

## 第5章 当事者意識、当事者行動の経営パフォーマンスへの影響

### 5.1 分析の方法

本章では当事者意識と当事者行動のレベルと類型が、経営パフォーマンスにどのような影響を与えているかを分析する。分析に使用する統計手法は回帰分析(OLS)である。

経営パフォーマンスを表す被説明変数は、図表 5-1 に示したように、「モチベーション」「キャリア志向」「定着志向」「会社からの評価」「生産性への貢献」の 5 つの分野に関する設問群であり、「得点化の方法」欄に示した方法で得点化したデータを用いた。

図表5-1 経営パフォーマンスに対応する設問群と得点化の方法

構成要素	設問内容	設問番号	得点化の方法
モチベーション	今の職場で働くことが楽しい	問20(1)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
	今の仕事にやりがいを持っている	問20(2)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
	今の会社で働くことに誇りを感じている	問20(5)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
キャリア志向	今の担当する仕事をこれからも続けたい	問20(3)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
	現在の役職より昇進したいか	問21	「はい」に1点、「いいえ」に2点を与える。
	どの役職まで昇進したいか	問22	「役員」に1点～「係長級」に4点を与える。
	今後のキャリアの方向性	問23	「多くの仕事を経験したい」に1点～「特定分野を深く経験したい」に4点を与える。
定着志向	今の会社でこれからも働きたい	問20(4)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
会社からの評価	会社からのあなた自身の評価をどのように考えるか	問24	「高い評価」に1点～「低い評価」に5点を与える。
	同僚と比べて自分の昇進の状況をどう捉えるか	問25	「早いほうである」に1点～「遅い方である」に5点を与える。
生産性への貢献	職場の目標達成に貢献している	問26(1)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
	職場の効率良い業務遂行に貢献している	問26(2)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。
	職場にとって不可欠な人材である	問26(3)	「そう思う」に1点～「そう思わない」に4点を与える。

こうした経営パフォーマンスを説明する変数(説明変数)は、前章で説明した当事者意識と当事者行動のレベル(つまり「意識レベル」と「行動レベル」と類型(つまり「意識類型」と「行動類型」)である。なおレベルの得点化の方法と類型の作り方については前章を参照してほしい。さらに「性」、「年齢」、「学歴」、「部下の有無」を統制変数として用いている。なお、以下に示す図表 5-2 から図表 5-16 は回帰分析の結果をまとめたものであるが、経営パフォーマンスと有意な関係がみられなかった説明変数の欄は空白にしてある。