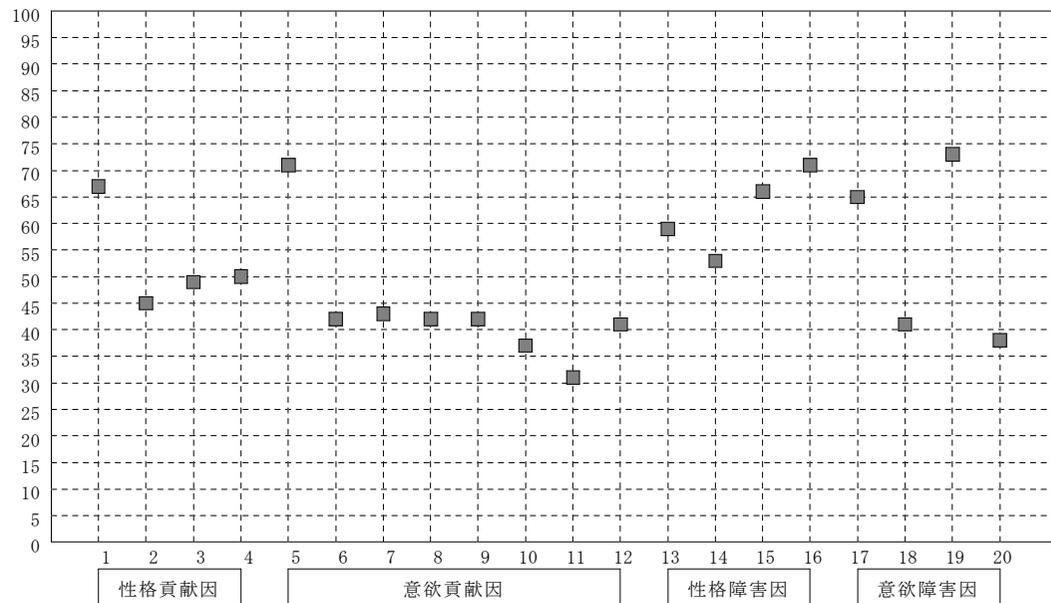


6 性格・意欲の貢献・障害要因



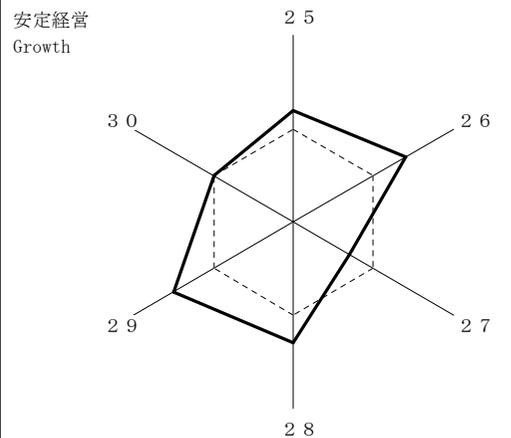
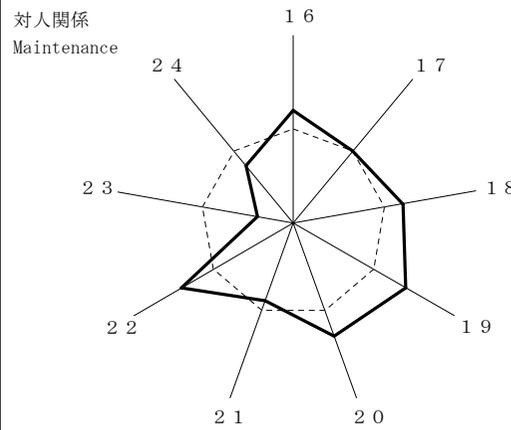
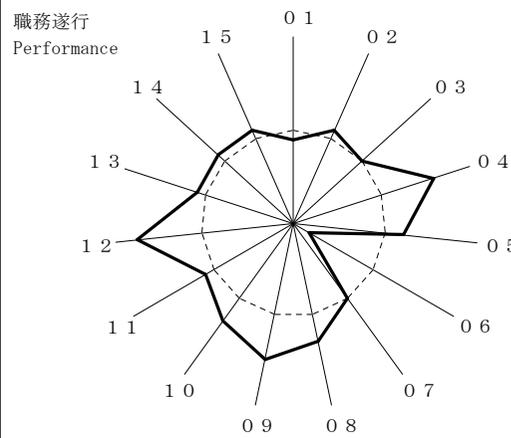
性格貢献因	1：客観性 2：持続性	67 45	3：身体性 4：慎重性	49 50
意欲貢献因	5：達成欲 6：勤労欲 7：積極性 8：責任感	71 42 43 42	9：危機耐 10：親和欲 11：協調性 12：指導性	42 37 31 41
性格障害因	13：気分性 14：幼児性	59 53	15：硬直性 16：神経症	66 71
意欲障害因	17：モラトリアム 18：顕示欲	65 41	19：感情的 20：支配欲	73 38

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	C	C	C	C	C
相互観察による行動評価								
職務遂行 P = 普通			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 45
 - 0 2：部下に適切な指示命令を与える 55
 - 0 3：作業の期限を明確に示している 50
 - 0 4：仕事の量に関心をはらっている 80
 - 0 5：所定時間内での完了を要求する 60
 - 0 6：課員の実力を最大限発揮させる 10
 - 0 7：仕事の計画や内容の説明をする 50
 - 0 8：業務の進行状況の報告を求める 65
 - 0 9：目標達成の綿密な計画をたてる 75
 - 1 0：部や課の目標達成をいつも強調 65
 - 1 1：組織の目標は困難でもやり抜く 55
 - 1 2：目標達成に有効方を提案する 85
 - 1 3：重点的目標をわかりやすく説明 55
 - 1 4：自分のアイデアを率先して提案 55
 - 1 5：新事業や技術の発見を積極検討 55
- << Maintenance >>
- 1 6：気まずい雰囲気解消する努力 60
 - 1 7：仕事のことで気軽に話ができる 50
 - 1 8：部下の個人的な問題にも気配り 60
 - 1 9：部下を含め社員を信頼している 70
 - 2 0：部下の仕事のできを認めて評価 65
 - 2 1：部下の意見も取り入れ問題を解決 45
 - 2 2：部下は皆公平に取り扱っている 70
 - 2 3：部下に対して好意的だといえる 20
 - 2 4：部下が何を求めているかを把握 40
- << 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 70
 - 2 7：人材の適材適所を見極めている 35
 - 2 8：人材育成のやり方は適切である 65
 - 2 9：自らが各部署をまわり理解する 75
 - 3 0：他部署でも必要なら適切な助言 50