

6.4 仕事と職場の要因からみる

(1) 全年齢で見た分析

図表 6-6 は「職場の雰囲気」と「従事する仕事の特性」が「意識レベル」、「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「職場の雰囲気」について見てみよう。「意識レベル」から見ると、「事なかれ主義である」、「同僚と互いに助け合う関係ができて」、「職場での仕事に関わるコミュニケーションは活発である」、「上司や同僚との仕事以外のコミュニケーションは活発である」で有意な関係がみられる。また「行動レベル」を見ると、「事なかれ主義である」が有意でないことを除くと、上記の「意識レベル」の分析結果と同じである。

次に「仕事の特徴」をみてみよう。「意識レベル」では、「仕事の目標は明確である」、「自分で仕事の手順やペースを変えることができる」、「社内の他部門との調整や連絡が多い」、「企画や判断を求められることが多い」、「担当業務外の仕事が多い」で有意な関係がみられる。「行動レベル」の分析結果は、「意識レベル」で有意でなかった「仕事量が多い」が有意であることを除くと、「意識レベル」と同じである。

以上から、仕事、仕事以外に関わらず上司や同僚と活発なコミュニケーションが行われ、お互いに助け合う関係がある職場で働く人材ほど、また、目標は明確であるものの、社内の他部門との調整等が多く、企画判断が求められる難易度の高い仕事を、自分の裁量で進めることができるという特性をもつ仕事に就く人材ほど、「意識レベル」と「行動レベル」が高い。

なお、「意識レベル」で有意であった「職場の雰囲気」のなかの「事なかれ主義である」と、「行動レベル」で有意であった「仕事の特徴」のなかの「仕事量が多い」については、「意識レベル」が高い人材であるからこそ職場の状況を「事なかれ主義である」と厳しく評価しているし、「行動レベル」が高い人材であるからこそ、仕事が集中し「仕事量が多い」との不満に結びついていると考えられる。

統制変数の結果についてみると、当事者意識と当事者行動の両者において短大卒・高卒等が正の値で有意であり、短大卒・高卒等は大学院・大卒に比べて「意識レベル」「行動レベル」が低い。

図表6-6 職場と仕事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	
職場の 雰囲気	問13_1	事なかれ主義である	0.28	*		
	問13_2	失敗が許されない				
	問13_3	短期的な成果を求められる				
	問13_4	同僚と互いに助け合う関係ができています	0.78	**	0.78	**
	問13_5	職場での仕事に関わるコミュニケーションは活発である	0.62	**	0.85	**
	問13_6	上司や同僚との仕事以外のコミュニケーションは活発である	0.42	*	0.48	**
	問13_7	職場での仕事上のコミュニケーションは主にメールだ				
仕事 の特徴	問15_1	仕事の目標は明確である	1.03	**	1.16	**
	問15_2	自分で仕事の手順やペースを変えることができる	1.38	**	1.22	**
	問15_3	一人で仕事をすることが多い				
	問15_4	関係先との対応が多い				
	問15_5	社内の他部門との調整や連絡が多い	0.44	**	0.60	**
	問15_6	企画や判断を求められることが多い	1.55	**	1.39	**
	問15_7	予定外の仕事が突発的に生じることが多い				
	問15_8	仕事量の繁閑差が大きい				
	問15_9	仕事量が多い			0.47	**
	問15_10	仕事の締め切りや納期に余裕がない				
	問15_11	担当業務外の仕事が多い	0.35	*	0.50	**
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					
学歴(基準 大卒・大学院卒)						
短大卒・高卒等	0.83	**	0.88	**		
部下有無(基準 部下無し)						
部下あり						
		母数	1445		1445	
		決定係数	66.2%		67.5%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す

(2) 若手社員の分析

図表 6-7 は図表 6-6 の分析を、若手社員に限定して行った結果を示している。まず「職場の雰囲気」について見てみよう。「意識レベル」、「行動レベル」のどちらも、有意な関係が見られたのは「上司や同僚との仕事以外のコミュニケーションは活発である」のみである。

次に「仕事の特徴」をみると、「意識レベル」、「行動レベル」のどちらでも有意な関係がみられたのは「仕事の目標は明確である」にとどまる。それ以外では、「意識レベル」の「関係先との対応が多い」で、「行動レベル」の「企画や判断を求められることが多い」で有意な関係が見られた。

以上から、職場外で上司や同僚と活発なコミュニケーションを行い良好な関係を築けている職場で働く人材であるほど、また目標が明確になっている仕事を担当する人材であるほど「意識レベル」、「行動レベル」がともに高いといえる。

なお、「意識レベル」では「仕事の締め切りや納期に余裕がない」でも有意な関係がみられ、その非標準化係数は負の値である。このことは締め切りや納期に余裕があるほど「意識レベル」が高いことを示しており、興味深い結果である。

統制変数の結果についてみると、有意である変数は当事者意識における女性のみである。

図表6-7 職場と仕事から見る当事者意識と当事者行動(若手社員)

		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	
職場の 雰囲気	問13_1	事なかれ主義である				
	問13_2	失敗が許されない				
	問13_3	短期的な成果を求められる				
	問13_4	同僚と互いに助け合う関係ができています				
	問13_5	職場での仕事に関わるコミュニケーションは活発である				
	問13_6	上司や同僚との仕事以外のコミュニケーションは活発である	0.66	*	1.03	**
	問13_7	職場での仕事上のコミュニケーションは主にメールだ				
仕事 の特徴	問15_1	仕事の目標は明確である	1.15	**	1.20	**
	問15_2	自分で仕事の手順やペースを変えることができる				
	問15_3	一人で仕事をする人が多い				
	問15_4	関係先との対応が多い	0.51	*		
	問15_5	社内の他部門との調整や連絡が多い				
	問15_6	企画や判断を求められることが多い			0.69	*
	問15_7	予定外の仕事が突発的に生じることが多い				
	問15_8	仕事量の繁閑差が大きい				
	問15_9	仕事量が多い				
	問15_10	仕事の締め切りや納期に余裕がない	-0.71	*		
	問15_11	担当業務外の仕事が多い				
統制変数	性別(基準 男)					
	女性	1.29	*			
	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	293		293	
		決定係数	20.2%		22.9%	

注)**は有意水準1%(両側)、*は有意水準5%(両側)を示す