

## 越境学習がモチベーション向上に与える有用性(要旨)

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

大川梨花・熊谷悟・深石翔・前田芽久

本研究では、越境学習がモチベーションにどう影響を与えるかについて着目し研究を行った。昨今、業務形態の多様化や人々を取り巻く環境の変化により、働く人々のモチベーションが低下していると考えられる。そのため、モチベーション向上に繋がる手法を探るべく、越境学習とモチベーションの関係性を調査した。石山・伊達(2022)によると越境学習とは、個人にとっての居心地の良い組織と居心地の悪い組織を行き来することにより生じる、葛藤や違和感からもたらされる学びと定義される。

本研究では、以下の2つの仮説について検証を試みた。

仮説 1:越境後、越境者への関与レベルと越境学習のモチベーションの高さには、山なりの関係がある。

仮説 2:周りが越境者のモチベーションを向上させるのは、関与レベルは「中」で、具体的な発言やサポートをする時である。

なお、検証は学生と社会人を対象としたアンケート調査に基づき、分散分析とt検定を活用した。

検証の結果、「周りからの関与レベル」低中高の3段階と「越境後の越境者のモチベーション」に有意な差はみられず、仮説1は支持されなかった。ただし、「周りからの関与レベル」を低高の2段階にした場合には、関与レベルが高い群は低い群よりモチベーションの平均値が高く、両者の間には有意な差がみられた。よって、越境前と変わらない言動を強制することや、元の組織の仕事に集中するように仕向ける低い関与に比べ、越境経験に期待し越境者のやりたいことを先回りしてサポートしようとする高い関与の方が、越境後の越境者のモチベーションの向上に繋がると指摘できる。

また、仮説2も支持されなかった。アンケートの結果、「中」程度の関与が求められる傾向はみられたものの、周りからのサポートの言動は「抽象的」の時、最も越境者のモチベーションを向上させられる。抽象的サポートを好んだ人は、「具体的サポートは仕事自体は進むが、モチベーションの向上には繋がらない」ことや、「自由度が欲しい」という理由であった。つまり、越境者へのサポートの言動に関しては、具体的言動に比べ抽象的言動でのサポートの方が、元の組織のやり方や文化に再び同化することを防ぎ、越境先と元の組織の異なる環境に挟まれた居心地の悪さを維持することにつながる。そして、この状態を維持することで、越境者に柔軟な行動を促し、組織へ新しい風を吹き込むような越境学習効果が得られるのではないかと考えられる。