



処方的知識の開発を主軸とした組織社会化研究の展開

福本, 俊樹

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2019-03-25

(Date of Publication)

2020-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第7414号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1007414>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



論文内容の要旨

本論文は、組織への新規参入者（以下、新人）に対する効果的な教育・管理手法の探究を目的とする理論的・実証的研究である。具体的には、組織社会化戦術（Van Maanen and Schein, 1979）の理論的・方法的枠組みに基づき、組織が用いる種々の社会化戦術に対して新人が示す多様な反応を経験的に捉えていくことで、効果的な新人教育・管理のために管理者が使用可能な処方的知識の開発が目指されている。

本論文の要約は、以下の通りである。第1章（序論）では、本論文の理論的関心、および、実践的関心が述べられる。社会化戦術研究は本来、新人教育・管理の現場で生じる様々な問題に臨機応変に対処すべく、社会化手法の効果的な使い方を検討していくという、文字通り〈戦術の研究〉として誕生したものであった。しかし、現在の同研究ではそうした理論的志向性は失われ、そのことが、新人教育・管理の実践に対して有用な知見を提示できていないという批判にもつながっている。そこで、本論文の理論的関心は、社会化の〈戦術の研究〉を再構築し、その経験的研究へ向けたアジェンダを整備していくこと、そして、実践的関心は、新人教育・管理に携わる管理者にとって実際に使用可能な知識を開発・提示していくことにある。

こうした関心のもと、第2章と3章では、社会化戦術研究の理論的視座を明確にするための先行研究レビューが行われる。第2章では、現在に至るまでの社会化戦術研究の学説展開が概観され、その現状が確認されるとともに、今後に向けて乗り越えるべき理論的課題が明らかにされる。まず、社会化戦術研究の嚆矢となった Van Maanen and Schein (1979) に依拠しつつ、「ある社会化戦術が引き起こす新人の多様な反応を捉え、それぞれの戦術の効果的な使い方を検討していく」という〈戦術の研究〉における本来の問題関心が確認される(2.1)。だが、こうした大本の問題関心は、「適応をよりよく促進する社会化戦術の特定」というアジェンダをもつ〈適応の研究〉が台頭していく中で忘れ去られてしまう。そこでは、制度化された戦術 (Jones, 1986) の有効性が繰り返し主張され続け、社会化戦術研究はもはや形骸化の様相を呈すことにもなった。近年ではその反省から、〈戦術の研究〉へと回帰する新たな動向が生まれつつある(2.2)。だがそこには、乗り越えるべき理論的課題もある。社会化戦術研

学位論文審査要旨

氏名 福本 俊樹

論題 処方的知識の開発を主軸とした
組織社会化研究の新展開

審査 平成31年3月

神戸大学

究はこれまでも、個人の主体性を無視しているという批判を被ってきたが、実は、こうした批判の前提となる「組織（構造）－個人（主体）」の二項対立的把握、そのもとで強調される「主体的個人」こそが、〈戦術の研究〉の可能性を矮小化する理論的障壁となるのである。したがって、社会化戦術概念を理論的中核に据えつつ「個人」や「主体」を捉え直すことが、社会化戦術研究にとっての理論的課題となる（2.3）。

第3章では、Van Maanen and Schein（1979）の知的源流にまで遡る学説史的検討を通じ、上記の理論的課題を克服するとともに、社会化戦術研究の理論的視座の再構築が行われる。まず、Van Maanen and Schein（1979）によって構想された社会化戦術研究では、「組織（構造）－個人（主体）」という理論前提のもとで社会化現象を論じる内面化モデルが全面的に棄却され、それに代わって、相互行為論が採用されていたことが確認される。そこでは、「個人」や「主体」は、具体的な相互行為に従事する人々の意味の水準において現出するものと位置づけられ、それゆえに、相互行為を起点に説明されるべきものとなる（3.1）。こうした相互行為論の知的伝統に根差せば、社会化戦術研究のリサーチ・アジェンダは「それぞれの社会化戦術（新人教育・管理における相互行為の形式）は、いかなる新人の反応（新人の構成する意味：その状況・他者・自分自身についての定義）を生み出すか」というものになる。そこでは、新人の意味世界を経験的に捉え、それらの意味がいかなる社会化戦術によって構成されているかが分析されることで、「社会化戦術－新人の反応」についての知見の蓄積が目指される（3.2）。

続く第4章では、社会化戦術研究の方法論的視座が検討される。まず、再び Van Maanen and Schein（1979）の検討から、社会化戦術研究は、新人教育・管理の改善への積極的な関与を目指す実践的な研究領域として確立されたものであることが確認される（4.1）。だが、こうした研究方法論について、Van Maanen and Schein（1979）は、十分な議論を行ってはいない。そこで、社会化戦術研究の方法論的視座を補強すべく、同研究の思想的源流とも言えるプラグマティズム、およびそれを新たな科学思想にまで昇華させたアクション・サイエンスが参照される。そこでは、新人教育・管理を行う管理者にとって使用に値する「信頼できる信念」を形成していくために、因果的説明や経験的記述が戦略的に活用されることとなる（4.2）。こうした方法論ゆえに、社会化戦術研究が探究する知識は、新人教育・管理の現場にて管理者のよりよい行動を導く決定前提を指し示す処方的知識となる（4.3）。

第5章、第6章では、「社会化戦術－新人の反応」についての処方的知識を探索するための新人教育・管理の事例分析が行われる。第5章では、らでいっしゅば一や株式会社における新人教育・管理の事例が取り上げられる。環境NPOを起源とする同社では、その理想主義的・保守的な性質を変革すべく、社員のビジネス志向の強化が掲げられ、理念とビジネスの両立を説く人材像や行動準則の社員への浸透が図られていた。同社の新人教育・管理は、これら理念・行動準則を教え込むためにかなりの程度、制度化されたものであった。本章では、こうした意識的に設計・構造化された新人教育・管理（制度化された戦術）のもとで、新人が構成する多様な意味が検討される。とりわけ、従来の組織社会化研究においてベスト・プラクティスとされてきた制度化された戦術が、いかなる新人の問題的反応を生み出していたか、そうした反応への対処のために、いかなる社会化戦術が用いられるのかが分析の焦点となる。

一方の第6章では、従来の組織社会化研究ではあまりクローズ・アップされなかった個人化された戦術が、新人教育・管理において、いかに有効に活用できるかが、月桂冠株式会社の新人教育・管理の事例を通じて考察される。同社では、理念や価値観を細かく明確化・文書化することはあえて避けられ、新人に対する理念や価値観の教育も表立っては行われていない。そうした制度的な教育・管理に代わってなされているのは、《教育担当者／新人》個々人の裁量に委ねられた《教育／学習》（個人化された戦術）である。これまでの組織社会化研究において、個人化された戦術には、「本来あるべきはずの設計・構造化がなされていない戦術」、といったネガティブな意味合いが与えられてきたが、本章では、個人化された戦術が、新人教育・管理においていかに有効に用いられるかが考察される。

最後に、第7章（終章）では、本論文の貢献点（理論的貢献・方法論的貢献・実践的貢献）が振り返られ（7.1）、とりわけ実践的貢献については、事例分析を通して得られた「社会化戦術－新人の反応」についての処方的知識が、考察とともに改めて提示される（7.2）。最後に、社会化戦術研究の今後の課題への言及がなされ、本論文は締め括られる（7.3）。

論文審査の結果の要旨

本論文は、社会化戦術研究の理論的・方法論的視座についての丹念な文献レビューを通じて、組織社会化研究の新たな展開を差し示した体系的で意欲的な研究である。また、定量的研究がその主流を占める組織社会化研究において、社会化戦術に対する新人の多様な反応など、定性的研究ならではの発見を挙げたものとしても評価することができる。本論文のより具体的な貢献としては、以下の三点が挙げられる。

第一に、理論的な貢献として、社会化戦術研究の展開の中で失われてしまった〈戦術の研究〉としての理論的視座を取り戻し、その具体的なリサーチ・アジェンダ（分析に使用する概念や分析手順）を提示した点が挙げられる。併せて、事例分析・記述の際の有用な概念として「制度化された戦術／個人化された戦術」の再解釈を行ったこと、また、管理者と新人の間での意味の交渉過程を捉えるために心理的契約概念を導入したことも、本論文の理論的なオリジナリティであると言える。

第二に、方法論的貢献として、「処方的知識の開発」という研究実践の背後にある科学思想を検討し、社会化戦術研究の方法論的視座を明らかにした点が挙げられる。実証研究によって主導されてきたこれまでの社会化戦術研究が、新人教育・管理に携わる管理者に対して具体的な提言をほとんど与えてこなかったという問題（Saks and Gruman, 2012）を真剣に受け止めるならば、われわれ研究者には、科学のあり方についての根本的な再考が求められている。本論文はこの問題に正面から向き合い、一つの解答を提示したものであると言えるだろう。

第三に、実践的貢献として、新人教育・管理に携わる管理者が実際に使用可能な処方的知識の開発・提示を行なったことが挙げられる。本論文では、らでいっしゅぼーや株式会社（第5章）と月桂冠株式会社（第6章）における新人教育・管理の事例分析を通じて、Van Maanen and Schein（1979）によって提示された社会化戦術の効果的な使用法を検討するとともに、新たな社会化戦術をも導出している。さらに、これまでの社会化戦術研究において注目を浴びてこなかった個人化された戦術の活用方法を示したことも、本論文の実践的貢献であるだろう。

しかしながら、本論文にも問題がないわけではない。本論文の問題点と今後の課題としては、以下の二点を挙げることができる。

第一に、事例記述・分析がやや不十分なものととどまっていることである。特に第

6章の事例は、経験的データの量が充分とは言えず、そのことが個人化された戦術の活用方法についての考察の甘さを生み出している。また、第5章と第6章のふたつの事例を取り上げることについても、積極的な意味合いが見出しにくい。もちろん著者自身、第5章では制度化された戦術、第6章では個人化された戦術に焦点を当てて記述・分析を進めると言及しているものの、それでも両事例の理論的位置づけには不明瞭さが残り、それゆえ事例記述にもいささかの混乱が見られる。両事例の理論的な対比がより明確であれば、第7章（終章）にて、ふたつの事例を比較検討しつつ、社会化戦術の使用方法についての考察をより深めることもできたであろう。

第二に、本論文で検討・採用された方法論に依拠するがゆえの限界が指摘できる。著者自身も自覚していることだが、社会化戦術研究が新人教育・管理の改善を目的とし、そのための処方的知識を戦略的に産出していくという方法論を採用するものであるならば、経営実践と研究実践の関わりについてはより徹底した考察が求められるだろう。具体的には、アクション・サイエンスの提唱者であるアージリスがそうであったように、研究者による経営実践への介入が、方法論上の射程に据えられなければならない。この点、本論文は、単に処方的知識を提示するのみにとどまり、新人教育・管理への介入について具体的な考察を加えたり、さらには実際に介入を試みたりするものではなく、方法論上はまだまだ未完であるとの印象が拭えない。

とは言え、ここで指摘したこれらの問題点は、今後に残された課題として継続的に探究されていくことを期待するものであり、本論文の実現した研究成果としての価値を損なうものではない。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資質を持つものと判断する。

平成31年3月6日

審査委員	主査	教授	金井 壽宏
		教授	松嶋 登
		准教授	服部 泰宏