

タイトル	なぜ災害看護に向かうか：災害看護に興味を持った経験のある看護師の動機づけ
著者	太田，晴美； Ota, Harumi
引用	北海学園大学大学院経営学研究科 研究論集(14): 41-48
発行日	2016-05

なぜ災害看護に向かうか

— 災害看護に興味を持った経験のある看護師の動機づけ —

太 田 晴 美

I. はじめに

1995年の阪神淡路大震災以降、医療職者の災害医療や災害看護に対する意識が変化し、災害看護教育の必要性が認識されるようになってきた。近年では、厚生労働省、都道府県、非営利活動団体、学会などが災害医療者研修やセミナーを開催している。また、災害に関する訓練や教育が、各病院や施設でも少しずつ行われるようになってきた。これらの災害研修は講義のみで知識・技術が習得できるものではなく、演習・訓練を合わせて行うことが多い。そのため1回の研修受講参加人数を限定しなければならない現状がある。看護師は交替勤務で仕事を行っており、本人が災害研修参加を希望しても、勤務の都合により参加が不可能な場合もある。したがって現状では、全国すべての看護師に災害看護教育を行うことは困難である。

石本らは、病院の看護現場では、災害看護の知識は看護師に必須のものであると報告している。また、災害への関心は十分に高いが、動機づけの難しさも述べている。さらに、日常看護業務が多忙な看護師は、いつ発生するともわからない災害なので、日常業務と直接結びついていない。そのため、看護師の災害に対する関心は、どの年齢層、設置主体、被災体験の有無にかかわらず、高いものとは思えない現実があると述べている。

研修参加は、施設から業務命令により行われることもあるが、命令がない場合には自ら災害看護研修を受講するきっかけを得ることが少ない。

筆者の太田は、これまでに国内で災害看護のリーダー的役割を果たし、積極的に取り組んでいる看護師5名の災害看護の動機づけを質的に調査した。その結果、【ヒューマニズム】、【チャレンジ精神】、【災害看護現場実践への熱意】、【人との関わり】、【災害看護に関する場と機会】、【災害看護のキャリア】、【災害看護発展への期待】、【その他の要因】という要因を明らかにした²⁾。

これらの要因は、災害看護に強く動機づけられた限られた災害看護の第一線で活躍する看護師の要因であり、病院の看護現場で働く多くの看護師は、多忙な業務を行う中で、先行研究の対象者と同様の動機づけを持続し

ることは困難ではないかという課題があげられた。そこで本研究は、通常の看護業務を行う看護師が、災害看護に動機づけられる要因を質的に分析し、災害看護に取り組むきっかけと、災害看護に興味を持ち続けられる要因は何かを明らかにする。

1. 研究目的

- 1) 災害看護に興味を持ったきっかけは何かを明らかにする。
- 2) 災害看護への関心を持ち続けられる要因は何かを明らかにする。

2. 研究意義

災害は、常時起こっているわけではなく、日常看護業務の中で災害看護を専門の一領域として活躍することは難しい。災害看護に積極的に取り組み、指導を行える立場の人を育てることは、災害看護発展のために必要不可欠でありながら、適切な方略が立てられていない現状がある。また、災害看護領域の研究は、活動・調査報告、システム作りなどが多く、災害看護に携わる看護師に焦点をあてて、質的に調査した研究はほとんどない。

災害看護教育は2009年のカリキュラム改正で看護基礎教育に導入された新しい分野である。カリキュラム改正以前に看護師免許を取得した看護師は、新たな分野の災害看護を学ぶなど、アップデートを行うことはない。臨床で働いている看護師の多くは、被災した・支援に行った場合を除いて災害看護に触れる機会が少なく、マスコミなどで災害の情報を見聞きするに留まっている。したがって災害は特殊な出来事、自分が巻き込まれる（関わる）わけがないと考えており、日常看護業務で災害看護を意識することは稀である。

本研究は、災害看護に興味を持つだけでなく、自主的に災害看護に関する行動（現場活動、災害継続教育への自主参加、災害に関する調査・研究等）経験のある看護師が、どのように動機づけられ、その動機が維持できる（できない）要因を明らかにすることを目的としている。それらの要因が明らかになることで、多忙な日常看護業

務の中でも、災害看護に関心を向ける一助となることを目指す。

さらに、将来的には、各病院、医療機関等で災害看護教育を担う人をどのように選ぶか、また、選ぶ基準づくりに役立てるところに意義がある。

3. 用語の操作的定義

本研究において、災害看護は以下のいずれかの活動とする。

- ・ 災害現場看護活動を行うこと
 - 急性期の救助・救命活動
 - 避難所での活動
 - 復興に関する活動
- ・ 基礎・継続看護教育において災害看護教育を受講または開催すること
- ・ 災害（防災）に対する啓発活動
- ・ 災害に関する調査や研究など
- ・ 日常看護を創造・発展して災害に備えること

II. 研究方法

1. 研究デザイン

質的探索的記述研究

2. 対象

以下のいずれかの経験を持つ病院に勤務している看護師5名

- ・ 災害現場活動経験がある（国内・海外を問わない）
- ・ 災害医療または災害看護に関するセミナーに自ら参加した経験がある
- ・ 災害看護に関わる調査・研究・報告を自ら行った経験がある

3. データ収集方法

1) 対象者属性調査；自記式記名、郵送または直接配布・回収を行う。

属性調査用紙は、筆者の太田が行った先行研究²⁾で研究目的にあわせて作成・使用した調査項目を、今回の対象に合わせて改変して使用する。

2) インタビュー；同意が得られた対象者に半構造化面接を行う。

先行研究²⁾で使用したインタビューガイドを今回の目的に合わせて再検討し、使用した。

主な質問項目は、看護師になったきっかけや災害看護に関わるきっかけ、現在の取り組み、なぜ継続できる（またはできない）のか、災害に対する自分の思いに関して自由に語ってもらう形で行う。

面接は、対象者の勤務等を考慮、時間・場所を調整

の上、一人1回、30分～1時間程度行う。

インタビュー中は、研究者の個人的な意見を挟まないこと、暗黙の了解が行なわれないように留意した。データ収集の精度を高めるためにインタビュアーは事前にプレテストを繰り返してから実施した。

4. データ分析

1) 属性調査から、デモグラフィックデータを抽出

2) インタビューから得た内容から逐語録を作成

3) 分類された用語のコード・カテゴリー化

カテゴリー化は、看護の知識を持つ質的研究者複数名で検証し、研究者個人の主観による偏りを最小限にし、データの信頼性、妥当性を保つ

4) 先行研究で得られたカテゴリーとの比較検討

5. 倫理的配慮

札幌市立大学倫理規定に基づき倫理委員会の承認を受けて行なった。

研究対象者には研究主旨、内容を説明の上、同意の得られた方のみを対象とする。研究対象となることを断っても不利益がないこと、また一度同意しても途中で中止できることを説明する。守秘義務を遵守することを保証する。

研究協力者には情報管理の徹底について書面と口頭で説明、誓約書を交わして依頼する。得た情報は個人の特長を避けるよう配慮し、情報管理を慎重に行い、研究終了後にデータは破棄する。

研究結果は研究目的以外には使用しない。

III. 結果

1. 対象者について

1) 対象者の属性

対象者は、看護師経験6～16年で男性1名、女性4名で、所属は救命救急センター2名、集中治療室(ICU)1名、脳神経外科1名、内科1名であった。災害関連の学会に所属しているのはそのうち2名で、災害派遣医療チーム(DMAT)に属しているのは2名だった。災害被災経験または身近に災害で被災した人がいる人は1名のみであった(表1)。

表1 対象者の属性

	看護師 経験	所 属	災害関連学会	DMAT 登録	被災 経験
A	10年	救命救急センター	日本集団災害医学会	あり	
B	10年	救命救急センター	日本集団災害医学会	なし	
C	6年	内科	なし	あり	地震
D	8年	脳神経外科	なし	なし	
E	16年	ICU	なし	なし	

看護基礎教育で災害看護教育を受講した経験を持つのは1名のみであった。必修科目で講義・シミュレーションで学んでいた。施設内の新人研修や職場での研修受講は3名、施設外で研修を受講していたのは2名であった。自らは災害看護教育を受けた経験を持たない人が2名いた。また、災害看護について独学で学び、自分自身が教える側として教育を行っていた人が1名いた（表2）。

表2 災害看護教育歴

教育	人	備考
基礎教育	1	必修科目（講義・シミュレーション）
施設内教育	3	新人研修 施設内研修
施設外教育	2	DMAT 日本看護協会支部研修 日本集団災害医学会セミナー
教育歴なし	2	
その他	1	自分が教えた（自分は独学）

2) 看護師になった動機

対象者は、看護師になった動機を自分自身のやりがい、社会に役立つ仕事と全員が答えていた。また、一生の仕事となる、資格を生かせる（資格を取れる）、看護師免就職率が高い、経済的に自立できるなど、資格と職業継続に関する意見があった。

2. インタビュー結果

以下、【 】をカテゴリー、「 」を対象者個人の言葉で表す。

【ヒューマニズム】、【看護の魅力】、【災害看護教育を受けた体験】、【職場環境】、【人との関わり】、【災害看護の役割】、【地域特殊性】、【被災体験】、【災害看護実践への渴望】という9つのカテゴリーが明らかになった。

表3 インタビュー結果

カテゴリー	コード	データ
ヒューマニズム	・人・社会の役に立ちたい ・人助けをする人への憧れ ・赤十字の精神に共感 ・ボランティア・救援活動への興味 ・赤十字看護師としての誇り	「根本的に人の役に立ってということ、社会に役立つということ、命の現場にいるっていうこと」 「危険を顧みず瓦礫の下から人を救い出すというのに、すごくカッコよさを感じた」 「自分が社会人として進む時に、（赤十字の）7つの原則が自分の柱になっているのが大きい」 「自分の中では赤十字の看護師をやっているのはすごく胸をはれることだし、赤十字のバッジを付けているのは、すごく胸をはれることでした」
看護の魅力	・看護を感じるやりがい ・看護に対する熱い気持ち ・社会とのつながりのために看護師を続けたい ・看護職としての継続意欲	「看護の仕事が好きだって自分で思う」 「患者さんたちは、私たちがいないと大変だなんて感じる」 「動けない、痛いところを言えない、そういうところにやりがいがある」 「私たちがいっぱい手をかけないと駄目だと実感している」 「私たちは看護師として、その患者さんを見てあげることが大事だと思って」 「（看護に対して）熱い気持ちだけは絶対負けないって思う」 「社会とつながっているためには、私は看護師さんをさせてもらいたいと思う」
災害看護教育を受けた体験	・基礎教育で災害看護教育を受けた ・新人教育で災害看護教育を受けた	「災害看護の日赤のカリキュラムがあって、ちょっとかじっていた」 「日赤の卒後教育で、4年目までは病院から教えてもらえることがある」
職場環境	・職場の体質に支えられている ・職場での緊急時の決まり ・年間行事としての災害訓練	「自分の病院って結構自由なんです。自由にやらせてくれるところなので、変えられるかなって思うはいつもあります」 「震度何以上だと病院に来なさいってというのがあった」 「災害の活動が何月なら何、というふうにからだの中に食い込まれている。イベントみたいな」
人との関わり	・災害に関する仲間との関わり ・目標とする存在からの影響 ・人に教えることで自分も学べる ・他者からのイメージ	「研究会に入っているけど、そこで皆の話とか聞いていると、すごく刺激になる」 「上司は経験を積んでいて、災害看護もたぶん好きだと思うので、そういう影響もありますね」 「超えられない人間っていて、前の日赤の師長さんなんです」 「自分が教えてみると、こうなんだって返ってくるから共有できるというか……」 「なんであんなそんなに頑張っているの？みたいな話もあります」
災害看護の役割	・災害看護に関する与えられた役割 ・災害看護の役割は嫌いじゃない ・災害看護実践上の自らの立場を認識	「訓練とかマニュアルとか、そういうものを作る役割がある」 「役割だから仕方がないというのと、災害看護が嫌いじゃないって言うか、大事なことなのかな」 「要請があったら自分が行くという役割」 「自分が積極的に災害の勉強会に参加して、皆に伝えていかないといけないっていうのは根本だと思っているんです」 「中心的に動いていかなきゃいけない時期に来て、師長からもそういった役割を与えられているっていうのがありますね」 「自分の役割・意識だと思いますね」
地域特殊性	・災害の多い地域で働いていた ・災害の少ない地域という思い込み	「地震が多い地域なので、考えさせられる」 「地震が身近でなくなったので、前の職場は身近なところだった」 「S市と地震は無縁という変な思い込みがあるかもしれません」

カテゴリー	コード	データ
被災体験	・ 災害に遭遇した体験を持つ ・ 被災体験からの学び	「平成 14 年か 15 年の地震にあった」 「何もできず自分も被災した状態で……」 「自分の中で被災経験がすごく自信になって、やっぱり準備しておくことってすごく大切で」 「自分が 1 回地震を経験しているので、もし地震とかが起こったときに、どうしようってなる前に、動けるような気がします」
災害看護実践への渴望	・ 災害現場活動をしたい ・ 災害現場活動への思いとギャップ ・ 災害看護活動を継続して行なう困難さ	「そこ（被災現場）にいて、自分が実際何をできるか、とか」 「私個人としては、その現場に行きたいな、現場で活動をして、どういう能力が必要で、というのをちゃんと感じたい」 「今もすぐに（被災現場に）行くと思います」 「いくら準備しても足りないし、災害は多く経験をやるっていうことがなかなかできないと思う」 「なかなか災害の現場で経験できるっていうのが少ないって思う」 「結婚したのと、自分が行ったとしてもまだ役に立てないんじゃないかなって思うのがありますね」 「仕事をやっているのに、災害活動に休みを取っていけないとか、そういうしがらみみたいなのがあるので……」 「中途半端にボランティアしたいなっていう気持ちでは行けないんだなって思う」 「今臨床だと脳卒中の患者さんがいるので、常にケアを与えることもできるし、受け取ることもできますけど、災害だと、自分が一生懸命勉強して体が動くときに災害って起きないんで……」 「自分がやらなきゃならないという思いはあるんですけど、あまり思いが強すぎて潰れてしまうことがあるんです」 「自分ひとりが頑張ってもしょうがないかなというのがあって、まず今はその病院レベルで人それぞれに役割を持たせて……（中略）……そのときにどういう行動がとれるかって考えてもらいたい人もいる」

IV. 考 察

1. カテゴリーからの考察

今回の調査では、対象者は、災害看護の動機づけを自己認識していないが、自発的に災害看護に取り組んだ経験を持つ人へ、インタビューを行った。その結果から、【ヒューマニズム】【看護の魅力】【災害看護教育を受けた体験】【職場環境】【人との関わり】【災害看護の役割】【地域特殊性】【被災体験】【災害看護実践への渴望】という災害看護への動機づけがカテゴリーとして明らかになった（図1）。

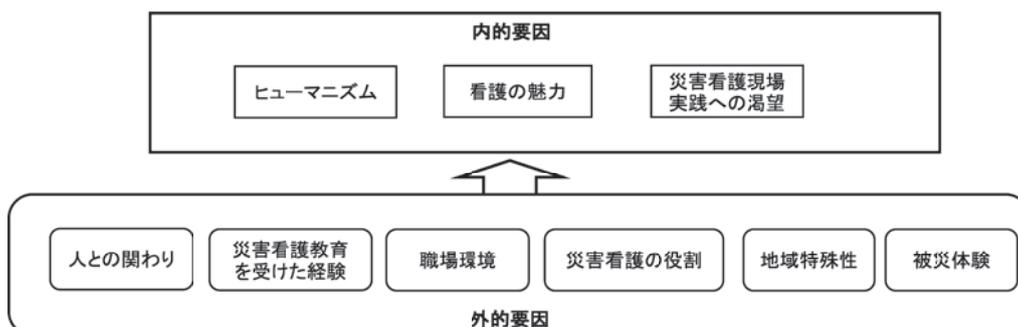
【ヒューマニズム】は人の命を大切にし、人間の尊厳に価値をおく、看護を仕事とする上で重要な精神であり、日常看護業務や生活の中から磨いていくことができる精神である。看護師の多くは“人を救う”ことや“人のた

めに”という思いが強い。【ヒューマニズム】を持ち合わせることは、看護師の根本にあるといえる。対象者は、看護師になった動機を“やりがい”や“社会に役立つ”と挙げており、看護師になろうと思った時点で、既にヒューマニズムを持っていたといえる。

大規模災害であればあるほど、医療機関に勤務する看護師（有職）だけではなく無職（休職含む）でも看護師免許を保持している人が一人でも多く活動することにより、救える命が増える。そのためには、在職中か否かに関わらず、“看護師としての自分”という意識や【ヒューマニズム】持ち続けることが、災害看護に携わる上で、重要な要因であるといえる。

会津は『“看護する喜びの経験”は、看護師が長期間看護職を続けていこうとする意志の一因である』³⁾と述べている。看護師として働くことに喜び、【看護の魅力】を感じ、やりがいをもち続けることは、日常看護を継続す

図1 対象者の災害看護の取り組みを支える要因



ると同時に有事の際にも災害看護に向かうことができると考えられる。

今回、災害看護基礎教育で【災害看護教育を受けた経験】がある対象者は1名だった。看護学校卒業から時間が経っていても、学んだことを忘れずに災害看護の重要性を感じていた。

災害は常時起こるわけではなく、災害看護の学びを日常看護にダイレクトに活かすことはできない。継続教育で災害看護教育を受けた経験のある人は、万が一発災した際に多くの命を救えるように、自分だけではなく、全職員で災害医療を学ぶ必要があると災害教育の重要性をとらえていた。

【職場環境】【人との関わり】【災害看護の役割】は、いずれも周囲の環境に起因するものである。

吉永は、臨床看護師が自己の目標を見出すまでのプロセスと影響要因の一つとして上司の支援が行動を促進するとし、支援のタイミングや内容が大きく影響することを報告している⁴⁾。職場の上司が本人のキャリアビジョンに照らし合わせて、災害看護に興味を持つ、力を発揮して欲しい等の期待をして、研修参加や災害委員、DMAT登録するなど、役割を与えることの重要性を示唆していた。

対象者は、災害に関する話ができる仲間存在から刺激を受け、日頃は意識していない災害について再認識し、継続意欲につながっていた。一方では、そのような仲間が周囲にいない人や、同僚から「災害なんて、やってもやらなくても」「〇〇さん一人が頑張ってもね……」という負の言動に、災害への興味関心がそがれていることがあった。

災害看護は、日常とは異なる状況をイメージしながら学びを得ていかなければならない。日常看護の学修以上に、他者と思いを共有することが、災害看護の継続要因となっていた。

岡本らは『看護師の仕事は、人との関わり合いの連続である。その中で、様々な過程を踏みながら、自分自身

のあり方、看護への姿勢に気づかされる。こういった自己成長につながる看護体験は自信につながり、仕事を続けていけるエネルギーになるものと考える』と述べている⁵⁾。このことから、人との出会いを大切にすることが、人とのつながりから得たチャンスを自分の物にできるかどうか、人との関わりから自己成長につなげることができるかは、重要な要因になると考えられる。

対象者は、自身の居住する【地域特殊性】を「災害が多い地域」「災害が少ない地域」と双方向の語りがあった。つまり、災害が多い／少ない地域性が必ずしも重要ではなく、地域のことを考えているか否かが災害看護に取り組む要因となっていると考えられた。加えて【被災体験】は、災害の大小に関わらず、災害に向き合う要因となっていた。ただし、被災体験は心的外傷として強く刻まれることもあり、看護師自身が被災体験を受容していることが重要になると思われる。

そして【災害看護実践への渴望】として、次に来るべき災害時に自分自身が活動したい思いと、活動できるかどうかの不安を隣り合わせて持ち合わせていることも明らかになった。

2. 過去の調査結果からの考察

日本国内で阪神淡路大震災以前から災害看護に強く動機づけられ、第一線で活動している草分け的な看護師への調査結果では、動機づけ要因が9つのカテゴリーとして明らかになっていた²⁾。

内発的な動機づけの【ヒューマニズム】、【チャレンジ精神】、【看護の魅力】、【災害看護現場実践への熱意】、【災害看護のキャリア（使命感・自負）】、【災害看護発展への期待】。

外発的な動機づけの【人との関わり】、【外部環境（家族・職場・社会）】、【災害看護に関する場と機会】、【災害看護のキャリア（役割・期待・評価）】があった（図2）。

先行研究²⁾と今回の研究は、調査方法は同一であるが、対象者が災害看護に特化した人か、一般の看護師である

図2 災害看護リーダーの災害看護の取り組みを支える要因

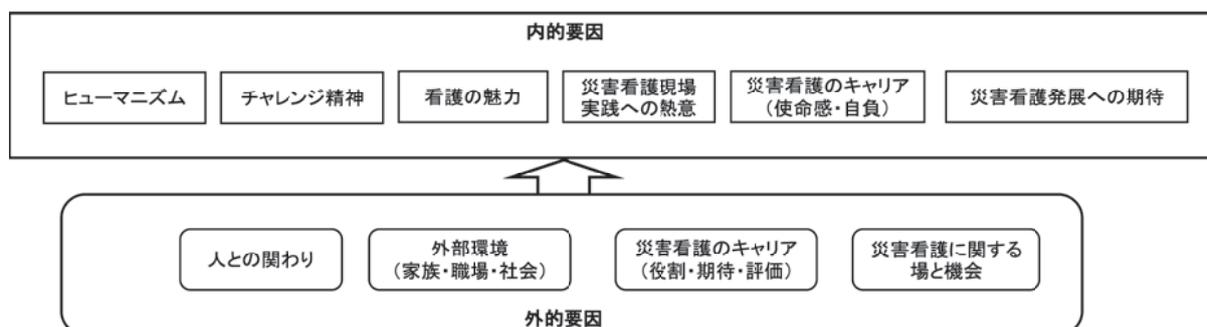
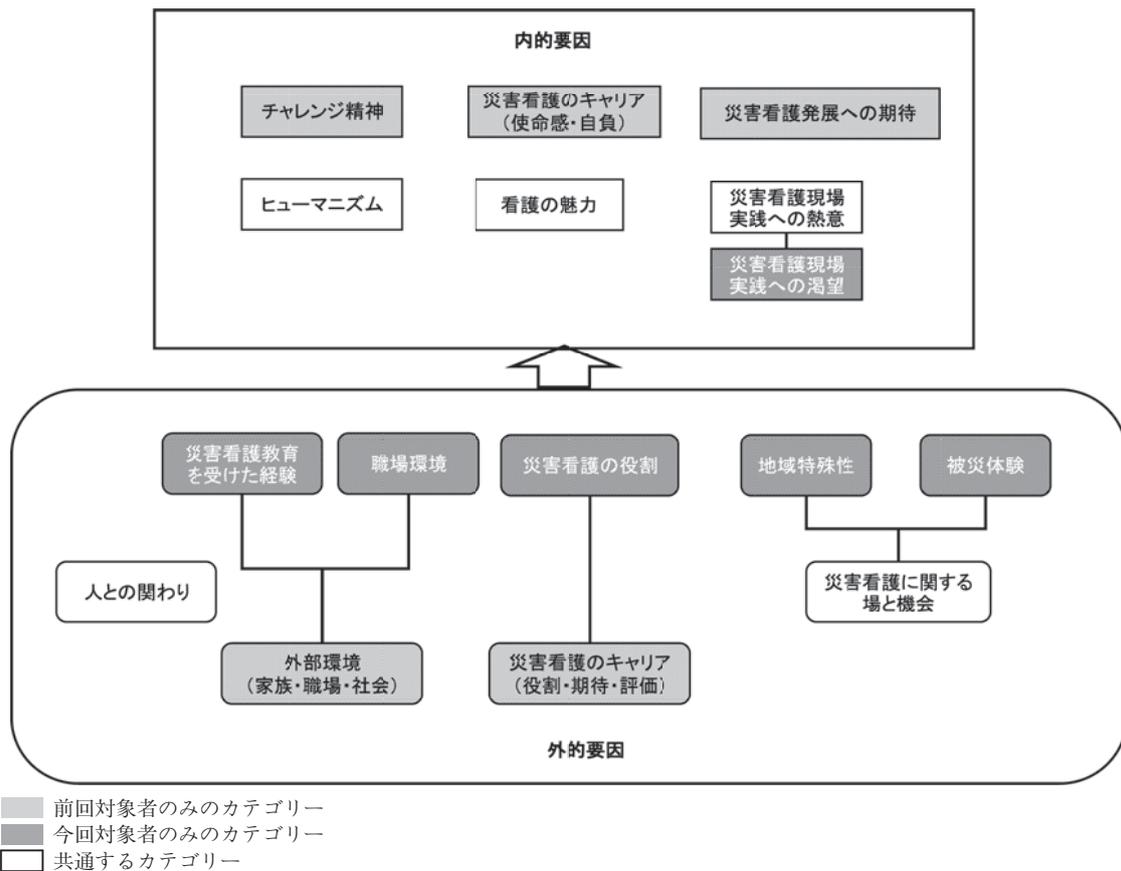


図3 災害看護の取り組みを支える（継続）要因



か、という点が異なっていた。

異なる対象群の結果を検討すると（図3）、【ヒューマニズム】、【看護の魅力】、【災害看護実践への渴望】、【人との関わり】、【職場環境】、【災害看護の役割】という要因が、ほぼ同一であった。つまり、人助けをしたいというヒューマニズムや、看護に対する理想や信念を持ち、“看護が好き”と感じていることが、災害看護の動機づけに影響するといえる。

災害看護の人材には、単に使命感や責任感が強い人を選ばいいというわけではなく、適切な時期に、上司や同僚、時には家族の理解と支援を得ることが必要と言える。その支援が、災害看護に携わる動機づけをより強固に出来ると考えられる。

また Deci and Flaste は、『人は、自ら選択することによって自分自身の行為の根拠を十分に意味づけることができ、納得して活動に取り組むことができる⁶⁾』と、意味のある選択が自発性を育み、活動の動機づけには重要なポイントであることを述べている。

2つの研究対象者は、他者から災害看護に携わるきっかけを与えられた場合でも、災害看護に取り組む必要性を認識していった。つまり対象者は、与えられたきっかけを、自ら選択・意思決定して活動していたと考えられる。したがって、災害看護に取り組む人には、きっかけ

を与えるだけでなく、自ら災害看護活動を行っていきように選ばせることで、災害看護の意味づけができると考えられる。

先行研究²⁾では、自分自身が災害看護現場活動中に「支援に行っているけど、自分自身も学びがあった。逆に被災者さんに支えられていることもあった」病院という枠がない中で医師と上下関係ではなく、一緒に働いているという実感があった」などの経験をしている。そのような自己の学びを、再度体験したいという【災害看護現場実践への熱意】が語られていた。

今回の対象者は、災害現場看護活動経験がなく、自分が災害現場看護活動を行ってみたいという【災害看護実践への渴望】が語られていた。“熱意”と“渴望”と表現が異なっているのは、対象者の背景（災害現場看護活動経験の有無）を考えると当然のことであり、未知の世界への興味関心を持っている表れであると言える。

先行研究²⁾では災害看護に対する使命感や自負といった【災害看護のキャリア】や、災害看護そのものを発展させていきたいという【災害看護発展への期待】のカテゴリーがあった。しかし、今回の対象者からはこれらの要因は抽出されなかった。これは今回の対象者が、災害

看護に関する教育や災害現場看護活動経験が少ないため、未だ自身が持てず自らが学びたい、経験してみたいという願望にとどまっていたためといえる。

対象者は、災害現場看護活動経験がある／なしに関わらず、同じ職場内で災害に興味を持つ人が少なく、活動の場や学修機会、ひいては現場実践活動をしたいという思いを抱いていることが明らかになった。

一職場内では、いつ起こるかわからない災害対応に多くの人材、時間、費用を割くことは厳しい現状もある。そのような個人の思いと、職場の状況を鑑みると、同一の職場内にとどまらず、地域の看護師が集まりネットワークを築くことが有用になると考えられる。

災害看護ネットワークは、地域で災害看護に関する活動機会（教育や仲間づくり、有事の災害現場看護活動など）を得ることが可能になる。さらに、災害看護ネットワークは、個々の看護師の災害看護の知識・技術を向上させ、得た知識・技術を職場に還元するための方策に結び付けられ、職場にとっても有効な仕組みになると示唆された。

V. 研究の限界と今後の課題

本研究の対象は5名であり、前回の先行研究²⁾対象を合わせても10名と、限られた対象の質的調査で一般化することは困難である。

データの飽和には至っていないが、災害看護の第一人者と言われる人、通常の看護業務を行っている看護師、双方から同様の結果を得ることができた。

今後、本研究のデータをもとに、災害看護の人材育成を行い、施設内で災害看護に尽力する（災害現場看護活動並びに災害看護教育を行う）人材を選ぶ際に役立てられるか検証していくことが今後の課題である。

VI. ま と め

臨床で看護業務を行なっている看護師の災害看護への取り組みを支える要因として、【ヒューマニズム】、【看護に対する信念】、【災害看護教育を受けた体験】、【職場環境】、【人との関わり】、【災害看護の役割】、【地域特殊性】、【被災体験】、【災害看護実践への渴望】という9つのカテゴリーが明らかになった。

明らかになった要因は、単独して存在するものではなく、一つの要因が次の動機づけを高める要因へと結びついていた。当然のことながら、すべての要因が必要というわけでもなく、それぞれの個人特性に応じた動機づけが存在しているといえる。

国内外で多くの災害が発生することから考えても、災害看護の現場実践、教育を担当する人材を育成することは急務である。災害看護担当者には、“人の役に立ちたい”思いが強く、看護の魅力を感じ、信念をもって日常看護を大切にしている人を選出する。選出するだけでなく、その力を発揮するためには、周囲のサポートが重要である。また、災害に関わる仲間との出会いや災害に関する場や機会を得て活動していくことの重要性が示唆された。

*本研究は札幌市立大学学術奨励研究の助成を受けて実施した。

謝 辞

本研究にあたり、お忙しい中インタビューにご協力くださいました看護師の皆様、データ検証並びに研究分析にお力添えいただいた質的研究者の先生に感謝いたします。本論文をまとめるにあたり、多くの示唆とご指導いただきました北海学園大学経営学研究科澤野雅彦教授に感謝いたします。

引用文献

- 1) 石本章子・前本由紀・寺師榮・岩切昌宏：わが国における災害看護教育の現状、平成9年度～平成11年度科学研究補助金研究成果報告書、24-31、2000。
- 2) 太田晴美：災害看護への取り組みを支える要因の分析——看護師個人の動機づけとその維持——、北海道医療大学大学院看護福祉学研究科看護学専攻修士課程修士論文、2005。
- 3) 会津妙子：長期間看護婦が看護職を続けていこうとする意志を支えるもの——10年以上看護職を続けている人の面接内容の分析から——、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録、26、23-30、2001。
- 4) 吉永ひろみ：臨床看護師が自己の目標を見出すまでのプロセスと影響要因、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究収録、28、65-72、2003。
- 5) 岡本衣代・井上富美・福島綾・森本純子・藤村三津子：看護師の職務継続につながる内的要因——看護体験からの自己の成長に焦点をあてて——、日本看護学会論文集34回看護管理、3-5、2003。
- 6) Deci, E. L., & Flaste, R.: 桜井茂男（監訳）：人を伸ばす力内発と自律のすすめ、初版、新曜社、45、1999。

参考文献

- 7) 上泉和子・竹崎久美子・勝原裕美子：阪神・淡路大震災時の看護ボランティア活動の分析と評価、看護研究、31(4)、309-320、1998。
- 8) Holland, J. L.: 渡辺三枝子・松本純平・館暁夫（訳）：職業選択の理論、初版、雇用問題研究、11-105。
- 9) 山崎達枝：黒田裕子・酒井明子（監修）：災害看護、初版、メディカ出版、234-249、2004。

- 10) 平野美樹子：災害救援を志望する看護学生の特性に関する研究 — 援助規範意識・共感性・向社会的行動ならびに災害および災害発生地 の優先順位 —, 日本災害看護学会誌, 4(3), 8-21, 2002.
- 11) 田尾雅夫 モチベーション入門 日経文庫 1993.
- 12) 会津妙子：長期間看護婦が看護職を続けていこうとする意志を支えるもの — 10年以上看護職を続けている人の面接内容の分析から —, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 26, 23-30, 2001.
- 13) Maslow, A. H.: 小口忠彦 (訳): 人間性の心理学モチベーションとパーソナリティ, 改訂新版, 産能大学出版部, 2003.
- 14) 西井恵子・藤本美千代・久世信子・辻幸代・谷口絹代・桜井美和子：年代別・職位別にみた看護師の職務満足に関する要因の分析, 日本看護学会論文集 34 回看護管理, 127-129, 2003.
- 15) 中村あや子・川崎久子・二瓶恵子・望月綾子・尾崎フサ子：看護婦の仕事意欲に関する研究 — 職場でやりがいを感じたときの分析から —, 日本看護学会論文集 31 回看護管理, 174-175, 2000.
- 16) 雛倉夏美・河原長子・原田佐知子・山浦昭子・長尾匡子・近田敬子：総合的な役割モデルとなる熟達者の特性構造, 日本看護学会論文集 33 回看護総合, 15-17, 2002.
- 17) 中山洋子・粟生田友子・片平好重：看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究 — 組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討 —, 聖路加看護大学紀要, 23, 1-14, 1997.
- 18) 塚原節子・高間静子・川西千恵美・上野栄一：看護婦の専門的自律に関する研究その2 — 達成動機の専門的自立度への影響 —, 富山医科薬科大学医学会誌, 9(1), 61-65, 1996.
- 19) 新道幸恵：防災と看護 病院の看護部門における危機管理, 看護研究, 32(3), 207-216, 1999.
- 20) Burkle, F. M., & Sheehy, B. S.: The personalized Disaster plan narrative: An effective teaching tool for hospitals, Journal of Emergency Nursing, 19(3), 254-257, 1993.
- 21) Johnson, E. J.: Leadership in a time of disaster, Journal of Nursing Administration, 32(9), 455-460, 2002.
- 22) 永谷研一：人材育成担当者のための絶対に行動定着させる技術, ProFuture 株式会社, 2015.
- 23) 遠藤功：現場力を鍛える「強い現場」をつくる7つの条件, 東洋経済新報社, 2004.
- 24) 水谷英夫：感情労働とは何か, 信山社 2013.
- 25) 佐藤大輔編著：創造性を育てる教育とマネジメント, 同文館出版, 2013.