

看護職者の職場内エンカウンター・グループにおける体験 —グループ参加者の気持ちの変化に着目して—

The Experience of Nursing Staffs Who Participated in a Work-based Encounter Group—
Focused on Change of Their Feelings Who Participated in the Group

大脇百合子

Yuriko Owaki

Key words : group approach, encounter group, nurse, experience

キーワード: グループ・アプローチ, エンカウンター・グループ, 看護師, 体験

Abstract

Group approach for nurses is viewed as one of the way to keep working energetically.

The purpose of this study was to explore the experience of nursing staffs who participated in a work-based encounter group and to obtain suggestions to make efficient use of group approach in the clinical workplace.

The participants were 12 nursing staffs who took part in a work-based encounter group and data collection methods were verbatim recording, and a questionnaire that elicited retrospective perceptions of the group experience.

The data were coded into 9 categories. These were : (a) picked up on the atmosphere of the group, (b) concerned about whether to self-disclose or not, (c) worried about other's impressions, (d) felt relief and happiness because of recognition by other members, (e) reexamined oneself, (f) understood the feelings and perspectives of other members, (g) showed concern for others, (h) detected a change in other members, (i) built a sense of camaraderie with each other. These results are similar to previous research findings except for the identification of 3 new categories (c) worried about other's impressions, (g) showed concern for others, and (h) detected a change in other members. The processes that members experienced varied from person to person. Especially, younger nursing staffs changed their feeling that going to talk about themselves.

Although group members had a number of experiences from participation in the work-based encounter group, they had one experience in common, "built a sense of camaraderie with each other" without distinction of duty position, years of experience, or their unit. It was suggested that the encounter group was a useful method for finding oneself, interacting with others, and achieving a new relationship among nursing staff in the hospital.

要 旨

看護職者が職場でいきいきと働けるような取り組みが必要とされており、そのうちの1つとしてグループ・アプローチがある。本研究の目的は、職場内エンカウンター・グループに参加した看護職者の体験を明らかにし、臨床現場においてグループ・アプローチを実施する際の示唆を得ることである。グループに参加した12名を対象に、逐語録と振り返りの記述からデー

タ収集を行い、以下の結果を得た。

参加者の体験は、《場の雰囲気を感じる》、《自分について話す／話さない》、《他者が自分をどう思うかが気になる》、《自分のことを理解してもらえたとわかり安心・嬉しさを感じる》、《自分自身のありようを見つめる》、《他者のことがわかる》、《他者を気づかう》、《他者の変化に気づく》、《自分と他者のつながりを感じる》という9つのカテゴリーに分類された。他文献との比較から、《他者がどう思うかが気になる》、《他者を気づかう》、《他者の変化に気づく》という体験が本研究の対象者に特徴的であった。体験には個別性がみられ、若い参加者は自分のことについて話してみようと思う気持ちに変化していた。

参加者はさまざまな体験をしながら、職位や経験年数、部署の枠を超えて《自分と他者のつながりを感じる》という共通した体験をしていた。以上のことから、職場内エンカウンター・グループは、自分について考えたり、他者と相互に関係しあい、看護職者同士が新たな関係を構築するための1つの方法として有用であることが示唆された。

I. はじめに

近年、急速に変化し続ける医療状況の中で、看護職者には多様化する人々のニーズに応え、質の高いケアを提供していくことが求められている。しかし、臨床の現場では、役割と責任の重圧から看護職者の抱えるストレスは増大し、いきいきと働き続けることが難しい現状がある。

現在、このような看護職者へのサポートとして、労働環境の改善はもとより職場の人間関係や組織風土の構築など、さまざまな対策が講じられている。その中でも具体的な方法の1つとして、看護職者に対するグループ・アプローチがあり、継続教育の一環として実施されている(奥野, 1997; Williamson & Dodds, 1999; 藤井ら, 2002; 池田ら, 2002, 2004; 池田, 2004; 下司ら, 2004)。その効果や利点として、コミュニケーションや人間関係に関する技能習得、ストレス耐性の強化、人間的成長、スタッフ同士のサポートネットワークの形成、視野の広がりがいわれており(諏訪, 1995)、他者と相互に関係しあう中で自己理解や他者理解が深まることが報告されている(久木田ら, 1997, 1998)。しかし、このような効果はいわれているものの、参加者がグループの中でどのような体験をしているのかに焦点を当てた研究はほとんどみられない。さらにこうした取り組みは、主に職場外で行われていることが多く、職場

内で職位や部署、経験年数などの枠にとらわれずに参加できるグループ・アプローチは数少ない現状である。

II. 目的

本研究は、看護職者がエンカウンター・グループを職場内で実施し、その中で参加者がどのような体験をしているのかを明らかにすることにより、臨床看護現場においてグループ・アプローチを実施する際の示唆を得ることを目的として調査を行った。

III. 研究方法

1. 研究対象

A病院の看護職者を対象に開催されたエンカウンター・グループの参加者である。A病院は、看護職者約150名の総合病院であり、介護福祉施設や療養病棟が併設されている。参加者を募集する際には、性別、職位、年齢、経験年数などの条件は問わず、自発的参加を求めた。

2. 用語の定義

「エンカウンター・グループ」とは参加者が自由に話し合い、その話し合いを通して自分や他者と出会うことを目指すグループのことをいう。これ

は、C. R. Rogers(1970)の非指示的な立場での関わりと、個人・グループの成長への信頼というクライアント中心療法の基本的理念に基づいており、日本においては話し合いを中心とした非構成的エンカウンター・グループと、話し合いだけでなくエクササイズを導入した構成的グループ・エンカウンターという2つの方法がある。本稿では、この両方を総称してエンカウンター・グループとする。

3. エンカウンター・グループの実施場所、期間および回数

A病院の講堂で、2005年6～9月の土曜日に、1回につき3時間のエンカウンター・グループが1か月に1回のペースで5回行われた。

4. エンカウンター・グループ実施内容

エンカウンター・グループの内容を表1に示した。

第1回から第3回までは、自分自身について考えることや他者を知ること、グループで話をするきっかけを提供することを目的として、毎回異なるエクササイズ(奥野ら, 1998)を用いて話し合いを行う構成的な方法で実施された。

第4回と第5回は参加者同士が徐々に知り合い、慣れてきたことから、自分や他者について理解を深めることを目的として、テーマや話題を決めず自由に話し合いを行う非構成的な方法で実施された。

毎回、話し合いの際には、机を取り払い講堂の半分に円形に椅子を配置した。

ファシリテーターはエンカウンター・グループのファシリテーター経験を有する院外者であり、5回を通して1人のファシリテーターがメンバー主体、共感的理解、個人の尊重、非評価・非操作の姿勢を原則とし、話し合いの内容はグループ内の秘密として守秘することを申し合わせてグループにアプローチした。

表1 エンカウンター・グループ実地内容

回数	エクササイズ	方法
第1回	私の名刺 (45分)	エクササイズを基にして話し合いを行う構成的方法
第2回	一本の線 (30分)	
第3回	コラージュ (60分)	
第4回	なし	テーマを決めず自由な話し合いを行う非構成的方法
第5回		

備考) 1回につき3時間、1か月に1回のペースで5回実施

5. データ収集方法

本研究者は毎回のグループの流れや非言語的なやりとりを観察する目的で参加観察を行い、参加観察記録を作成した。また、参加者の言語的表現を捉える目的で承諾を得て会話を録音し、逐語録を作成した。毎回グループ終了後には、言語表現されていない参加者の体験を把握する目的で、研究者が作成した振り返り用紙に記入をしてもらった。記入項目として、自分に影響を与えた人とその内容、時間の経過ごとに考えたことや感じたこと、その時の行動や態度についての3項目を設けた。

6. 分析方法

逐語録と参加者が記入した振り返りの記述から、考えたり感じたりしている気持ちをまとまりごとに抜き出しコード化した。さらに、類似点に着目してコードを分類し、カテゴリー化して分析した。さらに個々の参加者の体験に該当するカテゴリーを第1回から第5回まで回数順に並べ、そのプロセスを記述した。なお、分析の妥当性を確保するため、看護学の専門家によりスーパーバイズを受けた。

7. 倫理的配慮

本研究は、長野県看護大学の倫理委員会より承認を得て実施された。参加者に対しては、エンカウンター・グループの募集をする際に、研究の一環としてデータ収集する旨を文書に明記した。また、初回グループ開始前に、研究の目的とデータ収集方法、倫理的配慮として研究の参加は自由で

あること、得られた情報は本研究以外には用いないこと、プライバシーの保護を厳守することを文書と口頭で説明し、同意書にサインを得た。

護施設とさまざまな部署から参加していた。年齢は、20代が3名、30代が1名、40代が4名、50代が4名であり、25歳から55歳まで幅があった。経験年数は、5年未満が3名、5年から10年未満が2名、10年から20年未満が1名、20年以上が6名で、2年から34年であった。

IV. 研究結果

1. 参加者の属性

参加者は12名で、職位はスタッフ5名、師長4名、主任3名であった。所属は3病棟、外来、介

表2 参加者全体のエンカウンター・グループにおける体験

カテゴリー	サブカテゴリー
場の雰囲気を感じる	雰囲気がいよと感じて居心地がいい 沈黙のときに重苦しい雰囲気があり辛い
自分について話す／話さない	自分から話さなければ始まらないと急き立てられたり、他者が話し出さないで耐えられず沈黙を破る 自分のことを気にしてくれていることを嬉しく思い、話し合いに参加しようと思う 話題を出されたり、他者と同じような思いがあることがわかると、自分のことも話してみようと思う 自分が中心になって進めるのではなく、他者が話し出すのをあえて待ち聞き役になる 自分以外の人に頼ろうと思う 他者に自分のやったことを認めてほめて欲しいと思う
他者が自分をどう思うかが気になる	他者の期待に応えられるか聴いてもらえるかと考えると話し出せない
自分のことを理解してもらえたとかわり安心・嬉しさを感じる	わかってもらえて嬉しい・安心する 自分を知ってもらえたと思う
自分自身のありようを見つめる	グループでは自分らしくいられると思い、自分自身のことについて考える
他者のことがわかる	自分との違いがわかり、他者への興味がわく 大変なのは自分だけではないことがわり勇気づけられる
他者を気づかう	他者を気づかい力になりたいと思う
他者の変化に気づく	他の参加者の前向きな変化に気づく
自分と他者のつながりを感じる	自分と同じという親しみと初めて他者の思いに触れた喜びを感じる グループ内で自分の役割を自覚する行動ができて嬉しい 仲間意識の芽生えと、人と人とのつながりを喜びを感じる 他の参加者を身近な存在に感じ、接しやすさがある

2. 参加者全体のエンカウンター・グループにおける体験

参加者の体験は9つのカテゴリーと20のサブカテゴリーに分類された。表2にカテゴリーとサブカテゴリーを示す。

全体を通して参加者は、《場の雰囲気を感じる》、《自分について話す／話さない》、《他者が自分をどう思うかが気になる》、《自分のことを理解してもらえたとわかり安心・嬉しさを感じる》、《自分自身のありようを見つめる》、《他者のことがわかる》、《他者を気づかう》、《他者の変化に気づく》、《自分と他者のつながりを感じる》という体験をしていたことが明らかになった(以下、カテゴリー《 》、サブカテゴリー〈 〉で示す)。

3. 個々の参加者のエンカウンター・グループにおける体験

参加者は個別のプロセスをたどっていたが、そのうち①比較的共通した体験をしていた若い参加者3名の体験と、②参加者全体に共通してみられた体験について以下に述べる。

1) 若い参加者3名のエンカウンター・グループにおける体験

第1回、第2回は〈他者の期待に応えられるか聴いてもらえるかと考えると話し出せない〉という《他者が自分をどう思うかが気になる》気持ちから自ら進んで話さずにいた。しかし、グループの中で他の参加者の話を聞くことにより、〈大変なのは自分だけではないことがわかり勇気づけられる〉という《他者のことがわかる》体験をしていた。それと同時に、他の参加者が〈自分のことを気にしてくれていることを嬉しく思い、話し合いに参加しようと思う〉と感じていた。第3回は〈自分との違いがわかり、他者への興味がわく〉という《他者のことがわかる》体験をしていた。第4回は〈沈黙のときに重苦しい雰囲気があり辛い〉という《場の雰囲気を感じる》体験をしていた。また、《自分について話す／話さない》ことに関しては、〈自分のことを気にしてくれている

ことを嬉しく思い、話し合いに参加しようと思う〉、〈話題を出されたり、他者と同じような思いがあることがわかると、自分のことも話してみようと思う〉、〈自分が中心になって進めるのではなく、他者が話し出すのをあえて待ち聞き役になる〉、〈自分以外の人に頼ろうと思う〉というさまざまな思いがあった。また、《自分のことを理解してもらえたとわかり安心・嬉しさを感じる》や《自分と他者のつながりを感じる》体験をしていた。第5回には〈雰囲気がよいと感じて居心地がいい〉と《場の雰囲気を感じる》体験をしていた。

若い参加者の体験のうち、回を重ねていくに従って変化していたのは、2つのカテゴリーであった。1つ目は《場の雰囲気を感じる》という体験で、第4回に感じていた〈沈黙のときに重苦しい雰囲気があり辛い〉気持ちが、第5回には〈雰囲気がよいと感じて居心地がいい〉と変化していた。2つ目は《自分について話す／話さない》という体験であり、〈他者の期待に応えられるか聴いてもらえるかと考えると話し出せない〉という《他者が自分をどう思うかが気になる》気持ちから〈自分のことを気にしてくれていることを嬉しく思い、話し合いに参加しようと思う〉、〈話題を出されたり、他者と同じような思いがあることがわかると、自分のことも話してみようと思う〉という気持ちの変化がみられた。

2) 参加者全体に共通してみられたエンカウンター・グループにおける体験

参加者に共通してみられたのは、《自分と他者のつながりを感じる》という体験であった。第4回、第5回とグループの後半になると、〈自分と同じという親しみと初めて他者の思いに触れた喜びを感じる〉、〈グループ内で自分の役割を自覚する行動ができて嬉しい〉、〈仲間意識の芽生えと、人と人とのつながりを喜びに感じる〉、〈他の参加者を身近な存在に感じ、接しやすさがある〉という気持ちが表現されていた。

V. 考察

①看護職者の職場内エンカウンター・グループにおける体験, ②エンカウンター・グループにおける体験のプロセスの個別性, ③臨床看護現場におけるグループ・アプローチへの示唆について考察する。

1. 看護職者の職場内エンカウンター・グループにおける体験

本研究から明らかになった参加者の体験を, 参加者構成の異なるエンカウンター・グループ(野島, 1991; 増田, 1991; 片野, 1994; 広瀬, 1990, 1997)と比較すると, <他者が自分をどう思うかが気になる>, <他者を気づかう>, <他者の変化に気づく>という3つの体験が特徴的であることがわかった。

<他者が自分をどう思うかが気になる>という体験については, <他者の期待に応えられるか聞いてもらえるかと考えると話し出せない>という気持ちがあり, その背景として, 参加者の職位や年齢, 経験年数に違いがあったことが関連していると考えられる。特に, 職位が上の参加者とグループの中で話をする場合, 直属の上司でなくても自分が評価される立場であるという気持ちから, 自分について話すことを躊躇していたと推察される。すなわち, 普段の役割関係がグループの中でも影響し, <他者が自分をどう思うかが気になる>という気持ちでいたことが考えられる。

<他者を気づかう>という体験は, 40代以上の参加者のみに見られ, <他者を気づかい力になりたいと思う>と感じていた。このような他者を気づかう気持ちを, 田尾(1991)は配慮(consideration)であるといい, メンバー相互に生じる緊張やストレスをやわらげ解消し, 人間関係を友好的に保つように働きかけるような行動であると述べている。また, 看護実践においても「<人を気づかい世話をする実践>は, 人が何か・誰かに関心を持ち, 大事に思うという事実に関わっている」(Benner & Wrubel, 1989)といわれていること

から, 看護職者に必要とされる資質であるといえるだろう。つまり, このような他者への“気づかい”を日常的に行っている職業であり, 関わりをもつ周囲の人々からも“気づかい”をする役割が求められていることから, 本研究対象者の特徴であると考えられる。

また, <他者の変化に気づく>という体験については, 自分についてだけでなく, 他の参加者にも目を向け理解しようとしていたものと推察される。見藤(1987)は, このような理解の仕方を「共感的理解」といい, 「自己の心情や経験を持ち出すのではなく, 自己のそれを捨てて, 相手が今まさに体験し, 感覚している心を知ろうとする理解の仕方」であると述べている。これは本研究の対象者が普段の仕事の中で他者に関心に向け, 変化に気づくという「共感的理解」が求められる職業であることに関連しているといえるだろう。

以上のことから, 本研究の対象者に特徴的にみられたカテゴリーは, 対象が看護職者のグループであることが関係していると考えられる。しかし, 先行研究の看護学生や看護職者を対象としたエンカウンター・グループ(広瀬, 1990, 1997)では, このような体験が記述されていなかったことから, 今回のグループ構成や対象者の背景による影響が推察された。すなわち, 組織文化を反映しやすい職場内のグループであったことや, 参加者の職位や年齢, 経験年数に違いがあったことも関連しているといえるだろう。

2. エンカウンター・グループにおける体験のプロセスの個別性

1) 自分のことについて話そうという気持ちの変化

看護職者がグループで話し合うことの難しさ(川島, 1995; 武井, 2002)に関して, <他者が自分をどう思うかが気になる>と話すことに対して抵抗感や戸惑いのあった若い参加者も, 回を重ねるにつれて自分のことを話してみようという気持ちに変化しており, その変化にはさまざまな体験が相互に関係し合っていることが推察された。

参加者は《場の雰囲気を感じる》という体験をしており、＜沈黙のときに重苦しい雰囲気があり辛い＞から＜雰囲気がよいて感じて居心地がいい＞と変化していたことから話しやすい雰囲気であったことが考えられる。また、他の参加者の話を聴く中で自分との共通点や相違点を知り、徐々に《他者のことがわかる》ようになってきたことで話しやすくなったといえるだろう。普段、多忙な臨床現場においてはケアに必要な情報交換が最優先され、職員同士がお互いについて知り合う機会は少ないことが推測されるが、このような定期的に集まるエンカウンター・グループを通して、他者への理解が深まっていたことが考えられる。

さらに、自分の話したことに対して他の参加者から言語的・非言語的なフィードバックが返ってくることで《自分のことを理解してもらえたとわかり安心・嬉しさを感じる》体験もしていた。渡辺(1991)によると、あるがままの自分をわかってもらうことは、その人にとって「安心」という快体験であり、心の防衛のシャッターを開ける作用があるといわれている(渡辺, 1991)ことから、グループの中で自分のことを話してもいいと思えるようになったと考えられる。

グループの後半には《自分と他者のつながりを感じる》体験をしており、普段の仕事におけるつながり以外にも新たな関係がつくられていたことにより、若い参加者も徐々に構えることなく話してみようという気持ちに変化していたと推察された。

2) 参加者に共通してみられる《自分と他者のつながりを感じる》体験

この「つながり」について早坂(1979)が、日本人は共通性やつながりを、無意識のうちにもどこかで感じないでは生きていけないと述べているように、日本人特有の意識が関係しているとも考えられる。しかし、《他者とのつながりを感じる》中で、＜自分と同じという親しみと初めて他者の思いに触れた喜びを感じる＞という共通点を見つけて親近感をもつだけでなく、＜自分との違いがわかり、他者への興味がわく＞というように違いを

見出す中で他者とのつながりを感じているといえる。このように、1人ひとり違う存在であるということを中心にしながら人と関わっていくような関係性を、中村(1999)は「ともにある」関係性と述べている。今回の参加者の間でもこのような、他者と「ともにある」という関係性が、回を重ねるごとに作られていったことが推察される。

また、この体験はエンカウンター・グループ実施期間中、参加者が職場で顔を合わせる機会があったことも関連しているといえるだろう。これは、田尾(1991)が、メンバーとして近接した関係にあり、タスクが相互依存的であると、コミュニケーションの機会が増え、お互いを理解できるようになって魅力を感じるようになることと述べていることから、日頃職場でも参加者同士が出会い、ともに仕事をする機会があったことがつながりを意識することに関係していると考えられる。

以上述べたことをまとめてみると、図1のようになる。図の四角はカテゴリーであり、吹き出しにサブカテゴリーを示した。また、黒色の矢印は気持ちの変化を表し、白色の矢印はカテゴリー間の関連を示した。図の上部は、《自分について話す／話さない》に関する気持ちに変化するプロセスを示している。

3. 臨床看護現場におけるグループ・アプローチへの示唆

本研究の結果から、職場内エンカウンター・グループの参加者は自分自身について振り返って考えたり、他の参加者に関心を寄せ理解を深める中で、対人関係やコミュニケーションについて考える機会になっていたと推察される。

また、職場で話すことのなかった年上の参加者と若い参加者が回を重ねるごとに相互に関係し、つながりを感じられるようになったことが明らかになった。すなわち、初めは話しにくさを感じていた若い参加者が上司とも構えずに話せるようになったり、年上の参加者が、若い人たちを近い存在に感じられるようになるという、職位や年齢、経験年数の枠を超えた新たな関係が構築されてい

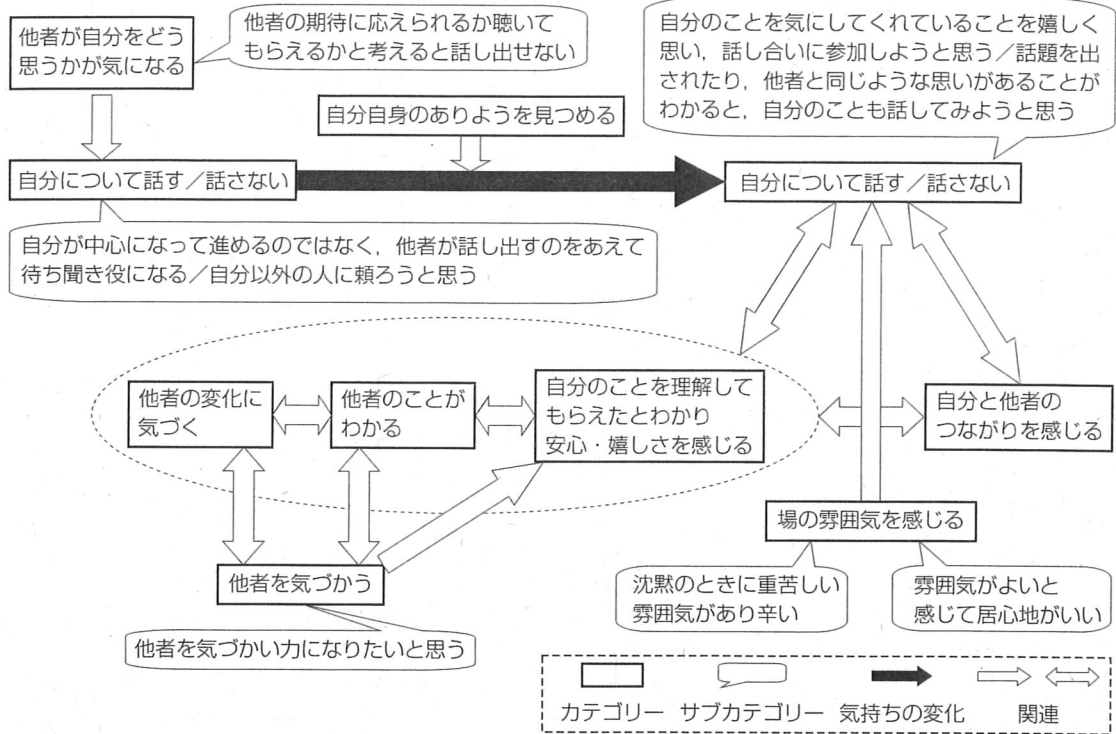


図1 参加者のエンカウンター・グループにおける体験

たことがわかった。このことから、職場内でグループ・アプローチを行うことは、日ごろ接する機会の少ない職員同士が知り合うきっかけとなると考えられる。

職場内でのグループ・アプローチは職場外で実施する場合と比べ、同じ職場であるという参加者同士の共通点があるため本音で話をしにくいことが予想されるが、その反面、参加者同士の関係が継続しやすいという利点もあるといえる。今回のエンカウンター・グループのように、参加者が徐々に居心地のよい雰囲気を感じるようになったり、自分や他者について考える場となっていたことから、職場内においてもエンカウンター・グループのように他者と安心して話せる場を設けることは可能であると考えられる。ただし、エンカウンター・グループの実施条件の一つとして「ホンネを表現しても受け入れてもらえるという安心感がある」(國分, 1981)ことがあげられているように、職場内で実施することを考慮し、秘密の厳守など

安心して自由に話せる場となるような配慮が不可欠であるといえる。

また、エンカウンター・グループの内容構成により参加者の体験やたどるプロセスが変化する可能性がある。今回のように、グループの形式が定期的に行う継続型である場合、1回につき3時間という時間の制約がある。そのため、参加者がグループ・アプローチに初めて参加する場合や、職位や年齢、経験年数の異なる参加者である場合には、始めの数回に構成的な方法を用いることで話がしやすくなり、他者と知り合うきっかけとなることが考えられる。その一方で、参加者の属性に比較的共通点がある場合には、早い段階で非構成的な方法を取り入れるなど、対象者に合わせて内容を構成していく必要があるといえる。

以上のことから、看護職者同士が「出会う(encounter)」場としてグループ・アプローチを実施することにより、参加者が自分や他者について考えることや、看護職者同士が新たな関係を構築す

るための1つの方法として有用であることが示唆された。

4. 研究の限界および今後の課題

本研究の結果は、参加者がグループの中で語った言葉と振り返りの記述から読み取った体験であり、限界があるといえる。

また、今回の対象者は、ある1病院で実施した1つのエンカウンター・グループ参加者であり、病院の規模、職場風土、参加者の属性、グループ・アプローチの内容などさまざまな要因によって、参加者の体験が異なることが考えられる。そのため、今後は事例数を増やして研究していく必要がある。また、グループ終了後も参加者自身や職場における人間関係、患者へのケアなどへの影響についても継続的に調査していく必要がある。

VI. 結論

本研究では、職場内エンカウンター・グループに参加した看護職者の体験を明らかにするために、逐語録と振り返りの記述から分析を行った。その結果、参加者の体験は「場の雰囲気を感じる」、「自分について話す／話さない」、「他者が自分をどう思うかが気になる」、「自分のことを理解してもらえたとわかり安心・嬉しさを感じる」、「自分自身のありようを見つめる」、「他者のことがわかる」、「他者を気づかう」、「他者の変化に気づく」、「自分と他者のつながりを感じる」という9つのカテゴリーに分類された。そのうち「他者が自分をどう思うかが気になる」、「他者を気づかう」、「他者の変化に気づく」という体験が本研究の対象者に特徴的にみられた。参加者は気持ちに変化していくプロセスをたどりながら、他者と相互に関係し合い、職位や経験年数、部署の枠を超えて「自分と他者のつながりを感じる」という共通した体験をしていた。

以上のことから、職場内エンカウンター・グループは、自分や他者について考えることで、対人関係やコミュニケーションについて振り返る機

会になっていたことや、看護職者同士が新たな関係を構築するためのグループ・アプローチの1つの方法として有用であることが示唆された。

謝辞：本研究に快くご協力くださいましたA病院看護職者の皆様、グループ実施にあたりご助言、ご協力いただきました長野県看護大学原田慶子助教授、ならびにデータ分析と論文の指導をしていただきました同大学深山智代学長、田村正枝教授、唐澤由美子助教授に心より感謝申し上げます。なお、本論文は2006年度長野県看護大学大学院看護学研究科修士論文として提出した一部を加筆・修正したものであり、第10回日本看護管理学会年次大会で一部を発表いたしました。

■引用文献

- Benner, P. & Wrubel, J. (1989) / 難波卓志訳 (1990) ベナー / ルーベル現象学的人間論と看護：7, 医学書院, 東京.
- 藤井純也, 平野弘一, 北口輝義, 他 (2002) ストレスに対するコミュニケーションワークショップの有効性：日本精神科看護学会誌, 45 (1), 382-385.
- 早坂泰次郎 (1979) 人間関係の心理学：154-155, 講談社, 東京.
- 広瀬寛子 (1990) 看護学教育における集中的グループ体験の持つ教育的機能に関する研究—現象学的方法を用いて—：看護研究, 23 (5), 57-67.
- 広瀬寛子 (1997) 看護においてなぜ自分を知ることが重要なのか：看護学雑誌, 61 (4), 323-329.
- 池田紀子, 岩崎朗子, 原田慶子, 他 (2002) 継続教育「カウンセリング研修」の効果—臨床での活用とその結果の検討—：日本看護学会論文集第33回看護教育, 42-44.
- 池田紀子, 雨宮多喜子, 岩崎朗子 (2004) 臨床看護スーパービジョンの意義：看護管理, 14 (6), 463-472.
- 池田優子 (2004) 中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果：日本看護学会論文集第35回看護管理, 274-276.
- 片野智治 (1994) 構成的エンカウンター・グループ参加者の体験的事実の検討：カウンセリング研究, 27 (1), 27-36.
- 川島みどり (1995) 看護管理覚え書：91, 医学書院, 東京.
- 國分康孝 (1981) エンカウンター 心とこころのふれあい：13, 誠信書房, 東京.
- 久木田泰恵, 石川みち子, 池田紀子, 他 (1997) 人間関係理解を目的とした継続教育の効果：日本看護学会論文集第28回看護教育, 182-184.
- 久木田泰恵, 石川みち子, 池田紀子, 他 (1998) 人間関係理解を目的とした継続教育の効果—Shareの感覚の視点から—：日本看護学会論文集第29回看護教育, 165-

- 増田實(1991)第3章「感」を開き「観」を創る—エンカウンター・グループ体験からの自己改革—村山正治, 見藤隆子, 野島一彦他編, エンカウンター・グループから学ぶ—新しい人間関係の探求: 37-55, 九州大学出版会, 福岡.
- 見藤隆子(1987)人を育てる看護教育: 75, 医学書院, 東京.
- 中村和彦(1999)人間関係における「ともにある」ことに関する一考察—「ともにある」こと的前提条件としての「わたしである」ことをめぐって—: 南山短期大学人間関係研究センター紀要, 人間関係, 17, 1-7.
- 野島一彦(1991)第8章養護教諭のエンカウンター・グループ: 村山正治, 見藤隆子, 野島一彦, 他編, エンカウンター・グループから学ぶ—新しい人間関係の探求: 121-137, 九州大学出版会, 福岡.
- 奥野茂代(1997)自己理解をめざす体験学習の効果的な展開—継続教育における事例—: 保健の科学, 39(9), 611-618.
- 奥野茂代, 池田紀子, 石川みち子(1998)ナースのための自己啓発ゲーム: 医学書院, 東京.
- Rogers, C. R.(1970) / 梶瀬稔, 梶瀬直子(1982)エンカウンター・グループ 人間信頼の原点を求めて: 創元社, 東京.
- 下司昌一, 吉川佳余, 小林良子, 他(2004)看護師に対する人間関係トレーニング—グループトレーニングの過程及び効果に関する分析研究—: 心理学紀要(明治学院大学), 14, 1-16.
- 諏訪茂樹(1995)教育・指導に活かすカウンセリング・プロセス—グループ・アプローチの過程(1)目的と方法: 看護展望, 20(8), 864-862.
- 田尾雅夫(1991)組織の心理学: 148, 有斐閣ブックス, 東京.
- 武井麻子(2002)グループという方法: 162, 医学書院, 東京.
- 渡辺忠(1991)第11章近未来組織の人間化と構成的エンカウンター・グループ: 村山正治, 見藤隆子, 野島一彦, 他編, エンカウンター・グループから学ぶ—新しい人間関係の探求: 183-199, 九州大学出版会, 福岡.
- Williamson, G. R & Dodds, S.(1999)The effectiveness of group approach to clinical supervision in reducing stress: A review of the literature: Journal of Clinical Nursing, 8(4), 338-344.