

令和 5 年 6 月 21 日現在

機関番号：32689

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18H00894

研究課題名（和文）経営者の家庭と仕事間の心理的状態のスピルオーバーによる起業家的行動・業績への影響

研究課題名（英文）The impact of managers' work-family spillover on entrepreneurship and firm performance

研究代表者

片山 東（Katayama, Hajime）

早稲田大学・商学大学院・教授

研究者番号：00595746

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 12,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究課題は、経営者の家庭から仕事へのコンフリクト（family-to-work conflict）が、経営者の企業における意思決定に与える影響について、定量的に分析するものである。東京都23区の中小企業経営者、配偶者、従業員に対して質問票調査を複数回行ったところ、経営者が感じる家庭から仕事へのコンフリクトは、経営者の長期的志向、将来の結果の考慮に統計的に有意な負の影響を与え、また、従業員の職務満足、職務エンゲージメント、心理的安全、エンパワメントに統計的に有意な負の影響を与えていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究課題から、実際に、family-to-work conflictは企業経営における経営者の長期的志向や将来の結果の考慮、および従業員への待遇についての影響があることが認められた。政策的な含意としては、近年、work-family balanceの概念が重視されている。中小企業における競争力の強化やイノベーションの促進が政策的な課題として挙げられることが多いが、企業経営に対する施策ではなく、経営者の家庭に焦点を当て、family-to-work conflictを減らすような施策の効果も見込める可能性がある。

研究成果の概要（英文）：The primary objective of this study is to quantitatively analyze the impact that a manager's family-to-work conflict has on their decision-making within the business. After conducting several questionnaire surveys among small and medium-sized business owners, their spouses, and employees in the 23 wards of Tokyo, it was found that the family-to-work conflict perceived by the managers had a statistically significant negative effect on their long-term orientation and consideration of future consequences. Additionally, it had a statistically significant negative impact on the employees' job satisfaction, job engagement, psychological safety, and empowerment.

研究分野：経営学

キーワード：家庭から仕事へのコンフリクト 中小企業経営者 配偶者 長期的志向 将来の結果の考慮 企業行動
従業員への対応 質問票調査

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

本研究課題は、経営者の家庭から仕事へのコンフリクト (family-to-work conflict) が、経営者の企業における意思決定に与える影響について、定量的に分析するものである。研究開始時点において、family-to-work conflict の研究は経営学領域において大いに注目されていたものの、その研究のほとんどは従業員やミドルマネージャーレベルのものにとどまっており、経営者の家庭から仕事へのコンフリクトについては十分な検討がなされていなかった。例えば、work-family スピルオーバーの研究においては、家庭におけるコンフリクトやエンハンスメントが、従業員の心理的状態仕事に対して与える正負の影響について研究がされている。例えば、Grzywacz and Marks (2000)においては、家庭におけるコンフリクトにより、従業員が家庭でストレスを感じ、それを仕事に引きずり、仕事のパフォーマンスを低下させることが見出されている。また、Chen and Powell (2012)によれば、従業員が仕事と家庭に割ける時間が十分でない場合、コンフリクトが発生し、ストレスを抱えることが見出されている。しかしながら、これらの先行研究は、被雇用者である一般従業員を対象としており、経営者の仕事と家庭の心理的状態のスピルオーバーが企業経営に与える影響については研究が未開拓であり、近年注目されつつある。例えば、最近の研究成果では、中小企業経営者の家庭の状況における変化が自社の施策に影響を与えることが報告されている。Dahl, Dezsó, & Ross (2012)によれば、デンマークの中小企業を対象として、経営者の家庭に子供が生まれた場合、自社の従業員の給与を減らし、自分の報酬を増やす傾向があることが見出されている。

中小企業というコンテキストにおいて、経営者の仕事と家庭の関係性が企業経営に大きな影響を与えると考える理由は、中小企業においては一般的に、配偶者並びに子供が企業経営に役員として関与している事例が多い点である。そのため、家庭と仕事がより密接に関係しており、家庭と仕事における心理的状態のスピルオーバーが大きな影響を与えることが推測される。しかしながら、既存研究において、このスピルオーバーがもたらす中小企業経営における意思決定への影響はいまだ探求されていない。例外としては、Reina, Peterson, & Zhang (2017)があげられる。彼らは、アメリカの中小企業経営者 98 名を対象とし、family-to-work conflict が企業パフォーマンスに与える影響を統計的に分析した。その結果、family-to-work conflict は経営者の意思決定の包括性を低下させ、その結果として企業パフォーマンスが低下することを統計的に明らかにした。

しかしながら、先行研究については、いくつかの問題点が存在する。第一に、中小企業研究においては、サンプルが未上場企業であるため、多くの研究が一時点のデータを用いており、意思決定、業績の変化の分析については不十分である。本研究課題は、複数での時系列データの取得を行うため、過去に類を見ない中小企業の意思決定、業績の時系列分析が可能であり、中小企業研究に実証的に新たな知見を提供する。第二に、先行研究は、family-to-work conflict に影響を与えうる性格などの心理的特性を十分にコントロールしていない。第三に、経営者の family-to-work conflict が従業員に与える影響については全く検討がされていない。以上のように、本研究は、既存の work-family 研究、起業家行動研究、中小企業研究の理論的潮流に乗りつつ、それらの融合を行うことで、それぞれの理論的発展を図る。

2. 研究の目的

本研究の目的は、中小企業経営者とその配偶者を対象とした質問票調査による定量的アプローチにより、家庭から仕事への心理的状態のスピルオーバーがもたらす企業の起業家的行動と業績の関係性を時系列的に明らかにすることである。

本研究課題は、企業経営に関する意思決定において企業業績への影響が大きいとされる起業家的行動に焦点を当てる。起業家的行動は、イノベーションへのコミットメント、戦略的刷新、新規事業の展開の三次元で表され、より起業家的行動を採っている企業ほど、企業業績が高いことが知られている (Zahra, 1996)。企業がより起業家的行動を採るかは、経営者の心理的状態が強く関係していることが報告されている。しかしながら、それらの経営者の心理的状態についての研究は端緒が開かれたばかりであり、今後大いに展開されうる分野である。以上のように、本研究の核心をなす学術的問いは、「経営者の家庭と仕事の心理的状態のスピルオーバーが、起業家的行動ならびに業績にどのように影響を与えるか」である。

本研究は、既存の work-family 研究、起業家行動研究、中小企業研究を理論的、実証的に発展させるものである。前述の通り、仕事と家庭の心理的状態のスピルオーバーについての研究は、一般従業員レベルでの研究に終始しており、より権限が大きい企業レベルの意思決定を司る経営者については全く議論が展開されていない。本研究課題を遂行し、work-family 研究の対象を広げることで、理論の説明領域を拡張することが可能となる。

また、起業家行動研究においては、近年経営者の心理的状態が、企業の起業家的行動に影響を与える研究に注目が集まっている。例えば、楽観的 (optimistic) な経営者ほどより起業家的行動を試みる傾向があることが知られており、どのような経営者の心理的状態が起業家的行動に与えるか、という研究がひとつの大きな潮流となりつつある。本研究課題は、家庭 仕事における心理的状態のスピルオーバーに焦点を当てることで、起業家的行動に影響を与える新たな心理的要因を明らかにすることができ、理論の発展に寄与する。

本研究の貢献点は以下の三点である。第一に、中小企業の経営者という文脈で、家庭の状況が企業経営という仕事に与える影響を明らかにする点である。家庭と仕事間の研究は一般従業員が主要な対象であり、企業経営という文脈での類似研究は存在しない。第二に、起業家的行動に影響を与える新たな心理的要因を特定することが可能となる。新たな心理的要因として、家庭での満足感やストレスなど、今まで焦点が当てられてこなかった要因を分析することで、work-family 研究と起業家行動研究の接合を図り、当該領域の地平を広げる。第三に、複数年度での質問票調査の実施により、時系列データを取得することで、家庭と仕事間のスピルオーバーと企業行動、業績についての因果関係をより厳密に統計的に分析できる点である。経営者を対象とした質問票調査の研究は多々あるが、それらは一時点が多くとも二時点で取得したデータに基づいており、長期での時系列での変化を追跡することが不可能であり、因果関係の厳密な推定が困難であるが、本研究はその限界を超える。

3. 研究の方法

本研究は、2020年から2023年の4年間で、東京都23区の中小製造業約2万社の経営者と配偶者ならびに代表的な従業員を対象として、5回の質問票調査を行った。データ取得に関しては、東京商工リサーチ社に依頼の下、郵送調査とオンライン調査の両者を併用した。経営者、配偶者、従業員については、質問票を分けて回収することで、互いの回答を参照できないように配慮した。仕事と家庭間の感情のスピルオーバーについては、Carlson & Kacmar (2000)の指標を利用した。当該指標は、家庭と仕事間の感情のスピルオーバーについての研究で広く利用されており、先行研究との比較のために、本研究課題でもその指標を用いた。同指標は、family-to-work conflict を、時間、ストレス、行動の3つの側面から測定するものである。同じく、起業家的行動の指標のひとつとして、長期的志向と将来の結果の考慮 (consideration of future consequences) を測定した。また、経営者の性格特性5因子 (big five personality) とナルシシズム、経営者の職務へのエンゲージメント並びに職務満足、結婚生活の充実度や、従業員の職務へのエンゲージメント職務満足度を測定した。これらのデータは、複数回の調査においてラグを取る形で、異なる主体から取得されているため、データを同時に取得することでの同時性の問題や、common-method bias については十分対処がされている。分析によって差異はあるものの、最終的なサンプルサイズは、158社である。サンプルサイズは必ずしも大きくはないが、経営者とその配偶者から心理的特性についてデータを得ている研究は存在せず、その希少性は高い。

4. 研究成果

本研究の暫定的な分析結果は以下のとおりである。

第一に、経営者が主観的に知覚する family-to-work conflict について、最終サンプルの平均値は1.91で、標準偏差は0.61であった(最大値5)。アメリカの中小企業経営者を対象とした Reina et al (2017)と比較しても、その値は低く、日本企業の中小企業経営者は、アメリカのそれと比較して、family-to-work conflict を大きく感じてはいないのかもしれない。

第二に、family-to-work conflict がもたらす経営者の長期的志向と将来の結果の考慮への影響は負に統計的に有意であった。この結果は、family-to-work conflict により、心理的なストレスが生じ、家庭の問題に認知を振り分けることで、企業経営において将来を見通すような計画や意思決定が困難になっていることが示唆される。追加的に、経営者の意思決定の包括性 (decision-making comprehensiveness) を測定したが、family-to-work conflict の負の影響が同じく確認された。

第三に、経営者の family-to-work conflict は、従業員の職務満足、職務エンゲージメント、心理的安全、エンパワーメントに負に統計的に有意であった。これは、経営者の家庭から仕事へのストレスが、経営上の意思決定を阻害し、従業員が働きづらい状況を作り上げていることを示唆している。

第四に、追加的な分析になるが、経営者の結婚生活の充実度 (marriage quality) は、経営者の職務へのエンゲージメントを有意に向上させていた。家庭と経営が不可分になりがちな中小企業経営においては、経営者と配偶者との関係性が、経営者としての職務への注力につながるものが定量的に確認された。この結果は、同族企業経営において重要な概念とされる非財務的な心理的な資産を指す家族の社会的情緒資産 (socio-emotional wealth) との関連性を示しているかもしれない。夫婦仲が充実していれば、企業経営から得られる家族の社会的情緒資産が大きくなるため、より経営者の仕事に専心できる可能性である。

最後に、これらの定量分析の結果は、経営者のみならず、配偶者の心理的な性格特性をコントロールした上でも得られたことを強調したい。Reina et al. (2017)などの先行研究は、経営者の心理的特性を必ずしもコントロールしておらず、family-to-work conflict と企業パフォーマンスとの関係性に影響を与える第三の要因への影響を十分に配慮しておらず、family-to-work conflict の影響が実際にどの程度であるか明らかではなかった。また、配偶者の特性についても、family-to-work conflict に影響を与えうるであろうが、それらについても先行研究では考慮されていない。本研究は、それらの限界を超え、経営者と配偶者の個人的な心理的特性をコントロールしても、family-to-work conflict の企業経営への影響を明らかにした。

本研究は、過去に例のない、経営者と配偶者から family-to-work conflict についてのデータの取得を行い、その影響について統計的に分析を行った。本研究課題から、実際に、family-to-

work conflict は企業経営における経営者の長期的志向や将来の結果の考慮、および従業員への待遇についての影響があることが認められた。政策的な含意としては、近年、work-family balance の概念が重視され、従業員への施策にこれらを積極的に取り入れている企業は増えつつあるが、経営者に対してはそれらが十分であるかといえば、必ずしもそうではない。中小企業における競争力の強化やイノベーションの促進が政策的な課題として挙げられることが多いが、企業経営に対しての施策ではなく、経営者の家庭に焦点を当て、family-to-work conflict を減らすような施策の効果も見込める可能性がある。

これらの研究成果については、分析の精緻化と結果の解釈を進めており、それらが終了次第、速やかに学会並びに論文で順次報告の予定である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計1件

1. 著者名 浅羽茂、山野井順一	4. 発行年 2022年
2. 出版社 日経BP 日本経済新聞出版	5. 総ページ数 240
3. 書名 ファミリー企業の戦略原理	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	山野井 順一 (Yamanoi Junichi) (20386543)	早稲田大学・商学大学院・准教授 (32689)	
研究分担者	浅羽 茂 (Asaba Shigeru) (60222593)	早稲田大学・商学大学院(経営管理研究科)・教授 (32689)	
研究分担者	井口 衡 (Iguchi Hakaru) (60633906)	京都産業大学・経営学部・准教授 (34304)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------