

日米大学生の組織活動における 心理的安全性に対する認識の違いとその背景

森永ゼミ
経営学科 4 年 島津完汰

【要 旨】

本研究の目的は、日本とアメリカの大学生を対象に、チームにおける心理的安全性の認識とその構成要素の違いを明らかにし、背後にあるチーム形成やリーダーシップ行動に関わる組織的要因を検討することである。心理的安全性は Edmondson (1999) によって「チームのメンバーが、このチームでは対人リスクを取っても安全であると共有して信じている状態」と定義されており、発言や挑戦を促進する組織文化の基盤とされる。本研究では、この概念を大学生のチーム活動に適用し、文化的背景による差異を探究した。

調査は、日本の大学生 34 名とアメリカの大学生 36 名を対象に、Edmondson (1999) の心理的安全性尺度 7 項目を用いたアンケート調査および半構造化インタビューを実施した。その結果、日本の学生は「妨害しない」や「失敗後に関係が悪化しにくい」といった対人関係の安定性を中心に心理的安全性を捉えており、信頼や相互支援を基盤とする「関係志向的安全性」が確認された。一方、アメリカの学生は「多様な価値観の受容」「自由な自己表現」「建設的なフィードバック」といった要素を重視し、自己主張と対話を前提とする「開放志向的安全性」が形成されていた。また、アンケート項目における「非難 (held against you)」の解釈が文化によって異なる可能性が示され、指摘や改善提案を肯定的に捉えるアメリカの特徴が質的データから確認された。

これらの結果は、文化的文脈に応じて心理的安全性の現れ方が異なることを示し、Hall (1976) のハイコンテキスト／ローコンテキスト理論と整合するものであった。また、両国に共通して「信頼（関係的側面）」と「挑戦（行動的側面）」が相互に作用する循環的構造が確認され、心理的安全性を静的な安心感ではなく、動的な学習資源として捉える視点が導かれた。

さらに、マネジメント上の示唆として、日本では傾聴や共感を通じた「関係マネジメント」、アメリカでは目的共有を重視した「目的マネジメント」が有効であり、両者をつなぐ鍵は対話的リーダーシップにあると示された。

本研究は、心理的安全性を「信頼（関係性）」と「挑戦（行動）」の相互作用で高めるという共通構造に着目し、その文化的な現れ方の違いを示した点に学術的意義がある。