

専用尺度による心理・行動の測定と問題把握

鷲見克典 (社会工学専攻)

従業員の心理・行動の把握、改善を提案します

技術概要

仕事への満足、動機づけ、フォローシップから、ストレスとストレス対処、問題解決スキル、コミュニケーションスキル等、従業員のさまざまな心理・行動を客観的に把握し、優秀な点・要改善点を見出して、成績向上と問題防止・改善の提案へつなげます。

背景・従来技術

意欲、成果、情報伝達、対人関係、集団作業、精神健康など、従業員の心理・行動に関して、的確にマネジメントすべき事項は幅広く、多種多様です。現状の把握、改善・向上、問題防止には、それら事項を客観的に把握し、個々の事項において注目すべき要素を明確化する必要があります。これは信頼性・妥当性のある心理・行動尺度を組み合わせることで可能になります。

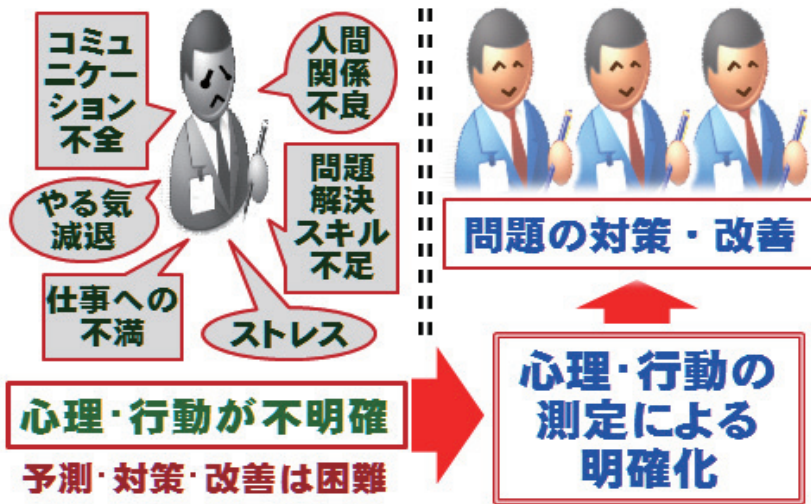
特徴

従業員の心理・行動を評価する尺度と称されるものは数多くあります。しかし、一般に、信頼性・妥当性のある尺度の入手は容易とは言えません。また利用には専門的な知識が必要です。さらにこうした尺度の組み合わせ方法と、結果の分析・評価、注目すべき要素の明確化も専門知識が必要です。

実用化イメージ

個別具体的な必要性に応じて、尺度を選定し、対象者による回答を定量的データとして分析、得られた結果から注目すべき要素を洗い出し、提案をまとめていきます。

心理・行動の客観的測定と問題把握



企業への提案

研究者から企業へのメッセージ

心理行動尺度を組み込み、応用することで、さまざまなスキル習得、教育・訓練、技術開発過程、プロジェクト遂行等をさらに効果的に展開させる可能性もあると思います。

文献・特許

- ・ 鷲見克典「ワーク・コミットメントとストレスに関する研究」風間書房 (2006)
- ・ 鷲見克典ほか「調べるためのウェブサイト評価」三恵社 (2007)

利用可能な設備・装置

- ・ 各種の心理行動尺度

共同研究を希望するテーマ

- ・ 心理行動尺度を用いた従業員の評価
- ・ 従業員の心理・行動の改善
- ・ 従業員の心理・行動問題の早期発見と防止策
- ・ 人事考課への心理行動評価の組み込み
- ・ 健康・問題行動等への提案策定
- ・ 研修の効果、制度・施策の実施結果の評価

試作品状況

無 提示可 提供可