

謝れる・赦せることと組織との関連性

武蔵大学 経済学部 経営学科・金融学科

山崎専門ゼミナール 2年

尾崎南帆 葛見彩夏 塚越雄太 波木井聡太 原梓弓

大学生である私たちは、部活やサークル、アルバイト先など、何らかの組織に所属しており、人生の多くを組織の中で過ごしている。そのため、組織内での失敗やトラブルも避けて通ることはできない。そのため、「謝る」や「赦す」といった行動を適切にとれることが重要である。そこで我々は、それらの「謝る」や「赦す」といった行動に焦点をあて、謝れる・赦せることと組織との関係性を、部下・後輩側の目線に立ち、調査・研究することとした。

以上のような問題意識を基として、以下の二つの仮説を立てた

仮説1：上司が謝れる・赦せる組織に対する、部下の心理的安全性は高く、それが従業員エンゲージメントに繋がっている

仮説2：他人の失敗を赦せる人間は、自分の失敗も赦される

検証方法として、Google Form を用いた 14 項目の質問からなる Web アンケートを作成した。集計期間中に、合計 78 件の有効回答を得た。これらの回答を、統計ソフト SPSS を用いて相関分析を行い、仮説に対する検証を行った。

検証結果として、仮説1については、「心理的安全性指数」と「従業員エンゲージメント指数」との間に有意な相関がみられた。ただし、「上司が謝れる・赦せる組織」に関する質問項目に関しては、心理的安全性指数よりも、むしろ従業員エンゲージメント指数との間により明確な相関関係が確認されたため、この点が仮説との相違点として挙げられる。(心理的安全性と従業員エンゲージメントの位置が逆であり、「上司が謝れる・赦せる組織に属する者の従業員エンゲージメントは高く、それが心理的安全性を高めている」となる)。

また、仮説2については、上司・先輩の失敗を容易に赦せる人と、所属している組織が失敗に対して寛容的であると感じている人との間には、有意な正の相関がみられた。さらに、部下・後輩の失敗を容易に赦せる人と、所属している組織が失敗に対して寛容的であると感じている人との間にも、有意な正の相関がみられたため、仮説2は立証されたといえる。