

博士学位論文(要旨)

福祉専門職者の感情共有プロセスと
チームミッションの研究

指導 茂木 俊彦 教授

国際学研究科
環太平洋地域文化専攻
208k2001
奥田 訓子

目 次

はじめに	1
第1章 研究の背景	3
第1節 福祉専門職の特徴	3
第2節 福祉職の人材確保策	4
第3節 福祉職の職業理念	7
第2章 本研究の目的と構成	9
第1節 チームプロセスに関する先行研究	9
第1項 チームの発達プロセス	9
第2項 共有メンタルモデル(Shared Mental Model)	10
第2節 感情共有プロセス	19
第1項 感情の喚起とその表出	19
第2項 感情表出行動：コミュニケーション	21
第3項 チームでの感情表出とその共有	23
第3節 認知的側面としてのチームミッション	24
第4節 バーンアウト	25
第3章 本研究の目的	29
第1節 福祉専門職者のチームプロセスモデル：感情共有モデル	29
第2節 本研究の意義	30
第3節 本研究で使用する用語の整理	31
第4節 本研究の構成	32
第4章 専門学校生を対象としたチームの発達プロセスの検討(事例検討)	34

第1節	目的	34
第2節	方法	34
第3節	結果	39
第4節	考察	49
第5章	福祉職のチームミッション、感情共有コミュニケーション尺度の開発	53
第1節	福祉職のチームミッション尺度の開発	53
第1項	目的	53
第2項	方法	53
第3項	結果	54
第4項	考察	59
第2節	感情共有コミュニケーション尺度の開発	60
第1項	目的	60
第2項	方法	60
第3項	結果	60
第4項	考察	69
第3節	尺度の妥当性の検証：福祉職のチームミッション、感情共有コミュニケーションとの関連	70
第1項	目的	70
第2項	方法	70
第3項	結果	70
第4項	考察	71
第6章	福祉専門職の基本属性によるチーム発達プロセスの検討	73
第1節	目的	73
第2節	方法	73

第3節	結果	74
第4節	考察	90
第7章	施設種別による福祉専門職チームのチーム発達プロセスの検討	97
第1節	目的	97
第2節	方法	97
第3節	結果	98
第4節	考察	121
第8章	福祉職のチームミッション、感情共有コミュニケーションとチームワークとの関連 チームワーク発達プロセスにおけるチームミッション・感情共有モデルの構築	129
第1節	目的	129
第2節	因果モデルの設定	129
第3節	方法	130
第4節	結果	131
第5節	考察	136
第9章	福祉専門職者のチームワーク発達プロセスの検討：種別による独自モデルの検討	142
第1節	目的	142
第2節	方法	142
第3節	結果	143
第4節	考察	151
第10章	総合考察	156
第1節	本研究の結果の要約	156

第2節 本研究の示唆・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 158

 第1項 福祉専門職チームの在り方についての示唆・・・・・・・・ 158

 第2項 チームの発達プロセス・・・・・・・・・・・・・・・・ 159

 第3項 まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 164

第3節 本研究の限界と今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・ 164

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 165

引用文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 166

謝 辞

APPENDIX

第1章 研究の背景

福祉専門職者とは、日常生活に困難をきたし、特別なケアの必要な人へのニーズ発掘、サービスの提供などを行う福祉事業所で働く専門職である。増え続ける利用者に対応するため、様々な形態の施設が認可され、業務環境が複雑化している。同じ資格を持っていても種別や配属先によっても働き方が異なる。また、利用者によって施設形態も支援の方法も大きく異なるといった特徴もある。名称独占という資格の特性上、有資格者でなくても業務に携わることができ、アイデンティティも拡散しやすい。施設によっては、非常勤を大量雇用しているといった特徴もあり、その定着率を向上するために対策が検討されてはいるが、功を奏しているとはいえない。したがって、始終人手不足の状態にあり、職員1人当たりの業務負担が重くなってきている。そのため、業務過多からバーンアウトをはじめ、さまざまなストレスによる職員の不適応が問題化している。特に仕事上の人間関係の悪化は、心身に重篤な影響を及ぼし、今後の職務志向にも大きく影響をする。仕事に適応的になるためには、福祉の理念の実現に向け従事しているという実感が必要である(音山ら, 1997)。この理念は、支援対象や施設規模、有資格によっても異なる可能性があり、ストレス緩衝要因として着目する必要がある。

第2章 本研究の目的と構成

各福祉施設ではチーム支援が実践されている。利用者の個別ケアを議論する場においては、強い感情が想起されたり、時には、感情的なやり取りが行われる可能性もある。チームの発達プロセス(Tuckman, 1965)によると、感情対立で起きた葛藤調整を通して味わうチーム内の至高体験が、その後のハイパフォーマンスなチーム創りに欠かせないとしている。しかし、革新的な意見が述べられない、といった現状もあり(山口ら, 2003)、福祉職のチーム作りにおいて、この感情コミュニケーションの機能を検討していく必要がある。

Cannon Bowers, et al., (1993) は、メンバー間の認知、感情、行動が共有されている状態を共有メンタルモデルとしている。この共有メンタルモデルには、初めから完成したものがあるわけではなく、対人関係、とりわけチームでのコミュニケーションによって共有する過程を経て形成されていくものである。このプロセスを山口(2008a)はチームワークであるとして、Team mental Model と称し、チームワークの構成要素として各パフォーマンス要因との関連を検討している。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を検討した結果からは、いずれも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; 三沢ら, 2006; 山口, 2008a; 三沢ら, 2009)。

しかし、チームワークが、ストレスにどう影響するかは明らかにされていない。また、福祉職を対象とした研究はあまりない。バーンアウトは人間関係の悪化により発現する(Ivancevich & Matteson, 1980)といった指摘もあるが、良好な人間関係からの検討はなされていない。

第3章 本研究の目的

本研究ではチームの中で目的の達成を目標としながら、問題解決に向けたチームでの取り組みの中で、チームミッションを形成し、それを共有していくプロセスをチームの発達プロセスとし、ミッション共有のプロセスの中で生じる感情とその共有のチームワークへの影響を検討した。本研究の意義は、以下の3つである。1. チームワークにおける感情共有コミュニケーションの機能の明確化：チーム内コミュニケーションの見直し、対人葛藤を糧にした信頼関係の構築につながる。2. 福祉職のチームワークの実態と施設種別ごとの特徴の明確化：施設種別のチームワーク構造の違いが明らかになることで、種別ごとのメンタルヘルス対策の検討に寄与すると考える。また、現職員研修や福祉職養成教育におけるチームづくりやチーム支援における実益的な教育方法の開発に寄与するものとする。3. チームの発達プロセス醸成の促進とバーンアウト予防に寄与：チームミッションや感情共有コミュニケーションの機能が明らかになることで、チームワーク醸成へ寄与するものとする。また、福祉のミッションを具現化する方法を検討する機会をもつことで、バーンアウトを予防する職場内精神衛生管理に向けた介入プログラムの開発に寄与するものとする。

第4章 専門学校生を対象としたチームの発達プロセスの検討(事例検討)【研究1】

第4章では、実証検証の少ないチームの発達プロセスを検討するため、研究1として、チームミッションにもとづくチームの発達プロセスを検討した。組織キャンプのプログラムにおいて、チームの結成からチーム活動を通して、team mental model(山口, 2008a)に基づいたチームワーク(三沢ら, 2009)と活動ミッション(CD:日本YMCA同盟, 2002)コミュニケーション行動(発言抑制:畑中, 2003)、情動スキル情動スキル(Ishikawa, R., et. al., 2009)、精神的健康度(GHQ-12:新納ら, 2001)の変化を検討した。その結果、チーム結成時Pre1よりもキャンプ直前Pre2に得点が下がり、キャンプ後Postで得点が上がるといった形でのチームの発達プロセスが確認され、Tuckman(1977)の提唱したタックマンモデルが実証された。活動ミッションへのコミットメントを示すCD得点とキャンプ後の達成度得点を平均点から高低群に分け検討した結果からは、どちらも低群においてその傾向が顕著であった。しかし、達成度得点低群においては、CD低群と同様のプロセスをたどったが、CD低群と異なり、Pre2、Postと経過することによって、低群と高群の差が開いたことから、チーム活動内容に、不全感を残したままキャンプを終了した可能性もある。また、そのような体験をした者が低群に分類されたともいえる。よって、チーム活動において、活動目標を明確にしておくこと、活動プロセスの高まりが、達成感や至高体験の実感を高めることといえる。チームプロセスと個人の達成感と至高体験は相互に関連し合っているものであり、本研究の結果は、チームのプロセスの向上が参加者個人の達成感や至高体験に影響する可能性も示唆するものである。同時に、活動目標が明確でなくても、目標振り返り、チームの活動プロセスの中で調整す

ることが、チーム内での対立や葛藤を経たとしても、チーム活動を立て直すような取り組みにつながる
ことが示唆された。

一方で、高群に関しては、対人葛藤があまりないプロセス、あったとしても、それを葛藤と感
じない形、つまり、ストレスがより少ないチームプロセスをたどった。よって、Tuckman(1965)によるチ
ームプロセスの2段階目に起こる対立・葛藤がチーム創りにどのような影響を示すのかについてさら
に検討していく必要がある。

第5章 福祉職のチームミッション、感情共有コミュニケーション尺度の開発【研究2】【研究3】

第5章では、福祉専門職者のチームの発達プロセスを検討するための構成概念として、研究2で福
祉職のチームミッション尺度の開発、研究3で感情共有コミュニケーション尺度の開発を行った。福祉
職のチームミッション尺度の開発では、福祉職者の職員研修にて抽出した仕事のモットーや、先行研
究から同様の項目を抜粋して、55項目の尺度を構成した。探索的因子分析で得られた4因子の尺
度から、因子負荷量を参考に、各因子3項目ずつを選別し、確認的因子分析を行った。その結果、 $\chi^2=106.848$ (df=48)、CFI=.951、TLI=.931、RMSEA=.054、AIC=190.848の十分な値が得られた。チ
ームミッション尺度全体の信頼性係数も、 $\alpha=.622\sim.855$ と十分な値が得られた。福祉職のチ
ームミッション尺度は、GHQ-12と負の相関関係にあり、音山ら(1997)の介護理念がストレスを
軽減した結果と同様、精神的健康度を高める内容であったことから尺度の妥当性が確認された。

また、感情共有コミュニケーション尺度の開発では、福祉職者の職員研修にて抽出した仕事の
同僚間での感情の伝え方より項目を整理し、アサーション尺度を中心に感情表現に関する項目を
抜粋して加えた。また、各項目の表現の仕方については、発言抑制尺度(畑中, 2003)を参考に
整えた。探索的因子分析で得られた8因子の尺度から、因子負荷量を参考に各因子4項目
ずつを選別し、確認的因子分析を行った。その結果、 $\chi^2=1116.655$ (df=446)、CFI=.915、TCI=.899、
RMSEA=.060とほぼ十分な値が得られた。感情共有コミュニケーション尺度全体の信頼性係
数は、 $\alpha=.743\sim.901$ と十分な値が得られた。また、極端に表出することや表出しない
ことが精神的健康度を悪化させる(和田, 1995)といった知見を元に、感情共有コ
ミュニケーションを低・中・高の3群に分けてGHQ-12との関連を検討した結果、中群
で有意に改善することが明らかになった。よって、感情を適度に表現することが精神的健康
を高めることが明らかになり、尺度の妥当性が確認された。

第6章 福祉専門職の基本属性によるチーム発達プロセスの検討【研究4】

第6章では研究4として福祉専門職者のチームの発達プロセスの構成要素について基本属性
を個人要因と環境要因に分けて検討した。その結果、個人内要因からは、性別、年齢別による感情共有コ
ミュニ

ケーションスタイルの違い、チームミッションの行動の表し方の違いが明らかになった。チームミッションは、女性や年齢の高い者、福祉職として従事する年数の多い者ほどより意識し、実践していること、感情共有コミュニケーションは男性がよく用いることが明らかになった。また、男性や年齢が低い者が、良好な人間関係が保たれるように努力することでバーンアウトを促進させる可能性が示唆された。

チーム環境では、施設種別や役職、チームのサイズが感情共有コミュニケーションやチームワークに差を生じさせていることが明らかになった。チームミッションは、高齢者施設がよりそのあるべき姿勢を重んじて業務に従事していること、感情共有コミュニケーションは、高齢者施設で共有しようと努力し、チームサイズが小さい方が自分を守り、衝突する可能性を避けるコミュニケーションが望まれる可能性が示唆された。また、チームワークは、一般職がチームを機能させるリーダーシップの取り方に敏感であること、チームサイズが小さい方が、チーム内の人間関係を調整しつつ、機能的なチームを目指した活動を促進することが明らかになった。

第7章 施設種別による福祉専門職チームのチーム発達プロセスの検討【研究5】

第7章では研究5として施設種別とその他個人属性との交互作用を検討し、施設種別によるチーム発達プロセスの違いを検討した。その結果、施設種別と施設構成員の個人的特徴である性別、年齢、福祉従事年数とチーム環境要因である雇用形態と、役職、現職従事年数、チームサイズによって感情共有コミュニケーションに違いがあることが明らかになった。チームワークは、チームサイズにより違いがあることが明らかになり、特に高齢者・保育園では人数が増えるほどチームワーク得点が低くなるのに対し、障害者施設では逆に高くなるといった交互作用が明らかになった。また、役職によりチームミッションに違いがあることが明らかになり、管理職群において高齢者施設で高く、障害者施設で低いといった交互作用が明らかになった。さらに性別、福祉従事年数、雇用形態、現職従事年数、チームサイズによりバーンアウトに違いがあることが明らかになった。特に、それぞれの群で高齢者施設と障害者施設との得点差が認められた。バーンアウトでは、高齢者施設の男性、障害者施設の女性がバーンアウト得点が高かったなど、施設種別のチーム特徴が明らかになった。

第8章 福祉職のチームミッション、感情共有コミュニケーションとチームワークとの関連

チームワーク発達プロセスにおけるチームミッション・感情共有モデルの構築【研究6】

第8章では研究6として福祉職のチームワーク発達プロセスを検討した。チームワークの発達プロセスをチームミッション、感情共有コミュニケーションから検討した結果、チームミッションから感情共有コミュニケーション、チームワーク、バーンアウトへと影響する妥当なモデルが構築された。チームワーク各尺度間の影響からは、チームの指向性、チームリーダーシップがチームプロセスへ影響すると

いったプロセスが見出された。つまり、Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997)、山口(2008a)のチームワーク要素モデルにおけるチームの発達プロセスが確認された。チームミッションが感情共有コミュニケーションの共有努力を高め、さらにチームワークを向上し、バーンアウトを抑制したモデルが構築されたことから、福祉職のチームワークにおけるチームミッション、感情共有コミュニケーションの機能が確認された。

多母集団同時分析からは、チームミッションから感情共有コミュニケーションの共有努力へのパスと感情共有コミュニケーションの共有努力からチームワークのチームの指向性へのパスにおいて、影響の強さが有意に異なっていた。いずれも高齢者施設よりも障害者施設の影響の方が強かった。高齢者施設でのチームワークには、リーダーシップがより強く機能しており、感情を表現しないコミュニケーションがチームワークを高めるという点で特徴的だった。革新的な意見を言わない(山口, 2003)のではなく、出さないことで、適応的な関係を築かれている可能性もあり、そのことがより感情を表現しないチーム作りを促進している可能性もある。今後は、業務パフォーマンスも考慮しながら、感情対立の起らないチームと、感情対立の生じたチームとの差を検討するなど、チームワークへの感情共有過程をさらに検討していく必要がある。

第9章 福祉専門職者のチームワーク発達プロセスの検討：種別による独自モデルの検討

【研究7】

第9章では研究7としてチームワーク発達プロセスにおけるチームミッション・感情共有モデルの各施設における独自モデルを検討した。その結果、障害者施設においては研究6で明らかになった共通モデルがより影響力の強い形で成立し、高齢者施設においては共有努力を保身に置き換えた独自モデルが構築された。保育園においては、アウトカムを職業性ストレスとした独自モデルが成立する可能性が示唆された。

高齢者施設のモデルでは、施設での職務管理を示すリーダーシップが直接的なバーンアウト軽減効果を示さず、チームの指向性を促進することでチームプロセスを促進し、バーンアウトを軽減する、間接的な効果を示していた。よって高齢者施設では、リーダーが積極的に人間関係の調整を行うことでチームワークの向上を支えている可能性がある。また、高齢者施設のチームワークモデルに採用された感情共有コミュニケーションの「保身」は、チームワークの「チームの指向性」を高める影響を示しながらも、同時にバーンアウトも促進する影響だった。高齢者施設では、傾聴を基盤としたコミュニケーションが推奨されている。よって、利用者支援の中核となっている傾聴型のコミュニケーションスタイルが同僚間でも基盤となっており、非表現型のコミュニケーションが習慣化している可能性がある。

障害者施設のモデルは、福祉職全体モデルと同様の形式であり、より明確な影響を示したモデルとな

った。障害者施設では、福祉の理念に基づいた支援行動について、意見交換し合う関係性が構築されていること、それに基づいた職員の問題意識や創意工夫が意見として採用され、活かされる場やコミュニケーションを深める機会が他の施設よりも多く存在している可能性がある。

保育園のモデルでは十分な適合度が得られなかった。件数が少なかった課題を挙げつつ、他のモデルとの相違点であった、チームミッションと感情共有コミュニケーションとの相関関係、アウトカムを職業性ストレスにしたモデルについて検討した。保育園では、感情労働における感情演技が保育の専門性として位置づけられている(神谷ら, 2011)。さらに保育士は親や子どもへの否定的感情そのものを抱くことが少ない可能性も示唆されている(神谷ら, 2011)。このことから、保育園では感情共有コミュニケーションよりも、保育の専門性を発揮しているという実感や保育自己効力感といった別の概念の方がチームワークへ強い影響力を示す可能性が示唆された。また、保育園の担任制という他の施設と異なる支援方法、保育園ではチーム活動そのものがストレスになっていること(西坂, 2002)からも今回のモデルにあるチームワークがバーンアウトへ影響するモデルが成り立たなかった可能性がある。

第10章 総合考察

本研究では福祉専門職者のチームワークを感情共有プロセスとチームミッションから検討した。この研究によって、業務ミッション実現に向け、それを共有し合うことで機能していく福祉専門職者のチームの発達プロセスが明らかになった。

福祉業界では、これまでは福祉のミッションの実現に向けた望ましい行動を規定し、その促進を管理し、統制する強いリーダーシップを中心としたチーム作りが望まれてきた(宇良ら, 1995)。チームミッションを積極的に言葉で伝え合うことでチームメンバーの感情共有を図るといったチームワークの在り方は、いわば職員全員が参加し、業務に携わるといった仕事の仕方である。これを実現するために、事業所理念を理解するためのディスカッションの場を作ること、職員参加で支援の方法を検討する機会を作ることといった全体のコンセンサスを取ることを重視したリーダーシップ(Stephen D. R. S., Alexander Haslam, Mischel J. Platow., 2008)が福祉業界において必要であるといえる。

また、これまで施設種別により職場風土が異なることが指摘されていながら、その違いが明らかになっていなかったが、今回の検討により、種別によるチームワークプロセスの違いが明らかになったことに意義があったと考える。チームメンバーの感情が分かるということについては、利用者への共感を重んじる福祉専門職において、共感スキルとも言うべき形で徹底的に教育されている。同じ共感の仕方でありながら、積極的に伝え合い共有しようとする障害者施設と、気持ちを察することを重んじる高齢者施設といったように、共感するための具体的な行動に違いがあったことは興味深い。利用者の自立支援のために、あらゆる方法を積極的に試しつつ、障害特徴でもあるその人なりの伝え方に寄り添い、分か

りあおうと言葉、ジェスチャーを駆使して利用者とコミュニケーションを図る障害者施設と、利用者を人生の先輩として敬い、その自尊心をくじくことのないように、「配慮」することが重んじられている高齢者施設といったように利用者への対応の仕方が職員間のコミュニケーションにも反映されていた結果であったといえる。

また、今回、チームでのコミュニケーションについてあまり意識していない保育園の実態も明らかになった。昨今、保育園は地域の子育て支援拠点として機能することが求められている。コーチングを用いた介入も始められており(石川, 2011)、今後ますますその必要性が問われてくると考えられる。そして、保育園がそのように機能するためには、福祉的なチーム支援を具体的に実践していく必要があるだろう。保育園のチーム支援体制を構築する必要性から、支援する子どものためにディスカッションを重ねることによって、チームミッションを形成し、チーム発達プロセスを促進していくことが保育園でのチーム作りにおける課題であるといえる。

チームの発達プロセスにおいては、感情共有コミュニケーションに伴う感情対立の機能についても視座が与えられた。職場内チームにおいて感情対立を避け、当たり障りのない関係を維持促進することにまい進するよりも、むしろ感情対立が起こった原因や背景を検討することにより、チームワークをより向上させるきっかけとして活用しようという考え方である。ネガティブな感情の想起が精神的な不健康に影響するというこれまでの知見に対し、怒りなどのネガティブ感情が、現状打破といったより高みを目指して想起される感情でもあること、またネガティブに捉えられていた感情の対立が集団が間違った方向に極性化するのを防ぐといった意味で集団を健康に保つための原動力であることの示唆を得られたことに意義があったと考える。対立を通して試行錯誤しながらも課題克服のためにチーム一丸となって活動することで生じる達成感や至高体験といったポジティブな感情を想起するきっかけになることについても注目していきたい。このように、チームミッションを支援に関わる職員の感情と言葉を通して実現しようとするプロセスがチームワークを高めたことは、福祉業務におけるチーム形成に視座を与えるものであった。

本研究の限界としては、チームの発達プロセスモデルと言いながら、本研究では縦断的な検討にとどまったことである。今後は横断的な検討も踏まえ、福祉専門職チームにおけるチーム発達プロセスについてさらに検討を深めていく必要がある。

引用文献(主要引用文献)

- 相ノ谷修通 (2004). チームメンバーの多様性、チームプロセス、チームパフォーマンスー仕事の相互依存度が与える緩急作用についての研究ー 中央学術研究所紀要 33, 107-129.
- 赤田太郎 (2010). 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究 81(2), 158-166.
- Andres, Hayward P. (2011). Shared mental model development during technology-mediated collaboration. *International Journal of e-Collaboration*, Vol 7(3), 14-30.
- Atlman, Yochanan. (1998). Learning, leadership, teams: corporate learning and organisational change. *Journal of Management Development*, Vol 17(1), 44-55.
- Austin, John R. (2003). Transactive memory in organizational groups: The effects of content, consensus, specialization, and accuracy on group performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol 88(5), 866-878.
- 伴英美子 (2005). 介護施設職員のストレスサーとバーンアウトの時系列的変化に関する事例研究 認知症対応型共同生活介護 (グループホーム) の事例 Keio SFC journal 4(1), 4-28.
- Blickensderfer, Elizabeth. Cannon-Bowers, Janis A. Salas, Eduardo. (1998). Theoretical bases for team self-corrections: Fostering shared mental models. *Advances in interdisciplinary studies of work teams*, Vol. 4. Beyerlein, Michael M. (Ed.); Johnson, Douglas A. (Ed.); Beyerlein, Susan T. (Ed.); 249-279.
- Borland, J.L. (1981). Burnout among workers and administrators. *Health and Social Work* 6(1), 73-78.
- Cannon-Bowers JA, Salas E, Converse SA (1993). Shared mental models in expert team decision making In Castellan Jr NJ (ed), Individual and group decision making: *Current issues. Lawrence Erlbaum Associates Philadelphia*, 221-246.
- Chou, Li-Fang, Wang, An-Chih, Wang, Ting-Yu, Huang, Min-Ping, Cheng, Bor-Shiuan. (2008). Shared work values and team member effectiveness: The mediation of trustfulness and trustworthiness. *Human Relations*, Vol 61(12), 1713-1742.
- Dalenberg, Sander. Vogelaar, Ad L. W. Beersma, Bianca. (2009). The Effect of a Team Strategy Discussion on Military Team Performance. *Military Psychology*, Vol. 21, 31-46.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation Plenum Press*; (安藤延男 石田梅男訳 1980 内発的動機づけー実験心理学的アプローチ 誠信書房)
- 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.
- Dobson, M. W., Pengelly, M. Sime, J. -A. Albaladejo, S. A. Garcia, E. V. Gonzales, F. Maseda, J. M. (2001). Situated learning with co-operative agent simulations in team training. *Computers in Human Behavior*, Vol 17(5-6), 547-573.
- Druskat, Vanessa Urch, Pescosolido, Anthony T. (2002). The content of effective teamwork mental models in self-managing teams: Ownership, learning and heedful interrelating. *Human Relations*, Vol 55(3), 283-314.
- Edmondson, Amy Claire. (1997). Group and organizational influences on team learning. Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*, Vol 57(10-B), 6647.
- Espevik, R., Johnsen, B. H., Eid, J. (2012). Outcomes of shared mental models of team members in cross training and high-intensity simulations. *Journal of Cognitive Engineering and Decision Making*, Vol 5(4), 352-377.
- Espevik, R., Johnsen, B. H., Eid, J. (2012). Communication and performance in co-located and distributed teams: An issue of shared mental models of team members? *Military Psychology*, Vol 23(6), 616-638.
- Fiore, Stephen M., Salas, Eduardo., Cannon-Bowers, Janis A. (2001). Group dynamics and shared mental model development. London, Manuel (Ed.) ; 309-336.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity. Crown Publishers, New York*.
- Freudenberger H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H.J. (1977). Burnout: The organizational menace. *Training and Development Journal*, 26-27.
- 深谷弘和 山本耕平 大岡由佳 峰島厚 (2011). 障害者福祉現場における従事者のメンタルヘルスに関する基礎的研究ーストレス・コーピングの年代差と職階差に注目してー 立命館産業社会論集 47(2), 27-41.
- 福島宏器 (2009). ポジティブ経験に対する共感 関一夫、長谷川寿一編 *ソーシャルブレインズ 自己と他者を認知する脳* 東京大学出版会 214-215.
- Gillespie, Brigid M., Chaboyer, Wendy, Longbottom, Paula, Wallis, Marianne. (2010). The impact of organisational and individual factors on team communication in surgery: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, Vol 47(6), 732-741.
- Glickman, A. S., Zimmer, S., Montero, R. C., Guerette, P. J., Campbell, W. J., Morgan, B. B., Jr., & Salas, E. (1987). The evaluation of teamwork skills: An empirical assessment with implications for training (NTSC Tech. Rep. No. TR-87-016). Orland, FL: Naval Training Systems Center
- Guo, Zixiu, D'Ambra, John, Turner, Tim, Zhang, Huiying. (2009). Improving the effectiveness of virtual teams: A comparison of video-conferencing and face-to-face communication in China. *IEEE Transactions on Professional Communication*, Vol 52(1), 1-16.
- Gurtner, Andrea, Tschan, Franziska, Semmer, Norbert K., Nägele, Christof. (2007). Getting groups to develop good strategies: Effects of reflexivity interventions on team process, team performance, and shared mental models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 102(2), 127-142.
- 原田和宏 齋藤圭介 布元義人 香川幸次郎 中嶋和夫 (2000a) 特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト尺度の因子モデルの検討 老年社会科学22(1), 46-57.
- Hamolsky, David J. (1997). Can we talk? Conceptual models and a pragmatic process for conducting reflexive supervisory dialogues in a learning organization. Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*, Vol 57(10-B), 6574.
- 原田和宏 齋藤圭介 布元義人 香川幸次郎 中嶋和夫 (2000b). バーンアウト尺度のプロセスモデルの検討 東京保健科学学会誌 3(1), 38-46.
- 原田和宏 齋藤圭介 有岡道博 岡田節子 香川幸次郎 中嶋和夫 (2002). 福祉関連職におけるMaslach Burnout Inventoryの因子構造の比較 社会福祉学 42(2), 43-53.

- 原田和宏 齋藤圭介 佐藤ゆかり 香川幸次郎 中嶋和夫 (2003). 知的障害者施設指導員におけるMaslach Burnout Inventoryの併存的妥当性の検討 東京保健科学学会誌 6(1), 70-79.
- 原田知佳 吉澤寛之 吉田俊和 (2008). 社会的自己制御(Social Self-Regulation)尺度の作成—妥当性の検討および行動接近システム・実行注意制御との関連 パーソナリティ研究 17(1), 82-94.
- 長谷部慶章 中村真理 (2005). 知的障害者施設のバーンアウト傾向とその関連要因 特殊教育研究, 43(4), 267-277.
- 長谷部慶章 中村真理 (2009). 知的障害者施設職員のバーンアウト関連要因の因果モデル 特殊教育学研究 47(3), 157-153.
- 長谷部慶章 中村真理 (2010). 知的障害者施設職員のメンタルヘルスが利用者支援に及ぼす影響 福祉心理学研究 6(1), 43-51
- Hastings, R.P.; Horne, S.; & Mitchell, G. (2004). Burnout in direct care staff in intellectual disability services: a factor analytic study of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, (3) 268-273.
- 畑中美徳 (2003). 会話場面における発言の抑制が精神的健康に及ぼす影響 心理学研究74(2), 95-103.
- 羽鳥健司 小玉正博 (2003). 教師のイラショナルビリーフとバーンアウトとの関連 教育相談研究 41, 13-19.
- 平木典子 (1998) アサーショントレーニング—さわやかな「自己表現」のために 日精研心理臨床センター 金子書房
- 堀田聡子 (2008). 介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理—魅力ある職場づくりに向けて (特集 介護におけるモチベーションとストレスマネジメント) 介護福祉 69, 9-31.
- 稲岡文昭 (1988). Burnout現象とBurnoutスケールについて 看護研究 21, 147-154.
- 石川利江 井上都之 岸太一 西垣内磨留美 (2003). 在宅介護者の介護状況、ソーシャルサポートおよび介護バーンアウト—用介護高齢者との続柄に基づく比較検討— 健康心理学研究16(1), 43-53.
- Ishikawa, Rie., Matsuda, Y., & Yamaguchi, T. (2009). Study of the Effect of Social and Emotional Control Skill on the Stress Response in Japanese Male Workers. *10th international Congress of Behavioral Medicine, Abstract Book*, 226.
- 石川洋子 井上清子 (2010). 保育士のストレスに関する研究(1)—職場のストレスとその解消— 文教大学教育学部教育学部紀要 44, 113-120.
- 石川恵美 (2011). コーチング理論に基づくチーム保育の課題と展望 幼年児童教育研究 (23), 25-30.
- 伊藤美奈子 (2000). 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究 教育心理学研究, 48, 12-20.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). Stress and work: A managerial perspective, Scott, Foresman & Co., Glenview, Illinois.
- 岩田香織 佐藤朝美 (2007). 保健福祉職場における他職種チーム合意プロセス 東海大学健康科学部紀要 12, 89-90.
- Junger S. M. P., Elsner, F. N., K. Radbrunch (2007). Criteria for successful multiprofessional cooperation in palliative care teams *Palliative Medicine* 21, 347-354.
- 介護労働安定センター (2011). 平成22年度 介護労働実態調査結果について http://www.kaigo-center.or.jp/report/h22_chousa_01.html 2012年3月6日閲覧
- 貝川直子 (2009). 学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響 パーソナリティ研究 17(3) 270-279.
- 神谷哲司 戸田有一 中坪史典 諏訪きぬ (2011). 保育社における感情労働と職業的キャリア—年齢、雇用形態、就労意識との関連から— 東北大学大学院教育学研究科研究年報 59(2), 95-112.
- Kang, Hye-Ryun, Yang, Hee-Dong, Rowley, Chris. (2006). Factors in team effectiveness: Cognitive and demographic similarities of software development team members. *Human Relations*, Vol 59(12), 1681-1710.
- 河村夏代 鈴木啓嗣 岩井圭司 (2004). 教師に生ずる感情と指導の関係についての研究—中学校教師を対象として— 教育心理学研究 52, 1-11.
- 河村茂雄 國分康孝 (1996). 教師にみられる管理意識と児童の学級適応感との関係についての調査研究 カウンセリング研究 29, 55-59.
- 河村茂雄 田上不二夫 (1998). 教師の指導行動・態度変容の試み(2)—教師特有のビリーフ介入プログラムの効果検討— カウンセリング研究 31(3), 270-285.
- 川野健治 矢富直美 宇良千秋 中谷陽明 巻田ふき (1995). 特別養護老人ホーム職員のバーンアウトと関連するパーソナリティ特性の検討 老年社会科学 17(1), 11-20.
- 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.
- 岸太一 山田裕紀子 関野尚美 (2005). MBI-GS日本版作成の試み. ヒューマンケア心理学会第7回大会抄録集, 33-34.
- 岸本麻里 (2002). 老人福祉施設における介護者の職業継続意思に影響を与える要因の分析 関西学院大学大学院社会学部紀要 92, 103-114.
- 北岡(東口)和代 森河裕子 由田克士 (1998). 看護師の燃え尽き現象に対する職業集団および個人特性の影響 北陸公衆衛生学会誌 53(2), 447-445.
- 北岡(東口)和代 中川秀昭 森河裕子 石崎昌夫 三浦克之 成瀬 優知 城戸照彦 (2002). 職場におけるソーシャルサポートとコーピングスタイル：共分散構造分析による職業性ストレスモデル 産業衛生学雑誌 44(臨時増刊), 675
- 北岡(東口) 中川秀昭 森河裕子 石崎昌夫 三浦克之 成瀬優知 城戸照彦 東山正子 (2003). 日本版MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)の構成概念妥当性について：男性中間管理職者の場合 産業衛生学雑誌 (*Journal of occupational health*) 45, 284.
- Kline, Dee Ann. (2000). A case study of intuitive decision-making in cohesive workplace teams. Dissertation Abstracts International Section A: *Humanities and Social Sciences*, Vol 61(2-A), 680.
- Kline, Dee Ann. (2004). Intuitive team decision making. How professionals make decisions. Montgomery, Henry; Lipshitz, Raanan; Brehmer, Berndt (Ed.); 171-182.
- 小林幸平 箱田琢磨 小山智典 小山明日香 栗田広 (2006). 保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討 臨床精神医学 35(5), 563-569.
- 厚生労働省 (2008). 平成20年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chingin_zenkoku.html 2012年3月7日閲覧
- 厚生労働省 (2011). 平成22年社会福祉施設等調査結果の概況 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/10/index.html> 2012年3月6日閲覧
- Kozlowski, W.J. & Ilgen, R. (2007). The Science of Team success (チームワークを科学する) 日経サイエンス1月号 20-29.

- Kramer, M. (1974). Reality shock; Why nurses leave nursing C. V. Mosby Co, Saint Louis
- 久保真人 田尾雅夫 (1994). 看護婦におけるバーンアウト・ストレスとバーンアウトとの関係 実験心理学研究 34, 33-43.
- 久保真人 (2004). バーンアウトの心理学—燃え尽き症候群とは— サイエンス社
- 久保真人 (1998). ストレスとバーンアウトとの関係—バーンアウトはストレンか? 産業・組織心理学研究, 12, 5-15.
- きょうされん (2006). 障害者自立支援法の施行に伴う影響調査 <http://www.kyosaren.or.jp/research/syokuintyousagaiyou.pdf> 2012年3月19日閲覧
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Levesque, Laurie L., Wilson, Jeanne M., Wholey, Douglas R. (2001). Cognitive divergence and shared mental models in software development project teams. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22(2), 135-144.
- Link and Motivation(株) (2007). 「企業と個人の在り方、仕事への価値観の変遷」調査
- Lynne, J. M., Naomi J. (2001). The Team survey: a tool for health care team development *Journal of Advanced Nursing*, 35(2), 276-287.
- Martha L. Jones (1993). Role Conflict : Cause of Burnout or Energizer? *Social Work* 38(2), 136-141.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupation Behavior* 2, 99-113.
- 増田真也 (1997). 日本語版Maslach Burnout Inventoryの妥当性の検討 健康心理学研究 10(2), 44-53.
- 増田真也 (1999). バーンアウト研究の現状と課題—Maslach Burnout Inventoryの尺度としての問題点— コミュニティ心理学研究 3(1), 21-32.
- 増田真也 (1995). 在宅福祉サ-ビス専門職におけるバーンアウトの形成要因に関する研究:業務の曖昧さを中心とした因果分析 健康心理学研究 8(2), 20-29.
- 増田真也 外島裕 藤野信行 (2003). 施設介護職者のパーソナリティ,バーンアウトと業務評価との関係 産業・組織心理学研究 17(1), 3-14.
- Mathieu, John E., Marks, Michelle A., Zaccaro, Stephen J. (2002). Multiteam systems. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, Volume 2: *Organizational psychology*. Anderson, Neil; Ones, Deniz S.; Sinangil, Handan Kepir; Viswesvaran, Chockalingam (Ed.); 289-313.
- 松田与理子 柴田恵子 石川利江 (2011). 組織内自尊感情(Organization-Based Self-Esteem)--本邦の産業保健領域における活用可能性 ヒューマン・ケア研究 10(2), 114-126.
- Miller, Kristi, Riley, William, Davis, Stanley. (2009). Identifying key nursing and team behaviours to achieve high reliability. *Journal of Nursing Management*, Vol 17(2), 247-255.
- 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.
- 宮下敏恵 (2010). 保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討 上越教育大学研究紀要 29, 177-186.
- 文部科学省 (1989). 小中学校生徒指導資料6 生徒指導をめぐる学校経営上の諸問題 大蔵省印刷局 9.
- 諸井克英 (1999). 特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト 実験社会心理学研究 37(1),75-85.
- Mühlfelder, Manfred., Luczak, Holger. (2003). Cognitive Analysis of Process Knowledge Transfer in Computer Supported Cooperative Work. *International Journal of Human-Computer Interaction*, Vol. 16 (2), 325.
- 永井隆雄 (2010). 保育士の職務ストレスと就業継続意思の背景 経営行動科学学会年次大会発表論集 13, 401-406.
- 中谷陽明 (1992). 在宅障害老人を介護する家族の“燃えつき” — “Maslach Burnout Inventory” 適用の試み— 社会老年学36, 15-26.
- Nandkeolyar, Amit Kumar. (2009). How do teams learn? Shared mental models and transactive memory systems as determinants of team learning and effectiveness. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, Vol 69(7-A), 2788.
- 日本YMCA同盟 (2002). Membership By Design Manual プログラム参加者から担い手会員へ 会員運動体としてのYMCA (YMCA of the USA 2001 YMCA Membership By Design Manual YMCA Program STDre)
- 新納美美 森俊夫 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版GHQ精神健康調査票12項目版 (GHQ-12) の信頼性と妥当性の検討 精神医学 43(4), 431-436.
- 西坂小百合 (2002). 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス,ハーディネス,保育者効力感の影響 教育心理学研究 50(3), 283-290.
- O'Connor, Debra Lee Windlow. (2005). Measuring shared understanding of task-specific knowledge in slower-paced, non-emergency decision-making teams: A case study of shared mental models in United States Navy Performance Qualification Standards (PQS) Teams. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, Vol 66(3-A), 894.
- 荻野佳代子 瀧ヶ崎隆司 稲木康一郎 (2004). 対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響 心理学研究 75(4), 371-377.
- 岡田節子 齋藤友介 中嶋和夫 資料 保育士の職場環境ストレス認知尺度 (2001). 保育学研究 39(2), 209-215.
- 岡田努 (1995). 現代大学生の友人関係と自己像・友人像に関する考察 教育心理学研究 43, 354-363.
- 岡田努 (1999). 現代青年に特有な友人関係の取り方と自己愛傾向の関連について 立教大学教職研究 9, 21-31.
- 奥田訓子 (2007). 介護専門職者の役割ストレスとバーンアウト 桜美林大学大学院修士論文
- 奥田訓子 (2011). 専門学校生を対象としたチームビルディングを目的としたキャンプ実習の効果 キャンプ研究14(2), 55-66
- 大竹直子 (2008). 教師の自己成長を促すチームワークづくり 土台は弱音を吐ける人間関係 教育と医学 56(2), 72-79.
- Oser, R. L., McCallum, G. A., Salas, E., & Morgan, B. B., Jr. (1989). Toward a definition of teamwork: An analysis of Critical team behaviors (Tech. Rep. No. 89-004). Orlando, FL: Naval Training Systems Center
- 音山若徳 矢富直美 (1997). 特別養護老人ホームの利用者中心的介護が介護スタッフのストレスに及ぼす影響 季刊・社会保障研究 33(1), 80-89.
- Sabella, Mark J. Burke, C. Shawn. Zaccaro, Stephen J. (2002). The impact of cross-training on team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(1), 3-13.
- Sabine Raeder, Anette Wittekind, Alice Inauen, Gudela Grote (2009). Testing a Psychological Contract Measure in a Swiss Employment Context. *Swiss Journal of*

- Psychology*. 68(4), 177-188.
- 斎藤恵美 田中紀衣 村松公美子 橘玲子 宮岡等 (2009). 保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて 新潟青陵大学大学院臨床心理学研究 3, 23-29.
- 櫻井茂雄 葉山大地 鈴木高志 倉住友恵 萩原俊彦 鈴木みゆき 大内晶子 及川千都子 (2011). 他者のポジティブ感情への共感的感情反応と向社会的行動、攻撃行動との関係 心理学研究 82(2), 123-131.
- Salas, Eduardo, Cannon-Bowers, Janis A. (2001). Special issue preface. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22(2), 87-88.
- 佐藤秀紀 中嶋和夫 (1996). 精神薄弱者更生施設職員におけるバーンアウトモデル 民族衛生 62(6), 348-358.
- 佐藤秀紀 (1995). 精神薄弱者更生施設職員におけるバーンアウトの発現とその関連要因 北海道医療大学看護福祉学部紀要 2, 59-65.
- 佐藤ゆかり 原田和宏 齋藤圭介 有岡道博 香川幸次郎 中嶋和夫 (2002). 知的障害児・者施設生活指導員におけるPines Burnout Measureの構成概念に関する検討 社会福祉学 42(2), 118-129.
- 佐藤ゆかり 澁谷久美 中嶋和夫 香川幸次郎 (2003). 介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討 社会福祉学 44(1), 67-78.
- Schoel, J., Prouty, D. and Redcliffe, p. (1988). Islands of Healing. A Guide TD Adventure Based Counseling. *Project Adventure*, Inc: Massachusetts.
- Schraagen, Jan Maarten, Rasker, Peter. (2003). Team design. Handbook of cognitive task design. Hollnagel, Erik (Ed.); 753-786.
- Schwab,R.L.,Iwanicki,E.F., (1982). Perceived Role Conflict,Role Ambiguity,and Teacher Burnout *Educational Administration Quarterly* 18(1), 60-74.
- 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)
- 下光輝一 (2000). 主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査票の完成 労働省平成11年度作業関連疾患の予防に関する研究 126-164.
- Smith, C. S. & Sulsky, L. (1995). An investigation of job-related coping strategies across multiple stressors and samples. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr., S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.) *Job Stress Intervention*. Washington, DC: *American Psychological Association*. 109-123.
- Smith, P. 1992 *The Emotional Labour of Nursing*. Palgrave Macmillan. P. スミス 武井麻子 前田泰樹(監訳) (2001). 感情労働としての看護 ゆるみ出版
- Smith-Jentsch, Kimberly A., Mathieu, John E., Kraiger, Kurt. (2005). Investigating Linear and Interactive Effects of Shared Mental Models on Safety and Efficiency in a Field Setting. *Journal of Applied Psychology*, Vol 90(3), 523-535.
- 蘇 珍伊 岡田 進一 白澤 政和 (2007). 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因：利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて 社会福祉学 47(4), 124-135.
- Standifer, Rhetta, Bluedorn, Allen. (2006). Alliance management teams and entrainment: Sharing temporal mental models. *Human Relations*, Vol 59(7), 903-927.
- Stephen D. R. S., Alexander Haslam, Mischel J. Platow., (2008). *The New Psychology of Leadership*, 11-19.
- 菅沼憲治 (1989). アサーティブ=チェックリスト 青年心理, 75, 金子書房 94-96.
- 杉森伸吉 (2008). 子供たちのチームワークを育む 教育と医学 56(2) 168-175.
- 田中堅一郎 (2004). 日本版組織市民行動尺度の妥当性と信頼性,および項目特性についての検証 産業・組織心理学研究 18(1), 15-22.
- 田尾雅夫 1987 ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定 京都府立大学学術報告(人文) 40, 101-123.
- 田尾雅夫 (1989). バーンアウト-ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス- 社会心理学研究 4(2), 91-97.
- 田尾雅夫 (2005). 管理職の役割変化とストレス 日本労働研究雑誌 545, 29-39.
- 田尾雅夫 久保真人 (1996). バーンアウトの理論と実際：心理学的アプローチ 誠信書房
- 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.
- 富澤栄子, 岡浩一朗 (2008). 介護予防従事者におけるコミュニケーションスキルがセルフ・エフィカシーに及ぼす影響 老年看護学:日本老年看護学会誌 12(2), 75-81.
- Tuckman, B. W. (1965). Development Sequence in Small Groups *Psychological Bulletin*,63(6), 384-99.
- Tuckman, B. W. Jensen, M. A (1977). Stage of Small Group Development Revisited *Group & Organization studies*, 2(4), 384-99.
- 内田香奈子 山崎勝之 (2008b). 大学生の感情表出によるストレス・コーピングが抑うつに及ぼす影響の予測的研究 パーソナリティ研究 16(3), 378-387.
- 内田香奈子 山崎勝之 (2006). 感情コーピング尺度(状況版)の作成と信頼性,妥当性の検証 美作大学・美作大学短期大学部紀要 51, 17-23
- 植田智 (2002). 保育士におけるバーンアウト-他のヒューマン・サービスと比較しての探索的研究 鳥取短期大学研究紀要 45, 39-47.
- Uitdewilligen, S., Waller, Mary J., Zijlstra, Fred R. H. (2011). Team cognition and adaptability in dynamic settings: A review of pertinent work. *Parent Book Series International review of industrial and organizational psychology*. Vol 25. 293-353.
- 宇良千秋 矢富直美 中谷陽明 巻田ふき (1995). 特別養護老人ホームの介護職員のストレスに対する管理者のリーダーシップと施設規模の影響 老年社会科学 16(2), 164-171.
- 和田実 (1995). 青年の自己開示と心理的幸福感の関係 社会心理学研究, 11, 11-17.
- Waller, Mary J., Gupta, Naina, Giambattista, Robert C. (2004). Effects of Adaptive Behaviors and Shared Mental Models on Control Crew Performance. *Management Science*, Vol 50(11), 1534-1544.
- Xin, Wu. Zhiming, Wu. (2006). Antecedents and Consequences of Shared Mental Model in Work Teams. *Acta Psychologica Sinica*, Vol 37(4), 542-549.
- 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.
- 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 (2006). チーム・コンピテンシーを育成・強化するマネジメント方略の研究 平成16・17年度科学研究費補助金研究報告書
- 山口裕幸 (2007a). 集団課程におけるメタ認知の機能 心理学評論 50(3), 313-327.

- 山口裕幸 (2007b). チーム・コンピテンシーと個人のチームワーク能力 教育テスト研究センター第1回研究会報告書 1-14.
- 山口裕幸 (2007c). 集団過程におけるメタ認知の機能--メンバー間の認知,感情,行動の共有過程に注目して 心理学評論 50(3), 313-327.
- 山口裕幸 (2008a). 医療と看護を支えるチームワーク 教育と医学 56(2) 184-191.
- 山口裕幸 (2008b). チームワークの心理学一よりよい集団づくりをめざして (セレクション社会心理学) サイエンス社
- 山岡徹 (2006). 個人の心理的契約が組織コミットメントに及ぼす影響について 横浜経営研究 26(2・4). 424-436.
- 山崎勝之 (2008). 正感情を育成し、心身の健康を促進する「自己推進型健康教育プログラム」への道程 (感情教育-臨床・発達・教育・文芸の世界にみる感情と醇化) 現代のエスプリ 494, 36-46.
- Yanghua, Jin, Zhongming, Wang, Zhengyu, Yang. (2011). The Effect of Shared Mental Model on Virtual Team's Effectiveness. *Acta Psychologica Sinica*, Vol 38(2), 288-296.
- 吉澤玲児 井上勝夫 富田隆太 長岡亨 (2010). 保育園の音環境に関する保育士の意識調査:保育園の音環境に関する実態調査:その2(児童施設の環境心理,建築計画I) 2010年度大会(北陸)学術講演梗概集. E-1, 建築計画I, 各種建物・地域施設, 設計方法, 構法計画, 人間工学, 計画基礎 569-570.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, Melanie (2001). Emotion Work And Job Stressors and their effect on Burnout *Psychology and Health* 16, 527-545.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual consideration. *Human Resource Management Review*, 12, 237-268.
- 全国保育協議会 (2008). <http://www.zenhokyo.gr.jp/pdf/0805cyousa.pdf> 2009年6月14日閲覧
- 全国社会福祉協議会 (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
- 全国社会福祉協議会 (2008). 障害者虐待防止の手引き (チェックリスト) の概要 <http://www.shakyo.or.jp/research/09check.html> 2012年6月17日閲覧