

4-1-4 上司のリーダーシップ（問 25）

問 25 の(1) (4) (5) (6) の 4 項目を合成変数化し、平均値を「上司のリーダーシップ」得点とする。内的整合性を確保するため、(2) (3) の項目は使用しないこととした。

「上司のリーダーシップ」得点の平均値は 3.53（標準偏差=0.84、最小値=1、最大値=5、中央値=3.75）であった。

問 25 あなたの上司（人事考課をする上司だけでなく、普段仕事の指示を受けたり、報告したりする相手を含みます）についてお聞きします。それぞれについて、もっともよくあてはまるものに○をつけてください。（まったくそう思わない [1 点] ～とてもそう思う [5 点]）

表 4-6 「上司のリーダーシップ」を測定する質問内容と平均値

質問内容	平均値
(1) 私の上司は、指示する仕事の内容が明確である	3.45
(2) 私の上司は、つきあい残業をさせない	4.14
(3) 私の上司は、必要以上に資料の作成を指示しない	3.68
(4) 私の上司は、私の立場でものをみようとしてくれている	3.43
(5) 私の上司は、私の言おうとすることをほとんど正確にわかってくれる	3.51
(6) 私の上司は、私との関係の中で落ち着いて安定している	3.71

図 4-7 「上司のリーダーシップ」得点の人数分布

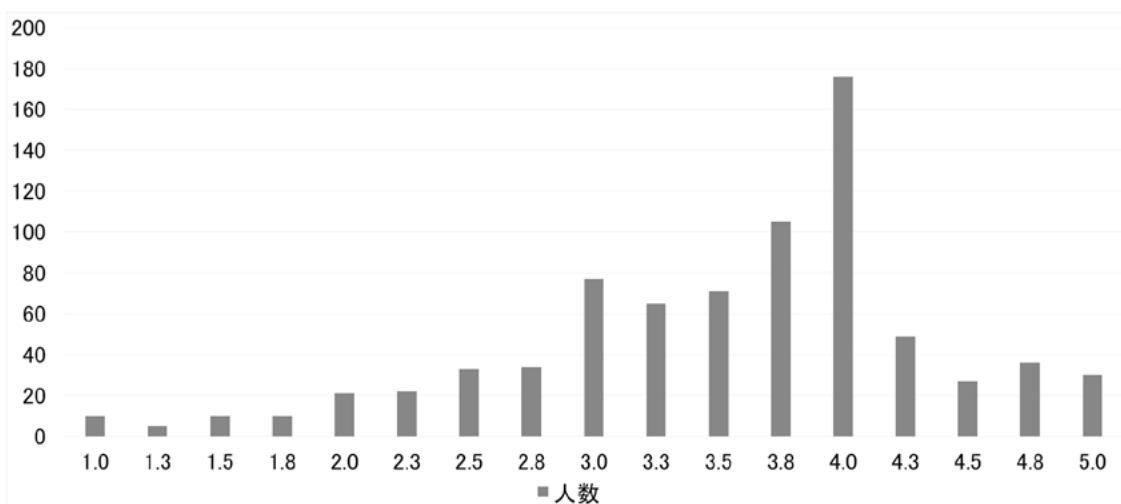
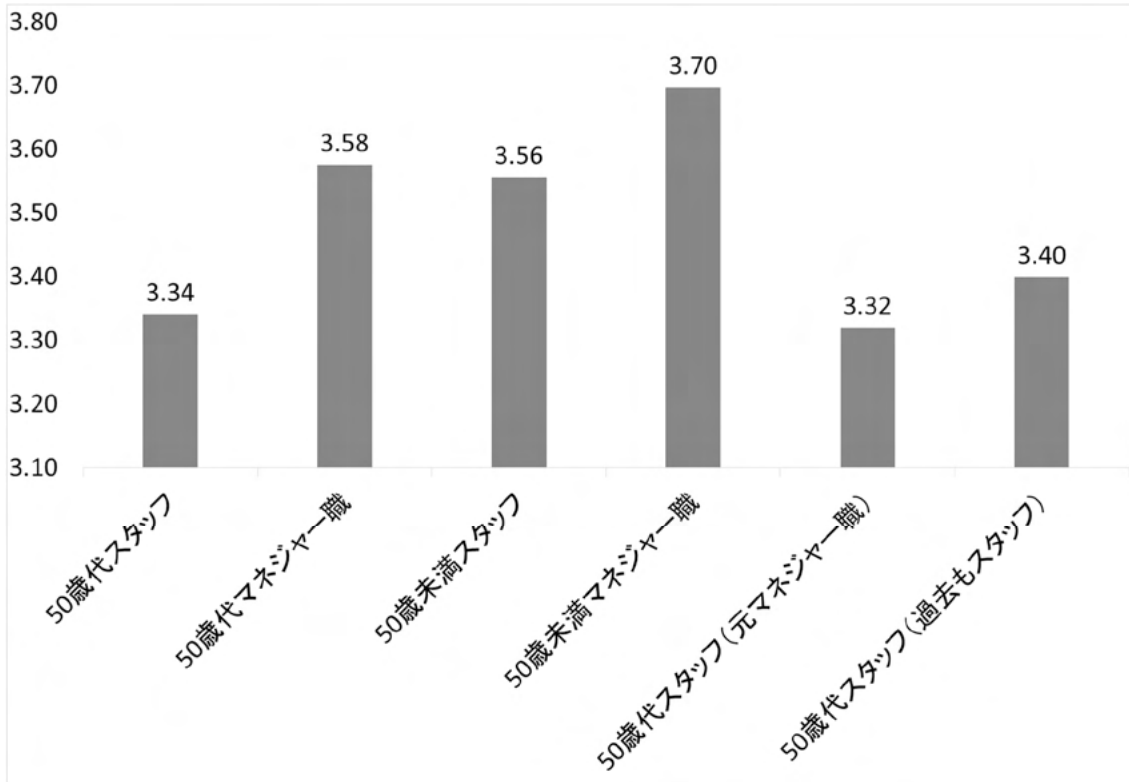


図 4-8 3つの比較軸と「上司のリーダーシップ」得点



3つの比較軸と上司のリーダーシップの得点を見ると（図 4-8）、50歳代マネジャー職の、上司のリーダーシップ（3.58）は50歳代スタッフ（3.34）よりも0.24ポイント高い（比較軸①）。また、50歳代スタッフのうち、元マネジャー職の、上司のリーダーシップ（3.32）は過去もスタッフ（3.40）よりも0.08ポイント低い（比較軸②）。そして、50歳未満マネジャー職の、上司のリーダーシップ（3.70）は50歳未満スタッフ（3.56）に比べて、0.14ポイント高い（比較軸③）。

図 4-8 を見ると、50歳代スタッフ（元マネジャー職）の、上司のリーダーシップ得点が3.32と最も低い点が特徴的である。この理由として考えられることは二つある。一つは、元マネジャー職である者は、自分自身の過去のリーダーシップを過大評価し、それを基準にして上司のリーダーシップの程度を評価している可能性がある。もう一つは、上司が元マネジャー職であった部下に対して遠慮してしまい、十分なリーダーシップを発揮できていない可能性が考えられる。