

転職活動生起に関する促進要因・阻害要因の年齢層による影響の違い

山田 香 飯塚 彩 内藤 淳
株式会社リクルー・トマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

Age differences in the factors which promote and inhibit job search behavior

Kaori Yamada Aya Iizuka Jun Naito
(Recruit Management Solutions Co., Ltd. Institute for Organizational Behavior Research)

問題の背景と目的

転職または転職の意思決定に至るまでの過程を説明するモデルは, March&Simon (1958) を嚆矢としてこれまで多数研究されてきた (Bluedorn 1982; Mobley, 1977; Rhodes&Doering 1983; Steers&Mowday 1981)。多くのモデルは転職を一連のプロセスとしてとらえているが, 先行研究を基準変数モデル中で説明される目的となるもの(予測変数 目的を説明する要因), 媒介変数(モデルや要因間の関係に影響を与える変数)の3つの観点から概観してみる。

モデルにおける基準変数は, 転職 (Turnover) と転職意思 (Turnover Intention) の2つが代表的である。2つの関係を人が転職を行う前に転職意思を持つと仮定することは自然であり, この意味で転職意思は転職の予測変数であるとも考えることができる。米国におけるメタ分析では, 両者の相関は.36~.45と中程度であることが報告されている (Steel&Ovalle 1984; Carsten&Spector, 1987; Hom Walker Prussia&Griffeth 1992; Tett&Meyer 1993)。相関がそれほど大きくならない理由として, 転職はリスクや経済的コスト, 移転コスト (転居など), 心理的コスト (職場の人間関係の喪失など) をともなう大きな意思決定であり (Allen Weeks&Moffitt 2005), 転職意思を持った人が転職に至るまでには様々なハードルが存在することがあげられる。

転職意思から転職に至るまでのプロセスについては, 従来あまり焦点が当てられてこなかった面があり, 先行研究の多くは, 離職に関する願望と行動を区別せずに扱い, それらを引き起こす要因を暗黙のうちに同じものであると想定してきた」という批判もある (斎藤, 2005)。また, 転職の先行要因として, 転職意思よりも次の職務を探索しようとする行動 (転職活動; Search for Job) のほうがより直接的であるとする主張もある (Blau 1993; Kirshenbaum&Weisberg 1994)。

次に, 予測変数として, 性別や年齢, 学歴など個人属性要因, 組織コミットメントや凝集性など組織に関わる要因, 職務関与など職務に関わる要因, キャリア発達

関連要因 (勤続期間, 給与, 転職経験など客観的要因と職務満足, キャリアコミットメント, 志向 価値観, 昇進可能性の認知, 代替雇用機会の認知など主観的要因) が代表的である。このうち, 先行研究において転職や転職意思との関わりが強いとされているのは, 組織コミットメント, 職務満足, キャリアコミットメント, 代替雇用機会の認知などである (山本, 2005)。

個人が転職する際には, 現実問題として様々な不安や障害が存在すると考えられるが, 先行研究では全般的に概念間の関係に関心が向けられることが多く, 具体的な不安や障害をモデルに組み込んだ研究はあまりない。

最後に, 媒介変数については転職または転職の意思決定の過程を説明するモデルや要因間の関係が, 何らかの変数 (媒介変数) の水準によって異なるかということに注目するものであり, 失業率 (Carsten&Spector, 1987), 性格特性 (Allenら, 2005), 転職経験の有無 (山本, 2005) を扱った研究がある。年齢層が異なれば, 職場における立場や役割, 年収, 家庭の状況, 仕事に対する価値観, ライフスタイルなどが異なり, 転職の意思決定にも違いがでると予想されるが, 意外なことに年齢層を媒介変数にした先行研究は見当たらない。

以上の問題意識から, 本研究では転職意思を持つ人が次の職務を探索する行動 (転職活動) へと至る要因について以下の2つの観点から確認する。

第1に, 転職意思を持つ人を転職活動へと促す要因として仕事を通じた成長志向 (ポジティブな促進要因) と現状に対する不満 (ネガティブな促進要因), 転職活動を抑制する要因として転職に対する不安と会社への全般的な満足感に注目し, それぞれの影響の大きさを確認する。

第2に, 上記のモデルを構成する要因間の関係が, 年齢層という媒介変数によってどのように異なるかを確認する。

手続き

<分析データ>

25～59歳までの転職意思を持つ勤労者(ホワイトカラーのみ)に対して,2005年12月17日(月)～12月25日(日)にかけて,インターネット調査を行った。対象業種はメーカー(一部上場),商社,金融,IT(年収400万円以上),通信,コンサルティング,中央官庁である。職種は営業,ソフトウェア・エンジニア,事務系スペシャリスト,公務員である。調査項目は,会社に対する全般的な満足感(4件法),転職活動の有無,現状に対する不満(25項目2件法),転職に対する不安(15項目2件法),転職する際に重視する仕事や組織の特徴(65項目4件法)で構成されている。有効回答人数は1864名(男女比率約6:1)であり,年齢層別の人数構成は25～29歳344名,30～34歳478名,35～39歳427名,40～44歳337名,45歳以上278名である。

<分析の手法>

今回は,基準変数として転職活動を用いた。予測変数として現状に対する不満,転職に対する不安,転職する際に重視する仕事や組織の特徴に関するそれぞれの項目に対して探索的因子分析を行い,項目の意味内容も踏まえ以下の要因を構成し,各要因の得点を算出した。

現状に対する不満を構成する要素は「自分の力を活かさない不満,肉体的・精神的・時間的負荷への不満,社風や経営戦略への不満,収入面での不満」の4つである。転職に対する不安を構成する要素は「生活や収入面での不安(現実的不安),会社の中で積み上げてきたものを失う不安(喪失不安),転職に対する漠然とした不安(漠然とした不安)」の3つである。転職する際に重視する仕事や組織の特徴を構成する要素は「変革や挑戦を大事にする職場で働きたい」「効力感を感じながら成長できる仕事をしたい」「社会から注目され自分の力を試せる仕事をしたい」「多くの人と協働していき仕事したい」「創造的で変化に富む仕事したい」の5つである。

次に,転職活動へのポジティブな促進要因(仕事を通じた成長志向)とネガティブな促進要因(現状に対する不満),転職活動を抑制する要因(転職に対する不安,会社への全般的な満足感)に注目し,それぞれが転職活動に影響を及ぼすという仮説をもとにモデルを構築した。

仕事を通じた成長志向と現状に対する不満については各要素を1つにまとめることができた。一方,転職に対する不安はそれぞれ性質が大きく異なるため,別々に転職活動に影響を与えるモデルとした(図1)。

共分散構造分析により各要因が転職活動に及ぼす

影響の大きさを確認し,次に年齢層による違いをみるために多母集団の同時分析を行った。なお,基準変数がカテゴリカルデータであるため,EQS6.1を用いて分析を行った。

結果

<転職活動と各要因との関係(表1)>

転職活動と各要因との点双列相関係数を表1に示す。年齢層によって異なる特徴が見られた。

表1 転職活動と各要因の点双列相関係数

	全体 1864	25-29歳 344	30-34歳 478	35-39歳 427	40-44歳 337	45歳以上 278
現在の会社に対する全般的な満足感	-0.10	-0.09	-0.08	-0.16	-0.17	0.03
不満	自分の力を活かさない不満	0.14	0.11	0.13	0.16	0.13
	肉体的・精神的・時間的負荷への不満	0.01	0.02	-0.01	0.04	0.03
	社風や経営戦略への不満	0.12	0.07	0.17	0.18	0.18
	収入面での不満	0.02	0.01	-0.01	0.05	0.01
	生活や収入面での不安(現実的不安)	-0.05	0.01	-0.07	0.08	-0.12
会社の中で積み上げてきたものを失う不安(喪失不安)	-0.01	0.03	0.02	-0.05	0.00	
転職に対する漠然とした不安(漠然とした不安)	-0.09	-0.12	0.00	-0.15	-0.04	
仕事を通じた成長志向	変革や挑戦を大事にする職場で働きたい	0.08	0.02	0.11	0.11	0.01
	効力感を感じながら成長できる仕事をしたい	0.09	0.07	0.07	0.12	0.07
	社会から注目され自分の力を試せる仕事をしたい	0.13	0.08	0.14	0.16	0.10
	多くの人と協働していき仕事したい	0.09	0.01	0.06	0.17	0.09
	創造的で変化に富む仕事をしたい	0.07	-0.01	0.08	0.08	0.11

** 1%水準 * 5%水準

<全体の分析(図1)>

全体のデータを使って仮説に基づくモデルの検証を行った。適合度指標は GFI=0.912, AGFI=0.884, RMSEA=0.087 であり,一定水準の適合度が確認された(図1)。転職活動の予測については,決定係数.26(重相関係数.51)であり,一定レベルの予測モデルとなることが確認された。要因間の影響を比較するため,全体の分析については標準化解を用いた。

パス係数の値をみると,ポジティブな促進要因である仕事を通じた成長志向(.19),ネガティブな促進要因である不満(.20),抑制要因である転職に対する漠然とした不安(-.35)や現実的不安(-.19),全般的満足(-.15)が影響を及ぼすことが確認された一方,喪失不安(-.03)は転職活動に有意な影響を及ぼさないことが確認された。

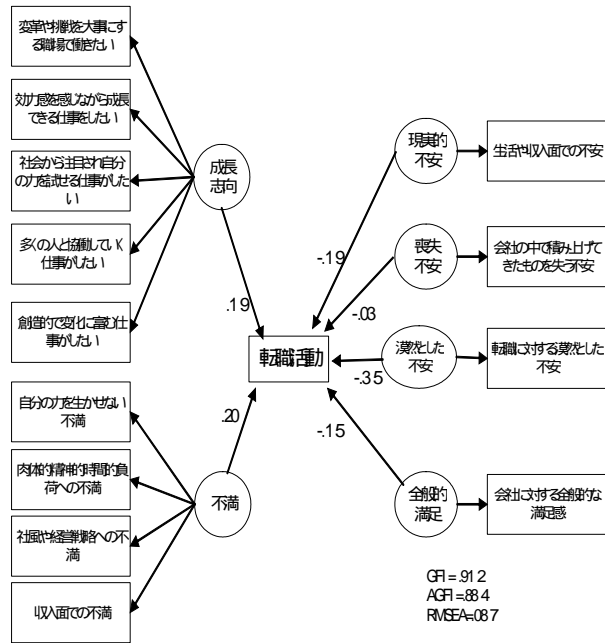


図1 転職活動の影響モデル

< 年齢層別の分析 (表2) >

図1のモデルを用いて年齢別に多母集団分析を行った。その結果、適合度指標は GFI = .888, AGFI = .865, RMSEA = .085であった。なお、事前に年齢毎に共分散構造分析を行い、上記モデルが適合するかどうかの確認を行なっている。年齢別の分析では集団間の比較を行うために非標準化解を、年齢層内での影響の比較には標準化解を用いた(表2)

転職活動に至る各要因のパス係数の値は標準化解、非標準化解ともに年齢層による特徴の違いがあり、その傾向はほぼ同様であった。

表2 年齢層別の転職活動に対するパス係数
非標準化解

	不満	成長志向	全般的満足	現実的不安	喪失不安	漠然とした不安
25~29歳	0.36 *	0.10	-0.18 *	-0.02	0.00	-1.04 *
30~34歳	0.42 *	0.24 *	-0.15 *	-0.44 *	0.05	-0.13
35~39歳	0.64 *	0.35 *	-0.31 *	0.18	-0.40 *	-1.38 *
40~44歳	0.24	0.22 *	-0.38 *	-0.058 *	0.05	-0.29
45歳以上	0.30	0.28	-0.03	-1.14 *	0.06	-1.40 *

* 5%水準

標準化解

	不満	成長志向	全般的満足	現実的不安	喪失不安	漠然とした不安
25~29歳	0.17	0.08	-0.14	-0.10	0.00	-0.46
30~34歳	0.22	0.19	-0.12	-0.28	0.03	-0.06
35~39歳	0.28	0.28	-0.24	0.12	-0.22	-0.62
40~44歳	0.12	0.18	-0.29	-0.36	0.03	-0.13
45歳以上	0.11	0.23	-0.02	-0.71	0.04	-0.62

考察

< 全体の分析 >

全体でみると転職活動の生起において、自分の力を生かせなかったり、心身的・時間的な負荷への不満や仕事に対する成長志向が転職活動を促進する一

方で、自分のキャリアが世間一般で通用するかといった転職に対する漠然とした不安や家族からの理解が得られないといった現実的な不安、会社に対する満足が転職行動を抑制するという関係が確認された。このことから、不安などの抑制要因をしのぐほどの促進要因が存在すると人は転職活動に至る可能性が高まると考えることができる。

< 年齢層別の分析 >

まず、要因毎に年齢層による違いを見る。

不満については、25~39歳までは転職活動を促進する影響が見られるが、40歳以上になると影響は見られなかった。この年齢層では不満が転職活動に対して促進要因にならないと考えられる。

仕事を通じた成長志向については、25~29歳では影響が見られず、30~44歳で有意な影響がみられる。45歳以上では有意でないものの一定の傾向が確認された。25~29歳の若手は、平均を確認したところ成長志向の値自体は低くないが、その成長志向の高さが直接転職活動に結びつくものではないということが出来る。

全般的満足については、25~44歳までは転職活動を抑制する影響を与えるのに対して、45歳以上では有意でなかった。この年齢層では、会社に対して全般的に満足していたとしても、そのことが転職活動を抑制する要因にはならないことがわかる。

現実的不安は30~34歳と40歳以上で影響が見られる。男性の初婚平均年齢29.6歳(国立社会保障・人口問題研究所, 2006年度版人口統計資料)であり、30~34歳は結婚や第1子出産などの時期にあたり、金銭的な面や、家族の理解といった事情で転職活動が抑制されると考えられる。マイホーム購入の平均年齢は39.3歳(住宅金融公庫, 2003年度公庫融資利用者調査)であるため、40歳以上では家のローンなどを考えて転職行動が抑制される可能性があると思われる。

喪失不安については、35~39歳でのみ影響がみられた。一般に管理職に昇進する平均年齢は38.8歳(労政時報第3662号)で、この時期はその前後にあたる。管理職を目前にして転職することで、今まで積み上げてきたキャリアや人間関係が失われることを意識しやすい時期と考えられ、それが転職活動に影響していると思われる。

漠然とした不安は、20代と30代の後半(25~29歳, 35~39歳)及び45歳以上で影響がみられた。30歳、40歳という節目を意識し始め、自分を振り返り、今のキャリアで世間に通用するののかといった不安が転職活動を強く抑制していると考えられる。45歳以上では、年齢的に自分の希望に合うような転職先が見つからないので

はないかといった転職全般に対する不安が芽生え、転職活動を強く抑止しているのではないかと思われる。実際に、新規有効求人倍率でみると45歳以上は0.82、44歳以下は1.23とその差は大きい(厚生労働省、一般職業紹介状況平成18年4月)

次に年齢層別に各要因が転職活動に与える影響の違いをみる。25~29歳は、会社でのキャリアが浅いため、自分の力が世間で通用するかといった漠然とした不安をもち、それが転職活動にブレーキをかけていると考えられる。一方で、不満の影響が大きく、成長志向ではなく不満が引き金となって転職活動を起こす傾向がある。但し、この世代は「成長実感」を求める傾向が強いといわれており(ワークス研究所、通巻68号)、成長志向があっても不安が強い場合は、現在の会社の中でキャリアを深めようとするのではないかと考えられる。そのため、成長志向が転職活動へ直接的に影響していないと思われる。

30~34歳では不満と成長志向が転職活動を促進させる要因となる。この世代は、会社の中で一定のキャリアを積み、仕事の上での責任が増したり、後輩の指導をするなど職場でハブ的役割を担う年代となり、ストレスを感じやすく不満が生じやすい時期だと考えられる。一方、ライフイベントとしては、結婚や子どもの誕生といった自分の家族を作るステージにあたるため、不満や仕事へのやりがいを求めたいと思っても、現実的に金銭面の不安や家族の同意が得られないといった問題があり、転職活動を抑制している可能性がある。

35~39歳では、成長志向や不満感が転職活動を促進する要因となっている。一方、この年代は管理職昇進直前の時期であるため、転職によって今まで積み上げてきた人間関係やキャリア、収入を失うリスクへの不安が転職活動を押し留めていると考えられる。このような状況でも転職行動を起こす人物とは、40歳になる前になにか自分の価値や強みをもちたいといった良い意味での危機感や焦燥感を持つ人である可能性が考えられる。

40~44歳では、不満といったネガティブな要因よりも成長志向というポジティブな要因が転職活動を促進している。労政時報より管理職昇進の平均年齢は38~39歳である。つまり、この年代になると昇進する人とならない人と立場が明確に分かれる時期にあたるだろう。前者は会社に対して満足感が上がり、それが転職活動を抑制している可能性が考えられる。反対に後者は現在の会社でのキャリアに行き詰って、成長ややりがいを感じられる場を外に求めているのかもしれない。しかし、既にそれなりの実績がないと転職しにくい年齢になっており、収入などの現実的な不安が転職活動を強

く抑制しているものと考えられる。

最後に45歳以上は、成長したいという思いが転職活動に影響を与えている一方で、収入面や自分のキャリアや年齢などの条件に合う求人があるのかといった不安、家族から転職への理解を得られないといったことが抑制要因として強く影響している。そのような中でも転職活動を起こす人は、不安があっても仕事に成長ややりがいを求める人であると考えられる。

本研究の2つの目的に照らして今回得られた結果を振り返ってみる。第1の目的については、転職意思を持つ人が転職活動に至る過程で要因が与える影響の大きさをバランスでとらえるモデルを構築することができた。第2の目的については、従来の研究では年齢を切り出さずに一律で扱っていたため、誤差として働いていた可能性があるが、今回、その誤差が取り除かれた結果、年齢層によって転職活動に影響を与える各要因の効果の大きさが異なることが確認できた。このことの意義は大きいと考えられる。

今後に向けて

本研究では、年齢層が転職活動に影響を及ぼす要因について研究を行ったが、育ってきた時代の影響や労働市場の状況といった社会環境の影響も考えられる。例えば30~34歳はいわゆる「団塊ジュニア世代」で、就職活動時や20代をバブル崩壊後の厳しい時代の中で過ごしている。そういった時代背景が転職活動への心理的な抑制要因として働いている可能性も考えられる。今後、時系列での研究を行うことでコーホートの影響についても確認していきたい。

また、先行研究で転職活動との関係が確認されている組織コミットメントや、現状の組織や仕事に対する認知と志向とのP-Oフィットを予測変数としたモデルについても研究していきたい。更に、転職を基準変数として、転職行動の一連のプロセス(転職意思、転職活動決定)に関する総合的なモデル構築を行いたい。

<参考文献>

- Blau, G.J. (1993) Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover, *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Bluedorn, A.C. (1982) A unified model of turnover from organizations, *Human Relations*, 35, 135-153.
- David G. Allen, Kelly P. Weeks, Karen R. Moffitt (2005) Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Rocus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion, *Journal of Applied Psychology*, 90, No.6, 980-990.
- Horn, P.W., Walker, F.C., Prussia, G.E. & Griffith, R.W. (1992) A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Kirshenbaum, A. & Weisberg, J. (1994) Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 17-31.
- March, J.G. & Simon, H.A. (1958) *Organizations*, New York: John Wiley & Sons.
- Mobley, W.H. (1977) Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Rhodes, S.R., & Doering, M. (1983) An integrated model of career change, *Academy of Management Review*, 8, 631-639.
- Steel, R.P., & Ovalle, N.K. (1984) A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Steers, R.M., & Mowday, R.T. (1981) Employee turnover and post-decision accommodation process, In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Conn.: JAI Press, 237-249.
- 山本 寛(2005) 転職とキャリアの研究 組織間キャリア発達の観点から, 創成社
- 齋藤耕一郎 離職に関する願望と行動, (2005) 日本経済研究センター人事経済学研究報告書, 人事経済学と成果主義