

## 組織における知識共有に影響する要因

1220558 三浦 紀乃

指導教員 上村浩

### 研究背景

知識には、明確な言語・数字・図表で表現された「形式知」と、はっきり明示化されていないメンタル・モデルや体化された技能としての「暗黙知」という2つの補完的なタイプがある。また、形式知を生み出すプロセスを示したものが「SECIモデル」である。個人や組織の知識は、(1)共同化(2)表出化(3)連結化(4)内面化の四つのモードをめぐりながら創造される。一方、既存研究から組織において人が沈黙する、すなわち知識共有が遮断される状況を3つ取り上げる(ケース1:黙認的沈黙、ケース2:防備的沈黙、ケース3:親社会的沈黙)。これに加えて、知識創造プロセスを考えると、個人属性(自己超越欲求)も影響するものと考えられる。

### 研究目的

本研究では、組織における知識共有に影響する要因(人が組織の中で知識共有する際、当該知識共有に影響する要因)を明らかにすることを目的としている。

### 調査・分析方法

2022年1月に大学1年生から4年生までの男女、55名を対象にアンケート調査を実施し、アンケート結果については統計的に分析した。

### 分析結果

本研究における実証の結果は、自己超越欲求の高い人は、グループ内に信頼できる人(先輩・同期・後輩)が存在する場合、組織に知識を共有することが示された。また、自分の所属する組織以外の存在(対立する組織)がある場合(親社会的沈黙が生じる状況)、自己超越欲求が高い人は、利己的なインセンティブの高さによって知識の共有を行わないことが示された。しかし、所属する組織内に信頼できる人がいること(同期)は知識の共有に影響を及ぼすことが明らかとなった。

### 考察・結論

ここで本研究の結果と考察を踏まえると、第1に組織において自己超越性の高い者をナレッジ・リーダーとして配置することが重要である。第2に、わが国の企業の多くが採用している事業部制組織という組織形態は、組織全体の知識創造プロセスの促進を妨げる可能性があると考えられる。つまり、事業部の垣根を超えた知識共有は困難なものとなる可能性が高くなる。このことは、会社全体としての生産性や価値を高めるために有用な知識の全体共有を妨げる可能性がある。これらを踏まえ、組織管理において、重要ことは、事業部といった業績管理単位の組織を有する組織が、これらの単位を超えた繋がりを持ち、知識や情報を共有し合う場を提供することである。これにより会社全体としての生産性や企業価値向上に繋がる重要な暗黙知を組織全体の形式知として識別し、組織全体として利用可能となる。