

【引用文献】

- American Nurses Credentialing Center.(n.d.). Nurse Executive Certification (NE-BC)〔ウェブサイト〕. <https://www.nursingworld.org/ancc/> (検索日 2020年9月5日)
- Bass,B.M.,&Yammarino,F.(1991).Congruence of self and others leadership ratings of naval officers for understanding successful performance.Applied Psychology:An International Review,40,437-454.
- 別府千恵.(2015). 北里大学病院における 看護管理者の コンピテンシー:クリニカルリーダーと連動させたキャリアパスの開発.看護管理, 25(7),571-578.
- 別府千恵.(2019).看護部長が認識する看護師長の卓越した成果と関連するコンピテンシー.日本医療・病院管理学会誌,(71),27-35.
- Carkhuff,R.(1987/2010).TRINER'S GUIDE,The Art of Helping VI.國分康孝(監),(社)日本産業カウンセラー協会(訳).ヘルピング・トレーナー・ガイド.東京,(社)日本産業カウンセラー協会.
- コミベズ,R.S.ルーカス,N.マクマホン,R.T.(著),日向野幹也(監訳).(2017).リーダーシップの探求:変化をもたらす理論と実践,(p.34,177).早稲田大学出版部.
- Edmondson,A.C.(著),野津智子(訳).チームが機能するとはどういうことか:「学習力」と「実行力」を高める実践アプローチ,(p.79,213,216,153,164,179,222,179,182-183).英治出版社.
- Healthcare administration degree programs .(n.d.)〔ウェブサイト〕. <https://www.healthcare-administration-degree.net/faq/nurse-administrator-2/> (検索日 2020年9月5日)
- 東堤久恵,青山ヒフミ,勝山貴美子.(2012).就任初期の看護師長が役割移行において役割を取得するプロセス:困難の体験に関連した役割の取得の検討.大阪府立大学看護学部紀要,18(1),11-21.
- 平田京子,川合栄子,井上幸子.(2007).看護師長をどう選び育てるか:求められる能力とその開発.看護管理,17(10),828-835.

廣瀬優子.(2019).次世代の管理者・リーダー層を 対象とした問題解決過程研修:ベストプラクティス研修と PDP 研修の学びを 現場実践・成果につなげる工夫.看護人材育成 ,16(3),33-40.

井部俊子.(監修),秋山智弥(編集).(2021).看護管理学習テキスト(第3版),(2):看護サービスの質管理 2021 年版,(p.32).日本看護協会出版社.

石原直子.(2014).日本企業の昇進・選抜基準とその合理性:評判とコンティンジェンシーの観点から.Works Review,9(2),20-29. Doi:10.34391/worksrev.9.2_1

岩淵泰子.(2011).目標管理・クリニカルリーダーに基づく看護師長の選考・評価・育成.看護,63(4),97-102.

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,・・・,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.

Katz, R.L.(1955/1982). スキル・アプローチによる優秀な管理者への道.ダイヤモンドハーバードビジネス,May-June,75-89.

小出好子,原田千鶴,宮崎伊久子.(2015).就任初期の病棟看護師長の役割取得の様相に関する研究.日本看護協会論文集,看護管理,87-90.

小池和夫.(1999).仕事の経済学(第2版),(p.72-75).東洋経済新報社.

Kolb,D.A.(1984).Experimental Learning:Experience as the Source of Learning and Development.New Jersey:Prentice-Hall.

厚生労働省.(n.d.).平成 14 年度雇用管理調査〔ウェブサイト〕.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri02/3-2.html> (検索日 2020 年 10 月 17 日)

Laschinger, H. K. S. (1996). A theoretical approach to studying workempowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations, *Nurs. Adm. Q.*, 20(2), 25-41.

松田香織.(2019).看護中間管理者の育成に関する文献研究：現状と課題.北海学園大学大学院 経営学研究科研究論文集,17(3),23-30.

McCall,M.W.(1998/2002).金井壽宏（監訳）,リクルートワークス研究所（訳）.ハイ・フライヤー:次世代リーダーの育成方.プレジデント社.

三谷千代子.(2019).「看護師長の対人支援向上プログラム」の実装と評価,聖路加国際大学大学院(博士論文).

門間典子.(2015). マネジメントリーダーと コンピテンシー・モデルの融合:東北大学の取り組み.看護管理, 25 (7),582-587.

門間典子.(2018). 看護師職能団体 I 病院領域による看護師長への支援・教育に関するこれまでの取り組み.看護.70(4).132-139.

守島基博.(2002).ホワイトカラーの人材育成とマネジメント能力.一橋ビジネスレビュー,50(29),34-45.

森木妙子.(2017).看護師長が病棟運営上で行う看護管理の工夫.高知県立大学大学院(博士論文). u-kochi.repo.nii.ac.jp

長田千穂.(2019).看護管理者の育成におけるマネジメントリーダー導入の成果.看護管理,29(1),20-25.

日本看護協会.(2019).看護職のキャリアと連動した賃金モデル：多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇(第1版).

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/wage_model.pdf

日本看護協会.(n.d.).資格認定制度 専門看護師・認定看護師・認定看護管理者〔ウェブサイト〕. <https://nintei.nurse.or.jp/nursing/qualification/> (検索日 2021 年 11 月 30 日)

日本看護協会.(n.d.).生涯学習支援:看護職の役割拡大の推進と人材育成〔ウェブサイト〕. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/kaihatsu/index.html#:~:tex> (検索日 2020 年 10 月 4 日)

日本労働政策研究・研修機構. (n.d.) .大企業ホワイトカラーの異動と昇進.調査研究成果データベース詳細情報〔ウェブサイト〕. <https://db.jil.go.jp/db/seika/2000/E2000012566.html> (検索日 2020 年 10 月 25 日)

産労総合研究所.(2015).病院看護師長昇進・昇格実態調査.財形福祉,(4),24-31.

佐藤エキ子.(2007),ナースマネジャーの選出と育成:最もやりがいのあるポジションへの期待,看護管理,17(10),851-857.

センゲ,M.P.(著),枝廣淳子,小田理一郎,中小路佳代子(訳).(2018).学習する組織：システム思考で未来を創造する,(p.5). 英治出版株式会社.

Spencer,L.M.&Spencer,S.M.(1993/2007).梅津祐良,成田攻,横山哲夫(訳).コンピテンシーマネジメントの展開:導入・構築・活用,(p.11,46,255).生産性出版.

杉田久子.(2013). フランスの看護キャリア教育視察報告. 北海道医療大学看護福祉学部紀要,20, <http://id.nii.ac.jp/1145/00006384/>

鈴木好和.(2014).人的資源管理論(第 4 版)(pp.114).創成社.

高橋潔.(2020).人事評価の総合科学:努力と能力と行動の評価,246.248.250,白桃書房.

鶴澤慎一郎. (2012).タレントマネジメントの進め方 グローバル時代を生き抜く組織戦略の再構築.『人事マネジメント』,22(11),13-25.

Warszawsky, N.&Cramer,E.(2019).Describing Nurse Manager Role Preparation and Competency: Findings From a National Study. The Journal of Administration, 49 (5), 249-255.

八代充史.(2011).管理職への選抜・育成から見た日本的雇用制度.日本労働研究雑誌,606(1),20-29.

吉田二美子.(2007).看護師長の選定と育成の方法:ジュニア・マネジャーの重要性,看護管理.17(10), 836-842.

吉原喜代美.(2009),現任看護師長の管理能力特性と時期看護師長推薦との関連,日本看護学会本文集,看護管理,(40),189-191.

吉川三枝子,平井さよ子,賀沢弥貴.(2008).優れた中間看護管理者の「成長を促進した経験」の分析,日本看護管理学会誌,12(1),27-36.

