

上司がわかる 上司がかわる

く9つのタイプから見る上司のメカニズム

横山 恵

はじめに

「任せるから好きなようにやれと言われて、やったら怒られた」

「できて当然、普通でしょ……って。結構頑張ったんですけど」

「上司の言う当たり前、いつそ箇条書きにしてほしい」

やる気のある部下が、上司とのコミュニケーションがうまくいかず言動や行動に戸惑っています。この関係ではせつかくやる気のある部下の意欲や能力を生かすことができただけではなく、チームのムードまでも沈滞させてしまいます。組織の成長からはほど遠い状態が始まっていると言えます。

部下は上司とうまくいかない日々悩み、諦めに似た我慢と忍耐で過ごしているのが現実です。そして、中には自分自身を責め、自信をなくし体調を崩す人までいます。そしてここではやっていけないと離職を決意する人も多くいるのです。

ビジネスの世界で研修業に携っている私は、多くの上司と部下の関係性の問題に向き合ってきました。それぞれの価値観の相違によるミスコミュニケーションが問題の源であることが、なんと多いことと実感しています。

多くの部長は課長をまだまだできてないと嘆きます。そのまた上の上司・本部長や役員は最近の管理

者はなつとらん、我々の若い頃は……と嘆いているのです。上司の上司そのまた上の上司、最高トップの社長になつても役員や管理職に向けた嘆きはあるのです。まさに永遠に続く上司から部下への「嘆きのピラミッド」です。そしてそっくり同じように下から上への「嘆きのピラミッド」があるのです。まさに上司と部下の関係は鏡合わせです。お互いに嘆いている関係ではチームはもとより組織にとつていいわけがありません。自分の価値観で人を判断し、十分に能力を生かせないとしたら組織に不利益を被らせていると言えます。

“だから上司がなんとかしなくちゃダメでしょう” “上司なのだから配慮して当たり前、上司が変わるべきでしょう” と思う方もいらつしやるでしょう。自分たちよりも上司をきちんと教育してほしいと願うのも当然です。だからといって、そのために上司の変化や成長を我慢して待ち続けるというのも賢い部下としていかがでしょう。疑問や不安の中で過ごしながらやりがいを持てず、自分自身を責め、諦めることは避けなければなりません。自らも成長し組織に貢献できる人間になることのほうが、よほど賢い部下と言えませんか。上を覚えて一人前という言葉があります。賢く一枚上手な部下になって、上司との人間関係で悩まないビジネスパーソンになってほしいと願っています。

そこで、前述したやる気のある部下の嘆きも含め、どこにでもある部下の嘆きのメカニズムをお伝えしたいと思いました。上司が悪い、部下が悪いということではありません。相手を知り受け止め方を変えることで、心も体も、そして職場環境そのものを健全にできたらと思います。

部下の目から見た困った上司をどうすれば困らない上司にできるか。部下自身もどうすれば上司から嘆かれない部下になるかという知恵を手に入れる機会にしていただけたらと筆をとりました。

二千年の昔からある古代の智慧・人間学エニアグラムを背景に「なぜこの人はこうなの？」というやるせない嘆きにお答えしながら、人間というものを解明していけたらと思います。ピラミッドを支える多くの部下の代表として、長きにわたりさまざまな上司の部下の一人であった私がお役に立てたら何よりと思っております。