

## GlobeSmart：インクルーシブアクションの例

独立	インクルーシブアクション	相互依存
<p>独立している人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人のアイデンティティを非常に重要視する</li> <li>個人的選択と達成からアイデンティティを得る</li> <li>自分でアクションを起こすことを好む</li> <li>意見や意見の相違をオープンに表明する</li> </ul>	<p>インクルーシブな方法で管理するため、以下を考慮:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採確にするとともに、他の意思決定アプローチの価値を認める。</li> <li>一緒に仕事をしている人のコンテキストで、イニシアチブとコラボレーションの意味を明確に説明する。</li> <li>チームメンバーが、いつ、どのように自ら行動し、いつ相談があり、他の同僚から必要なインプットがあると予想しているか明確にする。</li> </ul>	<p>相互依存している人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループの調和と協力を大きく重要視する</li> <li>グループに所属してアイデンティティを得る</li> <li>帰属するグループに対して責任感、義務感、忠誠心を感じる</li> <li>他の人とうまく協力する</li> </ul>
平等主義	インクルーシブアクション	地位
<p>平等主義者の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地位の問題にはほとんど注意を払わない</li> <li>上司の意見に挑むこともいとわない</li> <li>全員をほぼ同じように扱う役割に関して柔軟である</li> <li>権力はグループの中で広く共有と考えている</li> </ul>	<p>インクルーシブな方法で管理するため、以下を考慮:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>チームメンバーが自分でアクションを起こし、決定を下すために必要な権限と自律性に関する考えを明確にする。</li> <li>チーム内で起きていることについて、何を知らせてもらいたいのか、また何を知らせてもらう必要がないと感じているのかを明確にする。</li> <li>地位を重要視しているチームメンバーやその他の利害関係者に対して「メンツを立てる」方法を学ぶ。</li> </ul>	<p>地位志向の人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地位と階層の重要性を高く評価する</li> <li>(少なくとも公には)自分より上の地位にある者に異議を唱えようとはしない</li> <li>目上の人に敬意を表する</li> <li>相手の地位に応じて態度を変える権力はグループの少数のメンバーに集中している</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• チームメンバーが自分や同僚との意見の相違をどのように表明するかに関する予想を明確にする。</li></ul>	ンバーが持つべきだと考える
--	--	---------------

リスク	インクルーシブアクション	確実性
<p>リスク志向の人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 迅速な意思決定と速やかな結果を好む</li> <li>● 柔軟性とイニシアチブを重要視</li> <li>● 完璧さよりもスピードを重視する</li> </ul>	<p>インクルーシブな方法で管理するため、以下を考慮:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 何がチーム運営のコンテキストにおいて「適切」または許容できるレベルのリスクであるかを説明する。</li> <li>● どのプロセスと手順を一貫して適用する必要があると考えるのか、またどれに柔軟にアプローチできるのかをチームメンバーに明らかにする。</li> <li>● どのような状況であれば、迅速な対応が必要になり、またどのような状況であれば、さらに調査や協議が必要になるかについて、事前に考えを伝える。</li> </ul>	<p>確実性志向の人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 背景調査にかなりの時間を費やす</li> <li>● プロジェクトを開始する前に適切な手順を確立する</li> <li>● スピードよりも完璧を重視する</li> </ul>
直接的	インクルーシブアクション	間接的
<p>単刀直入な人は次の傾向がある:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 素早く要点に入る</li> <li>● 率直に質問をする</li> <li>● 他の人と意見を異にすること、また他の人にフィードバックを与えることをいとわない</li> </ul>	<p>インクルーシブな方法で管理するため、以下を考慮:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● フィードバック提供チームの規範を明確にする。</li> <li>● バーチャルでのやり取りおよび対面でのやり取りへの参加の意味に関する予想を明確にする。</li> <li>● 会議での話者交替を管理し、話す時間のバランスを取り、幅広い意見が得られるようにする。</li> <li>● チームメンバー全員が、自由形式の質問の価値および「はい」の複数の意味を理解していることを確認する（たとえば、「はい」は同意を表すときもあれば、ちゃんと聞いていることを知らせるだけのときもある）。</li> <li>● 必要に応じて、会議の後に時間を設けて、会議で間接的に自分の考えを表明した可能性のあるチームメン</li> </ul>	<p>遠回しな人には次の傾向がある:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 要点に移る前に、コンテキストの説明に時間をかける</li> <li>● フィードバックを公に行うことを避ける</li> <li>● 婉曲な言い回しで意見の相違を表明する</li> </ul>

	<p>バーから 1 対 1 で意見を聞いた準備をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 情報交換のため、信頼できるパターンを提供するコミュニケーションのリズムを確立する。</li> </ul>	
--	---	--



タスク	インクルーシブアクション	人間関係
<p>タスク志向の人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 会話の中で仕事の話題にすぐに移行する</li> <li>● スケジュールどおりの目標/目的達成を重視する</li> <li>● 意見の相違や批判を非常に直接的に表明する</li> </ul>	<p>インクルーシブな方法で管理するため、以下を考慮:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 対面でのミーティングとバーチャルのミーティングの両方で、関係構築に費やすべきと考える時間に関する予想を明確にする。</li> <li>● 信頼と仕事上の人間関係を確立するさまざまなアプローチを明確にし、必要に応じて説明する。例: タスク志向の個人は、信頼を構築する方法として結果と時間のコミットメントを果たすことに重点を置く傾向があるが、人間関係志向の個人は、人間関係の質と、共同で仕事する時間の長さに重点を置く傾向がある。</li> <li>● タスクと関係構築アクティビティのバランスを取り、前向きなチームの雰囲気を作り出すように努める。</li> </ul>	<p>人間関係志向の人の傾向:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 背景調査にかなりの時間を費やす</li> <li>● プロジェクトを開始する前に適切な手順を確立する</li> <li>● 婉曲な言い回しで意見の相違を表明する</li> </ul>