

能力格差と流動性は誰の協力意欲を高めるか？

集団内の個人の立ち位置に注目した企業組織データ分析

○仲間大輔（リクルートマネジメントソリューションズ）・村本由紀子（東京大学）

キーワード：多様性，協力，異質性，組織

組織内の協働におけるメンバーの多様性の影響についての関心が高まっている。組織における協力を考える際には、水平的多様性のみならず、メンバー間の資源や能力の多寡といった垂直的多様性にも目を向け、個々の貢献度の差異を考慮することが不可欠である (Bunderson & van der Vegt, 2018; van der Vegt et al., 2006)。

これまでの研究から、メンバー間の能力格差が個人の協力行動に及ぼす影響は、集団メンバーの流動性（メンバーが入れ替わる程度）によって調整されることが示されてきた。具体的には、ジレンマ実験（仲間・村本, 2020）や職場調査（仲間・村本, 2021）において、流動性が高いときに能力格差が個人の協力行動と正に関連していた。

集団内に格差があるということは、格差の中での「立ち位置」が個人によって異なる、つまり、相対的に「上位層」となる個人と「下位層」となる個人とが集団内に共存していることを意味する。しかし、こうした立ち位置の違いを考慮し、格差と流動性が協力を及ぼす効果が集団内の個人に一樣に見られるのかどうかを検討した先行研究はほとんどない (van der Vegt et al., 2006)。

下位層の個人にとっては、流動性が高いことは、メンバーの入り替りに伴う立ち位置の上昇可能性を高めるだろう (Anderson & Brown, 2010)。さらに、自分よりも上位の相互作用相手が固定的ではないことは、特定の相手と望ましくない上下関係に陥るリスクを減じ、協力意欲にプラスの影響をもたらすと考えられる (Greer et al., 2017)。一方で、「上位層」にとっては、そうしたメリットは下位層と比較すると多くないだろう。以上より、「下位層よりも上位層において、メンバーの流動性が高いときに格差は個人の協力と正に関連する」と予測し、企業内の実際のワークチームを対象にした分析を行った。

方法

サンプル サービス業 A 社の人事部門から提供された内部管理データを用いて検証用のデータセットを構築した。営業部門を対象にし、3 名以上のチームを分析に含めた (2714 人・287 チーム[平均 9.4 人、中央値 8 人])。

測定 チームごとにメンバーの職務ランクの標準偏差を

取って能力格差の指標とし、各個人の職務ランクとチーム平均からの差を取って「立ち位置」の指標とした。また、「メンバーのうち 1 年以内にチームに加わった人の割合」を算出することで流動性の指標とした。さらに、協力意欲の指標として、当該会社が実施した全社員サーベイから「継続意欲」についての質問を用いて、「自チームで働き続けたい」を 1、それ以外（異動・退職したい等）を 0 にコード化した。格差と流動性が集団レベル、立ち位置と継続意欲が個人レベルの変数である。

結果と考察

個人の継続意欲を目的変数とし、格差・流動性・立ち位置を説明変数にしたマルチレベルロジスティック回帰分析の結果、格差・流動性・立ち位置の 3-way 交互作用が有意となった ($p=.03$)。能力下位層のみを取り出した分析をしたところ、格差・流動性の交互作用が有意であったが ($p<.001$)、能力上位層ではそうした交互作用は見られなかった ($p=.31$; Figure 1 を参照)。これらは予測を支持する結果である。こうした集団内の個人の立ち位置の差異に着目した分析により、格差が集団にもたらすダイナミクスの理解を深めることが期待できる。

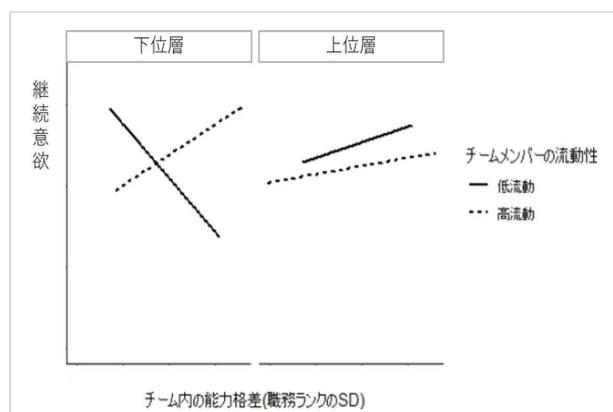


Figure 1 能力格差と流動性が継続意欲に与える影響

引用文献 Anderson & Brown (2010) *Res in Org Behav* / Bunderson & van der Vegt (2018) *Annu Rev in Org Psych Org Behav* / Greer et al., (2017) *Res in Org Behav* / 仲間・村本 (2020) *日本社会心理学学会大会* / 仲間・村本 (2021) *日本社会心理学学会大会* / van der Vegt et al. (2006) *Acad Manage. J.*