

中小企業診断士の視点

第49回

@にいがた

社員の力を引き出し生産性を高める秘訣～自己肯定感をベースに～③

「自己肯定感の高め方と他者への働きかけ方」



中小企業診断士 宮澤奈緒子
(一社)新潟県中小企業診断士協会

前回3月(1809)号では、自己肯定感の高い人の特徴と職場の人間関係への影響をお伝えしました。個人の資質とも思える自己肯定感が離職率の低下や心理的安全性に関わり、生産性の向上に影響するのです。では、自己肯定感はどうしたら高められるのでしょうか。

自己肯定感は、誕生してから長い時間をかけて、多くの複雑な要因がからみあい、育った環境や人生経験と作用しあって形成されています。幼少期は養育者の働きかけによって育まれますが、私たち大人はどうしたらよいのでしょうか。

大人になってからは、他者からの肯定的な評価や自らの努力や才能、成果を受け止めることで「社会的自己肯定感」が形成されます。しかし、「絶対的自己肯定感」が土台にないと、上手くいかずに期待する結果が出せないと、自己価値が崩れ自信を失ってしまうことになります。私たちの存在価値(絶対的自己肯定感)は、才能、能力、言動、成果といった社会的な評価だけで決まりません。本来の自分の存在価値は、どんなに欠点や嫌なところがあっても、才能や能力、成果などを失ったとしても、変わらずにあるのです。誰もが等しくかけがえのない存在であることに変わりはないのです。

「他人と過去は変えられないが、自分と未来は変えられる」というエリック・バーンの言葉があります。大人は、自らの働きかけにより、自己肯定感を高めることができます。

基本的には、自らの働きかけによって高められる自己肯定感ですが、これをご覧のあなたは、社員の方の自己肯定感を高めたいとお考えだと思います。そこで、他者の自己肯定感を高めるためのアプローチをお伝えします。

カーネギーと並んで有名なレス・ギブリンが著書の中でこう語っています。「気難しい人には、ほめ言葉をかける。その人が自分自身をより好きになることを手伝う」「自分自身を好きである」これが自己肯定感です。「ほめ言葉をかける」のは、相手の自己肯定感を高める手伝いをすることです。

そして、「挨拶」です。名前を呼んで挨拶をするのです。人間には根源的な欲求があるとウィル・シュッツが言っています。「自己重要感(大切な存在として扱われたい)」「自己好感(人に好かれたい、承認されたい、褒められたい)」「自己有能感(自分は有能であると認められたい)」が自己概念を支える3つの感情です。名前を呼んで挨拶をすることで相手の「自己重要感」と「自己好感」が満たされるのです。今日からすぐに実践していただきたいと思います。

2つとも、既にやっている? それでも効果を感じない? …だとしたら、他者からの手助けだけでは足りないかもしれません。この場合、自らの働きかけによって自己肯定感を高めるトレーニング(研修)をおすすめします。自己肯定感は、トレーニングによって、誰もがいつからでも身に付けて、高めることが可能なのです。

3回にわたりお読みいただきまして、ありがとうございます。ぜひ日々の生活の中で自己肯定感を意識してお過ごしください。

(参考:(一社)日本セルフエスティーム普及協会 ベーシック講座テキスト)

【問い合わせ先】

新潟県中小企業診断士協会

ホームページ: <https://www.n-smeca.jp/>

電話: 025-378-4021

Eメール: office@n-smeca.jp