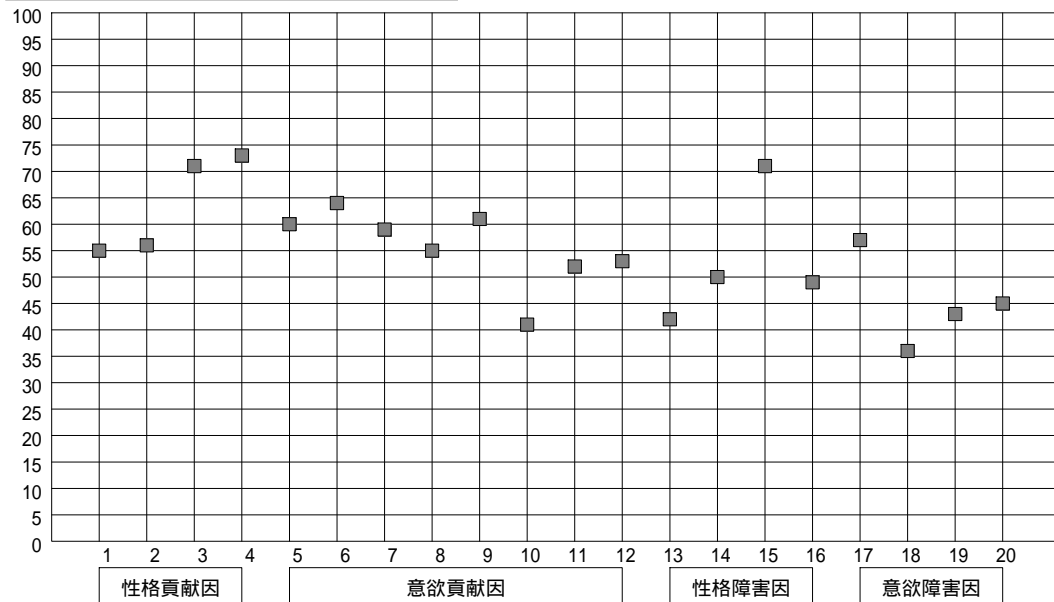


6 性格・意欲の貢献・障害要因



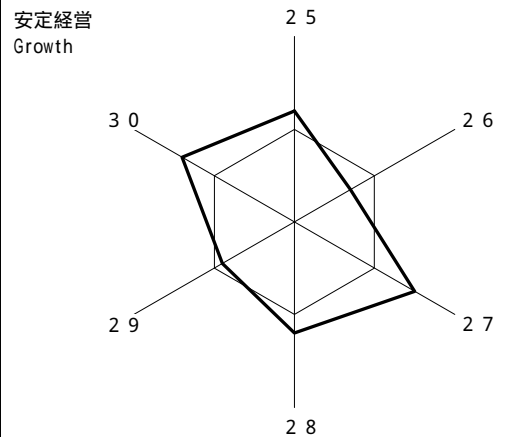
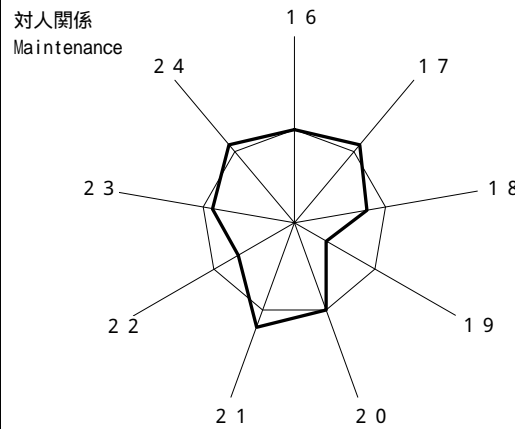
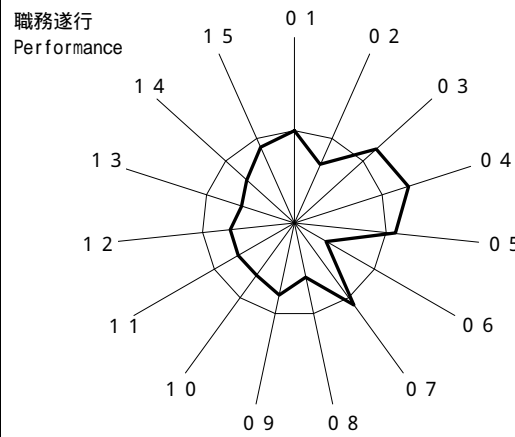
性格貢献因	1:客観性 55	3:身体性 71	2:持続性 56	4:慎重性 73
意欲貢献因	5:達成欲 60	9:危機耐 61	6:勤労欲 64	10:親和欲 41
	7:積極性 59	11:協調性 52	8:責任感 55	12:指導性 53
性格障害因	13:気分性 42	15:硬直性 71	14:幼児性 50	16:神経症 49
意欲障害因	17:モラトリアム 57	19:感情的 43	18:顕示欲 36	20:支配欲 45

7 相互観察によるTotal結果

上 司			同 僚			部 下		
意欲	管理	思考	意欲	管理	思考	意欲	管理	思考
C	C	C	C	A	B	C	C	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 低			対人関係 M = 普通			安定経営 G = 普通		

8 職務行動評価

—— 観察者評価 —— 目標水準値



- << Performance >>
- 0 1 : 規則などに従うように指示する 50
- 0 2 : 部下に適切な指示命令を与える 35
- 0 3 : 作業の期限を明確に示している 60
- 0 4 : 仕事の量に関心をはらっている 65
- 0 5 : 所定時間内での完了を要求する 55
- 0 6 : 課員の実力を最大限発揮させる 20
- 0 7 : 仕事の計画や内容の説明をする 55
- 0 8 : 業務の進行状況の報告を求める 30
- 0 9 : 目標達成の綿密な計画をたてる 40
- 1 0 : 部や課の目標達成をいつも強調 35
- 1 1 : 組織の目標は困難でもやり抜く 35
- 1 2 : 目標達成に有効方策を提案する 35
- 1 3 : 重点的目標をわかりやすく説明 30
- 1 4 : 自分のアイデアを率先して提案 35
- 1 5 : 新事業や技術の発見を積極検討 45
- << Maintenance >>
- 1 6 : 気まずい雰囲気解消する努力 50
- 1 7 : 仕事のことで気軽に話ができる 55
- 1 8 : 部下の個人的な問題にも気配り 40
- 1 9 : 部下を含め社員を信頼している 20
- 2 0 : 部下の仕事のできを認めて評価 50
- 2 1 : 部下の意見も取入れ問題を解決 60
- 2 2 : 部下は皆公平に取り扱っている 35
- 2 3 : 部下に対して好意的だといえる 45
- 2 4 : 部下が何を求めているかを把握 55
- << Growth >>
- 2 5 : 昇進昇給等部下の将来も気配り 60
- 2 6 : 社外との信頼関係は良好である 35
- 2 7 : 人材の適材適所を見極めている 75
- 2 8 : 人材育成のやり方は適切である 60
- 2 9 : 自らが各部署をまわり理解する 45
- 3 0 : 他部署でも必要なら適切な助言 70