Management Club Report

Feb.2020/Vol.206

Monthly Opinion　≪全員が幸福な歯科医院≫

１年間「強い組織の歯科医院」について組織論を学び直し、考え、院内研修でさまざまにトライしてきました。「これが正解だ！」と言えるものを見付けたわけではありませんが、遠藤功氏の唱える“生きている組織”でなければ強さは出てこないという理論は正解であると思いました。

つまり『熱』と『理』と『情』がしっかりと備わっている組織は、少々の経済変動や行政指導内容の変更があったとしても、一向に慌てることなく、目指してきた歯科医院としての価値を堂々と提供していく強さを持っているのだということが理解できたのです。その『熱』と『理』と『情』が備わっている組織とは、院長の情熱あふれるビジョンの下に全員が結束し、社会への貢献に全員がプライドをもち、職種年齢に関わらない相互尊重の風土を全員が高めようとしている歯科医院です。読者の皆様の歯科医院には『熱』と『理』と『情』が備わっているでしょうか。私どもの知る限りおそらく『熱』と『理』はかなり高いレベルで備わっている歯科医院が多いように思います。何故なら、増患対策や自費率向上についての秘策などを持たない当社に会員として名を連ねてくれている歯科医院ですので、もとよりそのような上辺のテクニックには興味を持たず、本質を極めようとする傾向が強いと思われるからです。

その中で唯一『情』だけが不十分。すなわ『相互尊重』という組織文化が根付いていない。そのように感じることが多くあります。歯科医療の真価に対する国民的理解がようやく広がりをみせ始めるようになりましたが、歯科医院という職場は専門的な有資格者以外にとってはまだ魅力のある存在にまで高まってはいません。その原因の一つに『情』の貧弱さがあるように思えます。競合の激しい中を勝ち抜いてきた『熱』と『理』の高さを備えた歯科医院が今後頭一つ抜け出し、歯科界に留まらず健康医療界をリードする存在になるためには『情』の要素が『熱』と『理』に肩を並べるようになることと考えています。

1　地位財による満足感、非地位財による幸福感

「幸福とは何か？」を勉強し始める

昨年の暮れ、今年の活動テーマを『顧客幸福を高め、従事者幸福を高める』と決めてより、『幸福度』や『幸福感』についての勉強を始めました。と言いますのも、文系人種である私ですが、哲学のような、頭と体を逆さまにしなくてはな