

5.6 生産性への貢献

(「意識レベル」「行動レベル」と生産性への貢献)

はじめに「意識レベル」、「行動レベル」と生産性への貢献との関係から見ていこう。ここでの被説明変数は「職場の目標達成に貢献している」、「職場の効率良い業務遂行に貢献している」、「職場にとって不可欠な人材である」である。これらと「意識レベル」、「行動レベル」の関係を示したのが図表 5-14 である。

これをみると「意識レベル」、「行動レベル」の両方で、生産性への貢献を示す全ての項目で有意な関係が存在している。つまり「意識レベル」、「行動レベル」が高い人材ほど、職場での生産性向上に貢献し、職場にとって不可欠な人材であると認識していることがわかる。

統制変数の結果には、以下の特徴がみられる。第一に、いずれの項目でも部下の有無による違いは見られない。第二に、若手社員はいずれの項目でも正の値で有意であり、中堅社員に比べて生産性への貢献が小さいと自己評価している。それに対して高齢社員は、おおむね(つまり「職場の目標達成に貢献している」と「職場の効率良い業務遂行に貢献している」の面で)中堅社員に比べて生産性への貢献が大きいと自己評価している(負の値で有意)。第三に性別についてみると、女性はおおむね(「職場の目標達成に貢献している」と「職場にとって不可欠な人材である」の面で)男性に比べると生産性への貢献を低く自己評価している(正の値で有意)。第三に学歴別には、短大卒・高卒等は大卒・大学院卒に比べて「職場の効率良い業務遂行に貢献している」では生産性への貢献は大きい(負の値で有意)、「職場にとって不可欠な人材である」の面では貢献が小さい(正の値で有意)、という複雑な結果になっている。

図表5-14 当事者意識・当事者行動のレベルと生産性への貢献

		問26(1)		問26(2)		問26(3)	
		「職場の目標達成に貢献している」		「職場の効率良い業務遂行に貢献している」		「職場にとって不可欠な人材である」	
		非標準化係数	有意確率	非標準化係数	有意確率	非標準化係数	有意確率
当事者意識のレベル(得点)		0.03	**	0.03	**	0.02	**
当事者行動のレベル(得点)		0.07	**	0.07	**	0.07	**
統制変数	性別(基準 男)						
	女性	0.10	*			0.26	**
	年齢(基準 中堅社員)						
	若手社員	0.16	**	0.12	**	0.16	**
	高齢社員	-0.11	*	-0.10	*		
学歴(基準 大卒・大学院卒)							
短大卒・高卒等			-0.09	*	0.10	*	
部下有無(基準 部下無し)							
部下あり							
母数		1445		1445		1445	
決定係数		63.7%		59.4%		50.8%	

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」と生産性への貢献）

つぎに「意識類型」と生産性への貢献との関係を示す図表 5-15 をみてみよう。これを見ると、「指示待ち型」はいずれの項目においても、「社内起業家型」との間に正の値で有意な差が存在している。それに対して「評論家型」と「体育会型」はいずれの設問においても、「社内起業家型」との間に有意な差は存在しない。つまり、「意識類型」と生産性への貢献の関係には、①「社内起業家型」に比べて「指示待ち型」は生産性への貢献が小さい、②「社内起業家型」と「評論家型」、「体育会型」の間には生産性への貢献に差がない、という特徴がみられる。

同様の傾向は「行動類型」と生産性への貢献の間でも見ることができる（図表 5-16 参照）。すなわち、「行動類型」と生産性への貢献の関係を「竜巻型」を基準に見た場合、「竜巻型」と「消極型」の間にはすべての項目で正の値で有意な差があり、「竜巻型」と「仕事取り込み型」、「人巻き込み型」との間には有意な差がみられない。

以上の分析をまとめると、「意識レベル」と「行動レベル」の高い人材ほど、職場での生産性向上に貢献し、自らを職場に不可欠な人材であると認識している。「意識類型」、「行動類型」と生産性への貢献との関係では、「指示待ち型」の「意識類型」をもち、「消極型」の「行動類型」をとる社員は、「社内起業型」「竜巻型」に比べて生産性への貢献が有意に低い社員たちである。それに対して、それら以外の「意識類型」「行動類型」の社員と「社内起業型」「竜巻型」の間には有意な差がみられない。

統制変数の結果を見ると、「意識類型」と生産性への貢献、および「行動類型」と生産性への貢献の両者の間には共通した特徴がある。第一に、女性と短大卒・高校卒等はすべての項目で正の値で有意であり、女性は男性に比べて、短大卒・高校卒等は大学・大学院卒に比べて生産性への貢献が小さいと認識している。第二に、若手社員は中堅社員に比べて「職場の目標達成に貢献している」面の貢献が低いと自己評価している(正の値で有意)。それ以外の有意な結果は「意識類型」と「行動類型」で異なり、「行動類型」において高齢社員は「職場の目標達成に貢献している」で負の値で有意である。

図表5-15 生産性への貢献と類型間の違い(当事者意識)

		問26(1)		問26(2)		問26(3)	
		「職場の目標達成に貢献している」		「職場の効率良い業務遂行に貢献している」		「職場にとって不可欠な人材である」	
		非標準化係数	有意確率	非標準化係数	有意確率	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		0.33	**	0.31	**	0.36	**
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.38	**	0.28	**	0.52	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員	0.14	*				
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	0.34	**	0.21	**	0.37	**
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり						
	母数	1445		1445		1445	
決定係数		7.8%		4.3%		9.2%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

図表5-16 生産性への貢献と類型間の違い(当事者行動)

		問26(1)		問26(2)		問26(3)	
		「職場の目標達成に貢献している」		「職場の効率良い業務遂行に貢献している」		「職場にとって不可欠な人材である」	
		非標準化係数	有意確率	非標準化係数	有意確率	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		0.38	**	0.45	**	0.49	**
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.39	**	0.28	**	0.52	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員	0.14	*				
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	-0.14	*				
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.33	**	0.21	**	0.37	**
	母数	1445		1445		1445	
決定係数		9.0%		6.6%		11.6%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す