



【シリーズ】心理的安全性のつくりかた③

- ✓ 今回は、心理的“非”安全性なチームについて、一緒に考えていきたいと思えます。
- ✓ 心理的安全性のある職場についてをわかりやすい定義にすると『メンバー同士が健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をすることに力を注げるチーム・職場』であると以前ご紹介しました。
- ✓ これを逆に表現すると「メンバー同士が意見を言えず、必要な仕事に向けて行動することができないチーム・職場」となります。
- ✓ こうした心理的“非”安全性なチームは、“対人関係のリスク”が関わっており、日々の対話の中に潜む言動の一つの積み重ねが組織・チームに悪影響を及ぼすとされています。
- ✓ “対人関係のリスク”とは、自分の発言やアウトプットについて、チームの他のメンバーから「こんな風に思われるかもしれない」「こういう仕打ちを受けるかもしれない」という「良かれと思って行動しても、罰を受けるかもしれない」リスクのことです。職場でも次のようなリスクを目にすることがあるかもしれません。
 - ・新しいチャレンジや意見に対して「それ、うまくいくの？」とたずねられる。
 - ・勇気を出してチャレンジしても失敗すると「だれのせい？」と犯人探しがはじまる。
 - ・問題点と解決方法を提案すると「自分で解決してみて」と上司に言われる。
 - ・意見の対立人間関係にヒビが入り、チーム内の雰囲気が悪い。



上記のようなチームでは、リスクに怯える心理がはたらいた結果、いつのまにかメンバーは必要なことでも行動しなくなってしまうのです。

- ✓ 次回は、こうした心理的“非”安全性を解消し、より高めるキードライバーとなる4つの因子について解説します。

※書籍『心理的安全性のつくりかた、石井遼介著』より引用させていただきました。
書籍は、組合事務所で貸し出し中です。



“最高のチーム”は「話・助・挑・新」！