



Ryuko Tanaka

田中 柳子

今すぐ使える  
心理学で 5%の**成幸者**に

セレクトサイコロジー研究所 所長  
キャリアコンサルタント

### リーダーシップの役割

ビジネス業界のみならず、政治や学校などの組織において、様々なリーダーが存在します。これまで多くの企業で私が「リーダー研修」を実施してきた中で共通していえることは、組織においてリーダーの与える影響力は非常に大きいということです。リーダーは、集団が目標を達成するために何をすべきかを判断して行動を起こします。また、集団に属する人々のモチベーションや、あらゆる活動に影響を与えます。こうした機能を「リーダーシップ」と呼びます。社長をはじめとして各部署の管理者、グループリーダーに至るまで、リーダーシップの課題は経営を左右する大きな要因となりえるものです。

今回は、リーダーシップのスタイル、並びに、リーダーが身につけるべきスキル（「力」）について、心理学を通じてお伝えしていきたいと思います。

### 3つのリーダーシップ・スタイル

大学院時代から携わっている産業・組織心理学の分野では、望ましいリーダーシップに関して多くの研究が行われています。ここでは、その先駆的存在となるクルト・レヴィンのリーダーシップ・スタイルを紹介し

ます。

#### (1) 専制型リーダーシップ

メンバーの行動全てに、リーダーが上から指示を行うスタイルです。この場合、細部にわたりリーダーがコントロールするため、失敗を最小限に留めることが期待できます。

しかしながら、メンバー自身で考え行動する機会が失われるため、長時間このスタイルを続けると、メンバーの自立心が育たない懸念があります。

#### (2) 民主型リーダーシップ

メンバーが自分たちで決定できるように、リーダーがサポートするスタイルです。仕事の進め方、組織としての達成目標などにメンバーの意見が取り入れられるため、個々の積極性が高められ、チームに一体感が生まれます。

短期間で確実に成果を求められる場合はやや不向きとはいえませんが、メンバーの仕事への動機づけは最も高く、仕事の能率も向上します。

#### (3) 放任型リーダーシップ

メンバーの行動にリーダーは関与せず、全てを任せるスタイルです。各メンバーが自由な発想で行動できます。

しかし、一般的にはチームとしてのまとまりが得られず、協調性が失われがちです。また、自己管理能力の低いメンバーについてはモチベーションの低下

や生産性の悪化が起こるおそれもあります。

以上3つのリーダーシップのスタイルの中で、生産性とメンバーの満足度の両面で優れているのは民主型リーダーであること結論づけています。しかし、現実のビジネスの世界では、まだまだ専制型リーダーが多く、民主型リーダーが少ないのが、数多くの企業に携わってきた私の実感です。

### 民主型リーダーが備えるべき「3つの力」

民主型リーダーとして備えるべきスキルは多岐にわたります。しかし優れたリーダーといえども、その多くは生まれつき才能に恵まれているわけではなく、経験を積み重ね、時には失敗もしながら後天的に、それらの「スキル」を身につけていきます。私は研修やカウンセリングを通じて、フォロワー（部下）がリーダーに求めるスキル（「力」）として、特に次の3つが重要だと考えています。

1つ目が「聴く力」、2つ目が「伝える力」、3つ目が「承認する力」です。いずれも全てのビジネスパーソンが身につけるべきスキルですが、特にリーダー層には必須といえます。

次回以降で、これらについて詳しくみていきたいと思います。

たなか・りゅうこ 組織人材コンサルタント。国家資格1級キャリアコンサルティング技能士（青森県初）。大手企業の階層別研修や大学生へのセミナーなどを開催。専門用語を極力使わず具体的アクション（最初的一步）も含めてレクチャーすることから「わかりやすく、すぐに実践できる！」と全国で好評を博している。講演・研修では、開始5分後には会場が笑いの渦に包まれることから「リュウコ・マジック」と呼ばれ、学生、ビジネスパーソンにも熱狂的なファンを持つ。面談後には自然と元気になれるためリピーターが後を絶たず「行列ができるカウンセラー」としても知られ、15,000人以上と面談経験を持つ。