

なな-る通信

春号

なな-る訪問看護ステーション [email] info@nana-r.jp [URL] http://nana-r.jp

目標の立て方、 メンバーへの下ろし方

春からの新年度を迎えるにあたり、組織や自チームの年度目標を立てている方も多いのではないのでしょうか。

子どものころ、「お風呂にそろそろ入らないと……」と思っているところに親から「早くお風呂に入りなさいよ！」と言われると「今から入ろうと思っていたのに！」と急に気持ちが冷めてしまった経験はありませんでしたか。自分がやろうと思っていたことでも人から強制されると抵抗する気持ち（心理的リアクタンス）が生まれます。だから目標はメンバーに押し付けてはいけません。

経営トップであれば自分のビジョンと現実（実際に経営するうえで必要な数値）がはっきりしているから目標はおのずと決まってきます。それでも大切なのは「自己一致できるか」ということ。「自己一致」とは心理学で用いられる言葉で「自分のありのままの感情を体験し、受容していること」を言います。「苦しいことや悔しい思いをすることもあるだろうが、それが実現できれば心からうれしいと感じることができると」思えるような目標かどうか、ということです。目標を立てるときに自分を欺かないことが大切なのです。

というのは「いくら何でもこれは無理かもし



れないけど、トップとしてこれくらいの目標を掲げておかないとメンバーに示しが見つからない」とか「どうせ達成できないのだから高めに立てとくくらいがいいんだ」みたいな気持ちがあると、その時点で「自己“不”一致」が起きていることになります。人が心のバランスを崩してしまうのは「自己不一致」を起こしたときです。目標を立てるときはまず事業や組織に対して自分がワクワクするような明るい夢をもつことです。「それが実現すればありのままの自分に近づける」と思えることを素直に言語化することです。

しかし、すべてが予定どおりにうまくいくことなどほぼありません。マンパワー、資金面、市場の変化、突発的なトラブルの発生など、いろいろなことは起きます。だからこそ「ワクワクするような夢」がないとそんなときに歯を食いしばってがんばれません。

昨年亡くなられた京セラ創業者で名誉会長、JALの再建でもその手腕を発揮された「経営の神さま」、稲盛和夫さんは、「楽観的に構想し、悲観的に計画し、楽観的に実行する」との言葉を



↓ 残されています。ワクワクするような夢もち、計画を立てるときは具体的にあらゆるケースを悲観的に徹底的に考えつくし、実行するときには「あれだけ考えつくしたのだから必ずできるはず」と楽観的に挑戦する、ということです。そしてその姿をリーダーが見せることによってメンバーの「よし、私もがんばろう！」というやる気を引き出すことにもなります。

では、その目標はどうすればメンバーに前向きに取り組んでもらえるでしょう。①人にはもともと目標を達成したいという「達成欲求」があると云います。それと同時に②「親和欲求（人から良

く見られたい）」③「権力欲求（相手をコントロールしたい）」④「回避欲求（失敗や批判は避けたい）」の欲求もあります（心理学者：マクレランド）。この4つの欲求を応援するとメンバーにとって味方になるし、邪魔をすると敵になります。つまり、リーダーはメンバーの目標達成を応援し、みんなにほめられるように仕向け、メンバーの失敗や批判をせずに、相手をコントロールしようとせず、むしろ言うことを聞いてあげるほうがメンバーにとっても「味方」と認識されます。「やらせる」なんて思っははいけません。目標はみんなでワクワクしながら追いかけるものです。



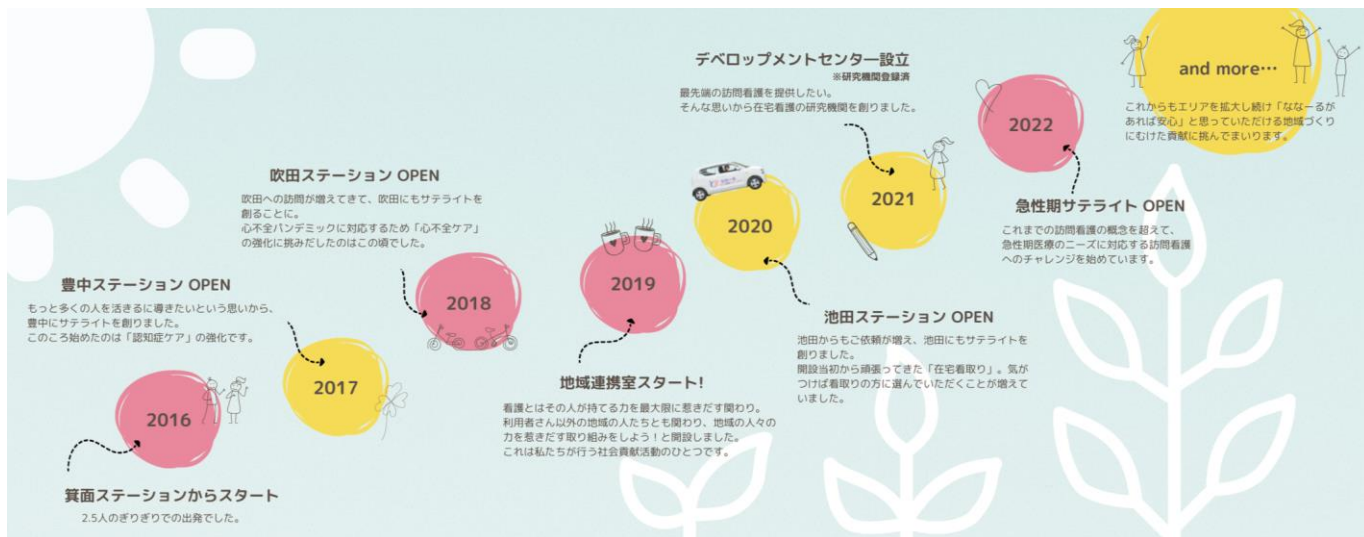
〈著者プロフィール〉 松井貴彦（まついたかひこ）

特定非営利活動法人いきいきライフ協会理事 一般社団法人看護職キャリア開発協会 ライフキャリアコンサルタント。同志社大学文学部心理学専攻（現 心理学部）卒。株式会社リクルートにて編集マネジャー、週刊ピーニング副編集長。1994年より株式会社メディカ出版にて編集部門、管理部門、

臨床教育ソリューション部門、販売企画部門責任者、株式会社保育社の代表取締役など歴任。現在は人材育成、組織活性化を中心に、より良く生きるキャリア選択のコンサルティングを専門分野とする。著書に「家で死ぬる幸せ」(2021年刊)ほか。

なな一る訪問看護ステーションだより

2023年春、なな一るは7周年を迎えることができました。日頃からの皆様のご支援、誠にありがとうございます。これからもどんどん成長していけるように尽力してまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。



スタートから変わらず、なな一るが目指すのは「生きる」を「活きる」に導く看護です。

