

群馬県内における中堅ナースを対象とした リフレッシュ研修の効果の検討

下平きみ子・池田優子・高橋裕子

(受理日 2013年9月30日, 受稿日 2013年12月19日)

Studies about the Effect of the Refresh Study for the Mid-level Experienced Nurse in Gunma

Kimiko SHIMODAIRA・Yuko IKEDA・Yuko TAKAHASHI

(Received Sept. 30, 2013, Accepted Dec. 19, 2013)

I. はじめに

中堅看護師は看護実践の担い手として組織からの役割期待も大きく、病院の看護の質を決定づける存在¹⁾であると言われている。一方、「役職がなく中だるみ状態」、「やる気がなく、病棟の士気に影響を与える」などの問題が指摘²⁾され、経験の蓄積があるにもかかわらず、それが自己の自信に繋がっていないことも明らかになっている³⁾。

中堅看護師をめぐる先行研究によれば、中堅看護師は役割遂行上のストレスや悩み⁴⁻⁷⁾を抱えている。

彼らが抱えるストレスに対処しつつ、その力を存分に発揮できるかどうか、看護の質に影響を与えるため、その能力開発は不可欠⁸⁾といえる。中堅看護師を対象とした継続教育は施設により様々であるが、先行研究⁹⁾によると、年次別研修を実施している施設は1年までは25.9%、卒後3年までが32.8%であり、中堅看護師に焦点を当てた研修はごくわずかであると報

告されている。

中堅看護師を対象とした研修を実施するにあたり、研究者らは、特別の配慮の必要性を痛感してきた。それは、中堅者を成人学習者としてとらえ¹⁰⁾、「成人学習者の5原則」を踏まえることである。実践の中で培われた経験知を尊重し受け止める、「肯定の原則」を踏まえ、経験知が固着になることを防ぐため、相互交流を通じた柔軟な思考方法を見出せる環境を提供すること。更に、役職がないことによる存在価値の低下に対して、承認されることにより、「自分は職場で役に立つ、必要な存在」だと認知でき、モチベーションを高められる教育プログラムの必要性¹¹⁾である。つまり、キャリア形成において、自らが承認されることで、やる気と自信を回復し、自尊心を高めることが可能になると考える。現在、中堅者研修は各施設において行われているもののその効果について客観的指標を用いた検討は少ない¹²⁾。本研究では、中堅看護師に対する研修を施設単位ではなく、看護協会における集合研修という形で、ストレスフルな職場から

離れ、リフレッシュできる環境の下で実施した。この中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果について客観的指標を使用し、一定の効果を得たので、ここに報告する。

II. 研究目的

中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果を明らかにする。

用語の定義

中堅看護師：役職のない臨床経験3年以上の看護師（准看護師含む）。

III. 研究方法

1. 研究期間及び研究対象者

平成24年7月、群馬県看護協会看護職能委員会が主催した「中堅ナースリフレッシュ研修」に参加した看護師（准看護師）74名。

2. 研修プログラムの内容とねらい

1日コース（5時間）で実施し、行動科学に基づき、認知・情動・行動の3側面から構成されたプログラム内容である。

研修1. ストレスマネジメント

- ・自己の行動特性を客観的に対象化し、理解を深める。
- ・感情のコントロール法を理解する。
- ・ストレスマネジメント法の実際を学ぶ。

研修2. 感情のコントロールとエクササイズ

「怒りの感情」と他者への要求の高さとの関連を見出し、期待や要求のレベルを修正し感情のコントロール法を身につける。

研修3. リーダーシップと効果的な質問法

- ・実行したいことを明確化し、行動の利益・不利益・負担について整理する。
- ・現時点を見据えて、実行可能な具体的目標を見出し、自己決定する。

研修4. 協力ゲーム

- ・ゲームの中で起きる感情を通して自分の心の癖を知る。
- ・ノンバーバルコミュニケーションの中から協力の大切さを学ぶ。

研修5. I like me because, I like you because

- ・自己承認と他者からの承認を通して、自己肯定感が持てる。

3. 調査方法と調査内容

1) 調査方法

研修に参加した中堅看護師に、研修前後に自記式質問による質問紙調査を実施した。

2) 調査内容

対象者の抱える職業性ストレス及び心理的特性と自尊感情の2項目について下記の尺度を用いて調査した。

- (1) 基本属性：年齢、性別、経験年数、資格
- (2) 対象者の抱える職業性ストレス及び心理的特性について、研修前と研修後に2種類の尺度を用いた質問紙による調査を実施した。

①「職業性ストレス簡易調査票」

厚生労働省「職場環境などの改善によるメンタルヘルス対策に関する研究班」が開発した職業性ストレス簡易調査票を使用した。職業性ストレス簡易調査表は57項目からなり、ストレスの原因と考えられる因子、ストレス反応、修飾要因の3つから構成される多軸的な調査表である。ストレスの原因と考えられ

職業性ストレス簡易調査票（全 57 項目）		
ストレスの原因と考えられる因子	ストレスによっておこる心身の反応	修飾要因
仕事の負担（量） 仕事の負担（質） 身体的負担 対人関係 職場環境 コントロール 技能の活用 適切性 働きがい （17 項目）	活気 イライラ感 疲労感 不安感 抑うつ感 身体愁訴 （29 項目）	上司からのサポート 同僚からのサポート 家族や友人からのサポート 仕事や生活の満足度 （11 項目）

図 1 職業性ストレス簡易調査票の構成

る因子に関する尺度は 9 つで構成され、ストレス反応に関する尺度は、「活気」、「イライラ感」など 6 つで構成されている。修飾要因については、上司、同僚からのサポート、仕事の満足度などの 4 つで構成されている（図 1）。各項目に対する回答は「ほとんどなかった」、「時々あった」、「しばしばあった」、「ほとんどあった」の 4 件法で「ほとんどなかった」を 1 点から「ほとんどあった」を 4 点とし、回答を求めた。

②「自己価値感尺度」(Self-Esteem)

(M. ローゼンバーグ、日本版宗像訳)

自分に対して肯定的評価を持っているか、自分をどのように評価しているか、また肯定的態度をとっているか Self-Esteem を測定する尺度である。「大体において自分に満足している」、「時々てんで自分がだめだと思う」など 10 項目で構成され、10 点満点で、回答は「大いにそう思う」、「そう思う」、「そう思わない」の 3 件法で、「大いにそう思う」、「そう思う」を 1 点、「そう思わない」を 0 点とし、回

答を求めた。

(3) 研修内容について、わかりやすさ、役立ったプログラム内容(複数回答可)、興味深かったプログラム内容(複数回答可)、自由記載による感想。

3) 分析方法

研修前後の各尺度の比較については対応のあるノンパラメトリック検定(Wilcoxon の順位和検定)を行った。

役立ったプログラム内容と研修後のストレス反応及び自己価値感の関連については Mann-Whitney検定を行った。統計解析には SPSS17.0 for Windows を用いた。有意水準は 5%とした。

3. 倫理的配慮

調査にあたり群馬県看護協会協会長の許可を得た。対象者には、研究説明書を配布し、研究への参加は自由であり、研究に同意した後であっても自由に撤回でき、それにより不利益は生じることはないこと、個人情報の保護及び研究結果の公表などについて説明した。また、個

人情報の保護については、無記名により調査を実施し、得られた情報は個人が特定されないよう記号化し、分析を行った。また、収集した情報は、施錠できる保管庫で保管した。

IV. 結果

中堅ナースリフレッシュ研修参加者 74 名中のうち、57 部 (回収率 77.0%) の質問紙を回収した。そのうち、有効回答 52 部 (回収率 70.3%) のデータを分析対象とした。

1. 対象者の属性

研修参加者の平均年齢は 36.23 ± 9.73 歳、平均経験年数は 11.75 ± 7.26 年、性別は女性 48 名、男性 4 名で、資格は看護師 42 名、准看護師 10 名であった。

1) ストレスの原因と考えられる因子

(職業性ストレス簡易調査票 表 1)

ストレスの原因と考えられる因子は、「職場の対人関係でのストレス」は 6.98 点、「職場環境によるストレス」は 2.12 点で、やや高く、「心理的仕事の負担 (量)」は 9.48 点、「技能の活用度」は 2.58 点でやや低かった。それ以外は普通であった。

2) ストレス反応 (表 2)

研修前の平均は、「活気」6.75 点、「イライラ感」7.23 点、「疲労感」7.89 点、「不安感」6.84 点、「抑うつ感」11.65 点、身体的ストレス反応の「身体愁訴」21.08 点で全項目普通であった。

3) 修飾要因 (図 1・表 1)

ストレス反応に影響を与える他の因子は「上司からのサポート」が 5.31 点、「同僚からのサポート」が 5.71 点、「同僚からのサポート」が

表 1 職業性ストレス簡易調査票 結果

n=52

	平均値	SD	評価
ストレスの原因と考えられる因子			
心理的な仕事の負担 (量)	9.48	1.67	やや低い
心理的な仕事の負担 (質)	8.92	1.71	普通
自覚的な身体負担度	3.35	0.68	普通
職場の対人関係でのストレス	6.98	1.38	やや高い
職場環境によるストレス	2.12	0.62	やや高い
仕事のコントロール度	7.81	1.28	普通
あなたの技能の活用度	2.58	0.94	やや低い
あなたが感じている仕事の適正度	2.69	0.7	普通
働きがい	2.87	0.79	普通
ストレス反応			
活気	6.75	1.86	普通
イライラ感	7.23	1.99	普通
疲労感	7.89	2.09	普通
不安感	6.84	1.92	普通
抑うつ感	11.65	3.44	普通
身体愁訴	21.08	5.25	普通
ストレス反応に影響を与える他の因子			
上司からのサポート	5.31	1.54	やや高い
同僚からのサポート	5.71	1.98	やや高い
家族や友人からのサポート	5.17	1.98	やや高い
仕事や生活の満足度	4.89	1.35	普通

表2 研修前後の各ストレス反応の変化

n=52

因子	介入	前	後	平均値	SD	Z	P
活 気	前後	前	6.75	1.85	-1.44	0.15	
		後	7.21	2.07			
イライラ感	前後	前	7.23	1.99	-5.03	0.000	***
		後	4.79	2.30			
疲 労 感	前後	前	7.89	2.09	-4.73	0.000	***
		後	5.64	2.43			
不 安 感	前後	前	6.85	1.92	-4.68	0.000	***
		後	4.90	1.95			
抑 う つ	前後	前	11.65	3.44	-3.83	0.000	***
		後	9.40	3.93			
身 体 愁 訴	前後	前	21.08	5.25	-5.41	0.000	***
		後	16.65	5.26			

* P<0.05 ** <0.001

表3 研修前後の自己価値感尺度の変化

n=52

因子	介入	前	後	平均値	SD	Z	P
自己価値感尺度平均	前後	前	4.96	2.62	-2.896	0.004	**
		後	5.77	2.49			

自己価値感尺度下位 10 項目

1	大体において自分に満足している	前後	前 0.54	後 0.74	0.50 0.44	-2.236	0.025	*
2	時々でんで自分がだめだと思う	前後	前 0.27	後 0.34	0.45 0.79	-1.265	0.206	
3	自分には良いところがたくさんあると思う	前後	前 0.44	後 0.86	0.50 0.35	-4.580	0.000	***
4	たいいていの人がやれる程度にはやれる	前後	前 0.89	後 0.94	0.32 0.24	-1.342	0.180	
5	自分には自慢できるところはあまりないと思う	前後	前 0.37	後 0.36	0.49 0.48	0.000	1.000	
6	時々、全く自分が役立たずだと感じる	前後	前 0.40	後 0.48	0.50 0.50	-1.155	0.248	
7	少なくとも他人と同じぐらいの価値はある人間だと感じる	前後	前 0.75	後 0.86	0.44 0.35	-1.897	0.058	
8	もう少し自分を尊敬できたらよいと思う	前後	前 0.25	後 0.35	0.44 0.35	-1.414	0.157	
9	だいたい自分は何をやってもうまくいかない人間のように思える	前後	前 0.58	後 0.58	0.50 0.50	-0.302	0.763	
10	全てよい方に考えようとする	前後	前 0.48	後 0.66	0.50 0.79	-2.309	0.021	*

* P<0.05 ** <0.001

表4 受講者が役だったと選択した研修プログラム n=52 (複数回答可)

プログラム内容	合計	割合(%)
リーダーシップと効果的な質問法	31	25.6
ストレスマネジメント	26	21.49
協力ゲーム	24	19.83
感情のコントロールとエクササイズ	22	19.18
I like me because, I like you because	18	14.88

表5 役立ったと選択したプログラム内容と研修後のストレス反応及び自己価値感の変化

プログラム内容	下位尺度		リーダーシップと効果的な質問法	ストレスマネジメント	協力ゲーム	感情のコントロールとエクササイズ	I like me because I like you because
ストレス反応	身体愁訴	役立った	31	26	24	22	18
		役立たない	18	23	25	27	31
		P値	0.292	0.037 *	0.181	0.634	0.499
自己価値感	もう少し自分を尊敬できたらよいと思う	役立った	31	26	24	22	18
		役立たない	18	23	25	27	31
		P値	0.004 **	0.563	0.05 *	0.486	0.632

Mann-Whitney 検定 * p<0.05

5.17点でありやや高値であった。「仕事や生活の満足度」については4.89点で普通であった。

4) 自己価値感 (表3)

研修前の平均値は4.96±2.62点であり、低い傾向にあった。

2. 研修前後のストレス反応・自己価値感の変化 (表2・表3)

研修後は「活気」が6.75±1.85点から7.21±2.07点に増加、「イライラ感」が平均7.23±1.99点から4.79±2.30点へ、「疲労感」が平均7.89±2.09点から5.64±2.43点へ、「不安感」が平均6.85±1.92点から4.90±1.95点へ、「抑うつ感」が平均11.65±3.44点から9.40±3.93点へ、身体的ストレス反応の「身体愁訴」においても平均21.08±5.25点から16.65±5.26点に変化し、検定の結果、有意差が認められた。

自己価値感全体の平均値は、研修前の4.96±

2.62点から5.77±2.4点と変化した。下位尺度においては以下の3項目が、「大体において自分に満足している」が、0.54±0.50点から0.74±0.44点へ、「全てよい方に考えようとする」が、0.48±0.50点から0.66点±0.79点、「自分には良いところがたくさんあると思う」が、0.44±0.50点から、0.86±0.35点に変化し、検定の結果、有意差が認められた。

3. 研修プログラムについて

1) 役立ったと選択したプログラム内容 (表4)

役立ったプログラム内容は複数回答であったが、上位より、①リーダーシップと効果的な質問法(31名)、②ストレスマネジメント(26名)、③協力ゲーム(24名)、④感情のコントロールとエクササイズ(22名)、⑤I like me because, I like you because(18名)の順であった。

表6 受講者が興味深かったと選択した研修プログラム n=52 (複数回答可)

プログラム内容	合計	割合(%)
協力ゲーム	31	28.7
リーダーシップと効果的な質問法	22	20.4
感情のコントロールとエクササイズ	19	17.6
I like me because, I like you because	19	17.6
ストレスマネジメント	17	15.7

表7 感想の自由記載内容の分類

I like me because I like you because	自分をほめてもらい嬉しかった 自分の良いところをたくさん書いてもらい嬉しかった 短時間でたくさん良いところに気づいてもらい嬉しかった I like you because を体験して、うれしく思い、楽しかった I like you because 短時間でも人に対して良いところが見つげられた I like you because 指導の現場で使ってみみたい I like me because 自分を好きになる大切さを学んだ I like me because 自尊心を高めることは、大切なこと、うれしい気持ちになれた
感情のコントロール とエクササイズ	捉え方はいろいろ 考え方の視点を変える事の重要性 受けとめ方は大切 (認知の仕方) 考え方は参考になる
協 力 ゲ ー ム	協力する大切さを再確認 協力ゲームを通して、コミュニケーションの大切さ 協力する大切さとチームワーク コミュニケーションが取れない不便 相手を思いやる心は本当に必要
ス ト レ ス マ ネ ジ メ ン ト	ストレスに気づいた ストレスの対処法が分かった
研 修 の 感 想	GW があり楽しかった GW が楽しかった 親しくなれて楽しかった 参加して良かった 研修の GW は苦手 病棟でしてみたい 講義内容とテーマが不一致、講義はすばらしい 指導者対象の講義 新人指導に役立てたい リフレッシュできた ストレス解消になった リフレッシュできなかった
中 堅 者	中堅者は自分で自分を守る 中堅だからと頑張りすぎない 方向性が見えた 中堅者の立場、悩みが解った

2) 役立ったと選択したプログラム内容と研修後のストレス反応及び自己価値感の変化との関連で有意差の認められたものは、「ストレスマネジメント」とストレス反応の「身体愁訴」、(P 値、0.037)「リーダーシップと効果的質問法」と自己価値感の下位尺度、「もう少し自分を尊敬できたらいと思う」、(P 値、0.004)、「協力ゲーム」と自己価値感の下位尺度、「もう少し自分を尊敬できたらよいと思う」、(P 値、0.05)であった(表5)。

3) 研修のわかりやすさについて

「わかりやすい」、「ややわかりやすい」、「やや難しい」、「難しい」の4件法で回答を求め、「わかりやすい」が36名(78.26%)、「ややわかりやすい」が10名(21.74%)であり、「難しい」、「やや難しい」の回答はゼロであった。

4) 研修の興味深さについて(表6)

上位より、①協力ゲーム(31名)、②リーダーシップと効果的な質問法(22名)、③感情のコントロールとエクササイズ、I like me because, I like you because (19名)、④ストレスマネジメント(17名)の順であり、役だったプログラム内容と若干違った結果となった。

5) 感想の自由記載内容の分類(表7)

有効回答者52名のうち23名から回答があり、最小の単位でデータ化し、意味内容により集約した。集約した34件の内容は多い順に、研修全般についての感想が15件で、講義形式について「グループワークは苦手」や「ループワークがあり楽しかった」、「リフレッシュできた」、「参加して良かった」、「経験年数も職場も違う看護師と研修で親しくなれて楽しかった」など研修参加に肯定的な内容が多かった。また、「中堅の苦労を認めてもらった」、「中堅者だからと頑張りすぎない」などが4件あった。次に多かつ

たのは、8件で「I like me because, I like you because」についてで、「自分の良いところをたくさん書いてもらい嬉しかった」など自分を認められてきたことに関するものが3件、「自分を好きになることの大切さ」が2件、「体験できたことが良かった」、「臨床の指導現場で生かしてみたい」4件だった。協力ゲームについては5件、「協力すること」、「コミュニケーションの大切さ」、「相手を思いやること」が必要だと学んでいた内容だった。感情のコントロールとエクササイズは4件、「考え方の視点を変えることの重要性」、「いろいろな考え方の人がいる」、「今後の糧にしたい」だった。ストレスマネジメントは2件、「ストレスの対処法が理解できた」という内容だった。

VIII. 考 察

1. 中堅看護師の抱える職業性ストレス及び心理社会的特性

職業性ストレス簡易調査票の結果、仕事のストレス要因としての「職場の対人関係でのストレス」がやや高く、「技能の活用度」がやや低い以外は仕事の量的・質的負担などすべて普通という結果であった。これらが指し示すものは、中堅看護師にとっては経験を積むことによって、仕事の配分などができるようになり、労働の質的・量的負担感が減る一方、職場の対人関係の悩みに焦点があたっていると見える。中堅看護師の職務ストレスについての先行研究¹³⁾においても、バーンアウトや退職行動などの要因として「人間関係ストレス」が抽出され、本研究の結果を裏付けているといえる。

一方、ストレス反応はすべてにおいて「普通」という結果が出ており、中堅看護師たちは対人

関係ストレスを抱えながらも、何とかこなしている姿が浮かび上がった。これらの背景として、修飾因子である同僚、上司、仲間からのサポートが、すべて「やや高い」と認知しており、これらがストレス反応を緩衝している可能性が示唆された。

また、中堅看護師の抱える悩み¹⁴⁾として、「学習や経験が生かせない」ことが挙げられ、専門看護師、認定看護師などの専門性へのキャリアアップの道を別とすれば、中堅看護師の積み重ねたキャリア体験が本人の確たる自信になっていない結果、「技能の活用度」が低いと自己評価していると考えられる。中堅看護師の自己価値感、7点以上が普通という点から判断すると、4.96点はやや低い評価であり、職場ストレスや技能が有効活用できていない現状を反映した自信のなさといえるだろう。

2. 研修プログラムの効果

1) 主体参加型教育プログラム

成人を対象とした教育には、その特性である成熟性・豊かな経験を踏まえ対象者の自主性を重んじた参加型体験学習の有効性が指摘されている¹⁵⁾。植村は、行動科学の知見から知識を与えることが行動へと直結せず、気づきや体験を自分自身で体験した時はじめて行動変容に繋がると述べ、更に、動機を強め負担を軽減し自己決定を支援する関わりにより自信と行動の変容が可能になると指摘¹⁶⁾している。

先行研究¹⁷⁾によると、教育プログラム内容は中堅看護師が「自分は職場で役に立つ、必要な存在だ」と認知できること、そのために他者からの肯定的な評価を受ける機会が必要であること、そして、中堅看護師の成長を促す要因としては、他者からの承認を受けることが重要であ

ると指摘されている。

今回の研修プログラムは研修目標に沿って、中堅看護師が現状を肯定的に捉え、葛藤状況を克服できるように、他者から承認を受け、自己価値感を高める内容で構成された。具体的には、中堅看護師が職場で役立つ存在となるために「リーダーシップと効果的質問法」、「協力ゲーム」を取り入れ、役割遂行能力が確認できる内容とした。また、自発的にキャリアを発展させていけることや葛藤状況の克服には、「ストレスマネジメント」、「感情のコントロールとエクササイズ」、自己価値感を高めるために、「I like me because, I like you because」を選定した。

研修のレベルについては、「わかりやすい」、「ややわかりやすい」を合わせて100%であり、研修についての自由記載の感想においても、「グループワークが苦手」は1件で、他は「グループワークがあり楽しかった」や「リフレッシュできた」、「参加して良かった」との意見が多く、対象者にとって丁度よいレベルの教育プログラムであったといえる。

研修プログラム内容を実施した結果、研修前後において、自己価値感及びストレス反応は活気以外は有意に変化し、気持ちや身体が楽になったと同時に、中堅看護師にとって「具体的にやれそうだ」という自信につながったといえる。

2) 役立ったと選択したプログラム内容と研修後の各尺度変化

(1) 「身体愁訴」と「ストレスマネジメント」に有意差があった。「ストレスマネジメント」の講義内容は、ストレス発生のプロセスとストレス対処法を具体的に理解でき、実践できる内容構成だった。そして、「要求が高い自分に対するストレスマネジメント」、「要求が高い

他者へのストレスマネジメント」、「他者に要求が高い自分とストレスと対処法」、「見通しが見つからないことに対するマネジメント」、「支援がないことに対するマネジメント」についての講義や視点を変える「リフレーミング」の演習を通して身体愁訴が軽減したと考えられ、その効果が示唆された。

(2) 「自己価値感」と「リーダーシップと効果的な質問」に有意差があった。「リーダーシップと効果的な質問」は益子が作成した行動科学に基づく「効果的な6つの質問シート」を使い、質問シートの一連の流れを踏みながら現時点の自分を見定め、実行可能なスモールステップ法を用いて自己決定を促し、行動変容に繋げていくプロセスを辿ってもらった。看護師は、とかく「完璧にこなさなければ」と思いがちであると言われる。この6つの質問を自分自身に投げかけることによって、具体的に明日から実行可能な目標を立てることができるとともに、今まで努力してきた自分を認めることができる構成となっており、その結果「やっていけそうだ」と自信が付き、自己価値感も高まったと考えられる。

(3) 「自己価値感」と「協力ゲーム」に有意差があった。協力ゲームは無言でグループメンバーが同じ四角を作る課題である。言葉以外のノンバーバルコミュニケーションを通して、相手が求めるものを察知し、目標の共有化を行いながら、協力し合って課題を達成するというゲームである。何が必要なかわからず、さまざまな感情につき動かされながらも努力しつづけ、共通認識ができると一気に課題がクリアでき、達成感が高まる。これらのプロセスを通して「自分を少しは尊敬できる」と思い、自己価値感が高まったと考えら

れる。

IX. 結論

1. 本研修に参加した中堅看護師の職業性ストレスは「職場の対人関係でのストレス」と「職場環境によるストレス」はやや高く、「心理的仕事の負担(量)」と「技能の活用度」がやや低かった。また、自己価値感も低かった。
2. 研修前後で、自己価値感、ストレス反応は「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」が有意に変化した。
3. 役立ったと選択したプログラム内容と研修後の各尺度変化では「身体愁訴」と研修プログラム「ストレスマネジメント」、自己価値感の下位尺度の「もう少し自分を尊敬できたらよいと思う」と研修プログラムの「リーダーシップと効果的な質問」、「協力ゲーム」において、有意に変化し、中堅看護師の主体参加型教育プログラムの有効性が示唆された。

X. 研究の限界

本研究は、1回の研修の結果であり、今回の研修効果を踏まえ、回数を重ねて効果を確認していくことが課題である。

本研修を主催し、ご尽力いただいた群馬県看護協会看護職能委員会の皆様に感謝いたします。

引用・参考文献

- 1) 嶋田聡子：「中堅看護師の概念の明確化」神奈川

- 県立看護教育大学校看護教育研究収録 24, 56-63, 1999.
- 2) 喜多村道代、栗原清美、三宅美恵子ら：「中堅看護師のやる気に影響する要因」第41回日本看護学会論文集（看護管理）53-56, 2010.
- 3) 横山恵子、長谷川真美、兼宗美幸ら：「中堅看護師の抱える悩み」第37回日本看護学会論文集（看護管理）329-331, 2006.
- 4) 佐野明美、平井さよ子、山口桂子：「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 vol.29, No.2, 81-93, 2006.
- 5) 平野弥生、高橋明子、佐藤孝子：「中堅看護師の役割遂行におけるストレス調査」第40回日本看護学会論文集（看護管理）24-26, 2009.
- 6) 白井由紀、柿本久美子、寺西孝子ら：「A県下における中堅看護師のストレス要因に関する調査」第37回日本看護学会論文集（看護管理）50-52, 2006.
- 7) 前掲書 3) p.330.
- 8) 小山田恭子：「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」日看管会誌 vol.13, No.2, 73-80, 2009.
- 9) 横山恵子、長谷川直美、兼宗美幸ら：「中堅看護師教育の課題と大学の役割」第35回日本看護学会論文集（看護管理）78-80, 2004.
- 10) 池田優子：「育成連携交渉の上手な会話術」日総研, 105-106, 2011.
- 11) 前掲書 10) 103-104.
- 12) 前掲書 8) 76.
- 13) 石井京子、星 和美、藤原千恵子ら：「中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究」日本看護研究学会誌 vol.26, No.4, 21-30, 2003.
- 14) 前掲書 3) 330-331.
- 15) 池田優子：「中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果」第35回日本看護学会論文集（看護管理）274-276, 2004.
- 16) 前掲書 10) 94-95.
- 17) 前掲書 10) 104.