

氏 名	太田 顕一郎
学位の種類	博士（事業構想学）
学位記番号	第51号
学位授与年月日	令和7年3月19日
学位授与の条件	学位規程第3条第3項該当
学位論文題目	組織におけるワーク・エンゲイジメントの構造と機能 ーサードセクター分野への調査に基づいてー
論文審査委員	主査 藤澤 由和 副査 櫻木 晃裕、郷古 雅春

論文の要旨

本研究の目的は、「サードセクター」の組織成員のワーク・エンゲイジメント（以下、WE）の特性を分析し、高い成果と健全性とを達成するための要因、その構造と当該周辺領域の概念や人事施策との関係性について考察することである。さらに、WE と職場環境との関連性について言及し、サードセクターの組織成員の職務を有効に機能させるマネジメント施策についての提言を実施するものである。分析の対象としては、非営利組織（サードセクター）から大学を選択し、所属する事務職員に対して分析している。第1章では、日本の企業経営および従業員に対する、働きがいやメンタルヘルスの課題について、先行調査や先行研究を整理し、課題を抽出した。次に、本研究の主要概念である「WE」について、先行研究の動向をまとめ、職務特性や対象範囲（営利・非営利セクター）の拡充および経営学との協調に課題があることが示された。第2章では、本研究における主要概念である「WE」について、「組織行動論」の伝統的概念である「モチベーション」を基本的視座に比較分析した結果、WE が組織行動論の個人レベルの新たな概念として位置づけられ、さらには集団レベルの概念としても拡充できる可能性が示唆された。第3章では、非営利組織において、営利組織と同様に人的資源管理論の基本的概念が機能性について、探索的に分析した結果、「大学」という非営利組織において、外部環境に適合するための内部環境の再配列、この再配列の機能連関主体こそ、人的資源としての人間の価値であり「大学職員」の存在意義、使命でもあることが示唆された。第4章では、事務職員のWEが何から規定されているか、ヒアリング調査(N=8)に基づいて、促進・阻害要因を抽出し、構造化を試みた。その結果、マニュアル化された早期に習熟可能な軽作業（定型業務）では阻害され、困難ではあるが大学改革に資するような業務やプロジェクト活動に取り組んでいる時に促進されること等が確認された。第5章では、WE と「プロジェクトチーム」との関連について検討した。その結果、プロジェクト活動がWE にゆるやかに影響していることが示唆された。第6章では、WE を高めるための手法として、ジョブ・クラフティング（以下、JC）との機能連関について検討した結果、JC を開発することはWE の向上に連関することが示唆された。第7章では、事務職員のWE の特性を分析するために、質問紙調査(N=165)から定量的な分析を実施した。その結果、事務職員と勤労者一般の比較において、職場でのストレス状態は、事務職員の方が、仕事の量・質の負担と身体的負担は高い評価であることが明らかとなった。WE に影響を及ぼすのは、仕事の資源である「仕事の裁量権」と「業務の負担」、個人の資源である「楽観性」と「積極性」であることが明らかとなった。第8章では、非営利組織（サードセクター）におけるWE の構造と機能についての結論を述べるとともに、これからの研究の方向性について言及した。

審査結果の要旨

本研究は、これまで主として産業心理学の分野において展開がみられるワーク・エンゲイジメント概念を、経営学の中核領域である人的資源管理論・組織行動論への適応を実証的な形で検証を試みたものであり、その学術的な意義は高いと言える。またサードセクターを対象とすることに関しても、ワーク・エンゲイジメントの作業仮説構築にはユニークな対象であり、こうした点からも一定の評価を成し得るものであると言え、本論文は博士論文としての評価に値するといえる。