

大学生の集団における心理的安全性が組織コミットメントに与える影響

テーマ：発達と社会的行動

教養学部人間科学科

指導教員：井川純一

2055210 岩間ありさ

目的

集団生活において、人は自らの意見が誤ったものであることを恐れて、発言することを躊躇い、周囲の意見に合わせた行動を取ることがある。Edmondson (2003) の職場における心理的安全性に関する研究では、周囲から無知・無能で混乱をもたらす人だと思われることを対人関係のリスクであるとし、おおよそ誰しもが無意識のうちに避けたいと思っているものであることが示された。しかしながら、対人関係のリスクを回避するために問題が報告されないままになると、改善につながる機会を逃し、時には回避できたはずの悲劇的な失敗が起きる可能性がある (Edmondson, 2018 野津訳, 2021)。

こうした集団生活におけるコミュニケーションの悪循環を防ぐ概念として心理的安全性が挙げられる。心理的安全性とは、「率直に発言したり懸念や疑問やアイデアを話したりすることによる対人関係のリスクを、人々が安心してとれる環境」のことを指す (Edmondson, 2018 野津訳, 2021)。

上述の心理的安全性が組織に与える影響について、本研究で着目するのが、組織コミットメントである。組織コミットメントに関する研究の中でも、Allen & Meyer (1990) の提唱する3次元組織コミットメントは、近年最も注目されているモデルである。彼らは、組織コミットメントについて、組織への情緒的な愛着を基に生じる「情緒的コミットメント」、組織を辞める際のコストを成員が知覚することによって生じる「功利的コミットメント」、理屈抜きに組織へコミットメントすべきという忠誠心から生じる「規範的コミ

ットメント」の三つの構成要素から成ると述べている。

本研究では、大学生の所属集団（サークル・アルバイト・ゼミ）を対象に、心理的安全性が組織コミットメントに与える影響について検討する。仮説1では、心理的安全性と組織コミットメントの関係について、仮説2では、所属集団の差異について、仮説3では、心理的安全性と所属集団の交互作用について着目する。

方法

調査対象者 文系の学部にも所属する大学3・4年生104名（男性27名、女性72名）。

手続き クラウドワークスを用いて調査参加者を募り、Google フォームで作成した質問票を配布した。実験参加者には、個人属性について回答してもらった後、現在も継続して所属している組織（サークル・アルバイト・ゼミ）について、「あなたがミスをして、メンバーから悪く思われることはない」などの項目を含む、心理的安全性尺度（国文, 2021）、「私はこの集団に所属していることを誇りに思う」などの項目を含む、組織コミットメント尺度（佐藤・朝倉・渡邊・下條, 2015）、「明るく、楽しい気分で過ごした」などの項目を含む、WHO-5 精神健康状態表簡易版（稲垣・井藤・佐久間・杉山・岡村・栗田, 2013）に5件法でそれぞれ回答してもらった。

結果

尺度の分析 使用した3つの尺度について、それぞれの α 係数を算出したところ、精神的健康感尺度において、十分な信頼性を得られたため（ $\alpha = .81$ ）平均値で尺度得点を算出した。心理的安全性尺度と組織コミットメント尺度については、一

部の因子で十分な信頼性が認められなかったため、スクリープロット基準に因子数を決定し、繰り返しの探索的因子分析を行った。その結果、先行研究と類似した因子構造が認められたため平均値で尺度得点を算出した。

心理的安全性と組織コミットメントの関係 仮説 1 を検討するため、心理的安全性と組織コミットメントについて相関分析を行った結果、組織コミットメントの 3 因子ともに有意な正の相関が見られた（情緒的コミットメント： $r = .44, p < .01$ 、功利的コミットメント： $r = .21, p < .01$ 、規範的コミットメント： $r = .49, p < .01$ ）。

所属集団の差異 仮説 2 を検討するため、1 要因分散分析を行った結果、情緒的コミットメントや規範的コミットメントでは、所属集団に有意な差は見られなかった（情緒的コミットメント： $F(2, 94.36) = 1.83, \eta^2 = .02, p = .17$ 、規範的コミットメント： $F(2, 99.43) = 0.19, \eta^2 = .00, p = .83$ ）。一方で、功利的コミットメントでは、所属集団に有意な差が見られ（ $F(2, 96.39) = 11.56, \eta^2 = .12, p < .01$ ）、ゼミの功利的コミットメントはサークルやアルバイトよりも強いことが示された（ゼミとサークルの差： $t(175) = -3.39, p < .01$ ；ゼミとアルバイトの差： $t(175) = -4.77, p < .01$ ）。

心理的安全性と所属集団の交互作用 仮説 3 について検討するため、相関の差の検定を行った結果、心理的安全性が情緒的コミットメントに与える効果は、サークルやアルバイトにおいて（サークル： $r = .46, p < .01$ ；アルバイト： $r = .55, p < .01$ ）、功利的コミットメントに与える効果は、ゼミにおいて（ $r = .35, p < .05$ ）、規範的コミットメントに与える効果は、サークルやアルバイトにおいて（サークル： $r = .51, p < .01$ ；アルバイト： $r = .60, p < .01$ ）において有意な正の相関が見られた。

考察

仮説 1-1 の結果から、心理的安全性は組織の仲間に対する情緒的な愛着を強めると考えられる。会社の上司や先輩など自分より目上の人とも信

頼関係を築き、率直な意見を発言することができれば、重大なミスを事前に回避することに繋がるだろう。また、仮説 1-2 の結果から、心理的安全性は仕事のやりやすさに繋がり、それらを仕事を辞める際のコストと捉えると考えられる。そのため、心理的安全性を高めることができれば、組織の離職率を低減させることに繋がるだろう。そして、仮説 1-3 の結果から、心理的安全性が高い集団では、アイデアを発言しやすくなるなど、チームに積極的に関わることができるため、自分の役割への責任感が強まると考えられる。そのため、心理的安全性を高めることができれば、チームのパフォーマンスを高めることに繋がるだろう。このように、本研究では、心理的安全性の効果を組織コミットメントの 3 要素から説明することができたという点において、心理的安全性についての知見をさらに深めることができたと考えられる。

本研究の課題 仮説 1-2 や仮説 1-3 では、心理的安全性の高い集団において、功利的コミットメントや規範的コミットメントが高いことが示されたものの、仮説 3-2 や仮説 3-3 では、功利的コミットメントや規範的コミットメントが弱い集団において、心理的安全性の効果により、これらのコミットメントが強くなるという結果は示されなかった。この結果から、心理的安全性は功利的コミットメントや規範的コミットメントに直接影響を与えるものではなかったことが示唆された。そのため、今後の研究において、心理的安全性と功利的コミットメントや規範的コミットメントとの間を媒介するその他の要因について、さらなる検討の余地が残されていると言える。

主要引用文献

エイミー・C・エドモンドソン 野津智子訳 村瀬俊朗解説（2021）恐れのない組織「心理的安全性」が学習イノベーション・成長をもたらす 永治出版