

人材育成研究における身体の意義 —新人の組織社会化を例として—

Meaning of Body in Human Resource Development Studies:
From Example of Newcomer's Organizational Socialization

伊藤 精男*

Abstract

The purpose of this study is to consider the deployment possibility of human resource development studies to which its attention was paid to un-reflexive physicality. The newcomer's organizational socialization was taken up as the example, and the possibility was considered. The results obtained here are as follows.

When considering a newcomer's organizational socialization, the meaning to which its attention is paid to physicality is considered to be considerable. Considering "the contents and the process of organizational socialization" from a viewpoint of "formation of the body which is adapted for an organization" by making "a body technique theory", "a organizational culture theory" and "a theory of legitimate peripheral participation" into a background can expect the new knowledge acquisition in this area of the study.

In this study, two viewpoints of "acquisition of the embodied inclination" and "formation of the body which changes in space" were shown as the research possibility. Both show achievement of the organizational socialization by "the body which is adapted for an organization" having been formed un-reflexively by "change of physicality."

1. はじめに：問題意識

身体实在論 (Corporealism) に基づく認識論を展開する菅原 (2010) は、「この世界にもっとも確実に存在しているのは身体である」(p.3) として身体性 (Corporeality) に着目する重要性を説く。そして、私たちは「ヒト的身体」という知覚装置を用いて、世界をその内側からしか認識できないと主張する。しかも、その身体は、(メルロ＝ポンティが指摘したように) 反省的な意識の手前で言語的な思考やロジカルな推論に先立って、「すでに世界に棲みこみ、世界についてそのあらかたを『わかって』しまっている」(p.4) ものであるとする。

菅原の関心事項は人類学的なものであるが、このような性質を有すると仮定する「非反省的な」身体性に着目することで、人材育成研究において

どのような新たな知見獲得が可能となるかは興味深いテーマであり、考察の価値があるものと考えられる。本稿は、菅原による人類学的な探求におけるこの身体性への着目を、人材育成研究において展開しうる可能性について考察することを試みた「研究ノート」である。

人材育成研究は学際的なものであり、研究におけるバックグラウンドとなる学問的基盤は人的資源管理論をはじめとする経営学や心理学、社会学、教育学等多様である。しかしながら、研究状況を概観する限り、それらの多くは認知における「反省性」を暗黙の前提としたものであり、概して「非反省的な」身体性に対する関心は、技能習得・伝承等における暗黙知 (その一部としての身体知¹⁾) の議論を除いてはこれまでほとんど見られない状況であったと言い得る²⁾。すなわち、「非反省的な」身体性に依拠した研究の可能性は未だ残されてお

論文受理日：2012年4月8日

* ITOH, Morio：人事コンサルタント
(HRMconsultant)

り、そこから新たな知見獲得も期待できるものと思われる。そこで本稿では、人材育成研究の中から、新人（新規参入者）の組織社会化に関する研究を例として取り上げ、先行研究を概観したうえで身体性に依拠した研究の可能性について言及したい。

2. 組織社会化に関する先行研究

2.1. 人的資源管理論および組織行動論における議論

組織社会化とは、「新規参入者が組織の外部者から内部者へと移行していく過程」であると定義されるが（Bauer et al., 2007, p.707）、その過程において組織成員として必要とされる態度や行動、知識を獲得していくことであると言い得る（Van Maanen and Schein, 1979）。

組織社会化に関する研究は、主に人的資源管理論や組織行動論といった経営学領域において知見が蓄積されてきた。近年、日本企業においては、若年就業者の組織社会化の失敗による早期離職が問題視され、それがもたらす採用・教育コストの増大や、組織活性化の失敗や技能伝承の阻害、その結果としての国際競争力の低下などへの危惧から、新人の入社後の初期キャリア発達に関する研究の重要性が指摘されている（たとえば、尾形, 2009; 竹内・竹内, 2011）。もちろん、組織側の観点からだけでなく、新人個人にとってもキャリア初期における経験はその後のキャリア形成にも大きな影響を与えるものであり、両者にとっていかにして組織適応を図りキャリア発達を促すことができるか、その条件整備はどのようなべきかの考察は重要である。

組織社会化に関する研究は、研究者の様々な関心に基づき知見が蓄積されているが、本稿の目的の範囲内で、先行研究の知見を「組織社会化の内容」と「組織社会化のプロセス」を中心に検討する。

(1) 組織社会化の内容

まず、組織社会化を通じて何が学ばれ、何を習得することにより社会化がなされたと考えられて

いるのか、あるいは、社会化された状態を何をもって測定するのかといった点に関する知見を検討する。

概して組織社会化研究においては、社会化課題の達成を個人の「学習」による「態度変容」とみなし、一連の態度変容を組織への「適応」の達成、あるいは組織社会化の「成功」と見なしているものが多い（高橋, 1993）。

これまで組織社会化の結果変数として指摘されてきたものは、次のようなものである。職務満足（Morrison, 1993b; 高橋, 1994）、達成動機（Van Maanen, 1975; 竹内・竹内, 2009）、組織コミットメント（Hellman and Mcmillin, 1993; 高橋, 1994; 竹内・竹内, 2009）、職務関与度（Bauer and Green, 1994）、離職意志（Morrison, 1993b; 竹内・竹内, 2009）、人間関係（佐々木, 1993）、役割理解（Ostroff and Kozlowski, 1992）、有能感（上野山, 1999）、感情規則の内面化（Van Maanen and Kunda, 1989）である。また、Chao et al. (1994) は、組織社会化の内容に関して6次元（パフォーマンスの進歩、人間関係、政治、言語、組織の目標と価値観、歴史）をあげ、社会化の測定にあたってこの6次元の内容を測定することの有効性を指摘している。

さらに、組織社会化過程における学習課題をレビューした尾形（2008）は、以下に示す10項目に分類される具体的な学習内容を身につけることで新人は組織への適応を果たしていくと指摘する。すなわち、①仕事に関する知識、スキル、能力、言語、②職場の同僚に関する名前、地位、趣味や性格、バックグラウンド、③組織内、職場内の人間関係、④組織文化と職場文化、⑤組織内政治と職場内政治、⑥伝説や儀式などに関する組織の歴史、⑦組織や職場で評価される、あるいは評価されない行動パターンや具体的な評価方法・評価基準、⑧組織や部門の役割、⑨組織内、職場内での自分自身の役割、⑩競合他社や取引相手、顧客、支店、子会社などの外部環境・ネットワーク、である。

上記の組織行動論的研究においては、あらかじめ因果関係を想定したうえで、原因・結果変数を設定し、実証的データによってその関係を明らか

にするという方法が中心である。その大部分が限られた変数を用いたパネル・サーベイによる心理学的な考察を中心としたものであるが、高橋(1994)が指摘したように、組織社会化によってこれらの結果が本当に生起するのか、あるいは組織社会化によって生起された心理状態が、これらの研究で使用された指標・尺度によって測定されるのかといった疑問は残る。

(2) 組織社会化のプロセス

一方、新人の組織社会化プロセスに関する研究は、必ずしも多くの研究蓄積があるとは言えない。

組織社会化研究において、組織による新人の社会化促進策を示すものとして「組織の社会化戦術」(organizational socialization tactics)が知られている。その1つは、「制度化された社会化」であり、組織が積極的に画一的に個人を組織の鋳型にはめ込もうとする「集团的、公式的、連続的、固定的、逐次的、付与的な社会化戦術」(Jones, 1986)である。もう一つは、制度的な促進策ではなく、どちらかと言えば自由放任に近い立場をとりながらも要所で個別対応を図る「個別化された社会化」である。これは、「個人的、非公式的、不規則的、変動的、分離的、剥奪的な社会化戦術」(Jones, 1986)と言える。このうち、どちらの社会化戦術が有効であるかをパネル・サーベイで検証した研究によれば(Jones, 1986; Fullagar et al., 1995)、いずれも「個別化された社会化戦術」の方が有効であるとの知見も得られている。また、従来の組織社会化戦術に関する論考では、新人が実際に仕事を行う「職場」に焦点を合わせた検討がなされておらず、議論の余地が大いに残されているとして、職場における新人と上司・同僚間の社会的交換関係に着目し、それが新人の組織適応における重要な媒介要因となることを指摘する論考もある(竹内・竹内, 2011)。

前述の「組織の社会化戦術」は、組織社会化過程にある新人を(暗黙のうちに)受身的な存在とみなしているとも思われるが、新人を自ら能動的に社会化していく存在と見る立場に立つ研究もある。その1つは、新人が自ら組織の様々な事象に対して、情報を積極的に探索・獲得しながら学習

していく過程に注目する「情報探索アプローチ」と言われるものである(Ostroff and Kozlowski, 1992; Morrison, 1993a; Morrison, 1993b; Bauer and Green, 1994; Saks and Ashforth, 1997)。ここでは、主として「不確実性の低減」が成果変数となっており、この成果を左右する説明変数として、探索・獲得された情報の種類、頻度、情報源などが挙げられている。このアプローチでは、社会化過程にある新人を能動的(proactive)な存在として捉え、その能動的な情報探索・獲得が、組織への適応を促進することを指摘した点においてユニークなものであるが、「どれだけ」情報を得れば適応が促進されるかに力点が置かれており、「どのような」情報を得ればそれが促進されるのかについては、十分な言及がなされているとは言い難い。

もう1つのアプローチは「意味形成アプローチ」と呼ばれるもので、組織における新人の適応過程を認知上の枠組みの変化として捉えるものである(Louis, 1980; 上野山, 1999)。たとえばLouis(1980)は、組織に入る新人は、未知の文化を解釈しようとするエスノグラファーであり、組織の中で経験する驚きやとまどいに対して、新たなリアリティを構築し、意味生成(sense-making)するものであると指摘する。Weick(1995)が指摘するように、組織内で人は行為と意味付与を反復しながら事象に対する意味を形成し、曖昧性や多義性、不確実性を低減していくというのが、このアプローチの含意である。

この意味形成アプローチでは、仮説-検証型の実証研究を行うことは難しいが、社会化過程における新人の認知や行動をある文脈の中で捉えるためには有効なアプローチであると言える。このような研究は、継続的なインタビュー調査によって、未知の状況に驚きとまどいながらもそれらに対して意味を付与し、実際に行動することによって状況を統合し、状況への影響力を獲得していく新人の適応過程を明らかにしようとした上野山(1999)に見出すことができる。

実際の組織社会化プロセスにおいて何が生じているかに関する知見は、佐々木(1990)、亀井(2006)、尾形(2006)、大庭・藤原(2008)、尾形

(2009) 等において知見が蓄積されてきているが、現状では未だ知見が不足しているように思われる。また、いずれの研究も認知における「反省性」を暗黙の前提としているものである。

2.2. 組織文化論における議論

組織社会化を考察するうえで、「組織文化」に関する議論は有益な知見を提供するものと考えられる。組織文化概念は多義的であるが、加護野(1997)によれば、1つは目に見える行動様式や文化的産物に注目したもの、もう1つはその背後にある観念に注目したものに大別できると言う。研究者の間では後者の見方が優位にあると思われるが、これらで論じられている定義を総合すると、組織文化とは「組織構成員によって共有された、価値、信念、規範のセット」(加護野, 1997, p.4) というものになる。

「組織文化」という概念は一種のメタファーであり、文化人類学や社会学から借用されてきた概念である(Smirnich, 1983)。しかしながら、その学問領域で論じられてきた文化概念を無批判に移入し便宜的に使用したとも思われ、理論的な厳密さに欠ける、あるいは、組織文化を把握する測定尺度自体に多様性が見られる等の指摘がある(北居, 2005)。また、組織文化の定量的検証を試みた松尾(1996)の論考も注目に値するが、部門間コミュニケーション、自主性、顧客志向といったごく限られた要因によるものであり、必ずしも十分な結論を見出すまでには至っていない。なお、組織社会化を組織文化との関係で考察した研究としては、組織文化・組織規範の内面化が組織社会化であり、それと平行してあるいはその帰結として、組織コミットメントが高まるという関係を指摘した藤田(1991)の論考があるが、その後組織文化への関心が低下している状況にあり、必ずしも多くの知見が蓄積されているとは言い難い。

観念的なものに注目した場合、組織文化の共有を明確に説明することには困難を伴うが、加護野(1997)は「観察可能なものを手がかりにして」組織文化がどのようなものであるか、どのようにして共有されるかを考えてみる必要があると指摘する。中でも、日々反復される些細な行動や、そ

の状況下でいかに行動するのが適切かという判断をもとに、いわば無意識的に選択されたものとしての「とっさの時の行動」を通じて、組織文化を行動レベルで捉えうることの可能性を論じ、これらの行動のいくつかを習得することが、一定の深さで組織文化を共有したことになるとの見解を示している。この視点は、組織における価値規範は本質的にあいまいかつ多様なものであり、「日常的な行為の共有」こそが組織文化共有の指標となりうると指摘した出口(2004)にも見られるものである。また、組織文化は様々な状況で使われる行動のレパートリーと、その使用法を制御する原理から成り立っていると指摘したSwidler(1986)も同様の観念に立つものと言えよう。

このように、組織の有する「観念らしきもの」(信念、価値観など)を反映した行動という観点から組織文化を捉える視点は有益であると思われるが、このような観点に立つ先行研究は極めて少ないのが現状である。例えば、新人の入社時研修を会社の理念や考え方、会社にふさわしい振る舞いや行動を伝授する場であるとして、「組織文化の習得」といった観点から組織社会化過程を捉えようとする尾形(2009)の論考は、質的なアプローチからその実態を捉えようとする試みであるが、組織文化の習得を具体的な行動レベルにまで踏み込んで論じたものとは言い難い。

一方、ブルデューのハビトゥス概念を援用しながら、「文化を自らの身体に刻み込み、習慣化していく」身体化の観点から捉える黄(1998)の議論は注目される。そこでは、学校(組織)における具体的な経験を通じて、自らの身体を組織固有の様式によって正しく使い、正しく呈示することができるようになること、およびそれを疑うことなく「当然のもの」として意識しなくなることについて指摘されている。ハビトゥスとは、「社会や個人の歴史の中における実践によって、無意識のうちに人々に内在化された心身の身の処し方」(ブルデュー, 1988)であるが、そのハビトゥス形成における身体化の過程に関しては、曖昧な部分が残されているという指摘(福島, 1993)もあり、必ずしも明確な説明がなされているとは言い難い。しかしながら、「ある人間の身のこなしには、

その人間の社会的世界に対する関係のいっさいが表現される」(ブルデュー, 1986) ものであること、そして、文化の内面化を「身体化された文化」(ブルデュー, 1986) として捉え、そのような「身体に染みついたもの」とは習慣に他ならないとする指摘は本稿にとって有益な知見を提供するものである。

組織社会化を「組織文化の習得」との関係から考察する観点、必ずしも多くの知見蓄積がなされているとは言えないが、ここで示された、反省的に信念、価値などを理解したものと言うより、それらを反映したと考えられる行動を習得することにより、結果として達成されるものと捉える観点は有益であると言えよう。

2.3. 正統的周辺参加論における議論

組織社会化を考察するうえで、レイブ・ウェンガー (1993) によって提唱された正統的周辺参加論 (legitimate peripheral participation ; LPP 論) の観点も有益であろう。この前近代的な職人文化の共同体 (徒弟制) における学習過程に関する研究から得られた知見は、学習に関する概念の変更を迫るものであった。

この理論によれば、学習とは単に事実についての知識、情報の受容として捉えるものではなく、実践共同体 (community of practice) への参加の過程であり、他者と共同で遂行する社会的過程における社会的実践の一部であるということになる³⁾。つまり、新人 (新規参入者) が学習する過程とは、実践共同体の周辺に参加することから始まって、様々な実際的な活動に従事することにより、参入者は少しずつ共同体独自の知識・技能を学んでいき、その共同体の中で徐々に十全な参加者 (full participant) となっていくことであると考える⁴⁾。言いかえれば、学習する過程とは成員性を増大することと同義であり、学習とはより十全な参加への志向性に他ならない。しかも、熟練の意味を「異なった状況、全く新しい課題にも対応できる適応力」を含むものと捉えるならば、熟練者となり十全的参加を果たすこととは、決して到達点が固定されたものではなくなるとの考えも成立する。

この理論には、(同一人が) 異なる実践共同体に多重に属する場合にはどのように考えるべきかという論点もあるが (荒木, 2007)、この知見から得られる重要な含意として次の2点を指摘できる (高木, 1992)。一つは、訓育的な学習環境の構造化がなくても、何らかの社会的実践への参加の過程で「知識・技能の獲得」(熟練の形成) が可能になることを指摘した点であり、もう一つは、「知識・技能の獲得」は、実践共同体における共同体の一員としての「成員性の獲得」の一側面であることを指摘した点である。そして、この2点は切り離すことはできず、相互に関連したものになるというところが最も特徴的であると言える。

この知見をもとにすれば、組織 (職場) における日々の業務を通じて習得されるものは、組織固有の知識・技能の獲得に留まらず、その過程において組織の慣習や固有の文化と言い得るものも体得されていくことになる。つまり、組織固有の知識・技能等を学習し熟練を獲得していくことは、仕事の手順や動作、行動パターンといったものに埋め込まれた組織文化をも学び取ることに他ならないのである。そして、この過程を通じて組織の一員としての成員性を形成していく (組織社会化の達成) との説明が可能となる。

この理論を背景にした具体的分析は、Orr (1996)、徳舛 (2005)、亀井 (2006)、荒木 (2007)、今田 (2008) らに見られるが、しかしながら、ここでは明確に「身体性の変容」にまで踏み込んで論じたものは見られない状況である⁵⁾。

2.4. 先行研究における課題

2.1項で見たように、これまでの人的資源管理論や組織行動論における議論では、大部分が操作的な説明変数を中心とするものであり、「反省的な」認知を暗黙の前提としたうえで、新人側からの認知尺度をもとに測定したデータから結論を導出するものが多い (たとえば、小川, 2005; 竹内・竹内, 2009; 尾形, 2011; 竹内・竹内, 2011)。一部にパネル・サーベイによらないエスノグラフィックな方法による研究 (たとえば、Van Maanen, 1973; 岸, 1996) や詳細な聞き取り調査による研究 (亀井, 2006; 尾形, 2006; 大庭・

藤原, 2008; 尾形, 2009) 等も見うけられるが、これらを含めて、本稿における問題意識である、「非反省的な」身体性の観点から組織社会化を捉えようとする研究は皆無と言ってよい状況にあると言える。これは、組織社会化研究を行う研究者の拠って立つ学問的基盤に拠るところが大きいものと思われる。とりわけ、社会化プロセスについては十分な言及がなされていない状況にあるが、「非反省的な」身体性の観点からの考察が期待されるところである。

2.2項で議論した組織文化に関しては、組織文化の習得を「身体性の変容」にまで踏み込んだ議論が展開できているとは言い難いものであった。加護野 (1997) は、組織文化の共有は行動レベルで捉えられることを指摘し、それは一定の暗黙知の獲得であり、習慣行動をつくるのが共有のための重要な手段となりうる可能性を示唆していた。加護野の指摘は十分な実証性を伴ったものとは言えないが、従来の組織文化研究に見られなかった身体性につながる観点を有しており、ここで示唆された組織文化の行動的指標と考えられる「身体化された組織文化」は、組織社会化過程を「非反省的な」身体性の観点から考察していく手掛かりとなりうるものと考えられる。

2.3項でみた、実践共同体としての組織（職場）の社会的実践への参加過程における「知識・技能の獲得」が、その実践共同体の一員としての「成員性の獲得」と不可分のものであるとする正統的周辺参加論は、組織社会化を考察するうえで有益な観点を提示したものであるが、先行研究においては明確に「身体性の変容」にまで踏み込んで論じたものはほとんど見られない状況であった。

そのような中で、職業コミュニティへの正統的周辺参加において身につける知識・技能は「情況づけられた身体に宿る」ものであるとする伊賀 (2006) の指摘には、身体性への志向が見られるものである。また、身体論と学習の問題を関連づけて考察した樋口 (1997) は、学習を「人がみずからの身体でもってさまざまな経験をしながら生きること」として捉える視点を提供しているが、これらは組織社会化過程を考察するうえで示唆に富む指摘であり、「非反省的な」身体性の観点か

らのさらなる考察が期待されるところである。

3. 組織社会化と身体性

本節では、新人の組織社会化を「非反省的な」身体性に依拠した観点から研究する可能性について展望する。まず、必要とされる範囲内で「身体」に関する検討を行い、それを基に研究内容に関する2つの方向性を提示する。

3.1. 身体への着目

(1) 身体という準拠枠

下條 (1996) は認知過程の潜在性を指摘し、「人は自分で思っているほど自分の心の動きをわかっているわけではない」こと、そして本人の自覚がないにもかかわらず、刺激が知覚や行動に明確な影響を与える可能性について述べている。そして、この潜在的で無意識的で無自覚的な暗黙知による知覚から行動に至る経路が基本的な経路であり、意識的な経験は、こうした無自覚のプロセスに対する後づけの解釈にすぎないと指摘する。

これに関連してパーマン (1989) は、「ものごとの根底にあるルールを、人は識閾下で知るのであり、自分を対象に浸透させることによって学ぶ」こと、「対象とかかかわっているのは身体なのであり、見えるもの聞こえるもの匂ってくるものを吸収しているのも身体なら、文化全般の諸ルールをすでに取りこんでいるのも身体」であるとして、暗黙知理解における身体の重要性を指摘している。また、山岸 (1981) は、歴史的で文化的な社会的世界である日常生活の世界は、「私が住まうところの私の身体」によって秩序づけられるのであり、身体とは「世界の軸であるとともに座標原点」にほかならず、「私の身体によって他者を了解する」として認知過程における身体の意義を論じている。

メルロ＝ポンティ (1967) も、「われわれの身体は空間や時間に住み込むもの」であり、「身体はそれらに貼りつき、それらを包摂している」ものであって、「この包摂の広さが私の実存の広さの尺度となる」と論じる。そして、人間存在とは、身体によって世界に内属している身体的実存とし

て生きており、このような身体たちの集合という基盤の上で、日常的な社会生活の関係を生きていくと指摘する。すなわち、我々はこのような身体的実存間における前意識的コミュニケーションを基盤としながら、間身体的に世界や他者を了解しているものとも考えることもできよう。

このように、身体とは「あらゆる自覚的作用の手前ですでに作動し、わたしたちを世界へと開いて住ませるはたらき」(杉村, 1998)であり、このような「非人称のはたらき」が基盤にあることによって、意識的な行為が可能になると言い得る。このように、意識的主体としての私の底には、前意識的かつ前人称的なものとしての身体があるのであり、そしてその身体がある状況に置かれ、ある態度をとることによって意味を生じさせる(クワント, 1976)。認知科学的視点から認識を作り出す「からだ」に言及した佐々木(1987)は、「からだ」は外界との接点にあってそれ自体柔軟に姿を変える「可塑的な認識の媒体」であると論じるが、そのような「アモルフな可能性をもった身体という素材」(福田, 1989)に形を与えるのが、文化という形式に他ならない。この意味で、「非人称的なはたらき」としての身体は、ある文化、特定の場所において「社会化された肉体」(松井, 1997)となり、かつ関係性の中に位置づけられた「文化化された身体」(丸山, 1986)となるものと言える。

このように、身体を空間に住みつく「生きられた身体」として、間身体的に他者と通じ合いながら、可塑的に文化化されるものとして捉えるならば、すなわち、身体とはあらゆる人間事象の解明に対して適用可能性を有する「準拠枠」となりうるものと言えよう。組織社会化の考察において、このように組織の中で空間や時間に住みついて生きている「身体という準拠枠」は、重要な研究視点を提供するものであると考えられる。

(2) 身体が存在様態の変容

意識する手前ですでに働き出している身体、経験してはいるがそれとして気づかずにいる前意識的なものとしての身体を、市川(1984)は「身(み)」という概念で捉えることの有効性を指摘する。

「身」は様々なレベルで捉えることができるが、固定した実体ではなく、何と関係するかによってあり方が決まるような「たえず統一がやりなおされる、錯綜体としての危うい統一」であるとする。「身」とは単なる身体でもなく精神でもない、「精神である身体」「身体である精神」を意味する概念である。すなわち「身」は、世界とかかわって具体的に生きるはたらきの中で常に文脈依存的に現れるものであり、「他者とかかわりにおいてある多重帰属性、相互所属性を本質とする関係的存在」(市川, 1996)であると言える。このような「身」の概念は、状況依存的な不安定な動的統合としての身体を捉える上で適切なものであると思われる。

このような「私の身」が「人の身になる」とき、一種の感応的同一化が起こる。つまり、個々の「身」の働きの図式が他者と構造的にアナログカルになり構造的に同一化するとき、無意識のレベルで同調が起こると考えられる。市川(1984, pp.53-55)は、ボクシングの試合でひいきのボクサーと同じような動作をしたり(同型的同調)、相手のボクサーの動作に应答するような動作を行う観客(应答的同調)の例をあげ、このような感応的同調の繰り返し「身をもって知る」知り方の基盤であるとしている。そして、このような間身体的な同調図式が集団の中で形成、共有されるとき、社会的同調図式とでも言うべき「前意識的な相互理解を可能にする共通基盤」を作り上げる。すなわちそれは、共通の「身の構え」であり特定の集団における習慣に他ならない。

習慣とは身体の世界内存在としてのあり方を要約するものであると考えることができよう(木岡, 1994)。組織社会化の文脈で考えれば、組織の中で繰り返し「身」をもって経験することが「身」のうちに沈殿し習慣化していくとき、すなわち、行動の様式が慣性化し無意識のうちにわれわれの身体的次元にまで浸透するときこそ、真に社会化が達成されると言い得るのである。「変更か変更でないかわからぬくらいの微妙な変わり方、あるいはうつりゆく」過程がなじむということであるならば(多田, 1978)、このようなプロセスを経て組織になじんでいく身

体の形成こそが組織社会化のプロセスであるとも言える。身体性の観点からすれば、組織社会化はこのような身体存在様態の変容において実現すると考えられるのである。

以上の指摘にみるように、身体は、認知過程や他者理解、様々な社会現象を説明するうえで一つの重要な視点を提供するものであると考えられる。まさに身体とは、生物的要因とともに社会的要因（社会的関係、社会構造など）の影響を受けるものであり（Shilling,1993）、このようなものとしての身体への着目は、組織社会化を考察するうえで大きな意義があるものと考えられる。

3.2. 研究可能性①：身体化された傾向性の習得

前項の知見に見られるように、組織社会化の考察において身体性へ着目する意義は大きいものと思われる。すなわちそれは、「組織社会化の内容」と「組織社会化のプロセス」の把握において、言わば「組織に適応する身体形成」という観点からの考察可能性を示唆するものである。

本項では、その研究可能性の一つの方向性として、「身体化された傾向性の習得」を取り上げる。

(1) 身体の型の習得

身体において見られる歩き方、泳ぎ方、姿勢、態度、行動様式などに各社会によって異なる型があることに注目したのはモースである。モース(1976)は「身体技法論」において「型(ハビトゥス)の社会性」を指摘し、身体に現れる型には社会的な特質が含まれること、そして、ハビトゥスによって社会固有の個性性がつくられることに言及している。つまり、本人は意識していないが、身体の使い方は文化によって規定されており、それは個人的なものではなく社会的に学習された身体性と言え得るものである⁶⁾。モースは、ハビトゥスは威光模倣によって受け継がれ再生産されていくものであるとするが、その多くは無意識のうちに共有され習慣化されるものと捉えている。そして、このハビトゥスを体現している身体こそが、共同体の文化を内面化した「文化化された身体」に他ならないというわけである。このようなハビトゥス(身体技法としての型)は、共同体の秩序

維持に貢献するものであり、また、一度体現したハビトゥスは無意識であるが故に癖のように変えにくいものであると指摘する。

一方、野村(1983)は文化人類学的なしぐさ研究から身体技法にふれ、まわりの人間となじむ経験を通して他人の行動を感応的に把握する能力が高まること、そして、この過程を通じて周囲の人間の姿勢や動作を自分のものとして取りこめることを指摘している。さらに、この過程における「なぞり」の重要性に言及し、相手と同じ動作を繰り返しながら運動感覚によってその身体的経験をなぞってみることによる理解のあり方に言及している。このように他の多くの身体となじみ、なぞる経験を通じて「共生する身体」となり共同体の一員となっていくという捉え方も示唆に富むものである。

以上の知見は、組織社会化を考察する上で重要なインプリケーションをもたらすものと思われる。すなわち、固有の身体技法(型)を習得することが特定の組織の人となる、つまり社会化されることに通じるという視点、その過程における身体的経験のなぞりへの着目、そしてこれらが無意識のうちに行われるという示唆は社会化プロセスの説明にとって極めて重要な視点を示唆するものと思われる。特定の組織への社会化を、言わば、その組織における組織成員らしい型(「組織成員らしさ」を示す身体性としての身体技法)を体現することであると仮定すれば、その習得に際して、型を体現している他者を無意識のうちに身体レベルで「なぞる」経験の蓄積が不可欠であるという視点は示唆に富むものとなろう。つまり我々は、一種の身体感覚によって他者を、そしてものごとを理解していると考えられるのである。

組織社会化に係わるこのような観点は、「人々の身体的な所作は、挨拶、自分の位置の取り方、喋り方といった様々な身体技法が、その組織における社会的な位置の確立とともに微妙に修正され、その労働現場に相応しい形に形成されていく」と組織の中で「構築される身体」について言及した指摘(福島, 1997)や、身のこなしとしての身体技法はまさに人間の文化そのものであり、社会集団の「らしさ」を形作り職業人を特徴的にする

しづけるものでもあるとする指摘（野村，1997）にも見られる。しかしながら、これに関する実証的な知見は未だ不十分であると思われる。

(2) 「らしさ」の習得

「なぞり」による「らしさ」の習得に関しては、尼ヶ崎（1990）が有益な知見を提供している。それによれば、「らしさ」とは個人の持つ特徴ではなく、それは人と人の関係の場のあり方であり、相手の私に対する振舞い方とそれに対する私の態度の組み合わせの形である。そして「らしさ」を認識するためには、常に何らかの事例に肉化することが不可欠であると指摘する。つまり、「らしさ」を理解するためには、実際にそのような「心身の構え」をとって、自らの心身の図式として再現し経験することが必要とされる。「らしさ」の理解とは、すなわち、ある心身態勢の「型」の反復であり、それは「なぞる」ことに他ならない。

尼ヶ崎（1990）は、「なぞり」とは自ら手本と同じものに成ろうとする反復活動であると論じるが、我々が一種の身体感覚によって他者やものごとを理解する存在であるとするならば、それは自覚的な面（反省的）のみならず、「非反省的に」行われる側面も多くあるものと思われる。このように捉えるとき、人と人の中で関係体として存在する我々は、(外形的な)身体技法としての型に係わりながら、その型を身体感覚でなぞることによってもたらされる、身に染み込んだ心身経験の図式としての「型」を基盤としながら生きている存在であるとも言い得る。

以上の知見から、組織社会化に対するインプリケーションとして次のような観点を提供できよう。すなわち、新人は日常的に組織という場で暮らす中で、組織固有の身体技法(型)を獲得することを通じて、その「組織人らしさ」(身に染み込んだ心身経験の図式としての「型」)を習得するという観点から、組織社会化を考察する可能性が開かれたと言える。尼ヶ崎（1990, pp.66 - 67）によれば、「らしさ」の序列とは持ち合わせる属性の多少で説明でき、プロトタイプ（典型的な例）とは最多の属性を有するものであるという。これに従えば、組織社会化とはこのような組織固有の

「らしさ」(文化化された身体としての、身体化された傾向性)を積み上げていくことであるとも言い得る。なお、この組織固有の身体技法とは、人工物(道具)の操作法をも含む身体の操作法と捉えることも可能である。それは、「正統的周辺参加論」において指摘された、(道具の操作法を含む)組織固有の技能を学習し熟練を獲得していくことであり、仕事の手順や動作、行動パターンといったものに埋め込まれた組織文化をも学び取ることには他ならない。

熟練の形成と成員性の獲得を切り離せないものであると解釈する「正統的周辺参加論」は、明確に「身体性の変容」にまで踏み込んだ議論を展開したものではなかった。本項では「身体化された傾向性の習得」の観点から組織社会化を捉えるための理論的背景を考察し、具体的に組織固有の身体技法(型)を獲得することを通じて、組織固有の心身経験の「型」を身につけるといった観点から組織社会化を考察することの可能性が示唆された。身体技法とは、「組織人らしさ」を形成する(外形的な)指標となりうるものであるが、それは加護野（1997）が指摘した「身体化された組織文化」が体现されたものとも言い得る。組織における固有の身体技法にはその組織の価値が内包され、それらは日常のルーティンに埋め込まれていると考えられる。そして、組織成員はこのように自明化されたルーティンを実施することによって非反省的に身体技法を習得し、結果として、その背景にある組織における価値を受容し「組織人らしさ」を獲得していくのである。

「組織人らしさ」の習得(すなわち、組織社会化がなされた状態)とは、そのような具体的な身体技法を蓄積することであるとする観点は、組織社会化研究における一つの研究可能性を示すものと考えられる。

3.3. 研究可能性②：空間の中で変容する身体

もう一つの研究可能性は、「空間の中で変容する身体」の形成という観点からの研究である。前項の「身体化された傾向性の習得」が可視的なものであるのに対して、本項で論じられる「身体性の変容」は不可視的なものであるが、「非反省的

に形成されていく身体」の観点から組織社会化を論じるという共通項を有するものである。

(1) 組織空間の共有と共振する身体

我々は身体的存在として、ある空間の中で存在しうるのである。ボルノウ (1978) は、我々は空間の中へ「投げ出されている」のではなく、空間の中へ「埋めこまれている」ものであると捉え、それは空間の中に「住まう」ことであると論じた。「住まう」という概念は、人間の空間への関係、すなわち空間の中における人間の在り方を性格づけるものであり、特定の位置でそこにふさわしいものとして適合し、そこに根をおろし、そこでくつろいでいることを表現したものに他ならない。

同様の視点はレルフ (1999) にも見られる。レルフ (1999) は、空間の中に場所を識別する「内側にいる」という経験を「実存的内側性」と呼び、この「実存的内側性」の姿勢をもって場所を経験する人はその場所の一部であり、場所はその人の一部であると論じる。そして、このようなものとしての「場所」に根を下ろし、愛着を感じながら住まうことは、すべての人間活動の背景となるだけでなく個人や集団に対して存在保証とアイデンティティを与えるものであると指摘する。ボルノウとレルフが論じた、「特定の空間の中に住まうこと」や「場所において内側にいるという経験を有すること」を人が自覚的に捉えているものと見なすか否かについては更なる考察が必要であるが、身体的存在としての人を、ある特定の組織空間の中で把握する際には有益な視点を提供するものであると言えよう。

上記の観点を踏まえるならば、「場」という概念をベースとした組織マネジメントの見方を示した伊丹 (1992) の議論も興味深い。伊丹 (1992) によれば、場とは人々がコミュニケーションする状況であり、その中で起きることは情報の相互作用であるとする。場を共有する人々の相互作用の中から情報秩序が生まれ、心理的存在として人間はそこで心理的共振をおこすとする。ここでいう共振とは「心理的な周波数の共有」というほどのイメージであり身体性を視野に入れたものではないが、他者との関係の中でものを考える、感じる存

在として人間は、周囲に自分と類似の見方、類似の考え方をする人々を見つけたときに共振するものであり、人間の組織の大半はなんらかの意味でこのような「共振のある場」であると指摘する。

「共振」については、身体的な「共振」に関する Condon and Sander (1974) による有益な知見がある。彼らは新生児に対する大人の語りかけ(音声)と新生児の体動の関係をフィルム動作分析によって解析した結果、新生児は大人の語りかけに対応して身体を動かしており、エントレインメント(生体リズムが相互に同調化する現象)が存在することを指摘した。すなわち、発話者(大人)の身体の部位と受話者(新生児)の身体の部位は、全く同一の音素に同期し共振しているという。彼らは、この同期を「相互シンクロニー」と名づけたが、コミュニケーションの原始的形態はこのような一瞬のうちにからだを伝わる波とも言えるものを基盤として成立していることを示唆している。つまり、我々のからだは、意識の介入する以前に外界の様子をそのまま反映する「根源的な場」であり、「認識の共振体」(佐々木, 1987, pp.152-155)であるとも言い得る。渡辺 (1999) も同様に、「身体的引き込み」がコミュニケーションに重要な役割を果たしていることを実証的に指摘し、空間を共有することによって身体的引き込みが生起し、相互の身体性が共有され一体感が生まれることを指摘している。そして、この身体性の共有・一体感こそがすなわちコミュニケーションであるとしている。

これに関連して山口 (1990) は、他者と同期していることが快であるというような、他者との情動的なつながりを求める動因を人は生得的に持っており、これが人を社会的に結びつける働きをしているとの仮説を提示している。これは人のコミュニケーションにおいて、身体を通じた情動的なつながりがその基底をなしていることを示唆したものと見えよう。また、場所論的な解釈としての「臨界モデル」という概念を提唱する阪本 (2007) は、「同じ場所にいる」というゆるやかな共同性によって体験の共有が生じ、認知的というより「了解」という感性的なものとして相手を理解する可能性が生じることを指摘しているが、これも同様

の観点によるものと考えられる。

このような身体的基盤に基づいた空間・場の共有とそこにおける習慣的な身体リズムを共振しながら間身体的連鎖の中で生活するという観点は、組織社会化のプロセスを考察するうえで重要な示唆を提供するものであると考える。すなわち、空間・場を共有しながらエントレインしつつ生きるということが、社会化過程をマイクロレベルで説明することに他ならない⁷⁾。

(2) 習慣化と自明化

さて、新人が参入する空間・場とはどのようなところであろうか⁸⁾。新人がかかわるその空間は、歴史的なできごとによって意味づけられた「空間の履歴」(桑子, 1999)を持つものである。したがって、その同じ空間に生きることは、同じ履歴(「過去」から「現在」までに通じる時間的概念を有するもの)を共有することであり、それは同じ空間を生きる人々を繋ぐものとなる。もちろん、新たに参入してきた新人より「古い履歴を持つ空間」の中に住むことになる新人の履歴は、「(新人の)身体」が配置されたその空間の履歴と切り離すことはできないものとなる。新人は履歴を持ったこのような空間(職場空間)の中に参入し、そこで身体的存在として住み着くことによって、徐々にその空間の雰囲気になじみ、仕事のリズムに慣れ、そこにおける「人-モノの関係」の網の目に組み込まれることによって組織(職場)固有の知識と技能を獲得していく⁹⁾。それは、「その場に適した身体になること」であり、「その組織(職場)の人」になることである。

これらに共通する構造は、当初意識されていたことが徐々に意識化されなくなる、あるいは違和感が消えていき、経験の蓄積とともに当たり前のことと感ぜられるように変化していき、本人も正確には把握できない中で習慣化され自明化していくということである。人は進行中の出来事の当事者であるために、必ずしも認識が必要とされるわけではなく、その経験をそれとしてはっきり認識しないままに多くのことを行っていることもある(斎藤, 1993)。もちろん、個別具体的なことのすべてがそうであるとまでは言い得ないが、多くの

場合、渦中にある当事者はおおよその理解の中で日常を生きており、当事者は事象の「全体像」を反省的に明確に把握しているわけではない(注1も参照)。

このような「非反省的な」身体性の変容は、当事者にも自覚され得ない程の微妙な移り行きの中で行われ、組織の中で日々のルーティンに巻き込まれて生きる中で結果的に達成されていく。ルーティン化された状態とは、反省的に捉えなければならない問題状況が極端に微細化することによって、もはや問題状況とはみなされなくなり(脱問題状況となり)、反省的に捉える必要がなくなり自動化された状態となることに他ならない(福島, 2001)。それは、徐々に習慣を形成し習慣化された状態に至ることと同義であると言えよう。

シュッツ(1991)は、接近する集団内のことが「あたりまえのこととなり、疑問の余地のないもの」と感じられるようになるときに、「よそ者はよそ者ではなくなっている」と指摘する。すなわち、変化していることを感じないような微妙な移りゆきの繰り返しによって組織になじんでいきやがて習慣化された状態に至る、このとき「よそ者」であった新人は「組織・内・存在」となるのであり、結果として組織社会化が達成されたことになると言い得る。

本項では、「空間の中で変容する身体」の観点から組織社会化を捉えるための理論的背景を考察してきた。空間と時間に埋め込まれた関係的存在としての身体は、可塑性を有する常に文化化される認識媒体であり、履歴を有する住みこんだ空間(組織)の文化を反映するものであると言える。その身体的基盤は振動系としての生体間の共振であり、空間を共有する間身体的連鎖の中でエントレインすることを繰り返しながら、当事者にも自覚され得ない程の微妙な移り行きの中で「身体性の変容」が結果的に達成される。本項において、組織社会化をこのような観点からも考察しようことの可能性が示唆されたが、組織社会化研究における一つの研究可能性を示すものとする¹⁰⁾。

4. まとめ

本稿の目的は、身体性へ着目した人材育成研究の展開可能性について考察することであった。その一例として新人（新規参入者）の組織社会化に関する研究を取り上げ、先行研究を踏まえたうえでその研究可能性について言及してきた。その結果、次のような研究可能性を指摘しうるものと考えられる。

新人の組織社会化を考察するうえで身体性への着目意義は大きいものと思われ、「身体技法論」や「組織文化論」あるいは「正統的周辺参加論」等を背景としながら、「組織社会化の内容」と「組織社会化のプロセス」を、言わば「組織に適応する身体形成」という「身体性の変容」という観点から考察することは、この研究分野における新たな知見獲得をもたらす可能性があると言い得る。本稿では、その研究可能性として「身体化された傾向性の習得」と「空間の中で変容する身体形成」という2つの観点を提示した。前者は主に「身体化された組織文化」の習得という可視的なものであるのに対して、後者は不可視的な「身体性の変容」を指摘したものであるが、「非反省的に形成されていく身体」の観点から組織社会化を論じるという共通項を有している。

本稿では、「身体的存在としての人」の「非反省的」な側面に着目することによって、組織成員が自明視された日常的に習慣化された行動を実践していく中で、それに埋め込まれた組織文化を非反省的に結果として受容・共有していく側面を有することを指摘した。それは、その組織の「らしさ」を獲得していくことであるが、具体的には、組織固有の身体技法（型）を獲得することであり、日常のルーティンに巻き込まれる中で次第にその空間の雰囲気になじみ、仕事のリズムに慣れ、そこにおける「人-モノの関係」の網の目に組み込まれることによって組織（職場）固有の知識と技能を獲得していくことである。それは、当初感じた違和感が次第に消えて自明化していく中で結果として達成されるものと考えられる。すなわち、それは「身体性の変容」であり、「組織に適応する身体」が形成されたことによる組織社会化の達

成であると考えられる。

組織社会化を上記のように「非反省的な」身体性の観点から捉えようとする先行研究は極めて少なく、現状では仮説探索的な伊藤（2003, 2004a, 2004b）による一連の論考や伊賀（2006）の論考にその萌芽的研究を見出す程度である。これは、組織社会化研究を行う研究者の拠って立つ学問的基盤に拠るところが大きいと思われるが、身体を研究することは「意識/無意識、理論/実践、理性/非理性」といった認識の枠組みを超える大きな可能性」（清水, 1993）を有するものであり、社会科学における認識論や理論構築において重要な視点を提供するものと考えられる。

本稿における考察は極めて粗いものであったが、このような身体への着目は、組織社会化研究における新たな知見獲得への可能性を期待できるものと思われる。さらに、組織社会化研究に限らず、このような観点に立った人材育成研究の進展をも期待できよう。

引用文献

- ・ 尼ヶ崎彬（1990）『ことばと身体』勁草書房。
- ・ 安藤花恵（2010）「身体知-習熟と伝承-」三浦佳世編『現代の認知心理学1 知覚と感性』北大路書房, 213-236.
- ・ 荒木淳子（2007）「企業で働く個人の『キャリアの確立』を促す学習環境に関する研究-実践共同体への参加に着目して-」『日本教育工学会論文誌』31(1), 15-27.
- ・ 東洋（1994）『日本人のしつけと教育-発達の日米比較にもとづいて-』東京大学出版会.
- ・ Bauer, T.N. and Green, S.G.(1994) "Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization." *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211-223.
- ・ 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), 707-721.
- ・ パーマン, M. : 柴田元幸訳（1989）『デカルトからベイトソンへ-世界の再魔術化』国文社.

- ・ボルノウ, O. F. : 大塚恵一・池川健司・中村浩平訳 (1978)『人間と空間』せりか書房.
- ・ブルデュー, P. : 桑田禮彰訳 (1986)「身体の社会的知覚」栗原彬・今防人・杉山光信・山本哲士編『身体の政治技術』新評論, pp.79-92.
- ・ブルデュー, P. : 今村仁司・港道隆訳 (1988)『実践感覚 I』みすず書房.
- ・Chao, G.T., O' Leary-Kelly, A.M., Wolf.S., Klein, H.J. and Garder, P.D. (1994) "Organizational socialization : Its content and consequences." *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- ・Condon, W.S. and Sander, L.W.(1974) "Synchrony demonstrated between movements of the neonate and adult speech." *Child Development*, 45 (2), 456-462.
- ・出口将人 (2004)『組織文化のマネジメントー行為の共有と文化ー』白桃書房.
- ・藤田誠 (1991)「組織風土・文化と組織コミットメントー専門職業家の場合ー」『組織科学』25(1), 78-92.
- ・福田泰子 (1989)「『身体』における個性性と関係性ー新しい社会学的方法のためにー」『社会学研究科紀要 (慶應義塾大学)』29, 85-93.
- ・福島真人 (1993)「解説 認知という実践ー『状況的学習』への正統的で周辺のなコメントール」レイブ, J.・ウェンガー, W. : 佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習ー正統的周辺参加ー』産業図書, 123-165.
- ・福島真人 (1995)「序文ー身体を社会的に構築する」福島真人編『身体の構築学ー社会的学習過程としての身体技法』ひつじ書房, 1-66.
- ・福島真人 (1997)「構築される身体」『岩波講座文化人類学第1巻 新たな人間の発見』岩波書店, 117-140.
- ・福島真人 (2001)「状況・行為・内省」茂呂雄二編著『実践のエスノグラフィ』金子書房, 129-178.
- ・Fullagar, C.J.A., Gallagher, D.G., Gordon, M.E. and Clark, P.F.(1995) "Impact of early socialization on union commitment and participation : A longitudinal study." *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 147-157.
- ・Hellman, C.M. and Mcmillin, W.L.(1993) "Newcomer socialization and affective commitment." *Journal of Social Psychology*, 134(2), 261-262.
- ・樋口聡 (1997)「現代学習論における身体の地平：問題の素描」『広島大学教育学部紀要第一部 (教育学)』46, 277-285.
- ・市川浩 (1984)『<身>の構造ー身体論を超えて』青土社.
- ・市川浩 (1996)「身体の現象論」『岩波講座 現代社会学第4巻 身体と間身体の社会学』岩波書店, 1-22.
- ・伊賀光屋 (2006)「職業コミュニティへと取り込まれる過程ー杜氏になるー」『新潟大学教育人間科学部紀要 人文・社会科学編』8(2), 171-182.
- ・生田久美子 (1987)『「わざ」から知る』東京大学出版会.
- ・今田聰 (2008)「企業の教育と実践コミュニティの学習 自動車営業のスタッフ育成に関して」吉田猛史編『コミュニティ・ラーニング 組織学習論の新展開』ナカニシヤ出版, 87-113.
- ・伊丹敬之 (1992)「場のマネジメント序説」『組織科学』26(1), 78-88.
- ・伊藤精男 (2003)「身体技法としての『後退りおじぎ』が意味するものー組織における身体性をめぐるエスノグラフィーー」『社会分析』30, 95-112.
- ・伊藤精男 (2004a)「組織人の身体になるー組織社会化過程のエスノグラフィーー」『社会分析』31, 93-111.
- ・伊藤精男 (2004b)「『組織的知』の転移と『関係的身体』ー場に埋め込まれた身体の視点から」『感性哲学』4, 67-80.
- ・Jones, G.R. (1986) "Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations." *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279.
- ・加護野忠男 (1997)「日本企業における組織文化と価値の共有について」『組織科学』31(2), 4-11.
- ・亀井美弥子 (2006)「職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係：新人の

- 視点から見た学びの手がかりをめぐって』『発達心理学研究』17(1), 14-27.
- ・金子守恵 (2011) 「土器づくりを知っている エチオピアの女性土器職人の『手』と技法の継承」床呂郁哉・河合香吏編『もの人類学』京都大学学術出版会, 133-156.
 - ・川田順造 (1988) 「身体技法の技術的側面－予備的考察－」『社会人類学年報』14, 1-41.
 - ・木岡伸夫 (1994) 「習慣としての身体」『岩波講座 現代思想12 生命とシステム思想』岩波書店, 195-225.
 - ・岸政彦 (1996) 「建築労働者になる－正統的周辺参加とラベリング－」『ソシオロジ』41(2), 37-53.
 - ・北居明 (2005) 「組織文化と経営成果の関係－定量的研究の展開－」『大阪府立大学経済研究』50(2・3・4), 141-164.
 - ・河野哲也 (2005) 『環境に広がる心 生態学的哲学の展望』勁草書房.
 - ・桑子敏雄 (1999) 『環境の哲学』講談社.
 - ・クワント, R. C. : 滝浦静雄・竹本貞之・箱石匡行訳 (1976) 『メルロ＝ポンティの現象学的哲学』国文社.
 - ・レイブ, J.・ウェンガー, E. : 佐伯胖訳 (1993) 『状況に埋め込まれた学習－正統的周辺参加－』産業図書.
 - ・Louis, M.R. (1980) "Surprise and sense making : What newcomers experiences in entering unfamiliar organizational settings." *Administrative Science Quarterly*, 25 (2), 226-251.
 - ・丸山圭三郎 (1986) 『フェティシズムと快楽』紀伊国屋書店.
 - ・松井健 (1997) 『自然の文化人類学』東京大学出版会.
 - ・松本雄一 (2003) 『組織と技能－技能伝承の組織論－』白桃書房.
 - ・松尾睦 (1996) 「組織風土の規定因に関する研究」『産業・組織心理学研究』10(1), 75-87.
 - ・モース, M. : 有地 享・山口俊夫訳 (1976) 『社会学と人類学Ⅱ』弘文堂.
 - ・メルロ＝ポンティ, M. : 竹内芳郎・小木貞孝訳 (1967) 『知覚の現象学Ⅰ』みすず書房.
 - ・Morrison, E.W. (1993a) "Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization." *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
 - ・Morrison, E.W. (1993b) "Newcomer information seeking : Exploring types, modes, sources, and outcomes." *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
 - ・野村雅一 (1983) 『しぐさの世界 身体表現の民族学』日本放送出版協会.
 - ・野村雅一 (1997) 『「身体技法論」へのノート』青木保他編『岩波講座 文化人類学 第3巻「もの」の人間世界』岩波書店, 25-42.
 - ・野中郁次郎・露木恵美子 (2002) 「総合カーナレッジ・マネジメントから知識創造経営へ」『臨床評価』29(2・3), 257-273.
 - ・尾形真実哉 (2006) 「リアリティ・ショックのタイポロジーと効果－学生から社会人への移行に沿った定性的パネル調査による分析－」『六甲台論集－経営学編－ (神戸大学)』52(4), 49-66.
 - ・尾形真実哉 (2008) 「若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討」『甲南経営研究 (甲南大学)』48(4), 11-68.
 - ・尾形真実哉 (2009) 「導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析－組織社会化戦術の観点から－」『甲南経営研究 (甲南大学)』49(4), 19-61.
 - ・尾形真実哉 (2011) 「クリティカル・インシデント・メソッドによる若年看護師の組織適応分析－キャリア初期の経験学習に焦点を当てて－」『人材育成研究』6(1), 3-18.
 - ・小川憲彦 (2005) 「組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響」『人材育成研究』1(1), 79-93.
 - ・大庭さよ・藤原美智子 (2008) 『「学び」の場から「働き」の場へ－ある一企業社員のインタビュー調査から－』『カウンセリング研究』41, 108-118.
 - ・Orr, J. (1996) *Talking about Machines: An Ethnography of a Modern Job*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

- ・ Ostroff, C. and Kozlowski, S.W.J. (1992) "Organizational socialization as a learning process : The role of information acquisition." *Personnel Psychology*, 45 (4), 849-874.
- ・ レルフ, E. : 高野岳彦・阿部隆・石山美也子 訳 (1999) 『場所の現象学』 筑摩書房.
- ・ 斉藤慶典 (1993) 「動き・場所・他なるもの 『時間』によせて」『現代思想』 21(3), 274-289.
- ・ 阪本英二 (2007) 「同じ〈場所〉にいること—『当事者』の場所論的解釈」宮内洋・今尾真弓編著 『あなたは当事者ではない—〈当事者〉をめぐる質的心理学研究』 北大路書房, 146-156.
- ・ 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), 234-279.
- ・ 佐々木政司 (1990) 「組織社会化と態度変容—心理的リアクタンス理論からのアプローチ—」『経営行動科学』 5(2), 59-66.
- ・ 佐々木政司 (1993) 「組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究—幻滅経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化—」『経営行動科学』 8(1), 23-32.
- ・ 佐々木正人 (1987) 『からだ 認識の原点』 東京大学出版会.
- ・ シュッツ, A. : 渡辺光・那須壽・西原和久訳 (1991) 「よそ者—社会心理学的一試論—」『アルフレッド・シュッツ著作集第3巻 社会理論の研究』 マルジュ社, 133-150.
- ・ Shilling, C. (1993) *The body and social theory*. London : Sage Publications.
- ・ 清水諭 (1993) 「身体の社会学を構築する意義とその可能性」『体育学研究』 38(1), 1-11.
- ・ 下條信輔 (1996) 『サブリミナル・マインド 潜在的人間観のゆくえ』 中央公論社.
- ・ Smircich, L. (1983) "Concepts of culture and organizational analysis." *Administrative Science Quarterly*, 28 (3), 339-358.
- ・ 菅原和孝 (2010) 『ことばと身体 「言語の手前」の人類学』 講談社.
- ・ 杉村靖彦 (1998) 「身体と言葉」 藤田正勝・松丸壽雄編 『欲望・身体・生命—人間とは何か』 昭和堂, 124-141.
- ・ Swidler, A. (1986) "Culture in action : Symbols and strategies." *American Sociological Review*, 51 (2), 273-286.
- ・ 多田道太郎 (1978) 『しぐさの日本文化』 角川書店.
- ・ 高木光太郎 (1992) 「『状況論的アプローチ』における学習概念の検討—正統的周辺参加 (Legitimate Peripheral Participation) 概念を中心として—」『東京大学教育学部紀要』 32, 265-273.
- ・ 高橋弘司 (1993) 「組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー—」『経営行動科学』 8(1), 1-22.
- ・ 高橋弘司 (1994) 「段階的組織社会化モデルに関する実証研究—統合モデルの妥当性検証—」『経営行動科学』 9(1), 51-70.
- ・ 竹内倫和・竹内規彦 (2009) 「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討」『日本経営学会誌』 23, 37-49.
- ・ 竹内倫和・竹内規彦 (2011) 「新規参入者の組織社会化過程における上司・同僚との社会的交換関係の役割：縦断的調査データによる分析」『組織科学』 44(3), 132-145.
- ・ 徳舛克幸 (2005) 「『教師になる』こと」『日本認知科学会「教育環境のデザイン」研究分科会研究報告』 12(1), 53-62.
- ・ 上野直樹・ソーヤーりえこ (2009) 「実践共同体のマテリアリティと構造化された資源：状況的学習論の観点」『組織科学』 43(1), 6-19.
- ・ 上野山達哉 (1999) 「意味形成アプローチによる組織社会化過程の定性的分析」『六甲台論集—経営学編— (神戸大学)』 45(3), 1-19.
- ・ Van Maanen, J. (1973) "Observations on the making of policeman." *Human Organization*, 32(4), 407-418.
- ・ Van Maanen, J. (1975) "Police socialization : A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department." *Administrative Science Quarterly*, 20 (2), 207-228.
- ・ Van Maanen, J. and Schein, E.H. (1979) "Toward

a theory of organizational socialization.” in Staw, B.N.(Ed.) *Research in Organizational Behavior*, (Vol.1).Greenwich, CT:JAI Press, 209-264.

- ・ Van Maanen, J. and Kunda, G. (1989) “Real feelings : Emotional expression and organizational culture.” *Research in Organizational Behavior*, 11, 43-103.
- ・ 渡辺富夫 (1999) 「コミュニケーションにおける引き込みと身体性」『Neonatal Care』12(2), 26-32.
- ・ Weick, K.E. (1995) *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- ・ 黄順姫 (1998) 『日本のエリート高校－学校文化と同窓会の社会史』世界思想社.
- ・ 山岸健 (1981) 「現実構成と身体」『社会学評論』32(3), 18-35.
- ・ 山口真美 (1990) 「情動的なコミュニケーションにおける比較行動学的アプローチ－身体的なコミュニケーションの研究を中心に－」『人間文化研究年報 (お茶の水女子大学)』14, 231-241.



- 1) 「身体知」については明確な定義がなされていないが、身体を通して身につけた感覚や動かし方のコツといった言語化が難しい「知識」である。「知識」には形式知と暗黙知があると想定されるが、身体知は暗黙知の一種であると言い得る。ただし、暗黙知には身体を使用しない知識も含まれることから、暗黙知と身体知は全く同じものであるとは言えない (安藤, 2010)。暗黙知には、我々が「語りうる」ことはごく一部に過ぎないという「暗黙知の詳記不能性」(福島, 1995)を指摘できるが、身体知は言語化することが難しいだけでなく、意識化することすら困難なものもある。しかしながら、我々は多くの身体知を身につけており、それが日常生活や職業生活を基盤で支えていると考えられる。
- 2) たとえば、技能形成のプロセスを論じる松本 (2003) は、技能が用いられている状況に「身を置いて実践すること」が技能形成の基本プロセスであるとして「状況的实践としての技能形成」を指摘している。ここには、技能習得における暗黙知や身体知への志向が見られる。
- 3) 「実践」とは、人々が協同して何かを生産・創造したり、保守・管理するなどといった活動を行うことであり、「実践共同体」は、その「実践」を行うために組織化された社会的グループである。この「ある特定の実践を共有すること」を特徴とするならば、「職場」は「実践共同体」であると考えられる。
- 4) このプロセスに関して、上野・ソーヤー (2009) は、実践共同体とは人だけの集合ではなく様々なモノを含むものであるとして、そこでの知識・技能の伝承を「学習資源の複雑な構造化」の再構成として見ていく観点を提示している。これによれば、知識・技能の伝承とは、十全な参加者 (熟練者) が周辺の参加者 (新人) にそれをどう伝えるかの問題ではなく、人・モノ・機会といった学習を促す資源へのアクセスをどのようにサポートしていくかが問題とされる。
- 5) 金子 (2011) はLPP論では実践共同体への参加という社会文化的な (人的な) 過程に焦点があることから、モノを媒介とする身体と環境とのダイナミクスについての観点が不足していると指摘する。
- 6) 川田 (1988) は身体技法の形態は決して恣意的なものではなく、実用的技術的側面をも持つものであると指摘する。すなわち、その社会 (組織) における固有の心性と合理性が生み出す「必然性を有するもの」であると捉えることもできよう。
- 7) このような観点は、明確にはエントレインメントを指摘したものとは言いがたいが、日本人のしつけの特徴を「しみ込み」によるものであると指摘した東 (1994) や、芸道における「わざ」の習得において「世界への潜入」を強調した生田 (1987) にも見ることができよう。つまり、我々は空間・場を共有する中で、他者の身体に起こっていることを感じあいながら、「非反省的に」学ぶという経験を繰り返しながら社会化を達成していくものと言い得る。
- 8) 空間、場あるいは場所については別途詳細な吟味が必要であろう。一般に「空間 (space)」

が客観性と抽象性を特徴としているものと捉えられているのに対し、特定の場所に対する個人の主観・感情に注目する人文主義地理学の観点でいう「場あるいは場所 (place)」とは、人間によって経験される固有の空間 (生きられた空間: lived space)、つまり主観性・具体性・個別性を特徴とするものとして捉えられる。その意味では、人が「空間」に住みこむことによって、そこが徐々に「場所」へと移行していくとも言い得る。我々にとって、日常生活を行う自宅、職場、地域はそれぞれの社会的意味を持つ「場所」であると考えられるが、ここで用いる「空間・場」とは「生きられた空間としての場所」に近い。

9) 身体が場に埋め込まれたものであり、他者と空間・場を共有する中で間身体的に知識・技能の転移が行われうるとするならば、その過程は極めて文脈依存的なものである。そもそも、組織 (職場) における知識・技能には特定の文脈依存的な性質があると考えられ、共有された文脈に一体化することで「個人-個人-環境の相互作用」が促進されて知識・技能の転移が行われうる (野中・露木, 2002)。すなわち、その組織 (職場) における知識・技能という特定の「熟練」を獲得するためには、その状況の中に身を

置いて実際にやってみることを繰り返していくことが不可欠である。そして、その場固有の問題状況に対処する経験を積み重ね、次第に円滑な課題遂行ができるようになるためには、身体がその場に組み込まれることによって、その場における状況と結びついた「関係的身体」(伊藤, 2004b)になることが必要不可欠である。この「関係的身体」とは、具体的な身体が場の関係の網の中に組み込まれ、住み込んだ存在となっていることを説明するものに他ならない。また、組織固有の人工物 (道具) それ自体およびその操作方法には、蓄積された組織文化がコード化されていると考えられ、その習熟はすなわち組織文化の習得であるとも言い得る。

10) 生態学的立場に立脚する河野 (2005) は、個人の行動の源泉とはその人の内部に求めるものではなく、その人が置かれた状況によって決まるものであると指摘する。本項での指摘は、「身体性の変容」をもたらす職場状況を形成する環境要因の重要性を示唆するものでもある。それは、組織成員の行動変容を捉える重要な観点であり、組織文化変容への手がかりにもなり得るものと言えよう。

