

# 職場の情緒的コミュニケーションとメンタルヘルスの関連に対する心理的安全性の媒介効果の検討

○黒飛綺水・#李受珉・中島健一郎  
(広島大学教育学部第五類心理学系コース)

## 問題と目的

チームに新しく参加した人は環境や業務の変化等により負担を抱えやすいと考えられる。なかでも株式会社日本能率協会マネジメントセンターによる調査 (2023) では、配属 1~3 か月の新入社員の 16.2% が『わからない』ことを聞けない』ことに不安や課題を感じているという結果が得られた。

そこで注目されているのが「心理的安全性」である。これはそのチームにおいて対人関係上のリスクを取っても安全であるというチームメンバー内で共有された信念 (Edmondson, 1999) であり、パフォーマンスの向上をもたらすだけでなく、仕事への熱意の向上、それを通じたストレスの低減などメンタルヘルス向上にも繋がること示唆されている (田原・小川, 2022)。心理的安全性を高める方法の一つには雑談などの課題遂行に関わらない情緒的コミュニケーションの促進が紹介されている (e.g. MITERAS パーソルビジネスデザイン株式会社, 2023) が、これについて量的調査を通じた研究は確認されていない。

そこで本研究では、職場において「情緒的コミュニケーションが心理的安全性を介してメンタルヘルスに働きかける」というモデルが妥当かを検討する。

## 方法

**調査参加者** 18 歳以上の会社勤務者 664 名 (男性 385 名, 女性 275 名, それ以外 4 名)

**手続き** オンライン調査会社の調査モニターを対象に質問紙調査を実施した。

**使用した質問紙尺度** コミュニケーションの率直さと情緒性 (田原・小川, 2021), 雑談 (藤野ら, 2015), あいさつ (神谷 (2011) を参考に職場用に表現を変更), 心理的安全性邦訳版 (丸山・藤, 2019), 孤独感尺度短縮版邦訳 (Igarashi, 2019), ワークエンゲイジメント 17 項目 (Shimazu et al., 2008) を使用した。

**分析方法** 各尺度の  $\omega$  係数を確認したのち尺度得点を算出し記述統計量の算出と単相関分析を行い、その後構造方程式モデリングによる探索的検討と媒介分析を行った。記述統計量の算出以降の分析は 2025

年入社群とそれ以外の群に分け分析を行った。

## 結果

以下では主要な結果のみ報告する。

相関分析を行ったところコミュニケーションの率直さと情緒性とあいさつの相関が高く ( $r=.57, p<.01$ ) 多重共線性による問題があると考えられたため、それぞれを除外し 2 つのモデルを作成した。修正指標を踏まえ、理論的に追加可能なパスを加えモデルを作成したところ、コミュニケーションの率直性と情緒性を削除したモデル (CFI=.996, RMSEA=.037, SRMR=.020, Figure 1) もあいさつを削除したモデル (CFI=.995, RMSEA=.053, SRMR=.018, Figure 2) も適合度基準を満たした。

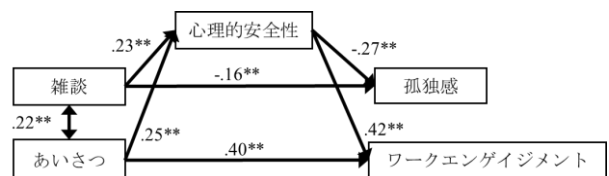


Figure 1. コミュニケーションの率直性と情緒性を除いた構造方程式モデル

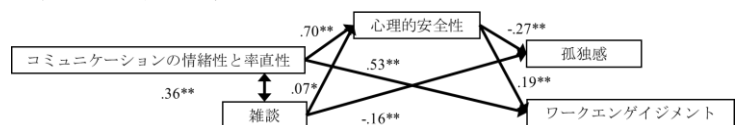


Figure 2. あいさつを除いた構造方程式モデル

構造方程式モデリングに基づき媒介分析により間接効果の検討を行った (Bootstrap 法, 標本数 = 2,000) ところ、全体の分析ではいずれの関連においても間接効果の有意性が認められた。

## 考察

本研究の結果より、情緒的コミュニケーション機会への介入が心理的安全性を介してメンタルヘルスを向上させる可能性が示唆された。今後は、本研究の結果を参考にしつつ、縦断調査による検討、新入社員の入社時期に合わせた調査による検討へと進める。