

# 1. 研究の概要図

この応募用紙に記載する研究の概要を以下の枠内に図式を用いて、概要図を作成してください。

研究課題名	職場の相互行為場面において求められる「適切な感情及び振舞」に関する社会史的研究	
<b>研究の背景及び問題意識</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>これまでの感情労働論は、管理者による統制を念頭に、分析を接客場面に焦点化してきたが、感情を管理して業務を遂行する場面は多様（例えば組織内における調整等）。</li><li>心理学／組織論においては、組織内における従業員同士の相互行為場面を射程に入れた研究はみられるが、その在り様を社会史的文脈に位置付けた議論は不十分。</li><li>定型的な仕事はオートメーション化が進み、AIに代替されない要素としての「感情」の重要性はより高まる。</li></ul>		
<b>多様な労働場面における感情の在り様及びそれを取り巻く社会を描き出す必要。</b>		
<b>【感情労働論における研究蓄積】</b>	<b>【心理学・組織論における研究蓄積】</b>	
<p><u>「感情労働」という概念提起。本来私的領域において自律的に行われるはずの感情管理が、企業組織の統制により営利追及のための手段とされる。「本当の感情」と「職務上要請される感情」の乖離から生じる労働者の「疎外」経験を摘発。</u></p> <p>【例】 フライト・アテンダント（Hochschild, 1983）、マクドナルドの店員、保険外交員（Leidner, 1993）、スーパーマーケットの店員（Tolich, 1993）、ウェイトレス（Paules, 1996 等</p>	<p>感情表出が相互行為に与える影響／効果に関する研究。必ずしも「管理者による統制」場面に限らず、<u>組織内における従業員同士の相互行為場面も射程に入れている。</u></p> <p>【例】 組織内で行われる（リーダーシップの発揮場面等）感情の表出が、周囲の人間に与える影響（Cote, 2013）、交渉場面における怒りの表象形態が交渉結果に与える影響（Cote, 2012）、接客業における「ほんもの」の笑顔が顧客の印象に与える影響 Grandey, 2005） 等</p>	
<b>【振舞や感情制御の社会史に関する研究蓄積】</b>		
<p><u>インフォーマル化</u>（Wouters, 2007 等） 20 世紀を通じて人々の振舞や感情制御はリジッドでなくなってきた一方、裁量が増えた分人々はより高度にかつ敏感に感情や振舞のマネジメントをしなければならなくなった。</p> <p><u>心理主義化</u>（森, 2000, 樫村, 2003 等） 社会の課題が個人の内面に帰され、心理学的な知見によりそれを解明／解決しようとする。</p>		
<b>本研究の方法・内容</b>		
<p><u>読者や世論と一体となって、「適切な感情及び振舞」に関する文化／規範を再帰的に形成するものとしての言説資料を社会的事実として扱う。</u></p> <p>具体的には、<u>ビジネス雑誌言説（及びそれに準ずるビジネスマナー本等）の通時的分析を行う。</u>組織内調整を多く行う中核的ホワイトカラーの多様な相互行為場面（例えば、部下を怒る場面、言いにくいことを伝える場面、上司を説得する場面、周囲と打ち解けねばならない場面等）において、どのような感情や振舞が「望ましい」とされており、それがどのように社会史的に位置付けられるかということをも明らかにする。</p>		
<b>研究の特色・意義</b>		
<ol style="list-style-type: none"><li>① 分析対象とする相互行為場面を広げるとともに、メディア言説という新たな分析ファクターを導入することにより、感情労働論の可能性を広げる。</li><li>② 労働者の「感情管理」という観点から現代社会を特徴付ける。</li></ol>		