Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2026-03-11

# 組織における不本意な在職者の研究

吉﨑，雅浩

(Degree)
博士（経営学）
(Date of Degree)
2025-03-25
(Date of Publication)
2026-03-01
(Resource Type)
doctoral thesis
(Report Number)
甲第9131号
(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100496412

※ 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。

# 学位論文審査要旨

氏名　　吉崎 雅浩

論題　　組織における不本意な在職者の研究

審査　　令和７年３月

神戸大学

# 論文内容の要旨

本博士論文は、不本意な在職者を続けてしまうことになる理由を明らかにすることが目的である。不本意な在職者とは、仕事生活において望んでいることと実際の状況との間に乖離がある状態にある在職者を指す。組織行動論において膨大な蓄積がある離職研究においては、このような在職者は、一般に不本意さの解消行動をとることが前提となっているが、実際には不本意でありながらも離職行動を取らない在職者も少なくない。また近年、リラクタント・ステイヤー研究をして、これらの不本意さを解消する行動を取らない在職者の研究が進んでいる。

しかしながらリラクタント・ステイヤー研究では、これらの在職者は、自身が新たな職を得る自信がないことや家族などの理由で解消行動を行わないことを明らかにしてきた。つまり自分の能力や離職行動を取れない外的な理由により不本意な在職をしていると規定している。著者は、これらを断念型在職者とした上で、そうではなく、いつか本意になることがあるという期待（解消されることを待つ）から解消行動を行わない待望型在職者がある可能性を理論的に導出した上で、改めて、結果的に断念型・待望型を包含する不本意な在職者であり続けてしまうメカニズムを理論的・実証的に明らかにしている。

具体的には、時間的焦点という概念を用いながら、理論的な検討とインタビュー調査と分析を通じて、この研究課題を明らかにしている。理論的な検討においては、主に組織内キャリアの研究に焦点を当て、キャリアにおける不作為について論じたキャリア・イナクション研究を踏まえつつも、ネガティブな理由によって不作為が生じるだけでなく、将来の期待があることから期待をもたらすことがあることを導出した。その上で、期待がもつ時間軸を踏まえ、時間的焦点という概念を導出した。

実証研究では、これらの理論的な道具立てを用いて、改めて断念型・待望型の双方の不本意な在職者を説明することを試みた。調査はインタビュー形式でおこなわれ、そこで得られた 20 名の質的データを構造的コーディングとパターンコーディングの２つのサイクルで分析している。分析では、不本意さが生起してきた段階と待望型の在職者になる段階、そして待望型の在職者であることをやめる段階の３つの段階から分析を行い、それぞれの分析から、時間的焦点が移っていくことによって上記の段階を移行していくこと、またそれらは自身の認識でありながらも、組織内キャリアの可

能性といった外的な変化によってもこれらの時間的焦点が移っていくことが示された。

結論においては、２つの不本意な在職者の提示ならびに、外的な変化によっても影響を受ける時間的焦点の枠組みの提示とともに、これら不本意な在職者のマネジメントについて主として実践的インプリケーションが論じられた。

## 論文審査の結果の要旨

審査においては、まず仮審査において指摘されたポイントについて丁寧に対応をしたことが評価された。特に、不本意な在職者のカテゴリーについての不明瞭さが指摘されていたが、上記にあるように２つの不本意な在職者を提示することによって、対応を行なったことにより、論文の論旨が明確になり、この点が特に評価された。

その上で、本論文の意義として２つのことが挙げられる。１つは、実務において重要でありつつも、あまり指摘されることがなかった不本意な在職者についてその理解の枠組みを提示した点である。さらに言えば、本論文では自身の自己能力感や認識によってこれらの不本意な在職者が生まれるのではなく、むしろキャリア制度や将来のキャリアの期待を提示されることで待望型の在職者が生まれ、それが満たされないことによって断念型の不本意な在職者が生まれてしまうことが示されたことから、不本意な在職者がマネジメント可能であることを明らかにした点が大きな意義ということができる。

２つ目に、不本意な在職者は既存研究ではネガティブな存在として示されていたが、本論文で示された待望型の在職者は、現在の状況については不本意であるものの将来のキャリアに期待を寄せる在職者であり、マネジメント次第では組織に大きなポテンシャルをもつ人材である。このような新たな認識を示した点も大きな本論文の意義であると言える。

審査においては、提示された概念間の概念的関係に不明瞭な点がまだ残る点やデータ分析から示唆される点が少ないという点など、いくつかの課題が指摘されたが、それらは本論文の主要な価値を大きく毀損するものではないと判断された。

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。

令和 7 年 3 月 6 日

審査委員　　主査　　教　授　　鈴木　竜太

教　授　　服部　泰宏

准教授　　砂口　文兵