

令和元年6月25日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(A) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26245046

研究課題名(和文) 組織開発の理論的基盤と実践的方法の探究

研究課題名(英文) The Inquiry of Theoretical Base and Practical Methods in Organization Development

研究代表者

金井 壽宏 (KANAI, Toshihiro)

神戸大学・経営学研究科・教授

研究者番号：80135780

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 30,700,000円

研究成果の概要(和文)：第1に、組織開発研究を哲学的ルーツに遡って体系的に整理することで、理論的基盤を確立した。第2に、人材育成やリーダーシップといったミクロレベルと、組織内の制度といったマクロレベルの相互作用を踏まえて、組織開発のレパートリーを充実させた。第3に、研究者も組織の運営に介入するアクション・サイエンスを必要とする方法論の整備を行なった。最後に、研究者が実務家との対話による介入を伴いながら、企業ごとに手法を開発し、多様化する現場ニーズに応答することを今後の課題に挙げた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的意義は、体系的な理論的視点を欠く組織開発研究に対して2点ある。第1に、理論的基盤の確立によって、知識を体系的に整理できた点である。第2に、ミクロレベルとマクロレベルの相互作用を踏まえた組織開発のレパートリーを充実させた点である。加えて、研究者が組織の運営に介入するアクション・サイエンスの必要性を指摘した点は、経営学という学問分野に対する学術的意義だといえる。社会的意義は、本研究メンバーが実務家との対話を伴う手法の開発を通じて、研究成果を即座に実務界に普及させた点である。このことは、理論と実践の架橋が社会的に求められる経営学と理論的な裏付けによる実践を求め実務家の双方に有益である。

研究成果の概要(英文)：First, we build theoretical base in organization development through revisiting philosophical roots and integrating previous literature. Second, we enrich the repertoire of organization development in terms of an interaction between micro level (human resource development and leadership) and macro level (institution). Third, we prepare the methodology which includes action science. Finally, we suggest future research that researchers need to develop methods with respect to each organization and response different needs involving dialogue with practitioner.

研究分野：経営学

キーワード：組織開発 実践 アクションリサーチ 規範

1. 研究開始当初の背景

組織開発とは、組織の効果的な環境適応を促すために、人材や文化などのソフトな側面を計画的に変革していくプロセスである。現在、多くの企業で様々な組織開発の手法が生み出され、実践されている。だが、実務界において組織開発に関する知識が次々と蓄積される一方、体系的な理論的視点が提示されてこなかったため、理論的裏付けを欠いたまま開発、実践が行われているのが実情であるという問題があった。

2. 研究の目的

上記の背景を受けた本研究は、実務界で注目を浴びてきた組織開発の理論的基盤を確立するとともに、他の経営学の研究領域から横断的に得られた知見をもとに組織開発のレパートリーを充実させ、実践していくことを目的とした。具体的には以下の3つの課題に取り組んできた。第1に、組織開発の理論的基盤を確立することである。第2の目的は、組織開発のレパートリーの充実化である。第3に、研究者による理論的基盤に根ざした組織開発の実践である。

3. 研究の方法

上記の3つの課題に対して本研究は、3つの段階を設け、各段階において重点的なトピックを設定し、研究を進めてきた。第1段階では、既存研究の整理を通して組織開発の理論的基盤を構築した。それと並行して、参加観察などの方法を駆使して、これまで実施されてきた組織開発の実態の把握も行なってきた。続く第2段階では、第1段階で構築された理論的基盤をもとに、人材育成とリーダーシップ、さらには企業を取り巻く外部環境や戦略、制度などについての研究成果を領域横断的に活用することで、組織開発のレパートリーの充実化を図った。そして第3段階では、研究者が組織に積極的に介入する経営学方法論の整備と並行しながら、本研究メンバーによる組織開発の実践を行なってきた。

4. 研究成果

以上の目的と方法に基づいた研究成果は、以下の5点である(代表的なものに限る)。

(1) 組織開発の理論的基盤の確立

本研究は、体系的な理論的視点を欠く組織開発研究の課題に対して、以下に説明する理論的基盤の確立を試みた。

まず、研究代表者の金井がまとめた貴島ほか(2014)が、組織開発がアクションリサーチや経営管理論といった学說的ルーツを持つ学問分野であることを明確にした。続いて、中原・中村(2018)が、組織開発の系譜を3つの哲学的基盤に遡って整理した。具体的には、組織開発がリフレクションを通じた知の形成を唱えたデュイ、今ここの経験に注目したフッサールの現象学、無意識の存在を指摘したフロイトを哲学的基盤とし、そこから集団精神療法、そしてレヴィンを嚆矢とするTグループへと発展する流れを整理している。

以上の理論的基盤の確立によって、本研究は今後さらに実務界においてなされる組織開発に関する知識を体系的に整理できた点で、組織開発研究に対する理論的貢献をもつ。

(2) 人材育成とリーダーシップ

本研究は、組織開発と明示されずとも、同じく人材や文化などのソフトな側面の開発に注目している人材育成やリーダーシップを対象に取り上げることで、組織開発の実践の際のレパートリーの充実化を試みた。

まず、人材育成に関しては、中原(2015)では、研修時のアクションリサーチの実施およびその効果測定を考察している。また、平木・中村(2015)や中村(2016)は、組織開発が個人の心理的成長に与える影響や人材育成に寄与することを明らかにしている。一方でリーダーシップに関しては、小野(2015)が、企業で組織開発を行なう際のリーダーシップとフォロワーシップを検討するとともに、吉村・中原(2017)が、教育機関における組織開発に関わるリーダーシップに関して検討し、組織開発がひろく応用可能性があることを確かめた。

(3) 組織開発におけるミクロ・マクロ・リンケージ

組織開発は、人材や文化などのソフトな側面に焦点を当てることが多いが、これらは組織の制度的側面と密接な関係にあり、両者は不可分である。したがって本研究は、外部環境への適応をはかる戦略や組織の制度といった観点からも、組織開発の具体的なあり方を検討してきた。

例えば、北居(2015)が、マクロレベルの組織文化とミクロレベルの個人行動の関係を検討する一方、桑田・松嶋・高橋(2015)が、制度派組織論の視点から、組織開発を通じて組織を変革する際に、変革の主体がどのような存在として捉えられてきたかについて理論的考察を行なってきた。そして中村(2017)が、組織開発を組織と職場の両側面から検討をさらに進めた。

この(2)と(3)を通じ、職場における人材といったミクロレベルと、組織内の制度といったマクロレベルの相互作用を踏まえた組織開発のレパートリーを充実させた点で、組織開発研究に対する理論的貢献をもつ。

(4) 組織開発の実践を通じた方法論の整備

この(1)~(3)のもとになる研究者が組織に積極的に介入する方法論の整備を行なった。まず、松嶋ほか(2018)は、近年の経営学で盛んに議論されている構築主義(社会構成主義)や物質性に触れながら、超越論的認識論や方法論の転回に共通する立場として、現象への介入と存在を規定する物質論的転回と呼ばれる実在論的立場があることを確認した。同時期中原・中村(2018)は、組織開発が定義の風呂敷ワード化や似非自己啓発セミナーなどの横行に

伴う危機と向き合う過程で、研究者が実務家との対話による介入を伴う方法論に必要な社会構成主義を取り入れる必要が出たことを指摘した。

以上の議論に基づけば、組織開発は、従来のように研究者が外部から組織を観察する一般的な科学ではなく、研究者も実際の組織の運営に積極的に介入していくアクション・サイエンスが必要となる(福本・松嶋・古賀, 2014)。これは、経営学という学問のあり方を問い直す点で画期的だといえよう。

(5) 本研究メンバーによる組織開発の実践

最後に、(4)で整備された方法論に基づいた本研究メンバーによる組織開発の実践が、中原・中村(2018)にまとめられた。当該書では、複数企業の事例を取り上げて具体的な手法を(1)の理論的基盤に沿って整理、分類したうえで、今後の組織開発には、研究者が実務家との対話による介入を伴いながら、企業ごとに手法を開発し、多様化する現場ニーズに回答していく必要性を指摘した。

5. 主な発表論文等

(代表的なものを100件掲載。研究代表者、研究分担者には下線)

[雑誌論文](計117件)

【2018年度】

- (1) Matsuo Makoto, Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting, Personnel Review, Vol. 48, 2019, 220-233, 査読有, 10.1108/PR-11-2017-0346
- (2) 北居明・鈴木竜太・上野山達哉・松本雄一、「組織のため」の畏：非倫理的向組織行動研究の展開と課題、組織科学、第52巻、2018、18-32、査読有、10.11207/soshikikagaku.52.2_18
- (3) 松嶋登・矢寺顕行・浦野充洋・吉野直人・貴島耕平・中原翔・桑田敬太郎・高山直、社会物質性のメタ理論、神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパー、2018・13、2018、1-39
- (4) 服部泰宏、多様化する働き方と心理的契約のマネジメント、一橋ビジネスレビュー、第66巻、2018、8-30、査読無
- (5) 裴得鐘・尹大栄(編)木村隆之・浦野充洋ほか(著) 延世大学 大学出版文化院、地域産業における起業家(家)の韓日比較(第8章 日本型官民連携による地域活性化：株式会社黒壁によるまちづくり)、2018、241(211-236)

【2017年度】

- (6) 中村和彦、構成的なラボラトリー方式の体験学習が大学生に及ぼす効果 对人的傾向、学習観や人間関係観、コミュニケーション・スキルを指標として、人間関係研究、第17巻、2018、1-23、査読有
- (7) 北居明・多湖雅博、Appreciative Inquiryの展開と可能性、甲南経営研究、第58巻、2018、71-102、査読無
- (8) Matsuo Makoto, How does managerial coaching affect individual learning?: The mediating roles of team and individual reflexivity, Personnel Review, Vol. 47, 2018, 118-132, 査読有、10.1108/pr-06-2016-0132
- (9) Matsuo Makoto, Goal orientation, critical reflection, and unlearning: An individual-level study, Human Resource Development Quarterly, Vol. 29, 2018, 49-66, 査読有、10.1002/hrdq.21303
- (10) 横山育理・尾形真実哉、マルチレベル分析を用いた店頭従業員の能力獲得に関する実証研究、組織科学、第51巻、2018、69-86、査読有
- (11) 向井大介・近藤乃梨子・杉万俊夫、地域活性化活動における規範的影響、集団力学、34巻、2017、66-240、査読有
- (12) 門間ゆきの・杉万俊夫、関係を生み出す地縁技術、集団力学、34巻、2017、242-286、査読有
- (13) 中村和彦、データ・フィードバック 診断型組織開発の進め方、企業と人材、第50巻、2017、50-53、査読無
- (14) 中村和彦、対話型組織開発とAIアプローチ 組織が生き活きるありようを探求する、企業と人材、第50巻、2017、78-81、査読無
- (15) 中村和彦、組織開発を企業のなかでどのように展開していくか、企業と人材、第50巻、2017、62-65、査読無
- (16) 北居明・多湖雅博・池邊美佳・二艘船浩子、AI(アプレシエイティブ・インクワイアリー)を通じた看護管理者のリーダーシップ効力感向上の試み、組織開発研究、第1号、2017、28-38、査読有
- (17) Matsuo Makoto, Managers' exploration activities and individual unlearning: the mediating role of learning orientation and reflection, The International Journal of Human Resource Management, 2017, 1-19, 査読有、10.1080/09585192.2017.1362022
- (18) 鈴木竜太・松下将章、従業員の援助要請に影響をおよぼす職場の要因に関する定量的分析：要請の容易さと要請先情報の豊かさへの注目、国民経済雑誌、第216巻、2017、13-30、査読無
- (19) 貴島耕平・福本俊樹・松嶋登、組織行動論の本流を見極める：人間関係論、組織開発、アクション・サイエンス、国民経済雑誌、第216巻、2017、31-55、査読無
- (20) 松嶋登、経営学における物質性概念の行方：社会構成主義の陥穽を超えて、経営学史学会年報第二十四輯経営学史研究の興亡、第二十四輯、2017、48-59、査読無
- (21) 貴島耕平・福本俊樹・松嶋登、組織行動論の学問的アイデンティティ：見過ごされてきた

新旧人間関係論のインプリケーション、神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパー、2017・17、2017、1-22、査読無

- (22) 中原淳、組織開発再考 理論的系譜と実践現場のリアルから考える、人間関係研究、第 16 巻、2017、211-273、査読無
- (23) 尾形真実哉、中途採用者の組織適応を促進する個人属性と組織サポートに関する質的分析、甲南経営研究、第 58 巻、2017、57-93、査読無
- (24) 尾形真実哉、新人研修、人材開発研究大全、2017、341-373、査読無
- (25) 服部泰宏、日本企業の採用における多様な入り口の設定の発生：質的比較分析（QCA）に基づく先行要因の探求、日本知的資産経営学会誌、第 3 巻、2017、22-38、査読有

【2016 年度】

- (26) 土屋佑介・金井壽宏、リーダーとしてのアイデンティティにおける変化と維持 ゼミ幹事による主張と他者からの承認を経た実践、神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパーシリーズ、2017・8、2017、1-12、査読無
- (27) 中村和彦、組織開発って何？、企業と人材、第 50 巻、2017、52-55、査読無
- (28) 中村和彦、職場や組織が変わるとき、企業と人材、第 50 巻、2017、49-51、査読無
- (29) 中村和彦、組織開発の手法の全体像とチーム・ビルディング、企業と人材、第 50 巻、2017、56-59、査読無
- (30) 田中聡・中原淳、新規事業創出経験を通じた中堅管理職の学習に関する実証的研究、経営行動科学、第 30 巻、2017、13-29、査読有
- (31) 小野善生、社員の成長を促すリーダーシップ-株式会社琉球光和における自立チーム型組織の事例研究、彦根論叢、411 巻、2017、34-50、査読無
- (32) 金川幸司・岸昭雄・尹大栄・浦野充洋、社会的企業の定義とその制度設計に関する一考察：イギリスの CIC 制度を中心として、経営と情報、第 29 巻、2017、11-20、査読無
- (33) 浦野充洋・尹大栄・金川幸司・岸昭雄、イタリアにおける社会的企業の動向：協同組合から社会的企業へ、経営と情報、第 29 巻、2017、23-32、査読無
- (34) 守島基博、成果主義的処遇制度と労働時間、日本労働研究雑誌、第 677 巻、2016、28-38、査読無
- (35) 中村和彦、Tグループにおけるトレーナー・トレーニングと次世代実践家の養成、人間性心理学研究、第 34 巻、2016、103-108、査読無

【2015 年度】

- (36) 北居明、経営学の視点からの職場環境改善の進め方-対話型組織開発の応用事例-、関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要、第 10 巻、2016、5-10、査読無
- (37) 館野泰一・中原淳・木村充・保田江美・吉村春美・田中聡・浜屋祐子・高崎美佐・溝上慎一、大学での学び・生活が入社後のプロアクティブ行動に与える影響、日本教育工学会論文誌、第 40 巻、2016、1-11、査読有
- (38) 小野善生、社員の親密性によってもたらされる競争優位：株式会社ファースト・コラボレーションのケーススタディ、彦根論叢、407 巻、2016、72-88、査読無
- (39) 溝口 千尋・樂木 章子・杉万 俊夫、年齢・世代を超えた自然との溶け合い：「大阪自然教室」の事例、集団力学、第 32 巻、2015、88-102、査読有、10.11245/jgd.32.88
- (40) Matsuo Makoto、A Framework for Facilitating Experiential Learning、Human Resource Development Review、Vol. 14、2015、442-461、査読有、10.1177/1534484315598087
- (41) 鈴木竜太・松本雄一・北居明、フォートラインの概念と分析手法、国民経済雑誌、第 211 巻、2015、53-88、査読無
- (42) 中原淳、異業種 5 社による「地域課題解決研修」の効果とは何か？：アクションリサーチによる研修企画と評価、名古屋高等教育研究、第 15 巻、2015、243-268、査読有
- (43) 小野善生、社員満足と顧客満足を結びつけるマネジメント：四国管財株式会社の事例研究、彦根論叢、第 405 巻、2015、58-74、査読無
- (44) 服部泰宏、経営学の普及と実践的帰結に関する実証研究、経済学論究、第 60 巻、2015、61-86、査読無

【2014 年度】

- (45) 中原淳、オフィス改革とはコミュニケーション改革である、DIAMOND ハーバードビジネスレビュー、第 40 巻、2015、40-48、査読有
- (46) 尾形真実哉、若年ホワイトカラーの適応タイプと適応プロセスの多様性に関する実証研究：量的調査と質的調査の混合研究法による分析から、甲南経営研究、第 55 巻、2015、21-66、査読無
- (47) 貴島耕平・砂口文兵・藤井暢人・藤木春佳・松下将章・金井壽宏、組織開発のアイデンティティ・ロスト：「組織開発の開発」という屋上屋現象を手がかりに、日本情報経営学会誌、第 34 巻、2014、47-58、査読有
- (48) 貴島耕平・砂口文兵・藤井暢人・藤木春佳・松下将章・金井壽宏、日本における組織開発の現状-担い手の視点から-、神戸大学経営学研究科ディスカッション・ペーパー、2014・06、2014、査読無
- (49) 中村和彦、日本における組織開発の変遷と企業内部の OD 機能の現状、企業と人材、第 47 巻、2014、22-27、査読無
- (50) 中村和彦・金井壽宏・大谷友樹・平野光俊、戦略パートナー / チェンジ・エージェントとしての人事部が取り組む組織開発、経営行動科学、第 27 巻、2014、61-87、査読無
- (51) Matsuo Makoto、Instructional skills for on-the-job training and experiential learning: an empirical study of Japanese firms、International Journal of Training and Development、Vol. 18、2014、225-240、査読有、10.1111/ijtd.12035

- (52) Matsuo Makoto, Springer, Leadership skills for enhancing subordinates' ability to learn from experience. In N. Kambayashi (ed.) Japanese Management in Change., 2014, 217 (159-174)
- (53) 鈴木竜太、学習をもたらす職場：情報の開放性と凝集性の学習行動への影響、組織科学、第48巻、2014、16-27、査読無
- (54) 鈴木竜太、組織内キャリア発達における中期のキャリア課題、日本労働研究雑誌、第56巻、2014、35-44、査読無
- (55) 福本俊樹・松嶋登・古賀広志、実証主義の科学的有用性：介入を目指す新たな科学思想としてのアクション・サイエンス、日本情報経営学会誌、第34巻、2014、59-70、査読有
- (56) 小野善生、フォロワーの視点からみたカリスマ的・変革型リーダーシップ、関西大学商学論集、第58巻、2014、53-87、査読無
- (57) 小野善生、リーダーシップとナラティブ・リーダーシップ研究におけるナラティブ・アプローチについての考察、関西大学商学論集、第59巻、2014、33-63、査読無
- (58) 服部泰宏、経営学に関する宣言的知識：普及状況の実態調査、日本情報経営学会誌、第34巻、2014、40-50、査読有
- (59) 服部泰宏、経営学普及に関する「エビデンス」、彦根論叢、第399巻、2014、38-53、査読無
- (その他に 58 件)

〔学会発表〕(計 37 件)

【2018 年度】

- (1) 浦野充洋・松嶋登、空間マネジメントの可能性：オフィス空間における物質性のデザインに関するパイロット調査、経営学史学会・経営哲学学会・日本情報経営学会合同関西部会、2019、招待講演
- (2) Morishima Motohiro, Change in Japanese HRM: Emergence of a New System?, International Labour and Employment Relations Association (ILERA) World Congress 2018, 2018、国際学会
- (3) 貴島耕平・砂口文兵・鈴木竜太、結果優先的な考え方が従業員の行動におよぼす影響、組織学会 2018 年度研究発表大会、2018

【2017 年度】

- (4) 中村和彦、組織開発イントロダクション 基本的な考え方と進め方、2017 年度 OD Network Japan 年次大会、2017、招待講演
- (5) 松嶋登、放射光を利用した観察技術の変化と科学技術イノベーション：住友ゴムのエコタイヤ開発、組織学会 2018 年度年次大会、2017、招待講演
- (6) 浦野充洋、社会的企業を捉えるアプローチの探求、日本経営学会関西部会、2017

【2016 年度】

- (7) 中村和彦、組織開発とゲシュタルト、日本ゲシュタルト療法学会、第7回学術大会、2016、招待講演
- (8) 北居明、対話型組織開発を通じた組織文化変革の試み、日本経営学会第90回大会、2016
- (9) 松嶋登、経営学における物質性概念の行方：社会構成主義の陥穽を超えて、経営学史学会第24回全国大会、2016、招待講演

【2015 年度】

- (10) 北居明、「価値を認める問い」で組織を変える、国際シンポジウム「職場のポジティブメンタルヘルス：ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化」、2016、招待講演
- (11) 尾形真実哉・横山斉理、店頭従業員の能力獲得に関する研究：外部要因を考慮したマルチレベル・アプローチ、サービス学会第4回国内大会、2016
- (12) 平木典子・中村和彦、セラピーにおける心理的成長とODとのつながり、2015年OD Network Japan 年次大会、2015、招待講演
- (13) 中村和彦、『入門 組織開発』の執筆を通して考えたこと、OD Network Japan 総会、2015、招待講演
- (14) 北居明、対話型組織開発を通じた組織文化変革の試み、日本経営学会関西部会、2015
- (15) 北居明、対話型組織開発と健康いきいき職場づくり、日本産業看護学会第4回学術集会、2015、招待講演
- (16) 北居明、経営学の視点からの職場環境改善の進め方、関西福祉大学第10回「こころの健康と経営戦略」フォーラム、2015、招待講演
- (17) 北居明、AI (アプレシエイティブ・インクワイリー) を通じた看護管理者のリーダーシップ効力感向上の試み、第19回日本看護管理学会学術集会、2015
- (18) 北居明・渡辺誠・川橋学、成果を上げる組織開発：AIの実力と解説、2015年OD Network Japan 年次大会、2015

【2014 年度】

- (19) E.H.シャイン・金井壽宏、組織開発～過去、現在、そして未来～、OD Network Japan 2014 国際大会、2014、招待講演
- (20) 中村和彦、日本における組織開発の変遷と企業内部のOD機能の現状、OD Network Japan 2014 国際大会、招待講演
- (21) 小野善生、フォロワーはリーダーシップについて何を語るのか、組織学会 2015 年度年次大会、2014

(その他に 16 件)

〔図書〕(計28件)

【2018年度】

- (1) ジャルヴァース・R・ブッシュ、ロバート・J・マーシャク(著)、エドガー・H・シャイン(序文)、中村和彦(訳)、英治出版、対話型組織開発：その理論的系譜と実践、2018、645
- (2) 中原淳・中村和彦、ダイヤモンド社、組織開発の探究、2018、320

【2017年度】

- (3) 中原淳・田中聡、クロスメディア・パブリッシング：インプレス、「事業を創る人」の大研究、2018、223
- (4) 小野善生、中央経済社、リーダーシップ徹底講座 すぐれた管理者を目指す人のために、2018、200
- (5) 山内裕・平本毅・杉万俊夫、共立出版、組織・コミュニティデザイン、2017、248
- (6) 中原淳、東京大学出版会、人材開発研究大全、2017、912

【2016年度】

- (7) 國部克彦・澤邊紀夫・松嶋登、有斐閣、計算と経営実践：経営学と会計学の邂逅、2017、255
- (8) 中原淳、PHP 研究所、フィードバック入門 耳の痛いことを伝えて部下と職場を立て直す技術、2017、209
- (9) 平木典子・金井壽宏、金剛出版、ビジネスパーソンのためのアサーション入門、2016、176
- (10) 本間浩輔・中原淳、光文社、会社の中はジレンマだらけ～現場マネジャー「決断」のトレーニング～、2016、217
- (11) 小野善生、有斐閣、フォロワーが語るリーダーシップ-認められるリーダーの研究-、2016、412
- (12) 服部泰宏、新潮社、採用学、2016、260

【2015年度】

- (13) 中村和彦、光文社、入門 組織開発 生き活きと働ける職場をつくる、2015、204
- (14) 桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳、ナカニシヤ出版、制度的企業家、2015、476

【2014年度】

- (15) 中原淳・松尾睦・難波克己・守島基博・久保田美紀・アキレス美知子・金井壽宏・妹尾大・高尾隆・曾山哲人・長岡健、碩学舎、人事よ、ススメ！-先進的な企業の「学び」を描く「ラーニングイノベーション論」の12講、2015、442
- (16) エドガー・H・シャイン・金井壽宏(監訳)・原賀真紀子(翻訳)、英治出版、問いかける技術 確かな人間関係と優れた組織をつくる、2014、240
- (17) 曾山哲人・金井壽宏、光文社、クリエイティブ人事～個人を伸ばす、チームを活かす～、2014、158
- (18) 川上憲人・守島基博・島津明人・北居明、生産性出版、健康いきいき職場づくり 現場発組織変革のすすめ、2014、306
- (19) 北居明、有斐閣、学習を促す組織文化 マルチ・レベルアプローチによる実証分析、2014、294

(その他に9件)

〔学会・シンポジウム開催〕(計1件)

- (1) SUMS Kobe International Research Workshop 2017「日本のポピュラー・カルチャー(Manga)を考察する：西洋との対話の構築に向けて」、2017

6. 研究組織

(1) 研究分担者

中原 淳 (NAKAHARA Jun), 立教大学・経営学部・教授, 研究者番号: 00342618
杉万 俊夫 (SUGIMAN Toshio), 九州産業大学・人間科学部・教授, 研究者番号: 10135642
守島 基博 (MORISHIMA Motohiro), 学習院大学・経済学部・教授, 研究者番号: 60230116
中村 和彦 (NAKAMURA Kazuhiko), 南山大学・人文学部・教授, 研究者番号: 30269683
北居 明 (KITAI Akira), 甲南大学・経営学部・教授, 研究者番号: 30278551
松尾 睦 (MATSUO Makoto), 北海道大学・経済学研究院・教授, 研究者番号: 20268593
鈴木 竜太 (SUZUKI Ryuta), 神戸大学・経営学研究科・教授, 研究者番号: 80295568
松嶋 登 (MATSUSHIMA Noboru), 神戸大学・経営学研究科・教授, 研究者番号: 10347263
小野 善生 (ONO Yoshio), 滋賀大学・経済学部・教授, 研究者番号: 80362367
尾形 真実哉 (OGATA Mamiya), 甲南大学・経営学部・教授, 研究者番号: 50454723
服部 泰宏 (HATTORI Yasuhiro), 神戸大学・経営学研究科・准教授, 研究者番号: 70560150
浦野 充洋 (URANO Mitsuhiro), 関西学院大学・商学部・准教授, 研究者番号: 10613614

(2) 研究協力者

小川 智建 (OGAWA Tomoyasu)
福本 俊樹 (FUKUMOTO Toshiki)
貴島 耕平 (KIJIMA Kohei)
砂口 文兵 (SUNAGUCHI Bumpei)
土屋 佑介 (TSUCHIYA Yusuke)

※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、研究者個人に帰属されます。