

4-5 組織化促進のための管理行動とビジョン行動の影響力

以下の2つの分析では、管理行動とビジョン行動がシェアド・メンタルモデルとフォロワーシップに影響するかを検証する。マネジャーは、職場の競争力を向上させるために、シェアド・メンタルモデルとフォロワーシップを高める必要がある。管理行動とビジョン行動が、これら2つの概念の促進要因として機能するかを検証した。図4-5-1では、管理行動とビジョン行動については部下視点で評価したものを、職場で共有されるシェアド・メンタルモデルについては上司視点で評価したものを、変数間にどのような関係が認められるかを検討した。

図4-5-1と表4-5-1は、シェアド・メンタルモデルに対する管理行動とビジョン行動の影響力を示している。分析の結果、管理行動の効果は確認されなかったが、ここでもビジョンの影響が見出された。ビジョンの数値は正を示しているため(0.60)、マネジャーが将来の展望を示すほど、価値観も共有されると解釈できる。一方、管理行動は部下一人ひとりの業務遂行を手助けするだけで、職場内の共有を促す効果はなかった。

図4-5-1

シェアド・メンタルモデルに対する管理行動とビジョンの影響 (上司・部下データ)

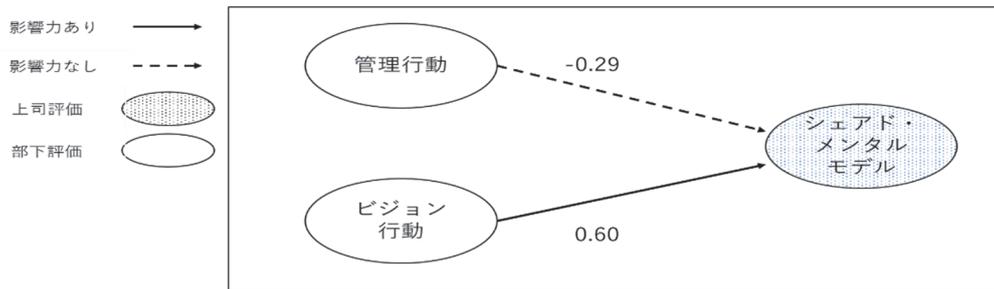


表4-5-1

シェアド・メンタルモデルに対する管理・ビジョン行動の回帰分析結果 (上司・部下データ)

	標準化係数	t値	p値	影響力
年齢	0.06	0.33	0.74	なし
勤続年数	-0.12	-0.64	0.52	なし
最終学歴	-0.05	-0.61	0.54	なし
管理行動	-0.29	-1.62	0.11	なし
ビジョン行動	0.60	3.38	0.00	ある

注) 回帰分析の結果、 $F(df_n=5, df_d=166)=5.13$, $R^2=0.14$ であった。

効果のある・なしの意味は、p値が0.05以下の場合に「影響がある」と判断する。

図4-5-2と表4-5-2は、管理行動とビジョン行動のフォローシップに対する影響力を検討した結果のまとめである。図4-5-2でも同様に、管理行動とビジョン行動については部下視点で評価したものを、部下から自発的にもたらされるフォローシップについては上司視点で評価したものを、変数間にどのような関係が認められるかを検討した。分析の結果、管理行動の影響はなかったが、ビジョン行動の影響を確認できた。ビジョンの数値は正であるため(0.66)、マネジャーのビジョン行動が高まると、フォローシップも向上する。つまり、ビジョン行動はマネジャーに対する自発的なサポートを部下から引き出す効果があることがわかる。

図4-5-2

フォローシップに対する管理行動とビジョン行動の影響(上司・部下データ)

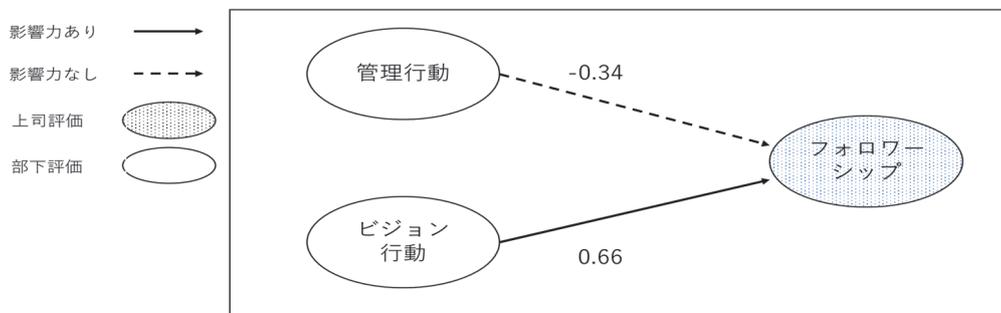


表4-5-2

フォローシップに対する管理・ビジョン行動の影響の回帰分析結果
(上司・部下データ)

	標準化係数	t 値	p 値	影響力
年齢	-0.20	-1.07	0.28	なし
勤続年数	0.06	0.35	0.73	なし
最終学歴	-0.05	-0.73	0.47	なし
管理行動	-0.34	-1.95	0.05	なし
ビジョン行動	0.66	3.82	0.00	ある

注) 回帰分析の結果、 $F(df_n=5, df_d=166)=7.27$, $R^2=0.18$ であった。

効果のある・なしの意味は、p値が0.05以下の場合に「影響がある」と判断する。