現代経営学演習（2025 年度）

担当：江夏　幾多郎

1. はじめに

この演習（ゼミ）では，人的資源管理（human resource management）やその関連領域，例えば雇用システム，労使関係，組織行動に関し，履修者一人ひとりが自らの関心を特定し，深め，専門職学位論文という形で結実させることを目指します。専門職学位論文においては，アカデミックな体系性を備えつつも，実務的に意義深い問題意識に導かれ，同様に実務的に意義深い，実践可能な問題解決策を提案することが求められます。先行研究のレビューに加え，データの収集・分析を行うことを，原則とします。

各回のゼミでは，各履修者の研究計画書（フォーマットについては後述）をベースに討議を行います。担当教員やメンター（後述）ばかりでなく，履修者全員が，報告内容についての質問等により討議に参加することが，強く期待されます。また，報告者は，自らが作成する研究計画書について，履修者全員が討議に参加できるような形式・内容にすることが，同様に強く期待されます。内容の理解共有が不十分な中でも知的交流を行えることは，俯瞰的に立った研究を進めることに資するのみならず，実務におけるゼネラル・マネジメントの実践にもつながります。

なお，ここで書かれている内容は，他の演習のシラバスと，内容的に重複することが少なくありません。それぞれのシラバスでは，研究を進めるとはどういうことかについての説明や，大学院生＝研究者としての心構えなどについて，それぞれの演習担当者のやり方で説明されています。様々なシラバスの共通点と差異を読み解くことからも多くを学ぶことができるので，ぜひ参考になさってください。

2. 運営体制

当ゼミで履修者が専門職学位論文のための研究を進めるにあたり，演習担当者のみならず，3 人の若手研究者がメンターとして支援にあたります。メンターにゼミに参加していただくにあたっては，彼らの専攻（人的資源管理論といった具体的な研究領域），ディシプリン（社会学といった研究対象についての概念的把握の仕方），得意とする調査手法（例えば質問表調査や参与観察）などにおける多様性を重視しました。履修者の研究上の関心，ものの見方，進め方はおそらく多様だし，多様であるべきですが，その場合，それらの全てを演習担当者一人ではカヴァーしきれなくなる可能性が高いからです。また，履修者が作成する研究計画書やそれに基づく報告に対して，多様な視点からの解釈や批評が示されることは，履修者にとっても大きな学びになるはずだからです。

3 人のメンターの来歴も多様で，その中には，神戸大学 MBA 取得者も含まれます。履修者には，自身の研究を指導・支援してくれる人としてのみならず，研究者の先輩として，3

人のメンターのことを捉え，関わっていただきたいです。また，実務家であるという自身の特質を活かした，創造的で互恵的な関係をメンターとも築いていただきたいです。

もちろん，他の履修生，メンター，演習担当者から多様な示唆を受け取るだけでは，研究が前に進まなくなります。様々な示唆からの取捨選択，様々な示唆の統合，新たな選択肢の発見や創造などを通じ，最終的には履修者自身が「これで行く」という決めを打ち，口頭や文章で周りからの理解を勝ち取らなければなりません。

3. 日程

2025 年度は，以下のスケジュールでゼミを進めていきます。社会科学的な研究の進め方について，関連する文献文献や実例に触れながら，その大枠を掴みつつ，履修者自身の研究計画を立て，実施してもらいます。

2025 年度が終了する時点で，明確に定まった研究テーマのもと，先行研究レビューや調査がある程度進んでいることを目安としてください。2026 年度の日程については，改めて指定しますが，2026 年 5 月の初稿提出，7 月の修正稿提出，8 月の最終稿提出を目安としてください。

各回の運営を効率的に進めるため，報告資料（研究計画書）は前日までの事前提出を前提としています。研究の状況が伝わるように，ある程度詳しく書いてほしいですが，書き込みすぎてかえって繁雑になる場合には記述を簡明にし，ゼミで口頭で適宜補ってください。報告時間の半分から 3 分の 2 を討議に充てます。

1	25/9/13 1~2 限	➢ 全履修者が研究関心について紹介する（5 分ずつ。様式自由） ➢ 演習担当者とメンターが自分の研究スタイル（専攻，ディシプリン，調査手法）を紹介する ➢ ディスカッション
2	25/10/11 1~5 限	➢ 全履修者が研究計画書を作成し，それについて説明する（25 分ずつ。フォーマットに沿って） ➢ 演習担当者とメンターが,「経営学＝実務についての科学」におけるいい研究 and/or そうでもない研究について, 先行研究の実例から紹介する ➢ ディスカッション
3	25/12/6 1~5 限	➢ 履修者の半分が研究計画書や付属資料を作成し，それについて説明する（50 分ずつ。フォーマットに沿って） →直後の実施を見据えた調査計画が含まれていること ➢ 演習担当者とメンターが，自らの研究事例をもとに，理論の構築や利用において大切にしていることを伝える ➢ ディスカッション

4	25/12/27 1~5 限 【補講日】	➢ 履修者の半分が研究計画書や付属資料を作成し，それについて説明する（50 分ずつ。フォーマットに沿って） →直後の実施を見据えた調査計画が含まれていること ➢ 演習担当者とメンターが，自らの研究事例をもとに，定量的～定性的な調査方法のあらましと，用いる際の要点を伝える ➢ ディスカッション
5	26/2/14-15 3~5 限，1~2 限 【合宿】	➢ 全履修者が研究計画書や付属資料を作成し，25 年 12 月の報告からの進捗について説明する（25 分ずつ。フォーマットに沿って） →調査結果についての検討材料があるとベター ➢ 長めのディスカッション
6	26/3/28 1~5 限 【補講日】	➢ 全履修者が研究計画書や付属資料を作成し，26 年 2 月の報告からの進捗について説明する（25 分ずつ。フォーマットに沿って） →調査結果についての検討材料があることが原則 ➢ 長めのディスカッション

履修者には，早い段階から，研究計画書の作成と報告という同じ作業を繰り返してもらいます。研究とは何か，どのように進めてゆけばよいのか，実務家ならではの持ち味をどう出すのか，といった「そもそも論」について，参考文献やゼミでのやり取りを通じて学びつつ，いわば「見切り発車」の状態での，研究計画書の作成・報告となります。しかも，ある段階からは，それが未完成のままに，あるいはそれを完成に持っていくために，先行研究レビューや調査を進めていただかないといけなくなります。

だから最初のうちは，内容の面でも構成の面でも，研究計画書は不十分なものになるかもしれません。しかし，力点の置き方は各回で大なり小なり異なるにせよ，同じ研究計画書に同じフォーマットに向き合う中で，過去からの歩みを振り返ってもらう中で，一定の方向感の中での研究の積み上げや切り替えができると思います。研究計画書のアップデートを重ねる中で，どこがどう変わったのか，履修者自身が，そして必要に応じて他のゼミのメンバーがわかるような形で，可視化しておいてください。

4. 報告資料のフォーマット

ゼミでの報告資料は，原則として以下の要領に従って作成して下さい。

このフォーマットは，調査を伴う論文でよく採用される構成に則したものです。すなわち，このフォーマットに基づく研究計画書，とりわけ「相談したいこと」を除くパートを毎回のゼミでブラッシュアップさせてゆくと，やがて「論文のサマリー」になります。（毎回のゼミで数十ページのものを参考資料としてではなくメインの資料として出すのは，さすがにルール違反）

研究を始めた当初は，書ききれない，虫食いの部分が生じるかと思います。そこは仕方がないので，埋められるところを極力埋めていってください。実際に検討・実施を済ませたものだけでなく，類推や願望をふくまらませながら，これから検討・実施を行っていきたい事柄を記入してください。研究「計画書」なので，それでいいのです。ただし，「研究テーマ（論題）」「研究の目的・関心」「研究課題（リサーチ・クエスチョン）」の各項目については，研究のアイデンティに関わるものなので，常に記入してください。

細かいことになりますが。研究計画書に盛り込む文章は，「ですます」調ではなく，「である」調で構成してください。誤字脱字の確認は慎重に行なってください。また，最終的に論文を執筆する練習にもなりますので，明確な意図がない場合を除き，なるだけ体言止めや箇条書きは用いないでください。

【1：研究テーマ（論題）】

論題とは，ある物事をこのように解明するという，研究のテーマ（すなわち主題）の全体像を簡潔に表す言葉です。必要ならば，どのような研究なのかもっとよくわかるように，サブタイトルもつけてください。

> 論題は，その研究の結晶のようなものです。読者のみならず執筆者自身が，その研究の何たるかを，論題を通じて理解します。
>
> これが曖昧であったり言葉足らずであったりすると，研究そもそもへの理解がおぼつかなくなります。ただ，くどくど書きすぎると，エッジの立った即時的な理解は難しくなります。また，具体的すぎると，理論とデータの統合という学術的な価値を読み取りにくくなります。論題を見るだけで，「ああ，そういうことをやりたいのね」と，研究対象（フィールド）や研究作業にある程度通じた人に納得してもらえるということが，達成の一つの目安です。
>
> だからこそ，研究テーマを立てる，ある物事を主題化する，という作業は実に難しいものです。例え研究対象が定まったとしても，それへの臨み方や実際に獲得した理論的な説明図式（フレームワーク）やデータ（エビデンス）が不十分だと，うまく論題を定められません。ある程度の段階で研究テーマの大きな方向性は見えてくるでしょうが，具体的に論題に落とし込む作業については，学位論文の提出の直前，あるいはその時まで悩み，行い続けるものになるでしょう。

【2：研究の目的・関心】

どのような物事にどう迫ろうとするのか，すなわち研究目的を明確にしてください。そこでは，その目的を履修者が掲げる背景について，(1) 実務的な必要性，(2) 個人的な関心，(3) 学問的な必然性のそれぞれの側面に着目しながら，簡潔に説明してください。

「よい研究」の定義は様々なですが，研究目的，及び次に述べる研究課題（リサーチ・クエスチョン）の時点でいくつかのポイントを押さえていることが必要条件となります。例えば，ある物事の有無（what）よりも成り立ち（why や how）に焦点を当てた，メカニズム

解明を思考する研究は，物事へのより深い理解へ読者を誘いうるという意味で，「よい研究」のポテンシャルを有しています。皆が見落としがちな事柄に着目すること，皆が持ちがちな視野を刷新すること，を目指すような研究についても，同様のことが言えます。

> 研究に携わっていると，周囲から「結局一言で言うと，あなたは何を研究してるの？」と質問を受けることがあります。この質問に対して，実際に一文（文字にして 100 文字程度を上限に）で答えられることが期待されますが，それが研究目的に該当します。
>
> 研究目的は，論文の（実質的な）冒頭で書かれることも多いです。研究関心に係る 3 つの項目は，その研究目的（あるいはそれを端的に表した論題）の意義を読者に伝えるためのものです。「問題視すべき出来事がある」「理論的説明がないからある出来事についての理解がおぼつかない」といった提起をすることが多いので，論文の最初の節のタイトルを「問題意識」とすることも多いです。
>
> 実務的必要性や個人的関心についての主張は，自分自身，身の周り，そして社会全体への，履修者の日々の観察や考察に根ざしています。素朴なものや直感に基づくものもあれば，既存のデータや歴史的経緯，さらには第三者による観察や考察にまで遡るものもあるでしょう。日々の観察や考察を通じて，何らかの意味での「異議申し立て」あるいは「疑問の投げかけ」を行なってください。人生にせよ組織経営にせよ，世の中のあらゆる営為は「未完のプロジェクト」です。「この未完は放置できない」という切迫と，「自分がその解決の一助になる」というコミットメントの双方を，示してください。
>
> 実務的必要性，個人的関心，学問的必然性という順番は，実務家という履修者の特性に配慮したものです（研究者コースの院生だと，学問的必然性が最初に来るし，個人的関心は特には問われない）。学問的必然性までは，最初は書けないかもしれません。しかし，実務的必要性や個人的関心に根差した先行研究レビューをしていると，「本当にこの理論は現実を説明できるのか？」「こういうことについての理論的説明がないのではないか？」といったことがいずれ見えてきます。そうした「リサーチギャップ」を独自の理論的検討や調査を通じて埋めることこそが，専門職学位論文の執筆を進める上での，学問的必然性となります。そうした学問的必然性に導かれた研究は，実務領域における再現性が一定程度以上確保された知見を有するものになるでしょう。
>
> ちなみに演習担当者は，実務と学術の架橋を果たしてほしいという（手前勝手な？）希望を履修者に対して抱いており，架橋の実態とありうべき姿を示した『人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップ』という本を書いたくらいです。実務家だからこそ見えてくる，先行研究が見落としてきた物事，ズレた把握をしてきた物事を見出し，その解明を研究目的にしていただきたいと念じています。

【3：研究課題（リサーチ・クエスチョン）】

研究とは，関心を持っている事象を成り立たせている要因やそれらの関係性について，理論的あるいは経験的に見出す作業です。この作業は，解明されるべきある不明確さについての問い，即ちリサーチ・クエスチョン（RQ）によって突き動かされるものであり，研究計画書でも，研究を通じて明らかにしたいことを，1 つ～複数の疑問文の形で明記していただ

きます。これらの疑問文は，先行研究レビューや調査を通じて，理論的なフレームワークを提示する際の基盤となるものです。また，問いへの答えは，研究の結論とオーバーラップします。

> RQ の設定において求められるのは，研究の道筋を絞り込めるという意味での具体性です。例えば，「よい人事評価制度とは何か」といった RQ は，「よい」が意味する具体的内容も背景にある価値基準もバラバラであり，いかなる先行研究レビューや調査も許容し，研究者を路頭に迷わせてしまいます。
>
> だったらまだ，「従業員の納得性を高める人事評価手続きの特徴はどのようなものであるか」といったものの方が，どのような研究領域をレビューしたらいいか，どのような人々にどのようや手法で情報提供を求めたらいいか，が見えやすくなるという意味で，操作的（オペレーショナル）でベターな RQ です。
>
> RQ の位置付けは，研究者によっても，研究ごとでも多様です。すでに述べた研究目的に紐づいた疑問文という性質やケースもあるし，先行研究レビューに基づいて導出される仮説を包括したものという性質やケースもあります。両側面が同時に存在する，というところが現実的でしょう。RQ の記載における理論的なテイストは，研究目的よりは少し強いけれども，先行研究レビューほどゴリゴリではない，といったところでしょうか。
>
> ただ，演習担当者の個人的な好みが入っているかもしれませんが，論文においては研究目的を記載するパートと先行研究レビューのパートの間に置かれること，とりわけ前者の結末として記されることが多いように思われます。そのため，この資料では，RQ についてここで説明しました。
>
> RQ をどう立てるかについては，ある程度柔軟かつ複眼的に捉えていただきたいです。研究テーマ（論題）や研究目的と同様に，RQ も最初はピントの合ったものにはならないでしょう。あくまで目安ですが，実務家としての状況や自身への振り返りと先行研究レビューがある程度進むと，ある程度鮮明になるでしょう。一旦立った RQ が，更なる先行研究レビューや調査（データの収集・分析・解釈）を牽引するわけですが，先行研究レビューや調査，さらには研究目的についての内省を通じて RQ が修正されることもあります。この辺りの往復運動は，実際に研究を始めると痛感することになるでしょう。

【4：先行研究のレビュー】

研究対象についての理論的な説明図式（フレームワーク）を新たに作る必要があること。そのために有用な既存の素材，不要な既存の素材，著者自らの手で作り上げるべき素材のそれぞれがあること。そして，理論的フレームワークの大枠。これらを示すのが，先行研究レビューの目的です。

先行研究レビューは，単にこれまで主張されてきたことを列記したり，まとめたりする作業ではありません。一つひとつの先行研究を深く読み込むこと，あるいは複数の先行研究を俯瞰することから見えてくる，ある理論における体系性のほつれ，ある事象を説明するための理論の欠如，などを指摘してください。先行研究の主張のほとんどは，著者にとって受け

入れられるものでしょう。しかし，すでにある理論的言明の全てを素直に受け入れるだけでは説明が破綻すること，説明できない事象があること，を批判的に示すのが先行研究レビューの役割です。

履修者の研究上の目的や関心に全く触れない先行研究は，基本的に存在しないと思っておいてください。ある研究対象（社会現象）について，別の研究者がすでに着目してきたということが大半でしょうし，もしそうでないにしても，別の研究対象に対するものの見方が当該の研究対象に応用可能であることは多いです。

研究とは，ある物事に関心を持つ人々が，体系的な手続に則ることで確保された平等性のもと，知見を少しずつ積み上げたり更新したりする営為です。だからこそ，研究を行うにあたっては先行研究レビューが大事になるし，先行研究レビュー（さらには後述の学術的貢献への言明）を欠いた「書き物」は，学術的コミュニティへのエンゲージメントを欠いた，研究論文とは言い難いものです。研究論文ではないものの，「書き物」として価値が高いものはいくらでもありますが。

先行研究レビューにおいては，(1) 関連する主要な概念の定義，(2) レビュー対象となる一群の研究が登場した背景，(3) 主だった主張や発見（さらにはそれらの導出手続）についての学説史的な集約，(4) 既存の主張や発見の是非についての評価，(5) 先行研究の評価を踏まえて著者自身が目指すこと，の記載が，最低限求められます。複雑な作業であるため，論理性や体系性が求められますが，それらを発揮する根底にあるのは，著者自身の「ある物事を解明したい」という主観になります。

意義ある研究における重要な要素として「新規性」がありますが，それはつまり，先行研究が指摘してこなかった事実や，先行研究がしてこなかった説明図式を紹介することです。ただ，単に新しければいいのかというと，そういうわけではありません。（研究の俎上になかなか登らないからちゃんと確認できていませんが）「探究する意義がないから探究されてこなかった」という物事は多く存在するでしょう。

先行研究のレビューにおいては，リサーチギャップの所在を示すだけでなく，それを埋めるための道筋，さらにはそれを埋めることがどれだけ意義深いことなのかについて，個人的経験を排した理論的・論理的観点から示し，読者を説得することが，著者には求められます。例えば，「ある理論の妥当性について，これまでは特定のフィールドでしか実証されてこなかった（だから実証する）」というのも，広い意味では先行研究の批判であり，新規性の主張です。ただし，そうしたアプローチが価値あるものなのかどうかは，説明次第です。

先行研究を探索する範囲について質問されることが多いですが，それに答えるのはなかなかに難しいものがあります。最近は，研究論文のデータベース化が進み，「トップジャーナル」の中からある事象や理論に着目した論文を検索し，それに目を通す，ということが増えてきています。しかし，その範囲外にも有意義な研究は多くあります。このような「大網漁」のようなやり方とは別に，気になった書籍や論文で紹介されている書籍や論文のうち，気になったものを…をいった一歩一歩進むパターンもあります。最近の論文を引用することが重視されつつある昨今ですが，学術領域における知的生産術の変化もあり，「新しいから意義がある」とも言いにくい状況もあります。この辺りについては，ゼミ内外でのやり取りの中で詰めていきたいと思います。

【5：仮説】

膨大な先行研究，とりわけ計量的なエビデンスを多く示しているそれが存在する領域については特に当てはまりますが，その領域についての先行研究レビューを通じて，「RQ に対応する答えとして，こういうことが言えそうだ」ということが見えてくることがあります。その場合，「〜〜が〜〜であるほど，〜〜は〜〜である」といった形式で，要因間関係についての仮説を示してください。

> 仮説が本当に当てはまるかどうかを確認するのが，履修者自身で行う調査ですが，「こういうことが言えそうだ」という理論的な暫定解としての仮説が，その調査の内容を決定づけるものとなります。仮説は， X 軸と Y 軸という 2 次元空間に直線なり曲線なりが走っているようなイメージです。場合によっては，ある要因間関係についての仮説と，真逆の関係性についての仮説（対抗仮説）の双方が立ちうることがあるでしょう。
>
> ただ，全ての研究対象について，実際の調査に先んじて仮説が立つとは限りません。仮説構築のために頼るに足る先行研究がない場合，先行研究に頼らない論理的推論が及ばない場合も存在します。この場合，先行研究レビューを行った結果として，「明確な仮説は建てられないから，とにかく実態を描写し，それを理論的／論理的に整理する」という言明を著者として行わざるをえない場合があります。こうした研究は，すでにある仮説に基づいて調査をする「仮説検証型」研究とは異なる，主張の妥当性の検証を将来の研究に委ねる「仮説発見型」研究と位置付けられることが多いです。
>
> 仮説が立たない場合，「丸腰」で調査に行っても，場当たり的な情報収集しかできない恐れがあります。研究目的に立ち帰り，先行研究の知見をもとに RQ をさらに要素分解し，何を調査するのかについて，詳細かつ具体的な見通しを持つことが期待されます。

【6：調査方法】

RQ への回答，あるいは仮説の検証のため，どのような対象（組織，個人，その他）に対し，どのような情報を，いつどう集めるのかについて，記載してください。研究目的や RQ の設定，先行研究レビューが進み，場合によっては仮説が見つかる中で，適切な調査手法について見当をつけてください。それまでは，調査法についてのテキストなどを読みながら，「いろいろあるんだな」ということを感じておいてください。

> 経営学を含む社会科学領域では，「明確に仮説が立っている場合には，それを確認するために質問票（アンケート）を使う。そうでない場合には，深掘りする内容を予め特定せずに柔軟に発見できるよう，インタビューや観察などの定性的調査を実施する」といった「セオリー」が存在しています。必ずしもそれに則る必要はないですが，一つの目安にはなります。
>
> ただ，それぞれの調査手法（データの収集と分析・解釈）には得手不得手のみならず，実施上の留意点が多々あります。こうした事柄についても，座学と実地訓練の双方から見出していってください。理論的には問題外だけれども実際には無視できないのが，著者によるデータへのアクセス可能性の問題です。取得できるデータの種類が調査方法の

みならず，検討する理論や事象など，研究全体の枠組みをも決定づける，ということは少なくありません。

どれだけの組織や個人から情報を収集したらいいのか，ということについては，研究を行う人々の多くが気にすることですが，一概に言えることではありません。例えば，関心を持っている事象をくまなく調査することができない場合，「全体＝母集団」の一部（サンプル）に着目することになります。この時，母集団の多様性が反映されない偏ったサンプルは，たとえ数としては多いとしても，偏りのない少数サンプルよりも劣ります。また，調査の幅を広げると個々の回答者から深い情報を得られなくなる，というトレードオフが生じ得ます。そもそも，研究対象において一般的傾向なるものが存在しうるのか，もしそうだとしてそれを見出すことに研究上の意義を置くのかどうか，ということも，著者自身が問われなければなりません。

【7；発見事実とその解釈】

調査で得られたデータは，体系的な分析と理論的な解釈を経た上で紹介されてこそ，発見事実と呼ぶに値する代物になります。データは既存の理論の妥当性を裏付けるものなのか。理論のアップデートを求めるものなのか。もしアップデートが必要ならそれはどのような形なのか。これらの問いへの具体的な答えとなるのが，発見事実です。

体系的な分析と理論的な解釈を経て導出された発見事実を活かして，先行研究レビューを通じて示された仮の理論的フレームワークをアップデートしてください。フレームワークをアップデートする作業を行うことを通じて，研究の早い段階で示された RQ への回答が行われます。仮説検証型の研究の場合，その過程で，仮説のどれが支持され，棄却されたのか，それらはなぜなのか，について説明してください。

なお，調査が行われていない時点では，この項目については記入しなくてよいです。

データは観察対象を構成する断片であり，そのものは何も物語りません。著者が重視する体系的な分析手順や理論的フレームワークの俎上に載せて初めて，読者にも伝わる有意義なものになります。ですので，論文中では，数字（e.g. 記述統計や推測統計）にせよ，テキスト（e.g. 語りや資料文）にせよ，データを示すことはとても大事なことですが，体系的分析や理論的解釈，さらには他の紹介されたデータとの関連性がないままに紹介することは，望ましくありません。

この過程は著者の思索，その根底にある理論的な視野や価値基準に大きく左右されるものです。研究をするという作業は，一見すると客観的で機械的なものですが，その根底にあるのは主観的で手仕事的なものです。むしろ，一研究者の主観や手仕事を学術的コミュニティ全体で正当化するためにこそ，客観的で機械的なデータ分析の手順に則っている，ということを示す必要があるのです。

【8：研究の結論と価値（インプリケーション）】

まず，研究を通じて見出された発見事実，及びその集積としてのアップデートされた理論的フレームワーク，さらには RQ への回答を踏まえて，研究を結論づけてください。冒頭で

示した研究目的と照合するものになります。

その上で，そうした結論が持つ，学術的および実践的な価値について，明記してください。これは，研究目的の根底にある，（1）実務的な必要性，（2）個人的な関心，（3）学問的な必然性についての言明への応答になります。

最後に，研究の限界，追求しきれなかった点，それらはどのようにして克服されうるか，についても記載してください。未来の研究者にバトンを渡します。

> 学術論文には，自分で広げた風呂敷を自分で畳むという性質が多分に含まれます。「自作自演」を読者に納得してもらうのは容易ではないですが，周到な先行研究レビューや調査，そして著者の強い動機が，その突破口になります。
>
> その研究ならではの発見事実を明らかにする作業の中では，「発見されざる事実」「データを発見事実に持ち込むための手法や理論の欠如」が明らかになることがあります。この場合，調査の継続のみならず，先行研究レビュー，さらには RQ や研究目的の修正が行われることもあります。そういう意味では，研究の道に原理的に終わりはありません。しかし，実際の研究を永久に行うわけにはいかないため，この循環はどこかで打ち止めにする必要があります。研究の限界や将来に向けた道筋を示すことは，単に論文執筆上の「お作法」ではなく，著者の「断腸の思い」の発露なのです。

【9：参考文献】

研究計画書で引用したものに限らず，（1）すでに入手し読んだ，（2）入手していないが読んでいない，(3) いずれ入手したい，に分けてリストしてください。記載法については「APA スタイル」に則るのを原則としてください。

【10：相談したいこと】

他の人々が見落としていることに着目するのが研究ですから，研究とは基本的に孤独な活動です。しかしだからこそ，道を見失っているとき，あるいは見失いつつあるときに，そのことを改めて自覚し，道を見つけ直すヒントが欲しくなるというものです。研究という道を歩んでいるからこそ生じる，研究を進める書く段階における悩み，疑問，迷いについて，具体的に示してください。

5. 参考となる書籍

研究とは何か，それをどう進めればよいかということについては，多くの媒体で紹介されています。また，研究に関連していることを謳ってはいないものの，研究を進めるのに参考になる媒体もあります。ゼミではそれらについて直接吟味する機会は設けませんが，履修者に示唆を与えるかもしれないものについて，演習担当者とメンターでリストしました。多めにリストしたので，興味の向くものに，時間が許す範囲で触れてください。

【考えるということ】
伊丹敬之（2001）. 創造的論文の書き方. 有斐閣.
上野千鶴子（2018）. 情報生産者になる. ちくま新書.
苅谷剛彦・石澤麻子（2019）. 教え学ぶ技術: 問いをいかに編集するのか. ちくま新書.

【経営研究における様々なスタンスと作法】
佐藤郁哉（2002）. 組織と経営について知るための実践フィールドワーク入門. 有斐閣.
野村康（2017）. 社会科学の考え方: 認識論，リサーチデザイン，手法. 名古屋大学出版会.
青島矢一編（2021）. 質の高い研究論文の書き方: 多様な論者の視点から見えてくる, 自分の論文の形. 白桃書房.
マッツ　アルヴェッソン・ヨルゲン　サンドバーグ（2024=2024）. 面白くて刺激的な論文のためのリサーチ・クエスチョンの作り方と育て方（第 2 版）：論文刊行ゲームを超えて. 白桃書房.（佐藤郁哉訳）

【伝えるということ】
白井利明・高橋一郎（2013）. よくわかる卒論の書き方（第 2 版）. ミネルヴァ書房.
ブレク　スナイダー（2009=2015）. SAVE THE CAT の逆襲: 書くことをあきらめないための脚本術. フィルムアート社.（廣木明子訳）
藤田和日郎（2016）. 読者ハ読ムナ（笑）:いかにして藤田和日郎の新人アシスタントが漫画家になったか. 小学館.（飯田一史構成）

【人事研究についてのおさらい】
江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵編著（2023）. 新・マテリアル人事労務管理. 有斐閣.
江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳（2024）. 人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップ: 日本における関心の分化と架橋. 有斐閣.

『日本労働研究雑誌』の 4 月号特集
「その裏にある歴史」（2025 年。No. 777）
https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2025/04/index.html
「労働研究の何がいま議論されているか」（2024 年。No. 765）
https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/04/index.html
「現在の労働問題を考える上で改めて読んでおきたい文献」（2023 年。No. 753）
https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2023/04/index.html

以　上