



## 地位に就くだけではリーダーではない⑦

Date: December 22, 2019 | BY Dr. Thomas Gordon

([L.E.T. book](#) からの引用)

### リーダーのジレンマ

階層制の組織におけるリーダーシップに関する数多くの研究では、効果的なリーダーは、自分自身のニーズ（そして、彼らの上司のニーズである生産性と効率性）を満たすためのスキル・セットが1つ必要であり、グループ・メンバーのニーズを満たすためにはもう1つのまったく異なるスキル・セットが必要であると強く指摘しています。さしあたり、これら2つのスキル・セットを非常に一般的な言葉で表現してみましょう。

#### A. グループ・メンバーのニーズを満たすスキル

- (1) グループ・メンバーの自尊心と個人的な価値を高める行動
- (2) グループの結束力とチーム精神を強める行動

#### B. 組織のニーズを満たすスキル

- (1) 生産性とグループ目標の達成を刺激する行動：生産性を刺激してグループ目標達成意欲を高める行動
- (2) グループ・メンバーの目標達成を支援する行動：プランニング、スケジューリング、調整、問題解決、資源の提供

効果的なリーダーは「人間関係のスペシャリスト」（メンバーのニーズを満たすこと）だけであっても、あるいは「生産性のスペシャリスト」（組織のニーズを満たすこと）だ

けであっても十分ではありません。効果的なリーダーは、その両方でなくてはならないのです。さらに重要なこととして、効果的なリーダーは、グループ・メンバーのニーズとリーダーのニーズの両方を満たすためには、いつ、どこでこれらの多様なスキルを使うのかということを知るだけの柔軟性やセンシティブリティといったものも習得しなければなりません。最後に、効果的なリーダーは、これら2つの競合するニーズの源泉の間に生じる、避けられない対立を解決するためのスキルを学ぶ必要があります。

『リーダー・エフェクティブネス・トレーニング』(2019)は、相互ニーズの充足という最も重要な状態を作るのに、どのようにしたらより効果的に作れるようになるのか、上司や自分のグループ・メンバーとのより誠実なコミュニケーションの醸成を通じて、どのようにしたらより柔軟でセンシティブになれるのか、他者との人間関係における憤り、敵意、疎外感を大幅に軽減するための公平な（あるいは「No-Lose」の）対立解決法を用いるにはどうしたらよいかをリーダーの方々に示すことを目的としています。