

能力格差と課題タイプが集団パフォーマンスに及ぼす影響

企業組織データを用いた分析

○仲間大輔（東京大学/リクルートマネジメントソリューションズ）・竹村幸祐（滋賀大学）

キーワード：集団パフォーマンス，能力格差，多様性，課題タイプ

組織内の協働におけるメンバー間の多様性の影響について、社会的な関心が高まっている（cf. 谷口, 2016）。多様性が集団に与える影響については多くの研究がなされてきたが、しかし、その結果は一貫したものではなく、調整変数を考慮した研究の必要性が指摘されている（正木・村本, 2018; van Knippenberg & Schippers, 2007）。

多様性は、集団内のメンバー構成の多様性を指す概念であるが、その内実に関しては多様な定義や分類方法が存在し（Bunderson & Van der Vegt, 2018; Harrison & Klein, 2007）、集団メンバー間の格差（ステータスやランク等の垂直方向の差異）もその一種である。近年のメタ分析は、そのような格差によって集団のパフォーマンスが毀損されることを明らかにしているが（Greer et al., 2018）、同時に、課題タイプに依存することも指摘されている（Anderson & Brown, 2010; Halevy et al., 2011）。

そこで、本研究では、企業組織内の小グループを対象にし、メンバー間の職務ランクのグループ内の差異が、当該グループのパフォーマンスにどう影響しているのか、そして、その影響が当該グループの取り組む課題のタイプによってどのように調整されるのかを検討する。グループが取り組む課題のタイプによる協働への影響を理解することは、組織運営が一般に小グループごとにさまざまに課題の割り当てを行うことを通じてなされているため、組織にとって重要な問題と考えられる。本研究では、課題のタイプについて、「実行型」（計画に合わせたタスク遂行を行う）と「企画型」（計画・意思決定を行う）という2区分を採用する。後者がより不確実・複雑で非定型的な課題であるとされる（De Dreu & Weingart, 2003）。この類型による違いとして、例えば、集団内葛藤の負の影響が、実行型課題に取り組む集団よりも、企画型課題に取り組む集団で強くなることを De Dreu らは報告している。集団内の葛藤は格差と関連することが知られているため、本研究での仮説は次のようになる。

仮説：集団内の格差は、実行型の課題に取り組むグループよりも、企画型の課題に取り組むグループにおいて、組織パフォーマンスに対し負の効果を持つだろう。

方法

ある企業の本社部門（200名規模）から提供された人事組織データを分析に用いた。データは、全従業員の職務ランク、所属グループ、組織に関する55の質問（経営管理目的で行われた組織状態サーベイ）への回答から構成されていた。組織図上の最小単位（グループ）を分析単位とし、3名以上のグループを分析に含めた（ $N_{\text{group}} = 25$, $M_{\text{group size}} = 5.8$, $Med_{\text{group size}} = 5$ ）。

グループごとにメンバーの職務ランクの標準偏差を取って集団内格差の指標とした（cf. Harrison & Klein, 2007）。各グループの課題タイプは複数の内部者によってコーディングし、実行型が18、企画型が7グループとなった。探索的因子分析により組織状態サーベイの中の集団パフォーマンスを示す一因子（全55項目中23項目）を取り出し、その平均得点を被説明変数とした（項目例：「私達の組織は顧客に価値を提供できている」）。

結果と考察

集団パフォーマンスに対する、格差と課題のタイプ、さらに両者の交互作用を説明変数とし、職務ランクの平均値とグループサイズを統制変数とした回帰分析を行った。格差×課題のタイプの効果が有意となり（ $\beta = -.45$, $p < .01$ ）、単純傾斜分析の結果（図1）、企画型の課題に取り組むグループにおいて格差は負の効果を持ったが（ $\beta = -.52$, $p < .001$ ）、実行型の課題に取り組むグループに置いてはそのような効果は見られなかった（ $\beta = -.07$, ns ）。これは仮説を支持するものである。このような課題の種類による能力格差の影響の違いが、何に因ってもたらされているのかを検討していくことが必要だろう。

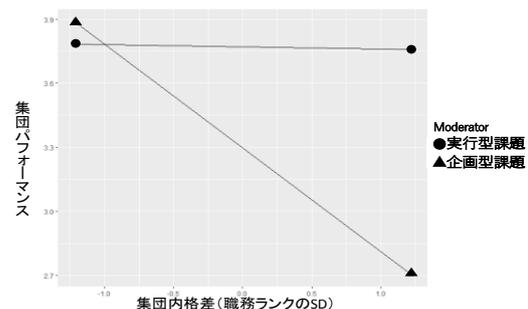


図1：課題タイプ×格差の単純傾斜分析