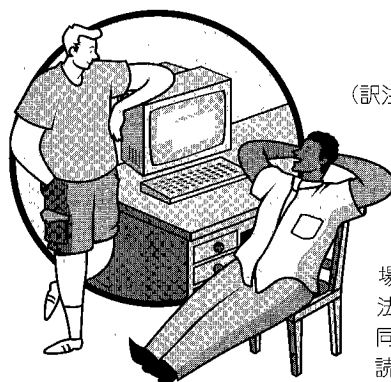


決断 決断 Decisions, decisions

Cori Bargmann

(Department of Anatomy, Univ. of California)

翻訳：稲吉 宏明 (産総研)



(訳注) 本小文は、Current Biology Vol.6, No.1, 1996, p.1 の "My word" という欄に掲載された記事を Elsevier Science 社から許可を得て翻訳したものである。内容は、「(職場や仕事仲間等の) 選択方法」に関する考察であり、同雑誌そのものは生物系の読者が対象だが、同記事は情報系読者が読んででも得るところ

があるかと思われるので、ここに紹介する。なお、以下で[]内の記述は、訳者が補足/付加したものである。

キャリアのあらゆる時期に我々は、一緒に仕事する人々に関する決断をする。学生は指導教官およびラボ(研究室)を選択し、ポストも再びこの選択を行う。新たに大学教官となる人は、勤め先の大学を(同僚となるであろう)その教授陣を考慮に入れて選択し、その後、専門技術者(technicians)★¹や学生とポストを雇用する★²。(人事)選考委員会(search committee★³)も、大学教官メンバを選択する。これらの諸選択は通常、相互的(mutual)であって一方的(one-sided)ではなく、そして大体の場合、両者[選ぶ側と選ばれる側]には複数の選択肢がある。

この類いの決断は、どう行えばよいのだろうか？我々の行う数多くの科学的ではない活動同様に、我々は[決断の仕方について]まったく訓練されていない。我々[科学者や技術者]は全員賢いので、当然この領域でも賢い決断を行う(make smart decisions)だろうと想定されている。不幸にもこの信仰は、「科学者がその私生活で賢い決断をすることは滅多にない」という[信仰とは

逆の]考え同様に誤りである。[科学者はいつでも賢い決断を行うという]信仰がそのとおりであればよかったのだが。

自明なことを述べても、2人の科学者[技術者]をマッチさせるうえで第一のそして最も重要なファクタは、共通の科学的[技術的]興味である。そもそも、ある問題を理解/解決したいという願望が、実際にあなたをそのラボに導いたのである。時々(ただしそれほど頻繁ではないが)その興味[つまり動機]があまりに強いため、他のすべての懸念を脇に追いやってしまうこともある。これ以外の残りの時間では、選択をしなければならない。

これらの選択を切り抜けるためのよくある方法は、自分の立場だったらどうするかを他の人々にたずねてみることだが、これにはいくつかの落とし穴がある。第1の落とし穴は人間の性質(human nature)に関係する。一般的には、幸せな人々は彼らが過去にしたことをするように勧め、そして不幸な人々は彼らが過去にしたことを

★¹ 厳密には異なるが、日本の大学の技官にあたる人たち。

★² 米国では大学院生の扱い方/扱われ方が日本の大学とはいくぶん異なっている。すなわち、(一部の?)米国の大学院生はラボのポストに雇われる身分で、給料をもらい、代わりに研究や指導・教育の労働を提供する。

★³ 今回の翻訳で初めて目にした言葉だが、訳者がWebで調べたところ「人事委員会」、「選考委員会」などの訳語があてられているようで、実はその名の通り、教官等の人事のための選考委員会らしい。下記は<<http://theo.phys.sci.hiroshima-u.ac.jp/~muta/USUniv.htm>>からの抜粋である。

(カリフォルニア大学パークレイ校に関する記述)

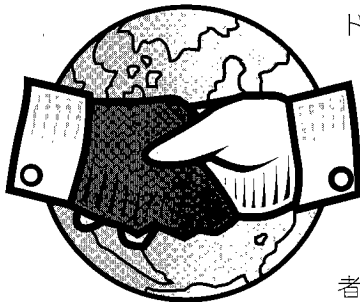
【大学運営の最高議決機関は理事会(Board of Regents)である。理事会は、カリフォルニア州法によって設置が義務づけられており、26名の理事(regent)からなっている。理事の中には学生代表も1名含まれている。理事会の下には、いくつかの専門委員会が置かれている。総長の任期満了が近づくと、次期総長の選任が行われる。選任のためには、理事会の下に総長選任のための特別委員会(Special committee)が設けられ、総長候補者の全国的な探査が行われる。この特別委員会は、俗称search committeeとも呼ばれ、委員会メンバは大学関係者や外部委員からなり、候補者案を理事会へ提案する。理事会ではこの候補者案を審議した上で決定し、州知事に報告して任命してもらう。】

しないように勧める。成功した巨大ラボのヘッドにどのようにグループをセットアップするのかをたずねれば、[多人数による]生産力の喜びについて聞くことになるだろうし、成功した小ラボのヘッドにたずねれば、しっかり考えて全員に十分注意を向けるように、と言われるであろう。ある大ラボの学生は、幸せならばそのラボの興奮性と多様性が好きだろうし、不幸せならば[大ラボゆえの]混雑を嘆くだろう。

助言を求めることの第2の落とし穴は、ゴシップの要素である。うわさは科学者[技術者]に、驚くほどそのキャリアの初期につけられて、それは時に不公正なものである。うわさをいつも信じてはいけない。大学院の1年目クラスのスターは、あなたとよく知り合っている人か？ 名高いうラボのヘッドは本当に恐ろしい人か？ 人々は時に羊のように[盲従する]こともある。人々はまた、レミング^{☆4}のようになることもある。

第3の落とし穴は、他人にとってあなたにこうしたらどう？ と言うのは容易なことだが、その決断の結果がついて回るのは[助言した他人ではなく]あなた自身だ、という点である(私は、私の助言が他人の人生に影響すると考えるとぞっとする。というのは、同じことを2日続けて考えることは稀なので)。大きな決断を他人のゴールに基づいて下すのは賢いとはいえない。時には自分自身の興味が何であるかを自覚することすらできずにいて、誤った選択をしてしまった後になって初めて、興味が何ではなかったかを自覚する。

だれもが同僚を選ぶための自分用の公式を持っているであろう。コツは、公式の情報が得られる価値観(the values)を聞き出すことであり、その後でどの価値観を共有しているか決定しよう。ある人は、可能な限り賢い人々と一緒にいることを目標とし、刺激的で興味深い人々と一緒にいることによる不断の喜びを求めるかもしれない。あるいは、とりわけ知識深い人、または創造的な人、または奇抜な人を同僚として好む人がいるかもしれない。別の理想は、自分を補完する人と一緒に働くことかもしれない—あなたがもし詳細指向(detail-



oriented) であるならば、創造的な人を同僚とすることまたはその逆[あなたが創造的ななら、詳細指向の同僚]。さらに別の理想としては、教育環境に献身的なグループまたはチーム精神旺盛なラボかもしれない。

いったんできあがった後、これらの科学[技術]の上での人間関係をどのように機能させるのか？ この問題の一般的答えは知らないが、私は最近、管理と仕事の人間関係に関する数冊の本を読んだ。これらの本が科学[技術]の環境に適用できる場面は限られているものの、もっともな個所があちこちにあった。たとえば：雇い主/雇われ人(指導教官/学生またはポス

ドクと読み替えよ)の関係は最良の条件下でさえ、容易なものではない。たやすくこの関係になるべきではない。本当に好ましく尊敬できる人物を見つけるまで待て。両者の最善の利益は実際まったく似ている。つまり、学生/ポスドク/専門技術者にとって、とてもとてもよい仕事をするのである。しかし職業上の関係が続く限り継続するような、人間関係のつらい不運も存在する。不審な点があれば、事態は悪化するのみである。

これらの本から学んだ第2の教訓は、いくぶん悔やみながら回想すると、職業の関係においては職業人らしく振る舞うべきである、ということである。科学者[技術者]は仕事にエネルギーを注ぎ、そしてそこで長時間費やし、その結果彼らはしばしばつりあいのとれた見方ができなくなってしまう。超えるべきでないリミットが存在し、家族的な人間関係は個人の範囲にとどめておくのが一番である。指導教官は父親ではなく、そしてポスドクは反抗期の青年でなく、大学院生はライバル心を持った兄弟姉妹ではないのだが、しかし多くの研究室での風景を眺めると、あたかも家庭的いざこざであるかのように見える。互いの相手への期待が、筋の通ったものでかつピントの合ったものであればあるほど、その期待に沿う可能性が高くなるのである。[無理な期待をしていたのでは、なかなか期待どおりにいかない.]

^{☆4} レミング(lemming)はネズミ科に分類される動物。何年かに一度異常増殖し、海中に飛び込んで集団自殺するという不思議な行動をとることで知られている。