

令和 3 年 6 月 10 日現在

機関番号：33906

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2020

課題番号：19K13786

研究課題名（和文）職場内の多様性と知識共有行動の関係に関する理論的・経験的検討

研究課題名（英文）A theoretical and empirical examination of the relationship between diversity and knowledge sharing behavior in the workplace

研究代表者

砂口 文兵（SUNAGUCHI, Bumpei）

椋山女学園大学・現代マネジメント学部・講師

研究者番号：70827328

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、職場における人々の多様性（ダイバーシティ）と人々の間で生じる知識を共有する行動（以下、知識共有行動）の関係を、理論とデータをもとに考察することであった。この目的に関して、上司と職場メンバーの多様性との関係に着目した研究を行うとともに、男女という性別に注目した研究などを行った。それらの研究に関しては、学会での報告だけでなく、学術的成果を公に発信できる媒体に掲載するなどの成果をあげた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、多様性（ダイバーシティ）と知識共有行動の関係について、その関係性をより詳しく見ていく（すなわち、その関係性を精緻に検討する）ことにある。特に、両者の関係を詳しく論じる際には、理論だけではなく、データを用いた検討も行った。他方、本研究の社会的意義については、職場における多様性が持ちうるポジティブな影響をいかにして発揮させることができるのか、という疑問への1つの回答を示すことにある。つまり、職場における人々の多様性がどう知識共有に作用するかを考える一つの糸口を示したことが社会的意義である。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to examine, based on theory and data, the relationship between diversity in the workplace and the knowledge sharing behavior that occurs among people. For this purpose, two studies were conducted: one focused on the relationship between diversity of supervisors and workplace members, and the other focused on gender. The results of these two studies were not only reported at academic conferences but also published in media that can publicly disseminate academic results.

研究分野：組織行動論

キーワード：多様性 知識共有行動

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

市場競争の激化や労働人口の減少を背景に、知識の共有・活用の重要性が叫ばれ、従業員による知識の共有をどう引き出すかが議論されてきた。例えば、市場競争の激化に関わる注目は、従業員の持つ知識をどう活用するかが、競争優位の源泉となり、企業の将来を左右する可能性があるとの見方から生じてきた。他方、労働人口の減少を背景としたものは、企業で長年働くことで個人に蓄積される、ノウハウ等の目に見えぬ資源を活かす必要性の高まりを反映したものだと言える。

知識の共有を従業員から引き出すことについては、知識共有行動研究 (knowledge sharing behavior; cf. Cabrera, Collins, & Salgado, 2006) や知識隠ぺい行動研究 (knowledge hiding behavior; cf. Connelly, Zweig, Webster, & Trougakos, 2012) が検討してきた。また、それらの研究成果により、個人、集団、組織のそれぞれのレベルにおける、個人による知識共有を促進・阻害する要因も明らかとなっている (e.g., Cabrera et al., 2006)。

ところが、知識共有行動と知識隠ぺい行動に関する既存研究には、多様な人々が知識の共有をもたらすという暗黙の前提が置かれてきた。すなわち、知識の共有を従業員から引き出すことを考える上で、人材の多様性が看過しえぬことを両研究群は当然視してきたのである。

知識の共有と人材の多様性の関係性に関しては、多様性に関する既存研究が検討してきたが (e.g., Bunderson & Sutcliffe, 2002; Jackson & Joshi, 2011) そこで検討されてきた多様性は数ある多様性を顧みたま、非常に限定的であると言わざるを得ない。特に、2015年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (通称: 女性活躍推進法)」の成立を契機とする性別の多様化や再雇用制度の拡充によるデモグラフィーの変容が職場で生じている近年の日本企業の状況を顧みたま、そうした多様性の変化が日本企業の職場における知識の共有に及ぼす影響を及ぼすか、という問いを議論する必要があるだろう。

2. 研究の目的

本研究の当初の目的は、日本企業の職場において、いかなる多様性が従業員による知識共有行動に影響を及ぼすかを、理論的および経験的に検討することであった。より具体的には、本研究の目的は、知識共有行動を促進しうる多様性やその視点を探求することにあった。この目的は、従業員による知識共有行動に及ぼす多様性に関して、議論される多様性の射程を拡張するという意図を反映したものである。

3. 研究の方法

まず多様性と知識共有行動の理論的精緻化については、多様性の分類区分 (e.g., Jackson & Joshi, 2011; Tsui & Gutek, 1999) と組織的デモグラフィーモデル (organizational demography model; cf. Pfeffer, 1983) の2つを理論的基盤に、両者の関係性を検討した。より具体的には、既述した諸理論を踏まえ、それらの理論が示唆する内容の共通点・相違点などを検討した。次に経験的検討に関しては、質問紙データに多変量解析を行った。具体的には、異なるレベル水準を含むデータに対して、多変量解析を実施した。

4. 研究成果

研究の主な成果としては、大きく3つのカテゴリーに分けることができる。以下においては、それら3つの研究成果について、それぞれ具体的にどのような成果が得られたかを踏まえ、説明していく。

1) 上司とリーダーシップに注目した研究成果

1つ目は、上司に注目した多様性と知識共有行動の関係に関わる研究である。その研究としては Sunaguchi (2020) が挙げられる。Sunaguchi (2020) においては、上司と部下という関係性 (以下、上司-部下関係) に焦点を絞り、上司-部下関係の関係性に加え、職場内における関係性の分化が個人と集団に対する多様性の影響にどう作用するかを検討した。より具体的には、Sunaguchi (2020) では LMX とその分化である LMX Differentiation (i.e., LMXD) と多様性を踏まえ、それらがいかに部下の態度や行動に影響するかを検討した。その際、影響を受ける個人の行動として知識共有行動を位置づけるだけでなく、そうした行動の集積による結果として生じる集団内の知識共有についても言及した。

2) 性別に注目した研究成果

2つ目の主な成果は、性別に注目し、多様性の影響を論じた研究成果である。その具体的な研究成果としては、砂口 (2019, 2021) が挙げられる。それらの研究では、男女という性別の視点から多様性を捉え、その多様性が女性の昇進意欲に影響を及ぼすことを理論的に考察した。その議論においては、男女という性別の差異が知覚されることで、とりわけ女性の有する知識が活かされない可能性が示唆されている。さらに、昇進意欲との関係をロールモデルの視点からも検討したことから、上司-部下関係でのやりとりが阻害されうるといふ、多様性と知識共有行動の

関係に関わる示唆を得た。

3) 多様性そのものに注目した研究成果

最後に挙げられる主な成果は、多様性そのものに注目する研究成果である。ここでいう「多様性そのものへの注目」とは、多様性のあり方それ自体に着目することを指している。これに関わる具体的な研究成果としては、砂口(2020)が挙げられる。砂口(2020)は多様性について関係的デモグラフィー(relatational demography)という捉え方に注目し、関係的デモグラフィーという視点を人的資源管理へ接合した際に示唆される可能性と課題を議論したものである。その内容の中では、多様な知識を有する人材の管理について、個人と他者との社会的関係性が知識共有を含めた個人の様々な行動や態度に影響しうることを論じた。すなわち、その内容は多様性が個人の知識共有行動に及ぼす影響について、関係的デモグラフィーという視点から理論的精緻化を試みたものであると言えるだろう。

以上で述べた研究成果1)～3)を踏まえ、続いてそれらの研究成果の国内外における位置づけとインパクトを述べる。

まず国外の研究に対する既述した研究成果の位置づけについては、多様性と知識共有行動の関係性を様々な視点から検討することで、両者の関係性を論じる視点の拡充および精緻化を行ったと言える。すなわち、冒頭で述べた「研究開始当初の背景」において言及した暗黙的前提に対して、多様性と知識共有行動を検討する視点が複数存在することを示唆するとともに、各視点について具体的な展望や課題を議論した点に、国外の研究に対する本研究のインパクトがあると言えるだろう。

次に、国内研究に対する本研究の位置づけとインパクトを説明する。国内研究に関しては、多様性に関して様々な議論がなされてきた。しかしながら、そうした研究においても、多様性と知識共有行動の関係性に注目した研究はほとんどなされてこなかった。こうした状況を鑑みた場合、国内研究に対する本研究の位置づけは、既存の研究が看過してきた多様性の影響について、その関係の可能性を示唆するだけでなく、その関係を精緻化した部分にあると言える。また、本研究の持つインパクトに目を移すと、多様性のマネジメントに関する企業ならびに政府の関心がますます高まっているという状況がある。そのことを踏まえれば、本研究が持つインパクトとしては、既存の国内研究が十分な示唆を与えられていなかった点を指摘できたことが挙げられるだろう。

最後に、上で述べた3つの主な研究成果を踏まえた上で、今後の展望を言及していく。まず1つめの展望としては、それぞれの研究成果について、より実証的に検討していくことが挙げられる。例えばSunaguchi(2020)では、集団と個人に対して上司-部下関係とその分化が及ぼす影響について理論的考察がなされている。その内容を踏まえれば、理論的に示唆される関係性について、そうした示唆をデータによって実証的に検討する必要性があると言える。同様のことは、砂口(2019, 2020, 2021)についても当てはまるものである。すなわち、性別という多様性の捉え方だけでなく、関係的デモグラフィーという視点から多様性を捉えた場合に関しても、どのような影響が個人の知識共有行動に生じうるのかという点を実証的に検討する必要性と意義があると言えるだろう。

本研究に関する2つ目の展望としては、3つの主たる研究成果を統合した研究を推進していくことが挙げられる。既述したように、本研究の研究成果は主として3つに分けられる。しかしながら、それら3つの関係性(特に、「3)多様性そのものに注目した研究成果」)に注目し、関係性をより明瞭にすることを意識することで、3つの研究成果を統合する研究視座が議論できる可能性がある。さらには、3つの主たる研究成果を統合することによって、本研究の主テーマとなる多様性と知識共有行動の関係性を複眼的に捉えることが可能になるだろう。したがって、今後の研究としては、上述した3つの研究成果を包摂する枠組みそれ自体を検討する必要があると言えるだろう。

< 上記内容に関する参考文献 >

- Bunderson, J. S., & Sutcliffe, K. M. (2002) Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: Process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 45 (3), 875-893.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006) Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (2), 245-264.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012) Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (1), 64-88.
- Jackson, S. E., & Joshi, A. (2012) Work team diversity. In S. Zedeck (Ed.) *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1 Building and Developing the Organization* (pp. 651-686). American Psychology Association.
- Pfeffer, J. (1983) Organizational demography. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.) *Research in organizational behavior, Vol. 5* (pp. 299-357). JAI PRESS INC.
- Tsui, A. S., & Gutek, B. A. (1999) *Demographic Differences in Organizations: Current*

Research and Future Directions. Lexington Books.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 砂口文兵	4. 巻 18
2. 論文標題 女性の昇進意欲に関するロールモデル論の理論的検討	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 社会とマネジメント	6. 最初と最後の頁 71-91
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 1件/うち国際学会 2件）

1. 発表者名 砂口文兵
2. 発表標題 女性の昇進意欲に関する「ロールモデル論」の理論的検討
3. 学会等名 組織学会・日本経営学会・日本情報経営学会合同 中部研究部会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Bumpei Sunaguchi
2. 発表標題 An investigation in how LMX and LMX differentiation influence on the relationship between demographic diversity and outcomes of groups and individuals
3. 学会等名 International Conference on Business Economics and Information Technology（国際学会）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 砂口文兵
2. 発表標題 人的資源管理への関係的デモグラフィの応用可能性
3. 学会等名 一橋大学国内交流セミナー（招待講演）
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------