

## 心理的安全性と自己開示（要旨）

武蔵大学経済学部経営学科

山崎専門ゼミナール 3年

浅野智幸 稲永竜也 藤ノ木愛梨 松本琴絵

Google が生産性の向上に役立つ概念であると発表し、世に知れ渡った「心理的安全性」とは、組織の成果に向けた意見や質問、指摘が、いつでも誰もが気兼ねなくいえることである。そして、石井（2020）によると、自己開示するリーダーシップが近年重要視されているという。自己開示とは、自分とはどういう人間か他者に知ってもらうために自分自身をあらわにする行動を指す（榎本, 1997）。一般的にはリーダーが自己開示することで組織内にポジティブな影響を与えるといわれているが、一定の水準を超えた自己開示をすることは、必ずしも心理的安全な組織とはいえないのではないか。

本研究では先行研究を踏まえ、以下の2つの仮説について検証を試みた。

仮説①：自己開示の水準がレベルⅠ～Ⅲまでは、上司の自己開示の度合いが高いほど部下の心理的安全性は高いが、レベルⅣでは上司の自己開示の度合いが高いほど部下の心理的安全性は低くなる。

仮説②：親和傾向が強い人と低い人の自己開示レベルに関する平均値を t 検定で比較すると、親和傾向が強い人の方が有意に高い。

検証の結果、仮説①は支持されなかった。自己開示レベルⅡ～Ⅳにおいては、どのレベルでも自分の上司・リーダーの自己開示度が高い人群と低い人群との間で、組織に感じる心理的安全性の高さに有意な差はみられなかった。ただし、レベルⅠでは有意な差がみられたことから、上司・リーダーが趣味程度の自己開示を部下に対して行うことは、心理的安全な組織の構築にポジティブな影響を与えるといえよう。これらの結果から、心理的安全性の高い組織を構築するためには、上司やリーダーが趣味程度の自己開示を部下に対して行うことが有効であるが、それ以上の深い自己開示を行ったとしても、心理的安全な組織の構築に有効かどうかは、現段階では疑問であるといわざるを得ない。また、仮説②も支持されなかった。先行研究より、人と親しくなりたいと思う人や関係性を築きたいという意味のある人、すなわち「親和傾向が強い人」ほど自己開示を受け入れることができると考えていたが、実際にはそうとは限らないことがわかった。

石井遼介（2020）『心理的安全性のつくりかた』日本能率協会マネジメントセンター

榎本博明（1997）『自己開示の心理学研究』北大路書房