

2021年度
第5回定例勉強会報告
～組織行動のマネジメント～

2021年12月



定例勉強会概要

- 2021年度~2022年度定例会は、
『組織行動のマネジメント』（スティーブP・ロビンズ 著）
を読み解き、課題に対して議論/対話を深めていきます。
- オンラインでの勉強会も定着してきました。
緊急事態宣言解除後ではありましたが、
今回もオンラインでの開催となりました。



内容

第5回は、”第III部 第7章 集団行動の基礎

を読み解いていきました。

集団のメリットとは？

孤立の不安軽減し、集団からの承認、
自分の価値を感じさせてくれる、社会的欲求を満たしてくれる
数の力、才能・知識・力の結集で職務を成し遂げる

集団の基本的概念

- ◆役割：個々の役割の特徴の理解
- ◆規範：メンバーが共有する容認された行動基準
- ◆地位（ステータス）：人間の行動を理解する上で重要な要因
- ◆凝集性：メンバーが互いに引きつけられ、
集団にとどまるよう動機づける度合い
- ◆規模：メンバーの人数
- ◆構成：メンバーの特徴や年齢などの構成

団結度合い

- 集団の意思決定

個人と集団の意思決定の長所

個人	集団
迅速な意思決定	より多くの情報や知識での決定プロセス
責任の明確さ (アカウントビリティ)	多くの手法や選択肢の検討
一貫した価値観の維持	優れた業績 (質の高い決定)
	解決策の受け入れが容易

※どちらが優れているかは、「場合による」

全体課題の報告と討議

Q.凝集性を高めるためには医療現場ではどのようなことを行うのか

【各グループ意見】

● A班



●医療現場と企業との違い

金銭的報酬は使えない：代替なものを集団で上げる
集団の孤立：チーム医療の観点からは反する。

●集団ステータスを高める：組織の存在意義を高める

- ☞ 卒後教育、キャリアビジョンを示す、マネジメントの楽しさを伝える。
- ☞ 価値観を持った人たちが増える⇒凝集性が高まる⇒集団への参加を得難いものにさせる。
- ☞ 集団の目標を示し、**心理的安全な文化**を築いていく。

●金銭ではない報酬

- ☞ 感謝の気持ちや本人の行いたいことへの援助など

● B班



- 小規模：現場の状態に合わせたグループを作成
 - 共に過ごす時間：時間だけでなく関係性が重要になるか
 - ☞ 関係性の強弱をつけた関わり方（弱いつながりと強いつながり）
 - リーダーシップの在り方が重要になってくるのでは
 - ☞ 目標を共有するための理解力？と伝達力
 - ☞ 情報共有やフィードバックも伝え方次第である
 - ☞ オープンなリーダー像（価値観を押し付けない）
- ※逆に考えるとリーダー次第で不安定な組織にもなる可能性も…

入山章栄氏は、「人のつながり」の強弱について述べている。親友同士は「強いつながり」、ただの知り合いは「弱いつながり」。この強弱の関係を組織でも考えながら使うことでより効果的なつながりがうまれてくるのではないか。

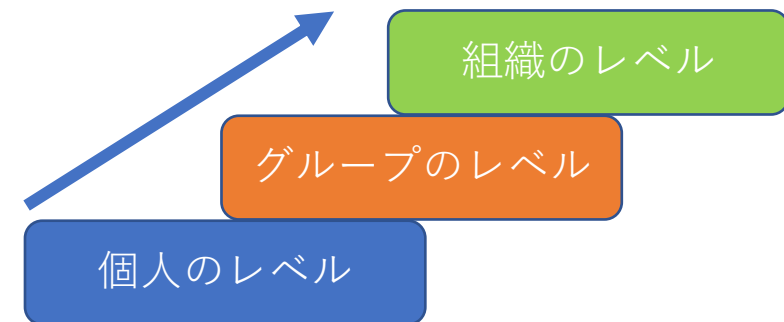
■弱いつながりと強いつながりの効果

	弱いつながり	強いつながり
伝わる知	形式知のみ伝わる	暗黙知も伝わりうる
知の探索・知の深化	探索に向く	深化に向く
期待できる効果	アイデアの創出	行動への落とし込み

感想

- 今回は、集団の基礎からメリット、集団の意思決定を中心に学びました。医療業界としての組織の中で、どのように集団を運営していくのかを参加者で討議できたと思います。

金銭的な報酬の代わりに、心理的安全性やスキルアップなどでの凝集性を高める努力をすることが大事ではないかと思います。それを組織として、どのようにしていくのかを今後学んでいきたいと思います。



次回は、第III部 8章 “チームを理解する”