

バーグラフ

全アセスメントの平均値 対象 : *CTM

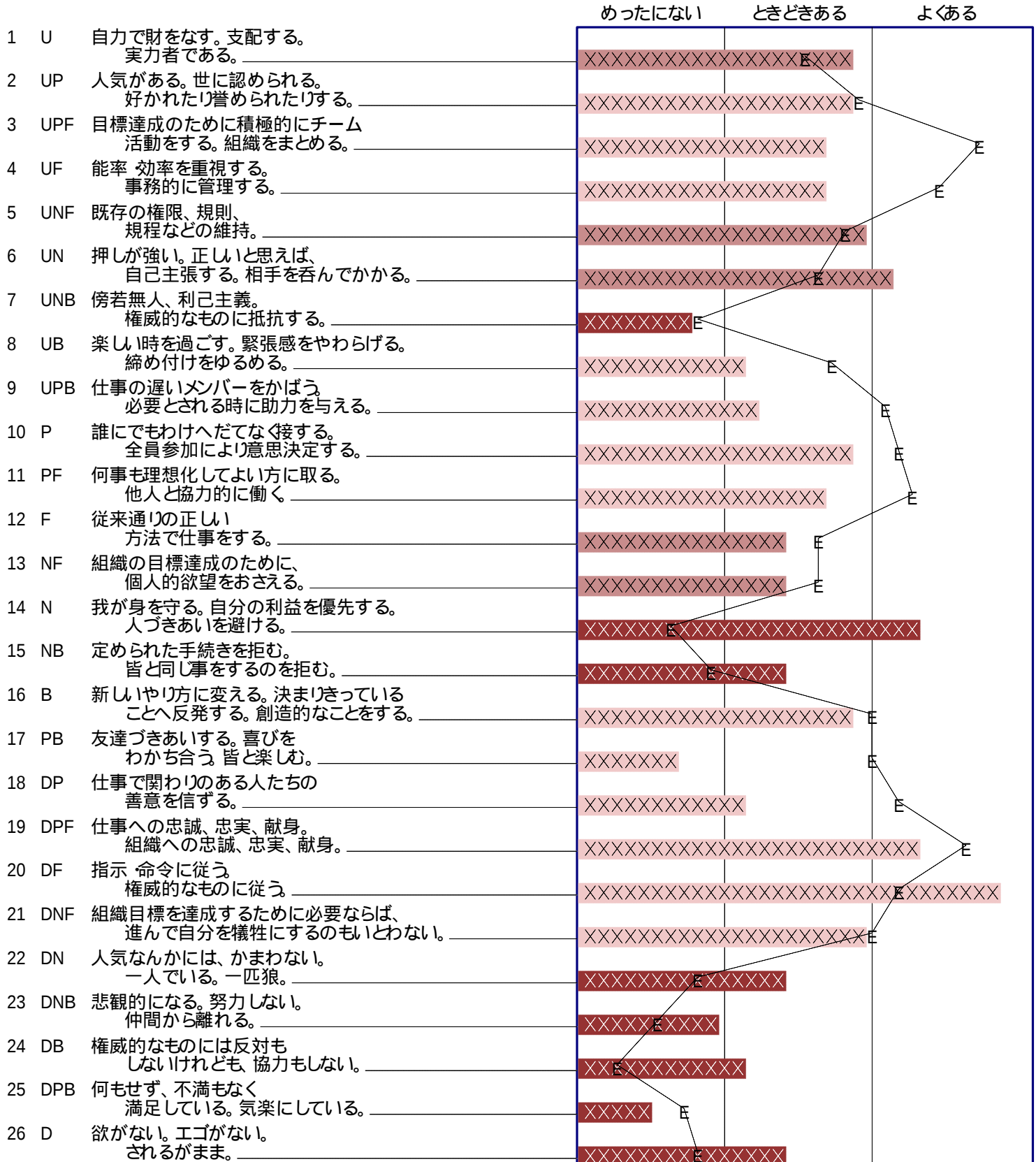
レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

このバーグラフには、総合コメントとベールズ・レポートが添付してあります。ベールズ・レポートは、統計による「理想値」とバーグラフの結果とを比較・分析したものです。

タイプ:F 最終位置:0.5U 1.2N 6.0F
アセスメント件数:10

レポートの対象者:

Xで示されているバー = 各項目の平均値
E = もっとも効果的なチームワークを発揮するための理想値



バーグラフの総合コメント 対象 :*CTM

この総合コメントは、バーグラフの結果と、個人およびチームについて、もっとも効果的である「理想値」とを比較したものです。この理想値は、ロバート F. ベールズ教授が 40 年以上にわたって、公的部門と民間部門に対して行ってきた研究・調査をもとにしたものです。

バーグラフの項目

前述のバーグラフ上のバーの長さは、26項目それぞれについて、平均してあなたのチームがどのように評価されているかを示しています。これらの項目に書かれている価値観や態度などは、あなたのチームがどの程度効果的であるかを判断する大切な情報です。

バーグラフの傾向と理想値との比較

「=」理想値に近い、「+」理想値より高すぎる、「-」理想値より低すぎる。

項目			=	+	-
効果的なチームワークに貢献する価値観					
2	UP	人気がある。世に認められる。好かれたり誉められたりする。	X		
3	UPF	目標達成のために積極的にチーム活動をする。組織をまとめる。			X
4	UF	能率・効率を重視する。事務的に管理する。			X
8	UB	楽しい時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。			X
9	UPB	仕事の遅いメンバーをかばう。必要とされる時に助力を与える。			X
10	P	誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する。	X		
11	PF	何事も理想化してよい方を取る。他人と協力的に働く。			X
16	B	新しいやり方に変える。決まりきっていることへ反発する。創造的なことをする。	X		
17	PB	友達つきあいする。喜びをわかち合う。皆と楽しむ。			X
18	DP	仕事に関わりのある人たちの善意を信ずる。			X
19	DPF	仕事への忠誠、忠実、献身。組織への忠誠、忠実、献身。	X		
20	DF	指示・命令に従う。権威的なものに従う。		X	
21	DNF	組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわない。	X		
時には必要だが注意を要する価値観					
1	U	自力で財をなす。支配する。実力者である。	X		
5	UNF	既存の権限、規則、規程などの維持。	X		
6	UN	押しが強い。正しいと思えば、自己主張する。相手を呑んでかかる。		X	
12	F	従来通りの正しい方法で仕事をする。	X		
13	NF	組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。	X		
チームワークの妨げになる価値観					
7	UNB	傍若無人、利己主義。権威的なものに抵抗する。	X		
14	N	我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。		X	
15	NB	定められた手続きを拒む。皆と同じ事をするのを拒む。		X	
22	DN	人気なんかには、かまわない。一人でいる。一匹狼。		X	
23	DNB	悲観的になる。努力しない。仲間から離れる。	X		
24	DB	権威的なものには反対もしないけれども、協力もしない。		X	
25	DPB	何もせず、不満もなく満足している。気楽にしている。	X		
26	D	欲がない。エゴがない。されるがまま。		X	

*CTM についてのバーグラフを理解するためのベールズレポート

他のメンバーからあなたのチームの振る舞いがどのように見られているかを理解し、あなた自身、またはチーム全体の効率を上げるにはどうすればよいかを考えながら、このベールズレポートを読んでください。チームワークの向上を図っても、仕事のノウハウがマスターできるわけではありません。しかし、チームワークがかみあっていないと、仕事の成果がなかなか出ません。また、個人がチームのメンバーであることに不満を感じる原因にもなる場合があります。

効果的なチームワークに貢献する価値観

バーグラフ上にXで表わされているバーの長さは、それぞれの項目について、あなたのチーム、または組織全体の風土がどのように評価されているかの平均値を表わしています。多少理想値と食い違っていることでしょう。どの振る舞いに注意したらよいかをもっと理解するために、下記の項目それぞれに、どう対処したらいいかについてアドバイスが書かれています。

あなたのチームまたは、組織は以下の項目についてほぼ理想的です。(=)

2 UP 人気がある。世に認められる。好かれたり誉められたりする。(=)

あなたは、この価値観について理想的なマネジャーのレベルに達しているとメンバーから思われています。意識的にお互いを誉めあうとメンバーのやる気を高めます。反対に、メンバーの努力に報うタイミングを逃すと、チームの結束力は弱くなります。メンバーどうして気持ちを通わせ、誉め合うとチームの結束力は強くなります。あなたのこの価値観は理想的なレベルにあるので、メンバー間の自由なコミュニケーションを促進するからです。メンバーどうしが、お互いやる気や努力に報いれば、理想的なチームワークに近づきます。

10 P 誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する。(=)

あなたは「チームのメンバーは皆平等」と考える傾向があります。これはチームにとってかけがえのない考えです。ご承知のように、文字通り平等にメンバーを扱うのはなかなか難しいのが現実だからです。この現実を踏まえたうえで、あなたは「メンバーに平等感を徹底しておかないと、課題のプレッシャーや個人個人の思惑のためチームがバラバラになる」とも思っているはずです。メンバーがお互いを平等であると考え、チームの結束を固める「引力」と言ってもいいでしょう。あなたの価値観は、メンバー全員がチームへの参加意識を燃やし、チームが結束するうえで、大きな意味があります。

16 B 新しいやり方に変える。決まりきっていることへ反発する。創造的なことをする。(=)

チームワークをうまく発揮する過程において、まったく逆の方向を行ったり来たりする行動力が必要になるときがあります。あなたの柔軟な考え方は、こういう行動にピッタリです。ある課題に全力を傾けているチームがチームワークを発揮しようとする、新しいやり方に変える価値観とすでに確立している正しいやり方を踏襲する価値観をうまくバランスさせる必要があります。しかし、どうしても、片方に偏りすぎる危険があります。あなたは新しいやり方に変える価値観が理想的なレベルにあります。変革と保守の価値観を柔軟に使い分ければ、あなたはチームが大躍進を遂げる原動力になれます。

19 DPF 仕事への忠誠、忠実、献身。組織への忠誠、忠実、献身。(=)

あなたはチームのメンバーとして、この価値観どおりに行動しています。他のメンバーにも、この価値の大切さを理解してもらおうと意気込みもあります。

ただ、この価値の重要性は、メンバーが一人ひとり自分で「自分のチームの殻を抜け出さない」となかなか理解できません。組織とはチーム全体の集合なので、当然チームより規模が大きく、内と外を分ける境界線があまりはっきりしません。この理解の決め手は、個々のメンバーが自分のチームの枠を超えて、組織全体に骨を折れるかどうかにかかっています。一生懸命に骨を折っても、努力が酬われるかどうかはすぐには分かりません。忠誠心は、メンバー全員が組織に対して自動的に持てるわけでもなく、組織全体としてメンバー一人ひとりに植え付けるとしても限りがあります。

しかし、個々のメンバーが組織全体に忠誠を尽くせば、組織とメンバー間の協力関係が信じられないほど素晴らしいものになります。その関係は一人ひとりの心の渇きを満たし、メンバー全員から最高の力を引きだします。

21 DNF 組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわない。(=)

チームが緊急事態に直面した場合、自分の利害を進んで犠牲にできるかどうかは、メンバーの自己献身力のリトマス試験紙です。進んで自分を犠牲にする態度は、効率的なチームワークを発揮する上で大きな効果を発揮します。ただ、このような自己犠牲はないにこしたことはありません。リーダーシップを発揮する際に、その役割を自己犠牲の行動で果たすことはできるだけ避けるべきです。これはあくまで、他に為す術がない場合にのみ頼るべき方法で、これを頼りにすると危険です。あなたの自己犠牲の傾向は、強すぎもせず、ちょうどよい位置にあります。リーダーシップはチーム内でよい方向に発揮されていて、過度の自己犠牲偏重に陥っていません。このリーダーシップなら、先の見通しは明るいと言えます。

あなたのチームまたは組織は、以下の項目について理想値より高すぎます。(+)

20 DF 指示 命令に従う 権威的なものに従う (+)

課題を達成する場合、メンバー同士の協力関係を保つためにこの価値観を必要としているチームがあります。コミュニケーションが難しく、危機的状況にあるときこそ、この価値観が必要です。

しかし、この傾向が強まると、「やみくもな服従」がはびこり、課題が易しいか難しいかまともに判断できないので、易しい課題を何度も何度も繰り返したり、逆に難しい課題にはとりつかれたように取り組むおそれがあります。あなたが「権威の下僕」になると、一部のチームメンバーには敵対行為に映るし、ついにはチームの分裂を招くことになります。

あなたはこの傾向が異常に強いと他のメンバーの目に映っている場合、現在おかれている状況を冷静に判断しましょう。あなたが「権威に従うことはチーム全体のために必要である」と考える根拠が本当にあるのか、それとも自分が安心したいがために、あなただけが例外的に服従する必要があるのか、また、あなたが「従わなくてもいいや」と気軽に考えると、本当に危険な目に遭うことになるのかどうか、よく見極める必要があります。

あなたはこの傾向が強いと他のメンバーが見ている場合、状況次第では、「誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する」(バークラフでは10P)傾向を強めるといいでしょう。有効な対策です。

あなたのチームまたは組織は、以下の項目について理想値より低すぎます。(-)

3 UPF 目標達成のために積極的にチーム活動をする。組織をまとめる。(-)

この価値観を実現するには、メンバーのコンセンサスをとりながら目標達成のためにチームを引っばる行動力が必要です。チームの課題を受け入れる、必ずうまくやり遂げられると楽観的に考える、チームのメンバーを信頼する、上位の権威は正しく公平であると感じる、などの態度を表わすことによって、この価値観を強化することができます。また、このような態度を表わすことで、リーダーだけではなく、すべてのチームメンバーが、チームワークづくりに貢献できるということを理解しなくてはなりません。そうせずに、リーダー一人でこれを実践しようとしても、うまくいきません。

チームが積極的にチームワークを発揮するためには、チーム外部の問題に手を付ける必要があるとあなたが感じているならば、あなたがそう感じていることをメンバーに伝え、それについて話し合いをすることで解決できるでしょう。うまく目標を達成できるように、課題内容を見直したり、課題への取り組み方を変える必要があるかもしれませんし、もっとメンバーの力をつけるために訓練する必要があるかもしれません。メンバー同士の信頼感を深めるために、もっと時間をかけた方がよいかもしれません。チーム外部の権威の力を使ってチームを引っ張った方がよい場合もあります。

4 UF 能率 効率を重視する。事務的に管理する。(-)

この傾向が弱いと、あなたは「自分の時間や能力がムダ遣いされている」と感じている他のチームメンバーとの折り合いが悪いと考えられます。どんなチームでも時間は貴重な資源です。メンバーを集めて準備作業を始めるだけでも、大変な時間やエネルギーが必要です。効率的に運営すると、準備不足や段取りのまずさのためにロスが生じるのを防ぐ効果があります。

メンバー全員が効率的な管理に協力し、その効果を認める必要があります。この傾向が弱いと他のメンバーがあなたを見ている場合、打ち解けて話し合いながら、その原因を掘り下げるのがよいでしょう。もしかすると、あなたは、以前、権威主義的管理のせいで、嫌な経験をしたことがあるかもしれませんね。そのせいで、管理と名のつくものには、すべて神経質になっているのでしょう。それが当たっていないとすると、現在のチームの運営方法を修正しなければいけません。

メンバー全員がチーム運営に協力することが、多くの場合、根本的な対処法です（バークラフにある価値観、10P 誰にでもわけへだてなく接する、全員参加により意思決定する」を強める必要があります）。

8 UB 楽しい1時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。（-）

「ちゃんと仕事をこなさなければいけない」と心配すると、なかなかリラックスできないものです。外部からチームに脅威が襲ってくる」とか、「リーダーがうんと言わない」と心配する場合はなおさらです。そのため、プレッシャーを感じ、「完璧にこなさなければ」と思うとかえってミスを誘ってしまいます。

楽しい1時を過ごしたり、緊張感をほぐし、締め付けをゆるめる能力があなたには足りない」と他のメンバーが思っている場合には、まず心配の種になっているものは何かを見極めなければなりません。その後で、メンバーと納得ゆくまで話し合いをし、緊張感をほぐし、楽しい1時を過ごせるのはどんな時で、どんな場所で、どのようなことをしている時か、はっきりと知ることです。この話し合いは、メンバー間の関係を修復し、強化する良い機会となり、あなたのためだけではなくメンバー全員にとって必要なことです。

9 UPB 仕事の遅いメンバーをかばう。必要とされる時に助力を与える。（-）

チームには、他のメンバーからの期待にとっても敏感で、チームを円満で明るいムードにしようと懸命に努力しているメンバーが一人や二人はいるものです。このような態度は、課題にできるかぎりの力を注ぐ姿勢と相いれないし、特定のメンバーだけを特別扱いし、その責任を免除してしまいがちなので、リーダーや課題達成に目が向いているメンバーからは、やっかい者扱いをされたり、無視されたりすることがあります。この対立はすべて表面化するわけではありませんが、次第に大問題に発展します。

あなたが「メンバーの育成、リラックスするための活動、教育、研修などをチームワークに不可欠であると本気に考えていない」と他のメンバーに見られている場合は、あなたはチーム外の脅威を必要以上に恐れているか、すぐに結果を出すことにこだわりすぎている可能性があります。チームワークには弱い立場のメンバーを助ける部分がなくてはいいませんが、あなたはこれを無視しているため、チーム全体の能力を低下させているのではないが、一度反省してみるとよいでしょう。弱者をかばう役割をチームのリーダーが果たしていない場合には、それを補うために、感情面からメンバーを支えるリーダーが必要で、しかも、メンバーからその存在を認められなければなりません。そして、これは特に大切なことですが、チームのリーダーは、この感情面でのリーダーをもう一人のリーダーとして認め、協力しなくてはなりません。一人のリーダーが両方の機能をこなさない場合には、この二人のリーダーの協力関係がチームワークにとって最も重要な関係となるでしょう。

11 PF 何事も理想化してよい方を取る。他人と協力的に働く。（-）

あなたのバークラフでこの傾向が弱い場合には、あなたは「チームの利益配分の仕方が公平でない」と感じており、たしかにあなたの言うとおりなのかもしれません。しかし、あなたの言うことが間違っているとすると、あなたはチーム以外の場所で感じた気持ちをチーム内にも引きずってきた結果、この傾向が弱い可能性があります。チーム内でも理想家である（理想はかなえることができると楽観的に考える）ことは、チーム以外の場所で理想が裏切られた経験を持つあなたには難しいからです。

しかし、何事も理想化してよい方にとったり、他人と協力的に働いたりする態度がチーム内で正当に評価されているかをとことんまで話し合うことは、チーム全体にとってもよいことです。もし、「自分は歯車として会社に組み込まれており、稼いだ利益のほとんどはどうせアカの他人がかっさらっていくんだ」と思っている人がいるとしたら、その人は、他人と協力的に働く気はしません。実際、利益の配分が公平でないとしたら、この理想主義的価値観は現実から遊離してしまい、心から賛成する人はいません。しかし、利益の配分が実際に公平だとしたらどうでしょうか。「公平とは何か」についてのあなたの考えの方が、実は非現実的で偏見に満ちている可能性もあります。

利益配分が公平かどうかということ以上に大切なのは、チームがメンバーに配分するのに十分な利益を稼いでいるかという問題です。チームワークをよくええすれば十分な利益が得られるのか、それとももっと根底から変革する必要があるのかを考えてみましょう。

17 PB 友達づきあいする。喜びをわかち合う。皆と楽しむ。（-）

ちょっとしたきっかけがあれば、なにをしないで友情は育つものです。互いに交流しあうことと、一緒に過ごす時間があれば十分です。おかれた立場が平等であったり、共通の目標がある場合には、友情は豊かに育ちます。一度友情を築いてしまえば、自然と共通の喜びや楽しみがそこから生まれてきます。このような友情関係が育つ条件が揃っている状態ならば、放っておいても友情は育ってゆくものです。友達づきあいはチームの結束を固め、その結束によって、効果的なチームワークをもたらします。

グループ内で、あなたは友達づきあいを大切にしていなかったと思われる場合、友情を育てるための条件が欠けているか、あなたは友情から恩恵を受けたことがないのかもしれません。メンバー同士が顔を合わせる機会が少なすぎる、おかれた立場が違いすぎる、相互交流が窮屈なものになっている、共通の目標がないなどという理由が考えられます。しかし、グループがバラバラに分裂していたり、その分裂の原因が一種の性格の不一致であったりする

場合には、友情を育てるのは難しくなります。

例えば、あるチーム内で、少数派のメンバーが仕事もせずに友達つきあいばかりに時間をかけすぎているとチームは分極化してしまい、課題達成に重点をおいているメンバーは友達つきあいの重要性を低くみるようになります。このような場合、この少数派メンバーの不満の理由を深く掘り下げ、対策をとることが必要です。

18 DP 仕事で関わりのある人たちの善意を信ずる。(-)

「他人を信頼する傾向が弱い」と他のメンバーがあなたを見ている理由で、真っ先に思い当たるのは、他人を信頼してなんになる。かえって危険じゃないか」とあなたが考えているのではないか、ということです。世の中はジャングルであり、自分個人が生き残るためなら何でもする」とあなたが考えているなら、この推測も図星でしょう。あなたがそう考えているならば、チームさえもジャングルと見なしているのは当然ですが、他人を信頼する傾向の強いメンバーは、現実の世の中とはかけ離れた考えの持ち主で、他人への信頼感にすがっていることとなります。メンバーの関係が運命共同体のようになっているので、他人への信頼が欠かせない要素になっているチームも存在することを知ってください。実際、多くのチームにとって、効果的にチームワークが発揮できるかは信頼感次第なので、信頼感が欠けると、チームにじわじわと悪い影響を与え、問題をこじらせてしまいます。

解決の糸口は簡単に見つかりません。他のメンバーに信頼感を目に見える形で繰り返し表現してもらい、あなた自身も信頼感を具体的に表すことができる、オープンな雰囲気とやる気がなければ、心からの信頼感が育つはずはありません。時間がかかる作業です。この作業を始めるには、他のメンバーを信頼していない理由は何か、メンバーの人間関係を改善する方法は何か、自由に話し合う必要があります。

時には必要だが注意を要する価値観

価値観のなかには、「よくある」でも「めったにない」でもなく、「ときどきある」方が理想的であるものがあります。これらは、一時的な緊急手段として必要なこともありますが、一般的に言って「権威的」であるため、チーム内の対立の種となる可能性があります。これにあてはまる項目は、時には必要だが、注意を要する価値観と分類しています。

あなたのチームまたは組織は、以下の項目について理想値より高すぎます。(+)

6 UN 押しが強い。正しいと思えば、自己主張する。相手を吞んでかかる。(+)

この傾向は、単に相手に攻撃的なだけで、別に悪意を腹の底に隠しているわけではないところに大きな特徴があります。価値観としては「原始的」です。幼稚なやり方で相手を攻撃するのは、単に「生き残るにはこれしかない」と思うからです。人間が原始時代から持っている価値観そのものです。チームワークを効果的に発揮するには、百害あって一利なしです。この傾向のある人は、一匹狼であったり、権威者と結託する秩序の番人であったり、改革派のリーダーとつるむレジスタンスの闘士であったりします。どちらの場合にも、「極右の全体主義」と「極左の革命」の対立というようなもっとも危機的な状況へと分裂をエスカレートさせてしまいます。

あなたを「過度に自己主張が強く、押しも強い」と他のメンバーが見ているなら、そうした行動はあなたが「生き残る」のに本当に必要かどうか、どこからの受け売りの価値観を今のチームに必要もないのに押しつけているのではないか、自己反省してください。このような価値観は、チーム内に新しい対立の芽を生んだり、ちょっとした行き違いを大きな反目にエスカレートさせかねません。

あなたのチームまたは組織は、以下の項目について理想値より低すぎます。(-)

該当する項目はありません。

あなたのチームまたは組織は、時には必要だが注意を要する項目で、理想値より低すぎるものは一つもありません。しかし、これはあくまでも平均ですから、これですべてが分かるわけではありません。一部のメンバーは、ある項目についてあなたは理想値より低すぎると感じている可能性もあります。これを掘り下げても、大切なことです。

チームワークの妨げになる価値観

ある特定の個人にとっては必要でも、特別な状況を除くとチームワークの妨げになる価値観があります。この傾向はできるだけ低く押さえておく必要があります。もし、このような傾向が出ている場合は、その原因を探し、適切な対策をとることが大切です。あなたのチームがこれらの価値観について理想値より高すぎる場合には、どうしても改善しなければならないことから、チーム内での話し合いを強くお勧めします。

あなたのチームまたは組織は、以下の項目について理想値より高すぎます。(+)

14 N 我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。(+)

自分のチームがピンチに立たされる恐れから、この傾向を示す人が多くなります。これとは逆に、過去の体験のせいで、メンバー同士が仲良く結束力が高く、コンセンサスがとれているときにかぎって、この傾向を示す人もいます。つまり、チーム内の信頼度が過剰に高くなったり、平凡なものの考え方に足を引っ張られたり、自分の地位が上がるのを邪魔されたり、やりたくもない課題を押し付けられた経験があるからです。その結果、その人は、他人によそよしく、物事を後ろ向きに見て、「何でも反対する」傾向を強めます。しかし、このタイプの人を無理やりチームに溶けこませようとするのは逆効果で、かえってチームはバラバラになってしまいます。

この傾向が強いと他のメンバーに見られている一方、あなた自身はチームの分裂を解消したいと思っている場合は、腰を低くしながら、孤立を誇示しないほうがいいでしょう。お互いの意見の違いを尊重するのが理想です。あなたがこうして方向転換ができれば、チーム全体の動きも変わり、チーム分裂を避けられるでしょう。

15 NB 定められた手続きを拒む。皆と同じ事をするのを拒む。(+)

今までのやり方がうまく行かなくなると、この傾向を示す人がチームの中で増えてきます。状況によっては、改革するのがベストでしょう。

一方、個人的な経験がもとになって、個性としてこういう傾向を示す人もいます。そういう人は、怒りっぽく、問題を斜めから見ることが多いし、協調性も欠けています。チームに対して否定的な見方をし、課題があっても解けるはずはないと後ろ向きです。社会一般で受け入れられている年齢・性・職業・社会階層による役割分担に対して強く反発しがちです。

あなたはこの傾向が強いと他の人々の目に映っている場合、あなたはチーム分裂の引き金を引く張本人になってしまいます。現在のチームメンバーが問題の解決を図るためにできることはほとんど皆無で、チームに溶け込ませようとチーム活動への参加を働きかける圧力を緩め、できるだけ、あなたをそっとしておくぐらいのことです。あなた自身が言動を慎み、チーム全体が建設的なテーマに目を向けるのに貢献すれば、分裂は回避でき、メンバーの努力がムダになりません。

22 DN 人気なんかには、かまわない。一人である。一匹狼。(+)

気分が落ち込んだり、悲しみに打ちひしがれたり、憤りがつのつたりすると、こういう行動が見られます。具体的には、チーム内で自分の役割がなくなったり、社会的な成功にいたらなかったり、人から面と向かって拒絶されたり、自分のイメージに傷がつく場合などいろいろです。その原因が明らかになれば、自信を取り戻せ、仕事にやりがいを感じられるようになるでしょう。

しかし、この傾向の原因が、その人のもともとの性格、体の調子、チーム以外で起こったものにある場合もあります。その場合は、本人に対して思いやりをもってやさしくするか、外部の専門的支援をえるしかありません。

24 DB 権威的なものには反対もしないけれども、協力もしない。(+)

この傾向が強いメンバーが多いと、チーム内外の権威との関係に深刻な問題がある兆候です。こういう傾向はその人の信じている固有の価値観に根ざすケースがあります。つまり、指示や命令で人が義務を果たすことに疑問を抱き、チームの特定の目標や決まりごとは間違っていると感じている場合です。こういう価値観の持ち主だからこそ、権威に反対するときにも「礼儀正しくあるべきだ」と考えています。つまり、権威とは別の価値観を真剣に追い求め、一方で「非暴力」的反対を貫く一途な面があります。それとは違って、チームの権威の指示が一般社会では受け入れられがたい内容であるため、メンバーはそれに応えることに躊躇している場合もあります。

また、こうした傾向は、その人自身の個人的な体験をベースにしているケースもあります。不正に手を染めてしまった経験があったのかもしれない。それとは別に、課題をうまくこなせないのではという不安を抱えているケースも

あります。

解決しようとするなら、以上のどのケースに当てはまるか、見極めることが大切です。権威を使って実力行使にできれば、問題はこじれるだけです。

あなたが組織の指揮・命令系統に協力もせず、無関心の傾向が強いと他のメンバーに見られている場合、頼りになる有力者を見つけて、あなたと権威との仲を取り持ってもらうのいいでしょう。

26 D 欲がない。エゴがない。されるがまま。(+)

この傾向が強く出ている場合、あなたは「チームや組織の目標のために自己を犠牲にしている」と他のメンバーから見られているかもしれません。この傾向は、チームが緊急事態にあつて強力に集中管理をしなければならない場合、高く評価されてよいでしょう。しかし、この受身の傾向がずっと強く出てもチームワークには何の足しにもなりません。

チームから孤立しているメンバーが、生まれつきの個性とか、チームでの特別な役割が原因でこの傾向を示す可能性があります。とても内向的で、まったくの受身で、感情表現が全然なく、ひどく無口な感じですが。このメンバーは、前向きな努力をするどころか、希望を抱いたり、感情を表すことさえもできず、ストレスや苦痛が待っているだけだと思ひ込んでいるおそれがあります。この思ひ込みは、ひどいストレスを何度も経験したせいかもしれません。このメンバーは、このストレスを解消するには、「されるがままにしている」ことが一番だと学んだのかもしれません。

あなたが現在のチームからこの処世術を学んだ場合、メンバーの誰かがこれを教えたに違いありません。意図的に教えたわけでないでしょうが、一方的にしゃべりまくるなど相手を圧倒する態度をこのメンバーにとっていたかもしれません。少数のメンバーがしゃべりすぎたため、あなたを含め他のメンバーは目立たないという問題はどのチームも抱えています。おしゃべりのメンバーが「自分たちは他のメンバーに威圧的だ」と自覚もしていないうちから、あなたは彼らと直接ぶつかなければならない羽目になるケースもあります。

バーグラフ

全アセスメントの平均値 対象 : *FTM

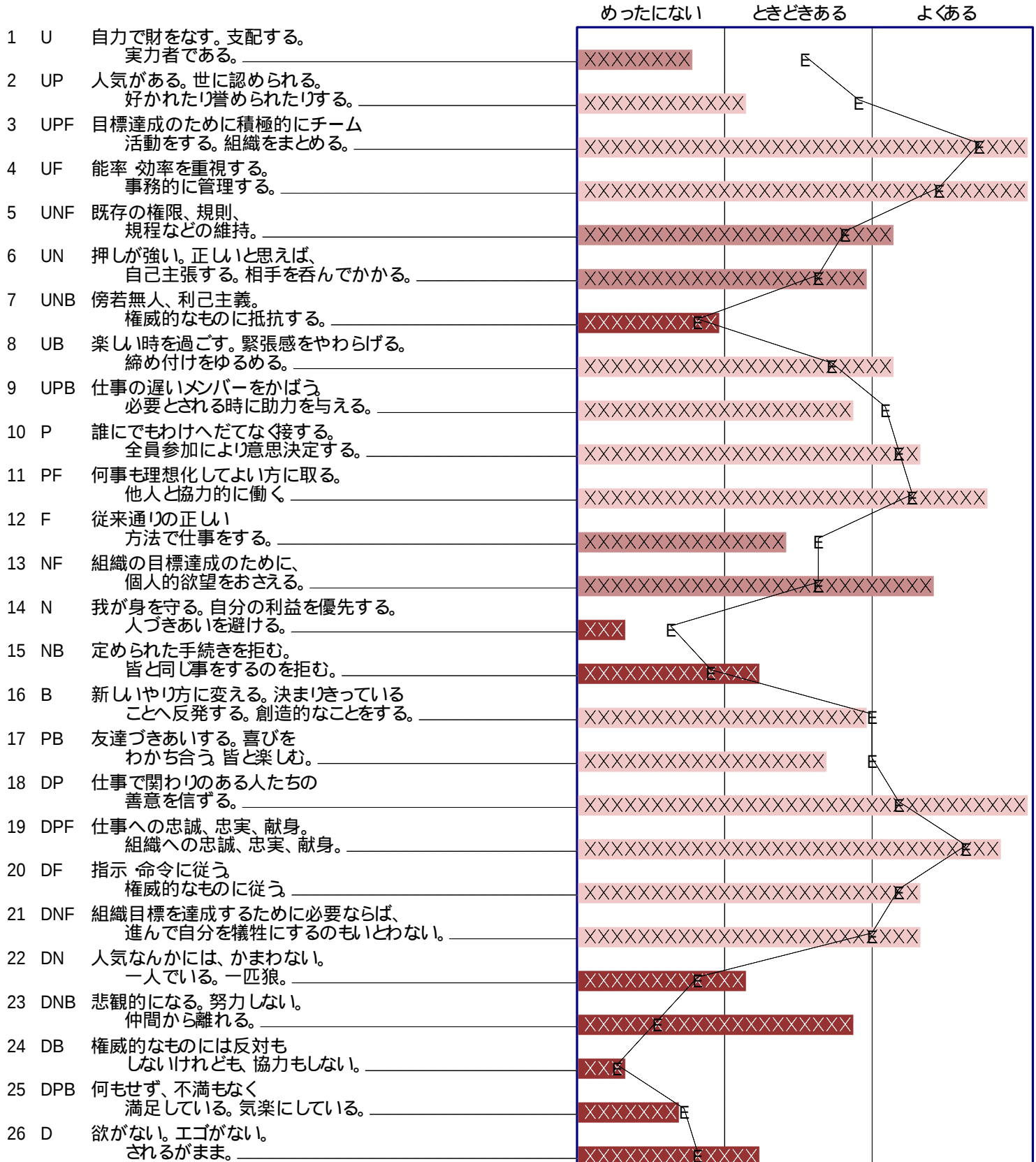
レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

このバーグラフには、主な傾向を説明する総合コメントが添付してあります。

タイプ: PF 最終位置 : 0.9U 4.0P 7.7F
アセスメント件数 : 10

レポートの対象者 :

Xで示されているバー = 各項目の平均値
E = もっとも効果的なチームワークを発揮するための理想値



バーグラフの総合コメント 対象 :*FTM

この総合コメントは、バーグラフの結果と、個人およびチームについて、もっとも効果的である「理想値」とを比較したものです。この理想値は、ロバート F. ベールズ教授が 40 年以上にわたって、公的部門と民間部門に対して行ってきた研究・調査をもとにしたものです。

バーグラフの項目

前述のバーグラフ上のバーの長さは、26項目それぞれについて、平均してあなたのチームがどのように評価されているかを示しています。これらの項目に書かれている価値観や態度などは、あなたのチームがどの程度効果的であるかを判断する大切な情報です。

バーグラフの傾向と理想値との比較

「=」理想値に近い、「+」理想値より高すぎる、「-」理想値より低すぎる。

項目			=	+	-
効果的なチームワークに貢献する価値観					
2	UP	人気がある。世に認められる。好かれたり誉められたりする。			X
3	UPF	目標達成のために積極的にチーム活動をする。組織をまとめる。	X		
4	UF	能率・効率を重視する。事務的に管理する。		X	
8	UB	楽しい時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。	X		
9	UPB	仕事の遅いメンバーをかばう。必要とされる時に助力を与える。	X		
10	P	誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する。	X		
11	PF	何事も理想化してよい方を取る。他人と協力的に働く。		X	
16	B	新しいやり方に変える。決まりきっていることへ反発する。創造的なことをする。	X		
17	PB	友達つきあいする。喜びをわかち合う。皆と楽しむ。	X		
18	DP	仕事に関わりのある人たちの善意を信ずる。		X	
19	DPF	仕事への忠誠、忠実、献身。組織への忠誠、忠実、献身。	X		
20	DF	指示・命令に従う。権威的なものに従う。	X		
21	DNF	組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわない。	X		
時には必要だが注意を要する価値観					
1	U	自力で財をなす。支配する。実力者である。			X
5	UNF	既存の権限、規則、規程などの維持。	X		
6	UN	押しが強い。正しいと思えば、自己主張する。相手を呑んでかかる。	X		
12	F	従来通りの正しい方法で仕事をする。	X		
13	NF	組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。		X	
チームワークの妨げになる価値観					
7	UNB	傍若無人、利己主義。権威的なものに抵抗する。	X		
14	N	我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。	X		
15	NB	定められた手続きを拒む。皆と同じ事をするのを拒む。	X		
22	DN	人気なんかには、かまわない。一人でいる。一匹狼。	X		
23	DNB	悲観的になる。努力しない。仲間から離れる。		X	
24	DB	権威的なものには反対もしないけれども、協力もしない。	X		
25	DPB	何もせず、不満もなく満足している。気楽にしている。	X		
26	D	欲がない。エゴがない。されるがまま。	X		

バーグラフ

全アセスメントの平均値 対象 : *LEP

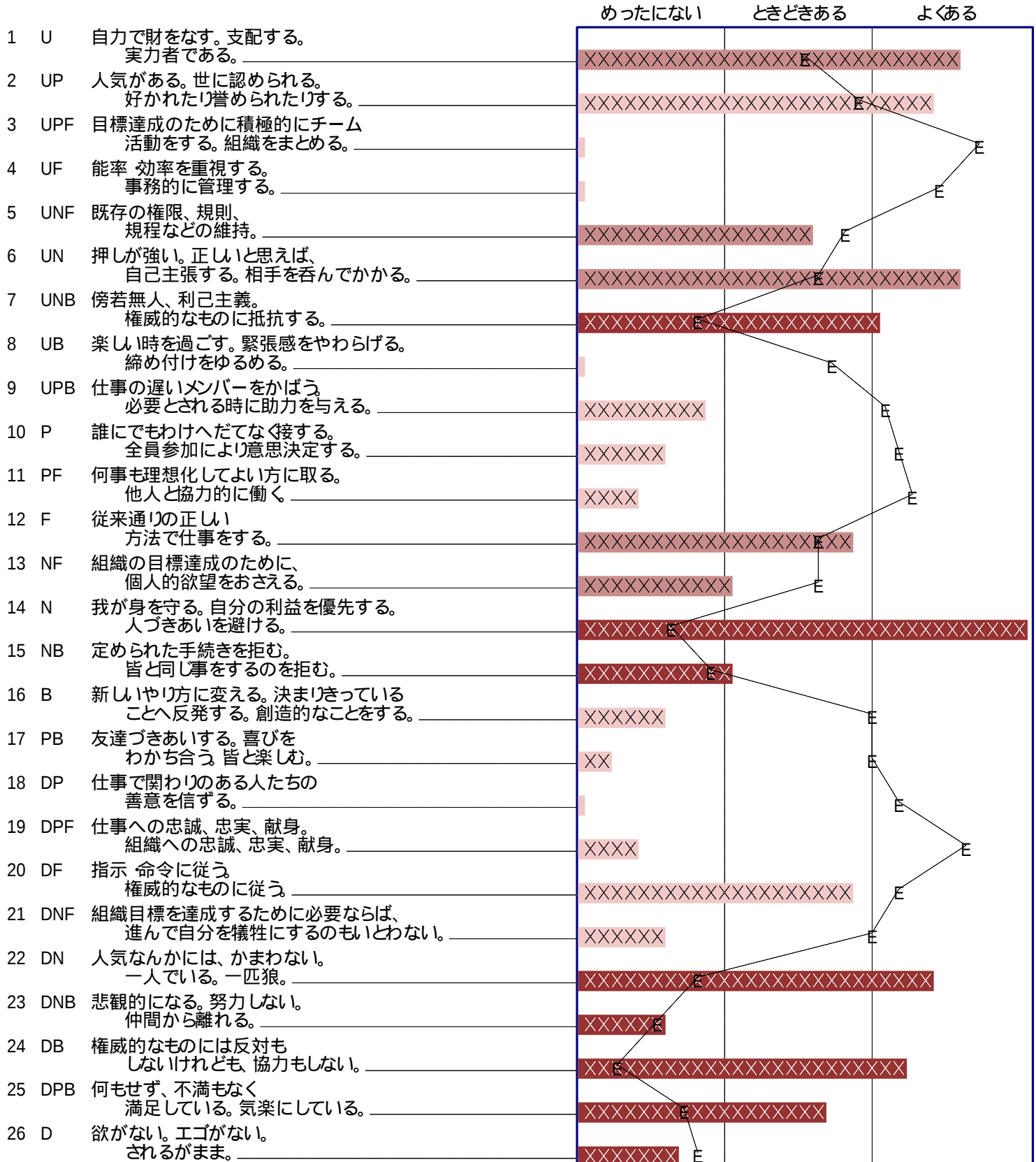
レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

このバーグラフには、主な傾向を説明する総合コメントが添付してあります。

タイプ：N 最終位置：1.1U 6.5N 1.2B
アセスメント件数：9

レポートの対象者：

Xで示されているバー = 各項目の平均値
E = もっとも効果的なチームワークを発揮するための理想値



バーグラフの総合コメント 対象 :*LEP

この総合コメントは、バーグラフの結果と、個人およびチームについて、もっとも効果的である「理想値」とを比較したものです。この理想値は、ロバート F. ベールズ教授が 40 年以上にわたって、公的部門と民間部門に対して行ってきた研究 調査をもとにしたものです。

バーグラフの項目

前述のバーグラフ上のバーの長さは、26項目それぞれについて、平均してあなたのチームがどのように評価されているかを示しています。これらの項目に書かれている価値観や態度などは、あなたのチームがどの程度効果的であるかを判断する大切な情報です。

バーグラフの傾向と理想値との比較

「=」理想値に近い、「+」理想値より高すぎる、「-」理想値より低すぎる。

項目	=	+	-
効果的なチームワークに貢献する価値観			
2 UP 人気がある。世に認められる。好かれたり誉められたりする。		X	
3 UPF 目標達成のために積極的にチーム活動をする。組織をまとめる。			X
4 UF 能率 効率を重視する。事務的に管理する。			X
8 UB 楽しい時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。			X
9 UPB 仕事の遅いメンバーをかばう。必要とされる時に助力を与える。			X
10 P 誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する。			X
11 PF 何事も理想化してよい方を取る。他人と協力的に働く。			X
16 B 新しいやり方に変える。決まりきっていることへ反発する。創造的なことをする。			X
17 PB 友達つきあいする。喜びをわかち合う。皆と楽しむ。			X
18 DP 仕事に関わりのある人たちの善意を信ずる。			X
19 DPF 仕事への忠誠、忠実、献身。組織への忠誠、忠実、献身。			X
20 DF 指示 命令に従う。権威的なものに従う。	X		
21 DNF 組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわない。			X

時には必要だが注意を要する価値観

1 U 自力で財をなす。支配する。実力者である。		X	
5 UNF 既存の権限、規則、規程などの維持。	X		
6 UN 押しが強い。正しいと思えば、自己主張する。相手を呑んでかかる。		X	
12 F 従来通りの正しい方法で仕事をする。	X		
13 NF 組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。			X

チームワークの妨げになる価値観

7 UNB 傍若無人、利己主義。権威的なものに抵抗する。		X	
14 N 我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。		X	
15 NB 定められた手続きを拒む。皆と同じ事をするのを拒む。	X		
22 DN 人気なんかには、かまわない。一人でいる。一匹狼。		X	
23 DNB 悲観的になる。努力しない。仲間から離れる。	X		
24 DB 権威的なものには反対もしないけれども、協力もしない。		X	
25 DPB 何もせず、不満もなく満足している。気楽にしている。		X	
26 D 欲がない。エゴがない。されるがまま。	X		

バーグラフ

全アセスメントの平均値 対象 : *EFF

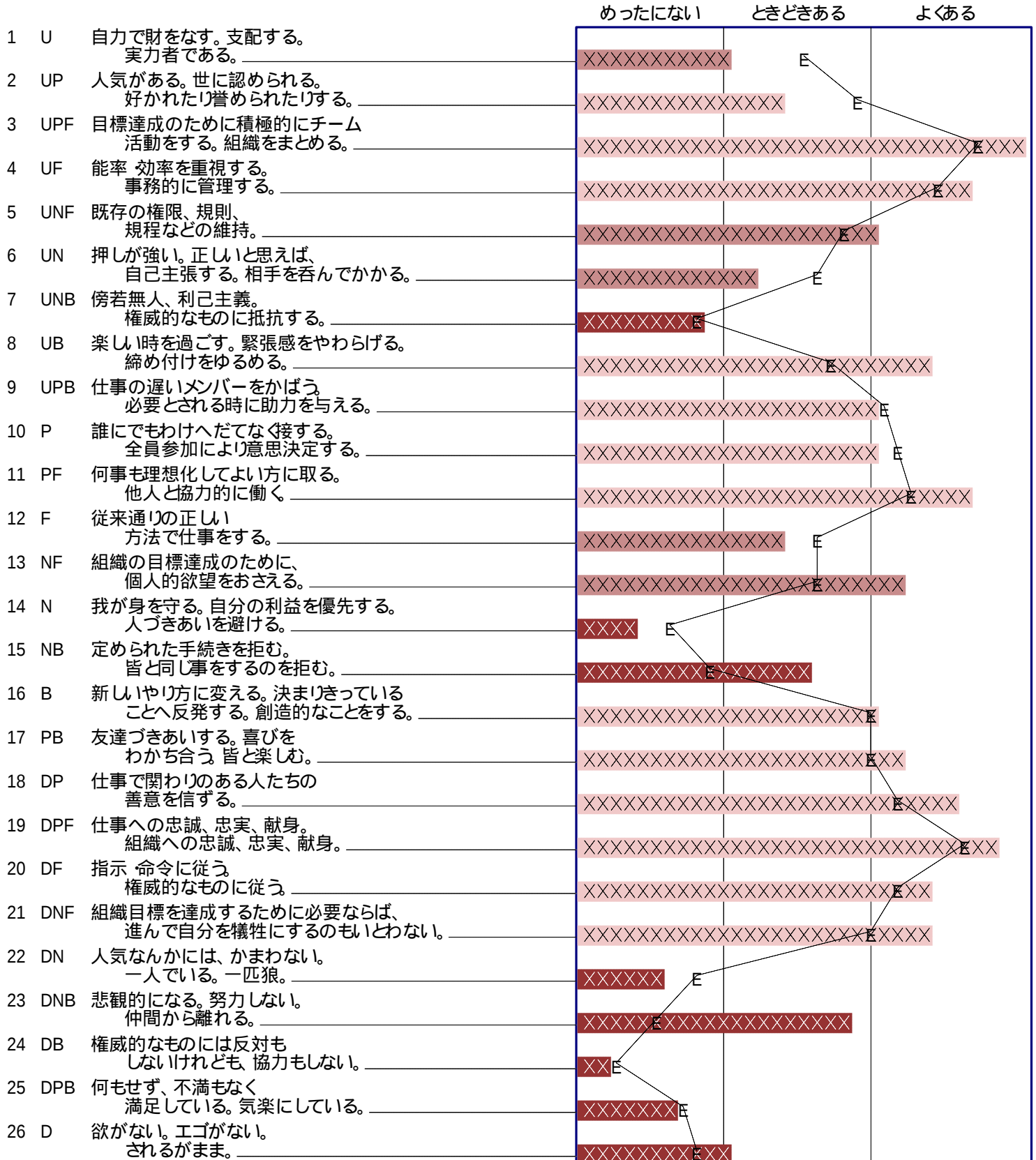
レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

このバーグラフには、主な傾向を説明する総合コメントが添付してあります。

レポートの対象者：

タイプ：PF 最終位置：1.4U 5.2P 6.3F
アセスメント件数：9

Xで示されているバー = 各項目の平均値
E = もっとも効果的なチームワークを発揮するための理想値



質問：もっとも効果的なチームワークを発揮するには、あなた自身がどんな価値観を行動に表わすとうと思いますか？

バーグラフの総合コメント 対象 *EFF

この総合コメントは、バーグラフの結果と、個人およびチームについて、もっとも効果的である「理想値」とを比較したものです。この理想値は、ロバート F. ベールズ教授が 40 年以上にわたって、公的部門と民間部門に対して行ってきた研究調査をもとにしたものです。

バーグラフの項目

前述のバーグラフ上のバーの長さは、26 項目それぞれについて、平均してあなたのチームがどのように評価されているかを示しています。これらの項目に書かれている価値観や態度などは、あなたのチームがどの程度効果的であるかを判断する大切な情報です。

バーグラフの傾向と理想値との比較

「=」理想値に近い、「+」理想値より高すぎる、「-」理想値より低すぎる。

項目			=	+	-
効果的なチームワークに貢献する価値観					
2	UP	人気がある。世に認められる。好かれたり誉められたりする。			X
3	UPF	目標達成のために積極的にチーム活動をする。組織をまとめる。	X		
4	UF	能率 効率を重視する。事務的に管理する。	X		
8	UB	楽しい時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。		X	
9	UPB	仕事の遅いメンバーをかばう。必要とされる時に助力を与える。	X		
10	P	誰にでもわけへだてなく接する。全員参加により意思決定する。	X		
11	PF	何事も理想化してよい方にする。他人と協力的に働く。	X		
16	B	新しいやり方に変える。決まりきっていることへ反発する。創造的なことをする。	X		
17	PB	友達つきあいする。喜びをわかち合う。皆と楽しむ。	X		
18	DP	仕事に関わりのある人たちの善意を信ずる。	X		
19	DPF	仕事への忠誠、忠実、献身。組織への忠誠、忠実、献身。	X		
20	DF	指示 命令に従う。権威的なものに従う。	X		
21	DNF	組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわない。	X		
時には必要だが注意を要する価値観					
1	U	自力で財をなす。支配する。実力者である。			X
5	UNF	既存の権限、規則、規程などの維持。	X		
6	UN	押しが強い。正しいと思えば、自己主張する。相手を呑んでかかる。			X
12	F	従来通りの正しい方法で仕事をする。	X		
13	NF	組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。		X	
チームワークの妨げになる価値観					
7	UNB	傍若無人、利己主義。権威的なものに抵抗する。	X		
14	N	我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。	X		
15	NB	定められた手続きを拒む。皆と同じ事をするのを拒む。		X	
22	DN	人気なんかには、かまわない。一人でいる。一匹狼。	X		
23	DNB	悲観的になる。努力しない。仲間から離れる。		X	
24	DB	権威的なものには反対もしないけれども、協力もしない。	X		
25	DPB	何もせず、不満もなく満足している。気楽にしている。	X		
26	D	欲がない。エゴがない。されるがまま。	X		

チーム総合フィールドダイアグラム

回答者 :チーム全員

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

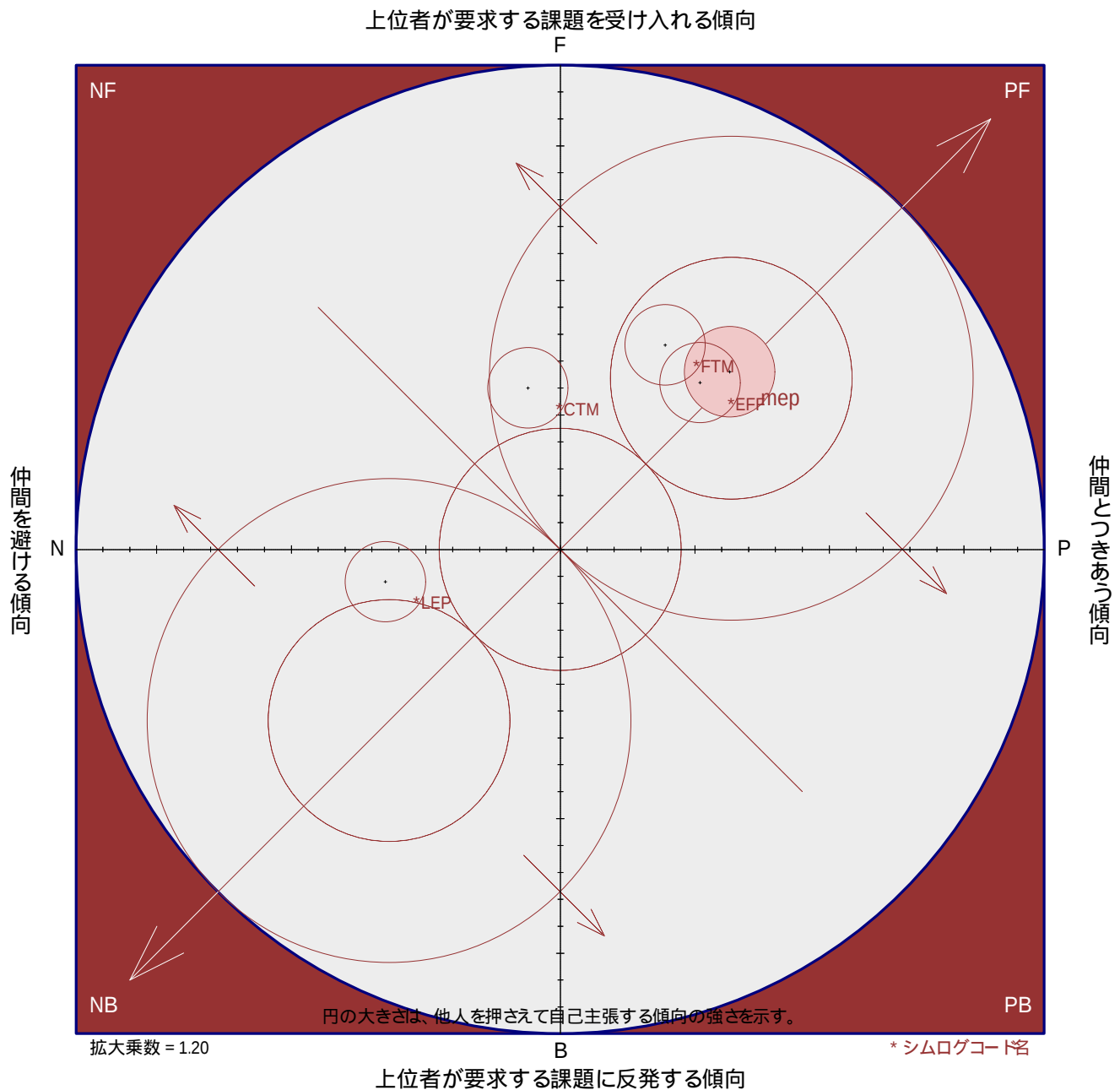
レポートの対象者:
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当:
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*EFF	1.4	U	5.2	P	6.3	F
	*LEP	1.1	U	6.5	N	1.2	B
	*FTM	0.9	U	4.0	P	7.7	F
	*CTM	0.5	U	1.2	N	6.0	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者:
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当:
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF. ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にはピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

あなたの属しているグループのメンバーのアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

すべてのアセスメント結果を平均すると、特徴的な傾向は次のようになります：*何事も理想化してよい方にとる。他人と協力的に働く。*

このタイプは、独自のバランス感覚で、チームワークの効果を上げます。出過ぎもしない、かといって一歩引いているわけでもありません。課題をやり遂げることに、チームワークを保つことにもおなじく気を配ります。

他のメンバーの利害に敏感で、自分のチームや仲間だけでなく他のチームの人たちの損得にまで気を回します。したがって、心底「いい人」だと思われれます。チーム内だけでなく各チーム間の協調のため、きめ細やかに双方の言い分を聞きます。摩擦や軋轢が避けられなくても、それを最小限に抑え込みます。

*FTM のイメージ

総合コメント

すべてのアセスメント結果を平均すると、特徴的な傾向は次のようになります：*今までどおりのやり方を守って「牛チン」と仕事をこなす。職人肌の完全主義。仕事の必要上、他のメンバーともつきあう。*

このタイプは、仕事はまじめで、常にキチンとやるのが信条。決して押し付けがましくなく、した手に出ることもありません。人とのつきあいにあまり関心はありません。慎重で思慮深くよく自分を律しています。その結果、ユーモアのセンスに欠けることがあります。上位者の意向ばかりを気にします。自分自身の要求レベルで自分の仕事を評価しようと努力しますが、結局は上位者が決めたレベルに従ってしまう傾向があります。仕事は誠実に取り組み、職人のよう

に仕事の出来ばえに誇りを感じます。この職人気質のため、他人との信頼関係を壊してはいけないと感じ、他人との協力関係を大切にします。とはいっても、性格的に決して「心が温かい、いい人」ではありませんし、平等主義でもありません。仕事上必要であるか、ないかを、判断の基準においているだけにすぎません。

*CTM のイメージ

総合コメント

すべてのアセスメント結果を平均すると、特徴的な傾向は次のようになります：今までどおりのやり方を固守し「牛チンと」仕事をこなす。自分の好き勝手を抑える。

このタイプは、人間関係上、自分が押し付けがましく見えないように気をつかいます。自分で一定のルールを決め、それに沿って努力をします。ただ、このルールに沿って自分の行為を抑制し、キチンと振る舞うことを自分に課すること自体、他人の眼（特に自由放任的な人にとって）には人を押しのけているように映ってしまうことがあります。

課せられた課題が常に頭から離れません。ともすると、自分のチームが課題を達成できずに終わって、権威側から不興を買うのではないかと強迫観念で頭はいっぱいです。規則、契約、課題を達成するのにクリアすべき条件、問題点を明確に説明する責任について、常に細心の注意を払います。

*LEP のイメージ

総合コメント

すべてのアセスメント結果を平均すると、特徴的な傾向は次のようになります：我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。

このタイプは、人を押しのける行動に出ることはありません。反面、人づきあいが悪く、「後ろ向きな人」と思われています。「とかく世の中は弱肉強食が掟であり、自分が他人から助けを受けることはありえない、他人はことごとく敵か脅威である」という信念が前提にあります。自己保身のため常に防御を怠らず、危ない橋は渡らないよう、すぐに単独行動が取れるよう準備しています。何に対しても力を出しきることはありません。人のために力を使わないようにしています。近づいてくる相手には脅しをかけます。こうして、自らをさらけ出さず、他人に関わったせいで自分が引きずられるのを極力避け、自由に動けるようにしています。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :PGM

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

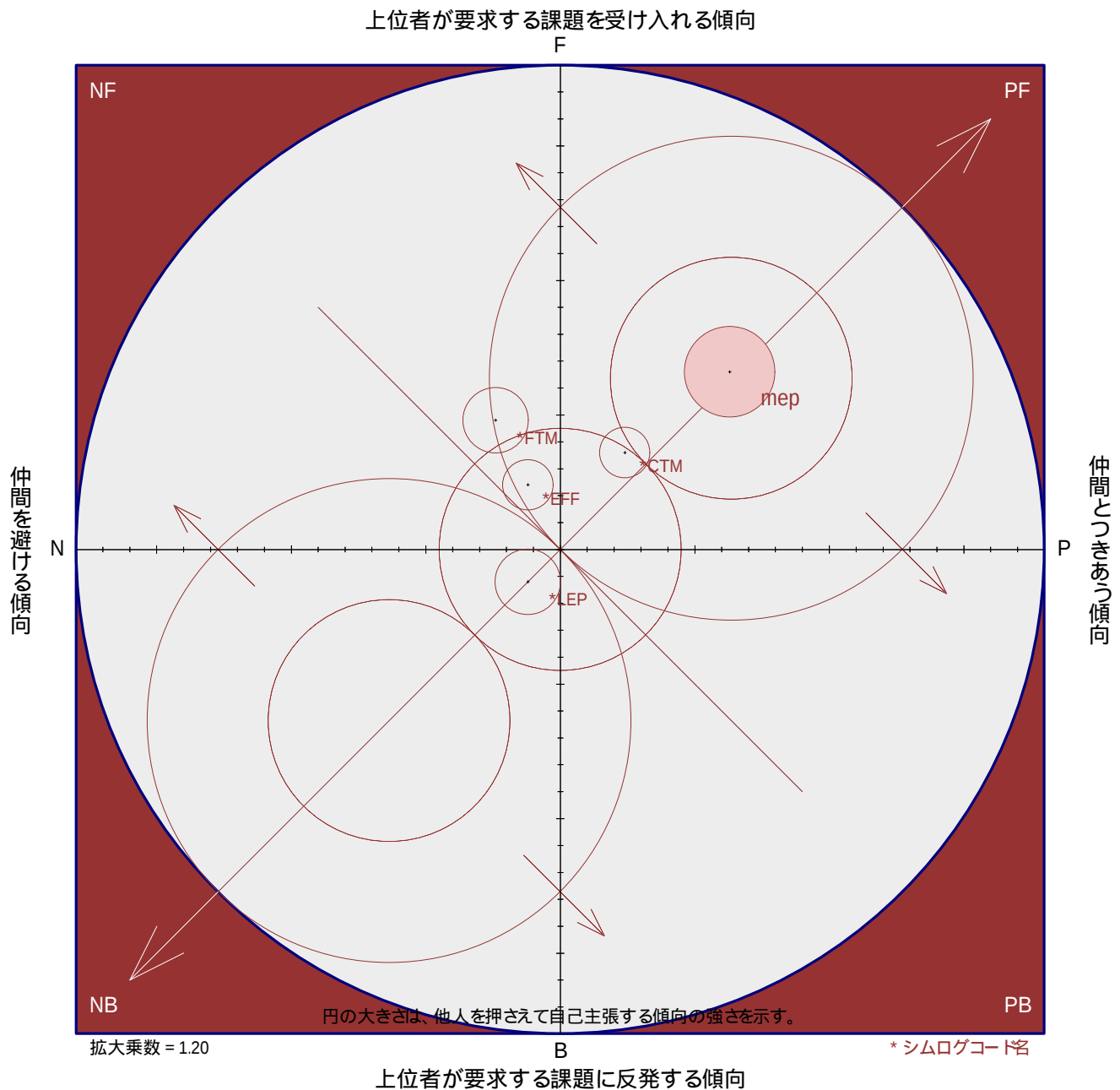
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*LEP	2.0	D	1.2	N	1.2	B
	*FTM	2.0	D	2.4	N	4.8	F
	*EFF	6.0	D	1.2	N	2.4	F
	*CTM	6.0	D	2.4	P	3.6	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円 mep)と比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

PGM のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF, *LEP, および *CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：欲がないし。エゴがないし。されるがまま。

このタイプは、自己抑圧的で、内向的、受動的で、自らメッセージを発信しないのが特徴です。ボディ・ランゲージも乏しく、自分の興味を話さないし、感情も表しません。グループの課題であれ、人間関係であれ、進んでイニシアチブを発揮することはありません。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：組織目標を達成するために必要ならば、進んで自分を犠牲にするのもいとわないし。

チームのメンバーであるかぎり、ある程度の自己犠牲は必要なものですが、このタイプはすすんで殉教者になるうえ、自己犠牲のしかたが極端です。任された仕事は懸命にこなします。その働きぶりは、まさに自分をいじめているふうに見えます。自分の意思で服従しておきながら、そういう自分に憤慨するところもあります。進んで奉仕しておきながら、自分は搾取されたと感じるのです。自分は独立心に欠ける無力な存在と十分自覚しています。自己憐憫の念、それに対する憤怒の感情でうちひしがれているところがあります。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 PSF

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

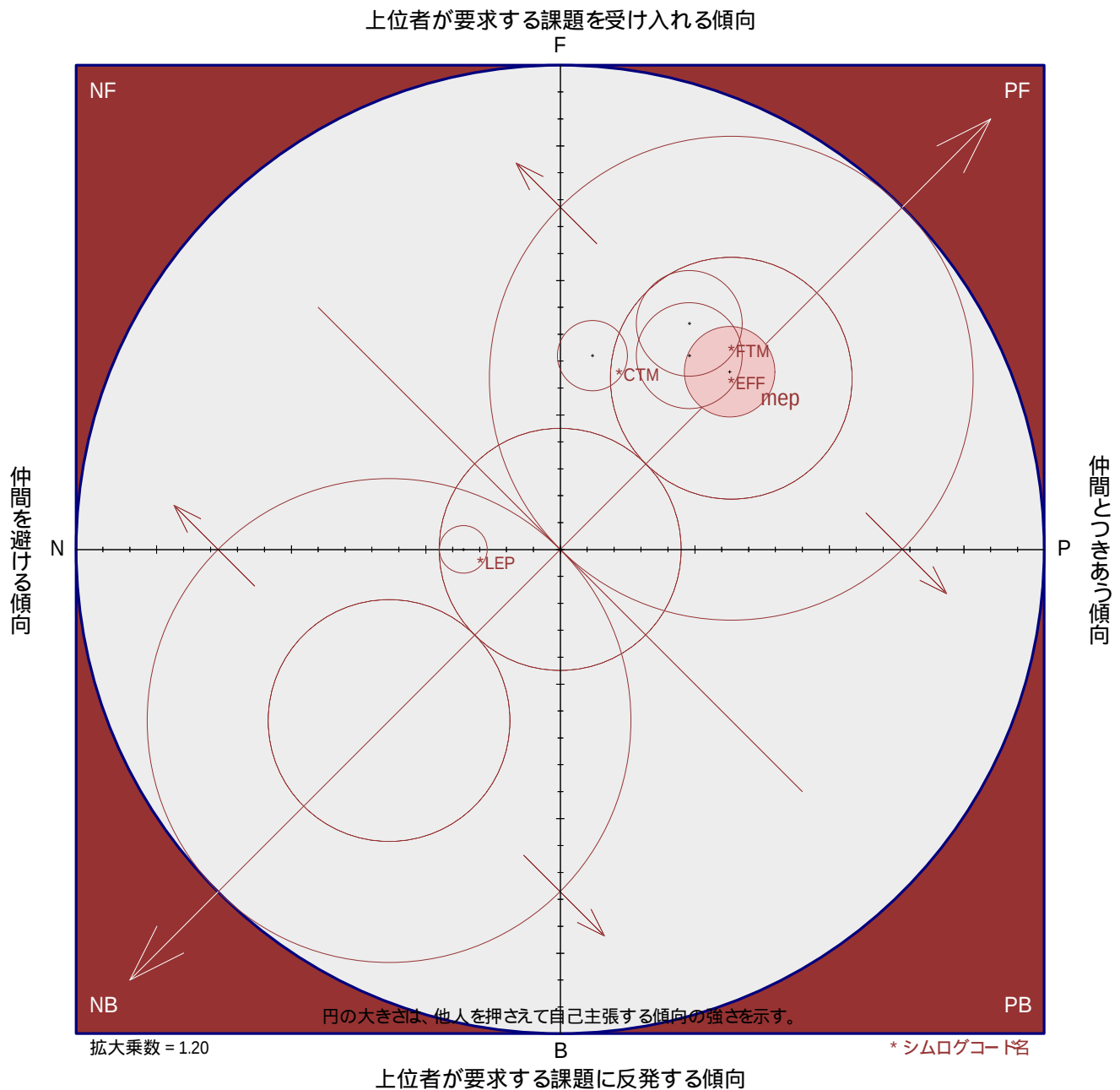
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*EFF	6.0	U	4.8	P	7.2	F
	*FTM	6.0	U	4.8	P	8.4	F
	*CTM	1.0	D	1.2	P	7.2	F
	*LEP	7.0	D	3.6	N	0.0	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

PSF のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF, および *FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：チームの課題達成に向けてエネルギーにチームを引っ張る。仕事は効率的。どのメンバーも均等に扱う。

このタイプは、メンバーにとって人気ナンバー・ワンではありませんが、エネルギーなリーダーだと思われています。チーム全体にいろいろ働きかける一方、メンバー一人ひとりからも相談を受けます。このタイプのリーダーは、コミュニケーションの中心・指令塔としてメンバーの負荷をうまく調整し、メンバーどうしが対立したり摩擦を起こした時、仕事の優先順位を決めていきます。グループ作業の段取りや実施段階で、粘り強くイニシアチブをとり、ぶつぎりの力を見せます。ただ、自分の評判には無頓着なところがあり、特定のメンバーに眼をかけることもありません。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：従来通りの正しい方法で仕事をする。

このタイプは、従来の考え方に縛られ、どんな課題でも権威のお墨付きがあれば、疑うことなく受け入れてしまいます。頭が硬く、課題の背後にある事情を配慮せず、課題を受け入れると周りにどんな影響が及ぶか考えようとしません。このタイプは課題の取り組み方がかなりきめ細かく、頑固で、課題重視、メンバー一人ひとりの人間性には興味を示しません。ユーモアのセンスに欠け、自分を客観視したり、距離を置いて見ることはできません。自分に与えられた課題や仕事にべったり貼り付いています。モノゴトを整理し、個々の枝葉を有機的に結びつけ、しっかりコントロールをします。したがって、このタイプの人の行動は、後から調査しても実にキチンとしたものです。曖昧なところは皆無、決

して尻尾を捕まれる心配がありません。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：欲がないし、エゴがないし、されるがまま。

このタイプは、自己抑圧的で、内向的、受動的で、自らメッセージを発信しないのが特徴です。ボディ・ランゲージも乏しく、自分の興味を話さないし、感情も表しません。グループの課題であれ、人間関係であれ、進んでイニシアチブを発揮することはありません。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 1LY

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

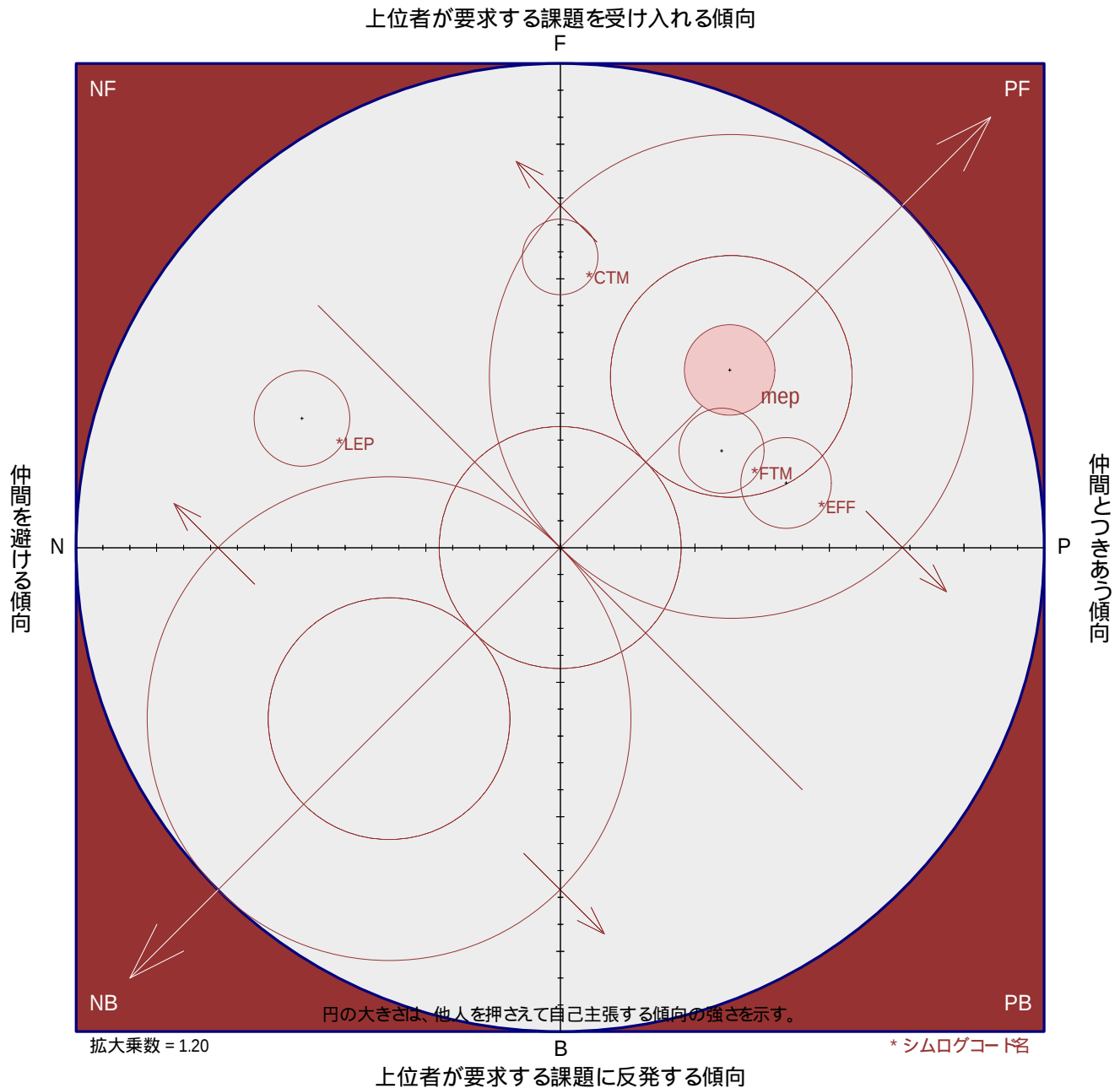
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*LEP	4.0	U	9.6	N	4.8	F
	*EFF	3.0	U	8.4	P	2.4	F
	*FTM	2.0	U	6.0	P	3.6	F
	*CTM	0.0	U	0.0	P	10.8	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にはピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

LLY のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：人気者で社交的。人づきあいの良さとチームを引っ張る。

このタイプは、活動的で人づきあいがよく、社交的です。いかにも自信家で、メンバー一人ひとりのつきあいをとことん深めながら、落ちこぼれないよう、足並みのそろったチームワークを目指して、チームを引っ張ってゆきます。しかし、メンバーから好かれようとするあまり、目前の課題をキチンと着実に実行するのは、いまひとつです。このため、チーム内での行動は、政治的で「社交性」偏重になるのが特徴です。ウケをねらって、「人気投票」でトップに立つことばかり考えているので、リーダーのモデルとしては難があります。正確に言えば「好感度が高い」だけのリーダーです。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：既存の権限、規則規程などの維持。

このタイプは、話の中ではいつも自分が座を仕切り、権威主義的で、説教くさいところがあります。自分と異なる意見をなかなか認めず、自説にこだわります。自分こそ権威であり、間違いやいい加減な行動に目を光らせて、指摘、処罰しようします。権威主義を信奉し、「愚は絶対見逃さない」と責任を感じます。自分は完璧で、常に非は他人にあると思いません。外的・内的脅威からチームの仲間を守るのは英雄である自分だけの役割と感じています。自分が認めない外部の権威が存在した場合は、とくにそう感じます。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：リーダーとは思いやりがある人物であるべきだと信じる。みんなと協力して仕事を進める。公平な態度、みんな公平に意見を述べさせる。

このタイプは、善良で実務的、安定した人柄で頼りがいがあります。友好的ですが、心が温かいという感じはしません。責任ある立場の人は思いやりが深く、下位の人はその思いやりに応えるべきと信じています。よい仕事をするのが最大の関心事です。チーム内、チーム外にかかわりなく、公正・正義、他人の利益を大切にします。リーダーとは思いやりのある人物であるべきだという信念をもち、そうしたリーダーに誠心誠意従うことを善しとします。ただし、自分からリーダーシップを取ることはしません。人の長所を信じて、それが最善の結果につながることを祈るだけです。何らかの反論が心の片隅にあっても敢えて口に出しません。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：今までどおりのやり方を固守し「牛チンと」仕事をこなす。自分の好き勝手を抑える。

このタイプは、人間関係上、自分が押し付けがましく見えないように気をつかいます。自分で一定のルールを決め、それに沿って努力をします。ただ、このルールに沿って自分の行為を抑制し、牛チンと振る舞うことを自分に課すこと自体、他人の眼（特に自由放任的な人にとって）には人を押しつけているように映ってしまうことがあります。

課せられた課題が常に頭から離れません。ともすると、自分のチームが課題を達成できずに終わって、権威側から不興を買うのではないかと強迫観念で頭はいっぱいです。規則・契約・課題を達成するのにクリアすべき条件・問題点を明確に説明する責任について、常に細心の注意を払います。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 895

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

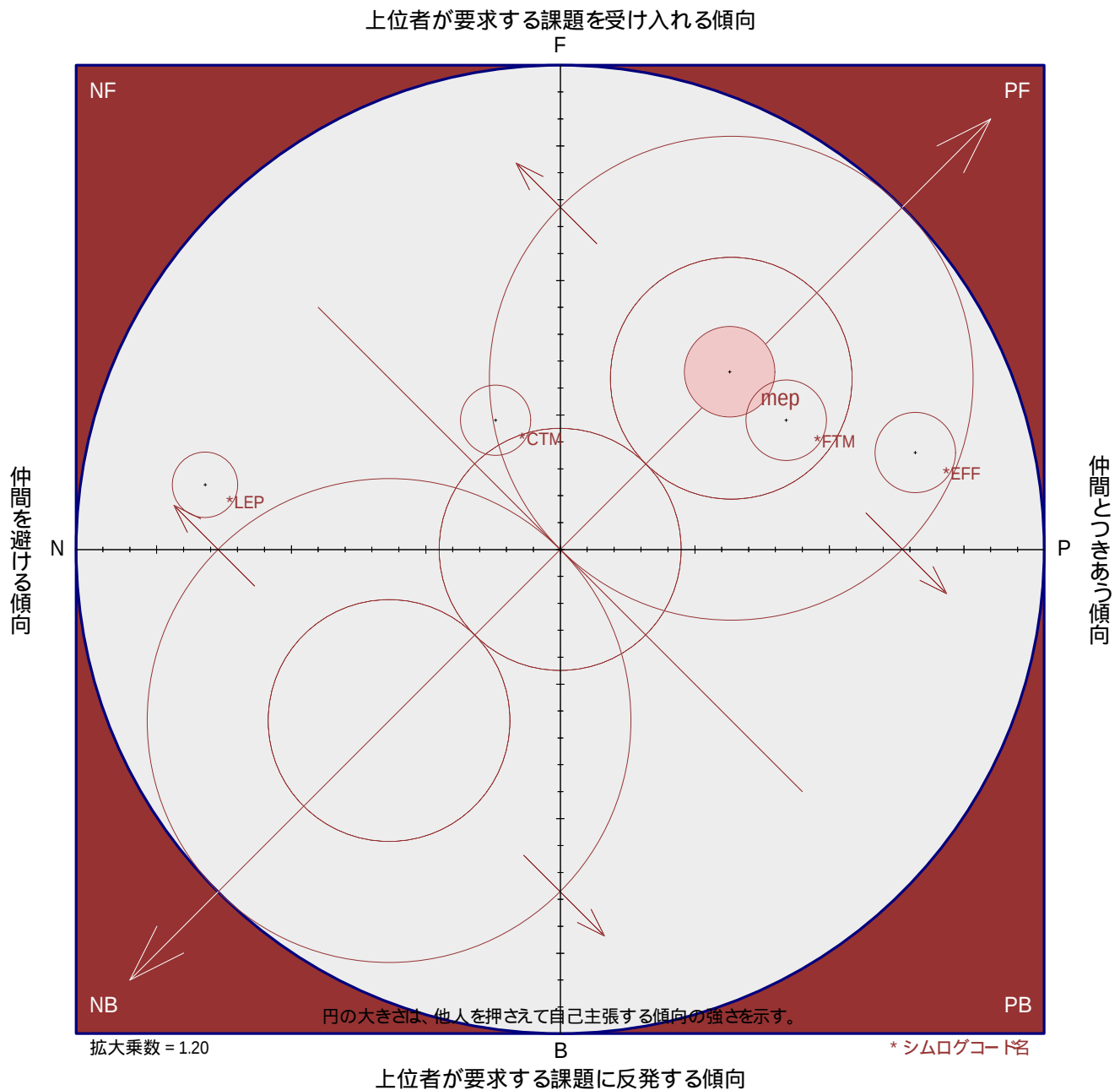
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*EFF	1.0	U	13.2	P	3.6	F
	*FTM	1.0	U	8.4	P	4.8	F
	*CTM	1.0	D	2.4	N	4.8	F
	*LEP	2.0	D	13.2	N	2.4	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にはピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

895 のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：公平な態度、皆に平等に発言の機会を与える。皆仲良しの理想を追求し、人づきあいを重んじる。

このタイプは、自信に満ちていますが、自分だけが話を独占することなく、友好的です。人とは上手につきあい、心のバランスがよくとれています。自分が話をする時と相手の話を聴く時のバランスが絶妙で、会話をすれば誰もが話しやすい相手だと感じます。潜在能力が高く、真剣に話しあうことを嫌がりません。偏見がなく、誰とでも公平に接します。しかし、人づきあいを重視するうちに生まれついたためか、議論を掘り下げて、直面する課題解決の段取りをするのが苦手です。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：リーダーとは思いやりがある人物であるべきだと信じる。みんなと協力して仕事を進める。公平な態度、みんな公平に意見を述べさせる。

このタイプは、善良で実務的、安定した人柄で頼りがいがあります。友好的ですが、心が温かいという感じはしません。責任ある立場の人は思いやりが深く、下位の人はその思いやりに応えるべきと信じています。よい仕事をするのが最大の関心事です。チーム内、チーム外にかかわりなく、公正・正義、他人の利益を大切にします。リーダーとは思いやりのある人物であるべきだという信念をもち、そうしたリーダーに誠心誠意従うことを善しとします。ただし、自分からリーダーシップを取ることはしません。人の長所を信じて、それが最善の結果につながることを祈るだけです。何らか

の反論が心の片隅にあっても敢えて口に出しません。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。

このタイプは、執拗に形式にこだわり、自分の好き勝手を抑えます。人を押しつけることがないよういつも気をつけています。しかし、そういうストイックな面は、他人の眼には「自分だけが正しい」という独善性に映ります。自分が懸命に完璧であろうとすればするほど、他人は「お前はやましい奴だ」と言われていると感じるもので、だんだん怒りがつのってこざるをえません。自分があくまで正しいと主張すれば、他人は「自分が間違っているのか」と感じてしまうものです。この印象を他人に与えることがなければ、このタイプには善いところはいくらでもあります。しかし、現実には、この印象はぬくい切れません。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：人気なんかには、かまわない。一人でいる。一匹狼。

このタイプは、内向的、無表情、陰うつ、悲観的で、クヨクヨ悩みます。自分に人気がないことや、他人の怒り・失笑をかったことの反動として、「人気なんかかまうものか」と負け惜しみを言い、人気取りを拒否します。自分のルックスを不必要に低めてみせたがりです。洋服・車・家・その他の持ち物で自分のステータスを高める人気取りの行動には、いちいち難癖をつけます。自分ではその逆を行います。こういう「あまのじゃく」の行動の背景には深い原因があります。それが何かつきとめる必要があります。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :SWR

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

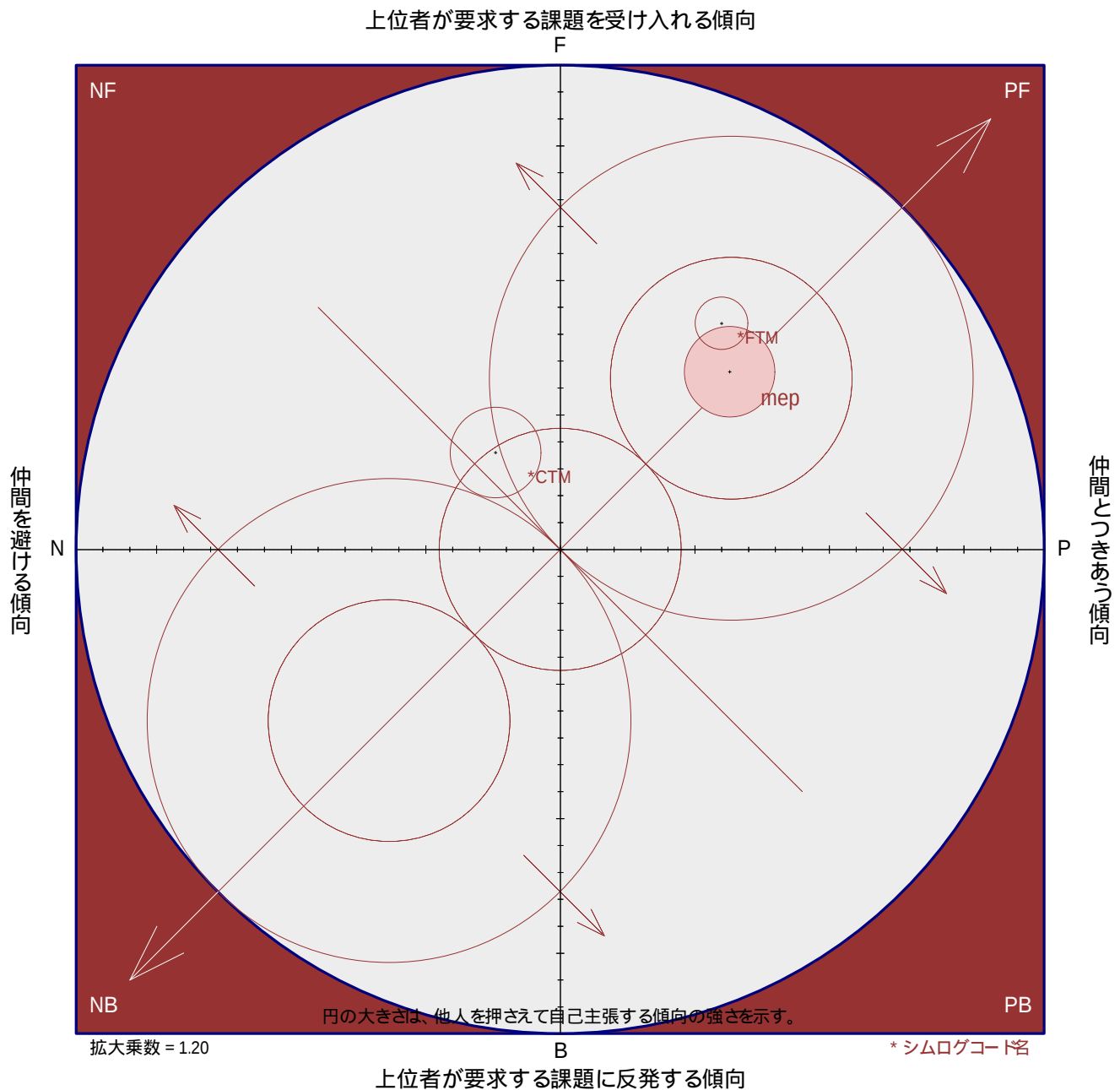
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*CTM	3.0	U	2.4	N	3.6	F
	*FTM	5.0	D	6.0	P	8.4	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円 mep)と比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

SWR のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：人を押しのけて、目立ちたがり、実力を誇示する。金持ちぶる。

このタイプは、自分がメンバーから抜きん出て、羨望的になり、畏怖の気持ちさえ抱かせたいと思います。自分のこと、有力者やエクセレントカンパニーを話題にしたがり、そのうえ有力者と自分のつながりを吹聴します。世間で注目されているものをわざわざ話題に出すことで、自分のステータスやパワーを誇示します。ルックス、バイタリティ、我慢強さ、財力、ハイテク機器、兵器、国家の威信や圧倒的な優位を示すシンボルに飽くなき関心をもっています。なんでもナンバー1になるために、他人を圧倒したいという強烈な願望があります。エネルギーで、つねに自分を押し出します。よどみなく喋り、人の話をささげるのは当たり前。おおびらに相手を無視してなんとも思いません。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：指揮、命令系統を機械的に守る。献身、誠実。組織への忠誠。

このタイプは、人間関係に興味はなく、チームから責任をまかされたら、その仕事を機械的にこなすことしか関心はありません。その従順な性格のために、権力とか権威争いの問題に触れるのを避け、人間関係の維持やメンツの問題も興味の対象外です。この意味では、人間的な温かみに欠け、感情を表面に出さず、ユーモアのセンスに欠けます。全力を集中した場合は、仕事は速いのが特徴です。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :JHI

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

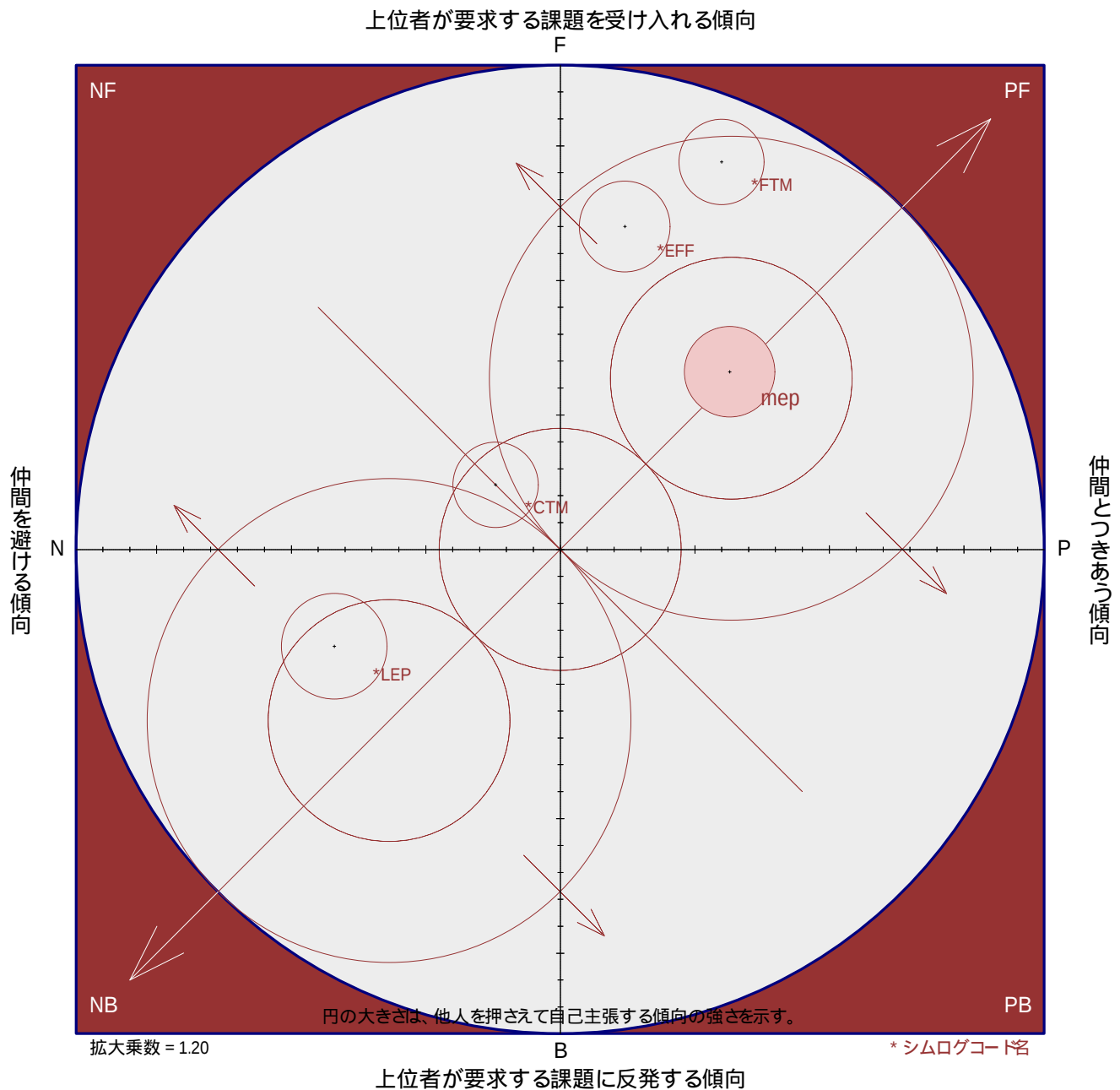
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*LEP	6.0	U	8.4	N	3.6	B
	*EFF	3.0	U	2.4	P	12.0	F
	*FTM	2.0	U	6.0	P	14.4	F
	*CTM	2.0	U	2.4	N	2.4	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

JHI のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：**ビジネスライク。メンバーの個性よりチーム全体の利益を優先させる。チームの課題達成に向けてエネルギーにチームを引っ張る。**

このタイプは、役職者に多く、職制上でリーダーの役割を担っています。仕事の進め方は断定的、「ビジネス優先」で、メンバー一人ひとりの個性は無視します。イニシアチブを強力に発揮し、チームの課題達成に向けてグループを統率、チームワークを重視します。かといって、メンバーどうし特別仲がいいわけではありません。やっとプレッシャーから解放され、普段よりリラックスして軽口をたたき合う絶好のタイミングでも、打ち解けることはありません。チーム外部の権威者が決めた目標をメンバー全員が受け入れるのは当たり前、受け入れないメンバーがいても、受け入れるのが義務と考えます。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：**傍若無人。利己主義。権威的なものに抵抗する。**

チームに、今の仕事のやり方に異をとえず、言うことを聴くおとなしいメンバーがいると、その言動の節々を執拗に揶揄するのが、このタイプの特徴。もろにかれらを攻撃するか、直接攻撃しないまでも、間接的なやり方に出ます。途方もない行動に出たり、服装、さらには、口のきき方まで凝りに凝って、おとなしいメンバーの度肝を抜きます。この方法で、自分の魅力・自由で奔放な側面・神秘的なところなど、驚くような姿を誇示してばかりいます。おとなしいメンバー一人を血祭りに上げて、気骨のない弱腰な態度を間接的になじります。

これは、権威としての上位者に自分たちは決して振り回されないという強い信念、自主独立性へのアピールです。リーダーは悪を懲らしめることもできず、自己主張もままならない。無能に等しいではないか。これでは、かれらにべったりの、おとなしいメンバーを守ることなど、とうてい無理だ」と訴えているのです。リーダーに挑戦する必要性、反主流派的で、時計の針を反対に回すような政治観や世界観、純粹に宗教的な価値観など、自分の描く強烈な思いをよく出します。今のリーダーより自分の方がよほどまじだと言いたいのです。また、主流から外れている点では同じ、性格が素直すぎる日陰者を虎視眈々と狙い、最後にはスケープゴートにしてしまいます。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：「スイング」内であるため明確な判定はできません。

シムログでは、人の言動の特徴（タイプ）を3つの方向性で表します。それぞれの方向性の両極は、対立する特徴を示します。それぞれの方向性とも、どちらかの極にかたよるのが普通です。しかし、このタイプの人には、3つの特徴のどれもが、どちらの極にもかたよっていません。このタイプは特徴の判定が不可能です。したがって、この欄に特記すべき内容はあります。

この理由は、測定者（回答者）の眼に映るイメージが不明確であったり、かなり明確であってもそれを打ち消し合うような特徴を同時に持っているからです。最終平均値ではその特徴が相殺されてしまうため、フィールドダイアグラムの真ん中の位置に来ます。その他、それぞれ測定者がその人・グループを異なったイメージで見ているとか、その人自身がいずれとも決まらない、どっちつかずである、などの場合があります。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：今までどおりのやり方を守って「牛チン」と仕事をこなす。職人肌の完全主義。仕事の必要上、他のメンバーともつきあう

このタイプは、仕事はまじめで、常にキチンとやることが信条。決して押し付けがましくなく、した手に出ることもありません。人とのつきあいにあまり関心はありません。慎重で思慮深く、よく自分を律しています。その結果、ユーモアのセンスに欠けるところがあります。上位者の意向ばかりを気にします。自分自身の要求レベルで自分の仕事を評価しようと努力しますが、結局は上位者が決めたレベルに従ってしまう傾向があります。仕事は誠実に取り組み、職人のように仕事の出来ばえに誇りを感じます。この職人氣質のため、他人との信頼関係を壊してはいけないと感じ、他人との協力関係を大切にします。とはいえ、性格的に決して「心が温かい、いい人」ではありませんし、平等主義でもありません。仕事上必要であるか、ないかを、判断の基準においているだけにすぎません。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :SDW

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

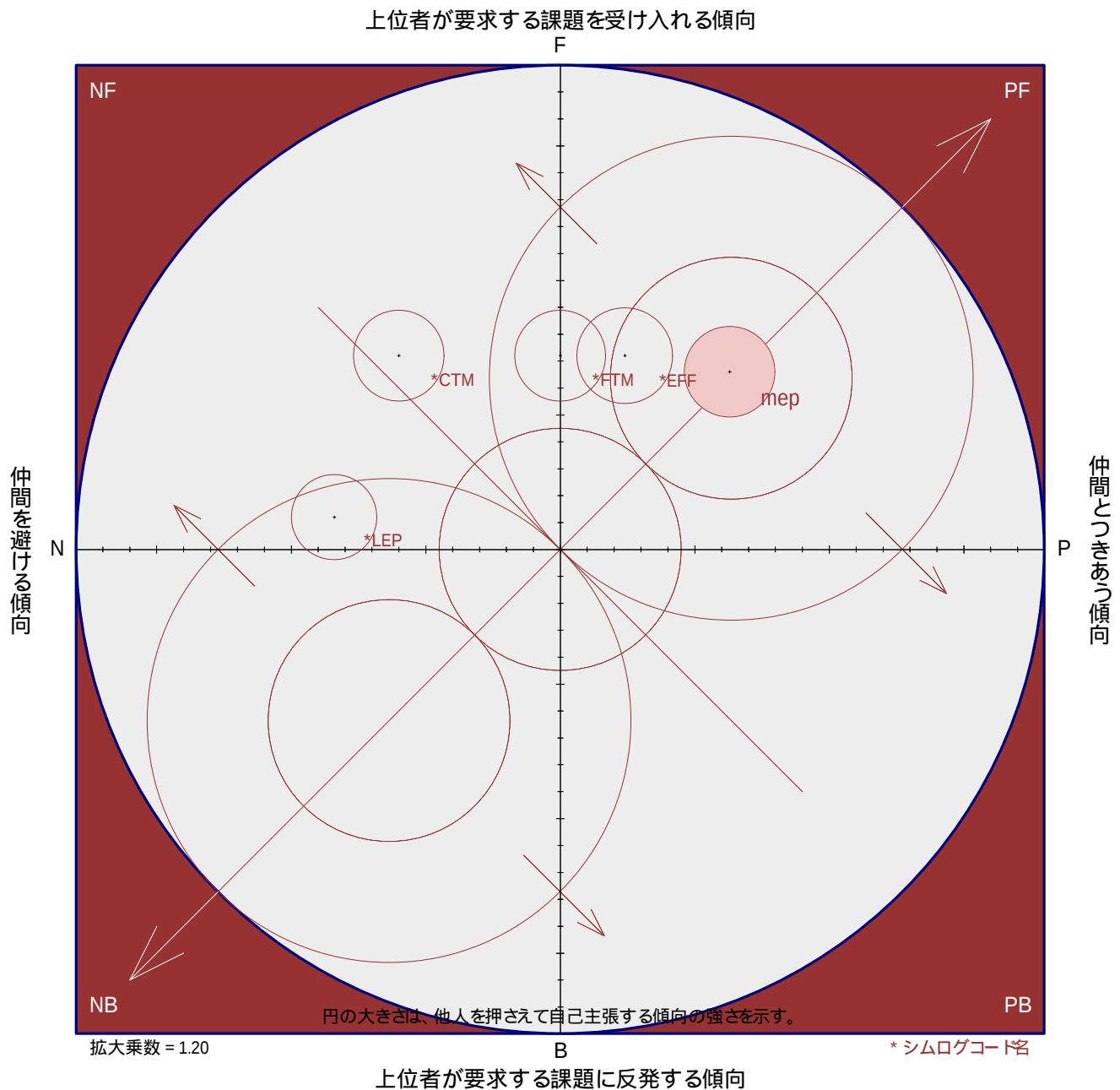
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*EFF	4.0	U	2.4	P	7.2	F
	*FTM	3.0	U	0.0	P	7.2	F
	*CTM	3.0	U	6.0	N	7.2	F
	*LEP	2.0	U	8.4	N	1.2	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようと、メンバー全員が思う存分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

SDW のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：チームの課題達成に向けてエネルギーにチームを引っ張る。仕事は効率的。どのメンバーも均等に扱う。

このタイプは、メンバーにとって人気ナンバー・ワンではありませんが、エネルギーなリーダーだと思われています。チーム全体にいろいろ働きかける一方、メンバー一人ひとりからも相談を受けます。このタイプのリーダーは、コミュニケーションの中心・指令塔としてメンバーの負荷をうまく調整し、メンバーどうしが対立したり摩擦を起こした時、仕事の優先順位を決めていきます。グループ作業の段取りや実施段階で、粘り強くイニシアチブをとり、ぶつぎりの力を見せます。ただ、自分の評判には無頓着なところがあり、特定のメンバーに眼をかけることもありません。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：効率一本槍。メンバーの個性を無視し、チームへの忠誠を求める。チームの権威を強める。

このタイプは役職者に多く、仕事の進め方は断定的、「効率一本槍」で、メンバー一人ひとりの違いを徹底的に無視し、摩擦を起こしかねません。メンバー全員がチーム自体を好きかどうかよりも、チームに対してどのくらい忠誠心に厚いかを重視します。与えられた課題についてプランを練ることに生きがいを感じます。上司(自分かそれ以上の役職)の指示どおりに「きちんと」、「的確に」、「行うことが至上命令であり、言われたとおり」、「一定の基準を守り」、「全員の参加」、「仕事の効率的なやり方」をチームメンバーに求めるのが義務と考えます。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：*既存の権限、規則規程などの維持。*

このタイプは、話の中ではいつも自分が座を仕切り、権威主義的で、説教くさいところがあります。自分と異なる意見をなかなか認めず、自説にこだわります。自分こそ権威であり、間違いやいい加減な行動に目を光らせて、指摘・処罰しようとし、権威主義を信奉し、「悪は絶対見逃さない」と責任を感じます。自分は完璧で、常に非は他人にあると思います。外的・内的脅威からチームの仲間を守るのは英雄である自分だけの役割と感じています。自分が認めない外部の権威が存在した場合は、とくにそう感じます。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：*我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。*

このタイプは、人を押しつける行動に出ることはありません。反面、人づきあいが悪く、「後ろ向きな人」と思われています。「とかく世の中は弱肉強食が掟であり、自分が他人から助けを受けることはありえない、他人はことごとく敵か脅威である」という信念が前提にあります。自己保身のため常に防御を怠らず、危ない橋は渡らないよう、すぐに単独行動が取れるよう準備しています。何に対しても力を出しきることはありません。人のために力を使わないようにしています。近づいてくる相手には脅しをかけます。こうして、自らをさらけ出さず、他人に関わったせいで自分が引きずられるのを極力避け、自由に動けるようにしています。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :IND

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

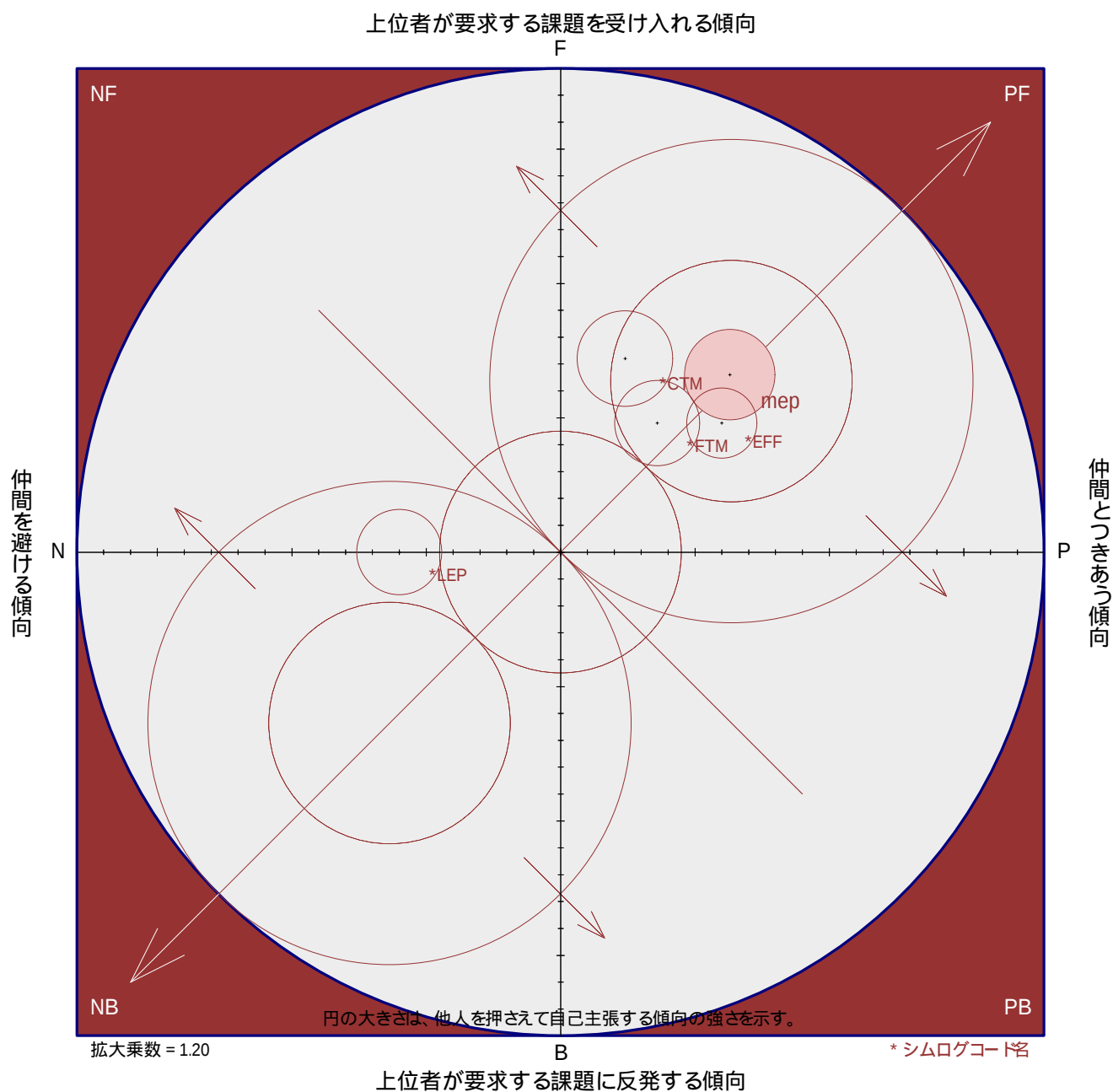
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*CTM	4.0	U	2.4	P	7.2	F
	*LEP	2.0	U	6.0	N	0.0	F
	*FTM	2.0	U	3.6	P	4.8	F
	*EFF	1.0	D	6.0	P	4.8	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようと、メンバー全員が思う存分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

IND のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：チームの課題達成に向けてエネルギーにチームを引っ張る。仕事は効率的。どのメンバーも均等に扱う。

このタイプは、メンバーにとって人気ナンバー・ワンではありませんが、エネルギーなリーダーだと思われています。チーム全体にいろいろ働きかける一方、メンバー一人ひとりからも相談を受けます。このタイプのリーダーは、コミュニケーションの中心・指令塔としてメンバーの負荷をうまく調整し、メンバーどうしが対立したり摩擦を起こした時、仕事の優先順位を決めていきます。グループ作業の段取りや実施段階で、粘り強くイニシアチブをとり、ぶつぎりの力を見せます。ただ、自分の評判には無頓着なところがあり、特定のメンバーに眼をかけることもありません。

*FTM, および *EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：何事も理想化してよい方にとる。他人と協力的に働く。

このタイプは、独自のバランス感覚で、チームワークの効果を上げます。出過ぎもしない、かといって一歩引いているわけでもありません。課題をやり遂げることに、チームワークを保つことにもおなじく気を配ります。

他のメンバーの利害に敏感で、自分のチームや仲間だけでなく、他のチームの人たちの損得にまで気を回します。したがって、心底「いい人」だと思われがちです。チーム内だけでなく、各チーム間の協調のため、きめ細やかに双方の言い

分を聞きます。摩擦や軋轢が避けられなくても、それを最小限に抑え込みます。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：*我が身を守る。自分の利益を優先する。人づきあいを避ける。*

このタイプは、人を押しのける行動に出ることはありません。反面、人づきあいが悪く、「後ろ向きな人」と思われています。「とかく世の中は弱肉強食が掟であり、自分が他人から助けを受けることはありえない、他人はことごとく敵か脅威である」という信念が前提にあります。自己保身のため常に防御を怠らず、危ない橋は渡らないよう、すぐに単独行動が取れるよう準備しています。何に対しても力を出しきることはありません。人のために力を使わないようにしています。近づいてくる相手には脅しをかけます。こうして、自らをさらけ出さず、他人に関わったせいで自分が引きずられるのを極力避け、自由に動けるようにしています。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 :GSM

レポートの対象者 :
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当 :
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

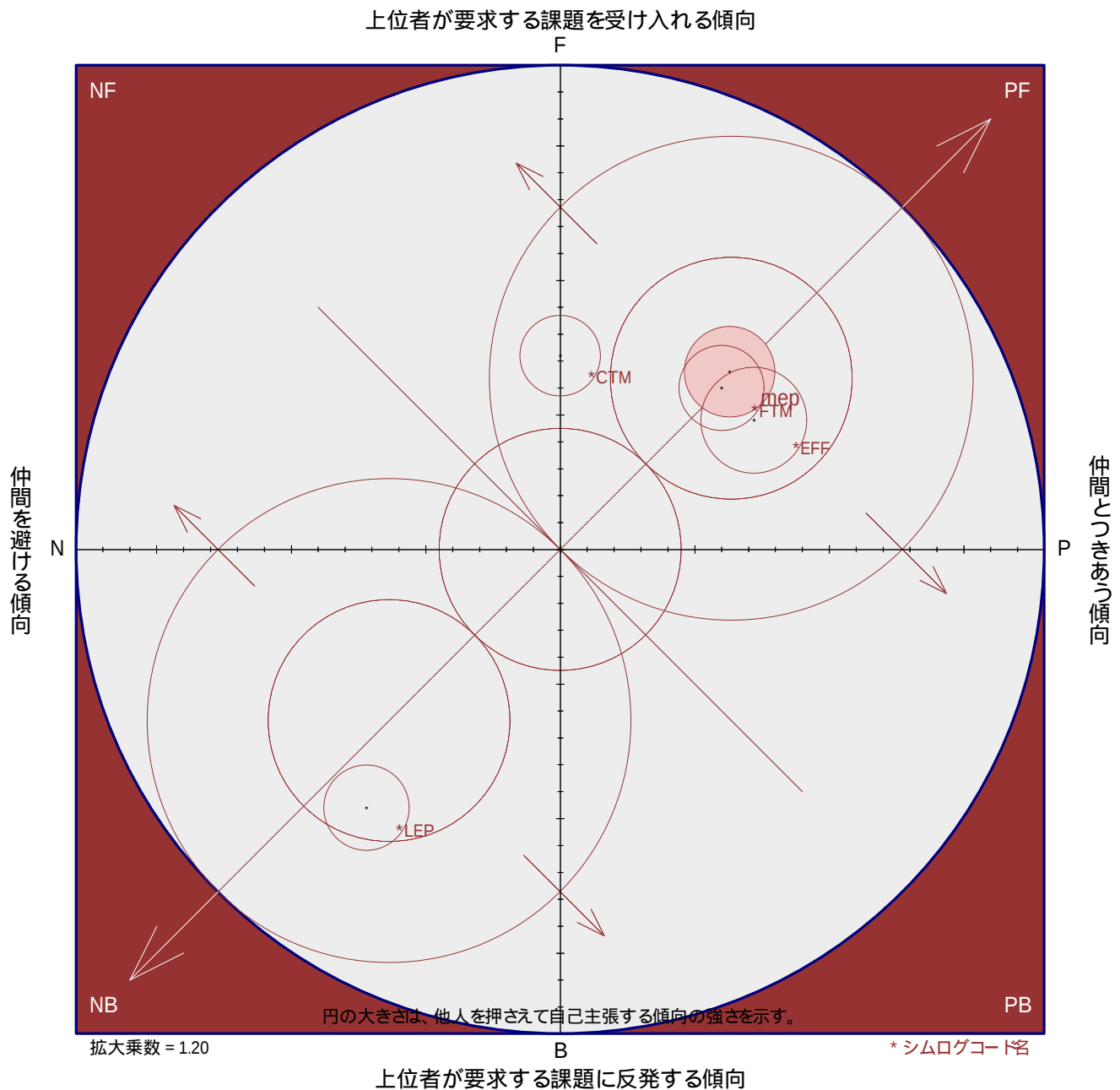
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*EFF	6.0	U	7.2	P	4.8	F
	*LEP	2.0	U	7.2	N	9.6	B
	*FTM	2.0	U	6.0	P	6.0	F
	*CTM	1.0	U	0.0	P	7.2	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にはピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円 mep)と比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

GSM のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*EFF のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：チーム共通の目標に向かってエネルギーにチームを引っ張る。人望があり、組織のリーダーとして成功する。

このタイプは「生まれつきの民主的リーダー」と呼んでいいでしょう。民主的リーダーのモデルであることを自他ともに認め、そのモデルを目指して努力を重ねています。事実、何回もその役割を経験しています。思いやりや勇氣にあふれ、多彩な才能を発揮します。頭が良いうえ、人格のバランスが取れています。チームメンバーがいろいろ要求をせまり、一つ一つ取り上げれば矛盾する場合でも、うまくまとめ上げてコンセンサスを取りつけます。

*FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：何事も理想化してよい方にとる。他人と協力的に働く。

このタイプは、独自のバランス感覚で、チームワークの効果を上げます。出過ぎもしない、かといって一歩引いているわけでもありません。課題をやり遂げることに、チームワークを保つことにもおなじく気を配ります。

他のメンバーの利害に敏感で、自分のチームや仲間だけでなく他のチームの人たちの損得にまで気を回します。したがって、心底「いい人」だと思われがちです。チーム内だけでなく、各チーム間の協調のため、きめ細やかに双方の言い分を聞きます。摩擦や軋轢が避けられなくなっても、それを最小限に抑え込みます。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：今までどおりのやり方を固守し「牛チンと」仕事をこなす。自分の好き勝手を抑える。

このタイプは、人間関係上、自分が押し付けがましく見えないように気をつかいます。自分で一定のルールを決め、それに沿って努力をします。ただ、このルールに沿って自分の行為を抑制し、キチンと振る舞うことを自分に課すること自体、他人の眼（特に自由放任的な人にとって）には人を押しつけているように映ってしまうことがあります。

課せられた課題が常に頭から離れません。ともすると、自分のチームが課題を達成できずに終わって、権威側から不興を買うのではないかと強迫観念で頭はいっぱいです。規則、契約、課題を達成するのにクリアすべき条件、問題点を明確に説明する責任について、常に細心の注意を払います。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：定められた手続きを拒む。みんなと同じことをするのを拒む。

このタイプは、何かにつけて皮肉っぽく、かつ心が不安定で、のらりくらりと責任を逃れ、非協力的です。チームで取り組む課題、さらには遵守すべき規範や上司の権限に対して否定的な態度をとります。口数は少なめですが、決して控えめではありません。言ってみれば、導火線の燃え方がかなり遅い爆弾なのです。

個別フィードバックダイアグラム

回答者 MFP

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

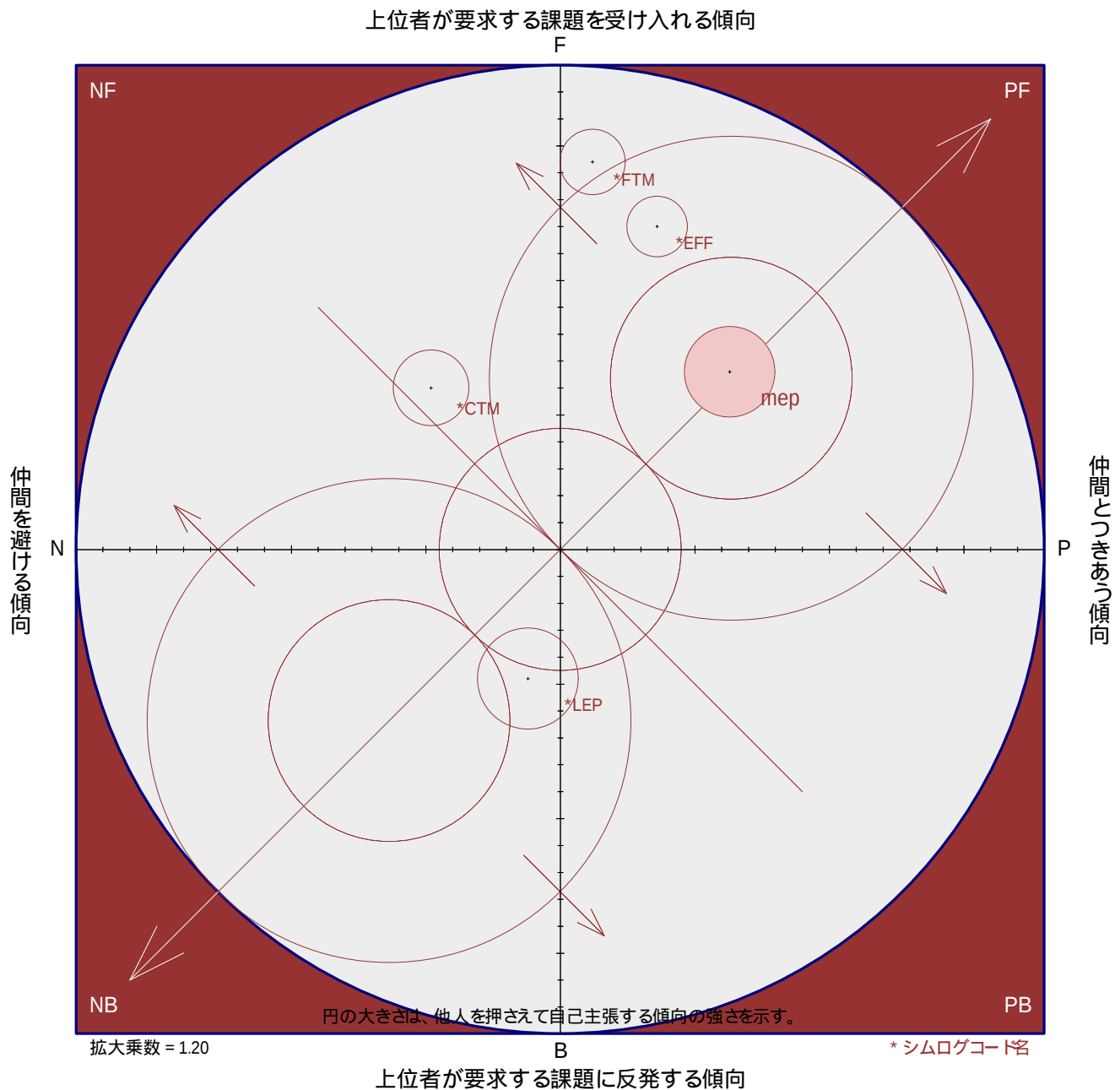
レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

以下のフィールドダイアグラムは、アセスメント結果から求めた平均値の位置を示しています。

	コード名	イメージの最終位置					
概念	*LEP	5.0	U	1.2	N	4.8	B
	*CTM	0.0	U	4.8	N	6.0	F
	*FTM	2.0	D	1.2	P	14.4	F
	*EFF	3.0	D	3.6	P	12.0	F
人物							

* シムログコード名

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



ベールズレポート

フィールドダイアグラムについてのベールズレポート

コンピューターによって作成されているこのレポートは、ハーバート大学教授ロバートF・ベールズ氏(Robert F. Bales)によって書かれたものです。同氏が1945年から現在まで続けている小集団についての研究と、シムログ・コンサルティンググループ(SYMLOG Consulting Group)が実施している産業界のチーム及び組織に関する調査をもとにして作成されています。

このレポートは、みなさんにチームワークについて学んでいただくことを第一の目的にしています。このレポートを読めば、みなさんはチーム内の対立と団結に関する理論を学習し応用できるようになります。

しかし、このレポートはおおよその傾向を説明しているので、みなさんが測定した人物や概念(フィールドダイアグラム上にコード名で記されています)に関してこのレポートの説明が、みなさんの現実にピッタリとあてはまらないこともあります。

このレポートでは、アセスメントの結果を「最も効果的」な傾向を示す位置(フィールドダイアグラムの第一象限内の「効果的なチームの中核」の中央付近にある円「mep」と)比べることで、コメントが書かれています。

あなたが「願望」、「理想的」、「自身」、「将来」、「もっとも効果的」のどれかの概念について回答しているとします。もし、その概念のうちで、「mep」から著しく(フィールドダイアグラム座標軸目盛の5刻み以上)離れている概念が1つでもある場合には、あなたが他のメンバーについて行ったアセスメント結果についても、他の人が行ったものとは食い違っているでしょう。

あなたが行ったアセスメントはあなた自身の見方にもとづいているので、しっかりとこないこともあります。あなた自身や他人に対するあなたの見方は、あなた自身やチーム、チーム内でのあなたの立場、チームのおかれた状況に左右されるからです。見方が正確であるかどうかを発見しそれを修正するには、メンバーが力を合わせチームワークを向上させようとメンバー全員が思う分話し合える場をつくるのがなによりも必要です。

MFP のアセスメントによる概念のイメージ

このレポートのコメントは、人物や人物のタイプの解説という形を取っています。これはその概念を代表する人物像を説明することで、その概念をより具体的、現実的に理解してもらうためです。

*LEP のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：**楽しい時を過ごす。緊張感をやわらげる。締め付けをゆるめる。**

このタイプは、陽気で、芝居気があり、冗談をとばしてばかりいます。表情が豊かでユーモアもあります。ときには、皮肉で辛辣な言葉も吐きますが、仲間どうし争ってチーム内にわだかまりがうっ積しても、ユーモラスな言動でそれを器用に吐き出させ、その場の雰囲気をもっと明るい方にタイミングよく転換するのが上手です。ジョークやウィットに富んだ語り口は、皆が対立している場合でも、その場を突然笑いの渦に巻き込みます。人の怒り、恐れ、心配、憂うつ、疎外感、絶望、疲労感、敗北感など、マイナスの感情を一挙に吹き飛ばします。

*CTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：**組織の目標達成のために、個人的欲望をおさえる。**

このタイプは、執拗に形式にこだわり、自分の好き勝手を抑えます。人を押しつけることがないよういつも気をつけています。しかし、そういうストイックな面は、他人の眼には「自分だけが正しい」という独善性に映ります。自分が懸命に完璧であろうとすればするほど、他人は「お前はやましい奴だ」と言われていると感じるもので、だんだん怒りがつのってこざるをえません。自分があくまで正しいと主張すれば、他人は「自分が間違っているのか」と感じてしまうものです。この印象を他人に与えることがなければ、このタイプには善いところがいくらでもあります。しかし、現実には、この印

象はぬぐい切れません。

*EFF, および *FTM のイメージ

総合コメント

アセスメント結果によると、特徴的な傾向は次のようになります：*指揮 命令を遵守する。権威に従順。献身、誠実。忠実。*

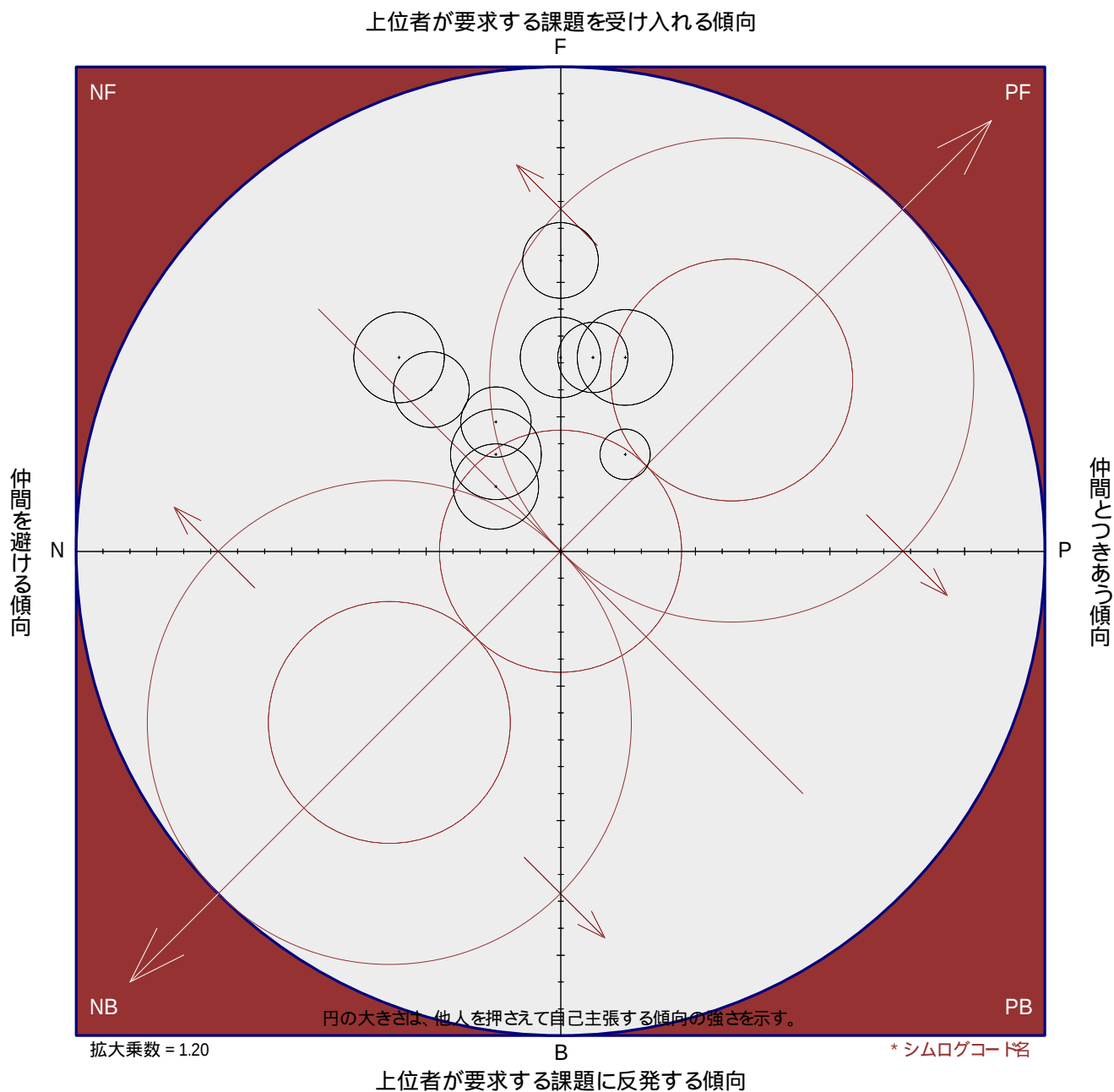
このタイプは、自分の感情をおさえ、権威に従順です。ポジティブな感情、ネガティブな感情、両方を抑制します。必然的にユーモアのセンスに欠け、他のメンバーに対して、いつも中立、無表情、無関心の姿勢を貫き、自己の言動に慎重さを失うことはありません。ずっと黙り込んでいても、勤勉で、ひたすら従順です。

散布図フィールドダイアグラム

各メンバーによるアセスメントの分布 対象：*CTM

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

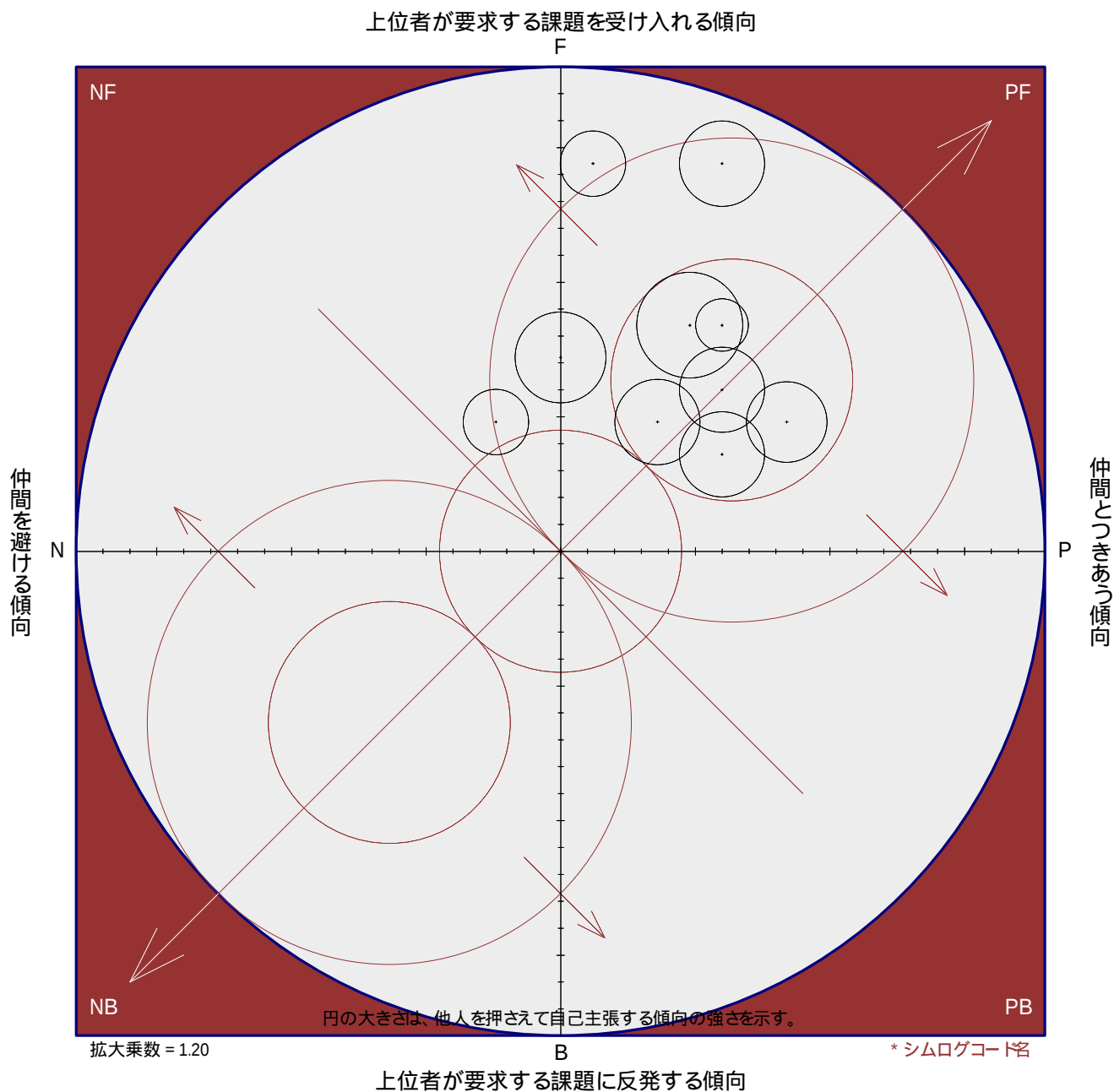


散布図フィールドダイアグラム

各メンバーによるアセスメントの分布 対象：*FTM

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

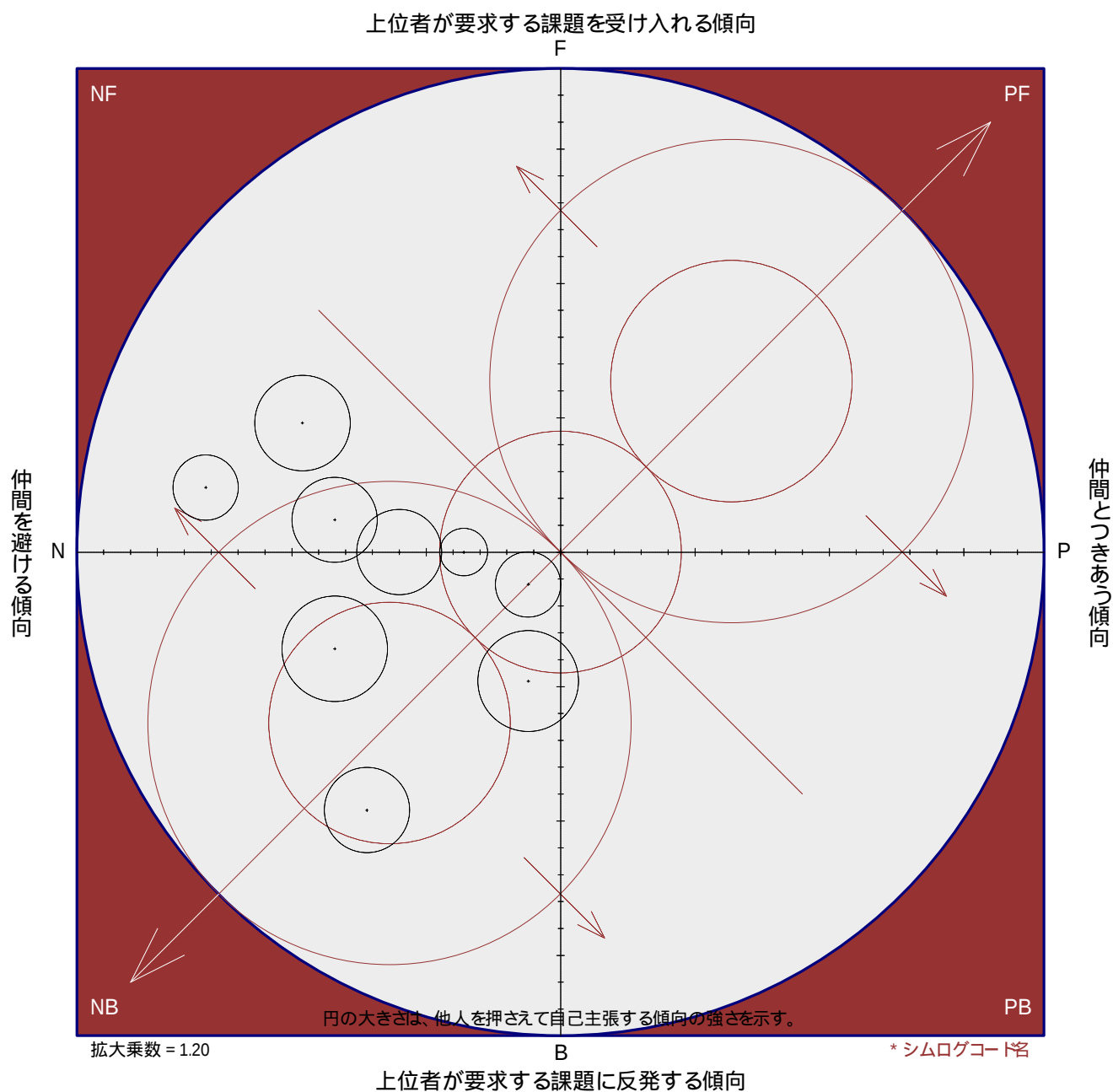


散布図フィールドダイアグラム

各メンバーによるアセスメントの分布 対象：*LEP

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006



散布図フィールドダイアグラム

各メンバーによるアセスメントの分布 対象：*EFF

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

レポートの対象者：
「チームワーク診断と向上のヒント」
「あなたのチームはチームワークを発揮できますか」
レポート担当：
SYMLOG Consulting Group
June 30, 2006

