

NPO法人グローバルリーダーシップ・アソシエーション(GLEA)のメールマガジン第137号をお届けします。ご意見・ご感想は<glea@npo-glea.org>まで。

◆今号の内容

1. トピック
2. これからの活動情報
3. コラム『Culture eats strategy for breakfast』大阪大学大学院工学研究科 教授 森 勇介 氏

1. トピックス

◆弊法人の第12回理事会・総会の日程が決定しました。
詳しくは<2.これからの活動情報>にて。

◆年会費のお願い

2021年度(令和3年)会費請求のお知らせをメールでお送りさせていただいております。
会員の皆様には、本年度も是非ご協力のお力添えをいただければ幸いです。

2. これからの活動情報

◆第12回理事会・総会

日時:6月24日(木)(理事会13:00~14:00、総会14:00~15:00)

場所:オンライン会議

※会員の皆様へは、詳細・資料等は決まり次第ご案内いたします。

◆第20回大学対抗交渉コンペティション

日時:2021年11月6日(土)・7日(日)

場所:上智大学及びオンライン会議

◆交渉コンペティション オンライン・プレ・ミーティング

日時:9月5日(日)

場所:オンライン会議

◆交渉コンペティション 審査員説明会

日時:1回目 10月10日(土)10:00~12:00

2回目 10月17日(土)10:00~12:00

場所:オンライン会議

3. 今月のリーダーシップ情報【コラム／column】

大阪大学大学院工学研究科
教授 森 勇介 氏

「Culture eats strategy for breakfast」

ピータ・ドラッカー博士の名言「Culture eats strategy for breakfast」は本当に示唆に富んだ教えだと思っています。「人は頭で考えた理屈でなく潜在意識に染み付いた文化に従って行動する」という意味ですが、色々な組織でグローバル化という号令の下、日本人の文化に合わない戦略が立てられても結局実施されず、効果が伴わないどころかマイナスになったという体験をされた方は多いかと思えます。

この文化という意味には、組織の文化と個人の文化の両方があると思っています。堺屋太一さんの著書「日本とは何か」では、日本文化の独自性をその理由を踏まえ述べられています。例えば、単一民族同士と異民族・異教徒との戦争は根本的に思想が異なり、その結果、優れたリーダーの条件も日本では円満に解決する能力が尊ばれ、大陸では断固として身内を守り抜く能力が必要とされます。ビジネスの世界では社運を賭けたような重要な判断の際に「企業文化=社風」によって同じ局面でも右に行く企業から左に行く企業というように分かれます。

また、私は個人にもそれぞれ固有の文化があると思っています。それは心理学的に「トラウマ」という言葉で表せ、もし、潜在意識に「どうせ自分には無理だ」というトラウマがあると、困難に直面した時に諦めてしまいますし、「何とかなる」と思える人は火事場の馬鹿力を発揮できるように思います。

では文化は不変で日本人はその文化に縛られて今後進歩できなのかということですが、私は良いように変えられると思っています。先日、富山県のとある町で講演をさせて頂きました。浄土真宗の門徒の方が多く、お寺もとても立派で古き良き日本が残っていると感じました。講演で私が、「この辺りは古き良き日本が残っているますね」とお話ししたら、医師の方から「ここは高齢者の自殺率が日本で一番高いのです。どうしたら良いのでしょうか？」という質問を頂きました。これは日本文化/日本人の良い点と悪い点が表裏一体であるということを表していると思います。日本人は真面目で気を遣います。それが行き過ぎると、「年を取った自分の存在が人に迷惑を掛けてしまっている。ならばいっそ死んだ方が良い」という結論に至ってしまうのだと思います。忖度も同じだとおもいます。適度な忖度は必要ですが、過度の忖度は物事を捻じ曲げてしまいます。なぜ、過度の方向に進んでしまうのかというと、それは「トラウマ」に起因すると思います。日本人は真面目なので「〇〇でなければならぬ」というトラウマを持ちやすいと思います。その「ねばならない」という思い込みが過度な方向に進めさせてしまいます。私は2001年に心理学者の田中万里子先生と出会って、このような思い込みはカウンセリングで解消できることを実感いたしました。そのためのベンチャー創晶應心も起業しています。

リーダーの大切な仕事に、今起きていることの原因は何に起因するのか、文化的な背景やメンバーのトラウマも含めて、検討することがあると思います。その辺りの理解が無いままに、理屈で課題を克服しようとしても結局失敗してしまいます。課題の本質を見極めるとともに、カウンセリング等で解決できる課題なのか、もっと違う方法があるのか、等々を考えて実践していくのが良いリーダー

ではないでしょうか。

<参考資料>

心理学的アプローチによる創造力の活性化

<https://www.eng.osaka-u.ac.jp/prospective/introduction-research/550/>

心理学的アプローチによるプロジェクト活性化

<http://www.jrcm.or.jp/jrcmnews/1006jn284.pdf>

情報募集中

メールマガジン「グローバルリーダーシップ通信」で、
会員の皆様に発信されたい内容や活動等がございましたら、
毎月20日頃迄に事務局までご連絡下しますようお願い致します。

本メールマガジンについて

配信先ご変更や配信ご不要の場合は、件名に「配信先変更」又は
「配信不要」と明記してglea@npo-glea.org迄ご連絡下さい。

=====
発行元：NPO法人グローバルリーダーシップ・アソシエーション

発行責任者：野村 美明

編集者：GLEA事務局 神谷留奈

(TEL)070-6560-2633

(FAX)06-6853-3081

(E-mail)glea@npo-glea.org