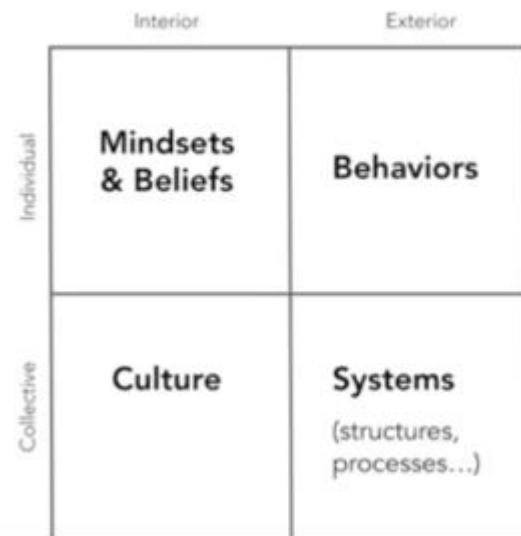


「ティール組織マップ」は、「ティール組織」の背景となっている理論、「インテグラル理論」に登場する“四象限“に対応しています。四象限とは、組織で起こることすべては4つの視点から見る事が出来るというものです。一つ目の視点は、外側から見る事が出来ること。計測出来たり、観測できたりするものです。二つ目の視点は、内側から見る事。感情や考えなど、測定できないものです。もう一つの軸は、個別の事象として見るか、集合体として見るかです。組織で起こることをそれぞれのレンズから見る事が出来ます。



ほとんどの人は、どれかを重視する傾向があり、どれから盲点になってしまうことがあります。ティール組織マップは、四象限で組織を統合的に見る事によって、現在の組織の状態を正確に把握することが出来るものとなっています。それぞれの軸で、自分の組織がどこに当てはまるかを考え、点をプロットしてみてください。

全ての点を線で結ぶと、自分の組織が平均するとアンバー型なのか？オレンジ型なのか？またはティール型なのかが見えてきます。



ティール組織マップ

reinorgmap.com
v2.3

フレデリック・ラルー著「ティール組織」に基づく

内部 - 私が何を体験するか

私が何をやるか - 外部

個人

個人

思考感情態度

知識能力行動

目標

目標

価値観文化人間関係

商品プロセス構造

内部 - 私たちが何を体験するか

私たちが何をやるか - 外部

進化型 - ティール

„意識は進化すること、世界に対処するための複雑な方法に向かおうとする気運の高まりを受け入れる。”

価値観:
存在目的、全体性、自主経営

多元型 - グリーン

„公平性、平等さ、調和、コミュニティ、協力、そしてコンセンサスを求める。全ての視点を平等に尊重することが要求される。”

価値観:
権限委譲、価値観を重視する文化、多数のステークホルダーの視点

達成型 - オレンジ

„有効性が倫理に取って代わる。どのように動いているかを理解すればするほど、多くのことを達成できる。”

価値観:
イノベーション、説明責任、実力主義

順応型 - アンバー

„長期的な計画を立てられ、規模を拡大できる安定した組織構造をつくれる。”

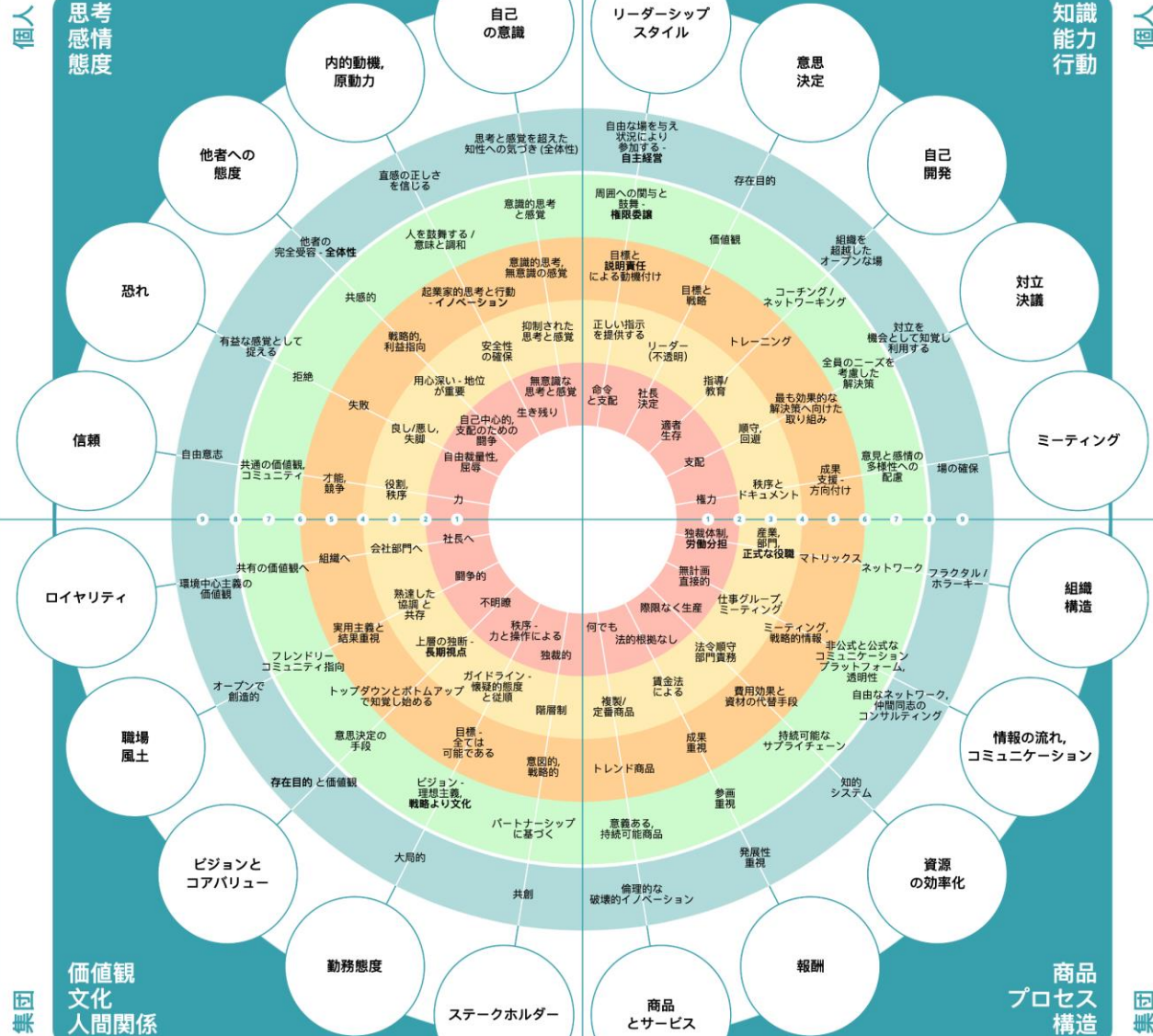
価値観:
長期的視点、規模と安定、正式な役割、プロセス

衝動型 - レッド

„混沌とした環境への対応力が高いが、安定した環境で複雑な成果を達成するには不向きである。”

価値観:
指揮、権限、労働分担

組織の発達段階



参考: IMU Augsburg Integral Competence Model, Frederic Laloux, Ken Wilber, Don Beck, Rudolf Steiner, Bernard Lievegoed, Otto Scharmer, Arthur Koestler, Jean Gebser, and others...

翻訳: 坂本路子、清水直樹 (org-map.com)

作者: Szabolcs Emich, Károly Molnár, (ReinvOrgMap)



「ティール組織マップ」、そしてオリジナルのカードを活用し、組織の診断や目指すべき場所を探すためのプログラムをご提供しています。

