

3-13 シェアド・メンタルモデル（上司向け調査 Q13、部下向け調査 Q11）に関する集計結果

本調査では、職場において価値観やものの考え方や期待される行動が共有されている程度について、上司と部下それぞれに対して3項目で質問を行った。因子分析の結果から、価値観やものの考え方や行動規範の共有は、シェアド・メンタルモデルとして1つにまとめられた。

シェアド・メンタルモデルについて、上司向け調査と部下向け調査の結果では、異なる反応が表れているようである（図3-13-1と図3-13-2参照）。メンタルモデルが共有されている程度を質問する3項目で、上司向け調査ではいずれも、過半数を優に超える肯定的回答が得られている。一方、部下向け調査の結果では、いずれの質問も過半数には届いていない。

要するに、上司の立場では、自分が管理監督する職場には、もっぱら自分で唱導する価値観や考え方が共有されていると信じている。一方、部下の立場からすれば、上下間や部下同士で考え方や価値観は多様であり、その共有の程度について逡巡しながら回答している姿が見て取れる。ここから示唆を受けるとすれば、上司として自分の考えを一方向的に伝えること、自分が信奉する価値観を押し付けることなどは、それほど役に立つとは思われない。逆に、部下一人ひとりの意見を傾聴し、部下の意見を吸い上げながら職場の価値観を醸成していくような、組織開発の工夫が必要となってくるだろう。

図 3 - 1 3 - 1
上司向け調査結果

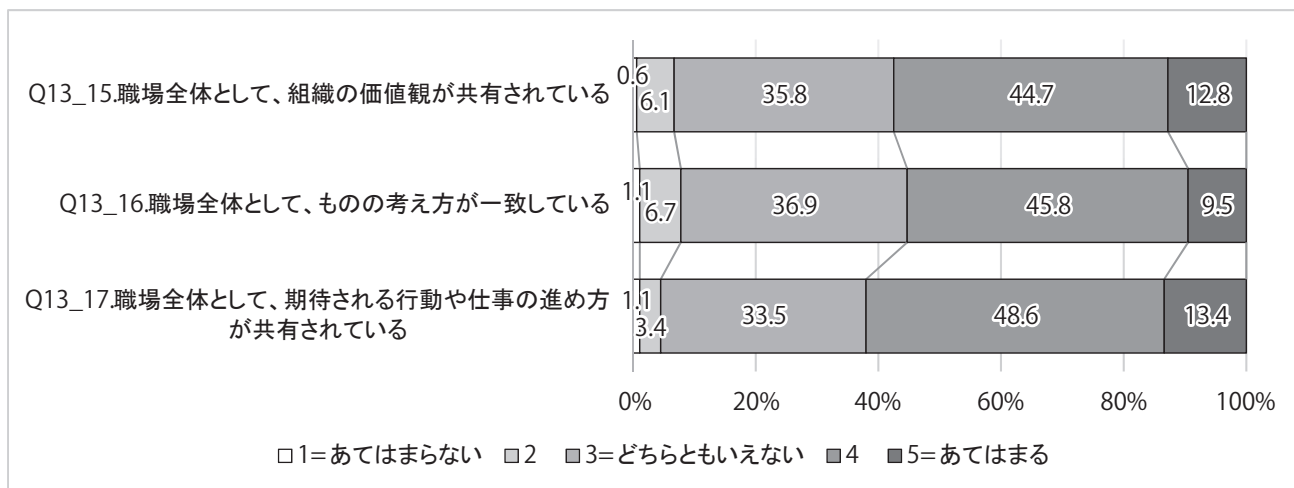


図 3 - 1 3 - 2
部下向け調査結果

