

「真のリーダーシップとは？」

これだけ情報化社会になり、時代の流れが速いと、人に依存する生き方は真の成功をもたらしません。今の時代の真の成功は、自発的に本人が動いて初めて獲得できるものだと思います。

リーダーシップもティーチングの時代からコーチングの時代へ、さらにファシリテートの時代に移行してきていると思います。ティーチングは教えることがメインであり、コーチングはコーチすなわちその人の能力を引き出し導く手法、そしてファシリテートは、何もしない、その人に任せるとい手法です。

人が人を成功させることはできません。その人が自ら動かない限り、永続的な成功は望めないのです。一時的な成功はできるかもしれませんが、依存した成功は危険です。スイッチは、その人の内側にあり、他人は押せないのです。

そう考えると、真のリーダーシップとは、以下の2つが考えられます。

気付いていない領域を広めて、気付いてもらう。

とにかく気付きを与えることです。これは「フィードバック」と呼ばれます。例えば、その人の話し方が早いと感じた場合は、「聞きにくいので、もっとゆっくり話したほうがいいよ」というのではなく、「私は、あなたの話し方がちょっと早いと感じた」と意見を言うのです。前者は、依存になり、後者は自ら気付くこととなります。ちょっとした違いですが、非常に重要なことだと思います。

真のリーダーは、相手が気付いていない領域を広げるために、第三者的な話や、たとえ話などをたくさんすることでしょう。

組織のメンバーが働きやすい環境を作る

「環境」には広い意味があります。尊敬できるリーダーになれば、組織のメンバーのモチベーションは上がります。これは働きやすい環境です。真のリーダーは言葉ではなく模範を示す人だと思います。また「関係性」をなによりも大切にします。人は好きな人に影響されるからです。マサチューセッツ工科大学教授のダニエル・キム氏は、人間関係の質が高まると、会話や対話を通してアイデアが生まれ、それに伴って行動の質が高まり、結果の質につながるという「組織の成功循環モデル」を発表しています。つまり何よりも「人間関係」が大切だということです。(図参照)「成功事例の共有」も非常に大切なリーダーの役割です。成功している人のやり方を伝えるのです。それを参考にできることは働きやすい環境をリーダーが提供していることとなります。その人を成功させることができないわけですので、せめて働きやすい「環境」を作るのです。

その人が主体性を持って成功していくことを助けるのが真のリーダーの役割であり、真のリーダーシップなのです。

組織の成功循環モデル

