

主 論 文 要 旨

報告番号	甲 乙 第 号	氏 名	羽生 琢哉
<p>主 論 文 題 名 : 人事部によるコミュニケーションが一般社員の就業継続に与える影響の解明</p>			
<p>(内容の要旨)</p> <p>本研究では、日本の大手企業における一般社員を対象にして、人事部によるコミュニケーションが就業継続に与える影響の解明を目的とする。第1章では、筆者の経験に基づきながら、一般的な離職理由として挙げられるものが表面的な要因の解消にとどまっていないかという点を問題提起する。また、先行研究の課題として、ボトムアップの従業員視点から求められる人事部のコミュニケーションに関する概念が十分に深められておらず、この課題認識を踏まえて、人事部が独特の権限を有している日本の大手企業の文脈から人事部によるコミュニケーションを検討することの重要性について述べる。第2章では、就業継続・離職プロセスに影響を与える組織要因を探索的に調査する。就業継続者と離職者の双方の視点を踏まえて、離職につながる直接要因だけでなく、その問題解決を妨げている動的なプロセスとしての要因を見出し、離職問題においてどのような人事部の関わりが影響を及ぼすかを検討する。第3章では、インタビュー調査の分析から一般社員が求める人事部とのコミュニケーション満足の内容を具体化し、それが就業継続要因となることをアンケート調査によって定量的に検討する。分析により、人事部とのコミュニケーション満足が上司とのコミュニケーション満足とは独立して就業継続意思に影響を与えることを示している。第4章では、人事部とのコミュニケーション満足が就業継続意思に影響を与えるプロセスについて、組織支援理論と組織同一視に基づく理論的な説明を行う。情緒的コミットメントと知覚された組織的支援を媒介変数に用いた仮説モデルを、アンケート調査の分析を通じて検証する。第5章では総合考察を行い、本研究の意義と今後の課題について述べる。本研究の貢献として、人事部と一般社員の双方向のコミュニケーションに関する概念を深め、従業員視点に基づいた人事部とのコミュニケーション満足を具体化し、それを通じた一般社員への影響を分析的に論じた点が挙げられる。最後に、第6章において本研究の結論を記述する。なお、実践的な展開に向けて、補章において人事部を対象とした従業員に対するコミュニケーション意識の変化を促す目的で行った介入研究の結果を述べる。本研究に取り組む実践的な意義として、企業の人事部が離職問題の解決に向けて従業員視点を踏まえた活動に取り組む際の手助けとなる知見を提供する。</p>			