

チームコミュニケーション研修の効果評価 —福祉専門職を対象としたチーム作り体験からの検討—

奥田 訓子¹⁾・石川 利江²⁾・森 和代²⁾・松田チャップマン 与理子²⁾

¹⁾ YMCA 健康福祉専門学校

²⁾ 桜美林大学

Effect of team communication training by the workshop - Study of team building experience intended for the welfare professionals -

Noriko OKUTA ¹⁾, Rie ISHIKAWA ²⁾, Kazuyo MORI ²⁾, Yoriko MATSUDA-Chapman ²⁾,

¹⁾ Yokohama YMCA collage of human services

²⁾ J. F. Oberlin University

キーワード：福祉専門職者 チーム活動体験 職員研修

要旨

我が国の福祉ニーズは多様化し、福祉専門職者にはより高度な専門知識や支援技術が求められており、人材育成が喫緊の課題である。支援を展開していく上では、多くの機関やたくさんの専門職と協力して支援にあたる必要がある。また、同じ福祉専門職でも、保有資格の違いや所属している機関、教育の背景の違いによる連携の困難さが指摘されている。福祉の支援目標もあいまいになりがちで、支援の評価も主観的になりやすい。そこで、これらの課題を解決するために、チームで協力して課題解決に取り組むチーム活動体験を目的としたワークショップ形式の職員研修を実施した。その結果、研修前よりも研修後にチームプロセス（三沢ら, 2009）得点が有意に高くなった。今後は研修で学んだスキルを現場で活用できるようにすること、目標達成の評価が難しい福祉の支援目標の評価の仕方も検討していく必要がある。

Key word : Welfare professionals Team activities experience Staff training

Abstract

Because welfare needs in japan have diversified, more advanced expertise and support

skills to welfare professionals have been demanded. Therefore, human resource development is a pressing issue. When they continue to expand the support, it must be conducted to cooperate with many experts and necessary institutions. Even in the same welfare professionals, there are a lot of cooperative difficulties, because of different qualifications, the types of institution, various background of education. Support target of welfare also tends to be ambiguous, while becoming subjective to evaluate the assistance. To solve these problems, team building experience and team communication training such as workshops solving problems by a team was carried out. As a result, the team process score (Misawa et al. 2009) was significantly higher after the training. In the future, it is necessary for them to be able to take advantage of the skills at work. In addition, it is important of evaluate effects of the welfare support which is difficult to targets.

1. 目的

わが国では急速な少子高齢化の進行により生じた多種多様な福祉ニーズに対応できる質の高い福祉人材を確保していくことが喫緊の課題である(厚生労働省, 2015)。これまでの施策では、福祉職への待遇や専門性を高め、社会的評価を向上させること、それに伴い、資格取得制度の見直しや、キャリアパスを整備していくことなどが掲げられ、人材の確保、育成に取り組んできた。

しかし、福祉職は辛くて待遇の悪い仕事という印象がある。相談職よりも介護職の方がそのイメージが強く、したがって利用者の直接的なケアにあたる人材が不足している。そこで福祉の人材確保に向けて、これまで再就職、転職を目指す女性や中高年者、就労訓練の必要な若年者、外国人を対象とした様々な取り組みも行われてきた(横浜市男女共同参画協会, 2015)。求職者には福祉の資格取得を支援し、仕事に従事しやすいようなサポート体制を各職場で検討もしてきた。さらに、福祉職員には介護福祉士、社会福祉士のような国家資格を取得し従事している者もいるが、無資格で従事することも可能な職業であるため、様々な背景を持つ職員が混在している。加えて他の専門職と連携しながら仕事をすることも求められるため、複雑な人間関係が生じている。つまり、多種多様の経験と資格、教育背景を持つ同僚とともに、求められる福祉のニーズに添った多角的なケアの提供を目標とし、多・他職種間でチームケアを実践することが求められている。しかしながら、効果的なチームケア方法が確立されておらず、福祉分野でのチームワーク研究もほとんどない。

これまでのチームワークの研究は、チーム活動の目的としたパフォーマンスとの関連が検討されてきた。チームワークが発展していく過程であるチームメンバーがお互いの知識、スキルを共有していく過程を示す共有メンタルモデル(以下SMM)をチームワークとして、わが国でもDickinson T. L., & McIntyre, R.M (1997)のモデルをもとに、看護師や鉄道員を対象として、安全行動やリスクマネジメントとの関連が検討されており、SMMから安全遵守行動やヒアリハット事例への有意な影響が確認されている(山口, 2005; 三沢・稲富・山口, 2006;

山口, 2008; 三沢・佐相・山口, 2009)。

多職種との連携では、メンバー間でメンタルモデルを共有することの困難さを指摘する結果も明らかになっている(田原・三沢・山口, 2008)。また、チームの成果とチームメンバー間の相互作用との関連では、主な相互作用がおしゃべりや噂話であるチームでは、成果が上がらないことも明らかになっている(Sikorski, Eric G., 2010)。また、チームメンバー間の対立を課題解決に向かわせること(Kellermanns, Franz W., Floyd, Steven W., Pearson, Allison W., Spencer, Barbara., 2008)、チーム活動の失敗を建設的に分析すること(Tjosvold, Dean, Yu, Ziyou, Hui, Chun., 2004)が、チーム内の協同関係を促進することも示されている。

これらの知見からチーム活動には活動する意味である目的や目標が明確であり、それらがチームメンバー間で共有されていること、失敗の原因を分析し、より合理的で効果的な達成目標を立て直す調整を協力して行うこと、仲良しチームではなく、目標達成に向けて切磋琢磨するような関係性であることが、チーム活動を活性化し、成果につながると示唆されていた。よってチーム活動の中で目的や目標を成し遂げる目的のもと、コミュニケーションを中心とした相互作用を促進することがよりよいケアの提供につながる可能性もある。

実際の福祉職チームの職員同士の関わりでは、現職の25%が「上司、職員同士の人間関係・コミュニケーション」が不満であると挙げている。一方で、管理職は、職場内のコミュニケーションが悪いと回答した割合が5%にとどまる(全国社会福祉協議会, 2008)など、チームワークを向上し、ケア目標を達成するコミュニケーションのあり方を組織的に検討する必要もあるといえる。したがってよりよいケアの提供のために、メンバー一人ひとりが役割をこなし、機能することを考えながら体験的にチーム活動を行うことで、チームを活性化するチーム活動のあり方を体験的に学ぶ研修を検討することとした。

2. 方法

1) 実施時期

2015年9月25日(金)、10月23日(金) いずれも10:00～17:00

2) 研修受講者

横浜市内の福祉施設、福祉事業所に勤める福祉職員27名

3) 研修の構成

研修の構成はTable 1に示した。効果評価のスケジュールはセッション2の前をpre、セッション2の後をpost1、セッション3終了後 post 2とした。1日目には、参加者の職場チームの特徴をチームワーク尺度で分析をし、問題や課題を明らかにした。そのあと、よいチームを作るにはどうすればよいかを疑似体験した。1日目は主に良好な人間関係の構築や目標や課題解決指向型チームを作ること、チームミッションを共有することを目的とした。午前中はアイスブレイキングを主な目的としたチーム活動体験として、3～4名の小グループから27名の大グループまで、様々なチームサイズでのチーム活動体験を行った。1日目の午後からは4チームに分け簡単な課題から困難な課題へと段階的に課題レベルを上げていきながら、それぞ

れのチームでその解決に取り組むチーム活動体験を実施した。

2日目は1日目の活動の振り返りでチームプロセス尺度のpreとpost1の得点の変化を分析し、2日目のチーム活動の目標をチームごとに設定することから始めた。チームで取り組む課題は、段階的に難易度を上げ、その都度、チームごとに目標を設定し、目標達成（成果を上げ

Table 1 チームコミュニケーション研修の概要

	1日目 (2015年9月25日)	2日目 (2015年10月23日)
概要	チーム結成から目標達成を目指してメンバーが機能しあう活動(チームビルディング)を体験をする。 →問題解決、課題解決を課題としたゲームやロールプレイを通してチーム活動の意義、目的を考える。	施設のチーム活動の分析。チーム活動の阻害要因と促進要因の分析。 →チームで課題解決に取り組みながらよい職場チームとはどんなチームなのかを考える。
演習形態	セッション1 ①自分の職場チームの アセスメントを実施。 ②チームメンバーと チームサイズを変え ながらチーム活動を 体験する。(アイスブ レーキング) セッション2: ①チームメンバー分けを行う。 ②チーム結成から、段階的に 課題解決に取り組み、チーム ワークについて考える体 験をする。 ③目標達成、成果にこだわる 課題解決ゲームを体験する。	セッション3: ※1日目午後結成した固定したチームでの活動 ①1日目の取り組みの結果からチーム活動を分析。 ②自分の施設(チーム)活動の分析結果(宿題)を 発表しながら施設の課題を抽出する。 ③チーム間協働の疑似体験(ゲーム)をする。 ④学んだスキル、体験を職場で生かすためのマニ ュアルを作る。
目的	・チームで活動することの意味や意義に気づく。 ・チームを機能させるチームメンバーの役割を実感する。 ・チームで協力して課題を解決する仕組みを実感する。 ・チームメンバー同士が信頼して関わることを体験する。 ・チーム内課題解決活動を通して、チーム内の人間関係の調整を行う。	チーム行動を評価する(質:感想・量:尺度)。 ・チーム活動をチームプロセス尺度を用いて数 値化する。 ・得点をみながらチーム活動を分析する。 ・分析結果からチーム活動の課題と次のチーム 活動の目標を設定するサイクルを作る。 ・チーム活動を通して、チーム活動が活性化した、 または減退させたことに気づき、職場チーム活 動の改善のきっかけをつかむ。
効果評価	チームプロセス尺度(三沢ら, 2009)に研修の目的に合ったオリジナルの2項目を追加し、 自己効力感を測る形にしたものを使用した。 ※評価のスケジュールはセッション2の前をpre, セッション2の後をpost1, セッション3終了後 post2とした。	

る)ことを意識して体験するように教示した。

4) 尺度

①チームワーク尺度(三沢ら, 2009)

参加者自身の職場チームをアセスメントする目的で使用した。チーム活動の方向性を示すチームの指向性(職務指向性・対人指向性)8項目, チーム活動でのコミュニケーションを示すチームプロセス(モニタリングと相互調整・職務の分析と明確化・知識と情報の共有・フィードバック)14項目, チームの統率力を示すチームリーダーシップ(職務遂行上の指示・対人関係上の配慮)8項目からなる全30項目の尺度である。評定は5段階(5.非常にそう思う~1.全くそう思わない)で評定してもらった。

②チームプロセス尺度(三沢ら, 2009)

今回の研修の効果評価を検証する目的で使用した。チームワーク尺度(三沢ら, 2009)のチーム活動でのコミュニケーションを示すチームプロセス(モニタリングと相互調整・職務の分析と明確化・知識と情報の共有・フィードバック)14項目に研修の目的に合ったオリジナルの2項目(知識と情報の共有「得意なこと, 不得意なことを伝えることができる。」、フィードバック

ク：「メンバーの作業している様子をほめることができる。」)を加えた16項目で構成した。また、表現を「～できる。」に変更し、5段階(5.非常にそう思う～1.全くそう思わない)で評定してもらった。

3. 結果

1) 回答者の属性

回答者の属性を Table 2に示した。性別は男性が11名、女性が16名であった。年齢は40代が11名(40.74%)と最も多く、次いで30代が8名(29.63%)だった。職務経験年数は5～10年が13名(48.13%)と最も多かった。所属種別は障害者施設が11名(40.74%)と最も多く、次いで高齢者施設9名(29.63%)、保育園4名(14.81%)だった。職制は介護・生活支援職が17名(62.96%)と最も多く、次いで保育士、介護支援専門員がそれぞれ3名(11.11%)であった。

2) 研修参加者の職場チームの特徴

参加者のチームワーク得点を Figure1, 2, 3に示した。チームプロセス得点の職務の分析と明確化得点以外はすべての尺度得点が3点を超えており、比較的良好なチームワークであった。

Table 2 回答者の属性

	小計	合計
性別		
男性	11	
女性	16	27
年齢 (年代)		
20代	4	
30代	8	
40代	11	
50代以上	4	27
職務経験年数		
1年未満	1	
1～3年	4	
3～5年	4	
5～10年	13	
10年以上	5	27
勤務先		
高齢者施設	12	
障害者施設	11	
保育所	4	27
職制		
介護支援専門員	3	
サービス提供責任者	2	
介護職員・生活支援員	17	
保育士	3	
その他	2	27

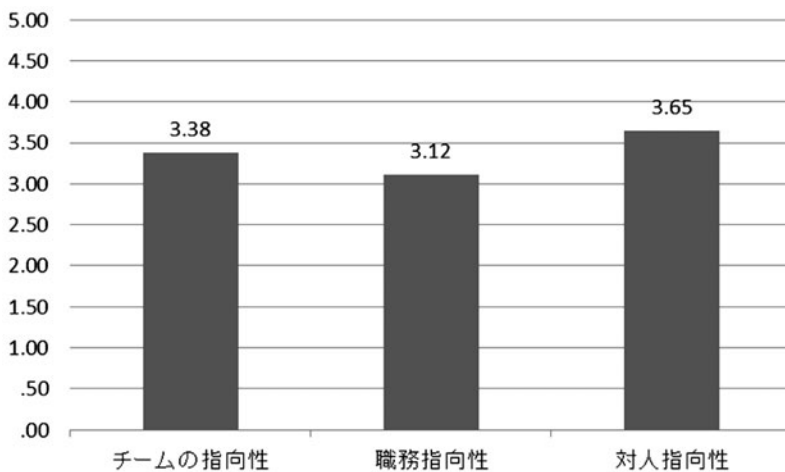


Figure 1 参加者の所属施設のチームの指向性得点 (平均点) n = 27

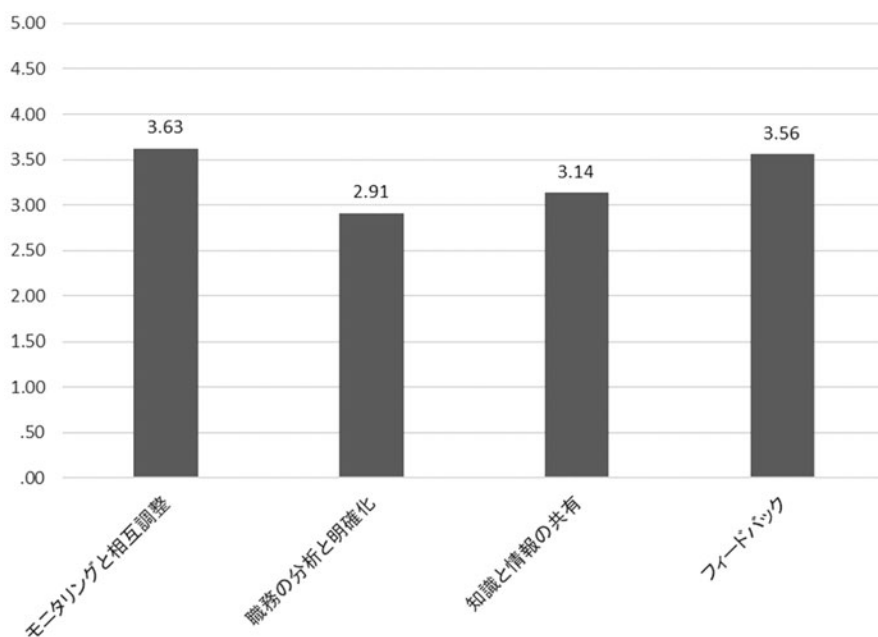


Figure 2 参加者の所属施設のチームプロセス得点（平均点） n = 27

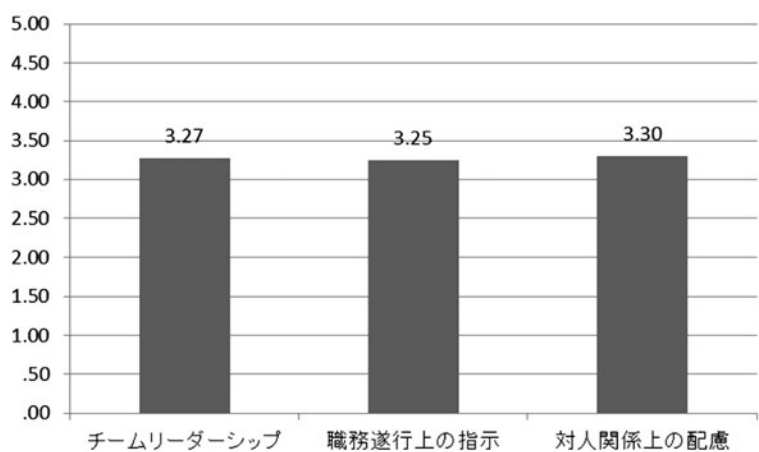


Figure 3 参加者の所属施設のチームリーダーシップ得点（平均点） n = 27

3) 研修の効果評価

チーム活動でのコミュニケーションを評価するため、1日目午後から4チームを構成し、そのチーム活動におけるチームプロセス得点の変化を測定した。チーム分けは男女ができるだけ均等に、また、種別や年齢の異なる者でチームになるように、あらかじめ横浜市社会福祉協議会で分けてもらった。測定は1日目午後のセッション前 (pre), 1日目午後のセッション後 (post 1), 2日目終了後 (post 2) の3回実施した。その結果、チームプロセス合計得点と職

務の分析と明確化, フィードバックにおいて研修後有意に得点が上がった (Table 3)。

Table 3 研修前後におけるチームプロセス尺度得点の比較

	pre			post 1			post 2			F	Tukey の 多重比較
	n	average	SD	n	average	SD	n	average	SD		
チームプロセス	24	3.32	.43	24	3.35	.43	24	3.58	.43	3.37*	
モニタリングと相互調整	26	3.69	.58	26	3.51	.46	26	3.71	.52	1.36	
職務の分析と明確化	26	2.97	.58	26	3.38	.62	26	3.51	.55	10.21***	pre < post 1 pre < post 2
知識と情報の共有	24	3.43	.45	24	3.30	.56	24	3.56	.50	2.24	
フィードバック	26	3.29	.56	26	3.20	.45	26	3.57	.55	3.61*	post 1 < post 2

*** $p < .001$ * $p < .05$

4) 各グループの得点の比較

1 日目の午後からチーム活動を共にした 4 つのチームには、課題遂行プロセスが特徴的であった。各チームの活動の振り返りからは、最初に難なく成功したチーム I, II が成功に導いたキーパーソン (リーダー) を頼りにしすぎて、相互作用が減少していく傾向、またチーム III, IV が最初の課題がうまくいかなかったが、徐々にメンバー同士の交流が増加していく傾向がみられた (Table 4)。そこでチームごとにチームプロセス得点の比較を行った。得点の比較はチームワークの各尺度得点を post 2 から pre を除算して検討した。その結果、統計的な有意差はみられなかった (チームプロセス (合計) $F(3,22) = .44$ モニタリングと相互調整 $F(3,22) = .78$ 職務の分析と明確化 $F(3,22) = .127$ 知識と情報の共有 $F(3,22) = .66$ フィードバック $F(3,22) = .03$ いずれも ns) (Figure 4)。

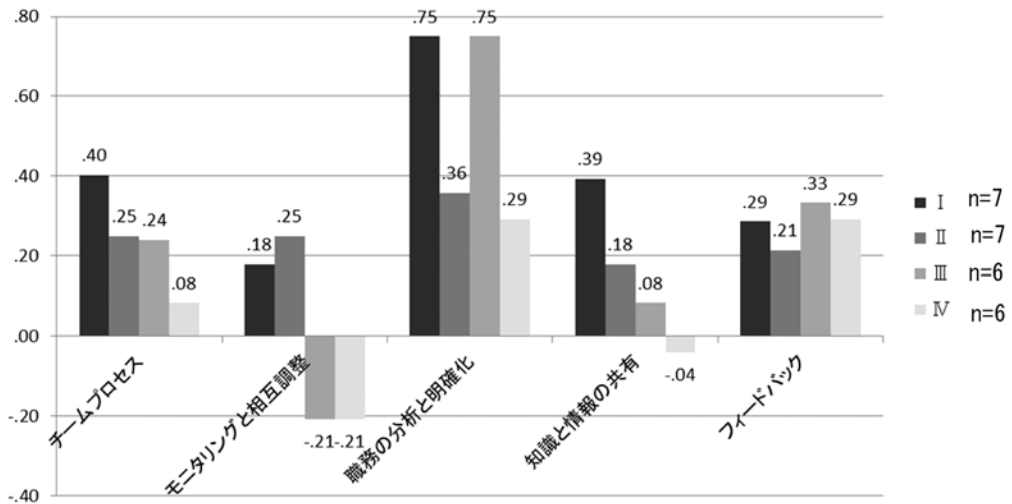


Figure 4 チームプロセス得点の変化量のチーム間比較 (post 2 - pre)

Table 4 各チームのチーム活動の振り返り

構成員	Iチーム		IIチーム		IIIチーム		IVチーム	
	男性3	女性4	男性3	女性4	男性2	女性4	男性3	女性3
セッション2 課題1：新聞紙の輪活動評価 (100点満点)	120		80		60		20	
得点の根拠 (抜粋)	前にこのゲームをやったことがある人が、やり方を教え、リードしてくれた。7人以上は入れるくらい大きな輪が作れた。作業してて楽しかった。		リーダーが自然に決まり、やり方も的確に指示してくれた。(新聞紙に)不器用なので(新聞紙に)触れなかった。大きな輪ができたときは感動した。		みんなで意見を出し合えたが、最後までどの方法でやるのか決断できなかった。作業手順もあまり明確ではなかった。完成まで至らなかった。		良いアイデアが浮かばなかった。どうしたらよいかかわからず、提案できなかった。最後の2分で一気に(新聞紙を)切ったが間に合わなかった。完成まで至らなかった。	
課題2：マシュマロタワー活動評価 (100点満点) 目標設定→目標達成 (cm)	20 30 → 0		90 100 → 0		70 60 → 0		50 100 → 0	
得点の根拠 (抜粋)	土台が計画通りの形になった。予想外のしなりとマシュマロの重みがあった。高みを望みすぎた。目標設定を誤った。役割分担は特にしなかったが、皆が頑張って取り組んだ。		計画と分担はよかった。全員でアイデアが出せた。リーダーも自然に決まり、サポートもしやすかった。事前にアイデアに対応して計画を変更できた。		みんなが意見を出し合い、また作業では助け合うことができた。ひとりひとりの意見に耳を傾けることができた。タワーが完成しなかった。		2つの案に対して、メリット・デメリットを出し合えばよかった。マシュマロの重さが意外とあった。アイデア不足。計画性が足りなかった。目標を高く持ちすぎた。	
セッション3 課題3：ギリシャ十字								
活動の振り返り	一番最初に決めた十字の形が正解と決めつけてしまっ、なかなかパズルを完成させられなかった。何をどうしたらよいかわからなくなって、だんだん意見も出なくなりました。		早くからパズルは完成した。他のグループへの情報の発信がうまくできなかった。もっと協力できるとよかった。		チーム内でさまざまに意見を出し合えた。はじめは自分のチームで1つの十字架を作っていたが、他のチームが正方形を作っているのを見て、パズルの得意な人がアイデアを出し、正方形が完成した。		いろいろな意見が出し合えた。お互いの意見を聞きあえたと思う。最終目標である形を共通理解するために、たくさんメモを回した。他のチームが悩んでいるうちに2つの正方形を作り上げようと頑張った。最終的にはヒントと時間をもらって完成したため、そこがマイナス。	

4. 考察

今回の研修では、自分たちでチームを創り上げ、チーム活動を通じてチームワークを促進していく取り組みが一応の形で実践できたと考えられる。

今回、チーム活動を客観的に評価することを意識して、1日目のチーム活動の様子をチームプロセス得点を比較することで振り返った。普段このような形でチーム活動を評価することのない参加者たちにとっては、自分たちの活動を客観的に評価することを意識するきっかけとなったといえる。実際に回答者の基本属性として測った自身の職場チームの特徴では職務の分析と明確化得点が低かったが、1日目の課題解決を目的としたチーム活動においては、職務の分析と明確化の得点が有意に上がった。このことは、自身の職場の課題を視覚的に理解し、参加者が研修の中でこの得点を上げることを目標とし、意識してチーム活動に参加した結果ということもできるだろう。

チーム活動の効果評価では、チームプロセス尺度の職務の分析と明確化が一番活性化し、preよりも post1, post2と順を追って得点が上がった。これは、チームで「課題解決」に取り組むプロセスにおいて、各自が目的を果たそうと努力し、できたと実感できた項目であったといえる。その他下位尺度では、post1で得点が下がり、post2で得点が上がるという結果だった。よって post1が Tuckman (1965) のチームの発達モデルが示す混乱期であったと考えることができる。1日目午後の活動ではチームIを除いて課題解決に至らないいわゆる結果が出せな

いチームが多かった。チームで「課題解決」に取り組むとき、遠慮しあい建設的な意見が出せなかったり、リーダーにお任せになる場面もみられた。今回、メンバー同士の直接的な対立はなかったが、結果がでないと落ち込んだり、自分の提案が課題解決に有効かどうか、間違った方法ではないかと防衛的になることで提案を出すことを躊躇したり、他のメンバーの目が気になるという風に感情が揺れ動いたこともあっただろう。さらに結果が出なかったことで、チーム活動に自身が貢献できなかったと感じた者もいたと考えられる。よって post 1 で得点が下がったと考えられる。

職務の分析と明確化は実際の職場チームの得点も低めで、今回のチーム活動前 (pre) にも一番得点が低かった。福祉職チームにおいて業務目標があいまいであることや支援を分析評価する手法が確立されていないこと (奥田・小林, 2015), 革新的な意見が述べにくいこと (山口結花・山口裕幸, 2003) が指摘されているが、今回の研修でこの得点が有意に上がったことから、これらの問題を解決するのに、このようなチーム活動が有効であるといえることができるだろう。

チーム別に活動をみてみると、チームごとに特徴的な活動がみられた。今回の研修において目標としていたチームメンバー間の相互作用を発揮した、望ましい過程をたどったのはチームⅢとチームⅣだった。チームⅢは丁寧にお互いの悩みを聴きとりながら作業を促すキーパーソンがいた。また、チームⅣは自身の関わり方の特徴を分析したり、日ごろやらないようなことをやってみたらどうなるか、といったように実践、分析を繰り返しながら課題解決型に関わるキーパーソンがおり、活動していくにつれ、それがメンバー全体に波及していった様子が伺えた。よってチーム内での相互作用が多かったが、それを示すモニタリングと相互調整の得点が研修後に低くなった。チームⅢとⅣは前半の課題はなかなか達成することが出来ず、後半に達成率が上がったが、目立った成果というよりは堅実に確実に達成できそうな目標を立ててチーム活動に臨んでいた。よって、課題の達成感が低かったことから得点を低く評価したのかもしれない。

一方、チームⅠは強力なリーダーシップを発揮する者が何人かおり、作業工程でも議論が活発であった。前半には課題達成度が他のチームより群を抜いて高く、したがって雰囲気もよく、一番活発にコミュニケーションをしていた。しかし、後半になると目標を高くしすぎて課題が達成できないことが続き、一気にムードが落ち込んでしまった。同時に、課題遂行を指示したリーダーの発言を無視したり、受け流したりするメンバーが現れた。これらの様子からみると、チームⅠのチームプロセス得点が活動後に低下しそうだが、実際にはチームⅠの得点が一番よかった。これは、前半のチームⅠの取り組みを見て、他のチームがチームⅠに並ぶか追い越すかと目標に置いていたこと、チームⅠの前半の成果を越えるような成果を上げたチームが結果的には現れなかったことなどから、チーム活動そのものについては高く評価したものと思われる。

チームⅡは、話し合いを切り出すまでに時間がかかり、制限時間終了間際に、限られた時間内で課題に取り組むための最低限のコミュニケーションで作業を行っていた。その割には堅実

に効率よく課題を達成していたことから、自身のチーム活動に対して一定の評価をしていた可能性がある。また、誰が何を切り出すかという意味でお互いをよく見合っていたため、モニタリングと相互作用得点を高く評価した可能性がある。

これらの結果より、職場チームを活性化させるためには、結果を出すこと、成果を上げることと作業に取り組んでいる時にはそれを先導し、スランプに陥った時には、場の雰囲気を改善するといったようにチームの状況に合わせたリーダーシップを発揮するメンバーがいることが必要であることも示された。

このように今回の研修では、チーム活動に気持ちよく参加できる雰囲気を作り、課題達成に向けて作業を分析し、課題解決に取り組む結果を出すといった一連のチーム活動を支えるチームコミュニケーションを活性化することに対しては効果が得られた。また、客観指標によってチーム活動を分析することを通して、チームメンバーの行動に着目し、問題、課題になっているお互いの行動の指摘と修正、有益で前向きな行動を称賛し、促進するようなコミュニケーションができたのではないかと考える。今後は研修で学んだスキルを現場で活用できるようにすること、目標達成の評価が難しい福祉の支援目標をどのように評価するかといったことも検討していく必要がある。

引用文献

- Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). A conceptual framework for team measurement. In M. T. Brannick, E. Salas & C. Prince (Eds.), *Team Performance assessment and measurement : Theory, methods, and Applications* Mahwah, NJ : *Lawrence Erlbaum Associates*. 19-44.
- Kellermanns, Franz W., Floyd, Steven W., Pearson, Allison W., Spencer, Barbara. (2008). The contingent effect of constructive confrontation on the relationship between shared mental models and decision quality. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 29(1), 119-137.
- 厚生労働省 (2015). 障害福祉サービスにおける人材確保・処遇改善について 福祉人材確保対策検討会 H26.8.26 公表資料
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/8-1.pdf> 2015.11.24閲覧
- 三沢良 稲富健 山口裕幸 (2006). 鉄道運転士の不安全行動を誘発する心理学的要因 心理学研究 77 (2) 132-140.
- 三沢良 佐相邦英 山口裕幸 (2009). 看護師チームのチームワーク測定尺度の作成 社会心理学研究 24(3), 219-232.
- 奥田訓子 小林一郎 (2015). チームを活性化するコミュニケーション研修の効果 2014年度ウィリング研究発表大会
- Sikorski, Eric G. (2010). Team knowledge sharing intervention effects on team shared mental models and team performance in an undergraduate meteorology course. Dissertation Abstracts International Section A: *Humanities and Social Sciences*, Vol 70(9-A), 3344 (学位論文)
- Tuckman, B. W. 1965 Development Sequence in Small Groups *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-99.
- 田原直美 三沢良 山口裕幸 (2008). 安全で円滑な看護業務遂行のためのアクションリサーチ—病棟クラーク導入が看護師の行動的・心理的側面へ及ぼす影響の検討— 実験社会心理学研究 48(1), 74-86.

- Tjosvold, Dean, Yu, Zi-you, Hui, Chun. (2004). Team Learning from Mistakes: The Contribution of Cooperative Goals and Problem-Solving. *Journal of Management Studies*, Vol 41 (7), 1223-1245.
- 山口裕幸 (2005). 組織の安全行動とチーム・マネジメント：集団力学的アプローチ 産業・組織心理学 **18**, 113-122.
- 山口裕幸 (2008). 医療と看護を支えるチームワーク 教育と医学 **56**(2) 184-191.
- 全国社会福祉協議 (2008). 社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査 報告書
<http://www.keieikyo.gr.jp/data/jinzai3.pdf> 2012 年 1 月 9 日閲覧
- 山口結花 山口裕幸 (2003). 九州圏内の特別養護老人ホーム職員の実態に関する調査研究 純心現代福祉研究 **8** 97-109
- 横浜市男女共同参画協会 (2015). 女性のための学び直しプログラム報告書