

連載 “Well-being” ことはじめ

第 41 回 混乱から抜け出すためのホープ

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

新年度に入り、気持ちを新たに IS 技術者のための Psytch2020 研究会の活動を始めています。“何をどうするか”ということを決める前に、“どういうことなのか”から考えていきたいと考えています。今月号のメルマガでは、“どういうことなのか”を出発点に、心理的資本のホープの関連について検討していきます。

当研究会の研究テーマとして、IS 技術者を対象とした心理的支援、特にポジティブな部分にフォーカスしています。プロジェクトチームにおいて、IS プロジェクトを率いるマネージャ（以下、「IS マネージャ」）が、メンバやクライアント企業のキーマンなどに対して、どのような働きかけをするかにより、チーム全体がイキイキと働くことができるかどうか、そしてチームのパフォーマンスにも影響を与えることを想定します。

IS プロジェクトについて、IPA が 2008 年に発表した「エンタプライズ系ソフトウェア技術者 調査報告書」*1)に、プロジェクトの仮説について以下のように整理されています。

（「プロジェクトに関しては、プロジェクトマネジメントに問題があることで現場が混乱しているという仮説」により、図示されたもの。P3）

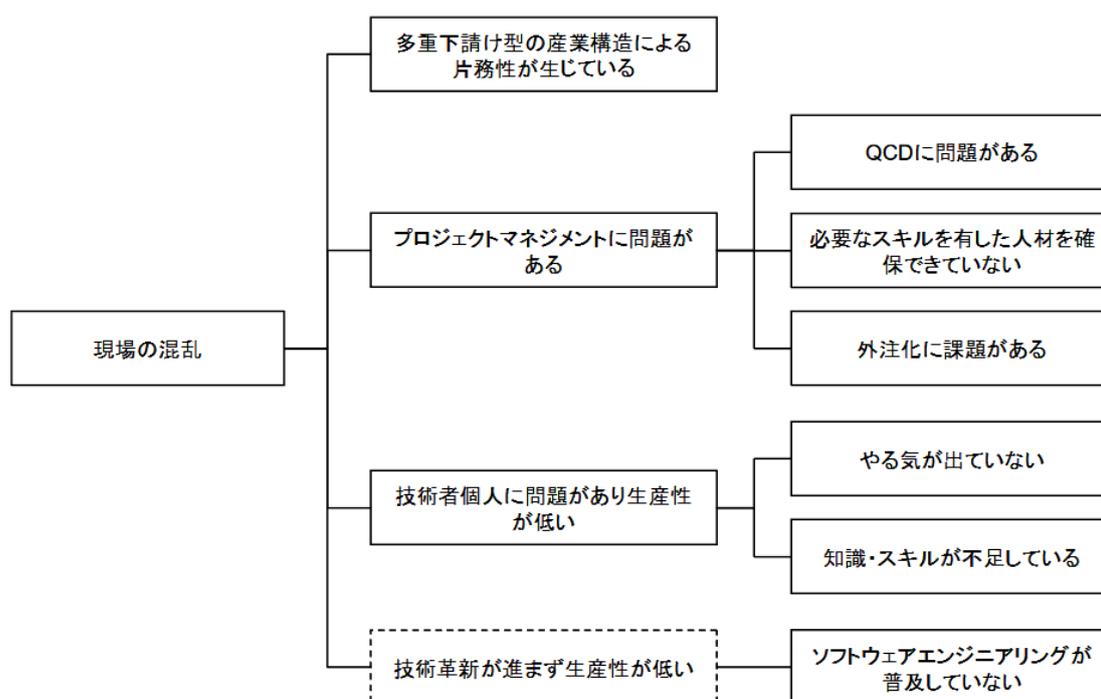


図 3 仮説（全体）

この仮説（全体）は、心理的資本のホープとは対極にあると思われます。ホープとは、「成功するために、目標に向かって根気よく取り組み、必要に応じて計画変更を行うことができること」です。そして、『こころの資本：心理的資本とその展開』によれば、ホープに不可欠な 3 つの要素として以下が挙げられています。

(a) 少なくとも 1 つのワクワクするような将来の目標

(b) 自らの目標を達成するための力（行為主体性）とリソース（経路）を持っているという信念。

(c) 少なくとも一人の自分を応援してくれる思いやりのある人

更に、“ホープは、より良い未来を想像する個々の能力だけでなく、新たな目標、経路、可能性全体を生み出す開放的な思考やアイデア創出を促進するような関係的・集団のプロセスと密接に絡み合っている”と説明されています。

Lopez 博士は、Snyder 博士（故人）の理論を引き継いで Snyder 博士と共同研究されてきた心理的資本の研究者の一人です。Lopez 氏が“こころの資本”の原著“Psychological Capital and Beyond”の 4 章“PsyCap Hope: The Will and the Way”の章タイトルページで紹介されている動画で、ホープについて詳細に語っている内容があるので、以下に抜粋して紹介します。（日本語訳はメルマガ著者による）

「ホープとウィッシュの違いは？」

ホープは非常に生産性が高まるもので有益ですが、ホープにはウィッシュという弱めの親戚がいます。そして、ホープとウィッシュが重なり合うのは、未来は現在よりもよくなることと考えることです。この信念の隣り合う層に、ホープとウィッシュを区別するものがあります。ホープは現状がどうかとは関係なく、よりよい未来を信じ、そのために目標を達成しようと努力し続けることです。（中略）ウィッシュは、受動的な方法で希望が実現すると信じていることです。（中略）受動的なアプローチでは、実際には逆効果となることがあります。重要でない目標が達成されたり、目標を達成しようとする意思が維持されないためです。

「目標を達成するためにホープをどのように使用できますか？」

ホープに満ちた人々は、せいぜい 2 つか 3 つの目標を追求します。2 つから 4 つの目標は、意味と目的を与えてくれます。（中略）あなたは追求したい目標の中から、真に達成したい目標をショーアップすることが必要です。」

ホープと混同しないように、ウィッシュについて述べている部分はわかりやすいと思います。具体的に考えれば、ウィッシュというと”We wish you A Merry Christmas”を思い浮かべてください。クリスマスは「いいクリスマスでありますように」と願いさえすれば、楽

しいクリスマスの日を過ごすことができるかもしれません。一方、新型コロナ感染予防は、ただ願うだけでは幸せな日常は望めません。ホープによる目標設定、経路の設定や綿密な計画、諦めずに努力し続けることが必要です。

では、IS プロジェクトにホープ理論を取り入れることを想定して検討します。IS マネージャが自らの言葉で経験を丁寧に語りながら、ホープの重要性をくり返し伝えることが重要ですが、これには大変な労力と時間、忍耐が必要です。ここで、IS マネージャは大変なことであるとわかっているにもかかわらず、取り組みを諦めずに続けることが必要です。

IS マネージャが、ホープ理論が米国で流行りだから、などとメンバに伝えて、「受け売り」=社会情報に留まったままメンバに受け止められたら、メンバの心的システムでは、生命情報は喚起されません。そのため、メンバに積極的な姿勢が生じることは難しいと思います。そして、プロジェクトにおいてメンバが直近の納期だけに注意を向け、極端な zoom-in をし続けることを習慣化してしまうと、プロジェクトで行交う情報は、社会情報と機械情報が中心となります。Zoom-in された狭い範疇で IS を捉え、“何をどうするか”に注力してしまう懸念があります。それでは、浦先生の「世の中の仕組みを情報システムとして考察し・・・」から離れてしまいます。

IPA の調査で、プロジェクトにおいて「現場の混乱」が仮説として設定されたのは今から 10 数年前です。状況は改善したのでしょうか。企業組織によっては改善していることもあるでしょう。でも、コロナ禍での IS プロジェクトのトラブル、例えば新型コロナウイルス接触確認アプリ (COCOA) の不具合や、金融系システムのトラブルなど、多くの混乱が生じています。そして、重圧の元で働く IS 技術者の存在のことを真剣に考えていく必要があります。

社会の変化が激しい中、IS プロジェクトでは困難やトラブルがつきものです。同じ困難でも、意味を見出すこと、そして体験したことを次の機会に活かすことができれば、前向きでポジティブでイキイキとした心的エネルギーが生じることは確かです。プロジェクトの現場で、このようなエネルギーが生じるよう、パターンランゲージを検討していきたいと思えます。

パターンランゲージは IS 産業で働く方々にとってなじみがあるものとしていきたいと思っています。皆さまからのご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

*1) 2007 年度 産学連携ソフトウェア工学実践拠点事業エンタプライズ系ソフトウェア技術者個人の実態調査調査報告書 2008 年 5 月独立行政法人情報処理推進機構

<https://www.ipa.go.jp/files/000004408.pdf>

*2)フレッド・ルーサンス ほか (著) 開元浩矢 ほか (訳)「こころの資本：心理的資本とその展開」(2020) 中央経済社

*3) ”PsyCAP Hope: The will and the way”の章タイトルページで紹介されている動画
https://www.youtube.com/watch?v=Bka3sI5_WZ4