

# リーダーシップスタイル診断テスト

5月、6月の例会委員会タイムで、お二方の先輩の各々のリーダーシップを学びました。

7月の委員会タイムでは、蓄積したリーダーのデータを基に、リーダーシップ行動のパターンを「ペースセッター型」「指示命令型」「調和型」「指導育成型」「民主型」「ステーションナリー型」

の6種類のスタイルに類型化している「リーダーシップスタイル診断テスト」というものを行いたいと思います。

その後ワールドカフェスタイルという話し合いの手法をとり気づきを得る場にしたいと思います。

資料にあるリーダーシップスタイル診断テストに回答することで自分のリーダーシップがどのスタイルに近いかが判断することができます。

以下の問いについて、「自分に当てはまる」と思う状態を「A=その通り」「B=そうともいえる」「C=全く違う」の中から選び、各ボックスの中に記入してください。

- 1.部下が問題に遭遇した時は、独力でその問題を乗り越えさせている。
- 2.非常にこまめに部下を監督している
- 3.部下との緊密な個人関係を築いている
- 4.部下の成果を管理することよりも、部下の自発性を促している
- 5.部下の成果を管理することよりも、部下の自発性を促している
- 6.部下と意見が対立した時は自分の主張の根拠をきちんと説明している
- 7.上司としての仕事ぶりを見せて、仕事の手順を学ばせている
- 8.上司の指示していることをただちに実行させている
- 9.部下との対立を生むような議論は極力避けている
- 10.仕事のやり方のいろいろな選択肢を与えて、部下の判断に委ねている
- 11.部下の管理監督よりも、部下とのコンセンサスを重視している
- 12.自分の希望や意思は、提案という形で部下に伝えている
- 13.高い目標を部下に与え、それを達成できた者だけを評価している
- 14.職務遂行のために、ペナルティーを駆使している
- 15.部下が個人的な相談を持ちかけてきたら、優先的に時間を割いている
- 16.部下がうまく仕事できていない場合には、その不備を指摘し、良いやり方を教えている
- 17.組織に問題や課題がある時は、部下同士で互いに相談して解決させている
- 18.部下はリーダーである自分の判断、方針に信頼を寄せている
- 19.目標を与え、その実現には口を出さず、部下の自己管理に委ねている
- 20.部門の短期的な業績管理を重視している
- 21.リーダーとして部下から人気を得るようにしている
- 22.部下に仕事をやらせて、その結果に対し役に立つようなフィードバックをしている
- 23.異なる意見は、新たな見方として尊重している
- 24.部下が期待した通りの結果を出せなかった時は、その理由をはっきりと冷静に説明している
- 25.部下が結果を出していれば、自分がかかわらないようにしている

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
スタイル A	スタイル B	スタイル C	スタイル D	スタイル E	スタイル F

Aは4点、Bは2点、Cは1点として合計を記入し、縦の列の合計を算出してください。  
11点上があなたのリーダーシップスタイルです。複数になる場合もあります。

リーダーシップのスタイル	特徴	スタイルを支える行動特性	効果的な局面
スタイルA ベースセッター型	高い目標を設定し、自ら率先垂範して周囲を引っ張る	自らは最新の専門知識やスキルを常に習得し、ビジネスに生かす。部下に対しては、高い自信や遂行力を持って行動する姿を示すことで手本となっていく	新規事業やベンチャー企業の立ち上げ・少数精鋭チームで短期間に成果を上げることが必要なプロジェクト
スタイルB 指示命令型	「いつまでに何をどうやるべきか」を明確に指示し、進ちょく状況を細かくチェックする	部下に対してすべきこと、目標水準、達成期限などを明確に指示し、きめ細かいモニタリングとフィードバックでその実現を支援する。部下の成果への责任意识も醸成する	短期間の業績回復や緊急事態への対応・新人の育成
スタイルC 調和型	人と人との関係や調和など情緒的な側面を重んじる	信頼できる対人関係を構築し、部下との親密性を演出できる。部下への共感や理解に努めて、好ましい関係作りに心をくなど、人間的でエモーショナルな関係を築く	業績が右肩上がりや安定している・ストレスが多く、部下の心理負担が大きい職場の雰囲気緩和
スタイルD 指導育成型	時間がかかっても、部下の成長を優先し、組織力を高める	断定的に指示したり否定したりするのではなく、部下が自ら思考、自己洞察できるような質問を重ねる。中長期の成長目標を明確にし、必要な支援や継続的なフィードバックを与える	多様な課題を抱え、一人ひとりの解決能力の向上が急務・上意下達型の組織運営を続けてきたが、成果が頭打ち
スタイルE 民主型	部下を意思決定プロセスに参画させ、コミットメントを引き出す	メンバーの様々な意見や価値観を尊重して、組織の円滑な運営を促進するような行動を取る。会議やミーティングにおいて、コンセンサスを形成することを最重視する	部下の能力は高いが、それをチーム運営の改善に反映できていない・部分最適はできているが、全体最適の意識が希薄
スタイルF ビジョナリー型	「なぜその仕事をするのか」という目的やビジョンを理解させ、部下を導く	思いやビジョンを発信して、組織をまとめメンバーを動機付けていく。会社全体の目標をそのまま伝えるのではなく、自部門の方針にブレークダウンできる。	大規模な業務改革の遂行 組織肥大化による求心力低下