部下のやる気に火をつける方法（第23回）

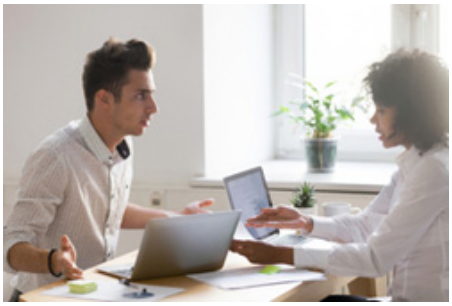
# 論理性に走らず、感情で迫る

2021.01.14

パフォーマンス心理学の最新の知見から、部下をやる気にする方法を紹介する連載。部下に対して効果的にメッセージを伝える方法を紹介する第13回は、論理つまり理屈で迫ることへの戒めです。「理屈っぽい」と思われたら、相手の心に言葉が届きにくくなります。それよりもまずは感情を捉えることを考えるべきなのです。

部下の感情にまで届くメッセージ発信の技術（13）

## 理論や理屈を言い過ぎず簡潔でソフトな言い方をする



本連載第21回では「LEP理論」をご紹介しましたが、理屈で迫ると、実は相手の心にあっという間に防衛の壁が建ってしまいます。要するに文豪・夏目漱石がいみじくも言ったように、論理だけに頼れば、それは逆に反感や反発も強くなり、言った上司の首を絞めることになります。

上司も中堅以上になるとそのことが体験から分かっているのですが、入社数年後に主任や係長など、グループ内でのリーダー格になった人々は注意が必要です。彼らは自分に自信を持ち、ある意味仲間より優位に立っているという自負も手伝って妙に理屈っぽいことを言うことがあります。

私も最近、ビジネスマンのパフォーマンス研修で「僕はなぜか社内で仲間ができない。というか煙たがられている気がします」と相談に来た男性のTさんを見てすぐに「ハハン」と原因が分かりました。

彼は勉強家です。人より本も読んでいます。知識も豊富で、ちょっとした会話でも自分の考えと違うことがあると、相当にしつこく理屈を言います。「ウンチク男」と呼ばれそうな感じです。そこで私はこう言ったのです。

理屈でねじ伏せるのではなく、共感が重要… 続きを読む