

GMT20220702-005506\_Recording

<p>[CULTIBASE] おはようございます！本日はご参加いただきありがとうございます。まもなく10時より開始となりますので、好きなお飲み物などご準備のうえ、もう少々お待ちください！</p>
<p>おはようございます。本日もよろしくお祈りします！</p>
<p>おはようございます！今日もどうぞよろしくお祈りします！今日のコーヒーはKATI KATI(スワヒリ語で「~の間」)です。</p>
<p>おはようございます。よろしくお祈りします！</p>
<p></p>
<p>おはようございます。久々リアルタイム参加です。楽しみにしています。</p>
<p>おはようございます、よろしくお祈りします</p>
<p>おはようございます！今日も楽しみですー</p>
<p>おはようございます！</p>
<p>おはようございます！よろしくお祈りします！</p>
<p>[CULTIBASE] 皆さまおはようございます～！本日はよろしくお祈りいたします！チャット欄は感想・質問・コメントなど、自由に発信いただいて構いません。宛先を「全員」に変更の上、お気軽にご活用ください！</p>
<p>MP（マジックポイント）みたいな感じ。</p>
<p>[CULTIBASE] チェックイン：Q. 「こころの資本」と聞いてどんな印象を持ちますか？</p>
<p>肉体的疲労(HP)に対して、精神的疲労(MP)の残量なイメージ</p>
<p>こころが豊かであるために必要なもの…みたいな？</p>
<p>一人ひとりが心身ともに健康であること。</p>
<p>余白度</p>
<p>はじめて聞く概念ですが、資本なので増やせるイメージでしょうか。</p>
<p>余裕？余白というイメージです</p>
<p>個人に関しては、レジリエンスが高いか？ですかねー</p>
<p>内発的動機をいいかえたようなもの</p>
<p>人を前に動かす原動力というか、自己効力感とか、池田さんが前にお話しされてたレジリエンスもそうかなと思います</p>
<p>幸福学に近いイメージ</p>
<p>受け入れる器の大きさ？</p>
<p>寛容・受け止めるみたいな力のイメージです。</p>
<p>活動の源泉</p>
<p>個々人がデフォルトで持っている意思みたいなもの？</p>
<p>保育園休園中のリモートワーク、子どもがいながら働いているところの資本を削られるのを感じました…w</p>
<p>フレーズを聞いたときに思ったのは、「また〇〇資本か・・・」でした(笑)</p>
<p>マジックポイントです</p>
<p>マジックポイント</p>
<p>自分が自分らしくあるための、原資になるもの</p>
<p>ケーパビリティを想起しました。そのうちで心というならば、レジリエンスでしょうか。</p>
<p>衝動</p>
<p>興味がたくさんあること？</p>
<p>こころ＝感情と捉えると、資本と結びつかない感じがします。資本と聞くと、ストック（土地など）を連想します。いにかえるならば、ネガティブケイパビリティ！？？</p>
<p>やり遂げる力 グリッドみたいなやつ？</p>
<p>希望といいつつ「計画」の要素があったり、楽観と言いつつ「現実的」だったり、日本語訳だけだとミスリードされそう</p>
<p>資本という表現だと定量化できるということなのかな？</p>
<p>学習する組織で言われている、「創造的志向性」と共通点を感じますね。</p>
<p>ここに書いている希望には効力感がないとできなそうなど、補完的な関係がありそうですね。</p>
<p>ただ単にポジティブであるというより、いたずらにネガティブに陥らないというニュアンスでしょうか。</p>

>ただ単にポジティブであるというより、いたずらにネガティブに陥らないというニュアンスでしょうか。
そのニュアンスいいですね。いたずらにポジティブになりすぎるのも何か違う気がしていたので。
根拠があるポジティブなのかも
目標の修正も大事。ダブルループ学習ですね
自身の状況を俯瞰できてる、という感じですかね
領域とドメインの違いがわからん
誰でも強み/弱みありますもんね。
メタ認知できるかが重要なのかな、それも難しそう。
自分で辛いと言えないメンタルモデルの人って、察するのが難しいですよ。
本人でさえも気がつかないこともある。
自分は大丈夫！図太い！と思ってたのに、いきなり声が出なくなってびっくりしたことが。
楽観性が「他責」にならないようにしないとイケないですね
ただのポジティブ野郎w
自己客観視、メタ認知が前提として必要な概念に思えます。
メタ認知でした。
楽観は意思ってやつかなと。気分で悲観を振りまく人よりはまし。
どうして、この4つの要素がPhyCapの構成要素に選ばれたのでしょうか？他にも似たような概念もありそうですが・・・。
「HERO」以外にも要素がありそうな気がします。
現実的な楽観性というより、論理的な楽観性というイメージを持ちました。
psyCapの有無が何に影響をもたらすのでしょうか？
>論理的な楽観性 これわかりやすいです！！
非認知的能力との関係性はありますか
Gritとの関係はどうなんだろう？
開発可能と書かれていたと思うのですが、開発手法はありますか？
ベンチャー社長とか、ピボット前提でサービス考えてる人はPsyCap高そう。
Gridにも似るかもですが、マインドセットとの関連性が気になりました。。。グロースマインドセットを持っている人の方が、psycapが高い！？？
「自滅しない」という考え方なのかも。
どのように、使う（使える）とお考えですか？
生来的な「性格」と誤解されそう。杉本さんがおっしゃっているような「非認知能力」と位置付けて開発していきたい
うーん、一見高そうで、見えない部分で足りない部分もありそう…笑
いま、そういう職場を作ろうと頑張ってます
部署によって、かなり違いがあります。自律的な目標設定が要求されるような部署には、PsyCap高め人材が集まり、自然とそういう職場になっている気がします。
上司のマイクロマネジメントが過ぎるのでないと思います
状態的には低い職場なので、自分で工夫してます
psycapを高める支援が足りてないな、と感じています。自力では難しく、他力が必要だと思うので。
組織能力として考えると、 外的要因で下げる要因・上げる要因はそれぞれ何か？を考えないとイケないですね。なかなか難しいな。。。。
古株の人が仕切っていることがおおく、これまでの通例ベースで進めることが多いので、私は低いと思っています。過渡期ですが。。。。
比較的高い状況なのかなと思っていますが、誤解に上げられた「見せかけ」的なところはあると思ってる。
チーム差が大きいですが、個人の要素によるものが要因かなと考えています。
共通の大きな課題感を持てているときはありますが、日常では小競り合いばかりです、、、
自分のチームに関しては高そうに思います。相互フィードバック・承認が割とポンポン出てきてエフィカシーを感じられたり、計画的に楽観的な行動をとっている人も多いからです

皆さん、心理状態を開示してくれません。そのため非常に寂しさを感じています。
コマンド&コントロールが強いので・・・
リーダーの受け止め方が個人の受け止め方に影響していそうなのを意識してます
心理的安全性と似ていますか？
感謝や労いが多いと高くなりそう
全社的にはまだまだ低いと思います。。まずは自分周りから始めている感じですね。
個人の組織参画の理由によって振れ幅大きそう
偽レジリエンス見せてる若手が近くにいるので、たぶん高くないんだろうな……
工夫はチームメンバーへのフィードバックのときに意識しています
偽レジリエンスを見抜くの、難しそうですね…
↑ 本当にそうなんですよ。 「ほんまか？」とは聞きづらいし…
PsyCapが高い人が多いチーム＝ダイナミックケイパビリティが高いチームという印象
顧客がPsychap高くなければ、自分自身も低くなりそう。
『スン』っていう擬音が分かりやすいですね～
観点を変えるコーチングを活用していくイメージかなあ
MVVなど前提をそろえた上で観点を変える必要がありそう
ウシさん上司の職場でも、ミドルリーダーがネコさんだったりするケースがあるから油断できないんすよねw
周りがどのようにフィードバックしてきたかが重要なんですね。学校に通っているうちから、蓄積されてそう……。
ネガティブ・ケイパビリティにも近いかな
定量化するとなりがち
PsyCapあげろよ！オラ！っていうPsyCapを下げる声かけw
ときどき出てくる池田さんのちょいわる感にキュンってなる
メンバーのPsyCapが高くない状態になった背景、トラウマになった理由を知りたいなあ……
池田さんのオラオラ言葉のギャップにほっこり(笑
実務では、測定対象にしてしまうと、心理的安全と同じく残念な扱いに陥ってしまいそう。
PsyCapを高めるために心理的安全性が必要って認識でいいですかね？
↑私は心理的安全性の上位概念的な捉え方をしていました
PsyCapもエンゲージメントみたいに測定できるツールがあると、「上げるよ！」ってなりそう。でも測定ツール欲しいまさに「あげるよ、おら！」の状態w
Hopeにも計画性が必要だったり、Resilienceにも新規アイデアが必要だったりしそうなので、PsyCapの開発には一定の実務力ありきな気もする。
衛生要因がないところに、動機づけ要因として悪用するのは良くない
ポエム系の職場でよく見かけるやつ？
個人にPsyCapを高める努力を求めるのではなく、高められる環境、関係を創っていくことが大事ですね。
目標や昇進基準が厳格すぎると、上司の育成姿勢がマイクロマネジメント的になりやすいし、そもそも基準が明確だと中央集権的（経営の目線が基準に反映されやすい）のでバランスが難しそう
医療現場では使いにくそう
職場の特性によって変わるのはあり得そうですね
学ぶは、真似ぶ！
スキル定義とか業務プロセスの改善に取り組んでいる職場ってこと。再現可能性を高めている職場は普通によいよね。
成功体験も自分では成功していると感じていることに周りが「大したことはない」ってフィードバックしちゃうと台無しなので、フィードバックはすごい大事な気がする
成功体験はエフィカシーには必須だなあと感じます
他の心理的資本？
それぞれの要素を高めるための方法を同時に行うことって可能なのでしょうか？共通点もあるように感じますが。
「早くわかってよかったね！」は、よく言うなあ。
↑昨日言いましたw

自分がいかにPsyCapが高いか、の自慢ばかりされる。
思考のリフレーミングが必須だなあ
>↑昨日言いましたw お仲間♪
内省が重要ですね
内省、大事っすね
例えば、成功の認識には個人差があるので複雑系になってしまう。
PsyCap低めの職場は語意の豊かさがありません。言葉の定義を大事しない、言葉の意味の解像度を高めようとしません。語彙が少ないので致し方ないのですが。言葉でなくてもビジュアルでもいい、という話にもならない。
先程の新入社員の比較ではないですが、同じようなパフォーマンスのいくつかの組織で、PsyCapを高めるための取り組みを行った組織と何もしない組織で何が起きるか、社内で実験してみたいと思いました。何か起きるような気がします。
いつもわかりやすい、なべさんのまとめ、ありがとうございます！
PsyCapが定量化できたとして、エンゲージメントの前段階的なスコアになりそう。
定量化すると手段が目的化しそうでこわい
ですよー
幸福度診断は前野先生がされてますね
KPIとかになっちゃうとやだなあ・・・w
いやですねw
なべさんのまとめ力、憧れます ✨
他の資本の土台のようなイメージです。
パフォーマンスの変数を底上げする感じかなあ
エンゲージメントの高い人が多い職場みたいなのだとすると、心理的資本の課題も給料が高いと半分ぐらいは解決すると思う。
サーベイ会社は考えるためのスタートと言っているが、会社は数値を上げることが善と感じてしまうのが問題。
会社の視点からだ、経営として心理的資本を増やしていくという方針自体が、他の資本を増やしていくことになりそうだと思います
プライベートなことまでケアできるのか、というのは気になるな。例えば、育児とか介護とか。
個別具体的に「だけ」伸ばす、みたいな発想にならないんですけど、皆さん違和感ないんですかね？ めっちゃレジリエンス高いけど、ホープ低い、みたいな？
個人の資質が影響するのであれば、仕事だけではなくもっと前の教育のフェーズから心理的資本の概念が浸透していくと良いなーと思いました。
自分を知って変わりたいと思わなければ変わらないので、まず自分を知らうとすることが重要では、
やり遂げる力、目標達成に強いこだわりを持っている人が一定数いると組織のパフォーマンスは上がる。
心理的資本の他候補、興味深いです
スピリチュアリティがあると、自分が実際に見たことが無いことでも、あると信じる事が出来るからですね。
フロー、本来性は全部○がついているんですね。
奥川さんの プライベートなことまでケアできるのか？というのに対しては「プライベートなことまでケアするというのが心理的資本やエンゲージメントを高めることにつながる」という文脈で会社が支援する正当性にはなりそう
概念がMECEにならず、すべてグラデーショナルに関連している印象です。こころの捉えがたさ。
会社が支援する正当性はそう思うんですが、グラデーションというか際限がなさそうだと思います。
高めるというより、広げるというニュアンスの方が近い気がします。
高める圧力が危険だなと思うのはもちろん、天井知らずに「高いのがよいのだ」となってもイヤだなあと。
そこそこ高い、みたいなのが素敵な関係性だと思う。
> 高めるというより、広げるというニュアンスの方が近い気がします。 このコメントに共感。高めるというより、高まるということですかね。。。
チームの目標設定、実行、振り返りの中でメンバーを巻き込んでいくマネジメントコントロールで高まっていくことが大事なと思います
育むっていいですね。

レジリエンスを高めようとする、他の要素があまり高まらないということが起きそうな気がします・・・。
個人にアプローチするというよりは、場づくりとか環境づくりからも大事なのかなあ、とも思ったりしました。> マネジメント
自身を知って他者を知ろうとする姿勢が大事なんじゃないかな
例えば楽観性についても、「悲観的なのが悪」とは思わないので、出し入れ可能なのがいい気がします。
> プライベートなことまでケアする→メルカリさんは会社として支援してますね。妊活支援制度、育児・介護休暇の有償化など <a href="https://about.mercari.com/press/news/articles/20160704_mercibox2/">https://about.mercari.com/press/news/articles/20160704_mercibox2/</a>
心理的資本が高まる「可能性」「スピード」を高めるといような感覚です。。。
楽観性と悲観性の話、僕も同意です
勤める会社を選ぶ基準になる？
マネジメントはPsyCapを育むサポーターでありたいです。
はぐくむ？
> マネジメントはPsyCapを育むサポーターでありたいです。です!!
こういうツールもありますね。 <a href="https://be-do.jp/value/heroic">https://be-do.jp/value/heroic</a>
> マネジメントはPsyCapを育むサポーターでありたいです。野口さんみたいな上司素敵・・・
PsyCapを高めるために何かをするって感じじゃないんだろうな。
MIMIGURI風と言うとマネージャーの関わり方としては 土壌を耕す、でしょうか(笑)
恐縮です・・・。
MIMIGURIイベントでこのパネルまで全部通したの初めて見たかもしれませんw
なべさんのファシリテーション力すごい
組織に心理的健康な状態を創っていきたいですね。
いけださんの背景画像が反転していることが気になってしまう・・・。。何か意味があるのでしょうか。
鏡像気になりますよね！
[CULTIBASE] リフレクションシートはこちら <a href="https://forms.gle/6ec7mRCCrHCzu1nXA">https://forms.gle/6ec7mRCCrHCzu1nXA</a>
ありがとうございました！
ありがとうございました
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
88888888888888
ありがとうございました！

888888
[CULTIBASE] 本日のイベントは終了いたしました。ご参加いただいた皆様、ありがとうございました！
ありがとうございました！