



自分でやるのか、グループの助けを得てやるのか①

Date: April 11, 2021 | BY Dr. Thomas Gordon

(L.E.T. book からの引用)

グループのリーダーになる過程において、手綱をきつく掴み、最高のスタートを切り、すべての問題を自分一人で解決してやろうという誘惑に大抵は負けてしまいます。新しいリーダーのほとんどが、任命してくれた人たちががっかりさせないような結果を出したいと思うことはもっともなことです。自分をよく見せたい、それも早ければ尚よいのです。結局のところ、すぐにでも介入して、「実権を握る」のでないなら、リーダーは何のためにいるのでしょうか？軍用語ではそれを、「指揮を執る」と表現します。

残念なことに、急いで実権を握ろうとすると、リーダーはひどい目に遭うおそれがあります。急な改革や即時の立て直し、あるいは生産性の劇的な向上に熱心であり、前任者が残した問題を綺麗に後始末して欲しいという期待を受けると、リーダーは広く知られる「改革に積極的な新任者」になってしまいます。しかし、グループ・メンバーの意欲と協力がなければ、自分の力だけではリーダーは滅多に改革はできませんし、即座にメンバーからの協力を得られるものでもありません。グループは変化に抵抗し、慣れ親しんだ方法を続けることに固執します。このような「グループの規範」は、グループ・メンバーの行動に強い影響を与えます。

たとえば、グループは一般的に彼ら自身の「公正な一日の仕事量」、または「生産性のノルマ」について基準を設定しており、メンバー間で明確に理解され、暗黙のうちにグ

ループ内で強制力を持っています。このノルマの維持を脅かすものとして認知されるリーダーのあらゆる行動、特に恣意的とみなされるリーダーの行動は、強い抵抗に遭います。