



# 気候変動とゴードン・モデル...?

Date: May 31st, 2023 | BY Michelle Adams

「私たちの社会におけるリーダーシップの新しいパターンの緊急の必要性を考えると、社会的に役立つリーダーシップへのアプローチを策定しようとすることは挑戦です...」

これは、1955年に出版されたトーマス・ゴードン博士のグループ中心のリーダーシップの本の冒頭の言葉です。ゴードン博士はそのアプローチを開発し、私たちのL.E.T.ワークショップで具体化されたモデルを構築しました。

このモデルの中心にあるのは、どのような組織が作られるかを決定する上で感情的な風土が主要な役割を果たすという考えです。そして、人間関係に力の差が存在する場合、この気候の質、つまりこの感情的な雰囲気は、主に力を持っている人によって決定されます。組織または部署では、これはリーダー、スーパーバイザー、またはマネージャーです。リーダーがどのようにコミュニケーションをとるかは非常に重要です。リーダーがチーム・メンバーとどのように話すかは、彼らにプラスまたはマイナスの影響を及ぼします。

リーダーには、チーム・メンバーの人生を惨めまたは楽しいものにし、苛立たせたり、励ましたり、押しつぶしたり、奮い立たせたりする力があります。彼らは、チーム・メンバーが遵守し、順応し、安全にプレーし、波を起こさない必要性を感じる風土、またはチーム・メンバーが自由にアイデア、提案、意見を提供し、問題を解決する新しい方法を模索し、創造的で革新的である環境を作り出します。

要するに、感情的な風土は、生産的で創造的で完全に機能するチーム・メンバーになる人々の能力を促進または弱体化させます。

ほとんどのリーダーは、他のみんなと同じように、ポジティブな雰囲気や自然と作り出す方法を知りません。方法を知るには、何かで効果的になるのと同じように、トレーニングと練習が必要です。

過去80年間で、人間関係の科学は進化してきました。私たちは今、幸福に貢献する重要な要素の多くを知っています。私たちは、コミュニケーションと対立解決のスキルが、自分自身と他の人々の両方がより心理的および肉体的に健康になるのに役立つことを知っています。

そして、リーダーがこれらのスキルを学び、適用すると、人々が成長し、組織への貢献を最大化できる前向きな感情的な風土が生まれます。