

5.3 キャリア志向への影響

(「意識レベル」「行動レベル」とキャリア志向)

はじめに「意識レベル」、「行動レベル」とキャリア志向との関係から見ていこう。ここでは被説明変数に「今の担当する仕事をこれからも続けたいか」、「現在の役職よりも昇進したいか」、「多くの仕事を幅広く経験したいか」を用いた(図表 5-1 参照)。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 5-5 である。

これをみると、「意識レベル」「行動レベル」はともに全ての項目において正の値で有意である。つまり「意識レベル」あるいは「行動レベル」が高い社員ほど、今の仕事を続けたいとしながらも、幅広く仕事を経験し昇進することを希望していることがわかる。

つぎに統制変数の結果についてみてみたい。まず「現在の役職より昇進したい」と「多くの仕事を広く経験したい」というキャリア・アップ志向に関わる項目に注目すると、女性は男性に比べて同志向が弱く(正の値で有意)、年齢別には、若手社員は中堅社員に比べて同志向が強く(負の値で有意)、高齢社員は弱い(正の値で有意)。それ以外については、「現在の役職より昇進したい」志向は大卒・大学院卒に比べて短大卒・高卒で、部下なしに比べて部下ありで弱い(正の値で有意)。また高齢社員の「今の担当する仕事をこれからも続けたい」の現職継続志向は中堅社員に比べて強い(負の値で有意)。

図表5-5 当事者意識・当事者行動のレベルとキャリア志向

		問20(3)		問21		問23	
		「今の担当する仕事をこれからも続けたい」		「現在の役職より昇進したい」		「多くの仕事を幅広く経験したい」	
		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)		0.04	**	0.05	**	0.03	**
当事者行動のレベル(得点)		0.05	**	0.04	**	0.05	**
統制変数	性別(基準 男)						
	女性			0.43	**	0.23	**
	年齢(基準 中堅社員)						
	若手社員			-0.17	**	-0.23	**
	高齢社員	-0.27	*	0.32	**	0.33	**
学歴(基準 大卒・大学院卒)							
短大卒・高卒等				0.16	**		
部下有無(基準 部下無し)							
部下あり				0.20	**		
母数		1445		1445		1445	
決定係数		39.3%		41.5%		25.1%	

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」とキャリア志向）

つぎに「意識類型」とキャリア志向の関係を示す図表 5-6 をみてみよう。これをみると、「指示待ち型」は「現在の役職より昇進したい」以外の設問で、「社内起業家型」との間に有意な差が存在している。「評論家型」は、「現在の役職より昇進したい」では有意な差が見られるものの、その他の設問では有意な差がない。「体育会型」は「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」とキャリア志向の間には、①「社内起業家型」に比べて「指示待ち型」は積極的なキャリア志向に欠ける、②「社内起業家型」と「体育会型」の間にはキャリア志向に差がない、③「社内起業家型」と「評論家型」のキャリア志向に関する差は限定的であるという特徴がみられる。

同様の傾向は「行動類型」とキャリア志向の関係でも見ることができる(図表 5-7 参照)。すなわち、「行動類型」とキャリア志向の関係を「竜巻型」を基準に見た場合、①「竜巻型」と「消極型」の間には全ての項目で正の値で有意な差がある、②「竜巻型」と「人巻き込み型」との間には全ての項目で有意な差がみられない、③「竜巻型」と「仕事取り込み型」の差は限定的であることがわかる。

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、今の仕事へのこだわりをもちつつも、仕事を幅広く経験することに積極であり、またより高いランクに昇進することを希望している。「意識類型」、「行動類型」とキャリア志向の関係では、①「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、「社内起業家型」「竜巻型」に比べて、現在の仕事へのこだわりがないうえに、仕事の幅を広げ昇進するというキャリア・アップ志向が弱い社員たちである。②それ以外の「意識類型」「行動類型」については、「体育会型」「人巻き込み型」はキャリア志向の面で「社内起業家型」「竜巻型」との差がない社員タイプである。

統制変数の結果についてみると、「意識類型」とキャリア志向、および「行動類型」とキャリア志向の両方で同じ結果が読み取れる。すなわち、女性は男性に比べて、短大卒・高卒等は大学卒・大学院卒に比べて全ての面でキャリア志向が弱い(正の値で有意)。年齢との関係では、「現在の役職より昇進したい」と「多くの仕事を広く経験したい」というキャリア・アップ志向に関わる項目に注目すると、中堅社員に比べて若手社員は同志向が強く(負の値で有意)、高齢社員は弱い(正の値で有意)。また高齢社員が「今の担当する仕事をこれからも続けたい」の現職継続志向の強い(負の値で有意)ことも特徴的である。それ以外については、部下なしに比べて部下ありは「今の担当する仕事をこれからも続けたい」の現職継続志向と「現在の役職より昇進したい」志向が弱い(正の値で有意)。

図表5-6 キャリア志向と類型間の違い(当事者意識)

		問20(3)		問21		問23	
		「今の担当する仕事をこれからも続けたい」		「現在の役職より昇進したい」		「多くの仕事を広く経験したい」	
		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		0.41	**			0.29	**
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.17	*	0.67	**	0.49	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員	-0.29	**	-0.16 0.35	* **	-0.25 0.32	* **
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	0.20	**	0.41	**	0.38	**
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.17	*	0.25	**		
	母数	1445		1445		1445	
決定係数		3.9%		12.5%		5.8%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

図表5-7 キャリア志向と類型間の違い(当事者行動)

		問20(3)		問21		問23	
		「今の担当する仕事をこれからも続けたい」		「現在の役職より昇進したい」		「多くの仕事を広く経験したい」	
		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		0.44	**	0.14	*	-0.25 0.28	* **
統制変数	性別(基準 男) 女性	0.18	*	0.67	**	0.49	**
	年齢(基準 中堅社員) 若手社員 高齢社員	-0.31	**	-0.17 0.32	* **	-0.25 0.30	* **
	学歴(基準 大卒・大学院卒) 短大卒・高卒等	0.20	**	0.40	**	0.38	**
	部下有無(基準 部下無し) 部下あり	0.18	**	0.26	**		
	母数	1445		1445		1445	
決定係数		4.8%		12.6%		6.6%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す