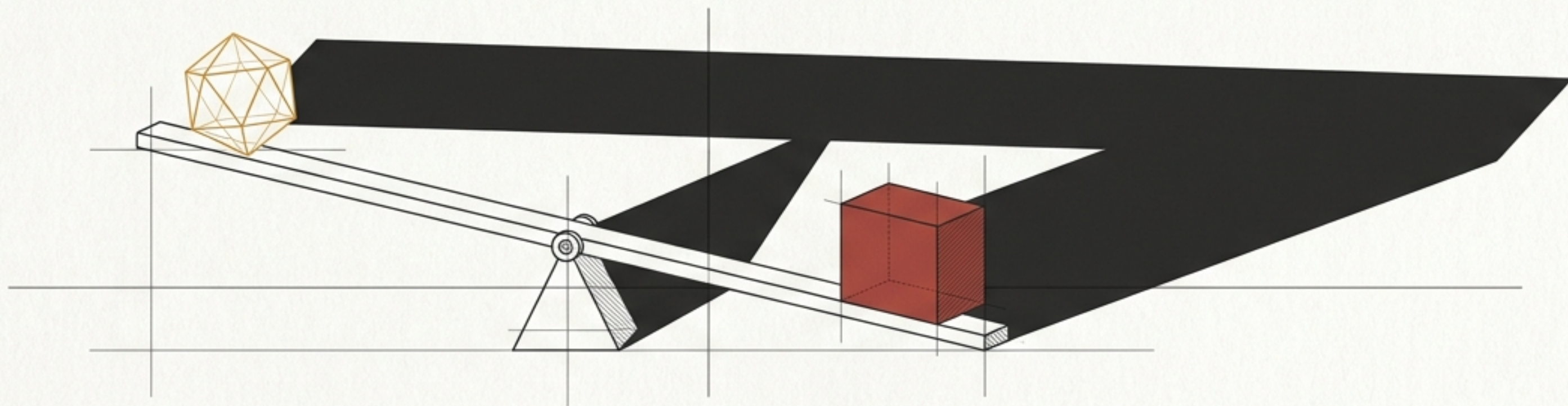


その優しさの代金は、誰が払っているのか？

誠実なメンバーをすり減らす「衝突回避」の構造





表面的な「穏やかな場」

穏やかな場 

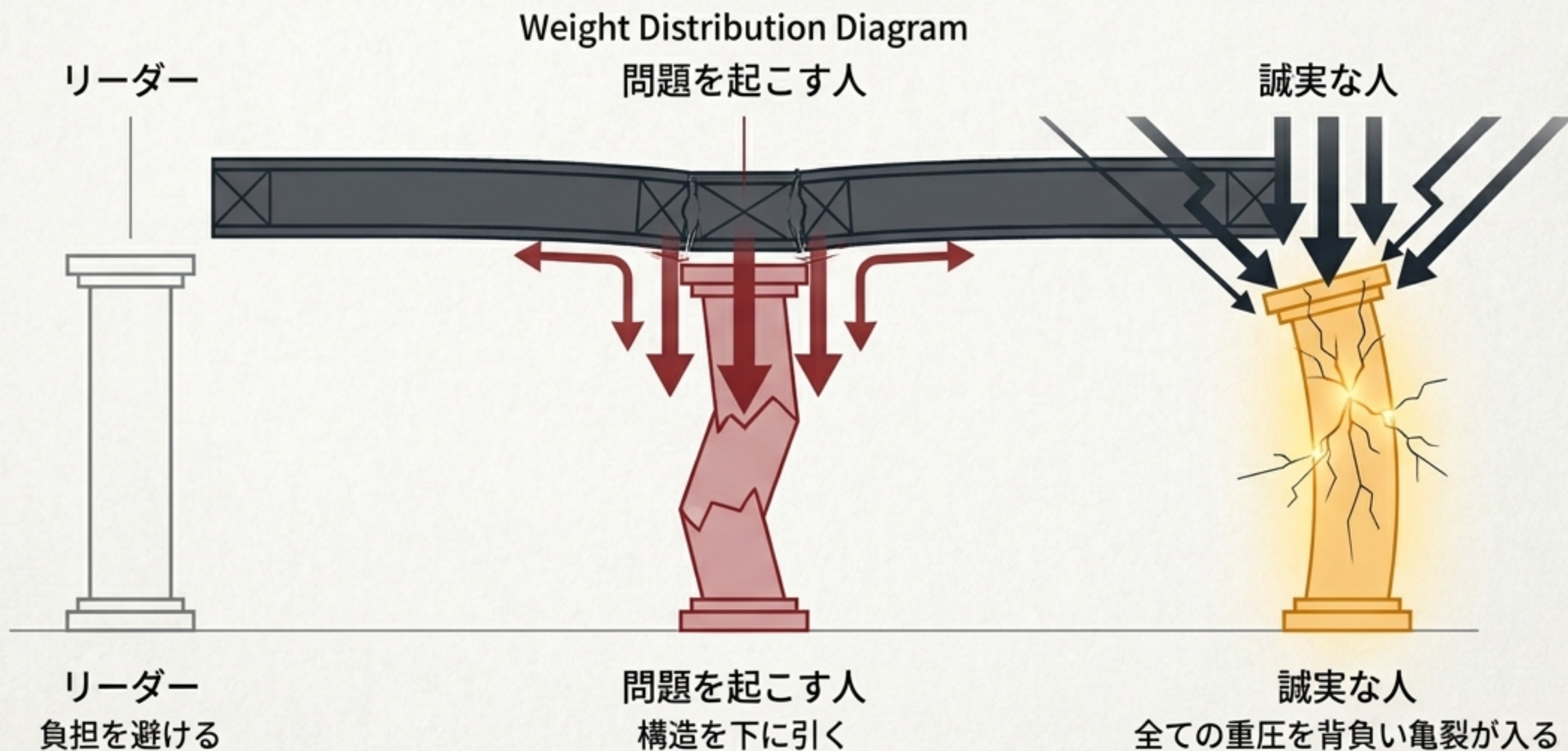
優しいリーダー 

隠れた摩擦と負担の蓄積

コミュニティの足を引っ張る人がいる。
それでも厳しく指摘せず、
機嫌を取って収めようとするリーダーがいる。
本人は、それを「良いリーダーのやり方」だと思っている。

その優しさの代金を払っているのは、誰か？

問題を起こす人には配慮し、周囲の誠実な人たちがその代金を払わされている。



「あなたなら分かってくれる」の解剖学

協力する人へ我慢を求める言葉の正体。

「あなたなら分かってくれる」

誠実さへの信頼

誠実さへの甘え

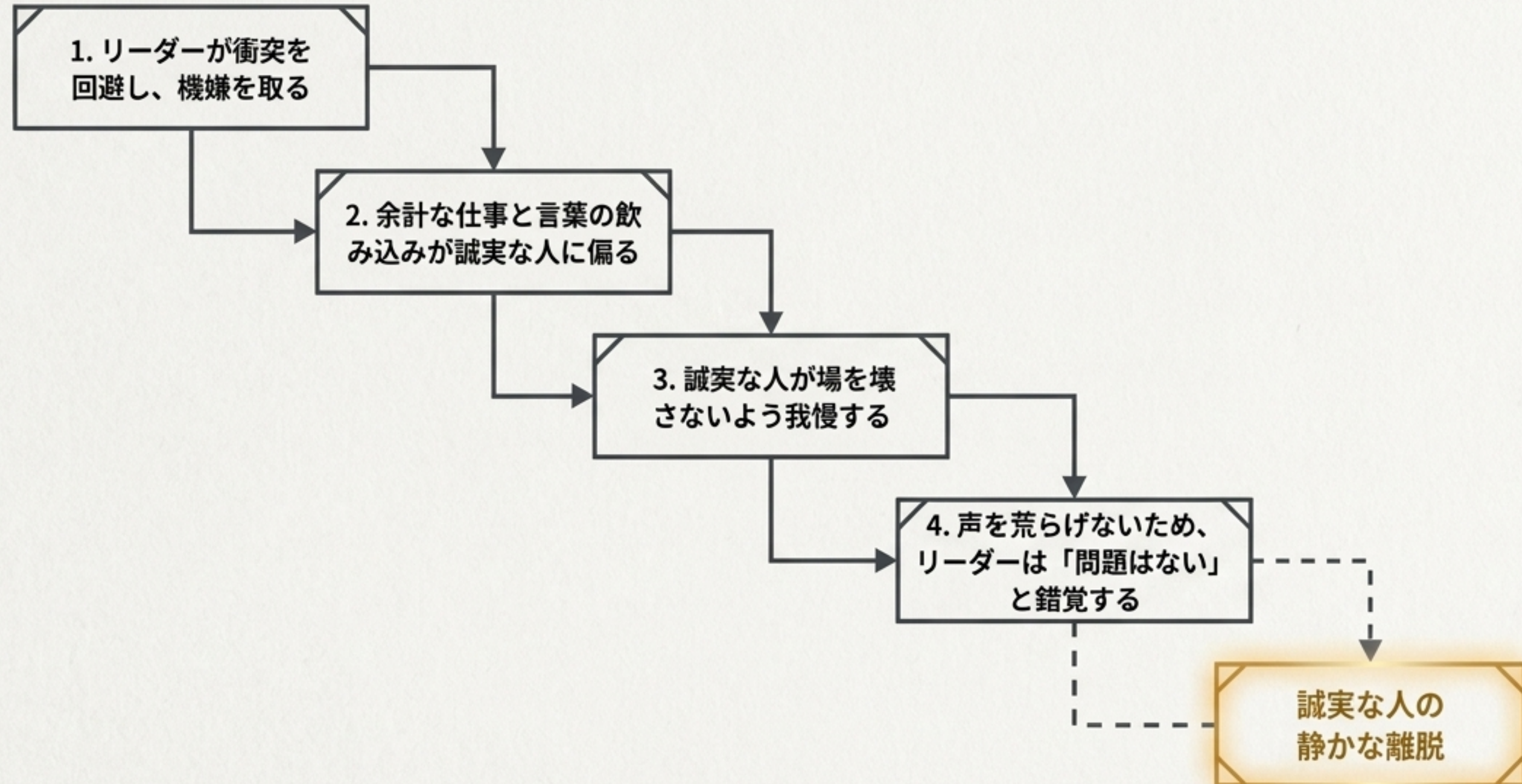
不機嫌を振り回す = 大切にされる



黙って協力する = 負担が増える



静かなる消耗のサイクル

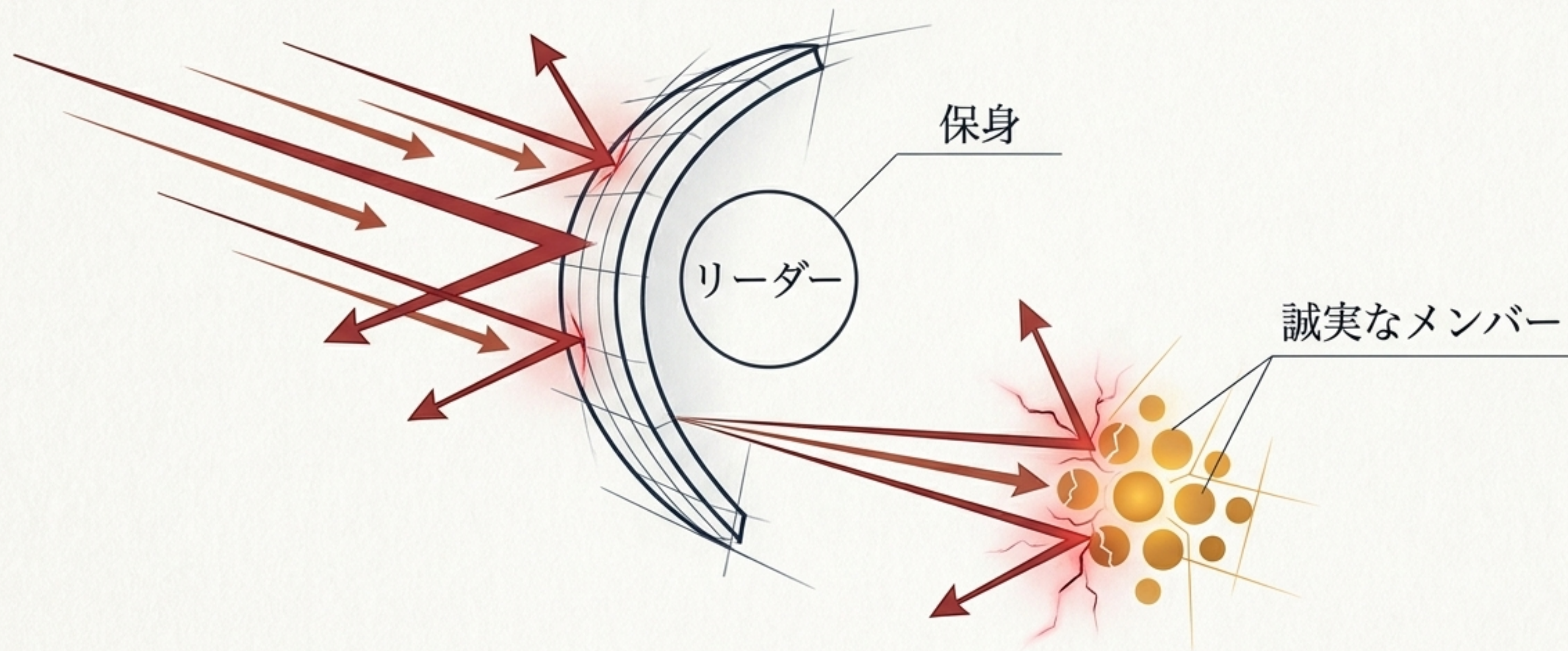


「ここでは、誠実でいるほど
大切にされないのだ」

場を壊さないように言葉を選び、誰かの不足を補い、
活動を支えてきた人が、その誠実さゆえに消耗していく。

「優しさ」の正体

自分は嫌われずに済み、メンバーには我慢させる。
それを優しさと呼ぶのは、リーダーの保身だ。



「厳しさ」の再定義



感情的な発露

怒鳴ること / 威圧すること

構造の維持

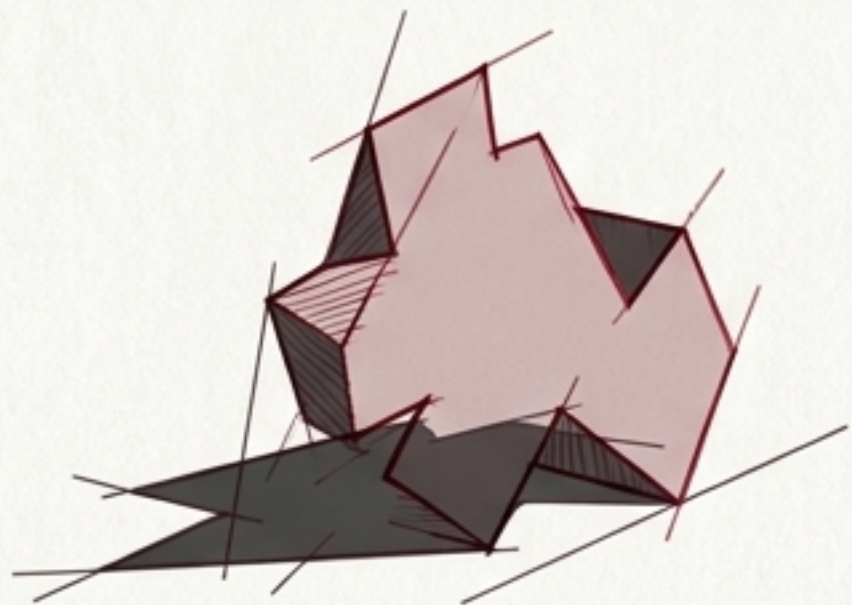
問題行動を明確にする

改善を求める

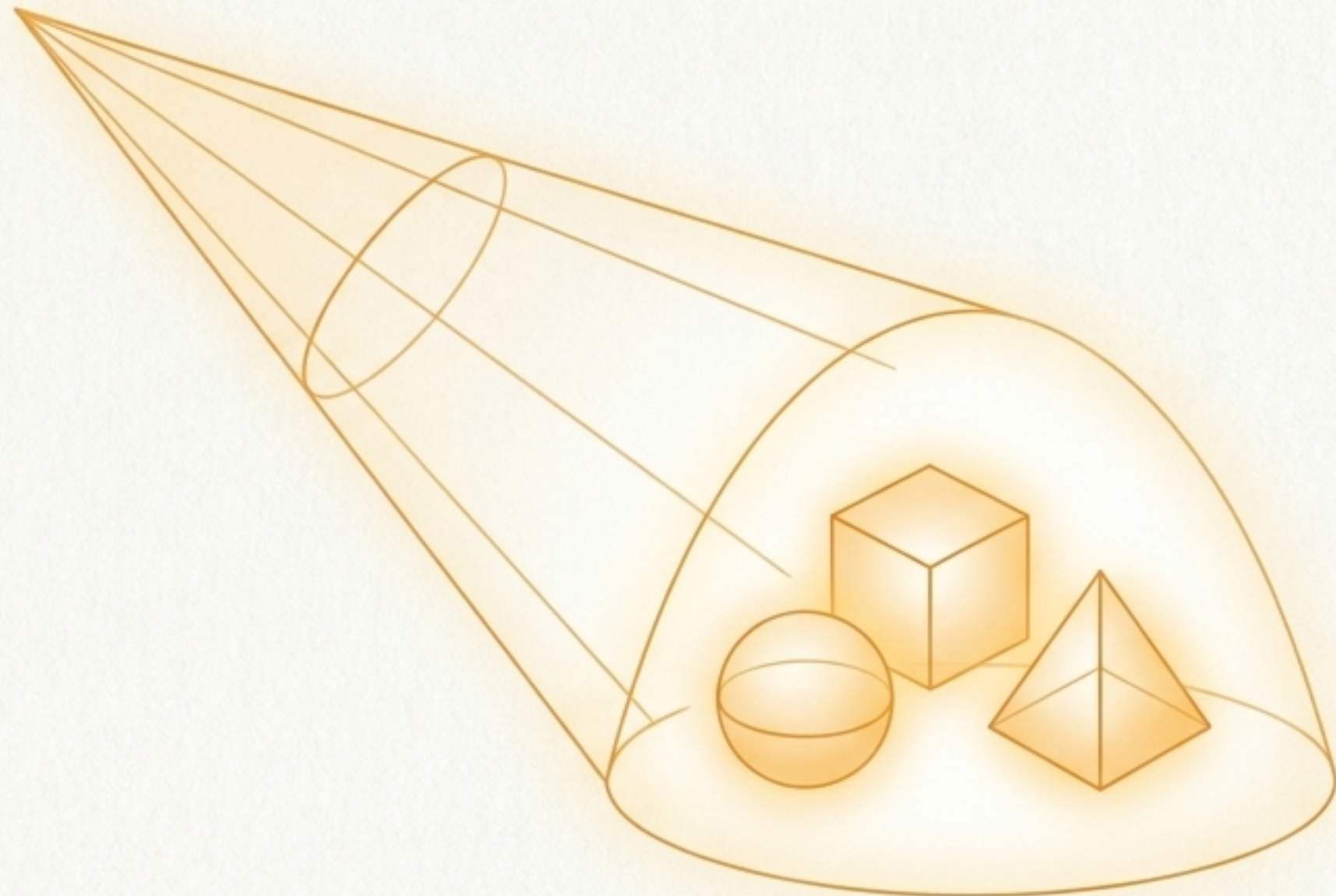
譲れない基準を守ること

「優しさ」の再定義

機嫌を取るなら、まず誠実に支えてくれる人たちだ。
その貢献に感謝し、安心して力を注げる環境をつくることだ。

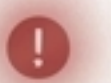


不機嫌な人



誠実に支えてくれる人たち

2つのリーダーシップモデル

	偽りの優しいリーダー	<u>真のリーダー</u>
目的	保身・嫌われないこと	誠実な環境の保護
対処法	妥協と機嫌取り	基準の提示と改善要求
負担の行方	 誠実なメンバーが 静かに背負う	 リーダー自身が衝突 を引き受ける

避けられた衝突の行方

「リーダーが引き受けなかった
衝突の代償を、
誠実な人たちが払っている。」

結論

誠実な人の我慢で、
自分の「いい人」を維持してはいけない。

協力してよかったと思える環境を守るために、
リーダーには引き受けるべき衝突がある。