



リーダーはどのようにしてフォロワーを獲得するのか？

Date: February 7th, 2024 | BY Michelle Adams

1. 生き残るために、人は皆ニーズを満たしたり、緊張を和らげたりしようとして継続的にもがき悪戦苦闘します。
2. ニーズを満たすためには何らかの手段（ツール、食料、お金、体力、知識など）が必要になります。
3. 個人が抱えるニーズのほとんどは、人との繋がりやグループ内での人間関係で満たされるため、人やグループに最も強く依存しています。
4. 人は、相手が自分のニーズを満たす手段を持っていると見なされる関係を積極的に探し求めます。
5. 人がグループに参加するのは、メンバーシップが自分のニーズを満たすための手段を提供してくれることを望んでいるからです。逆に、自分のニーズが満たされなくなると、グループを離れます。
6. グループのメンバーは、リーダーを自分のニーズを満たす手段を持つ人物と見なす場合にのみ、リーダーの影響力と指示を受け入れます。人は、自分が必要としているものや欲しいものを与えてくれるであろうリーダーに従います（リーダーの指示に身を委ねます）。

したがって、グループ・メンバーの視点から見た時に、「リーダーに従う」ことで彼らのニーズが満たされることが目に見えて保証されている場合に限り、リーダーはリーダーとしての役割を獲得し、維持することができるのです。

<リーダーのジレンマとは何でしょうか？>

グループ・メンバーのニーズを満たすことでフォロワーを獲得することは、効果的なリーダーシップのすべてではありません。その裏で、リーダーは自分のニーズをうまく満たしている必要があるわけです。

人は誰しも、グループ・メンバーのニーズを満たすためだけにリーダーのポジションに就きたいと思いません。リーダーも人間です。彼らにも人間が通常抱く、地位や業績、昇給、評価、自己肯定感、安心安全、そして受容へのニーズを持っています。

リーダーのポジションにいながらこれらのニーズを満たす方法を見つけられなければ、長く続けたいとは思わないでしょう。仮に、自分のニーズの多くが満たされていないままリーダーとして仕事を続けたとしても、自分のグループ・メンバーのニーズを満たすために必要な努力をし続けることができないことに気がつきます。

言わずもがな、人は「相互利益」を受けていると感じた場合にのみ、他人の利益になることにエネルギーを費やし続けるわけです。人間関係において、利益の分配に偏りがあっては限界がきてしまいます。この原則は、いわゆる「ギブ・アンド・テイク」というものです。

<効果的なリーダーシップには、特定の人間関係のスキルが必要>

有能なリーダーは、「生産性スペシャリスト」（組織のニーズを満たすこと）と「人間関係のスペシャリスト」（メンバーのニーズを満たし、対立解決を促進すること）の両方である必要があることは明らかです。どちらか一方だけでは機能しません。

私たちはもう、効果的な人間関係のスペシャリストとしてリーダーに必要な具体的なコミュニケーション・スキルと対立解決のスキル、すなわち協力、協調、結束、共同決定を促すスキルを知っています。