

## 越境研究の現状と展望

長崎大学 中西 善信 \*

神戸大学 江夏幾多郎 \*\*

### Overview and future directions of boundary crossing studies

Yoshinobu NAKANISHI  
(Nagasaki University)

Ikutaro ENATSU  
(Kobe University)

Currently, boundary crossing — activities outside of daily contexts — is becoming more important. Boundary crossing both improves peoples' work productivity and also enriches their career, thus providing various values to individuals and organizations. Such a notion has increasingly attracted scholars of various domains, including administrative science. With such an interest, the Japanese Association of Administrative Science hosted the Special Workshop on Boundary Crossing in January 2019 at Nagoya University. Presentations at the workshop were sublimated into articles contained in this special issue of the Japanese Journal of Administrative Science. They all approach the nature of boundary crossing from original perspectives. As an introduction to the special issue, this article provides an overview of boundary crossing studies. First, we review the concept of "boundary" in this research domain as well as the types of boundary crossing and associated learning mechanisms. Second, we describe what boundary crossing brings to individuals and organizations. Third, we present the aim of this special issue and the outlines of the respective articles. Finally, implications for future research are provided.

Keywords : boundary crossing, learning, situation, context, innovation, community

### 1. はじめに

人はなぜ境界を越えるのか。その先にある何かに期待するからだろう。例えば陸路で国境を越える瞬間の感覚は一言で言い表せない。言葉や通貨だけでなく、慣習などが一変する。それまでの常識が非常識となることもある。そして

越境者は旅の終わりに所属元等の「ホーム」に様々なものを持ちかえる。三蔵法師が天竺から持ち帰ったのも経典だけではないだろう。

境界は、国・会社・部門・職種・コミュニティなどの間、至る所にある。境界を越えた自由な往来は重要である。しかし、越境研究は、境界を単なる障壁として見ているだけではない。むしろ、境界の持つ固有の機能に着目する。境界があるからこそ、異なるものが混じりあっ

\* 長崎大学 経済学部 准教授。

\*\* 神戸大学 経済経営研究所 准教授。

たときのダイナミズムが生まれるというのだ（例えば、Impedovo & Manuti, 2016; Wenger, 2000）。

現代において越境の重要性は一層高まってきている。まず、仕事そのものが、越境を必要とするような形へと変化してきている（Engeström, 2001）。組織を越えた協働の重要性は増してきている。所属元組織の異なるメンバーによる技術会合（中西, 2018）はその例である。また、組織の枠にとらわれず、社外等での活動の場を持つことの重要性が改めて注目されている。政府の『働き方改革実行計画』（働き方改革実現会議, 2017）も、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である」（p. 15）として、越境的活動が個人や組織、社会にとって有用であるとし、その促進を目指している。企業間の競争がますます激化し、社会や経済において自国第一主義や自民族第一主義が幅を利かせるようになってきた昨今ではあるが、だからこそ越境的活動が本人や周りにもたらす価値はますます大きなものになってきているし、研究者としてもその価値を改めて解明し、社会に対して発信する必要がある。昨今、越境に関する研究が一層熱を帯びてきているのも必然といえよう。

経営行動科学学会は、その趣意書にもあり、社会環境の変化に対する創造的問題解決を志向する。ゆえに、経営行動科学の方法を通じた越境メカニズムの解明は、本学会が取り組むべき最重要テーマの1つといえる。そのような問題意識のもと、越境に関する様々なアイデアを交換する場として、2019年1月、経営行動科学学会 経営組織部会研究会（テーマ：『越境』について考える）が名古屋大学にて開催された。本特集号は、その研究会における報告をベースとする、異なる切り口から越境に迫った研究論文をまとめたものである。

本稿は、本特集号の導入部として、越境研究を俯瞰することを目指す。このため最初に、越

境において境界が持つ意味について整理した上で、越境の形態やその学習メカニズムについて論じる。次に、越境が個人や組織にもたらす価値についてレビューする。その上で、本特集号の趣旨及び各論文の概要に触れ、最後に、越境研究の今後の課題提示を試みる。

## 2. 越境とは何か

青山（2015）によれば、越境（boundary crossing）という概念は、心理学者であるエンゲストロム（Yrjö Engeström）によって提唱されたとされる。そして1990年代以降、様々な分野において越境に関する議論が展開されてきた（香川・青山, 2015）。現代において越境は、本特集号の各論文にも見られるように、社会や組織における様々な様相と関連付けられて論じられている。中でも、研究成果を社会実践に活かすという観点から見れば、経営学における越境研究の意義はきわめて大きいといえるだろう。

香川・青山（2015）によれば「越境はいまだ不明の概念」（p. 15）であり、研究者によって様々な捉え方がなされている。例えば松本（2018）は、越境を、「部門・企業・地域における境界を越えて移動すること」（p. 53）と定義している。中原（2012）も、越境学習を、組織境界の観点から、「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」（p. 186）と定義している。ここでは、元の居場所から出てゆくことに加え、戻ってくることが重視されている。一方、組織間・職場間といった制度的・物理的な境界ではなく、人々の活動を取り巻く状況・文脈に着目し、状況間の境界を越える経験に着目する考え方もある。普段置かれている状況から離れて異なる状況に接することこそが、学びや気づきを促すというのである（例えば、Engeström, Engeström, & Kärkkäinen, 1995; 香川, 2015; 石山, 2018）。

いずれにせよ、境界の存在は必ずしもネガテ

イブなものだとは捉えられていない。境界は、異なる視点が出会い、新しい可能性が生まれる場でもある (Wenger, 2000; 2010)。職種間の境界を越えた交流においては、知識の脱文脈化と理解の変換が起こり、より深いレベルでの理解が可能となる (Bechky, 2003)。このようなことから、Impedovo & Manuti (2016) は、境界 (の周辺) は学習や交換の場であり、生物における細胞膜 (membrane) のようなものと表現している。完全に混じりあうのではなく、一定の異質さを残しつつ適度に混じりあうことが肝要なのである。また、異質さに起因するコンフリクトがメンバーの学習を促進することもある (Ferguson & Taminiu, 2014)。そして、その異質さが同居するがゆえに、境界はイノベーション発生場となるのである (Swan, et al., 2002; Wenger, 2010; Zhao, Khan, & Xia, 2011)。

## 2.1 越境の形態

では具体的に、人はどのような形で境界を越えるのだろうか。香川 (2015, p. 40) は、「異なるコミュニティや状況間をまたぐ (横断する) という行為や事態」こそが越境という用語が最低限意味する内容とした上で、越境を3類型に区分している。第1が、時間的に前後する形で状況間を渡り歩く「状況間移動」である。これは、「学校から職場へ、Off-JT からOJT への移行や転職のように、時間的に前後するかたちで複数のコミュニティや状況間を一方から他方へ移動する、あるいは両者を往復する」(p. 40) ものである。第2に、ある状況 (例えば、所属元部門) にとどまりながら、他の状況 (所属元部門での業務に対する援助を提供しうる他部門) にアクセスする「手段的横断」がある。メーカーにおける研究開発部門の社員がマーケティング部門の社員のアドバイスを求めるような場合である。そして第3が、異質な文化が同じ時間と場所で交わり、新たなモノや知識や実践を創造する「ハイブリダイゼーション」であ

る。

上記の香川 (2015) による区分は境界を横断する個人に焦点を当てたものである。一方、越境が生じている「場」を観察対象 (分析単位) とすれば、個人に焦点を当てる研究とはまた異なった様相を明らかにすることができる。中西 (2018) は、異なる組織に所属するメンバーによって構成される (組織横断型の) 実践コミュニティ (実践共同体) を、「越境型実践コミュニティ」と呼んでいる。例えば各国政府や航空管制機関による国際会議 (中西, 2018) や本邦における競合航空会社社員による技術会合 (中西, 2019) の参加者はいずれも、行政機関、管制機関 (公社)、航空会社 (民間企業) 等で勤務しつつ、定期的に組織横断的な会議に出席するとともに、会議に付随した非公式な越境型実践コミュニティにおいて、他組織所属の成員との交流を通じて学習している。これらの実践コミュニティにおいては、所属元組織間の利害の対立に基づくコンフリクト発生の可能性や、そのコンフリクトを乗り越える動力源となる共通価値の存在が、組織内実践コミュニティとは異なる学習のダイナミズムを生み出している。ボランティアや地域コミュニティ、異業種交流会、副業といった所属企業外への活動への参加も、越境を通じた学習の機会である。石山 (2018) は、これら活動への参加経験が、本業の業務遂行に正の影響を及ぼすとしている。これらはいずれも、香川 (2015) のいう「ハイブリダイゼーション」における交わり場を形成している。

状況・文脈間の横断は組織内部においても生じうる。Oborn & Dawson (2010) は、外科医、病理学者、ガン専門医、看護師等によって構成されるガン医療チームにおける学習を観察した。その結果、メンバーは、議論の構造化、他者視点の受容、既存想定条件への懐疑を学習して職種間の相違を乗り越え、医療実践に参加するという。これも、「ハイブリダイゼーション」(香川, 2015) の一種といえよう。

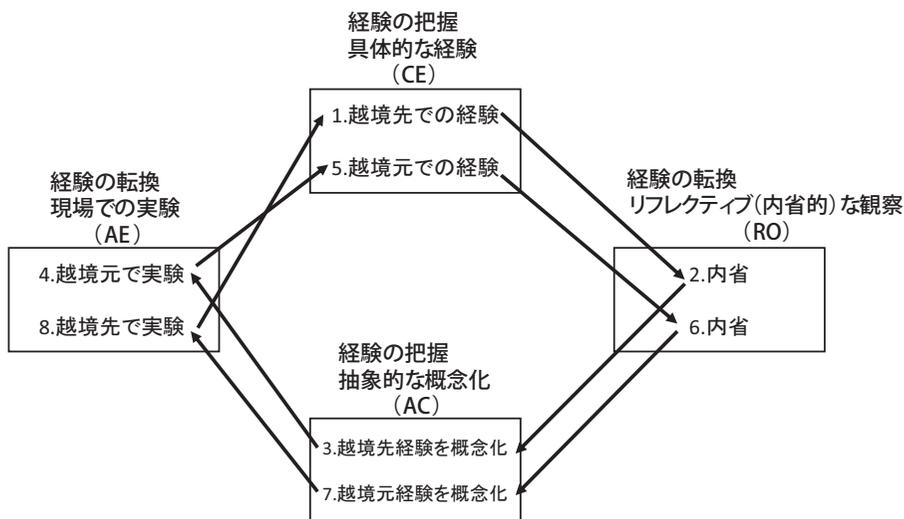


図 1 越境を通じた学習プロセス

出所：石山（2018: 58）

このように、越境をもたらす行為や形態は多様である。しかしここで挙げた形態はあくまで代表的な観察対象にすぎない。現代においては、例えばインターネット環境の発達を通じて様々な越境が可能になっていると考えられる。また、社会的にも、より多様な越境形態が求められているとも考えられる。今後、様々な越境形態をより幅広く比較検討すべきである。

## 2.2 越境を通じた学習のプロセス

では、越境を通じて人はどのように学ぶのか。前項のとおり越境の形態は多様であり、越境における学習のプロセスを一言で総括することは困難であると思われる。

しかし、石山（2018）による「越境的学習における学びのプロセスモデル」（以下、「越境学習モデル」）は、越境を通じた学習の要諦を示しており、これを引用することを通じて越境を通じた学習の特徴を探りたい。この越境学習モデルは、Kolb（1984）の経験学習モデルを拡張したものである。Kolb（1984）は、経験学習を「経験の変換を通じて知識が創造されるプロセス」（p. 38）と定義した。そして、経験学習のプロセスは、具体的経験（concrete experience）、

省察的観察（reflective observation）、抽象的概念化（abstract conceptualization）、能動の実験（active experimentation）の4段階の反復によって構成されるとしている。単に経験するだけでなく、その観察を通じて得たものが概念化され、次の経験につながってゆくというものである。

越境学習モデル（石山, 2018）は、Kolb（1984）の学習プロセスがメビウスの帯のように2周して1サイクルとなる様態を示している。すなわち、①越境先での経験、②（越境先での経験に基づく）内省、③越境先経験の概念化、④越境元での実験、⑤越境元での経験、⑥（越境元での経験に基づく）内省、⑦越境元経験の概念化、⑧越境先での実験、の8段階を繰り返しながら学習が行われる。ここで重要なのは越境先と越境元間の「往還」である。往還は、中原（2012）の越境の定義にも表れる概念であり、越境の重要要素である。外に出たままでは、越境者も、越境者が越境前において主に所属する組織（所属元組織）も越境の便益を得られないのである。ただし、香川（2015）による越境の3形態にも見られるように、越境は様々な形式を取る。ゆえに、越境学習モデルの1サイクルも、日常的に回転するものから、数年を経て

1周するようなものまでさまざまなものがあるといえよう。

### 3. 越境がもたらすもの

越境は何をもたらすのか。本節では、越境する個人及びその個人の所属元組織にとっての越境の意義について、主に知識獲得や組織学習の観点から述べる。なお、越境の意義はここで言及された内容に留まるものではなく、アイデンティティ形成など極めて多岐にわたるという点を強調しておきたい。

#### 3.1 個人にとって

個人にとって越境は、直接的には、所属元組織では獲得困難な知識を獲得する貴重な機会となる (Brown & Duguid, 1991; Hemmasi & Csanda, 2009; Hur & Brush, 2009; 松本, 2019; 中原, 2012; 中西, 2018)。得られる知識は越境当初の目的を越えて関連する様々な領域に及ぶ (松本, 2018; 中西, 2018)。また、組織外関係者とのネットワークの構築 (松本, 2018) を通じて将来の学習機会を拡大することができる。このようなことから松本 (2019) は、越境が、職場学習の抱える問題を解消するという。すなわち越境が、組織内で学びたいことが学べない、学びたい内容に組織が関心を持たない、指導する知識や力量を組織が持っていない、一緒に学ぶ仲間がいないといった4つのミスマッチの解消に寄与するというのである。

さらに、普段とは異なる状況に接することは、より深いレベルでの学びを促す。すなわち、新たな視点の獲得 (長岡, 2015) や、新たな可能性 (香川, 2015) への気付きである。これらの経験が、仕事上の問題解決に寄与する (Engeström, et al., 1995)。

越境の効果は実証研究によっても支持されている。中原 (2012) は、社外での組織横断的な勉強会や交流会、情報交換会への参加経験を持つ者が、そうでない者よりも高い業績を上げることが明らかにしている。また館野 (2012) は、

これら社外活動の経験者が、そうでない者と比較して、より高い成長実感と組織コミットメントを有することを明らかにしている。そして次項で述べるように、個人が得た越境学習の成果は、次にその所属元組織にももたらされるのである。

#### 3.2 組織にとって

人は、越境経験を携えて往還し、所属元組織の外部で得たものを組織・職場に還元する (松本, 2019; 中原, 2012; Wenger, McDermott, & Snyder, 2002)。例えば、越境型実践コミュニティは、組織間 (中西, 2018) や部門間 (Pawlowski & Robey, 2004) での知識移転を促す。そして、越境学習の成果は組織にイノベーションをもたらす (中原, 2012)。組織外に出ることを通じて「当たり前」を問い直し、イノベーションへとつながる新たなアイデア・視点を得るきっかけをつかむからである。職場における課業や役割の境界を変革する「ジョブ・クラフティング」(Wrzesniewski & Dutton, 2001) も、越境して往還した個人が組織にもたらす効果の例であろう (例えば, Koyama, 2019; 藤澤・香川, 2020: 本特集号収録)。

なお、越境が組織に価値をもたらすとしても、実際に境界を越えるのは組織ではなく組織成員個人である。このように組織境界における自組織への知識移転等において役割を果たす者は、「バウンダリースパナー」、「ゲートキーパー」、「ナレッジブローカー」等とよばれる。Haas (2015) によれば、これら3者の役割はそれぞれ以下の通りである。バウンダリースパナーは、組織単位とその環境をつなぎ、情報交換やリソースへのアクセス、また、集団の代表者といった機能を果たす。ここでは、組織相互間というよりも組織と外部環境の關係に重点が置かれている。ゲートキーパーは、バウンダリースパナーの一種とされ、その主たる役割は、環境のモニタリングと情報獲得・移転、ならびにその内部での普及である。ナレッジブ

ローカーは、組織間の知識移転の円滑化を担う。ただし、複数の集団の重複部分に位置する（複数の集団に同時に所属する）場合と、いずれにも属さないフリーランスのような場合とがある。

このように、組織学習の基本単位が個人であるのと同様に（March & Olsen, 1976）、越境を通じて組織に便益をもたらすのも、その基本単位は越境する個人なのである。ゆえに、組織が越境の便益を得ようとするならば、インセンティブの提供を通じて会員による越境を促すことが重要である。ただし、個人による越境の学習成果が常にその所属元組織の利益に合致するとは限らない。越境者の学習成果が組織の向かう方向性と異なることも、越境先での経験の結果、個人が所属元組織からの退去を選択することもありうる。越境が越境者個人とその所属組織の間に関係に及ぼす影響についても、今後一層の検討が必要だろう。

#### 4. 越境研究会と本特集号について

前述のような越境の持つ社会的意義、そして越境研究に関する関心の高まりを背景に、2019年1月12日（土）、名古屋大学（大学院経済学研究科）にて、「『越境』について考える」というテーマタイトルの下、経営行動科学学会経営組織部会研究会が開催された。35名の参加者の内訳は、研究者のみならず、越境に関心を持つ実務家にも及んだ。

研究会では、中部部会長（江夏）による開会挨拶・趣旨説明、ならびに経営組織部会長（中西）による基調報告（テーマ：「越境について考える」）に続き、3件の実証研究報告が行われた<sup>1</sup>。

また、研究会後には自由な意見交換のためのネットワーキングの時間が設けられた。意見交換は閉場予定時間を過ぎててもなお続き、まさに、普段所属する組織や置かれた状況を超越して共通のテーマについて語り合う越境の場として機能した。越境について議論しあう場の定期開催

を求める声も聞かれた。

本特集号は、学会員が高い関心を寄せると考えられるテーマを取り上げ、今後続く議論の端緒となることを目指して編集された。その各論文は、上記研究会の報告をベースとしたものである。各論文は、『経営行動科学』誌で通常採用されているダブルブラインドの査読プロセスを経たものではない。しかし、研究会開催時の機関誌編集委員長（渡邊真一郎、筑波大学教授）の委嘱を受け、本稿の第一著者と第二著者によって、通常の査読に準ずる扱いでの論文内容の精査が行われることとなった。また、それに合わせ、本稿についても、同様の扱いにより、3つの特集論文の第一著者によって内容の精査が行われることとなった。

各論文の概要は以下の通りである。各論文のテーマは前節までで触れた先行研究レビューの内容と趣を異にすると感じるかもしれない。しかしこれは、越境研究の多様さとさらなる発展の可能性を示すものと理解されたい。

##### 4.1 論文1 越境概念における組織内外の「意味の交渉」—多次元化された自己の認知と葛藤（石山論文）

この論文では、越境という事象を捉える様々な概念のうち、「意味の交渉」に着目し、越境についての新たな視点を提起している。実践共同体論によると、人は、境界によって他と区分される範囲としての「境界単位＝世界」の中で学習する。境界単位ないしは世界は様々な人工物の総体であり、人の学習とはその様態を意味として理解し、自明視する（物象化）プロセスである。しかし、この自明化のプロセスは、「分かったつもり」といったような「化石化」を招きかねない。こうした側面に対処するのに有効なのが、越境である。

複数の境界単位を往還することで生じるのが、そもそも境界自体についての曖昧性の知覚や、個人の中に存在する複数のアイデンティティの間にみられる衝突や葛藤である。こうした

多声的（ポリフォニック）な状況の中で、人は周囲の人工物との「意味の交渉」に改めて従事することになる。その時、「化石化」された従来の実践の枠組みが解体・再構成される。このように、自己という存在は多様な状況との関わりに依存するという意味で分権的であり、状況と自己、様々な自己の間での対話の中で成立するものなのである。この「成立」というものには、何ら確固としたものがあるわけでもないが、プラグマティックな実践や経験の中で生起する実在である。

この論文では、上述のような視座を具体的に理解するための事例分析が行われている。いずれも著者の過去の研究成果に基づくものだが、「意味の交渉」の理論を実体的に把握するのに大いに助けになるものであり、ぜひ熟読していただきたい。

#### 4.2 論文2 仕事とボランティアを越境するプロボノの学び—贈与と交歓を志向する情動的ジョブ・クラフティング（藤澤・香川論文）

この論文では、職場における「遊び」、社会的企業家活動、実践共同体など、近年広がりを見せつつある私的で情動的な活動の意義や、その背景にある日常の仕事に私的情動を持ち込む困難さについて、ジョブ・クラフティング概念に基づく理解を目指そうとするものである。特に、営利的な仕事に従事し、その中で一定のスキルを蓄積した個人が、そのスキルを非営利組織に無償で供与するという「プロボノ」に焦点が当てられる。プロボノにおいて、単に人は営利活動下で蓄積されたスキルを越境先で提供するだけではなく、そのことによって日頃自明視していたジョブ・デザインに対する内省が生起し、仕事の中で表出してなかった自らの情動に向き合うことになる。

越境については、単なる職場とボランティアの間の往還にとどまらず、資本制的な商品交換の世界と非資本制的な互酬交換の世界の往還と

捉えられる。この「非」には、資本制の「未来（ポスト）」と、資本制が超克・圧殺してきた氏族社会を代表とする「過去（プレ）」の双方の意味が含まれている。資本制は人々の生活の利便性を高めた反面、環境破壊等の人間と自然の分断や格差拡大や共同体衰退といった人間と人間の分断も生んだ。この分断を結び直しうる社会形態が、商品交換が優位な社会において互酬性を回復するアソシエーションである。商品交換と互酬交換の越境において、人は自然や他者との再結合を果たしうるのである。

この論文でも、上述の視座に基づく事例調査が行われている。修正版グラウンデッドセオリーアプローチ（M-GTA: Modified grounded theory approach）に基づく詳細な分析結果を、ぜひご一読いただきたい。

#### 4.3 論文3 越境者を受け入れる側の学習—外国人部下と日本人上司の相互学習を事例に（小山論文）

この論文では、越境者ではなく、彼らを受け入れる側の「被越境者」に関心が注がれている。具体的には、海外にルーツを持ちつつ日本で就労する従業員の上司（日本人）が、外国人の部下についてどう捉え、接しているかについて、検討が行われる。

越境によって遭遇した異文化を自らのものとする（異文化専有）を人が成し遂げるためには、出会った他者と相互に影響しあって新しい価値観や視点を生み出し、それらをそれぞれが受け取る必要がある。異質な人々の出会いの中で生じる摩擦は、そうした創造性の発揮をしばしば阻む。その根底には、越境者ないしは被越境者の学習が他者によって正統なものとなされにくいことがあるが、それによって越境者が元来持っている、あるいは越境によって取得された視点が活用される機会が失われてしまう。本論文によると、越境者と被越境者のそれぞれの学習が相互に是認されるという正統化を促すものとして、メンバーの個性発揮と帰属意

識を高める「インクルーシブ・リーダーシップ」や「状況認識→相互理解→相互支援」からなる異文化シナジーの意義を指摘できる。

先の2つの論文と同様、この論文でも被越境者に焦点を当てた事例調査が行われている。被越境者である日本人上司が、越境者である外国人部下との出会いを通じて自らの暗黙の前提を知覚し、疑問を抱き、外国人材の視点に正統性を付与する主体的なプロセス、そのために必要な構えが鮮明に描かれている。

## 5. 結論：今後の研究課題

このように越境に関する議論は近年さらに熱を帯びてきているが、越境研究は今後どの方向へ向かうべきであろうか。

すでに述べたように、これまで多くの越境形態（ボランティア、交流会、副業、組織横断的会議体等）について論じられてきたところであるが、越境の形態はこれらにとどまらない。これら以外の越境形態についても探索的に検討する必要がある。そして、様々な越境の中にもどのような共通点や相違点が存在するのか、理論的に解き明かされる必要がある。

さらに、こうした作業を踏まえ、越境と、越境がもたらす成果の間関係をより明確にすべきである。このためには、越境を（場合によっては複数次元で）操作的に定義し、越境の程度を測定できるような尺度を開発すべきである。これにより、例えば、越境の性質と学習の種別関係が明らかにされる。ここで説明変数としての越境の性質としては、香川（2015）の越境の3類型（状況間移動、手段的横断、ハイブリダイゼーション）の別や、横断する状況の異質さの程度といった変数の適用が考えられる。また、被説明変数となる学習属性としては、シングルループかダブルループか（Argyris & Schön, 1978）、探索（exploration）か活用・深化（exploitation）か（March, 1991）等が考えられる。ただし、越境のメカニズムは奥深い。尺度開発を通じた仮説検証型研究を通じてより

頑強な理論構築を行うことと並行して、仮説探索型研究により、越境に係る未知の側面にも光を当ててゆく必要がある。越境に関する論点・概念の中には、実は重要でありながらこれまであまり注目されてこなかった、あるいは、メインディッシュとして取り上げられてこなかったものが多く存在すると考えられる。例えば本特集号の各論文が取り上げた「意味の交渉と分権的自己」（石山, 2020）、「商品交換と互酬交換の関係から見た、私的情動や他者との協同を志向するジョブ・クラフティング」（藤澤・香川, 2020）、及び「越境者を受け入れる側の学習」（小山, 2020）はいずれも、越境研究発展の新たな道を切り拓く道標となる可能性がある。

越境の研究課題は幅広くかつ奥深い。そして越境研究はまだ若い。本特集号に収められた3つの論文のような事例研究は、越境研究の輪郭を描き、理論研究と実証研究の双方をさらに発展させるために求められる。越境という営為が、理論的・実証的な裏付けを持ち、かつ多くの人々にとって「分かりやすい」「楽しい」ものになることで、「特定の組織の中でキャリアを完結させる」という労働者レベルでの前提、「社外の人々とのジョイントの中で価値創出をするのは非現実的だ」という企業レベルでの前提は徐々に無効化するだろう。そして、そのことにより、とかく悪し様に言われがちな社会や経済の流動化・液状化が、「普通」の人や組織にとっても利益になり、わくわくさせるものになるのだろう。

## 注

<sup>1</sup> 江夏も中西も、2020年3月をもって、本文中に記載の役職を退任している。

## 参考文献

青山征彦 2015 越境と活動理論のことはじめ 香川秀太・青山征彦（編）越境する対話と学び：異質な人・組織・コミュニティをつなぐ 新曜社, 19-33.

- Argyris, C. & Schön, D. A. 1978 *Organizational learning: A theory of action perspective*. Menlo Park: CA: Addison-Wisley.
- Bechky, B. A. 2003 Sharing meaning across occupational communities: The transformation of understanding on a production floor. *Organization Science*, **14** (3), 312-330.
- Brown, J. S. & Duguid, P. 1991 Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, **2** (1), 40-57.
- Engeström, Y. 2001 The horizontal dimension of expansive learning: Weaving a texture of cognitive trails in the terrain of health care in Helsinki. Paper presented at the International Symposium 'New Challenges to Research on Learning,' March 21-23, University of Helsinki. (山住勝広 訳 2008 拡張的学習の水平次元: 医療における認知的形跡の編成 山住勝弘, ユーリア・エンゲストローム編 ノットワーキング: 結び合う人間活動の創造へ 新曜社, 107-147.
- Engeström, Y., Engeström, R. & Kärkkäinen, M. 1995 Polycontextuality and boundary crossing in expert cognition: Learning and problem solving in complex work activities. *Learning and Instruction*, **5** (4), 319-336.
- Ferguson, J. & Taminiau, Y. 2014 Conflict and learning in inter-organizational online communities: Negotiating knowledge claims. *Journal of Knowledge Management*, **18** (5), 886-904.
- 藤澤理恵・香川秀太 2020 仕事とボランティアを越境するプロボノの学び: 贈与と交歓を志向する情動的ジョブ・クラフティング 経営行動科学, **32**(1-2), 29-46.
- Haas, A. 2015 Crowding at the frontier: Boundary spanners, gatekeepers and knowledge brokers. *Journal of Knowledge Management*, **19** (5), 1029-1047.
- Hemmasi, M. & Csanda, C. M. 2009 The effectiveness of communities of practice: An empirical study. *Journal of Managerial Issues*, **21** (2), 262-279.
- 働き方改革実現会議 2017 働き方改革実行計画 (URL: [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun\\_h290328.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf), accessed 2019.1.20)
- Hur, J. W. & Brush, T. A. 2009 Teacher participation in online communities: Why do teachers want to participate in self-generated online communities of K-12 teachers? *Journal of research on technology in education*, **41** (3), 279-303.
- Impedovo, M.A. & Manuti, A. 2016 Boundary objects as connectors between communities of practices in the organizational context. *Development and learning in organizations*, **30** (2), 7-10.
- 石山恒貴 2018 越境的学習のメカニズム: 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像 福村出版.
- 石山恒貴 2020 越境概念における組織内外の「意味の交渉」: 多次元化された自己の認知と葛藤 経営行動科学, **32**(1-2), 11-28.
- 香川秀太 2015 「越境的な対話と学び」とは何か: プロセス, 実践方法, 理論 香川秀太・青山征彦 (編) 越境する対話と学び: 異質な人・組織・コミュニティをつなぐ 新曜社, 35-64.
- 香川秀太・青山征彦 2015 異質なコミュニティをまたぐ, つなぐ 香川秀太・青山征彦 (編) 越境する対話と学び: 異質な人・組織・コミュニティをつなぐ 新曜社, 1-15.
- Kolb, D. A. 1984 *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Koyama, K. 2019 Boundary-crossing experience and job crafting from the perspective of job characteristic theory. In Ishiyama, N., Nakanishi, Y., Koyama, K., & Takeshita, H. (Eds.) *Mechanisms of Cross-Boundary Learning: Communities of Practice and Job Crafting*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing, 121-130.
- 小山健太 2020 越境者を受け入れる側の学習: 外国人部下と日本人上司の相互学習を事例に 経営行動科学, **32**(1-2), 47-61.
- March, J. G. 1991 Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, **2** (1), 71-87.
- March, J. G. & Olsen, J. P. 1976 *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.
- 松本雄一 2018 実践共同体構築による学習促進の事例研究: 非規範的視点と越境を中心に 日本経営学会誌, **41**, 52-63.
- 松本雄一 2019 実践共同体の学習 白桃書房.
- 長岡 健 2015 経営組織における水平的学習への越境論アプローチ 香川秀太・青山征彦 (編) 越境する対話と学び: 異質な人・組織・コミュニティをつなぐ 新曜社, 65-81.
- 中原 淳 2012 経営学習論: 人材育成を科学する 東京大学出版会.

- 中西善信 2018 知識移転のダイナミズム：実践コミュニティは国境を越えて 白桃書房.
- 中西善信 2019 競合組織横断型実践コミュニティ：競合航空会社社員による協力のメカニズム 経営行動科学, **31(1-2)**, 1-16.
- Oborn, E. & Dawson, S. 2010 Learning across communities of practice: An examination of multidisciplinary work. *British Journal of Management*, **21 (4)**, 843-858.
- Pawlowski, S. D. & Robey, D. 2004 Bridging user organizations: Knowledge brokering and the work of information technology professionals. *MIS Quarterly*, **28 (4)**, 645-672.
- Swan, J., Scarbrough, H., & Robertson, M. 2002 The construction of 'communities of practice' in the management of innovation. *Management Learning*, **33 (4)**, 477-496.
- 館野泰一 2012 職場を越境するビジネスパーソンに関する研究：社外の勉強会に参加しているビジネスパーソンはどのような人なのか：企業人の成長を考える実証研究 中原 淳（編著）職場学習の探求 生産性出版, 282-312.
- Wenger, E. 2000 Communities of practice and social learning systems. *Organization*, **7 (2)**, 225-246.
- Wenger, E. 2010. Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. In C. Blackmore (Ed.), *Social learning systems and communities of practice*. London, UK: Springer.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. 2002 Cultivating communities of practice. Boston, MA: Harvard Business School Press. (櫻井祐子 訳 2002 コミュニティ・オブ・プラクティス：ナレッジ社会の新たな知識形態の実践 翔泳社)
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001 Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, **26 (2)**, 179-201.
- Zhao, K., Khan, S. S, & Xia, M. 2011 Sustainability of vertical standards consortia as communities of practice: A multilevel framework. *International Journal of Electronic Commerce*, **16 (1)**, 1-40.

(令和元年 11 月 22 日受稿, 令和 2 年 4 月 30 日受理)