



地位に就くだけではリーダーではない⑬

Date: July 4, 2020 | BY Dr. Thomas Gordon

(*L.E.T. book* からの引用)

問題解決者としてのリーダー

グループ・リーダーの主要な役割は、問題解決の促進者であると考えることが、私にとっては役に立ってきました。グループは、メンバーの問題が解決されるように責任をもって面倒をみてくれるリーダーが必要です。ある人は、全く問題のない職場にはリーダーは不要である——少なくとも、あまり頻繁には必要ではない——と主張するかもしれません。もし、グループがいつも効率的に、そして生産的に機能しており、メンバーが常に達成感、結束力、高い自尊心や個人的価値を経験しているのなら、「スーパーバイザー」がほとんど必要ないことは明らかでしょう。グループに問題がある時にだけ非常にリーダーを必要とします。つまり、メンバーが自分の個人的なニーズを満たすことができずに問題を抱えている時や、組織の目標が達成されずにグループがリーダーに問題を抱え込ませる時です。

私はこれら2種類の問題の関係を、私が発案した「行動の窓」と呼ぶ図形で表わしてみました。この図表はマズローとハーツバーグから引き出されたすべての概念を結び合わせるのに役立ちます。少しの間、自分がグループ・リーダーの立場になったと考え、グループ・メンバーの一人を観察する時に、その人の行動が常にあなたの目の前にある四角い窓を通して見えていると想像してみましょう。次にその窓は二つの部分からなっていると想像してください。1つはグループ・メンバーの行動で、あなたに問題を引き起こしていな

いので、あなたにとっては受容できる行動です（あなたの行動の窓の一番上の部分）。もう1つは、その行動があなたに問題を引き起こしているので、あなたにとっては受容できない行動を示します（あなたの行動の窓の一番下の部分）。