

# 組織感情® 簡易診断キット

株式会社ジェイフィール



# あなたの組織の感情、どういう状態ですか？

		組織全体に広がっている (3点)	比較的こうした感情を持つ人が多い(2点)	比較的こうした感情を持つ人が少ない(1点)	こうした感情を持つ人はいない (0点)	合計
1	仕事や職場が楽しいという気持ち					① イキイキ感情
2	自分から進んでやってみようという気持ち					
3	同じビジョン、目標に向かって頑張ろうという一体感					
4	お互いに対するあたたかい気持ち					② あたたか感情
5	お互いが助け合い、協力し合う気持ち					
6	お互いを認め合い、尊重し合う気持ち					
7	仕事へ切迫感や成果へのプレッシャー					③ ギスギス感情
8	自分や周囲にイライラする気持ち					
9	お互いのことがわからないという気持ち					
10	この先どうなるかわからない不安な気持ち					④ 冷え冷え感情
11	気が重い、やる気がでない気持ち					
12	何をしてもどうせ変わらないという気持ち					
13	お互いに踏み込まない、関わらない気持ち					⑤ ひきこもり感情
14	自分は結局一人であるという孤独な気持ち					
15	何が何でも成功しなければならないという意識					⑥ 燃え尽き感情
16	絶対に手を抜けないという意識					
17	相手を否定する気持ち					⑦ 攻撃感情
18	相手を排除したいという気持ち					
19	誰かがやってくれる、決めてくれるという意識					⑧ ぬるま湯感情
20	このままでも良い、これで十分という気持ち					

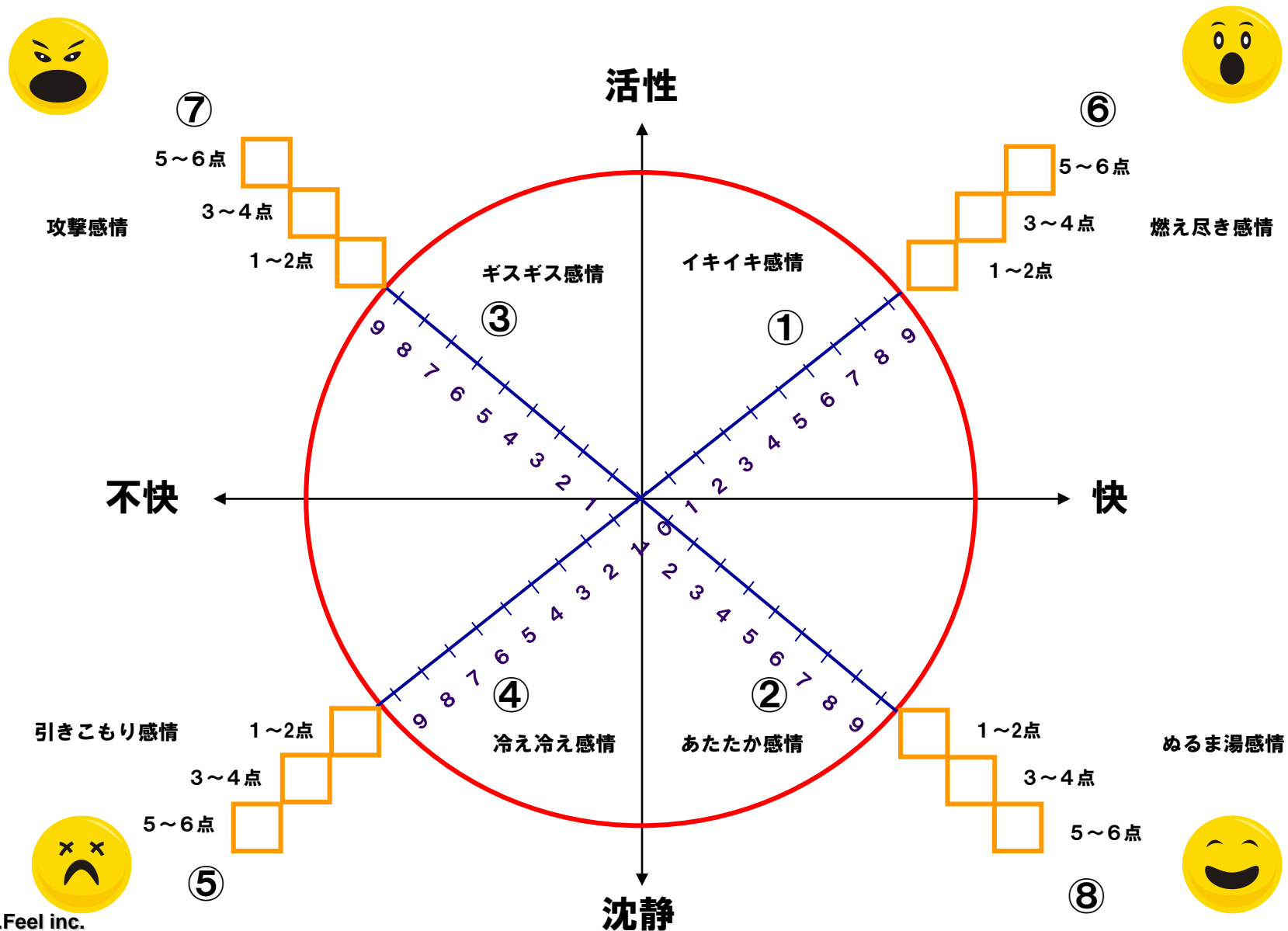
# シート記入の方法

(2) ①～⑧ごとに合計点を計算する

(1) 1～20の質問に対して、  
各々右記の基準で0～3点の点数をつける

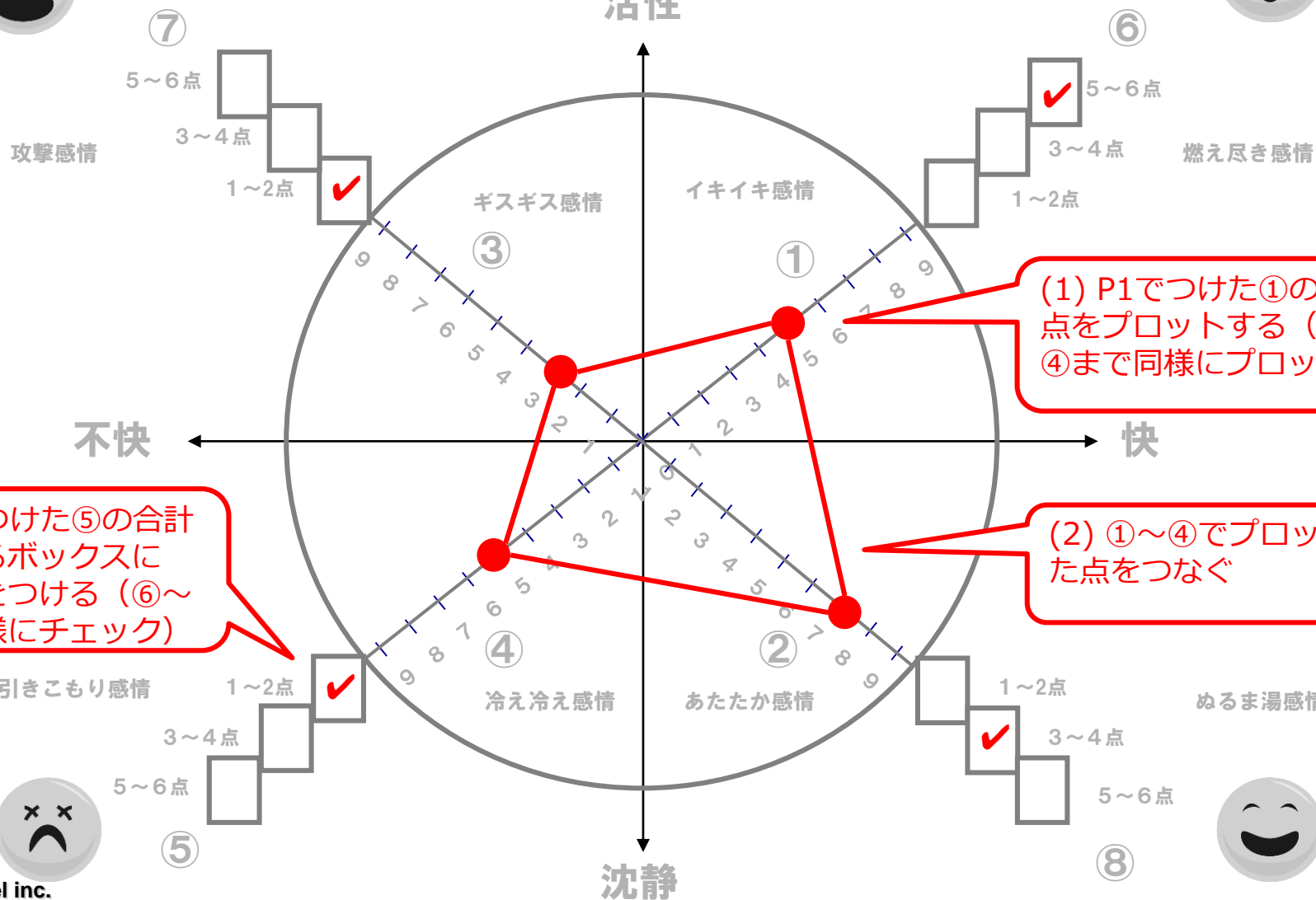
		組織全体に広がっている (3点)	比較的こうした感情を持つ人が多い(2点)	比較的こうした感情を持つ人が少ない(1点)	こうした感情を持つ人はいない (0点)	合計
1	仕事や職場が楽しいという気持ち	✓				① 5 イキイキ感情
2	自分から進んでやってみようという気持ち				✓	
3	同じビジョン、目標に向かって頑張ろうという一体感		✓			
4	お互いに対するあたたかい気持ち	✓				② 7 あたたか感情
5	お互いが助け合い、協力し合う気持ち	✓				
6	お互いを認め合い、尊重し合う気持ち			✓		
7	仕事へ切迫感や成果へのプレッシャー				✓	③ 3 ギスギス感情
8	自分や周囲にイライラする気持ち			✓		
9	お互いのことがわからないという気持ち		✓			
10	この先どうなるかわからない不安な気持ち	✓				④ 3 冷え冷え感情
11	気が重い、やる気がでない気持ち		✓			
12	何をしてもどうせ変わらないという気持ち				✓	
13	お互いに踏み込まない、関わらない気持ち				✓	⑤ 1 ひきこもり感情
14	自分は結局一人であるという孤独な気持ち			✓		
15	何が何でも成功しなければならないという意識		✓			⑥ 5 燃え尽き感情
16	絶対に手を抜けないという意識	✓				
17	相手を否定する気持ち			✓		⑦ 1 攻撃感情
18	相手を排除したいという気持ち				✓	
19	誰かがやってくれる、決めてくれるという意識		✓			⑧ 4 ぬるま湯感情
20	このままでも良い、これで十分という気持ち		✓			

# 組織感情をマッピングしてみてください

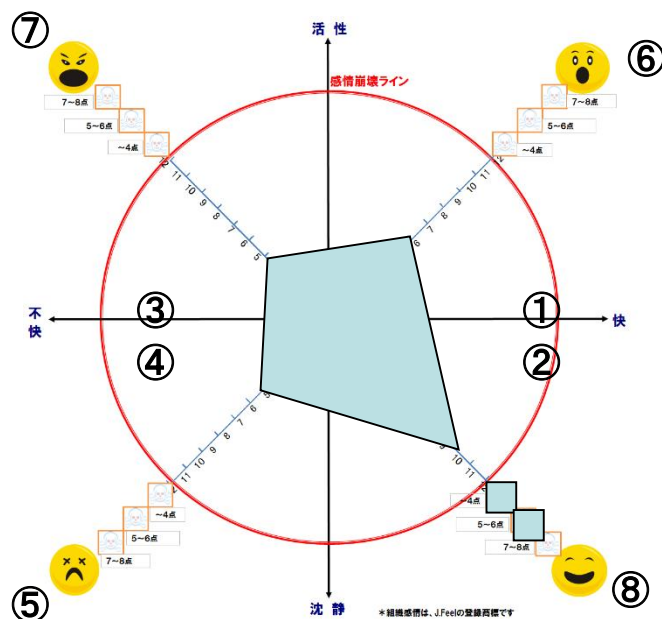


# マッピングの方法

P1で記入したシートをもとに記入してください

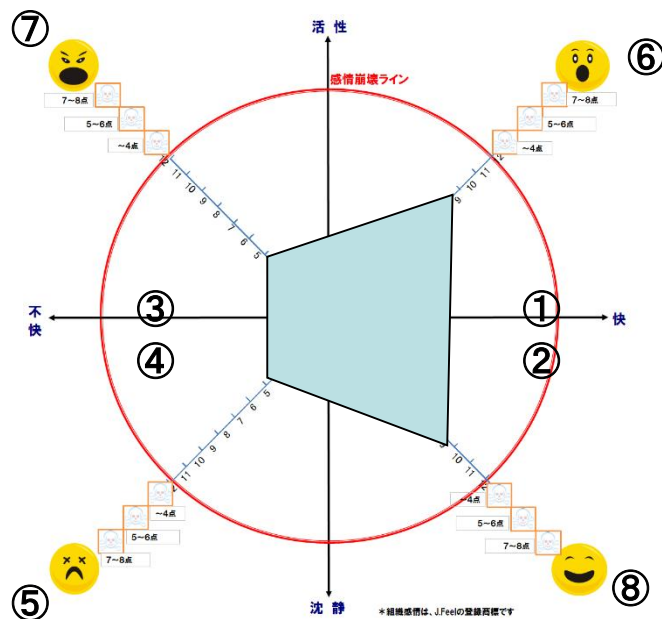


# マッピングの読み方例(1)



## 【あたたか感情が高い】

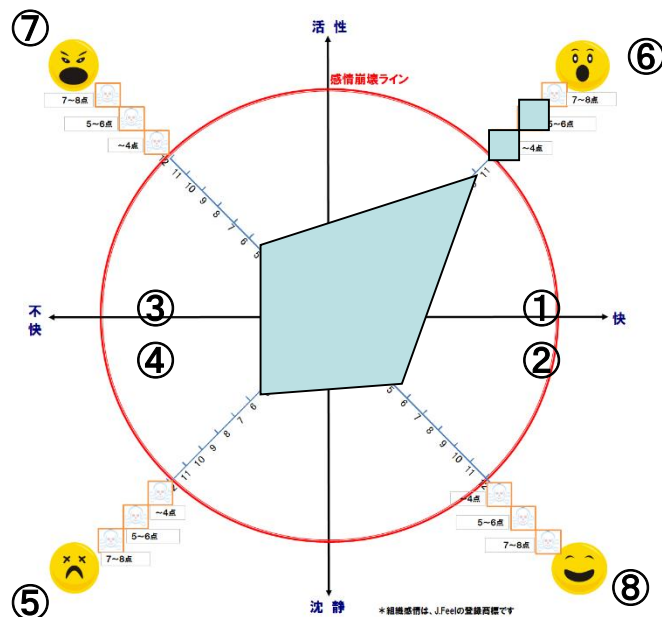
- ・ベースとして支え合い、認めあう感情が共有されており、お互いが笑顔で接し合える良い職場である。
- ・ただし、このまま行き過ぎてしまうと、馴れ合い感情が出てきてしまい、お互いに甘えが強く、新しいことができない、お互いの自主性をつぶしてしまう可能性も出てくる。
- ・一人ひとりが主体的に行動できることを促すような仕掛けや全社一体で新たなことにチャレンジしようという取り組みを通じて、イキイキ感情を高めていく必要がある。



## 【イキイキ感情と、あたたか感情がともに高い】

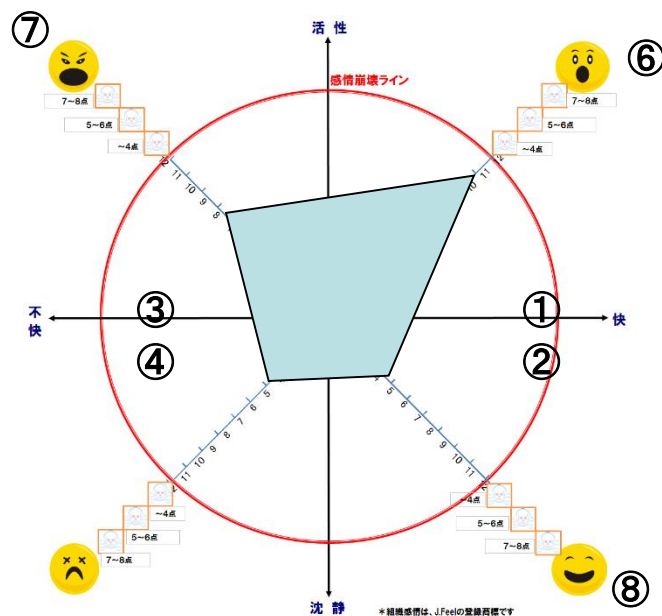
- ・ベースとして支え合い、認めあいが出来ており、その上で主体感や連帯感が共有されている理想的な職場。
- ・両方の感情をバランスよく維持することが重要であり、そのためには、高い成果をあげた人だけを評価して活力を引き出そうとするのではなく、一人ひとりの貢献を認め合う取り組み、組織全体で成果を喜ぶ仕組みが必要である。

# マッピングの読み方例(2)



## 【イキイキ感情が高い】

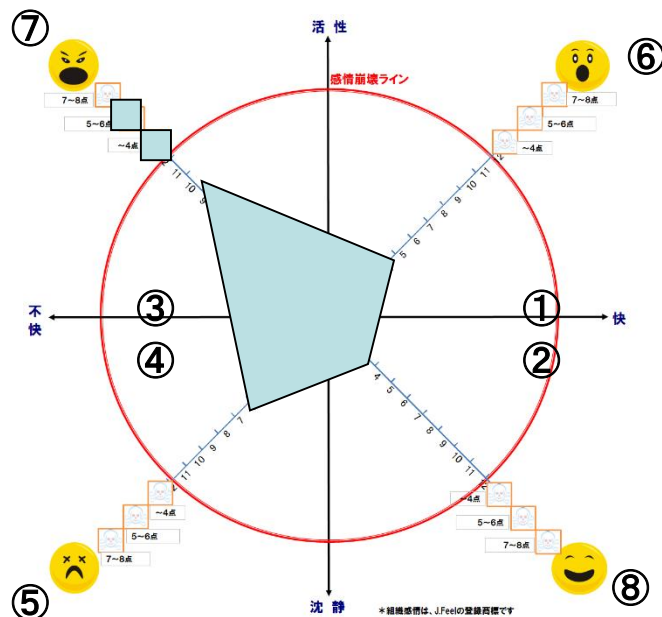
- ・イキイキ感情が高く、前向きな感情が引き出されている職場である。
- ・行き過ぎてしまうと、常に走り続けなければならない気持ちが高まり、燃え尽き感情を起こしてしまう可能性もある。そうになると、イキイキ感情は低下していく。
- ・お互いが仕事の状況をシェアし、つぶれるひとを出さないという意識で、お互いを支え合う取り組みが必要になる。



## 【イキイキ感情が高く、ギスギス感情も高まっている】

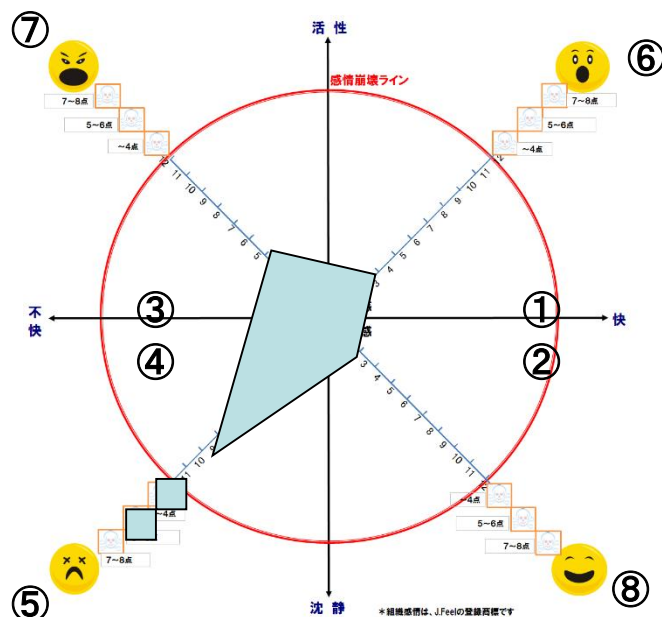
- ・イキイキ感情が高く、主体感、連帯感が強いのは良いが、そこについていけないと感じる人たちが増えていくと、仕事への切迫感やできないことへのイライラ感が募っていき、ギスギス感情が高まっていく。
- ・組織全体のスピード感やエネルギーについていけないと感じている人には、個別に問題点をクリアしながら、その状況に前向きに取り組んでいけるように支援していくことが必要になってくる。

# マッピングの読み方例(3)



## 【ギスギス感情が高い】

- ギスギス感情の中でも、うまくいかないことへ苛立ち感が増え、やがてその原因が周囲への不信感に転化されていくと、職場全体にギスギスとした感情が広がっていく。
- ギスギス感情が広がっている職場は、お互いがその苛立ちを生み出している構造的要因を特定することが必要だ。対処療法で当事者同士を問題視するのではなく、お互いへの不信感を生み出してしまいう組織や仕事のあり方、コミュニケーションのあり方を見直していくことが必要だ。
- もし、苛立ちや不信感が高まり、ぶつかり合うと、相手を否定したり、排除しようとする、拒絶する感情が広まり、職場を維持していくことが難しくなる。



## 【冷え冷え感情が高い】

- 気が重く、不安感が広がり、さらにあきらめ感が広がっていくと、冷え冷え感情が高まる。
- 行き過ぎてしまうと、お互いにもう関わらない、自分は一人であるという凍える感情、あるいは無感情状態に近づいていく。
- こうなると、心や体を壊してしまう人が続出してしまう可能性が高まる。お互い関わり合えない状況がお互いを壊してしまうということを客観視して、お互いを孤独にさせない、タコツボから引き出す業務体系やマネジメント、コミュニケーションの仕方を変えていくことが必要になる。