

1 観察者がみた 大阪 三郎 さんの基礎的な職場場面での社会性

診断項目	弱	普通	強	指数
積極性	[Progress bar]			43
協調性	[Progress bar]			43
責任感	[Progress bar]			
自己信頼性	[Progress bar]			
指導性	[Progress bar]			
共感性	[Progress bar]			
感情安定性	[Progress bar]			
従順性	[Progress bar]			
自主性	[Progress bar]			
モラトリアム傾向	[Progress bar]			

観察者（上司・同僚・部下）が評価した被観察者（評価される本人）の社会性や性格を表示しています。
（数値は複数の観察者から得られた結果の平均値です）

2 観察者がみた 大阪 三郎 さんの性格

●観察された中心性格は「自制・弱気さ」および「思索・内閉性」となっているが、「思索・客観性」や「積極・競争性」といった側面も人からは意識されてる。

●「自制・弱気さ」及び「思索・内閉性」の人のパーソナリティスケッチ

大勢の人が集まるところでは、自分に自信がないせいか、快活に振る舞うことを苦手とする。神経が細かく過敏な性格で、人前では緊張して堅くなりがちである。また、余裕がなくなると不安定な行動をとる可能性がある。一般的には真面目で一途な人が多いが、斬新さや柔軟性に欠け、おおらかさが不足している。常に失敗に対する不安感があるため、これを克服しようとして自分の能力以上に計画をたて、慢性的なイライラ状態になっている感じである。一度、じっくりと自分と向かい合っ、その原因をつきとめないとチャランポランさはなくなるらない。また、自分の殻にこもり、外界に興味をあまりしめさない。他人との接触も煩わしく感じ、交友関係も進んで持とうとしない傾向がある。それよりも空想にでもふけながら、自己の内面世界で遊んでいるほうが幸せを感じている。言いかえれば、美的な生き方をしているともいえるが、気負いや劣等感でギクシャクしている。物事を客観的にみようとす傾向はあるが、それさえもつかみどころがない。

●もう一方の性格特性

行動力がなく、尻がおもたい印象をもたれている。身軽にテキパキと動きまわるといよりも、内にこもりがちな性格といえる。また、環境への適応力に欠けるためか、新しい人や土地に対してはなかなか馴染めず、人嫌いと思われるところがある。

3 観察者がみた 大阪 三郎 さんの適性配置

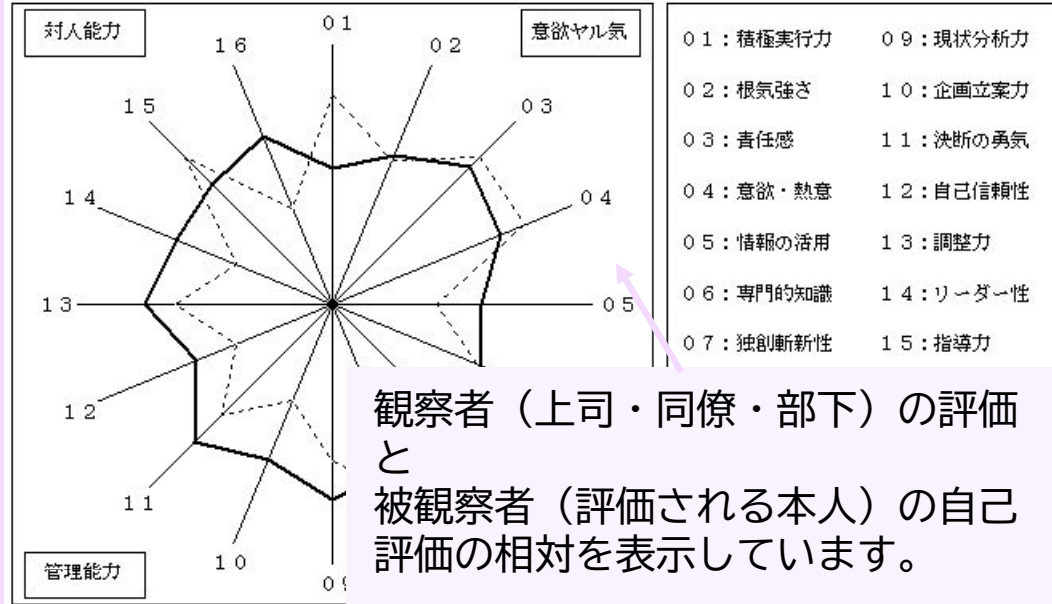
《適性の高い順》

- 「努力」企画管理者
- 「努力」企画専任者
- 「努力」宮 務 専任者
- 「努力」宮 業 管理者
- 「努力」経 理 管理者
- 「努力」研 究 管理者

《低い順》

- 「努力」広 報 専任者
- 「努力」人 事 専任者
- 「努力」秘 書 専任者
- 「努力」人 事 管理者
- 「努力」広 報 管理者

4 相互観察による自己評価・観察者評価

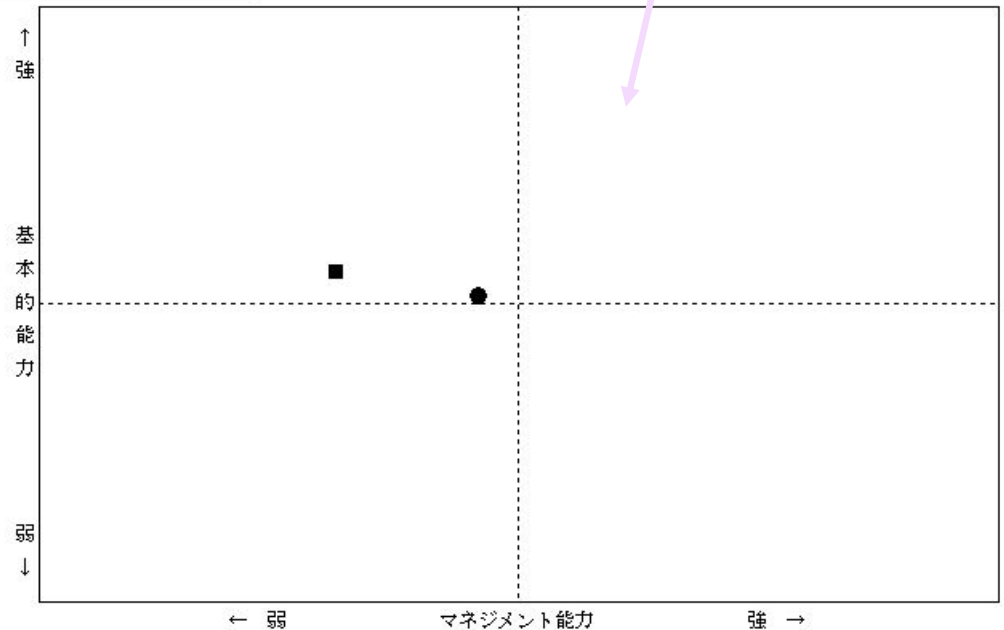


観察者（上司・同僚・部下）の評価と被観察者（評価される本人）の自己評価の相対を表示しています。

5 相対グラフ

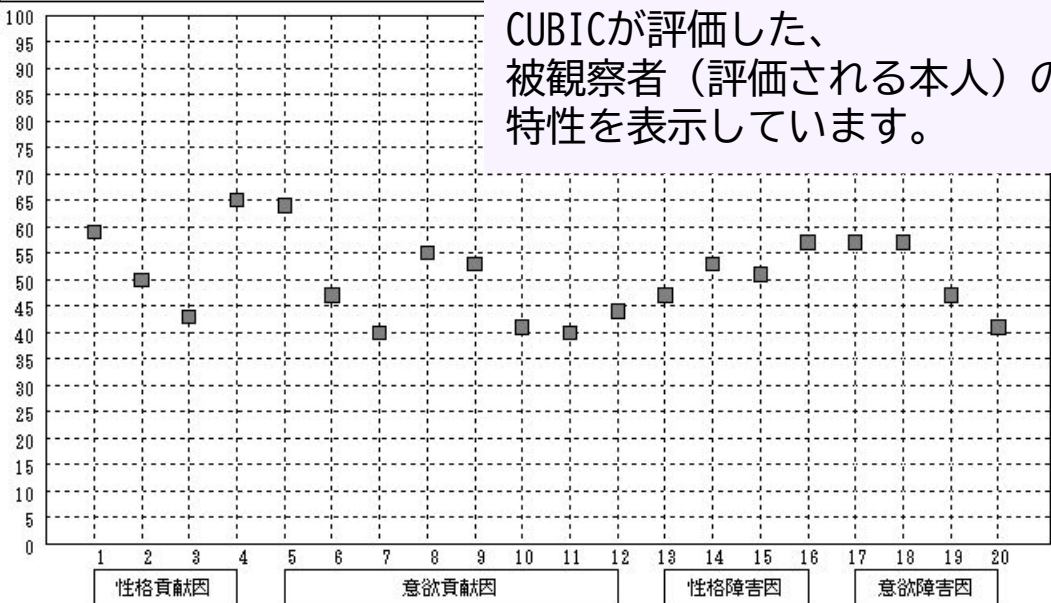
■：観察者評価 □：他者評価 ●：自己評価

性格障害因=52 性格貢献因=54
意欲障害因=50 意欲貢献因=48



6 性格・意欲の貢献・障害要因

CUBICが評価した、被観察者（評価される本人）の特性を表示しています。



性格貢献因	1:客観性 59	3:身体性 43
	2:持続性 50	4:慎重性 65
意欲貢献因	5:達成欲 64	9:危機耐 53
	6:勤労欲 47	10:親和欲 41
	7:積極性 40	11:協調性 40
	8:責任感 55	12:指導性 44
性格障害因	13:気分性 47	15:硬直性 51
	14:幼児性 53	16:神経症 57
意欲障害因	17:モラトリアム 57	19:感情的 47
	18:顕示欲 57	20:支配欲 41

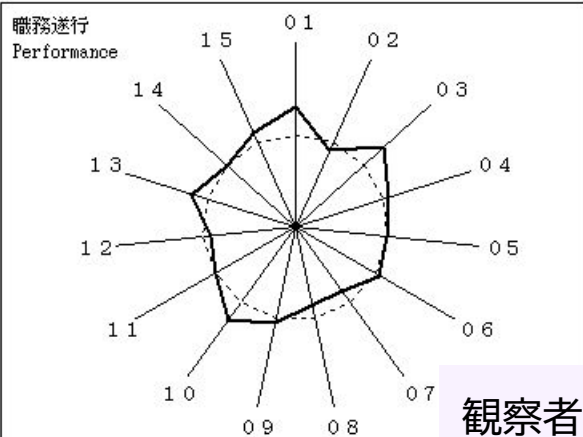
7 相互観察によるTotal結果

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
安定経営G=普通								

観察者（上司・同僚・部下）からの評価をA~Cで表示しています。

8 職務行動評価

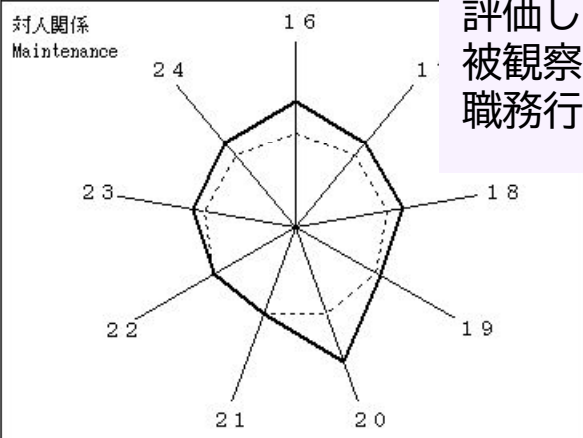
—— 観察者評価 - - - - - 目標水準値



<< Performance >>

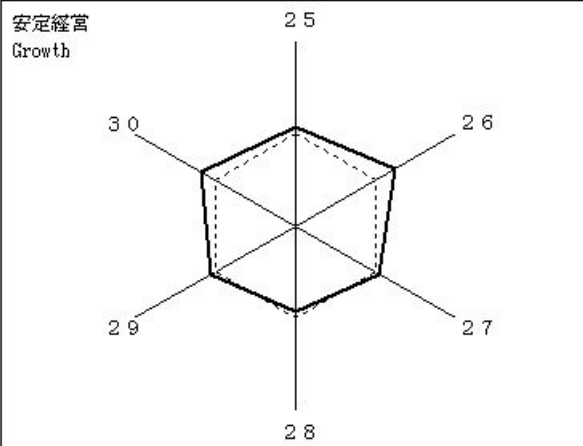
01:規則などに従うように指示する	65
02:部下に適切な指示命令を与える	46
03:作業の期限を明確に示している	65
04:仕事の量に関心をはらっている	53
05:所定時間内での完了を要求する	50
06:課員の実力を最大限発揮させる	53
07:仕事の計画や内容の説明をする	43
08:業務の進行状況の報告を求める	43

観察者（上司・同僚・部下）が評価した、被観察者（評価される本人）の職務行動が表示されています。



<< Maintenance >>

10:新事業や役割の死を積極的に	90
16:気まずい雰囲気を解消する努力	68
17:仕事のことで気軽に話ができる	59
18:部下の個人的な問題にも気配り	59
19:部下を含め社員を信頼している	53
20:部下の仕事のできを認めて評価	78
21:部下の意見も取り入れ問題を解決	50
22:部下は皆公平に取り扱っている	50
23:部下に対して好意的だといえる	56
24:部下が何を求めているかを把握	59



<< Growth >>

25:昇進昇給等部下の将来も気配り	53
26:社外との信頼関係は良好である	62
27:人材の適材適所を見極めて	53
28:人材育成のやり方は適切である	46
29:自らが各部署をまわり理解する	53
30:他部署でも必要なら適切な助言	59