

私の専門は経営学で、人的資源管理論や組織行動論と呼ばれる分野の研究を行っている。組織の中の人間行動や人材のマネジメントを学術的に検討する分野であることから、最近は働き方改革をテーマにして実務家に話をさせていただくこともあるが、中には研究者の話の聞き方・使い方を誤解されている方もおられ、非常にもつたいなく思うことがある。そこで人事管理の研究者(とりわけ私自身)がどういった視点で経営現象を見ているかについて述

人事管理の分析視点

として捉える方がいる。著者の主張を通そうとする学生名な方やマスメディアに多く取り上げられる先生の話を聞けることそのものに価値があることはよくわかる。私も憧れの研究者から直接話を聞ければ素直にうれしい。ただ、大事なのは話の内容である。難解過ぎて頭に残らない主張や、当たり前のことやただ「偉い人からの話だから」ということで無批判に信じてしまふのは非常に危険である。

また、当然のことだが研究者は実務家でもコンサルタントでもない。「あなたの会社にはこんな人事制度が良い」といった処方箋をはじめから持つてはいない。もちろん実務経験や専門分野について卓越した知識を持つ教員も多い。しかしそれはあくまでも「研究者として知っている」もので実務家の持つそれとは少々質が異なる。では研究者はどのような視点で現象を見ており、その主張をどう理解すればいいのか。

私は日頃学生に対して、他者の意見を批判的に理解することが研究の第一歩であると言っている。中には、「先生の言うことだから間違いない」「だってあの人も言っているから」という論理で自分

の主張を通そうとする学生もいる。だが、相手がどんなに大御所でも、その主張(論理)が納得できないものであれば採用すべきではない。どのような主張にも欠陥があるという言い過ぎだが、部分的な限界はある。例えば「長時間労働をやめれば業績が上がる」という研究があれば、それはなぜ、どのような状況の下で有用なのかといった目線で見てもいい。

そもそも学術研究は一般性や普遍性を考慮し、厳密な論理を用いて「なぜ」「どのように」という問いに答えることを重視するため、個別具体的な解決法まで考慮できない場合もある。したがって、学術的な主張を無抵抗に受け入れるでも拒否するでもなく、相手の意見には敬意を表しながら納得できる点は採用し、納得できない部分は修正してより優れた主張を構築する材料とする。修正を加えながらオリジナルの理論を構築してほしい。

批判的精神を 持つということ

べたいと思う。

これは私自身の経験ではないが、研究者の話を金言のごとく「ありがたい」「そしてしばしば難解なお話



名古屋市立大学大学院
経済学研究科准教授
余合 淳

これは私自身の経験ではないが、研究者の話を金言のごとく「ありがたい」「そしてしばしば難解なお話

あると口酸っぱく言っている。中には、「先生の言うことだから間違いない」「だってあの人も言っているから」という論理で自分

の主張を通そうとする学生もいる。だが、相手がどんなに大御所でも、その主張(論理)が納得できないものであれば採用すべきではない。どのような主張にも欠陥があるという言い過ぎだが、部分的な限界はある。例えば「長時間労働をやめれば業績が上がる」という研究があれば、それはなぜ、どのような状況の下で有用なのかといった目線で見てもいい。

そもそも学術研究は一般性や普遍性を考慮し、厳密な論理を用いて「なぜ」「どのように」という問いに答えることを重視するため、個別具体的な解決法まで考慮できない場合もある。したがって、学術的な主張を無抵抗に受け入れるでも拒否するでもなく、相手の意見には敬意を表しながら納得できる点は採用し、納得できない部分は修正してより優れた主張を構築する材料とする。修正を加えながらオリジナルの理論を構築してほしい。

よびつ・あつし 人的資源管理論、組織行動論。神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程修了。博士(経営学)。1984年生まれ。

