

オープン カレッジ

新型コロナウイルスが私たちの生活に脅威をもたらして始めてから5カ月ほど経つ。このウイルスによる生活上や業務上の大きな変化は、個人や組織にとって危機であると言える。このような危機に遭遇すると、個人や組織にはどんな反応が起ころのだろうか。

一つ目はこの状況に立ち向かおうとする反応である。危機に適切に対処して、危険を回避し安全をもたらすような対策が考えられ実行される。二つ目はこの状況の深刻さを感じないよう

危機における心理的反応

ことも起る。
これらのうちどちらの反応が強くなるかは、個人の立場やパーソナリティによる差がある。したがって集団や組織において意思決定を行う際には、その個人差が対人関係上の葛藤を引き起こし、さらなる困難をもたらされやすい。

そのような困難を経て、危機的な状況に対応した新しい生活や業務のスタイルに慣れていくと、個人にも組織にも安定感が出てくる。しかし単なる安定ではなく、その裏では大きなエネルギーが使われていることに注目することが大切である。そのエネルギーは、先の困難を乗り越えるため、新しいスタイルを学習し定

また人間関係の中で、お互いに相手をいたわりケアすることも大切である。胸の内や気にかけるだけでなく、言葉にして相手をねぎらうこと、感謝を伝え合うことが効果をもつ。こういった個人や人間関係でのケアが組織全体の回復につながる。

さてこういった危機による変化は、ネガティブな影響だけでなくポジティブな効果をもたらす可能性ももつ。そもそも個人も組織も、外的環境の変化に適応しながら生きていく。今回のように大きな危機に際して組織が生き残ろうとする際には、これまでのやり方を部分的に変更して組織内のまとまりを保つだけでなく、組織のシステムそのものを

変化での疲労をケア

新たな挑戦意欲育む

にするとという反応である。危機が大きすぎると、むしろそれを無価値化することで身の安全を守ろうとする



山女学園大
人間関係学
加藤 容子

教授

着させるため、そして次の新たな危機に備えるために使われている。

現在は、こういったエネルギーの消耗から、個人も組織も疲弊しかかっている時期にあると言えるだろう。ここで重要なことは、まずその疲弊を個人が自覚し、セルフケアに努める

ことである。ゆつくり深く呼吸し、緊張している身体の部位をストレッチングし、自身を肯定的に認めることで、回復力が高まる。

ここで新たなチャレンジが生まれる。リモートワークを恒常的に取り入れる組織運営を探ったり、それにマッチするような物や人の資源管理を検討したり、業務内容そのものを変更したりするようなことが、多くの組織で試みられているだろう。こういった新たなチャレンジは個人やチームのモチベーションの向上につながり、また次世代の社会のあり方の創出にもつながると期待される。

変化による疲労をケアしつつ、新たな可能性に挑む意欲を育むことが、現在の局面で私たちが大切にすることだと言えるだろう。

かとう・ようこ 産業・組織心理学、臨床心理学。名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士後期課程満期退学。博士(心理学)。