の検討から、組織経営意識や集団モラルと関連する主な対象の特性は設置主体や教育課程、教員経験年数であると考えた。また、教員経験年数は年齢と相関している可能性が高いため、年齢も関連していると考えた。この他の対象の特性についても、組織経営意識や集団モラルとの関連を検討することが必要と考えた。

Ⅱ. 方法

1. 調査期間：2001年6月～8月

2. 対象：看護系大学・短大の教授職にある看護学教員95人

3. 方法：「看護学教員の組織経営に関する意識」についての質問紙調査法を実施した。質問紙には対象者の特性（性、年齢、教員経験年数等）に関する質問項目、及び研究者が作成した「組織経営意識尺度」「集団モラル尺度」が含まれる。

1) 質問紙：先行研究を元に研究者独自の質問紙を作成した後、専門家会議を開催し、修正したものを用いてプレテストを行った。対象者は看護系大学・短大に勤務する教授職以上の看護学教員30人で、19人より有効回答が得られた。その結果を元に質問紙の再修正を行った。

「組織経営意識尺度」は対象者の組織の経営に参画する意識を問う17項目の尺度で、総計が高いほど組織経営に参画する意識が高いことを示す。①教育課程の運営、②諸活動の運営、③自己研鑽、④組織の評価・改善、⑤会議等の運営の5つの下位概念からなる。①には教育課程－1) 2) 6) の3項目が、②には委員会活動－3) 4)、教授活動－5)、意志疎通－7) 14)、研究費－9) の6項目が含まれる。③には自己

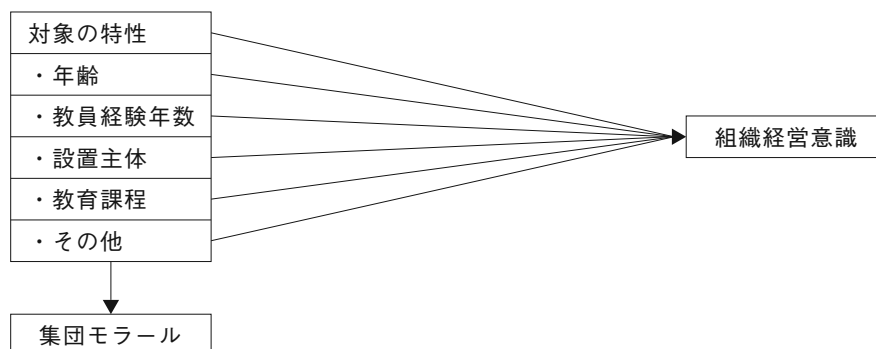


図1 研究の概念図

研鑽－8)10)の2項目が、④には組織経営－15)16)17)の3項目が、そして⑤には会議等の運営11)12)13)の3項目が含まれる。これは「全くそう思う」「ややそう思う」「余り思わない」「全く思わない」までの4リカート・スケールである。なお、6)13)16)は反転項目である。

「集団モラル尺度」は対象者の所属組織集団の組織経営に関する志気の高さを問う尺度で、「人間関係」「協働意欲」「教育課程」等の志気について尋ねる項目が含まれ、1因子性のものである。選択肢は「全くそう思う」「ややそう思う」「余り思わない」「全く思わない」までの4リカート・スケールである。7項目からなり、総計が高いものほど集団モラルが高いことを示す。

2) 分析方法：統計ソフトSPSSver.12.00を用いて基本統計量、因子分析、信頼性係数（以下「 α 係数」）、カイ二乗検定、t検定、一元配置分散分析等を行った。

3) 倫理的配慮：静岡県立大学の倫理委員会の承認を得て実施した。郵送で研究の主旨、目的、内容等を文書にて説明し、「協力する」「内容をみて決める」と回答した場合に限り質問紙を配布した。

Ⅲ. 結果

1. 回収率及び有効回答率

層別無作為抽出した教授職の看護学教員234人に対して質問紙調査協力を文書で求めたところ、「協力する」「内容をみて決める」と回答したのは95人（40.6%）であった。95人に質問紙を郵送したところ、75人より回答が得られ、回収率は78.9%であった。そのうち72人より有効回答が得られ、有効回答率は75.8%であった。

2. 組織経営意識尺度の構成概念妥当性

尺度の構成概念妥当性について因子分析を用いて検討した。主因子法により因子を抽出したが、抽出の基準は最小の固有値を1以上と設定し、収束のための最大収束回数は25回とした。

G-P分析を行い、大学・短大のグループごとの総得点の高い群25%と低い群25%において有意な差がみられなかった項目6)9)を除いた15項目で因子分析を行ったところ、3つの因子が抽出された。因子負荷量は第1因子から順に高く、3つの累積寄与率の合計は60.68であった。なお、総計の平均値は43.24（SD 7.22）であった。

第1因子には下位概念「①教育課程の経営」、「②諸活動の運営」の7つの項目がまとまって抽出された。

①には教育課程－1)2)の2項目が、②には委員会活動－3)4)、教授活動－5)、意志疎通－7)14)、の5項目が含まれている。そこで「教育課程・諸活動の運営」と命名した。第2因子には下位概念「③自己研鑽」、「④組織の評価・改善」の5項目がまとまって抽出された。③には自己研鑽－8)10)の2項目が、④には組織経営－15)16)17)の3項目が含まれている。そこで「自己研鑽・組織の改善」と命名した。第3因子には下位概念「⑤会議等の経営」の3つの項目がまとまって抽出された。⑤には会議等の経営11)12)13)の3項目が含まれている。そこで「重要会議」と命名した。このように下位概念5つがまとまりのある3つの因子に抽出された。これにより構成概念妥当性があると判断した。この結果を表1に示す。なお、第1因子と第2因子の相関係数は0.50、第1因子と第3因子の相関係数は、0.57、第2因子と第3因子の相関係数は0.3で、中程度の相関が見られた（ $p<0.001$ ）。

3. 集団モラル尺度の構成概念妥当性

尺度の構成概念妥当性に関して因子分析を用いて検討した。主因子法により因子を抽出したが、抽出の基準は最小の固有値を1以上と設定し、収束のための最大収束回数は25回とした。

G-P分析を行い、大学・短大のグループごとにおける総得点の高い群25%と低い群25%において、すべての項目でグループごとに有意な差がみられたので7項目すべてを用いて因子分析を行った。その結果、集団モラル尺度は意図したとおり1因子性として抽出された。累積寄与率は61.59であった。なお、総計の平均値は19.24（SD 3.62）であった。

集団モラル尺度は「教育課程」「人間関係」「協働意欲」等の志気についての尺度であり、因子名は「集団モラル」とした（表2）。

4. 組織経営意識尺度・集団モラル尺度の信頼性

組織経営意識尺度は、1)9)の2項目を除く15項目について、 α 係数を用いて検討したところ、その係数は0.88であった。集団モラル尺度は7項目について検討したところ、その信頼性は0.89であった（表3）。

5. 対象者の主要な特性

女性71人（98.6%）、男性1人（1.4%）で、大多数が女性で占められている。年齢は平均55.7才、中央値

表1 組織経営意識尺度

因子分析（主因子法・プロマックス回転後）の結果

項 目	平均値	因子 負荷量	共通性	G-P 大学	分析 短大
1) カリキュラムの教育目標が理解できている教員は多いと思う	2.92	0.86	0.71	***	**
2) カリキュラム評価を定期的実施している教員は多いと思う	2.74	0.84	0.63	**	***
4) 各委員会の方針を明確にして活動している教員は多いと思う	3.03	0.77	0.79	***	**
3) 委員会活動で役割分担を明確に行動している教員は多いと思う	3.08	0.74	0.70	***	**
5) 学生の実習指導を意欲的に行っている教員は多いと思う	3.24	0.71	0.53	**	***
7) 専門領域でのコミュニケーションがうまくとれている教員は多いと思う	2.85	0.62	0.35	*	**
14) 指示や報告が統一されたルートで教員に伝達されていると思う	2.82	0.49	0.53	***	***
10) 学会や研修に積極的に参加している教員は多いと思う	3.10	0.69	0.47	**	
8) 教育にも研究にも等しく時間をかけている教員は多いと思う	2.47	0.69	0.49	**	*
16) 外部の組織評価を取り入れようと考えている教員は少ないと思う▽	2.53	0.61	0.35	**	**
17) 時代にあった組織の改善に創意工夫できる教員は多いと思う	2.65	0.48	0.45	***	***
15) 教員と事務員の業務が明確に区分されていることが多いと思う	2.75	0.36	0.22	**	*
12) 人事の決定は教授会において民主的に行われていると思う	2.99	0.85	0.73	***	**
11) 教授会は自発的に発言できる雰囲気があると思う	3.04	0.75	0.54	**	**
13) 学生の進級について学則を厳守している教員は少ないと思う▽	3.04	0.36	0.19	**	
寄与率 第1因子		38.46			
第2因子		7.89			
第3因子		4.92			
合計／累積寄与率	43.24	51.27			
▽印は反転項目		* p<0.05	** p<0.01	*** p<0.001	

表2 集団モラル尺度

因子分析（主因子法・プロマックス回転後）の結果

項 目	平均値	因子 負荷量	共通性	G-P 大学	分析 短大
1) この組織の一員であることに満足している教員は多いと思う	2.67	0.88	0.77	***	***
6) この組織で教育計画に満足している教員は多いと思う	2.57	0.81	0.66	***	***
2) この組織の一員であることを誇りに思っている教員は多いと思う	2.82	0.8	0.64	***	***
3) この組織の一員として尊重されている教員は多いと思う	2.88	0.8	0.63	***	***
7) この組織のトップの判断を信頼する教員は多いと思う	2.57	0.79	0.62	***	***
4) この組織で働くことを喜んでいる教員は多いと思う	2.79	0.76	0.58	***	***
5) この組織で同僚とよく協力して働いている教員は多いと思う	2.94	0.64	0.41	***	
	19.24	61.59			

*** p<0.001

表3 組織経営意識尺度と集団モラル尺度

尺度名	作成者	項目数	リカート数	α 係数
組織経営意識	研究者	15	4	0.88
集団モラル	研究者	7	4	0.89

は55才である。最高年齢は72才、最少年齢は41才である。この他、教員経験年数、一般学歴、教員養成課程修了状況、教育課程、設置主体についての内訳は表4に示す。

6. 組織経営意識に関連する対象者の特性

1) 年齢

組織経営意識の総計の平均値は45.57である。年齢を低い群41～49歳（13人）、中間群50～59歳（36人）、高い群60～72歳（23人）の3群に分類した。低い群の母平均値は38.69（SD 8.48）、中間群42.54（SD 6.44）、高い群46.91（SD 5.99）で、高い群は、中間群、低い群に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった（ $p < 0.01$ ）（表4）。

2) 教員経験年数

教員経験年数を短い群20年未満（34人）、長い群20年以上（38人）の2群に分けた。短い群の母平均値は41.31（SD 7.13）、長い群は44.96（SD 6.95）で、長い群が短い群に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）。

3) 一般学歴

一般学歴を高卒・短大卒・大卒（28人）と修士・博士修了（44人）の2群に分けた。高卒・短大卒・大卒

の母平均値は45.57（SD 6.70）、修士・博士修了は41.76（SD 7.22）で、高卒・短大卒・大卒者は修士・博士修了者に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）。

4) 教員養成課程等の修了状況

修了者（49人）の母平均値は44.36（SD 7.04）、未修了者（23人）は40.87（SD 7.16）で、修了者は未修了者に比べて組織経営意識の得点が高い傾向にあった（ $p = 0.055$ ）。

この他、臨床経験年数別、教育課程別や設置主体別に組織経営意識の得点の母平均値の差の比較をしたが、有意な差はみられなかった。対象者の主要な特性と組織経営意識得点の状況は表4に示した通りである。

5) 集団モラル

組織経営意識と集団モラルの相関係数を求めたところ0.78で、有意な相関がみられた（ $p < 0.001$ ）。

7. 集団モラルと関連する対象者の特性

集団モラル尺度の総計を対象者の特性ごとに2群、または3群に分け、母平均値の差の検定を行った。

1) 年齢

低い群の母平均値は17.08（SD 4.03）、中間群19.22（SD 3.47）、高い群20.48（SD 3.16）で、高い群が低い

表4 対象者の主要な特性と組織経営意識得点・集団モラル得点

(n = 72)

特性	群	人数 (%)	組織経営意識得点	集団モラル得点
性	女性	71人 (98.6%)	—	—
	男性	1人 (1.4%)	—	—
年齢	低い41-49歳	13人 (18.1%)	38.69 (SD8.48)	** 17.08 (SD4.03)
	中間50-59歳	36人 (50.0%)	42.54 (SD6.44)	19.22 (SD3.47)
	高い60-72歳	23人 (31.9%)	46.91 (SD5.99)	** 20.48 (SD3.16)
	平均55.65歳 (SD6.54)			*
教員経験年数	20年未満	34人 (47.2%)	41.31 (SD7.13)	18.29 (SD3.79)
	20年以上	38人 (52.8%)	44.96 (SD6.95)	* 20.08 (SD3.29)
	平均19.79年 (SD8.94)			
一般学歴	高・短大・大卒	28人 (38.9%)	45.57 (SD6.70)	20.29 (SD3.42)
	修士・博士修了	44人 (61.1%)	41.76 (SD7.22)	* 18.57 (SD3.62)
教員養成課程等修了状況	修了	49人 (68.1%)	44.36 (SD7.04)	—
	未修了	23人 (31.9%)	40.87 (SD7.16)	—
教育課程	大学	40人 (55.6%)	42.74 (SD7.26)	—
	短大	32人 (44.6%)	43.88 (SD7.24)	—
設置主体	国公立	42人 (58.3%)	43.54 (SD6.92)	—
	私立他	30人 (41.7%)	42.83 (SD7.72)	—
合計	—	72人 (100%)	43.24 (SD7.22)	19.24 (SD3.62)

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

群に比べて集団モラルの得点が有意に高かった ($p<0.05$)。

2) 教員経験年数

短い群の母平均値は18.29 (SD 3.79)、長い群は20.08 (SD 3.29) で、長い群が短い群に比べて集団モラルの得点が有意に高かった ($p<0.05$)。

3) 一般学歴

高卒・短大卒・大卒者の母平均値は20.29 (SD 3.42)、修士・博士修了者は18.57 (SD 3.62) で、前者は後者に比べて集団モラルの得点が有意に高かった ($p<0.05$)。この他、臨床経験年数別、教育課程別や設置主体別等に組織経営意識の得点の母平均値の差の比較をしたが、有意な差はみられなかった。対象者の主要な特性と集団モラル得点の状況は表4に示した通りである。

IV. 考察

1. 回収率・有効回答率

今回の調査で有効回答が得られた72人は母集団の約5%であった。72人という人数は決して十分な人数ではないが、層別無作為抽出法を用いたため、母集団の特性をある程度反映した対象である。

2. 開発した尺度の妥当性・信頼性

組織経営意識尺度は下位概念5つが3つのまとまりある因子に抽出された。また、集団モラル尺度は意図したとおり、1因子性の尺度であることが確認できた。これより、2つの尺度の構成概念妥当性は認められた。 α 係数を用いて各尺度の信頼性を検証した結果、信頼性係数は0.7以上が確保され、信頼性は認められた。

3. 組織経営意識及び集団モラルに関連する対象者の特性等

組織経営意識と関連する対象者の特性には「年齢」、「教員経験年数」、「一般学歴」、「教員養成課程等修了状況」があった。集団モラルと関連する対象者の特性には「年齢」「教員経験年数」「一般学歴」等があり、「組織経営意識尺度」に関連する要因とほぼ共通した結果が得られた。2つの尺度は、組織の構成員の1人として、リーダーシップをとる立場である教授が抱えている他の教員への信頼度や期待度が相当反映されているものであることが共通している点である。これらの共通点が、2つの尺度の相関が有意に高いことにつながった。

一般学歴が高卒・短大卒・大卒者は修士・博士修了者よりも組織経営意識及び集団モラルが高かったことは興味深い結果であった。高卒・短大卒・大卒者は修士・博士修了者に比べて年齢が有意に高く、専門学歴は専門学校卒業者が多い傾向にあり、看護教員養成課程修了者が多い傾向にあったことから、年齢・教員経験年数・一般学歴等が相互に関連し合って組織経営意識や集団モラルに影響を及ぼしているのではないか。

看護系大学・短大がごくわずかしかなかった時代背景を考えると、年齢が高い者ほど専門学歴は専門学校卒業であり、当時は3年の臨床経験の後に教員養成課程を修了すれば看護学教員になることができた。つまり若い時から教員となり、看護学教育の現場で多くの経験を積んできた者が多いと考えられる。今回の対象者の65.3%は専門学校での教育経験を有している。稲岡他²⁾の看護系大学教授の約42%が専門学校で教育経験があったという報告に比べて20%以上も多いことから、年齢・教員経験年数・一般学歴等が相互に関連し合って組織経営意識や集団モラルに影響を及ぼしていることが伺える。

教員養成課程では、カリキュラム運営を始めたとした組織経営を含めた学校全体の運営も視野に入れた教育内容を教授しているところが多く、また、専門学校では教員全員が参加してカリキュラム運営や学校行事の決定などの会議がなされるなど、学校経営全体にかかわる活動に全員が一丸となって取り組む機会が多い。教員養成課程での学習とそれに続く専門学校での教育経験が、組織経営意識や集団モラルを培ってきたものと推測できる。

V. 結論

1. 72人より有効回答が得られ（有効回答率75.8%）、女性71人、男性1人であった。看護系大学所属者は40人、短期大学所属者は32人であった。平均年齢は55.7歳、平均教員経験年数は19.8年であった。

2. 組織経営意識尺度は2項目を除外して因子分析を行った結果、まとまりある3つの因子1)「教育課程・諸活動の運営」2)「自己研鑽・組織の改善」3)「重要会議」が抽出され、構成概念妥当性があると判断できた。 α 係数は0.88で信頼性は認められた。

3. 集団モラル尺度は因子分析の結果、意図したとおり1因子が抽出され、構成概念妥当性があると判

断できた。 α 係数は0.89で、信頼性は認められた。

4. 組織経営意識に関連する対象者の特性には「年齢」「教員経験年数」「一般学歴」「教員養成課程等の修了状況」「集団モラル」があった。

5. 集団モラルに関連する対象者の特性には「年齢」「教員経験年数」「一般学歴」があった。

研究の限界・課題

本研究の対象は看護系大学・短大の管理者層である教授に限定した。対象者が少ないため、一般化には課題が残った。今後、対象者数を増やしさらに検証することが必要である。また、今回作成した尺度の併存妥当性についての検討は十分出来なかった。今後の課題としたい。

謝辞

本研究では全国の看護系大学・短大の看護学教授の方々のご協力を得てまとめることができた。ご協力いただいた方に深く感謝する。

引用文献

- 1) Armmer FAM: Leadership styles of administrators of associate degree nursing programs, Indiana State University (1989)
- 2) 稲岡文昭他：看護系大学における教員の経営参加に関する調査研究，平成10年～12年度科学研究費補助金基盤研究（B）（2）研究成果報告書（2001）
- 3) 岩内亮一他：看護学校の組織と運営（1）455校の実態調査から，看護教育 16（5），277-291（1974）
- 4) 看護行政研究会：看護六法平成18年度版 3（2007）
- 5) 牧昌見：改訂・学校経営診断マニュアル，教育研究開発研究所（1999）
- 6) 真野宮雄他：「教師教育」「教員の職務」との関連についての調査研究—とくに看護教員の場合—，昭和60-62年度科学研究費補助金（総合研究A）研究成果報告書（1986）
- 7) 益子七生他：看護学校の経営評価に関する研究—国立病院療養所附属看護学校（大型校）の場合—，国立病院療養所附属養成所看護教育研究助成金による研究（1999）
- 8) 森山節子他：看護婦学校・養成所（3年課程）の運営および教育活動—看護学校の自己評価を通して—，医療の広場 36（5），8-28（1996）。
- 9) Morton PG: A study of the relationship between leadership of chief nurse administrators of baccalaureate and higher degree nursing education programs and selected organizational variables, University of Maryland at Baltimore (1989)
- 10) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト：看護師の資質の発展に関する研究その1 教師調査，日本看護学教育学会誌 10（3），63-199（2000）
- 11) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト：看護師の資質の発展に関する研究その2 教育機関調査，日本看護学教育学会誌 10（4），49-171（2000）
- 12) Rawl SM, Peterson LM: Nursing education administrators: Level of career development and mentoring, Journal of Professional Nursing 8（3），161-169（1992）
- 13) 齊藤聖子他：看護学校における教務主事の経営意識体験と組織運営の現状，第30回日本看護学会（看護管理），174-176（1999）
- 14) 関根龍子：経済的側面からみた看護学校の教育と経営，看護教育 36（6），493-497（1995）
- 15) 杉森みど里，他：看護教育学第4版，医学書院 7，149-155（2004）
- 16) 内田陽子他：看護学校の組織と運営（1）455校の実態調査から，看護教育 16（5），277-291（1993）

