



価値観が衝突しても協力する方法②

Date: October 8th, 2024 | BY Michelle Adams

行動を問題解決する

相手の根底にある価値観を変えようとせずに、行動の問題を解決することは、場合によっては役に立つ選択肢です。つまり、リーダーは事実上、「いいですか、それはあなたの人生ですし、あなたにはあなた自身の価値観を持つ権利があります。でも、あなたがこんなことをしているのを見ると、私はただ動揺し、心配になります。私がそれを経験せずに済むような方法で問題を解決することはできますか？そうしていただければ、私はあなたに迷惑をかけないようにします。」と言います。

相手が、リーダーが見ていない（または、聞きも嗅ぎもしていない）場所で例に挙げられた服装をする気があれば、問題は解決されるかもしれません。このやや限定的な問題解決の使用は、悪態をつく、喫煙するなどの個別の行動に直面しても、人間関係を維持するのに役立つことがあります。

服装規定の例を使うと、従業員は来客がある時やツアーが予定されている時はいつでもビジネス・カジュアルの服を着ることに同意します。

コンサルタントになる

コンサルタントとして行動するということは、特定の特別な条件下でアドバイスを提供することを意味します。価値観の衝突は、アドバイスが通常はロードブロックとなる行動の窓の一番下のエリアでの受容できない行動を伴うため、これらの「コンサルタント」の条件は注意深く遵守する必要があります。これらの条件は、どの分野でも成功しているプロのコンサルタントが従うルールと同じです。成功するコンサルタントの特徴は次のとおりです。

* コンサルタントはクライアントに雇われなければなりません。リーダーはコンサルティングを行う前に、相手に「雇われ」なければなりません。コンサルタントは自分の専門知識を相手に「売り込む」必要があり、相手は耳を傾けることに同意しなければなりません。

* リーダーはその分野の専門家でなければ信頼されません。リーダーは事実を知っており、相手が自分の現在の価値観がリーダーにとって悪いものであると真剣に受け入れるよう説得力を持って提示する必要があります。

* コンサルタントは変化の責任をクライアントに委ねます。つまり、クライアントがコンサルタントのアイデアを「受け入れる」かどうかです。つまり、リーダーは自分の主張を一度だけ述べればよく、相手が変わらない場合に何度も戻ってアドバイスを繰り返してはなりません。プロのコンサルタントは、クライアントが自分の提案を採用しない場合でも、クライアントのところに戻って煩わせたり、しつこくせがんだりしません。さもなければ、コンサルタントとして解雇されます。しつこくせがむリーダーも同様です。

しかし、相手があなたのアイデアを受け入れてくれないように見えても、覚えておくと役立つことが2つあります。

* 相手はしばらくあなたのコンサルティングについて考え、その後変更するかもしれません。わからないものです。

* あなたは自分の仕事をやり遂げました。相手は警告なしに間違っただ道を進むことはありません。しかし、あなたはしつこく言って人間関係を傷つけていません。

服装規定の例を使用すると、人が外見にどう影響されるかを調べます。つまり、「人々は1秒以内に服装に基づいてあなたの能力を判断します」（プリンストン大学、2019年）。この研究結果を共有し、仕事に何を着ていくかを検討する価値があるかもしれないと伝えます。

自己開示とリスニング

自己開示とリスニングは、相手の価値観、自分の価値観、または両者の価値観を修正することができる方法として、しばしば役立ちます。その特徴は次のとおりです。

* 最善の2つの構成要素から成るI-メッセージを使用して対決します。たとえば、友人はこう言うかもしれません。「あなたがタバコを吸っているのを見ると悲しくなります。」

* ギア・シフトをして、心からアクティブ・リスニングをします。

耳を傾けて聴いてもらえ、受容されることで、相手が変わることもあります。深く耳を傾けることで、リーダーが変わることもあります。

そして、リスニングと理解は常に人間関係を築くのに役立ちます。したがって、たとえば価値観の変化が起こらなかったとしても、価値観の衝突自体によって引き起こされ

るストレスを制限し、和らげる傾向があります。

服装規定の例を使用すると、「あなたがその服を着て仕事に来るのを見ると、人々があなたを過小評価するのではないかと心配します」というメッセージを彼に送ることができます。（彼はそれに反応するかもしれないので、アクティブ・リスニングの準備をしてください）。

予防的に教える

予防的に教えるとは、予測可能な価値観の衝突が起こる前に、自分の価値観、知恵、好みを共有することです。

この論理的使用法は、どちらかが動揺したり、受け入れることができなかつたりする場合にのみロードブロックとなることに注意してください。

リーダーは、相手の行動がすべて問題のないエリアにあるときに、自分の価値観を自由に共有できます。

例:

*あらゆる種類のトレーニング（フォーマルおよびOTJ）

*仕事に就く前に、リーダーが新しいグループ・メンバーに服装や仕事の習慣に関する強い好みを伝える

服装規定の例を使用する：服装の問題が後で価値観の衝突になると思われる場合は、面接中に従業員と話し合ってください。仕事の服装についてどう感じているか、またその理由を従業員に伝えてください。