

“褒める”と“叱る” どちらが苦手？ チェックシート

研修でお会いするリーダー・管理職の方々に「部下を褒めることと叱ること、どちらが多いですか？」と聞くと、殆どの場合、どちらかに苦手意識があり、偏っています。なぜ苦手を感じるのか？ 下記のチェックリストを使って、苦手な理由を明確にすると、改善のヒントにつながります。「褒める」と「叱る」、どちらも重要です。うまくバランスをとって使いこなしましょう。

「褒める」と「叱る」の重要性と黄金比

「褒める」と「叱る」は部下育成していくうえで、欠かすことの出来ない関わりです。双方とも「過去の言動に対する評価を通じて、未来の言動に影響を与える」ことが目的です。「褒める」は成果に繋がる良い言動を強化・習慣化する、「叱る」は反対によくない言動の矯正です。逆に、部下に対して絶対にやってはいけないのはどちらもやらない＝無関心です。また心理学的に「褒める」と「叱る」の黄金比は「3：1」と言われています。この比率を超えて褒める・承認することを意識すると、部下との信頼関係も強くなり、同時にたまに叱る効果性も増すでしょう。

《叱らない理由は？》

- ☐ 叱り方がわからない
- ☐ 怒鳴るのが苦手
- ☐ 叱ったらやる気が下がり、部下の行動量が落ちた経験がある
- ☐ 嫌われたくない、いい上司でいたい、恨まれたくない
- ☐ 和やかなチームの雰囲気が壊れてしまう
- ☐ 辞められたら困る
- ☐ 相手がやる気を失うと思う
- ☐ 遅刻を繰り返す部下を叱ったら、翌日辞表を出された
- ☐ 相手に求める基準が低い（自分もできていないし、まあいいや）
- ☐ 相手を叱るほど、自分に自信がない
- ☐ 自分自身が叱られた事を考えると、効果がないと感じる
- ☐ 叱っても相手は変わらないと思う
- ☐ 褒めて伸ばすように心がけている
- ☐ 叱ると自分自身がいい気分にならない。疲れてしまう
- ☐ パワハラだと訴えられてしまいそう
- ☐ 部下のレベルが高く、叱る場面がない
- ☐ 叱る事が多すぎてきりが無い
- ☐ 忙しくて叱っている余裕がない
- ☐ 相手に関心がない
- ☐ 転職・離職率が高く、部下を育成するという文化がなくなった
- ☐ 自社に叱る文化がない

→ ご相談はこちらから ←

《褒めない理由は？》

- ☐ 褒めるところが見つからない、このくらいやって当然だと思ってしまう
- ☐ 良い所が見つからないから
- ☐ 褒めると調子に乗る
- ☐ こんなに些細なことでは満足してほしくない
- ☐ どうせお世辞だと思われるのではと感じる
- ☐ 口先だけの褒め言葉は意味が無いと感じる
- ☐ 自分が褒められたことがない
- ☐ 相手に求める基準が高い
- ☐ プライドが高い
- ☐ 自分自身が褒められてもあまりうれしくない
- ☐ 相手に嫉妬している
- ☐ 自分自身が褒められていないのに、相手を褒めている場合じゃない
- ☐ 相手を褒めることは、相対的に自分を落とすことにつながる
- ☐ 自分は褒めているつもりなのに相手にそのように受け取ってもらえない
- ☐ 褒め方がわからない
- ☐ 忙しくて褒めている余裕がない
- ☐ 褒めるタイミングが掴めない
- ☐ 特定の部下だけを褒めにくい、ひいきだと思われたくない
- ☐ 照れくさい
- ☐ 過去の事を褒めても、過ぎ去ったことなので意味を感じない
- ☐ 自社に褒める文化がない