

令和 5 年 5 月 26 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2019～2021

課題番号：19H01749

研究課題名(和文) 成員のプロアクティビティを育むチームプロセスに関する集団力学的研究

研究課題名(英文) Group dynamics research on team processes to foster member's proactivities.

研究代表者

山口 裕幸 (Yamaguchi, Hiroyuki)

九州大学・人間環境学研究院・教授

研究者番号：50243449

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、チーム成員がプロアクティビティを獲得し、育成、強化していくメカニズムを明らかにするとともに、所属する職務チームのチームワークや規範等の心理学的全体特性の創発・変動のプロセスを検討して、組織の硬直化現象を克服するための活性化方略の開発へと結びつけることを目指した。最初にプロアクティビティの明確な概念定義と測定手法を開発したのち、質問紙調査法を基軸に実証活動を進めた。その結果、チーム・コミュニケーションの活性化は、成員のプロアクティビティを高めること、目標共有がチームの心理的安全性の醸成に有効であること、そして心理的安全性はチーム力を促進すること等を明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

将来を展望し、より望ましい将来の実現に向けて自律的に変化を作り出し行動するプロアクティビティは、どのようにして醸成され、強化されるのかについての学術的研究は緒に就いたばかりである。チームレベルに働きかけるチームングによるプロアクティビティ醸成を検討するアプローチは、チーム・ダイナミクス研究およびコンピテンシー開発研究の将来を切り開く取り組みであり、学術的意義は高い。また、プロアクティビティの醸成・強化方略を検討することは、多様に変動する社会環境にあつて、それに適応する組織改革や新規課題に挑戦する指向性の育成方略開発に有益な知見をもたらすことが期待され、社会的意義の高い取り組みと言えるだろう。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to clarify the mechanisms by which team members acquire, develop, and strengthen proactivities, to examine the emergence-variation process of overall psychological characteristics such as teamwork and norms of their work teams, and to develop activation strategies to overcome the phenomenon of organizational rigidity. After developing a clear conceptual definition and measurement method for proactivity initially, we proceeded with empirical activities based on a questionnaire-based survey method. As a result, we found that activation of team communication increases pro-activity among team members, that shared goals are effective in fostering psychological safety in teams, and that psychological safety promotes team dynamics.

研究分野：社会心理学

キーワード：proactivity team process team management team development group dynamics

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

### 1. 研究開始当初の背景

本研究は、大きく2つの問題意識に基づきながら、それらを連関させる理論的枠組みを構成して計画した。第1の問題意識は、組織現場で働く人々に受け身で消極的な態度が蔓延していて、挑戦的で革新的な能動的態度が希薄になっている現状への危機感から生まれた。この沈滞する状況を打破して創造的な革新へと導くひとつの鍵として、本研究は、将来を展望し、より望ましい将来の実現に向けて自律的に変化を作り出し行動する指向性を意味するプロアクティビティ(proactivity)を育む取り組みの重要性に着目した。

第2の問題意識は、プロアクティビティを育む取り組みとして、単なる作業集団からチームとして機能するように改善を図るチームング(teaming)が効果的である可能性への関心から生まれた。各個人に働きかける取り組み以上に、チーム全体に働きかけるチームングは、成員間の相互作用によって創発される集団の全体的な心理学的特性が果たす機能に優れていると期待される。このチームング・プロセスを科学的に明らかにすることは、グループ・ダイナミックスの中核的課題であり、チーム・サイエンスの先駆的取り組みとしての学術的重要性にも注目した。

この2つの問題意識は、組織現場でプロアクティビティを高める取り組みをチーム単位で実践して、その効果性を検証する研究計画に結びついた。まず、組織成員のプロアクティビティの向上に有効な諸変数を同定する。次に、それらの各変数を刺激して活性化する方法を企画し、そうした方法をチームレベルで実践する。そして、実践の前後で成員のプロアクティビティの程度を客観的に測定して比較検討することで、成員のプロアクティビティを育み強化するチーム・プロセスの様相を明らかにしていく道が開ける。2つの問題意識を連関させることで、新たな研究の枠組みを構成することになり、それぞれの問題意識への答えを得ることにつながる事が期待された。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、以下の3点に整理できる。

- (1) 組織成員がプロアクティビティ(将来を展望し、より望ましい将来の実現に向けて自律的に変化を作り出し行動する指向性)を獲得し、育成、強化していくメカニズムを明らかにすること。
- (2) 所属する職務チームのチームワークや規範等の心理学的全体特性の創発 - 変動のプロセスと、成員のプロアクティビティの獲得 - 育成 - 強化の関係性を明らかにすること。
- (3) サイロ化や前例・慣例への拘泥等の組織の硬直化現象を克服するための活性化方略としてチームの心理的安全性を高める方略の開発へと結びつけること。

なお、上記(1)と関連して、プロアクティビティの明確な概念定義と客観的把握手法の開発も大切な目的の一つとした。プロアクティビティは、革新的で創造的な組織活動を促進するコンピテンシーのひとつとして注目されているものの、その概念や測定方法については曖昧さが残っており、実証科学的研究を進めるにはこの課題を克服することが不可欠であると考えられた。

また、上記(3)に関しては、新型コロナウイルスによるパンデミックが繰り返し発生した状況のもとで、チーム・コミュニケーションのオンライン化が急速に進んだことの影響を視野に入れつつ、特に心理的安全性に焦点を当て、その醸成と向上につながる方略を中心に検討した。

本研究における実証活動は、企業の技術開発・製品開発現場のチームを対象として行動観察ならびに現場実験を行うとともに、企業・官公庁の多様な組織を対象とする調査研究で構成した。個人の能力と組織やチームの心理学的全体特性の相互作用過程を検討するマイクロ・マクロ・ダイナミズムの視野に立った社会心理学的アプローチを基盤に、そこで得られる学術的知見を、組織現場の重要課題を解決するマネジメント方略の開発に生かすプリスクプリティブな取り組みに挑戦した。

### 3. 研究の方法

本研究では大きく3つの方法論的アプローチをとった。

(1) チームを組んで職務に取り組む企業組織の現場をフィールドに、チーム活動を長期にわたって追跡しながら、行動観察、インタビュー、質問紙調査を実施して、チーム成員のプロアクティビティおよびチーム・プロセス、チーム・パフォーマンスの時系列的変動の様相を分析するアプローチ

(2) 成員のプロアクティビティを向上させるのに効果的であると考えられる方略と具体的施策を開発し、その実施効果を組織現場で検証するアプローチ。組織現場との協働によって成員・チームのプロアクティビティ向上を引き出す施策を検討、開発した。施策を実施する期間を現場の状況を考慮して6ヶ月設定し、開始時点における成員特性(プロアクティビティ、ワークエンゲージメント等)、チーム特性(チームワーク、チーム規範、チームの心理的安全性等)を測定し、施策実施期間終了後ももう一度同じ変数の測定を行い、施策実施による効果を検証した。

(3) オンライン・ミーティング・システムを活用した実験的手法によって、チーム・コミュニケーションにオンライン・ツール(ZoomやMS-Teams等)を取り入れることが、チーム成員の

プロアクティビティや発言行動、チームの意思決定やパフォーマンスに与える影響性を検討するアプローチ

なお、当初の研究計画では、小集団を対象とする実験室実験を行って、変数間の理論的關係性を検討するアプローチを構想していたが、計画2年目の春先から計画3年目末まで、ほぼ2年間にわたって、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、複数の研究協力者達を密接な距離の閉鎖環境におくことになる実験室実験は実施が困難になった。この事態を受けて、研究期間を半年延長する計画変更を行い、変数間の理論的關係性を緻密に検討する実験室実験は、上記(3)のアプローチによって実施した。

#### 4. 研究成果

本研究において行った実証的研究の具体的成果はそれぞれ以下のように整理できる。いずれの研究もその成果は、国内・国際学会で発表し、論文にまとめ学会誌に投稿し、いくつかは掲載決定・公刊に至っている。

(1) チーム活動を主体に行っている組織現場をフィールドにして行動観察、インタビュー、質問紙調査を行って、プロアクティビティを測定する指標を開発するとともに、他の多様なチーム特性の測定指標と合わせて測定を行い、プロアクティビティを取り巻くチーム・ダイナミクスの様相を明らかにする時系列的分析

製造業、鉄道運輸業、医療看護、消防・救急救命、司法等の組織に研究協力を仰ぎ、チーム活動や成員間コミュニケーション、連携活動の様子を中心に行動観察とインタビューを行い、その結果に基づいてプロアクティビティに関する質問項目を構成して質問紙調査を行った。その際、チームワーク、リーダーシップ、プロアクティビティ、組織風土、変革指向性、ワーク・エンゲージメント、コンプライアンス意識等の測定指標と組み合わせた質問紙を構成した。この質問紙調査は、業種を超えて多様な組織における811チームを対象にして実施し、測定された変数の關係性を検討した。分析の結果、成員のプロアクティビティは、管理者・リーダーのリーダーシップ、組織風土、チーム・コミュニケーションの各変数との關係性が高いことが明らかになった。

さらに、開発した調査項目の精緻化を行って、リーダーシップ、チームワーク、コンピテンシー、目標達成指向性、新規課題指向性等を組み合わせてチーム力の測定指標の開発を行った。この測定指標は、本研究における質問紙調査による実証活動の柱となった。

(2) 企業現場の職務遂行チームを対象にした6ヶ月に渡るプロアクティビティ活性化活動が、チーム成員の特性およびチーム特性に及ぼした影響の様相の検証

研究協力企業における製品開発チームと技術開発チーム合計61チームを対象にして、2019年6月にプロアクティブ行動、チームワーク、リーダーシップ、組織風土、新規課題への挑戦、相互協力、心理的安全性等について質問紙調査を行って測定した(取り組み前段階 ベースライン)。この中から8チームをピックアップして、7月から12月までの期間、「プロアクティブ推進活動」と称して、週に1回の定例チーム・ダイアログ活動、管理者と成員のワン・オン・ワン・ミーティング、感謝ミーティング、他組織との交流等のチーム・イベントの施策を実施した。期間終了後、2020年1月に再度、前回と同様の質問紙調査を行って、その結果と6ヶ月前の調査結果とを比較して、プロアクティビティ活性化の取り組みが、新規課題や目標達成に取り組むチーム力や、将来の展望やチーム変革を指向するチームのプロアクティビティに促進的な影響を及ぼしていたことを明らかにした(Fig.1参照)

さらに詳細にデータ解析を進めたところ、チームの管理者・リーダーのリーダーシップに関して、取り組みを行わなかったチームでは特段の変化は見られなかったのに対して、6ヶ月間の取り組みによって、「課題達成」、「対人関係維持」、「変革指向」の3側面でポジティブな変化が見られたことが明らかになった。また、チームの心理的安全性については、取り組みを行わなかったチームでは、6ヶ月間の取り組みの期間中に低下したのに対して、取り組みを行った8チームでは逆に上昇したことも明らかになった。

本研究の成果は研究協力組織の現場にフィードバックして、効果を相互確認するとともに、その後の組織的な自律的取り組みにつなげていく働きかけにつなげた。その結果、当該組織では、新たに対象チームを選定して同様の取り組みを継続することを計画するに至った。これによって、本研究が目的とする「学術的知見を組織現場の重要課題を解決するマネジメント方略の開発に生かすプリスク립ティブな取り組み」を実践することができた。また、学術的な成果については、Arts, Humanities, Social Sciences and Education Conferenceおよび日本社会心理学会、日本グループ・ダイナミクス学会で発表するとともに、論文投稿を行い、採択され、公刊された。

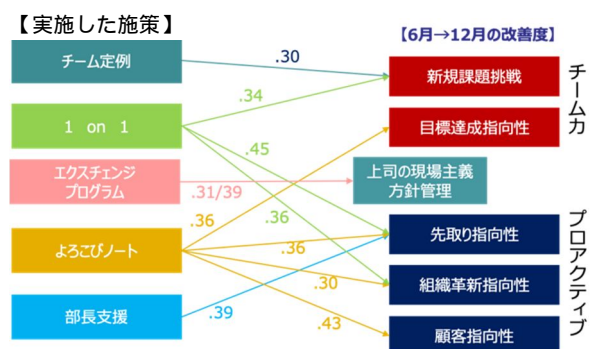


Fig.1 各施策が効果をもたらしたチーム特性変数の關係性

### (3) チームおよび成員のプロアクティビティ向上に有効なリーダーシップ行動の検討

運輸業組織の研究協力のもと、インタビューと行動観察を行って、その分析結果に基づく質問紙を構成した。質問紙を構成した内容は、成員レベル変数として、プロアクティブ行動（新規課題挑戦、将来展望）、コンピテンシー、ワーク・エンゲージメント、倫理観等で構成した。また、組織レベル変数として、組織風土（革新性、事なかれ主義、上意下達等）、チームワーク（目標共有、内部連携、他チームとの連携等）、リーダーシップ（課題達成指向、ビジョン変革型、コーチング等）で構成した。

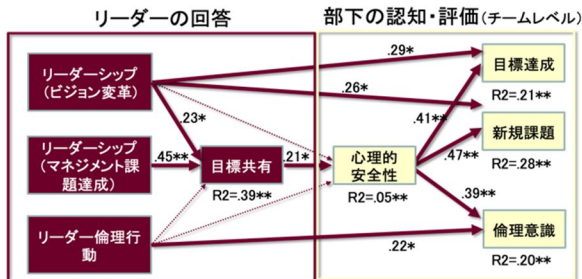


Fig.2 チーム・リーダーの変化の様相とチーム成員の認知・評価との対応

のリーダーシップが目標共有につながり、それが成員間の心理的安全性を高め、最終的に目標達成や新規課題挑戦に結びつくことも明らかになった (Fig.2)。

この研究成果は、1企業の中の169チームを対象としているものであって一般化には慎重でなければならぬが、チーム成員のプロアクティブ行動やチームワークに関連する変動とリーダー行動との詳細な関連性を示唆する結果となった。この研究結果は、日本社会心理学会、産業・組織心理学会では発表して、種々の意見交換を行って、さらなる研究の基盤を整備することにつながった。

### (4) チームの心理的安全性とメンバーのプロアクティビティの関係性に関する検討

チーム成員のプロアクティビティを向上へと導く変数として、チームの心理的安全性に注目した。心理的安全性は、自分の発言に対する他のメンバーからの批判や攻撃を恐れず心配したりする必要はないという確信がチーム全体で共有されている状態を意味する概念である。すなわち、挑戦的な発想や創造的で革新的なアイデアをチームで積極的に発言することを後押しする組織風土であり、将来を展望して自由に新しい発想で仕事に取り組むことを可能にするものとして心理的安全性に注目した。

2019年12月にチーム活動が業務遂行の主体であるシステム・エンジニアリング組織の成員423名を対象として質問紙調査を行った。その結果を詳細に分析したところ、職場の革新風土が心理的安全性にポジティブな影響を及ぼし、心理的安全性はチーム力の3因子（目標共有、相互協力、コミュニケーション）の全てに促進的な影響を及ぼしていることが明らかになった (Fig.3)。

心理的安全性の必要性、重要性については、理論的観点に立つ主張が主流を占めているが、本研究の結果は、組織現場の実践的活動において心理的安全性の持つ効果を実証するものとなった。チーム力を高める組織開発を検討するうえで、重要な示唆をもたらす研究知見といえるだろう。

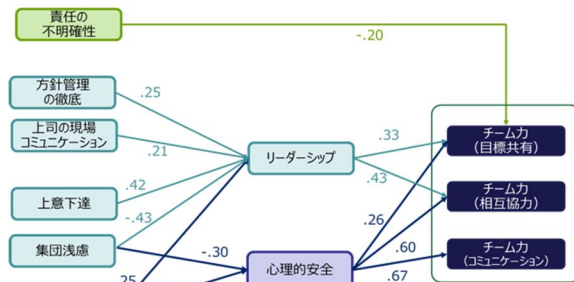


Fig.3 チームの心理的安全性とチーム力の関係性

### (5) オンライン・ミーティングの導入が、チーム・コミュニケーションとメンバーのプロアクティビティや心理的紐帯の認知に及ぼす影響の検討

2020年春からは、コロナ禍の影響で、日本中のほとんどの組織で、入社して対面状況でチーム活動を行うことが難しくなった。そうした困難な状況に対応して、業態的に在宅勤務でも職務遂行が可能な組織では、オンライン・ツールを活用してコミュニケーションをとりながらチーム活動を行うところが急速に増加した。オンライン・コミュニケーションを基軸とするチーム活動は、成員から、出勤・退勤の時間や心身の負担から解放されるメリットを指摘する声と同時に、疎外感や孤独感、不安といった心理的紐帯の脆弱化を指摘する声も聞かれるようになった。この問題はプロアクティビティや心理的安全性をはじめとするチーム特性の各側面にも影響することが考えられた。こうした観点から、本研究では、チーム・コミュニケーションにオンライン・コミュニケーションが占める程度の高低によって、成員のプロアクティブ行動やチームの心理的安全性、管理者のリーダー行動、チーム・レベルの革新指向性等に、いかなる違いがあるかを、質問紙調査を行って検討した。

その結果、オンライン・コミュニケーションの活用は、チームワークの悪化をもたらすことはなく、ほとんど変化は見られなかったことがわかった。むしろ緊急事態宣言直後のデータに絞って関係性を吟味してみると、オンライン・テクノロジーを活用してテレワークを行っているチームほどチームワークやチーム・パフォーマンスが良好であるという関係性が見られた。この結果は、チームのバーチャリティが高まることが、成員のプロアクティビティやチームレベルの各種特性に及ぼす影響について、より詳細に検討する必要性を示唆するものといえる。現実の社会環境は、コロナ禍という難局を迎えた局面からオンライン・コミュニケーションの急速な普及という局面へと変動している。その変動に対応してチーム活動と成員たちの行動と心理がいかなる変化を示しているか、社会心理学的な研究課題は長期的展望に立つものとなっている。

これらの研究の成果は、論文に取りまとめて「産業・組織心理学研究」、「社会心理学研究」等の学会機関誌に投稿し、採択され、公刊された。また、国内外の学会で研究発表を行い、第18回ヨーロッパ心理学会議 (The 18<sup>th</sup> European Congress of Psychology at Brighton, U.K.) で発表することも決まっている。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計12件（うち査読付論文 10件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 山口 裕幸	4. 巻 63
2. 論文標題 チームワークの光と影	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 心理学評論	6. 最初と最後の頁 438 - 452
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24602/sjpr.63.4_438	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 山口裕幸	4. 巻 15巻4号
2. 論文標題 組織の「心理的安全性」構築への道筋	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 医療の質・安全学会誌	6. 最初と最後の頁 366 - 371
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11397/jsqsh.15.366	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 山口裕幸	4. 巻 62巻7号
2. 論文標題 チームの有効性とその規定要因 : 心理学のパースペクティブから	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 14-23
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Nawata Kengo, Yamaguchi Hiroyuki, Aoshima Mika	4. 巻 26
2. 論文標題 Team implicit coordination based on transactive memory systems	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Team Performance Management: An International Journal	6. 最初と最後の頁 375 ~ 390
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1108/TPM-03-2020-0024	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Kanai Atsuko, Laurence Gregory A., Sakata Kiriko, Fujimoto Tetsushi, Yamaguchi Hiroyuki, Takai Jiro, Suzuki Atsuko, Tak Jinkook	4. 巻 Vol.62(2)
2. 論文標題 An International Comparison of Factors Related to Long Work Hours	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Japanese Psychological Research	6. 最初と最後の頁 1-16
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1111/jpr.12338	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Kato Takeshi, Kudo Yasuyuki, Miyakoshi Junichi, Otsuka Jun, Saigo Hayato, Karasawa Kaori, Yamaguchi Hiroyuki, Deguchi Yasuo	4. 巻 7
2. 論文標題 Rational Choice Hypothesis as X-point of Utility Function and Norm Function	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Applied Economics and Finance	6. 最初と最後の頁 63~63
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11114/aef.v7i4.4890	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Kato Takeshi, Kudo Yasuyuki, Miyakoshi Junichi, Otsuka Jun, Saigo Hayato, Karasawa Kaori, Yamaguchi Hiroyuki, Hiroi Yoshinori, Deguchi Yasuo	4. 巻 7
2. 論文標題 Sustainability and Fairness Simulations Based on Decision-Making Model of Utility Function and Norm Function	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Applied Economics and Finance	6. 最初と最後の頁 96~96
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11114/aef.v7i3.4825	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川尚子・三沢良・山口裕幸	4. 巻 16巻1号
2. 論文標題 事故事例からの学習における省察過程の検討: 若年作業監理者が効果的に学ぶための認知方略への着目	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 人材育成研究	6. 最初と最後の頁 3 - 13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Nawata Kengo	4. 巻 -
2. 論文標題 A glorious warrior in war: Cross-cultural evidence of honor culture, social rewards for warriors, and intergroup conflict	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Group Processes & Intergroup Relations	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1177/1368430219838615	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 秋保 亮太、縄田 健悟、池田 浩、山口 裕幸	4. 巻 34
2. 論文標題 チームの振り返りで促進される暗黙の協調：協調課題による実験的検討	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 社会心理学研究	6. 最初と最後の頁 67～77
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.14966/jssp.1705	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 宮島 健、山口 裕幸	4. 巻 58
2. 論文標題 印象管理戦略としての偽りの実効化：多元的無知のプロセスにおける社会的機能	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 実験社会心理学研究	6. 最初と最後の頁 62～72
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.2130/jjesp.1714	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森永雄太、池田 浩	4. 巻 67
2. 論文標題 時間的展望とワーク・モチベーションの関係における課題の相互依存性の調整効果：医療従事者に対する質問票調査を通じて	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 武蔵大学論集	6. 最初と最後の頁 69 - 79
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -



〔学会発表〕 計15件（うち招待講演 2件 / うち国際学会 3件）

1. 発表者名 Hiroyuki Yamaguchi, Kengo Nawata, Hiroshi Ikeda, Mika Aoshima
2. 発表標題 The effects of team dialogue activation on the proactivity of members.
3. 学会等名 The 32nd International Congress of Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Ikeda, H., Yamaguchi, H., & Nawara, K.
2. 発表標題 Effect of gratitude on organizational competency: Management induced gratitude with a ripple effect.
3. 学会等名 9th Annual Arts, Humanities, Social Sciences and Education Conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 山口裕幸
2. 発表標題 創造的で質の高いデザインをチームで生み出していくために～チームワークに関する社会心理学的研究の視点から～
3. 学会等名 日本デザイン学会 (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 山口裕幸
2. 発表標題 失敗との向き合い方：心理学的観点から
3. 学会等名 日本植物学会第85回大会 シンポジウム「失敗の科学」(招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 繁樹江里・山口裕幸
2. 発表標題 上司の公正性がチームの心理的安全性およびコミットメントに与える効果—マルチレベル構造方程式モデリングによる検討
3. 学会等名 日本社会心理学会第62回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 山口裕幸
2. 発表標題 『心理的安全性』の構築を促進するチーム力開発方略
3. 学会等名 日本社会心理学会第62回大会（ワークショップ講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 池田 浩・藤野 秀則・藤田 智博・秋保 亮太・後藤 学・河合 学
2. 発表標題 安全を高める新しい安全モチベーション・モデルの検証
3. 学会等名 日本心理学会第84回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 上原秀斗・池田浩
2. 発表標題 課題の相互依存性はモチベーションの伝染を生じさせるか
3. 学会等名 日本社会心理学会第61回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 桶谷涼子・中村悦子・小島さやか・内山美枝子・袖山悦子・池田 浩
2. 発表標題 年代別に見た看護師の安全モチベーションの源泉-自己価値充足モデルからの検討-
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Ikeda, H., Yamaguchi, H., & Nawata, K.
2. 発表標題 Effect of gratitude on organizational competency: Management induced gratitude with a ripple effect,
3. 学会等名 9th Annual Arts, Humanities, Social Sciences and Education Conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 山口 裕幸、縄田 健悟、池田 浩、青島 未佳
2. 発表標題 組織におけるチーム・ダイアログ活性化活動が成員のプロアクティビティ育成にもたらす効果
3. 学会等名 日本グループ・ダイナミクス学会第66回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 池田 浩、有吉美恵、縄田健悟、山口裕幸
2. 発表標題 サーバント・リーダーは開発可能か？研修を通じたサーバント・リーダーシップ開発に関する介入研究
3. 学会等名 日本グループ・ダイナミクス学会第66回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 池田 浩
2. 発表標題 感情労働がワークエンゲイジメントを脅かすとき：感謝特性の媒介効果および仕事の意義の調整効果の検討
3. 学会等名 日本社会心理学会第60回大会発表論文集
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 山口裕幸、縄田健悟、池田浩、中村和彦
2. 発表標題 チーム力開発に向けての社会心理学的アプローチ
3. 学会等名 日本社会心理学会第60回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 池田 浩、秋保亮太、藤田智博、後藤学、金山正樹
2. 発表標題 ワーク・モチベーションの源泉としての自己価値充足モデル
3. 学会等名 産業・組織心理学会第35回大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計8件

1. 著者名 山口裕幸	4. 発行年 2020年
2. 出版社 ちとせプレス	5. 総ページ数 336
3. 書名 組織と職場の社会心理学	

1. 著者名 山口 裕幸、高橋 潔、芳賀 繁、竹村 和久	4. 発行年 2020年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 284
3. 書名 経営とワークライフに生かそう! 産業・組織心理学〔改訂版〕	

1. 著者名 山口 裕幸、中村 奈良江	4. 発行年 2020年
2. 出版社 サイエンス社	5. 総ページ数 304
3. 書名 心理学概論	

1. 著者名 山口 裕幸	4. 発行年 2020年
2. 出版社 放送大学教育振興会	5. 総ページ数 248
3. 書名 産業・組織心理学	

1. 著者名 青島未佳、山口裕幸	4. 発行年 2021年
2. 出版社 労務行政	5. 総ページ数 288
3. 書名 リーダーのための心理的安全性ガイドブック	

1. 著者名 池田 浩	4. 発行年 2021年
2. 出版社 日本法令	5. 総ページ数 256
3. 書名 モチベーションに火をつける 働き方の心理学	

1. 著者名 角山 剛、池田浩、三沢良、他	4. 発行年 2019年
2. 出版社 北大路書房	5. 総ページ数 256
3. 書名 組織行動の心理学	

1. 著者名 越智啓太、縄田健悟、他	4. 発行年 2019年
2. 出版社 誠信書房	5. 総ページ数 222
3. 書名 テロリズムの心理学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

九州大学研究者情報 - 山口裕幸 <a href="https://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/search/details/K000530/research.html#3387926360">https://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/search/details/K000530/research.html#3387926360</a> 山口裕幸研究室（社会心理学）ホームページ <a href="http://www.hes.kyushu-u.ac.jp/~yamaguchi-lab/">http://www.hes.kyushu-u.ac.jp/~yamaguchi-lab/</a> 福岡大学研究者情報－縄田健悟 <a href="https://resweb2.jhk.adm.fukuoka-u.ac.jp/FukuokaUnivHtm1/info/7064/R107J.html">https://resweb2.jhk.adm.fukuoka-u.ac.jp/FukuokaUnivHtm1/info/7064/R107J.html</a> 縄田健悟Website <a href="https://sites.google.com/view/nawatakengo/">https://sites.google.com/view/nawatakengo/</a> 九州大学研究者情報 - 池田浩 <a href="https://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/search/details/K006335/">https://hyoka.ofc.kyushu-u.ac.jp/search/details/K006335/</a> 池田浩研究室ホームページ <a href="http://ikedah-lab.com/">http://ikedah-lab.com/</a>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	縄田 健悟  (Nawata Kengo)  (30631361)	福岡大学・人文学部・准教授    (37111)	
研究 分 担 者	池田 浩  (Ikeda Hiroshi)  (80454700)	九州大学・人間環境学研究院・准教授    (17102)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関