



## 地位に就くだけではリーダーではない⑭

Date: August 2, 2020 | BY Dr. Thomas Gordon

(*L.E.T. book* からの引用)

### 問題解決者としてのリーダー

ここに、キャリーというあなたのグループ・メンバーの一人がいて、仕事を終わらせようとして熱心に働いています。キャリーの行動はあなたに何の問題も引き起こしていませんので、あなたはこの行動をあなたの「行動の窓」の一番上の部分に置きます。

最近、もう一人のグループ・メンバーであるジェリーは、一人で解決できると思われる事柄について、あなたのオフィスにやってきて相談したり、あなたの承認を得たりする強いニーズを示しています。あなたは、彼があなたの時間を無駄にしている（彼の時間の無駄でもあり）、彼があなたに頼り過ぎていると感じています。この特定の行動はあなたにとっては受容できないので、あなたはジェリーの行動を「行動の窓」の一番下の部分に置きます。

これは、どのグループ・メンバーの行動を考える上でも役に立つ方法です。まず、ある特定の行動に対するあなたの正直な感情を、はっきりとわからせてくれます。その行動を受け入れているのか、いないのか？また、他の人の行動があなたに問題を引き起こしている時にも知らせてくれます。しかし、その問題についてどう対応したらよいかは、まだ示してくれていません。それについては、6章で説明します。

あなたの「行動の窓」では、2つのエリアを分けるラインは不動ではないことも知っておきましょう。このラインは次の理由で頻繁に上下します。(1)あなた自身のこと（今日

の気分) (2) あなたがどこにいるか (その行動が起こる特定の環境) 、そして(3) グループ・メンバーごとの性格の違い (ある人は他の人と比べて受容しやすい) 、です。

たとえば、あなたの体調も良く、十分な休養も取れていて、爽快に感じる日には、グループ・メンバーに対するあなたの「行動の窓」は、通常、受容できる行動のエリアが広くなります。

疲れていたり、風邪を引きそうだったり、あるいはスピーチの原稿がはかどらなくて腹を立てたりしている日は、あなたの「行動の窓」はまさに一番下の受容できないエリアが広がるでしょう。