

人間尊重のマネジメントの心理・行動的側面研究部会

向日恒喜（むかひ つねき）
中京大学

1. 研究部会の概要

本研究部会は大きく2つの目的を持って活動している。

(1) 人間尊重のマネジメント

近年、働き方改革に代表されるように、働きやすい環境を設けることによる生産性の向上に注目が集まっている。また、企業の情報化においても従業員のモチベーションを引き出す働きやすい環境を通して、従業員の情報技術の活用が引き出されると考えられる。一方で多くの企業が働きやすい環境の導入に躊躇している現実がある。その理由として、そのような環境がどのように企業の生産性に寄与するかが明らかではないことが挙げられる。そこで本研究部会では、働きやすい環境と生産性との関係を明確にし、人間を尊重した働きやすい職場を拡大することに貢献することを目指す。

(2) 心理・行動的側面

上記の働きやすさと生産性との関係については、組織行動論、さらには心理学の分野において多くの知見が存在する。しかしながらそれらが必ずしも経営系の研究者や実務家に伝わっているとは言えない。一方経営情報の分野に目を向けると、海外の経営情報の研究は、心理学や組織行動論の理論を用いた定量的、定性的研究が多く存在するものの、日本においては決して多いと言えない状況である。そこで本研究部会では、心理学や組織行動論の研究者を研究会に招いて理論と実践の橋渡しの場を設け、経営や情報化の場面における従業員の働きやすい環境の有効性について、理論的根拠を明確にすることを目指す。

2. 研究部会の活動

本研究部会では、具体的には外部ゲストを招いて

の研究会、部会員による研究報告、全国大会でのセッション、企業訪問を開催している。

(1) ゲストを招いての研究会

ゲストを招いての研究会では、毎回テーマを決め、心理系の教員をお招きして報告していただくとともに、部会員もその研究テーマに関連する報告を行っている。

2018年6月には「働き方改革」をテーマに、以下の通り研究会を開催した。

報告1

「働き方改革とキャリア権」

奥山睦氏（(株)ウィル代表取締役、静岡大学大学院総合科学技術研究科 客員教授）

報告2

「職場の人間関係とバーンアウトの関連」

松本友一郎氏（中京大学心理学部 准教授）

21世紀においてはキャリア権が重要になることや、本音の抑制、そして不服を伝達できないとの経験がバーンアウトの傾向を強めるなどの報告がなされた。議論の中で、知らず知らずのうちに日本の長年にわたる働き方に取り込まれている習慣が、キャリアの疎外、そしてバーンアウトにつながっていることなどがクリアになった。

2018年11月には「価値観や知識の共有とチームや組織のパフォーマンス」とのテーマで以下の通り研究会が開催された。

報告

「共有メンタルモデルによるチーム活動の効率化」

秋保亮太氏（中京大学心理学部 助教）

話題提供1

「組織文化の可視化は可能か？」

永吉実武氏（静岡大学情報学部 准教授）

話題提供 2

「働きやすい環境で従業員が自発的に行動するのはなぜか？」

向日恒喜氏（中京大学経営学部 教授）

話題提供 3

「規範が風土をつくり、風土が規範をつくる」

吉田信人氏（ブラザーロジテック（株））

メンタルモデル（メンバーに共有された体系化された理解・知識・イメージ）の共有がチームのパフォーマンスに有効であることや、規範の共有や組織文化に関連した取り組みや事例などについて報告がなされた。議論においては、メンタルモデルや規範の共有の効果だけではなく、負の影響についても議論がなされた。組織に外から入った人がいて初めて組織内の問題に気づくことから、外から入った人が組織の特徴を言語化することの必要性などが指摘された。

さらに2019年10月には「職場における居場所について考える」とのテーマで以下の通り研究会が開催された。

報告 1

「心理的居場所感と精神的健康」

則定百合子氏（和歌山大学教育学部 准教授）

報告 2

「職場における心理的居場所感の影響」

向日恒喜氏（中京大学経営学部 教授）

心理学における居場所感の概念や、職場における居場所感の影響について報告がなされた。「『居場所がない』との感覚が居場所を意識する機会となる」との報告を受け、議論において「日本企業では終身雇用が崩れ、また仕事の形態が変化し、職場の居場所がなくなる時代になっている」との意見が交わされ、このような時代であるからこそ「居場所」が必要であることが示された。

これらの研究会では、心理系の研究者と経営系の研究者や実務家との意見交換がなされ、意見交換を通して、経営の現場における問題解決のヒントが心理学の分野に多くあることを確認する機会となった。

一方で、心理学と経営学の視点の違いを確認する機会となった。心理学では因果関係を明らかにする

ために、極力、他の変数の影響を取り除き、特定の変数間の関係に注目して分析を進めている。一方、経営の現場では多くの要因が複雑に絡み合っているため、経営学の視点からは特定の変数間の関係に絞られた知見だけでは問題解決に不十分だと感じる。そのため、経営系の研究者や実務家が持っている関心に従い、心理系の研究者が持っている知見を組み合わせることで、または心理系の研究者が新たな変数間の関係を明らかにしていくことで、経営現場のニーズに応えた知見が得られる可能性が高まることになる。

このように、心理経営系の研究者と経営系の研究者や実務家とのコミュニケーションが重要となることを再認識する機会となった。

(2) 全国大会での研究部会セッション

全国大会では、2019年に2回、部会セッションを開催している。春季大会では東海支部と合同で「人間中心のイノベーション」とのテーマで、また、秋季大会では研究部会単体で「これからの経営における人間モデル」をテーマに研究報告とディスカッションを行った。

これらのセッションでは、人間の尊重に関連した企業の事例、事例の解釈、データ分析、フレームワークの提供などに関する研究報告がなされた。報告を受けてのディスカッションを通して浮き上がってきた大きなポイントの1つに、「どのような人間観を持つか」が挙げられる。人間は多面的な存在であることから、人間尊重を考える際に人間のどの側面を尊重するかとの問題が生じる。たとえば人間が持っている金銭や快楽に対する欲求を尊重するのか、自己探求の欲求を尊重するのか、倫理観を尊重するのか、創造性を尊重するのか、との疑問が挙げられる。このような人間の多面性を、研究また実務でどのように扱っていくかを議論することが今後の課題と言える。

(3) その他の活動

その他、部会員同士による研究報告や企業へのインタビューをも実施した。また東海支部と連携し、研究会や上記の通り全国大会での共同セッションを開催している。



3. 研究部会の今後

現在、本研究部会では心理学や組織行動論的アプローチによる研究を取り扱うことを中心としている。ただ、本学会には必ずしもこのようなアプローチを取っていないまでも、「人間尊重のマネジメント」に関心を持っている会員が多くいる。そのため、研究アプローチに囚われず、より多くの会員に参加していただくことを検討している。

また、東海支部のメンバーを中心に立ち上げたため、活動も東海地域に偏りがちである。今後さまざまな地域の方々にご参加いただき、活動の幅、議論の幅を広げていきたいと考えている。