

題目 「関係流動性が転職に与える影響に関する研究」

氏名 木村 治朗

指導教員 結城 雅樹

転職の満足度に関してはこれまでに社会学、経済学などの分野から様々な研究がされてきたが、その多くは社会的ネットワークやジョブサーチにおける情報の精度の面からのアプローチであった。そこで、本研究では、社会生態学的アプローチである関係流動性という観点から、それが転職にどのように影響するのかを検討した。関係流動性とは、対人関係および集団の選択の自由度のことであり、関係流動性が高い社会では誰と付き合うか、どの集団に所属するかを比較的自由に選択できる半面、関係流動性が低い社会では閉鎖的という特徴があり、付き合う相手や集団を変えることは比較的困難である。この概念を職業に当てはめると、業界の関係流動性は転職の自由度と言い換えることができる。業界の関係流動性に関しては、転職をしたいという意志の表れである「意図的關係流動性」と、客観的な数値から業界での人材の流動化がどれほど進んでいるかを表した「行動的關係流動性」に分けられ、特に「行動的關係流動性」がより重要であると考えられる。今回の研究では、2つの分析を通じて、業界の関係流動性と転職理由および転職満足度の関連と、転職するに至った理由と転職満足度との関係にこの業界の関係流動性がどのように影響するかを検討した。その結果、「行動的關係流動性」に着目したときに、関係流動性が高いほど転職満足度は高くなるという仮説が限定的ではあるが支持される結果となった。一方で、関係流動性の高低が顕著に異なると考えられる業界をピックアップした分析では、関係流動性と転職理由および転職満足度の関連は見られなかった。しかし、転職満足度は、労働者にとって最高の職場に巡り合うための重要なスコアであり、転職してよかったと思うか否かは仕事内容や環境との整合性など、非常に多くの要素から成り立つものであるため、現代日本において労働者がこれから満足のいく転職をするためにはどういったことが求められるのか、今後のさらなる研究や調査が行われていくことに期待したい。