



転職の意思決定過程の研究 : 日本企業の従業員を中心として

尹, 大栄

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

1993-03-31

(Date of Publication)

2008-04-22

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲1165

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.11501/3070613>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1001165>

※ 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。



氏名・(国籍)	尹 大 栄	(大韓民国)
博士の専攻分野の名称	博 士 (経営学)	
学位記番号	博い第5号	
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当	
学位授与の日付	平成5年3月31日	
学位論文題目	転職の意思決定過程の研究 —日本企業の従業員を中心として—	
審 査 委 員	主査 教授 加護野 忠 男	
	教授 奥 林 康 司	
	教授 坂 下 昭 宣	

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、日本における転職者の意思決定過程についての仮説発見型の探索的実証研究である。日本の社会では、企業間の労働移動率は低いといわれてきた。それにもかかわらず、実際に転職をした人々が存在している。本論文は、このような転職を行った人々の面接調査をもとに、日本人の転職の理由、転職情報の入手方法、転職意思決定過程の特徴を実証的に明らかにし、実証的な発見事実を理論的に分析した研究である。

本論文は6章と付録から構成されている。

まず第1章「序章」では、この論文の研究課題が述べられている。日本の産業社会では、長期雇用の慣行が存在したが、最近になって労働力の企業間移動、つまり転職が活発になってきたといわれている。この研究では、この通念が正しくないことが、データをもとに明らかにされている。依然として、転職率は低く、20年程度の期間で見ると、転職率は減少している。

転職行動については、これまで経済学あるいはミクロ組織論で研究が行われてきた。この第1章では、この分野の先行研究の体系的なサーベイをもとに、これまでの研究のほとんどは、転職を規定する構造的な要因に焦点を合せたものであり、実際に転職者がどのような動機で、どのようにして転職を行ったのかということについての研究は、未開拓の分野であることが明らかにされ、転職者を対象としたインテンシブな研究の必要性が主張されている。

第2章「研究方法と調査対象」では、本論文の方法論が明らかにされている。この論文では、転職者を対象に、定型化されていない面接調査を行うことによって、大量サンプルではこぼれ落ちてしまう「豊かな意味の世界」をすくい上げるという方法をとること、サンプリングにかんしては、統計的

な標本抽出ではなく、雪だるま式サンプリングという方法を用いること、などが明らかにされ、これらの方法の意義と限界が述べられている。この章では、調査対象となった43人の転職経験者のプロフィールがまとめられている。

第3章「転職理由」では、これまでの転職研究で中心的なテーマとなっていた「転職理由」が分析されている。とりわけ、「退出障壁」の高い日本企業から転職した人々がどのような理由をもとに転職したのかが明らかにされている。面接調査の結果をもとに、これまでの研究で指摘されていた仕事環境ならびに仕事そのものに対する不満が、日本でも転職の理由になっていることが明らかにされている。さらに、面接調査をもとに、転職理由として転職者自らが語る理由は、自らの選択を事後的に合理化するためのものである可能性があること、転職の理由とは別に、転職のきっかけとなった出来事が存在していることが明らかにされている。職場の人間関係と入社前後におけるギャップが転職の直接的なきっかけになることが多いという指摘が行われている。

第4章「転職の意思決定プロセス」では、転職した人々が実際にどのようなプロセスを経て、転職の意思決定を行ったのかが分析されている。これまでの標準的な意思決定のモデルでは、この研究の面接調査のデータが十分に説明できないことが明らかにされている。とりわけ、転職した人々は、意思決定の理論の予測とは異なり、比較的身近なところから代替案を探索していくのではなく、かなり早い段階で、転職という飛躍した選択を決心していることが明らかにされている。会社にたいして不満を表明し不満を解消するという身近な代替案は選択されず、転職するという選択が行われるのである。その理由として、日本の会社には、不満を表明する場が少ないこと、転職というきわめて重要で、しかも不確実性の高い意思決定状況では、これまでの意思決定モデルが成り立たない可能性があることが示唆されている。

第5章「転職情報」では、転職する人々がどのようにして転職情報を手にいれたかが分析されている。日本の転職者は、転職情報を入手するに際して、身近な人的なネットワークを意識的に利用しないようにしているという特徴があることが指摘されている。転職にかんして、否定的な価値観がある日本社会では、転職のための情報を身近な人々から得ることは難しい。そのために、職場とは別の長いつきあいのある人々と相談しながら、就職情報誌などの無連結の情報をもとに、転職先が探索されている、という結論が導かれている。

第6章「要約とインプリケーション」では、本論文の調査・分析の結果が要約されるとともに、その理論的・実践的なインプリケーションが論じられている。日本社会では、企業からの退出の障壁が存在しているが、社内での発言の仕組みが存在しないために、ある出来事がきっかけとなって、転職という飛躍的な決定がかなり早い段階で行われてしまう。この発見事実をもとに、著者は、日本の現状を理解するには、退出と発言（不満の表明）というこれまでの二者択一的な議論を再検討する必要があることを指摘している。同時に、社内での発言の機会をつくり出すことによって、転職を思いとどまらせることが可能になるかもしれないという実践的な示唆が与えられている。また、就職以前に抱いていた期待とのギャップを感じさせるような出来事が転職のきっかけになるという発見事実をもとに、職場の問題点をも率直に伝える現実的なリクルーティングの必要性が説かれている。

付録では、面接対象者のうち10人の面接記録が収録されている。これらは、転職者のエスノグラフィックな記録として、貴重な意味をもっている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、日本における転職意思決定過程についての数少ないインテンシブな研究の1つである。本論文では、43人の転職経験者との長時間にわたる詳細な面接をもとに、日本の産業社会における転職意思決定過程についての新しい仮説が示され、その仮説の理論的な意味が追求されている。本論文の貢献は、つぎの点に求められる。

本論文の第1の貢献は、日本における転職にかんする今後の研究のための新しい仮説を提示したことである。本論文では、海外ならびに日本における先行研究の体系的なレビューをもとに、この分野での未解決の課題が明らかにされ、転職者との面接を通じて、未解決の問題についての仮説の発見が試みられている。この研究で示された仮説の一部は、これまでの理論的予測と反するものであるが、日本の現実を考えると説得力をもつ。また、過去の文献を丹念に検討し、本論文で示された仮説と同様の結論を導いている研究も発掘されている。本論文で示された諸仮説は、この分野における今後の研究の作業仮説として貴重な存在となるであろう。

第2の貢献は、転職というきわめて限定された現象に焦点を合わせながらも、日本的経営を見るための新しい視点を提供していることである。日本的経営のもとでは、転職は例外的な現象としてとらえられてきたが、この研究では、この例外的な現象にも日本的な特徴が見られることが明らかにされている。とくに、転職者がかなり早い段階で転職の意思決定をしていること、転職情報の探索にあたって、仕事にかかわる人的なネットワークを意識的に利用しないようにしていること、などの発見は、日本的経営の特徴を考えれば、さらに深く検討される価値のある発見である。

第3に、本論文は、組織の内部の意思決定やコミュニケーションについても、理論的な示唆に富む分析を行っている。転職のように重要で不確実な意思決定では、比較的早い段階で飛躍的な選択を行うかどうか決定されるという仮説、および退出の障壁が高いことが必ずしも発言を促すとはかぎらないという仮説は、組織の中の意思決定やコミュニケーションのありかたについて、新しい理論的な洞察を与えている。

この論文にも問題がないわけではない。方法論的な制約はあるとはいえ、調査対象となった転職者が、日本の転職者という母集団をどの程度まで正確に代表するサンプルであるかにかんして疑問が残る。また、転職者だけでなく、転職を思いとどまった人々の調査を行っていたならば、本論文の結論はさらに説得力のあるものになったであろう。しかし、本論文が仮説発見的な探索的研究であるということを考えれば、これらはあくまでも望蜀の感ともいえるべきもので、本論文の価値をいささかも傷つけるものではない。

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研究能力をもつものと判断する。