

分野を問わず、一流のプロフェッショナルは多重人格であり、様々な人格を切り替えながら仕事をしている。

例えば、経営者は、社員の前で会社の将来ビジョンを語るとき、ロマンと情熱をもった人格が前面に出ないと、社員の心に火をつけることはできない。一方、経営会議で経営陣に収益計画の話をするときは、数字の鬼とでも言えるような厳しい人格が前に出ないと、企業の存続を危うくする。それゆえ、一流の経営者は、誰もが複数の人格を見事に使い分けている。

このような多重人格のマネジメントは、少し修業をすれば、誰にでもできそうである。なぜなら、誰もが自分の中に複数の人格を持っているからである。会社では辣腕課長、家に帰れば、子煩悩な父親、実家に戻れば母親に甘える末っ子といった人は珍しくはない。

問題は、それを自覚しているかどうかである。自分の中にある複数の人格を自覚し、置かれた状況や立場によって、異なった人格で対処するということを意識的に行うならば、自然と様々な才能が開花していく。

才能の本質は人格である。よく、あの人は何々の才能があるといった表現をする。この何々の才能とは、その大半がその人物の人格や性格と呼ばれるものである。だから、ある人が、ある仕に向いていないとき、彼は、性格的に、この仕に向いていないといった表現をする。時計職人の手先の器用さの奥には、微細で正確な作業を楽しむ人格がある。

通常の才能と呼ばれるものの大半は、人格が占めている。人は誰もが、心の中に様々な人格を持っている。立場や状況にふさわしい表の人格を意識的・無意識的に選んで生きている。その選んだ表の人格はペルソナと呼ばれている。

ペルソナとは、ラテン語で仮面のことである。ユング心理学や臨床心理学では、人が意識的・無意識的に選んでいる表の人格のことを指す。例えば、学校のP.T.Aに出たときには教育熱心な母親のペルソナを被る女性がいる。その女性が、大学の同窓の女性仲間と会うときは、楽しい女友達のペルソナを被っていたりする。これは、対人関係を円滑に進めるための潤滑油でもある。

このペルソナが硬いと問題である。これは、ある立場や状況で被っているペルソナを変化に合わせ、柔軟に他のペルソナに取り換えることができないということである。ペルソナが硬いと、立場や状況に応じた人格の切り替えができず、本来持っている様々な人格のうち、ペルソナ人格以外の人格を深層意識で抑圧してしまう。そのため、様々な人格に伴う様々な才能が開花できなくなる。

裏表がない人、あるいは裏表がある人などと言うことがある。裏表がある、すなわち、それはよくない人というイメージであろう。だが、裏と表を使い分けないで生きていくのは、かなり厳しく辛いことである。裏表があるということは、人格を使い分けているということである。だから、決してわるいことではない。