



正課外活動によるヒューマンコミュニティ創成マイ ンドの変化

日潟, 淳子
森口, 竜平
小山田, 祐太
齊藤, 誠一
城, 仁士

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 4(1):127-133

(Issue Date)

2010-09

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81002643>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81002643>



正課外活動によるヒューマンコミュニティ創成マインドの変化

The change of Human and Community Development Mind in extracurricular activities

日 湯 淳 子* 森 口 竜 平* 小山田 祐 太**
 齊 藤 誠 一*** 城 仁 士****
 Atsuko HIGATA* Ryuhei MORIGUCHI* Yuta OYAMADA**
 Seiichi SAITO*** Hitoshi JOH****

要約:他の大学や他の研究領域の研究者,あるいは地域・NPO・行政・企業と協働することができる資質を「ヒューマンコミュニティ創成マインド」として定義し,その資質を「チームワークを大切にする構え」と「コミュニケーション能力」「ネゴシエーション(交渉)能力」「プランニング(企画立案)能力」「マネジメント能力」「リーダーシップ能力」の5つの能力からとらえ,正課外活動を行うことによるヒューマンコミュニティ創成マインドの変化を検討した。その結果,正課外活動を行うことによって,個人志向性が低減し,他者を信頼して活動を行う姿勢は上昇する傾向が見られた。また,コミュニケーションなどの基本的な能力は,大学院生活の中で養われることが示唆されたが,マネジメント能力やネゴシエーション能力などの対社会への高次の能力については,正課外活動に対する積極的な態度,活動に対して参加のみでなく運営などの主体的なかかわりを行うこと,活動の成果についてのリフレクティブプログラムを行い,活動に対する振り返りを行うことによって醸成される可能性が示唆された。

1. はじめに

大学院生にとって,正課課程によって高度な専門的力量を身につけることは第一の課題であるが,それとともに,身につけた専門的力量を実際の現場や学際的研究フィールドにおいて発揮していくためには,それらに携わる人々と協働する姿勢や構え,さらには円滑に他者と協働できる能力を身につけることも必要な課題である。本大学院では,後者の課題についての正課外活動の教育的機能に注目し,大学院生が行う正課外活動を積極的に支援するプロジェクトを行ってきた。本論文では,このプロジェクトにおける成果について報告し,検討する。

2. プロジェクトの概要

前述したような他の大学や他の研究領域の研究者,あるいは地域・NPO・行政・企業と協働することができる資質を「ヒューマンコミュニティ創成マインド(以下,HC創成マインドとする。)」として定義し,「チームワークを大切にする構え」や「コミュニケーション能力」「ネゴシエーション(交渉)能力」「プランニング(企画立案)能力」「マネジメント能力」「リーダーシップ能力」によって構成されるものとした(日湯・森口・小山田・齊藤・城,2008)。

大学院生が正課外活動を行うことで,このようなHC創成マイン

ドがどのように変化するかをとらえるために,大学院への入学時に大学院生に対してオリエンテーション合宿を行い,その時点でのHC創成マインドの測定を行った(pre)。その後,各人が行った各正課外活動後と,年度末に大学院生活の振り返りを行う,リフレクティブプログラムを実施し,その時点でのHC創成マインドの測定を行った(Post)。

HC創成マインドを測定する尺度として,「チームワークを大切にする構え」については,協同作業認識尺度(長濱・安永・関田・甲原,2009),信頼受容行為尺度(長濱・安永,2008),日本版ホープ尺度(加藤・Snyder,2005)を使用した。「コミュニケーション能力」「ネゴシエーション(交渉)能力」「プランニング(企画立案)能力」「マネジメント能力」「リーダーシップ能力」の5つの能力については,森口・日湯・小山田・齊藤・城(2009)が作成した尺度を使用した。これらを合わせて「HC創成マインド自己評価尺度(以下,自己評価尺度とする。)」とした。

また,正課外活動の枠組みとしては,実践活動,学術活動,委員会活動の3つの領域を設定した。実践活動とは,一定の社会的な課題や問題を解決するために,あるいは一定の理論に基づいて,大学の内外で集団的に行なわれている社会的活動である。例えば,ボランティアを中心とする地域活動や市民活動などがあげられる。次に,

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程後期課程

** 神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程前期課程

*** 神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授

**** 神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

(2010年3月31日 受付)
(2010年7月15日 受理)

学術活動とは学会や研究会への参加・参画，研究チームの組織化，研究費獲得のためのグラント申請など，学術的課題の追究を目的とした活動である。委員会活動については，これまで教職員のみで行ってきた「大学のマネジメント」に関する組織的活動で，例えば，学生委員会の所管する学部生ガイダンス活動や，学舎検討委員会による院生スペース刷新活動，あるいはFD (Faculty Development：学部改革，授業改善活動) 委員会やキャリアサポート委員会などがあげられる。これらの正課外活動を支援し，HC 創成マインドの醸成を試みた。

3. プロジェクトの実施手続き

1) 調査時期

2009 年 4 月 - 2010 年 2 月

2) 各正課外活動における調査対象者の人数，および活動に対する参加役割の分布

調査に参加した総人数は 97 名（男性 37 名，女性 60 名）であった。Pre に自己評価尺度を施行した者は 81 名，正課外活動後に施行した者は延べ 50 名，Post の施行者は 14 名であった。そのうち，Pre と活動に 1 回，あるいは 1 回以上参加し，施行したものは 17 名，Pre 時，正課外活動後，Post 時のすべてに施行したものは 7 名であった。その他，Pre にのみ参加した者が 53 名，活動のみに 1 回，あるいは 1 回以上参加し，施行した者が 13 名，Pre と Post に参加し，施行した者が 4 名，活動に 1 回参加して Post に参加し，施行した者が 1 名であった。Post のみに参加し，施行した者は 2 名であった。正課外活動回数の最高数は 3 回であった。

HC 創成マインドは，正課外活動に対する参加役割によっても変化の相違があることが予測されたため，参加役割として「参加」，「運営」，「企画」，「総括」，「指導・監督」に分類し，検討することとした。Pre，各正課外活動，Post の参加者，および参加役割を Table 1 に示す。

Table 1 Pre，正課外活動，Post に対する参加役割の人数分布

参加役割	Pre	正課外活動			未記入	Post	合計
		学術活動	委員会活動	実践活動			
参加	65	16	1	1	0	14	97
運営	7	12	0	0	0	0	19
企画	2	13	1	0	0	0	16
総括	1	0	0	0	0	0	1
指導・監督	5	3	0	0	0	0	8
その他	0	0	0	1	0	0	1
未記入	1	1	0	0	1	0	3
合計	81	45	2	2	1	14	145

3) 質問紙内容

(1) 「チームワークを大切にする構え」の測定

① 協同作業認識尺度（長濱・安永・関田・甲原，2009）

18 項目からなり，下位尺度は「協同効用（9 項目）」，「個人志向（6 項目）」，「互惠懸念（3 項目）」である。協同作業認識尺度は，協同作業を参加者がどのように認識しているかによって，協同学習の効果は著しく異なることをあげ，協同学習の基盤となるものとして，協同作業に対する個人の認識を測定するために，長濱ら（2009）によって作成された。下位尺度の協同効用は「仲間と，心と力を合わせてともに行動することは善なるものであるという認識」，個人志向は「他者との協同に伴う煩わしさを嫌う意識」，互惠懸念は「協同作業によってお互いが等しく恩恵を受けることが常に保証されて

いるわけではないという認識」とされる。「個人志向」と「互惠懸念」については，逆転項目として扱う。「そう思う（5 点）」 - 「全くそう思わない（1 点）」の 5 件法で実施した。

② 信頼受容行為尺度（長濱・安永，2008）

信頼受容行為尺度は，長濱・安永（2008）が Johnson & Johnson（2003）が紹介した信頼行為尺度を，日本人を対象に実証的に検討し，信頼性と妥当性を確認して作成された尺度である。信頼受容行為は「相手の信頼付与行為を受け入れ，相手の行為を認め，肯定的に評価する行為」とされる。5 項目からなり，「そう思う（5 点）」 - 「全くそう思わない（1 点）」の 5 件法で実施した。

③ 日本版ホープ尺度（加藤・Snyder，2005）

ダミー項目（4 項目）を含めた 12 項目からなる。「肯定的な目標志向的計画と目標指向的意志の相互から派生した感覚に基づく認知的傾向」をとらえることを目的として作成された。「よく当てはまる（4 点）」 - 「全く当てはまらない（1 点）」の 4 件法で実施した。

(2) 他者と協働する上で必要な 5 つの能力の測定

HC 創成マインド自己評価尺度（森口ら，2009）を使用する。「コミュニケーション能力（4 項目）」，「ネゴシエーション（交渉）能力（5 項目）」，「プランニング（企画立案）能力（6 項目）」，「マネジメント能力（7 項目）」，「リーダーシップ能力（5 項目）」で構成される。「あてはまる（4 点）」 - 「全くあてはまらない（1 点）」の 4 件法で実施した。

(3) フェース項目

自己評価尺度の実施回数，氏名，性別，活動内容，参加役割，活動への積極的参加度（6 件法），活動への満足度（6 件法）など。

4. 結果と考察

1) Pre，各参加活動，および Post に対する積極的なかわり態度の人数の分布

回答に不備があったものを除き，Pre，各参加活動，および Post 時に対する積極的なかわり態度の人数の分布を Table 2 に示す。各活動に対しては，肯定的な回答をした者がほとんどであり，積極的に各活動に参加していたことがうかがえる。

Table 2 各活動に対する積極的なかわり態度の分布

積極度	Pre		学術活動	
	人数	%	人数	%
とても積極的にかかわった	6	(7.8)	10	(22.7)
積極的にかかわった	16	(20.8)	17	(38.6)
やや積極的にかかわった	28	(36.4)	12	(27.3)
あまり積極的にかかわらなかつた	19	(24.7)	5	(11.4)
積極的にかかわらなかつた	3	(3.9)	0	(0.0)
全く積極的にかかわらなかつた	5	(6.5)	0	(0.0)
合計	77	(100.0)	44	(100.0)

委員会活動		実践活動		Post		合計
人数	%	人数	%	人数	%	
0	(0.0)	0	(0.0)	2	(22.2)	18
1	(50.0)	2	(100.0)	6	(66.7)	42
1	(50.0)	0	(0.0)	1	(11.1)	42
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	24
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	5
2	(100.0)	2	(100.0)	9	(100.0)	134

2) Pre，各参加活動，および Post における満足度の人数の分布

回答に不備があったものを除き，Pre，Post 時，および，各参加活動に対する満足度の人数の分布を Table 3 に示す。各正課外活動に対しては，肯定的な満足度を示した者がほとんどであった。ただ

し、Pre のオリエンテーション合宿については自主的な活動ではないため、満足度を評価することに違和感を持った者が多いことが推測され、未記入の者が多かった。

Table 3 各活動に対する満足度の分布

	Pre		学術活動	
	人数	%	人数	%
とても満足している	2	(11.1)	9	(20.5)
満足している	6	(33.3)	17	(38.6)
やや満足している	8	(44.4)	10	(22.7)
やや満足していない	1	(5.6)	7	(15.9)
満足していない	0	(0.0)	1	(2.3)
全然満足していない	1	(5.6)	0	(0.0)
合計	18	(100.0)	44	(100.0)

委員会活動		実践活動		Post		合計
人数	%	人数	%	人数	%	
0	(0.0)	1	(50.0)	2	(22.2)	14
1	(50.0)	1	(50.0)	5	(55.6)	30
1	(50.0)	0	(0.0)	2	(22.2)	21
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1
0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1
2	(100.0)	2	(100.0)	9	(100.0)	75

3) 自己評価尺度の各回の平均値の変化

Pre, 1 回目活動後, 2 回目活動後, 3 回目活動後, Post の時点における自己評価尺度の得点平均値の推移を Figure 1-1, Figure 1-2 に示す。なお, Post の平均値については, Pre と Post のみ, Post のみを受けた者は除いた。

個人志向 (逆転) 信頼受容行為, コミュニケーション能力, プランニング能力, マネジメント能力, リーダーシップ能力には, 得点の上昇傾向が見られた。個人志向の姿勢や信頼受容行為の意識, コミュニケーション能力は他者と交流する上で必要となり, 対他者交流においては基本的な能力や姿勢である。このような対他者に対する基本的な力が正課外活動によって活性化されることが推測され

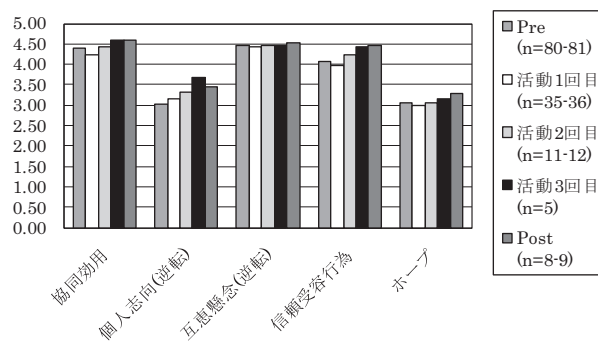


Figure 1-1 各活動後の自己評価尺度の得点平均値

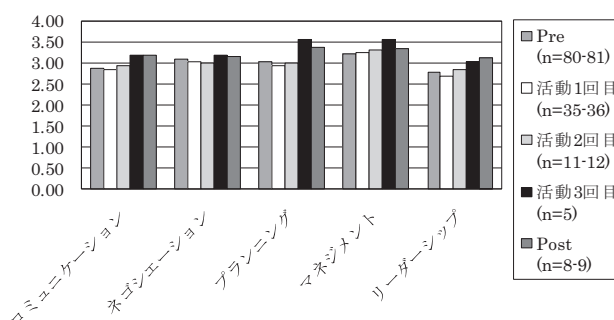


Figure 1-2 各回後の自己評価尺度の得点平均値

る。また, プランニング能力, マネジメント能力, リーダーシップ能力については, 物事を効率よく進める上で必要となる能力であり, 正課外活動を重ねる中で, このような組織の中で物事を進める能力が育まれる可能性が示唆される。

4) 統制群と正課外活動参加群における自己評価尺度得点の変化

Pre と Post のみに参加し, 自己評価尺度を施行した 4 名 (統制群) と, Pre, 活動後, Post に参加し, 自己評価尺度を施行した 7 名 (正課外参加群: 以下, 参加群とする。) に対して, Pre と Post 時の平均値の比較を行った。「チームワークを大切にする構え」における得点の変化を Figure 2 に, 「他者と協働する上で必要な 5 つの能力」の得点の変化を Figure 3 に示す。

「チームワークを大切にする構え」について, 統制群と参加群, Pre と Post を独立変数とし, 自己評価尺度の下位尺度の各得点を従属変数として 2 要因の分散分析 (混合計画) を行ったが, 有意な差は見られなかった。協同効用, 互惠懸念 (逆転), 信頼受容行為については元々の意識が高いこともあり有意な変化が見られなかったと考えられる。しかし, 個人志向 (逆転), 信頼受容行為については, 統制群があまり変化しなかったのに比べて, 参加群には上昇する傾向が見られ, 前述した各回の平均値においても上昇が見られていることから, 正課外活動を通して他人と協働することで, これらの意識に変化が生じる可能性がうかがえる。ホープ尺度については, 自己内に生じる目的意識の感覚であると考えられ, 協働によって活性化されず, 統制群と参加群の違いが見られなかったと考えられる。

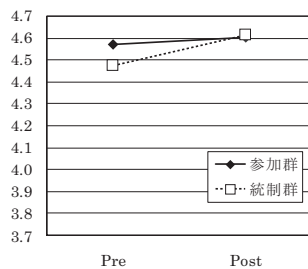


Figure 2-1 協同効用

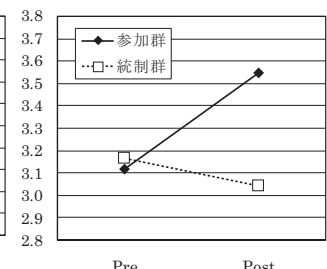


Figure 2-2 個人志向 (逆転)

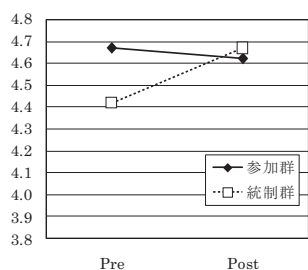


Figure 2-3 互惠懸念 (逆転)

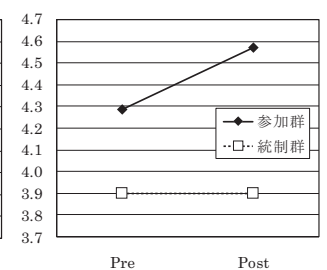


Figure 2-4 信頼受容行為

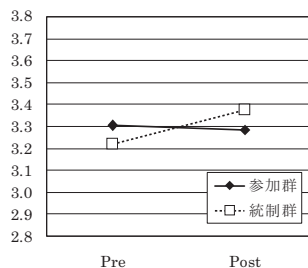


Figure 2-5 ホープ

「他者と協働する上で必要な5つの能力」についても、統制群と参加群、PreとPostを独立変数とし、自己評価尺度の下位尺度の各得点を従属変数として2要因の分散分析（混合計画）を行った。その結果、コミュニケーション能力 ($F(1, 9)=4.11, p<.1$) とマネジメント能力 ($F(1, 8)=6.68, p<.05$) にPre, Postの主効果が見られた。主効果が見られた能力については、統制群においても正課の授業、あるいは日常生活で他者と協働するいろいろな活動を行っていることが考えられ、その中で育まれていることも推測される。正課の授業や正課外活動においても、他者と協働するような活動を行うことの有効性が示唆される。しかし、ネゴシエーション能力、プランニング能力、リーダーシップ能力については、今回の正課外活動によって有意な効果が得られていない。これらの能力は、身につけた専門的力量を実際の現場や学際的研究フィールドにおいて発揮していくために必要とされる能力であることから、このような能力を身につける正課外活動がどのようなものであるのかを今後とらえていく必要がある。

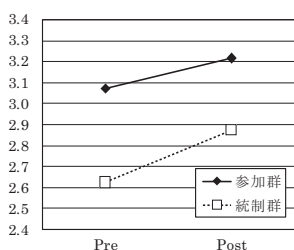


Figure 3-1 コミュニケーション能力

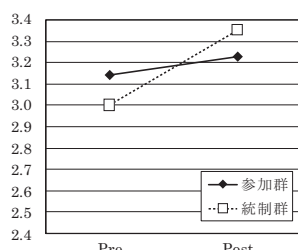


Figure 3-2 ネゴシエーション能力

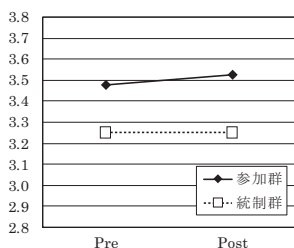


Figure 3-3 プランニング能力

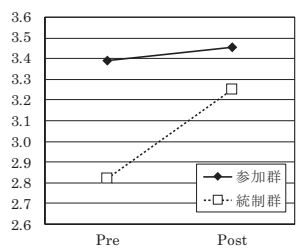


Figure 3-4 マネジメント能力

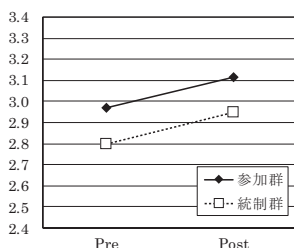


Figure 3-5 リーダーシップ能力

5) 活動の回数による自己評価尺度の得点平均値の推移

正課外活動の参加回数によってHC評価マインドに変化が見られるかをとらえるために、正課外活動の参加回数による検討を行う。PreとPostに参加し、正課外活動に1回参加した3名の自己評価尺度得点の平均値の推移をFigure 4に示し、PreとPostに参加し、正課外活動に2回参加した4名の自己評価尺度得点の平均値の推移をFigure 5に示す。1回参加した者、2回参加した者ともに、Pre時、活動時、Post時の平均得点には統計的に有意な差は見られなかった。したがって、数回の活動によってすぐに獲得できるものではな

いことが推測される。特に2回参加した者の推移をみると、1回目より2回目の得点が低下する傾向にあることから、安定的に上昇するものではないと考えられる。また、活動の内容によって、その時点での評価点が下がることも考えられる。しかし、2回参加した者については、Post時には上昇する傾向が見られ、活動を重ねることにより、自分の力に直面し、自己評価が上下することもあるが、それらを通して、少しずつ自己の能力への気づきが生じ、そ

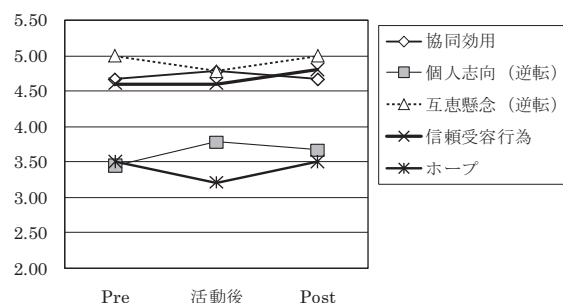


Figure 4-1 1回の活動を行った者の得点推移

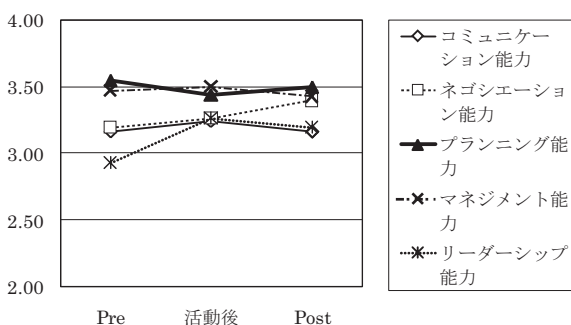


Figure 4-2 1回の活動を行った者の得点推移

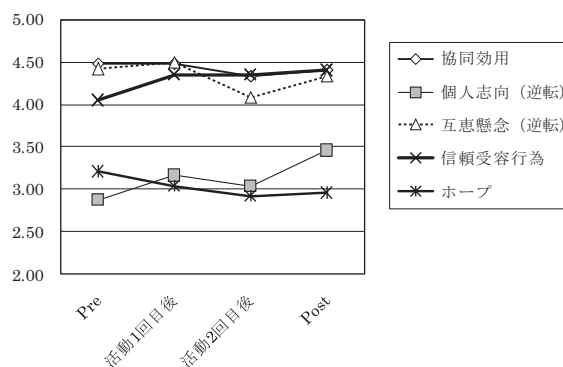


Figure 5-1 2回参加した者の自己評価尺度の得点推移

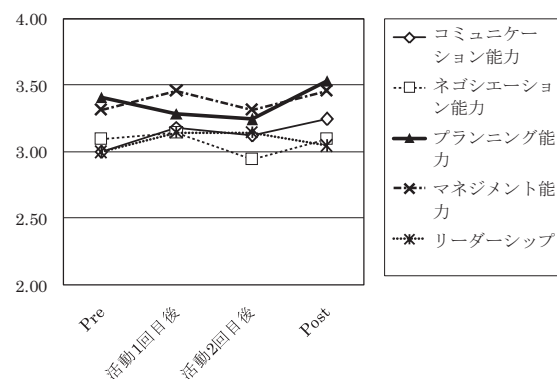


Figure 5-2 2回参加した者の自己評価尺度の得点推移

れを受け入れ、再評価している様子もうかがえる。したがって、それぞれの活動に対して、Pre 時の自分を振り返り、今の自分を実感できるような機会（Post）を設けることが、HC 創成マインドを醸成する上では有効であることが示唆される。

4) 参加した正課外活動の種類による個人別の自己評価尺度の得点の変化

① 学術活動に参加した者の変化

学術活動に参加し、運営の役割を担い、活動に対する積極性、満足度については「やや積極的に活動」「やや満足」と評価した A の自己評価尺度の得点の変化を示す（Figure 6-1）。「チームを大切に構え」については、Pre と活動直後では互恵懸念の考えが低下した。5つの能力についてはコミュニケーション能力を除く4つの能力に伸びが見られた。

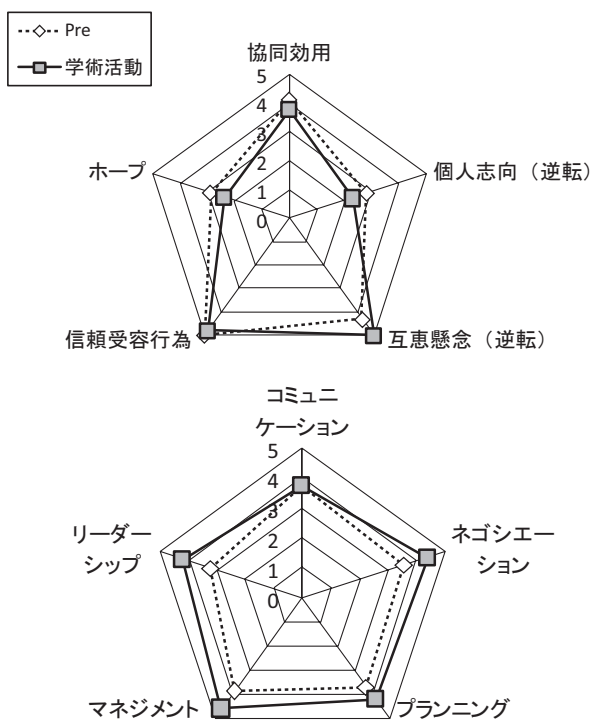


Figure 6-1 A の自己評価尺度の得点の変

A と同様学術活動に参加し、運営の役割をした B の得点の変化を Figure 6-2 に示す。B は活動に対する積極性、満足度は「やや積極的ではない」「満足でない」と評価している。それぞれの下位尺度得点の伸びは A と比べてそれほど変化が見られなかった。

Pre と学術活動に参加した、その他の個人の変化を検討すると、活動に対する積極性、満足度が高い者には特に5つの能力において伸びが見られている。それらの傾向から、学術活動に対して前向きに取り組むことで能力の変化が実感できるものとなることが推測される。

② 委員会活動に参加した者

委員会活動に参加し、役割についても参加と回答した C の自己評価尺度得点の変化を Figure 7 に示す。活動に対する積極性、満足度については「やや積極的に活動」「満足している」と評価している。「チームを大切にする構え」については、Pre と活動直後で

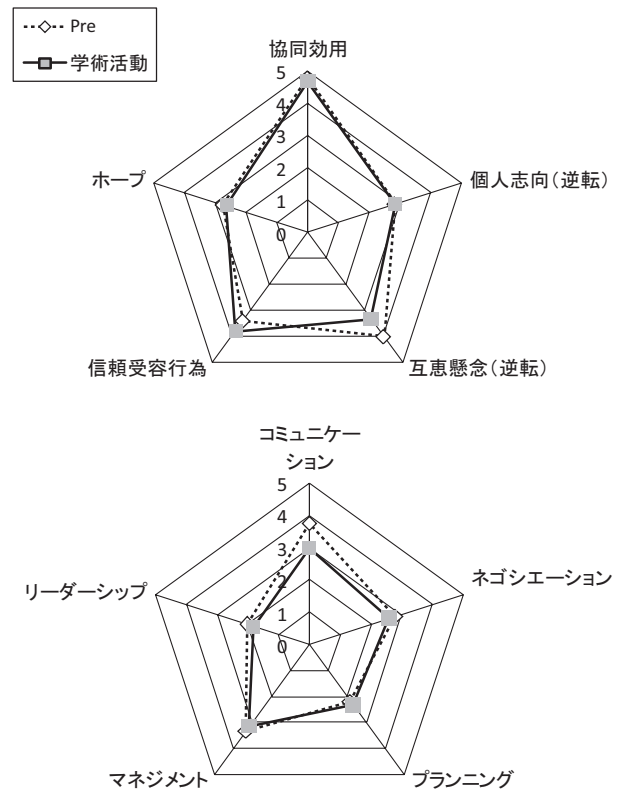


Figure 6-2 B の自己評価尺度の得点の変化

は「協同効用」意識、「ホープ」尺度得点が低下し、5つの能力についてはコミュニケーション能力に低下が見られた。C は委員会活動には参加という意識であり、積極に取り組んだものの、自己内での意識にとどまり、変化が見られなかったとも考えられる。

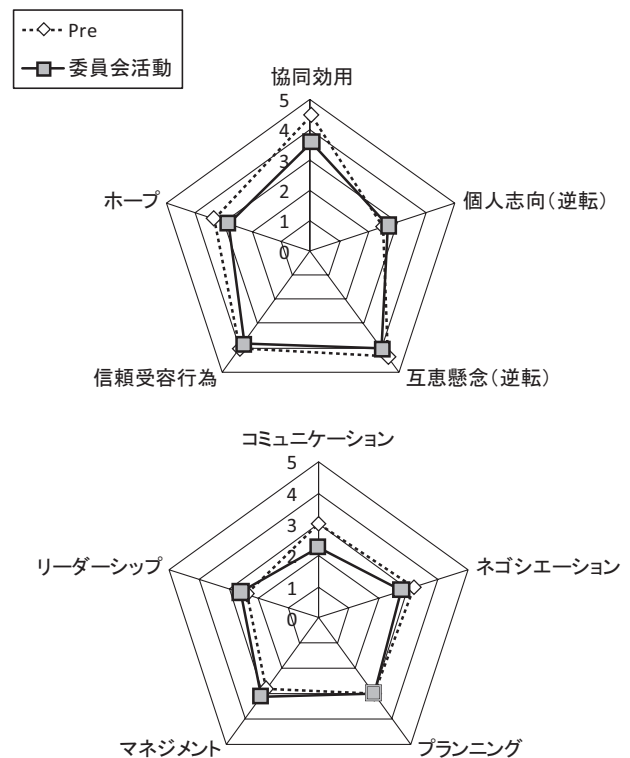


Figure 7 C の自己評価尺度の得点の変化

③ 実践活動に参加した者の変化

実践活動に参加し、リフレクティブプログラム（Post）にも参加したDの自己評価尺度の得点の変化をFigure 8に示す。実践活動後の「ホープ」尺度項目には欠損値が見られたため、0点となっている。活動に対する積極性、満足度は「積極的にかかわった」、「満足している」と回答している。全体としてPre時よりも、実践活動後、およびPost時に各下位尺度の得点に伸びが見られた。実践活動は、一定の社会的な課題や問題を解決するために、あるいは一定の理論に基づいて、大学の内外で集団的に行なわれている社会的活動であり、より個人の主体性が必要となる活動である。Dは参加のみであったが、実践活動を通して、集団への意識や自己の能力に対する意識が活性化したことがうかがえる。

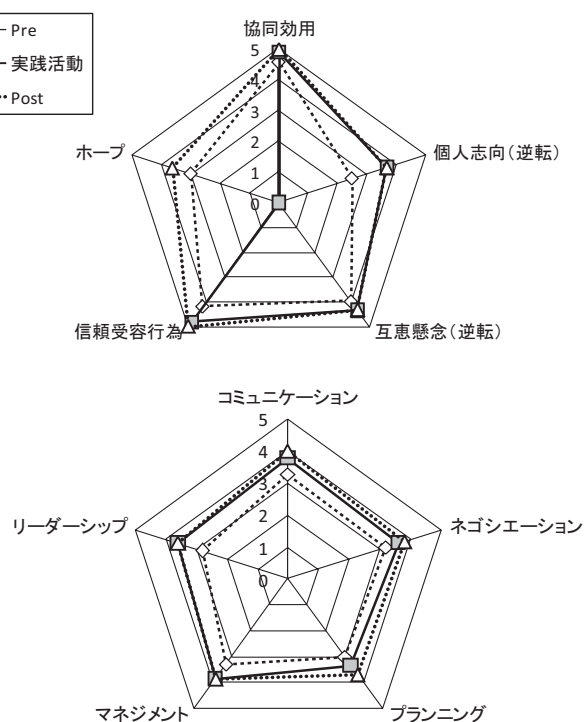


Figure 8 Dの自己評価尺度の得点の変化

④ まとめ

参加した正課外活動の種類による個人別の自己評価尺度の得点の変化をとらえたところ、活動に対する積極性や、活動に対する満足度が高い者には自己評価が高まる傾向が見られた。また、活動に対してどのような役割を担って活動するかによっても「チームワークを大切に構え」や、「他者と協働する上で必要な5つの能力」の自己評価は影響を受けることが推測された。したがって、活動に対して参加するだけでなく、何らかの運営面での役割を担うことで、このような構えや能力が養われる可能性が示唆される。各学年が参加する縦割りの正課外活動を実施し、各学年に応じた役割を遂行する体験によって、HC創成マインドが醸成される可能性もうかがえる。また、正課外活動の種類においては、ボランティアなどの社会的な実践活動を行ったものに、肯定的な変化が見られ、対社会的な活動を体験することの必要性も示唆された。

5. 総合考察

本大学院において多くの者が、本プロジェクトによる正課外活動に積極的に取り組み、取り組んだ活動に対しても肯定的な満足度を示していた。本プロジェクトに対して、学生自身が主体的に取り組んだことが示された。しかしながら、HC創成マインドの変化については統計的に有意な差が見られなかった。この点については、Pre、Postを含めて、一連の活動に参加した人数が少なかったことがあげられる。特に、ネゴシエーション能力、マネジメント能力については対社会とのやり取りの中で養われる。ネゴシエーション能力については、木嶋（2003）はネゴシエーションに関するモデルを提示し、相互作用を通じて交渉相手の価値観・考え方を知った後に、クライマックスでよりよい合意を目指すべく模索し、再び交渉に臨むというプロセスであると述べている。また、マネジメント能力については、マネジメント・マネジャーの主な業務は、経営のリソースを管理・統制し、経営目標を達成することであり、その目標を達成するために、仕事を管理し、人を管理し、業績を管理することであるとされる（磯，2007）。このような他者、あるいは社会に対する高次の能力については、継続する活動の中で養われる力であると考えられ、1回、あるいは2回の活動のみでは変化が見られなかったと推測される。しかし、個人別の変化をとらえたところ、積極的に活動に参加した者や、単なる参加ではなく運営などの役割を担った者には、これらの能力に上昇が見られていることから、このような高次の能力についても、正課外活動によって獲得できる可能性が示唆される。

また、有意な差は得られていないが、活動を行うことにより、「チームワークを大切に構え」として、個人主義的な志向性は低減され、他者を信頼し、受容しようとする意識は高まる傾向が見られた。協働する上で必要となる5つの能力についても、コミュニケーション能力やリーダーシップ能力のような他者に対する基本的な能力は上昇傾向が見られた。統制群と参加群の比較から大学院生活を過ごす中で身に付く能力であることも推測されるが、さらに正課外活動を行うことで、それらが維持、あるいは促進される可能性もうかがえる。

加えて、活動を行った後、フィードバックを行い合えるような機会を得ることの必要性も示唆された。そのような機会を得ることにより、自己のHC創成マインドの変化が実感できるものとなり、そのような実感がまた次の活動における積極性となって、各能力の増進につながることも考えられる。

付記

この研究は、神戸大学大学院人間発達環境学研究科 大学院GPプロジェクト「正課外活動の充実による大学院教育の実質化」尺度開発ワーキンググループの研究の一環として行われた。

文献

- 日潟淳子・森口竜平・小山田 祐太・齋藤 誠一・城 仁士（2008）.
正課外活動によって得られる能力尺度の開発 神戸大学大学院
人間発達環境学研究科研究紀要，2（2），129-134.
磯 勝次（2007）. 新しい時代に対応できるリーダーシップ 人事
管理（日本人事管理協会），358，2-12.

- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining Together: Group theory and group skills*. (8th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- 加藤 司・Snyder, C. R. (2005). ホープと精神的健康との関連性－日本版ホープ尺度の信頼性と妥当性の検証－ 心理学研究, **76**, 227-234.
- 木嶋恭一 (2003). 交渉のモデル分析：ネゴシエーションとコミュニケーション (特集 交渉の理論と実践) 一橋ビジネスレビュー, **50** (4), 35-46.
- 森口竜平・日潟淳子・小山田祐太・齊藤誠一・城 仁士(2009). ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版の開発 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, **3**, 87-91.
- 長濱文与・安永 悟 (2008). 信頼行為尺度の実証的検討：日本人学生を対象に 協同と教育, **4**, 23-36.
- 長濱文与・安永 悟・関田一彦・甲原定房 (2009). 協同作業認識尺度の開発 教育心理学研究, **57**, 24-37.