

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 11 日現在

機関番号：33601

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530515

研究課題名(和文) 職位間比較による起業家能力の解明

研究課題名(英文) The entrepreneur ability by the comparison among the job positions.

研究代表者

河野 良治 (KONO, Ryoji)

長野大学・企業情報学部・准教授

研究者番号：30350424

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：調査をする上で、起業家を確定することは必ずしも容易ではないため、起業家と連続するように調査対象を設定した。中小企業経営者、管理者、従業員、非正規従業員に対するweb調査を行い、比較し、ベンチャー企業経営者に対しても郵送法のアンケート調査からその傾向を確認した。調査の結果から曖昧性や新規性の高い仕事に対応する人材の特性として、以下のような傾向が見られた。1.成功体験を繰り返しており、自己効力感を高めているのではないか。2.自己の能力を高く評価する傾向がある。3.高い目的を達成するために環境や習慣を意図的に再設定している。これからの起業家教育は、暗黙知に焦点をおいた教育が求められる。

研究成果の概要(英文)：Identifying an entrepreneur is not always simple. Therefore, this research set the investigation object to continue with the entrepreneur. In order to find the common characteristics of entrepreneurs, this research was conducted through the web to small to medium-sized business executives, administrators, employees and non-regular employees and made a comparison, as well as a questionnaire survey via mail to venture business executives. As a result, findings showed that the following were common characteristics of entrepreneurs that tackle issues that are high in ambiguity or novelty. 1. The entrepreneur enhances his or her self-efficacy through repeated experiences of success. 2. The entrepreneur tends to evaluate the ability of him or herself highly. 3. The entrepreneur readjusts the surrounding environment and own habits intentionally to achieve a high purpose. As for future entrepreneurial education, education focused on implicit knowledge is in demand.

研究分野：ベンチャー企業の経営

キーワード：効力感 起業家 効力感 暗黙知 経営者 中小企業

1. 研究開始当初の背景

非正規従業員の管理職も存在する今日において、階層の持つ意味は薄れ、問題解決や曖昧な仕事への対応がより重要な意味を持つようになった。近年企業を取り巻く環境がますます複雑で不確実性が高まる一方で、エンパワーメントや権限委譲など下位の従業員まで自律的な行動を促す施策が注目を集めている。これらの人事施策は、職務満足や動機づけに有効である反面、下位の従業員までもが曖昧な仕事を担い、ストレスを受けることとなる。こうした状況で、どのような資質を持つ人が曖昧な仕事に対応しているのだろうか。

曖昧性や新規性の高い仕事でも自分にはできると感じられる効力感の高さは、ストレスから生じる鬱傾向を減らし、積極的に課題に取り組むよう人材に影響を与えていると考えられる。こうした心理的な特性とともに、例えば障害の「社会モデル」が示すとおり、環境や習慣が人に大きな影響を与えている。1990年代以降、起業家研究においても、環境とセットで起業家を記述するアプローチが主流となった。

提案者は、より高い目標を達成できるように環境や習慣を再設定するならば、能力発揮のエンジンを載せ替えるように、これまで以上に高い能力を発揮する可能性があると考えた。曖昧性や新規性の高い仕事を担う人材は、成功体験を繰り返して効力感を高め、効力感の高さから自己の能力を高く評価する傾向があり、環境や習慣を意図的に再設定していると仮定した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、起業家教育に資するため起業家の能力を明らかにすることである。特に、本研究では起業家の「曖昧な仕事に対応する能力」に注目する。曖昧な仕事はストレス源であり、起業家はそのストレスに耐えつつ能力を高め、巧みに曖昧な仕事に対応することが求められる。

技能や知識を中心とした、従来の起業家教育では十分ではない。本研究では、職位間の比較から包括的に起業家に求められる資質(知識・技術と仕事についての価値観)を示し、起業家教育のための知識基盤を豊かにしたい。

3. 研究の方法

本研究は、文献調査、インタビュー調査、ネット調査、ベンチャー企業へのアンケー

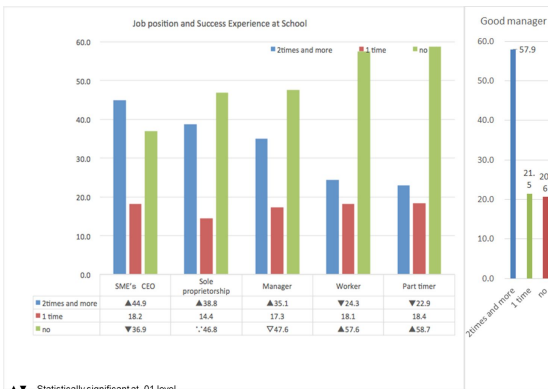
ト調査によって構成される。文献調査では、曖昧な仕事へ対応する知識・技術、価値観や動因等を把握する調査項目を作成した。さらに、新興市場に上場するベンチャー企業に対するアンケート調査とインタビュー調査で起業家と一般的な経営者を比較した。

4. 研究成果

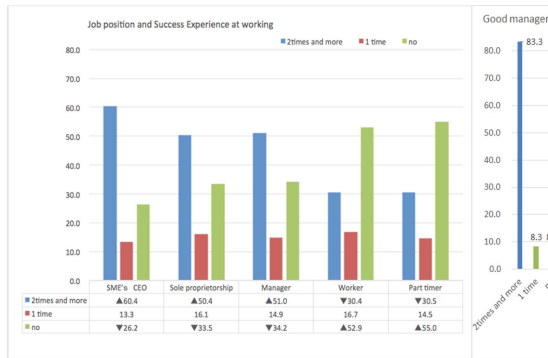
起業家を把握することは必ずしも容易ではなく、その状況と切り離して補足することは難しい。こうした状況と共に起業家を記述する方法論では、事例研究等の方法論を採らざるを得ない。事例研究から起業家像を解明することも必要な意味を持つ事は論を待たない。しかし、大量観察から得られた一般的な起業家像に、事例研究から得られた起業家像を重ね合わせることで、より良い理解を得られると考えた。そのため、起業家と連続するように中小企業経営者、管理者、従業員、非正規従業員といった職位に注目して、調査を行った。職位の異なる30歳・40歳代男性3092人(中小企業経営者、個人経営、管理者、労働者、非正規従業員)に対してweb調査を実施した。また、同様の質問票をベンチャー企業経営者に送付し、100以上の回答を得て、その傾向を確認した。

研究当初には、Deciの「有能感」概念を念頭におき、研究を進めていた。しかし、動機付けに期待を包含するBanduraの「効力感」概念が本研究には適当であると考えた。その理由は、「効力感」概念は、特定の行動の効力感を限定しているため、特定の行動の効力感の向上に向けた活動を明らかにすることができる(例、指導付きの習熟)。また、Banduraによれば、ある行動に対する効力感が、その行動をいくつかの構成要素に分解できるならばその構成要素となる行動に関わる効力感を高める事で、効力感を向上することができる指摘されている。新規性や曖昧性の高い仕事に対する効力感とは、その仕事かどのようなものであるか想定しにくいいため、有能感は適切ではない。むしろ、新規性や曖昧性の高い仕事に対する効力感を、高い目標を達成するために習慣や環境を再設定する効力感を経験や価値観から計測しようとした。

就職してからの成功体験について、2回以上成功体験を経験した中小企業経営者は60%、個人経営者では50%、管理者では51%、労働者は30%、非正規労働者では30%であった。難しい仕事をこなすことができたから昇進する事ができたと解釈すれば、当然の結果であると言えよう。

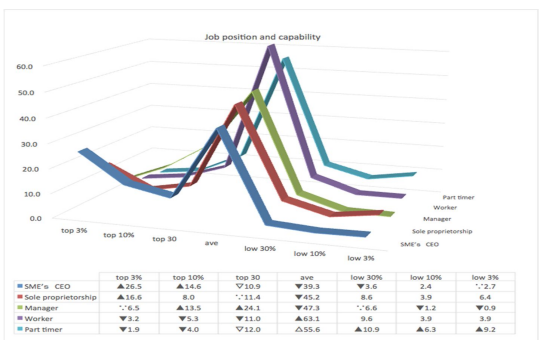


▲ Statistically significant at .01 level
 ▲▽ Statistically significant at .05 level
 ▲▽ Statistically significant at .10 level



▲ Statistically significant at .01 level
 ▲▽ Statistically significant at .05 level
 ▲▽ Statistically significant at .10 level

同様の経験が仕事を経験する以前の成功体験に見られる点で興味深い。仕事をする以前に地域や学校において2回以上成功体験を経験した中小企業経営者は45%、個人経営者では39%、管理者では35%、労働者は24%、非正規労働者では23%であった。中小企業経営者など、新規性や曖昧性の高い仕事を担う人材は、成功体験を経験する比率が高い事が分かる。ベンチャー企業の経営者では、2回以上就職してからの成功体験を経験する比率は83%、2回以上地域や学校において成功体験を経験する比率は58%であり、中小企業経営者よりも高い比率を示している。



▲ Statistically significant at .01 level ▲▽ Statistically significant at .05 level
 ▲▽ Statistically significant at .10 level

中小企業経営者は、自己の職務遂行能力を高く評価する傾向が見られた。自己の職務遂行能力を上位3%と評価する割合が27%、上位10%と評価する割合も15%であった(1%有意)。労働者や非正規労働者では、

自身を上位3%ないし上位10%と評価する人材は少ない(1%有意)。中小企業経営者など、新規性や曖昧性の高い仕事を担う人材は、成功体験をより多く経験し、結果として自身の職務遂行能力を高く評価する傾向が有るのではないかと考えられる。

	success experience affect your thinking			success experience affect your habit		
	strongly affected	affected	no change	strongly affected	affected	no change
average	35.6	48.7	15.7	22.6	43.7	33.7
SME's CEO	▲46.6	▼40.4	13	▲32.7	39.2	▼28.1
Sole proprietorship	36.8	45.5	17.8	26.1	41.9	32
Manager	36.3	51.1	▼12.5	23	47.3	29.7
Worker	▼29.6	52.3	18	▼18.0	42.5	▲39.5
Part timer	31.2	50.5	18.3	▼16.6	44.8	▲38.6

▲ Statistically significant at .01 level
 ▲▽ Statistically significant at .05 level
 ▲▽ Statistically significant at .10 level

彼らは、より高い目標を達成するために環境や習慣を再設定する傾向が高く、曖昧性や新規性の高い仕事に対する効力感を高めているのだと考えられる。では、成功体験がその後の考え方に与える影響を確認してみよう。成功体験がその後の考え方に影響を与えているか調査したところ、中小企業経営者の47%が強く影響を受けていたと答え(1%有意)、大きな影響を受けていた。成功体験が習慣に与えた影響について、強く影響を受けたとの回答は32.7%と平均より10ポイントほど高い(1%有意)。逆に、強く影響を受けたとの回答する労働者や非正規従業員について、労働者は平均より4.5ポイント低く(5%有意)、非正規労働者では平均より6ポイント低い(1%有意)。

	Success Experience at School	Success Experience at Work	Success Experience after School	To achieve the top 3% purpose, the environment must be reestablished		To achieve the top 10% purpose, the environment must be reestablished		To achieve the top 30% purpose, the environment must be reestablished		To achieve the top 30% purpose, the environment must be reestablished		To achieve the top 10% purpose, the environment must be reestablished		To achieve the top 3% purpose, the environment must be reestablished	
				Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)	Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)	Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)	Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)	Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)	Correlation coefficient	Significance Probability (both sides)
Success Experience at School	1.000	0.000	0.000	0.149*	0.000	0.120*	0.000	0.156*	0.000	0.166*	0.000	0.157*	0.000	0.167*	0.000
Success Experience at Work	0.000	1.000	0.000	0.149*	0.000	0.120*	0.000	0.156*	0.000	0.156*	0.000	0.157*	0.000	0.167*	0.000
Success Experience after School	0.000	0.000	1.000	0.149*	0.000	0.120*	0.000	0.156*	0.000	0.156*	0.000	0.157*	0.000	0.167*	0.000
To achieve the top 3% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.522*	0.000	0.317*	0.000	0.249*	0.000	0.275*	0.000	0.266*	0.000
To achieve the top 10% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.522*	0.000	0.317*	0.000	0.249*	0.000	0.275*	0.000	0.266*	0.000
To achieve the top 30% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.522*	0.000	0.317*	0.000	0.249*	0.000	0.275*	0.000	0.266*	0.000
To achieve the top 30% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.377*	0.000	0.266*	0.000	0.292*	0.000	0.282*	0.000
To achieve the top 10% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.377*	0.000	0.266*	0.000	0.292*	0.000	0.282*
To achieve the top 3% purpose, the environment must be reestablished	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.377*	0.000	0.266*	0.000	0.292*	0.000
It is in doing the job that I have enough to take a chance	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
It is in doing the job that I have enough to take a chance	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
It is in doing the job that I have enough to take a chance	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000

*significance level at 1%(one side)
 **significance level at 1%(both sides)

新規性や曖昧性の高い仕事を担える人材は、単に成功体験を経験しているのではなく、高い目標を達成するために習慣や環境を再設定している可能性が高い。職場での成功体験と目的達成のために環境を見直しが必要との解答は、0.2の相関係数が確認された(1%有意)。また、職場との成功体験と新しい習慣を身に付けることに積極的だとの解答は、0.19の相関係数が確認された(1%有意)。こうした事実から、十分に高い相関係数ではないが、明らかに高い目的を

達成するために習慣や環境を再設定し、成功体験を経験していることが統計的に示すことができたと考える。

調査結果をまとめると、中小企業経営者は、従業員や非正規労働者に比して成功体験をより多く経験していることが示された(1%有意)。また、中小企業経営者は、自身の職務執行能力について、高く評価する傾向が確認された(1%有意)。その上で、中小企業経営者など新規性や曖昧性の高い仕事に対応する人材は、その他の職位の人材に比して、より高い目的を達成するために習慣や環境に働きかける傾向が高い(1%有意)。そして、中小企業経営者は、他の職位の人材よりも、成功体験からより大きな影響を受けていることが明らかになった(1%有意)。

これから到来する少子高齢化社会を支えるためには、創造的な人材の育成もまた重要な問題であると考えます。スタンフォード大学のd.schoolは、創造的な人材の育成に定評がある。d.schoolでは創造に対する効力感の向上が重視されている。現実的な社会問題を課題にしている事は、受講生が内発的に動機付けられ、創造に対する効力感の向上に貢献していると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

河野良治「起業家教育における自己確信と有能感の重要性」、『長野大学紀要』査読なし、34巻3号、2013年、41～47頁

河野良治「中小企業経営者能力に関するコンピテンシー論的分析」、『日本中小企業学会論集』、査読あり、31巻、2012年、91～104頁

[学会発表](計4件)

Ryoji KONO「Elucidation of entrepreneurial competency to carry out work with high novelty and uncertainty by comparing job titles in Japan」IFSAM2014 World Congress, 2014/9/3, Meiji University (Tokyo Chiyoda-ku)

河野良治「起業家教育へのコンピテンシー論的考察」日本ベンチャー学会、2011年11月26日、キャンパスプラザ京都(京都府・京都市)

河野良治「中小企業経営者能力に関するコンピテンシー論的分析」日本中小企業学会、2011年10月1日、兵庫県立大学(兵庫県・神戸市)

河野良治「起業家教育に関するコンピテンシー論アプローチ」日本経営学会、2011年9月10日、甲南大学(兵庫県・神戸市)

6. 研究組織

(1)研究代表者

河野 良治 (KONO, Ryoji)

長野大学・企業情報学部・准教授

研究者番号：30350424

(2)研究分担者

岩田 一哲 (IWATA, Ittetsu)

弘前大学・人文学部・准教授

研究者番号：70345859

池田 武俊 (IKEDA, Taketoshi)

千葉商科大学・サービス創造学部・准教授

研究者番号：40381438