

はじめに

最近では、相手が同じ失敗や過ちを繰り返さないよう教諭するために「叱る」ということが必要といわれている。自分の感情を相手にぶつけていくだけになりがち「怒る」ことはよくなく、すべきでもない。「理性で叱る」のは善だが、「感情で怒る」のは悪だというのだ。

理屈ではそうかもしれない。しかし、**現実問題として理性を先行させてしまうと、他人を怒ることも、効果的に叱ることもできなくなってしまうのではないだろうか。**

「感情的になるのは大人気（おとなげ）ない」、「みんなの前で怒鳴りつけたりすると、部下から反発され、恨みを買って嫌われるのではないだろうか」などと考える。また、自分さえ我慢すれば、職場がスムーズに、また、民主的に運営ができると思っっている。そのような、優しくても、ものわかりのよすぎる上司が増えている。

明らかに部下の落ち度や不都合が認められたにもかかわらず、怒りだしたい気持ちやグツと抑えて注意すらない。あるいは、「こんなことでは困る」といったあいまいな表現でお茶を濁してしまう。

これを大人としての冷静な対応ができたと考えているのかもしれないが、果たして本当にそうなのだろうか。

その一方で、家庭や学校で怒られた経験がほとんどない若い人たちが急増している。

昭和初期生まれまでの方々が言われていたが、家庭にあつては両親や祖父母、年上の兄弟から、学校へ行けば先生や先輩から、近所を走り回って遊んでいる時には顔見知りの大人たちからしょっちゅう怒られていたという。

つまり、怒ったり、怒られたりというのは特別なことでも非日常的なことでもなく、子供や年下の者は大人や年上の人から怒られて当然、親や年長者が子供や若年者を怒って戒めるのが当たり前だという時代だった。

このような社会構造のなかで、**したら怒られることを教えられ、その場合の怒り方や怒られ方も自然に身につけていったという。**

戦後、怒って上から抑えつけるような管理方法ではなく、自分の意思によって主体的に行動させることが成果を高めるための指導方法だという風潮が高まった。

怒ることよりもほめるという行為がもてはやされ、怒ることや叱ることは最低の指導方法といわれるようになってしまった。

企業を中心にいる人たちが怒られたことや、叱られたことが少ないという環境で育ったことや、多様化する価値観に振り回されすべてに余裕を無くしてしまっているのだろうか。相手に自分の感情を表すことが煩わしく感じているようで、大声で怒鳴っている上司など全くと言ってもよいほど見かけない。

しかし、現状の閉塞感を打破しなければならぬ時だからこそ、怒られ慣れていないとしても、自分の気持ちを前面に打ち出す必要があるのではないだろうか。

そもそも、「怒る」ということは、人間に与えられた感情表現「喜怒哀楽」の一つである。このような、人間としてあるべき感情を胸のなかに仕舞い込み、抑え込んでしまうことのほうが不自然なのである。

怒鳴りつきたい気持ちをグッとこらえ我慢をして溜め込んでいけば、人間誰でもいつかどこかで暴発する。これが「キレる」という状態で、むしろ「キレない」ためにも、「怒り」を溜め込まないことがポイントとなるのではないだろうか。

感情をコントロールすることは絶対に必要ないことである。しかし、抑圧する必要はない。

自分たちの感情、つまり喜怒哀楽を素直に出せないような職場には無気力、無関心、無

感動という三無主義が蔓延して、緊張感や気迫まで失われてしまう。

言葉の解釈にこだわって、あえて「怒る」と「叱る」とを線引きするよりも、両者をセツトにして「怒ってから叱る」という手順、すなわち、「怒る」ことを「叱る」ための前工程だと位置づけると、部下を怒ることへの第一歩が踏み出しやすくなるのではないだろうか。

一口に怒る、叱るというが、たとえ部下とはいえ他人を怒ったり、叱ったりするのは難しい。特に、育った環境が違う、年代の若い部下を怒ったり、叱ったりするのは言葉でいうほど簡単ではない。

しかも、怒り方、叱り方を誤ると、部下との関係がギスギスしはじめるだけではなく、将来のある若い人材をつぶしてしまいかねない。

だが、逆にツボを押さえた怒り方、叱り方を身につけると、部下のスキルアップ、職場の活性化、当然、業績の向上に直接結びつけることができる。

本書では、上司の立場から感情豊かに部下と接することで、部下との信頼関係をさらに高め、怒ることができる職場風土、環境整備について、読者の皆さんとともに考えてみたいと思う。