

令和 5 年 4 月 28 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2022

課題番号：19K01914

研究課題名（和文）創造性発揮の心理的メカニズムと心理的資本に関する研究

研究課題名（英文）study on psychological mechanism of creativity and psychological capital

研究代表者

開本 浩矢（Hirakimoto, Hiroya）

大阪大学・大学院経済学研究科・教授

研究者番号：90275298

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：我が国においては黎明期にある心理的資本の学術的定義やその意義を平易に記述することで、心理的資本の正確な理解と普及を促すための成果を公表した。特に、心理的資本を構成する4つの要素である、自己効力感、希望、楽観、レジリエンスという中核的な概念をそれぞれ詳細に明らかにすることで、心理的資本の内容について理解が深まるような成果の公表ができたと考える。また、心理的資本が特にビジネスパーソンの様々なパフォーマンス、ウェルビーイング、離転職意思といった結果変数に有意なポジティブな影響をもたらすことと、なぜそうした望ましい影響をもたらされるかについて学術的に明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

心理的資本という概念は、欧米では活発に議論をされているが、我が国ではいまだ十分に理解されていない。人事管理上の様々な業績を促進する重要な概念の一つである心理的資本を我が国の文脈でとらえ、その定義や機能を明らかにすることは、人材開発や人材育成における実務上の示唆を与える。加えて、心理的資本と創造性との関連が高いことが指摘されるため、心理的資本に関する知見を深めることは、創造性の促進やイノベーションの活性化につながり、我が国企業の競争力強化につながると期待される。

研究成果の概要（英文）：By plainly describing the academic definition of psychological capital and its significance, which is in its infancy in Japan, we have published results to promote accurate understanding and dissemination of psychological capital.

In particular, we have made efforts to deepen understanding of the content of psychological capital by explaining in detail each of the four core elements that comprise psychological capital: self-efficacy, hope, optimism, and resilience.

In addition, we have provided scholarly evidence that psychological capital has a significant positive impact on various outcome variables, particularly businesspeople's performance, wellbeing, and intention to leave a job.

研究分野：組織行動論

キーワード：心理的資本 Psychological Capital 人材開発 人材育成 人的資源管理 創造性 ウェルビーイング
離職意思

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

人工知能(AI)やロボットにより、我が国日本の労働人口の約49%が就いている職業が代替可能であるとの推計結果が得られている(野村総合研究所、2015)。一方で、AIやロボットでは代替できない知的能力として、ホスピタリティとともに創造性が指摘されている。また、厳しい競争環境に置かれた企業にとって、競争優位を生み出すものは企業活動におけるイノベーションである。本研究はイノベーションを活性化する一人一人の従業員の知的能力として創造性(creativity)をとらえている。組織心理学的アプローチから創造性の促進には、内発的モチベーションの向上が有効であることが繰り返し指摘されてきた(Amabile, T.M., Creativity In Context: Update To The Social Psychology Of Creativity, 1996.など)。一方で、内発的モチベーションがどのようなメカニズムを通じて、創造性を促進するかについての知見は十分に蓄積されていない。そこでわれわれは、創造性の発揮という行動を刺激し、イノベーションを実現するためには、内発的モチベーションを高める心理的メカニズムを明らかにする必要性があり、ここに本研究の核心的問いが存在すると考えるのである。

近年の欧米の諸研究を概観すれば、創造性の発揮を心理的な諸変数によって説明しようとする組織行動論に基づく実証研究が展開され、今日に至っていることがわかる。たとえば、Amabile, et al. (The Work Preference Inventory, Journal of Personality and Social Psychology, 66(5), 950-967, 1994.)は、創造性研究を包括的にレビューし、内発的モチベーションが高いほど、逆に外発的モチベーションが高いほど、創造性は低くなることが多くの実証研究によって支持されていると指摘している。また、Zhang, X. & Bartol, K.M. (Linking Empowering Leadership and Employee Creativity, Academy of Management Journal, 53(1), 107-128, 2010.)は、心理的エンパワメントの向上が内発的モチベーションを高め、創造性を促進するという関係性を明らかにした。同様に Tierney, P. & Farmer, S. M. (Creative Self-efficacy: Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance, Academy of Management Journal, 45(6), 1137-1148, 2002)は創造性を発揮できる能力があるという認識を創造的自己効力感と定義し、創造的自己効力感が創造性を有意に向上させることが示された。

以上のように、内発的モチベーションが創造性発揮の重要な心理的要因であることは多くの研究者が認めている。一方で、その内発的モチベーションを規定する要因に関しては十分な研究蓄積がないため、ブラックボックスになっているともいえる。したがって、創造性の発揮という行動を刺激し、イノベーションを実現するためには、内発的モチベーションを高める何らかの心理的メカニズムを明らかにする必要性が強く認識される。このメカニズムを解明するため、本研究では創造性発揮の心理的メカニズムを構成するキー概念として、2010年以降組織行動論で注目を集めてきた心理的資本(Psychological Capital)に注目する。この概念は心理的エンパワメントや自己効力感などの心理変数を包含する上位概念として提唱されており、本研究の核心的問いに回答する基本的概念として適切かつ有効であると強く考えられるからである。心理的資本とは、Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2007)によれば、個人のポジティブな心理的状态で、(1)挑戦的なタスクを成功させるために必要な努力を行う自信や有能感(エフィカシー)があること、(2)現在や将来の成功に対してポジティブな帰属(オプティミズム)を行うこと、(3)根気よく目標に向かい、成功するために必要なら、目標への道筋を変えること(ホープ)、(4)問題や困難に悩まされても成功するために、耐え、すぐに回復する、時には元の状態以上になる(レジリエンス)ことという4つの特徴をもつ概念であるとされる。こうした定義を持つ心理的資本は創造性の発揮と有意な相関を持つことが指摘される(Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, Psychological Capital: A review and synthesis, Journal of Organizational Behaviour, 35, S120-138, 2014)。

以上のように創造性、内発的モチベーション、心理的資本という3概念に関する先行研究を踏まえると、本研究の核心的問いを解明するための分析モデルは、心理的資本を構成する4要素が内発的モチベーションを媒介して、創造性の発揮を促進すると仮定される。同時に創造性の発揮が組織全体のイノベーションの活性化につながり、競争力を高めると想定されるのである。

2. 研究の目的

本研究の核心的問いを解明するためには、以下に掲げる2つの研究目的を遂行することが必要であると考えられる。第一に、我が国における心理的資本の妥当性と操作化を図ることである。本研究の分析モデルにおいては心理的資本が中心的概念であることから、その妥当性や操作化を図ることは優先すべき課題だと考える。第二に、内発的モチベーションが創造性を促進するというこれまでの研究蓄積に、内発的モチベーションを規定する心理的資本という新たな変数を導入することで、創造性発揮の心理的モデルの説明力向上やモデルの精緻化を図ることである。内発的モチベーションが創造性発揮やイノベーション実現に有益であることは定説であるが、その心理的メカニズムについては今もって十分な研究蓄積がないため、本研究ではそのミッシングリンクを探求することを研究の目的としたい。

3. 研究の方法

本研究において、研究目的を達成するために、以下のプロセスを中心に研究を遂行した。

(1) 心理的資本の概念整理と妥当性検証

第一に、分析モデルの中心的概念である心理的資本の妥当性を検証することである。心理的資本について、我が国においてはその概念に関する本格的な学術研究が行われていない。したがって、本研究では心理的資本の測定尺度の日本語化を含めた概念の整理と操作化を行い、概念の妥当性を検証した。具体的には、当該分野の代表的な研究蓄積 (Luthans, F. et al. (2007) など) を中心に関連学術論文を幅広く渉猟するとともに、その整理を行った。また、心理的資本の測定尺度 (Psychological Capital Questionnaire) が提唱されているが、その翻訳とともに内容的妥当性をチェックするためのヒアリング調査と構成概念妥当性を検証するためのサーベイ調査を行った。

ヒアリング調査においては、研究分担者とともに民間企業の人事担当者や関連領域の研究者に対して実施した。特に心理的資本の活用に積極的な民間企業とは心理的資本の測定尺度の開発段階から綿密に意見交換やディスカッションを行い、そこで得られた示唆は心理的資本の尺度を構築する際に積極的に活用した。また、心理的資本に関する知見のあるコンサルタント企業とも共同して心理的資本の妥当性や信頼性の検証を行った。

サーベイ調査の設計にあたっては、日本語への翻訳作業やその内容的妥当性の検証において、研究代表者および研究分担者による複眼的な検証を行い、民間企業の従業員を対象に質問票を配布・回収した。データ収集にあたり、個人情報収集をしないように配慮し、統計的に解析することのみデータを利用した。また、ヒアリング調査及び定量的調査にあたっては、リサーチサイトに対する丁寧な研究目的・研究意義に関する説明と同意を行い、得られたデータは統計的に処理し、個人を特定できないよう対策を行った。

(2) 得られたデータの統計的処理と分析結果の検証

第二に、心理的資本と創造性やワークエンゲージメントといった様々な心理的変数との関係性を得られたデータを活用して検証した。分析モデルに提示された変数はすべてサーベイ調査で定量データとして収集された。収集されたデータを商用統計パッケージを用いた、適切な統計分析手法を用いて検証した。統計分析にあたっては、研究代表者とともに研究分担者が解析作業にあたり、分析のミスが起こらないように、相互にチェックした。加えて、分析脚気の解釈についても、研究分担者とともにを行い、結論の客観性が担保されるように努めた。

(3) 得られた成果の公表

第三に、上述のデータ収集と分析を踏まえ、適切なタイミングで、関連する学会での報告などの形で学術的成果を公表した。学会報告などを踏まえて、最終的には学術論文や学術書としての成果を公表した。学術学会などでの報告を適宜行うことで、研究成果の客観性を担保しつつ、知見の深化を行った。

4. 研究成果

本研究の成果として、以下に記述する4点が指摘できる。

(1) 心理的資本に関する概念整理と我が国における応用可能性

昨今巷では「新しい資本主義」が話題になっている。そうした中、人材への投資が改めて注目を集めている。経営学の世界でも古くから、人材の重要性が指摘され、そもそも人の付加価値の源泉とは何なのか活発に議論されてきた。膨大な先行研究を振り返ると、こうした議論のハシリは、Becker による人的資本という考え方であることが明らかである。それまで人は労働力を供給する資源の一つであり、労働費用として考えられる存在であったが、Becker は、ヒトを知識、スキル、能力によって把握され、豊かな知識や高いスキルをもつことで職務を遂行する、すなわち付加価値を生み出すと考えた (Becker, G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press, 2009.)。従って、企業はいかに高い知識やスキルをもつ人材を確保するかを重視し、ゆえに企業内での研修や教育を行うことは合理的であると考えられた。次に注目を浴びようになった議論は、社会関係資本に注目するものである。社会学の概念で、人間関係、信頼、ネットワークを意味する考え方である。社会関係資本が豊かな人は就職しやすくなったり、人生への満足感やウェルビーイング (肉体的・精神的健康) が高くなったりすることが、これまでの研究で明らかになっている。誰を知っているか、顔の広さゆえに、様々なリソースを獲得でき、付加価値を生み出せると考えられたのである。ただし、強すぎる人間関係 (強い紐帯) はむしろ悪影響を与えることも知られており、人間関係は広く浅いことが望ましいとされる。

一方、現代企業には、正規従業員に加え、契約社員、パート、アルバイトといった多様な雇用形態が存在する。彼らに期待される知識、スキル、人間関係はさまざまであり、人という経営資源の付加価値の源泉をどこに求めるかは困難な問いである。こうした状況下で生まれた考え方が、心理的資本である。心理的資本は、人的資本や社会関係資本を活用するうえでの長所や強みとなるドライブであり、エンジンとなる存在であることが指摘される。人的資本や社会関係資本の議論では、基本的な知識やスキルと幅広い人間関係をもっていることが重要だとされた。と

ころが、たとえそれらを豊富に有していたとしても、それらを積極的に活用しない限り、成果につながらないと考えられる。持っている資源を十分に活用するために必要不可欠な駆動力が心理的資本なのである。

本研究では、心理的資本に関する欧米の文献を中心に先行研究を渉猟することから始めた。その成果として、心理的資本はもともと2002年以降米国ネブラスカ大学のルーサンス教授が提唱した概念であり、Psychological Capitalを我々が心理的資本と翻訳したものである。Luthansらの研究によれば、心理的資本は中核となる4つの基本要素から構成されるポジティブな心理的状态を意味する概念である(Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., Psychological capital and beyond. Oxford University Press, USA. 2015)と指摘した。

心理的資本と類似した概念としてウェルビーイングやワークエンゲージメントがある。共にポジティブな心理変数であるが、ウェルビーイングやワークエンゲージメントは「状態(変化しやすい、虚ろいややすい性質を持つ)」であるのに対し、心理的資本は「能力」のイメージに近いとされる。また、心理的資本という強みによって、ウェルビーイングやワークエンゲージメントが生み出されるととらえることができることも明らかになった。

これまで、企業経営においては人が重要、人の育成が大事だとする論調はあらゆる場面で主張されてきたが、人を育てるとは何をどのように育成すればよいのかという本質的な議論はあいまいであることが多かったと考える。本研究では、ポジティブ心理学の勃興とともに生まれた心理的資本という中核概念が、人材によって生み出される付加価値の源泉であることを確認し、人材開発とは本質的に心理的資本を高めることであることを先行研究から明らかにした。加えて、心理的資本が十分に認知されていない我が国において、心理的資本を平易かつ学術的に厳密に紹介する書籍(開本ら、こころの資本、中央経済社、2020)や論文など(高階&開本(対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が組織定着と職務成果に及ぼす影響, 商工金融 72(10), 11-24, 2022; 開本、心理的資本を知る、日本政策金融公庫調査月報、156、36-41、2021など)を通じて、心理的資本の理解を促すこと、ビジネスパーソンの人材開発への応用可能性を指摘することは実務的にも有意義な成果となったと考える。

(2)心理的資本とワークエンゲージメントとの関係性

本研究では複数のアンケート調査を行い、心理的資本が組織に望ましい変数に有意に影響することを明らかにした。そうした調査の一つとして、民間企業A社(製造業、従業員1万人以上)と共同で、心理的資本に関する定量調査を実施した。心理的資本の測定にあたっては、Luthansらの開発した24項目から構成されるPCQ24を参考にしながら、我が国のビジネス環境に適合するように修正をしたうえで実施した。修正にあたっては、調査対象企業の人事担当者と表現の分かりやすさや適切さを慎重に協議し、概念を適切に測定できるように努めた。同時に、研究目的に合致した調査結果となるように工夫した。ワークエンゲージメントの尺度については我が国でも妥当性や信頼性が確認されている測定尺度であるUWEIを採用した。

こうして得られた心理的資本とワークエンゲージメントとの関係性を統計的に分析した結果、両者には正の相関があることが明らかになった。また、心理的資本を構成する4つの中核的要素のうち、特に希望(ホープ)との相関が高いことが明らかになった。先行研究では自己効力感の影響が最も強いと示唆される結果が複数得られているが、我が国のビジネスパーソンから得られたデータでは自己効力感よりも希望が上回った。心理的資本の結果変数としてワークエンゲージメントを採用したことを考慮すると、熱意や活気を促進する心理的資本の要素は希望であることは納得できるものである。なぜなら、目標に対する強いコミットメントや何が何でも目標へ到達するんだという強い意志(すなわち、希望)が仕事に対する熱意や活力を生み出すと想定されるからである。

(3)心理的資本と離職、創造性、顧客満足との関係性

看護師や介護職員といった対人援助業務に従事する人たちは、エッセンシャルワーカーとも呼ばれ、社会を支える必要不可欠な職務を担っている。そのような労働者のマネジメントにおいて喫緊の課題と認識されているのが、彼らの組織定着である。彼らは、日常的に強いストレス要因に晒されており、それが離職行動を促していると指摘される。そこで本研究では、看護師や介護職員といった対人援助業務人員の職務ストレスや心理的資本が、組織定着その他の結果に及ぼす影響を分析した(高階・開本、対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が組織定着と職務成果に及ぼす影響, 商工金融 72(10), 11-24, 2022)。

具体的には、主たる職務ストレス要因として感情労働を設定し、それが離職情報探索行動や離職意思に及ぼす影響を分析した。加えて、職務ストレスがネガティブな心理的側面を測定する概念であることから、その対概念となるポジティブな心理的側面を照射する変数として心理的資本を分析モデルに取り入れた。すなわち、感情労働は離職・転職を促進する一方、心理的資本はそれらを抑制すると想定した。

ここで感情労働とは、顧客に何らかの感情変化をもたらすよう企図して実践される、表情・仕草の統制を意味する。患者・利用者の心情を汲み取り適切な医療やサービスを提供することは対人援助業務人員の職務の中核であり、同時に、職務ストレスの主因でもある。われわれは、ストレス要因としての感情労働が、組織定着等へ影響しているか検討した。

なお、本研究では離職・転職関連といった組織に望ましくない変数のみならず、主観的なパフォーマンス(主観的満足度や創造性)といった組織に望ましい変数も従属変数として分析モデルに追加し、感情労働および心理的資本の影響を幅広く検討した。

統計的に分析したところ、感情労働と心理的資本は、離職意思や主観的パフォーマンスに対して有意に影響することが確認された。心理的資本のうち、特にレジリエンスと楽観が組織からの離職意思を抑制する効果を持つことが示された。さらに、心理的資本のすべての要素（自己効力感、レジリエンス、楽観）が顧客（サービス利用者）の満足度を高めることや看護・介護従業員の創造性を高めることも示された。特に心理的資本の自己効力感は創造性と強く促進することが示された。ポジティブな心理的側面を照射する心理的資本という変数は、離職率の相対的に高い職場で働く従業員の組織への定着を促すだけでなく、彼らのパフォーマンスを向上させることも明らかになったのである。

(4)感情労働と離職意思との関係性に与える心理的資本の影響

前述した感情労働と組織定着等との間の負の関係性は、特定の心理的状态によって調整される可能性がある。そこで我々は、心理的資本に着目し、心理的資本を、感情労働と組織定着等との間の関係性を調整するモデレータの役割を果たすものとして想定して、分析モデルを構築した。

高階・開本（2022）のデータを用いて、感情労働が離職意思に与える負の影響を、心理的資本が調整すると想定した分析を行ったところ、図1に示すように、心理的資本のレジリエンスが感情労働の離職意思に与える影響を調整することが示された。つまり、レジリエンスの相対的に高い従業員では、そうでない従業員に比べて、感情労働が離職意思を促進する効果が低下するのである。

調査対象となった看護や介護職といった対人サービスの提供が求められる環境では、一定の感情労働を強いられることが一般的である。したがって、離職意思を低下させるために感情労働そのものを抑制することはサービス提供に対する満足度を低下させてしまう危険性が高く、困難である。得られた分析結果を援用すれば、こうした状況下で感情労働の低下を回避しつつ、離職意思を抑制するために心理的資本の構築や開発は非常に有効であることが示唆されるだろう。

(5)今後の研究展開

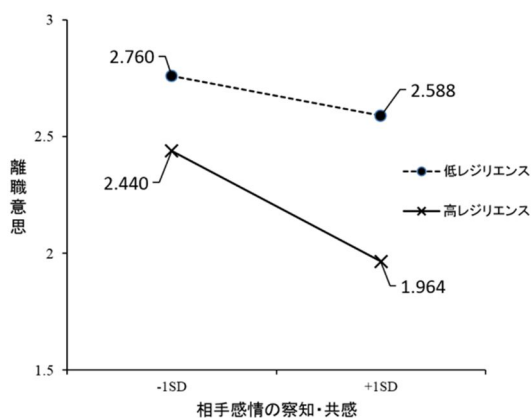
本研究では、心理的資本という比較的新しい概念に関する先行研究を渉猟することで、その学術的定義や有用性を明らかにできた。さらに、心理的資本を我が国の様々な職場で測定し、その妥当性を確認することもできた。2000年代以降ポジティブ心理学の勃興とともに欧米では心理的資本の有用性が広く認知されているが、我が国では十分に認知されていない。本研究プロジェクトの成果が心理的資本を我が国における普及や活用の一助になると考えている。今後は心理的資本の有用性を踏まえた、その開発手法の探求や心理的資本の構築メカニズムの解明が求められる。

表1 心理的資本が離職意思などに与える影響

	従属変数			
	離職情報収集	離職意思	主観的満足度	創造性
(感情労働)				
ポジティブ感情の表出	-.062	-.027	.014	.043
相手感情の察知・共感	-.189 **	-.132 **	.239 **	.130 **
感情の不協和	.203 **	.156 **	-.119 **	.004
(心理的資本)				
自己効力感	.075 †	-.041	.188 **	.481 **
レジリエンス	-.155 **	-.164 **	.103 **	.094 **
楽観性	-.090 *	-.153 **	.182 **	.081 *
R ²	.162 **	.208 **	.356 **	.423 **
自由度調整済みR ²	.138	.186	.338	.407

注) ** p < .01, * p < .05, † p < .10、表中の係数は全て標準化偏回帰係数、統計変数は割愛

図1 感情労働と離職意思の関係に与える心理的資本の調整効果



5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計13件（うち査読付論文 3件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 6件）

1. 著者名 厨子直之・井川浩輔	4. 巻 747
2. 論文標題 戦略コンピテンシーと人材コンピテンシーが人事担当者の職務満足に及ぼす影響 交互作用効果に着目して	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 89-102
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 新沼真奈美, 古野泰生, 西口雄一, 平拓也, 開本浩矢	4. 巻 23(3)
2. 論文標題 キャリア自律と組織を背負う意識との関係性に関する考察 キャリアの選択肢と組織内対人関係の調整効果を踏まえて	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Discussion Papers In Economics And Business, Graduate School of Economics, Osaka University	6. 最初と最後の頁 1-18
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 高階利徳, 開本浩矢	4. 巻 72(3)
2. 論文標題 上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響：「職務 への埋め込み」の媒介効果の可能性	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 大阪大学経済学	6. 最初と最後の頁 1-20
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 高階利徳, 開本浩矢	4. 巻 72(10)
2. 論文標題 対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が組織定着と職務成果に及ぼす影響	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 商工金融	6. 最初と最後の頁 11-24
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 -

1. 著者名 石塚修司, 関根浩一, 角地信太郎, 上山真実, 開本浩矢	4. 巻 21(11)
2. 論文標題 定年後再雇用に伴う各種変化と内発的モチベーションの関係性	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Discussion Papers In Economics And Business, Graduate School of Economics, Osaka University	6. 最初と最後の頁 1-19
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 開本浩矢	4. 巻 156
2. 論文標題 心理的資本を知る	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本政策金融公庫調査月報 : 中小企業の今とこれから	6. 最初と最後の頁 36-41
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 -

1. 著者名 町田尚史志, 開本浩矢	4. 巻 71(4)
2. 論文標題 進路選択における自己効力感, ソーシャルスキル, 感情知性の関係 : コロナ禍での大学生調査をもとに	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 大阪大学経済学	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.18910/86836	査読の有無 無
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 井川浩輔・厨子直之	4. 巻 22(2)
2. 論文標題 医療現場における自律的作業集団と労働生活の質との関係における多技能化の媒介効果ページ	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本労務学会誌	6. 最初と最後の頁 4-23
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 高岡裕治・大友生子・桐畑良太・高比良和俊・開本 浩矢	4. 巻 20-14
2. 論文標題 成長につながる行動と人事評価の関係に関する一考察	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Discussion Papers In Economics And Business Graduate School of Economics, Osaka University	6. 最初と最後の頁 1-12
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 オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 塩月顕夫,三原祐 ,古屋順,敦奎利,開本浩矢	4. 巻 709
2. 論文標題 目標管理制度の運用と従業員の内発的モチベーションの関係	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 86-100
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 中村彰芳,長縄孝久,湯口亮太,神洋子,開本浩矢	4. 巻 19-9
2. 論文標題 「組織を背負う意識」の弁別性、効果および規定要因に関する考察	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Discussion Papers In Economics And Business	6. 最初と最後の頁 1-14
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 オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件(うち招待講演 0件/うち国際学会 1件)

1. 発表者名 宮川新平, Thij Willem, 開本浩矢
2. 発表標題 Ethnography of sake-making in a traditional Japanese sake brewery (伝統的日本酒メーカーにおける日本酒造りのエスノグラフィ)
3. 学会等名 the EGOS 2021 Colloquium (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 高階利徳, 開本浩矢
2. 発表標題 上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響
3. 学会等名 日本労務学会第51回全国大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 町田尚史, 開本浩矢
2. 発表標題 進路選択自己効力感についての考察 進路選択自己効力感、ソーシャルスキル、EIの関係
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第 43 回研究大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 阪本学・厨子直之
2. 発表標題 リーダーの越境学習が組織のクリエイティビティに与える影響 オーセンティック・リーダーシップの媒介効果の検討
3. 学会等名 経営行動科学学会第24回年次大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 高階利徳・開本浩矢
2. 発表標題 対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が 組織定着と職務成果に及ぼす影響
3. 学会等名 日本労務学会第50回全国大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 厨子直之	4. 発行年 2021年
2. 出版社 中外医学社	5. 総ページ数 9
3. 書名 「サービスとしての医療における人材マネジメント」 角田圭雄編 『戦略的医療マネジメン-VUCA時代を乗り切るMBA視点』	

1. 著者名 フレッド・ルーサンス、キャロライン・ユセフ＝モーガン、ブルース・アボリオ、開本 浩矢、加納 郁也、井川 浩輔、高階 利徳、厨子 直之	4. 発行年 2020年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 328
3. 書名 こころの資本	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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	厨子 直之 (Zushi Naoyuki) (40452536)	和歌山大学・経済学部・准教授 (14701)	
研究分担者	井川 浩輔 (Igawa Kosuke) (80433093)	琉球大学・国際地域創造学部・准教授 (18001)	

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
---------	---------