

ロバート・K・グリーンリーフ著 金井壽宏監訳 金井真弓訳「サーバントリーダーシップ」英治出版 2008年12月29日刊を読む

## スピアーズによるサーバント・リーダーの属性

### 1. 傾聴(Listening)

大事な人たちの望むことを意図的に聞き出すことに強く関わる。同時に自分の内なる声にも耳を傾け、自分の存在意義をその両面から考えることができる。

### 2. 共感(Empathy)

傾聴するためには、相手の立場に立って、何をしてほしいかが共感的にわからなくてはならない。他の人々の気持ちを理解し、共感することができる。

### 3. 癒し(Healing)

集団や組織を大変革し統合させる大きな力となるのは、人を癒すことを学習することだ。欠けているもの、傷ついているところを見つけ、全体性(wholeness)を探し求める。

### 4. 気づき(Awareness)

一般的に意識を高めることが大事だが、とくに自分への気づき(self-awareness)がサーバント・リーダーを強化する。自分と自部門を知ること。このことは、倫理観や価値観とも関わる。

### 5. 説得(Persuasion)

職位に付随する権限に依拠することなく、また、服従を強要することなく、他の人々を説得できる。

### 6. 概念化(Conceptualization)

大きな夢を見る(dream great dreams)能力を育てたいと願う。日常の業務上の目標を超えて、自分の志向をストレッチして広げる。制度に対するビジョナリーな概念をもたらす。

### 7. 先見力、予見力(Foresight)

概念化の力と関わるが、今の状況がもたらす帰結をあらかじめ見ることができなくても、それを見定めようとする。それが見えたときに、はっきりと気づく。過去の教訓、現在の現実、将来のための決定のありそうな帰結を理解できる。

### 8. 執事役(Stewardship)

エンパワーメントの著作でも有名なコンサルタントのピーター・ブロック(Peter Block)の著書の書名で知られているが、執事役とは、大切なものを任せても信頼できると思われるような人を指す。より大きな社会のために、制度を、その人になら信託できること。

## 9. 人々の成長に関わる (Commitment to the growth of people)

人々には、働き手としての目に見える貢献を超えて、その存在そのものに内在的価値があると信じる。自分の制度の中のひとりひとりの、そしてみんなの成長に深くコミットできる。

## 10. コミュニティづくり (Building community)

人間の歴史のなかで、地域のコミュニティから大規模な制度に活動の母体に移ったのは最近のことだが、同じ制度の中で仕事をする(奉仕する)人たちの間に、コミュニティを創り出す。

P.278 ~ 279

### <コメント>

サーバント・リーダーシップとは何か。グリーンリーフ氏の本著は、その本質をわかりやすく説く。あらゆる職場リーダーのリーダーシップを考えるときの基本テキスト。

— 2016年2月26日(金) 林 明夫記 —