

指揮官

型の性格



16 Personalities

はじめに

人に与えられた時間は限られているので、
他人の人生を生きるなどして、時間を無駄にしてはいけない。

スティーブ・ジョブス

生まれつきのリーダーである“指揮官”はカリスマ性があります。自分に自信がある上、権威を醸し出すので、共通の目的のもと群衆を引き付ける力もあります。“非情なほどにも理性的”という特徴もあり、持ち前のやる気、意志の強さ、そして鋭い知性を生かして、目標を達成できる人たちです。指揮官は全人口の 3%しか占めませんが、それはそれでいいことなのかもしれません。というのも、世界のほとんどの人は指揮官より内気で敏感な気質なので、指揮官の割合がもっと多かったら大多数の人は指揮官に圧倒されてしまうからです。同時に、私たちが日々“当たり前”と考えている多くのビジネスや制度は、指揮官のおかげで存在するのです。



偉大さを求めて

指揮官が大好きなことがあるとしたら、それは大小の課題に取り組むことです。また、じゅうぶんな時間と資源があれば、どんな目標でも達成できると確信しているので、優れた事業家になる資質があります。戦略的に考えながら長期にわたり集中して、確固たる意思のもと、計画の各段階を正確に実行できるため、有力なビジネスリーダーにもなれます。この“意思の強さ”は“自己成就的予言”でもあります。つまり、他の人なら目標達成を諦めるかもしれない状況でも、指揮官は純然たる意志の力で目標を追求するタイプである上に外向的(E)でもあるので、他の人を巻き込みながら皆で一生懸命頑張り、その結果、目覚ましい成果を生み出せるのです。

交渉の場では、たとえそれが仕事上の交渉であっても、はたまた自家用車の購入における交渉でも非常に厳しい姿勢で臨み、支配的な態度を取るでしょう。これは指揮官が冷酷であったり意地悪だったりするからではありません。指揮官は難題や知力の戦いを心から楽

しむ人たちで、しかも交渉の場でよくある“機知に富んだやりとり”がとても好きなのです。相手が自分についてこられない場合はもちろん、指揮官にとって最も大事なことである“究極の勝利”を達成できるでしょう。

「ものごとを効率的にこなせるなら、いくら無神経と思われても構わない」
このような気持ちは、いつも指揮官の根底にあります。

指揮官がリスペクトする人たちがいるとすれば、それは指揮官に立ち向かえるほどの知性があり、指揮官と同じくらい自分の言動を細部まで計算しコントロールできる人たちです。（どんなに素晴らしい人間でも、ひとりではできることは限られているので）指揮官が持つ“他人の才能を見いだす”という特別な能力は、チーム育成の際に役立つでしょう。また、この能力のおかげで、指揮官は傲慢になりすぎたり、人を過度に見下したりすることもないでしょう。とはいえ、恐ろしいほど無遠慮に他人の間違いを指摘する”という特別な能力も持っているため、問題も生じてしまいます。

やりがいのあるチャレンジ

指揮官も含めて分析家グループの人たちはみんな感情表現を得意としますが、指揮官が自身の感情から乖離している様子は特に明らかなです。中でも仕事が非効率的だったり、無能や怠惰だと思う相手に対して指揮官は極めて不躰に接するでしょう。また、感情表現は“ひ弱さの表れ”と考えるので、敵を作りやすい傾向があります。自分自身の目標達成のためだけでなく、周囲からフィードバックを得るためにも（面白いことに、指揮官はこれらにとっても敏感です）うまく機能するチームが絶対不可欠であることを覚えておくといいでしょう。

指揮官はものすごくエネルギッシュなこともあり、本来の自分の姿より壮大な自己像を作り上げ、そのイメージを自分でも信じ込む人たちです。自身の“名声”は自分の言動だけでなく、自分を下支えしてくれているチームの言動にも影響を受ける——。このことを指揮官はいつも念頭に置き、自分のサポートネットワークを構築する人たちの貢献・才能・ニーズを正しく評価して、周囲の人の感情にも配慮することが重要です。“実際にできるようになるまで、できるふりをしてごまかす”アプローチを取る場合でも、自身の長所を活用するとともに他人の気持ちへの配慮をすれば、結果として、とても充実した人間関係を構築できたり、多くの難題を解決できたりするでしょう。

長所と短所

指揮官の長所



- 効率的: “非効率性”自体を問題視するのはもちろん、非効率であると目標達成のために余計に時間と労力がかかってしまうと考えます。つまり、非効率であることは“不合理な考えと怠け癖を使った巧妙な妨害行為”だと捉えるのです。あらゆるところで非効率的な姿勢を根絶するでしょう。
- エネルギーッシュ: 目標達成を目指して計画を実行するにあたり、チームを引っ張っていくことを心底楽しいと感じる上、そうすることで活力を得ます。骨の折れる作業とは感じないのです。
- 自信がある: 自己不信に陥ることはなく、自分の意見をしっかり伝えられます。リーダーとしての力量も含めて、自分の能力を信じています。
- 意志が強い: 困難にぶち当たっても諦めず、目標達成を追求します。ゴールに辿り着くまでに遭遇するさまざまなチャレンジを乗り越える経験に、非常に大きな充足感を覚えます。
- 戦略的思考: 大きな計画を段階的に実行しながら課題に取り組む——。このようなやり方と、“危機が生じたらその時々で対応する”というアプローチの違いを行動で表します。問題のあらゆる側面を念入りに調べて、発生した 이슈 を解決するだけでなく、プロジェクト自体を前進させるような解決策を実施することで知られています。
- カリスマ性があり、人々にインスピレーションを与える: 指揮官は人を活気づけてインスパイアするだけでなく、指導者になるよう人々に求められます。その結果、指揮官ひとりでは永遠に達成できないような野心的な目標さえも、達成できるのです。

指揮官の短所



- 強情で支配的: 持ち前の“自信”と“意志の力”が度を越してしまうこともあります。すべての議論に勝とうとしたり、自分のビジョンだけを押し付けようとしたりして、自分の主張を一步も譲らないこともあるでしょう。
- 不寛容: 「私のやりかたが嫌なら、出て行け—」 自分にとって大事な目標を達成するにあたり、少しでもその足を引っ張るようなアイデアはどれも支持しないことで悪名高いでしょう。人の気持ちに配慮したアイデアにはなおさら理解がありません。また、このような自分の考え方について、躊躇せずに周囲の人にはっきり示すでしょう。
- 短気: 考えるのに多くの時間を必要とする人もいますが、ものごとを遅らせることになるので、指揮官はそういう人たちに不寛容です。急いでいるがために、熟考している人を“頭が悪い”または“このプロジェクトに興味がない”と誤解してしまうこともあるでしょう。リーダーとして、このような誤解は非常にまずい判断です。
- 傲慢: “頭の回転が早い” “決意が固い” これは指揮官にも当てはまることでもあり、このような性質の人を尊敬し、逆にそうでない人を見下す傾向があります。他の多くの性格タイプは本来、気弱な性分ではなくても、高圧的な指揮官と比べると気弱に見えてしまうので、そういう人たちが指揮官の尊敬を得るのは難しいことがあります。
- 感情の扱いが下手: このように大いばりで、しかも合理性を最優先する態度なので、指揮官は自身の感情から距離を置き、他人の感情表現を軽蔑することもあります。人の気持ちを踏みにじり、意図せずにパートナーや友人を傷つけることも多々あるでしょう。感情がたかぶっている状況では、ことさらにです。
- 冷淡で容赦ない: 効率性に執着している上、合理主義のメリットをかたくなに信じている人たちです。よって、仕事上ではなおさら自分の目標を達成するために、極めて無神経な言動をとり、個々人の状況・敏感さ・好みなどは“理不尽でどうでもいいもの”としてあしらってしまいます。

恋愛関係

一連の目標を立てて、目標達成のための計画を作り、目を見張るほどの熱意を持って取り組む。人生の他の領域と同様に、恋愛においても指揮官はこのようなアプローチを取ります。最終的に自分が望む結果になることを期待しているので、恋愛関係においては最初から喜んで積極的な役割を担うでしょう。万事スムーズに行くようにさせるのは自分の責任と捉え、お互いが満足できるよう主体的に動くのです。恋愛を重要な事柄と見なし、長期目線で取り組むでしょう。



自分がリードする

このように責任感があるので、指揮官は恋愛関係に多くのエネルギーを注ぎ込みます。持ち前のクリエイティビティを生かして、絶えず新しいことを取り入れたりすることで、恋愛関係における“新鮮さ”を保つよう努めるでしょう。付き合い始めは特にそうです。いつも長期的視野を持つ人たちでもあるので、恋愛関係に将来性がないと判断したあかつきには、すっぱり諦めて気持ちを切り替えるタイプです。そんな指揮官の様子は、パートナーからしてみたら「今までよくしてくれていたのに突然終わりが来てしまった」と感じるでしょう。

人間関係において、このように時々非情になってしまうのが、指揮官の最大の弱みです。気をつけなければ、悪評が高くなることもあるでしょう。他の人の気持ちを察することに指揮官が慣れることはなくても、そのスキルを意識して養うことは重要です。パートナーのためにも、また、自分自身が健全な感情表現ができるようになるためにも。そのような努力をしない場合は、パートナーを牛耳ってしまいます。こういった指揮官の無骨な気質のせいで、特に付き合い始めの時期には、恋愛関係が簡単に破綻してしまうこともあるでしょう。

果敢に愛す

とはいっても、付き合い始めからすべてスムーズに行くなどして恋愛関係の将来に希望が持てる場合は、持ち前の独創性と活力で相手に好印象を与えるでしょう。心底から自分に自信があるので、指揮官のセックスライフは控えめに言っても躍動感にあふれるもので、豊かな想像力と情熱を生かして新たな愛情表現を探究する傾向にあります。ただし、その

ような工夫や細工を事前に計画してから実施することが多く、また整った環境を好むため、ある程度、予見可能なセックスライフとなるでしょう。指揮官ほどマメではない別の性格タイプのほうが、無計画にとっさに何かをするのは得意です。

この上なく強い成長志向があるので、人からの批判に耳を傾け、それをもとに行動したりするでしょう(ただし理にかなった批判ならの話です)。また、いつも新しい知識を求めたりと、あらゆる方法で自己改善に勤しむタイプです。指揮官は、パートナーにもこのような姿勢を求めるのですが、同様の姿勢を持たない人がいることに驚きを感じるでしょう。人から批判を受けるなど緊迫した状況に身をおくことを積極的に避ける人がいることには、もっと驚くことでしょう。

「自分のやり方は、さまざまなやり方のうちのひとつに過ぎない——」特に指揮官は、このことを忘れずにいるといいでしょう。批判をする・されることが最も効率的な方法だと指揮官は考えるかもしれません。(実際に、そうであることもよくあるでしょう) でも、パートナーはそれより精神的サポートやメンタル面での成長、つまり指揮官が避けたがる自己研鑽の領域により興味がある可能性もあると、覚えておくのが有効です。

「何事もバランスが大事」というように、パートナーのニーズが何であれ、
指揮官は相手に歩み寄る努力をすべきです。
真摯に批判をしたり、または、いつも着実にパートナーを支えたり、
褒めてあげたりと、色々な方法があることでしょう。

他の分析家グループと同様、指揮官と最も相性がいいのは“直感型(N)タイプ”の人たちです。ひとつかふたつ正反対の気質があると、バランスの取れた関係になるでしょう。精神的に成熟している指揮官の多くはパートナーのニーズに気づき、それに合わせることができ、たとえものすごく理性的な人でも精神的ニーズがあることを理解できるでしょう。また幸いにも、指揮官が感情を軽視する原因となる思考のおかげで、“自分が望む結果を得るためには、和やかな雰囲気でものごとに取り組むのが一番良い方法だ”と認識できるでしょう。責任感が強く、熱心な人たちなので、実際にそのように取り組み、満足のいく長期の恋愛関係を築くことでしょう。

友人関係

人生における他の領域でもそうですが、友人関係においても指揮官は自己成長とインスピレーションを求め、目標達成に向けた計画を作る人たちです。“環境の産物”としての友人関係、つまり“お互い同じルーティーンがあるから友達にいる”状況などは好みません。代わりに、自分と同じくらい“学び”、“自己研鑽”、“有意義かつ深い議論”が大好きな人たちを探すでしょう。友人関係に多くを求めるので、指揮官との友達付き合いは必ずしも楽ではありません。でも、友情をととても大事にするので、友達として退屈さを感じることはほとんどないでしょう。

指揮官の友人関係において、“意見交換”は非常に重要な役割を担います。何かについての自分の考えや思いを相手に伝え、それについてあらゆる角度から批判をしてもらい、自分はその批判に応える——。このような機知に富んだやりとりを、とても面白いと感じるので、頭が良くて、クリティカルシンキング(批判的思考)に強いので、自分の意見にツッコミが入っても尻込みしません。それどころか、批判する人たちを尊敬すらします。

指揮官ほどパワフルで迫力のある人たちと向き合うのは容易ではありません。
「心の底から楽しいと自分が感じ始めると、逆に他の人は自分のエネルギーに
圧倒され参ってしまうことが多い」と指揮官は感じるでしょう。

指揮官は精神的サポートを必要とせず、威勢がある上、他人が精神的支えを必要とすることを理解できません。そんな人たちの相手をするのは、とてつもなく鈍感な合理主義者でなければ難しいでしょう。感受性の欠如は、指揮官の最大の弱みです。「論理的な主張でなければ、間違っている」このように指揮官は考えてしまいます。でも、友達の意見に意義を唱えたり疑ったりする、または「感情への配慮は無意味だ」とはねつけたりする傾向は、フィーリングを重視する人にとっては特に耐え難いものでしょう。



バランスを取る

指揮官の中でもより見識のある人たちは“自己成長”を無下にするのではなく、「自分が人から学び、改善すべき点があるとしたら、それは周りの人の気持ちに配慮することだ」と認識しています。外交官グループの人たちは指揮官同様に直感型(N)の気質があるので、両者はすぐに打ち解けられ、指揮官にとってとりわけ有意義な友人関係になるでしょう。「論理だけで解決しようとするより、協調性を持って穏やかに接した方が首尾よくものごとが進む」と指揮官は理解しつつも、とことんロジックを使いたがる性分なので、外交官グループの人たちと一緒に活動すれば、うまくバランスが取れるでしょう。

それでもやはり、指揮官の友達の多くは分析家グループに属します。というのも、論理、遠大なアイデア、クリティカルシンキングを用いた議論——。これらについて、指揮官も含めた

分析家グループの性格タイプは皆、熱い思いがあるからです。ブレインストーミングをしたり理論立てしたりする能力が指揮官と同じくらい高い人たちにとって、指揮官は“実直でひたむきな友達”になるでしょう。反対にそのような作業ができない・興味がない人たち、また、指揮官が好むような“論理重視の議論”に意義を感じられない現実的な人たちとは、指揮官が友達になることはないでしょう。案外これは、皆にとっていいことかもしれません。

子育て

子どものニーズや気持ちに親として適切に対応するには、指揮官特有のものすごく論理に固執した姿勢は和らげる必要があるでしょう。だからといって、「指揮官は悪い親だ」というわけではなく、むしろ素晴らしい親でしょう。ただ子どもは感受性豊かで、真に理論的な分析はあまり得意でないので、指揮官は他の大人と接する時より増して相手に自由を与えたり、感情に配慮したりする必要があります。

指揮官は絶えずチャレンジ精神がある人たちなので、親としての役割を真摯に受け止め、大きな責任感を持っているでしょう。指揮官は多くの人より高い基準を自分に課すタイプで、「子どもの成功はそのような“自分に課した基準”の表れだ」と考えます。また、子どもに「高い自主性を持つ賢い大人になり、自身の目標達成のために励んでほしい」と強く望むでしょう。子どもが特定の倫理観を確立することより、子どもの知性と合理的思考を養うことのほうが、指揮官にとっては重要なのです。



感情に寛容になる

普段から指揮官は“意見の相違”を歓迎する人たちですが、それは子どもに対しても同じです。役割や責任について“合理的でよく考え抜かれた議論”をするのも好きなのですが、結局のところ、周りの人には自分の権威を尊重するよう求めます。「すでに定められている責任については、“意見の相違”を理由に責任から逃れることはできない」と考え、このような体制を保つためには、まったく妥協しないこともあります。このような厳格な姿勢は家庭内に多大なストレスをもたらす可能性があるので、いくつかの柔軟性を取り入れることは有効でしょう。

子育ての仕方に関する議論が“感情の領域”に行くと、指揮官は問題にぶつかってしまいます。というのも、指揮官は常に感情に不寛容なので、成長期の子ども（思春期の子供はなおさらに）との関わり方はこのうえなく難しいと感じるからです。ごく自然なことですが、通常、幼い子供は自分のニーズを合理的に言葉で表すことができず、一方で思春期の子どもはそうする忍耐力がありません。よって、大人との人間関係の場合と同様に、指揮官は感情に関してのスキルを磨くよう努めると有益です。

感情表現に耳を傾けるよう努力し、
そのような表現を“妥当なコミュニケーション方法”として認識する。

そして、自分も同様に感情表現をしながら子どもに接する――。

そうすれば、指揮官は子どもとの“感情的な対立”を最小限に抑えながら、
信頼関係を築くことができ、10代の反抗期によくある摩擦も軽減できるでしょう。

自主性を養う

“自分の予定をうまく管理し、少なくともある程度は自分で人生設計をする”これらの能力は自主性を養う上で必須であることを、指揮官は覚えておくといいでしょう。子どものためには努力を惜しまない人たちで、それはそれで素晴らしい面でもあります。ただ、子どもが成長し精神的に成熟していくにつれて、さまざまな課外活動を子どもに押し付けるより、親は深呼吸をしてルールなどをゆるめる方が“有能かつ知的な大人に育て上げる”という目標をはるかに達成しやすい場合もあるでしょう。

キャリアパス

持ち前の大胆で意欲的な気質を指揮官が最も発揮できるのは、仕事をしている時です。尊敬される指導者として組織やチームを動かすのに指揮官ほどふさわしい性格タイプは存在せず、また、指揮官ほどそのような仕事を楽しめるタイプもいません。ビジョンや知性だけでなく「どんな困難があってもアイデアなどを最後まで貫く」という確固たる意思があるので、一目置かれる存在でもあります。



ひとつの鋭いビジョン

高圧的とも思われるほど自信家である指揮官は、プライベートの友好関係ではその自信が裏目に出てしまうこともあります。でもビジネスの世界では自信は立派な権威と見られるので、そのおかげでプロジェクトを順調に進めたり、仕事を成し遂げたりできるでしょう。これらの資質を有効活用できる仕事が指揮官にとって最適なキャリアなので、組織における幹部や事業家など、地平線が見渡せるほど高い地位につける仕事が理想的です。

指揮官には、失敗という選択肢はありません。代わりに、将来のビジョンを描き、その達成のために戦略を練り、各ステップを極めて正確に実行するのです。

指揮官は整った体制を重視するので、怠惰または非効率な人・適切なスキルを持たない人がプロジェクトの足を引っ張ったり、ずさんな仕事をしたりした場合、容赦無く非難するでしょう。ひとつの鋭いビジョンのもと目標達成を追求する性分でもあるので、何よりも実用性を念頭に設定された高いスタンダードを自身と他者に課します。よって、コーポレートストラテジストとしての仕事はとて相性がいいでしょう。“客観性”があり“思考が明晰”でもあるので、評判のいい弁護士、裁判官、判事などにもなれるでしょう。

指揮官の考えを周りの人が理解できなければ、このような仕事はうまく全うできませんが、幸いにも明瞭なコミュニケーションをするのが(対面では特に)得意なので経営管理の仕事にも適しています。ただし、維持管理などのルーティン業務ばかりでなければの話です。知識欲もあるので、根底にある仕組みを把握できさえすれば、何かの“原理”を活用することもいとわないでしょう。これらの資質だけでなく、統率力もあるので、シビアだけど“すご腕”の大学教授にもなれるでしょう。

大いなる期待

とはいっても、指揮官の能力は認められるまで時間がかかるので、低ランクの従業員として働きウダツのあがらない状況では行き先のないエネルギーであふれかえってしまい、ひどく憂鬱に感じてしまうでしょう。指導者としての地位、何かに責任を持つこと、成長、そしてチャンス。指揮官はこれらを渴望すると同時に、“仕事を成し遂げる上で人を管理する”ことを純粋に楽しいと思う人たちです。先見の明のあるリーダーであり、日々の仕事における管理者や単純作業をする人たちではありません。このことを認めてもらうのは必ずしも簡単ではないですが、指揮官は前者として活躍できる人材でしょう。

仕事における傾向

指揮官にとって、職場は“自分が本来いるべき場所”同然です。効率よく働ける上にコミュニケーションが明瞭なので職場で重宝され、リーダーシップ力も評価されるでしょう。指揮官ほど仕事をこなす能力が高い人はいないのですが、特に力を発揮しやすい環境もありま

す。これらの能力の持ち主は管理職や役員などの仕事に向いているので、比較的権力が弱い地位はまったく望ましくないでしょう。

指揮官は強情なタイプですが、自分が一番得意なことをすれば、どんな上下関係にもなじめるでしょう。つまり、自分の意見を強く主張し、イニシアチブを取り、周りの人は実現不可能と思ったことを達成すればいいのです。

指揮官が部下の場合

部下として働くのは指揮官にとってたやすいことではなく、仕事に対するモチベーションを維持したり、充足感を得たりするには、意図的に動く必要があります。常に好成績を収めようとする人たちなので、新しいスキルを習得したり、新たな課題や責任を探し求めたりするでしょう。何事も頑張れば達成できると証明したくてたまらないのです。ものごとが進むスピードが遅くなった際には、ぼんやりしてしまったりするかもしれませんが、「周囲のプロジェクトに自分も参加している」と実感できれば、優先順位をきちんと把握しながら手際良く働くでしょう。

指揮官は非常に高い基準を自分に課しますが、周囲からのフィードバック、つまり上司からの批判をとて真摯に受け取る人たちでもあります。良くできた点と改善すべき点についての客観的かつ合理的なコメントは有益で、批判を不満に思うことなく、むしろありがたいと感じるでしょう。自己成長の機会があれば、意欲的かつ生産的に働ける人たちです。そのような環境を作ることを指揮官の上司が自身の責務と考えるなら、指揮官とは有意義で満足できる関係を保てるでしょう。



指揮官が同僚の場合

同僚とは社交的で、頻繁にブレインストーミング・セッションをしてアイデアをシェアしたり、批判的意見を出し合ったりすることを楽しむ人たちです。生まれつきのリーダーなので「自分はカリスマ性があり、客観的な視点を持つので、組織の代表やプロジェクトリーダーとしての役職に最適な人材だ」と考え、このような立場に自分を押しやる傾向があります。自分

と対等な人たちと仕事をするのを楽しむ人たちですが、周囲の人は指揮官と対等であることを示す必要があります。“自分ほど有能でない”または“自分ほど覇気がない”とみなした人たちには、傲慢に接し、軽蔑的な態度を取るでしょう。

周りの人を鼓舞したり指導したりすることも好きなのですが、意志が強くて支配的な性分もあるので、横柄だと思われることもあります。逆に指揮官のメンターになる人は、“自信満々な人間を尊敬する、とてつもなく合理的な人”が相手であることを心に留めておくことで役立ちます。情に訴えたり、優柔不断であったり、細かく指導しようとしたり…これらのことをした場合には、指揮官との関係はおそらく永久的に解消されるでしょう。パートナーシップにおいては、最も効率的なことが最善なので、時間を無駄にしないためには現実を直視して受け入れることが必須です。

指揮官が上司の場合

指揮官は自信に満ちたカリスマ的な上司として、たったひとつのビジョンを掲げます。できるかぎり効率的に、最も質の高い仕事をする——。これを最重要項目とみなすので、この目標を達成するために他の人も巻き込み、皆がこの目標を“自分ごと”としてとらえるよう仕向けます。天性のリーダーなので、各チームメンバーの強みを見だし、それをふまえてそれぞれが独自になんらかの重要な役割を果たせるよう計画を作ったり、戦略を練ったりするのが得意で、皆のやる気をうまく引き出すことができます。

このような取り組みにより、指揮官は自分と志を同じくする部下の“仕事への満足度”と“士気”を高めることができますが、それだけではなく“非常に優れた仕事をタイムリーにこなす”という最終的な目標も達成できるのです。かたや指揮官が非効率とみなす部下や、手を抜いて仕事をしたり怠惰だったりする部下に対しては、好印象を持っていないことをはっきりと示すでしょう。失った信頼を部下が取り戻すには、指揮官の指示にきちんと従うのみです。唯一の代替案は、別の上司のもとで素晴らしい仕事をして、良い評価を受けることです。

まとめ

指揮官には抜群の知性と戦略的思考能力があるので、多くの人にとって克服不可能な困難をも乗り越えることができます。“極端なほどにも合理性を追求する”など独特のクセも多く持つので、誤解されることもしばしばありますが、「誤解を避けることは可能だ」とここまで読んだあなたは気づいたでしょう。でも、ここに書いてあることは、ほんの“さわり”です。指揮官の性格タイプについて、まだまだたくさんあなたにお伝えしたいことがあります。

この概要を読んでいる途中、あなたはきっと転換期を迎えました。指揮官のトレードマークである懐疑心に始まり、「なるほど…」と思った後には、「えっ、どういうこと？」と感じたでしょう。親しい人も含めて周りの人に理解されることはあまりないので、少しソワソワしたかもしれません。

あなたは自分の性格が自分にも周りの人にも不可解であっても、「それが自分なんだ」と納得して、そんな自分に誇りすら感じているかもしれません。けれど、そのような“不和”を受け入れる必要はありません。自分を精神的に守るために「別にそれでもいい」と考えてしま

うかもしれませんが、その考えの先には非効率的で孤独な道が待ち受けています。自分について、そして他者についての洞察を深めることは、実に有意義なことなのです。



私たちは誕生日をもとに性格を判断したわけではなく、あなたの素行調査などもしていません。指揮官が人生でどのような体験をしているかを詳しく調べ、何百もの調査結果からみえる傾向について私たちは長年研究してきました。そして、あなたと同様の“気質”や“ものの見方”を持つ人たちが今までどのように逆境を乗り越えてきたかを、徐々に突き止めてきました。あなたは唯一無二の人間ですが独りっきりではないので、他の人の経験から学ぶのは賢明でしょう。私たちはさまざまな洞察をあなたと是非共有したいと思っています。

プレミアムガイド&テストでは、指揮官の頭の中をさらに深く掘り下げて解説していきます。「どういう人間なのか?」だけでなく、「なぜ?」「どうやって?」「この場合はどうなる?」という問いにも答えます。あなたの行動パターンの理由は何か? やる気を出したり、インスパイアされたりするには、どうすればいいか? 恐怖を克服して、野心を追求したらどうなるか?

あなたの個性を大事にしながら、長所を生かしてポテンシャルをすべて開花させる方法。そして、“よくある失敗”を避ける方法——。これらをお伝えします。自分の性分に合ったやり方で、あなたが思い描くような最高の自分になるにはどうすればいいか……。この答えを知るために、プレミアムガイド&テストをお読みください。

[プレミアムガイド&テストをしてみる →](#)