

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 12 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26285145

研究課題名(和文) 成員間の「暗黙の協調」を促進し全体的連動を創成するチームマネジメントの研究

研究課題名(英文) Research on team management strategy which facilitates the "implicit coordination" among members and nurtures the team into a system linked as a whole.

研究代表者

山口 裕幸 (Yamaguchi, Hiroyuki)

九州大学・人間・環境学研究科(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) 10,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、チーム活動の実践過程において、成員間の「暗黙の協調」が生まれるメカニズムを明らかにし、その知見を活かして、チームを全体として連動するシステムに育てあげるマネジメント方略を検討することであった。複数の企業現場の協力を得て実施した大規模な組織的調査紙研究に加え、チーム活動の観察と測定を詳細に行った実験室実験の結果、メンタルモデル共有や対人的交流記憶共有による暗黙の協調が成立している程度が、チーム業績の高低に関連していることを明らかにした。そして、チーム活動に対するメンバーの振り返りコミュニケーションによって暗黙の協調を創出するチーム・マネジメントの有効性を検証した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research was to clarify the mechanism by which "implicit coordination" among members was born in the course of practicing team activities, to explore the management strategy that nurtures the team into a system linked as a whole by taking advantage of that knowledge there were. As a result of laboratory experiments that detailed observation and measurement of team activities in addition to large-scale organizational questionnaire surveys conducted with cooperation of multiple company sites, it was revealed that the extent to which implicit coordination by sharing mental models and transactional memories were established was related to excellence of team performance. And we verified the effectiveness of team management to create implicit coordination by members' retrospective communication to team activities.

研究分野：社会心理学

キーワード：暗黙の協調 共有メンタルモデル チームワーク チームプロセス チーム・マネジメント

## 1. 研究開始当初の背景

医療や福祉、警察や消防、教育や行政等、効率を高め生産性の向上に努めるチーム活動や、安全と安心を確実に守るチーム活動が、我々の健全で幸福な社会生活の実現に、極めて重要な役割を果たしている。

着実なチーム活動に期待されるのは、目的の達成に向けて、メンバー全員が円滑に連携し連動することである。本研究では、先行研究の知見および自身のこれまでの研究成果に基づき、メンバー間の円滑な連携と連動を導くチーム・プロセスとして、「暗黙の協調」の重要性に注目した。

「暗黙の協調」が実現されるには、チーム活動の経験を通して、メンバー間の「メンタルモデル」や「対人交流的記憶」等のメタ認知の共有が成立することが必要となる。

しかし、それらのチーム・プロセスを実現させることは必ずしも容易ではない。なぜなら、チーム活動はメンバー間の相互作用によって推移していく変動性に富む複雑系のプロセスであり、ひとつの働きかけが及ぼす影響は多様に広がり、状況によって質的に変化することも多いからである。

したがって、的確にチーム活動を遂行していくには、人間の心理や行動の特性理解に基づき、その相互作用が生み出す集団特性を踏まえたチーム・マネジメントが必要になる。社会心理学的な観点から効果的なチーム・マネジメントのあり方を検討する取り組みが、今、組織現場で切実に求められている。

## 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) チーム活動の実践プロセスで行われるメンバー間のコミュニケーション行動とチームワーク行動を精密に測定し分析して、「暗黙の協調」を実現し、促進する要因を明らかにすること。
- (2) その研究知見を活用して、目標達成に向けてメンバー全員が連携し連動するシステムとして機能するチームを育て上げるマネジメント方略を検討すること。
- (3) 最終的には、全体が連動するシステムとして機能するチーム育成のためのマネジメント方略について検討し、具体的提言を試みること。

実証的検討にあたっては、産業組織の現場における現実のチーム活動を、最先端の情報工学機器を活用して精密に観察し測定して、「暗黙の協調」を生み出すチーム・プロセスの可視化に挑戦して、重要な働きをする諸変数の同定を目指した。また、それらの重要変数間の理論的関係を明らかにする実験研究も行って理論的検討を進めることを目的とした。これらの取り組みに加えて、行動観察および質問紙調査と実験室実験とを組みあわせながら、人間の心理や行動の特性理解に基づき、その相互作用が生み出す集団特性を踏まえたチーム・マネジメント方略の提言に

繋げることを目指した。

## 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) ITモバイル端末機器を活用して、チームメンバー間で交わされるコミュニケーション行動を丁寧に観察し、記録するシステムを導入しながら、企業における職務遂行チームを対象に、会議を中心とするチーム・コミュニケーション行動を詳細にかつ時系列的に測定・記録して、そのデータを多様な解析方法を用いて分析し、可視化するアプローチ。
- (2) 企業の職務遂行の現場に向いて、行動観察やインタビューを行い、その分析結果に基づいて、質問紙を構成し、調査研究を行い、その結果を多変量解析等によって解析するアプローチ。
- (3) チームメンバー間の情報共有やメンタルモデル共有が実現され、「暗黙の協調」が生まれるプロセスで重要な機能を果たしている変数を明確に同定しながら、その辺数巻の理論的関係を明らかにする実験室実験によるアプローチ。

## 4. 研究成果

本研究において行った実証的研究の具体的な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、掲載に至ったものもある。

- (1) 企業組織を対象にした高パフォーマンス・チームを育成するマネジメントに関する大規模調査研究のデータ解析に基づくチーム・コミュニケーション行動の効果の検討  
3つの企業の208チーム(1686人)を対象とする質問紙調査への回答データと、各チームの客観的なパフォーマンス指標(販売業績や営業成績のデータ)との関連性を分析して、チーム・コミュニケーション行動がチーム・パフォーマンスに及ぼす効果について実証的に検討した。

より詳細な分析が可能になるマルチレベル構造方程式モデル(ML-SEM)を用いた分析の結果、チーム・コミュニケーションの効果性に関するメンバーの評価の優劣が、チーム・パフォーマンスの優劣に影響を及ぼすことが明らかになった。また、その際、目標への協働に関する認知による調整効果も確認された。なお、逆方向の影響過程として、チーム・パフォーマンスの優劣によって、チーム・コミュニケーションの優劣が影響を受けることも想定されるため、この逆プロセスがどれほど強い関係で存在するのか検討したが、有意性は確認されなかった。

すなわち、組織における高いチーム・パフォーマンスを導くマネジメントのあり方を検討する際には、まずはメンバー間のコミュニケーション行動を促進して活性化する取り組みが、最重要課題として鍵を握ると考えられる。この知見は、効果的なチーム・マネジメント方略の開発に貴重な示唆を与えるもので

ある。その成果を論文にまとめ「心理学研究」に投稿し、掲載された論文（縄田・山口・波多野・青島，2014）は、2015年度日本心理学会優秀論文賞を受賞した。

上記の結果に基づき、本研究では、さらに企業におけるチーム活動の実践の場でアクション・リサーチを推し進め、日常的なチーム・コミュニケーション行動の観察と測定を行って、いかなる労務環境変数がメンバー間のコミュニケーション行動を促進する上で重要な働きをしているか、実証的検討の推進へおつながった。

(2)「暗黙の協調」発現の基盤となるメンバー間の共有メンタルモデルの構築を促進する要因に関する実験室実験研究 チームの実践活動において「暗黙の協調」が生まれることについて指摘する事例報告的研究はあるが、実験による実証的検討は未だ始まったばかりである。本研究では、「暗黙の協調」が生まれる基盤となるメンバー間の共有メンタルモデルの構築を促進する条件について、2者でチームを組み、互いに異なる役割を遂行しながら、より高い成績をあげることを競うボードゲーム課題（ラビリンス・ゲーム）を用いて、実験室実験を行った。

独立変数として、メンバー間のコミュニケーションを行うセッションにおいて、直前の課題遂行における成功・失敗の原因や次回の改善策等、課題の振り返りを行う条件と、互いの大学生活について紹介しあい、課題の振り返りを行わない条件の2水準を設定して、その効果を検討した。また、課題遂行の積み重ねによる学習効果も視野に入れて、12試行を1セットとして2セットの課題を遂行する実験を行った。従属変数は、チームの課題遂行成績、課題遂行に際して重視したポイントの一致度（メンタルモデル共有度の指標：ネットワーク構造分析）であった。

実験の結果、課題の振り返りがチーム・パフォーマンスを高める効果を持つとともに、その効果は課題が進むほどに強くなっていったことが明らかになった。また、振り返りがあれば、メンタルモデルの共有度の高さによらずチーム・パフォーマンスは高く維持されるのに対して、振り返りを行わない条件では、メンタルモデルの共有度の低さはチーム・パフォーマンスの低さに強く関連していた。

この結果は、課題遂行についてメンバーで振り返るコミュニケーションを行うことが、メンタルモデルの共有につながり、互いに言語的コミュニケーションが取れない状況でとっさに判断を調整して連携させる「暗黙の協調」の実現を促進することを示唆している。

この実験結果に基づき、実際の企業組織におけるチームでも、振り返りの効果を実証する取り組みにつなげた。

(3)企業組織における定例ミーティング場面の行動観察分析によるチーム・コミュニケーション活性化変数の検討 自動車販売企業の協力を得て、各販売営業所において、1時間を目処に定例で開催されている業務改善のための意見交換ミーティングのようすをビデオ撮影および録音して記録し、各営業所ごとのコミュニケーションの特性と、営業所の販売成績の各指標（経常利益、目標達成率等）との関係性を分析検討した。

ミーティングにおけるメンバー間のコミュニケーション行動や発話の内容に関しては、営業所による差はさほど見られなかった。ただ、メンバーによる主観的な指標であるチームワーク評価や上司のリーダーシップ評価、そして職場の雰囲気に対する評価の高さは、ミーティング場面における笑顔や発話者数の多さと正の相関関係があることが示唆された。この結果は、職場集団で共有されている「心理的安全」がチーム・コミュニケーションの活性化に結びついていることを意味する結果として注目される。

他方、営業所の販売成績は、集団のコミュニケーションに関する変数とは関連せず、個人のパフォーマンスの優劣が強く影響することも明らかになった。この結果は、職場のコミュニケーション行動の優劣がチーム・パフォーマンスに影響するのは、メンバー間の相互依存性が高い課題に取り組むチームに当てはまることを示唆している。「暗黙の協調」を代表とする円滑なチーム・コミュニケーションと高質なチームワークを必要とする職種やチーム課題があることを認識し、より適切なチーム・マネジメントのあり方の提言を検討する必要があることを示す研究となった。

(4)顧客からの質問への電話対応オペレータのチームワークとモチベーションの関連性に関する研究 組織現場において解決したい喫緊の課題として、定型業務は個人レベルで実践する一方で、多種多様に臨機応変の対応を行う際には、複数のメンバーでコミュニケーションをとりながら、一時的にチーム（クルー）として問題解決にあたる際のチームワークとそれを支えるモチベーションの促進、強化のあり方が注目され始めていることが、現場との意見交換の中で認識されるようになった。

本研究では、電話を介して顧客から質問を受け、それに回答する銀行のカスタマーセンターの電話オペレータ組織を対象にして、現場でオペレータに聞き取りを行い、それに基づく質問紙を作成し、全国規模の調査を行って、チームワークの実態と職務モチベーションとの関連を検討した。

調査の結果、派遣社員やパートタイマーなどの雇用形態の違いによる賃金格差の存在が、メンバー間の不満の源泉にあり、自職場のチームワークへの職務モチベーションは低いレベルにあることが明らかになった。しかしながら、顧客からの感謝のフィードバックで得られる「社会的貢献感」がクルーで対応する時のチームワークや職務モチベーションにポジティブな効果を持っていることも併せて明らかになった。

この知見に基づき、組織現場と共同してオペレータのチームワークと職務モチベーションの向上のために、社会的貢献感を高める施策の効果を検討する現場実験の実施に繋げ、研究知見の社会還元を行った。

(5)スマートフォンを活用したチーム・コミュニケーションの内容分析に関する研究 「暗黙の協調」の創発過程を客観的に測定する取り組みとして、メンバーが各自保持するスマートフォンに専用アプリケーションをインストールしてもらい、それを活用して、チームで議論するプロセスを録音して、全員の発言

をタイムラインにそってテキスト・データ化をはかる実験を行い、そのデータをテキスト・マイニングして分析を行った。

分析では、議論の過程で発言するメンバーの多様性、メンバー間の発言の交換の頻度、沈黙の時間の多さ、等を測定することに成功した。今回、スマートフォンと専用アプリケーションを活用した測定の妥当性と信頼性の確認を主目的として研究を進めたが、この成果は、チーム・コミュニケーションの様相と、「暗黙の協調」の創発の程度との関連性について実証的な検討を進めるこれからの研究に極めて有益なものとなり、さらなる研究の推進につながっている。

#### (6)優れたチーム・パフォーマンスを生み出すチーム・マネジメントのあり方について、企業組織等の実践の場への提言の実施

本研究の成果を総括して、ビジネスパーソンを対象にした専門書を執筆し、上梓した。その成果に基づいて、組織現場で優れたチームワークを育成するマネジメントのあり方について一定の処方箋を提供するとともに、現場との意見交換を行って、研究知見を生かしたチーム・マネジメントの実践について提言を試みた。

この取り組みは、病院組織や顧客サービス組織、交通運輸産業、製品生産工場等、チームによる職務遂行を基軸とする多様な組織現場との協働による問題解決を図る現場実験のフェーズに入っており、現場の問題解決に貢献するプリスク립ティブ・アプローチのアクション・リサーチ研究として、今後の展開を期待できるものとなった。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 19 件)

- (1) 長谷川尚子・三沢 良・山口裕幸 産業現場の事故事例を学習資源として活用させる職場環境要因：学習過程で若年就業者が認識する経験間の共通性に注目して 『産業・組織心理学研究』 査読有 30(2), 119-130, (2017)
- (2) 池田浩・森永雄太 我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発 『産業・組織心理学研究』, 査読有, 30(2), 171-186, (2017).
- (3) 秋保亮太・縄田健悟・山口裕幸他 メンタルモデルを共有しているチームは対話せずとも成果を挙げる：共有メンタルモデルとチーム・ダイアログがチーム・パフォーマンスへ及ぼす効果 『実験社会心理学研究』 査読有, 55(2), 101-109, (2016), <http://doi.org/10.2130/jjesp.1503>
- (4) 竹下浩・奥秋清次・中村瑞穂・山口裕幸ものづくり型 PBL におけるチームワーク形成過程 『教育心理学研究』 査読有 64(3), 423-436, (2016), <http://doi.org/10.5926/jjep.64.423>
- (5) Nawata, K., Huang, L., & Yamaguchi, H. Anti-Japanese public attitude as conformity to social norm in China: Role of estimated attitude of others and pluralistic ignorance.

*Japanese Journal of Applied Psychology*, 査読有, 42, 16-24, (2016), <http://id.ndl.go.jp/bib/027629581>

- (6) 竹下浩・山口裕幸 チーム学習の先行研究と今後の方向性：応用課程への示唆 『職業能力開発研究誌 (Transactions of JASVET)』, 査読無, 32, 136-143, (2016).
- (7) 池田浩 従業員のポジティブメンタルヘルスを引き出すサーバント・リーダーシップの可能性 『産業ストレス研究』 査読有, 23(3), 217-224, (2016).
- (8) 縄田健吾, 山口裕幸, 波多野徹, 青島美佳 企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明 『心理学研究』, 査読有, 85(6), 529-539, (2015). <http://doi.org/10.4992/jjpsy.85.13039>.
- (9) 縄田健吾, 山口裕幸, 波多野徹, 青島美佳 職務指向性に基づくチーム構成とチーム・パフォーマンスの関連性：最大値・最小値分析による検討 『産業・組織心理学研究』, 査読有, 29(1), 29-43, (2015), <http://id.ndl.go.jp/bib/026745730>
- (10) Huang, L., Nawata, K., Miyajima, T. & Yamaguchi, H. Values and hostile intent attribution to out-groups within China: Japan relations: The mediating role of perceived threats. *International Journal of Psychological Studies*, 査読有, 7(3), 97-107, (2015), <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v7n3p97>
- (11) Huang, L., Nawata, K., Miyajima, T. & Yamaguchi, H. Perceived intention to harm in-group as mediator of the relation between nationalism and emotion. *Advances in Psychology*, 査読有, 5, 314-322, (2015), <http://dx.doi.org/10.12677/ap.2015.55043>
- (12) 池田浩・古川久敬 集団目標管理と職務の相互依存性が職務パフォーマンスに及ぼす効果 『心理学研究』査読有, 86(1), 69-75, (2015), <http://doi.org/10.4992/jjpsy.86.14317>
- (13) Akiho, R. and Yamaguchi, H. The effect of cross-training on shared mental model. *Journal of Strategic and International Studies*, 査読あり 9(2), 13-17, (2104).
- (14) Nawata, K. & Yamaguchi, H. Perceived group identity of outgroup members and anticipated rejection: People think that strongly identified group members reject non-group members. *Japanese Psychological Research* 査読有, 56(4), 297-308. (2014). <http://doi.org/10.1111/jpr.12061>
- (15) 縄田健悟・山口裕幸・波多野徹・青島未佳 企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明 『心理学研究』 査読有 85(6), 529-539. (2014). <http://doi.org/10.4992/jjpsy.85.13039>
- (16) Fujino, H., Horishita, T. & Yamaguchi, H. Study of management for train drivers to enhance their proactive behaviours:

- Investigation of train drivers' daily work behaviours by participant observation. ヒューマンインターフェース学会論文誌, 査読有 16(2), 115-128, (2014).
- (17) 縄田健悟 社会心理学から“集団”を科学する 生理人類学との連携を目指して 日本生理人類学会誌 査読有, 19, 257-261, (2014).
- (18) 池田浩 プロジェクトチームを対象とした個人とチームの適応に関する縦断的研究 福岡大学研究部論集 査読無 7, 21-27, (2014).
- (19) 池田浩 リーダーシップ機能を補完するリーダーの自己犠牲に関する研究 福岡大学人文論 査読無 47, 21-27, (2014).
- 〔学会発表〕(計 26 件)
- (1) 秋保亮太・縄田健悟・池田浩・山口裕幸 チームワークは継承されるか? : 協調迷路課題を用いた実験的検討 日本社会心理学会第 57 回大会 2016 年 10 月 17 日 ~ 18 日, 関西学院大学上ヶ原キャンパス (兵庫県・西宮市)
- (2) 池田浩 勇敢で献身的なフォロワーシップの生起要因に関する研究 日本社会心理学会第 57 回大会 2016 年 10 月 17 日 ~ 18 日, 関西学院大学上ヶ原キャンパス (兵庫県・西宮市)
- (3) 秋保亮太・縄田健悟・池田浩・山口裕幸 チームメンバーの入れ替わりに伴う共有メンタルモデルの変化: 協調迷路課題を用いた実験的検討 日本グループ・ダイナミクス学会第 63 回大会 2016 年 10 月 8 日 ~ 9 日, 九州大学 (福岡県・福岡市)
- (4) 有吉美恵・縄田健悟・池田浩・山口裕幸 ワークモチベーションにおける社会的貢献感の役割: コールセンター受電業務オペレータを対象とした調査研究 産業・組織心理学会第 32 回大会 2016 年 9 月 3 日 ~ 4 日 立教大学新座キャンパス (埼玉県・新座市)
- (5) Nawata, K., Akiho, R., Yamaguchi, H., & Aoshima, M. The team-level processes of implicit coordination in Japanese organization: the role of daily communication and shared team cognition. The 31st International Congress of Psychology 2016 年 7 月 24 日 ~ 29 日 Pacifico Yokohama (神奈川県・横浜市)
- (6) Ariyoshi, M., Nawata, K., Ikeda, H., & Yamaguchi, H. A Study on Work Motivation of Call Center Operators. The 31st International Congress of Psychology 2016 年 7 月 24 日 ~ 29 日 Pacifico Yokohama (神奈川県・横浜市)
- (7) 秋保亮太・縄田健悟・池田浩・山口裕幸 チーム内でのメンタルモデルの共有をいかに測定するか? 日本社会心理学会第 56 回大会 2015 年 10 月 31 日 ~ 11 月 1 日, 東京女子大学 (東京都・杉並区).
- (8) 秋保亮太・縄田健悟・池田浩・山口裕幸 チームで振り返ることにより促進される暗黙の協調: 協調迷路課題を用いた実験的検討 日本グループ・ダイナミクス学会第 62 回大会 2015 年 10 月 11 日 ~ 12 日, 奈良大学 (奈良県・奈良市).
- (9) Yamaguchi, H. Shared mental model among members engaged in expert judgement: Viewpoints from social psychology. Cross Cultural Expert Judgement Workshop, 2015 年 9 月 15 日 ~ 16 日, University of Melbourne (Melbourne, Australia)
- (10) 池田浩・森永雄太 縦断的調査に基づく多側面ワークモチベーション尺度の再検査信頼性と妥当性の検討 産業・組織心理学会第 31 回大会 2015 年 8 月 25 日 ~ 26 日, 明治大学 (東京都・千代田区).
- (11) Akiho, R., Nawata, K., & Yamaguchi, H. 11th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology. Implicit coordination in the labyrinth game. 2015 年 8 月 19 日 ~ 22 日, Cebu, (Philippines).
- (12) Akiho, R., Nawata, K., & Yamaguchi, H. The effect of team reflection on implicit coordination: pilot study using labyrinth game. The 14th European Congress of Psychology. 2015 年 7 月 7 日 ~ 10 日, Milan, (Italy).
- (13) Ariyoshi, M. & Yamaguchi, H. The effect of perception on work significance to enhance employee motivation. The 14th European Congress of Psychology. 2015 年 7 月 7 日 ~ 10 日, Milan, (Italy).
- (14) 池田浩 組織における「感謝」感情の機能に関する研究 組織学会研究発表大会 2015 年 6 月 20 日 ~ 21 日, 一橋大学 (東京都・国立市)
- (15) Ikeda, H. Servant Leadership and Job Performance: The interactive effects of shared experiences of success and failure. 17th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, 2015 年 5 月 20 日 ~ 22 日, Oslo, (Norway).
- (16) 池田浩・黒川光流 サーバント・リーダーシップの波及効果と職場活性化 産業・組織心理学会第 30 回大会 2014 年 9 月 13 日 ~ 14 日, 北海学園大学 (北海道・札幌市)
- (17) 秋保亮太・山口裕幸 チームメンバーは何を共有すべきか: 2 つの共有メンタルモデルがチームのパフォーマンスへ及ぼす効果の検討 日本心理学会第 78 回大会 2014 年 9 月 10 日 ~ 12 日, 同志社大学 (京都府・京都市)
- (18) 黒川光流・池田浩 サーバント・リーダーシップがリーダーのチーム内葛藤への対処方略に及ぼす影響 日本グループ・ダイナミクス学会第 61 回大会 2014 年 9 月 6 日 ~ 7 日, 東洋大学 (東京都・文京区)
- (19) Morinaga, Y., & Ikeda, H. Japanese

employees' time perspective and work motivation: moderating effect of the design of work. The International Federation of Scholarly Associations of Management the 12th World Congress, 2014年9月2日~3日, 明治大学(東京都・千代田区)

- (20) 山口裕幸、木下富雄、村本由紀子、橋本博文、縄田健悟 規範研究、再開拓 - 「多元的無知」を切り口に 日本社会心理学会第55回大会 2014年7月16日~17日 北海道大学(北海道・札幌市)
- (21) 秋保亮太・山口裕幸 クロス・トレーニングが共有メンタルモデルへ及ぼす効果の検討 日本社会心理学会第55回大会 2014年7月16日~17日 北海道大学(北海道・札幌市)
- (22) 池田浩 プロジェクトチームの発達に関する縦断的研究 日本社会心理学会第55回大会 2014年7月16日~17日 北海道大学(北海道・札幌市)
- (23) Nawata, K., Huang, L., & Yamaguchi, H. Anti-Japanese social norm in China: Chinese cannot say "I like Japan" in front of other Chinese. 28th International Congress of Applied Psychology, 2014年7月8日~13日, Paris, (France).
- (24) Miyajima, T., & Yamaguchi, H. Perceived acceptability from others about men's childcare leave and pluralistic ignorance. 28th International Congress of Applied Psychology, 2014年7月8日~13日, Paris, (France).
- (25) Yamaguchi, H. A social psychological study on the reason for mass job separation among nurses in Japan. 2014 ISIS-Key West International Multidisciplinary Academic Conference. 2014年4月16日~18日, Key West, (Florida, U.S.A.).
- (26) Ariyoshi, M. & Yamaguchi, H. Relationship Behavior and Adaptation: Comparison of Two and Four people. 2nd Annual meeting of International Symposium on Business and Social Science, 2014年4月8日~10日, Bangkok, (Thailand).

〔図書〕(計3件)

- (1) 青島未佳・山口裕幸・縄田健悟 高業績チームはここが違う: 成果を上げるために必要な三つの要素と五つの仕掛け 労務行政 総216ページ, 2016年.
- (2) 池田浩 職場のポジティブメンタルヘルス: 現場で活かせる最新理論 誠信書房 総174ページ(分担ページ85-93), 2015年
- (3) 唐沢かおり、戸田山和久、山口裕幸、出口康夫 新・社会心理学 - 心と社会をつなぐ知の統合 総218ページ(分担ページ113-129), 東京大学出版会, 2104年

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

<http://www.hes.kyushu-u.ac.jp/~yamaguchi-lab/>

6. 研究組織

(1) 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

(2) 研究分担者

池田 浩 (IKEDA, Hiroshi)

九州大学・人間環境学研究院・准教授

研究者番号: 804547001

(3) 研究分担者

縄田 健悟 (NAWATA, Kengo)

九州大学・学内共同利用施設(持続可能な社会のための決断科学センター)・講師

研究者番号: 30631361