

人間尊重のマネジメント研究部会

向日恒喜（むかひ つねき）
中京大学経営学部

1. 研究部会の概要

本研究部会は、2018年に設立された「人間尊重のマネジメントの心理・行動的側面研究部会」を前身とし、「人間尊重のマネジメント研究部会」と名前を変えて活動を進めている。

近年、ブラック企業が社会問題化し、また働き方改革が注目される中で、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。さらにIT産業においては、従業員の知識が重要になることから、社内の知識の維持のためにも、社員の離職を防ぐこと、そしてそのためにも働きやすい職場を設けることが求められている。

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り、その理由として、そのような環境がどれだけ企業の生産性につなが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。

前身の研究部会では、上記の目的を実現するために、特に心理・行動的側面に注目していたが、2020年からは心理・行動的側面に捕らわれず、幅を広げて部会活動を進めている。

2. 研究部会の活動

本研究部会では研究会や全国大会でのセッションを開催している。企業訪問なども計画していたが、COVID-19の影響もあり実施ができず、研究会の開催もあまり活発にできていない現状がある。ただ、ここまでオンラインで3回の研究会や、全国

大会でのセッションを開催しており、以下にそれらの概要を紹介する。

(1) 研究会

2020年7月には「組織変革」をテーマに、以下の通り研究会を開催した。

報告

「日本企業の組織変革—ディスコース研究からの検討」

永石信氏（中京大学国際学部教授）

コメンテータ

増田靖氏（光産業創成大学院大学光産業創成研究科教授）

ディスコース研究の視点から、日本企業における組織変革について報告していただき、またそれに対してコメントをいただいた。報告では組織変革の転換点となった対話の分析の事例が紹介され、多様なディスコースの出現を歓迎することが組織の成熟につながるが、そのためには前例のない未知との対話、そして「心理的に安全だという感覚」などが重要であることが示された。

言葉に注目することで現場の人々が抱える問題が浮き出てくることの効果とともに、言葉や文脈の多様性によるディスコース研究の難しさなどについて意見交換がなされた。

2020年11月には「職場における居場所について考える（Vol. 2）」とのテーマで以下の通り研究会が開催された。

報告

「企業で働く人の職業生活における心理的居場所感」
中村准子氏（筑波大学働く人への心理支援開発研

究センター研究員)

職業生活における心理的居場所感の構成因子や規定要因、さらにはその効果について報告いただいた。報告では、従業員の心理的居場所感のゆらぎ・低下・喪失が自己内省と自己理解を通して自己変容を促していくとのプロセスなどが示された。

居場所の概念、職場の居場所の大切さとともに、職場以外の居場所(家庭やサードプレイス)の重要性などについて意見交換がなされた。

さらに2021年8月には「なぜ人は組織で働くのか?」とのテーマで以下の通り研究会が開催された。

報告

「3要素説以降の組織コミットメント研究の展開」
高木浩人氏(愛知学院大学心身科学部心理学科教授)

企業への帰属意識である組織コミットメントに関しては多くの研究が取り組まれているが、組織コミットメントにはポジティブな側面だけではなく、ネガティブな側面も存在している。そのような組織コミットメントの多元性について近年の研究の流れや、それらのコミットメントの組み合わせによって効果が異なることなどについて報告いただいた。

組織コミットメントと組織市民行動との関係や、組織をどの範囲で捉えるべきか、どこまで一般化が可能か、などについて意見交換がなされた。

(2) 全国大会での研究部会セッション

全国大会では、2021年に支部セッションを開催した。前身の研究部会も含め、7回のゲストを招いての研究会を開催してきた。それらの報告のトピックは興味深いものであったものの、一方で、ディスカッションにおいて、研究で示された知見と、経営の現場との間の溝を感じさせられることが度々あった。

そこで、研究部会セッションにおいて、方法論について報告するとともに、理論と実務との橋渡しについて意見交換をする機会を持った。

3. 今後について

本研究部会を運営し、人間は多面的な存在であり、かつその人間に対して期待をする側の人間もまた多面的な存在であり、それらのマッチングをどのようにするかが大きな課題として横たわっていることを実感させられた。そのためにも、人間を、また人間から構成される、企業組織、さらには社会をどのように捉えるべきかについても、議論していく必要があると思われる。

また経営情報学との視点から、情報技術がどのように働きやすい職場の構築や人にやさしい社会の構築、さらには人々の幸福に貢献しうるかについても検討していく意義があると思われる。

このようなテーマに関心のある方々は、ぜひ研究部会にご参加いただきたいと考えている。