

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、モチベーションなんて関係ないと考え、二流は、モチベーションを上げようとし、
一流は、モチベーションを下げる要因を除去する。

仕事なんだからモチベーションがどうこうなんて甘ったるいことを言ってるんじゃない、と思ったリーダーがいるかもしれません。

しかし、人は機械ではありません。感情があり、モチベーションの影響があります。

リーダーのAさんは、部下のモチベーションを上げることが大切だと感じていました。しかし、部下のモチベーションを上げようとする上司の働きかけは、失敗になることも少なくありません。

なぜなら、モチベーションの源泉は複雑だからです。例えば、加藤さんにそのやり方をさせるとモチベーションは上がるのに、田中さんに同じようにさせると、逆にモチベーションが下がる場合もあります。

また、リーダーからの「この場合はこうするといいわ」というアドバイスが、部下には自分が創意工夫する余地を奪われたように感じられたり、信頼されていないと感じられたりすることがあります。ほめ言葉が、おだてに思えてしまう、わざとらしいと思われることもありえます。モチベーションを上げようとしたのに、逆に部下のモチベーションを下げてしまう危険性があるのです。ですから、部下のモチベーションを引き上げようとするより、モチベーションを下げてしまう要因を除去するように努力しましょう。意欲は部下自身、勝手に湧いてきます。

モチベーションを下げる要因として、否定ワードがあります。部下に対して懐疑的、あるいは自分のほうが能力が高いところを見せようと虚勢を張るリーダーは、部下が言ってきたことに対して、つい否定の言葉を使ってしまいがちです。具体的には、次のような言葉です。「でも」「だからさあ」「どうせ」「そんなはずないだろう」「ちゃんと考えて言っているのか」これらの言葉は封印して、部下の話を受け止める言葉に変えるのです。具体的には次のような言葉です。「確かにな」「そういうことか」「なるほど」「おもしろい視点だね」「そんな考え方もあるね」否定言葉を使うのをやめるだけでも、部下のモチベーション低下を防ぐことはできます。

また、それぞれの部下が、どんなときにモチベーションが下がるかの傾向を掴んでおきましょう。例えば、Aさんは分析型タイプなので、根拠や背景を伝えて頼まないモチベーションが下がる。Bさんは感性型なので、自分で考えてやれる余地がない仕事をやる時にモチベーションが下がる。このように、それぞれのモチベーションが下がる傾向がわかれば、仕事を頼むときにも注意し、回避できます。また、お客様へのデータ配信の仕事がある火曜日はモチベーションが下がるとか、請求書作成が必要な月末にモチベーションが下がるなど、時期や仕事のタイプからも判断することができます。もちろん業務の性質上、その仕事をなくして他の人に回すことができないものもありますが、その時期は他の複雑な仕事はなるべく振らないようにしましょう、という対策をとることもできます。

否定の言葉を使ってしまいがちですが、具体的には、次のような言葉ですか？

() () ()

() ()