

SEMによる早期離職の影響要因の構造分析

— 「入社3年の壁」に着目して —

早稲田大学 赤塚アロンソ*、高田真也、枝川義邦、松野思迪、東京大学 川中孝章、早稲田大学 大野高裕

Structural analysis of factors influencing early turnover by SEM

— Focusing on the “wall of 3 year after joining the company” —

Waseda University Alonso AKATSUKA, Shinya TAKATA, Yoshikuni EDAGAWA, Kotomichi MATSUNO,

Tokyo University Takaaki KAWANAKA, Waseda University Takahiro OHNO

1. はじめに

社歴の短い従業員の早期離職に関して、「入社3年の壁」が話題に上ることが多い。JTBモチベーションズの調査によれば、入社3年を超え4年目に入った社員の離職意思には第一志望に入社したか否かで差が見られ、後者の場合8割に離職意思がある[1]。しかし3年を境に離職意思を形成する要因がどう変化したかは明らかにされていない。また、離職意思を形成する要因として挙げられてきた「ワークエンゲージメント」などの概念が相互にどう影響し、それらがどのように組み合わせる事で離職意思に影響するのかという視点は見られない。そこでこの2点に着目した分析を行うことを本研究の目的とする。

2. 従来研究

離職意思に影響を与える概念のうち、ワークエンゲージメント(以下WE)は、組織への肯定的な態度や、役割外の業務遂行意図、生産性など多くの関連概念に影響する重要な概念であり[2]、加えてコミットメントも同概念とともに離職意思に影響する重要な変数である。WEの規定要因について、自己効力感が正の影響を及ぼし(Rothmann,2003)、職業性ストレスが負の影響[3]を及ぼす一方、WEは幸福度に影響する[4]。次にコミットメントに着目すると、小川(2017)[9]がWEに影響し、離職意思に影響することを明らかにしている。また西田(2021)[3]は職業性ストレス、竹内(2021)は自己効力感が影響すると指摘する。ただこれらの従来研究では概念間の相互関係の検討が十分でないため離職意思に与える影響を十分に説明しきれていない。また勤続年数をダミー変数として考慮した分析は見られるが、影響要因とその違いとの関係を議論した研究は見られない。

3 本研究の目的と方法

本研究は、若手従業員の早期離職要因を可視化するために、「WEを中心とする関連概念の関係を検討するとともに、それらが離職意思に与える影響を入社3年目までと3年以降の群で検証する。そこで小川(2017)、西田(2021)、竹内(2021)の研究からコミットメント、職業性ストレス、自己効力感の関係などを図1のようにモデル化した。この概念図に基づき、分析を行うため、以下の方法でデータ収集を行った。調査は、20代から30代の大学卒業以上で社会人経験を有する男女を対象とし、2021年12月22日から25日にかけてオンライン調査により実施し、394人の有効回答を取得した。質問票は5概念の質問を中心に構成し、職業性ストレスは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票」に基づき質問票を作成し、幸福度は、前野の定義と質問票により、自己効力感、Albert and Bandura(1977)[5]の定義に基づき、質問票は枝川(2012)に基づき、コミットメントは、Mowday, Steers and Porter(1979)の定義により、枝川(2012)に基づき質問票を作成した。WEはユトレヒトワークエンゲージメント尺度を用いて作成した。分析に際し、データ全体と①入社3年目まで、②入社3年以降に区分し、要因の影響について比較検討を行った。次に、離職意思を従属変数として、入社3年目までと入社3年以降をダミー変数として投入し、要素の影響をロジスティック回帰分析により検討を行った。

4. 研究結果と考察

次頁に共分散構造分析の結果を示した。分析の結果、職業性ストレスがコミットメントに与える影響が5%水準で有意に負の影響を示し(-0.156)、幸福度および自己効力感がコミットメントに与える影響がそれぞれ1%水準で有意に正の値を示した。一方、WEに与える影響について、コミットメントからのパスが1%有意で極めて高い正の値を示し、この結果は小川(2017)と符合する。また要素間の関係では、職業性ストレスとの関係で幸福度、自己効力感の間で負の相関関係があり、自己効力感と幸福度には正の相関関係が観察された。

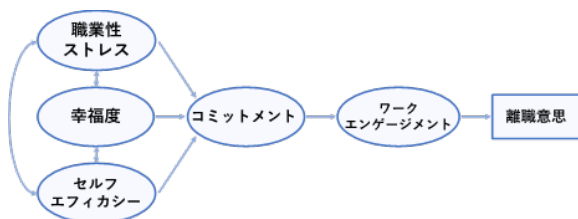


図1 本研究における仮説モデル

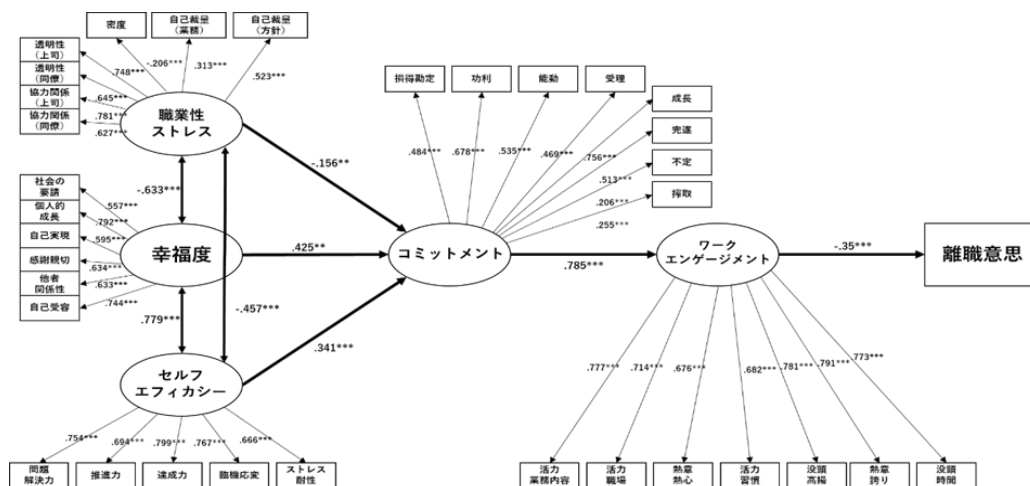


図2 共分散構造分析の結果

離職意思に対しては、WEからのパス係数が-0.35となり、小川(2017)の結果よりも高い値を示したが、これは幸福度や職業性ストレスなどがコミットメントを通じて影響を与えるという複合的な影響を考慮した結果と考えられる。また表1にロジスティック分析の結果を示した。職業性ストレス、自己効力感が負の影響を与えるのに加えコミットメントの一部が影響する。

出し、相互関係を考慮したうえで離職意思への影響を共分散構造分析により分析した。その結果、入社3年までと3年以降では、離職意思水準に差異は見られないものの、要因に異なる要素が見られる事が明らかになった。今後の課題として離職者数の割合等をターゲットについても分析する必要があること、ブランド、企業規模、組織文化といった企業特性の影響の考慮の必要性、何年で区切ったときに離職意思や離職意思を形成する要因に最も差が見られるか、「3年の壁」という想定自体の再検証を行う事を挙げることができる。

表1 離職意思に対するロジスティック分析の結果

	係数	Wald値	有意確率	Exp(B)
職業性ストレス:業務遂行時の自己裁量	-0.4***	5.537	0.019	0.671
職業性ストレス:不安感	-0.786***	23.773	<.001	0.456
職業性ストレス:上司からの支援・相談	-0.567***	10.228	0.001	0.567
職業性ストレス:同僚からの支援・相談	0.51***	8.001	0.005	1.665
幸福度:自己実現	0.344**	3.91	0.048	1.41
幸福度:他者関係性	-0.488***	8.115	0.004	0.614
セルフエフィカシー:予想外の問題への対	-0.486**	7.46	0.006	0.615
ワークエンゲージメント:仕事への誇り	0.618***	12.5	<.001	1.855
コミットメント:他人に利用されるという認識	0.445***	9.205	0.002	1.56
定数項	1.416	1.361	0.243	4.119
サンプル数	n=394			
カイ2乗値	3952***			
Cox-SnellR2乗値	0.277			

勤続年数で比較すると入社3年以上の社員では、コミットメントに対して自己効力感の影響が強く(0.452)表れた。また、職業性ストレスがコミットメントに与える影響は3年以下の社員では有意に負の値を示し、3年以上の社員では影響が確認できなかった。この事から3年未満の社会人層では、仕事の充実度よりも幸福度という「人生全般に関わる全体的な充実」の要素が影響すると見る事ができる。フロー理論を用いた説明ではスキルの低い状態では課題の困難さにより「不安」「心配」等の状態が見られ、スキルの向上とともにパフォーマンスの向上やWell Beingの状態になると説明される。この事から3年目までで一定時間を経過するなかでスキルが向上しこれがコミットメントの規定要因の変化に影響したと考えられる。

5. 結論と今後の課題

本研究では、離職意思に影響が想定される概念を抽

参考文献(主要なもののみ)

- [1]JTBモチベーションズ「入社3年の離職危機」に関する調査(2012)
- [2]島津明人「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野 ストレス科学研究 Vol. 25(2010)
- [3]西田豊昭「組織コミットメントが職業性ストレスに及ぼす影響」経営情報学部論集 35-1-2(2021)
- [4]リクルートマネジメントソリューションズ「ワーク・エンゲイジメントに関する実態調査」,機関誌 RMS Message 57「ワーク・エンゲイジメントを高める」(2020)
- [5]Albert Bandura, Social Learning Theory, New York, General Learning Press.(1977)
- [6]枝川ら「職場におけるコミットメントの認知—合理性・自律性・一貫性・一体性の観点から—」早稲田大学高等研究所紀要 第5号
- [7]島津明人:「仕事に関する調査(UWES)」
- [8]竹内久美子・松下由美子(2021),「看護師の初期キャリアにおける自己効力感と組織コミットメントの関連」日本健康医学系雑誌 30(1),pp. 91-99
- [9]小川悦史:「就業時時間に関するサポートと女性従業員のリテンション・エンゲイジメント・コミットメントの関係」大阪経大論集,68巻,4号,77-96(2017)