

やまがせんげん

こころ

山香宣言します！ 心がけます！！

上司のマネジメント 全6因子の内訳

ポジティブなマネジメント行動

α係数：.88

- 良い仕事をしたときは褒められる
- 日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられる
- 仕事ぶりに見合った評価を受けている
- 他のメンバーと平等に接してもらえる

肯定的で公正な
フィードバック

α係数：.86

- 職場全体の目標がしっかり伝えられている
- ビジョンや方向性を示してくれる
- 一緒に個人的な仕事の目標を設定している

目標の設定と共有

α係数：.81

- 仕事上の悩みや不満を聞いてもらえる
- プライベートな話も聞いてもらえる

部下の話の傾聴

α係数：.87

- ミスが発生したときは十分なフォローがある
- 仕事がスムーズに進捗するように支援してくれる
- 納得できる注意やしかり方をしている

業務フォロー

ネガティブなマネジメント行動

α係数：.91

- 上司が常に自分が一番正しいと思っている
- 上司自身のことを客観的に見られていない
- 部下のことを、組織の歯車としてしか見ない
- 部下の成果も自分の手柄にする
- 部下のミスを感情的に叱責する
- 数値や結果だけを求めてくる

ハラメント

α係数：.67

- 上司は仕事一筋でプライベートがおざなりだ
- 長時間働く人を高く評価する
- 細かく指示し、報告・連絡を求めてくる

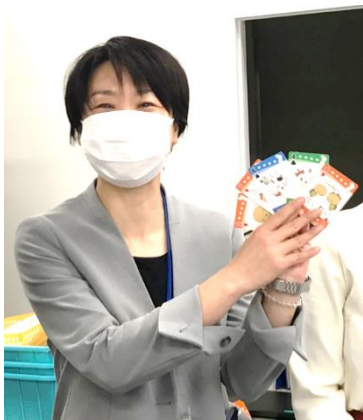
モーレツ上司

探索的因子分析により分析
因子抽出法：最尤法
回転法：プロマックス回転
n=4,634

出典：パーソン総合研究所×慶應義塾大学 前野隆司研究室

上の図は、幸福学（幸福経営学）を提唱されている慶應義塾大学の前野隆司教授とパーソナル総合教育研究所が、働く幸せを実感する上司としてのマネジメントの結果です。特に、「仕事ぶりに見合った評価を受けている」「一緒に個人的な仕事の目標を設定している」「日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられる」「良い仕事をした時は褒められる」は、効果が高いようです。

前号でも示しましたが、私の一番の願いは、皆さんが「幸せを感じる職場」です。ポジティブなマネジメント行動を行い、「自分が一番正しいと思っている」「自分を客観視できない」等のネガティブな行動に気をつけながら励みたいと思います。もし、できていないことがあれば、どうぞ、遠慮なく言ってください。



私が学校に勤めていた頃、ある先輩から、「そんな顔していたら、何をやっても上手くいかないぞ！」と笑いながら言われたことがあります。当時の私は指導力不足で学級経営で悩んでいました。生徒達になめられたらいけない。つらい自分をわかってもらいたい。そんな思いが顔に出ていたのでしょう。しかし、教師の不機嫌はそれだけで教室に悪影響を及ぼします。それ以来、嘘でも笑顔でいましたら、不思議と上手くいくようになりました。

楽しいから笑顔になるのではなく、笑顔になるから楽しいのだ。

そんな気持ちで頑張ります！どうぞ、よろしくお願ひします。

