

●インバスケッ・テストは、状況テスト (situational test) の典型である。すなわち、現実の行動場面に相似させた“仮想的状況”をシミュレートし、その状況に人間がどう対処していくかを観察することによって、その人間の“ひととなり”が診断していけるとする考えに基礎づけられたテストである。したがって、このような状況テストの開発においては、①仮想的状況を、現実と相似させてどこまでうまくシミュレートできるか、②状況に対処して行動する人間のどこに眼をつけて観察していくのか、の2点が当面の重要な研究目標としてあがってくる。こうしてテストそのものが開発されてきてはじめて、予測的妥当性や実質的有用性の検討といったテストの本質的問題を問う段階がきりひらかれてくる。本モノグラフでは、この一連のプロセスの要所を簡略に示したつもりである。大方の参考になればうれいとおもう。

●管理能力(の内容と構造)をどう考えるかについては多くの立場がある。わたしたちの考えかたは第1章に概説したごとくである。いずれにしろ、管理者を、刻々と生起してくる組織上の問題の解決にむけて、迅速かつ適切な意思決定をくだしていく存在とみるかぎり、インバスケッ・テストがシミュレートしようとしている状況は“いい線”をねらっている

とおもう。工夫のいるところは、現場の経験とアイデアを生かして、インバスケットのなかにどんな問題(状況)を封じこめられるかだ。巻末に凸版組みの「資料」を添付したゆえんである。

●ところで以上は、ある“道具”をつくっていくさいの技術的側面についてはなしたが、どういうことにむけて、あるいは、なんのためにその道具を開発するのか、そして、開発した道具が組織の全体のシステムのなかでどのように運用されていくのかについては、事情はずっと複雑になってくる。産業構造自体の急速な変化、労働力の高齢化と高学歴化、労働者の生活様式と意識の変化など、企業環境が大きく変容しているいま、経営は、その内部に新しい矛盾をかかえ、その矛盾に対処するためにさまざまな対応を試みている。実に、管理能力の早期発見や育成の動きも、こういう全体的変動のなかの一部分にちがいない。この一部分が全体との関連でどういう意味をもっているのか、また、もってくるのか。慎重な現状分析と将来展望が研究者自身にも迫られているとおもう。自己の専門性(expert power)のみをひき上げて現場の要請に応答することにだけ終始するならば“just technician”の閉塞状況のなかで自らが窒息するということもありうるということだ。(南 隆男)

慶應義塾大学産業研究所社会心理学研究班モノグラフ

組織行動研究(第8号)

責任編集 佐野勝男・南 隆男

KEIO STUDIES ON
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND
HUMAN PERFORMANCE No. 8
MARCH 1981

〒108 東京都港区三田2-15-45
発行 慶應義塾大学産業研究所
電話 (453) - 5640(直通)
〈昭和56年3月31日〉

〒104 東京都中央区八丁堀3-21-4
印刷 株式会社 国際印刷
電話 (551) - 3930(代表)
〈昭和56年3月23日〉