

労務 ROAD

■組織運営について Vol.3

組織の歴史が関係性・カルチャーを作る

組織・チームは個人の行動や結果、組織や周囲の対応の積み重ね、まさに**歴史**を背負っています。

そしてその歴史が、組織運営についての第2回でご紹介した心理的安全性「変革の3段階」の一つである**関係性・カルチャー**を形作っています。

「変革の3段階」の2段階目に位置する**関係性・カルチャー**ですが、チーム毎に異なるカルチャーにアプローチするには、表面的な事例・施策の実行や、一つの行動の変化だけでは難しいこともあります。

そこで必要になるのが**心理的柔軟なリーダーシップ**です。

リーダーシップスタイルを使い分ける

そもそも、リーダーとリーダーシップはどう違うのでしょうか？

リーダー：立場・ポジション

リーダーシップ：リーダーとしてのスキルや能力といった**他者に影響を与える能力**

良いリーダーは複数のリーダーシップスタイルを**チームと状況に合わせて使い分ける**ことを重視し、しなやかにチームを変えていくことのできる**心理的柔軟なリーダーシップ**を発揮することができるのです。

ここでいくつかのリーダーシップスタイルの特徴をご紹介します。

(1) トランザクショナル (取引型)：成果主義

→部下に一定の権限を任せ、主体的に動いて欲しいときに利用する

(2) トランスフォーメーショナル (変革型)：ビジョンと啓発

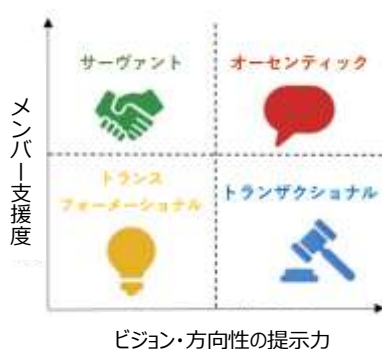
→部下とビジョンを共有し、組織や仕事の魅力を伝えることでモチベーションを高める

(3) サーヴァント：メンバーの支え、活躍を支援する

→メンバーを中心とした組織運営、個人を尊重し信頼関係を重視する

(4) オーセンティック：自分らしさを発揮し、弱さも見せられる

→自身の価値観や信念を重視するため、多様性を活かした組織を構築する



心理的柔軟性の3要素

これらのリーダーシップスタイルを用いた上で、どうすれば心理的柔軟性を身につけることができるのでしょうか？

①必要な困難に直面し、変えられないものを受け入れる

②大切なことへ向かい、変えられるものに取り組む

③変えられるものと変えられないものをマインドフル(意識的に)見分ける

しなやかにチームを変えていくことができる“心理的柔軟なリーダーシップ”を発揮できることが変革をもたらす上で必要不可欠であり、研究の結果からもリーダーに心理的柔軟さが備わっているとチーム全体の学習が大きく促進されることがわかっています。

VOL.959
(2506-2)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
H P: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・足立・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

4月26日で息子が2歳になり、どんどん喋れる言葉も増えてきました。

ただ、YouTubeを見せないとすぐに怒るので困っています。

もう少し大きくなって一緒にサッカーできれば楽しいだろうなと想像しています。

娘は今年5歳になりますが、最近ピアノを習い始めました。これで私みたいな音痴にはならないかと思うと安心です。(井貫)



6月労務スケジュール

- ・労働保険年度更新準備(7/10が期限)
- ・特別徴収住民税額の更新