

科目名	産業・組織心理学	科目分類	■ 専門科目群 □ 総合科目群		
			法律学科	□ 必修	■ 選択
			学科	□ 必修	□ 選択
英文表記	Industrial and Organizational Psychology	開講年次	□ 1年 ■ 2年 □ 3年 □ 4年		
		開講期間	□ 前期 ■ 後期 □ 通年 □ 集中		
ふりがな	せと ひろし	実務家教員担当科目		修得単位	2単位
担当者名	瀬戸 泰	実施方法	■ 対面のみ □ 遠隔のみ □ 対面・遠隔併用		
授業のテーマ	<p>大学を出た後、ほとんどの人が何らかの組織につき、仕事や社会的な活動を行っていきます。その意味では、私たち「個人」と「組織」や「産業（仕事）」とは切っても切り離せない関係にあるといえます。本授業では、そのような組織・産業と私たち個人との関わりについて、心理学をベースとした代表的な理論や考え方を学び、理解を深めることをテーマにします</p>				
到達目標	<p>1. 産業・組織心理学に関する代表的な理論や考え方を理解し、説明することができる。 2. 学習した内容を、日常生活の様々な場面に当てはめて確認・考察できる。</p>				
授業概要	<p>座学を中心に、産業・組織心理学に関する内容を取り扱います。単に知識を紹介することにとどまらず、理論をいかに実践に活かしていくかという視点から授業を進めていきたいと考えています。</p>				
授業計画					
第1回	イントロダクション	(授業の概要、産業・組織心理学とは、その歴史)			
第2回	組織・集団と個人	(機械観と有機体観、集団発達モデル、社会的促進・抑制、プロセスロス)			
第3回	ワークモチベーション①	(外発的動機づけと内発的動機付け、達成動機と期待理論)			
第4回	ワークモチベーション②	(親和動機、目標設定、無気力の分析)			
第5回	職場の対人関係	(コミュニケーション、チームワーク、不平不満)			
第6回	職場の対人関係	(上司と部下、リーダーシップ、心理的安全性)			
第7回	パワーハラスメント	(パワハラを分析する、なぜパワハラが起きるのか)			
第8回	職場のストレス	(職業性ストレスとメンタルヘルス、ストレスケア、休職と復職)			
第9回	人事①	(採用、人事評価、評価ツール、評価エラー)			
第10回	人事②	(人材育成、能力開発)			
第11回	人事③	(キャリア発達とその支援)			
第12回	消費者行動	(購買意思決定モデル、マーケティング、広告効果、消費行動と非合理性)			
第13回	組織と意思決定	(組織風土、内集団・外集団、集団意思決定、組織における協力と葛藤)			
第14回	仕事の能率と安全	(安全管理、不安全行動、ヒューマンエラー)			
第15回	産業心理学の応用と展望	(ダイバーシティ (多様性)、リモートワーク、働き方改革)			
第16回	定期試験				
授業時間外の学習	学習内容の定着を図るため、毎回、復習を行うようにしてください (1時間程度)。				
履修条件 受講のルール	履修のための条件はありません。				
テキスト	毎回、講義用レジュメを配布します。				
参考文献・資料	外島裕 (監) ほか 『産業・組織心理学エッセンシャルズ「第4版」』 (ナカニシヤ出版、2019)				
成績評価の方法	試験 70%、毎回のコメントシート 30% ※出席回数が規定に満たなかった場合及び授業料その他納入金等の全額を納めていない場合は試				

	験を受けることができません。
オフィスアワー	毎週月曜日・水曜日 10:30~12:00 ※上記以外の時間帯でも、研究室に在室中であればお声がけください。 E-mail : seto@nau.ac.jp
成績評価基準	秀(100~90点)、優(89~80点)、良(79~70点)、可(69~60点)、不可(59点以下)
実務経験及び実務を活かした授業内容	—
学生へのメッセージ	ほとんどの皆さんが近い将来に経験することになる「組織」での「仕事」。 社会に出る前に代表的な考え方を学んでおくことで、いざその時になった時、多少なりとも役に立つことが出てくるかもしれません。その意味では、本授業を社会に出る前の予行練習としても活用いただけたらと思います。