

越境学習における越境先の環境と 越境学習者のパーソナリティと成果の関係性

武蔵大学経済学部経営学科

山崎秀雄専門ゼミナール3年

若林直文 竹本恵里菜 高梨香子 永江隼人

要旨

本研究では、企業の人材育成方法の一つとして、近年注目されている越境学習に着目し、越境学習を通して、イノベーション能力に関する成果、モチベーション能力に関する成果を、①個人レベル（越境学習によって越境学習者自身が得る場合）で最も効果的に得るためには、②組織還元レベル（越境学習者がホームに戻ってきた後に、越境学習によって得られた成果を、自らが属する組織へと還元する場合）で最も効果的に組織に還元するためには、いかなる越境先に、いかなるパーソナリティの越境学習者を越境させるべきかを検討した。

具体的には、まず、越境先としての環境を、①自分も含めた一人ひとりが異なる組織に所属するメンバーによって構成された実践コミュニティ（全員初対面の場合）と、②自分以外のすべての人々が同一組織に所属するメンバーによって構成された実践コミュニティ（自分だけアウェイの場合）に分類した。また、越境学習者のパーソナリティを、①楽観的、②悲観的、③外向的、④内向的に分類した。そのうえで、分類した越境先としての環境と越境学習者のパーソナリティを組み合わせ、どの組み合わせが越境学習による成果、すなわちイノベーション能力に関する成果、およびモチベーション能力に関する成果が大きいかについて、分散分析を用いた検討を行った。

分析の結果、まず、イノベーション能力に関しては、楽観的なパーソナリティの人物を、越境先の環境として全員初対面の場合（自分も含めた一人ひとりが異なる組織に所属するメンバーによって構成された実践コミュニティ）に越境させる場合が、また、モチベーション能力に関しては、外向的なパーソナリティの人物を、越境先の環境として自分だけアウェイの場合（自分以外のすべての人々が同一組織に所属するメンバーによって構成された実践コミュニティ）に越境させる場合が、それぞれの能力を最も効果的に得られる可能性を指摘できる。

加えて、以上の傾向は、個人レベルと組織還元レベルのどちらにおいても共通にみられるという点も本研究で明らかにされた。