

【実践報告】

行動特性の認識が  
看護師の人間関係の調整に及ぼす気づきや変化  
—DiSC<sup>®</sup>理論を用いて—

Impact of mutual recognition of behavioral characteristics on  
nurses' adjustment of personal relationships  
- Based on the DiSC<sup>®</sup> theory -

辻悦子<sup>1)</sup>, 橋本直美<sup>2)</sup>, 井草ひろみ<sup>1)</sup>

Etsuko TSUJI<sup>1)</sup>, Naomi HASHIMOTO<sup>2)</sup>, Hiromi IGUSA<sup>1)</sup>

要 旨

【目的】本研究は、自己と他者の行動特性を認識することで人間関係の調整行動にどのような気づきや変化があったかを明らかにすることである。

【方法】B病棟で夜勤業務を行う研究同意が得られた14名を対象とし、DiSC<sup>®</sup>のプログラムを用いて行動理論の学習をした。行動特性をお互いに公開し、夜勤帯で看護業務を実施後に半構造化インタビューを行い、逐語録から気づきや変化が見られる文脈を抽出しコード化、カテゴリー化を行った。

【結果】【自己主張による気づき】【他者理解への関心】【自己統制と自己主張の調整】【他者理解への内省】【職務遂行と関係調整の内省】【相互の関係調整と職務の達成感】の6つのコアカテゴリーが抽出された。

【考察】行動特性の認識をすることで、自分の傾向を認識し、他者への関係調整を行う中で、行動特性や他者の理解を深めていた。さらに、看護師たちが成すべき看護実践のためにお互いに関係調整をすることで、職務の達成感が得られていた。

キーワード：調整行動 看護師 DiSC<sup>®</sup>理論 コミュニケーション 変化

I. はじめに

研究者らは、病棟で看護を提供しづらいと感じた経験がある。それは、看護師一人では対応できない状況でも、メンバーの力を借りることができなかった経験である。病棟における看護ケアは、看護師の集団に

よって行われており、24時間継続される。看護チームにおける看護師間相互作用の特徴として、目標達成が阻害される、あるいは停滞するという問題状況に対し、その問題を解決するという共通性を持つ<sup>1)</sup>ことが示されており、中堅看護師は、看護チーム自体の人間関係を円滑にすることが他の目標を達成するために

<sup>1)</sup> 東邦大学医療センター大橋病院 <sup>2)</sup> 元東邦大学医療センター大橋病院

<sup>1)</sup> Toho University Medical Center Ohashi Hospital <sup>2)</sup> The former Toho University Medical Center Ohashi Hospital

必要なことと捉えて看護師の人間関係の調整を行っていた<sup>2)</sup>。これらのことから、研究者らの経験は、看護師間の相互作用が成り立たず、問題解決に至らなかったのだと認識した。また相互作用ができなかった一因として人間関係の調整が関係していることが推察された。

次に、関係調整は、集団内の人間関係およびコミュニケーションに働きかける能力である<sup>3)</sup>とあった。そのため、チームメンバーが提供したいと考える看護を実践するためには、人間関係の調整をより良く行うことが必要であると考えた。先行研究には、調整を行う方法として、チームの人間関係においてどのような態度や立場を取ってどのようにコミュニケーションを取るかという人間関係のあり方が抽出された<sup>2)</sup>とあり、双方が互いをどう認識して態度を取り、コミュニケーションを取るかが重要であると考えられた。また、相互に心理や行動の特徴を理解するために行動理論を使用し、自己のコミュニケーションの傾向や相性の合わない相手への対応方法を模索する機会となり苦手意識が薄れてきた<sup>4)</sup>、自己効力感が上昇している<sup>4)</sup>との先行文献もあった。この行動理論は DiSC<sup>®</sup> 理論と呼ばれるもので、人の心理や行動の特徴を行動特性として否定的に判断しない4つのスタイルに分類したものである。スタイルは主導型、感化型、安定型、慎重型となっており<sup>5)</sup>、そのスタイルに対する対応を示すことで、相互理解を促進するためのコミュニケーションに有効とされている。そこから、本研究ではこの DiSC<sup>®</sup> 理論を用いて行動特性をチーム内で共有、認識し合うこととした。そのため、本研究では行動特性を認識することが人間関係の調整にどのような気づきや変化を与えるのかを明らかにすることとした。

メンバー間のコミュニケーションと職務調整に必要な労力の関係においては、チームの人数が増えるほど一人ひとりが発揮したパフォーマンスは低くなった<sup>6)</sup>とあることから、メンバーの人数が少ない夜勤帯に、行動特性を意識して看護実践をしてもらうこととした。また、行動特性を認識したことで、相互の人間関係調整の過程（行動を起こす前の認識や思考、感情）にも変化があると考えた。よって臨床での観察ではなく、経験を振り返り、インタビューによりデータ収集をすることにした。

## Ⅱ. 研究の目的

本研究は、自己と他者の行動特性を認識することで人間関係の調整行動にどのような気づきや変化があったかを明らかにすることである。

## Ⅲ. 研究方法

### 1. 研究デザイン

半構造化インタビューを用いた質的研究

### 2. 対象者

DiSC<sup>®</sup> 理論を学習した B 病棟で夜勤業務を行う看護師 17 名に対して研究の趣旨について説明し、同意が得られた 14 名を対象とした。

### 3. DiSC<sup>®</sup> 理論の学習と実践

#### 1) 行動特性分析の実施と行動特性の学習

対象者は、DiSC<sup>®</sup> のプログラムを用いて行動理論の学習をした。分析、グループワーク、面談はすべて勤務時間外に実施した。

#### 2) 行動特性をお互いに公開し夜勤帯で看護業務を実施

(1) 期間：2020 年 1 月～3 月

(2) 対象勤務帯：夜勤帯（夜勤人数は 3 名で、3 名が対象者のとき）

(3) 勤務帯を共にする対象者間の行動特性を勤務前にお互いに確認し合う。

### 4. 調査方法

半構造化インタビュー

1) 勤務時間外で実施可能なインタビュー日程を対象者と決定した。

2) インタビューの実施は、B 病棟内の対象者の存在や意見でインタビューが発言の影響を受けないようリモートでのインタビューを行った。

3) インタビュアー 1 名が、インタビューガイドを用いて対象者 1 人に対して 30 分を目安としてインタビューを行った。

4) 対象者の許可を得てインタビューの内容を IC レコーダーに録音した。

## 5. 分析方法

インタビュー内容を逐語録化し、行動特性を認識し人間関係の調整に関わる感情や思考や行動の変化や気づきと認識できるセンテンスを抽出した。次に、抽出したセンテンスをコード化し、その意味や内容の類似するものをサブカテゴリーとした。さらにサブカテゴリーが示す内容で共通性があるものをカテゴリー、さらに上位のカテゴリーとしてコアカテゴリーまでを抽出した。カテゴリー化や分析においては、内容分析の経験を有し、他機関に勤務する研究者のスーパーバイズを受けた。分析においては共同研究者間でも妥当性を繰り返し検討しながら実施した。

## IV. 倫理的配慮

B病棟看護師全員に研究概要の説明を行った。対象者には、書面と口頭にて同意を得た。

ファシリテーターとインタビュアーはB病棟の所属である。今回の研究は、同僚が対象者である。B病棟を研究対象としたことは、対象者の状況を理解し、対象者が自分を理解してもらうことへの興味を高め、語りの能力を高めることができる<sup>7)</sup>よう考慮したためである。

インタビューデータはすべて電子化し、ファイルにはパスワードをかけ管理した。本研究は東邦大学医療センター大橋病院倫理委員会の承認を得て実施した(H18030)。

## V. 結果

### 1. 対象者の概要

- 1) 看護師経験年数：7～10年が2名、11～20年が8名、21～30年が4名
- 2) 対象者の年代：20歳代が2名、30歳代が2名、40～50歳代が10名
- 3) 対象勤務の回数：3ヵ月間で、1人平均5回

### 2. 分析の結果

インタビューの結果、コードを597、サブカテゴリーを183、カテゴリーを17、最終的に6つのコアカテゴリー

を抽出した。本文においてコアカテゴリーは【】、カテゴリーは《》、サブカテゴリーは〈〉とする(表1参照)。

#### 1) 【自己主張による気づき】

##### (1) 《自分の傾向を知る機会となる》

〈自分の認識していた傾向を見つめ直した〉〈自分が気がついていない言動の傾向について自覚する機会を得た〉〈自己分析とは違って、自分の行動特性を知ることは良いことだと思っている〉のように、自己を見つめ直し、特性を受け止め、自分が思い描く自分との差を前向きに捉えていた。

##### (2) 《過去の自己主張と表現力を振り返る》

〈時間的な余裕かがないことで、メンバーを信頼して任せることができなかった〉〈仕事を振ると否定的な反応があるので、気を使って振らないようにしている〉という、自分のチームメンバーとの関わり方に対する振り返りがされていた。

##### (3) 《自己の特性が出るタイミングを認識する》

〈日勤帯などでも忙しい状況になると自分の特性が全面に出ると感じる〉のように、忙しさという状況では特性が強く表出されることを意識し、認識するようになっていた。また、〈自分の意見を発言する必要があるカンファレンスが夜勤帯であれば、自分の特性を認識して発言していた〉のように、自分の特性が活かされるタイミングを認識していた。

#### 2) 【他者理解への関心】

##### (1) 《相手の言動の理解が情動の安定につながる》

〈特性を知ったら同僚の言動にいちいち腹が立つことがなくなった〉のように相手が発する言葉や態度に注目し、行動特性という新たな視点で相手を認識したことで、自分の受け止め方や言動が変わったことを認識していた。

##### (2) 《相手への効果的な介入の機会への気づきとなる》

〈相手の特性から気持ちを汲み取り自分から働きかけが必要な場面に気がついた〉では、相手の特性を理解し、相手が課題に対峙していることを察し、相手への支援を考えた語りがあった。

##### (3) 《相手へのイメージが変化する》

〈相手の言動だけで苦手な人物だと決めつけていたことに気がついた〉という語りから、苦手と感じ

表1. 行動特性の認識が看護師の人間関係の調整に及ぼした気づきや変化

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー ※抜粋
自己主張による 気づき	自分の傾向を知る機会となる	自分が気がついていない言動の傾向について自覚する機会を得た 自己分析とは違って、自分の行動特性を知ることは良いことだと思っている 自分が疲労しているときには語気が強くなる 自分の認識していた傾向を見つめ直した
	過去の自己主張と表現力を 振り返る	時間的な余裕がないことで、メンバーを信頼して任せることができなかった 仕事を振ると否定的な反応があるので、気を使って振らないようにしている 自分が引いて相手の気分が悪くならないようにしたほうが、自分も仕事もスムーズに進む
	自己の特性が出るタイミングを 認識する	日勤帯などでも忙しい状況になると自分の特性が全面に出ると感じる 自分の意見を発言する必要があるカンファレンスが夜勤帯であれば、自分の特性を認識して発言していた
他者理解への関心	相手の言動の理解が 情動の安定につながる	特性を知ったら同僚の言動にいちいち腹が立つことがなくなった
	相手への効果的な介入の 機会への気づきとなる	相手の特性から気持ちを汲み取り自分からの働きかけが必要な場面に気がついた
	相手へのイメージが変化する	相手の言動だけで苦手な人物だと決めつけていたことに気がついた
	相手への意思疎通と 受け止め方を考える	お互いの意見を踏まえて結論を決めたいと思うようになった 型によっては考え方や捉え方が違うので、寛容に理解しなければならないと思った
	チーム全体の雰囲気の 変化が感じられる	お互いに行動特性を知り合うことで対応が柔らかい印象になったと感じる
自己統制と 自己主張の調整	相手からの情報の受け取り方と 相手へ伝達する方法の修正をする	何かを決めるときには、同僚の意見を聞こうと思った 特性の意識と言動の調整は、相手との調整への準備となる 交わす言葉を増やすことで、相手が言いたい本意に近づくことがわかった 言い方を変えるだけで相手の反応が違った 苦手な同僚とも効果的な仕事ができるように、自分の声かけを工夫した
	相手の特性が強く出る場面での 摩擦を予測し回避する	特性はわかるので同僚の弱みが出たときに、自分が同僚に合わせたり、避けるようにしている 感情をぶつけられるのが嫌なので、相手の特性に合わせて怒らせないようにする 相手を避けないで乗り越えることや意見をすることは面倒くさいことである
	他者理解への内省	行動特性を意識することで、 相手への気持ちを考えるようになる
職務遂行と 関係調整の内省	自己を肯定しながら他者との 関係を築く	特性を理解することで、自分を認めながら、他者との関係を築ける 特性を知ることによって自分を守ることになる
	相手との業務達成に向けた 課題を見出す	これからは、同僚の弱みが出たときの自分の行動をどうするかが課題だと思う 自分が引くだけでなく、相手を活かせるようにすることが課題
	他者を意識する中で、 自己表出の効果を実感する	自分が考えていることは発信したほうが良いと思った 自己発信することは、ちょっとしたことで大きな変化になった 自分の意思を表出できるようにコミュニケーションを取るようになった
相互の関係調整と 職務の達成感	チームで協力する機会を意識する	責任に対する自分のこだわりはあるが看護はチームで協力することが大事 同僚に自己表出することがチームワークを生むきっかけになると感じた
	関係の調整により相手にも 良い影響を与えたと認識する	特性に合わせた対応をしたことで、相手が自分で優先度を考えることができるようになった
	チームの中の役割を意識し 相互関係の調整で業務達成を 実感する	受け持ちの責任があるところを判断して、それ以外を任せてくれた判断が嬉しかった 患者への看護計画をみんなの看護観を合わせて決められたことが良かったと思う

ていた言動の意味を捉え、相手を対比させ、理解しようとした結果、相手に対する印象の変化があったことがわかった。

(4) 《相手への意思疎通と受け止め方を考える》

〈お互いの意見を踏まえて結論を決めたいと思うようになった〉〈型によっては考え方や捉え方が違うので、寛容に理解しなければならなかった〉のように、相手の気持ちや考え、言動を受け取り、伝えることで、相手を理解したいとする姿勢となっていたことがわかった。

(5) 《チーム全体の雰囲気の変化が感じられる》

〈お互いに行動特性を知り合うことで対応が柔らかい印象になったと感じる〉とあるように、多様性を認め合う感覚を共有し、チーム全体の雰囲気が柔らかく変化したことを感じていた。

3) 【自己統制と自己主張の調整】

(1) 《相手からの情報の受け取り方と相手へ伝達する方法の修正をする》

〈何かを決めるときには、同僚の意見を聞こうと思った〉〈交わす言葉を増やすことで、相手が言いたい本意に近づくことがわかった〉〈言い方を変えるだけで相手の反応が違った〉〈苦手な同僚とも効果的な仕事ができるように、自分の声かけを工夫した〉のように、相手の行動特性に合わせて自分の言動を調整していたことがわかった。

(2) 《相手の特性が強く出る場面での摩擦を予測し回避する》

〈特性はわかるので同僚の弱みが出たときに、自分が同僚に合わせてたり、避けるようにしている〉〈感情をぶつけられるのが嫌なので、相手の特性に合わせて怒らせないようにする〉〈相手を避けないで乗り越えることや意見をすることは面倒くさいことである〉のように、相手の行動特性を認識し摩擦を予測したことで、自己主張を抑えて対立を避ける行動を示す語りがあった。

4) 【他者理解への内省】

(1) 《行動特性を意識することで、相手への気持ちを考えるようになる》

〈型の特徴で相手を決めつけると、相手を傷つけることになると感じる〉〈自分がないところで特

性の話をされると嫌な気分になるので気をつけようと思った〉のように、行動特性に対して受け入れることが困難となる場面や状況の語りがあった。

(2) 《自己を肯定しながら他者との関係を築く》

〈特性を理解することで、自分を認めながら、他者との関係を築ける〉〈特性を知ることによって自分を守ることになる〉のように、自己を肯定的に受け止めながら、他者とも関係を築くことができていたことがわかった。

(3) 《相手との業務達成に向けた課題を見出す》

〈これからは、同僚の弱みが出たときの自分の行動をどうするかが課題だと思う〉〈自分が引くだけでなく、相手を活かせるようにすることが課題〉から、行動特性を理解し、自分の課題を明確にしたことがわかった。

5) 【職務遂行と関係調整の内省】

(1) 《他者を意識する中で、自己表出の効果を実感する》

〈自分が考えていることは発信したほうがいいと思った〉〈自己発信することは、ちょっとしたことでも大きな変化になった〉のように、協働して仕事を目的のため、自己表出の必要性と効果を感じていた。

(2) 《チームで協力する機会を意識する》

〈責任に対する自分のこだわりはあるが看護はチームで協力することが大事〉〈同僚に自己表出することがチームワークを生むきっかけになると感じた〉という語りから、実際の関係調整の実践を通してチームで協力することの大切さ実感していた。

6) 【相互の関係調整と職務の達成感】

(1) 《関係の調整により相手にも良い影響を与えたと認識する》

〈特性に合わせた対応をしたことで、相手が自分で優先度を考えることができるようになった〉のように、相手の特性を活かすことで看護実践に必要な優先度を導いたと感じていた。

(2) 《チームの中の役割を意識し相互関係の調整で業務達成を実感する》

〈受け持ちの責任があるところを判断して、それ以外を任せてくれた判断が嬉しかった〉〈患者への

看護計画をみんなの看護観を合わせて決められたことが良かったと思うより、自分の役割と相手の役割が発揮できたことを喜び、看護師としての職務達成を実感したことがわかった。

## VI. 考察

本研究の目的は、行動特性を認識することで看護師が行う人間関係の調整行動にどのような気づきや変化があったかを明らかにすることである。対象者には、行動特性を認識して実践した中での気づきや変化についてインタビューし語ってもらった。その結果自分の傾向を認識し、他者への関わりを調整し、結果として行動特性や他者の理解を深めていた。さらに、看護師たちが成すべき看護実践のために、お互いに関係を調整することで業務の達成感が得られていた。自己・他者の再認識、再認識したことの意味、看護師間の調整とはどのようなものか、調整がどのような意味があったのかを考察する。

### 1. 人間関係の調整において自分自身を振り返り客観的に自分を見つめ直した

《自分の傾向を知る機会となる》より行動特性を認識することは、自分自身の思考や行動の傾向を知る機会となっていた。自己は対人関係に含まれ、対人関係は社会に含まれる。ゆえにコミュニケーション・スキルの対象も、自己を基盤とし、対人関係、社会へと拡大していく関係に位置づけることができる<sup>3)</sup>ことから、自己認識が促され、対人関係へと広がる準備ができていたと考えられる。また〈自分が疲労している時は語気が強くなる〉〈日勤帯などでも忙しい状況になると自分の特性が全面に出ると感じる〉などは、行動特性を共有しながら看護実践をする中で、特性の捉え方をどう感じ、受け止めているのかを確認しながら業務することで、自己分析と自分の行動特性を対比させ自己イメージの再構築を行うことになっていたと考えられる。

### 2. 同僚に新たな側面を見出し、受け止め方や関わり方の挑戦の機会となっていた

《相手の言動の理解が情動の安定につながる》こと

は、同僚からの言動を予測できるようになり、さらにそのことで自身の情動の安定につながっていたものと考えられる。個人の情動の安定はチームワークの影響要因<sup>8)</sup>ともなっており、チームワークの向上につながったと考えられる。相手への関わりが躊躇よりも挑戦する機会となっていたのではないかと考える。

《相手の特性が強くて場面での摩擦を予測し回避する》という語りもあった。これは、行動特性の認識が対立や摩擦の可能性を予測させ、回避行動に結び付いたものと推察される。〈仕事を振ると否定的な反応があるので、気を使って振らないようにしている〉〈自分が引いて相手の気分が悪くならないようにしたほうが、自分も仕事もスムーズに進む〉など、看護ケアを提供する過程では、同僚と摩擦を起こさず看護を円滑に進める目的意識を持ち、コミュニケーションを抑制していた。経験豊富な看護師ほど複数業務を抱えていても、チームメンバーに頼るのではなく自己完結してしまう傾向がある<sup>9)</sup>。本研究の対象者は中堅看護師であり、業務を自己完結できる者もおり、指摘や協力依頼をすることで予測される対立を優先していなかった。しかし、今日の組織で学習するには、互恵的な相互依存が不可欠であり、コミュニケーションと協調があって初めてきちんと仕事ができるようになるのである<sup>10)</sup>とあることから、看護職務を遂行するためには、建設的な対立であれば避けることは望ましいことではなく、回避行動に繋がらないようにすることが今後の課題と考えられる。

《自己を肯定しながら他者との関係を築く》〈交わす言葉を増やすことで、相手が言いたい本意に近づくことがわかった〉のように、相手に対する受け止め方や対応を変化させていたことは、調整行動の中でも相手を知ろうとする行動を促進させており、行動特性を認識することが新たな調整行動に挑戦する機会を与えていた。自己と相手の行動特性を認識し、人間関係の調整行動に挑戦できる勇気が必要であると考えられる。メイヤロフは、「相手をケアすることにおいて、その成長に対して援助することにおいて、私は自己を実現する結果になるのである」<sup>11)</sup>と述べ、さらに「他者が成長していくために私を必要とするというだけでなく、私も自分自身であるためには、ケアの対象たるべき他

者を必要としているのである」<sup>11)</sup>と述べている。よって、行動特性を認識し、新たなコミュニケーションに挑戦しようとしているメンバーは、お互いを認め合う存在となることが推察された。

〈自分の意見を発言する必要があるカンファレンスが夜勤帯であれば、自分の特性を認識して発言していた〉〈日勤帯などでも忙しい状況になると自分の特性が全面に出ると感じる〉ということから、行動特性を認識することでの影響は勤務帯でも変化することがわかった。本研究では、夜勤帯を対象勤務帯としたが、日勤帯での調整行動についての語りも見られた。インタビューでは、夜勤帯に行動特性を意識してみて、どのような語りがあるか確認したが、夜勤帯では対象者間の特性を確認する機会となり、行動特性を強く意識し、対応を考える機会となっていたのは日勤帯であった。日勤帯は、対象者間で時間の調整や業務の優先順位を決定し、ケア方法を選択するための看護に関する意見を交換し合う場であった。自分や他者の特性が見えやすく、対応してみる機会が多かったと考える。看護観を伝えるための意思表出が求められる機会は、いかに効果的に自分の意見と同僚の意見を表出させるかが目標となっていた。あるグループがどれくらい助け合うチームになるかは、グループのメンバーが相互に依存する実際の仕事量による<sup>12)</sup>とある。対象者たちは、勤務帯には関係なく特性を意識していた。業務の量や切迫した時間、より良い看護の認識から、人間関係の調整に関心が高まり、看護師間の相互依存の必要性を判断していたと考える。

### 3. チームにおいて自分の役割を意識して行動し、より良い関係を築くための学習の機会 となった

《チームで協力する機会を意識する》《チームの中の役割を意識し相互関係の調整で業務達成を実感する》より、チーム内での自分の力量や位置を認識し、チームで協働したことでの効果の実感につながっていた。臨床看護師が経験する良いチームワークでは、学習しながら取る行動と、それによる成果が循環し、相互に影響していることが明らかとなった<sup>13)</sup>とあることから、行動特性を相互に認識したことで、チーム内での共通認識が生まれ、より良い看護を提供するために、

チーム内で意見を聴く、発言をすることが看護実践のしやすさの認識につながったと考えられる。また、自己主張の機会はそれぞれの立場でどのような価値観を持って業務に臨んでいるのかを知ることとなったと考える。今回、行動特性の認識ができたことは、対人関係に意識を向け、チームワークの構成要素の一つであるコミュニケーションを学ぶ機会となった。

## VII. 結論

今回の研究から以下の5つのことが明らかとなった。

- 1) 行動特性の認識は、人間関係の調整において自己を再認識することで情動の安定につながっていた。
- 2) 行動特性の認識は、相手への関わりにおいて躊躇よりも挑戦する機会となっていた。
- 3) 行動特性の認識は、同僚の新たな側面を見出し、多様な受け止め方や関わり方を振り返り、方法を変えていた。
- 4) 関係調整行動は、看護実践の中で繰り返され、チームワークの構成要素であるコミュニケーションを学ぶ機会となっていた。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、ご協力していただいた病棟スタッフの皆様、ご指導いただきました諸先生方、看護部に深く感謝いたします。なお、本研究における利益相反は存在しない。

また、本研究は2019年度東邦看護学会研究奨励金を受けて実施したものである。本研究の一部は第20回東邦看護学会学術集会にて発表したものである。

## 引用文献

- 1) 山品晴美, 舟島なをみ, 中山登志子: 看護チームにおける看護師間相互行為に関する研究 - 病棟の勤務帯リーダーとメンバー二者間に着眼して-. 看護教育学研究, 26 (1) : 9-21, 2017.
- 2) 大川百恵, 三谷真智子, 田内由美子 他: 中堅看護師が行う看護チームにおける人間関係の調整. 日本看護学会論文集 看護管理, (42) : 298-301, 2012.
- 3) 藤本学, 大坊郁夫: コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み. パーソナリティ研究, 15 (3) : 347-361, 2007.
- 4) 伊藤正子, 大泉京子, 土田幸子 他: 目標管理とDiSC理論を活用したリーダーシップ研修の評価. 日本看護学会論文集 看護管理, (36) : 24-26, 2006.
- 5) HRD株式会社(英語社名 HRD,Ink.): ワークプレイスプロフィール. ([https://www.hrd-inc.co.jp/file/epic/everything\\_disc\\_workplace\\_sample.pdf](https://www.hrd-inc.co.jp/file/epic/everything_disc_workplace_sample.pdf), 2022.2.3)
- 6) 山口裕幸: チームワークの心理学 - よりよい集団作りをめざして-. (1) : 114, サイエンス社, 東京, 2018.
- 7) 松葉祥一, 西村ユミ: 現象学的看護研究 - 理論と分析の実際-. (1) : 72, 医学書院, 東京, 2014.
- 8) 井村香積, 小笠原知枝, 林智子 他: 看護師の目標達成行動に対する情動知能とチームワークの影響. 三重看護学誌, 15 (1) : 37-41, 2013.
- 9) 坂上真未, 上田陽美, 金川裕美 他: TeamSTEPPS学習会が及ぼすチームワークに対する認識の変化. 日本看護学会論文集 看護教育, (50) : 174-177, 2020.
- 10) Edmondson AC: 野津智子: チームが機能するとはどういうことか - 「学習力」と「実行力」を高める実践アプローチ (1) . 38, 英治出版, 東京, 2014.
- 11) Mayeroff M: 田村真, 向野宣之: ケアの本質(24). 69, ゆみる出版, 東京, 1987.
- 12) Schein EH: 金井真弓: 人を助けるということはどういうことか - 本当の「協力関係」をつくる7つの原則 (2) . 190, 英治出版, 東京, 2011.
- 13) 崎山愛, グレック美鈴: 臨床看護師が経験する良いチームワーク. 日本看護科学会誌, 38 : 374-382, 2018.