



価値観が衝突しても協力する方法①

Date: October 8th, 2024 | BY Michelle Adams

現在、米国では多くの価値観が衝突しています。このブログは、この激動の時代を乗り切るために役立つかもしれません。

ただし、ここでは政治について話すつもりはありません。価値観が衝突したときに人間関係を維持する方法についてお話しします。

あなたと同僚が特定の問題について意見が合わないと思います。しかし、その違いによってどちらも具体的な影響を受けていません。（リーダー・エフェクティブネス・トレーニングのワークショップでは、具体的な影響を、あなたが費やす時間、余分な労力、あるいはお金と定義していることを思い出してください。）

価値観の衝突のほとんどでは、3つの構成要素から成る対決的I-メッセージを送るのは困難です。なぜなら、自分への具体的な影響が実際には思いつかないからです。仕事のスケジュール調整や会議室の使用など、ニーズについて交渉する意思のある人は、そのような価値観の問題を自分たちで解決する理由がないと思うかもしれません。同様に、メソッドIIIの対立解決法は、ライフスタイル、道徳、政治的信念、個人の好み、人生の目標などの問題をめぐる対立にはほとんど効果がありません。

L.E.T.のセッション6では、価値観の衝突に対処するためのさまざまなオプションを、リスクの高いものから低いものまでランク付けして提示しています。

以下の価値観の衝突を例に挙げてみましょう：

あなたは若い従業員の上司です。彼はいつも、カジュアルなTシャツ、着古したジーンズ、汚れたテニスシューズなど、職場にふさわしくないとされる服装で出勤し

ます。会社の方針に明確に反しているわけではありませんが、あなたはその外見が本当に嫌いで、一般的にプロフェッショナルではなく、チームに体现させたいプロフェッショナルな印象を持っていないと感じています。

では、この例を念頭に置いて、リスクが最も高いものから順にさまざまなオプションを紹介します。

権力を使う

価値観の衝突では、I-メッセージの無力さ、メソッドⅢの非効率性、そして時には感情とフラストレーションが高まるため、自分の力を使うことは非常に魅力的な選択肢となります。しかし、価値観の衝突は、権力を使うことで人間関係が損なわれたり、人間関係が終わったりしてしまう可能性が最も高いエリアです。最もリスクの高い選択肢です。

その理由は、相手は自分の行動があなたやあなたの人生に具体的な影響を与えてなどいないと考えているため、相手はあなたが相手を変えるために権力を行使することを、相手の人生へのがさつで不当な侵入と見なすからです。

服装規定の例を使うと、従業員に適切な服装ができないならここで働くことはできないと警告します。

偽りの受容

偽りの受容とは、実際には相手の価値観に関連した行動があなたにとって受け入れられないのに、相手の価値観を受け入れたり承認したりするふりをすることです。問題を提起すると相手から不承認や拒絶を受けることを恐れるあまり、その行動を無視したり、受け入れたふりをしたりする誘惑が強くなります。

これは安全そうに見えますが、実際にはリスクの高い対応です。なぜなら、相手に対して憤りを感じることで人間関係が損なわれ、あなたの見かけ上の承認によって、相手があるあなたの本当の気持ちを知れば変えようと考えたかもしれない破壊的な価値観を実際に助長する可能性があるからです。

服装規定の例を使うと、あなたは気にしていないように振舞いますが、彼と会うたびにイライラします。