

テーマ

原因を探ると問題は悪化する？ －未来志向の組織開発へ－

研究 名称

解決志向・未来志向のポジティブなコミュニケーションを通じた組織の活性化

適用 分野

組織開発、働き方改革、職場
のメンタルヘルス改善など

氏名 所属

北居 明 教授
経営学部 経営学科



内容

●特徴

組織は、人の集まりではなく、むしろコミュニケーションの集まりです。組織における現実、人々のコミュニケーションを通じて形成されます。経営者は、組織の問題を解決しようとはしますが、多くの場合、その問題の原因を探り、それをなんとか解決しようとはします。しかし、その方法は、しばしば組織の中で「犯人探し」を生み出し、組織を「問題あり」の人々と「問題なし」の人々に分断してしまうという危険があります。このような危険を回避しつつ、問題を解決するためには、今までとは違うコミュニケーションを行い、新たな可能性に向けて協同する関係性を組織内に構築する必要があります。そのようなことを可能にする方法として、解決志向やアプレシエティブ・インクイリー、ポジティブ・インタビューなどの方法があります。いくつかの企業で実際に行った結果、メンタルヘルスの向上や業績の改善などの効果が見られました。このようなポジティブで未来志向の組織作りを目的とした実践的な研究を行なっています。

●研究内容

様々な組織と共同し、組織をよくしていくためのアクション・リサーチを行なってきました。これまで10以上の企業や病院、コンサルティング・ファームなどと協同し、「研究する側」と「研究される側」の垣根を超え、ともに組織を改善する方法を探ってきました。

その中で、個人主義的な概念ではなく、組織における人々の関係性に注目することが重要であることに気付きました。未来志向でポジティブな組織づくりの出発点としての質問の重要性、そして日常我々が組織で行なっているコミュニケーションのあり方を反省することが、新たな可能性を切り開く第一歩となるようです。

現在は、実際の組織に介入することで、組織の問題を共同で解決するプロセスの研究、組織内コミュニケーションの特徴を定量的に把握する尺度の開発、日常のコミュニケーションを分析し、反省的に改善する方法の研究、モチベーションやリーダーシップなど、個人的特徴を表す概念に加え、関係性を表す概念の研究、マンガの分析を通じた反省的な経営学研究などを行なっています。

キーワード

『対話型組織開発』 『解決志向』 『アプレシエティブ・インクイリー』

連携方法

■ 講演 ■ 研修 ■ 研究相談 ■ 学術調査 ■ コメント ■ 共同研究