



## 部下のやる気やモチベーションは管理しなくて良い理由

こんにちは！あけぼの通信です。

「部下のモチベーションを上げたい」「もっと部下にやる気を出させたい」。そう考えてさまざまな本を読み、いろいろな方法を試す人もいることでしょう。しかしそれは残念ながら間違いです。

チームを平等に、的確に評価し、部下個人を成長させるマネジメントの観点からすれば、本来上司は「やる気」「モチベーション」の部分で部下に関わりを持ってはいけません。

ここではたびたび議論になる、やる気とモチベーションの定義を改めて確認しましょう。

これらを個人レベルで引き上げるための方法を紹介しつつ、上司は部下のやる気とモチベーションについてどう考えるべきか、解説します。

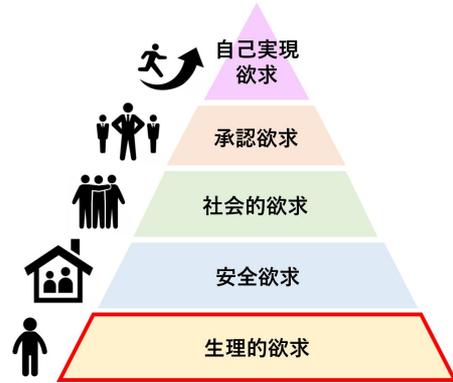
### 「やる気」と「モチベーション」の違いを理解する

同じ意味や意味を混同されて使われがちな「やる気」と「モチベーション」ですが、厳密に言えばこの両者はそれぞれ違う意味を持っています。では、やる気とモチベーションはどのように違うのでしょうか。

#### やる気とは「単なる欲求」

「やる気」をシンプルに表現すれば「単なる欲求」です。モチベーション心理学の世界では有名な「マズローの欲求五段階説」によると、人間の欲求は以下の5段階に分かれています。

- 1: 生理的欲求 食べたい、寝たい、トイレに行きたいなど、最も根源的な欲求
- 2: 安全欲求 身の安全を確保したい、安定的な身分がほしい、不安や混乱がない状態を求める欲求
- 3: 所属と愛の欲求 会社などの組織、家族や恋人などの共同体に所属し、受け入れられたいという欲求
- 4: 承認欲求 自分で自分を認めたい、他人から認められたいという欲求
- 5: 自己実現欲求 自分らしくありたいという欲求



「やる気」とはこれらの欲求と同じ意味だと言えます。マズローは根源的な欲求を満たすと付随的な欲求が新たに生じると定義しました。

例えば上司が「部下には持っている才能をいかに発揮してほしい」と思えば、上司としては「所属と愛の欲求」「承認欲求」を満たしてやる必要があります。

そうして初めて部下は「自分の才能を発揮して、自分らしくありたいという欲求(やる気)」を持ち、満たすのです。

### モチベーションとは「動機付け」

一方でモチベーションは、やる気と同じ意味で使われることもあります。正確に表現すると「動機付け」です。例えば次のような言動を動機付けと言います。

「部長の給料になれば、これだけいい時計が買えるんだぞ。お前もこんな時計を着けたいだろう？だから頑張れ」

「今回のプロジェクトが成功すれば、お前の名前と顔が社内で売れる。次の人事異動を楽しみにして頑張るんだぞ」

「あのメーカーの担当者は手ごわい。契約を取り付けられれば会社始まって以来の快挙だ。お前の評価も上がるだろう。ぜひとも頑張ってくれ」

上司からこのような言葉をかけられて部下が「確かに自分もあんな時計がほしい。頑張ろう」「自分の存在を社内に知らしめたい。頑張ろう」「絶対に契約を決めたい。頑張ろう」と思えば、動機付けは成功です。

つまり、何のために行動するのかという理由を与えることが「モチベーションを上げてやる」ということなのです。

## やる気とモチベーションを引き出す「科学的な方法」

やる気やモチベーションについての議論は精神論になりがちですが、心理学や脳科学などの観点から科学的な研究も行われています。以下ではその成果の一部を紹介します。

### 「ゴール」を指差して確認する

まず、目標を持つ人と持たない人では、頭の中で何をしなければいけないのかの明確さが異なるのではないのでしょうか。

たとえば短距離走の選手が100メートルのタイムを2ヶ月後の大会までに後0.1秒縮めたい、

そのためにどうトレーニングをするのかを考えて日々振り返りを行うのと、今よりも速く走れたらいいなと思うのとでは異なります。

実際にいつまでにどうなると具体的なイメージを持って動く人のほうがゴールは明確なのです。

これは仕事でも同様でしょう。明確な目標を持ち、それを絶えず意識することでパフォーマンスやモチベーションがアップすると考えられます。

仕事であれば、朝会社の席についた時からどう仕事に取り組むかが大切です。

そのため、毎朝起きた時や出勤直後に目標を書いた紙を指さして確認するだけでも効果はあるはずです。

### 通勤中にその日の仕事の「最高のアウトプット」をイメージする

コーチングの世界では事前にゴールをイメージし、そこまでの道筋をシミュレーションする行為を「メンタルリハーサル」と言います。

メンタルリハーサルを行うと、脳内の「やる気スイッチ」がオンになり、行動や思考が前向きになるとされています。

通勤中や始業前などに自分が想像できる「最高のアウトプット(=ゴール)」をイメージすれば、高いモチベーション維持したまま仕事に臨めるのです。



### 気が進まない仕事の前に「上を見る」

ドイツのマンハイム大学のステッペル博士の研究によると、人間の感情は身体の動きに影響を受けることが分かっています。

例えば無理にでも笑顔を作ると楽しくなる、元気なポーズをとると元気がわいてくる……などです。

これと同じ理屈で、視線を上に向けると人間は後ろ向きなことを考えづらくなると言います。

気が進まない仕事をする前に「上を見る」という癖を付けるだけで、前向きに仕事ができるのです。

### 残業に入る前に「社内散歩」をする

体を動かして疲れを軽減する休憩の取り方を「アクティブレスト(積極的休養)」と言います。

もともとはアスリートが採用していた方法で、ハードな練習日と軽めの練習日を分けることで適度に体をほぐし、疲労の回復を早めるというものでした。丸一日働いた後、どうしても残業が必要な時に、アクティブレストは効果があります。

気分転換がてら社内を少しだけ散歩したりフロアから出て1分間ほどスクワットをしたりと、体を動かすことで頭を切り替え新たな気持ちで仕事に打ち込むことができるのです。

いかがだったでしょうか。部下のやる気とモチベーションには手を焼いている方が多いかもしれませんが、ぜひ参考にしてみてくださいね。

## 会社情報

社名 曙建設株式会社  
ホームページ

<http://akebono-con.co.jp/>



曙建設株式会社