九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

認定看護管理者教育受講生のキャリア志向の特徴 ：「経営管理」志向を中心として

原田, 広枝
福岡大学医学部看護学科 ： 教授

https://doi.org/10.15017/17030

出版情報：教育経営学研究紀要. 12, pp.7-13, 2009-12. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

認定看護管理者教育受講生のキャリア志向の特徴
－「経営管理」志向を中心として－

原田　広枝
（福岡大学医学部看護学科）

Ⅰ．緒言
Ⅱ．方法
Ⅲ．結果
Ⅳ．考察
Ⅴ．結論

Ⅰ．緒言

今日の急激な医療改革によって看護組織は様々な変革を求められており、看護管理者への期待と責任は増大している。この状況に対応していくには変革的なリーダーシップを発揮する看護管理者の育成が急務である（新藤幸恵：2006,金井 Pac 雅子:2007)。しかし、看護管理者教育の現状は、リーダーとして適性のある者や看護管理に関心のある者に組織的・意図的な教育がなされているとはいいがたい（Claire　Fagin：2002)。

人のキャリア志向は才能・能力、動機、欲求、態度・価値観などの諸要素の合成された自己概念によって組織化され、制約されている(平野光俊:1994)。この自己概念は組織による社会化や、教育目標と個人の資質としてのパーソナリティや能力および様々な欲求との一致不一致などによって形成されると考えられる。また、実際の仕事の成功や失敗体験に影響をうけ多様である。

Edgar H.Schein（2003）はキャリアの諸決定を組織化し制約する自己概念をキャリア・アンカー(career anchor）と呼び、①専門・職能別能力(Technical）②経営管理(Managerial）③自由と自律(Autonomy）④保障・安定(Security）⑤起業家的創造性（Entrepreneurial Creativity）⑥奉仕・社会貢献(Service)⑦純粋な挑戦(Pure Challenge)⑧生活様式（Lifestyle）など 8 つのカテゴリーを抽出している。そして、キャリア発達の究極の目的は、個人の欲求を組織の要望に適合させることにあると述べている。Schein のキャリア志向を用いた看護職者のキャリア先行研究では、病院看護師のキャリア志向の決定時期、看護職に多く見られるキャリア志向性、キャリア志向への影響要因が一部明らかになっている(坂口桃子：1999,原陽子：2008)。大学や短期大学における看護学生のキャリア志向は、病院看護職者と同様に「他者への奉仕」志向、「保障・安定」志向が多い傾向が見られている(神戸美輪子：2001,原田広枝他：2006)。これらの研究において看護職者や看護学生の「経営管理」志向は非常に低いことが明らかになっているが看護管理者および看護管理者希望者の志向性の特徴には触れられていない。

わが国の看護管理者教育は日本看護協会の認定看護管理者制度[(1)]によって大半が担われている。この講習生のキャリア・アンカーの現状は一部明らかになっている程度であり(原田広枝他：2007)、「経営管理」志向を有する者の特徴などは不明なことが多い。「経営管理」志向の者の仕事に関する姿勢や意欲を解明することができれば、将来の看護リーダー選抜の一指標として活用できる可能性がある。そうすれば、看護管理者として早期に選抜し、組織的・継続的な教育を実践して、将来のリーダーとして育成することが可能となる。

そこで、本研究では、認定看護管理者教育を受講する看護管理者や看護管理志望者のキャリア志向の特徴を明らかにして、個人の欲求と組織の要望のマッチングを図るための示唆を得る。

Ⅱ．方法

１．研究デザインと研究対象者

研究デザインは質問紙を用いた実態調査である。調査対象は、Ｆ県認定看護管理者制度ファーストレベル教育〔以後講習会〕受講生 110 名のうち同意を得られた 105 名(回収率 95.5%)である。本調査では欠損値のある 4 名を除いた 101 名(有効回答率 91.8%) を対象とする。

２．調査の枠組み

図 1 にキャリア志向の特徴を明らかにするための調査の枠組みを示した。

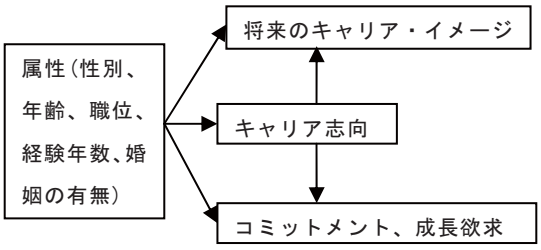

図 1．キャリア志向の調査枠組み

３．調査項目と測定方法

概念枠組みに従い、「属性や影響要因（性別、年齢、職位、経験年数、婚姻の有無、キャリア・インパクトを与えられた時期と人)」「将来のキャリア・イメージ」「キャリア志向」「コミットメント、成長欲求」を調査項目とした。

(1) 「属性(性別、年齢、職位、経験年数、婚姻の有無)」と影響要因

年齢、性別、婚姻の有無、職位、キャリア・インパクトを与えられた人については選択式とした。看護職経験年数、中間管理職経験年数、キャリア・インパクトを与えられた時期は記述式とした。

(2) 「キャリア志向」の測定

Edgar H.Schein (2003) のキャリア志向質問票を一部修正してキャリア志向自己診断質問票を作成した。質問票は Schein が示した８志向の中から看護職者に志向は少ないと考えられた２志向を除外して①専門・職能別能力(Technical) ②経営管理(Managerial)③自由と自律(Autonomy) ④保障・安定(Security) ⑤創造性と起業家精神(Creativity) ⑥他者への奉仕(Service)の 6 志向とした。各志向それぞれ 5 項目ずつの 30 項目で構成した。回答選択肢は「全然そう思わない：1 点」から「いつも思う：5 点」の 5 段階評定法である。キャリア志向自己診断質問票における得点から相対評価によって自己診断するためのキャリア志向自己診断シートを付記した。分析では選択されたキャリア･アンカーの 6 つのタイプ別データ(単位は人数) と、6 つのキャリア・アンカーの相対的な評価データ(単位はスコア) を用いて、それぞれの探索のねらいに合わせて使い分けることにする。

(3) 「将来のキャリア・イメージ」の測定

将来の希望職位や資格を示す 11 項目の中から本人の希望に沿って 2 項目選択させた。

(4) 「コミットメント、成長欲求」の測定

「コミットメント、成長欲求」の測定は平野光俊が開発したリッカート式の調査用紙を一部修正して作成した。コミットメントは看護コミットメントと組織コミットメントそれぞれ 5 項目から構成した。成長欲求は 5 項目である。回答選択肢は「まったく思わなかった：１点」から「いつも思っていた：５点」の５段階評定法である。なお、本調査においてクロンバックのα係数は成長欲求 0.62、看護コミットメント 0.73、組織コミットメント 0.86 であった。

４．データ収集手順

講習会開催日に調査者が出向、受講生に目的、方法、倫理的配慮について説明後、質問紙を配付した。質問紙は翌日まで留め置き、提出は本人の自由意志とした。調査の時期は平成 19 年 5 月 25 日から 5 月 26 日である。

５．分析方法

対象者の基本属性には記述統計を用いた。キャリア志向性と将来の希望職種には Kruskal Wallis 検定を、キャリア志向性と成長欲求およびコミットメントにはピアソンの相関係数を用いた。解析には SPSS　Ver.12J を用いた。

６．倫理的配慮

調査者が研究の趣意書、質問紙を持参してＦ県看護協会看護専門教育センター長に調査を依頼し了承をうけた。その後、受講生に研究の目的や方法、研究協力の自由、プライバシーの保護と情報管理方法について口頭および文書で伝え、文書で同意を得た。また、質問紙は無記名とした。

Ⅲ. 結果

１．対象者の基本属性

対象者の看護師平均経験年数は 18.4 年(SD＝5.5) で、経験年数は 5 年から 32 年と 27 年の幅がみられた。

女性は97名(96.0%)、男性が4名(4%)であった。既婚は 50 名(49.5%)と約半数であった。

中間管理職としての平均経験年数は、3.2 年(SD＝3.3) であった。現在の職位は、主任・副看護師長 47 名(46.5%)が最も多く、次いで看護師長・看護係長の 30 名(29.7%)であった。看護部長・副看護部長が 11 名(10.9%) おり、一方、非管理職は 13 名(12.9%) であった。

所属病院は500床以上が36名(35.6%)、300～499床が 20 名(18.8%)、299 床以下が 45 名(44.6%)であった。

教育背景は 3 年課程卒が 56 名(55.4%)、2 年課程卒が 24 名(23.8%)、短期大学 3 年課程卒 8 名(7.9%)、衛生看護科専攻科卒が 8 名(7.9%)、保健師・助産師学校卒が 3 名(3.0%)、4 年制大卒、看護系大学院卒がそれぞれ 1 名(1%) であった。

属性とキャリア志向や将来のキャリア・イメージ、成長欲求およびコミットメントとの関連は見いだせなかった(表１)。

２．対象者のキャリア志向と将来のキャリア・イメージ

対象者のキャリア志向のタイプ別データでは、「専門・職能別能力」が 36 名(35.6%)と最も多く、「他者への奉仕」30 名(29.7%)、「保障・安定」22 名(21.8%)、「経営管理」9 名(8.6%)の順であった。キャリア志向の評価データで得点が高い順は、①専門・職能別能力(Technical) 3.43、②他者への奉仕(Service)3.39、③保障・安定(Security)3.24、④自由と自律(Autonomy) 2.92、⑤経営管理(Managerial) 2.74、⑥創造性と起業家精神(Creativity)2.37 の順であった。

仕事に関する将来のキャリア・イメージは管理職志望 41 名(40.6%)、スペシャリスト志望 28 名(27.7%)、ジェネラリスト志望 19 名(18.8%)、教育職志望 4 名(4.0%)、その他 9 名(8.9%)に大別された。対象者のキャリア志向と将来のキャリア・イメージの関連では「専門・職能別能力」「経営管理」志向は、仕事に関する将来の希望職種(希望資格)に有意な関連が示された（表２)。

表1. 対象者のプロフィール　n=101

変数		人数（%） 平均値 （標準偏差）
年齢	35歳未満	11 （10.9）
	35歳以上40歳未満	30 （29.7）
	40歳以上45歳未満	38 （37.6）
	45歳以上50歳未満	16 （15.9）
	50歳以上55歳未満	6 （ 5.9）
性別	男性	4 （ 4.0）
	女性	97 （96.0）
婚姻の有無	既婚	50 （49.5）
	未婚	51 （50.5）
経験年数	看護師	平均18.4年 （SD＝5.5）
	管理職	平均 3.2年 （SD＝3.3）
職位	看護部長・総看護師長	3 （ 3.0）
	副看護部長・副総看護師長	8 （ 7.9）
	師長・係長	30 （29.7）
	主任・副看護師長	47 （46.5）
	非管理職	13 （12.9）
教育背景	3年課程卒	56 （55.4）
	2年課程卒	24 （23.8）
	短期大学3年課程卒	8 （ 7.9）
	衛生看護科専攻科卒	8 （ 7.9）
	保健師・助産師学校卒	3 （ 3.0）
	４年制大学卒	1 （ 1.0）
	看護系大学院卒	1 （ 1.0）

表2. 対象者のキャリア志向と将来のキャリア・イメージ　n=101

	人数（%）	専門・職能別能力	経営管理	自由と自律	保障・安定	創造性と起業家精神	他者への奉仕
管理職志望	41 (40.6)	3.25	3.09	2.94	3.20	2.41	3.34
スペシャリスト志望	28 (27.7)	3.58	2.52	2.76	3.20	2.34	3.39
ジェネラリスト志望	19 (18.8)	3.47	2.35	3.02	3.44	2.34	3.43
教育職志望	4 (4.0)	3.55	2.40	2.45	3.20	1.95	3.20
その他	9 (8.9)	3.69	2.80	3.31	3.18	2.58	3.64
合計／平均	101 (100)	3.43	2.74	2.92	3.24	2.37	3.39
有意確率		0.02*	0.00*	0.36	0.22	0.10	0.39

*p<.05

３．キャリア志向と影響要因

自己のキャリア志向に強くインパクトを与えられた時期は、1年目から20年目まで分散しており、平均 9.2 年目(SD=6.0)であった。その時の職位は、スタッフが 71 名(70.3%)で最も多く、次いで主任・副師長の 16 名(15.8%)、師長職以上の者も 9 名見られた。インパクトを与えた人は、直属上司

が最も多く 38 名(37.6%)であり、次いで、職場の先輩 22 名(21.8%)、患者家族 12 名(11.9%)であった。医師や友人、教員も 2 割弱見られた。「経営管理」志向と性別、婚姻の有無、病床数、教育背景、職位に関連は見いだされなかった。「保障・安定」志向と看護管理職者には弱い負の相関関係(r=0.21)が見られた。

4．看護コミットメント・組織コミットメント・成長欲求とキャリア志向の関連

成長欲求の平均値は 3.60(SD＝0.59)、看護コミットメントの平均値は 3.66(SD=0.61)、組織コミットメントの平均値は 3.46(SD=0.75) であった。成長欲求は「経営管理」志向と弱い正の相関関係(r＝0.31)が見られた。看護コミットメントは「経営管理」志向と「他者への奉仕」志向に弱い正の相関関係(r=0.24)(r=0.24)が見られた。組織コミットメントは「経営管理」志向に弱い正の相関関係(r=0.31)が見られた(表３)。

表3. キャリア志向の各次元スコアと成長欲求・各コミットメントの相関分析結果 n=101

	成長欲求	看護コミットメント	組織コミットメント
専門・職能別能力	-0.076	0.159	-0.080
経営管理	0.309*	0.240*	0.305**
自由と自律	0.089	0.122	0.018
保障・安定	-0.040	0.060	-0.038
創造性と起業家精神	-0.150	0.080	-0.003
他者への奉仕	0.032	0.242*	0.000

*p＜.05　**p＜0.1　キャリア志向は評価データ

Ⅳ. 考察

1．受講生の「経営管理」志向の現状

受講生の「経営管理」志向は、坂口桃子(1999)(坂口の質問紙と本研究の質問紙はともに Schein のキャリア・志向質問票をもとに作成しているが同一ではない) の行った、A一般病院における卒後 5 年以上の看護職者に関するキャリア志向性調査結果よりも若干多い(表 4)。したがって、講習会は少ないながらも「経営管理」志向者の看護継続教育機関として、その位置を占めていることが推察される。

「経営管理」志向の者と将来のキャリア・イメージには関連が見られ、「経営管理」志向の者は自己の将来像として管理職を描いていた。具体的には「経営管理」志向の者はキャリア・イメージとして看護部管理者や病棟管理者、ケアマネージャーなどを示す者が多く、「経営管理」志向と実際の仕事の業務や職業選択は関連していた。即ち、「経営管理」志向のものは看護管理者としてのキャリア・デザインを描く傾向が示唆された。しかし、講習生の多くは「経営管理」志向以外をキャリア・アンカーとしている。管理職志望は一般企業における女性職員も少ないと言われており(今野浩一郎・佐藤博樹：2002)、看護職集団に特有な現象ではない。だが、看護管理者教育に参加する看護職者であり、現に 9 割弱の講習生が管理職者として従事していることを考えると「経営管理」志向は少ないといわざるを得ない。

この背景の追求にはさらに調査が必要であるが、看護基礎教育および現任教育において体系だった看護管理者教育が不足し興味関心が深まっていないことや、看護管理職の魅力に乏しいことが関係していると考えられる。つまり、医師と看護部管理者との二重の権力構造の中で、看護管理者が健全な自尊感情を持ちにくい病院組織の現状や、看護管理者への過剰な負担、および看護管理者モデルの不在も影響していると推察される。また、このような状況から、看護管理の意味や価値を実感する管理実践が十分に得られていないことも考えられる。

個人の認識である「経営管理」志向を、組織的に促進するにはどうしたら良いのであろうか。これには、仕事を通じて看護管理の意義を実感する機会を意図的に作ることが「経営管理」志向の育成につながると考えられる。看護実践は看護管理実践と密接に絡んでいる。よい看護体験を意図的にふり返る機会を設け、体験の意味づけや言語化を促す。その結果、看護職者は、看護実践の質に看護管理が大きく影響していることに気づき、看護管理の価値や意味、課題を認識するようになると期待される。副師長や主任職の増大は、看護管理の担当者の裾野を拡大することにつながる。

さらに、看護管理者の魅力を高める必要がある。看護部長の副院長化による病院経営の参画は、看護管理者志望のキャリアの魅力向上につながると

考えられる。

表4. A病院と受講生のキャリア志向比較

キャリア志向	受講生のキャリア志向 n=101		坂口の調査したA病院のキャリア志向 n=114	
	平均値（SD）	人数（%）	平均値（SD）	人数（%）
専門・職能別能力	3.43(0.60)	36(35.6)	3.70(0.58)	19(16.7)
経営管理	2.74(0.68)	9(8.9)	2.50(0.85)	0(0)
自由と自律	2.92(0.59)	1(1.0)	3.62(0.60)	10(8.8)
保障・安定	3.24(0.61)	22(21.8)	3.80(0.86)	51(44.7)
創造性と起業家精神	2.37(0.66)	3(3.0)	2.70(0.74)	1(0.9)
他者への奉仕	3.39(0.64)	30(29.7)	4.11(0.54)	33(28.9)

２．成長欲求・コミットメントと「経営管理」志向の関連

「経営管理」志向の者は成長欲求と正の相関関係を示していた。仕事に対する意欲や意識の高さは経営管理者の基本であることから、「経営管理」志向との関連が示されたと考えられる。また、本人の成長欲求とキャリア志向が一致することは人材育成の基本であり（守島基博：2007)、キャリア志向を理解することは人材マネジメントを推進する上での重要なデータになると考えられる。

「経営管理」志向は組織コミットメントと正の相関関係を示していた。組織コミットメントは①組織構成員の類似性の知覚、②組織との連帯感、ないしメンバーシップ、③組織への支持ないしロイヤリティから構成されている(平野：1994)。「経営管理」志向と組織コミットメントの関連は、組織成果の向上を示唆すると考えられる。さらに、組織の期待にそった意図的・組織的な人材育成が図られることで、本人の「経営管理」志向は強化されると考えられる。

一方、看護コミットメントと「経営管理」志向との相関関係に関してはつぎのように考えられる。看護管理者の目標は良い看護を実現するための環境の調整である。即ち、「経営管理」志向をキャリア・アンカーに持つ看護職者は、良い看護に根ざした組織経営への動機や欲求、価値観をその自己概念の一部としている。ゆえに、看護コミットメントとの相関関係を示したと考えられる。

３．リーダーの選抜基準としてのキャリア・アンカー

成長欲求や組織コミットメント・看護コミットメントと「経営管理」志向との関連は、キャリア志向調査を将来のリーダー選出の一指標として活用が可能であることを示唆している。キャリア志向は自己概念によって組織化され、制約されるものである。早期に看護リーダーを選抜し、組織による社会化や教育を行うことは、キャリア志向の明確化や早期の成長発達につながる。また、採用時に「経営管理」志向の人材を選別し、その後実践による補正(教育・ジョブローテーション・目標設定）によって、各組織の理念に沿った人材育成も理論的には可能であると考えられる。また、「経営管理」志向の者は重い責任のある仕事や統合的仕事を好むといわている(Edgar H. Schein：2003)。早期に志向性を見抜き、このような課題を与えることで成長を促がすことも期待される。

４．今後の課題

35.6%弱の受講生のキャリア志向は「専門・職能別能力」であった。彼らは、スペシャリスト(2)を将来の仕事における第一の希望資格として選択しており、講習会とキャリア志向とのミスマッチが懸念された。現状においては、組織的・体系的な看護継続教育機関が少ないことから看護実践施設管理者や受講生は、認定看護管理者講習会を指導者育成やキャリア発達手段として位置づけていると思われる。しかし、スペシャリスト教育制度の発達に伴い認定看護師養成機関の増大が見込まれることから、今後は本人のキャリア志向に沿った進路選択の可能性が拡大する。従って、キャリア発達支援においては、面接によって看護職者本人の自己洞察を促し、キャリア志向に基づいた進路選択を可能とするキャリアカウンセリングが望まれる。

看護職の場合、看護実践は集団による組織的活動である。組織の諸要因である組織文化や組織風土、上司のリーダーシップや職務の性質は個人の意識であるキャリア志向にも影響を及ぼすと考えられる。これらの解明も課題である。

本研究では少ない「経営管理」志向の者を分析対象としており、一般化を図るには課題がある。今後は、対象数を増大させて分析することが求められる。

Ⅴ．結論

受講生のキャリア志向は「専門・職能別能力」、「他者への奉仕」、「保障・安定」の順で示され、「経営管理」志向は少数であった。ファーストレベル受講生の志向性は、必ずしも「経営管理」に導かれているというものはなく、看護職集団のキャリア志向と類似したものであった。「経営管理」志向の者は「成長欲求」、「組織同一性」、「職務(看護）コミットメント」との相関関係を示し、「経営管理」志向の受講生の看護に根ざした経営動機や欲求、価値観が示唆された。キャリア志向調査の結果は将来のリーダー選出の一指標に活用可能性が示唆された。

【注】

（1）認定看護管理者制度は、多様なヘルスケアニーズを持つ個人、家族および地域住民に対して、質の高い組織的看護サービスを提供することを目指し、看護管理者の資質と看護の水準の維持および向上に寄与することにより保健医療福祉に貢献することを目指している。

認定看護管理者とは、日本看護協会認定看護管理者認定審査に合格し、管理者として優れた資質を持ち、創造的に組織を発展させることができる能力を有すると認められた者をいう。認定審査の受験資格は、保健師、助産師、看護師いずれかの免許を取得後、実務経験が5年以上の資格を有する者で、ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベルの教育を修了した者、もしくは看護部トップマネジメントとしての実践経験を持ち、所定の教育をうけた者や大学院等で所定の教育を修了した者に与えられている。

（2）看護のスペシャリストとは、一般的に、ある学問分野や知識体系に精通している看護職をいう。特定の専門あるいは看護分野で卓越した実践能力を有し、継続的に研鑽を積み重ね、その職務を果たし、その影響が患者個人に留まらず、他の看護職や医療従事者にも及ぶ存在であり、期待される役割の中で、特定分野における専門性を発揮し、成果を出している者である。臨床現場は年々高度化、複雑化し、医療・看護に対応できる専門性の高い看護師が求められ、1995年以降、スペシャリストとしての専門看護師と認定看護師が誕生した。

〇専門看護師（Certified Nurse Specialist）

専門看護師認定試験に合格し、ある特定の専門看護分野において卓越した看護実践能力を有することが認められた者である。専門看護師の教育は、看護系大学大学院修士課程で行われ、日本看護系大学協議会が専門看護師教育課程の特定と認定を行う。専門看護師は、①実践　②教育　③相談　④調整　⑤倫理調整　⑥研究の6つの役割を持つ。現在10分野（がん看護、精神看護、地域看護、老人看護、小児看護、母性看護、慢性疾患看護、急性・重傷患者看護、感染症看護、家族支援）の専門看護師が制度化されている。

〇認定看護師（Certified Nurse）

認定看護師認定審査に合格し、ある特定の看護分野において、熟練した看護技術と知識を有することを認められた者である。認定看護師は、①実践　②指導　③相談の3つの役割を持つ。現在19分野（救急看護、皮膚・排泄ケア、集中ケア、緩和ケア、がん化学療法看護、がん性疼痛看護、訪問看護、感染管理、糖尿病看護、不妊症看護、新生児集中ケア、透析看護、手術看護、乳がん看護、摂食・嚥下障害看護、認知症看護、小児救急看護、脳卒中リハビリテーション看護、がん放射線療法看護）の認定看護師が制度化されている。

【文献】

今野浩一郎・佐藤博樹:人事管理入門, 日本経済新聞社, 2002.

Edgar, H. Schein：Career Anchors; Discovering Your Real Values, Revised Edition, Jossey-Bass, Inc.　金井壽宏編：キャリアアンカー－自分の本当の価値を発見しよう－, 白桃書房, 2003.

金井Pac雅子他:看護サービス管理第三版, 19-56, 医学書院, 2007.

神戸美輪子：看護学生のキャリア志向と時間的展望,日本看護学教育学会誌,11（2）1-10,2001.
Claire Fagin：Essays on Nursing Leadership, Spring Publishing Company, 76-99, 2002.
坂口桃子：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,3（2）, 5,1999.
新藤幸恵他:看護ユニットマネジメント,1,医学書院,2006.
原陽子：A 自治体病院看護師が勤務を継続する要因 キャリア中期の看護師に対するキャリア・アンカー調査から,日本看護学論文集:看護管理,2008.
原田広枝他：A県認定看護管理者教育受講生のキャリア志向とキャリア形成過程,第 27 回日本看護科学学会学術集会講演集,296,2007.
原田広枝 山本千恵子 北原悦子 篠原純子 壬生隆一：看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究,九州大学医学部保健学科紀要,（7）,13-21,2006.
平野光俊：キャリア・ディベロップメント,-その心理的ダイナミクス,文眞社,1994.
守島基博：人材マネジメント入門,132-143, 日本経済新聞社, 2007.
勝原裕美子：専門職業人とキャリア,手島恵編：看護管理学テキスト 4 看護における人的活用論,日本看護協会出版会,2004.
金井壽宏：働くひとのためのキャリア・デザイン,PHP 新書,PHP 研究所, 2008.
田尾雅夫：看護婦におけるプロフェッショナリズムの態度構造,病院管理,17（4）, 289-296,1980.
林有学・米山京子：看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因,日本看護科学会誌,28（1）,12-20, 2008.