

| | | | |
|----------------|---|--------------|------|
| 授業科目名 (英文名) | 組織行動論(経営学部・専門科目) (Organizational Behavior) | 科目区分 対象学生 | |
| 単位数 | 4.0 | 開講年次・ 学期 | 2 |
| 担当教員 | 高階 利徳 | 所属 | 経営学部 |
| オフィス・場所 | | 連絡先 | |
| 講義目的及び到達目標 | <p>(講義目的) 組織行動論領域の基礎的な理論・知識を習得する</p> <p>(到達目標) オーソドックスな理論・知識を基盤に、組織マネジメント上の様々な問題・課題を理論的に論じたり分析したり出来るようになる</p> | | |
| 講義内容・授業計画 | <p>(講義内容・進行方向) 授業は、指定テキストの章立てに従って進行する。ただし、担当者の判断でスキップする章があるし、複数の章を一括して講義する場合もある。</p> <p>(講義計画) 第1回 イントロダクション(組織行動論の経営学での位置づけ) 第2回 モチベーション(1) 内容理論 第3回 モチベーション(2) 過程理論 第4回 組織コミットメント(1) 定義と次元 第5回 組織コミットメント(2) 組織コミットメントの規定因と影響 第6回 組織コミットメント(3) 組織コミットメントと日本の組織のマネジメント 第7回 組織内キャリア発達とキャリア・マネジメント(1) 定義 第8回 組織内キャリア発達とキャリア・マネジメント(2) 外的キャリアの理論 第9回 組織内キャリア発達とキャリア・マネジメント(3) 内的キャリアの理論 第10回 組織市民行動(1) 定義と次元 第11回 組織市民行動(2) 組織市民行動の規定因と影響 第12回 職務満足感(1) 定義、周辺概念との関係 第13回 職務満足感(2) 主要な理論・モデルの検討 第14回 職務満足感(3) 近年の研究動向 第15回 中間試験 第16回 組織ストレス(1) 概念の整理 第17回 組織ストレス(2) 組織ストレスの分析モデル 第18回 リーダーシップ(1) 資質理論 第19回 リーダーシップ(2) 行動理論 第20回 リーダーシップ(3) 近年の研究動向 第21回 組織文化と組織変革(1) 組織文化の理論 第22回 組織文化と組織変革(2) 組織変革の理論 第23回 組織的公正(1) 概念登場の社会経済的背景 第24回 組織的公正(2) 分配的公正 第25回 組織的公正(2) 手続的公正 第26回 ダイバーシティ・マネジメント(1) 定義と理論 第27回 ダイバーシティ・マネジメント(2) 日本の組織のダイバーシティ 第28回 プロフェッショナル・マネジメント(1) プロフェッショナルの定義 第29回 プロフェッショナル・マネジメント(2) プロフェッショナルとロイヤリティ 第30回 ラップアップ</p> | | |
| テキスト | 開本浩矢編(2019)『組織行動論(ベーシック+)』中央経済社。 | | |
| 参考文献 | 適宜、指示する。 | | |
| 成績評価の基準・方法 | <p>(評価基準) 期末試験で評価する(100%)。中間試験を実施する可能性がある。その場合、2回の試験の結果で総合的に最終評価を決定する。中間試験を受験しない場合、単位習得が難しくなることを予め了解いただきたい。受験しない場合の救済措置は、特に設定しない。</p> | | |

| | |
|-------------|--|
| | <p>レポート提出を求められることがあるが、提出された場合、評価する上で参考にされる。</p> <p>(評価基準、標語の定義)</p> <p>S：非常に高い思考力・専門的知識の獲得を答案・レポートにおいて示す。 A：高い思考力・専門的知識の獲得を答案・レポートにおいて示す。 B：平均的な思考力・専門的知識の獲得を答案・レポートにおいて示す。 C：最低限の思考力・専門的知識の獲得を答案・レポートにおいて示す。</p> |
| 履修上の注意・履修要件 | <p>人的資源マネジメントを履修済みであることが望ましい。あるいは別の年度に開講される時に履修することを強く勧める。</p> <p>指定テキストをベースに授業内容を組み立てるので、受講者は、事前学習としてテキストの該当箇所を予め目を通しておくことが求められる。講義内で頻繁に参照することはないが、テキストは毎回持参することを勧める。</p> |
| 実践的教育 | 該当しない |
| 備考 | 特になし |