Management Club Report

Dec.2022/Vol.240

Monthly Opinion　≪結束・規律・相互尊重を高める≫

　このレポートを書き始めて早20年が経ちました。会社ができて23年と2か月余、ほぼ創業時より書き続けてきたことになります。このレポートの末尾に20年間240号の表題を一覧表にして掲載いたしました。今改めて見直してみますと、多岐に亘って歯科医院経営を考察しているように思えますが、書いている本人があまり進歩していませんので、同じようなことを、角度を変えテーマを選んで書いてきたのだろうと思われます。
　2004年の16号『実践！組織力の鍛え方』なんていうのは大変興味深い表題です。「18年も前だけど、どんな手法を紹介しているのだろう・・・？」不安7割、期待3割といったところでしょうか。2005年の39号『組織モチベーションを高める』も同じ感覚で興味深いです。2006年の46号は『品質保持に果たす勤務医の役割』とあります。「勤務医は単なる治療ロボットではない」というようなことを言っているように思えます。2007年の49号のテーマは『高潔・プライド・謙虚』、ノブレス・オブリージュに通じるテーマのようです。2010年の90号は『コンサルタントの教育論』とあります。「12年前にはどんな教育論を展開していたのだろう？」そして2014年の134号には『歯科医院２way 運営論』とあります。「何だ、これは？」という感じですが、是非読み返したという気になりました。
　考え方の基本はまったく変わっていませんが、その時々の情勢や問題意識によって表現に差が出たり、出会った書籍や記事や文献などによって得た新たな気付きが加わっていたりということはあります。そのような進歩や成長を辿りながら、歯科医院が結束していくための基本と考えている『全員が共通してノブレス・オブリージュを持つことの意義』について考えたいと思います。

1　叱責を受けてこそ個人は成長し組織は強化される

原因が異なっても同じ現象となる

　働く人たちの気持ちというのは当然のことながら個人々々まちまちです。目的も理由も考え方もまさに千差万別で、どれが正しくて、何が間違っているのかなど、一概に評価することなどはできません。それは同時代における人間の個性の違いによるものもありますが、時代の変化によって起きる考え方の違いといったものもあります。
　最近、そのような時代の変化によって起きてきた現象なのですが、異なる原因から起きたものではあっても同じ現象となって現れるという一つの事例を知る