

オズボーン准教授による雇用の未来に関する論文で、私たちは「AI（人工知能）が仕事を奪うのではないか」という将来に対する漠然とした不安を覚え直した。その真偽はさておき、AIでの代替が難しいと指摘されるのが、新しいアイデアを生み出す創造性を要する仕事です。そのため多くの会社でチームで働く機会が増えてきています。

チームは特定の業務遂行のため他部門や他職種からメンバーが集結し、終了すれば解散する時限的な特徴を持ちます。プロジェクト・チームやワーキング・チームなどと呼ばれます。

チームで働く強みは同僚との緊密な協力や連携で効率性が高められるだけでなく、互いの知識や考えをぶ

チームの「共感」活力を伝染

つけ合うことで創造的なアイデアを生み出す点です。意思決定も多角的な視点からの確に判断できます。

チームで働く人々のモチベーションがお互いに伝わって行くという利点もあります。管理者から部下、同僚から同僚へとモチベーションが伝染していきます。

これをクロスオーバー効果とも呼びます。リーダーに求められる条件として情熱の重要性が指摘されますが、管理者の情熱などポジティブな感情や旺盛なモチベーションはチーム全体に伝染して波及します。

ただしモチベーションを引き下げる負の伝染にも留意が必要です。絶えず不満を漏らす人がいると、同じチームの人々のモチベーションは阻害され、チ

ム全体が機能不全に陥りま

す。この現象を「腐ったり

ング効果」と呼びます。

では、どうすれば良好な

伝染を生み出すことができる

のでしょうか。その鍵は

「共感」です。共感とは他者

が感じている気持ちを自分

のこのように感じる「情

動的共感」とよく理解され

ますが、もう一つの重要な

側面に、目的や目標をチ

ームで自分事と捉える「認知

的共感」があります。認知

的共感がチームで醸成され

ると、活気あるモチベ

ーションを広げるための基盤の

役割を果たします。

チームにおいて認知的共

感を作り上げることで、リ

ーダーやメンバーの旺盛な

モチベーションは、チーム

全体により波及していくと

考えられます。