

題目：業界の人的流動性が職務満足の規定因に与える影響

氏名：林峻平

指導教官：結城雅樹

これまで、職務満足の規定因に関しては、賃金や就業形態の効果に注目した議論が盛んになされてきた (e.g. Clark and Oswald, 1996)。しかし、現代は「転職の時代」とも呼ばれ (渡辺、1999)、人的流動性の影響が大きく取り上げられるようになってきた。そこで本研究では、職務満足の規定因の一つである職務効力感に着目し、それらの関係が当該の業界における人的流動性の差異によってどのように影響を受けるか検討を行った。この際、人的流動性と概念的に平行である関係流動性の理論(Yuki, et al., 2007)を援用し、適応論の立場からの予測を試みた。

人的流動性が高い業界では、現在働いている勤務先を離れ他の会社に移ることが容易である。こうした環境下では、自己利益を高めるために、より望ましい他の会社への転職に挑戦することが適応的な行動であるため、他の会社でも広く役立つような“一般能力”を持っていることが重要であると考えられる。一方で、人的流動性が低い業界では、現在働いている勤務先を離れて他の会社に移ることが難しく、業界内での再就職も難しいため失敗した場合のコストも大きい。また、年功賃金のような現在の会社に留まることによる利益が大きくなる制度もある。よって、より重要なのは現在の勤務先でうまくやっていく能力であり、現在働いている勤務先でのみ役に立つ“勤務先特定能力”を持っていることである。以上より、「人的流動性の高い業界ほど“一般能力”に対する職務効力感が職務満足感に与える影響が強くなり、人的流動性の低い業界ほど“勤務先特定能力”に対する職務効力感が職務満足感に与える影響が強くなる」との理論仮説を立てた。

以上の仮説を検証するため、本研究では、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから提供を受けた「ワーキングパーソン調査 2004」(リクルートワークス研究所)の個票データを用いて、マルチレベル分析と業界間比較アプローチによる二次分析を行った。分析の結果は、概ね仮説を支持するものであり、人的流動性が高い業界であるほど、一般能力に対する職務効力感が職務満足感に与える正の影響は強まり、反対に人的流動性が低い業界であるほど勤務先特定能力に対する職務効力感が職務満足感に与える正の影響が強まるというものであった。