

6.3 仕事の取り組み姿勢等の本人要因からみる

(1) 全年齢でみた分析

図表 6-4 は社員の「仕事に対する態度や志向」、社員が「意欲を持てる仕事の特性」が「意識レベル」と「行動レベル」にどのような影響を与えるかを示したものである。

まず「仕事に対する態度や志向」について見てみよう。「意識レベル」との関係では、「苦手な仕事であってもやりがいを見つけることができる」、「新規や難しい仕事に挑戦してみたい」、「担当した仕事を途中で辞めるのは嫌だ」、「仕事に没頭している時は幸せだ」、「仕事に失敗すると立ち直るのに時間がかかる」、「チームでの仕事は中心的な役割を担いたい」とほとんどの項目が有意な関係にあり、有意でないのは「失敗したくないので責任ある仕事は任されたくない」にとどまる。また「行動レベル」を見ると、上記の「意識レベル」とほぼ同様の結果ながらも、「失敗したくないので責任ある仕事は任されたくない」に加えて「仕事に失敗すると立ち直るのに時間がかかる」が有意ではない。

次に「意欲を持てる仕事」をみてみよう。まず「意識レベル」との関係では、「他人（上司・同僚・顧客等）に喜ばれる仕事」、「内容的に好奇心の持てる仕事」、「社会的に意義のある仕事」、「達成すべき目標が明確な仕事」、「裁量の大きい仕事」、「プライベートとのバランスが取れる仕事」で有意な関係がみられる。また「行動レベル」については、「意識レベル」とほぼ同じ傾向がみられるものの、「意識レベル」で有意であった「内容的に好奇心の持てる仕事」には有意な関係は見られず、「意識レベル」で有意なかった「チームとして行う仕事」で有意な関係が存在する。

以上から、難しい仕事への挑戦や中心的な役割を担うことに意欲を持ちながらも、与えられた仕事の中でやりがいを見つけながら仕事を最後まで完成させ、仕事を楽しむという態度と志向をもつほど「意識レベル」と「行動レベル」の高い社員である。また、社会や他者から評価される仕事、目標が明確で裁量の大きい仕事、仕事とプライベートの切り替えが可能な仕事に意欲を持つほど「意識レベル」と「行動レベル」の高い社員である。

統制変数の結果についてみると、全体的に有意な項目は少なく、有意なのは当事者行動の高齢社員（正の値で有意）にとどまる。

図表6-4 本人の要因から見る当事者意識と当事者行動(全年齢)

			当事者意識(得点)		当事者行動(得点)	
			非標準化 係数	有意 確率	非標準化 係数	有意 確率
態度や志向 仕事に対する	問11_1	苦手な仕事であってもやりがいを見つけることができる	1.94	**	1.80	**
	問11_2	新規や難しい仕事に挑戦してみたい	1.84	**	1.73	**
	問11_3	担当した仕事を途中で止めるのは嫌だ	1.10	**	1.11	**
	問11_4	仕事に没頭している時は幸せだ	0.62	**	0.57	**
	問11_5	失敗したくないので責任のある仕事は任されたくない				
	問11_6	仕事に失敗すると立ち直るのに時間がかかる	0.35	*		
	問11_7	チームでの仕事では中心的な役割を担いたい	1.13	**	1.35	**
意欲を 持てる 仕事	問12_1	他人(上司・同僚・顧客等)に喜ばれる仕事	0.82	**	0.69	*
	問12_2	規模(予算や人員)が大きい仕事				
	問12_3	内容的に好奇心の持てる仕事	0.76	**		
	問12_4	社会的に意義のある仕事	1.07	**	0.92	**
	問12_5	チームとして行う仕事			0.82	*
	問12_6	達成すべき目標が明確な仕事	0.99	**	0.72	*
	問12_7	裁量の大きい仕事	1.15	**	0.86	*
	問12_8	夢や理想を追うのではなく、堅実な仕事				
	問12_9	比較的短期で成果の見える仕事				
	問12_10	プライベートとのバランスが取れる仕事	1.27	**	1.05	**
	問12_11	上司の指示やマニュアルを忠実に守る仕事				
	問12_12	その他				
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			0.69	*	
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						
母数			1445		1445	
決定係数			71.8%		65.3%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

(2) 若手社員でみた分析

図表 6-5 は図表 6-4 の分析を、若手社員 (20 歳代) に限定して行った結果を示している。まず「仕事に対する態度や志向」をみると、「意識レベル」では「苦手な仕事であってもやりがいを見つけることができる」、「新規や難しい仕事に挑戦してみたい」、「担当した仕事を途中で辞めるのは嫌だ」、「仕事に没頭している時は幸せだ」で正の値で有意な関係がみられる。「行動レベル」をみると、「仕事に没頭している時は幸せだ」が有意でないことを除いて、「意識レベル」の分析と同じ結果になっている。

なお、「失敗したくないので責任のある仕事は任されたくない」は「意識レベル」、「行動レベル」ともに有意であるが、非標準化係数は負の値となっている。すなわち、失敗を恐れず積極的にリスクを取る若手社員ほど、「意識レベル」と「行動レベル」が高いといえるのである。

次に「意欲を持てる仕事」をみてみよう。最も重要な点は、「意欲を持てる仕事」内容が「意識レベル」、「行動レベル」に影響を及ぼすことはほとんどないことである。すなわち、「意識レベル」では、有意な項目は「規模（予算や人員）が大きい仕事」、「比較的短期で成果の見える仕事」、「プライベートとのバランスが取れる仕事」に限られ、「行動レベル」では有意な関係にある項目は皆無である。

以上から、失敗を恐れずに難しい仕事へ挑戦することに意欲を持ちながらも、与えられた仕事の中でやりがいを見つけながら仕事を最後まで完成させる人材ほど、「意識レベル」と「行動レベル」が高くなる。他方で「意欲を持てる仕事」と「意識レベル」、「行動レベル」の関係は非常に弱く、とくに、その傾向は「行動レベル」で顕著である。

統制変数の結果についてみると、当事者意識の女性以外に有意な項目はない。