

サーバントリーダーシップ (奉仕するリーダーシップ)

リーダーシップが発揮できない…
メンバーの指導がうまくいかない…
組織の雰囲気が重い…

このような悩みはないですか？
それは、リーダーシップスタイルが支配型だからかもしれません。

支配型リーダーシップの反対が、サーバントリーダーシップです。サーバントリーダーシップとは、「まず相手に奉仕し、その後相手を導く」という考えの元に生まれた「支援型リーダーシップ」です。

サーバントリーダーは、奉仕や支援を通じて、周囲から信頼を得て、主体的に協力してもらえる状況を作り出します。変化を積極的に起こしていくことが求められるリーダーにとって、サーバントリーダーシップは一つの突破口になるに違いありません。

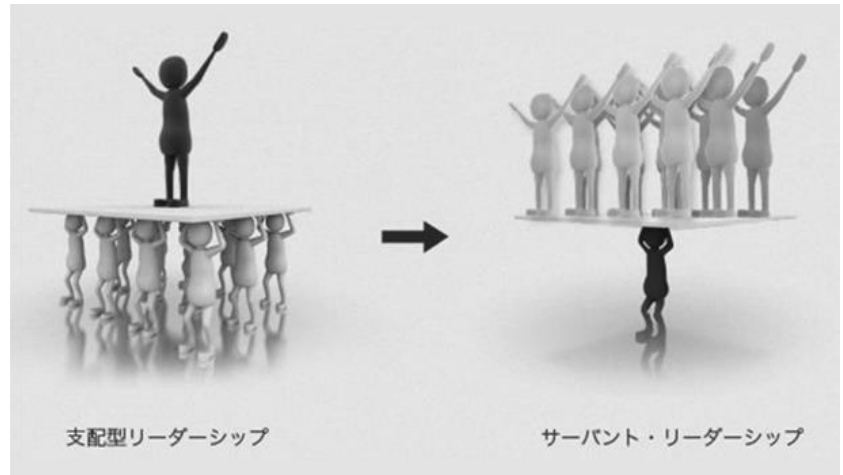
リーダーが自ら支えることで、信頼関係を強固に…
組織力の向上や活性化、目標達成を実現…

理想的なリーダーのあるべき姿は、「管理・命令型」といった上からのベクトルでリーダーシップを発揮するタイプから、リーダーシップを執りつつも仲間として協働するタイプへと変化を遂げています。従来のリーダーシップの考え方とは異なり、他者に対する思いやりの気持ちや奉仕の行動を常に念頭におくことが特徴です。他者に奉仕することで信頼を得て、目指す方向へ導きやすくするのです。

従来、組織を目標達成に導くのはリーダーの役割とされてきました。しかしそのような組織体系では、リーダーはメンバーに対して“説明”や“命令”が中心のコミュニケーションスタイルをとることになり、結果として組織の主体性が薄れ、目標達成が実現しにくくなります。

サーバントリーダーシップは、「リーダーのためにメンバーがいる」という発想を逆転させ、「メンバーを支えるためにリーダーは存在する」としています。リーダーはメンバーの自主性を尊重し、メンバーの成功や成長に奉仕する行動を実践します。結果として信頼関係が育まれ、コミュニケーションが円滑になります。組織全体が同じビジョンや目標を共有化できていれば、リーダーが組織を導くのではなく、一人ひとりが能動的に組織を導いていく構図になり、目標達成が実現できると考えられています。

サーバントリーダーには、他者を理解し、その可能性を引き出す能力が求められます。正しいことを「見抜く力」や「実行に移す力」があり、さらに、自分が持つすべての資源を他者に与えることができ、メンバーからは「この人にならついていきたい！」と思われるような人こそ、サーバントリーダーです。



1. サーバントリーダーシップとは？

サーバントリーダーシップ（支援形リーダーシップ）

サーバントリーダーシップは、アメリカのロバート・グリーンリーフ博士が提唱したリーダーシップ哲学で「リーダーはまず相手に奉仕し、その後相手を導くものである」という考え方に基づくものです。

「サーバント」とは、「使用人」「召使い」という意味。部下に対して、奉仕の気持ちを持って接し、どうすれば組織のメンバーの持つ力を最大限に発揮できるのかを考え、その環境づくりに邁進するリーダーシップです。これは「支援型リーダーシップ」とも呼ばれ、従来の所謂「支配型リーダーシップ」とは相対するものです。

支配型リーダーシップ

これまで主流となっていたリーダーシップスタイルである「支配型リーダーシップ」は、強い意思のもと、リーダー自身の考え方や価値観を貫き、部下を強い統率力で引っ張って行くようなリーダーシップ像でした。

部下を管理・命令する事で、組織を動かしてきたのです。これは「強制型リーダーシップ」とも呼ばれます。ただ、とりまく環境変化が激しくなり、人材にも多様性が求められるようになった近年、今までのリーダーシップとは正反対とも言える「サーバントリーダーシップ」が注目されるようになってきました。

2. 従来型の「リーダー」との違い

従来の権力による「支配型リーダーシップ」と奉仕する「サーバントリーダーシップ」の違い

支配型リーダー (権力によるリーダーシップ)	サーバントリーダー (奉仕するリーダーシップ)
大きな権力の座を目指す	地位にかかわらず、組織への奉仕を目指す
チームのメンバーを支配する	チームのメンバーと協力する
自分の手柄にする	メンバーの手柄にする
メンバーに責任を負わせる	改善策を探す
力、恐れ、威嚇を利用する	信頼、機会、感化を利用し、信頼関係を築き、メンバーの自主性を尊重する
口数が多く、聞く耳を持たず、説明し、命令する	耳を傾け、口数は少ない
自分への賞賛によって意欲を高める	チームの成功によって意欲を高める
自分の利益のためにうまく立ち回り、自身の地位をあげて成長する	全員のために機会を調整し、個人のやる気を重視して、組織の成長と調和させる
自身の能力を磨き、その自信を元に指示	コーチング、メンタリングから部下と共に学ぶ
失敗した際に、その人を罰する	責任を明確にし、失敗から学ぶ環境を作る

支配型リーダー

支援型リーダーは、自分中心の考え方で組織を動かします。自分の組織における権力のため、他者と競争したり、組織内での地位を意識します。メンバーに対しては、その権力を使って一方的な説明や命令を出す事でコミュニケーションをとります。そして、「責任」はメンバーの側にあると考えています。

サーバントリーダー

一方、サーバントリーダーは、「奉仕」の精神の元、メンバーを中心に考えた組織運営を行います。信頼関係を重視しており、メンバーの話に耳を傾け、協力しながら目標を達成していきます。メンバー個人個人のモチベーションを意識し、例え失敗してもそれを学びに変える環境づくりに取り組みます。

3. サーバントリーダーシップのメリット

多様なメンバーがいるチームの結束が保たれる

サーバントリーダーシップは、ライオンズクラブのように多様性のある環境で大きな効果を発揮します。クラブのレベルから理事会に至るまで、組織の一人ひとりに奉仕します。結果的に、チームの多様なメンバーを個別に管理できるようになり、チームの結束が保たれやすくなるのです。

ライオンズに忠誠心をもたらす

サーバントリーダーは、メンバーのニーズを最優先するため、ライオンズの会員のような人々が最も重視されることとなります。ライオンズクラブでの地位とは関わりなく、人々は自分のニーズが満たされ、感謝されていると感じた時に、強い忠誠心を抱きます。

メンバーの参加を促がす

サーバントリーダーシップの環境では、あらゆる意見や助言が尊重されます。意思決定にかかわった人々は、ずっと参加し続けたいと思うようになります。これは特に、ライオンズクラブに新会員が加わる場合に当てはまります。そのため、私たちは、サーバントリーダーとして、クラブの決定に可能な限り新会員を参加させようと努めるべきです。

メンバーの行動を変え、生産性を向上させる

サーバントリーダーには組織のメンバーの行動に変化をもたらし、結果的に生産性を向上させます。メンバー一人ひとりの声に耳を傾け自主性を尊重するサーバントリーダーには、周囲の人々の尊敬と信頼が集まり、良好な関係は士気とやる気を高めます。クラブや地区に満足していれば、リーダーとメンバーとの信頼関係も生まれ、チームが一体となって目標達成を成し遂げようと努力します。そうする事で、結果的にライオンズの実績は高まり、結果的に奉仕が強化されることとなります。

メンバーの意見に沿った運営が可能となる

サーバントリーダーシップを取り入れた組織を見ると、これまでの組織構造とは逆の「逆ピラミッド型組織」が導入されています。そして、このピラミッドの最上位に「メンバー」を位置づける事で、常にメンバーの意見を意識した運営が行えます。メンバーの事を理解し、メンバーの声が尊重され、そうする事でメンバーのモチベーションが向上するだけでなく、メンバーの満足度も向上させる事ができます。

4. リーダーのタイプにおけるメンバーの行動の違い

権力による「支配型リーダー」と奉仕する「サーバントリーダー」におけるメンバーの行動の違い

	支配型リーダー メンバーの行動	サーバントリーダー メンバーの行動
行動動機	恐れや義務感	自主的な「やりたい」気持ちから
行動順序	指示命令を受けてから行動	言われる前から行動
アウトプット方法	言われた通りに言われたことだけ	自身で創意工夫できるところを見つけ、アウトプットする
リーダーとのコミュニケーション	リーダーの機嫌を常に伺う	やるべきことに集中する
リーダーから受ける指示の解釈	役割や指示内容に集中し、それだけを聞く	リーダーの示すビジョン、やりたいこと(目的)を意識する
リーダーとの関係性	リーダーに従っている感覚	リーダーと一緒に行動している感覚
リーダーとの信頼関係	リーダーをあまり信頼しない	リーダーを信頼する
身につく教育へのスタンス	自己中心的、支配的な姿勢を身につけやすい	周囲の役に立とうとする姿勢を身につけやすい

従来型（支配型）リーダー

支配型リーダーに対して、メンバーは恐れを感じており「義務感」で指示に従っています。リーダーを信頼していないため、言われた事しかせず、自主的に動く事はありません。また、リーダーへの恐れから常に機嫌を伺っており、活動への集中力に欠けます。そして、そのようなリーダーの元で育ったメンバーは、また支配型リーダーとして新たにメンバーの上に立つ事になります。

サーバント（支援形）リーダー

サーバントリーダーはメンバーから信頼を得ており、同じ目標に向かって共に邁進しています。メンバーは安心して「やるべき事」に集中でき、自主的に工夫しながら行動します。そうすることで、結果的に組織の生産性の向上にも繋がります。また、サーバントリーダーの元で育ったメンバーは、奉仕的な姿勢を身につけやすいとも言われています。

サーバント・リーダーは、まずサーバントである。
それは生まれながらに持つ奉仕したい感情であり、奉仕が第一である。
そして意識的に選択してリードしたいと思うようになるのだ。

— ロバート・グリーンリーフ



5. サーバントリーダーシップ 10 の特性

① 傾聴

「傾聴」は、10 の特性の中で最も重要です。傾聴には2つの役割があります。

まずは人の話を聞く力。現在のように変化が激しい環境では有能なリーダーが自分の経験に基づいて決断を下しても、経験した時点とは状況が変化しており、「ちょっと前なら正しかったが…」という事態が頻繁に起こります。メンバーの話を真摯に聞かないでいると、クラブや地域の変化に気付くのが遅れ、打ち出す方向性にズレが生じやすくなります。その点、聴く力にすぐれたリーダーは環境に変化が生じて素早く察知することができ、方向性を間違えるリスクが少なくなります。

「話を聞いてもらえた」という気持ちから、メンバーのコミットメントも引き出しやすい。

もう1つの意味は、リーダー自身が自分の心の声を聞くことです。リーダーの「こうしたい」という思いは、自分勝手なものになる可能性があります。極めて個人的な思いを実現するために、周囲を巻きこもうとするからです。結局それでは人はついてきません。常に自分が示したミッション、ビジョンは社会の役に立っているかを見つめ直すことが必要になります。従来のリーダーは、自身のコミュニケーション能力と意思決定能力を重視してきました。これらのスキルはサーバントリーダーにとっても大切ですが、彼らはメンバーに一心に耳を傾けようとすることでそれを強化する必要があります。

サーバントリーダーは、集団の意思を見極めようと努め、その明確化を支援します。発せられた言葉に耳を傾け、受け入れようとするのです。耳を傾けることは日常的な自己評価とともに、サーバントリーダーの成長にとって不可欠です。

1. 奉仕する相手に心から関心を持って接する
2. あらゆる観点や意見を評価/歓迎し、助言を求める
3. 何らかの解決策を提案する前に最後まで耳を傾ける

② 共感

サーバントリーダーは、誰しも完璧ではないという事を理解した上で、まずは相手の立場に立って考え、相手を受け入れて気持ちを理解し、共感しようと努力します。人々は、自分だけの特別な気持ちを受け入れられ、理解されることを求めます。また、同僚の善意を信じ、相手の行動や成績を容認できないと分かっている場合でも、彼らを人間として否定しようとはしないものです。

1. 相手をその仕事から切り離す
2. 相手の立場で考える
3. 感謝を示し、思いやりと気遣いを見せる

③ 癒し

相手の心は無傷の状態にして、本来の力を取り戻させます。組織や集団においては、欠けている力を補い合えるようにします。サーバントリーダーシップの大きな強みの一つは、自分と他者を癒せることです。人々の多くは意気消沈したり、さまざまな形で感情を傷つけられた経験があるものです。人間であればこれは当然のことですが、奉仕するリーダーは、彼らには触れ合う人々を「癒す」力もあることを知っています。

1. 人にはそれぞれ歴史があることを理解する
2. 交渉によって対立を解消し、関係を修復する

④ 気づき

物事を敏感に感じ取り、物事をありのままに見て、その本質を見ます。そうする事で自身も気づきを得られ、相手にも気づきを与えられます。

すべての気づき、特に自己認識は、サーバントリーダーを強くし、倫理や価値観の関わる問題を理解するためにも役立ちます。それはほとんどの状況を、より総合的・全体的な立場から見ることができるようにするのです。グリーンリーフは次のように述べています。「気づきは安らぎを与えるものではない。むしろその逆で、人を不安にさせ、目覚めさせるものである。有能なリーダーは通常はつきりと目覚めていて、当然持つべき不安を感じているものだ。彼らは安らぎを求めないが、その内面には独特の平静が保たれている。」

1. 自己を認識：自らの限界と弱点を認め、理解する
2. 全体/集団を認識：他者や集団の懸念に対応する

⑤ 説得

自身の権限を使って服従させることなく、相手とコンセンサスを得ながら納得を促します。

サーバントリーダーのもう一つの特徴は、地位に基づく権限ではなく、主に説得によって組織の意思を決定しようとする事です。サーバントリーダーは、従うことを強要する代わりに他者を納得させようと努めます。この要素は特に、従来の権威主義的モデルと奉仕するリーダーシップの最も明確な相違点の一つです。サーバントリーダーは、集団における合意の形成に力を発揮します。

1. 集めた信望によって他者を感化する
2. 自らの権威を振りかざさない

⑥ 概念化

組織の将来を見据えた大きな夢や目標、ビジョンを持ち、それを相手にも分かりやすく伝えます。

サーバントリーダーは、「大きな夢を描く」能力を身につけようと努めます。概念化された視点から問題（または組織）を見るためには、日々の現実を超えて考えなければなりません。管理者の多くにとって、これは鍛錬を要する特徴です。サーバントリーダーは、概念的な思考と日常に目を向けたアプローチの微妙なバランスを追求する必要があります。

1. 明確な未来像を描き、ビジョンを持つ
2. 集団の戦略的懸念と目標に目を向ける

⑦ 先見力

現在の出来事を過去の出来事と照らし合わせ、そこから直感的に将来の出来事を予想し、今後の展望を予測します。

サーバントリーダーは先見力を持つことで、過去の教訓、現在の実情、決定が将来に及ぼし得る影響を理解できるようになります。この特徴は、深く直感に根差したものでもあります。リーダーシップの研究ではあまり探究されていませんが、最も細心の注意を払うべき分野の一つです。

1. 創造性を発揮する
2. 正しい判断を下す

⑧ 執事役

相手より一歩引いた立ち位置を心がけます。自身の利益よりも、相手が利益を得る事に喜びを感じます。サーバントリーダーは、任されたすべての資源を自己の満足のためではなく、組織の利益のために責任を持って管理します。例えば、ライオンズクラブの活動によって獲得された資金の管理者を務めます。サーバントリーダーは執事のように、何よりも他者のニーズを満たすことへの責任を引き受けます。また、抑えつける代わりに公明正大さと説得力を役立てることを重視します。

1. 集団の利益のために他者の資源を任される
2. それらの資源に対する責任を引き受ける

⑨ 人々の成長への関与

メンバーそれぞれの可能性や価値に気づいていて、それぞれの成長を促す事に深く関与します。サーバントリーダーは、仕事上の目に見える貢献を超えて、人々には本質的な価値があると信じています。そのため、組織の一人ひとりを成長させようと懸命に取り組みます。サーバントリーダーは、成員の育成に尽くすことへの途方もない責任を自覚しています。

1. 誰もが成長できることを理解する
2. 全力を尽くして人々の成長を支援する
3. メンタリングを重視する

⑩ コミュニティづくり

メンバーに対する愛情にあふれ、それぞれが成長できるコミュニティを作ります。奉仕するリーダーは何らかの方法を見つけて、組織・集団の成員や奉仕を受ける人々の間に連帯感を醸成しようと努めます。メルビン・ジョーンズはその一例で、彼はビジネス・サークルのメンバーに、恵まれない人々に奉仕する新たな組織を作ろうと呼びかけました。

1. 全体が部分の総和を上回るよう保証する
2. 集団の成員の間に友情を培う
3. 協力的で生産的な集団を構築する

6. ただ「優しいリーダー」との違いとサーバントリーダーの資質

サーバントリーダーは「優しいリーダー」とも思われがちですが、ただ「優しい」だけではありません。

優しいリーダー

優しいリーダー＝良いリーダーとも思われがちですが、「優しいだけ」なのであれば、それはメンバーへの「無関心」の表れであるケースも。何か問題が起きてもメンバーの代わりに自分で解決してしまったり、メンバーの欠点に目を瞑ったり…それは「優しさ」ではなく無責任であり、メンバーや組織の成長を阻害している場合もあります。

ただ「優しいリーダー」との違い

サーバントリーダーシップは、リーダーがメンバーに「奉仕する」という考え方に基づいています。この事から「優しいリーダー」と思われがちですが、単にメンバーに対して「優しい」というだけでは

ありません。メンバーに積極的に関わり、その話に耳を傾け、組織の明確な方向性を示します。そして、メンバーを陰で支えながらもその可能性を引き出します。

サーバントリーダーの資質

① 人格者

サーバントリーダーは、常に誠意を失わず、謙虚さを示し、より高い目的のために奉仕する。

② 人々を最優先

サーバントリーダーは、奉仕者の心を示し、メンターのように考え、思いやりと気遣いを見せる。

③ 優れた伝達者

サーバントリーダーは共感を示し、他者の助言を歓迎し、説得力を持って意思を伝達する。

④ 思いやりのある協力者

サーバントリーダーは常に感謝を示し、効果的にチームを構築し、交渉によって対立を解消する。

⑤ 先見力がある

サーバントリーダーは自らのビジョンを分かち合い、創造性を発揮し、正しい判断によって意思を決定する。

⑥ 秩序立てて考える

奉仕するリーダーは複雑な状況でも動揺せず、順応性と柔軟性を発揮し、集団の利益を考える。

⑦ 信望に基づいた権威によって導く

奉仕するリーダーは地位に基づく権限に頼らず、他者から集めた信望を役立てる。

7. サーバントリーダーシップ導入における注意点

トップから「サーバント」の精神を

組織にサーバントリーダーシップを導入する際、まずは組織のトップが自らその精神を持つ事が重要です。前提として、メンバーやスタッフの満足を最優先に考えます。その上で、運営側からスタッフへと、徐々にその精神を浸透させていきます。

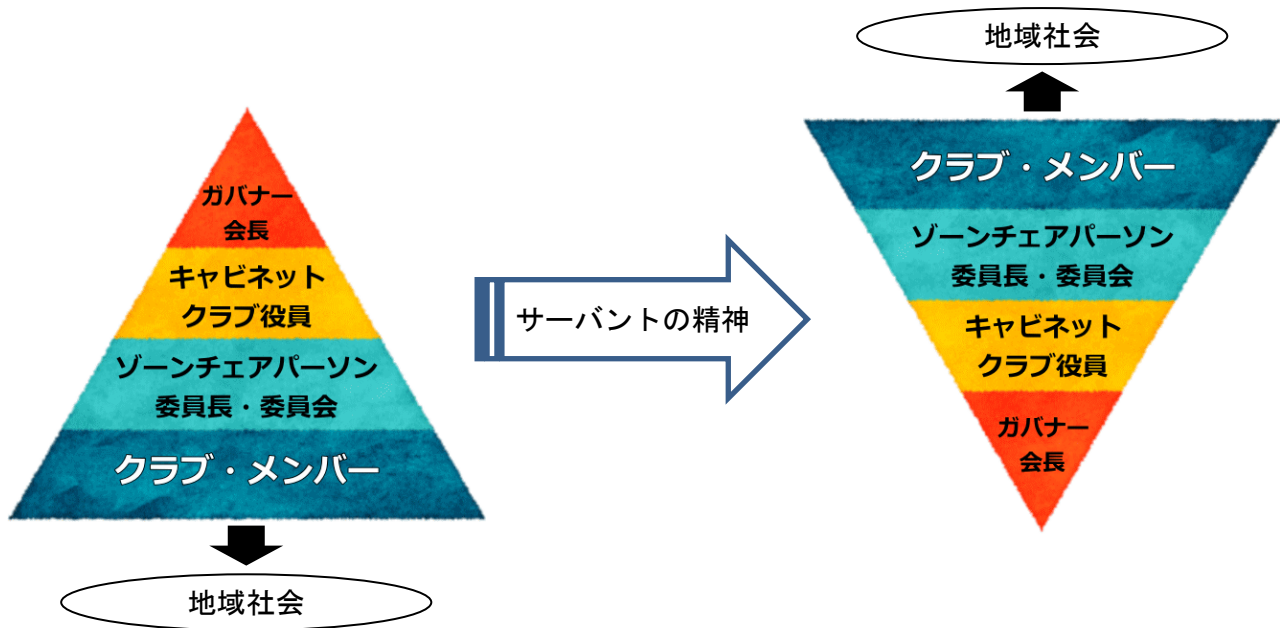
逆ピラミッド型組織

一般的な組織は「ピラミッド型」と言われ、上からリーダーからプロトコル順で並んでいます。しかし、サーバントリーダーシップを導入するにあたっては、これを逆にした「逆ピラミッド型組織」を意識する事が大切です。

組織の中では、メンバーが最上位に位置する事になります。そうすることで、サーバントリーダーシップ推進のためだけでなく、メンバー第一主義を元に、本当にクラブの状況に沿った運営の舵取りが可能となります。メンバーの満足と組織全体の満足の両方を向上させられるのです。

決してトップダウンではない

一番注意したいのは、サーバントリーダーシップの推進がトップダウンの一方的なものにならないようにする事。サーバントリーダーシップ自体が、対話型のリーダーシップであることを忘れてはいけません。トップが明確なビジョンを示す事は重要ですが、それが一般メンバーの意見に耳を傾けた結果である事が大切です。



サーバント・リーダーであるかどうか、実行するのは難しいが判断するのに最も良いテストは「奉仕されている人々は人間として成長しているか?」「奉仕されることで彼らはより健康になり、賢く、自由で、自立した存在として自分自身もサーバントとなっているか?」そして「社会で最も特権のない人々に与える影響はどうか?恩恵を受けているか?これ以上恵まれないことにならないだろうか」

— ロバート・グリーンリーフ

8. サーバントリーダーシップの事例・効果

資生堂

後に「サーバントリーダーシップ入門」という書籍も執筆する、資生堂元社長の池田守男氏。池田氏は、当時経営の厳しかった資生堂の社長に就任し「会社を再建する」「新しく生まれ変わらせる」という使命の元、組織改革を行いました。

「店頭基点」を念頭に、顧客を一番上に置く逆ピラミッド型組織を推進し、組織にサーバントリーダーシップの精神を根付かせました。具体的には、池田氏自ら、ビューティーコンサルタントや営業職の会議に顔を出し、現場スタッフの話に耳を傾けました。そうする事で資生堂の組織は次第に活性化し、経営も上向きに転じたのです。

スターバックスコーヒー

世界的コーヒーショップのスターバックスコーヒーも、サーバントリーダーシップを取り入れている企業の一つです。スターバックス・インターナショナルの元社長ハワード・ビーハー氏は「”サーバントな文化” ”人を大切にする文化”を原動力に、スターバックスを世界的なコーヒーショップにした」と語っています。

この精神から、スターバックスはストアマネージャーを対象にした「奉仕型リーダー育成セミナー」を行っています。サーバントリーダーシップの精神が組織に根付いた事により、現在では全世界で約2万4000店舗、日本でも約1700店舗（2016年3月現在）を誇る巨大コーヒーチェーンとなっています。

良品計画

無印良品を運営する良品計画元社長の松井忠三氏は、業績が急落したタイミングで社長に就任しました。就任後、松井氏は全国のほぼ全ての店舗を回り、店長や現場の話に耳を傾ける機会を設けました。そして、そこで見えてきた課題を元に、業務を見える化するための「MUJIGRAM」というマニュアルを作成。同時にスタッフの声を吸い上げるシステムも開発し、その声を元に毎月ブラッシュアップを重ねています。これは、サーバントリーダーシップの特性にある「概念化」「先見力」を駆使した事例だと言えます。

良品計画は2000年から業績を悪化させていましたが、2001年に松井社長が就任すると、その後V時回復を達成し、現在は増収増益を続けています。

ダイエー

ダイエーの元社長である樋口泰行氏は、自らサーバントリーダーシップを体現しました。赤字店舗の閉鎖にあたり、その対象50店舗に対し直接説明や御礼に訪れました。すると、対象店舗のスタッフ達のモチベーションが向上。その努力により成功した「閉店売りつくしセール」が影響し、2年4ヶ月ぶりの前年比プラスの売り上げを記録しました。

閉店後も、スタッフたちのモチベーションは維持され、異動先のスタッフたちに積極的に働きかけを行った事で、ダイエーは11ヶ月連続の前年比プラスの売り上げを達成しました。

9. サーバントリーダーシップ実践ためのヒント

優れたサーバントリーダーであるためには、自己認識が必要である

サーバントリーダーシップとは、自己を犠牲にし、自己を理解することです。自分を導くことができなければ、メンバーを導くことはできません。自己評価アンケートを利用して、自分自身、そのビジョンと使命、どうすれば成長できるか考えましょう。

真っ先にきて最後に立ち去る

サーバントリーダーは、自分でやろうと思う以上の仕事をメンバーに求めることはありません。自分で汗を流しましょう。

見過ごされがちな場面でも、進んで奉仕する

サーバントリーダーは、メンバーや仕事よりも自分を優先することはありません。大きすぎる仕事も、小さすぎる仕事もないのです。どのような課題も全力を尽くして組織の成功に手を貸そうとします。結果的に尊敬を集め、同じように支援をいとわない忠実な人々が付いてきてくれるようになります。

ビジョンと目標を設定する

メンバーに付いてきてもらうには、自分がどこを目指しているのか、自分と共にそこに到達することが、メンバーにとって、なぜ有益なのかを説明できなければなりません。リーダーの設定した目標やビジョンによって、クラブや地区が奉仕する人々の数は増えるでしょうか？ どうやって実行すればよいでしょうか？ それはどのようなものでしょうか？ ビジョンをメンバーと分かち合うことができれば、それを理解した人々が実現に手を貸してくれる可能性が高まります。

チームに感謝する

サーバントリーダーは、常に組織が苦勞して成し遂げた成果に感謝します。一人ひとりに感謝することを忘れないでください。感謝されていると感じたメンバーは、万難を排しても組織の目標を達成したいと思うものです。

10. サーバントリーダーの自己評価

以下の質問への答えが「はい」の場合に、各チェックボックスに印を付けて下さい。

チェックの付いた質問が7つを超えていれば、あなたは奉仕するリーダーへの道を順調に歩んでいます。

- あなたは周囲の人々から、彼らの人生の出来事とその影響に関心を持ち、理解しようとしていると思われていますか？
- あなたは同僚から、集団の利益のために自分の利益を進んで犠牲にするとされていますか？
- 人々は、あなたが彼らの意見に関心を持ち、それらを尊重すると確信していますか？
- あなたは、人々が助言、共感、話を聞いてくれる相手を必要としている時に相談を持ちかけるような人物ですか？
- あなたは他の人々から、自己を認識すると同時に周囲の出来事を鋭く感知していると思われていますか？
- 周囲の人々は、あなたがいれば安心して自分の意見や集団へのビジョンを表明できると思っていますか？
- 人々は、将来を予見するあなたの能力とその結果を信頼していますか？
- 人々は、あなたの要求に義務感からではなく進んで従っていますか？
- あなたは他の人々から、世界を改善できるよう組織の体制を整えていると思われていますか？
- あなたは人々から、彼らの成長を支援するために献身していると思われていますか？
- あなたが導いている集団/組織では、成員が強い連帯感を感じていますか？

出典：サーバントリーダーシップ／ロバート・K・グリーンリーフ著（2018年 英治出版）

サーバントリーダーシップ入門／池田守男・金井壽宏著（2017年 かんき出版）

NPO 法人 日本サーバントリーダーシップ協会 HP (<http://www.servantleader.jp/index.html>)

2019年1月11日作成 330 複合地区 GLT コーディネーター／330-C 元地区ガバナー L. 濱野雅司

お問い合わせ：hamano@atmmusic.com