

は し が き

刊行に至る経緯

本書は、1970年代から今日までの人事管理に対し、日本の研究者と実務家のそれぞれがどのような関心を寄せてきたかを比較検討する。具体的には、研究者と実務家それぞれの関心を表す言説（テキスト）をデータベース化し、関心の構造を計量的に解明し、その特徴や背景について解釈する。その上で、両者のより望ましい関係性について、筆者の考え方を示したい。

本書の母胎となったのは、日本の人事管理研究について振り返る、日本労務学会の研究プロジェクトであった。2017年7月に発足した、坂爪洋美会長、梅崎修・江夏幾多郎両副会長を中心とした執行部体制で、2020年の学会設立50年に向けた盛り上がりを醸成するための研究会を、毎年初夏に行われる全国大会とは別に、2019年秋に開催することが決定した。本書の著者でもある江夏は、梅崎氏とともに50周年研究プロジェクト全体をオーガナイズする傍ら、「経営学」という視角から研究史を描くという実働にも携わることになった。研究プロジェクトが実際に動き出した2018年8月には、江夏から田中・余合へプロジェクト参加を呼びかけ、研究チームが結成された。

共同研究の当初の主題は、経営学的な人事管理研究は何を語ってきたのか、であった。筆者はまず、全国大会報告を中心とした、日本労務学会の研究成果を分析対象とする点にこだわった。これらは、経営学的と見なせるもの、見なせないもの、さまざまであった。そこで、多種多様な研究成果を、学問領域ごとにグルーピングして比較したり、ひとまとめにして傾向を炙り出したりしようと試みた。公表後には他の研究者や実務家からあまり顧慮されない萌芽的なものも多く含むデータだからこそ、主題に即した有意義な知見を生み出せると考えたのである。

また、データ分析法としての計量テキスト分析にも、筆者のこだわりがあった。計量テキスト分析に依拠した研究の多くは、もとのテキストや、それが生まれた背景を表現しきれていないという意味で平板な、かつ、「他の解釈も可能では？」という意味で決定的でない主張に終始しがちである。しかし、分析に際しての問題意識の設定、分析結果の解釈の工夫次第では、豊かで際立った、納得性の高い

主張が可能であると想定し、本書でもあえてこの手法を用いることにした。

こうしたこだわりの成否は読者の判断に委ねるしかないが、とにかく筆者は、日本労務学会の研究成果のデータベース化を、2018 年末から開始した。自宅から半日かけてようやく到着できる機関が保管する研究成果を閲覧する。データ入力を補助してくれる学生に対する指示出しをする。こうした下地の上で実際の分析が行われたが、それは、データベースの誤記修正、分析の枠組みや手法の見直しなど、試行錯誤の連続であった。2019 年 9 月 15 日に早稲田大学で開催された研究会では、他の研究チームとともに一定の成果共有が行われたが、十分な検討がしきれなかったという念が残った。

こうした課題感とは別に、共同研究を開始して間もなく、この研究を 2019 年 9 月で終わらせるのはもったいない、という思いが、筆者の中で強くなった。より長い期間をかけて研究し、実りを産出するため、競争的研究資金（とりわけ科学研究費）を獲得し、書籍を出版するという方向性を定め、結果として実現に至った。また、書籍化に向けて、学問領域にかかわらず日本の人事管理研究全体を捉える、人事管理研究と人事管理実務を比較する、という研究構想を立てた。この構想に則り、日本労務学会の研究成果とは別に、株式会社労務行政が発行する『労政時報』の記事のデータベース化が進められた。

新型コロナウイルス感染症の流行により、この共同研究は歩みを一時的に止めた。研究者と実務家の関心の推移や対比は、2020 年 7 月に神戸大学で開催が予定されていた日本労務学会第 50 回全国大会における、50 周年研究プロジェクトの総括セッションで報告予定であった。しかし、緊急時対応の結果として、セッションの開催が翌年の全国大会に延期となった。報告に向けたプレッシャーがなくなることで共同研究が停滞し、一時は出版自体も危ぶまれたが、2021 年 7 月の報告のためになんとかエンジンをかけなおすことができた。その後も原稿執筆のペースは必ずしも速いものではなかったが、研究チームの結成からおよそ 5 年半かけて、ようやく初稿の脱稿に至った。

本書の執筆に際しては、3 人の著者の間で以下のような分担が行われた。まず、江夏が全体のコンセプトやストーリーラインを提案しつつ、序章・第 1 章・第 2 章・第 3 章・終章を主に執筆した。田中と余合は、研究のコンセプトやストーリーラインを踏まえ、経験的研究の結果を紹介する第 4 章（田中）・第 5 章（余合）・第 6 章（田中）のための分析や執筆に従事した。また、主張や表現を統一するため、各人が他の共著者の担当内容について適宜コメント・修正した。なお、

データベースの構築に際しては、各人のデータ入力負担がなるべく均一になるよう分担の範囲を定めた。

本書が想定する読者層と読み方

本書は、日本における人事管理の研究や実務そのものの歴史ではなく、研究者と実務家の関心の歴史を記したものである。とりわけ両者のずれ（リサーチ・プラクティス・ギャップ）に関する考察を通じ、研究者と実務家の望ましい関係性について、将来展望を行う。両者の関係に関心を持つ人すべてが想定読者層に含まれるが、このようなテーマへの向き合い方、つまり本書の読み方は、さまざまでありうるだろう。

本書はいわゆる学術書であり、読者層として真っ先に想起されるのは、大学等の研究機関に所属する研究者、あるいは民間企業や公共組織などで実務に従事する傍ら研究に従事する人々である。こうした方々には、ぜひ全編を通して読んでいただきたい。詳しくは序章の末尾で述べるが、本書では、研究者と実務家の関心がなぜずれがちなのかについて、人事管理を実例に第1章（そしてその前触れとしての序章）で説明している。この説明内容は、研究者のあり方についての自省につながるだろう。そして第2章では、日本の人事管理に対する研究者と実務家の関心の構造や推移の解明につながるとして、近年注目を集めてきた体系的文献レビュー（systematic literature review）や計量書誌学（bibliometrics）的手法が解説される。こうした手法は、発見事実（エビデンス）を何より重んじる研究においてしばしば採用されてきたが、筆者は「素朴に」発見事実を重視する姿勢に対して懐疑的である。その上で、本書における分析の対象や手法を第3章で、結果は第4章から第6章で説明する。分析結果を見るだけでも一定の洞察は得られるだろうが、その背景にある、筆者の観察対象への臨み方を共有することで、分析結果についてより深く、かつより批判的に捉えることができるだろう。

人事管理に関心を持つ実務家も、筆者自身が実務家との関係のあり方について日々模索する研究者である以上、ある意味で研究者以上に重要な読者層である。実務家の多くが、人事管理の研究のみならず、実務の歴史を体系的に理解していない。各時代の人事管理の実務家が、どのような問題意識を持ってそれに臨んできたか、存外に理解していないのである。そのため、実務家にとっても、研究者と実務家の関心がどのようなもので、なぜずれがちなのかをめぐる本書の検討は、自らのあり方を振り返り、捉え直すという点で有意義でありうる。研究者と実務

家の関心について記述した第4章から第6章は、結果の内容そのものが実務家の興味を引くだろう。とりわけ第4章と第5章は、実務家と異なる信念・概念の体系の中で生きている研究者が、人事管理という事象をどう捉えているのかを知る材料になるだろう。研究者は実務家とは異なる見方を有しており、また、実務家が重視してきたことのすべてが研究対象となっているわけではない。こうした事実を知ることが、実務家として、研究者とのかかわり方を考えるきっかけになるだろう。第6章は、自分自身や先人たちのこれまでの歩みを振り返る格好の材料となるだろう。

研究者と実務家の双方に必ず読んでもらいたいのが終章である。最後の章ではあるが、最初に読んでもらいたいとすらいえる。終章では、本書での一連の検討内容を要約した上で、研究者と実務家の関心のずれ、すなわち人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップの実態を体系的に説明している。その上で、研究者と実務家のそれぞれがどのように他者とかがわればよいか、両者の関心をどう架橋すればよいかについて、筆者の考え方を示している。ここを一読し、その内容に興味湧き、疑問や批判の芽を生じたならば、改めて序章以降の各章の全体あるいは部分を読み進めていただきたい。

謝 辞

本書の執筆は、多くの方々の力添えがあって、はじめて可能になった。その事実を記すことを通じて、筆者からの謝意を表したい。

原稿やそれに至る前の口頭報告についてコメントを寄せてくださった研究者および実務家の方々。榎一江（法政大学）、倉重公太郎（KKM法律事務所）、黒澤敏浩（ジェイエイシーリクルートメント）、酒井雄平（デロイトトーマツ）、志水静香（ファンリーシュ）、清水剛（東京大学）、鈴木貴宇（早稲田大学）、高橋一基（日本人材マネジメント協会）、田口光（YUGAKUDO）、中村薫（日本人材マネジメント協会）、服部泰宏（神戸大学）、藤本真（労働政策研究・研修機構）、米田晃（神戸大学大学院）の各氏からは、全体的な印象、論点の過不足、筆者が持ちえなかった視点、論旨の不明確さ、さらには誤字脱字など、多くの事柄を指摘していただいた。また、労務行政研究所で『労政時報』の編集に携わってこられた方々（匿名）には、第3章に記載した同誌の編集ポリシーについて、執筆のための事前インタビューに加え、原稿内容のファクト・チェックをしていただいた。

日本労務学会の研究成果および『労政時報』の記事50年分のデータベース構

築に対しても多大な支援を受けた。太田肇（同志社大学）、上林憲雄（神戸大学）、平野光俊（大手前大学）、山本寛（青山学院大学）の各氏からは、筆者が所持していなかった『日本労務学会全国大会研究報告論集』（およびその前身）を貸与していただいた。石巻専修大学図書館、神戸大学社会科学系図書館、中京大学ライブラリーサービスセンター、同志社大学今出川図書館（社会学部）、名古屋市立大学総合情報センター山の畑分館、名古屋大学中央図書館、南山大学ライネルス中央図書館のスタッフの方々には、各機関が所蔵する『日本労務学会全国大会研究報告論集』（およびその前身）、『日本労務学会誌』、『労政時報』を閲覧するために、多くの便宜を図っていただいた。櫻井雅充氏（中京大学）は、データベース構築初期に、資料の収集・閲覧に協力してくださった。12名の名古屋大学の学部生（当時）は、データベースへの情報入力を手伝ってくださった。

日本労務学会の設立 50 周年記念の研究プロジェクトや特別シンポジウムでかわりを持った方々からも、筆者の取り組みに対して多くの示唆と励ましをいただいた。池田心豪（労働政策研究・研修機構）、D. ヒュー・ウィッタカー（オックスフォード大学）、梅崎修（法政大学）、上林憲雄（神戸大学、再掲）、坂爪洋美（法政大学）、白木三秀（早稲田大学名誉教授）、久本憲夫（京都橘大学）、守島基博（学習院大学）、勇上和史（神戸大学）の各氏。これらの方々との協働の成果は、2023 年に『日本の人事労務研究』（梅崎修・江夏幾多郎編著、中央経済社）という形で刊行されたが、その後も筆者が「延長戦」を行ってきたことを知って、驚く方もおられるかもしれない。

得地道代氏（有斐閣書籍編集第二部）には、本書のアイディアを持ち込んだ段階からさまざまな形でご尽力をいただいた。遅筆な筆者を一貫して励まし、待ち、後押ししてくださったことが、本書の完成の背景にあった。ゲラ校正の段階での大幅修正を快く受け入れてくださったことにも、深く感謝している。

本書の執筆のため、筆者はさまざまな場所に足を運び、資料収集や会合を行った。また、さまざまな物品の購入を要した。こうした活動は、科学研究費助成金により、経済的に可能になった。江夏が代表者を務めたものとして、「日本の人事管理研究についての計量的学説史レビュー」（基盤研究(C)：19K01805）および「日本の人事管理における研究と実践の関係性の推移：体系的文献レビューを通じた検討」（基盤研究(C)：22K01650）の 2 つがある。

その他、仕事上・生活上のかかわりの中で、さまざまにインスピレーションを与えてくれたり、支援を寄せてくれたりしてきた方々。彼ら／彼女らにとって、

本書が新たな発見，あるいは興味を引くものとなるならば，私たちにとって望外の喜びである。

2024 年 9 月

著 者 一 同

初 出

本書の一部は，既発表の論文に基づいている。詳しくは以下の通りである。

- ・改訂の上，第 1 章として掲載：

江夏幾多郎 (2023). 人事管理における研究と実務の関係性——架橋を目指す研究が達成してきたもの，しきれなかったもの. *RIEB Discussion Paper Series, DP2023-J02*.

- ・改訂の上，第 2 章として掲載：

江夏幾多郎 (2024). 人事管理研究における体系的文献レビュー. 経済経営研究 (年報), 73, 25-73.

- ・改訂の上，第 4 章として掲載：

江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳 (2022). 日本の人事管理研究における関心の推移——1971 年から 2019 年の研究成果の体系的文献レビュー. 経済経営研究 (年報), 71, 43-89.

著者紹介

江夏 幾多郎（えなつ・いくたろう）

神戸大学経済経営研究所准教授，博士（商学）（一橋大学）

2003 年，一橋大学商学部卒業。2008 年，同大学院商学研究科博士後期課程単位取得満期退学。名古屋大学大学院経済学研究科を経て，2019 年より現職。

主要著作 『コロナショックと就労』（共著，ミネルヴァ書房，2021 年），『人事管理』（共著，有斐閣，2018 年），『人事評価の「曖昧」と「納得」』（NHK 出版，2014 年），「人事システムの内的整合性とその非線形効果」（『組織科学』第 45 巻第 3 号，2012 年，労働関係論文優秀賞受賞）。

田中 秀樹（たなか・ひでき）

同志社大学政策学部教授，博士（政策科学）（同志社大学）

2004 年，同志社大学文学部卒業。2011 年，同大学院総合政策科学研究科博士後期課程修了。青森公立大学経営経済学部，京都先端科学大学経済経営学部などを経て，2020 年より同志社大学政策学部准教授。2024 年より現職。

主要著作 “Effects of talent status and leader-member exchange on innovative work behaviour in talent management in Japan”（共著，*Asia Pacific Business Review*, Vol. 29, Issue 4, 2023 年），“Protection for the self-employed in Japan”（共著，*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 38, Issue 4, 2022 年），“Impacts of overtime reduction on psychological well-being for Japanese research and development engineers”（共著，*Journal of Japanese Management*, Vol. 1, No. 1, 2016 年，*Journal of Japanese Management* ベスト・ペーパー賞受賞）。

余合 淳（よごう・あつし）

南山大学経営学部准教授，博士（経営学）（神戸大学）

2007 年，神戸大学経営学部卒業。2014 年，同大学院経営学研究科博士後期課程修了。岡山大学大学院社会文化科学研究科，名古屋市立大学大学院経済学研究科などを経て，2022 年より現職。

主要著作 「歯科衛生士の就業継続」（共著，『キャリアデザイン研究』第 20 巻，2024 年），「働き方の人事管理と従業員の受け止め方」（安藤史江編著『変わろうとする組織 変わりゆく働く女性たち』見洋書房，2020 年），「働き方改革の現状と未来」（上林憲雄・平野光俊編著『日本の人事システム』同文館出版，2019 年），「自発的離職の規定因としての人事評価と公正性」（『日本労務学会誌』第 14 巻第 2 号，2013 年）。

目 次

序 章 人事管理をめぐる研究と実務の関係 ————— I

- 1 本書の目的 I
- 2 人事管理研究の実務的有用性の低さ 2
 - 2.1 研究を通じた実務への貢献 2
 - 2.2 普及しない科学的知識 4
 - 2.3 人事管理の研究と実務における関心の相違 4
- 3 研究者と実務家の間の断絶の背景 7
 - 3.1 知識における科学的厳密性と実務的有用性 7
 - 3.2 実務的有用性から離れる科学的知識 8
 - 3.3 科学的知識が実務に馴染まない可能性 10
 - 3.4 科学的知識にアクセスしきれない実務家 11
- 4 本書のアプローチ 13
 - 4.1 人事管理をめぐるさまざまな呼称 13
 - 4.2 本書の構成 14

第 1 章 人事管理研究者の実務への対峙 ————— 19

- 1 はじめに 19
- 2 アメリカの人事管理研究における実務志向 20
 - 2.1 検討の趣旨 20
 - 2.2 実務発の研究としての科学的管理法（20 世紀初頭） 21
 - 2.3 人事管理研究の成立（20 世紀前半） 22
 - 2.4 人間関係論的な PM 論（20 世紀中盤） 24
 - 2.5 「人的資源」概念の創出（20 世紀後半） 25
 - 2.6 不確実性に向き合う人事管理研究（20 世紀終盤～21 世紀） 28

2.7	小 括	32
3	日本の人事管理研究における実務志向	32
3.1	科学的管理法に向き合う人事管理研究 (20 世紀前半)	32
3.2	能力主義と人事管理研究 (20 世紀後半)	35
3.3	複雑化・混迷する実務に向き合う人事管理研究 (20 世紀終盤～21 世紀)	39
3.4	小 括	42
4	研究と実務の架橋に向けて	43
5	さいごに	46
第 2 章	人事管理研究における体系的文献レビュー	49
1	はじめに	49
2	経営研究における体系的文献レビュー	50
2.1	体系的文献レビューとは何か	50
2.2	体系的文献レビューの手順	52
2.3	先行研究のエビデンスはどう合成されるか	55
2.4	計量書誌学的手法	58
2.5	SLR における知識創造の可能性	63
3	人事管理研究における SLR の手法上の特徴	64
3.1	全体的な研究動向	64
3.2	SLR の手順についてのいくつかの実例	68
4	人事管理の研究者は SLR にどう臨むべきか	77
4.1	SLR におけるエビデンス重視の実態	77
4.2	研究者の組織観を SLR にどう位置づけるか	80
4.3	計量書誌学的手法への示唆	82
5	さいごに	83
補論	体系的文献レビューの対象の絞り込み手順	84

第 3 章 体系的文献レビューのためのデータと手法 ————— 85

1	はじめに	85
2	人事管理研究に関する分析サンプル	86
2.1	日本労務学会の文献の概要	86
2.2	分析対象とした文献の詳細	88
2.3	データベースの構成	89
2.4	データベースについての留意事項	91
3	人事管理実務に関する分析サンプル	93
3.1	分析対象としての『労政時報』	93
3.2	データベースの構成と留意事項	95
4	分析方針	96
4.1	分析期間の区分	96
4.2	人事管理研究に関する分析（1：第4章）	101
4.3	人事管理研究に関する分析（2：第5章）	104
4.4	人事管理実務に関する分析（第6章）	106
5	さいごに	107

第 4 章 人事管理研究における関心の構造と推移 ————— 109

1	はじめに	109
2	日本労務学会の文献の分析	109
2.1	前期（1971～1987 年）の分析	110
2.2	中期（1988～2003 年）の分析	114
2.3	後期（2004～2020 年）の分析	118
3	研究者の関心における継続・集約・分散	122
4	さいごに	125

第 5 章 被引用文献から探る人事管理研究における関心 —— 127

1 はじめに	127
2 文献の被引用数から見る研究者の関心	127
2.1 前期（1971～1987 年）の研究潮流	129
2.2 中期（1988～2003 年）の研究潮流	135
2.3 後期（2004～2020 年）の研究潮流	142
3 研究潮流における継続と変化	150
4 さ い ご に	153

第 6 章 人事管理実務における関心の構造と推移 ————— 155

1 はじめに	155
2 『労政時報』特集記事の分析	155
2.1 前期（1971～1987 年）の分析	156
2.2 中期（1988～2003 年）の分析	161
2.3 後期（2004～2020 年）の分析	164
2.4 『労政時報』特集記事の分析結果のまとめ	170
3 『労政時報』相談室記事の分析	171
3.1 前期（1971～1987 年）の分析	172
3.2 中期（1988～2003 年）の分析	175
3.3 後期（2004～2020 年）の分析	179
3.4 『労政時報』相談室記事の分析結果のまとめ	183
4 実務家の関心の移り変わり	185
5 さ い ご に	187

終章 日本の人事管理における研究と実務の交流に向けて

189

1	これまでの議論のまとめ	189
1.1	どのような姿勢で分析に臨んだか（第1～3章）	190
1.2	日本の人事管理における研究上・実務上の関心（第4～6章）	192
2	人事管理の研究と実務における関心の異同	194
2.1	研究者と実務家で関心異なるトピック	194
2.2	研究者のほうに関心が強いトピック	201
2.3	実務家のほうに関心が強いトピック	204
3	研究者にとっての実務、実務家にとっての研究	205
3.1	関心のずれを研究者がどう受け取りうるか	206
3.2	関心のずれを実務家がどう受け取りうるか	212
3.3	研究者と実務家の関心の架橋を通じた知識の生産	214
4	本書の課題と展望	218
4.1	分析データの偏りについての不十分な理解・説明	218
4.2	研究者と実務家の関心を直接把握していないこと	219
4.3	研究者と実務家との接点の実態を解明していないこと	220
4.4	研究者と実務家それぞれの多様性を想定した検討を行っていないこと	220
5	本書の結び	221

参考文献 223

索引（事項索引，人名索引） 243

序 章

人事管理をめぐる研究と実務の関係

1 本書の目的

日本の組織、とりわけ企業においては、人事管理上のさまざまな取り組みがなされてきた。その一部は従来の人事管理に置き換わり、後の時代に広く定着した。その反面、一時的な流行にとどまった取り組みもある。また、ある取り組みが定着したといっても、その中には、「変えようにもなかなか変えられないから」といった消極的な理由によるものもある。

こうした変遷をどう理解すればよいのだろうか。それは、一貫性なき紆余曲折にも、歴史の繰り返しにも見える。また、異なるタイミングに現れた一見違う取り組みが、同じような実務上の問題意識に根ざしていることもある。日本を例にとっても、近年普及しつつある「ジョブ型」(濱口, 2009; 2021)、バブル崩壊以降10年ほどで普及した「成果主義」(城, 2004; 中村, 2006)、高度経済成長期の終焉以降に普及した「能力主義管理」(日経連能力主義管理研究会編, 2001¹⁾; 楠田, 2004)は、いずれも「年功序列」「年功主義」への批判の中で登場した。

あらゆる人事管理の潮流を「流行の産物に過ぎない」と評することもできる(Abrahamson, 1991; 平野, 2006)。しかし、流行の根底にある、人事管理の実務家の切実な問題意識や危機意識を軽視すべきではない。

人事管理の実務について、研究者はどう捉えてきたのだろうか。研究は実務の動向に大なり小なり影響されるし、逆に実務の動向に影響を与えることもある。こうした関係の中、研究者は人事管理の現実をどう描写・評価してきたのだろうか

1) これは新装版であり、初版は1969年に刊行された。

か。何を、どうなすべきかについて、実務家と一致した見解を持ってきたのだろうか。あるいは、研究者の見解のどこに、時代の変化への対応や、時代を超えた一貫性があったのだろうか。

他方、実務家は人事管理をどう捉えてきたのであろうか。人事担当者は、多様な利害関係者との調整の中で、人事施策を導入、変更、あるいは維持する。ここでは、経営者や現場の従業員、労働組合、さらには投資家、競合他社、関連企業、取引先や顧客、雇用や労働に関する法制の動向への、全方位的な目配りが必要となる。これらに加え、人事部門が有する予算や人員における一定の制約を踏まえると、人事管理の実施や変化が明確な展望のもとで進められることのほうが少ないだろう。

本書では、1971年以降の50年間を分析対象に、人事管理について日本の研究者と実務家がどう関心を寄せてきたか、そこにはどのような推移や違いがあったのかについて検討する。この対比を通じて、今後の人事管理の研究と実務、それぞれが関心を寄せるべき事象、および視座について提起する。

2 人事管理研究の実務的有用性の低さ

2.1 研究を通じた実務への貢献

議論を始めるにあたり、人事管理について、本書なりの定義をしたい。それは、変化する経営環境に対応し続ける中でも組織目標を達成するための、従業員に関連した管理上の規則や活動の総体である。そこではとりわけ、従業員の組織化や作業能率の向上、さらには従業員一人ひとりに固有の人格の尊重が目指される(平野・江夏, 2018; 佐藤ほか, 2019)。

人事管理は、「ヒト・モノ・カネ・情報」からなる経営資源の一つである人的資源 (human resource) に関する経営管理 (business administration) の一部でもある。それと同時に、従業員個人の背景にある従業員団体や法体系も見据えた産業・労使関係 (industrial-labor relations) の一部でもある。さらには、従業員(やその家族)の生活を支える社会保障 (social security) の一部を担っている。

人事管理に関する研究は社会科学のさまざまな領域によって行われてきたが、実務家にとって最も身近な領域は、経営学であろう。経営学において、人事管理は、組織の経営資源の一つである「ヒト」にかかわる活動であると見なされ、その概要に加え、その効果的な活用のあり方について、探究・説明がなされてきた。

実務家自身の実践的知識に根ざした「翻訳」を、科学的知識に対して行わなければならない。そしてその翻訳には、科学的知識の咀嚼を通じた、自らの実践的知識についての振り返りや更新が伴う。そういう意味では、科学的知識は、実務家が自ら抱える問題に気づき、自己理解を更新する触媒としての「合わせ鏡」（服部, 2020a, 250-251 頁）以上でも以下でもない。その存在は決して軽いものではないが、自らの実践的知識こそが内省や学習の起点であり、帰着点でもあることを、実務家は強く自覚する必要がある。

4 本書のアプローチ

4.1 人事管理をめぐるさまざまな呼称

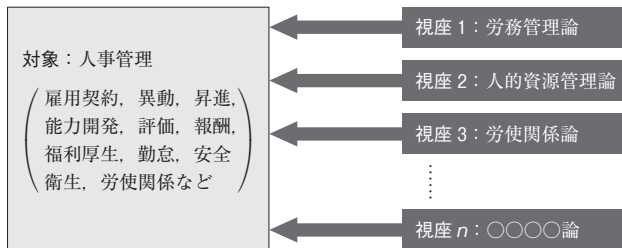
本書では、人事管理について、日本の研究者と実務家がどういう関心を持ってきたか、両者の関心の持ちようにはどのような推移や違いがあったのかについて、過去 50 年のデータをもとに検討する。近隣する領域、あるいは他国の同領域と同じように、日本の人事管理領域においても、研究者と実務家の間には少なからず距離があり、それは双方にとって望まざる結果であると推察されるが、実際にはどうなのだろうか。

これから研究界や実務界におけるさまざまな言説を検討するのに際し、人事管理をめぐる種々の呼称について、本書なりに整理する。

観察対象である「経営目標達成のために従業員とかかわるための組織の規則や活動の総体」については、人事管理以外にも、さまざまな呼称がある。実務領域における例として、労務管理、人事労務管理、人材マネジメントがあげられよう。近年になって、従業員のことを「人材」あるいは「人財」と呼称することが多くなってきた。多様な呼称からは、従業員や彼らとの関係についての、組織による暗黙的あるいは明示的な想定、そしてその根底にある「こうあるべきだ」という規範が想定される。

さまざまな呼称の中でも、本書では、「人事管理」という名称によって、観察対象を同定したい。第一に、過去から現代にわたって長らく用いられてきた、「人事部」といった組織名称や「人事考課」といった管理実践と一部語句を共有しているという意味において、最も普遍的な呼称であると考えられるためである。第二に、観察対象についての、特定の想定や規範が混ざらない呼称だと判断したためである（平野・江夏, 2018, 7 頁）。

図 序-1 観察や実践の対象とそれに対する視座



(出所) 筆者作成。

人事管理を対象とする研究においては、観察対象のどの側面に着目し、それをどう規定するかによって、研究についての呼称を変える傾向が、実務界以上に顕著である。たとえば、人事管理における雇用関係の形成や維持を重視する場合、雇用関係に関する諸規則や諸手続きについて分析する「労務管理論」という呼称が用いられることが多い。海外における *personnel management* や *employment relations* が、これにおおむね対応する。また、従業員を組織の経営資源として捉え、経営目標の達成に資する活用のあり方について探究する研究群は、「(戦略的) 人的資源管理論」((strategic) human resource management) を自称する。人事管理を時に組織の枠を超えた労使関係の一要素として捉える研究群は、「労使関係論」(industrial relations) と呼ばれる。

観察や実践の対象が同じでも、それに対する視座の違いによって呼称が変わってくる(図序-1)。研究者や実務家が有する視座、それに対応する呼称の多様性は、本書の分析対象そのものでもある。研究においても実務においても、50年の間にさまざまな視座が登場してきた。そうした変化や違いの事実に加え、そうした事実の背景についての解釈を示していきたい。

4. 2 本書の構成

前項まで、人事管理、あるいは経営一般に関し、研究者と実務家の知的な交流、相互学習が十分に進んでこなかった可能性を、ありうる背景とともに示してきた。本書は、その実態を、日本の人事管理におけるこの50年の動向に着目して、描き出すものである。

すでに述べたように、人事管理においては、新しいとされる取り組みが年々現れるが、それらの一部は、過去にあった取り組みの繰り返しの過ぎない。また、

新しい取り組みの内容や背景についての洞察は、当事者においても常に十分なわけではない。そのため、一連の取り組みの多くは十分な効果を発揮してこなかった。

研究者と実務家が、これまで人事管理をどう捉えてきたのか。こうした問いは、これまでの人事管理の趨勢のみならず、それが必ずしも満足いくものにならなかった背景を把握することにつながるだろう。そして、「これまで」についての理解を、研究者目線と実務家目線の双方に立って行い、それらを対比させることは、「これから」の研究者と実務家の適切な交流のあり方、ひいては研究者による「実務への貢献」のあり方について、具体的で実効性のある提言を示すことにつながるだろう。

以下、本書では、こうした問題意識に立った議論を展開していく。

第1章では、アメリカおよび日本の人事管理研究の蓄積に着目し、100年あまりの人事管理研究が実務、さらには実務を取り巻く状況をどのように捉え、どのような貢献を果たそうとしてきたかについて、時系列に沿い、各時代の背景を踏まえて検討する。具体的には、代表的な文献に着目し、定性的にレビューする。研究者による実務への貢献は、研究者が期待するような形では行いきれていない。そのことを踏まえて、人事管理研究が実務にどう向き合えばよいのかについても提示したい。

第2章では、本書で行う日本の人事管理の研究と実務に関する定量的なレビューに関する、方法的特徴について確認する。近年の経営学領域においては、代表的と目される文献を著者の判断で選んで紹介するという伝統的なものとは異なり、より定式化・標準化された手続きを用いることでより多くの文献を収集・紹介できる体系的文献レビューという方法が普及した。とりわけ、収集された文献が有する定量的または定性的な情報を統計的に分析する計量書誌学的な手法が、広まりつつある。この章では、そうした先行研究レビューのあり方を紹介した上で、人事管理研究における実例を検討する。さまざまな実例からは、現在の人事管理研究における先行研究レビューの到達点と課題の双方が浮かび上がる。双方を踏まえることが、本書独自のレビューのあり方の設定につながる。

第3章では、日本の人事管理の研究と実務に関するレビューの対象（データ）と、分析手法について検討する。研究者の関心やその推移を解明するため、日本を代表する人事管理系統の学会である「日本労務学会」（Japan Society of Human Resource Management）が刊行してきた文献に含まれるさまざまな情報をデータ

ベースに記録した上で、各文献のタイトルや引用文献を精査する。また、実務家での関心やその推移を解明するため、戦前から刊行されてきた人事管理に関する日本国内の主要な実務誌である『労政時報』の主要な記事、すなわち「特集」と「相談室」という2つのカテゴリーの記事タイトルをデータベースに記録し、精査する。レビューの目的に応じて、適切なデータセットの形が異なること、上記のデータセットが本書の趣旨に適っていることについても検討する。

第4章では、日本の人事管理研究における関心の構造と推移を分析する。日本労務学会が1971年から2020年までの期間に産出してきた文献を分析対象として、50年にわたる時期を前期（1971～1987年）・中期（1988～2003年）・後期（2004～2020年）に区分した上で、時期ごとに計量的なテキスト分析を行い、その結果を比較する。このテキスト分析では、それぞれの文献のタイトルやそれらが引用する文献のタイトルを、研究者の関心を表す情報と見なしている。まず、タイトル情報に含まれるさまざまな語句の登場頻度ランキングを示す。その上で、頻出語句間の共起ネットワークを描写し、研究者の関心を構成するいくつかの主要な要素を抽出する。その上で、関心の構造の時期を超えた推移についても検討する。

第5章では、第4章に続き、日本労務学会の文献データベースを利用した分析を行う。とりわけ多く引用されてきた文献を集計し、その内容、そして50年間での引用傾向の推移について分析する。具体的には、前期・中期・後期3期間のそれぞれにおいて頻繁に引用されてきた文献が、どのような研究課題、理論的な背景や志向を持っていたのかを、その一部については具体的に紹介・解釈するという形で定性的にレビューする。50年にわたる日本の人事管理研究が引用した文献の推移を確認することで、研究者の関心をめぐる時期ごとの特徴やその変化を特定することを目指す。

第6章では、『労政時報』に収められた50年分の文献の内容に着目することで、日本の実務家の関心がどのように変化してきたのかを明らかにする。1971年から2020年に刊行された各号（第2064～4006号）における「特集」および「相談室」の記事タイトルを分析対象とする。第4章および第5章に倣い、50年間に前期・中期・後期の3つに時期区分し、テキスト分析を行う。それぞれの時期における頻出語句のランキングを示した後、頻出語句間の共起ネットワークを描く。それら分析に基づき、第4章において研究者の関心の構造を分析したのと同様の手法で、実務家の関心の構造を時期ごとに示し、関心の推移についても検討する。

終章では、第4章から第6章の検討を通じて明らかになった、人事管理に対す

る日本の研究者と実務家の関心の特徴を比較する。たとえば、実務における関心対象の変化は、研究においてもある程度フォローされているが、事実に対する定義や概念的検討は、研究においてのみ見られる関心である。一方、実務において関心が保持され続けてきた人件費や労使関係などの伝統的なトピックが、研究においては年々薄まる傾向がある。労働災害、雇用・労働関連の法律の動向などは元来、研究では関心が薄いものの、実務においては重要視されるトピックである。こうした発見事実からは、今後の人事管理の研究者が着目するに値する事柄、そして実際に研究する際のアプローチに関する示唆を導き出すことができる。加えて、人事管理の実務家が自らの活動を徹底させるための資源としての研究の潜在的価値も明らかにできる。

人事管理研究者の実務への対峙

1 はじめに

明治期以降の日本が欧米列強諸国に追従する形で産業革命を経験する中、企業における人事管理も、内部請負から直接雇用への転換を進めつつ、少しずつ体系化された。1910～1920年代からは、人事管理に関する専門的な職能部門、すなわち人事部が企業内に備えられ出した（間, 1964；山下, 2008；ゴードン, 2012；草野, 2021）。その後、今日に至るまでに無数の企業による無数の取り組みがなされてきた。日本企業は諸外国の動向から常に多くを学んできたが、1980～1990年代を中心に、日本企業に固有の取り組みがモデル化され、海外に紹介されることもあった（たとえば, Ouchi, 1981；Aoki & Dore eds., 1994；Pfeffer, 1998）。

人事管理の研究は、実務の中から、あるいは実務の推移に即応する形で誕生し発展してきた。多くの研究者が、観察対象である人事管理の実務、あるいはそこに潜在する構造についての正確な把握を目指してきた。1970年代以降の（戦略的）人的資源管理論に見られるように、従業員～企業レベルのさまざまな成果を産む人事管理のあり方についての理論的・実証的な検討も多く行われた。また、学説史的な視点に立ったレビュー論文（たとえば, DeNisi *et al.*, 2014；Kaufman, 2014）が、これまでの人事管理研究は教育機関も含めた社会状況の推移に大きく影響されてきたことを示してきた（序章参照）。

ただし、研究が実務に規定されることとは逆の流れも存在しうる。実務のあり方を変えるほどの影響力を有する研究は存在しうるし、少なくない研究者が、学術的な論文や書籍のみならず、一般向けの記事や教科書・解説書などの媒体を通じ、そうした社会実践を行ってきた。また、人事管理の実務家の一部が、自らの

知的資源の蓄積，あるいは職業上の威信（正統性）の強化のため，研究者の知見を参照してきた。

しかし，序章でも指摘したように，研究者は理論体系の精緻化に，実務家は実務上の課題解決に，主たる関心を置いてきた（Aram & Salipante, 2003；DeNisi *et al.*, 2014；松嶋・早坂, 2014）。そのため，「経営学が経営実務の役に立っていない，活かされていない」という指摘がしばしばなされてきたし，それは人事管理研究にも当てはまる（たとえば，Rynes *et al.*, 2002; 2018；Pfeffer & Sutton, 2006；服部, 2022）。

人事管理という同じ対象を違うように捉えるギャップに，研究者と実務家はどう向き合っていけばよいのだろうか。本章ではまず，人事管理研究における実務志向のあり方について，アメリカと日本において 100 年前後にわたり産出されてきた成果のうちのいくつかに着目して例証する（第 2 節および第 3 節）。これらの成果は，固有の時代背景に根ざした研究関心の上に成り立っており，観察対象としての人事管理実務の改善を志向していた。次に，科学的な厳密性が確保された知識が実務界に十分に普及していない，人事管理の実務家と研究者が関心を共有していない，といったギャップを前に研究者がなしうることに関して，実際のギャップについてやその結果を踏まえた本格的な検討に先んじ，予備的に検討したい（第 4 節）。

人事管理における研究と実務のギャップについて日本を事例に実証する研究は，いまだ存在しない。そして本書は，体系的な文献レビューによって，それを示すことを目的としている。第 4 章と第 5 章の分析結果は，人事管理にかかわる日本の研究者が観察対象をどう捉えていたかを示すものであるが，本章での検討内容は，そうした分析結果と少なからず通底するだろう。

2 アメリカの人事管理研究における実務志向

2.1 検討の趣旨

アメリカ，日本という順で，人事管理の実務の変遷の中で，研究者が同時代の状況に対してどのような問題意識を持ち，どのような発信を実務家に対して行ってきたのかについて，いくつかの研究成果に着目して示したい。日本の事例に先んじてアメリカの事例を検討するのは，日本の人事管理は，研究と実務の双方において，諸外国，とくにアメリカの動向に影響を受けながら発展し，今日に至っ

4 研究と実務の架橋に向けて

研究者のこうした問題意識が実務家に共有され、知識の共有が進んできたのかどうかについて、さらなる検討を進める必要がある。序章で示したように、人事管理についての研究者と実務家の理解や関心がずれている傾向が、海外では観察される (Rynes *et al.*, 2002 ; Deadrick & Gibson, 2007; 2009 ; Markoulli *et al.*, 2017)。そこで本書では、人事管理について日本の研究者と実務家のそれぞれが抱く理解や関心を解明した上で、両者の間のずれの構図を読み解いていく。

研究者には、ずれの構図を明らかにした上で、その背景について経験的かつ論理的に特定し、両者の望ましい関係性について見解を示す必要がある。しかし本書では、日本における研究者と実務家のずれの背景について、直接的な「エビデンス」に基づく検討ができない。この点については、研究者と実務家が置かれた状況やそれに由来する双方が重視する知識についての先行研究の知見 (序章第3節参照) と、本書が分析対象とする場面や時期 (1971~2020 年の日本) の特徴を踏まえた、分析結果の解釈に頼らざるをえない。終章に示す研究者と実務家の望ましい関係性についての提言は、こうした解釈の上に立ったものであると、あらかじめ明言しておきたい。

序章でも述べたが、研究者と事務家の間での、人事管理に関する理解や関心のずれの主要な背景としては、研究者が提供するものが実務家のニーズに応えきれていないこと、研究者が提供するものを摂取したいにもかかわらず実務家がそれを十分に行えないことがありうる。DeNisi *et al.* (2014) は、1960 年頃から徐々に深いものとなっていった人事管理におけるリサーチ (研究)・プラクティス (実務)・ギャップの原因 (表 1-2) を示した上で、ギャップを埋める責任が研究者と実務家の双方にあることを指摘した (序章 3.2 項参照)。

デニシらは、研究者の生み出す知見における科学的厳密性へのこだわりと実務的ニーズの軽視の背景には、彼らが所属する機関の経営方針や、そこから導かれる安定就業に向けた条件があると主張した。研究者の安定就業の条件となるのが「トップジャーナル」への掲載であるが、その編集方針の中に実務的ニーズの充足は含まれていないのである。また、実務家においても、科学的厳密性を有するかどうかではなく、ベンチマークとする企業が利用しているかどうかで、着目すべき知見を決定づける傾向がある。また、たとえ他社の動向になびく傾向がない

表 1-2 研究と実務のギャップが生じる構図

	研究側のギャップ生成要因	実務側のギャップ生成要因
マクロ・レベル	● 大学内での正統性を模索するビジネススクールの運営方針 ● 社会科学の研究教科というビジネススクールの運営方針	● 市場で普及する知見を導入することによる企業としての正統性の模索
ミクロ・レベル	● 研究者に課せられる終身在任権（テニユア）獲得要件 ● 研究者による「誤った研究テーマ」への従事 ● 研究者による実務的ニーズの無理解 ● 研究成果において実務への示唆がそれほど問われない状況	● 人事施策の実施に伴う法的リスク ● 研究者の知見の実践に要する時間の長さ ● 研究者の知見の実践に要する金銭の大きさ ● 現場にとっての示唆が不明確な研究者の知見を実践するリスク

（出所） DeNisi *et al.* (2014) p. 223 より筆者作成。

としても、多くの実務家が研究者の知見を取り込むことに伴う種々の負担やリスクを知覚している。

さまざまな制約を克服した上で、リサーチ・プラクティス・ギャップを前に、研究者と実務家には何が求められるのだろうか。人事管理に関する日本の研究と実務の動向を踏まえた提言は終章で行うが、ここではそれに先んじて、一部それを先取りする形で、これまでの検討内容を踏まえた提起を行いたい。

第一に、科学的知識と実践的知識の成り立ち、目的、果たす役割の違いを、研究者と実務家の双方が理解すべきであろう。他の領域と同様、人事管理領域においても、研究者と実務家は異なったフィールドで異なった目標のもとに、それぞれが知識の産出・利用を行ってきた。そのため、元来が特定の調査対象の文脈に根ざしていない（ことを志向する）科学的知識と、文脈に深く埋め込まれている実践的知識とが完全に一体化することはない。2つの知識を混同しないということが、研究者と実務家の関係を建設的なものにするための第一歩である。

第二に、研究者が実践的知識に、実務家が科学的知識に、それぞれ関心を持ち、積極的に触れるべきであろう。そのためたとえば、研究者が自らの研究上のテーマや問い、枠組みを（再）設定する起点として、先行研究のみならず実務の動向や実務家との関係を活かすことがもっと肯定的に捉えられ、増加してよいだろう。

Markoulli *et al.* (2017) は、実務上の関心が高いにもかかわらず研究としてカバーできていない領域を見出し、それに焦点を当てた研究の方向性を提案した（序章 2.3 項参照）。実際の研究においては、所定のテーマに基づく問いや分析枠組みを、先行研究のみに囚われずに設けることが必要だろう。社会調査、とくに

フィールドワーク、アクション・リサーチ、共同イベントといった調査協力者とかわりを持ちながら進める定性的調査に関連して、調査対象の変化、調査協力者の反応を機敏に察知しながら、調査のテーマや手法を柔軟に修正すべきであることが指摘されてきた（たとえば、佐藤, 2002）。この点は、実務との架橋を目指す研究が心がけるべきことでもあろう。

ただしこれは、研究者が実務家のように、あるいは実務家が研究者のように考え、振る舞うことを意味しない。科学的知識やその背景にある自らの規範を実務家に対して一方的に押しつけるような構図を、研究者は避けるべきである。科学的知識と実践的知識のかかわりを促す研究者と実務家の相互作用は、それぞれの有する知識を交換することにはとどまらない²³⁾。研究者と実務家が相互に移入し合う「対話」を通じてこそ、他者そして自分自身についての理解が改まったり、理解しえない領域が浮上したりする。大きく異なる2つの知識であるが、同じ事象に対する異なる見方に触れることで、研究者と実務家の双方が、当初想定しなかったような形で内省や学習、すなわちこれまで保持してきた知識の吟味と、知識体系の変化を経験できる可能性が高い（江夏, 2022）。

科学的知識と実践的知識が交わりつつ、かつ一体化しないため、研究者と実務家の双方に求められる第三のこととして、研究者は科学的知識を、実務家は実践的知識を深めることに注力すべきである。研究者同士および実務家同士のかかわりの中で経験学習を進めるのである。こうした「内向き」のコミュニケーションは、「外向き」のコミュニケーションにおける研究者および実務家としてのアイデンティティの表出に寄与するだろう。

そもそも経営学領域においては、他の研究領域と同様に、経験的な一般性という意味での法則性を有する客観的な知識の確立が重視されてきた。そうした知識の探究は、観察対象であり、かつ研究成果の受け手になりうる実務家の多様で固有の行為能力、とりわけ実践の中での内省や概念化（Schön, 1983 ; Kolb, 1984）を軽視するものでもあった。こうした知識を研究者が実務家に対して発信することは、「事実に基づく経営」という観点からすると自然視されがちではあるが、実

23) Rynes *et al.* (2018) は、実務家における科学的知識への不信を軽減するために研究者がとりうる戦略として、①トークイベントやビデオ公演などの代替的な発信媒体の採用、②物語・メタファー・図画などのより粘着性の高いメッセージの使用、を指摘している。また、同様の主張として、研究界から実務界への知識伝達上のロスを最小化すべきとするものがある。実務家が学術誌にアクセスしやすくすることや、概念の命名法の工夫などが、そのための手段として指摘できる（Shapiro *et al.*, 2007 ; Podgorodnichenko *et al.*, 2022）。

は自己破壊的でもある。実践的知識の再編は、その特性上、科学的知識の「受け売り」という形をとらない。ある観察対象についての研究者の知見を観察対象を構成する当事者が彼らなりのやり方で受け入れることで、観察対象の特性自体が変化し、知見の妥当性そのものが揺らぎかねないのである (Giddens, 1984; 1993)。

ただしそのことは、研究の失敗を意味しない。経営学領域においては、実務家により参照され、彼らの内省や学習を促すことを想定しない科学的知識は、たとえ客観的・一般的という意味での法則性があったとしても、十分な存在意義を持ちえない (沼上, 2000)。実務家の学習を促す科学的知識をその都度つくり直すこと、自らが示す暫定的な事実説明の妥当性を実務家から評価され続けることこそが、研究者の社会的実践であるといえよう。

科学的知識を生産し、利用するプロセスにおいては、研究者と実務家の双方による他者との対話、その中での内省や概念化が欠かせない。こうした実践に付随して生じる認知的な混乱や心理的な葛藤を抱え続けることは、研究者と実務家の双方にとってたやすいものではないが、それは割に合わないものだとは言いつけない。研究者と実務家の関心のギャップが、科学的知識と実践的知識の違いによってのみ生じているとは考えにくい。2つの知識を交差させつつ、それぞれの固有性を徹底させるような研究者と実務家の関係性の欠如こそが、リサーチ・プラクティス・ギャップを根底で規定しているのかもしれない。

5 さ い ご に

100年以上にわたる人事管理研究は、日本でも海外でも、研究成果の発信を通じて人事管理実務の改善を目指してきた。しかし、理解と関心の両面での研究と実務の間のギャップが、とくに海外の経験的研究でたびたび指摘されてきた。そうした事象が日本においても観察される可能性は高い。その点については第3章以降で具体的に検討するが、100年以上にわたる人事管理研究が、人事管理という事象への理解や関心における研究と実務のギャップを埋めてきた可能性のみならず、かえって拡大させてきた可能性もある。

ギャップを具体的に示すにあたっては、当事者を対象としたサーベイのほか、研究に関連した媒体と実務に関連した媒体を比較する、体系的文献レビューという手法が導入されることが多い。次章では、日本の人事管理研究に関する実際の検討に先んじて、人事管理研究における体系的文献レビューについて、量の推移、

関心や分析手法のバリエーションという観点からレビューしていきたい。体系的文献レビューを進める上での有望な方法である計量書誌学的手法についても、詳しく紹介する。

索引

事項索引

- 数字・アルファベット
 4C 30
 AMO モデル 70
 EBM →事実に基づく経営
 Google Scholar 52, 65, 91
Harvard Business Review 6
 HHI →ハーフィンダール・ハーシュマン指数
HR Magazine 6, 73
 HRM (論) →人的資源管理 (論)
Human Capital 138
Human Resource Management 6
Human Resource Management Review 5
 ILO →国際労働機関
 ISO →国際標準化機構
 Jaccard 係数 62, 103
Journal of Applied Psychology 6
 J-STAGE 93
 KH Coder 101
 knowing-doing gap 10
Managing Human Assets 28
 OJT 132, 203
Personnel Administration (: *A Point of View and a Method*) 24
Personnel Administration (: *Its Principle and Practices*) 23
Personnel Management and Industrial Relations 129
 personnel management [PM] 論 22, 24, 25, 27
Personnel Psychology 6
 PRISMA (ガイドライン) 53, 74
 QWL →労働生活の質
 Scopus 52, 65, 91
 SHRM (論) →戦略的人的資源管理 (論)
 SLR (構造的レビュー, 体系的 (文献) レビュー
 ー] 7, 49, 50, 57, 58, 61, 63, 64, 71, 77, 80, 82, 85, 96, 191
 —の手順 52
 (人事管理研究の) —文献 65, 76
 人事管理研究における — 64
 半 — 57
 SSCI 84
Talent on Demand 31
 TM →タレント・マネジメント
 VOSviewer 72
 Web of Science [WoS] 52, 65, 91

 あ 行
 アクション・サイエンス 8
 アブダクション 63, 64, 217
 合わせ鏡 13, 211
 安全衛生 204
 安定成長 97
 育児・介護休業法 184
 一流の労働者 35
 一般システム理論 29
 一般 (化可能) 性 7, 8, 51
 一般的技能 138
 因果メカニズム 212
 因果モデル 56
 インクルージョン 12
 インセンティブ 200
 引用—被引用のネットワーク 60
 引用文献 →被引用文献
 運用 187
 エビデンス 10, 50, 58, 64, 77, 80, 85, 197, 208, 213
 オーブン・システム (観) 29, 137
 オリジナリティ問題 77
 オンライン学術文献データベース [文献 DB] 52, 66, 86, 91

か 行

- 海外企業の人事管理 204
- 海外勤務者への手当 177
- 海外への出張・駐在・派遣 181
- 改 革 165
- 解 雇 179, 184
 - 規制 97
 - の実務 182
- 懲戒—— 175
- 解釈可能性 104
- 解釈主義 217
- 解釈的合成 56, 57, 62
- 外的整合性 39, 137
- 外的妥当性 51, 79
- 外部のステークホルダー →ステークホルダー
- 科学性 3, 213
- 科学的管理法 21, 24, 33
- 科学的厳密性〔厳密性〕 8, 12, 43, 50, 77, 190, 206
- 科学的知識 8, 10, 11, 44, 205, 206, 211, 214
 - の実務への普及 64
 - へのアクセス 190
- 学際性〔学際的研究〕 134, 150
- 学習論 147
- 学術専門誌 8
- 学術論文 89
- 家族社会学 9
- 関係特殊的技能 26, 27
- 観察者の営為 210
- 観察対象者の営為 210
- 管理過程学派 24
- 管理者 9
- 官僚制化 22
- 機械化 35
- 機関誌 →『日本労務学会誌』
- 企業業績 120, 141, 190
- 企業競争力との結びつき 153
- 企業特殊性 132
- 企業特殊的技能 138
- 『企業と人材』 95
- 記述統計 58
- 技能形成（メカニズム） 135, 141
- 規 範 79
 - 行動—— 215
- 社会—— 134
- 客観的知識 45
- キャリア 139, 147
 - 開発 32, 202
 - 形成 118, 122, 125, 193
- 自律的な—— 139
- 休暇・休業 183, 194
 - の期間と適用対象 178
- 給 与 185
- 共起性 60, 101, 103
- 共起ネットワーク分析 101, 103, 110, 112
- 強制された自発性 38
- 業績管理 149
- 共同イベント 8
- 協働関係 35
- 業務プロセス 201
- 均衡待遇〔処遇〕 100, 148
- 均等待遇 100
- クラスター〔サブ領域〕 60, 103, 112
- グローバル化 178
- 経営学 2, 34, 64, 120, 150, 202
- 経営家族主義 33, 36
- 経営管理 2, 79
- 経営合理性 193
- 経営資源〔内部の資源〕 2, 152, 198, 217
- 経営実務 11
- 経営者・株主の利害 9
- 経営主義 9, 37, 80, 150, 210
- 経営戦略論〔戦略論〕 27, 150
- 経営組織論〔組織論〕 24, 150
- 経営目標達成の手段 124
- 『経営労務論』 34
- 経験学習モデル 147
- 経験と関心の関係 220
- 経済学 152
- 経済人 24
- 経済的報酬 200
- 形式論理 11
- 形態素 101
- 計量書誌学 7, 49, 58, 61, 82, 85, 109, 191
- 計量テキスト分析 96, 109, 155
- 研究者と実務家の（理解や関心の）ずれ〔相違〕
 - リサーチ・プラクティス・ギャップ
- 研究者の関心 →人事管理研究の関心
- 研究者の社会的実践 46

- 研究者の目的意識 3
 研究手段の厳密性 81
 研究と実務の架橋 85
 研究(者)と実務(家)の関係性 107, 220
 研究の精緻化・専門化 150
 研究の体系的合成 →体系的合成
 研究不足 74
 研究目的の妥当性 81
 健康保険への加入 175
 現場の力学 211
 厳密性 →科学的厳密性
 減量経営 97
 コア・コンピタンス問題 77
 行為可能な知識 8, 206
 効果量 51, 55
 高業績作業システム 30
 高コミットメント作業システム 30
 工場法 33
 構成概念妥当性 51
 公正な管理 21
 構造的レビュー →SLR
 行動科学 26
 公表バイアス 78, 80
 高齢者(雇用) 160, 203
 国際比較 118, 122, 125
 国際標準化機構〔ISO〕 146
 国際労働機関〔ILO〕 33
 語句の登場頻度ランキング →頻出語(句)ラン
 キング
 個人人格 199
 コスト最小化 31
 コース別雇用管理制度 140
 固定費 97
 コーディング 58
 雇用過剰 31
 雇用関係の多様化 187
 雇用慣行 41
 雇用契約 184, 185
 雇用サブシステム 203
 雇用システム 41, 165, 203
 雇用ポートフォリオ 148
 コンティンジェンシー理論 29

 さ 行
 サイエンス・マッピング 60, 103, 110, 155, 192
 最新事例 198
 採用 6, 165, 187
 裁量労働制 178
 作業組織 114, 116, 123, 131, 201
 サブ領域 →クラスター
 差別的取り扱い 27
 産業社会学 9
 産業・組織心理学 23, 24, 26, 34, 202
 産業報国会 36
 産業民主化 36
 産業・労使関係(論) 2, 23, 25
 産業・労働社会学 202
 参照行為 209
 サンプリング・バイアス 88, 95
 サンプルサイズ 66
 産労総合研究所 95
 恣意性 80
 支援 8, 10
 資源戦略論 142
 自己実現(人) 24, 139
 自己疎外 25
 仕事管理 40, 131, 143
 『仕事の経済学』 137
 仕事論 143
 視座の多様性 14
 事実に基づく経営〔EBM〕 10, 45
 事実認識 79
 システム4 →重複的集団型組織
 システム思考 38
 時代精神 82
 実証主義 193
 実証分析 120, 124
 実践的知識 11, 13, 44, 206, 214
 質的レビュー 82
 実務家の学習 46
 実務家の関心 →人事管理実務の関心
 実務的ニーズ 43
 実務的有用性 9, 50, 77, 190, 205, 206
 実務への貢献 3, 15, 206
 資本主義の多様性論 141
 社員の意識 160, 164
 社会科学 150
 社会関係資本 217
 社会-技術システム論 114
 社会工学 30

- 社会人 24, 27
 社会心理学 134
 社会的プロセス 217
 社会的要因 191
 社会保障 2
 尺度利用 208
 社内序列基準 37
 従業員 6, 9, 31, 194, 198
 — エンゲージメント 12
 — 管理の体系化 24
 — 支配 38
 — 成果 30
 企業のカウンターパートとしての—— 199
 集合意識 82
 終身雇用 132
 集团的（労使）関係 24, 186, 187, 193
 集約的合成 55, 57, 61, 68, 92, 192
 自由論題 89
 主観性 191
 熟達モデル 147
 春 闘 165
 状況的思考 25
 小集団活動 131
 除外基準 53
 除外作業 87
 職員 33
 『職業心理学』 34
 職業分析 34
 職 工 33
 職種別賃金 167
 職 能 11
 — 給 37
 — 資格制度 37
 職 場
 — 学習論 147
 — 慣行 132
 — の作業プロセス 135
 — の設計 36
 職 務
 — 遂行能力 37
 — 先行 37
 — の設計 36
 書誌情報 58
 女 性 203
 — の就業 140
 — 労働 148
 諸手当の支給 183
 初任給 167
 ジョブ型（雇用） 1, 41, 100
 『ジョブ型雇用社会とは何か』 41
 自律性 141
 人材〔人財〕 9
 人材育成〔内部育成〕 31, 35, 167
 人材開発 6, 117, 121, 137, 203
 『人材形成の国際比較』 138
 人材ポートフォリオ 148
 人材マネジメントに関する情報開示 146
 『人材マネジメント入門』 42
 人事管理 1, 2, 13, 19, 80, 135, 194
 — の概念的な規定〔概念的把握〕 196, 212
 — の効果 197
 — の中核的活動 198
 — の潮流 1
 — の提供価値〔デリバラブル〕 42, 196
 — の本質 112, 116, 120, 122, 126, 129
 — の目的 10, 125
 安定性を前提とした——モデル 31
 社会システムとしての—— 212
 日本（企業）の—— 97, 135, 149
 不確実性やリスクを前提とした——モデル 31
 人事管理研究 64, 134, 135, 190
 — における実務志向 20
 経営学的な—— 34
 人事管理研究の関心〔研究者の関心〕 2, 87, 104, 109, 125, 192
 人事管理実務の関心〔実務家の関心〕 2, 95, 106, 155, 170, 194
 人事管理上の関心のずれ → リサーチ・ブラクテイス・ギャップ
 人事考課 37
 人事施策の束 28
 人事システム 39, 69, 123
 人事制度 156, 161
 — の構造 114, 117
 — の構築と活用 169
 — の事例 160, 164, 168, 170
 『新時代の「日本の経営」』 148
 人事担当者の専門職化 23
 『人事の地図』 95

人事部（門） 19, 23
 人的資源 2, 9, 22, 25, 26, 27, 31, 196, 198
 —アーキテクチャ 148, 199
 人的資源管理〔HRM〕（論） 9, 14, 22, 25, 38,
 116, 142, 187, 193, 210
 人的資源管理協会 73
 人的資本（論） 26, 70, 137, 138, 146, 152, 202,
 217
 新・日本の経営システム等研究プロジェクト
 148
 新入社員 169
 「新・前川レポート」 183
 心理アセスメント 34
 心理学 125, 152
 心理尺度 147
 心理的資本 217
 推測統計 60, 63, 68
 筋のよい試行錯誤 209
 ステークホルダー〔外部のステークホルダー〕
 152
 —関係のバランス 197, 211
 —の利害 9
 正確性 9
 成果主義 1, 39, 120, 124, 148, 149
 —的な人事制度 139
 『成果主義の真実』 40
 生活給 36
 正規雇用の多元化 148
 省察的な解釈 51
 生産現場 131
 生産能力 26
 正社員〔典型労働力〕 41, 97, 148
 —の絞り込み 98
 精神的努力主義 36
 制度 152
 —設計 187
 制度的補完性 41
 制度論 134, 140, 141, 149, 152, 193
 性能分析 34
 正負のフィードバックの併存 215
 生理学 134
 説明仮説 63, 217
 説明的合成 56, 58, 62, 82, 96
 ゼネラル・マネジャー 28
 宣言的知識 10

先行研究レビュー →文献レビュー
 全人〔人間〕 9, 23, 26
 先任権 132
 戦略 165
 —志向 197, 210
 —達成への貢献 198
 戦略的人的資源管理〔SHRM〕（論） 9, 14, 28,
 38, 50, 69, 76, 120, 137, 141, 142, 149, 151, 187,
 193, 210
 戦略論 →経営戦略論
 相談室 93, 94, 155, 171
 即戦力人材の外部調達 31
 測定尺度 212
 組織学習論 147
 組織観 79, 80, 82, 191
 組織管理 11
 組織行動（論） 6, 76, 125, 133-135, 139, 141,
 147, 149, 152, 187, 193, 202
 組織コミットメント 116, 147
 組織人格 199
 組織統合 →統合
 組織の秩序 113, 116, 120, 132
 組織論 →経営組織論
 ソフト・スキル 11

た 行

体系的合成〔研究の体系的合成〕 51, 61
 体系的な検討 214
 体系的（文献）レビュー →SLR
 退 出 184
 退職（者） 156, 161, 172, 179
 退職金や年金 160
 『大卒ホワイトカラーの人材開発』 138
 代表性 87, 95, 104
 代理指標 104
 対 話 45
 タヴィストック人間関係研究所 30
 多能工化 37
 多様で柔軟な雇用 182
 タレント・マネジメント〔TM〕 12, 76, 100
 探索的調査 124
 男女雇用機会均等法 97, 140
 知識創造 64
 知識に対して寄せる期待 206
 知的（ネットワーク）構造〔知識ネットワーク〕

60, 63, 82
 知的熟練 135, 137, 152
 知的背景 206
 中心性問題 77
 懲戒（解雇） 175, 182, 184
 長期（安定）雇用〔長期勤続、長期的雇用慣行〕
 31, 35, 97, 98, 133
 調査協力者 9
 調査対象 51
 重複的集団型組織〔システム4〕 27
 賃上げ 99, 159, 167
 賃金 123, 156, 159, 161, 167, 172, 174, 183,
 185
 —制度 117, 120
 —相場 170, 194
 『賃金事情』 95
 通勤・業務上の災害の定義 172, 181
 定性的調査 45
 定年（退職） 164, 175, 179
 —延長 114, 160
 定量的研究 147
 適材適所 36
 データセット 86
 データ・ドリブン 208
 手続的知識 10
 典型労働力 →正社員
 電産型賃金 36
 転職市場 31
 伝統的な作業システム 30
 同一文献を引用している研究群 60
 統一理論 131
 統一論題 88
 動機づけ 26
 統合〔組織統合〕 24, 79, 199
 統合的合成 56, 57, 68
 統合的なマネジメント 11
 統合メカニズム 215
 同時引用 60
 当事者の理解・解釈 217
 投資対象 31
 特集 93, 155
 トップジャーナル 43
 トップダウン 10, 210

な 行

内的整合性 39, 137
 内的妥当性 51
 内部育成 →人材育成
 内部の資源 →経営資源
 内部労働市場（論） 112, 113, 123, 125, 132, 134,
 135, 137, 140, 146, 149, 151, 187, 193, 202
 内容分析 57
 二重人格 199
 日経連政策調査局 131
 日経連能力主義管理研究会 1, 37
 日本的経営 133, 135, 138, 139, 142, 148, 152
 『日本の労務管理』 37
 日本労務学会 86, 87, 109, 192
 『日本労務学会誌』〔機関誌〕 86, 89, 109
 『日本労務学会全国大会研究報告論集』〔論集〕
 86, 88, 109
 『日本労務管理の現代化』 38
 人 間 →全人
 人間関係論 24
 人間資源 135
 人間尊重 37, 38
 認知限界 78
 ネットワーク中心性 60
 ネットワーク密度 61
 年 金 179
 年功主義〔年功序列、年功制〕 1, 36, 39, 124,
 132
 年功賃金 112, 124, 138
 年功的労使関係 132
 能力開発 32, 36, 118, 202
 能力主義（管理） 1, 36-38
 —的人事慣行 97, 98
 『能力主義管理』 37

は 行

バイアス 80, 191
 灰色文献 68, 91, 192
 配 属 6
 配置転換 203
 派遣労働者 148
 働き方改革 99
 働きやすさ 201
 発見の論理 64

- パートタイマーへの年休付与 178
 パートタイム従業員 97
 ハーバード・グループ・モデル 28
 ハーフィンダール・ハーシュマン指数〔HHI〕
 129
 バブル景気 98
 反証 79
 ——可能性 213
 被引用数 104
 被引用文献〔引用文献〕 90, 107, 127, 192, 193
 比較制度分析 141
 非経済的報酬 200
 ビジネススクール 11
 非正規雇用〔非正社員〕 148, 149, 203
 ——の基幹労働力化 148
 非典型労働（力）〔非典型雇用〕 98, 135, 142,
 148, 152, 198, 199, 203
 批判的实在論 218
 批判的経営学 9
 批判的研究 79
 標準作業量 35
 評定者間信頼性 54
 非倫理的な意思決定 11
 頻出語（句） 103, 110
 ——間の共起ネットワーク 109, 155, 192
 ——ランキング〔語句の登場頻度ランキング〕
 109, 155, 192
 複眼的視点 211
 複合語 101
 複合的統合体 137
 複雑性〔人事管理実務の複雑性〕 12, 42
 福利厚生 160, 175, 187
 不利益の創出 9
 不利益変更 183, 205
 古いワインの新しい瓶への詰め直し 12
 ブルーカラー（労働） 131, 137
 ブール代数 53
 プロフェッショナル 139
 文献 DB →オンライン学術文献データベース
 文献レビュー〔先行研究レビュー、レビュー〕
 50, 128, 191
 ——手法の洗練 64
 ——手法の定式化 82
 物語的な—— 50, 68
 文脈化 51
 文脈的要因 56-58
 分裂生成 214
 法改正〔法律〕 160, 164, 169, 170, 194, 198, 205,
 207
 包含基準 52
 報酬 6, 179, 200
 ——水準についての実態 161
 ——の基準 200
 ——の水準 200
 説明変数としての—— 200
 被説明変数としての—— 200
 法律 →法改正
 保険 172
 補償（給付） 172, 175, 179, 183
 ホワイトカラー 143, 152
 ——の昇進 118, 137
 翻訳 13

 ま 行
 マクロ経済学 26
 マクロ組織論 147
 マクロ・レベルの人事課題 185
 ミクロ・レベルの人事課題 185
 ミシガン・グループ・モデル 28
 迷惑感 9
 メタ分析 55, 57
 メタ理論 213
 メンタルヘルス（対策） 165, 169, 186
 目的合理的な組織システム 124
 目標の管理 27
 モチベーション 6, 139, 141
 モデル賃金 167
 物語 80

 や 行
 役員報酬 167
 休みやすさ 201
 有意性 51
 よい研究 124
 よい人事管理 3, 4
 欲求理論 24

 ら・わ 行
 利害関係志向 210
 利害関係者の対立・交渉・取引の場 124

- 利害調整 196, 197
- リガー—レリバンス問題 7
- リサーチ・プラクティス・ギャップ〔研究者と実務家の（理解や関心の）ずれ／相違, 人事管理上の関心のずれ〕 4, 7, 43, 46, 73, 190, 194, 206
- 理論構築型の研究 124
- 理論的解釈 208
- 理論的概念 56
- 理論的視点 208
- 理論的な裏づけ 197
- 倫理観 79
- レイオフ 31
- レビュー →文献レビュー
- 労使関係 6, 36, 112, 116, 123, 131, 146, 156, 161, 186, 193, 199, 210
 - 全般 163
 - の安定化 198
 - 社会や市場に連動した—— 168
- 労使関係論 9, 14, 38, 134, 135, 152, 193
- 労使間の権力の偏り 141
- 労使協議の結果 160
- 労使協調 21, 24
- 労使交渉 170, 196
- 『労政時報』 93, 95, 155, 192
- 労働観 134
- 労働基準法 178
- 労働組合 23, 36, 146, 187, 199
- 労働災害〔労災〕 172, 179, 183, 186
- 労働時間 194
 - 算定 178
 - 短縮 183
 - 法定—— 184
- 労働市場 120, 123
 - の二重構造 113
- 労働社会学 9, 38
- 労働者の仕事・生活調査 114, 116, 124
- 労働者派遣法 98
- 労働生活の質〔QWL〕 30, 201
- 労働の人間化 114, 201
- 『労働判例』 95
- 労働費用 183, 185, 194, 200, 207
 - 全般の統計 163
 - の計算 175
 - の支払い実務 185
 - の定義と実務 182
 - 給与以外の—— 185
 - 付随的な——支出 174, 175
- 労働問題 21
- 労働力 31
 - 管理 131
- 労務管理（論） 14, 112, 131, 135, 193
- 労務行政 93, 155
- 『労務事情』 95
- 論集 →『日本労務学会全国大会研究報告論集』
- 論題 90
- 論理性 7
- ワーク・ライフ・バランス 184
- 割増賃金率 178

人名索引

A

- Abegglen, J. C. 133, 148
 Abrahamson, E. 1, 12
 Adorno, T. W. 22
 Allen, N. J. 147
 Alvesson, M. 9, 79
 Amabile, T. M. 8
 Aoki, M. →青木昌彦
 Aram, J. D. 8, 20, 206
 Argyris, C. 8, 133

B

- Bansal, P. 8
 Barnard, C. I. 24, 199
 Barney, J. B. 27, 142
 Bateson, G. [ベイトソン] 215
 Bayighomog, S. W. 66
 Becker, B. E. 31
 Becker, G. S. [ベッカー] 26, 137, 138, 142, 146
 Beer, M. [ビアール] 22, 28, 29, 135, 137, 141, 211
 Beijer, S. 68
 Blauner, R. 131
 Boon, C. 68
 Boswell, W. R. 28, 50
 Boulding, K. E. 217
 Boxall, P. 25, 116, 120
 Bratton, J. 116
 Braverman, H. 22
 Brawoy, M. 9
 Briner, R. 52, 56, 191
 Burrell, G. 79
 Busse, R. 91

C

- Cappelli, P. [キャベリ] 24, 31
 Čater, T. 49, 58
 Chuai, X. 12
 Cole, R. E. [コール] 131, 133
 Combs, J. 31

D

- Dabic, M. 60, 107
 Deadrick, D. L. 4, 6, 43, 49, 86, 189, 205
 De Certeau, M. 11
 Deckop, J. R. 22
 Deetz, S. 79
 Delery, J. E. 28, 50, 142, 149
 DeNisi, A. S. [デニシ] 8, 12, 19, 20, 27, 43, 206, 220
 Denyer, D. 52, 56, 191
 DiMaggio, P. J. 134
 Doeringer, P. B. 112, 132
 Donthu, N. 49, 58, 64
 Dore, R. 19
 Doty, D. H. 142, 149
 Dreyfus, S. E. & H. L. [ドレイファス] 147
 Drucker, P. F. [ドラッカー] 27

E・F

- Edwards, J. R. 79
 Eisenman, M. 12
 Fleetwood, S. 80
 Fombrun, C. 28
 Franco, A. 78
 Freeman, R. B. 146
 Furnham, A. 11

G

- Gallardo-Gallardo, E. 58, 59
 Garcia-Arroyo, J. 66, 68, 74, 91
 García-Lillo, F. 60
 Gardner, T. M. 71, 208
 Garfinkel, H. 11
 Gibson, P. A. 4, 6, 43, 49, 86, 189, 205
 Giddens, A. 46
 Ginzberg, E. 26
 Godard, J. 22
 Gordon, A. [ゴードン] 19, 33, 36
 Gouldner, A. W. 139
 Graeber, D. 214
 Granovetter, M. 217

Greenwood, M. 79
 Grusky, O. 133
 Guest, D. E. 22

H

Hall, P. A. 141
 Heath, C. 76, 77
 Herzberg, F. [ハーズバーグ] 139
 Hochschild, A. R. 9
 Horkheimer, M. 22
 Huselid, M. A. 31, 208

J

Jabbour, C. J. C. 54
 Jackson, S. E. [ジャクソン] 28, 31, 68-71, 74
 Jacoby, S. M. 22-24, 146, 148
 Jewell, D. O. 4
 Jiang, K. 50, 51

K

Kataria, A. 58, 107
 Kaufman, B. E. 3, 12, 19, 22, 23, 25, 26, 28
 Keenoy, T. 9, 79
 Kinnie, N. 141
 Klikauer, T. 9, 210
 Kloutsiniotis, P. V. 68
 Kolb, D. A. [コルブ] 45, 147
 Korff, J. 208
 Kotera, Y. 66

L

Lawrence, P. R. [ローレンス] 29
 Learmonth, M. 79, 80, 150
 Lee, H. W. 71, 208
 Lengnick-Hall, M. L. 50
 Lepak, D. P. 143, 146, 148, 149, 199, 203
 Liboni, L. B. 54, 91
 Likert, R. [リッカート] 27
 Lopez-Cabral, A. 55, 60
 López-Duarte, C. 107

M

Madden, A. 52, 54-56, 80, 92
 Madden, C. 79
 Mahoney, T. A. 22

March, J. G. 128
 Marescaux, E. 54, 68
 Markoulli, M. P. [マルコウリ] 4, 6, 43, 44, 49, 68, 71, 74, 86, 107, 189, 205, 207
 Martin-Martin, A. 91
 Marx, K. 128
 Maslow, A. H. [マズロー] 24, 139
 Mayo, E. [メイヨー] 24
 McCarthy, S. 10, 205
 McGregor, D. [マクレガー] 27, 135
 McMahan, G. C. 50, 151
 Medoff, J. M. 146
 Messersmith, J. 50, 51
 Metcalf, H. C. [メトカーフ] 23, 131
 Meyer, J. P. 147
 Meyer, J. W. 134
 Mihail, D. M. 68
 Mintzberg, H. [ミンツバーグ] 11, 210
 Morgan, G. 79
 Morrell, K. 80, 150
 Münsterberg, H. [ミュンスターバーグ] 23
 Myers, C. A. [マイヤーズ] 24, 25, 131

N・O

Neumark, D. 31
 Nkomo, S. M. 12
 Nyberg, A. J. 68
 Osca, A. 66, 68, 74, 91
 Ouchi, W. G. 19

P

Peccei, R. 53, 55, 68
 Peirce, C. S. [ピアース] 64
 Pfeffer, J. [フェッフアー] 3, 4, 8, 10, 19, 20, 30, 64, 78, 208
 Pham, N. T. 66
 Pigors, P. [ピゴーズ] 24, 25, 131
 Piore, M. J. 112, 132
 Podgorodnichenko, N. 45, 52, 92, 205, 220
 Polanyi, M. 11
 Popper, K. R. 213
 Post, C. 79, 81
 Powell, W. W. 134
 Purcell, J. 25, 116, 120, 141

R

- Roethlisberger, F. J. [レスリスバーガー] 24
 Rosemann, M. 8
 Rousseau, D. M. [ルソー] 3, 8, 10, 51, 52, 55-57, 61, 64, 68, 77-79, 82, 92, 191, 192, 205, 206, 220
 Rowan, B. 134
 Rynes, S. L. 4, 6, 12, 20, 43, 45, 49, 64, 189, 205, 212, 220

S

- Salipante, P. F. 8, 20, 206
 Santana, M. 55, 60
 Sayer, E. J. 50, 191
 Schein, E. H. [シャイン] 135, 139
 Schön, D. A. 11, 45
 Scott, W. R. 134
 Shapiro, D. L. 45, 205
 Sharma, G. 8
 Shaw, J. D. 28, 50
 Shepherd, D. A. 64
 Simon, H. A. 128
 Sitkin, S. B. 76, 77
 Snell, S. A. 143, 146, 148, 149, 199, 203
 Snyder, H. [スナイダー] 52, 55, 57, 64
 Soskice, D. 141
 Storey, J. 25
 Sutcliffe, K. M. 64
 Sutton, R. I. 3, 4, 8, 10, 20, 64, 78

T

- Talukdar, D. 66
 Tanova, C. 66
 Taylor, F. W. [テイラー] 21, 30, 31, 35
 Tead, O. [ティード] 23, 131
 Tenhiälä, A. 4
 Tourish, D. 10, 79, 80
 Tranfield, D. [トランフィールド] 50-52, 54, 55, 57, 62, 64, 191

V

- Van Buren, H. J. 79
 Van De Voorde, K. 53, 55, 68
 Van Maanen, J. 64

- Verbeek, A. 58
 Vessey, I. 8
 Vrontis, D. 55, 66
 Vroom, V. H. [ブルーム] 135, 139

W

- Warner, M. 91
 Wengrow, D. 214
 Wernerfelt, B. 27
 Wright, M. 143
 Wright, P. M. 28, 50, 151

Y・Z

- Yoder, D. [ヨルダー] 22, 129-131, 134, 151
 Zhu, C. J. 91
 Zupic, I. 49, 58

あ 行

- 青木昌彦 [Aoki, M.] 19, 141
 赤岡功 114
 秋元樹 131
 穴田貴大 9, 79, 150
 新井康平 4
 淡路圓次郎 34
 安溪遊地 9
 池田貴儀 91
 石川経夫 113
 石田英夫 118
 石田光男 40, 143, 149
 石塚由起夫 165
 一守靖 146
 伊藤智明 8
 猪木武徳 118, 138, 143
 伊原亮司 38
 今井賢一 132
 今田幸子 118, 146
 今野浩一郎 142
 入山章栄 3
 岩田龍子 133
 岩出博 23, 25, 26, 29, 142, 149
 氏原正治郎 113
 梅崎修 148
 占部都美 133
 江夏幾多郎 2, 9, 13, 39, 40, 45, 79, 87, 125, 150, 165

遠藤公嗣 39
 太田肇 139
 大野威 38
 岡田行正 22, 24, 28, 131
 奥野正寛 141
 奥林康司 24
 小野旭 139

か 行

海道進 34, 35
 柿澤寿信 148
 柿沼英樹 49, 76
 貴島耕平 217
 キャベリ →Cappelli, P.
 京谷栄二 9
 草野隆彦 19, 36
 楠田丘 1
 熊沢誠 38
 小池和男 118, 135, 137, 138, 141, 143, 146, 149, 152
 ゴードン →Gordon, A.
 古林喜樂 34, 35, 42
 コール →Cole, R. E.
 コルブ →Kolb, D. A.

さ 行

坂爪洋美 201
 佐藤厚 201
 佐藤郁哉 45
 佐藤修 8
 佐藤翔 78
 佐藤博樹 2, 142, 165
 佐野陽子 132
 島貫智行 148
 シャイン →Schein, E. H.
 ジャクソン →Jackson, S. E.
 城繁幸 1, 40
 スナイダー →Snyder, H.
 砂口文兵 217
 隅谷三喜男 113

た 行

高橋伸夫 40, 143, 148
 田中秀樹 28
 谷口真実 27

津田真激 36-38, 132
 ティード →Tead, O.
 テイラー →Taylor, F. W.
 デニシ →DeNisi, A. S.
 ドラッカー →Drucker, P. F.
 トランフィールド →Tranfield, D.
 ドレイファス →Dreyfus, S. E. & H. L.

な 行

中原淳 147
 中原翔 11
 中村圭介 1, 40, 143, 148, 149, 165
 西岡由美 148
 西村剛 34
 沼上幹 46
 野家啓一 213
 野中郁次郎 217
 野村康 218

は 行

間 宏 19, 33, 36
 パース →Peirce, C. S.
 ハーズバーグ →Herzberg, F.
 服部泰宏 4, 8, 11, 13, 20, 50, 76, 133, 191, 211
 花田光世 118
 濱口桂一郎 1, 41, 42, 97
 早坂啓 7, 20, 206
 ビアー →Beer, M.
 樋口耕一 101, 103
 ビゴーズ →Pigors, P.
 久本憲夫 133
 平田周一 118, 146
 平野光俊 1, 2, 13, 146, 148
 フェッフアー →Pfeffer, J.
 藤林敬三 34
 舟橋尚道 132
 ブルーム →Vroom, V. H.
 ベイトソン →Bateson, G.
 ベッカー →Becker, G. S.

ま 行

マイヤーズ →Myers, C. A.
 前川春雄 183
 マクレガー →McGregor, D.
 マズロー →Maslow, A. H.

松尾睦 147
松島静雄 36, 38
松嶋登 7, 20, 206
マルコウリ →Markoulli, M. P.
三戸公 34, 131
宮本常一 9
ミュンスターバーグ →Münsterberg, H.
ミンツバーグ →Mintzberg, H.
メイヨー →Mayo, E.
メトカーフ →Metcalf, H. C.
森五郎 36-39, 129, 131, 134, 135, 151
森川譯雄 22
守島基博 9, 42, 80, 139, 148, 150

や 行

八代充史 37, 146

柳淳也 9
山下充 19
山ノ内敏隆 130, 131
吉田和夫 34
ヨーダー →Yoder, D.
米盛裕二 63, 217

ら・わ 行

リッカート →Likert, R.
ルソー →Rousseau, D. M.
レスリスバーガー →Roethlisberger, F. J.
ローレンス →Lawrence, P. R.
脇坂明 140
渡辺峻 140

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

*Research-Practice Gap in Human Resource Management:
Retrospects and Prospects on Japanese Context*

2024 年 11 月 10 日 初版第 1 刷発行

著 者 江夏幾多郎, 田中秀樹, 余合淳

発行者 江草貞治

発行所 株式会社有斐閣

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町 2-17

<https://www.yuhikaku.co.jp/>

印 刷 大日本法令印刷株式会社

製 本 大口製本印刷株式会社

装丁印刷 株式会社亨有堂印刷所

落丁・乱丁本はお取替いたします。定価はカバーに表示してあります。

©2024, Ikutaro Enatsu, Hideki S. Tanaka, Atsushi Yogo.

Printed in Japan. ISBN 978-4-641-16634-9

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用でも著作権法違反です。

JCOPY 本書の無断複写（コピー）は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、（一社）出版者著作権管理機構（電話03-5244-5088, F A X 03-5244-5089, e-mail:info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。