

論 文 要 旨

学籍番号	81733562	氏 名	羽生 琢哉
論文題目： 日本企業における若年正社員の離職意思・存続意思に影響を与える組織要因			
<p>(内容の要旨)</p> <p>本研究の目的は、現代の若者（25～35歳までの若年正社員）の離職意思・存続意思に影響を与えている組織側の要因を探索し、そこから得られた特定の要因が若者の離職意思・存続意思にどのような影響を及ぼすかを明らかにすることである。</p> <p>はじめに質的研究として、離職経験のない若年正社員 18 名を対象としたインタビューを実施し、「日本企業において現代の若者が求める組織要因（存続要因）」を KJ 法によって分類した。さらに、M-GTA によって、「過去に離職を考えたもののそれを乗り越えたきっかけ」というプロセスに影響した組織側の要因を明らかにした。その結果、人事と現場の若手社員間のコミュニケーション満足が存続要因の一つにあげられ、また、それが離職を乗り越えるプロセスにおいても影響を与えていることが明らかになった。そこで、離職経験がある若年正社員 5 名に追加でインタビューを実施し、離職した当時、人事に相談するという選択肢がなかったか、もしそうだとすれば、「なぜ人事に相談しなかったのか」という背景要因を明らかにするために、ナラティブ分析（テーマ分析）を行った。その結果、人事と現場の若手社員間のコミュニケーション満足は離職プロセスにも影響しており、普段から人事と現場の若手社員の間で接点がなかったことで、若手社員は人事への期待感を抱くことができない状況にあることがわかった。</p> <p>この結果に基づき、量的研究として、「人事とのコミュニケーション満足度」が若手正社員の離職意思・存続意思にどのような影響を及ぼすかを明らかにするためのアンケートを実施し、日系大手企業 8 社の協力により回収した 194 件のデータを利用して分析を行った。まず、構造方程式モデリングによる分析から、日本企業に所属する若年正社員において、「人事とのコミュニケーション満足度」が離職意思・存続意思に有意な影響を与えていることを明らかにした。次に、「消極的存続（存続意思は高くないが、離職願望も高くない状態）」と「離職願望（離職願望は高いが、離職意思は高くない状態）」のグループを比較した場合、そこに「人事とのコミュニケーション満足度」の大きさが有意に影響することを確認した。さらに、上司とのコミュニケーション満足度が高くても、人事とのコミュニケーション満足度が低くなれば、存続意思や離職願望に有意な影響があるということがわかった。すなわち、「人事とのコミュニケーション満足度」を高めることによって、「現在と違った会社に転職したい」という離職願望の増加を防ぐ可能性があり、また、上司とのコミュニケーション満足度が高い層の存続意思を増加させ、離職願望を低下させることが期待できる。</p>			
キーワード（5 語） 若年正社員， 離職， 組織コミットメント， コミュニケーション， 人事			