

《論 文》

組織社会化の経験的観察・記述に向けて

福 本 俊 樹

1. はじめに

組織への新規参入者が、その組織の一人前の成員になる。こうした過程は組織社会化と呼ばれ、組織の存立にかかわる基底的な現象として、また、個人の組織(職務)への心理的適応を左右するものとして、組織研究者の関心を集め続けてきた(Van Maanen and Schein, 1979; Fisher, 1986; Saks and Ashforth, 1997; Bauer et al., 1998; Ashforth, Sluss and Harrison, 2007; Bauer et al., 2007; Ashford and Nurmohamed, 2012)。だが、ある個人が組織の成員になるとは、そもそもどのような事態なのだろうか？

広義には「新規参入者が組織の外部者から内部者へ移行する過程」(Bauer et al., 2007, p. 707)と定義される組織社会化だが、より具体的には、「特定の役職を占める組織成員として期待される規範・価値・役割行動を学習する過程」(Klausner and Groves, 2002, p. 207)であるとされる。そしてそこには、単に職務遂行に必要なスキル等を習得するというよりも¹⁾、当該組織に特有の行動様式・思考様式を、それが自明視されるに至るまで体得していく、というニュアンスが含まれている(Fisher, 1986)。つまり、組織の価値や規範といった文化的要素を自らの内面に深く取り込んでいくこと、それによって組織成員としてふさわしいふるまいが自発的に動機づけられるようになること、こうした過程が、「組織の成員になる」ことだというわけである(e.g. Cable and Parsons, 2001)。

なるほど、組織社会化(=組織の成員になる過程)を、内面化(=組織の価値・規範を内面に取り込み、組織成員として自発的に動機づけられるようになる過程)と同一の現象として概念化するというのは、確かに説明としてはわかりやすい。「組織に染まる」という慣用表現があるように、私たちは組織の内部者になるにつれて自己の内面が変容していく実感を持つたりもする。そして、こうした概念としてのわかりやすさは、多くの経験的研究を生み出すことにもつながった(Saks and Ashforth, 1997; Bauer et al., 1998; Ashforth, Sluss and Harrison, 2007)。組織社会化研究は、その経験的研究の蓄積の多さから見ても、いまや組織研究におけるひとつの成熟した領域であると言えよう。

ところで、筆者は現在、ある地域コミュニティへの新規参入過程を対象としたフィールドワークを行っている。そこでは筆者自身も当コミュニティへの新規参入者であることから、他の新規参入者の参与観察のみならず、自らの参入経験をもデータとして取り扱うことができ、それゆえに組織社会化のより詳細な観察・記述とそれに基づく分析が可能になるはずだ——フィールドワークに着手した当初は、そう考えていた。だが、今このフィールドワークを通して筆者が痛感しているのは、組織社会化なる過程を経験的に観察・記述していくことの困難さで

ある。日々、新たな出来事に出会い、様々な事柄を学習する中で、仮に自分がコミュニティの内部者に近づきつつあるのだとしても、それが具体的にどのように進行している過程であるのか、一体何を観察・記述すればその過程を十分に捉えたことになるのかが、皆目わからないのだ。

と言うより、よくよく考えてみれば、組織社会化の観察・記述など論理的にはそもそも不可能なのである。組織社会化が上述のように個人の内面で進行するものであるならば、いかなる方法を用いようとも、組織社会化という過程それ自体を経験的に観察・記述することはできない²⁾。なぜなら私たちは、他人であれ自分であれ、その内面という私的な領域に直接アクセスできるわけではないからだ。つまり、筆者が抱える観察・記述上の困難は、フィールドワークの不手際といった単なる調査手法の良し悪しに起因する問題ではなく、組織社会化=内面化という理論内面的な問題なのではないだろうか。内面化という常識的にはわかりやすい概念は、しかし他方では、組織の成員になるという現象を経験的にクリアに取り扱う道を閉ざしてしまうのではないだろうか。

以下、本稿では、組織社会化(=組織の成員になる)を対象とした経験的研究の実行可能性を巡る議論に終始することになる。議論の大略をあらかじめ示しておくならば、以下の通りである。まずは、内面化概念のもとでの経験的研究の実行可能性について考察し、とりわけその限界を指摘する(第2節、第3節)。その上で、組織の成員になる(=組織社会化)という現象を、内面化概念に依ることなく、経験的に観察し得る形で再構成し、その具体的な記述方法を明らかにする(第4節)。いくぶんメタな議論にもなるだろうが、無限とも思える経験的事象と対峙するフィールドワーカーにとっては切実な課題となるはずである。

2. 内面化論というフィクション

ところで、こうした筆者の立論に疑問を抱かれる読者もいるかもしれない。「なにやら経験的研究の困難を議論したいらしいが、組織社会化研究はこれまで内面化概念のもとで十分に経験的研究を積み重ねてきたではないか? 筆者は事実として存在するこれらの研究蓄積を否定するのか?」。もちろん本稿は、これまでの研究蓄積の存在や意義を否定するものではない。だが、既存の経験的研究は、一体いかなる意味で「組織社会化の経験的研究」であったのだろうか?

既存の経験的研究の多くは、心理学的アプローチによる定量研究だが、そこでの観察(測定)対象は、(1)組織社会化(内面化)の「促進要因」としての組織側の働きかけ(e.g. 組織社会化戦術)や個人側の働きかけ(e.g. プロアクティブ行動)、および、(2)組織社会化(内面化)の「成果」としての新規参入者の適応(adjustment)(e.g. コミットメント、職務満足、離職意図)である(e.g. Ashforth, Sluss and Saks, 2007; Bauer et al., 2007)。それらの研究は決して、組織社会化(内面化)そのものを経験的な観察・記述対象にしようとするものではないし、そのフレームワークにも「組織社会化(ないし、内面化)」という変数は登場しない。組織社会化(内面化)は畢竟、説明のために用意された理論的な構成概念であるというわけだ。

このように、既存研究においても、組織社会化(内面化)が経験的に観察・記述不能であるこ

とは、十分に自覚されている³⁾。そして既存研究は、組織社会化(内面化)なる過程を経験的に捉えるどころか、むしろそれをブラックボックスにすることによって、「経験的研究」——それはもはや「組織社会化研究」ではなく、「適応研究」と呼ぶ方が適切であるかもしれないが——を量産し続けてきたのだと言えるだろう。

以上を踏まえるならば、次のように結論付けることも許されるだろう。これまで組織社会化研究者は、「組織の価値・規範を内面に取り込むことで、人は組織成員にふさわしい行動をとるよう自発的に動機づけられる」という論理を自明の前提としてきた。ここではこうした論理をさしあたり「内面化論」と称しておくが、既に確認したように、組織社会化研究において内面化論は、経験的に得られた命題ではなく、アプリオリな概念的命題(理論的な構成概念)である。つまり、内面化論それ自体が真実であるか否かは、未だ確認されてはいないし、内面を直接観察・記述することが不可能である以上、その真実性が検証されることは今後もないだろう。この意味では、内面化論とは、組織社会化研究者の間で(また、市井の人々の間でも)常識的に共有され、使用されているフィクション(Barnard, 1938)であると言ってよいだろう⁴⁾。

無論、ここでは、内面化論が虚構であるがゆえに無意義である、などという主張をしたいわけではない。むしろ、組織社会化研究が内面化論というフィクションを保持することの研究上の意義を問うてみたいのである。実際、内面化論というフィクションは、私たちの日常生活においては、常識的知識として不可欠の役割を果たしている。例えば、「価値・規範を体得させることによって、期待される行動を自発的に動機づけることができる」という常識的知識は、「教育」という活動を成立させるための必須の条件であるだろう。そして組織社会化研究自体が、こうした常識的知識を輸入する形で成立しているのだが、以下ではとりわけ、内面化論それ自体の、つまり、「組織の価値・規範を内面に取り込むことで、人は組織成員にふさわしい行動をとるよう自発的に動機づけられる」という現象の経験的研究の実行可能性を検討してみたい。

こうした検討課題はそれ自体、奇妙なものではある。と言うのも、「内面化」である以上、その経験的観察・記述は論理的には不可能なはずであり、その上でその経験的研究の実行可能性を問題にするなどということは、認識論上の矛盾を孕んだいささか不条理な作業であるだろう。そもそも、筆者がフィールドワークを通じて抱いた困難こそ、こうした認識論上の錯誤に由来するものであったと言えよう。

だが興味深いことに、組織研究には、内面化なる過程を経験的に記述することに擬似的に成功しているものがある。それは、G.クンダ(Kunda, G.)による、かつて存在した米国のコンピューター企業ハイ・テクノロジーズ社(仮名:通称テック)における組織エスノグラフィーである(Kunda, 1992)。クンダの研究で克明に描かれたのは、「ボトムアップ」「自由」「自律」「人間中心」「創造」「仕事熱心」「楽しい」「テック=家族」といった表現で埋め尽くされたテックの企業文化に周到に囲い込まれ、テックの求める成員役割を巧妙に受容させられていく社員の姿であった。読者はそこに、文化による内面の支配によって、人々がテック社員にふさわしい行動を自発的に選択していく(そして、組織の成員になっていく)様子を、極めてリアルに読み取るであろう。

言うまでもなくクンダは、テック社員の内面の観察・記述という不可能を可能にしたことで、こうした叙述を成し遂げたわけではないだろう。いかに綿密な参与観察であろうと(あるいはインタビューなどの方法を併用したところで)、社員の内面が直接観察できるわけではない。つまりクンダの叙述が、内面化する過程を経験的に記述するという認識論上の矛盾を少なくとも叙述の上では回避し、圧倒的なリアリティを勝ち得たのは、テック社員の内面へアクセスし得たからではなく、そうした内面についての叙述が読者にとって「もっともらしい」ものだったからであるはずだ。「内面化論の経験的研究」なるものがいかにして成立するのか。検討すべきは、叙述のレトリックなのである。

もちろん、クンダの研究が、テックというフィールドにおける現実を無視した表現上の巧みさの上に成り立っているなどということを論じたいわけではない。言語が人間の認識や解釈に先立つ基底的な枠組みである以上、現実が言語によって構成されている(Berger and Luckmann, 1966; Gergen, 1994)。こうした視点に立てば、「書かれる対象(現実)」は、「どのように書くか」というレトリックに先立って存在するものではなく、むしろレトリックによって創造されるものである(Van Maanen, 1995)。それゆえ、言語論的転回以降、「書く」という実践により自覚的にならざるを得なくなったエスノグラファーは、自身の記述のレトリックを巡る反省的な問いかけを度々行ってきたし(Clifford, 1986; Van Maanen, 1988; Emerson et al., 1995)、何よりクンダ自身が、「テックの現実」を創造するレトリックの働きに、十分に自覚的であった(Kunda, 1992, p. 237, 邦訳350頁)。したがって、クンダの研究は、「内面化論の経験的研究」がレトリカルに成立する条件を、最も端的に示してくれるだろう。

3. 内面化論のリアリティ：レトリックとしての規範的統制

さて、レトリックという視点からクンダの叙述を改めて眺めた時、まず目に留まるのは、クンダがテックにおける規範的統制(normative control)(Etzioni, 1964)の働きを事細かに記述しつつ議論を進めていることであろう。規範的統制とは、外的で強制的な統制を行使する代わりに、成員の内面に働きかける統制方法であり(Gabriel, 2008, p. 55)、成員の行為の根底にある経験、思考、感情を統制することで、成員に求められる努力を引き出し、方向づける試みを指す(Kunda, 1992, p. 11, 邦訳30頁)。端的に言えば、組織の価値・規範を成員に植え付け、組織への自発的な貢献を引き出そうとする統制方法である⁵⁾。クンダは、テックにおいて規範的統制がどのように行使され、成員にどのような影響を及ぼしているかを綿密な参与観察を通じて明らかにしようとするが、それに先立ち、テックで現に規範的統制が行使されているという「事実」を、かなり慎重に確認する。「手法——ある種の告白」と題された付録でこそ、クンダは自らの理論負荷性として、規範的統制に準ずるような視角(イデオロギーと自己との関係への関心)をあらかじめ持っていたことを認めているものの(Kunda, 1992, p. 240, 邦訳353-354頁)、それでも、テックの分析に当たり規範的統制の視角を適用することの妥当性については、丸々一章分の紙幅を費やした入念な論証を行っている(Kunda, 1992, 第3章)。以下、その手順を確認していこう。

まず、クンダは、テックにおける「文書化された文化」、つまり、テックの文化を書き記し

た様々な文書を列挙していく。これらの文書には、テックの公式ステートメント(経営理念)、経営幹部のスピーチやインタビューを記載したニュースレター、社内専門家による文化についての「科学的(な装いを保った)」レポート、社外の学者による学術論文、ビジネス雑誌における記事など、様々なものが含まれる。例えば、以下のようなものである。

「ハイ・テクノロジーとあなた — 新規採用者のためのテック入門」

わが社は形式にとらわれないオープンな社風の会社です。我々は社員が成長し、能力を伸ばすことのできる環境の維持につとめ、すべての従業員の間で協力精神が発揮されるよう促しています。(Kunda, 1992, p. 56, 邦訳93頁)

ハイ・テクノロジー文化の前提：

- 我々はみな一つの家族である
- 社員は創造的で、仕事熱心で、自立心があり、学ぶ力を持つ
- 真実と質の高さは、多角的な見方、自由企業から生まれる

(社内の文化専門家エレン・コーエンの研究)(Kunda, 1992, p. 71, 邦訳113頁)

クンダは、これらの文書すべてが、経営陣の検閲下にあることを指摘する。テックに批判的な文言はめったに見られず、そうした文言はあったとしてもすぐに削除されると言う(Kunda, 1992, p. 77, 邦訳121頁)。こうしてクンダは、テックの文化を書き記した文書にはどれも明らかな偏りが見られることを指摘し、これらが経営陣の文化観を反映した「組織イデオロギー」であることを示していく。

次にクンダは、文書化されたテック文化の内容がいずれも、社員が果たすべきとされる成員役割を定義していることを指摘する。そこでは、テック社員のあるべき姿は、「楽しい」「ワクワクしている」「熱意」「よく働く喜び」「達成から得られる高揚感」「忠誠心」「強い帰属意識」などといった言葉で特徴づけられ、社員にはこうした成員役割を単に引き受けるだけでなく、深く取り込み、自己の一部にすることが求められると言う。

この会社に雇われた多くの人たち、少なくともまだ残っている人たちは、基本的に同じ考え方を身につけています。つまり、革新的で、熱意があり、自分から進んでよく働く。(…)何事も自分から動き、チャンスをつかみ、リスクを負い、前へ進もうとする人でなくてはなりません。よく働くためだけでなく、楽しむためによく働き、自分の仕事を楽しみ、何があってもコミットメントを果たすという姿勢を示す、みんなにそうなってほしいと思います。(幹部のインタビュー記事)(Kunda, 1992, p. 73, 邦訳115-116頁)

クンダはとりわけここに、動機の語彙(Mills, 1940)への経営陣の強い関心を見出す。すなわち、成員役割が、具体的な行動ではなく、その原因となる心の状態を表現する言葉(動機の語彙)によって定義されていることに注目する。クンダによると、社員のあるべき内面の状態を

規定する動機の語彙は、経営陣によって注意深く選定・開発されており、社員はこうした属性を備えた自己を人前で示すことを、しかもそれが本心からのものに見えるようにすることを、しっかりとアドバイスされる(Kunda, 1992, p. 91, 邦訳140頁)。

このように、様々な資料を引用することで、クンダは、「テックの組織イデオロギーが規範的統制のシステムであることは明らかだ」(Kunda, 1992, p. 91, 邦訳140頁)と結論づける。クンダの論述は説得的なものであり、われわれはここにテックにおける規範的統制のありようをまざまざと見て取ることができるだろう。まさしく「従業員は自らの時間や労力だけでなく、思考、感情、自己概念も大いにつぎ込むことを求められる」(Kunda, 1992, p. 91, 邦訳140頁)のである。

こうして規範的統制の存在を確認した上で、クンダは次に、規定された成員役割が実演される場である「呈示儀礼」が、社員に成員役割を受容させるための手段として周到かつ巧妙に機能していることを、またもや一章分の紙幅を割いて記述する(Kunda, 1992, 第4章)。テックでは、経営陣の講演、研修ワークショップ、社員同士のミーティングといったあらゆる日常の場面において、「ボトムアップ」「よく働く」「提案した人が実行する」といった行動や、「忠誠心」「楽しむこと」「熱意」といった感情が、正しく呈示されていることが注目され報奨される。

「みんな理解があります。新人に寛容です」

「支えてあげようという雰囲気があります」

彼らが発言するたびに、エレンは励ましの声をあげ、カギとなる言葉をチャートに書き出していく。

「利益、冷たくない、人間味、尊敬、開放的、情報の共有、寛容、支えてくれる」

(新人研修「テック入門」)(Kunda, 1992, p. 110, 邦訳172頁)

そして、成員役割にふさわしくないふるまいは即座に抑え込まれ、さらには文化を強調するために利用される。

ジム　　テックは会議ばかりやっています。意思決定は委員会で行われる。それが創造力を押さえ込む…。

エレン　(さえぎりながら)自分を解放する方法はあります。(…)頭ごなしに「ノー」と言われることなんてありません。どれだけ自分を押し通したいかにかかってるんです。

(新人研修「テック入門」)(Kunda, 1992, p. 111, 邦訳173頁)

このようにして、社員はテックにおける妥当なふるまいを学び、強化していく。クンダは、こうした呈示儀礼がテックではありふれた光景であることを示し、規範的統制がいかに日常の隅々まで浸透しているかを例証していく。

とりわけクンダが繰り返し描くのは、求められる成員役割から距離を取ろうとする社員の姿である。例えば、経営幹部の講演のことなど気にもとめず、自分のブースで平然と仕事を続けるエンジニアはこう語る。

「あんな脳天気なナンセンスはまっぴらゴメンだ」とあるエンジニアは言う。

「いつものまゆつば話だし、どうせまた聞くことになるんだから」

(Kunda, 1992, p. 98, 邦訳153頁)

このようにテックの社員は、求められる成員役割から頻繁に自己を引き剥がし、テック文化が「お芝居」に過ぎないことを軽蔑と皮肉を持って語ろうとする。だが、クンダはこうした社員の役割距離を描くことで、規範的統制の「抜け穴」を示そうとするのではない。むしろそこに、テックの規範的統制の「抜け目なさ」を見出すのである。実のところテックでは、社員たちのこうした役割距離は積極的に容認されてすらいる。クンダは、この「規範的要求の優しさ」(Kunda, 1992, p. 159, 邦訳243頁)こそが、「自分たちが会社の言いなりにならない自律的で気がきく存在である」ということを社員同士が確認しあうための機会を提供し、そうした儀礼を通して、「ボトムアップ」で「自律的」なテック人としての成員役割を社員が自ら進んで受容していくことを促す「罨」であると言う。

いまや読者は、次のクンダの叙述を目にしても、さして驚きはしないだろう。「同調を強いる微妙な、ときには露骨な圧力にもかかわらず、もしこの姿勢(従業員の日常的な自己呈示)を問われたら、多くの従業員は——本当に納得ずくの表明であれ、台本通りの役割であれ——自分の意志だと言うだろう」(Kunda, 1992, p. 156, 邦訳239頁, 括弧内引用者)。ここでクンダは、テック社員が言うところの自由意志なるものは、成員としてのパフォーマンスであるか、さもなければ知らぬうちにテック文化に汚染された「自由意志」であるという、いささか大胆な解釈を行っている。まさに、社員が成員役割を内面化していくことで、自己と組織の境界はぼやけ、個人にとっての意味は、組織への一体化から得られるようになる、というわけである(Kunda, 1992, p. 68, 邦訳108-109頁)。

ここで指摘しておきたいのは、こうしたクンダの解釈が押し付けがましさを感じさせないとするれば、すなわち、それがテック社員の内面の描写としてリアリティを有するものであるとするならば、それは(本節において多少は再現してみせたような)規範的統制の入念な描写に由来するものに他ならないということだ。試みに、そうした入念な描写なしに同様の解釈を行う場合を想起されたい。私たちはそれを不当な解釈と見なすだろう(いずれの場合も、社員の内面は観察できないにもかかわらず!)。クンダは、規範的統制が隅々まで作動していることを豊富な資料・データとともに示してみせることによって、文化による内面の支配という不可視の現象をリアルに記述することに成功しているのであり、そして、まさにそうすることによってでしか、それは成功し得ないのである。

このことは、「内面化論の経験的研究」の実行可能性を考える上で、決定的に重要なことではないだろうか。すなわち、内面化という観察・記述不可能な現象を経験的に研究するという認識論上の矛盾は、規範的統制というそれ自体は経験的に観察可能なものを詳細に記述していくことによってレトリカルに解消されるのであり、おそらくそれ以外に「内面化論の経験的研究」なるものを成立させる方法は存在しないだろう。思えば、規範的統制という管理方式は、組織社会化研究にとって魅力的であり続けてきた。研究者が組織社会化研究を行う、その背後

には、それが肯定的なものであれ否定的なものであれ、「組織の価値・規範を個人に植え付ける」という管理方式に対する特別な関心があったように思われる。そして、こうした関心に導かれて、組織社会化研究者は、経験的事象の中に規範的統制の影を常に探し求めてきたと言える。何を隠そう筆者自身、規範的統制の存在を確認するための経験的データをいかにして得るかというア priori な関心を持って、フィールドワークに臨んでいたのかもしれない。筆者が抱えたフィールドワークの困難とは、つまるところ、そこに規範的統制の存在を確認できなかったということなのだ。

翻ってこのことは、組織社会化(=組織の成員になる)の経験的研究にとって、大きな制約を課しはしないだろうか。内面化論というフィクションを保持する限り、組織社会化研究者の注目は、自ずと規範的統制の存在が読み込めるであろう組織へと集まることになる。テックのような組織こそが組織社会化研究の理想的な調査対象であり、規範的統制の存在が十分に確認できないような組織は、いささか面白みに欠ける(あるいは、そもそも調査が困難な)調査対象ということになる。だが、「内面化論の経験的研究」に耐え得る強度の規範的統制を読み込める組織など、一体どれほど存在するだろうか? さらに重要なことだが、組織社会化(=組織の成員になる)とはそもそも、どんな組織においてもごく普通に起こっている出来事だったはずではなからうか? 確かに、「規範的統制と文化による内面の支配」という叙述は、ドラマチックではある(クンダの研究以降、いささかありきたりでもあるが)。これに対して、私たちの身近にある「組織の成員になる」という現象は、一見、華やかさには欠ける。だが、それを面白みに欠ける事例などとしてではなく、それ自体で注目に値する「どこにでもある出来事」として観察・記述していくことができたとしたら、組織社会化の経験的研究の実行可能性は格段に高まるだろう。この点、内面化論というフィクションを保持することは、限界を示しているように思われるのである。

4. 組織社会化の経験的観察・記述に向けて

それでは、組織社会化(=組織の成員になる)を、「どこにでもある出来事」として、なおかつ、それ自体で注目に値するものとして、経験的に観察し記述するにはどうすればよいのだろうか。ここで、私たちが生きる「ごく普通の日常」の経験的分析において、鋭い切れ味を発揮してきたエスノメソドロロジーの知見が参考になるだろう。以下、エスノメソドロロジーを中心に、シカゴ学派の古典的エスノグラフィーなどからも着想を得ることで、組織社会化(=組織の成員になる)を内面化論に依らずに再構成し、それを経験的に観察・記述する方法を検討しよう。

4.1 解釈のドキュメンタリー的方法の使用

まず、初期エスノメソドロロジーの代表的研究である D. L. ウィーダー(Wieder, D. L.)の研究を参照しよう(Wieder, 1974)。ウィーダーは、仮出獄許可を受けた麻薬中毒者達の更生施設においてフィールドワークを行い、住人(収容者)たちが「この掟(the code)」として語る、「受刑者コード」を発見した。それは、以下のようなものである。

- (1) とりわけ、告げ口だけはするな
- (2) 白状するな
- (3) 他の住人につけこむな
- (4) 持っているものをわかちあえ
- (5) 他の住人を助けろ
- (6) 他の住人の利益の邪魔をするな
- (7) 職員を信頼するな—職員はサツだ
- (8) 住人たちに、おまえさんの誠実さを示せ

ここでウィーダーはまず、住人たちの逸脱行為についての伝統的な社会学の説明をデモンストレートしてみせる——「住人たちは、『住人たちにおまえさんの誠実さを示せ』という格言に従う場合、彼らは、職員と時を過ごすことを避け、職員とのはずんだ陽気な会話もせず、(職員には理解できない)スペイン語でしゃべったり、他にも工夫をこらして、職員を彼らの会話から排除するように動機づけられるだろう」(Wieder, 1974, 邦訳176頁)——。このように、伝統的な社会学においては、住人たちの数々の逸脱行為を引き起こす内面化された規範として、コードが位置づけられる。そうしてコードは、逸脱行為の様々なパターンを説明することになる。たとえ住人の一人がまったく別の関心から逸脱行為を取っていたとしても、研究者はそれをコードに関連付け、コードによって動機づけられた行為として説明してしまうのである(Wieder, 1974, 邦訳179頁)。言うまでもなく、こうした説明は、内面化論と同型のものであろう。

これに対してウィーダーは、エスノメソドロジーの立場から異なる分析を提示する。ウィーダーはまず、施設の住人のみならず職員もまたコードをよく知っていること、そして、職員が住人の行為を解釈する際にコードを積極的に使用していることを指摘する。例えば、ある住人が意図せず自分のマットレスを燃やしてしまった場合にも、職員はそれをコードに照らし合わせ、「自分たちへの攻撃である」と見なしたりする。つまりコードは、研究者が住人の行為の説明に用いる以前に、まず何よりも住人や職員自身によって用いられているのであり、それも行為の動因というより、自らや相手の行為を理解し説明するための解釈枠組みとして用いられているのである。

それゆえ、職員が自分たちをコードに照らし合わせて解釈することをよく知っている住人は、積極的に「コードを語る」ことによって自らの目的を首尾よく達成しようとする。例えば、職員から他の住人の隠し事を問いただされた住人は、「チクったりなんかしないことぐらいわかっているだろ」と言い、質問を切り上げさせようとする。住人のこの発話は、伝統的な社会学(ないし、内面化論)では、「とりわけ、告げ口だけはするな」という規範に従った黙秘行為と見なされるだろうが、ウィーダーは、この発話が単なる規範への随従ではなく、「質問を切り上げさせる」という結果を生み出すための能動的な説得手段であることに注目する。この発話によって住人は、職員の行為に否定的サンクションを与え(「他の住人のことを問いただすのは、『掟破り』であり、道義に反することだ」)、もし質問をやめないなら何が起こるかをほのめかし(「会話は陰悪になるぞ」)、職員の「義務」を果たせと勧告し(「住人たちにきちんと対処できるようになれ」)、

もし自分が告げ口したらどんな悲惨なことが起りかねないかを伝えているのである(「他の住人から私刑をくろうかも知れない」「それは住人の安全を保つ義務を持つあなたにとっても大問題だぞ)。また、ある住人は、自分が「チクリ屋」だと他の住人たちから疑われていることを職員に打ち明け、なんら退院の条件を満たしていなかったにもかかわらず、住人同士の揉め事を恐れた施設側に退院を受け入れさせることに成功した。このように、住人にとって「コードを語る」ことは、自分たちについての職員の解釈を積極的に操作し、道義的な説得を通して、自らの関心を達成するための手段なのである⁶⁾(Wieder, 1974, 邦訳187-200頁)。

ウィーダーによる以上の分析は、住人の行為をコードによって外部から説明しようとする伝統的な社会学とは対照的に、「コードを語る」ことによって住人たちが何を達成しようとしているのかを、相互行為に内在的な視点から考察していくものである。こうしたエスノメソドロジーの視点に基づけば、「規範」には従来とは全く異なる位置付けが与えられることになる。すなわち規範は、人々の行為を(内面から)拘束するようなものではなく、むしろ人々の目的的な(時に戦略的な)行為を可能にするものである。そう捉え直すことによってエスノメソドロジーは、研究者が調査対象となる人々の行為を規範によって説明するのではなく、人々自身が規範をどのように用いて行為をし、また行為をお互いに説明し理解し合っているのか、そうした人々の方法(エスノメソッド)を、実際の相互行為場面のデータ(e.g. 会話データ)に基づき分析していくのである(小宮, 2007)。

以上のエスノメソドロジーの知見を踏まえれば、組織社会化は、新規参加者が組織の規範を発見し、それに基づいてものごとを解釈するようになり、最終的にはそれを利用した説得行為に至るまでに、規範の使用法に習熟していく過程と捉え直すことができるだろう。そして重要なことは、規範の使用法の習熟過程は、それ自体、実際に規範が使用される場面の観察・記述に基づいて分析することが可能であるということだ。つまり、組織社会化は、従来のように内面という私的な領域に閉ざされたものではなく、経験的研究に開かれたものになるのである。

では、こうした過程を具体的にどのように記述していけばいいのだろうか。この点についても、ウィーダーの研究が示唆を与えてくれる。ウィーダーは、論文の後半部分にて、更生施設におけるフィールドワークの中で、自身がどのようにコードを発見し、住人や職員によるコードの使用を認識できるようになったのかを問い直す。つまり、フィールドワーカーである自らがいかにして、解釈枠組みとしてのコードを知り、その使用に精通していったかを反省的に考察していくのである。

そこでウィーダーは、自身が解釈のドキュメンタリー的方法(Garfinkel, 1967, p. 78)を用いてこれらを達成していく様子を描き出す。解釈のドキュメンタリー的方法とは、なにか特別な方法のことを指すのではなく、人々がものごとを理解するために日常的に行っている実践であり、現実に発生する発話や活動を、その背後に想定される規範のドキュメント(その規範についての資料・事例)として取り扱い、規範と結びつけて解釈していく実践を指す(水川, 2007)。ここで重要なのは、こうした規範は、一度に全貌を現すようなものではなく、さらなるドキュメントの収集によって洗練されていくということ、そして、そうしたドキュメントの解釈自体、その時に知られている規範に基づいているということだ。

例えば、調査の最初の週、施設主催のある会合が終わった後、ウィーダーは、住人の「一晩の外出許可がもらえる会合なんて、他にないからなあ」という独り言を耳にする。それが職員や他の住人にも聞こえるように発言されていたことから、ウィーダーはその発言を、「俺は、施設のプロゲラムに興味があるから参加したんじゃない。ただ一晩の外出許可がもらいたいから参加しただけだ。俺は職員にごまなんかすっていない」という意味であると理解し、そこから「住人たちにあんたの誠実さを示せ」というコード(規範)をとりあえず定式化する。一ヶ月ほど後、今度は、職員から施設のプロゲラムの一環として野球チームを作るように頼まれている住人の、「私が野球のチームを作れないことぐらい知ってるでしょうが」という発言を耳にする。ウィーダーは、先の誠実さについてのコードを用いることで、この発言が当の住人の能力に関わる問題ではなく、住人同士の掟に関わる問題(「そんな仕方であんたのプロゲラムに私が参加することは、『掟破り』だってわかっているでしょう」として理解できると考え、コード(規範)が使用される範囲についてのより洗練された知識を得る。

このように、会話の断片(ドキュメント)の収集は、規範を発見するために用いられ、また、規範は、新たな会話の断片(ドキュメント)を解釈するために用いられる。そうして解釈された断片(ドキュメント)によって、規範は、より洗練されていく。解釈は、それぞれの段階で自分がすでに知っていることに基いてなされ、そうした解釈作業においてドキュメントと規範は、互いをより精緻化していくように用いられるのである。それゆえ、規範とは、箇条書きできるような文化の安定した要素というより、むしろ、常に進行しつつある「過程」であり、また、人々を常に内面から拘束し続けるものというより、その場その時に生起し、用いられるものである(Zimmerman and Pollner, 1970; Wieder, 1974, 邦訳206-207頁)。

ウィーダーのこうした自己反省的記述はそれ自体、コード(規範)を知り、その用法に精通することで施設の内部者へ近づいていくという、ウィーダー自身の組織社会化を記述したものであると言えよう。ここでは組織社会化は、レディメイドの規範を内面化していくような過程ではない。組織社会化は、新規参入者が直面する発話や行為をいかに解釈するか、そこにいかなる組織の規範を見出すか、そうした規範が新たな発話や行為の解釈にいかに使われているか、解釈と規範の使用がいかに相互反動的に洗練されていくかという、解釈のドキュメンタリー的方法の使用過程として記述される。そして、私たちの解釈が言語を用いて行われるものである以上、組織社会化は、新規参入者の経験についての言語表現という経験的に観察可能なものを対象に記述できるのである。

こうして、組織社会化研究の新たな経験的研究のあり方として、フィールドワーカー自身の経験を題材とした自己反省的な研究があり得るだろう。また、もちろん、インタビューを通じて、同様の方法で他者の組織社会化を記述することも可能であるだろう⁷⁾。

4.2 成員を可視化する人々の実践

最後に、よりラディカルな組織社会化研究のあり方を提示しておこう。ここではまず、「あるコミュニティの成員であること」を、フィールドワークに基づきつつ考察したシカゴ学派のエスノグラフィーを参照しよう。例えば、H. ベッカー(Becker, H.)の著書『アウトサイダー

ズ』には、以下のようなミュージシャンの会話が記録されている (Becker, 1963, 邦訳130頁)。

ジョー ソフトにプレイするんだ。ついでにテナーマンがベースにでも持ち替えたりしてみろよ。演奏台から降りてゆくときには、きっと声がかかるぜ、「お若いの、あんたの楽団が気に入ったよ」ってな。スクウェアな連中のお好みはそんなところよ。

ディック そいつは、俺がMクラブにでていたときみたいなものだ。ハイスクールで一緒だった連中があつまってバンドをつくったのだけど、俺がいままでやったなかで最低のバンドだった。それをみんなしてスゴイって思いこんでいたんだ。

ジョー ああ、そいつらは所詮スクウェアの集まりだったんだよ。

二人のミュージシャンの会話に登場する「スクウェア」とは、彼らミュージシャンが理想とするところとは真逆の思考、感情、行動様式を持つ人々、つまり、彼らにとって軽蔑の対象であるところの「普通の人々」を指す。ここで、こうしたミュージシャンたちの語りは単に、スクウェアとのうんざりするような出来事を記述しているというだけのことではない。こうした語りによって彼らは、自分たちミュージシャンとスクウェアとの差異を遂行的に作り出し、可視化し、維持しようとしているのである。と同時に、これは、「ミュージシャンのコミュニティ」と「スクウェアのコミュニティ」の間の境界線を設定し、維持する実践でもある。この意味で、コミュニティは、観察者が客観的にその境界(範囲)を指定できるような、「入れ物」のようなものではない。コミュニティとはむしろ、上述の語りのようなコミュニティの境界を指し示す実践を通じて、その成員によって、その都度その都度作り出され、維持されているものなのである(上野, 1999, 128頁; 132頁)。

このように考えると、「あるコミュニティの成員である」ということは、通常考えられているような安定的で持続的な事態ではなくなる。なぜなら、コミュニティの境界(範囲)がその都度設定され、維持されるものであるとするならば、それは同時に、あるコミュニティの成員／非成員の同定もまた、アドホックに達成されることになるからだ。ここで、エスノメソドロジーの創始者である H. ガーフィンケル(Garfinkel, H.)による有名な実験を参照しよう (Garfinkel, 1967, pp. 41-43)。

被験者 やあ、レイ。彼女は元気かい？

実験者 「彼女は元気かい？」ってどういうことだ？ 体調か？ 精神的なことか？

被験者 元気にしてるかってことだよ。どうかしたのか？ (イライラした様子で)

実験者 いや、別に。君の言ってることを、もう少し明確に説明してくれないかな？

被験者 もういいよ。医学部の願書、どうなった？

実験者 「どう」って、どういうこと？

被験者 俺の言ってること、わかってるだろ！

実験者 いや、ほんとにわからないんだ。

被験者 どうしちゃったんだ、お前？ 具合でも悪いのか？

注目すべきは、実験者が、被験者との自然な会話をことごとく破壊するような返答を行い続けた結果、社会の「まともな成員」としての地位を剥奪されているということだ(「具合でも悪いのか?」)。無論、これが実験である以上、実験者は、自然な会話を行う能力を保有していないわけではないし、会話の規範に習熟していないわけでもないだろう。もし、こうした能力や規範を所有していないならば、そもそも彼に実験を行うこと自体が不可能であるはずだ。つまり、この実験が示唆していることは、私たちの日常生活においては、あるコミュニティ(ここでは「まともな人間」のコミュニティ)の成員／非成員の同定は、こうした能力や規範の所有とはさしあたり無関係になされているということである。

ガーフィンケルは、成員(member)という概念について、非常にユニークな見方を提示している。ガーフィンケルにとって成員とは、なんらかの社会システムの内部で特定の地位を占める個人のことでなければ、そうした個人が保有する実体的な属性のことでない。ましてや、規範の内面化によって担保されるものでもない。成員とは、相互行為において、当の相互行為を自然たらしめるのに適切な規範を用いていること、その限りにおいて付与されるものなのである⁸⁾。

こうした成員概念に基づけば、ベッカーが記録したミュージシャンたちの会話は、まさに自身がミュージシャン・コミュニティの成員であることを可視化する実践であると言えよう。ミュージシャンとスクウェアの差異に適切に言及し、両コミュニティ間の境界を設定し維持してみせる、それによって彼らは同時に、自身がれっきとしたミュージシャンの一員であることを示し、確認しあっているのである。逆に、ミュージシャンとスクウェアの差異を適切に表現できなければ(例えば、「スクウェアにだってホンモノのジャズがわかる」などと口走ってしまう)、その当人はそうした失態ゆえに、成員性を剥奪されることになるだろう(「こいつは『似非』ミュージシャンだ」)。

こうした視座は、組織研究にも応用できるだろう。実際、組織の境界は、私たちが思っているほど固定的なものではない。組織は、人間の提供する活動によって構成されるシステムであるからだ(Barnard, 1938)。人間それ自体が組織の構成要素ではないことは、単に人が集まっているだけの状態を組織とは呼べないことから明らかだろう。また、人間の行うすべての活動が組織の構成要素であるわけでもない。コーヒブレイク中の他愛ない会話が組織を構成するわけでもない。つまり、人間の行う活動のうち、「組織としてのふるまい」として了解されたもののみが、組織を構成することになる。だが、何が組織としてのふるまいとして了解されるかは、なんらかの基準によって一義的に確定できるわけではない。規則や命令をちゃんと守ってさえいれば組織としてふるまったことになるかという、そうでもなく、むしろ規則や命令通りにしか動けない者は「できない奴」であり、組織としてうまくふるまえないと見なされる。その一方で、規則や命令外の自発的な行為は、たとえ「組織のため」という意図を伴うものでも、権限を超えた「個人的なふるまい」と見なされることもある。このように、組織の境界は曖昧であり、それゆえに組織では、人々の発話やふるまいが、「個人的なふるまい」なのか、それとも「組織としてのふるまい」なのかという境界設定が、絶えず問題となる(高尾, 2005, 19頁; 佐藤, 2009)。

こう考えると、「個人が組織の成員になる」という現象は、従来のような組織の規範や価値の内面化とは、まったく異なるメカニズムで捉えられることになる。組織の境界設定が常に日々の実践の中でアドホックに行われているとするならば、組織成員／非成員の同定もまたアドホックになされることになる。端的に言えば、ある行為が「組織としてのふるまい」として了解される限りにおいて、その当人は「組織成員」なのであり、それが「個人としてのふるまい」として了解される限りにおいて、その当人は「非成員＝(組織ではない)個人」なのである。このように「組織としてのふるまい／個人としてのふるまい」を巡る了解(組織の境界設定)と成員の同定は、同一の事態なのである(高尾, 2005, 22頁)。それゆえに組織社会化とは、「組織／個人」の境界を設定し、それによって同時達成的に成員性を獲得するという、人々の実践それ自体であると言えよう。この時、組織社会化研究は、相互行為の中である行為を「組織としてのふるまい」(ないし、「個人としてのふるまい」として可視化し、理解可能にする人々の方法を経験的に観察・記述していくものへと姿を変えるであろう。

5. おわりに

本稿では、組織社会化(=組織の成員になる)を経験的に観察・記述するための方法を検討してきた。本稿での議論は、あくまで経験的研究の実行可能性というただひとつの論点を巡ってなされたものであり、決して内面化論そのものの無効化を試みるものではないし、ましてや、「内面化論の経験的研究」や組織社会化研究の主流を占める心理学的定量研究の意義を否定しようとするものでもない。経営学が単に事象の経験的観察・記述・分析に終始できるものではなく、そこからいかなる実践的含意を引き出せるかが問われるものであるならば、むしろ内面化論の持つ常識的なわかりやすさは強力な武器であるだろう。ならば、本稿で提示した組織社会化の新たな経験的研究のあり方は、いかなる実践的含意を示し得るのか。それを具体的なデータの分析を通じて検討していくことが、次の課題となるだろう。

注

- 1) こうした過程は、職業的社会化と呼ばれている(Fisher, 1986)。
- 2) 「組織社会化を内面化と同一視するのは狭すぎる見方だ」という意見もあるだろう。組織社会化を、「新規参入者が一人前の成員になるまでの期間に生じる様々な出来事」のように包括的に捉える向きもあるかもしれない。しかしそうすると今度は、ありとあらゆる事象が組織社会化の名の下に入ることになる。これは逆に、経験的に捉えるべきものを無限にし、観察・記述を不可能にする。この問題をクリアするために、研修やワークショップなど、特定の時間・空間によって区切られた新規参入者と既存成員との相互行為、およびその儀礼的側面を組織社会化と見なす者もいる。とりわけエスノグラファーはこうした捉え方をする(e.g. Van Maanen, 1978; Van Maanen and Schein, 1979; Czarniawska and Kunda, 2010)。
- 3) なお、パネルデータに基づく定量的研究もよく行われるが(e.g. Black and Ashford, 1995; Cable and Parsons, 2001; Cooper-Thomas and Anderson, 2002)、もちろんこれも、組織社会化＝内面化そのものを観察しているわけではなく、それぞれの時点での組織社会化＝内面化の「成果」を観察するものである。
- 4) C. I. バーナード(Barnard, C. I.)による「日常の心理」についての論考によれば、フィクションとは、「理論的推理によっても実験的立証によってもその真実性が証明されないことがわかっているのに、一つの基本的な命題が真実であるとする主張」(Barnard, 1938, p. 314, 邦訳 328頁)のことを指す。
- 5) 組織文化論における「強い文化」論(Peters and Waterman, 1982; Deal and Kennedy, 1982)などは、この典

型例であると言えよう。なお組織研究においては、規範的統制に対する評価は真つ二つに分かれる。規範的統制は、組織文化の内面化を通じて、成員の創造性を高め、組織への愛着を生み出し、規則や監視から解放された自発的な労働をもたらすと賞賛する者もいれば(e.g. Peters and Waterman, 1982), それは成員の内面を不当に支配する洗脳であり、個人の自由と尊厳に対する侵害であり、個人尊重の名の下に組織への一体化を最優先させる全体主義的な圧制であると見なす者もいる(e.g. Whyte, 1956; Edwards, 1979)。規範的統制に対する評価を巡っては、これら賞賛と非難の間で水掛け論的な論争が繰り返されてきたが、そうした状況に一石を投じたのがクンダの研究であった(Kunda, 1992)。クンダの研究は、規範的統制の批判者たちには、強力な経験的根拠を与えるものと映ただろう。規範的統制に対する手放しの賞賛は、徐々に影を潜めるようになった。

- 6) このことは職員にとっても同様であった。職員もまた、住人がコードを語るのを「聞く」ことによって、住人の要求に応じ、面倒な仕事を切り上げることで、自分の職務を果たさずにいることを正当化するのである(Wieder, 1974, 邦訳193-195頁)。
- 7) 例えば、宮地(2015, 第4章)は、ソフトウェア開発現場のエンジニアに対して、入社当初からの経験を振り返るインタビューを実施し、エンジニアがその時々で、先輩をはじめとする周囲の人々の言動をどのように理解可能にしているかを、当人の経験の流れに定位して解説していく。その中で、当人がその現場における「エンジニア・コード」を発見し、洗練させ、コードを自明視し、それを利用した説明・説得行為に熟達するに至るまでの能動的な実践の過程を記述していく。
- 8) 正確には、成員とは「自然言語の習熟」を指す(Garfinkel and Sacks, 1970, p. 339)。つまり、常識的知識を適切に用い、日常における言語を使いこなして事態を記述できること(=出来事を秩序あるものとして理解できること)が、成員であることなのである(水川, 2007)。

参考文献

- Ashford, S. and Nurmohamed, S. (2012). From past to present and into the future: A hitchhiker's guide to the socialization literature. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*, (pp. 8-24). New York: Oxford University Press.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. and Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22, pp. 1-70.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. and Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, pp. 447-462.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of Executive*, Cambridge, MA: Harvard University Press. (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968年).
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. and Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, (3), pp. 707-721.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W. and Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris and K. M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, (pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New York: Free Press. (村上直之訳『アウトサイダーズ』新泉社, 1978年).
- Berger, P. L. and Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York: Doubleday. (山口節郎訳『現実の社会的構成 知識社会学論考』新曜社, 1977年).
- Black, J. S. and Ashford, S. (1995). Fitting in or making jobs fit: Factors affecting mode of adjustment for new hires. *Human Relations*, 48, (4), pp. 421-437.
- Cable, D. M. and Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, pp. 1-23.
- Clifford, J. (1986). Introduction: Partial truths. In J. Clifford and G. E. Marcus (Eds.), *Writing Culture: The Poetics*

- and Politics of Ethnography*, (pp. 1-26). Berkeley: University of California Press. (足羽与志子訳「序章：部分的真実」(春日直樹・足羽与志子・橋本和也・多和田裕司・西川麦子・和邇悦子訳『文化を書く』紀伊国屋書店, 1996年), pp. 1-50).
- Cooper-Thomas, H. D. and Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, (4), pp. 423-437.
- Czarniawska, B. and Kunda, G. (2010). Socialization into modernity: On organizational enculturation in infantocracies. *Journal of Organizational Change Management*, 23, (2), pp. 180-194.
- Deal, T. E. and Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures*, Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company. (城山三郎訳『シンボリック・マネジャー』新潮社, 1983年).
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain*, New York: Basic Books.
- Emerson, R. M., Fretz, R. I. and Shaw, L. L. (1995). *Writing Ethnographic Fieldnotes*. Chicago, IL: The University of Chicago. (佐藤郁哉・好井裕明・山田富秋訳『方法としてのフィールドノート 現地取材から物語作成まで』新曜社, 1998年).
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (渡瀬浩訳『現代組織論』至誠堂, 1967年).
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In K. M. Rowland and G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, 4, (pp. 101-146), Greenwich, CT: JAI Press.
- Gabriel, Y. (2008). *Organizing Words: A Critical Thesaurus for Social and Organizational Studies*, Oxford, England: Oxford University Press.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Garfinkel, H. and Sacks, H. (1970). On formal structures of practical actions. In J. C. McKinney and E. A. Tiryakian (Eds.), *Theoretical Sociology*, (pp. 337-366). New York: Appleton Century Crofts.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities and Relations: Sounding in Social Construction*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (永田素彦・深尾誠訳『社会構成主義の理論と実践』ナカニシヤ出版, 2004年).
- Klausner, M. and Groves, M. A. (2002). Organizational socialization. In A. Farazmand (Ed.), *Modern Organizations: Theory and Practice, 2nd ed.*, (pp. 207-230). London: Praeger Pub.
- 小宮友根 (2007) 「第5章 規範があるとは、どのようなことか」(前田泰樹・水川喜文・岡田光弘編『エスノメソドロジー 人々の実践から学ぶ』新曜社, 2007年). pp. 99-120.
- Kunda, G. (1992) *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Philadelphia: Temple University Press. (金井壽宏監修・榎村志保訳『洗脳するマネジメント 企業文化を操作せよ』日経BP社, 2005年).
- Mills, C. W. (1940). Situated actions and vocabularies of motive. *American Sociological Review*, 5, pp. 904-913.
- 宮地弘子 (2015). 「ソフトウェア開発現場における自発的・没入的労働のエスノメソドロジー：X社開発部門で働くエンジニアたちの語りから」博士論文, 筑波大学.
- 水川喜文 (2007). 「第1章 エスノメソドロジーのアイデア」(前田泰樹・水川喜文・岡田光弘編『エスノメソドロジー 人々の実践から学ぶ』新曜社, 2007年). pp. 3-34.
- Peters, T. J. and Waterman, R. H. (1982). *In Search of Excellence*, New York: Harper Collins Publishers. (大前研一訳『エクセレント・カンパニー』英知出版, 2003年).
- Saks, A. M. and Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, (2), pp. 234-279.
- 高尾義明 (2005). 『組織と自発性 新しい相互浸透関係に向けて』白桃書房.
- 佐藤俊樹 (2009). 「オートポイエティック・システム論から組織を見る - 「二次の観察」としての理論の射程 - 」『組織科学』43, (1), pp. 20-28.
- 上野直樹 (1999). 『仕事の中での学習 状況論的アプローチ』東京大学出版会.
- Van Maanen, J. (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational Dynamics*, 7,

(1), pp. 18-36.

Van Maanen, J. (1988). *Tales of The Field: On Writing Ethnography*. Chicago, IL: The University of Chicago. (森川渉訳『フィールドワークの物語 エスノグラフィーの文章作法』現代書館, 1999年).

Van Maanen, J. (1995). Style as theory. *Organization Science*, 6, (1), pp. 133-143.

Van Maanen, J. and Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1, (pp. 209-264). Greenwich CT: JAI Press.

Wieder, D. L. (1974). Telling the code. In R. Turner (Ed.), *Ethnomethodology*, (pp. 144-172). Harmondsworth: Penguin. (「受刑者コード-逸脱を説明するもの-」(山田富秋・好井裕明・山崎敬一訳『エスノメソドロロジー 社会学的思考の解体』せりか書房, 1987年), pp. 167-232).

Whyte, W. H. (1956). *Organization Man*, New York: Simon and Schuster. (岡部慶三・藤永保訳『組織のなかの人間 オーガニゼーション・マン』東京創元社, 1959年).

Zimmerman, D. H. and Pollner, M. (1970). The everyday world as a phenomenon. In J. Douglas (Ed.), *Understanding Everyday Life*, (pp. 80-103). San Diego: Aldine Publishing.

Keywords : 組織社会化, 規範的統制, エスノグラフィー, エスノメソドロロジー