Management Club Report

Nov.2019/Vol.203

Monthly Opinion　≪組織と個人のベストな関係≫

『強い組織の歯科医院』研究も大詰めを迎えました。「生きている組織」「死んでいる組織」「業務連鎖の品質を磨く」「部分最適から全体最適へ」「ナレッジワークとエモーショナルワーク」「時短だけではない働き方改革」「ベストチームプレーヤーの育成」といった内容で組織強化のあり方を論じてきました。先月号では、リーダーによってチームは強化されたり弱体化したりすることを述べましたように、組織というものは物理的な実体のない存在で、結局は人間の集団である以上、個人の力や個人間の協力、リーダーシップやフォロワーシップといった要素が色濃く反映されることになります。

その個人は経営者であっても労働者であっても、組織との関わりという点においては変わりなく、どのような立場にあっても組織との間に「信頼」と「貢献」という双方向の熱い関係を持っていなくてはならないということでしょう。

これは、古くから存在してきた組織に対するロイヤルティが強く求められたりする組織論や、従業員満足度という組織に対する評価が基調になったりする考え方とは異なる、組織と個人の新しい発展的な関わり方というべきもので、エンゲージメントと呼ばれています。

来月行われる第１３回スタッフリーダー・ミーティングにおいて４人の発表者が語る『強い組織の歯科医院をつくる』実践論とパネルディスカッションでの熱い討議の前に、今月は「組織と個人のベストな関わり」であるエンゲージメントについての基礎的な学習結果をまとめておくことにしました。

1　働き方改革の肝は「組織と個人のエンゲージメント」

エンゲージメントの意味

エンゲージメントとは何でしょうか。engagement を英和辞典で引きますと、約束、契約、婚約に続いて、関与、参加、従事、取り組みとあり、更に交戦、戦闘、また、連結、かみ合い、係合といった和訳が出てきます。

毎回のラグビーネタになって恐縮ですが、動詞形の engage がラグビー用語の一つにあります。かつてスクラムを組むことをエンゲージと言ったりしていた時期がありますし、今でもレフェリーの「クラウチ」「バインド」「セット」というコールに合わせて組まなくてはならないセットスクラムで、相手チームより有利に組もうとして先につっかけるようにスクラムを組む反則を「アーリーエ