

## 引用文献

- 青木美香. (2018). 役割付与を通して中堅看護師に成長を促す看護師長の関わり. *日本看護管理学会誌*, 22(1), 12-21. [https://doi.org/10.19012/janap.22.1\\_12](https://doi.org/10.19012/janap.22.1_12)
- 渥美一恵, 長坂暁恵, 竹居由香利, 服部国江, 岩澤友和. (2013). 電子カルテ導入後の看護記録監査から見た急性期病棟と慢性期病棟の特徴と課題. *日本精神科看護学術集会誌*, 56(2), 10-14. <https://go.exlibris.link/TB2zMLHm>
- Bardwick J.(1986). 仕事に燃えなくなったときどうするか.(江田順子訳). *The plateauing trap*.TBS ブリタニカ.(出版 1988)
- Benner Patricia.(2001) . ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ. (井部俊子訳). *From novice to expert : excellence and power in clinical nursing practice*.医学書院.(出版 2005)
- 近末清美. (2015). 子育てをしながら病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性. *日本看護管理学会誌*, 19(2), 67-75. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2016108228>
- Dewey John.(1938). 経験と教育.(市村尚久訳). *Experience and education*.講談社.(出版 2004)
- Di Liu, Xu Yang, Qinglin Li.,& Lei Shi,Qiaoran Tang.(2021).Prevalence and associated factors of the career plateau of primary care providers in Heilongjiang, China: a cross-sectional study. *BMC family practice* ,22(1), 38-47. <https://doi.org/10.1186/s12875-021-01389-w>
- Ebtesam Saeed Ahmed Abd-Elrhaman, Shaimaa Mohamed Araby Ebraheem1&Waffaa El Sayed Hassan Helal. (2020). Career Plateau, Self-efficacy and Job Embeddedness as Perceivedby Staff Nurses. *American Journal of Nursing Research*.(8), No. 2, 170-181. <https://doi.org/10.12691/ajnr-8-2-6>
- グレッグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子.(2003). 臨床看護師のキャリア発達の構造, *岐阜県立看護大学紀要*,3(1),1-8. [https://doi.org/10.20683/jniph.67.3\\_322](https://doi.org/10.20683/jniph.67.3_322)
- グレッグ美鈴, 麻原きよみ, 横山美江.(2016). よくわかる質的研究の進め方・まとめ方 第2版看護研究のエキスパートをめざして.医歯薬出版.
- 廣島のぶ子, 荒木田由美子, 久保真紀子.(2018). 病院で勤務する看護師のキャリア成熟に関係する要因の検討. *日本看護管理学会* , 22(1),42-50. [https://doi.org/10.19012/janap.22.1\\_42](https://doi.org/10.19012/janap.22.1_42)
- 堀井聡子, 奥田博子, 成木弘子, 川崎千恵, 大澤絵里.(2018). 管理的立場にある自治体保健師に求められる 能力獲得のための研修プログラムの開発 —経験学習サイクルに

- 基づく内省型教育プログラムの概要と受講者アンケートの結果から—*保健医療科学*, (67)3,322-329. [https://doi.org/10.20683/jniph.67.3\\_322](https://doi.org/10.20683/jniph.67.3_322)
- Hu Changya,Zhang Shihui,Chen Yu Yen., & Grigge Lambet Tracy.(2022).A meta-analytic study of subjective career plateaus.*Journal of Vocation Behavior*,132,1-19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103649>
- 今岡桂子, 内田宏美, 津本優子. (2018). 1年目の看護師長が役割遂行における困難を乗り越えるプロセス. *島根大学医学部紀要*, 40, 17-26. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2018279625>
- 井本英津子. (2022). 看護師の看護実践能力に関するスコーピングレビュー. *日本看護管理学会誌*, 26(1), 32-43. [https://doi.org/10.19012/janap.26.1\\_32](https://doi.org/10.19012/janap.26.1_32)
- 岩下真由美, 高田昌代.(2012). 子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因.*日本看護管理学会誌*,16(1),45-56. [https://doi.org/10.19012/janap.16.1\\_45](https://doi.org/10.19012/janap.16.1_45)
- Jarvis Peter.(2009). 成人教育・生涯学習ハンドブック理論と実践.(渡邊洋子,犬塚典子訳).*Adult Education and Lifelong Learning Theory and Practice 4th EDITION*.明石書店.(出版 2020)
- 金子さゆり, 松浦正子, ウィリアムソン彰子, 川崎つま子, 平岡翠, 鈴江智恵, 伊藤てる子, 真下綾子, 近藤恵子.(2021).看護管理者のキーコンピテンシーの構成要素とキーコンピテンシー獲得プロセスの構造化. *日本看護管理学会誌*,25(1),139-150. [https://doi.org/10.19012/janap.25.1\\_139](https://doi.org/10.19012/janap.25.1_139)
- 狩野京子, 李志嬉, 中島望, 實金栄, 山口三重子, 中嶋和夫.(2012). 看護職者の「職業キャリア成熟測定尺度」に関する構成概念妥当性の検討. *岡山県立大学保健福祉学部紀要*,19(1),19-29. <https://doi.org/10.15009/00000517>
- 狩野京子.(2015).中堅看護職者のキャリア成熟に関する研究 看護師長によるサポートとキャリア成熟との関連. *日本医学看護学教育学会誌*,24(1),28-35. [https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=ed1ikaky/2015/000024/006&name=0028-0035j&UserID=58.5.157.23&base=jamas\\_pdf](https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=ed1ikaky/2015/000024/006&name=0028-0035j&UserID=58.5.157.23&base=jamas_pdf)
- Kim Hyeoneui,& Kim,E Gyung.(2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020).*Nursing Open*,29,2406-2418. <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- 北島洋子, 細田泰子, 長野弥生, 片山由加里, 土肥美子, 根岸まゆみ. (2021). 他者からの支援と経験学習が教育指導者の看護コンピテンシーに及ぼす影響. *大阪府立大学看護*

- 学雑誌, 27(1), 1-9. <https://doi.org/10.24729/00017275>
- 北村尚子, 頼永潤, 岸本和巳. (2012). 慢性期病棟で勤務するベテラン看護師が抱くやりがいとしんどさに関する研究. *日本精神科看護学術集会誌*, 55(2), 59-63. <https://go.exlibris.link/qC7p63Rx>
- Knowles, Malcom, S. (1978). 成人学習者とは何か: 見過ごされてきた人たち. (堀薫夫, 三輪健二訳). *The adult learner: a neglected species*. 鳳書房. (出版 2013)
- Kolb, A. David. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development* (1<sup>st</sup> Ed.). Prentice Hall, New Jersey.
- 小手川良江, 本田多美枝, 阿部オリエ, 本田由美, 寺門とも子, 八尋万智子. (2010). 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因. *日本赤十字九州国際看護大学*, 9, 15-25. <http://doi.org/10.15019/00000033>
- 厚生労働省. (2014). 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000049472.pdf>
- 倉岡有美子. (2017). 「経験学習を基盤とした看護管理能力開発プログラム」に参加した就任初期の看護師長の経験学習の内容—経験学習実行度の高かった上位 10 名の経験学習ノートの分析—. *日本看護科学会誌*, 37, 364-373. <https://doi.org/10.5630/jans.37.364>
- Lincoln, Y. S., Egon G. Guba. (1985). *Naturalistic inquiry*. London: Sage.
- Mejirow, Jack. (1991). おとなの学びと変容—変容的学習とは何か(金澤睦, 三輪建二監訳). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. 鳳書房. (出版 2012)
- 宮部明美, 鈴木玲子, 常盤文枝, 山口乃生子, 大場良子, 東口晴菜. (2020). 「中堅看護師の教育力」の概念分析. *日本看護科学会誌*, 40, 629-635. <https://doi.org/10.5630/jans.40.629>
- 三浦弘恵, 舟島なをみ. (2006). 学習ニードアセスメントツール—臨床看護師用—の開発. *看護教育学研究*, 15(1), 7-19. [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasne/15/1/15\\_KJ00004404195/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasne/15/1/15_KJ00004404195/_pdf/-char/ja)
- 三浦美和子. (2018). 看護師のキャリア意識とキャリア・プラトーの関連性. *日本大学大学院総合社会情報研究科紀要*, 19, 257-268. <https://gssc.dld.nihon-u.ac.jp/wp-content/uploads/journal/pdf19/19-257-268-Miura.pdf>
- 村島さい子, 中津川順子, 井上紀子. (2004). 人的資源開発から組織開発へキャリアプラトー時代の自律型研修の試み. *看護管理*, 14(3), 200-206. <https://doi.org/10.11477/mf.1686100452>

- 内閣府.(2021). 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書 2007～2020.仕事と生活の調和連携推進,評価部会仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議. zentai.pdf (cao.go.jp)
- 中原淳.(2013). 経験学習の理論的系譜と研究動向. *日本労働研究雑誌*, 639, 4-14. 004-014.pdf (jil.go.jp)
- Nehyba Jan. (2012). TRI INSPIRACE OD PETERA JARVISE/THREE INSPIRATIONS FROM PETER JARVIS. *Studia paedagogica (Brno)*, 17(1), 37. DOI:10.5817/SP2012-1-3
- 根木香代子, 原華代, 坂口桃子.(2018). わが国における看護師を対象としたキャリア研究の動向 . *常葉大学健康科学部研究報告集*, 5(1), 93-101.
- 日本看護協会.(2007). 看護にかかわる主要な用語の解説 ―概念的定義・歴史的変遷・社会的文脈―. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yougokaisetu.pdf>
- 日本看護協会.(2014). 継続教育の基準 ver.2. keizoku-ver2.pdf (nurse.or.jp)
- 日本看護協会.(2016). ◯「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」活用のための手引き 「1. 開発の経緯」「2. 導入・活用編」統合 ver. [https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/ladder/pdf/guidance\\_int.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/ladder/pdf/guidance_int.pdf)
- 日本看護協会.(2019). 病院看護管理者のマネジメントラダー 日本看護協会版. [https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/nm\\_managementladder.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/nm_managementladder.pdf)
- 新田和子, 安藤幸子, 坂上晶代, 林千冬, 三浦藍, 瀧尻明子, 益加代子, 阪本清美, 笠垣八重子, 野上さだ子, 林裕美, 多島佳代子. (2011). 看護師長が中堅看護師の態度や言動に対して食い違いを感じる状況とその対処. *神戸市看護大学紀要*, 15, 67-74. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2011198872>
- 能見清子, 吉本照子, 杉田由加里. (2018). 病棟看護管理者による中堅看護師の自己教育を促す目標設定に関する支援行動指標の作成と内容妥当性の検証. *千葉看護学会会誌*, 24(1), 43-52. <https://doi.org/10.20776/S13448846-24-1-P43>
- 能見清子, 吉本照子. (2020). 急性期病院における中堅看護師の専門職組織人としての目標設定に向けた病棟看護管理者の支援行動指標の有用性の検証 . *千葉看護学会会誌*, 25(2), 13-23. <https://doi.org/10.20776/S13448846-25-2-P13>
- 岡村典子. (2013). Emotional Intelligence 理論を活用した研修プログラムの検討 中堅看護師を対象にした試み . *The Kitakanto Medical Journal*, 63(3), 233-242. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2014082530>

- 大井千鶴. (2016). 日本におけるキャリア中期看護師のキャリアに関する研究の動向. *武蔵野大学看護学研究所紀要*,10, 47-54.
- 大賀知子,吾妻知美. (2021). 「中堅看護師のキャリア・プラトール」の概念分析 . *日本看護管理学会誌*, 25(1), 182-191. [https://doi.org/10.19012/janap.25.1\\_182](https://doi.org/10.19012/janap.25.1_182)
- 小山田恭子. (2007). 中堅看護師の能力開発における「ナラティブを用いた内省プログラム」の構築に関する基礎研究 . *日本看護管理学会誌* , 11(1), 13-19. [https://doi.org/10.19012/janap.11.1\\_13](https://doi.org/10.19012/janap.11.1_13)
- 小山田恭子.(2009). 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. *日本看護管理学会誌*,13(2),73-80. [https://doi.org/10.19012/janap.13.2\\_73](https://doi.org/10.19012/janap.13.2_73)
- Pedley Gillian E., & Arber Anne. (1997). Nursing students 'response to self-directed learning: an evaluation of a learning process applying Jarvis' framework. *Journal of advanced nursing*, 25(2), 405-411. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025405.x>
- Pool,A. Inge , Rob F. Poell , Berings G.M.C. Marjolein , & Cate ten Olle.(2016). Motives and activities for continuing professional development: An exploration of their relationships by integrating literature and interview data. *Nurse Education Today*,38,22-28. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.004>
- 齋藤順子,松下由美子,吉川三枝子.(2020). 中堅看護師のキャリア・プラトール化に影響を及ぼす組織風土要因 . *佐久大学看護研究雑誌* ,12(2),77-86. [https://saku.repo.nii.ac.jp/index.php?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=272&item\\_no=1&attribute\\_id=22&file\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=17](https://saku.repo.nii.ac.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=repository_action_common_download&item_id=272&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1&page_id=13&block_id=17)
- 坂口桃子.(1999). 看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究—キャリア志向のタイプと形成時期—. *日本看護管理学会誌* ,Vol.3,No2,pp52-62. [https://doi.org/10.19012/janap.3.2\\_52](https://doi.org/10.19012/janap.3.2_52)
- 坂口桃子.(2002). 看護職の組織内キャリア発達—組織と個人の適合過程—. *国際医療福祉大学紀要*,(7),1-29. [file:///C:/Users/e1030/Downloads/7\(1-29p\).pdf](file:///C:/Users/e1030/Downloads/7(1-29p).pdf)
- 境俊子, 富樫千秋. (2017). 中堅看護師の自己効力感に影響する要因 . *日本健康医学会雑誌*, 26(2), 65-73. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2017339698>
- 里光やよい,今野葉月,須釜なつみ,市塚京子,佐藤淳子,鈴木照実,古橋洋子.(2013). 看護師長が語る中堅看護師育成についての認識と対応. *自治医科大学看護学ジャーナル*, 10, 93-

102.

[https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=dy3jinus/2012/001000/010  
&name=0093-0102j&UserID=58.5.157.23&base=jamas\\_pdf](https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=dy3jinus/2012/001000/010&name=0093-0102j&UserID=58.5.157.23&base=jamas_pdf)

佐野明美,平井さよ子,山口桂子.(2006). 中堅看護師の仕事意欲に関する調査 ―役割ストレス認知及びその他関連要因との分析―. *日本看護研究学会雑誌*.29(2),81-93.  
<https://doi.org/10.15065/jjsnr.20060302008>

Schein,E.H.(1990). キャリア・アンカー ―自分のほんとうの価値を発見しよう(金井壽宏訳).  
Career anchors : discovering your real values.白桃書房.(出版 2003)

Schön,A.D.(1982). 省察的実践とは何か:専門職の思考と行動(柳沢昌一,三輪建二訳). The  
reflective practitioner : how professionals think in action.鳳書房.(2007)

関美沙.(2015). キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. *日本看護科学会誌*, 35, pp101-110. <https://doi.org/10.5630/jans.35.101>

関根小乃枝.(2019). 看護系技官の政策研究推進予算要求能力向上に向けた学習プログラム  
実装の評価.聖路加国際大学博士論文.

杉山祥子, 朝倉京子. (2017). 看護師の自律的な臨床判断が磨かれるプロセス. *日本看護科学  
会誌*, 37, 141-149. <https://doi.org/10.5630/jans.37.141>

隅田千絵, 細田泰子. (2016). 新人期看護師の看護コンピテンシーの向上に寄与する中堅期  
看護師からの支援. *日本医学看護学教育学会誌* (25-1), 32-37.  
<http://search.jamas.or.jp/link/ui/2017076740>

高橋甲枝, 清村紀子, 梶原江美, 伊藤直子.(2012). 臨床看護師の学習ニードと個人要因およ  
び環境要因との関連. *日本看護科学会誌*, 32(2), 34-  
43. [https://doi.org/10.5630/jans.32.2\\_34](https://doi.org/10.5630/jans.32.2_34)

高桑優子, 青木きよ子. (2018). 病院に就業する中期キャリア女性看護師におけるトランジ  
ション状況. *医療看護研究*, 15(1), 8-20. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2019048051>.

高山賢路,佐々木真紀子.(2021). 一般病院における看護職のキャリア・プラトーの影響要因及  
びキャリア開発意識への影響. *日本看護研究学会雑誌*,44(2),263-273.  
<https://doi.org/10.15065/jjsnr.20200914108>

武口真里花.(2011). リフレクションによる中堅看護師の自律の芽生えに関する実践的検討.  
*日本看護管理学会誌*, 15(2), 147-157. <https://doi.org/10.15065/jjsnr.20200914108>

谷めぐみ, 山田覚子. (2019). 中堅看護師の成長支援に関する研究. *高知女子大学看護学会誌*,

45(1), 131-140.

Uwe Flick.(2007). 新版質的研究入門<人間の科学>のための方法論. (小田博志,山本則子,春日常,宮地尚子訳) *Qualitative Sozialforschung An introduction to qualitative research*.春秋社.(出版 2022)

Wyllie Aileen, Levett-Jones ,Tracy,Giacomo Di Michelle,& Patricia M Davidson.(2020).An evaluation of early career academic nurses' perceptions of a support program designed to build career-resilience. *Nurse Education in Practice*,48,102882-102292.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102883>

山田智子. (2017). 女性中堅看護師の看護実践能力に影響を与える要因 個人属性からの検討 . *広島国際大学看護学ジャーナル* , 14(1), 45-56.  
<http://search.jamas.or.jp/link/ui/2017259108>

Yamamoto Hiroshi. (1996). A study on career-plateaued employees —from the viewpoint of career consciousness, career decisions-and-behaviors, etc. *Japan Association of Industial/Organizational Psychology Journal*, 10(1), 41-57.  
[https://doi.org/10.32222/jaiop.10.1\\_41](https://doi.org/10.32222/jaiop.10.1_41)