

メンタルヘルスコラム

気持ちよく働くために 一言の持つ力



ここ最近、ところどころに秋の気配を感じるものの、残暑が厳しく不快指数の高い毎日が続いていますね。天候はどうすることもできませんが、せめて気分だけはさわやかに、気持ちよく働きたいものです。そこで今回は、気持ちよく働くための大切なポイント、「ほめる・ねぎらう」について書いていこうと思います。

近年、子育てや教育（職場での人材育成も含め）の分野では、「ほめて育てる」ことが望ましいという考え方が定着しつつあります。「ほめて育てる」の是非については様々意見があると思いますが、「ほめられるとやる気が出て、それが結果にもつながる」という現象は、ほとんどの人が経験的に理解できるものだと思いますし、科学的にも様々な実験や研究で実証されています。



これは子どもや若手に限ったことではなく、大人もベテラン職員も同じです。むしろ、大人になるにつれて人からほめられる機会は減っていきますから、たまに「それ、いいね」等とさりげなくほめてもらえると、うれしさもひとしおです。

ただ、大人同士の場合、ほめ言葉はお世辞や社交辞令として受け取られてしまうことも少なくありません。また、「良い結果を出さないとほめられない」「人より優れたところがないとほめられない」という考えだと、ほめる機会はどうしても少なくなってしまいます。やる気を引き出したり、コミュニケーションを円滑にしたりするのに「ほめる」ことが効果的だとわかっていても、日頃からほめたりほめられたりすることに慣れていない人は、うまいほめ方がわからず悩んでしまうかもしれません。

ほめることが難しい場合、その定義を少し広げて、「ねぎらう」も「ほめる」のうちとしてみるのはどうでしょう。「ほめる」と「ねぎらう」、どちらの行為も、人間誰しもが持っている「人から認められたい」という根源的な欲求を満たすものです。自分を認めてもらうことは、仕事への大きな原動力となります。しかし、「ほめる」は先述のように結果や能力を評価するニュアンスを含んでいるのに対し、「ねぎらう」であれば、結果のよし悪しや、他人と比較してどうかということとは関係なく、その人が労力をさいたことについて「頑張ったんだね」「大変だったね」と声をかけることができます。そういう意味で、「ほめる」よりも「ねぎらう」の方が汎用性が高く、実行に移すハードルが低いのではないかと思います。

当組合の主たる構成員である教職員のみなさんや、病院で働く医療職の方など、いわゆる「対人援助職」と呼ばれる仕事は、努力の成果が目に見える形で表れにくく、また、「ここまでが仕事」という線引きも難しいため、達成感が得られにくいとされています。自分の仕事の成果がわからない、さらに周りからは「仕事なんだからそのくらいやって当然」と思われて、できていないところのダメ出しだけされる…こんな状況が続けば、モチベーションも下がっていきます。もちろんほとんどの人は、誰かからほめられたり、ねぎらわれたりするために仕事をしているわけではないと思いますが、それでも「一生懸命やっても報われない」という思いが積み重なっていき、心身共に疲弊してしまいます。たとえ仕事として当然のことをしたまてだとしても、折に触れて、身近な人から「お疲れ様です」「いつも助かるよ」「ありがとう」などの声をかけてもらえると、「日ごろの働きが認められて」と感じられて、また頑張れるような気がしてくるのではないのでしょうか。ねぎらいの一言には、こんな力があるのです。



「誰も自分をねぎらってくれない…」という人は、まず自分の方から周りの人をねぎらってみると良いかもしれません。心理学用語で「返報性の法則」というものがあります。簡単に言うと、人間は相手から何かをしてもらったなら、それに対してお返しをしたくなる、という心理のことです。これに当てはめて考えれば、自分が相手をねぎらえば、相手からもねぎらってもらえる、ということになります。お互いにねぎらい合い、認め合うことができれば、気持ちよく働き続けることができそうですね。

そしてもう一つ、自分自身をねぎらうことも忘れないください。自分に厳しい性格の人は、どうしてもできなかったところばかりが目がいってしまいがちです。失敗を反省して次に活かそうとする向上心は素晴らしいですが、自分にダメ出しするばかりではストレスがたまりまますし、人をねぎらったりする余裕もなくなってしまいます。時に「今日は何もかもうまくいかなかった…」という日もありますが、「そんな1日でもなんとか乗り切った私、お疲れ様！」と、自分をねぎらってあげましょう。

