

研究ノート

中堅看護師の実習指導における教師効力が職業キャリア発達に及ぼす影響



重倉 有希¹⁾, 川端 智子²⁾, 玉川あゆみ²⁾, 古株ひろみ²⁾

¹⁾ 前滋賀県立大学

²⁾ 滋賀県立大学人間看護学部

要旨 病院の中核的な存在である中堅看護師は、さまざまな役割を担っている。その1つに実習指導があるが、実習指導に対するやりがいや自己効力感を高める要因と考えた。また、実習指導において自己効力感をもつことは、看護師のキャリア発達に影響を与えるのではないかと考えた。そこで、キャリア発達の影響要因の1つである自己効力感について、本研究では、実習指導における教師効力が看護師の職業キャリア発達に及ぼす影響を明らかにするために、中堅看護師を対象に質問紙調査を実施した。ステップワイズ法による重回帰分析の結果、実習教育に対する教師効力、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、実習指導に対するやりがいの有無が中堅看護師のキャリア発達に影響していた。また、中堅看護師は実習指導に対してやりがいを感じていると同時に負担を感じていることも明らかになった。中堅看護師の職業キャリア発達を促進するためには、実習指導に対する自己効力感を高め、自らの看護に自信をもてるよう年代ごとに支援していく必要性が示唆された。

キーワード 中堅看護師, 実習指導, 自己効力感, キャリア発達支援, 看護管理

I. 背景

中堅看護師は、病院において中核的な存在であり、さまざまな役割を担っている。その中の1つが実習指導である。実習指導者や病棟看護師の実習指導に対する認識や思いに関する研究によると、看護師にとって実習指導は、自己の看護を振り返る機会、自己成長の喜びを感じる機会(古川ら, 2013; 平松ら, 2003; 佐々木ら, 2018; 税所, 平見, 木虎, 小林, 2014)になるとされている。また、学生の看護師モデルであることや実習指導において学生の学びと成長を実感できることから、看護師はやりがいや自信を感じている(瀧口ら, 2016)。この実習指導に対するやりがいは、看護師の教師効力に影響を及ぼすことが明らかにされている(白木, 田邊, 2007)。教師効力とは、「教師が学生の学習に効果的な影響を及ぼす信念」(坪井, 安酸, 2001)であり、自己効力理論を基にした考え方である。そのため、実習指導におけるやりがいや自信は、実習指導に対する自己効力感を高める要因であると推測する。

一方で、看護師は実習指導に対して不安や負担感をもっていることが明らかにされている。業務と指導の両立の困難さや学生への指導や助言に自信がないこと、指導に対する迷いや不安があること(橋田ら, 2004; 佐々

木, 2017; 高橋, 松本, 池田, 本谷, 2009)等が、負担感につながっている。このような負担感や不安は、看護師の実習指導における自己効力感を低下させる要因になると推測する。

自己効力は、自らの行動によって望ましい結果を生み出すことができるという信念(Bandura, 1995/1997)であり、人間の行動を決定する先行要因の1つとされている。また自己効力感は、職業キャリア発達に相関がある(加納, 津本, 内田, 2016)ことが明らかにされている。職業キャリア発達とは、「人々の職業行動のレパートリーを増加させ変化させる成長と学習の過程(National

Effects of teaching efficacy through teaching experiences of clinical practices on job career development of mid-career nurses

Yuki Shigekura¹⁾, Tomoko Kawabata²⁾,
Ayumi Tamagawa²⁾, Hiromi Kokabu²⁾

¹⁾ Previous The University of Shiga Prefecture

²⁾ School of Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

2021年9月30日受付, 2022年1月17日受理

連絡先: 古株ひろみ

滋賀県立大学人間看護学部

住 所: 彦根市八坂町 2500

e-mail: kokabu@nurse.usp.ac.jp

Career Development Association, 1994/2013)』であり、個人の人生の中でキャリアを捉えるものである。キャリアは、自己のこれからの人生や生き方、職業生活、余暇生活について包括的な視点で捉えられる(坂柳, 1999)ものであるが、とくに職業キャリア発達に影響を及ぼす要因については、多くの研究報告(廣島, 荒木田, 久保, 2018; 狩野, 出井, 實金, 中嶋, 山口, 2015; 加納ら, 2016; 小手川ら, 2010)があり、職場環境や周囲のサポート、役割モデルの有無といった外的要因だけではなく、職業的アイデンティティや自己効力感といった内的要因も職業キャリア発達に影響していることが明らかにされている。このことから、看護師が職業や看護師経験に応じた自身の役割に対して自己効力感を持ち、役割を達成していくことは、職業キャリア発達を促すことにつながる。

以上より、実習指導において自己効力理論を基にした考え方である教師効力をもつことは、看護師のキャリア発達、とくにその状況を測る職業キャリア成熟に影響を与えるのではないかと考える。

しかし、実習指導における教師効力とキャリア発達との直接的な関連を調べた研究はない。そこで、病院の中核的存在であり、実習指導の中心を担う中堅看護師において、実習指導における教師効力と職業キャリア発達との関連から職業キャリア発達に影響を及ぼす要因を明らかにすることで、中堅看護師に対して実習指導を視点とした職業キャリア発達支援への示唆を得ることができるのではないかと考える。

II. 目的

中堅看護師の実習指導における教師効力が職業キャリア発達に及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。

III. 用語の定義

1. 中堅看護師

Super (1957/1960) の職業的発達段階の確立段階 (25 ~ 45 歳ごろ) にあてはまる看護師を中堅看護師と定義する。

2. 職業キャリア発達

職業キャリア発達は、人々の職業行動のレパートリーを増加させ変化させる成長と学習の過程(National Career Development Association, 1994/2013, p.86) と定義する。職業

キャリア発達の状況を測る「簡便看護師職業キャリア成熟測定尺度」(狩野ら, 2012)を用いて測定する。

3. 実習指導における教師効力

自己効力とは、自らの行動によって望ましい結果を生み出すことができるという信念(Bandura, 1995/1997)と定義されていることから、本研究において、実習指導における自己効力感とは、自らの行動によって望ましい実習指導を行うことができるという信念と定義する。実習指導に限定した自己効力感を測定するため、「看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度(坪井, 安酸, 2001)」を用いて測定する。

IV. 研究方法

1. 概念枠組み

中堅看護師の職業キャリア発達には、実習指導における自己効力感(実習教育に対する教師効力)、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無、臨地実習指導者講習会受講経験の有無が影響を与えているとした(図1)。実習指導に対する負担感とは、やりがいと同時に負担感を感じている看護師が多いこと、臨地実習指導者講習会受講の経験の有無は、講習会を受講した者は実習指導者と任命されていることから、職業キャリア発達に影響していると仮定した。

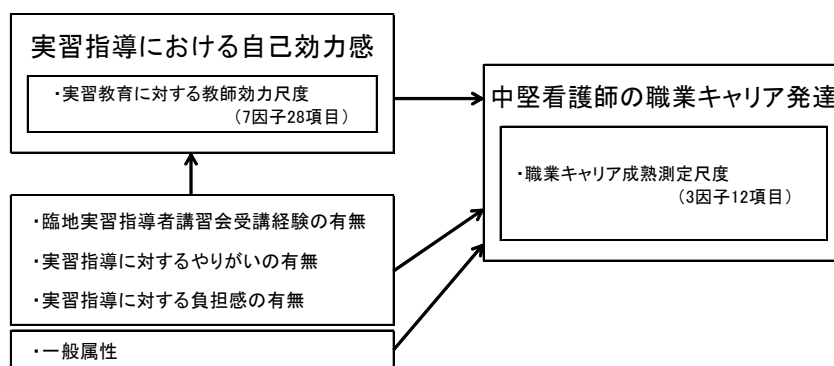
2. 研究デザイン

関連検証研究

3. 調査対象

1) 調査対象施設

病院機能評価の認定を受けている全国約2000施設のうち、病床数200床以上の施設から50施設を無作為抽出した。



矢印は影響の方向を表す。

図1 概念枠組み

2) リクルート方法

選出した 50 施設に電話連絡し、看護学生の臨地実習を受け入れているかを確認した。本研究の目的・概要を含む研究の説明に関する書類について、受け取りの承諾が得られた施設に研究協力の可否についての返信用ハガキを同封し送付した。

対象施設の看護部または研究担当者に対して、研究協力の可否と質問紙配布可能枚数のハガキへの記入および返信を依頼した。また、対象施設の教育体制や地域特性等の偏りがでないように各施設 20 名程度の対象者の選出を依頼した。

3) サンプルサイズ

研究対象者数は、検出力を維持するため G-power を用いて算出した。効果量は、中等度 ($f^2 = .15$)、有意水準 $\alpha = .05$ 、検出力 ($1 - \beta$) = .95、予測変数を最大 14 (職業キャリア成熟測定尺度下位因子 3 つ + 尺度全体、実習教育に対する教師効力尺度下位因子 7 つ、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無) と設定し、194 のサンプルサイズを算出した。

4) 調査対象者

質問紙の回収率を 40% と考え、質問紙の全配布数を約 500 部とした。看護学生の臨地実習を受け入れている病棟に勤務する 25 ~ 45 歳の看護師のうち、各施設の所属長より選出された中堅看護師 479 人を対象とした。ただし、今回は、実習指導経験のある中堅看護師に限定するとともに、管理職に就いている看護師は役職のない看護師に比べキャリア成熟度が高く (廣島ら, 2018)、教師効力も高い (白木, 2009) ため、除外することとした。また、実習指導者の経験の有無については、キャリア成熟度との関連を調査した先行研究はないこと、教師効力については実習指導者経験年数が 10 年以上 (荒井, 田村, 清水, 内田, 2013)、15 年以上 (松澤, 休波, 2009) の者では低下するという報告があり、一概に経験年数を経ることで高くなるとはいえないことから、本研究では実習指導者経験のない者も対象とした。

4. 調査期間

2019 年 7 月から 2019 年 11 月まで。

5. 調査方法

研究協力の同意が得られた施設の看護部または研究担当者宛に郵送で質問紙を送付し、所属長から対象看護師へ質問紙の配布を依頼した。返信用封筒を同封し、対象者に個人で投函してもらえよう依頼した。

6. 質問紙の構成

1) 基本属性

性別、年齢、看護師経験年数、看護師以外の職業経験の有無、看護師としての最終学歴、病院の規模、診療科、実習指導体制、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、

実習指導者経験年数、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無を質問紙で尋ねた。

2) 実習指導における教師効力

坪井・安酸 (2001) が作成した「看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度」(以下、実習教育に対する教師効力尺度) を用いた。本尺度は、信頼性・妥当性とも検証されている。看護系大学教師を対象に実習教育に対する教師効力を測定するために作成された尺度であるが、臨地実習においては看護師も教師と同様の役割を担うことが多いと考えたことや、本尺度には自己効力理論の考え方が根底にあり、先行研究において看護師を対象に使用されている実績もあることから採用した。また、実習指導に対する支援の示唆を得るため、実習指導に対する自己効力に限定されている本尺度を採用した。

「カンファレンスを実施できる自信 (5 項目)」「看護実践能力を活用できる自信 (4 項目)」「学習者としての学生を尊重する自信 (5 項目)」「学びを深めるために技法を活用できる自信 (4 項目)」「実習教育の準備ができる自信 (4 項目)」「学生の状況を判断できる自信 (3 項目)」「学生の学びを促進できる自信 (3 項目)」の 7 因子で構成されており、全 28 項目を「1 点: できないと思う」「2 点: 自信がない」「3 点: 大体できると思う」「4 点: できると思う」の 4 件法で測定した。得点範囲は 28 ~ 112 点で、合計得点が高いほど教師効力が高いことを示す。

本研究における Cronbach's α は .93 であり、内的一貫性を備えていることが示された。

3) 中堅看護師の職業キャリア発達

狩野ら (2012) が作成した「簡便看護師職業キャリア成熟測定尺度」(以下、職業キャリア成熟測定尺度) を用いた。本尺度は、信頼性・妥当性とも検証されている。坂柳 (1999) の成人キャリア成熟尺度のうち職業キャリア尺度を基に作成されたもので、看護師に適した尺度であるため採用した。

「関心性 (4 項目)」「自律性 (4 項目)」「計画性 (4 項目)」の 3 因子で構成されており、全 12 項目を「0 点: 全くあてはまらない」「1 点: あまりあてはまらない」「2 点: どちらともいえない」「3 点: ややあてはまる」「4 点: よくあてはまる」の 5 件法で測定した。得点範囲は 0 ~ 48 点で、合計得点が高いほど職業キャリア成熟が高いことを示す。

本研究における Cronbach's α は .85 であり、内的一貫性を備えていることが示された。

7. 分析方法

分析には、IBM SPSS Statistics Version19 を用いた。

本研究で用いた職業キャリア成熟測定尺度および実習教育に対する教師効力尺度について、正規分布であることを確認し、対象者の基本属性別に尺度得点および下位因子得点の平均値を算出した。

中堅看護師の職業キャリア発達（職業キャリア成熟測定尺度）について、属性項目の群間の平均値の差について2群間の尺度得点の平均値の差の検定には Shapiro-Wilk 検定を行い、正規分布を確認したため t 検定を行った。3群間以上の尺度得点の平均値の差の検定には一元配置分散分析を行った。

次に、中堅看護師の職業キャリア発達と基本属性および実習指導における自己効力感との関連をみるため、中堅看護師の職業キャリア発達（職業キャリア成熟測定尺度）を従属変数とし、実習指導における自己効力感（実習教育に対する教師効力尺度）、臨地実習指導者講習会受講の有無、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無を独立変数として、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。臨地実習指導者講習会受講の有無、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無に関しては、ダミー変数化したものを用いた。独立変数のうち尺度得点の平均値に有意差を認められたのは実習指導に対するやりがいの有無だけであったが、実習指導に対する自信には臨地実習指導者講習会受講の有無や実習指導に対する負担感の有無も関係しているのではないかと考え、概念図で関係を示したように独立変数として採用した。

さらに、中堅看護師の職業キャリア発達（職業キャリア成熟測定尺度）を従属変数とし、独立変数に実習教育に対する教師効力尺度の下位因子をあげ、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。

教師効力には、年齢や看護師経験年数や実習指導経験年数が影響を及ぼしている（白木，2009；松澤，休波，2009）ことから、年代別にキャリア発達支援の示唆を得るために、本研究においても年齢、看護師経験年数、実習指導者経験年数の項目について実習教育に対する教師効力尺度得点の平均を算出した後、一元配置分散分析、Bonferroni による多重比較を行った。また、教師効力尺度下位因子の得点についても同様に年齢、看護師経験年数、実習指導者経験年数の項目について平均値を算出した後、一元配置分散分析、Bonferroni による多重比較を行った。

8. 倫理的配慮

- 1) 滋賀県立大学倫理審査委員会の承認（承認番号 696 号）を得た後、調査を開始した。
- 2) 「看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度」および「簡便看護師職業キャリア成熟測定尺度」の使用については、尺度開発者に研究の概要を提出すること、尺度項目を改訂しないこと、研究成果を報告すること、研究成果公表時尺度の出典を明記することを条件に承諾を得た。また、「看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度」に関して、尺度開発者に看護師を対象に尺度を使用す

ることの承諾を得た。

- 3) 調査対象者が所属する施設の看護部に研究の趣旨を説明し、協力を依頼した。
- 4) 調査対象者に対しては、質問紙に調査依頼書を同封し、依頼書には、研究の趣旨、プライバシーの保護、研究への参加・協力は自由意思によるものであること、質問紙の提出をもって研究の同意が得られたものとする、無記名アンケートであるため提出後の撤回はできないこと、質問紙およびデータは研究終了後5年間保管し、その後細断または破棄することを明記し、文書にて説明を行った。

V. 結果

無作為抽出した50施設のうち、返信用ハガキにより本研究への協力が得られた医療機関は27施設であった。対象施設の病棟に勤務する中堅看護師479人に質問紙を配布し、275人より回答を得た（回収率57.4%）。本研究の中堅看護師の定義にあてはまらない者や尺度項目の回答に不備があった41人を除く234人を分析対象とした（有効回答率85.1%）。基本属性の質問項目の一部に回答の不備がある者は、尺度項目の回答に不備がないことを確認し、分析対象とした。

1. 対象者の概要（基本属性）

性別は男性32人（13.7%）、女性202人（86.3%）であった。年齢は25～45歳、平均年齢は36.55（SD±5.71）歳で、中央値は37歳、四分位範囲は32～42歳であった。看護師経験年数は4～25年で、平均14.3（SD±5.44）年、中央値15.0年、四分位範囲は9～19年であった。最終学歴は、看護専門学校が191人（82.0%）、短期大学15人（6.4%）、大学23人（9.9%）、大学院4人（1.7%）であった。看護師以外の職業経験については、経験なしの者が202人（86.7%）であった。

実習指導時の患者担当について、常に担当する99人（42.3%）、状況によって担当する101人（43.2%）、指導時には患者を担当せず実習指導に専念できる環境にある者は34人（14.5%）であった。

実習指導者経験年数は、0～17年で平均4.73（SD±3.97）年、中央値3.0年、四分位範囲は2～7年であった。実習指導者経験年数を年代ごとでみると、20代では2.0（SD±1.08）年、30代では4.23（SD±3.50）年、40代では6.82（SD±4.48）年であった。実習指導者講習会受講経験については、受講した者114人（48.7%）、受講していない者120人（51.3%）とほぼ同数であった。

実習指導に対するやりがいについては、188人（80.3%）がやりがいあり、46人（19.7%）がやりがいなしと回答していた。また、実習指導に対する負担感については、

210人(89.7%)が負担感あり、24人(10.3%)が負担感なしと回答していた(表1)。

2. 対象者の概要と職業キャリア成熟測定尺度平均得点の関係

対象とした中堅看護師の職業キャリア成熟測定尺度得点の平均は、28.48(SD±6.79)点、中央値は28.0(11~47)点で、下位因子の平均得点は、関心性11.17(SD±2.37)点、自律性9.32(SD±2.62)点、計画性8.00(SD±3.09)点であった。

基本属性の中で職業キャリア成熟度得点の平均値に有意差の認められた項目は、実習指導に対するやりがいの有無 $p = .001 (p < 0.05)$ のみであった。性別や年代、看護師経験年数、最終学歴、看護師以外の職業経験の有無、病院の規模、診療科、実習指導体制、実習指導者経験年数、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、実習指導に対する負担感の有無では得点の平均値に差はなかった(表1)。

3. 実習教育に対する教師効力と中堅看護師の職業キャリア発達との関係

実習指導における自己効力感(実習教育に対する教師効力尺度)、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、実習指導に対するやりがいの有無、実習指導に対する負担感の有無を独立変数とし、中堅看護師の職業キャリア発達(職業キャリア成熟測定尺度)を従属変数としてステップワイズ法による重回帰分析を行った。分析にあたり、独立変数として採用した変数間の多重共線性について診断を行い、許容度、VIF値ともに多重共線の可能性が低いことを確認した。

分析の結果、実習教育に対する教師効力は $\beta = .329, p = .000 (p < 0.05)$ 、臨地実習指導者講習会受講経験の有無は $\beta = .168, p = .008 (p < 0.05)$ 、実習指導に対するやりがいの有無は $\beta = -.132, p = .039 (p < 0.05)$ であり、中堅看護師の職業キャリア発達に影響を及ぼしていた。決定係数は、 $R = .382, R^2 = .146$ 、調整済み $R^2 = .135$ であった(表2)。また、実習教育に対する教

師効力に関しては、それだけで調整済み $R^2 = .103$ の値を示していた。実習教育に対する教師効力、臨地実習指導者講習会受講経験の有無、実習指導に対するやりがいの有無の3変数を投入した回帰式の分散分析のF検定の有意確率は.000と1%水準で有意であった(図2)。

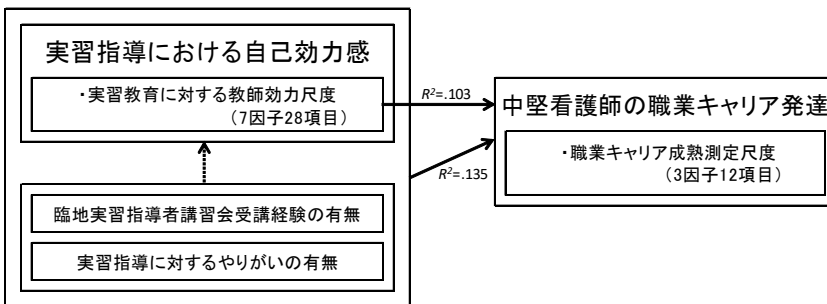
次に、実習教育に対する教師効力尺度下位因子7つを独立変数とし、中堅看護師の職業キャリア発達(職業キャリア成熟測定尺度)を従属変数としてステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、中堅看護師の職業キャリア発達には、実習教育の準備ができる自信($\beta = .250, p = .001 (p < 0.05)$)、学生の学びを促進できる自信($\beta = .148, p = .045 (p < 0.05)$)が影響しており、決定係数は $R = .353, R^2 = .125$ 、調整済み $R^2 = .117$ であった。学習者としての学生を尊重する自信($\beta = .104, p = .156$)、看護実践能力を活用できる自信($\beta = .102, p = .252$)、カンファレンスを実施できる自信($\beta = .032, p = .677$)、学びを深めるために技法を活用できる自信($\beta = -.008, p = .917$)、学生の状況を判断できる自信($\beta = -.068, p = .348$)の5因子に関しては、いずれも p 値が $> .05$ 以上であり、中堅看護師の職業キャリア発達への影響はなかった(表3)。

4. 実習教育に対する教師効力尺度得点の平均

実習教育に対する教師効力尺度得点の平均は77.14(SD±10.58)点、中央値は77.0(43~108)点であった。下位因子の平均得点は、カンファレンスを実施できる自信13.55(SD±2.60)点、看護実践能力を活用できる自信11.76(SD±1.82)点、学習者としての学生を尊重する自信14.29(SD±2.13)点、学びを深めるために技法を活用できる自信10.04(SD±2.20)点、実習教育の準備ができる自信11.84(SD±2.05)点、学生の状況を判断できる自信7.88(SD±1.74)点、学生の学びを促進できる自信7.78(SD±1.54)点であった。

また、実習教育に対する教師効力が中堅看護師の職業キャリア発達に影響を及ぼしていたため、具体的な支援の示唆を得るために、尺度得点および尺度下位因子得点について年代、看護師経験年数、実習指導者経験年数について平均値の差を分析した。

その結果、年代別の尺度得点の平均は、20代($n = 40$)74.57(SD±10.48)点、30代($n = 113$)77.31(SD±11.58)点、40代($n = 80$)78.04(SD±9.49)点であった。年代間での有意差はなかった。看護師経験年数における尺度得点の平均値では、10年未満74.37(SD±10.02)点と15~20年未満79.79(SD±10.96)点の間に有意差を認めた。実習指導者



矢印は影響の方向を表す。

図2 中堅看護師の職業キャリア発達に影響を及ぼす要因

表1 対象者の概要と職業キャリア成熟測定尺度得点平均値との関係

(N=234)

対象者の概要		N	%	職業キャリア成熟測定尺度得点				
				平均値	SD	t値またはF値	p	
性別	男性	32	13.7	29.78	6.92	1.17	n.s.	
	女性	202	86.3	28.28	6.77			
年齢	20代	40	17.2	27.90	7.27	.30*	n.s.	
	30代	113	48.5	28.44	6.98			
	40代	80	34.3	28.90	6.35			
	平均年齢36.55歳 (SD±5.71)							
	中央値37.0歳 (25~45歳)							
看護師経験年数	10年未満	59	25.3	28.20	7.42	.20*	n.s.	
	10~15年未満	55	23.6	27.98	7.27			
	15~20年未満	70	30.0	28.73	6.79			
	20年以上	49	21.0	28.84	5.41			
	平均看護師経験年数14.3年 (SD±5.44)							
中央値15.0年 (4~25年)								
看護師以外の職業経験	あり	31	13.3	29.61	7.28	.99	n.s.	
	なし	202	86.7	28.32	6.73			
最終学歴	看護専門学校	191	82.0	28.28	6.47	2.45*	n.s.	
	短期大学	15	6.4	32.13	8.71			
	大学	23	9.9	27.09	7.78			
	大学院	4	1.7	33.00	4.90			
病院の規模	200~299床	25	10.9	27.20	6.95	.26*	n.s.	
	300~399床	64	27.8	28.61	6.68			
	400~499床	54	23.5	28.70	5.98			
	500~599床	31	13.5	28.26	7.07			
	600床以上	56	24.3	28.68	7.69			
診療科	内科	51	21.8	28.35	6.36	.81*	n.s.	
	外科	56	23.9	28.21	7.29			
	小児	8	3.4	29.38	6.30			
	産科	13	5.6	27.85	6.52			
	精神科	13	5.6	31.54	5.40			
	その他	57	24.4	29.05	7.16			
	混合病棟	36	15.4	27.11	6.71			
実習指導時の患者担当	常に担当する	99	42.3	28.60	6.37	.53*	n.s.	
	状況によって担当する	101	43.2	28.06	7.30			
	担当しない	34	14.5	29.41	6.53			
実習指導者経験年数	5年未満	132	61.1	28.23	6.73	.21*	n.s.	
	5~10年未満	42	19.4	28.31	7.07			
	10年以上	42	19.4	29.00	6.87			
	平均実習指導経験年数4.73年 (SD±3.97)							
中央値3.0年 (0~17年)								
臨地実習指導者講習会受講経験	あり	114	48.7	28.01	7.24	-1.04	n.s.	
	なし	120	51.3	28.93	6.34			
実習指導に対するやりがい	あり	188	80.3	29.18	6.84	3.22	*	
	なし	46	19.7	25.65	5.86			
実習指導に対する負担感	あり	210	89.7	28.50	6.80	.11	n.s.	
	なし	24	10.3	28.33	6.89			

n.s. : not significant, * : $p < 0.05$, ※ はF値を示す。

表2 中堅看護師の職業キャリア発達に対するステップワイズ法による重回帰分析結果 (N=234)

	B	SEB	β	t 値	p 値
実習教育に対する教師効力	.211	.042	.329	5.029	.000
臨地実習指導者講習会受講経験の有無	2.281	.855	.168	2.667	.008
実習指導に対するやりがいの有無	-2.259	1.091	-.132	-2.071	.039

R = .382 R² = .146 調整済みR² = .135

表3 中堅看護師の職業キャリア発達と実習教育に対する教師効力尺度下位因子についてのステップワイズ法による重回帰分析結果 (N=234)

	B	SEB	β	t 値	p 値
実習教育の準備ができる自信	.827	.243	.250	3.401	.001
学生の学びを促進できる自信	.653	.325	.148	2.012	.045
学習者としての学生を尊重する自信			.104	1.422	.156
看護実践能力を活用できる自信			.102	1.149	.252
カンファレンスを実施できる自信			.032	.417	.677
学びを深めるために技法を活用できる自信			-.008	-.105	.917
学生の状況を判断できる自信			-.068	-.940	.348

R = .353 R² = .125 調整済みR² = .117

表4 年齢・看護師経験年数・実習指導者経験年数と実習教育に対する教師効力尺度得点平均値との関係 (N=234)

	N	%	実習教育に対する教師効力尺度得点				
			平均値	SD	F値	p	
年齢	20代	40	17.2	74.43	10.10	1.835	n.s.
	30代	113	48.5	77.40	11.47		
	40代	80	34.3	78.29	9.28		
看護師経験年数	10年未満	59	25.3	74.37	10.02	3.297	*]
	10~15年未満	55	23.6	75.84	10.89		
	15~20年未満	70	30.0	79.79	10.96		
	20年以上	49	21.0	78.08	9.63		
実習指導者経験年数	5年未満	132	61.1	75.33	10.34	4.525	*]
	5~10年未満	42	19.4	79.71	12.76		
	10年以上	42	19.4	79.79	8.51		

n.s. : not significant, * : p < .05 .

表5 年齢・看護師経験年数・実習指導者経験年数と実習教育に対する教師効力尺度下位因子得点平均値との関係

		カンファレンスを実施できる自信			看護実践能力を活用できる自信			学習者としての学生を尊重する自信			学びを深めるために技法を活用できる自信		
		平均値(SD)	F値	p	平均値(SD)	F値	p	平均値(SD)	F値	p	平均値(SD)	F値	p
年齢	20代	13.05 (SD±2.86)	.848	n.s.	11.48 (SD±1.83)	.700	n.s.	14.30 (SD±2.40)	.001	n.s.	9.70 (SD±1.71)	.992	n.s.
	30代	13.64 (SD±2.55)			11.79 (SD±1.84)			14.30 (SD±2.18)			10.04 (SD±2.33)		
	40代	13.64 (SD±2.53)			11.89 (SD±1.78)			14.29 (SD±1.93)			10.29 (SD±2.16)		
看護師経験年数	10年未満	13.31 (SD±2.84)	.688	n.s.	11.32 (SD±1.70)	2.258	n.s.	14.24 (SD±2.28)	1.485	n.s.	9.44 (SD±2.01)	4.098	*
	10~15年未満	13.36 (SD±2.75)			11.64 (SD±1.81)			14.09 (SD±2.31)			9.67 (SD±2.32)		
	15~20年未満	13.90 (SD±2.27)			12.13 (SD±1.93)			14.70 (SD±2.06)			10.60 (SD±2.14)		
	20年以上	13.53 (SD±2.62)			11.86 (SD±1.76)			13.94 (SD±1.78)			10.41 (SD±2.16)		
実習指導者経験年数	5年未満	13.35 (SD±2.67)	1.287	n.s.	11.45 (SD±1.81)	4.522	*	14.15 (SD±2.22)	1.844	n.s.	9.70 (SD±2.16)	2.484	n.s.
	5~10年未満	13.88 (SD±2.82)			12.07 (SD±1.97)			14.86 (SD±2.55)			10.26 (SD±2.23)		
	10年以上	13.98 (SD±2.12)			12.31 (SD±1.65)			14.12 (SD±1.44)			10.50 (SD±2.43)		

		実習教育の準備ができる自信			学生の状況を判断できる自信			学生の学びを促進できる自信		
		平均値(SD)	F値	p	平均値(SD)	F値	p	平均値(SD)	F値	p
年齢	20代	11.08 (SD±2.38)	4.288	*	7.43 (SD±1.55)	2.466	n.s.	7.40 (SD±1.50)	1.704	n.s.
	30代	11.84 (SD±2.04)			7.88 (SD±1.78)			7.92 (SD±1.63)		
	40代	12.23 (SD±1.81)			8.16 (SD±1.71)			7.80 (SD±1.41)		
看護師経験年数	10年未満	11.20 (SD±2.21)	3.406	*	7.36 (SD±1.61)	4.679	*	7.51 (SD±1.48)	1.721	n.s.
	10~15年未満	11.67 (SD±1.84)			7.65 (SD±1.70)			7.75 (SD±1.53)		
	15~20年未満	12.20 (SD±2.10)			8.16 (SD±1.78)			8.10 (SD±1.72)		
	20年以上	12.22 (SD±1.86)			8.45 (SD±1.65)			7.67 (SD±1.30)		
実習指導者経験年数	5年未満	11.50 (SD±2.08)	4.828	*	7.61 (SD±1.67)	3.538	*	7.56 (SD±1.54)	3.470	*
	5~10年未満	12.38 (SD±2.14)			8.19 (SD±1.76)			8.07 (SD±1.79)		
	10年以上	12.40 (SD±1.90)			8.31 (SD±1.87)			8.17 (SD±1.17)		

n.s. : not significant, * : $p < 0.05$.

経験年数における尺度得点の平均では、5年未満 75.33 (SD±10.34) 点と10年以上 79.79 (SD±8.51) 点の間に有意差を認めた(表4)。

さらに、実習教育に対する教師効力尺度下位因子の平均得点の差を分析した。その結果、実習教育の準備ができる自信において、20代と40代に有意差を認めた。看護師経験年数においては、学びを深めるために技法を活用できる自信、実習教育の準備ができる自信、学生の状況を判断できる自信の3つの下位因子において有意差を認めた。3つの下位因子ともに、10年未満と15~20年未満の間に差を認めた。学生の状況を判断できる自信では、10年未満と20年以上の間にも有意差を認めた。実習指導者経験年数においては、看護実践能力を活用できる自信、実習教育の準備ができる自信、学生の状況を判断できる自信、学生の学びを促進できる自信の4つの下位因子において有意差を認めた。看護実践能力を活用できる自信では、5年未満と10年以上の間に有意差を認めた。実習教育の準備ができる自信では、5年未満と5~10年未満、5年未満と10年以上の間に有意差を認めた(表5)。

VI. 考察

1. 対象者の特徴

本研究対象者の年齢は25~45歳であり、中央値は37歳、四分位範囲は32~42歳であったことから、職業発達段階の確立段階向上期(31~45歳ごろ)にある看護師が半数以上を占めていた。この時期は職業生活における安定と保全のための努力がなされる時期である。確立期の課題として、希望する仕事をする機会を見つける、職業的地位の安定を築く、永続的な地位に落ち着く等がある。看護師として仕事をする中で興味のある分野や自身の役割を見つけ、それを達成していくことでその後のキャリアにつなげていく時期にあると考える。また、看護師経験年数は4~25年であり、中央値15年、四分位範囲は9~19年であったことから、看護師としての職業経験を積み、職業的地位の安定を築いている集団であったと考えられる。

本研究対象者の職業キャリア成熟測定尺度得点の平均は28.48 (SD±6.79) 点であった。大学病院に勤務する看護職を対象とした研究(大岡, 吉永, 鈴木, 2017)では、27.78 (SD±6.62) 点であり、本研究における平均得

点と大きな違いはなかった。このことから、中堅看護師を対象としている本研究集団は、職業的地位の安定を築いている集団であったと考える。

さらに、実習教育に対する教師効力尺度得点の平均値は77.14 (SD±10.58) 点であった。主任以上の職位を含む実習指導者を対象とした教師効力尺度得点の平均値は78.8 (SD±10.8) 点 (白木, 2009) であり、ほぼ同程度の点数であった。この先行研究において、実習指導者経験年数の平均は2.7 (SD±2.7) 年である。本研究では、平均4.73 (SD±3.97) 年であることから、実習指導経験を積んでいる集団であると考えられるが、本研究では管理職についている看護師を対象者から除外したことや実習指導者に限定しなかったことが平均得点結果に反映されていると考える。また実習指導者に限定せず看護師経験4年目以上の看護師を対象に教師効力を測った研究 (後藤ら, 2002) では、教師効力尺度得点の平均値は72.2 (SD±11.5) 点であった。この先行研究では、実習指導を担ったことのない看護師も半数近く含まれており、平均年齢や看護師経験年数の平均も本研究より低かった。教師効力への影響要因としては、年齢や看護師経験年数、実習指導者経験年数があることが明らかにされている (松澤, 休波, 2009; 白木, 2009)。そのため本研究における教師効力尺度得点の平均がこの集団と比べるとやや高い結果を示したと考える。

2. 中堅看護師の職業キャリア発達に影響を及ぼす要因

実習教育に対する教師効力が職業キャリア発達に及ぼす影響は、 $R^2 = .103$ であった。また、実習指導における教師効力の他に臨地実習指導者講習会受講経験の有無と実習指導に対するやりがいの有無も職業キャリア発達に影響していた。3つの変数が職業キャリア発達に及ぼす影響は $R^2 = .135$ であったことから、中堅看護師の職業キャリア発達には他にも多くの要因が影響していることが明らかになった。廣島ら (2018) の研究では、個人の環境 (年齢, 性別等) や職場の環境 (外部研修, 役割モデル) が職業キャリア成熟に影響している ($R^2 = .20$) と報告されていた。また、狩野ら (2015) の研究では、職業的アイデンティティ ($R^2 = .412$) や看護職者職業経験の質 ($R^2 = .063$) が職業キャリア成熟に影響していた。多くの要因がある中で、実習教育に対する教師効力や実習指導に対するやりがい、臨地実習指導者講習会受講経験は、実習指導に限定した要因であると考えられる。とくに自己効力感は、先行研究 (加納ら, 2016) においても職業キャリア発達と相関があることが明らかにされていることから、職業キャリア発達を促すための重要な概念である。また本研究では、実習指導に対するやりがいの有無は職業キャリア発達にわずかではあるが影響しており、実習指導に対する負担感の有無は職業キャ

リア発達に影響していないことが明らかになった。実習指導に対するやりがいのない群では、職業キャリア成熟測定尺度得点の平均値が他と比べて明らかに低かったことから、実習指導という自らの役割にやりがいを見いだせる力の有無が職業キャリア発達につながっているのではないかと考える。「学生と関わりながら看護を実践することで、自己の役割を見だし、学生への興味・関心が高まり、実習指導に対し積極的に取り組むことができる」 (古川ら, 2013) と述べられていることから、学生と共に看護を行うことで、看護師自身のキャリアも成長させることができると考える。さらに、実習指導に対してやりがいをもっている看護師は、教師効力が高かったことが報告されている (白木, 田邊, 2007)。このことから、やりがいをもって実習指導をすることは、実習指導における自己効力感を高め、職業キャリア発達を促すことにつながる可能性があると考えられる。

次に、実習教育に対する教師効力尺度の下位因子7つの中で職業キャリア発達に影響を及ぼすのは、「実習教育の準備ができる自信」と「学生の学びを促進できる自信」のみであり、実習をフォローするような項目であった。これらの2因子は、実習前に実習環境を整えたり、学生の学習意欲を高めたりすることができる自信である。これらは、職場環境を調整し、新人看護師の育成にもつながる自信であると考えられる。

藤岡・屋宜 (2004) は、「学生を支援することは、よりよく生きようとする人を援助するという看護実践能力と同形のものであり、指導体験が看護実践をより豊かなものにする」と述べている。このことから、看護師が自らの看護を学生に伝えることは、結果として自らの看護や技術力の向上につながるという。看護師は、自らの看護や技術力を向上させることで自信をもつことができ、実習指導においても自己効力をもつことにつながる。さらに坪井・安酸 (2001) が、「教師効力の向上が職業への志向性と職務満足感を高める」と述べていることから、実習指導に対する自己効力を高めることで、実習指導に対する満足感や達成感を得られるのではないかと考える。

実習指導は多くの看護師の役割であるため、自らの役割であるとの認識が低くキャリア発達と絡めて考えることが難しい可能性がある。しかし、学生を支援する際、自らの看護をふり返ったり、知識を再確認したりすることは、そのまま自らのキャリアの自己研鑽になったり、看護をよりよくすることにつながり、看護実践能力の向上にもつながるのではないかと考える。また、中堅看護師のキャリアが停滞しやすい背景の1つには、組織における他者からのフィードバックおよび評価を受ける機会の減少があげられている (関, 2015)。このことから、中堅看護師の職業キャリア発達には、学生からの評価を

実習指導者だけでなくスタッフ間で共有する等、実習指導に対するやりがいや自己効力感を高められるような支援が必要である。他者からの肯定的な評価を受けることで、自らの看護に自信をもつことができるようになると考える。自らの看護に自信をもつことで、それを学生に伝える実習指導という役割を自らの重要な役割として捉えることができるのではないかと考える。

3. 年代別でみる実習指導を視点とした職業キャリア発達支援にむけて

中堅看護師では、キャリア発達が滞りやすく、その理由として仕事における自己の役割認識や私生活と仕事のバランスに関する葛藤に遭遇する年代であることがあげられている(菊池, 原田, 1997; 小山田, 2009; 齋藤, 1997)。また、平井(2002)は、「女性の30歳前後は、結婚・出産・育児等のライフイベントに重なる時期」と述べている。

とくに25～30歳までは、職業発達段階の確立段階試行期～安定期とされており(渡辺, 2018)、この時期は、選択した職業に落ち着いたり、永続的な場所を確保する時期である。選んだ職業が自身には満足のいくものではないとわかる場合もあるとされており、分野を変更することがある時期である。この確立段階試行期に実習指導を初めて担う看護師が多いことから、実習指導という新たな分野が看護師にとってやりがいのある分野となるようサポートしていく必要がある。また、31～45歳ごろまでは職業発達段階の確立段階向上期にあたる。この時期は職業生活における安定と保全のための努力がなされる時期である。これまでの看護師経験で培った知識や技術を実習指導に効果的に活かせるよう、指導方法等の情報提供が必要であると考える。

職業キャリア成熟測定尺度得点の平均値は、年代、看護師経験年数、実習指導者経験年数で差を認めなかった。しかし、実習教育に対する教師効力尺度得点の平均値においては、看護師経験年数および実習指導者経験年数で有意差を認めた。いずれも経験年数を重ねるほど平均値が高くなっており、先行研究(白木, 2009; 松澤, 休波, 2009)と同様の結果であった。

また、年齢における教師効力尺度下位因子の平均値の差を分析した結果、実習教育の準備ができる自信では、40代ではその平均値が20代よりも有意に高かった。20代の実習指導者経験年数が2.0(SD±1.08)年であるのに対し、40代では6.82(SD±4.48)年であり、実習指導経験を積んでいた。そのため、実習前の対象患者の選定や実習環境を整えることについて、これまでの経験からイメージできやすいのだと考える。このことから、20代の中堅看護師においては、実習環境をスムーズに整えられるようにサポートしていくことで、この自信を高めることができると考える。

次に、看護師経験年数における教師効力尺度下位因子の平均値の差を分析した結果、学びを深めるために技法を活用できる自信、実習教育の準備ができる自信、学生の状況を判断できる自信の3つの下位因子において有意差を認めた。このことから、10年未満の中堅看護師に対しては、学生の実習記録の活用方法や学生からの実習評価の活用、適切な実習評価の実施に関するサポートが必要であると考えられる。

さらに、実習指導者経験年数における教師効力尺度下位因子の平均値の差を分析した結果、看護実践能力を活用できる自信、実習教育の準備ができる自信、学生の状況を判断できる自信、学生の学びを促進できる自信の4つの下位因子において有意差を認めた。とくに看護実践能力を活用できる自信、実習教育の準備ができる自信に関しては、10年以上の実習指導経験のある中堅看護師の平均値が5年未満の者より有意に高かった。実習指導者経験を積んでいる者は看護師経験年数も長いことから、状況判断力が高いのではないかと推測できる。そのため、実習指導においても看護行為についての判断や相手の置かれている状況を説明することができる自信や実習環境を整える自信を持ち合わせていると考えられる。特に実習教育の準備ができる自信は、職業キャリア発達に影響を及ぼしていたことから、年代や看護師経験年数、実習指導者経験年数に応じた支援が必要である。

今回の対象には実習指導者を含んでいたが、指導者でない看護師もあり、学生との関係性が築きにくいことも考えられる。短期間では学生の特性を把握することは難しく、看護師は負担を感じやすいため、学生のことを把握している教員と看護師の連携は重要である。さらに、実習指導は病棟スタッフの協力が重要であり、スタッフの協力を得られることで実習指導に対する負担、とくに精神的負担を軽減できるのではないかと考える。

また、学生に指導するためには、看護師自身にも知識が必要である。看護師の多くは負担を感じながらもやりがいを感じており、どのように指導すれば学生の学びを深めることができるか、どのような指導が適しているのかを模索しながら学生に関わっていると考えられる。看護学生を育成するのは当然の役割であるという役割認識をもっていることも明らかにされている(田村ら, 2015; 安永, 2012)。このことから看護師の実習指導に対する意識の向上や組織風土を育成していくことが必要であると考えられる。

Ⅶ. 研究の限界

本研究では学生の看護学実習を受け入れている施設を対象にしたが、実習の頻度や実習期間等を施設の選定基

準に含んでいなかった。

また、本研究は横断調査であるため、一時点の分析にとどまっている。中堅看護師のキャリア発達にはさまざまな要因が影響しているため、キャリア発達を支援していくには、対象者の背景をさらに細かく分析し、縦断的に調査していく必要があると考える。

本研究における中堅看護師の定義が広く、年代別での実習指導支援について考察したもののクリニカルラダーとの関係まで論ずるに至らなかった。今後、対象年齢をさらに区切った調査、分析が必要であると考え。

今回、中堅看護師が実習指導に負担を感じながらもやりがいをもっていることがわかった。しかし、実習指導に対する負担感が自己効力感や実習指導に対するやりがいに影響しているかどうかまでは明らかにすることができなかった。負担感と自己効力感や実習指導に対するやりがいとの関係を探ることで、中堅看護師のキャリア発達を促す支援につなげることができるのではないかと考えるため、さらに研究を重ねていく必要がある。

Ⅷ. 結 論

1. 実習教育に対する教師効力が中堅看護師のキャリア発達に及ぼす影響は、 $R^2 = .103$ であった。また、経験年数による差がみられたことから、年代に応じて実習教育に対する教師効力を高めるために必要な支援を行う等、看護師が自らの行う看護や指導に自信をもてるよう援助することでキャリア発達を促進できる。
2. 中堅看護師のキャリア発達には、臨地実習指導者講習会受講経験や実習指導に対するやりがいの有無も影響を及ぼしていた。実習指導に必要な研修への促しやスタッフ間での実習指導への協力や評価を行うことは、キャリア発達につなげることができる。

謝 辞

本研究にあたり、研究に同意ご協力いただきました看護師の皆様、研究施設の皆様に心より感謝いたします。

文 献

- ・荒井葉子, 田村美子, 清水暁美, 内田史江 (2013). はじめて看護系大学生を指導する実習指導者の教師効力とその影響要因. キャリアと看護研究, 3 (1), 97-106.
- ・Bandura, A. (1995) / 本明寛, 野口京子 (1997). 激

動社会の中の自己効力 (初版), pp.1-41, 東京: 金子書房.

- ・藤岡完治, 屋宜譜美子 (2004). 看護教育講座 6 看護教員と臨地実習指導者 (第1版), pp.273, 東京: 医学書院.
- ・古川徳子, 千枝義実, 白澤絵里花, 守谷正子, 狐崎豊子, 藤田匡子 (2013). 臨地実習指導に対する思い—クリニカルラダーレベル別の分析を試みて—. 日本看護学会論文集: 看護教育, 43, 122-125.
- ・後藤溶子, 時本圭子, 小原美和, 小野直美, 高村洋子, 坪井桂子, 安酸史子 (2002). 看護師の実習指導に対する教師効力とその関連要因の分析. 日本看護学会論文集: 看護教育, 33, 153-155.
- ・橋田由史, 吉本知恵, 舟越和代, 斉藤静代, 古川京美, 吉村敬子 (2004). 臨地実習における看護師の実習に関する意識—実習指導についての自由記述より—. 日本看護学会論文集: 看護教育, 35, 262-264.
- ・平井さよ子 (2002). 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— (初版), p.127, 東京: 日本看護協会出版会.
- ・平松幸子, 高橋亜矢子, 嶋屋順子, 松井美由紀, 山下広恵, 羽田野花美 (2003). 臨床実習指導に対する看護師の問題意識と役割認識および経験年数との関連. 日本看護学会論文集: 看護管理, 34, 327-328.
- ・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. 日本看護管理学会誌, 22 (1), 42-50.
- ・狩野京子, 出井涼介, 實金栄, 中嶋和夫, 山口三重子 (2015). 看護師における職業的アイデンティティ, 職業経験の質と職業キャリア成熟の関係. 日本看護評価学会誌, 5 (1), 1-10.
- ・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.
- ・加納さえ子, 津本優子, 内田宏美 (2016). 初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因. 島根大学医学部紀要, 38, 63-73.
- ・菊池昭江・原田唯司 (1997). 看護の専門職的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, 47, 241-254.
- ・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 IRR, 9, 15-25.
- ・松澤由香里, 休波茂子 (2009). 臨地実習指導者の教師効力に関連する要因の検討. 日本看護学教育学会誌, 18 (3), 35-45.

- ・ National Career Development Association (1994) / 仙崎武, 下村英雄 (2013). D・E・スーパーの生涯と理論ーキャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべてー (初版), pp.86, 東京: 図書文化社.
- ・ 大岡裕子, 吉永純子, 鈴木英子 (2017). 大学病院に勤務する看護師の社会人基礎力に関連する要因の分析. 日本看護管理学会誌, 21 (2), 87-97.
- ・ 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.
- ・ 齋藤理恵子 (1997). 中堅看護婦の自己意識と期待される役割. 神奈川県立看護大学学校教育課程研究集録, (22), 115-120.
- ・ 坂柳恒夫 (1999). 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討. 愛知教育大学研究報告, 48, 115-122.
- ・ 佐々木仁美 (2017). 急性期実習を受け入れている病棟看護師が実習指導に関わる支援方法の検討ー病棟看護師が抱く実習指導に対する認識や仕事と実習指導のバランスのとり方に関する意識調査ー. 昭和学士会誌, 77 (4), 415-422.
- ・ 佐々木満知子, 中谷信江, 井上真奈美, 藤本美由紀, 家入裕子, 白蓋真弥, 丹佳子 (2018). 看護学臨地実習で実習指導者がとらえた実習指導のやりがい. 山口県立大学学術情報, 11, 67-72.
- ・ 関美佐 (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), 101-110.
- ・ 白木智子 (2009). 実習指導者の実習指導に対する教師効力とその関連要因. インターナショナル Nursing Care Research, 8 (3), 33-43.
- ・ 白木智子, 田邊直美 (2007). 看護専門学校と臨地実習施設による臨床指導者研修前後の看護師の教師効力ー教師効力の変化と関連要因. 日本看護学会論文集: 看護教育, 37, 185-187.
- ・ Super,D.E (1957) / 日本職業指導学会 (1960). 職業生活の心理学: 職業経歴と職業発達 (第1刷), pp.163-185, 東京: 誠信書房.
- ・ 高橋悦子, 松本千恵子, 池田光子, 本谷久美子 (2009). 臨地実習指導者が実習指導を通して抱く思いーアンケートの自由記述の分析よりー. 日本看護学会論文集: 看護教育, 40, 158-160.
- ・ 瀧口美香, 渡邊貴子, 橋本美恵, 後藤茂樹, 押領司民, 河西光子, 森川三郎, 山本富士子, 浅川歩, 棚本知砂美, 田代匡純 (2016). 臨地実習における実習指導者のやりがい. 日本看護学会論文集: 看護教育, 46, 167-170.
- ・ 田村真由美, 奥祥子, 矢野朋実, 緒方昭子, 内田倫子, 野末明希 (2015). 看護学臨地実習指導者の指導に関する意識. 日本看護学会論文集: 看護教育, 45, 166-169.
- ・ 坪井桂子, 安酸史子 (2001). 看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度の検討. 日本看護科学会誌, 21 (2), 37-45.
- ・ 渡辺三枝子編 (2018). 新版キャリアの心理学 (第2版), pp.46-47, 京都: ナカニシヤ出版.
- ・ 安永奈穂子 (2012). 実習指導に対する病棟看護師の問題意識と役割認識. 臨床今治, 31-33.
- ・ 税所三智, 平見愛, 木虎聡美, 小林秋恵 (2014). 臨地実習指導者の役割を持たない病棟看護師が実習指導において抱く思いや経験ー実習指導者としての支援の検討ー. 日本看護学会論文集: 看護教育, 44, 149-152.