

「サーベイフィードバックの古典を読む」 勉強会(4)



LEARN WELL
株式会社 ラーンウェル

2020年5月11日

1. 構成

Some Effects of Managerial Grid Seminar Training on Union and Management Attitudes Toward Supervision. 「マネジリアル・グリッド」セミナーの効果

R.Blake and J. Mouton (1966) The Journal of Applied Behavioral Science, vol.2.
(Scientific Methods, Inc. Austin, Texas)

1. Introduction

2. The Study

1) The Managerial Grid 2) Hypotheses

3. Method

1) Subjects 2) Training 3) Instrument

4. Results

1) Discrepancies in Union and Management Perspectives Regarding Sound Supervision

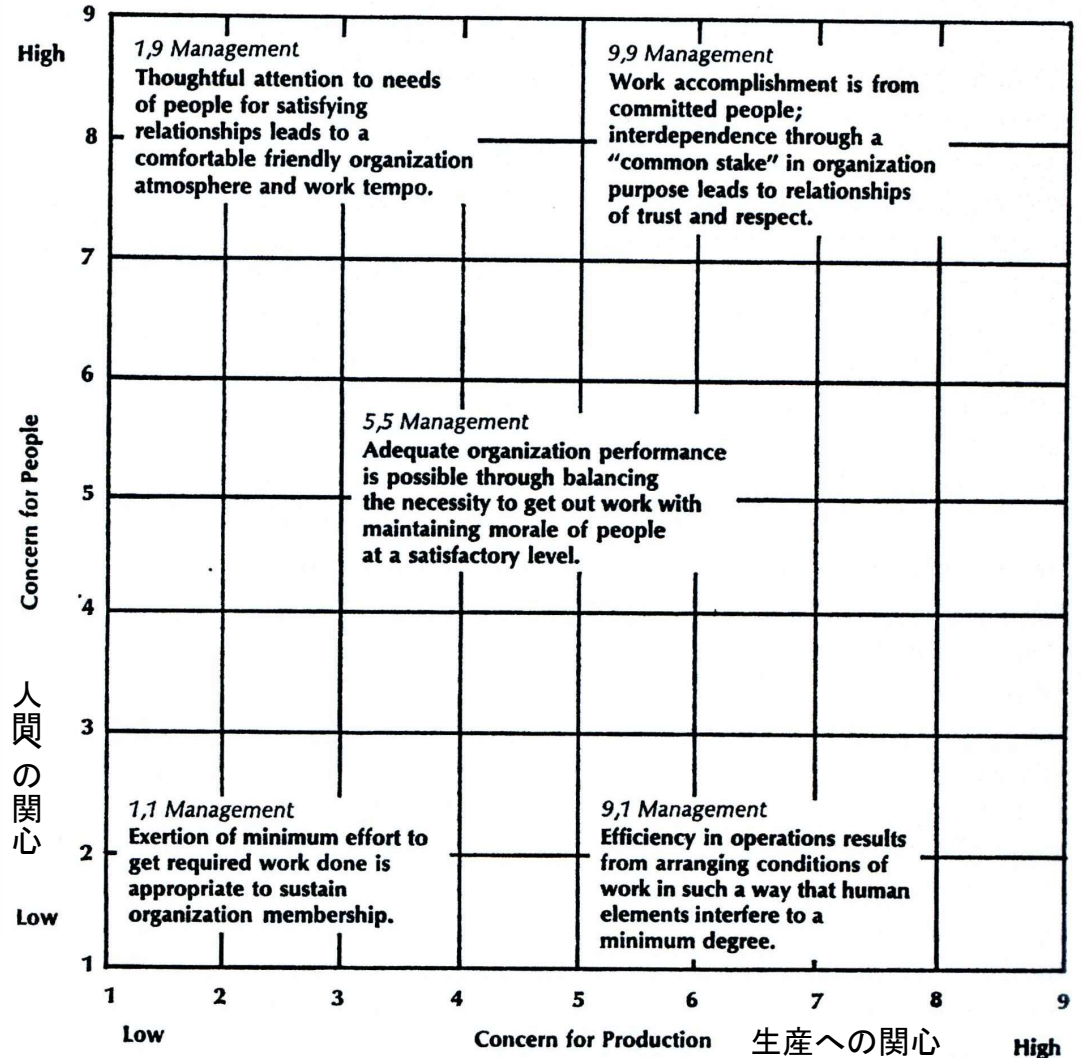
2) Changes in Perspective

5. Summary

2. 要約

- ・同じ工場に所属する 33名のマネジャーと、23名の組合員が、それぞれ1週間の「マネジリアル・グリッド」セミナーを受講。
- ・セミナー前の質問紙により、管理行動に対する考え方を調査。
- ・マネジャーと組合員では、それぞれ違った考え方を持っていた。
- ・セミナーの結果、両方のグループに、考え方の大きな変化が見られた。

Fig. 1. The Managerial Grid



2. 要約

【仮説】

セミナー前

- ・マネジャー(M)は、「9,9」「9,1」(生産志向)という考え方をもち、
- 組合員(U)は「1,9」「1,1」(人間志向)を持つ



【結果】

セミナー前

- ・支持された
- 「9,9」 M 36.5 U 31.7
- 「9,1」 M 24.1 U 22.2
- 「1,9」 M 19.5 U 22.1
- 「1,1」 M 8.3 U 12.2

セミナー後

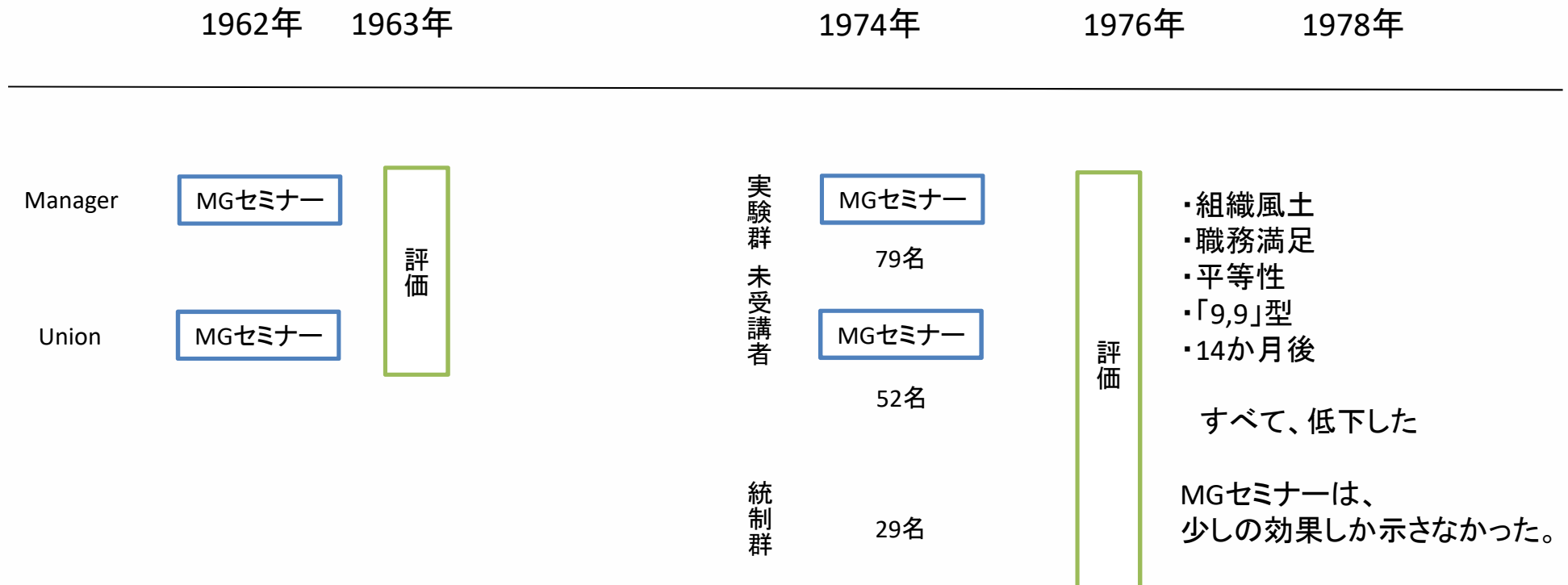
- ・マネジャーも組合員も「9,9」という考え方を持つようになる



セミナー後

- ・支持された
- マネジャーの方により変化が見られた

3. 批判



Bernadin, H. J. & Alvares, K. M. (1976) The Managerial Grid as a predictor of conflict resolution method and managerial effectiveness.

Blake, R.R. & Mouton, J.S. (1976) When scholarship fails, research falters: a reply to Bernakin and Alvares.

Keller, R. T. (1978) A Longitudinal Assessement of a Managerial Grid Seminar Training Program.

4. 皆で意見交換したいこと

- それなりの施策（例：MGセミナー）をやってきたにも関わらず、サーベイで、「低い結果」が出た時、外部支援者／内部導入者として、どう対応していくか？
- サーベイで、「低い結果」が出た時、組織メンバーの「諦め感」「他人事感」「責任のなすりつけ」等があった場合、外部支援者／内部導入者として、どう対応していくか？
(どう「ガチ対話」「未来づくり」にもっていくか)