

健全な職場を作る S スタイル

著者：Robin Kellogg (Instructional Designer and Trainer, John Wiley and Sons)

(転載、引用可。ただし出典を明記して下さい。)

今にも内部崩壊を起こしそうなチーム、というものはどこにでもあります。会話を支配したがるエゴの持ち主が多すぎる、意見を聞いてもらえないのけ者のメンバーがいる、分析癖のあるメンバーが厳格な基準と理屈で他の人を押しつけてしまう。そういうことは確かにあります。しかし、必ずしもそうなるわけではありません。

私たちはそれぞれが異なる優先事項、行動の選択における好み、そして価値観を持っている、それを職場に持ち込みます。メンバーがそのことを理解し、受け入れることを学べば、より良い人間関係とより健全な職場を作り上げるよう、自分を適応させることができます。この4回シリーズの1回目では、Everything DiSC®をご紹介します。シンプルですがパワフルな行動分析ツールで、人と人がより有意義に、より生産的な形でつながるために、40年以上利用されています。

S スタイルをより深く知る

S スタイルのチームメンバーは、たいてい辛抱強く人当たりがよく、人を「支援」できる時にはいつでも喜んで協力します。多少の競争心はあるものの、自分に満足するために他人に勝つ必要は感じません。それどころか手柄はすぐに分かち合い、他の人に親切にすることに満足を覚え、人をサポートするためなら進んで自分の欲求を脇に押しやります。

「着実」さを維持することに高い優先順位を置き、概して信頼できる人たちで、慎重でもあります。環境については、安定していて調和がとれ、サプライズは最小限であることを望みます。安定性と一貫性を持ち、ルールにこだわらないのではなく、むしろルールを信奉し、他の人が仕事をするうえで自分を当てにしていると知ると誇りに思います。

「協力」と対話を大切にする S スタイルの人は、優れたチームプレーヤーになろうと努力します。そして人と力を合わせることで、個人的なつながりを作って暖かくフレンドリーな環境を作ることを重視します。他人のものの見方を理解しようとするので、人に共感を示すことができ、相手は自分が理解され、受け入れられていると感じます。

S スタイルの人はとても信頼でき、他者を受け入れ、グループの成功に貢献するために自分の役割を果たす、素晴らしいチームプレーヤーです。着実さと一貫性が求められる長く単

調なプロジェクトにも、おそらく他のスタイルの人より忍耐をもって取り組むことができるでしょう。これはあらゆる組織が求める資質です。

しかし、逆にこういったSスタイルの人が職場にもたらす強みと優先事項が原因となって、本人が、そして一緒に働く他の人々が、ある種のストレスを大きく感じることもあります。たとえばこのスタイルの人は着実性を重視するので、競争が強いられる環境で効率的に働くことや、リスクが大きいと感じるプロジェクトに取り組むことに困難を感じるかもしれません。明確なガイドラインのない環境や、あいまいさを含む状況で働くことは、特にストレスになる可能性があります。加えて人との衝突はたいてい不快に感じるため、Dスタイルの同僚やチームメイトのように特に強引な人と働くことになれば、心を閉ざしてチームから距離をとるかもしれません。

ここで大切なのは、すべてのスタイルと優先事項には平等に価値があると意識すること、そしてどのDiSCスタイルのメンバーも4つのスタイルすべての要素を持っていると認識することです。協力的で同情心があり、一貫性があるSスタイルの人が、もし他のSスタイルの人と、あるいは協力するのがもっと難しそうなDスタイルの人と一緒に働いて成果をあげたい時、そしてそうする必要のある時は、相手にどうアプローチするかを広い視野で考えることが鍵となります。それが行動を適応させてより良い人間関係を作ることにつながり、より良い職場環境作りへの貢献にもつながるのです。

今回はiスタイルを検証します。