

新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討

— 職業選択動機と入職半年後の環境要因を中心に —

松下由美子¹⁾ 柴田久美子²⁾

要 旨

本研究は新卒看護師の早期退職を規定する要因を明らかにすることを目的とした。職業継続に関わる環境要因・職業選択動機について、145名を対象に入職半年後に調査した。分析の結果、消極的職業選択動機、自分なりの生活スタイルの継続、実力にふさわしい上司からの評価、仕事に対する責任感が退職を促進する要因として、希望部署への配属、上司・先輩からの適切な指導・助言、上司からの信頼感・期待感が退職を防ぐ要因として確認された。職業選択動機が早期退職に関連していることから、中学・高校での進路指導や看護基礎教育機関におけるキャリア発達支援のあり方について示唆を得た。早期退職者は自分なりの生活スタイルを重視しているため、学校生活から職業生活への移行支援が必要である。また上司からの評価や仕事への責任感が退職へつながる一方で、上司・先輩からの指導・助言・信頼感が退職を防いでいることから、新卒者への教育的配慮が重要である。

キーワード：新卒看護師・早期退職・職業選択・キャリア発達支援

I. はじめに

わが国では人口構造の高齢化、在宅医療の普及など、今後看護に携わる人的資源への需要は高まることが予測される。また、医療の発展に伴い診療は複雑化し、医療に対する患者のニーズは多様化している。これに伴い看護の質の向上が課題となっており、看護師としての経験の積み重ねが望まれている。ところが、わが国では若者の離転職の増加が大きな社会問題としてとりあげられており、これは看護師も例外ではない。日本看護協会が行っている調査¹⁾においても、就業看護師の半数以上は経験10年未満であり、20歳代の離職数が多いことが報告されている。この年代はライフサイクルが結婚・出産・育児などによって変化する時期でもあるが、看護師としての職業意識が確立していくために重要な時期でもある^{2)~4)}。平井は看護師の雇用の課題として、この20歳代の時期の優秀な人材を職場に留めておくための何らか

の方策が必要であると指摘している⁵⁾。これらのことから、早期に離職をする、あるいは職場異動を繰り返す看護師の職業意識を調査・把握することは、看護師の職業的発達を支えるうえで重要な課題であるといえる。

本研究は、平成11年4月に就職した新卒看護師の職業意識を、3年間に渡って縦断的に調査・分析した研究の一部である^{6)~9)}。これらの研究の中で、新卒看護師の職業意識は、職業選択動機と関連しており、さらに入職後の職業経験の中で変化・発達していくことが明らかとなっている。その結果からは、消極的に看護師という職業を選択した傾向の強い者は、その傾向の弱い者と比較して、入職後3年間継続して職業的同一性（看護師という職業を通じて自分らしさを育てていく職業的姿勢）が揺らいでいることが明らかとなっている。

本報告は入職3年以内に退職した新卒看護師に

(所 属)

1) 山梨県立看護大学

2) 東京医科大学病院

(専攻分野)

成人看護学

注目し、入職半年後の時点での職業意識と早期退職との関連性を探ることを目的としている。

本研究では以下のように定義して用語を使用する。

1. 職業意識：職業生活に対する人々の見方、考え方であり、職業は社会生活に関する志向の多様性に関わる。職業選択動機・職場環境への志向などの個人的意識の総体を言う
2. 新卒看護師：看護職としての就業経歴を持たない新規就業看護師・助産師および保健師
3. 早期退職者：就職後3年以内に離転職および職場異動した者

II. 研究目的

新卒看護師の早期退職を規定する要因を、職業選択動機ならびに環境要因を中心に明らかにする。

III. 研究方法

1. 調査対象

東京都内A医科大学病院に平成11年4月に就職した新卒看護師145名

2. 調査内容

- 1) 基本的属性7項目：年齢・性別・専門最終学歴・専門以外の最終学歴・結婚・所属病棟・配属の希望が叶えられたか否か
- 2) 職業選択動機10項目：五十嵐¹⁰⁾の使用した職業選択動機10項目を使用し、「そう思う」から「そう思わない」の5段階評定で回答を求めた。
- 3) 職業継続に影響すると考えられる環境要因18項目：A.Hマズローのニーズの階層論¹¹⁾を枠組みとし、中西・三川¹²⁾の職業（労働）価値尺度を参考にして18の項目質問を作成した。「非常に影響すると思う」から「まったく影響しないと思う」までの5段階評定で回答を求めた。

3. 調査方法

調査対象の看護部に研究の主旨・調査内容・方法を説明し同意を得た。その後、看護部経由で各病棟師長に対して本研究の主旨説明がなされ、病

棟師長を通して各看護師に調査票が配布された。調査票は、個人が特定できないように所定の封筒に密封したうえで、各病棟でとりまとめたものを研究者が回収した。退職者のリストは、看護部から提供を受けた。

本研究は、縦断的研究手法によって個人の意識の変容を経年的に明らかにすることをねらっているため、調査票には個人別のコード番号を振った。

調査票の配布数は145で、有効回収数(回収率)は113(77.93%)であった。

4. 調査時期

- 1) 平成11年10月：意識調査
- 2) 平成14年4月：退職者の把握

5. 分析方法

- 1) 職業選択動機10項目に因子分析（主因子解・バリマックス回転法）を加えて下位尺度を構成したうえで信頼性を確認し、尺度得点を算出した。
- 2) 早期退職の規定要因を明らかにするために、「退職群」を「1」、非退職群を「0」として従属変数に、職業選択動機の下位尺度得点および就職後の環境要因、対象者の年齢、専門最終学歴、専門以外の最終学歴、配属希望が叶えられたか否かを独立変数としたロジスティック回帰分析を行った。その際、質的なデータはダミー変数として扱った。有意差の検定は5%水準で行い、統計ソフトはSPSS Version11.5を使用した。

6. 倫理的配慮

対象者には本研究の主旨を文面で説明するとともに研究への参加は自由意志であることを伝えた。また、データの解析には研究者のみが関わること、調査票の保管には万全を期すこと、研究結果の公表には対象者が特定できない配慮を行うことによってプライバシーを保持した。

IV. 結果

1. 本調査におけるサンプルの特性

調査対象は145名であり、このうち早期退職者は51名、非退職者は94名であった。平成11年調査時の有効回答回収者数は113名であり、その内

表1 本調査におけるサンプルの特性

性 別	女 性	112	男 性	1	
年 齢	最小年齢	20	最高年齢	36	平均年齢 22.3
結 婚	既 婚	1	未 婚	112	
専門基礎教育	2年課程短期大学	3 (26.5)	2年課程専門学校	3 (26.5)	
	3年課程短期大学	14 (12.4)	3年課程専門学校	82 (72.6)	
	看護大学	10 (8.8)	その他	1 (0.8)	
専門基礎教育以外の学歴	高校	105 (92.9)	短期大学	8 (7.1)	
	大学	2 (1.6)			
所属病棟	外科系病棟	54 (47.8)	内科系病棟	15 (13.3)	
	混合病棟	18 (15.9)	手術室	6 (5.3)	
	その他専門病棟（産科・救命センターなど）	20 (17.7)			
配属の希望	希望へ配属	86 (76.1)	希望以外へ配属	27 (23.9)	

() 内の数値は%を示す

早期退職者は27名、非退職者は86名であり、この113名を分析対象とした。

分析対象者の特性については表1に示す。表は平成11年調査時の特性を示している。

2. 職業選択動機の因子分析結果

職業選択動機10項目に対する因子分析の結果（主因子法・バリマックス回転）、共通性の低い2項目を削除したうえで、さらに同様の手続きで因子分析を行った。その結果、表2に示すような3因子が抽出され、累積寄与率は65.76%であった。

第1因子は、「精神的・経済的自立」を含む3項目から構成されているため、「自立志向動機」と命名した。クロンバック α 係数は0.76であり、内的一貫性が確認された。

第2因子は3項目から構成されており、自己の適性・憧れなどを含む項目であるため、「憧れ・興味動機」と命名した。クロンバック α 係数は0.61であり十分な値とは言えないが、一応の信頼性は備えていると判断した。

第3因子は2項目から構成されており、消極的に看護師という職業を選択している内容で構成されているため、「消極的職業選択動機」と命名した。クロンバック α 係数は0.60であり、第2因子と同様に十分な値とはいえないが、一応の信頼性は備えていると判断した。

3. ロジスティック回帰分析の結果

退職の規定要因を、職業選択動機と職業継続に影響すると考えられる環境要因などの側面から検

表2 職業選択動機の因子分析結果（主因子法・バリマックス回転）

質問項目	自立志向動機	憧れ・興味動機	消極的職業選択動機
精神的・経済的に自立できると思った	0.86	-0.01	0.03
資格を持ちたかった	0.81	-0.20	0.03
一生役立つ知識・技術を習得するため	0.79	0.30	0.00
憧れていた	-0.11	0.80	0.00
人の役に立ちたいと思った	0.11	0.73	-0.16
自己の興味・適性からみて	0.03	0.67	-0.17
本当にやりたい職業に就けなくて	0.07	-0.17	0.83
他に進む道が見つからなくて	-0.06	-0.11	0.83
固有値	2.04	1.79	1.43
寄与率	25.50	22.35	17.91
累積寄与率	25.50	47.85	65.76
尺度構成した信頼性係数	0.76	0.61	0.60

討するために、強制投入法によってロジスティック回帰分析を行った。分析の結果、対数尤度は79.11、HosmerとLameshowの適合度検定による χ^2 乗値は4.05、有意確率は0.85で、有意水準0.05より大きいので「ロジスティック回帰モデルはよく適合している」という仮説は捨てられず、求めたモデルはよく適合していると言える¹³⁾。

ロジスティック回帰分析の結果を表3に示した。

「消極的職業選択動機得点」($\beta = 0.57$, $p = 0.01$)、「自分の仕事ぶりや、実力にふさわしい上司からの評価」($\beta = 0.29$, $p = 0.01$)、「自分なりの生活スタイルの継続」($\beta = 1.84$, $p = 0.03$)、

「自分の仕事に対する責任感」($\beta = 1.67$, $p = 0.05$)が、退職に正の影響を与える要因として確認された。一方、「配属の希望が叶えられたか否か」($\beta = -2.25$, $p = 0.03$)、「上司・先輩からの適切な指導・助言」($\beta = -1.99$, $p = 0.02$)、「上司からの信頼感・期待感」($\beta = -1.21$, $p = 0.04$)が、負の影響を与える要因として確認された。

V. 考察

1. 職業選択動機と退職

職業選択動機は「自立志向動機」、「憧れ・興味動機」、「消極的職業選択動機」の3下位尺度から構成されていた。この3下位尺度のうち、退職へ正の影響を及ぼしている要因として、「消極的職業選択動機」が確認された。このことから、消極的職業選択動機の内容である「他に進む道がみつからなくて」、「本当にやりたい職業に就けなくて」などの動機で看護師という職業を選択したことが、早期退職へつながっているといえることができる。

看護職を対象とした、職業的同一性の形成に関する研究においても、職業選択動機が入職後も引き続き職業意識に影響することが確認されている¹⁴⁾¹⁵⁾。一方、看護師の職業選択においては、青年期の早い段階(中学校・高等学校)で職業選択が行われ専門教育の場に入っていくという特徴がある。本研究結果は、中学校あるいは高等学校における進路指導において看護を志す生徒に対応する場合、彼らの職業選択動機を明確にし、看護と

いう職業に積極的に関与する姿勢を育むための支援が必要であることを示唆している。

一方小野は、看護師の職業選択時期についての調査から、看護専門学校などの実習やその後の看護師としての就業の中で最終的な意思決定がなされていることも多いと報告している¹⁶⁾。この報告は、看護教育に関わる者は、看護学生や新卒看護師が、必ずしも看護職を自分の適職として志向している者ばかりではないことを知っておく必要があることを示している。看護師の早期退職を防ぐ方策として、看護基礎教育機関の中では、学生が改めて看護師という職業に対する自分の姿勢を問い直すことのできるような教育プログラムを構築する必要性がある。

2. 環境要因と退職

環境要因18項目の中では、「自分なりの生活スタイルの継続」、「自分なりの仕事ぶりや、実力にふさわしい上司からの評価」、「自分の仕事に対する責任感」が、早期退職を促進する要因であることが確認された。さらに「上司・先輩からの適切な指導・助言」、「上司からの信頼感・期待感」が早期退職を防ぐ要因として確認された。

看護師にとっての職業生活は、それまでの学校生活とは生活スタイルが大きく異なる。早期退職者は、この急激な変化に適応できていないこと、さらに自分の生活スタイルを重視している傾向があると考えられる。水田らは、新卒看護師の職場適応に関する調査を行い、就職後6ヶ月時にリアリティ・ショックに陥っている者は、「勤務形態に関する苦痛」がショックに強く関与しており、この時期、夜勤で重症者をみることが増えたり、受け持つ患者数が増えたりと、負担が増すことで勤務に苦痛を感じやすいのではないかと述べている¹⁷⁾。一方、同一性混乱という視点から新卒看護師の職場適応について報告している本間は、新卒者の同一性混乱の状態は、5月と9月はほぼ同じであるが、翌年の2月には先輩看護師とほぼ同じ状態であったと述べている¹⁸⁾。これらのことから、就職半年後の時点で勤務形態に強い苦痛を感じている新卒者への支援が、その後の職場適応を促進

表3 ロジスティック回帰分析結果

	β 注1	オッズ比	p値
年齢	0.07	1.07	0.73
2年制専門学校（ダミー）注2	-3.22	0.04	0.93
2年制短期大学（ダミー）	-9.00	0.00	0.81
3年制専門学校（ダミー）	-6.45	0.00	0.86
3年制短期大学（ダミー）	-4.05	0.02	0.91
看護大学（ダミー）	-4.27	0.01	0.91
短期大学卒（ダミー）	2.01	1.41	0.71
高卒（ダミー）	0.34	1.77	0.98
配属の希望	-2.25	0.11	0.03*
自立志向動機得点	0.20	6.27	0.28
憧れ・興味動機得点	0.34	1.41	0.07
消極的職業選択動機得点	0.57	1.77	0.01**
仕事に対する充実感	-0.30	0.97	0.96
上司からの信頼感・期待感	-1.21	0.30	0.04*
患者からの信頼感・期待感	0.51	1.66	0.49
仕事で自分の能力を十分に発揮できたと感じること	-0.33	0.72	0.56
看護師であるということに対する誇り	-0.42	0.66	0.40
自分の仕事に対する責任感	1.67	5.29	0.05*
スタッフからの信頼感	-1.22	0.30	0.10
卒後教育の充実	0.37	1.45	0.49
上司・先輩からの適切な指導・助言	-2.00	0.14	0.02*
憧れる看護師の存在	-0.55	0.58	0.16
自分の仕事ぶりや、実力にふさわしい上司からの評価	0.29	1.34	0.01**
医師や他職種との良好な人間関係	0.89	2.42	0.12
スタッフ間の良好な人間関係	0.58	1.79	0.45
安定した生活環境	-1.07	0.34	0.12
ライフイベント	0.71	2.03	0.14
経済的な安定・保障	-0.52	0.59	0.54
信頼できる異性の存在	-0.08	0.93	0.85
自分なりの生活スタイル（食事・睡眠・休息など）	1.84	6.27	0.03*
カイニ乗値（自由度）	4.05 (8)		
有意確率	0.85		
Cox and Snell-R 2乗	0.33		
Nagelkerke R 2乗	0.49		
対数尤度	79.11		

注1：表中の β はロジスティック回帰係数を表す

注2：専門学歴・一般学歴はそれぞれダミー変数を用いた

注3：* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$

し、早期退職を防ぐことに繋がるのではないかと考えられる。また、今後は新卒者に生じる変化をできるだけ緩徐なものにするように、働く環境面から配慮を行う必要がある。

次に、「自分なりの仕事ぶりや、実力にふさわ

しい上司からの評価」は、早期退職を促進する一方で、「上司・先輩からの適切な指導・助言」、「上司からの信頼感・期待感」は、退職を防ぐように働いていた。これらは、一見矛盾した結果のように見える。では、なぜ「自分なりの仕事ぶりや、

実力にふさわしい上司からの評価」という肯定的と考えられる項目が組織に留まることに対して否定的な影響を与えたのかについて考察してみたい。

今日の新卒看護師の臨床能力は低下しており、臨床側が求める能力とは大きな開きがあることは、これまで数多く指摘されている^{19)~21)}。このことから、新卒看護師にとっての「自分なりの仕事ぶりや、実力にふさわしい上司からの評価」は、新卒看護師の臨床能力の足らなさを指摘している可能性がある。退職群の看護師は、上司の評価が妥当なものであったとしても、自分の能力の無さを改めて指摘され、自信ややる気を喪失しているのではないかと考えられる。松本は新卒看護師を対象にした調査結果から、「認められない頑張り」が職務に対するやる気を低下させていると指摘している²²⁾。この報告では、新卒看護師には自分も認められている、必要とされているという感情を維持させることが重要であるとしている。しかしながら、川名は、「看護師は誉められることの少ない集団である。誉められる体験のない臨床看護師は誉めることが苦手である。」²³⁾と指摘している。今後の新卒看護師に対する指導は、能力不足ばかりを指摘するのではなく、個人が努力していること、成長の見られたところを認め、努めて誉めるように心がける必要がある。

一方、「上司・先輩からの適切な指導・助言」、「上司からの信頼感・期待感」は、早期退職を防ぐように働いていた。新卒看護師のメンター（キャリア発達を促す人）に関する調査では、入職時のメンターから提供されたものは、「キャリアモデルになってくれた」や「指導」が上位を占めたこと、実務を一から手ほどきすることにより、看護専門学校などで学んだ知識を実務レベルに移して、病院の中でも仕事ができるという自己効力感を持たせる必要があること、このことによって職場の一員としての位置付けを与えることが職場への定着のために貢献すると思われると報告している²⁴⁾。以上のことから、新卒看護師の早期退職を防ぐためには、新卒看護師の臨床能力を見極めて、できるところは認め、できないところは一から手ほどきするという姿勢を持つことが大切であ

ると言える。

「自分の仕事に対する責任感」が新卒看護師の早期退職を促進する要因であった点は、看護師という重責を自分は果たすことができないという自己効力感の低さが関与しているのではないかと考える。自分に課せられた責任の重大さとそれに応えられない自分の能力とのギャップに苦しんでいる新卒看護師に対して、さらに追い打ちをかけるような指導は避けるべきである。

3. 配属の希望と退職

今回の調査結果では、「配属の希望が叶えられたか否か」は退職に負の影響をおよぼしていた。これは入職時に希望した部署へ配属されることが、退職を防ぐ要因であることを示している。調査対象施設では、配属の希望は、入職前に個別に提出することとなっており、本人の意向が反映されるようになっている。この本人の意思や希望を組織が尊重することが、早い段階での組織からの離脱を防ぐ効果があると考えられる。しかし、現実には必ずしも本人の第一希望が叶うとは限らないのが実態である。また、新卒看護師の配属希望はそれまでの臨地実習での経験や、看護基礎教育機関における教員の指導が反映されていると考えられる。そこで、臨床側では新卒者の職場適応状態の把握や必要に応じた配置転換の検討、また教育機関側では、卒業に当たり学生個人の興味や適性、学生が望むライフスタイルをも考慮した進路指導を行う必要があると考える。

4. 本研究の限界および課題

本研究は、限られた施設の看護師を対象とした調査であるため、研究結果を一般化するには限界がある。しかし、看護職の早期退職に影響する要因は未だ構造化されていないため、さらに早期退職への影響要因を明確にし、早期退職を防ぐための具体的な方策を検討することが今後の課題である。また職業意識という個人の属性が大きく影響する内容を扱うことから、個別の面接調査などによる質的な検討を加える必要がある。さらに、「進路選択動機」に関する尺度の内的整合性を一

層高める必要がある。

VI. 結論

1. 消極的な職業選択動機が、新卒看護師の早期退職の規定要因であることが示唆された。
2. 就職後半年目の環境要因では、仕事ぶりや実力についての自信を損なうような上司からの評価、仕事に対する過重な責任感、ライフスタイルの変更に関する苦痛が、早期退職の規定要因として示唆された。
3. 配属希望が叶えられたこと、上司・先輩からの適切な指導・助言、上司からの信頼感・期待感は、早期退職を防ぐ要因として示唆された。

謝辞

本調査に3年間に渡り協力下さいました看護師ならびに調査施設の関係者の皆様に深く感謝いたします。

引用文献

- 1) (財)医療経済研究機構編著：1997年度版医療白書、日本医療企画、1997.
- 2) 菊地昭江・原田唯司：看護の専門職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、241-254、1997.
- 3) 佐藤昇子：看護職のキャリア形成に関する問題とその概念的枠組み、インターナショナルナーシングレビュー、55-69、1998.
- 4) 石渡祥子他：20代ナースの年齢別に見るキャリア形成過程（その3）、第28回日本看護学会集録 看護管理、233-236、1997.
- 5) 平井さよ子：看護職のキャリア開発—変革期のヒューマンリソースマネジメント、4-5、日本看護協会出版会、2002.
- 6) 柴田久美子・松下由美子：看護婦・士の職業的同一性形成に関する縦断的研究—就職1年目から2年目の職業的同一性形成に職業選択動機が及ぼす影響、日本進路指導学会第23回発表論文集、64-65、2001.
- 7) 柴田久美子・松下由美子：看護師の職業選択動機と職業的同一性形成の経年変化—就職1年目から3年目の職業的同一性形成に職業選択動機が及ぼす影響、日本進路指導学会第24回発表論文集、47-48、2002.
- 8) 柴田久美子・松下由美子：就職3年目の看護師の職業的同一性形成と職業意識、第29回日本看護研究学会雑誌、Vol.26、No.3、170、2002.
- 9) 柴田久美子・松下由美子：新卒看護師の入職後4年間の職業意識の変容、日本進路指導学会第25回発表論文集、14-15、2003.
- 10) 五十嵐明美：看護職の同一性形成に関する研究、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録、No.21、13-18、1996.
- 11) A.Hマズロー・小口忠彦訳：人間形成の心理学、60-73、産業能率大学出版部、1987.
- 12) 中西信夫：ライフキャリアの心理学—自己実現の成人期、120-123、ナカニシヤ出版、1995.
- 13) 石村貞夫：SPSSによる多変量解析の手順、24-39、東京図書、1998.
- 14) 前掲8)、15.
- 15) 柴田久美子：看護師の職業的同一性形成の発達の变化の縦断的研究—新卒看護師の就職後3年間の職業的同一性形成の変化と規定要因の検討、明星大学通信教育部、Vol.3、163-164、2003.
- 16) 小野公一：キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に、158、白桃書房、2003.
- 17) 水田真由美・青山ヒフミ：新卒看護師の職場適応に関する研究 リアリティ・ショックと回復に影響する要因、日本看護研究学会雑誌、Vol.25、No.3、227、1997.
- 18) 本間千代子：新人看護師の職場適応—同一性混乱から見た経時的変容、第18回日本看護科学学会学術集会講演集、230-231、1998.
- 19) 明石恵子他：看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究、厚生労働省科学研究費補助金研究報告書、2002.
- 20) 厚生労働省：看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会報告書、2003.
- 21) 厚生労働省：新人看護職員の臨床能力の向上に関する検討会第1回検討会資料1、2003.
- 22) 松本マズミ・古米照恵：一年目看護師の「やる気」を左右する要因についての検討、第33回日本看護学会論文集 看護管理、115-116、2002.
- 23) 川名典子：看護婦にとって「ほめる」ことは難しいか、看護、Vol.43、No.3、24、1991.
- 24) 前掲17)、163-164.

Factors in Early Retirement of Nurses Newly Graduated from College: Motives of the Selection of Occupation and Related Factors Half a Year After Employment

MATSUSHITA Yumiko, SHIBATA Kumiko

This study was designed to clarify factors that determine early retirement of nurses newly graduated from college. Factors related to the occupational mentality and continuation of work and motives of the selection of occupation were investigated in 145 nurses half a year after their first employment after graduation. Negative motives of the selection of occupation, continuation of the lifestyle of the subjects' preference, fair evaluation of the performance or ability by superiors, and the sense of responsibility for work were revealed as factors that promoted retirement, and appropriate guidance or advice by superiors or experienced colleagues, confidence and expectation by superiors, hope for attachment was confirmed to be a factor that prevents retirement. The relationship between motives of the selection of occupation and early retirement suggests the need for improvements in junior high school and high school career guidance and support for career development at organizations of basic education in nursing. Since early retirees attach importance to maintaining their personal lifestyles, they need support in the transitional period from life as a student to life as a working person. Also, as evaluation by the superiors and the sense of responsibility for work promoted, but guidance and advice prevented, retirement, educational considerations for newly graduated nurses are considered important.

Key words : Newly graduated nurses, early retirement, selection of occupation, support for career development