

# 転職経験における心理的变化の検討

高橋 彩

（白百合女子大学大学院文学研究科発達心理学専攻）

**【問題と目的】** 近年日本では、首都圏で就業している 18 歳～59 歳の正社員男女のうち、退職経験がある人は 53.8%であり、うち 29.6%が 3 回以上の退職を経験している（リクルートワークス研究所, 2009）。Erikson (1959/1973) によれば、青年期の課題はそれ以前に漸次形成されてきたアイデンティティの諸要素を、社会的役割を獲得することによって統合し、アイデンティティの達成に至ることである。従って、職業選択とアイデンティティの達成とは連動するプロセスとして考えられてきたが、近年では転職意向や転職行動の増加が指摘されており、現代では職業選択は人生において何度か遭遇するプロセスとして再検討する必要があるといえる（安藤, 2010）。

職業選択に関する先行研究の中で、25 歳から 30 歳代の 1 回の転職経験者は、転職を経験していない人よりも現職の満足感が高いこと（守島, 2001）や、転職理由によって、転職後の職業生活の well-being に高低が生じることを指摘した酒井（2007）などにも見られるように、転職の肯定的な側面を見出した研究もある。

そこで本研究では、青年期の職業選択がアイデンティティ達成に向けてどのような心理的变化を経るのかということを探的に明らかにすることを目的とする。

**【方法】** 対象者：30 代前半の女性 1 名。本研究の目的に沿って、(1) 複数回の転職を経験していること、(2) 現在の仕事に満足していることを条件にし、それを満たすものである。

手続き：半構造化面接を行い、内容は協力者承諾の上 IC レコーダーに録音した。

分析：大谷（2007）による SCAT に準じて分析をした。SCAT は、小規模な質的データの深い分析に有効な手法であるため、最も適しているものとして使用した。

## 【結果と考察】

出来事	①社会への参入	②最初の転職後	③2度目の転職後	④結婚による退職	⑤復職
ライフストーリー	高校卒業と同時に地元の企業に就職したが、初めて社会での自分の無力さについて体感することになる。対象者は、自分の無力感を抱きながら入社後3ヶ月で最初の会社を退職した。	前職同様事務の仕事に就いたが、仕事内容よりも前職で得られなかった人間関係の良さへの希望が高かった。しかし人事異動などで頻繁に変わってしまう環境に耐えられず2回目の退職を決意する。	3度目の仕事で初めて対象者は仕事のおもしろさや満足感を得ることができ、仕事への意欲を感じるようになる。しかし、その後異動による仕事内容が変化し、自分の能力と意欲の限界を感じ、退職した。	結婚により県外への転居に伴って専業主婦となった。約10年間仕事をしてきたため、仕事から解放されることへの喜びはありながら時間を持て余してしまい、このとき初めて仕事をしたいという気持ちを持つようになる。	現在の仕事は総務全般を担っている。これまで得てきた仕事の技術に加え、仕事の中に自分の役割を見出しやりがいを感じている。
語り	『仕事が終わってこない。やっぱ新人だから、やれる仕事って限られてるから、私こんな仕事でお金もらっていいのかわかっていう。教えてもらえないとできないことだってあるし、言われないと動けないですよ。なにができるのかずっと考えてた。』	『ちゃんとみんな教えてくれて、それが一番大きかったし楽しかった。仕事は一通りできるようになったけど、そのころ人事異動もあって今まで組んでたシフトの人がいなくなったりして、おもしろくないから辞めようかなって。』	『なんでこれをしなきゃいけないのかと言われるがままにやってたけど、だんだん理解していくと、ああこうやってらんだってわかってどんどんやっていく。前やってた人のノートとか書類を見て、ああこういうふうにはやってくんだって紐ときなながらやっていく。自分でも勉強して、意外と私ができるなって思いました。』	『最初のうちは仕事しなくなってからはけっこう楽しかった。解放されたかんじ。でも時間があまりすぎてつまらなくなって、なにかやりたくなって。具体的に何かやりたいうのはないけど、仕事したいなって思いました。』	『仕事をやって、今までは現場現場でやってたから、とりあえず仕事をこなしていくってかんじだったけど、今は違うところから見てるんじゃないかなと思う。感覚は昔と全然違います。会社をよくするためには、社員を動かすためにはこうしなきゃいけないとか、そう考えるようになったから、自分がこなさなきゃいけない仕事を考えてたときよりも全体のことを考えるようになっていきました。一通り自分でやっているっていう自信もあります。』
背景	Eriksonの"役割実験"において"社会の中に自分の居場所がどこにあるかを探すために試しに様々な役割をとってみる行動"(小沢, 1991)に近いものであり、自分の存在意味を問う時期であったと考えられる。	組織社会化の第1段階である仕事仲間との友好関係の確立に留まることは、かえって女性の離職職意を高めることになるという研究もある(高橋・渡辺, 1995)。次の段階へ進めず職務満足が得られなかったと考えられる。	筒井(2001)は、自己有能感がより難しい仕事の遂行意欲につながる最大の要因であると明らかにしている。しかし求められるものに答えることのプレーヤーも同時に強く感じることになった。	仕事から離れたことがきっかけとなり、"将来の職業選択に影響を与える心理的構え"である職業レディネス(室山, 2006)が高まったとみることができる。	会社の中で唯一総務一切を担うことで職務満足も高まり、職業役割を獲得したとみられ、アイデンティティの達成に近い状態だと考えられる。

## 【総合考察】

以上の分析結果を踏まえ、対象者は2度の転職経験と結婚退職というプロセスを経て、現在の自分が仕事をする意味と仕事をする自分という存在を具体的に見出していったと考えられる。安藤（2010）は、転職を経ながら自分により適切なアイデンティティを獲得していく人も増えつつあることから、今後は職業選択を青年期のイベントとして限定することなく、むしろアイデンティティ発達とともに長期にわたり何度か繰り返す可能性があるプロセスとして、より長期的スパンでとらえることの必要性について述べている。対象者の語りからも、会社における自分の存在意義を、転職を経て獲得していったと考えられ、転職の肯定的側面が示されたと考えられる。今後は対象者を増やし、転職とアイデンティティ達成の詳細なプロセスを質的研究によって明らかにしていきたい。