

# 職場における心理的居場所感が知識提供／獲得行動に与える影響

向日 恒喜

## 1. はじめに<sup>1</sup>

知識は企業にとって重要な資産であり、企業内で知識を流通させること、そしてそのために従業員に知識を共有させることが企業の成長にとって不可欠である。このような知識共有の規定要因に関する研究が進められており、たとえば、従業員が自分は価値があると感じる感覚である「組織内自尊感情」(Pierce et al., 1989) や、従業員が意見を言いやすい安心できる環境である「心理的安全性」(Edmondson, 1999) が知識共有を促進することなどが明らかにされている (e.g., Edmondson, 1999; Edmondson and Lei, 2014; 向日, 2015a, 2015b)。

このような自分に価値があると感じられる環境や、安心を感じられる環境に類似した概念として「心理的居場所感」の概念が挙げられる。心理的居場所感の研究は、心理学を中心に研究が取り組まれ、実証的な研究を通して因子構造が明らかにされているとともに、心理的居場所感が個人のメンタルヘルスに有効であることが示されている (e.g., 則定, 2016)。そのため、職場において心理的居場所感を高めることで、個人のメンタルヘルスの問題を解決するとともに、知識共有を促進させることができると考えられる。しかしながら、職場の文脈での心理的居場所感の実証的な研究は中村・岡田 (2016) 以外にほとん

どみられず、職場での心理的居場所感の影響については定かではない。

そこで、本研究では職場における従業員の心理的居場所感が知識提供行動と知識獲得行動に与える影響を、アンケートで得られたデータを分析して明らかにする。

## 2. 研究背景

### 2.1 知識提供行動と知識獲得行動

Wang and Noe (2010) は知識共有の研究をレビューし、知識共有の規定要因の1つとして、評価懸念を挙げ、職場において「自己を有能で価値のある重要な存在と捉える度合い」(松田・柴田・石川, 2009, p.114) である「組織内自尊感情」(Pierce et al., 1989) の影響について検討する必要性を指摘している。

向日 (2015b) は、組織内自尊感情と知識提供動機、知識提供行動との関係を分析した結果、組織内自尊感情が内発的動機を介して知識提供行動を促進することを明らかにしている。また、向日 (2019) は伊藤・川崎・小玉 (2011) の研究に基づき、職場の従業員の自尊感情を他者との比較に基づいた「優越感」と自分らしくあれる感覚である「本来感」に分けて検討し、従業員の本来感が自律的知識提供動機を高めることなどを明らかにしている。

さらに、Edmondson (1999) は、チーム

のメンバー間において共有された「チームにおいて対人関係のリスクを負った行動を取ったとしても安全である」との信念である「心理的安全性」の概念を提唱した。Edmondson (1999, 2019) は、心理的安全性が築かれたチームでは、メンバーが批判などを恐れずに知識を提供し、チームのコミュニケーションやパフォーマンスが向上することを明らかにしている。Edmondson (1999) の研究をきっかけに、数多くの心理的安全性の研究が取り組まれ、またそれらの研究のレビューやメタ分析が報告されているが、それらの報告では心理的安全性が知識共有や情報共有を促進することが明らかにされている (e.g., Edmondson and Lei, 2014; Frazier et al., 2017)。

以上のように、従業員の自尊感情や本来感、職場での心理的安全性が知識共有を促進することが示されている。

また、知識共有の研究では、知識提供行動と知識獲得行動を区別した研究もみられる<sup>2</sup>。たとえば Lin (2007) は、他者を助けることの喜び、知識共有の自己効力感、上司からのサポートが知識提供行動と知識獲得行動双方を促進することを示すとともに、ICT の活用は知識獲得行動のみを促進することを示している。Van den Hooff and De Ridder (2004) は、コミュニケーションの風土が知識提供行動と知識獲得行動双方を促進するものの、知識獲得行動への影響の方が強いこと、そして情緒的コミットメンが知識提供行動のみを促進することを示している。また彼らは、知識提供は知識資産を伝達するプロセスであるのに対し、知識獲得は知識資産の提供を促すように同僚に働きかけるプロセスと定義している。つまり知識提供行動には、自己の知識資産の豊かさを示す側面があるのに対し、知識獲得行動は自己の知識資産の不足を示す側面があり、心理的なプロセスに大きな違いが存在する可能性がある。また、向日 (2020) は、仕事において他者よりも優位に

立つことに自己価値を随伴させている人は知識を提供する傾向があるのに対し、職場の関係性に自己価値を随伴させている人は知識を獲得する傾向が強いことを示した。そして、自己価値を優位性に随伴させている人は、他者から知識を獲得することは能力がないことを裏づける自我脅威情報と受け取り、知識獲得を回避した可能性を指摘している。

以上から、知識提供行動と知識獲得行動の規定要因や心理のプロセスが異なる可能性があり、知識共有を知識提供行動と知識獲得行動とに区別して検討することが好ましいと考えられる。

## 2.2 心理的居場所感

先述したように、従業員の自尊感情、本来感、職場での心理的安全性が知識の提供を促進することが示されている。これらに関連した概念として、心理的居場所感（以下居場所感と略す）の概念が挙げられる。中藤 (2017) は居場所の概念を歴史的に考察しているが、居場所の概念が社会的に注目されるようになった背景として、1980年代に不登校の子供たちの支援の場としてフリースクールやフリースペースが設立され、そのような場が「居場所」と呼ばれるようになったことを挙げている。

居場所の概念が注目されるようになった後、この居場所や居場所があるとの感覚である居場所感について、心理学の分野において青少年を中心に研究が進められている。定量的な研究としては、たとえば則定の一連の研究が挙げられる (則定, 2006, 2007, 2008, 2016)。則定 (2006, 2016) は青少年を対象に居場所感の特徴を自由記述の内容に従い整理し、居場所感を「心の拠り所となる関係性、および、安心感があり、ありのままの自分を受容される場があるとの感情」 (則定, 2016, p.39) と定義している。またこれらに基づき居場所感の尺度を作成し、自分らしくいられる感覚である「本来感」、人の役に

立っている感覚である「役割感」、人に受け入れられている感覚である「被受容感」、安心する感覚である「安心感」の4つの因子を明らかにした(則定, 2007, 2016)。さらに居場所感が抑うつ感の防御要因になることや、レジリエンスを高めることなどを明らかにした(則定, 2016)。

その他、たとえば中西(2000)は大学生などに対する調査から「安心感」、「受容感」、「役割感」の因子を、秦(2000)は高校生への調査から「安心感」、「受容感」、「役割感」の因子を、杉本・庄司(2006)は小・中・高校生への調査から居場所の心理的機能として「被受容感」、「精神的安定」、「行動の自由」、「思考・内省」、「自己肯定感」、「他者からの自由」の因子を抽出している。また、石本(2009, 2010)は、先行研究のレビューから「ありのままにされる」ということと「役に立っていると思える」という感覚が居場所の中心的内容であると述べ、また居場所の因子として「本来感」と「自己有用感」の因子を提示している。さらに中藤(2017)は、先行研究のレビューから、居場所を「安心でき、自分らしくいられる場所」を基礎概念としつつも、個人の日常的文脈によって捉え方が異なると述べている。このことを踏まえるなら、居場所感の概念は多様であり、職場へ応用する際には、職場の文脈を考慮した尺度の検証が必要となる。

職場における居場所感の研究として中村・岡田(2016)らの研究が挙げられる。中村らは企業従業員に対してアンケート調査を行ない、則定(2007, 2008)の研究をも参考に、職場における居場所感の因子とその規定要因について検討した。分析の結果、「役割感」、「安心感」、「本来感」の因子を明らかにし、また、仕事の評価が役割感を、やりがい本来感を、職場への適応が役割感、安心感、本来感を高めることなどを明らかにした。

さらに中村・岡田(2019)は、企業従業員へのインタビュー調査から、職場における居

場所感の喪失が自己内省や自己理解の機会になる一方で、メンタルヘルス不全につながる可能性をも明らかにした。また高橋(2020)は、中高年の従業員へのアンケート調査から、職場での心理的居場所感が、次の世代を確立し、導くことへの関心である「ジェネラティビティ」を介して、職業における自分らしさの感覚である「職業的アイデンティティ」を高めることを明らかにしている。

以上から、職場における心理的居場所感、従業員にポジティブな影響を与える傾向が示唆されるものの、実証的研究は十分になされておらず、知識提供行動や知識獲得行動への影響も明らかにはされていない。

### 3. 研究仮説

以上を踏まえ、本研究では、職場における心理的居場所感が知識提供行動と知識獲得行動に与える影響について検証する。以下では、ここまで眺めた先行研究に基づき、仮説を設ける。

中村・岡田(2016)の研究における役割感の質問項目には、Pierce et al. (1989)が作成し、Matsuda et al. (2011)が翻訳した組織内自尊感情の質問項目と重複した項目があり、両者は類似した概念と考えられる。たとえば役割感では「私は人から頼りにされている」、「私は役に立っている」、「私は必要とされている」などの項目があるのに対し、組織内自尊感情では「職場では私に対する信頼がある」、「私は職場で役に立つ」、「私は職場で必要とされている」などの項目がある。そして先行研究(向日, 2015a, 2015b)では組織内自尊感情が知識提供行動を促進することが明らかにされていることから、役割感も知識提供行動を促進することが予想される。

また、居場所感の安心感は心理的安全性と類似した概念である可能性がある。心理的安全性はその定義からリスク行動を取るとの前提があり、単なる安心感を意味しているわけ

ではない。しかし、Edmondson (1999) が作成した心理的安全性を測定する項目には「このチームの人々は、他と違うことを認めない (反転項目)」、「このチームのメンバーと仕事をするときには、私ならではスキルと能力が高く評価され、活用されている」(Edmondson, 2019, 邦訳, 2021, p.47)との、個性の受容に関する質問項目がみられる。また、心理的安全性を高める上で対人関係の不安を取り除くことの重要性が指摘されており (Edmondson, 2019)、リスク行動を取るには、その前提として個性が受容された安心できる環境が必要であることが示唆されている。そのため、個人が大切にされ、ここにいて良いと感じられる安心感は心理的安全とある程度、重複した概念と考えられる。そして先行研究のレビューから心理的安全性が知識共有を促進することが明らかにされていることから (Edmondson and Lei, 2014; Frazier et al., 2017)、安心感が知識提供行動を促進することが予想される。

さらに先行研究では、従業員の本来感が自律的知識提供動機を高めることが明らかにされていることから (向日, 2019)、本来感が知識提供行動を促進することが予想される。

以上から次の仮説が設定される。

仮説 1: 職場における役割感 は知識提供行動を促進する

仮説 2: 職場における安心感 は知識提供行動を促進する

仮説 3: 職場における本来感 は知識提供行動を促進する

知識提供行動と同様に、居場所感の各因子が職場における従業員の知識獲得行動に何らかの影響を与えている可能性が想定される。特に組織内自尊感情が知識獲得行動に影響を与えていることが示されていることから (向日, 2020)、類似した概念である役割感も知識獲得行動に影響を与えていると考えられ

る。一方、安心感や本来感が知識獲得行動に与える影響に関連した研究はみられない。ただ、安心感や本来感が高い状況では、知識を獲得することが知識資産の不足を示すことであったとしても、知識がない自分も受け入れられていると感じることで自我脅威が低下し、積極的に知識を獲得する可能性がある。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 4: 職場における役割感 は知識獲得行動を促進する

仮説 5: 職場における安心感 は知識獲得行動を促進する

仮説 6: 職場における本来感 は知識獲得行動を促進する

## 4. 研究方法

### 4.1 調査対象者と調査方法

上記の仮説を検証するためにアンケート調査を実施した。調査はネットリサーチ業者に依頼し、従業員 10 名以上の株式会社の従業員 (契約社員、パートを含む) で、直前の 1 か月の 1 週あたりの平均労働時間が 30 時間を越えている 20 代から 50 代の人を調査対象とした。調査時期は 2019 年 3 月で、650 名からアンケートを回収し、データクリーニングの結果、581 名分のデータを用いることとした。サンプルの内訳は表 1 に示すが、性別は男性 (63%)、年齢は 40 代と 50 代 (72%)、業種は製造業とサービス業 (56%) が多くなっている。

### 4.2 調査項目と分析方法

職場における居場所感に関する項目は、中村・岡田 (2016) の尺度を一部修正したものを用いる。項目は「そう思う (5 点)」から「そう思わない (1 点)」の 5 件法となっている。これらを因子分析 (最尤法、プロマックス回転) した結果、3 つの因子が抽出された (表 2)。中村・岡田 (2016) に基づき、第 1

表 1 回答者の内訳

業 種	人数	%	従業員数	人数	%
製造業	172	29.6%	10～49人	123	21.2%
卸売業	32	5.5%	50～99人	75	12.9%
小売業	47	8.1%	100～299人	86	14.8%
ソフトウェア・情報処理業	40	6.9%	300～999人	98	16.9%
サービス業	153	26.3%	1,000～4,999人	96	16.5%
その他	137	23.6%	5,000～9,999人	42	7.2%
			1万人以上	61	10.5%
職 種	人数	%	勤続年数	人数	%
営業・販売	133	22.9%	1年未満	39	6.7%
研究・開発・技術	71	12.2%	1年～3年未満	65	11.2%
総務・人事	51	8.8%	3年～5年未満	74	12.7%
財務・経理	22	3.8%	5年～10年未満	116	20.0%
企画・マーケティング	17	2.9%	10年～15年未満	93	16.0%
広告・デザイン	6	1.0%	15年以上	194	33.4%
事務職	89	15.3%			
管理職	35	6.0%			
会社経営・役員	8	1.4%			
その他	149	25.6%			
役 職	人数	%	年 齢	人数	%
経営者クラス	10	1.7%	20代	45	7.7%
部長クラス	37	6.4%	30代	118	20.3%
課長クラス	82	14.1%	40代	193	33.2%
主任・係長クラス	95	16.4%	50代	225	38.7%
一般正社員（正社員）	251	43.2%			
派遣社員	37	6.4%			
パート、アルバイト	52	9.0%			
その他	17	2.9%			
			性 別	人数	%
			男性	375	64.5%
			女性	206	35.5%
			合 計	581	100%

因子を「役割感」、第2因子を「安心感」、第3因子を「本来感」と解釈する。各因子に基づいた尺度の信頼性をクロンバックの $\alpha$ を求めて確認したが、すべて0.7以上となっており、尺度の信頼性が確認された。そこで各因子に含まれる項目の平均値を居場所感の各変数の得点とする。

また、知識提供行動と知識獲得行動はVan den Hooff and De Ridder (2004) が用いたものを参考にして作成した。これらの項目も居場所感と同様に5件法となっている。これらを因子分析（最尤法、プロマックス回転）した結果、2つの因子が抽出されたが（表3）、第1因子を「知識提供行動」、第2

因子を「知識獲得行動」の因子と解釈する。各因子に基づいた尺度の信頼性をクロンバックの $\alpha$ を求めて確認したが、すべて0.7以上となっており、尺度の信頼性が確認された。そこで各因子に含まれる項目の平均値を知識提供／獲得行動の各変数の得点とする。

以上で得られた変数の基礎統計量と変数間の単相関の結果を表4に示す。

仮説を検証するために、これらの変数を用い、役割感、安心感、本来感を説明変数、知識提供行動と知識獲得行動とをそれぞれ目的変数とし、重回帰分析によって分析する。またコントロール変数として、性別（男性=0、女性=1）と年齢を投入する。

表 2 職場における居場所感の因子分析の結果

	第1因子	第2因子	第3因子
役割感 ( $\alpha = 0.942$ )			
職場で私は必要とされている	<b>0.925</b>	0.014	-0.022
職場で私は人から頼りにされている	<b>0.898</b>	-0.085	0.036
職場で私は人の支えになっている	<b>0.850</b>	-0.012	0.002
職場で私は役に立っている	<b>0.849</b>	-0.081	0.071
職場で自分の存在が認められている	<b>0.818</b>	0.164	-0.092
職場で人のためにできることがある	<b>0.800</b>	-0.042	-0.022
職場で自分にしかできない役割がある	<b>0.674</b>	-0.145	0.139
職場で私は人に好感をもたれている	<b>0.646</b>	0.251	-0.082
職場で自分のことをかけがえのない人間なのだと感じる	<b>0.597</b>	0.085	0.125
安心感 ( $\alpha = 0.931$ )			
職場で居心地のよさを感じる	-0.028	<b>0.934</b>	-0.064
職場で落ち着いた気持ちでいられる	-0.148	<b>0.921</b>	0.081
職場で安心していられる	-0.095	<b>0.911</b>	0.067
職場で私は大切にされている	0.206	<b>0.715</b>	-0.046
職場で自分はここにいていいのだと感じる	0.214	<b>0.624</b>	0.081
本来感 ( $\alpha = 0.897$ )			
職場でいつもゆるがない自分を持っている	0.032	-0.098	<b>0.903</b>
職場でこれが自分だと実感できるものがある	0.027	0.099	<b>0.784</b>
職場でありのままの自分でもいいのだと感じる	0.036	0.166	<b>0.642</b>
職場でいつも自分を見失わないでいられる	0.057	0.192	<b>0.630</b>
因子間相関			
第1因子		0.611	0.640
第2因子			0.695

最尤法、プロマックス回転、値はパターン行列

表 3 知識獲得／提供行動の因子分析の結果

	第1因子	第2因子
知識提供 ( $\alpha = 0.879$ )		
新しいことを学んだ場合、同僚にそれを教える	<b>0.904</b>	-0.074
私が持っている知識を同僚と共有する	<b>0.823</b>	0.047
通常、私がしていることを同僚に伝える	<b>0.653</b>	0.154
私がしていることを同僚が知ることは大切だと思う	<b>0.568</b>	0.214
知識獲得 ( $\alpha = 0.874$ )		
何か得意な同僚がいれば、どうすればよいか教えてもらう	-0.066	<b>0.908</b>
私が学ぶ必要があるとき、同僚にそのことについてたずねる	0.043	<b>0.770</b>
特定の知識が必要なとき、同僚にそれをたずねる	0.147	<b>0.711</b>
同僚が知っていることは、私に知らせてほしいと思う	0.253	<b>0.510</b>
因子間相関		
第1因子		0.752

最尤法、プロマックス回転、値はパターン行列

## 5. 分析結果と考察

### 5.1 分析結果

分析の結果を表5に示す。まず知識提供行

動への影響を確認する。コントロール変数では、性別で女性が知識を提供する傾向がみられた。一方で、年齢は知識提供行動には影響していない。居場所感については、3つの変数がすべて正の有意な影響を与えており、安

表 4 単相関の結果

	平均値	標準偏差	役割感	安心感	本来感	知識提供行動
役割感	3.298	0.842				
安心感	3.069	0.943	0.611 **			
本来感	3.144	0.875	0.645 **	0.713 **		
知識提供行動	3.346	0.835	0.468 **	0.512 **	0.462 **	
知識獲得行動	3.486	0.828	0.377 **	0.432 **	0.369 **	0.740 **

\*\*： p < 0.01

表 5 重回帰分析の結果

	知識提供行動	知識獲得行動
性別（男 = 0, 女 = 1）	0.109 **	0.174 **
年齢	0.021	-0.059
役割感	0.224 **	0.191 **
安心感	0.290 **	0.256 **
本来感	0.123 *	0.095
R <sup>2</sup>	0.316	0.247
F 値	53.142 **	37.770 **

\*\*： p < 0.01, \*： p < 0.05

心感が最も影響が強く、続いて役割感の影響が強く、本来感の影響はやや小さくなっている。以上から、仮説 1、2、3 は支持された。

つぎに知識獲得行動への影響を確認する。コントロール変数では女性が知識を獲得する傾向がみられた。一方で、年齢は知識獲得行動には影響していない。居場所感については、安心感が知識獲得行動へ最も大きな正の有意な影響を与えており、続けて役割感も正の有意な影響を与えている。しかしながら、本来感は有意な影響を与えていない。以上から、仮説 4、5 は支持されたが、仮説 6 は棄却された。

## 5. 2 考察

### 1) 学術面での考察

分析の結果、安心感が知識提供行動と知識獲得行動双方に最も強い正の影響を与えていた。これは心理的安全性の研究結果を支持するものとも捉えることができる。ただし、心理的安全性の研究では、仕事でのリスクを取ることの奨励やミスの受容など、単に安心できるだけではなく挑戦できる職場環境につい

て取り扱っている。本研究の結果は、居心地が良く落ち着いた気持ちでいられるような主観的に安心できる環境においても知識の提供と獲得が促進することを示しており、知識獲得／提供行動に踏み出すには、まずは主観的な安心感が基本的な土台として必要であることを示している。このような安心感は企業においてメンタル・ヘルスの視点から重視されがちであるが、知識共有の向上という企業の知的生産性の視点からも重要であると考えられる。

また役割感も知識提供行動と知識獲得行動双方に正の影響を与えていた。この役割感とは、組織内自尊感情と類似した質問項目が含まれていることから、組織内自尊感情の影響に関する先行研究の結果を支持する結果と解釈することができる。先行研究のレビューで述べたように、中藤（2017）は居場所の基礎概念を「安心でき、自分らしくいられる場所」として役割感を外していた一方で、居場所の概念は多面的であり、個人が置かれている日常的文脈を考慮する必要性を指摘している。本研究で、役割感が知識共有行動に影響

を与えることが示されたことから、職場の文脈において居場所感を考慮する際、役割感が重要な概念であることを意味している。職場は結果が求められる環境であることから、従業員にとっては、そこで結果に貢献する役割を果たすことが重要なために、このような結果になったと考えられる。

これに対して、本来感は知識提供行動へは有意な影響がみられる一方で、その影響は安心感、役割感に比べると小さい。さらに知識獲得行動へは有意な影響がみられない。

この原因の1つとして、居場所感の3因子の関係が影響している可能性が考えられる。本間(2006)は、居場所においては、まず個人の存在がまるごと受容されることが大切であり、受容されることが行動や自尊感情を高めることにつながっていくと述べているが、このことは、まず自分らしくいられることが居場所における前提条件である可能性を示唆している。もしそうであれば、本来感が安心感や役割感に影響を与えている可能性がある。また単相関の結果をみると、本来感と知識提供/獲得行動との相関は役割感と知識提供/獲得行動との相関と同程度であるものの、安心感や役割感を加えた重回帰分析においては本来感の影響が弱まったということは、本来感と知識提供/獲得行動との関係を安心感や役割感が媒介している可能性を示している。そのため、今後、居場所感の3つの因子の因果関係を考慮して分析することが期待される。

また、もう1つの原因として、本来感の尺度の特徴が挙げられる。向日(2019)は、職場における本来感は自律的知識提供動機だけではなく他律的知識提供動機へも正の影響を与えているのに対し、生活全般を対象とした一般本来感は自律的知識提供動機へのみ正の影響を与えていることを示している。先行研究(向日, 2015b)において、他律的知識提供動機は知識提供行動を抑制すること、また自律的知識提供動機は知識提供行動を促進す

ることが示されていることから、本研究での職場を対象とした本来感は、自律的動機を介して知識提供行動を促進する一方で、他律的動機を介して知識提供行動を抑制し、結果、知識提供行動への正の影響が弱まった可能性もある。そのため、知識提供行動、さらには知識獲得行動の規定要因として本来感を扱うときには、職場の本来感よりも生活全般を対象とした本来感を用いた方が良い可能性がある。

さらに、本研究では、知識提供行動と知識獲得行動とは大きな違いがみられなかった。そのため、実践の視点からみた場合、知識の提供と獲得、いずれを目指すかで組織が取るべき対応は大きな違いがないと思われる。ただし、先行研究のレビューで触れたように知識獲得行動は知識提供行動に比べて知識資産の不足を示す側面があり、自我脅威との関連も示唆されている。そのため、自我脅威を感じにくい居場所を感じられる環境において知識獲得行動が引き出される心理的な仕組みは、知識提供行動が引き出される仕組みとは異なる可能性があり、さらなる検討が必要だと考えられる。

## 2) 実践面での考察

以上の結果、職場で知識提供行動や知識獲得行動を促進するには、特に居場所感を構成する因子のうち、安心感と役割感を高めることが有効と考えられる。安心感の質問項目には、安心感とともに居心地のよさや大切にされている感覚などが含まれていることから、お互いに尊重し、受け入れ合う居心地の良い人間関係の形成が必要であるとも考えられる。加えて、役割を感じられる環境を設けることも必要である。たとえば個人が企業や同僚に貢献できていることが感じられるフィードバックの提供や、個性が生かされる職場環境を設けることなどが考えられる。

また、安心感と役割感の双方を感じられる環境を設けることが重要であると考えられ



る。本研究の結果は安心感と役割感どちらかでも知識共有は促進するものの、双方が組み合わさったときにより知識共有が活性化することを示している。居場所感の概念は多様であり、文脈によって捉え方が異なるが（中藤，2017）、本研究の結果は職場の知識共有の文脈においては、安心感と役割感の双方が重要であることを意味している。知識共有のために、安心感と役割感どちらか一方を高めたとしても、居場所感としての効果は限定的であり、双方を感じられる環境を提供することで居場所としての効果がより大きくなると考えられる。

### 3) 今後の研究課題

まず、本来感の影響についての検証が必要だと考えられる。本研究では、本来感が知識提供／獲得行動に与える影響が小さかったが、その原因として、先述したように、本来感が安心感と役割感を介して間接的に知識提供／獲得行動に影響を与えている可能性が考えられたことから、居場所感の3因子の因果関係を想定した分析をすることが期待される。また、もう1つの原因の可能性として、生活全般の本来感ではなく職場の本来感を測定したことが挙げられたことから、生活全般を対象とした本来感の尺度を用いて測定することも期待される。

さらに、居場所感が知識提供行動と知識獲得行動に与える影響の相違の検証が必要だと考えられる。本研究では、居場所感が与える影響については、知識提供行動と知識獲得行動との間に大きな差異はみられなかったが、先述したように両行動は心理的な面において差異が存在する可能性がある。たとえば心理的居場所感と知識提供行動／獲得行動との関係を媒介している変数の役割について検証するなどし、その心理的プロセスの相違について検討することが期待される。

加えて、従業員の知識提供／獲得行動を他者が評価することが期待される。本研究の居

場所感と知識提供／獲得行動は回答者による自己評価であり、居場所感を感じている回答者が自己の知識提供／獲得行動をポジティブに評価している可能性がある。そのため、知識提供／獲得行動について上司や同僚などの他者が評価し、そのデータを分析することが期待される。

謝辞：本研究はJSPS 科研費 JP19K01875 の助成を受けたものです。また、中京大学先端共同研究機構企業研究所の「職場における自分らしさ」プロジェクトの成果の一部です。

### 注

- 1 本論文は、「第78回日本情報経営学会全国大会」及び「経営情報学会2019年春季全国研究発表大会」で発表したものを、大幅に加筆修正したものである。
- 2 知識提供行動と知識獲得行動の区別については、向日（2020）を参照した。

### 参考文献

- Edmondson, A. (1999) "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams," *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, No. 2, pp.350-383.
- Edmondson, A. C. and Lei, Z. (2014) "Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.1, No.1, pp.23-43.
- Edmondson, A. C. (2019) *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*, John & Sons (野津智子訳 (2021) 『恐れのない組織』英治出版).
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. and Vracheva, V. (2017) "Psychological Safety: A Meta - Analytic

- Review and Extension,” *Personnel Psychology*, Vol.70, No. 1, pp.113-165.
- 秦彩子 (2000) 『『心の居場所』と不登校の関連について』『臨床教育心理学研究』Vol.26, No. 1, pp.97-106.
- 本間友巳 (2006) 「居場所とは何か」 忠井俊明・本間友巳編著『不登校・ひきこもりと居場所』ミネルヴァ書房, pp.2-25.
- 石本雄真 (2009) 「居場所概念の普及およびその研究と課題」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』Vol.3, No.1, pp.93-100.
- 石本雄真 (2010) 「青年期の居場所感が心理的適応, 学校適応に与える影響」『発達心理学研究』Vol.21, No. 3, pp.278-286.
- 伊藤正哉・川崎直樹・小玉正博 (2011) 「自尊感情の3様態: 自尊源の随伴性と充足感からの整理」『心理学研究』Vol.81, No.6, pp.560-568.
- Lin, H. F. (2007) “Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study,” *International Journal of Manpower*, Vol.28, No.3/4, pp.315-332.
- Matsuda, Y., Pierce, J. L. and Ishikawa, R. (2011) “Development and Validation of the Japanese Version of Organization-based Self-Esteem Scale,” *Journal of Occupational Health*, Vol.53, pp.188-196.
- 松田与理子・柴田恵子・石川利江 (2009) 「組織内自尊感情: 本邦の産業保健領域における活用可能性」『ヒューマン・ケア研究』Vol.10, No.2, pp.114-126.
- 向日恒喜 (2015a) 『組織における知識の共有と創造』同文館.
- 向日恒喜 (2015b) 「組織内自尊感情と知識提供動機が知識提供行動に与える影響」『経営情報学会誌』Vol.24, No.1, pp.1-17.
- 向日恒喜 (2019) 「本来感と優越感が職場における知識提供動機に与える影響」『中京企業研究』Vol.41, pp. 63-73.
- 向日恒喜 (2020) 「職場における自己価値の随伴性が組織内自尊感情と知識獲得/提供行動に与える影響」『中京経営研究』Vol.30, No.1, pp.1-12.
- 中藤信哉 (2017) 『心理臨床と「居場所」』創元社.
- 中村准子・岡田昌毅 (2016) 「企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究」『産業・組織心理学研究』, Vol.30, No.1, pp.45-58.
- 中村准子・岡田昌毅 (2019) 『企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の変容プロセスと影響要因に関する探索的研究』産業・組織心理学研究, Vol.3, No.1, pp.19-33.
- 中西友美 (2000) 「若い世代の母親の居場所感についての基礎的研究」『臨床教育心理学研究』Vol.26, No. 1, pp.87-96.
- 則定百合子 (2006) 「思春期における『こころの居場所』に関する研究」『神戸大学発達科学部研究紀要』Vol.13, No.2, pp. 17-22.
- 則定百合子 (2007) 「青年版心理的居場所感尺度の作成」『日本教育心理学会総会発表論文集』Vol.49, pp.337.
- 則定百合子 (2008) 「青年期における心理的居場所感の発達的变化」『カウンセリング研究』Vol.41, No.1, pp.64-72.
- 則定百合子 (2016) 『青年期における心理的居場所感の構造と機能に関する研究』風間書房.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. and Dunham, R. B. (1989) “Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation,” *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.3, pp.622-648.
- 杉本希映・庄司一子 (2006) 『『居場所』の心理的機能の構造とその発達的变化』『教育心理学研究』Vol.54, No. 3, pp.289-299.
- 高橋彩 (2020) 「ジェネラティビティと心理的居場所感が職業的アイデンティティに及ぼす影響: ジェネラティビティを媒介要因としたプロセスモデルの検証」『産業・組織心理学研究』Vol.33, No.2, pp.93-104.
- Van Den Hooff, B. and De Ridder, J. A. (2004) “Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Com-

munication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing,” *Journal of Knowledge Management*, Vol.8, No.6, pp.117-130.

Wang, S. and Noe, R. A. (2010) “Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research,” *Human Resource Management Review*, Vol.20, No 2, pp.115-131.