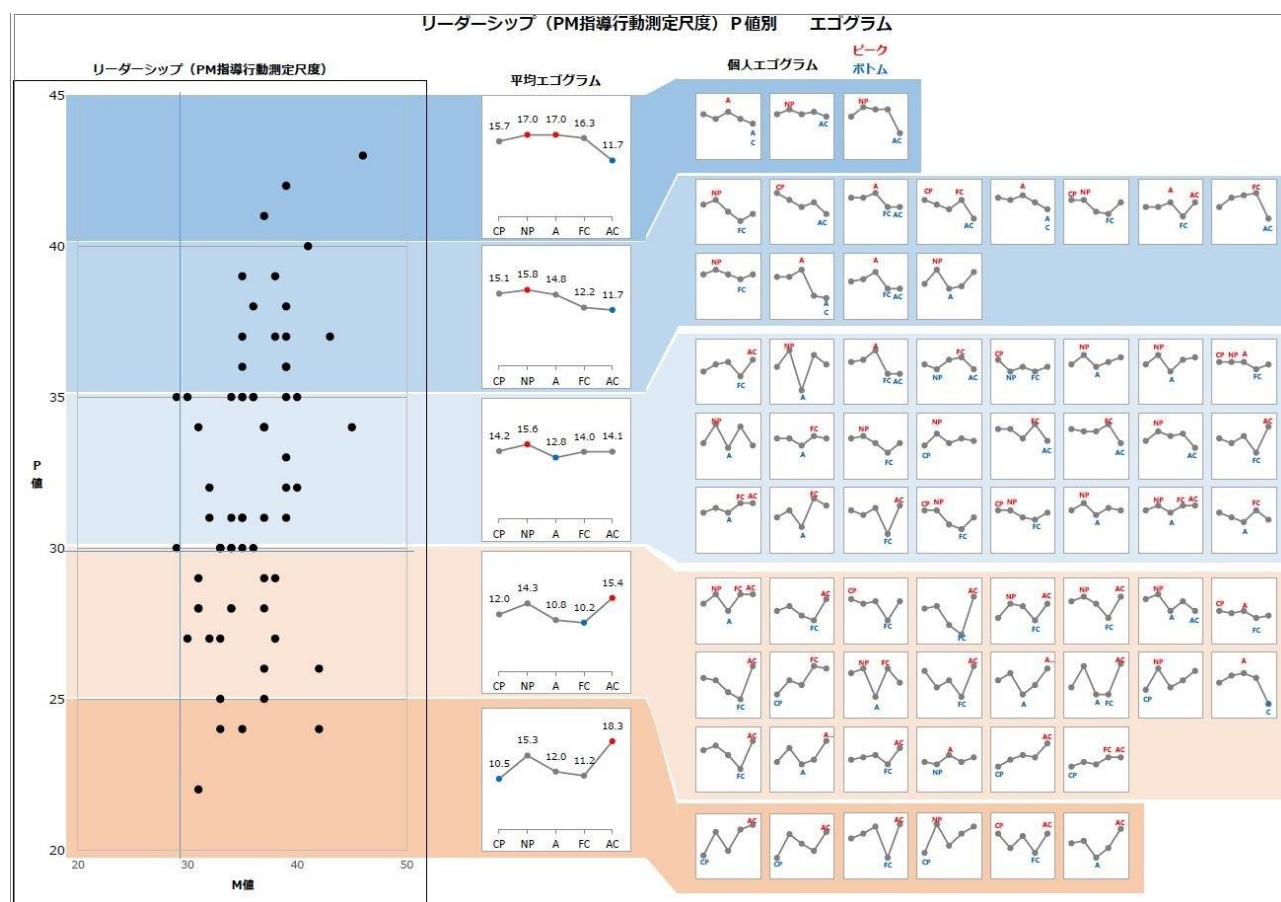


28. リーダーシップとエゴグラムの関係から学ぶ！

2018年6月14日

下図は、ピーエムシーのリーダー研修に参加していただいた7施設の方々（介護主任・リーダー）のデータを基に作成した、リーダーシップ（PM指導行動測定尺度）のP値分布図と個々のエゴグラムとの関連図です。

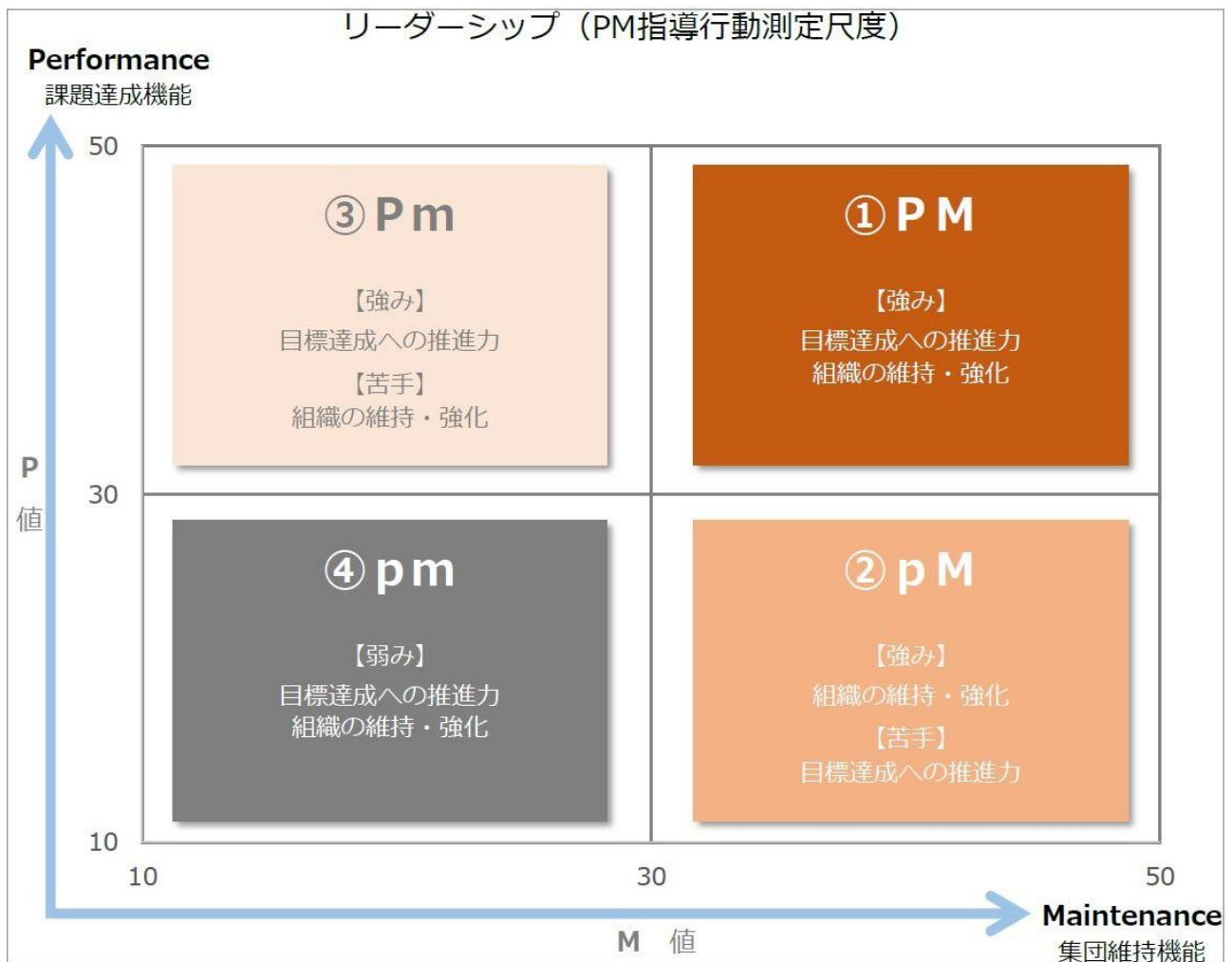
主任・リーダーのP値を20～25、25～30、30～35、35～40、40～45の5段階に分けた場合の、介護主任・リーダーのエゴグラムを右側に、その段階ごとの平均エゴグラムを中央に標記しています。エゴグラムのピークを赤、ボトムを青にしています。



PM理論とは

三隅二不二によって提唱されたリーダーシップ理論。彼はリーダーシップの果す機能を、(1) 組織目的を達成させるような「職務遂行機能」 Performance と、(2) メンバー間のコンフリクト解消などの「集団維持機能」 Maintenance の2つの次元からとらえ、リーダーシップを PM 型（理想型）、pM 型、Pm 型、pm 型（ともにその機能が弱いもの）の4つに類型化した。それらのリーダーシップ型と組織の生産性やモラルとの関係について調査したところ、状況のいかんを問わず、PM 型リーダーシップにおいて生産性、モラルともに最高となることがわかった。

ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典



1

PM型 (P・M共に大きい) ※理想型

- 「見立てるチカラ」・・・問題を把握し、またチャンス (のびしろ) の見立てが出来ている
- 「仕立てるチカラ」・・・効果的な戦略、戦術を示している
- 「動かすチカラ」・・・部下のケアも万全。主体性、チームの協働を引き出しながら推進

2

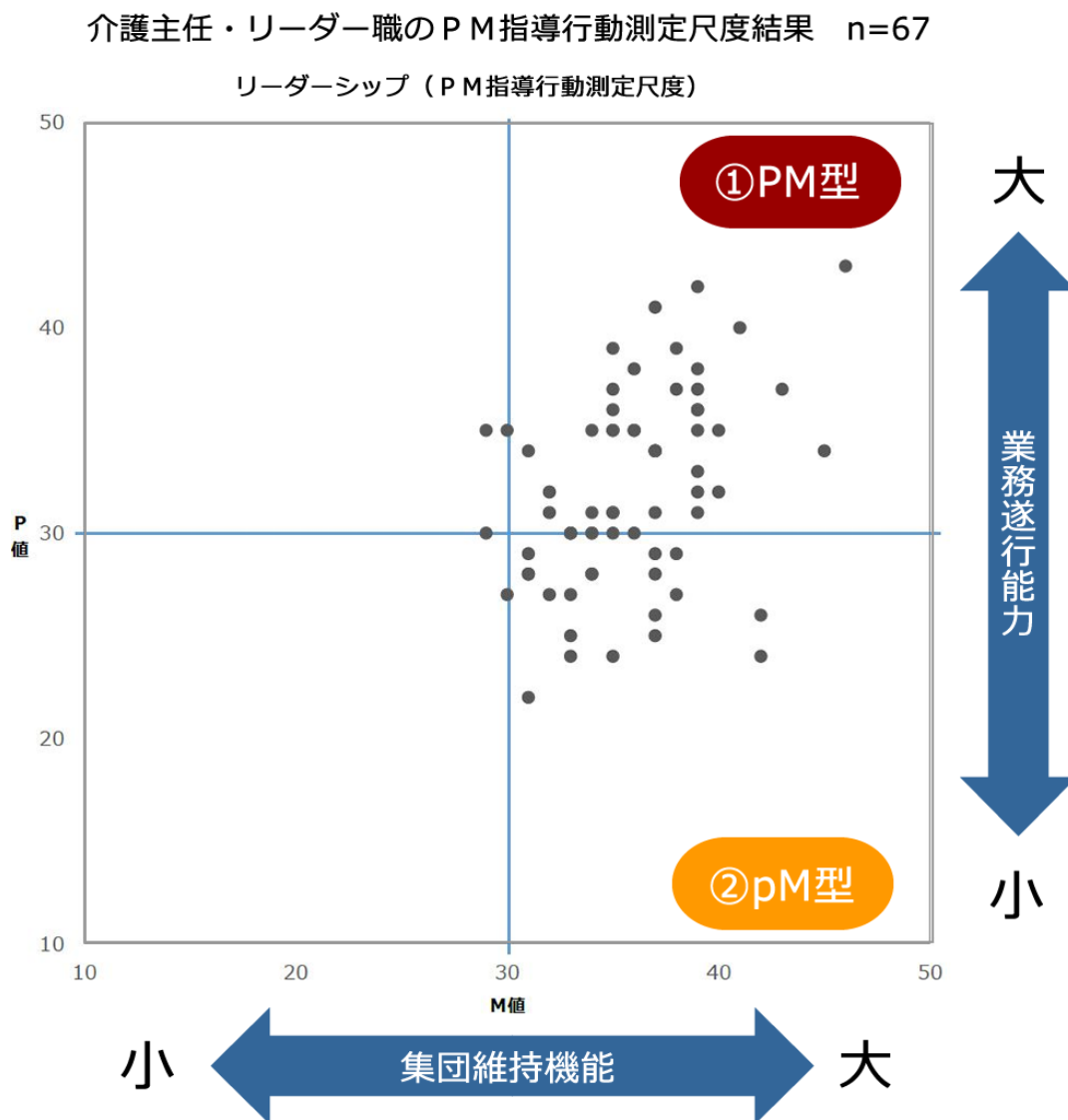
pM型 (Pが小さく、・Mが大きい)

- 「見立てるチカラ」・・・問題の見立てが甘く、またチャンス (のびしろ) の見立ても甘い
- 「仕立てるチカラ」・・・効果的な戦略、戦術が弱い (選択と集中が出来ない)
- 「動かすチカラ」・・・部下のケアは十分。主体性、チームの協働を引き出せている

※人望は厚いが、選択と集中が出来ていないために対応的な行動が多く、
成果を安定的に出せない。対策としての第一歩は、セオリーに基づいた営業戦略、
戦術を仕立ててみることに。

下図は、介護主任・リーダー職 67 名に PM 指導行動測定尺度を行った結果です。ほぼ 100%に近く、M 値が 30 以上の結果となり、①PM 型②pM 型に位置しています。

介護主任・リーダーは、メンバー間のコンフリクト解消などの「集団維持機能」 Maintenance の機能は高いが、組織目的を達成させるような「職務遂行機能」 Performance は、強い人と弱い人に別れる結果となっています。

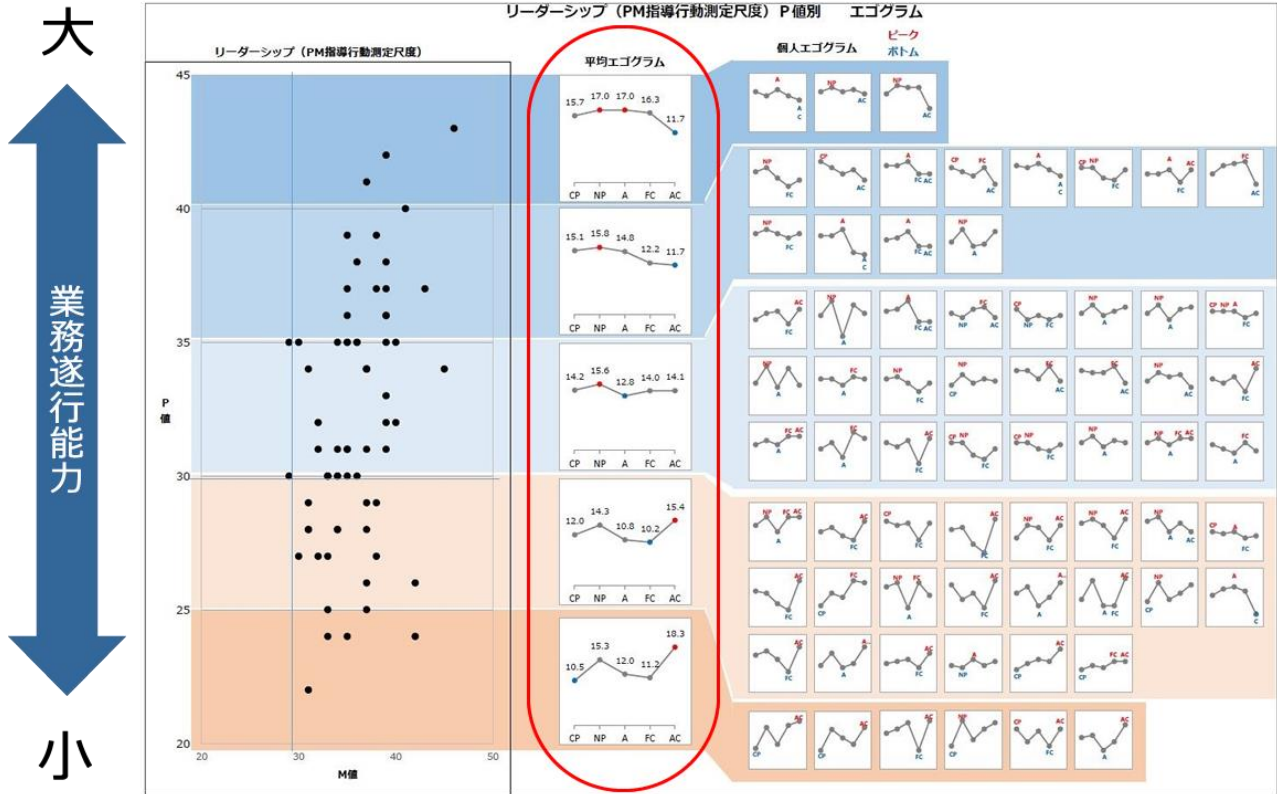


介護主任・リーダーのリーダーシップ (PM 指導行動測定尺度) の P 値分布図と個々のエゴグラムとの関連図を再度、下に表示します。

- 平均エゴグラムの各段階の変化を見てください。
 P 20~25、P 25~30 においては、A C 高で F C との落差が大きくなっていきます。
 P 30~35、P 35~40、P 40~45 では順次、A C が下がり、C P および A、F C が高まる変化が見えています。

結果

★業務遂行能力の大小は、エゴグラムのCP・NP・A・FC・ACの高さと形に連動している傾向が、P値分布図とエゴグラムの関連図からはっきり見えています。



結論

介護主任・リーダーの業務遂行能力を上げるためには、

1. 自己努力すること
 - ・自分のエゴグラムを知ること
 - ・低い自我を上げること意識し、挑戦すること
 - ・リーダー間で、活発な意見交換をすること
2. 管理者が関わること
 - ・P20~30のエゴグラムの方には、管理者の関わりが必要です。

※ エゴグラムの形によっては、介護主任・リーダーに不向きな人材が携わっています。

※ 本人に大きな負担がかかっている場合があり、上司からの支援が必要なのです。

人財がない介護職場の特性です。管理者の支援を是非お願いします！