

〈原著〉

## 臨床看護師を対象とした患者教育研修の効果

—EASE (イーズ) プログラム<sup>®</sup> 研修を通して—

松本光寛\* 岡美智代\* 高橋さつき\*

\*群馬大学大学院保健学研究科看護学講座

### Effect of Training for Clinical Nurses to Provide Patient Education Through the Encourage Autonomous Self-Enrichment Program<sup>®</sup> Training

Mitsuhiro Matsumoto\* Michiyo Oka\* Satsuki Takahashi\*

\*Gunma University, Graduate School of Health Sciences

#### 〈要旨〉

目的：Encourage Autonomous Self-Enrichment (以下 EASE：イーズ) プログラム<sup>®</sup> は患者の行動変容への患者教育方法である。本研究では EASE プログラム<sup>®</sup> による介入方法を習得する研修を看護師に実施し、その効果を検証した。

方法：単群の前後比較研究とした。効果指標には 1) 患者教育に関する知識テスト, 2) 研究成果活用の重要性への認識の尺度, 3) 看護師の仕事意欲測定尺度を用い, 研修前後で測定・比較した。

結果：対象者は 44 名 (男性 7 名, 女性 37 名) で, 平均年齢は 34.9 歳であった。1) 知識テストでは全項目で正解者数が有意に向上した ( $d=1.53$ )。2) 研究成果活用の重要性への認識の尺度では項目全体で有意に向上した ( $d=.69$ )。3) 仕事意欲測定尺度では全項目で有意に向上した ( $d=.58$ )。

結論：全ての指標で受講者への効果が証明され, 看護師の患者教育研修として EASE プログラム<sup>®</sup> 研修は「患者教育に関する知識」「研究成果活用の重要性への認識」「看護師の仕事意欲」に効果があることが示された。

#### 〈Abstract〉

**Objective:** The Encourage Autonomous Self-Enrichment (EASE) Program<sup>®</sup> is a patient education method that is proven to be effective in changing patients behavior. This study, we conducted training for nurses to learn the intervention method by the EASE program<sup>®</sup> and verified the effect.

**Methods:** Pretest-Post-test Control Group Design. The effectiveness indicators were 1) a knowledge test on patient education, 2) a measure of awareness of the importance of utilizing research results, and 3) work motivation measurement scale for nurses, evaluation was performed before and after training.

**Results:** The participant were 44 (7 males and 37 females), and the average age was 34.9 years. 1) The knowledge test results revealed a significant increase in the person number of correct answers was observed in all items ( $d=1.53$ ). 2) A measure of awareness of the importance of utilizing research results, a significant improvement was observed for all items ( $d=.69$ ). 3) Significant improvement was observed for all items on the work motivation measurement scale ( $d=.58$ ).

**Conclusions:** All indicators proved to be effective for participants, Demonstrating that the EASE Program<sup>®</sup> training is effective as patient education training for nurses.

キーワード	
セルフマネジメント	self-management
現任教育	incumbent education
患者教育	patient education
研究成果活用	utilization of research results
仕事意欲	work motivation

## I. 諸言

患者教育とは、自分で疾病管理や生活調整をするための知識・技術・態度の習得を助けるもの<sup>1)</sup>とされている。患者が効果的に自己管理を行うには、患者自身が必要性を自覚し自己管理能力を向上していく必要がある、そのため看護師の支援的役割は大きく、専門職として患者教育を行う高い能力が求められる。

看護師が患者教育の知識を習得するには、病院や施設で計画・実践される院内教育や、個人のニーズにより看護専門書の講読や学会・施設外の研修参加などの自己啓発的な方法がある。しかし、筆者らの経験では看護師は勤務が不規則であることから時間的余裕に乏しく、院内で義務づけられている医療安全・感染管理などの限られた教育のみを受講することで精一杯である。患者教育は、より実践的でどの診療科でも毎日必要とされる知識であるにも関わらず、習得が困難な状況といえる。

患者教育を行う看護師の現状を示す先行研究では、患者背景は多様であるため「患者の個性性に合わせた指導ができない」<sup>2)</sup>や、指導がこれで良いのか不安であるといった「指導技術・知識の未熟さ」<sup>2)</sup>も報告されており、看護師が患者教育に関して知識不足を認識していることを示している。

例えば患者教育に関する必要な知識として、行動変容に関する理論であれば自己効力や保健行動モデルなどがあげられよう。技術としては、エンパワメントや客観的に自分自身の行いを評価する技術であるセルフモニタリング法など自己決定を支援する技術などがあげられよう。しかし「患者の個性性に合わせた指導ができない」<sup>2)</sup>ことから患者個々の生活を重視し、多様な価値観を理解し、自己決定を促す技術などの知識が不足しているのではないかと考えた。また、「指導技術・知識の未熟さ」<sup>2)</sup>から具体

的な患者教育に関する知識や技術を学ぶ必要があると言えるが、患者教育に関する学習機会が乏しいことから、看護師は個性性に合わせた指導が出来ないなどの困難を感じていると考えられる。

また、看護師がより質の高い患者教育を実践するためには、効果の証明されている患者教育の知識を習得し、更には研究成果活用の重要性を認識する必要がある。研究成果は、看護を提供する時の根拠となり<sup>3)</sup>、研究成果の活用は研究によって産出された知識を統合、普及、使用するプロセス<sup>3)</sup>である。研究成果の活用は、看護の質向上に向けて必要<sup>4)</sup>であり、患者教育の質を高めるために、看護師が研究成果活用の重要性を認識することは、職業上の使命を果たすための重要な目標の一つである。研究成果活用頻度の多い者ほど、看護実践の質が高い<sup>5)</sup>ことが明らかとなっている。しかし、患者教育を行う看護師の現状として、看護師は根拠に基づく看護に対する認識はあるものの、実際の研究成果活用は不十分<sup>6)</sup>である。これらのことから、患者教育に関する知識を学ぶと共に、研究成果活用の効果を学ぶ必要があると言える。

更に、看護師が患者教育の知識や研究成果活用の効果を学ぶことは、自身を成長させるために学ぶ力である「自己教育力」<sup>7)</sup>を高めることに繋がると言えよう。看護師が自己教育力を高めることは、仕事意欲の向上に繋がる<sup>7)</sup>ことが明らかになっており、看護師が根拠のある患者教育を習得することは、臨床判断への支えや自信へ繋がるだけでなく、仕事意欲向上へと繋がるのではないかと考えた。

患者教育に関する先行研究を検索すると、がん患者のセルフケアの概念分析<sup>8)</sup>やセルフケア能力の尺度開発<sup>9) 10)</sup>など、様々な角度から行われている。しかし、患者を対象にした研究、患者を対象としたツールの評価が主であり、患者教育の方法を習得す

る研修を看護師に実施し、看護師への効果を評価しているものは見られなかった。

そこで、岡<sup>11)</sup>が開発した、EASE (イーズ) プログラム<sup>®</sup>: Encourage Autonomous Self-Enrichment Program<sup>®</sup> (以下、EASE) に着目した。EASEとは日本語では、「自主的な自己涵養促進プログラム」であり、患者が自分を豊かにすることを促進するプログラムである。EASEにはプログラムを進めるためのアクションプランがあり、Step 1からStep 6に構造化されている。EASEは対象者にとって大切なことである生活重要事を前景化させたうえで、保健行動モデルなどを活用しながら対象者理解とアセスメントを行う。行動や認知の修正に関する基本的原理と方法論は、認知行動療法を活用して構成されているものである。

EASEを用いた先行研究では、患者の行動変容支援に対して88.6%の変化<sup>12)</sup>を認め、無作為ランダム化比較試験では介入群のセルフマネジメント行動が向上<sup>13)</sup>し、EASEはセルフマネジメント行動に効果があることが示されている。

以上から、臨床看護師に院内教育として、EASEを習得する研修会(以下:EASE研修)を企画することとした。看護師が講義と演習を通して効果的な患者教育プログラムを理解することで、根拠のある患者教育に関する知識を習得できるのではないかと考えた。また、実践に基づいた患者教育の知識を習得することは、研究成果活用の重要性を認識し自らを専門職者として価値づけ、更には仕事意欲の向上にも影響するのではないかと推測した。

## II. 研究目的

本研究の目的は、看護師が患者教育を学習するプログラムであるEASE研修を看護師へ実施し、「患者教育に関する知識」「研究成果活用の重要性への認識」「看護師の仕事意欲」の効果指標を用いて受講者への効果を検証することである。

## III. 研究方法

### 1. 研究デザイン

単群の前後比較研究とした。

### 2. 研究対象者および同意方法

A病院に勤務する全年齢・全職位の看護師(助産師・准看護師を除く)を対象とした。対象者数設定根拠として、検定力分析ソフトG\*powerでA priori analysis(効果量はCohen<sup>14)</sup>の基準である0.5に設定し、検出力はCohen<sup>15)</sup>で推奨されている0.8とG\*power推奨の0.95の間をとり0.88に設定した)した参加者数は34名であった。

研修情報は、全部署にチラシを配布し参加者を募った。研修参加者に対して、研究の趣旨および協力依頼について文書及び口頭で説明し同意を得た。

### 3. 研修の内容

EASEの研修会とは、EASEの習得や患者教育の知識向上を目的に岡が開発し、全国で開催されている。本研修はそれを踏襲するものであり、EASEの習得と患者教育の知識向上を目的に実施した。研修は岡が開発したテキスト、研修資料に沿って行った。講師はEASE研修を修了した後に、開発者からの指導を受け模擬研修を実施し、EASEプログラムを正しく伝えるスキルを習得した。本研究では日勤業務終了後に行うため、各2時間の研修を前編実施後に数日あけて後編を行った。前編ではEASEの概要及びアクションプランについて講義を行い、後編ではEASEを活用した行動変容を支援する介入事例の紹介及び演習を行った。

### 4. データ収集方法

研修開始前、研修終了後の2時点で調査用紙を配布し、その場で回収した。得られたデータは、研修前後の比較をおこなうため、対応表を有する匿名化にした。

### 5. 調査内容

#### 1) 対象者の特性

性別、年齢、延べ臨床経験年数、患者教育経験の有無、患者教育方法学習の有無、研究活動参加、論文を読む頻度、研修の参加動機を収集した。

#### 2) 患者教育に関する知識

EASE検定試験を用いて測定した。試験は知識獲得の有無を確認する8つの設問(得点範囲0~100点)で構成されている。本研究では試験内に含まれる、EASEに特化しない基本的な患者教育に関する知識を確認する設問である、「患者教育に関する技

法]、「患者教育に関するセルフモニタリング法」,「患者教育に関するコミュニケーション」を用いて評価を行った。質問は1問ずつで合計3問であるが3項目は配点が均一でないことから、点数ではなく正解者数で評価を行った。

### 3) 研究成果活用の重要性への認識

看護研究の態度尺度<sup>16)</sup>を用いて測定した。「研究が看護実践の役に立つか」など11項目の5件法であり、得点範囲は11～55点で得点が高いほど研究成果活用への認識が高いことを示す。

### 4) 看護師の仕事意欲

仕事意欲測定尺度<sup>17)</sup>を用いて測定した。「より良い看護を追求していきたいと思えますか」など5項目の5件法であり、得点範囲は5～25点で得点が高いほど看護師の仕事意欲が高いことを示す。

### 5) 分析方法

対象者の特性は、記述統計を行った。効果指標は患者教育に関する知識の変化は、McNemar検定を行い、研究成果活用の重要性への認識、看護師の仕事意欲の変化はWilcoxonの符号順位検定を行った。解析にはSPSS ver.27を使用し、有意水準は $p < .05$ とした。

## 6. 倫理的配慮

研究対象施設、研究協力者には、研究の趣旨、目的、方法、協力内容、個人情報保護、参加の任意など研究説明書を用いて説明し、同意を得た。EASEの使用及び各尺度については開発者から文書で使用許可を得た。本研究については、群馬大学人を対象とする医学系研究倫理審査委員会より承認を得た(試験番号2017-131)。

## IV. 結果

### 1. 研修対象者の特性

対象者は44名(男性7名、女性37名)で、平均年齢は34.9歳(最小23歳～最大52歳)であった。対象者44名のうち研修後編の欠席者が3名おり、intention to treatの原則に従い、厳密に結果を出すために欠損値をLast Observation Carried Forwardとして分析を行った。臨床での研究活動参加の質問では、「全く参加していない」が41%、「あまり参加していない」が27%と参加しない傾向の看護師

が7割弱であった。また、研究論文閲覧状況としては、「全く読まない」が48%、「あまり読まない」が39%と読まない傾向の看護師が9割弱であった(表1)。

### 2. 効果指標の分析(尺度ごとの介入効果の検討)

#### 1) 患者教育に関する知識

本研究ではEASE検定試験を使い、基本的な知識を確認する各項目の研修前後の正解者数を比較したところ、全項目で正解者数の有意な向上が認められた。また、全項目の正解者数の平均と標準偏差の前後比較においても、正解者数の有意な向上( $p < .001$ ,  $d = 1.53$ )が認められた(表2)。

#### 2) 研究成果活用の重要性への認識

研究成果活用の重要性への認識の変化として、全質問の平均点数と標準偏差を研修前後で比較したところ、平均点の有意な向上( $p < .002$ ,  $d = .69$ )が認められた。また、各質問の研修前後平均を比較したところ6項目は平均点の有意な向上が認められたが、5項目は平均点の有意な向上は認められなかった(表3)。

#### 3) 看護師の仕事意欲の研修前後

看護師の仕事意欲の変化として、全質問の平均点数と標準偏差を研修前後で比較したところ、平均点

項目		N = 44 (%)
性別	男性	7 (16)
	女性	37 (84)
平均年齢(歳)		34.9
(最小～最大)		23～52
平均臨床経験年数(年)		12.0
(最小～最大)		0.5～30.6
患者教育経験	あり	38 (86)
	なし	6 (14)
患者教育方法の学習	あり	0 (0)
	なし	44 (100)
臨床での研究活動への参加	全く参加していない	18 (41)
	あまり参加していない	12 (27)
	時々参加している	14 (32)
	いつも参加している	0 (0)
研究論文の閲覧	全く読まない	21 (48)
	あまり読まない	17 (39)
	時々読む	6 (14)
	いつも読む	0 (0)
研修の参加動機	自分から	35 (85)
	上司の薦めで	3 (7)
	同僚に誘われて	3 (7)

表2 研修前後の患者教育に関する知識における正解者数と標準偏差の変化 N=44

	研修前	研修後	McNemar 検定	効果量
	人数 (%)	人数 (%)	p 値	d 値
患者教育に関する技法	13 (29.5)	38 (86.4)	.001	
患者教育に関するセルフモニタリング法	15 (34.1)	41 (93.2)	.001	
患者教育に関するコミュニケーション	17 (38.6)	41 (93.2)	.001	
患者教育に関する知識 (上記3項目の平均人数)	15 ± 1.36 (34.1)	40 ± 0.78 (90.9)	.001	1.53

表3 研修前後の研究成果活用の重要性、看護師の仕事意欲における平均点と標準偏差の変化 N=44

	研修前	研修後	Wilcoxon signed-rank test		効果量
	平均点 ± 標準偏差	平均点 ± 標準偏差	Z 値	p 値	d 値
研究成果活用の重要性、各質問平均点と標準偏差の変化					
①研究は日々の看護の仕事に直接結びつかない (逆転項目)	3.4 ± 0.86	4.2 ± 0.75	-4.586	.001	.99
②研究の専門知識は昇進時に考慮されている	2.9 ± 0.82	2.9 ± 0.86	-0.100	.920	.00
③看護職は研究に基づいた専門職になるべきである	3.1 ± 0.71	3.5 ± 0.97	-2.685	.007	.47
④看護師はケアで忙しすぎて研究報告を読む暇がない (逆転項目)	2.4 ± 0.80	2.7 ± 0.87	-2.642	.008	.36
⑤研究はケアを実践するうえで役立つことが多い	3.5 ± 0.69	4.0 ± 0.72	-3.197	.001	.71
⑥研究の専門知識は臨床に従事する看護師にとって価値がある	3.6 ± 0.81	4.0 ± 0.80	-3.021	.003	.50
⑦実践ではほとんどの看護師が研究成果を使っていない (逆転項目)	2.9 ± 0.67	3.1 ± 0.75	-1.560	.119	.28
⑧研究の専門知識は昇進時に考慮されるべきではない (逆転項目)	3.4 ± 0.68	3.5 ± 0.81	-1.144	.253	.13
⑨研究は看護実践ではなく看護師教育だけに関係する (逆転項目)	3.5 ± 0.84	3.7 ± 0.76	-1.400	.162	.25
⑩たいいていの看護師は自分に関係する研究成果を知っている	2.5 ± 0.69	2.7 ± 0.60	-1.291	.197	.31
⑪看護師は日々の看護実践に研究成果を取り入れるにはあまりにも忙しすぎる (逆転項目)	2.3 ± 0.90	2.6 ± 0.98	-2.352	.019	.32
研究成果活用の重要性 (上記全項目の平均)	3.1 ± 0.36	3.4 ± 0.50	-3.162	.002	.69
看護師の仕事意欲、各質問平均点と標準偏差の変化					
①より良い看護を追及していきたいと思いませんか	4.2 ± 0.52	4.5 ± 0.58	-3.606	.001	.55
②仕事上かなり困難な問題があっても、頑張っってやり遂げたいと思いませんか	3.9 ± 0.61	4.2 ± 0.64	-3.207	.001	.48
③担当する仕事について、さらに高度な知識や技術を身につけたいと思いませんか	4.0 ± 0.64	4.4 ± 0.68	-3.578	.001	.61
④現状を変化させていくことに積極的でありたいと思いませんか	3.7 ± 0.82	4.1 ± 0.75	-3.368	.001	.51
⑤今の仕事は自己を成長させるものだと思いますか	3.7 ± 0.81	4.0 ± 0.74	-2.629	.009	.39
看護師としての仕事意欲 (上記全項目の平均)	3.9 ± 0.48	4.2 ± 0.55	-3.153	.002	.58

NOTE: 得点可能範囲 (1~5) Z 値: 負の順位に基づく

の有意な向上 ( $p=.002$ ,  $d=.58$ ) が認められた。また、各質問の研修前後の比較においても、全ての質問において平均点の有意な向上が認められた (表3)。

## V. 考察

### 1. 研修対象者特性

対象者は44名であり、必要サンプル数34名を満たすことができた。研修前の結果において、臨床での研究活動参加には参加しない傾向の看護師が7割

弱で、研究論文閲覧状況としては読まない傾向の看護師が9割弱であり、研究には積極的でないと推測された。

### 2. 患者教育に関する知識

患者教育に関する知識については、研修前に実施した患者教育の知識を確認する3項目の正解者数の平均は3割程度であった。このことから、看護師は患者教育に関する基本的な理論や方法論など、知識が不十分であることが明らかとなった。

また、研修前に実施した患者教育経験の質問において、患者教育経験「有り」の回答は9割と、ほとんどの看護師は患者教育経験があることがわかった。しかし、患者教育方法を学習した経験の質問においては、全員、学習経験無しの回答であった。この質問は「患者教育方法を学んだことがありますか」といった内容であり、対象者は「学んだことがある」とは何をどの様な基準で学べば、学習経験有りとなるのか判断に悩んだ可能性がある。しかし、この結果から、臨床において患者教育の知識は必要不可欠であるが、学習する機会が不十分であることが明らかとなった。「患者の個別性に合わせた指導が出来ない」<sup>2)</sup>や「指導技術・知識の不熟さ」<sup>2)</sup>といった困難は、今回研修を受講した看護師も同様の困難を抱えていると言える。

研修後の評価では、3項目全て9割程度と正解者数の有意な上昇が認められた。本研究ではEASE研修を通して、患者教育に関する知識を中心に、理論的根拠として保健行動モデルや認知行動療法等を活用する重要性を伝えた。また、患者教育の知識として、技法、セルフモニタリング法、コミュニケーションの知識・技術について説明を行った。習得した知識を臨床にて有効に活用できるように、臨床でEASEを用いた介入事例を紹介し演習を行った結果、EASEの知識と臨床業務を結び付けることができ、患者教育に関する知識の向上に繋がったと考えられる。

これらのことから、看護師がEASE研修を受講することで、患者教育に関する知識を習得すると共に、個別性に合わせた指導が出来ないなどの看護師が抱える困難の解消に繋がると推測される。

### 3. 研究成果活用の重要性への認識

研究成果活用の重要性への認識、各質問の研修前後の平均点比較において、「研究の専門知識は昇進時に考慮されている」、などの5項目には有意な向上は認められなかった。これらの質問は、研修内容に関連しない組織や業務における現状に対する質問項目であったため、研修前後での有意な向上は認められなかったと考えられる。しかし、「看護職は研究に基づいた専門職になるべきである」などの6項目に有意な向上が認められた。看護研究への態度尺

度の変化として、一部向上は認められなかったが、全質問の研修前後の平均点を比較したところ有意な向上が認められた。

「看護師はケアで忙しすぎて研究論文を読む暇がない(逆転項目)」など研究成果活用の重要性を認識することへの有意な上昇は、論文閲覧状況は研究成果活用に関係する<sup>18)</sup>ことから、今後対象者が論文を読み研究成果を臨床で活用する可能性が高いと考えられる。また、「研究は日々の看護の仕事に直接結びつかない(逆転項目)」など研究成果を仕事で活用していくことの有意な向上は、EASEを臨床で行った身近な事例や先行研究の結果を提示することで、臨床でのEASEを用いた実践をイメージすることができ、研究成果活用の重要性への認識が向上したのではないかと考えた。

研究成果活用を促進するためには、看護教育の研修プログラムの中で看護を専門職として位置づけ、自律的に問題解決に取り組むことができる態度を習得することが必要不可欠である<sup>19)</sup>。EASE研修は、患者教育に対する知識だけでなく、研究成果活用の重要性への認識も有意に向上させることから、研究成果活用を促す有効な研修であると言える。看護師は研修を通して、自己の行っている臨床業務と研究成果活用を結び付け患者に根拠ある適切な看護を実践することへの認識を高めたと考える。

### 4. 看護師の仕事意欲

看護師の仕事意欲については、研究前後の効果を評価した結果、全質問、および質問ごとの平均点を比較した結果、共に有意な向上が認められた。

仕事意欲へ影響を与える要因として、一般的に「昇給」「休日」「職場環境」や「人間関係」といった職務満足が考えられる。Drucker<sup>20)</sup>は「働く人たちが最高の仕事を引き出すためには、満足はその動機付けとして間違っており、満足とは受身の気持ちであり、今日必要とされていることは、仕事に対する内からの動機づけである」と述べ、職務満足よりも仕事そのものに対する意欲、仕事意欲をもつことの重要性を示唆している。また、看護師の仕事意欲の低下から陥る問題の一例として離職願望<sup>21)</sup>もあり、看護師に対して仕事意欲が高められる働きかけが重要であると言える。

本研究では、看護師の仕事意欲の変化として、「より良い看護を追究していきたいと思いませんか」などの項目に有意な向上が認められた。この結果は、専門職として自律すると仕事意欲は有意に向上する<sup>22)</sup>とされていることから、研修において看護師が患者教育の知識を獲得し、研究成果活用の応用を学習することで自らを専門職者として価値づけ、仕事意欲の向上に繋がったといえよう。

仕事意欲は仕事そのものから動機付けられて生じる気持ちであり、仕事に対する熱意、動機の強さにより指示される<sup>23)</sup>。自己教育力を高めることは、仕事意欲の向上に繋がる<sup>7)</sup>と示唆されていることから、EASEのような臨床で効果が証明されており、すぐ臨床活用できる患者教育の知識を習得することは、仕事意欲にも良い影響を与えたと言えよう。

## VI. 研究の限界

本研究は、一施設での検証であり、今後は多施設での検証も行う必要がある。効果測定は研修会直後の調査であり、看護師への短期的な効果は明らかとなったが、長期的な効果は不明である。今後は看護師の行動変容が患者にどのような成果を達成したのか等、患者教育実施後について検討していく必要がある。

自らの意思で研修参加した者が多いことから、学習意欲の高い対象者が多いことが、全体として良い結果をもたらした可能性も述べておく。

## VII. 結論

本研究では、看護師を対象に、患者の行動変容への効果が証明されている患者教育方法であるEASEを学ぶための研修を実施した。その結果、「患者教育に関する知識」「研究成果活用の重要性への認識」「看護師の仕事意欲」が有意に向上した。EASE研修は看護師対象の患者教育研修としてこれら3つの効果があることが示された。

## 【文献】

- 1) 日本看護科学学会看護学学術用語検討委員会：看護行為用語分類，日本看護科学学会：209, 2005
- 2) 田中ともみ，清水真佐子，池田英利，岡崎恵美，新井里美，寺下千恵：保存期慢性腎臓病患者への指導時に看護師が抱える困難，日本看護学会論文集 - 慢性期看護，45: 92-95, 2015
- 3) Burns N, Grove SK: The practice of nursing research, Elsevier, Amsterdam, 1987 (黒田裕子，中木高夫，小田正枝：バーンズ&グローブ看護研究入門 - 実施・評価・活用，エルゼビア・ジャパン，東京，2015)
- 4) 舟島なをみ：看護における研究成果の活用，Quality Nursing, 1(11), 10-16, 文光堂，東京，1995
- 5) 亀岡智美，舟島なをみ：看護実践の卓越性に関係する特性の探索，国立看護大学校研究紀要，14(1): 1-10, 2015
- 6) 尾形直美，伊藤万亀子，加美山幸，鈴木千恵子，松浦由紀子，田中マユ美，松井睦子：総合病院看護師における研究成果活用の実態調査，看護管理，32(68): 201-203, 2001.
- 7) 橋本智裕，金子智子，岸本照美：中堅看護師の自己教育力と仕事意欲の関連性，日本看護学会論文集，看護管理，40: 162-164, 2009
- 8) 吉田久美子，神田清子：がん患者のセルフケアの概念分析，日本看護科学会誌，30(2): 23-31, 2010
- 9) 本庄恵子：壮年期の慢性病者のセルフケア能力を査定する質問紙の開発 - 開発の初期の段階，日本看護科学会誌，17(4): 46-55, 1997
- 10) 武内奈緒子，村嶋幸代：血液透析患者の特性・信念およびセルフケアとの関連，日本看護科学会誌，28(4): 37-45, 2008
- 11) 岡美智代：行動変容をうながす看護，63-102, 医学書院，東京，2018
- 12) 恩幣宏美，岡美智代，山名栄子，李孟蓉，柿本なおみ，後藤真希，高橋純子：EASEプログラムに関する文献研究 - 介入効果とEASEプログラムを実践する看護師に必要な要素の検討，日本腎不全看護学会誌，10(2): 80-85, 2008
- 13) Joboshi H, Oka M: Effectiveness of an educational intervention (the Encourage Autonomous Self-Enrichment Program) in patients

- with chronic kidney disease-A randomized controlled trial, *International Journal of Nursing Studies*, 67: 51-58, 2017
- 14) Cohen J: *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed), Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ, 1988
  - 15) Cohen J: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1): 155-159, 1992
  - 16) 岡美智代, 石田貞代, 河村誠, Chaboyer W, Creedy D: Evidence based practice に関する日本語版尺度開発と等価性の検証, *日本保健医療行動科学会誌*, 20: 100-113, 2005
  - 17) 佐野明美, 山口桂子: 看護師の仕事意欲測定尺度の作成, *日本看護医療学会雑誌*, 7 (1): 9-17, 2005
  - 18) 清村紀子, 西阪和子: 臨床での研究成果活用に関する要因分析, *日本看護研究学会雑誌*, 27(1): 59-72, 2004
  - 19) 野本百合子: 看護実践場面における研究成果の活用, *日本看護教育学研究*, 20(1): 1-7, 2011
  - 20) Drucker PF: *The practice of management*, Harper business, New York, 1996 (上田惇生: 現代の経営 (下巻), ダイアモンド社, 東京, 2006)
  - 21) 猪下光: 看護職に於ける離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係, *岡山医療技術短期大学*, 8: 69-75, 1997
  - 22) 高間静子: 看護婦の職務満足度とストレスとの関係, *富山医科薬科大学看護学科紀要*, 1: 11-17, 1994
  - 23) Hersey P, Johnson DE, Blanchard KH: *Management of organizational behavior: utilizing human resources*, Prentice Hall, New Jersey, 1993 (山本成二, 山本あづさ: 行動科学の展開, 生産性出版, 東京, 2000)