

Title	人事制度とホワイトカラーのキャリア満足
Sub Title	
Author	岡山真司(Okayama, Makoto) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1998
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1998年度経営学 第1417号 可能
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001998-1417

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

所属ゼミ	石田 研究会	学籍番号	89728191	氏名	岡山 真司
(論文題名)					
人事制度とホワイトカラーのキャリア満足					
(内容の要旨)					
<p>本論文では、ホワイトカラーのキャリア満足のために重要なキャリア形成上のニーズについて、企業の人事制度がそれらニーズの実現やキャリア満足にどのような影響を与えているのかをアンケート調査によって明らかにした。得られたデータから、ホワイトカラーを「仕事 x 専門職志向」「仕事 x 管理職志向」「組織 x 専門職志向」「組織 x 管理職志向」の4つのタイプに分け、志向別キャリア満足度決定のメカニズムを重回帰分析によって導き出した。その結果、ホワイトカラーのキャリア志向は多様化しており、志向によってキャリア満足度の決定メカニズムは異なり、キャリア満足度への人事制度の影響も異なっていることが明らかとなった。実際、専門職志向のホワイトカラーのキャリア満足度は相対的に低く、中でも企業の人事制度は仕事 x 専門職志向のホワイトカラーにとってはメリットが少ない可能性が高かった。一方、キャリアニーズについては、ホワイトカラー自身の能力の向上と仕事における自律性を高めることは彼らのキャリア満足度に影響を与えるが、昇進昇格などの地位の向上は彼らのキャリア満足度に影響を与えないことがわかった。したがって、企業にとっては、今後ホワイトカラーの能力の向上と仕事における自律性の確保を促進するような人事制度をより一層充実することが必要であると考えられた。さらに、そのような人事制度を実施する際には、人事制度における過程の公平性を高めることもホワイトカラーのキャリア上の不満を緩和する上で有効であることが確認された。そして、過程の公平性を高めるには、人事制度の運用において、評価基準等各種情報の公開、評価あるいは選考結果のフィードバックならびに会社や上司とのコミュニケーションを円滑化することが重要な施策となることがわかった。</p>					