

# ゼミ情報一覧

最終更新日 2023年8月25日

## 1. ゼミで大事にしていること

### ①世界の情報にアクセスして、使いこなす

ゼミは、企業経営、人的資源管理論、組織心理学について世界の知識にゼミ生がアクセスするためのドア・オープンの役割を担います。データの使い方、統計実践、ライティング技法を学びます。

### ②高水準のプロ経営力を身につける

卒業論文・修士論文・博士論文というフォーマットを通して、ビジネスとアカデミックの両方が使えるビジネスパーソンとしての能力育成を図ります。卒論などを機会として使って、プロとしての経営実践力を身につける場というイメージです。

### ③目指す就職を実現する

就職活動の成功率を上げるため、大学3年春学期から卒論テーマを具体的に決めて進めます。それによってインターンシップ面接、本採用面接で、「大学で学んでいることはこれ!」と明確に言えるようにします（この差は大きいです）。ゼミ幹事は、大学4年春学期までに全員が経験してもらいます。

#### 《ポイント》

以上のように、かなり本格的に経営・統計・研究を学ぶゼミです。Web of Scienceによる世界の論文検索、R言語による多変量解析、質の高い論文作成を進めます。例えば、学部生の卒論は、一般的な大学院の修士論文レベルに至っているものも珍しくありません。

## 2. ゼミのテーマ

人的資源管理論と組織心理学を扱います。特に以下の分野を扱います。

①「就職選抜論」：主に就職試験の適性検査・エントリーシート・面接を扱います。

②「職場のパーソナリティ」：経営と関連するビッグファイブ、ダークトライアド、時間的展望、自尊感情、レジリエンス、GRITなどの職場のパーソナリティを扱います。

## 3. ゼミの雰囲気と懇親会

組織心理学を学ぶ人が集まりますので、柔らかい議論の雰囲気づくりを大事にします。ただし、議論を真剣にすることは前提です。

たまに、学部生は焼肉会（またはレストラン会）を行います。参加はもちろん任意です。

たまに、大学院生は名古屋ならではのレストランで懇親会を行います。参加はもちろん任意です。

#### 4. ゼミ幹事制度

各学年からゼミ幹事 2～3 名を決めます。ゼミ幹事は学期ごとに交代します。

#### 5. 授業期間中の指導や質問など

- ・ 教員による指導はゼミの授業時間内およびその前後時間とします。ゼミの授業時間とその前後以外でメールによる論文指導は行いません。なお、誤字脱字、形式不備、前回指摘事項の未修正など、基本的な事項が完了していないときには研究の内容把握ができないため研究指導は行えません。
- ・ 留学生について日本語・英語の不備がある場合も同様に研究指導は行えません。
- ・ なお、メールで教員に連絡する場合は必ず大学のメールアドレスを用いてください（私用アドレス禁止）。

#### 6. 授業期間外の指導や質問など

- ・ 夏休み・年末年始・春休み・土日祝日などの授業期間外は学生個人での活動期間にします。授業期間外は卒論・修論の指導を原則行いませんので、教員への質問・確認などは授業期間中に個人で計画的に進めてください。

#### 7. ゼミ参加の基本ルール

- ・ 『自ら調べて知りたいことの知識を深める』ことを基本ルールにします。教員および他のゼミメンバーはその支援をします。教員や先輩が全てを教えるような場ではありませんので注意してください。講義型授業とはその点が異なるため、基本的な姿勢が大きく異なる点に注意してください。
- ・ 自分で調べた上で質問することが求められます。自分で調べずに「どうしたらいいですか」という、手ぶらの質問を投げかけて、教員から指示を受けてそれに受動的に従う場ではありません。そのような質問は原則禁止していますので注意してください・・・社会人になってからも顧客・社内から最も低く評価されるのはこの手ぶら質問なので今から準備しておきましょう！
- ・ ただし「相談会」だけはそのルールから除外します。相談会は、自由な疑問を手ぶらでやり取りする極めてお気楽な場にします。

#### 8. 学部ゼミの志願者の方へ

学部2年生を対象に秋にゼミ説明会や質問会を行います。詳細は別途案内します。その他、質問や希望があればいつでも学部1年・2年生でもメールで受け付けています。

学部2年生時のゼミ申込書には志望理由のほかに、①GPA、②「経営労務」履修の有無と小テストの

提出時までの累積点を必ず記載してください。

なお、学部ゼミ生は学部科目「経営労務」（2年時履修科目）および「経営労務特論」（3・4年時履修科目：3年での履修が望ましい）の履修を強く推奨しています。ゼミではこれらの科目が基礎として理解されていることを前提に進めます。

## 9. 大学院博士前期課程・博士後期課程の志願者の方へ（重要）

「研究計画書」に必ず以下を記載してください。記載がない場合、研究計画の現実性や価値が判断できません。

大学院志望者で、出願前の相談を希望される方も以下を必ず記載してください。なお、メールで連絡をいただく場合は私用アドレスだとスパムメールとの区別ができないため、所属機関のメールアドレスからのご連絡のみ受け付けています。

### [必要事項]

①研究倫理に則って、個人が特定されないなど、個人情報保護や人権に配慮した、安全なデータ取得が確実にできることを明記してください。データ取得の具体的方法（対象者、調査方法など）を明記してください。なお、量的研究にこだわる必要は全くありません。多くの対象者から独自データを取得するリサーチデザインが難しい人は、質的研究を用いた探索的アプローチを考えてください。

なお、自分でデータ取得を行わずにレビュー論文を書くこともおすすめします。この場合はデータ取得の確実性や方法について記載する必要はありません。

②学術研究の理論的枠組みを明記してください。なお、理論・概念にただ振り回されているような経営的なリアリティに欠ける研究は本研究室では行っていません。研究の実践的意義と理論的意義や新規性を明らかにした上で理論的枠組みを述べてください。

③先行研究として学術論文を複数明記してください（英語文献、日本語文献の両方）。

④研究計画をなるべく具体的に記述してください。

### [注意事項]

- ・ 量的研究を行い、とにかく媒介効果を論じれば良いと考えて研究計画書を構成する志願者が毎年多数いますが、先行研究レビューが不十分で、恣意的に導出された媒介効果に関する仮説に基づく研究計画は低く評価します。本研究室では、偶発的な概念間の関係性に基づく仮説を明らかにするよりも、各概念の構造を明らかにするための分析を重視します。つまり、拙速に概念間の関係を都合の良い仮説で導出し、シングルショットの回帰分析やパス解析で出た結果をあたかも真理の発見のように扱うのではなく、より丁寧に、各概念が対象者において適用可能なのか、という点からの検討を重視しています。そのため、分析手法として探索的因子分析、確認的因子分析、信頼性分析、妥当性分析などを重視します。なお、統計が苦手な人はレビュー論文を作成することも積極的に検討してください。

- ・ 企業内人事・採用データを取得するためには人事部長や取締役などの責任者と極めて強力な人的な関係性がなければ不可能です。その点に注意してください。
- ・ 個人が特定され得るようなデータを扱った研究は、研究倫理審査をクリアできない可能性があります。
- ・ 事前相談についても上記必要事項を自分で検討した上でお願いします。

#### **10. 自分で研究テーマを決められない方へ**

教員がテーマを指示しますので相談してください。就職選抜論かワークプレイス・パーソナリティ論について特定分野を指定しますので、そのレビュー論文などを書くことで卒業論文または修士論文にすることが可能です。無理に研究テーマを自分で考え、調査し、統計分析を行う必要はありません。

# 学部3年生ゼミ

## 1. 春学期の活動

個人研究発表，資料検索講習会，実践統計講義の3つです。

## 2. 個人研究発表

### 2.1. 目的

- ・ 卒業論文を作成します。

### 2.2. 発表方法

- ・ 個人研究発表者は，ワードで卒業論文を作成（パワーポイントは禁止）し，プロジェクタに投影しながら以下に従ってください。ワード資料を必ず準備してください（手ぶら発表禁止）。ワードで最初から卒業論文を徐々に書いていくイメージで効率的に進めていきます。また，論文の書き方についての書籍等を図書館等で必ず読んだ上で準備してください。

### 2.3. 論文構成

卒業論文・修士論文の一般的構成は以下の通りですので，個人研究発表も以下に則ってください。ただし，一般的構成の一例なので，大きくそれなければ多少変更しても問題ありません。

#### 1. 背景

- ・ 社会的問題などの背景を示してください。
- ・ 先行研究調査結果を示してください。なお，先行研究調査は15個以上必要です。日本語文献は多くても半分にししてください（半分以上は英語文献にしってください）。書籍だけでなく，学術論文を多く含めてください。

#### 2. 理論的布置と研究目的

- ・ 自分の研究が学術理論的にどのように位置づけられるのか，位置づけを明示した上で，自分の研究による貢献を明示してください。
- ・ 自分の研究が社会実践的にどのような意義があるのかを明示してください。
- ・ 研究目的を明示してください。

#### 3. 方法

- ・ データを示してください。
- ・ 分析方法を示してください。

#### 4. 結果

- ・ 分析結果は事実として示して、考察（主観）とは分けてください。ただし、「結果と考察」とするほうが読みやすい場合には文章内で事実と主観を分ける記述をすれば結果と考察を同じ章で書いても問題ありません。

#### 5. 考察

#### 6. 結論

なお、量的な方法をとらずに、質的な方法による研究でも全く問題ありません。質的研究は学部生だけでなく大学院生でも問題ありません。量的研究のみにこだわる必要は全くありません。

特に、多くの調査データの取得が出来ない学生の場合には、少数の対象者に対するインタビューによる質的研究を行ったり、独自のデータ取得ではなく先行研究をまとめた「レビュー論文」を作成したりすることで論文を構成することをお勧めします。

### 3. 資料検索講習会

図書館などの支援を得て、経営データのリサーチのための資料検索講習会を行います。

春学期中に複数回実施してデータリサーチの基礎を体系的に習得します。

### 4. 実践統計講義

経営・心理統計についてプログラミング言語Rを用いて基礎を学ぶ時間を設けます。統計解析に苦手意識を持つ人でも大丈夫です。コードを書けなくても統計がビジネス実践レベルで理解・実行できるようにします。教科書として以下を使う予定ですが、その他の良書もゼミ生には適宜案内します。

- ・ 新訂ユーザーのための教育・心理統計と実験計画法，田中・山際，1992年，教育出版
- ・ R Commander ハンドブック，舟尾，2008年，オーム社

### 5. 夏季休暇中の宿題

「1. 背景」「2. 理論的布置と研究目的」「3. 方法」までの完成。つまり、データをどう取得して、どう分析するか、までを完成させます。

- ・ 分量は学部生2ページ以上です。
- ・ ワードで提出する卒論の形式で作成します。
- ・ 秋学期初回授業に提出してもらいます。

### 6. 秋学期

秋学期は、学部3年生と学部4年生が合同で一緒にゼミを行います。卒論作成に向けて、研究論

文とは何かを学ぶ上で、学部4年生の論文を見ることによる学びが大きいからです。その分、個人への指導時間は限定的になるため、ゼミ時間およびゼミ前後の時間を計画的に個人が使って必要な指導が受けられるようにしてください。

具体的な活動内容は、個人を単位とした「個人研究発表」を春学期と同様の方法で進めます。また、「相談会」を行います。

## 7. 相談会

個人研究発表上の悩み・コツを学生同士で共有するものです。手ぶら質問でも何でもOKな極めでお気楽な場です。授業時間内に設けます。不定期で行います。

ディスカッション方式でテーブル作りを行います。「チームでの相談タイム」を30分、「質疑応答タイム」を60分設けます。「チームでの相談タイム」では、①お互いの卒論の不明点を学生同士で教え合う・情報共有する ②質問を2～3個程度グループで作成する、という2点を行います。

「質疑応答タイム」では、各チームの質問を全てのチームに共有した上で答えられる学生が答えつつ、教員が適宜サポートします。

## 8. 相互チェック

学生同士で論文の相互チェックを緻密に行う場として「相互チェック会」を行います。お互いの論文の基本的な誤字脱字や論理構造などのチェックも含めて論文の質を学生間で高めていきます。授業時間内に設けることもありますが、授業時間外に各グループで集まってもらって相互チェックすることが中心になります。

## 学部4年生ゼミ

春学期・秋学期ともに、学部3年生秋学期の活動内容とほぼ同様です。

つまり、「個人研究発表」を主体としながら、「相談会」と「相互チェック」によって、論文の質をどんどん高めていきます。教員からの指導も4年生からは厳しくなっていきますので、頑張りましょう。



# 大学院生ゼミ

## 1. 博士前期課程（修士課程）

個人研究発表を進めます。大学学部3年生ゼミに関する卒業論文の構成の説明箇所を必ず参照し、その方法に則ってください。

## 2. 博士後期課程（博士課程）

博士前期課程（修士課程）と同時限に合同でゼミを実施します。専ら個人研究発表を進めます。

# 参考書

以下は学部生・大学院生ともに各自で読み進めてください。研究をする上で必須になりますので、必ず理解しておくことが必要です。ゼミでは以下の教科書の理解がなされていることを前提に研究指導を進めます。本ゼミでは「習っていないから知らない・出来ない・研究を進められない」という受動的な姿勢ではなく、自ら情報・知識を探して学ぶという能動的な姿勢を前提としますので、「輪読」のように、自分で読めばわかることについてゼミの時間を充当することはしません。自分で読めばわかる文献については自分で読み進めましょう！

以下の書籍はあくまでも主なものの一例のため、より深く学びたい人は自分で調べるとともに教員に質問してください。

## 1. 研究法・調査法

- ・ 社会科学の考え方, 野村康, 2017年, 名古屋大学出版会
- ・ マネジメント研究への招待, 須田敏子, 2019年, 中央経済社
- ・ 社会調査の考え方, 上, 佐藤郁哉, 2015年, 東京大学出版会
- ・ 社会調査の考え方, 下, 佐藤郁哉, 2015年, 東京大学出版会

## 2. 採用・選抜研究

- ・ 就職選抜論 一人材を選ぶ・採る科学の最前線, 鈴木智之, 2022年, 中央経済社
- ・ The Oxford Handbook of Recruitment, Yu & Cable, 2014年, Oxford University Press (英語文献のため, 大学院生のみ必須。学部生は必須ではありません)

## 3. パーソナリティ研究

- ・ ワークプレイス・パーソナリティ論 人的資源管理の新視点と実証, 鈴木智之, 2023年, 東京大学出版会.
- ・ パーソナリティ心理学ハンドブック, 二宮ほか, 2016年, 福村出版
- ・ Handbook of Personality: Theory and Research Second Edition, Lawrence A. Pervin, and Oliver P. John, 1999年, The Guilford Press (英語文献のため, 大学院生のみ必須)

# 成績評価

## 1. 学部3年生の成績評価

### 1.1. 春学期

- ・ 個人研究発表 (100%)

### 1.2. 秋学期

- ・ 個人研究発表 (100%)

## 2. 学部4年生，大学院生の成績評価

学部3年生「秋学期」の成績評価と同様です。

## 3. 注意点

- ・ 全ての回への出席が必要です。ただし就職活動での欠席（インターンシップ含む）はOK。つまり欠席回数に含めません。ただし，就職活動以外での欠席（アルバイト，私用など）はNGです。
- ・ 個人研究発表で自分が発表担当の日に関しては就職活動であっても欠席は認められませんので，その点は注意してください。

# 論文形式

## 1. 学部生の卒業論文形式

枚数や書式は以下の通りにします。以下に必ず則ってください。

論文枚数は10枚以上12枚以下（本文，注釈，図表，参考文献を全て含む字数）。

それ以外は経済学研究科ウェブサイトで開催されている修士論文の書き方に則ってください。

それらに書き方がないものは、「経済科学」に則り，それでも書き方がないものは個々人の論文内で統一ができていれば問題ありません。

## 2. 大学院生の修士論文・博士論文形式

経済学研究科の規定に則ります。

それらに書き方がないものは、「経済科学」に則り，それでも書き方がないものは個々人の論文内で統一ができていれば問題ありません。

## 2023 年度ゼミ日程（学部 3 年・4 年，大学院）

日程は別途履修生に案内します。

なお，春学期・秋学期ともに学部生でも「大学院ゼミ」に自由参加できます。

# その他参考情報

2023 年度向けゼミ紹介資料  
(2022 年度学部 3 年生のゼミ幹事が作成してくれました！)

**Suzuki Seminar**

**Member**  
3 年  
男子 5 人 女子 5 人  
みんな仲がよく、助け合いを大事に活動しています。  
コロナのため飲み会はまだ行っていませんが、今後状況が落ち着いたら行う予定です。

**Contents**  
3 年前期は実在する特定企業の採用戦略の課題を見つけ出し、それを解決するためのケース・スタディ演習を行いました。3 年後期からは個人研究を行う予定です。

**Thema**  
経営学 × 心理学  
人的資源管理論  
採用・選抜研究

**Teacher**  
鈴木智之 准教授  
とても優しく、就活の相談にも親身に乘ってくださいます。

**Contact**  
連絡先  
<https://suzukilabo.com/contact.html>  
ゼミ見学日  
日程は未定です。見学日は研究室ウェブサイト参照してください。  
<https://suzukilabo.com/>