

■文献 (2012年)

Ch.1 Introduction: What Is Positive About Positive Organizational Scholarship?

導入: POSにおけるポジティブって何?

■著者紹介

Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer



ミシガン大学 Steven M. Ross School of Business 教授

Center for Positive Organizational Scholarship

<http://www.centerforpos.org/>

■文献の構造図

- I. 導入
- II. POSとは?
- III. POS発生の経緯
- IV. 何故 POS研究が重要なのか?
- V. POSへの批判
- VI. このハンドブックの構成
- VII. 結び

■内容(要約)

I. 導入

- ・2003年に POS: Positive Organizational Scholarship は、組織科学における新しい研究領域として紹介された。
- ・本ハンドブックでは、POSという研究領域で10年にわたり蓄積されてきた知見を概説する。

II. POSとは?

- ・組織研究における様々なアプローチを統合する包括的な概念が、POSである。
- ・POSの「O: Organizational」は、組織という文脈に着目していることを示している。
「S: Scholarship」は、厳格でシステマチックな理論を基盤とすることを示している。
「P: Positive」という部分が、最も誤解され非難される要因となっている。
(多くの組織科学は Negative だとほめかしているという批判など)

- ・「Positive」という言葉を、4つの観点から見てみたい。

1) 違ったものの見方

- ・「ポジティブ」というレンズで物事を見ることで、事象の解釈が変わってくる。
- ・いままで無視されてきた変数にも光が当たるようになる。例えば、組織におけるポジティブエネルギー、モラル資本、フロー、インスピレーション、哀れみ、高尚、使命など。

2) ポジティブな結果への注目

- ・通常以上の結果や例外的なパフォーマンスに焦点を当てる

3) 肯定的なものに焦点

- ・POSにおいては、問題、脅威、弱さよりも、肯定的な特質、能力、可能性を強調する

4) 高潔さを審査

- ・POS は幸福論に基づき、人は人として最高の状態を目指しているという前提に立っている。
- ・組織の中での高潔さを研究するということは、個人の他者への支援行動、強み、感謝(恩返し)、知恵、許し、希望、勇気などに焦点を当てるとのことである。
- ・これら4つの観点は、「ポジティブ」を定義しているとは言えない。
しかし、POS においてどのような領域に焦点が当てられるのかは示している。
- ・POS は価値中立的ではないという点は理解しておいた方がよい。

III. POS 発生の経緯

- ・ポジティブ心理学とは違い、POS は組織の病気や衰えといったテーマへの過度な集中を是正しようとする動きから生まれたものではない。
- ・ほとんどすべての組織理論は成長に焦点を当てている為、実際、組織の衰退についての研究は1980年に始めて紹介されたほどだ。
- ・POS は、今まで無視されてきた組織現象に光を当てるために生まれてきた。これまでは、成果を表現する言葉として「繁栄する」「基準はずれのポジティブさ」といったものを使うのは科学的だとは認められなかった。
- ・また、今までの組織研究では、利益性、競争優位性、問題解決、経済的効率に焦点が当てられてきた反動から、POS は生まれてきた。
- ・Robert Kennedy の1968年のスピーチが象徴的だ: GNP では人生を豊かにするものについて測ることができない。
- ・POS は考えようによっては長い歴史を持つともいえる。William James(1902)の「健康な精神」という概念まで遡れる。
- ・初期のポジティブさに着目した研究のほとんどは、科学的研究や実証的調査に基づいたものではなかった。
- ・POS が研究領域として実質的にスタートしたのは2000年代のミシガン大学からであった。
- ・J.Dutton, K.Cameron, R.Quinnらが中心となって始まった。
- ・2011年9月11日のテロという悲劇と痛みに対して、POS という領域から何か貢献できないかという動きが始まった。
それが、Leading in Trying Times という形で結実し、困難な状況に対し、POS がどのようなアプローチができるのかを示すものとなった。
- ・その後、ミシガン大に、Center for Positive Organizational Scholarship が設立された。

IV. 何故 POS 研究が重要なのか?

- ・ポジティブさに焦点を当てることで、「向日効果」が作り出される。向日効果とは、全ての生物がポジティブなエネルギーに向かい、ネガティブなエネルギーからは遠ざかる傾向があることを指している。
- ・ポジティブなエネルギーとは、普段太陽の光から感じられるものであるが、人間間の親切さにおいても感じられる。
- ・人間も、ポジティブさに向かう自然な傾向があると考えられることができる。
- ・幸せと安寧を生じるので、ポジティブさは尊いのである。
- ・組織は相互利益を生み出すポジティブな社会的プロセスに頼っている。
他者の為になる行動は、組織の社会的つながりを強める。
- ・しかし、人間はネガティブな現象により強く反応するという研究も数多く存在する。Darwin の進化論の言うように、生命体は彼らの存在を脅かすものに強く素早く反応する。
- ・ネガティブな現象の方が、より強いインパクトを人間にもたらす。これが、組織科学においてネガティブな現象を研究対象とする傾向とも関連している。悪いことは良いことよりも強い効果をもっているのである。
- ・だからこそ、今までの実証研究では無視されてきたポジティブな現象に光を当てる POS の役割は重要なのである。

V. POS への批判

・POS に対しては、主要な3つの批判がある。

(a) POS はネガティブな現象を無視している

- －対立、貧困、搾取、失業、戦争といったネガティブな現象
- －これらの批判によれば、ポジティブさが成功をもたらす証拠は少ないという
- －人は自分の存在が脅かされるようなネガティブな現象の方により強く素早く反応する
- －しかし、POS はネガティブさを無視している訳ではない。ネガティブな現象に埋め込まれているポジティブなプロセス、成果、解釈を POS では探求しようとしているのである。

(b) POS はエリート主義(マネジメント)の視点を有している

- －POS は搾取されている下層よりもマネージャーに焦点が当てられている
- －ポジティブとは誰にとっての言葉なのか
- －しかしこれらの批判は、POS の根本前提は、幸せと安寧さへの傾向であることを忘れている。
- －「誰にとってのポジティブさか」の答えは、1 グループのみに属するものではない。
例えば、Fletcher(1998)は、ポジティブな実践が特権階級にない従業員の不利な点を解消する事例を紹介している。
これらの事例は、ゼロサム構造ではなく全ての関係者に利益がある状況を示している。

(c) POS は正確に定義されていない

- －「ポジティブ」という言葉が明確に定義されていないという批判
- －しかし「ライフ」「リーダーシップ」「クオリティ」と言った良く使われる言葉も厳密には定義されていない
- －本書では先述した4つの領域で「ポジティブ」という概念を見ていく。

VI. このハンドブックの構成

・本書は、9つのカテゴリーに分けられている。

・各章は、最新の知見の要約と数十年後の将来の研究の方向性を示している。

(1) ポジティブな個人の特質

(2) ポジティブな感情

(3) 強みと美德

(4) ポジティブな関係

(5) ポジティブな人的資源管理

(6) ポジティブな組織プロセス

(7) ポジティブなリーダーシップと変化

(8) ポジティブなレンズで見た問題と挑戦

(9) POS の拡張

VII. 結び

・本書では POS の基盤を見つけ出していきたい。

・各章で示される将来の研究の方向性をロードマップとし、POS の更なる発展を目指したい。

以上