

社会的学習理論 (Social Learning Theory)

1. 理論の紹介

① 取り上げる理論やモデル：社会的学習理論

②理論の提唱者に関する情報：

提唱者：Albert Bandura

提唱者の所属：（生前は）スタンフォード大学など

提唱者の専門分野：心理学

③ 定義と概要：「XXXXXXX」と定義される（バンデュラ 1979）

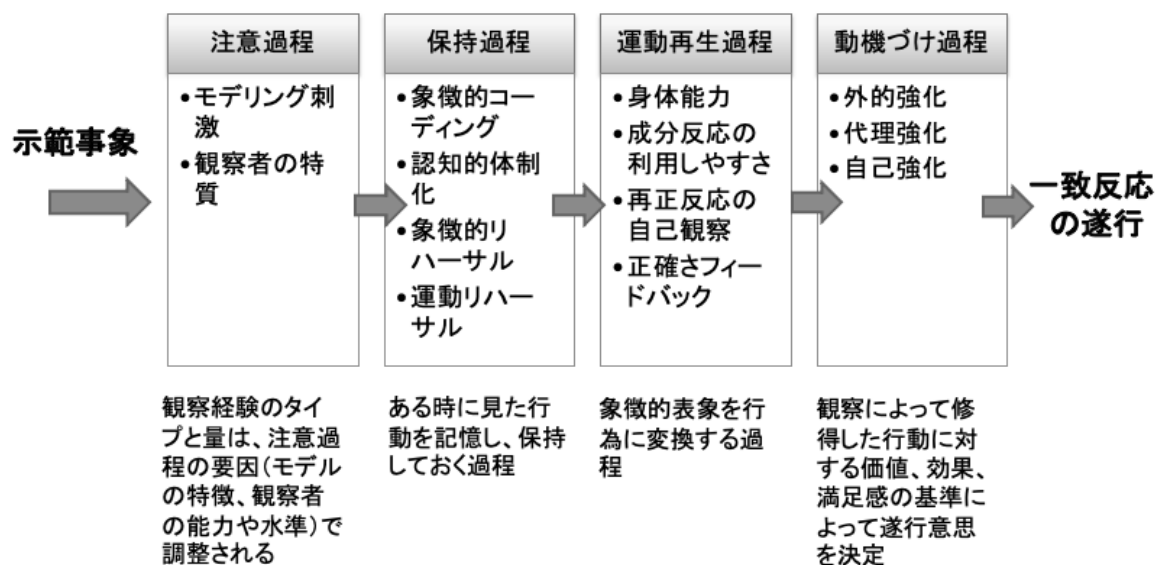
以下、バンデュラ(1979)の記述をもとに作成

概要：人間の行動を包括的に説明するための理論

社会的学習・・・①学習の様式が社会的である（他人を介して学習する）

②学習の内容が社会的行動である（社会的行動を扱う）

社会的学習理論におけるモデリング：他者の行動を目撃することで新しい行動パターンを習得することを示す。以下の4つのプロセスからなる。直接経験だけでなく、他者が報酬を得たことを観察することにより学習が強化される（代理強化）も特徴的。



*モデル図などがあれば提示すると、わかりやすいです

2. その理論を援用した（国際ジャーナルの）論文の紹介

①Lin, T.-T. and Liao, Y. (2020). Future temporal focus in resilience research: when leader resilience provides a role model, *Leadership & Organization Development Journal*, 41 (7) : 897-907.

研究の概要：リーダーのレジリエンスが高い場合、部下のレジリエンスも高まるか？それは、上司の時間的展望により調整されるか検討を行った。分析の結果、リーダーのレジリエンスは部下のレジリエンスに有意な影響を与えないことが示された。ただし、リーダーが過去や現在でなく未来に焦点を当てる傾向がある場合、リーダーのレジリエンスは部下のレジリエンスと正の相関関係にあることが確認された。

理論の援用方法：リーダーのレジリエントな行動が部下に模倣されることを社会的学習理論（モデリング）で説明

*上記のような内容を論文 2- 3 本分報告する

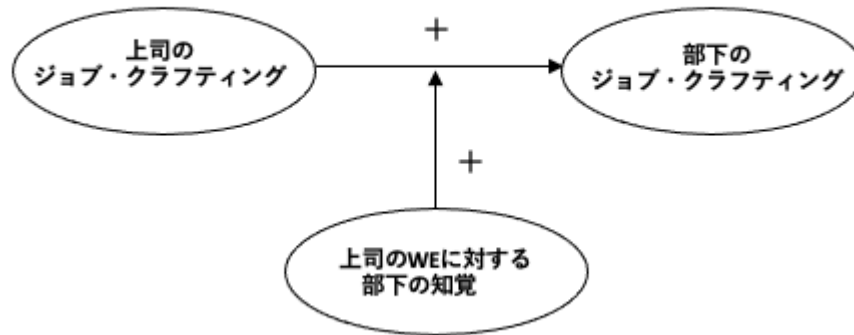
3. 自分の研究にどのようにこの理論を使用するか

①自分研究の RQ：上司の JC は部下の JC に正の影響を与えるか？：上司の WE に対する部下の知覚はこの関係を調整するか？

② 使用する概念に関する説明

- ジョブ・クラフティング（以下、JC）：個人が仕事におけるタスクや関係的境界を物理的あるいは、認知的に変更すること（Wrzesniewski & Dutton 2001）。タスク次元、人間関係次元、認知次元の 3 次元からなる。
- 上司のワーク・エンゲイジメント（WE）に対する部下の知覚：仕事に関連した前向きで充実した心の状態で、活力、熱意、没頭を特徴とする（Schaufeli et al. 2002）。こちらについて、上司の WE に対する部下の知覚を測定。

③理論の援用方法：社会学習理論を援用すると、部下は上司の JC 行動を真似る（モデリングする）可能性がある。また、モデリングによる学習は他人が報酬を得たのを確認すると強化されることを踏まえると、上司が JC を通じ WE を高めていると部下が認識している場合、観察学習は強まる可能性がある。



仮説モデル

参考文献

A・バンデュラ(1979)原野広太郎・福島脩美訳, 社会的学習理論. 金子書房

Lin, T.-T., & Liao, Y. (2020). Future temporal focus in resilience research: when leader resilience provides a role model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(7) : 897-907.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1) : 71-92

Wrzesniewski, A., & J. E. Dutton. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26 (2) : 179-201

SAMPLE
無断転載禁止