

第92回 令和7年9月29日（月）

27日の土曜日はサッカー部の2次予選を観戦しました。3年生の皆さんは本当に長い間ご苦勞様でした。気持ちが伝わる良い試合だったと思います。サッカーの経験を人生に活かして、これからがんばってください。

「支配者」というと少し独裁色が強い感じがしますが、会社の社長と考えてください。マックス・ヴェーバーさんは「支配者」には3種類しかいないと言っています。

支配者の3種類の1つ目は「伝統的背景」。これは創業者の一族などが該当します。2代目が良くて3代目が持ち直したり、後継ぎ問題でもめてしまったりということが良くあります。

2つ目は「強いカリスマ性」。これは「あの人の言うことなら聞こう」という場合。このようなカリスマを持った人はそれほどいるわけではないので、たいていカリスマがいなくなったときに大きな混乱が起きます。かわりがすぐに見つかるぐらいカリスマがありふれていたらありがたいがありませんよね。

3つ目は「制度的な拘束」。システムをしっかり作り上げて、社長に逆らえば罰則や人事上の不利益があるなど、官僚的な制度を整えてしまうことです。これは支配者の腐敗を生み、組織がうまくいかなくなる典型例で、混乱が起きて崩壊する事例がよくあります。

無理やり「伝統的背景」をつくってしまう悪例もあります。問題が起きるカルトな組織で見られます。内部だけに正当性があって外から見ると非常に奇異に映る組織になりがちです。

戦時中の日本の軍隊は3つ目の制度的な拘束を徹底的に教育しました。上官には決して逆らってはならないというものです。洗脳に近い形でありいつか破綻することは当然の帰結でした。

現代において「支配」する組織が時代遅れであることは明白です。どの経営者であっても自分の一人の考えだけで組織を動かすことは危険であり維持することは困難です。

リーダーは常に「サーバント（奉仕する）リーダー」であり、オーセンティック（信頼される）リーダー」を目指すべきだと思っています。

自分の考えで成長する組織が本当に強い組織で、リーダーはそれを支えることが一番の役割だと思っています。

リスクマネジメントにおいて指示待ちの組織はもっとも被害が大きくなります。自走する組織こそ予測不能な現代で生き残る組織です。

組織の最小単位は個人、つまり自分ですよ。支配が強くて自分で行動できない組織は長持ちしません。事件は会議室ではなく現場で起きる、これは名言だと思います。