

転職活動がもたらす認知の変化とその影響

○大庭りり子 内藤淳 松本洋平（リクルートマネジメントソリューションズ）

Cognitive changes brought about by job search behavior and their impact

Ririko Oba, Jun Naito, Yohei Matsumoto (Recruit Management Solutions Co., Ltd.)

問題と目的

2024年の日本の転職等希望者数は1000万人にのぼった（総務省，2025）。こうした状況の中，転職活動に関する研究は限られており，多くは離転職に至った者のみを対象としている。しかし，転職活動は必ずしも離職に結びつかず（Bretz et al., 1994），両者の相関は弱い（Griffeth, 2000）。また，転職活動の目的は別の職を探すことにとどまらず多様である（Boswell et al., 2004）。実際に，2024年の転職者数は331万人（総務省，2025）と，希望者数とは乖離がみられる。そこで本研究では，離職の有無を問わず，転職活動という経験に着目し，影響を検討する。

求職活動全般は「雇用に関する目標と現状の乖離に応じて生じる目標志向行動」（Kanfer et al., 2001）「労働市場の選択肢に関する情報を入手し，雇用機会を得るために努力と時間を費やす行動」（Boswell, 2006）とされ，転職活動は，「過去の強みを棚卸しし，他者視点で見直す」（中原・小林・パーソル総合研究所，2021）行為である。本研究では，このプロセスで多様な気づきが生じる可能性に注目する。Boswell et al. (2012) は，転職活動を通じて考えを見直し，現職へのコミットメントが再び高まる可能性を示唆している。このように，転職活動は本人およびそのキャリア形成や能力開発に寄与してきた現職に対して，新たな認識を得る契機となり得る。

転職活動を通じた認知の変化

転職活動では，職務経歴書の作成や面接準備，選考中の企業の人事担当者などとの会話を通じ，自分の過去の行動や環境を振り返る機会が生じる。こうした振り返りが本人の認知にどう影響するのかは，先行研究では十分に検討されていない。本研究では，この点を他領域の知見を援用し検討する。転職活動における振り返りは，「過去の出来事が自然にあるいは意識的に想起される心的過程」（野村・橋本，2006）である回想の要素を含むと考えられる。回想は肯定的感情の促進をもたらす（福島ら，2008）。また，「自己が経験した出来事に関する，自分がどのような人かを認識しどのように生きていくかを考えるための基礎となる」とされる自伝的記憶の想起は，感情状態の改善をもたらさうと指摘されている（高橋・松野，2017）。これらをふまえ，本研究では，転職活動での振り返りが自分自身および現在の仕事や組織の肯定的な受け止め直しを促すと予測し，その要因を検証する。

転職活動を通じた認知の変化の要因

転職活動が自分自身や自分を取り巻く現職の環境に対する認知の変化を促進する要因として，以下の3つの観点があると考えられる。

第一に，「キャリア発達の見直し」を取り上げる。これは，社内での成長の展望を表し，仕事上の手応えや領域の広がりに基づく内的な実感を反映するものであり，離職との負の関連も確認されている（内藤・松本・大庭，2024）。転職活動の過程で成長実感や，今後の展望を再認識することで，自己や現職に対する肯定的な解釈が促されることが考えられる。

第二に、「外部からの承認実感」を取り上げる。具体的には、「現職での承認実感」および「選考を通じた承認実感」に分けて捉える。前者は、上司や同僚からの評価、賞賛、感謝といった体験、後者は選考中の企業の面接官からの好意的な反応や、内定といった結果を通じた、肯定的な評価の実感である。これらは、「自分の行動の正しさを認識させ、自己効力感や自信、動機づけを向上させる」(Blumenfeld et al., 1982/黒川, 2020) ポジティブ・フィードバックの一種として機能する。転職活動中に、現職で評価された経験を思い出したり、新たに評価されることで、自己や現職に対する肯定的な解釈が促されることが考えられる。

「キャリア発達の見通し」および「現職での承認実感」は、ポジティブな回想ほど、過去の満足度や主観的幸福感が高まる(Fry, 1991/野村, 2012)という先行研究とも関連している。

第三に、「職業的自己イメージの明確さ」を取り上げる。これは、自分は何をやりたいのかという主観的な自己認識の明確さを表す(堀内・岡田, 2016)。職業的自己イメージが明確であると、自身に適合していた経験や、それを可能にしていた職場環境に対する気づきが促されやすく、自己や現職に対する肯定的な解釈が促されることが考えられる。

本研究の目的

以上の問題意識に基づき、本研究では、転職活動において一定の対話の機会があった者を対象に、転職活動を通じて自分自身および現職に対する認知に肯定的な変化が生じることを確認した上で、キャリア発達の見通し、現職での承認実感、選考を通じた承認実感、職業的自己イメージの明確さが認知の変化を促し、それが離転職に与える影響を検証する。また、離転職に至らなかった者において、転職活動を通じて生じた認知の変化が、その後

にどのような影響を及ぼすのかを検討する。具体的には職務満足(不満の低減)に着目し、一定期間経過した後の変化を検証する。

方法

手続き

調査会社のパネルを用いて、2024年8月23日～9月17日にインターネット調査を実施した。

調査対象者

大学・大学院を卒業後、転職活動時点で新卒で入社した企業に在籍していた1～10年目の正社員で、過去3年以内に転職活動を経験した523名を対象とした。性別は男性238名、女性285名。年齢は21～25歳が84名、26～29歳が229名、30～34歳が170名、35～39歳が40名。転職活動を行った時期は、半年以内が141名、半年～1年前が106名、1年～2年前が165名、2年～3年前が111名。転職活動を経て、現在は別の企業に勤務している者(離転職回数は1回)は325名、転職活動を行ったものの離転職に至らず、現在も同一の企業に勤務している者は198名であった。

なお、転職活動において対話の機会が一定程度生じていたと考えられる者を対象とするため、「応募先の企業の面接を受け、内定に至った会社があった」回答者のみを対象とした。

測定変数

本研究では、以下の項目を分析対象とした。「認知の変化」は、「自分自身に対する認知の変化」「現職に対する認知の変化」に分けて測定した。

自分自身に対する認知の変化:「転職活動を通じて、以下に対するあなたの評価や印象は変わりましたか」という教示文を提示し、「自分自身」について5件法(1「マイナスに転じた」～5「プラスに転じた」)で尋ねた。

現職に対する認知の変化：上記と同様の教示文を提示し、「所属している会社」「これまでに社内で経験した仕事」「会社の上司」「会社の同僚」について5件法で尋ねた($\alpha = .88$)。
キャリア発達の見通し：「会社内で仕事経験を積むことで、『この先、社内で担当する仕事の幅が、自分の希望するスピードと内容で広がっていく』という見通しを、あなたはどの程度持っていましたか」など2項目について5件法で尋ねた($\alpha = .86$)。

「現職での承認実感」は、「転職活動時点の上司からの承認実感」「転職活動時点の同僚からの承認実感」に分けて測定した。

転職活動時点の上司・同僚からの承認実感：

「以下の人たちは、あなたのことをどの程度認めてくれていると感じますか」という教示文を提示し、「当時の上司」「当時の同僚」について5件法で尋ねた($\alpha = .70$)。

選考を通じた承認実感：上記と同様の教示文を提示し、「選考中の企業の人(面接官など)」について5件法で尋ねた。

職業的自己イメージの明確さ：堀内・岡田(2016)のキャリア自律心理尺度を参考に一部改変し、「先々やってみたいことを具体的にイメージできていた」など4項目について5件法で尋ねた($\alpha = .86$)。

不満(会社、仕事、人間関係、評価、条件)：職務満足の変化を把握するための指標として、「会社」「仕事」「人間関係」「評価」「条件」に関する不満の程度を測定した。「転職活動時点の不満」は、「当時、あなたは以下の事柄について、不満を感じていましたか。」という教示文を提示し、「会社の経営方針への疑問」など5要素13項目について、5件法で尋ねた。また、離転職に至らなかった198名に対しては、現時点における不満についても、同様の質問項目を用いて尋ねた。

分析の方法

分析① キャリア発達の見通し、転職活動時

点の上司・同僚からの承認実感、選考を通じた承認実感、職業的自己イメージの明確さが認知の変化を促し、その変化が離転職に影響することを、共分散構造分析により検証する。

分析② 転職活動を行ったが離転職に至らなかった者を対象に、認知の変化が一定期間経過した後の職務満足(不満の低減)に影響することを、共分散構造分析により検証する。

結果と考察

各変数の記述統計量

本研究で用いた変数の記述統計量および変数間の相関係数をTable1(分析①の対象の集団)、Table2(分析②の対象の集団)に示す。

「自分自身に対する認知の変化」および「現職に対する認知の変化」の平均値はいずれも3.0を上回っており、本研究の前提となる、転職活動を通じた認知の肯定的変化が確認された。なお、離転職に至った者とそうでない者のいずれにおいても、同様の傾向が認められた。

分析①

転職活動を通じて生じた認知の変化の要因およびその変化が離転職に及ぼす影響について、共分散構造分析を実施した結果を、Figure1に示す($GFI = .988$, $AGFI = .918$, $CFI = .966$, $RMSEA = .101$)。なお、「自分自身に対する認知の変化」については、「離転職」に至るパスが有意でなかったため、モデルから除外した。 $RMSEA$ があまり良好ではないものの、他の適合度指標がある程度の水準であること、またすべてのパスが5%水準未満で有意であったことから、一定の妥当性があると考えられる。

この結果から、第一に、「キャリア発達の見通し」「転職活動時点の上司・同僚からの承認実感」「選考を通じた承認実感」「職業的自己イメージの明確さ」は、それぞれ「現職に対

する認知の変化」と正の関連が示唆された。第二に、「現職に対する認知の変化」は、「離転職」に負の関連が示唆された。また、キャリア発達の見通しが離転職に与える影響の一部は、転職活動を通じた「現職に対する認知の変化」を介して生じていることが示唆された。

分析②

転職活動から半年以上経過した者を対象に、認知の変化の要因および不満の低減への影響について、共分散構造分析を実施した結果を、Figure2 に示す (GFI = .943, AGFI = .893, CFI = .984, RMSEA = .043)。なお、「不満の低減」へのパスが有意でなかったため、「現職に対する認知の変化」についてはモデルから除外した。適合度指標が一定の水準にあり、「キャリア発達の見通し」「職業的自己イメージの明確さ」から「自分自身に対する認知の変化」に至るパスをのぞくすべてのパスが 1%水準未満で有意だったことから、一定の妥当性を有するモデルであると捉えることができる。

この結果から、第一に、転職活動を通じた自分自身に対する認知の変化は、離転職に至らなかった場合においても、半年以上経過後の不満の低減という形で、影響をもたらすことが示唆された。第二に、自分自身に対する認知の変化は現職に対する認知の変化と比較して、より持続的な効果がある可能性が示唆された。さらに、分析①と異なり、認知の変化を促す要因のうち、承認に関する 2 要因からのパスのみが有意であった。肯定的な自己認知は、他者からの承認実感によって促進されることが示唆された。

考察

本研究では、転職活動を通じた自分自身および現職に対する認知の変化、その要因と影響について検討した。転職活動は自分自身や

仕事・組織を肯定的に受け止め直す契機となり、現職に対する認知の変化が離転職を抑制する可能性があること、また離転職に至らなかった場合、自分自身に対する認知の変化が半年以上経過後の職務満足（不満の低減）に影響する可能性があることが示唆された。転職活動はときに組織に対する裏切りと捉えられることもあるが、本研究の結果は、個人と組織の双方にとって有益な側面を持つ可能性を示している。転職活動がもたらす認知の変化のポジティブな影響について、今後、より領域を広げて検討することを、本研究の展望としたい。

Table1 各変数の記述統計量と変数間の相関係数（分析①の対象の集団）

各変数	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 自分自身に対する認知の変化	3.86	0.93						
2 現職に対する認知の変化	3.39	0.90	.31 ***					
3 キャリア発達の見通し	2.84	1.09	.13 **	.50 ***				
4 転職活動時点の上司・同僚からの承認実感	3.59	0.93	.23 ***	.32 ***	.23 ***			
5 選考を通じた承認実感	3.93	0.87	.49 ***	.24 ***	.14 ***	.32 ***		
6 職業的自己イメージの明確さ	3.37	0.94	.25 ***	.35 ***	.37 ***	.21 ***	.33 ***	
7 離転職	0.62	0.49	-.04	-.23 ***	-.27 ***	-.01	-.03	-.25 ***

n=523, **p<.01, ***p<.001

Table2 各変数の記述統計量と変数間の相関係数（分析②の対象の集団）

各変数	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 自分自身に対する認知の変化	3.97	0.96										
2 現職に対する認知の変化	3.62	0.81	.54 ***									
3 キャリア発達の見通し	3.25	0.98	.19 *	.55 ***								
4 転職活動時点の上司・同僚からの承認実感	3.55	0.92	.44 ***	.61 ***	.54 ***							
5 選考を通じた承認実感	3.95	0.90	.62 ***	.48 ***	.25 **	.42 ***						
6 職業的自己イメージの明確さ	3.66	0.76	.33 ***	.45 ***	.28 **	.42 ***	.39 ***					
7 不満の低減（会社）	0.08	1.14	.17	.16	.09	.04	.11	.31 ***				
8 不満の低減（仕事）	0.29	1.06	.19 *	.25 **	.03	.06	.14	.21 *	.46 ***			
9 不満の低減（人間関係）	0.33	1.35	.15	.13	-.11	-.09	.15	.10	.42 ***	.60 ***		
10 不満の低減（評価）	0.25	1.08	.34 ***	.16	.02	.02 *	.21 *	.26 **	.52 ***	.60 ***	.56 ***	
11 不満の低減（条件）	0.26	1.00	.25 **	.31 ***	.05	.04 *	.19 *	.16	.52 ***	.57 ***	.50 ***	.57 ***

n=114, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Figure1 共分散構造分析の結果（分析①）

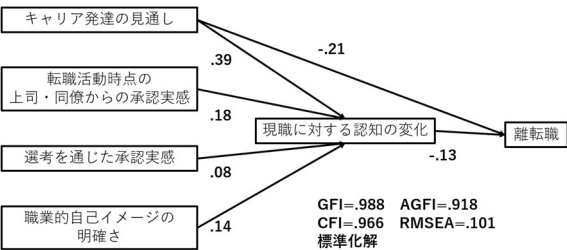
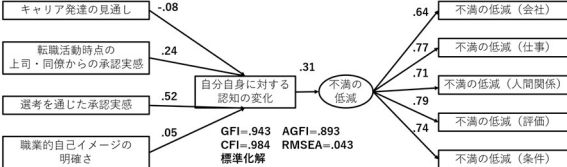


Figure2 共分散構造分析の結果（分析②）



主な参考文献

内藤淳・松本洋平・大庭りり子（2024）. 若年・中堅就業者の自発的な離職・離職意向に関する研究. 人材育成学会第 22 回大会発表論文集, 184-189.
堀内泰利・岡田昌毅（2016）. キャリア自律を促進する要因の実証的研究. 産業・組織心理学研究, 29 (2), 73-86.