

【研究報告】

教育指導者の職務キャリアと学習環境デザインに関する 学習ニーズの関係

The Relationship Between Clinical Mentors' Nursing Careers and Learning Needs with Regard to Learning Environment Design

土肥 美子¹⁾, 細田 泰子²⁾, 中橋 苗代³⁾
中岡亜希子⁴⁾, 池内 香織⁵⁾

Yoshiko Doi¹⁾, Yasuko Hosoda²⁾, Mitsuyo Nakahashi³⁾
Akiko Nakaoka⁴⁾, Kaori Ikeuchi⁵⁾

キーワード：教育指導者, 職務キャリア, 学習環境デザイン, 学習ニーズ

Key Words : clinical mentor, nursing career, learning environment design, learning needs

抄録

〔目的〕教育指導者の職務キャリアと学習環境デザインに関する学習ニーズの関係を明らかにすることである。〔方法〕一般病床数500床以上の89病院の教育指導者614名を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。データの分析では、職務キャリアの下位尺度得点において低得点群と高得点群を算出し、各学習ニーズ得点と比較した。〔結果〕【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】では共通して、職務キャリアの「質の高い看護の実践と追究」「対人関係の形成と調整」「自己能力の開発」「多様な経験の蓄積」の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高く、【活動デザインに関する学習ニーズ】では「多様な経験の蓄積」の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高かった。【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】には教育指導者の看護実践や対人関係、自らの能力開発、看護現場での経験が関係し、【活動デザインに関する学習ニーズ】では看護現場での経験が関係していることが明らかになった。今後は、これらを考慮した教育指導者の育成支援が必要であることが示唆された。

Abstract

The objective of this study was to clarify the relationship between clinical mentors' nursing careers and learning needs with regard to learning environment design. A questionnaire survey was conducted of 614 clinical mentors at 89 hospitals with 500 general beds or more by mail; data obtained from 405 participants was analyzed. Respondents rated their learning needs in relation to tool, organizational, and activity design. For analysis, in each career assessment scale dimension, mentors scoring above the third quartile and below the first quartile were analyzed as respective high-scoring and low-scoring groups. For learning needs related to tool

1) 大阪医科薬科大学看護学部, 2) 大阪府立大学大学院看護学研究科, 3) 京都橘大学看護学部
4) 神戸女子大学看護学部, 5) 四天王寺大学看護学部

and organizational design, average ranks were significantly higher in high-scoring than low-scoring groups for each of the following scale dimensions: *implementation and pursuit of quality nursing, development and adjustment of interpersonal relationships, self-capability development, and accumulation of diverse experiences*. For learning needs related to activity design, average ranks were significantly higher in high-scoring than low-scoring groups only for *accumulation of diverse experiences*. Fostering support for clinical mentors should account for associations between nursing careers and learning needs with regard to learning environment design; specifically, clinical mentors' learning needs in relation to tool and organizational designs were associated with care practices, interpersonal relationships, self-directed skills development, and clinical nursing experiences, while their learning needs in relation to activity design were associated with clinical nursing experiences.

I. 緒言

わが国の保健・医療・福祉制度は、従来の疾病や障がいの治癒・回復を目的とする「医療モデル」から、疾病や障がいがあっても地域のなかでその人らしく暮らすことを支える「生活モデル」への転換が求められている（猪飼, 2011; 日本看護協会, 2017）。このような背景のもと、看護専門職には多様な健康ニーズが充足できるよう質の高い看護実践能力を追求することが求められている。

近年、看護職の看護実践能力向上という観点から、キャリア形成・成熟が重要視（岡島他, 2013; Sugiura et al., 2017）されている。キャリアアップを能動的に目指す看護師は学習ニーズ得点が高い（高橋他, 2012）ことや看護師のキャリア開発やラダー遂行には院内の学習環境の充実が必要（石黒他, 2018）であることが説明されている。石井他（2005）は、看護師におけるキャリア開発の必要性を背景に職務キャリア尺度を開発している。職務キャリア尺度を使用した研究では、患者のレジリエンスを引き出す支援に職務キャリアが影響する（石井他, 2007）ことや教育指導者の職務キャリアの形成には学習におけるメタ認知が関連する（中岡他, 2014）ことが報告されており、職務キャリアが看護実践能力の向上に必要な要素と捉えられる。

教育指導者の育成支援に関する研究では、臨床現場の状況や要望を踏まえた教育指導者の育成プログラムの必要性（池内他, 2014）や教育指導者が学習環境づくりのための学習ニーズをもち、その学習

のために専門家からの学びを求めている（土肥他, 2015）ことが報告されている。また、教育責任者と教育指導者を対象にした調査（土肥他, 2016）では、双方の間には学習の必要性と学習方法に対する認識の差異があることが示唆されている。さらに、細田他（2019）は、臨床学習環境デザイナー育成プログラムを活用したワークショップを開催し、参加した教育指導者が自らの看護師コンピテンシーを発展させる機会になったことを明らかにしている。これらのことから、教育指導者の学習ニーズの充足や育成のための機会が必要であることがうかがえる。

教育指導者の職務キャリアを対象にした研究は希少であるため、教育指導者の職務キャリアと学習環境デザインに関する学習ニーズの関係を明らかにすることは、教育指導者の育成支援のための情報提供になると考えられる。

II. 目的

本研究では、教育指導者の職務キャリアと学習環境デザインに関する学習ニーズの関係を明らかにすることを目的とした。

III. 用語の操作的定義

教育指導者は、病院の各部署で中心となって新卒看護師（以下、新卒者）や看護学生（以下、学生）の教育指導を行う看護職であり、職務キャリアは、職務上のある一定期間内に個人が経験する職務内容、役割、地位、身分などの変化の一連列（若林,

1998) とした。

学習環境デザインは、新卒者や学生の学習活動のために、道具・組織・活動をデザインすることであり、学習ニーズは、教育指導者が新卒者や学生という学び手の教育指導を行うために必要とする学習(土肥他, 2015) とした。

IV. 方法

1. 調査方法

一般病床を500以上有する病院から層化抽出法を用いて200施設を抽出し、看護管理者によって研究協力の同意が得られた89病院の教育指導者614名を対象に、郵送法による無記名自記式質問紙調査を実施した。調査期間は2013年1～3月である。

2. 調査内容

1) 職務キャリア尺度

職務キャリアの測定には、石井他(2005)によって開発された職務キャリア尺度を採用した。この尺度は、「質の高い看護の実践と追究」に関する17項目、「対人関係の形成と調整」に関する12項目、「自己能力の開発」に関する7項目、「多様な経験の蓄積」7項目で構成されている。各項目に対し「非常に当てはまる:5点」「かなり当てはまる:4点」「どちらかという当てはまる:3点」「どちらかという当てはまらない:2点」「当てはまらない:1点」の5段階評定法で回答する。尺度の信頼性と妥当性は、石井他(2005)によって検証されている。尺度の使用について尺度開発者から承諾を得た。

2) 学習環境デザインに関する学習ニーズ

学習環境デザインに関する学習ニーズ(以下、学習ニーズ)は、土肥他(2015)の調査によって明らかにされたものであり、【道具デザインに関する学習ニーズ】12項目(図表の作成、文献クリティーク、データの分析、事例報告の書き方、プレゼンテーションの仕方、学習リソースの使い方、教育メディアの活用、情報機器の操作、学習理論の活用、教材の作成、看護理論の活用、シミュレーション教育)、【組織デザインに関する学習ニーズ】12項目(教育体制の整備、看護教育制度の構造、組織の管理、評価基準の作成、教育計画の企画、指導者間の連携、

OJTの在り方、職場風土の改革、看護倫理の指針、ネットワーク作り、人間関係の形成、メンタルヘルス対策)、【活動デザインに関する学習ニーズ】3項目(学習者への動機づけ、学習ニーズの把握、学習者の特徴)で構成されている。各項目に対し「非常に必要である:6点」「かなり必要である:5点」「ある程度必要である:4点」「あまり必要でない:3点」「ほとんど必要でない:2点」「全く必要でない:1点」の6段階評定法で回答する。本学習ニーズの信頼性については検証されている(土肥他, 2015)。

3) 個人背景

性別、年齢、看護職としての平均経験年数、職位、最終学歴である。

3. 分析方法

職務キャリア得点、学習ニーズ得点、個人背景の記述統計量を確認した。職務キャリア得点、学習ニーズ得点についてはKolmogorov-Smirnovの正規性の検定を行った。職務キャリア尺度および学習ニーズの信頼性の確認ではCronbach's α 係数を算出した。職務キャリア得点と学習ニーズ得点の比較にはMann-WhitneyのU検定を採用した。教育指導者を対象にした職務キャリアに関する先行研究が見当たらないことから、看護師のキャリア開発に関する研究(吉田他, 2013;白瀧他, 2021)を参考に、職務キャリアの下位尺度得点を四分位数にて低得点群(下位25%)および高得点群(上位25%)を算出し比較した。データは統計解析ソフトIBM® SPSS® Statistics Ver.25.0を使用し、有意水準は5%とした。

V. 倫理的配慮

対象となる病院の看護管理責任者に研究依頼書を用いて研究の概要を説明し、研究協力の承諾は各病院から返送される回答はがきにより確認した。看護管理責任者の承諾が得られた病院の教育指導者には、研究の目的、方法、研究協力の自由意思、個人情報保護、研究成果の発表について研究依頼書を用いて説明した。調査票の回収は、対象者各自が封筒に入れて投函する郵送法とし、研究への協力は調査票の返信をもって同意とみなした。本研究は、大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した

(申請番号24-65)。

VI. 結果

調査票の回収数は409名(回収率66.6%)であり、405名(有効回答率66.0%)から有効回答が得られた。

1. 教育指導者の背景

教育指導者の背景を表1に示す。

2. 職務キャリア得点および学習ニーズ得点

職務キャリアの尺度合計点(43項目)の平均値は145.3±SD21.0(範囲60～215)、中央値が144.0であった。下位尺度の「質の高い看護の実践と追究」の平均値は59.2±SD8.7(範囲24～85)、中央値が59.0であった。「対人関係の形成と調整」の平均値は42.0±SD 5.9(範囲20～60)、中央値が42.0であった。「自己能力の開発」の平均値は19.8±SD 4.5(範囲7～35)、中央値が19.0であった。「多様な経験の蓄積」の平均値は24.3±SD 4.1(範囲9～35)、中央値が24.0であった。Kolmogorov-Smirnovの正規性の検定では、尺度合計点は正規分布に従う($p=0.20$)が、すべての下位尺度においては正規分布に従わないことが確認された($p<0.05$)。ま

表1 教育指導者の背景 (n = 405)

	n	(%)	Mean±SD
性別			
男性	14	(3.5)	
女性	391	(96.5)	
年齢			
20歳代	18	(4.4)	
30歳代	139	(34.3)	
40歳代	204	(50.4)	
50歳代	44	(10.9)	
看護職の平均経験年数(年)			19.2±7.0
職位			
看護(師)長	32	(7.9)	
副看護(師)長	84	(20.7)	
主任	181	(44.7)	
副主任	9	(2.2)	
スタッフ	94	(23.2)	
その他	4	(1.0)	
無回答	1	(0.2)	
最終学歴(一般・専門含む)			
高等学校卒	289	(71.4)	
短期大学卒	57	(14.1)	
大学卒	49	(12.1)	
大学院(修士課程)修了	7	(1.7)	
無回答	3	(0.7)	

た、Cronbach's α 係数は、尺度合計点が0.89、「質の高い看護の実践と追究」が0.86、「対人関係の形成と調整」が0.82、「自己能力の開発」が0.89、「多様な経験の蓄積」が0.86を示した。

学習ニーズ合計点(27項目)の平均値は128.5±SD14.6(範囲72～162)、中央値が128であった。【道具デザインに関する学習ニーズ】の平均値は53.9±SD 7.9(範囲31～72)、中央値が53.0であった。【組織デザインに関する学習ニーズ】の平均値は59.8±SD 6.8(範囲33～72)、中央値が60.0であった。【活動デザインに関する学習ニーズ】の平均値は14.8±SD 2.3(範囲7～18)、中央値が15.0であった。Kolmogorov-Smirnovの正規性の検定では、合計点および各学習ニーズが正規分布に従わない($p<0.05$)ことが確認された。また、Cronbach's α 係数は、学習ニーズ合計点が0.94、【道具デザインに関する学習ニーズ】が0.92、【組織デザインに関する学習ニーズ】が0.90、【活動デザインに関する学習ニーズ】が0.89を示した。

3. 職務キャリアと学習ニーズの比較

【道具デザインに関する学習ニーズ】との比較では、職務キャリアの「質の高い看護の実践と追究」($p<0.01$)、「対人関係の形成と調整」($p<0.01$)、「自己能力の開発」($p<0.05$)、「多様な経験の蓄積」($p<0.01$)の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高かった(表2)。

【組織デザインに関する学習ニーズ】との比較では、職務キャリアの「質の高い看護の実践と追究」($p<0.01$)、「対人関係の形成と調整」($p<0.01$)、「自己能力の開発」($p<0.05$)、「多様な経験の蓄積」($p<0.001$)の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高かった(表3)。

【活動デザインに関する学習ニーズ】との比較では、職務キャリアの「多様な経験の蓄積」($p<0.01$)の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高かった(表4)。

VII. 考察

分析の結果、【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】では共通して、

表2 職務キャリアと道具デザインに関する学習ニーズの比較結果

職務キャリア	n	平均ランク	U値	p値	
質の高い看護の実践と追究	〈低得点群：24～53点〉	104	84.59	3337.50	0.001**
	〈高得点群：67～85点〉	88	110.57		
対人関係の形成と調整	〈低得点群：20～38点〉	101	89.53	3891.50	0.009**
	〈高得点群：46～60点〉	98	110.79		
自己能力の開発	〈低得点群：7～16点〉	103	87.78	3685.00	0.047*
	〈高得点群：24～35点〉	86	103.65		
多様な経験の蓄積	〈低得点群：9～22点〉	127	96.18	4086.50	0.009**
	〈高得点群：28～35点〉	82	118.66		

Mann-WhitneyのU検定 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

表3 職務キャリアと組織デザインに関する学習ニーズの比較結果

職務キャリア	n	平均ランク	U値	p値	
質の高い看護の実践と追究	〈低得点群：24～53点〉	104	84.93	3373.00	0.002**
	〈高得点群：67～85点〉	88	110.17		
対人関係の形成と調整	〈低得点群：20～38点〉	101	88.75	3813.00	0.005**
	〈高得点群：46～60点〉	98	111.59		
自己能力の開発	〈低得点群：7～16点〉	103	87.58	3664.50	0.041*
	〈高得点群：24～35点〉	86	103.89		
多様な経験の蓄積	〈低得点群：9～22点〉	127	92.91	3671.00	<0.001***
	〈高得点群：28～35点〉	82	123.73		

Mann-WhitneyのU検定 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

表4 職務キャリアと活動デザインに関する学習ニーズの比較結果

職務キャリア	n	平均ランク	U値	p値	
質の高い看護の実践と追究	〈低得点群：24～53点〉	104	89.40	3838.00	0.050
	〈高得点群：67～85点〉	88	104.89		
対人関係の形成と調整	〈低得点群：20～38点〉	101	93.9	4333.00	0.122
	〈高得点群：46～60点〉	98	106.29		
自己能力の開発	〈低得点群：7～16点〉	103	94.42	4369.00	0.870
	〈高得点群：24～35点〉	86	95.70		
多様な経験の蓄積	〈低得点群：9～22点〉	127	96.41	4116.50	0.009**
	〈高得点群：28～35点〉	82	118.3		

Mann-WhitneyのU検定 ** $p < 0.01$

職務キャリアの「質の高い看護の実践と追究」「対人関係の形成と調整」「自己能力の開発」「多様な経験の蓄積」の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高く、【活動デザインに関する学習ニーズ】では「多様な経験の蓄積」の〈低得点群〉より〈高得点群〉の平均ランクが有意に高いことが示された。成人学習者は直面している具体的な課題に対して学習ニーズを抱く傾向がある (Knowles,

1980/2002) ことから、職務キャリア得点が高い教育指導者が学習環境デザインに関する課題に直面していることが考えられる。石井他 (2005) は、職務キャリアの「質の高い看護の実践と追究」は、より質の高い看護実践を示す概念、「対人関係の形成と調整」は、患者や多職種との対人関係形成を示す概念、「自己能力の開発」および「多様な経験の蓄積」は、自己研鑽に関する概念であると説明している。

【道具デザインに関する学習ニーズ】は、学習者の学習活動を円滑にかつ健全に支援するための教材・教具に関する学習ニーズ（土肥他, 2015）であり、“質の高い看護実践”、“患者や多職種との対人関係形成”、“自己研鑽”を重視した教育指導者が、新卒者や学生の学習活動の支援ために、教材・教具に関する課題解決を望んでいることが推察される。野原他（2018）によると、学習における道具は、技術的な道具による情報収集・活用、心理的道具による思考・表現、学習問題を通じた意味理解や論理的思考を指すと説明していることから、学習者の課題探究力や意思決定力に影響するのではないかと考える。臨床の学習環境を充実させるための要素の1つにアーティファクト（artifact）がある。アーティファクトは、道具や言語、制度などを含む人工物を指し、物理的実体の有無にかかわらず人々の知的活動を媒介する（ヴィゴツキー, 2021）。実習指導者を対象にした調査（松本他, 2021）では、看護学実習における学生の主体的な学びを支援するためには、アーティファクトを活用する重要性が説明されている。したがって、教育指導者が教材・教具を適切に活用し新卒者や学生の学習活動の充実をはかるために、“質の高い看護実践”“患者や多職種との対人関係形成”“自己研鑽”に取り組む機会が望まれる。

【組織デザインに関する学習ニーズ】は、教育体制の質の改善・向上のための組織的な取り組みや学習コミュニティの構築、心の健康管理に関する学習ニーズ（土肥他, 2015）であり、“質の高い看護実践”“患者や多職種との対人関係形成”“自己研鑽”に対する高い意識をもつ教育指導者が、新卒者や学生の学びのために、教育体制の質改善・向上への取り組みや学習コミュニティの編成を必要としている様子が見えてくる。組織（ヒト）デザインの目的は、組織構成、制度、規則などをデザインすることによって、学びのコミュニティを構築することである（加藤他, 2001）と述べており、構築のあり方によっては、学び手の学習経験の質を左右する要因になり得る。中堅・リーダー層として活躍が期待されている教育指導者が、教育の成果に資する組織づくりのために、“質の高い看護実践”“患者や多職種との対

人関係形成”“自己研鑽”が促進されるような支援が必要である。

【活動デザインに関する学習ニーズ】は、学習者の学習活動を維持・促進させる支援方法に関する学習ニーズ（土肥他, 2015）であり、“自己研鑽”を重視した教育指導者が、新卒者や学生の学習活動を維持・促進させるための支援課題に直面し学習ニーズを感じていることが推察される。馬場他（2021）は、実習指導者が学生の実習目的・目標達成に向けて行う行動や思考の獲得には経験値の高い熟練性が必要不可欠であると説明している。よって、教育指導者が、新卒者や学生の学習活動を維持・促進させるために、自己研鑽の一環として看護現場で多様な経験が積める機会が求められる。

VIII. 本研究の限界と今後の課題

本成果は、教育指導者の育成支援充実のための情報提供という観点からは意義がある。しかしながら、職務キャリアは日々の実践活動のなかで発展させていくものと捉えられていることから、職場の学習環境やOJT（On-The-Job Training）により学習ニーズが異なる可能性が考えられる。また、看護職の経験や職位などの個人属性との関係についても検討が必要である。中得点群にある対象者については、個人属性を踏まえて多角的に分析を進めたい。

IX. 結論

今回、教育指導者の職務キャリアと学習環境デザインに関する学習ニーズの関係を検討した結果、【道具デザインに関する学習ニーズ】【組織デザインに関する学習ニーズ】には、教育指導者の看護実践や対人関係、自らの能力開発、看護現場での経験が関係し、【活動デザインに関する学習ニーズ】では、看護現場での経験が関係していることが明らかになった。

謝辞

本研究にご協力いただきました教育指導者の皆様に感謝申し上げます。なお、本研究は日本学術振興会科学研究費補助金（課題番号: 23593170）の助成を受けて実施した。

本成果は第40回日本看護科学学会学術集会にて発表した。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

文献

馬場好恵, 本田可奈子, 中西京子 (2021): 看護基礎教育の臨地実習における実習指導者の持つコンピテンシー, 日本看護研究学会雑誌, 44.

DOI: <https://doi.org/10.15065/jjsnr.20201222117> (2021年7月2日検索)

土肥美子, 細田泰子, 中橋苗代, 他 (2015): 臨床における教育指導者の学習環境デザインに関する学習ニーズとその学習方法の検討, 大阪府立大学看護学部紀要, 21(1), 1-11.

土肥美子, 細田泰子, 中橋苗代, 他 (2016): 教育指導者の学習環境デザインにおける学習の必要性とその学習方法に関する教育責任者と教育指導者の認識の差異, 日本医学看護学教育学会誌, 25(2), 57-66.

細田泰子, 中岡亜希子, 中橋苗代, 他 (2019): 臨床学習環境デザイナー育成プログラムの実施と評価, 日本医学看護学教育学会誌, 28(2), 17-28.

池内香織, 細田泰子, 中岡亜希子, 他 (2014): 新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の育成プログラムに関する取り組みとニーズ, 大阪府立大学看護学部紀要, 20(1), 1-8.

石井京子, 藤原千恵子, 星 和美, 他 (2005): 看護師の職務キャリア尺度の作成と信頼性及び妥当性の検討, 日本看護研究学会雑誌, 28(2), 21-30.

石井京子, 藤原千恵子, 河上智香, 他 (2007): 患者のレジリエンスを引き出す看護者の支援とその支援に関する要因分析, 日本看護研究学会雑誌, 30(2), 21-29.

石黒千映子, 杉村鮎美, 大野晶子, 他 (2018): キャリアアップおよびキャリア開発ラダー遂行に関する中小規模病院勤務看護師の認識, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 13(1), 83-93.

猪飼周平 (2011): 地域包括ケアの社会理論の課題 - 健康概念の転換期におけるヘルスケア政策, 社会政策, 2(3), 21-38.

加藤 浩, 有元典文 (2001): アーティファクト・コミュニティ・学習の統合理論. 加藤 浩, 有元典文 (編), 状況論的アプローチ2 認知的道具のデザイン, 金子書房, 東京.

Knowles MS (1980) / 堀 薫夫, 三輪建二監訳 (2002): 成

人教育の現代的実践 - ベダゴジーからアンドラゴジーへ, 鳳書房, 東京.

松本尠史, 細田泰子, 紙野雪香 (2021): 臨床学習環境における実習指導者のアーティファクトの活用, 日本看護学教育学会誌, 31(1), 83-95.

中岡亜希子, 細田泰子, 中橋苗代, 他 (2014): 新卒看護職者や看護学生を支援する教育指導者の学習の特性と職務キャリアの関連性, 日本看護科学学会学術集会講演集, 34th-suppl: 315.

日本看護協会 (2017): 2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン - いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護に寄せて, <https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/pdf/vision-4C.pdf> (2021年7月2日検索)

野原博人, 和田一郎, 森本信也 (2018): 主体的・対話的で深い学びを実現するための理科授業デザイン試論とその実践, 理科教育学研究, 3(28), 293-309.

岡島恵子, 水野由子 (2013): 一般病院と療養型病院に勤務する看護職員の性格特性と職業キャリア成熟度との関連, 看護管理, 23(12), 1045-1047.

DOI: 10.5630/jans.35.101 (2021年11月30日検索)

白瀧美由紀, 城生弘美, 池内眞弓 (2021): キャリア初期看護師の職業的一人前度に影響する要因, 日本臨床看護マネジメント学会誌, 3, 1-9.

Sugiura K, Kinoshita N, Kiyota M, et al. (2017): Gender Differences in Occupational Career Assessments and Professional Identities of Nurses, 武庫川女子大学看護学ジャーナル, 2, 83-91.

高橋甲枝, 清村紀子, 梶原江美, 他 (2012): 臨床看護師の学習ニーズと個人要因および環境要因との関連, 日本看護科学学会雑誌, 32(2), 34-43.

ヴィコツキー, L.S 著 / 柴田義松訳 (2021): 思考と言語, 新読書社, 東京.

若林 満 (1998): 組織内キャリア発達とその環境. 若林 満, 松原敏浩 (編), 組織心理学, 福村出版, 東京.

吉田初美, 森田敏子 (2013): 認定看護師のキャリア発達への影響要因と人材育成, 応用心理学研究, 39(1), 13-18.