

氏 名	太原 靖一郎
学位の種類	博士（事業構想学）
学位記番号	第57号
学位授与年月日	令和8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	中小企業組織におけるワーク・エンゲイジメントの規定要因 —目標設定からの影響に焦点をあてて—
論文審査委員	主査 藤澤由和 副査 櫻木晃裕、太田賢

## 論文の要旨

本研究は、「中小企業組織における目標設定は、職務特性の違いによりワーク・エンゲイジメント(以下、WE)の向上にどのような効果をもたらすのか」という研究仮説の検証を目的としたものである。そもそも国内における WE 研究はその研究知見が蓄積されつつある一方で、人的資源や制度整備が限定的であり、かつ従業員が複数の役割を担うといった独自の特徴を持つ中小規模組織を対象とした研究は未だ十分には検討されていない状況にある。

本研究における理論的基盤としては Job Demands-Resources (JD-R) モデルを中核に、人的資源管理においても重要性を持つ「目標管理」に焦点を当てたものとなっている。研究構成は、予備調査による文脈要因の探索と、本調査による影響構造の精緻な検証という二段構成を採用している。予備調査では、業種（製造業・サービス業）、役職（管理職・一般職）、職務特性（シングルタスク・マルチタスク）といった多角的な要因が WE に与える影響の分析を行い、仮説構築に資する知見を得た。これらを踏まえた本調査では、中小企業的な組織特性を有するプロスポーツクラブ職員を対象とした大規模な量的調査を実施し、目標設定の質的側面（具体性、納得感、自律性、対話）が WE に与える影響構造を、職務特性ごとの調整効果を含めて実証的に検証している。

分析の結果としては、WE の規定要因は業種や職位、職務特性によって異なることが示された。特にマルチタスク環境においては、それが「職務の多様性」という仕事の資源として機能し、WE（特に活力や没頭）を高める要因になり得ることが明らかにされた。本研究は、中小企業といった文脈における WE 向上のプロセスが職務特性に依存することを明らかにした点において学術的意義を有し、実務的には、画一的な管理手法を超えた文脈依存的な目標設定のあり方を提言するものである。

## 審査結果の要旨

本論文は、日本の中小企業組織における従業員のワーク・エンゲイジメント(WE)の規定要因を、経営学および組織行動論の視点から実証的に検討した研究であるといえる。

評価すべき点として、第一に、中小企業特有の職務特性である「マルチタスク」に着目した点が挙げられる。一人の従業員が複数の役割を担う状況を「職務の多様性」というポジティブな資源として捉え、これがシングルタスクよりも WE を高める要因になり得る可能性を示したことは、中小企業のジョブ・デザインにおいて極めて重要な示唆を与えるものである。第二に、目標設定を単なる制度の有無ではなく、具体性や納得感、上司との対話といった質的側面から多角的に分析し、職務特性に応じた影響力の差異を緻密に描き出した点である。こうした点は、産業保健心理学的なアプローチに留まっていた WE 研究を、人的資源管理論および目標設定理論と統合させることに繋がる意欲的な試みであると評価できる。

一方で、論文の論理的一貫性や手法の厳密さにおいて、いくつかの課題も散見される。具体的には、目標設定の定義（介入・施策としての側面と心理的変数としての側面）の混同や、一部の仮説判定における統計的厳密性の不足、および特定業界の調査結果による一般化の限界については、指摘し得る点である。

しかしながら、これらの課題は今後の研究継続によって克服可能なものであり、本論文が示した「職務特性による目標設定効果の相違」という知見は、画一的なマネジメントの限界を指摘し、人的資本経営のあり方に新たな光を当てるものである。以上の点から、本論文は当該分野の学術的発展に寄与する十分な価値を有し、博士（事業構想学）の学位を授与するにふさわしい水準に達していると判定した。