

「第六の習慣 相乗効果を発揮する」編の狙いと使い方

この「第六の習慣 相乗効果を発揮する」は、大きく6章に分かれています。

最初に、「7つの習慣」について簡単に振り返りながら、私たちが最終的に目指す相互依存状態について紹介します。私たちにあって個人の自立（私的成功）はゴールではありません。私的成功まで到達した人だけが進める次のステージがあり、それが相乗効果を発揮する状態、すなわち公的成功（相互依存状態）なのです。

次に、お互いが協力し合うのも、共に進むのも、共通のビジョンがあるからこそということから、私たちが目指す共通のビジョンについて考えます。次に、私たちの持つ多様性について考え、お互いの共通点だけでなく相違点を尊重することを学びます。その上で、相乗効果を発揮するための具体的なスキル、相乗効果に至るプロセス、ステップを考え、自分のビジネスや生活の中で、どうすれば相乗効果を発揮することができるかを考えます。最後に、それらを「いかに実践するか」について学びます。

本書は、相乗効果を発揮するための考え方や概念をわかりやすく説明しながら、事例を豊富に取り入れ、皆さんの仕事やプライベートの内容を振り返っていただけるように編集してありますので、素直に感じたことや思ったことを自由に書き込んで、あなたが本来持つ力（能力）を発見してください。

自由に記入していただく箇所には、特に正解があるわけではありませんので、リラックスして取り組み、ありのままの気持ちを表現してください。正しい答えを探究するというより、「なぜそのようなアプローチをとるのか」について深く考えていただくことをお勧めします。そうすることで、普段とは違う自分自身、思いがけない真の姿を発見することができるはずです。

本書には、映像作品が2タイトル収録されています。フランク・リン・コヴィーのセミナーではおなじみの作品ですが、本書の中で、「DVDをご覧ください」と表記してあるところでご視聴ください。より深い理解と実践への意欲が高まることでしょう。

演習ページには余白スペースが多めにとってありますので、思いついたことや気がついたことはどんどん書き込みましょう。後で見返したときに、そのメモが思わぬ力を発揮します。

それではリラックスして取り組んでください。

DVDの紹介

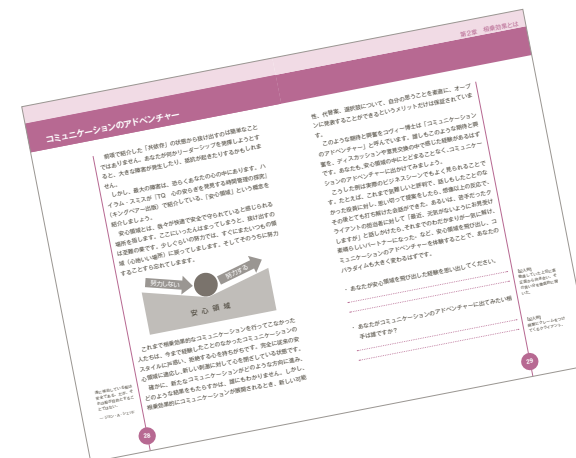


ゴール



モーリシャス

演習欄や余白には、しっかりと書き込みましょう。

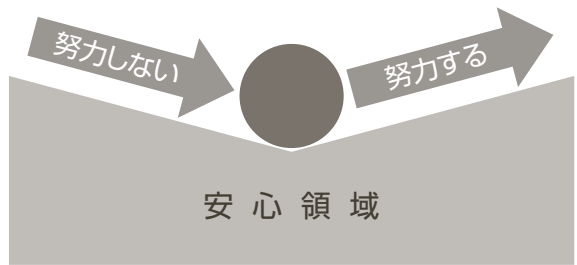


コミュニケーションのアドベンチャー

前項で紹介した「共依存」の状態から抜け出すのは簡単なことではありません。あなたが何かリーダーシップを発揮しようとすると、大きな障害が発生したり、抵抗が起きたりするかもしれません。

しかし、最大の障害は、恐らくあなたの心の中にあります。ハイルム・スミスが『TQ 心の安らぎを発見する時間管理の探究』（キングベアー出版）で紹介している、「安心領域」という概念を紹介しましょう。

安心領域とは、我々が快適で安全で守られていると感じられる場所を指します。ここにいったんはまってしまうと、抜け出すのは至難の業です。少しぐらいの努力では、すぐにまたいつもの領域（心地いい場所）に戻ってしまいます。そしてそのうちに努力することすら忘れてしまいます。



これまで相乗効果的なコミュニケーションを行ってこなかった人たちは、今まで経験したことのないコミュニケーションのスタイルに戸惑い、拒絶する心を持ちがちです。完全に従来の安心領域に適応し、新しい刺激に対して心を閉ざしている状態です。

確かに、新たなコミュニケーションがどのような方向に進み、どのような結果をもたらすかは、誰にもわかりません。しかし、相乗効果的にコミュニケーションが展開されるとき、新しい可能

性、代替案、選択肢について、自分の思うことを素直に、オープンに発表できるというメリットだけは保証されています。

このような期待と興奮をコヴィー博士は「コミュニケーションのアドベンチャー」と呼んでいます。誰もこのような期待と興奮を、ディスカッションや意見交換の中で感じた経験があるはずですが、あなたも、安心領域の中にとどまることなく、コミュニケーションのアドベンチャーに出かけてみましょう。

こうした例は実際のビジネスシーンでもよく見られることです。たとえば、これまで気難しいと評判で、話もしたことのない役員に対し思い切って提案をしたら、想像以上の反応で、その後とても打ち解けた会話ができた。あるいは、苦手だったクライアントの担当者に対して「最近、元気がないようにお見受けしますが」と話しかけたら、それまでのわだかまりが一気に解け、素晴らしいパートナーになった、など、安心領域を飛び出し、コミュニケーションのアドベンチャーを体験することで、これまでのパラダイムが大きく変わるはずです。

- ・ あなたが安心領域を飛び出した経験を思い出してください。

- ・ あなたがコミュニケーションのアドベンチャーに出てみたい相手は誰ですか？

【記入例】
敬遠していた上司に真正面から向き合い、その言い分を徹底的に聞いた。

【記入例】
頻繁にクレームをつけてくるクライアント。

港に停泊している船は安全である。だが、それは船が目的とするところではない。

ー ジョン・A・シェット

強みを理解する

多様性を生かすためには、上司や部下、お客様など、あなたの利害関係者の強みや特性を理解する必要があります。

フランクリン・コヴィー社には、「360度プロフィール」という、多方面からフィードバックをもらう仕組みがあります。多面評価とも呼ばれ、上司だけでなく、部下や同僚など、さまざまな関係者から評価・フィードバックを受けるものです。こうした多方面からの評価を受けることで、自分が気づかなかった長所、欠点、自分らしい側面を発見することができるようになります。

では、あなたの仕事上の大切な人たちを選んで、その人の強みを人格面、能力面、2つに分けて書き出してみてください。

その方法を紹介します。

- 1 本人との1対1のコミュニケーションによって聴く。第五の習慣で紹介した、傾聴のスキルを使って聴いてください。
- 2 その人の上司、部下、同僚など、いくつかの役割においてヒアリングしてください。

ポイント

傾聴のスキルでは、聴いた内容を自分の言葉でかみ砕いて表現し直し、論理と情緒の両方を反映させるのがコツです。事実に基づき、相手の感情についても何らかのコメントをすることで、相手は理解されていると強く感じます。その結果、従来とは異なる新しいコミュニケーションが生まれます。

創造性とは、ただ単に他と異なっているということではない。風変わりな演奏は誰でもできる。それは易しいことだ。難しいのは、バッハのように単純であることだ。単純なものを複雑にするのはありふれている。複雑なものを単純にすること、それも見事なまでに。それこそが真の創造性なのだ。

— チャールズ・ミンガス

名前：

人格面の強み：

能力面の強み：

【記入例】

名前：佐藤一郎。

人格面の強み：誠実。

能力面の強み：やる
ことが早い。

名前：

人格面の強み：

能力面の強み：

名前：

人格面の強み：

能力面の強み：

名前：

人格面の強み：

能力面の強み：