



# 経営行動科学学会第27回年次大会プログラム

2024年11月9日(土)-10日(日) 大阪公立大学中百舌鳥キャンパス

## 全体スケジュール

|          |  |
|----------|--|
| 11/9(土)  | 10:30-12:00 セッションI   |
|          | 12:00-13:00 休憩(理事会)  |
|          | 13:00-14:00 会員総会・大会賞表彰(Z会場)                                      |
|          | 14:00-15:20 特別講演 パプアニューギニア海産 武藤北斗氏<br>『好きな日に出勤欠勤するエビ工場の11年』(Z会場) |
|          | 15:30-17:00 セッションII  |
| 11/10(日) | 10:30-12:00 セッションIII   |
|          | 12:00-13:00 休憩(編集委員会)  |
|          | 13:00-14:30 セッションIV  |
|          | 14:40-16:10 セッションV   |

セッションI (11/9午前)

|             | A会場   | B会場(院生)   | C会場   | X会場(院生)   | Y会場   |
|-------------|---|---|---|---|---|
| 座長          | 古田克利(立命館大学)   | 藤本哲史(同志社大学)   | 戸田信聡(大阪経済大学)  | 鈴木竜太(神戸大学)  | 柳智貴(株式会社マネジメントサービスセンター)   |
| 10:30-11:00 | 前川友裕(立命館大学大学院)・古田克利(立命館大学)<br>製薬企業の従業員が有する医師または患者への顧客志向と仕事の成果の関係-プロアクティブ行動の媒介効果に着目して- | 春原頌子(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)<br>転勤施策が女性のキャリアに及ぼす影響              | 上馬場誠二(筑波大学大学院)・立本博文(筑波大学)<br>組織内の問題状況に対する沈黙に関する研究<br>Brinsfield (2013) の追試  | 山田千晶(筑波大学大学院)・木野泰伸(筑波大学)<br>ハイブリッド型グローバルプロジェクトチームの挑戦：メンバー間の認知の差異と学び | 小方真<br>大手企業の新規事業開発に経営層はどのように関わっているのか—「構造的ジレンマ」への効果的な対処を包含した、経営層の活動モデルの提案—                     |
| 11:00-11:30 | 中嶋浩子(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)<br>ビジネスプランニングにおける心理的所有感とフィードバックループの関係                        | 仲川侑希(同志社大学大学院)・藤本哲史(同志社大学)<br>教員の職務および家庭生活要因とバーンアウト—男女比較分析— | Di Xie (University of Toyama)<br>Does Past Experience of Effort-Reward Imbalance (ERI) Shape Current ERI Interpretations and its Subsequent Stress-Related Outcomes? : The mediating role of future job ambiguity | 澤田浩佑(名古屋大学大学院)<br>上司の部下に対するネガティブな言動がLMXおよび葛藤解決に与える影響—製造現場を例に—       | 水田徳子・柳智貴・和多美保(株式会社マネジメントサービスセンター)・小方真<br>マネジメント層への任用における人材タイプの多様性に関する研究—'静かな'プロアクティブ人材を起点として— |
| 11:30-12:00 | 小塚和紀(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)<br>日本企業におけるアルゴリズム・マネジメント適用と組織構造・業務特性の関係                      | 瀬山暁夫(同志社大学大学院)・藤本哲史(同志社大学)<br>職場における自律性支援と従業員の経営理念実践行動      | 戸田信聡(大阪経済大学)<br>後方支援型リーダーシップが組織レジリエンスに与える影響   | 成龍(立教大学大学院)<br>パターナリスティック・リーダーシップと信頼・不信<br>フォロワーの暗黙のリーダーシップ論の役割     | 中村雅彦(龍谷大学大学院)・中森孝文(龍谷大学)<br>社会課題の解決に取り組む企業活動がもたらす影響に関する考察                                     |

セッションI (11/9午後)

|                    | A会場(院生)  | B会場(院生)   | C会場   | X会場  | Y会場   |
|--------------------|--|---|---|--|---|
| <b>座長</b>          | <b>三崎秀央</b><br>(兵庫県立大学)  | <b>町田尚史</b> (岡山大学)  | <b>戎谷梓</b> (法政大学)   | <b>羽生琢哉</b><br>(株式会社人としての器)  | <b>公開レクチャー</b>                                  |
| <b>15:30-16:00</b> | 川合有(立命館大学大学院)・古田克利(立命館大学)<br>向社会的動機づけと創造性に関する研究-内発的動機づけと外発的動機づけの媒介効果に着目して- | 平岩磨理子(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)<br>キャリアに影響を及ぼすセレンディピティ経験に係る質的研究-セレンディピティ経験の「背中を押される感覚」と2つの道筋- | 吉田光成(専修大学大学院)・江川伊織(創発考房バンケ)・池上昌弘(株式会社リバナスキュピタル)<br>ベンチャー企業の経営チームはいかに生き残っているのか?(1)-ディープテックベンチャーにおける CFO 人材の体験過程に対する質的検討から- | 羽生琢哉(株式会社人としての器)・中東美幸(アルー株式会社)<br>キャリア支援施策の満足が情緒的コミットメントに及ぼす影響-組織の器の調整効果に着目して-                           | 中西善信(東洋大学)<br>使って学ぶQCA (質的比較分析) 入門<br>(16:50まで) |
| <b>16:00-16:30</b> | 藤本邦男(東京都立大学大学院)<br>メンタリング経験者によるメンタリング行動提供メカニズムの探索的研究-恩送りによる社会的交換に着目して-     | ト部貴子(東京都立大学大学院)・高尾義明(東京都立大学)<br>ミドル・シニア社員のジョブクラフティングマイソンドセット醸成のプロセス                     | 阪本学(大阪大学大学院)<br>オーセンティック・リーダーシップ発現のメカニズム-越境経験実務リーダーへのインタビューによる-考察-  | 落合文四郎(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)・竹内規彦(早稲田大学)・今村都・中村俊介(京都大学)・鎌田直美(京都大学大学院)<br>パラドックスに効果的に対処するための因果ループ図 (CLD) の活用 |   |
| <b>16:30-17:00</b> | 忽那佳奈(神戸大学大学院)<br>障害者との仕事上の関わりが関係者の職務ストレスに及ぼす影響とその緩和要因に関する実証研究              | 佐藤愛美(同志社大学大学院)・田中秀樹(同志社大学)<br>自律的キャリアと主観的キャリア成功の関係-男女による違いに着目して-                        | 林依潔(法政大学大学院)・戎谷梓(法政大学)<br>社会的交換関係が従業員のワークエンゲージメントに与える影響-IT 業界で働く在日中国人従業員を対象にした質的分析-                                       | 中村俊介(京都大学)・落合文四郎(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)<br>パラドキシカル・リーダー行動がメンバーの職務エンゲージメントとバーンアウトに与える効果: 暗黙のリーダーシップ論の役割      |   |

セッションIII (11/10午前)

|                    | A会場   | B会場  | C会場   | X会場   | Y会場                                       |
|--------------------|---|--|---|---|---|
| <b>座長</b>          | 中西善信(東洋大学)  | 高尾義明(東京都立大学)   | 大平剛士(大阪商業大学)  | 関口倫紀(京都大学)  | 犬塚篤(名古屋大学)                                |
| <b>10:30-11:00</b> | 佐藤徳紀(ベネッセ教育総合研究所)・稲水伸行・山口一青(東京大学)<br>企業内の従業員提案制度における創造的行動の比較：アイデアの自己評価、チーム構成、相談行動と審査結果の関係 | 高尾義明・藤澤理恵(東京都立大学)・池田めぐみ(筑波大学)・横内陳正(東京大学)・石山恒貴(法政大学)<br>ジョブ・クラフティングからキャリア・クラフティングへ—その関係解明に向けた予備的検討—                         | 藤本哲史(同志社大学)・伊藤鞠(同志社大学大学院)<br>職場における女性の両面価値的性差別の経験とインポスター現象    | 増永遥介(立命館大学大学院)<br>人工知能(AI)による人事業務の代替・補完可能性—国内人事部員への調査からの一考察   | 鈴木智気(金沢大学)<br>サーバント・リーダーシップのダークサイドと対処プロセス |
| <b>11:00-11:30</b> | 日高靖和(就実大学)<br>事例報告：心理的安全性とイノベーション創出の関係—中小企業A社の事例—   | 藤澤理恵・高尾義明(東京都立大学)・横内陳正(東京大学)・池田めぐみ(筑波大学)・石山恒貴(法政大学)<br>ジョブ・クラフティングとキャリア・クラフティングの双方向的関係の検討—資格過剰感による調整効果の性年代グループによる違いに着目して—  | 大平剛士(大阪商業大学)<br>子どもを持つ同僚の遅刻・早退・欠勤が子どもを持たない従業員の両立支援行動に与える負の影響  | 渡邊寧(京都大学大学院)・中山真孝(京都大学)・竹村幸祐(滋賀大学)・内田由紀子(京都大学)<br>職場においてAIと人間の支援はどのように役割分担し得るか<br>仕事の自己効力感に対するAIフィードバックとソーシャル・サポートの関係 | 犬塚篤(名古屋大学)<br>職場内における「使えない上司」の概念化と対処法     |
| <b>11:30-12:00</b> | 石井遼介・甲谷勇平(慶應義塾大学大学院)・大成弘子(株式会社Interbeing)・稲水伸行(東京大学)<br>心理的安全性と異動・離職の関係：実際の離職と離職意向に関連して   | Masaki Hosomi (Kansai University)<br>Megumi Ikeda (Tsukuba University)<br>Job Crafting and Helping Behavior in Remote Work | 中島智子(函館大学)・千田直毅(神戸学院大学)・三崎秀央(兵庫県立大学)<br>WLB施策が若年層の私生活満足に与える影響 | 関口倫紀(京都大学)<br>AI・アルゴリズムがどのように将来のマネジメントを変えるか<br>共感力・想像力に関する思考実験による検討   | 北居明・大西彩子(甲南大学)<br>日本企業における道徳不活性化の定量的研究    |

セッションIV (11/10午後)

|                    | A会場   | B会場   | X会場   | Y会場  | Z会場  |
|--------------------|---|---|---|--|--|
| <b>座長</b>          | 開本浩矢(大阪大学)  | 今城志保(リクルートマネジメントソリューションズ)   | 公開レクチャー   | シンポジウム   | 編集委員会セッション   |
| <b>13:00-13:30</b> | 平丸大介(大阪大学大学院)・開本浩矢(大阪大学)<br>REACHプロジェクトにおける社会関係資本の拡充とその要因                             | 今城志保・藤村直子(リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)<br>シニアの定年前の働き方が定年後の変化適応に及ぼす影響                      | 水野節子<br>分断から和解へ<br>寛容な判断を促すコンバジェント・ファシリテーション<br>(14:20まで) | 上野山達哉(大阪公立大学)・本橋潤子(産業能率大学)・森永雄太(上智大学)・北居明(甲南大学)<br>「働きがい」を開錠する：ミーニングフル・ワーク、ジョブ・クラフティング、コーリングについての研究動向をもとに<br>(15:00まで) | 安藤史江(南山大学)<br>石山恒貴(法政大学)<br>大平剛士(大阪商業大学)<br>関口倫紀(京都大学)<br>高尾義明(東京都立大学)<br>中西善信(東洋大学)<br>藤澤理恵(東京都立大学)<br>藤本哲史(同志社大学)<br>松井孝憲(グロービス経営大学院)<br>三崎秀央(兵庫県立大学)<br>(15:00まで) |
| <b>13:30-14:00</b> | 千葉純平(東京都立大学大学院)<br>採用ポリシーが中途採用施策とオンボーディング施策に与える影響<br>～年代別の非線形効果～                      | 坂本佑太郎・渡辺かおり(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 測定技術研究所)<br>上司によるマネジメントとメンバーの離職意思との関連－仕事に対する価値観に注目して－ |   |  |  |
| <b>14:00-14:30</b> | 吉原克枝(福岡工業大学短期大学部)・宮本知加子(北海道武蔵女子大学)・池田浩(九州大学)<br>雇用主ブランディングの測定とワーク・エンゲイジメントおよび転職意図への効果 | 中村健翔・米田和洋(株式会社リコー)<br>リーダーシップの発揮がリーダー自身の個人資源およびワーク・エンゲイジメントに与える影響－企業規模による検討－              |   |  |  |

セッションV (11/10午後)

|             | A会場  | B会場   | C会場   |  |  |
|-------------|--|---|---|--|--|
| 座長          | 谷川智彦(立命館大学)  | 松本雄一(関西学院大学)  | 内藤知加恵(武蔵大学)   |  |  |
| 14:40-15:10 | <p>谷川智彦(立命館大学)・鄭有希(早稲田大学)</p> <p>社外取締役の女性が女性社内取締役の指名に与える影響—日本企業のパネルデータを使用した探索的研究—</p>  | <p>井出由起子(地方独立行政法人りんくう総合医療センター)</p> <p>経験学習サイクルを基軸にした看護管理者の内省と支援に関する定性的研究</p>          | <p>内藤知加恵(武蔵大学)・林洋一郎(慶應義塾大学)・熊田ふみ子(筑波大学)・川瀬萌馨(慶應義塾大学大学院)</p> <p>サブグループ分類の再検討：ワーク・ライフ・サブグループの提案</p> |  |  |
| 15:10-15:40 | <p>Zhuo Zhang (Ritsumeikan University)</p> <p>Support or Constraint: The Role of Eastern Traditional Leadership in Assisting Women in STEM</p> | <p>松本雄一(関西学院大学)</p> <p>「実践の展望」としての陶磁器産地が学習活動に与える影響—実践共同体との関連についての考察—</p>              | <p>川瀬萌馨(慶應義塾大学大学院)・林洋一郎(慶應義塾大学)</p> <p>柔軟な働き方のタイプと業務改善行動の関連<br/>ワーク・ノンワーク境界適合の媒介効果</p>            |  |  |
| 15:40-16:10 | <p>梶原浩一(京都大学大学院)・関口倫紀(京都大学)</p> <p>中小オーナー企業の再生の成否を左右する経営者の資質<br/>ネガティブ感情に着目した質的研究</p>  | <p>山岡義宗(株式会社神崎高級工機製作所)・川勝諭(京都大学大学院)</p> <p>経営におけるシンボリズムの再考— 製造業 X 社のコックピットの事例から —</p> | <p>今井裕紀(新潟国際情報大学)・林洋一郎(慶應義塾大学)</p> <p>アンダーエンプロイメント概念の再考：日本における雇用に注目して</p>                         |  |  |