

O A I

組織活性化度調査システムのご紹介

Organization's Activation-degree Investigation System

～過去と現在の変化から組織を見る動態的組織診断～



株式会社CAP総研

調査の概念

診断の目的

1. 組織活性度診断:

40個の質問によって、2軸(行動環境と緊張行動)を調査し、4領域(いきいき・なかよし・あきらめ・むりやり)にマッピングすることで、組織の健全度／組織運営力／メンバーの意欲などを診断する。

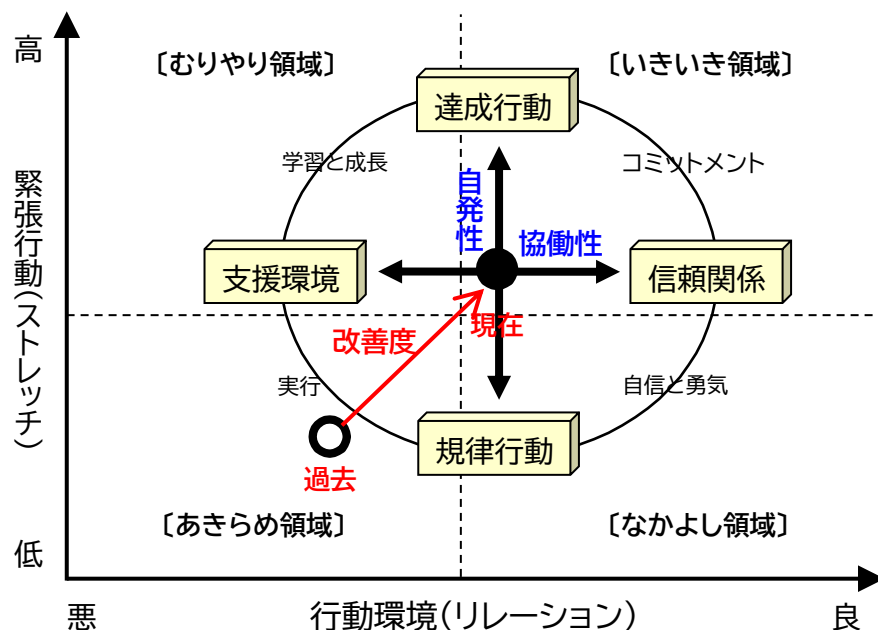
2. 動態的組織診断:

過去と現在での変化を一度に調査測定することで、組織状態の改善度やモチベーションの変化を診断する。

3. マネジメント・バランス診断:

4要素(達成行動、規律行動、信頼関係、支援環境)を測定し、マネジメント行動のバランス(偏り)を診断し、自発性と協働性のばらつきを診断する。

調査の概念図



測定診断項目

組織活性度 (2軸4領域)	マネジメント・バランス (4要素)	測定項目
行動環境	信頼関係	コミュニケーション
		人間関係
		チームワーク
	支援環境	人材育成
		支援体制
緊張行動	規律行動	モラル
		当事者意識
	達成行動	目的共有
		達成行動
		革新行動
その他の測定項目：組織活性度の改善度 組織のモチベーションと改善度		

測定項目は企業様に依りてカスタマイズ可能です。

回答入力画面

DEMO-1 組織活性化調査 - Windows Internet Explorer

http://capsk.jp/oai-rans/index.php?token=de-mo1-01&aid=86591&lang=ja&newtest=Y

DEMO-1 組織活性化調査

!! 動作が遅い場合があります。画面が変わるまでお待ちください。!!

この調査は、研修受講者が属する組織の活性化を調査するものです。
研修事務局から連絡されている調査対象組織について客観的な視点で段階評価してください。
上司や個人を評価するものではありません。あくまでも調査対象組織の状態を評価して下さい。
質問中の「責任者」とは調査対象組織の長を意味します。責任者自身が回答する場合は自分を意味します。

【評価基準】
1:ほとんどできていない、2:多少できている、3:約半分できている、4:おおむねできている、5:完全にできている

【手順と注意】
●下記の質問にすべて回答したら、一番下の【投稿する】のボタンをクリックしてください。
●少し待って「回答が送信されました。」のメッセージが出れば投稿が完了です。
●未回答があるとエラーとなり、質問が赤い文字で表示されます。赤くなっている質問に回答して再度投稿し直してください。
(必ず、『3ヶ月前』、『現在』、『未来(希望)』の全項目に回答してください。)
●人事異動などで『3ヶ月前』を回答できない場合は、最も近い過去(1~2ヶ月前)の組織状態を評価してください。
●『未来(希望)』の項目は期待値として回答してください。

●一度投稿が完了した後は、回答を修正できません。同じトークンが使えなくなります。
【投稿する】のボタンをクリックするか、[ENTER]を押す前に、回答内容をよく確認してください。
●途中でやめる場合は、一番下の右側にある【アンケートを消去して終了】をクリックしてください。
いきなりウィンドウを閉じないでください。

	3ヶ月前					現在					未来(希望)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
メンバー全員が、気持ちを込めて明るく挨拶している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
責任者とメンバーが、週に1回10分以上1対1で対話している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ミーティングなどで発言者が偏らず、全員が自由に発言している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
末端の情報が上に伝わり、風通しの良いコミュニケーションが行われている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
メンバー全員が、責任者や先輩に気軽に相談している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
目的を達成するために、何を解決すべきかが明らかにされている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
目的達成への行動が、場当たり的ではなく計画的に実行されている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
メンバー全員が、仕事を進めて何らかの達成感を感じている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
斬新なアイデア、ビジネスチャンスへの提言が歓迎されている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
誰が、何が組織の成長を阻害しているかが明らかにされている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
他社動向、技術進歩などの情報を収集し、自部門に活かしている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
慢性的な問題を放置せず、業務や組織の改革に取り組んでいる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

投稿する

アンケートを消去して終了

質問内容はカスタマイズ可能です。
(システム上の制限があります。)

調査対象組織の状況について、40個の
質問を使って、過去、現在、未来(希望)
を5点法で評価します。

- このように生の集計データが提示されます。
- 平均値だけではなく、各セルに着目して問題を抽出する。

回答者は5分類まで多面評価が可能です。
(上長、当事者、下位者、関係者など)

診断結果の報告

〇〇〇〇 様

2015.11.24

組織活性化調査診断結果報告(個人用)

株式会社CAP総研
(VGR)

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。
この度実施しました組織活性化調査の結果を下記のご報告申し上げます。
尚、別紙の『集計データ』に、全回答データと平均値が記載されておりますので、自己内省の参考にご活用ください。

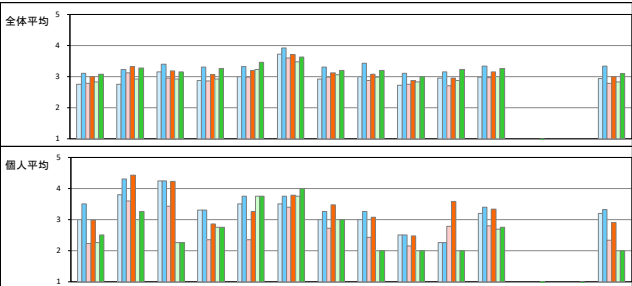
記

【組織活性化診断結果】

所 属	受測者	回答者 区分	回答 者数	組織活性化			マネジメント・バランス					モチベーション		所見 (下位者回答をベースに考察)
				活性化 (100点)	改善度	緊張行動 (100点)	行動環境 (100点)	達成行動 (100点)	規律行動 (100点)	信頼関係 (100点)	支援環境 (100点)	意欲 (100点)	改善度	
全体平均	-	本人	13	62	34	43	42	42	59	39	42	67	40	・組織活性化はやや低い、又多少改善している。★継続観察が必要 ・組織はやや安定な状態にあるが、概ね不活性化組織に甘んじている。一部に積極的な傾向がある。 ・マネジメント行動のバランスは、規律行動づくりを重視したマネジメント行動となっている。・本人と下位者の評価差は小さい。
		下位者	50	48	19	37	41	35	53	35	36	60	22	
		上位者	14	58	24	40	43	37	53	38	38	62	26	
△△△	□□□	本人	1	60	10	32	56	48	64	60	36	64	5	・組織活性化は平均的である。又組織に改善している。 ・組織は安定な状況にあり、規律に積極的な組織運営が行われている。一部に積極的な傾向がある。 ・マネジメント行動のバランスは、規律行動づくりを重視したマネジメント行動となっている。・本人と下位者の評価差は小さい。
		下位者	4	60	67	35	59	26	57	69	34	58	56	
		上位者	1	33	5	22	37	16	32	16	32	40	0	

改善度は集計データの平均値で3ヶ月前と現在の差を100倍したもの。(たとえば、3ヶ月前と現在の差が0.3なら改善度は30となる)
他の100点満点の項目は少なくとも5.0点以上が求められる。特に活性化が5.0点以下の場合には早急な対策が求められる。

【調査項目平均値グラフ】



所属	受測者	回答者区分	回答者数	時期	コミュニケーション	人間関係	チームワーク	人材育成	支援体制	モラル	当事者意識	目的共有	達成行動	革新行動	横平均	本人回答との差	回答のパラッキ	モチベーション	横平均の変化
全体平均	-	本人	13	3ヶ月前	2.8	2.8	3.2	2.9	3.0	3.7	2.9	3.0	2.7	3.0	2.99			2.94	
				現在	3.1	3.2	3.4	3.3	3.3	3.9	3.3	3.4	3.1	3.2	3.34			3.33	0.35
		下位者	50	3ヶ月前	2.8	3.1	3.0	2.9	3.0	3.6	3.0	2.9	2.8	2.7	2.96			2.78	
				現在	3.0	3.3	3.2	3.1	3.2	3.7	3.1	3.1	2.9	3.0	3.15	-0.19		3.00	0.19
		上位者	14	3ヶ月前	2.8	2.9	2.9	2.9	3.2	3.5	3.1	3.0	2.8	2.9	3.00			2.82	
				現在	3.1	3.3	3.2	3.3	3.5	3.6	3.2	3.2	3.0	3.2	3.25	-0.09		3.08	0.25
△△△	□□□	本人	1	3ヶ月前	3.0	3.8	4.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.0	2.5	2.3	3.20			3.20	
				現在	3.5	4.3	4.3	3.3	3.8	3.8	3.3	3.3	2.5	2.3	3.40			3.32	0.20
		下位平均	4	3ヶ月前	2.2	3.6	3.4	2.4	2.4	3.4	2.7	2.4	2.2	2.8	2.80			2.34	
				現在	3.0	4.4	4.2	2.9	3.3	3.8	3.5	3.1	2.5	3.6	3.34	-0.06	0.50	2.80	0.55
		上位平均	1	3ヶ月前	2.3	3.0	2.3	2.8	3.8	3.8	3.0	2.0	2.0	2.0	2.68			2.00	
				現在	2.5	3.3	2.3	2.8	3.8	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.75	-0.65	0.00	2.00	0.08

凡例 1.0以上UP 0.5以上UP 0.3以上UP 3.0未満 2.0未満 DOWN

診断項目		意味
組織活性化	活性化	40質問の各回答に重み付けをして特殊に計算した数値。組織運営力の高さを示すことでもある。
	改善度	集計データの下位者横平均値の過去と現在の差を100倍したもの。例えば、差が1.0の場合、改善度が100となる。
	緊張行動	10項目中のモラル、当事者意識、目的共有、達成行動、改善行動の平均値から計算された数値。組織の緊張度合いを示す。
	行動環境	10項目中のコミュニケーション、人間関係、チームワーク、人材育成、支援体制の平均値から計算された数値。組織の行動し易さの度合いを示す。
マネジメント・バランス	達成行動	組織目的の共有と、メンバーの達成感を高めている度合い。
	規律行動	行動基準の厳守と、当事者意識を高めている度合い。
	信頼関係	信頼関係の醸成と、チームワークや連携プレーを創り出している度合い。
	支援環境	知識・情報の共有と、メンバーの成長実感を高めている度合い。
モチベーション	意欲	40質問の中からモチベーションの結果に関する5項目を選んで、その平均値を100点満点で表示。
	改善度	モチベーション数値、過去と現在の値の差を100倍したもの。例えば、差が1.0の場合は100となる。

- 1、グラフは、測定10項目の平均値の変化を表している。
- 2、本人、下位者、上位者を色分けし、棒グラフの左側が過去、右側が現在を表している。(回答者は5分類まで可能)
- 3、上段のグラフが全体平均、下段は対象組織のデータに基づいている。上段を研修前調査、下段を研修終盤時調査のグラフも作成可能。

調査のねらい：

研修前：自分の組織の状態や問題点を探究し、行動変容への外発的動機付けにする。

研修後：行動を変革した効果を数値で確認し、残された課題を認識する。

このデータをきっかけにして、いろいろなことを話し合いながら
組織の壁、上下の壁、メンバー間の壁、そしてすべてに影響する心の壁を取り去ろう

お問い合わせ先

株式会社CAP総研

〒102-0075 東京都千代田区三番町28-6グラシ三番町ビル1F

TEL: 03-6272-9370 FAX: 03-6272-9371

E-mail: inqtocap@capsk.jp URL: <https://www.capsk.jp/>