Management Club Report

Mar.2022/Vol.231

Monthly Opinion　≪リーダーとフォロワーの間≫

前号では『歯科医院にふさわしい組織のあり方』について独自の考え方を述べました。これが正解というものはありませんが、長い間いろいろな歯科医院とのお付き合いを継続し、定期的に院内研修を行ってきた経験から「歯科医院を一般企業と同じに考えるのは間違い」「歯科医院にはこれが合っている」「こういうスタイルが歯科医院としての組織の結束を固める」のではないかと思えることを書きました。

それは、2003年１月に *Management Club Report* を書き始めてから19年と2カ月の間に何度も書いて参りましたリーダーシップに関する考え方が実践的な捉え方の中でまとまって来た結果であるように自分では感じています。

今回は、それを受けまして、歯科医院に向いていると思われる組織が院長とスタッフに幸福をもたらすようにするために、リーダーシップとフォロワーシップはどのようにあるべきかを、今の捉え方の中で考えて行きたいと思います。

つきましては、これまで述べてきたリーダーシップ論を振り返り、その核となる考えを改めて見直すことからスタートいたします。18年や15年も前に書いたレポートも含まれていますが、今でもホットに響いてくるのです。

1　これまで述べてきたリーダーシップ論を振り返る

2004年８月Vol. 20『新リーダーシップ論(1)』

ビジネスコンサルタント社主催セミナー“The Heart of　a　GUTSY LEADER”（勇気あるリーダーの心）において、**ベッツィー・サンダース**、**ケビン・フライバーグ**両氏によって語られた内容をベースに歯科医院の組織論としてまとめてあります。

GUTSY LEADER はたった一人のリーダーに求められる存在感ではなく、その時々や場面々々でリーダーシップを発揮するパーツリーダーを指しており、その数の多いことが、組織力を高める第一の要因であると唱えており、大いに頷けるところです。

パーツリーダーに求められる能力は、そのパーツに不可欠な知識や技術であることは言うまでもありませんが、何よりも大切なものはコミットメントであり、ここではコミットメントを「打ち込み度」と訳しています。