

看護管理塾

第3章 感情の源泉を扱う

---

感情を知ると看護管理が  
一味変わる！

2013年7月13日(土)

土曜の午後に、こんにちは

---

□ あなたの、今のお気持ちは？

---

# 「リーダーの一番大事な仕事」

---

「優れたリーダーは、人の心を動かす。優れたリーダーは、人の情熱に火をつけ、最高の力を引き出す。リーダーシップを論ずるとき、戦略、ビジョン、アイデアなどがしばしば話題になるが、現実はずっと根本的なところにある。優れたリーダーシップは、感情のレベルに働きかけるものなのだ。」

© ダニエル・ゴールマン他，土屋京子訳（2002）．EQリーダーシップ 成功する人の「こころの知能指数」の活かし方，日本経済新聞社，p15.

---

# 人が行動を起こすには、 —DJポリスが成果を挙げたわけ

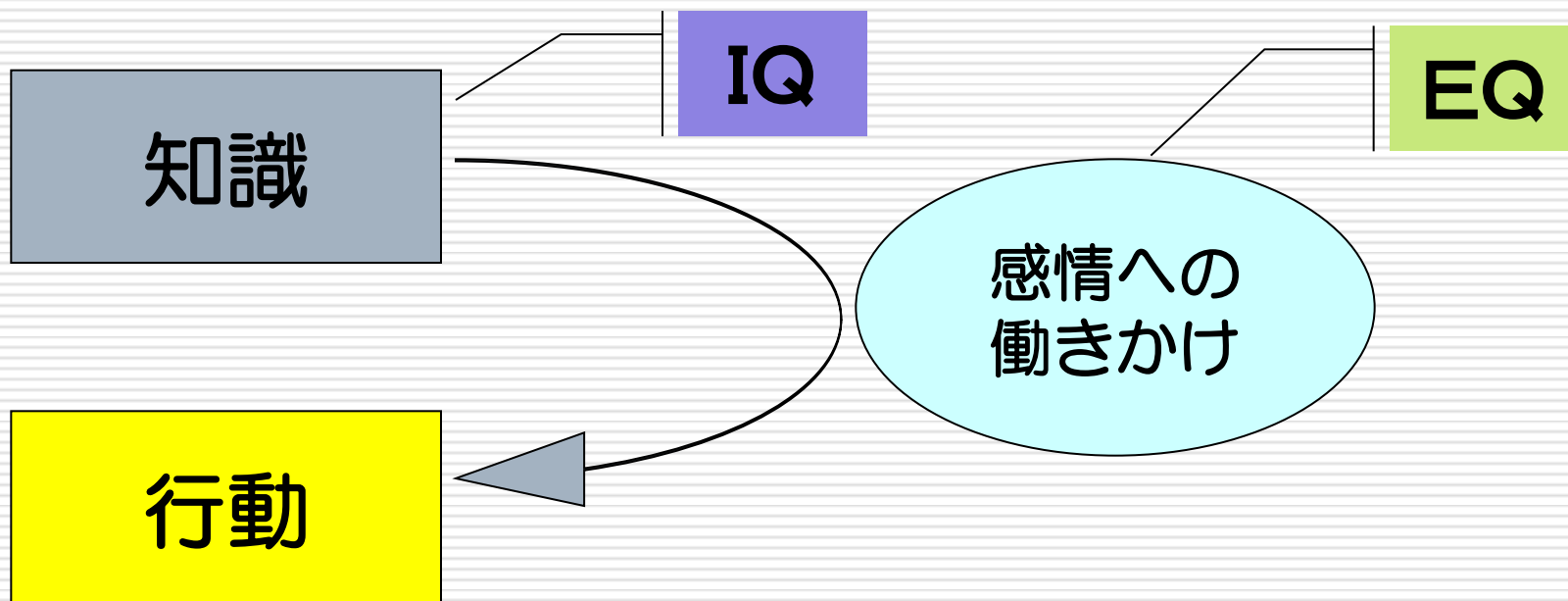
---

- サポーターのみなさんは12番目の選手でもあります。ルールとマナーを守ってフェアプレーで今日の喜びを分かち合いましょう。
- お互いに譲り合って駅の方向に進んでください。
- お巡りさんも日本代表が勝ってうれしいんです。
- ルールとマナーを守りましょう。

# 人間が行動を起こすための仕組み

---

- ルールは知っている 【知識】
- それだけでは行動しないのが人間 【行動】



# I QとEQの関係

---

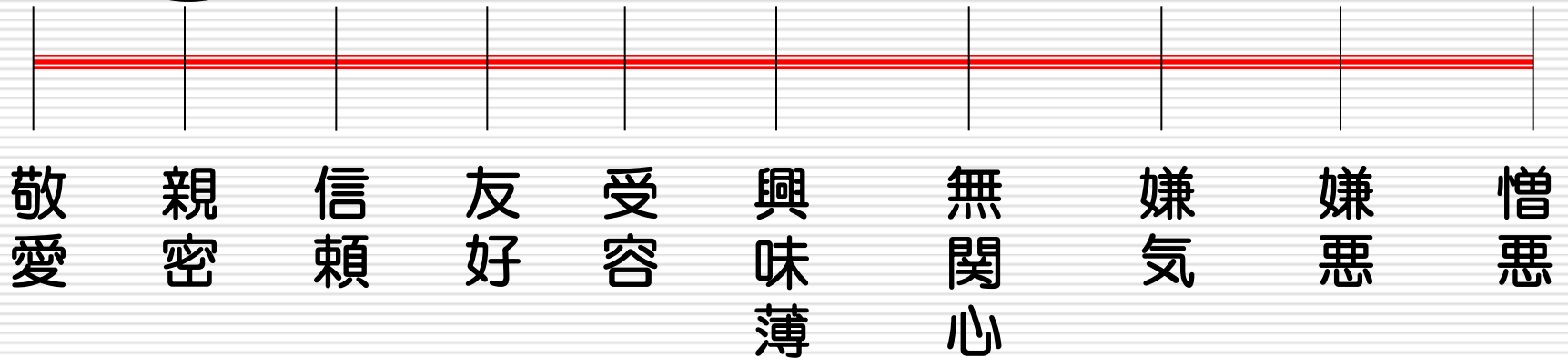
- I Q（知能指数：*intelligence quotient*）が高いだけでは社会は変えられない。
  - 社会を変えるには人の心を動かす力EQ（こころの知能指数：*Emotionally Intelligence Quotient*）が欠かせない。
  - EQの4つの領域
    - 自分の感情を認識する（自己認識）
    - 自分の感情をコントロールする（自己管理）
    - 他者の気持ちを認識する（社会認識）
    - 人間関係を適切に管理する（人間関係の管理）
-

人の気持ちが分かる（こころの距離を近づける）  
ためには、コミュニケーションは極めて重要です。

---

こころの距離が近いと**誉め言葉**になる  
が、同じことを言っても、こころの距離が  
遠いと、**嫌み**となる。

# では、こころの距離を測ってみる







## 自分と相手の間の目盛りの数とこころの距離

0	最高に近い	何を言っても伝わる関係
1-3	近い	一緒にいて心地よい関係
4-6	遠い	深く関わりたくない関係
それ以上	はるか遠い	何を言っても伝わらない関係

# 仕事と感情 自分の体験から

---

- プラスの感情でお別れしましょう
  - 自分は悪くないのに
-

# 本日のワーク

---

- 「職場で、感情をマネジメントすることに成功した体験/失敗した体験」をテーマに話し合い、
  - 「新人看護管理者にアドバイスしたいこと」として1枚のポスターにまとめてください。
  - 今日もクロスグループインタビューで共有しよう。
-

# まとめる際に注意してください

---

- まとめすぎずに、具体的に書くと、あとでポスターを見る時に、話し合ったことを思い出すことができます。

例えば…

- 「対話」ではまとめすぎ
  - 「新しいスタッフが入職したら、その日のうちに直接声をかけることが何より大事」
-

## <参考文献>

---

- ダニエル・ゴールマン他（2002）．EQ リーダーシップ-成功する人の「ここのの知能指数」の活かし方，日本経済新聞社．
  - 高山直（2008）．EQ こころの距離の近づけ方，東洋経済新報社．
-