

「マグレガーとマズローの大いなる論争」

マグレガーは、1960年に「企業の人間的側面」を著し、たちまちX理論・Y理論の創始者として知られるようになった。

それは経営学上のリーダーシップ論で、X理論が経営者を独裁者としてとらえるのに対し、Y理論は協力的で人を信頼するリーダーとしてとらえている。

マグレガーのY理論は明らかにマズローの人間観を支持する内容となっており、事実マグレガーはY理論的管理者像を描くにあたって、マズローの欲求階層に関する研究に多くを負っているのである。その二人による大いなる論争の始まりであった。

鏡に映った自分の姿を見つめ、以下の質問を自らに問い！

二人は亡くなるまで、すべてのリーダーたちに、こう訴え続けたのである。

これらの質問事項は半世紀も前に考案されたものであるが、今でもリーダーたちが第1に考慮すべき点であることに変わりはない。

1. 人間は信頼に値すると信じているか？
2. 人間は責任や義務を担おうとするものであると信じているか？
3. 人間は仕事に意義を求めると信じているか？
4. 人間は生まれながらに学習欲求を持っていると信じているか？
5. 人間は変わることに抵抗しないが、変えられることに抵抗すると信じているか？
6. 人間は怠惰よりも働くことを好むと信じているか？

以上の質問に対する回答結果が、回答者のあらゆる行動に影響を及ぼしているのである。

我々は何人もの企業幹部に、これらの質問をぶつけてみた。

その結果、多くの人が自分の人間観を充分時間をかけて検討したことがないという、驚くべき事実が判明したのである。

我々は、経営者やリーダーたちに対して、上記の質問に関するグループ・ディスカッションを行うよう勧めている。

各自の回答をもとに、是非話し合いを行っていただきたい。

組織がどのような人間観を掲げているかを明示し、誰もがそれについて読んだり議論したりできるようにしておくことも必要だろう。

企業の人間観を明らかにすることは、会社の使命の記述や企業の価値観の表明に劣らず、重要な意味を持つと我々は考えている。(著書 完全なる経営 A・H・マズロー)

先日、「こだわりカンファレンス」に参加してきました。

感動しますね。

何故か？それはマズローの5段階欲求の「自己実現」につながるからです！

社員さんたちが、「自分の仕事上でのこだわり、大切にしていること」をチームの仲間と共に、約18分間プレゼンテーションをするのです。

その後、プレゼンを聴いている人たちから「承認や感想」を受け取り、自分の意義・意味・価値を再確認することとなります。

最後にプレゼンした後のプレゼンター自身が「新たな気づきや感じたこと」を話します。

マズローは著書「完全なる経営」に、自己実現欲求には、2つのものが必要だとあります。

「いい人間」と「いい社会」が必要だと。

この2つがあると、シナジー効果によって「自己超越」のレベルに達するとあります。

では、いい人間といい社会を創るには、どうすればいいのか？

私は、「こだわりカンファレンス」がヒントになると感じます。

経営者も、自分自身の人間観を語ることが、「いい人間」となり、「いい社会」になるのです！

経営者やリーダー自身も、自分の仕事上でのこだわりや人間観を語る必要があるのです。