Scouter 検査TT　検査結果レポート[人事用]

Powered by TRANSITION®

取扱厳重注意

会社・団体名 株式会社サンプル

受検者ID 10000016　受検者名 サンプル　受検日 2016-05-02

0 離職の傾向

現在のストレスやストレス対処能力を総合的に勘案した離職の傾向を測定しています。

尺度	得点	定義	許容	注意	要注意	ハザード
離職リスク度	32	現状に基づく離職する危険性の度合い				
定着リスク度	37	ストレスを抱えやすく職場に定着しにくい度合い				

1 離職ストレス要因

職場のストレス要因に対する現在のストレスの度合いを5段階で評価しています。数値が高いほど、離職の引き金になる危険性が高い。

尺度	得点	定義	低い		やや高い	高い	かなり高い
仕事の質	1/5	役割が不明瞭、裁量の不足等によるストレス度	●				
仕事の量	4/5	業務量過多、時間的な切迫等によるストレス度				●	
仕事の適性	2/5	職務と能力・適性のミスマッチによるストレス度		●			
自己の成長	4/5	自己の技能や経験が向上を実感できないストレス度				●	
顧客との関係	1/5	顧客との関係や対応によるストレス度	●				
職場の人間関係	4/5	職場の人間関係における不調和によるストレス度				●	
自分への評価	1/5	上司や同僚の評価が得られない事によるストレス度	●				
環境の変化	1/5	自己を取り巻く環境変化によるストレス度	●				
将来性	3/5	昇進や昇級等の見通しの暗さによるストレス度			●		
雇用の安定性	3/5	雇用の安定性・継続性への不安によるストレス度			●		

2 ストレス感受性

物事に対してストレスを感じる刺激に対する感度を測定しています。数値が高いほど、些細なことでも過剰に反応し、不快なストレスを感じてしまう危険性が高い。

尺度	得点	定義	許容	注意	要注意	ハザード
シャイネス	38	人目や恥を過剰に意識し反応する特性				
悲観主義	30	物事を悲観的に捉える特性				
完璧主義	53	物事に完璧を求める特性				
攻撃性	57	怒りを抱えやすく、他者に対して攻撃的な特性				
非合理性	41	感情的な偏りが強い非合理的な思考特性				

3 ストレス習慣

ストレスを増幅させる思考や行動の習慣化の度合いを測定しています。数値が高いほど、ストレス発生時に望ましくないストレス対処を行い、ストレスを深刻化・長期化させる危険性が高い。

尺度	得点	定義	許容	注意	要注意	ハザード
自責	51	出来事に受身で内罰的な態度をとる習慣				
希望的観測	43	出来事を直視せず、非現実的な願望を夢想する習慣				
回避	38	問題となる出来事に取り組まず逃避する行動習慣				

4 ストレス対処スキル

ストレスによる自己への影響を軽減・解消する努力の度合いを測定しています。数値低いほどストレスにうまく対処できず、ストレスにより精神身体的に悪影響を受ける危険性が高い。

尺度	得点	定義	ハザード	要注意	注意	問題なし
問題解決行動	49	現状に基づく離職する危険性の度合い				
積極的認知対処	27	事象の捉え方を変え心理状態を落ち着ける能力				
援助の申し入れ	52	他者に情報や援助、共感、理解を求める能力				

5 対話スキル

継続的で良好な他者との関係築くための社会的コミュニケーション能力を測定しています。数値が低いほど円滑な人間関係を築きにくく、周囲からの援助を受けにくく孤立した環境に陥る危険性が高い。

尺度	得点	定義	ハザード	要注意	注意	問題なし
傾聴スキル	40	他者の意見や主張を受容的に聴く能力				
自己主張スキル	43	自分の感情・意見・権利を他者に伝える能力				
葛藤対処スキル	29	対人関係における負の感情を制御する能力				

6 虚偽回答の傾向

虚偽と予測される回答の度合い。

尺度	得点	0	1	2	3	4	5
虚偽回答傾向	0	●					
コメント	回答に虚偽の傾向を検出できない。						

離職とストレスに関する現状分析

組織に定着しにくい傾向は見受けられず、現時点では、離職しそうな兆候は見受けられない。離職の引き金になり得る点としては「仕事で時間が足りず追われていると感じている」「仕事で自己成長できる機会がないと感じている」「同僚との人間関係に精神的な負担を感じている」「今後も長く勤めていけるのか不安を感じている」といった点に不満を抱えストレスを感じている可能性がある。ストレスへの感度という点では、「自分と考え方の合わない他者と対立し、強い敵意や怒りを抱きやすい」「完璧な過程や成果を求めるため、わずかな間違いも失敗であると考える」「問題に対して行動的な努力をせず、自分の責任ばかりを考え嘆く」といった特性があり、ストレスを感じやすくストレス過多になる傾向がある。ストレスや人間関係への対処能力という点では、ストレスへの対処スキルや良好な人間関係を築く上での社会的コミュニケーション能力を備えているとはいえない。「問題解決に向かうために建設的に出来事を捉え直す努力をほとんどしない」「他者と考え方の対立が起こった際に、自分の主張を押し通そうとしたり、相手を無視したりする等、かなり感情的な対応をし人間関係を不仲にする」「コミュニケーションにおいて相手の伝えたい事を受容的・肯定的に聴こうとする努力をあまりしない」といった行動傾向があり、ストレスを軽減・解消することができず、ストレスから大きな悪影響を受けやすいといえる。

離職対策に関するアドバイス

離職の傾向が出ていないため、さしあたって対策の必要はありません。しかし、検査では発見しきれない、悩みや不満を抱えている可能性もあるので、定期的な面談の機会を設けて対話し、心の状態の把握に取り組みましょう。「職場の人間関係」「仕事の量」「自己の成長」「将来性」「雇用の安定性」にストレスを感じているようなので、具体的にどのようなことにストレスや不満を感じているかを確認してみてください。その上で、どうすれば不満やストレスが解消されると考えているか率直な見解を聴き、不満点の解消のための具体的な取り組みを相談し、合意形成しましょう。「積極的認知対処」「葛藤対処スキル」「傾聴スキル」といった技術・能力が未熟で、困難な状況に対応したり、ストレスを軽減・解消することが上手ではありませんが、これらは技術として身につけることができます。研修やトレーニングを通じて能力を高めることで離職リスクを低減できます。マネジメント側にも、問題解決への継続的努力が求められます。日々のマネジメントに加え、定期的な面談の実施が望ましいといえます。面談において率直な意思疎通を行うために、面談者にはコーチング的なコミュニケーション技術が不可欠です。面談を行うための基本的な技術を習得しておきましょう。