

5.4 定着性への影響

(「意識レベル」「行動レベル」と定着志向)

はじめに「意識レベル」、「行動レベル」と定着志向の関係から見ていこう。ここでは被説明変数に「今の会社でこれからも働きたいか」の設問を用いた。これと「意識レベル」、「行動レベル」の関係を示したのが図表 5-8 である。

これをみると「意識レベル」、「行動レベル」ともに、有意な関係がみられる。つまり「意識レベル」あるいは「行動レベル」が高い人材ほど、現在の会社でこれからも働きたいと考えていることがわかる。

なお統制変数の結果を見ると、若手社員が中堅社員に比べて、部下ありは部下なしに比べて定着志向が弱い(正の値で有意)。

図表5-8 当事者意識・当事者行動のレベルと定着志向

		問20(4)	
		「今の会社でこれからも働きたい」	
		非標準化 係数	有意 確率
当事者意識のレベル(得点)		0.04	**
当事者行動のレベル(得点)		0.05	**
統制変数	性別(基準 男) 女性		
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員	0.12	*
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等		
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.13	**
母数		1445	
決定係数		46.7%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

（「意識類型」「行動類型」と定着志向）

「意識類型」と定着志向の関係を示す図表 5-9 をみてみよう。これをみると、いずれの「意識類型」も有意な結果がみられないので、どの類型であっても定着志向に違いはないということになる。

また「行動類型」と定着志向の関係を示す図表 5-10 をみると、「仕事取り込み型」と「人巻き込み型」は「竜巻型」と有意な差はないものの、「消極型」の定着志向は「竜巻型」に比べて有意に低い(正の値で有意)。

以上から、「意識レベル」と「行動レベル」が高い人材ほど高い定着志向を持っているが、「意識類型」による違いはない。また「行動類型」では、「竜巻型」に比べて「消極型」は定着志向が低いが、他の類型と「竜巻型」の間には差がないことがわかった。

統制変数の結果についてみると、「意識類型」と定着志向、および「行動類型」と定着志向の両者で同じ結果が読み取れる。すなわち、いずれについても年齢層間に有意な差は見られないが、女性は男性に比べて、短大卒・高卒等は大卒・大学院卒に比べて、部下ありは部下なしに比べて定着志向が弱くなっている。

図表5-9 定着志向と類型間の違い(当事者意識)

		問20(4)	
		「今の会社でこれからも働きたい」	
		非標準化係数	有意確率
意識類型(基準 社内起業家型) 評論家型 体育会型 指示待ち型			
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.21	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員		
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	0.19	**
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.19	**
	母数	1445	
決定係数		2.3%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

図表5-10 定着志向と類型間の違い(当事者行動)

		問20(4)	
		「今の会社でこれからも働きたい」	
		非標準化係数	有意確率
行動類型(基準 竜巻型) 仕事取り込み型 人巻き込み型 消極型		0.15	*
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.21	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員		
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	0.18	**
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.20	**
	母数	1445	
決定係数		2.4%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す