



企業家の日常的実践についての理解：企業家ストレスの生成と対処に着目して

堀尾， 柁人

(Degree)

博士（経営学）

(Date of Degree)

2024-03-25

(Date of Publication)

2025-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第8835号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100490060>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



博士論文

企業家の日常的実践についての理解
: 企業家ストレスの生成と対処に着目して

2024年1月22日提出

神戸大学大学院経営学研究科

江夏幾多郎 研究室

経営学専攻

学籍番号 181B407B

氏名 堀尾 証人

企業家の日常的実践についての理解

: 企業家ストレスの生成と対処に着目して

氏名 堀尾 柁人

目次

第1章 序論	1
1.1. 本研究の目的と問題意識.....	1
1.2. 本研究の分析対象	7
1.3. 論文構成.....	19
第2章 企業家の日常的実践の理論的検討	23
2.1. 理論的検討における本研究の関心と本章の概要	23
2.2. アントレプレナーシップ研究の概観.....	24
2.3. 企業家の日常的実践という関心から見える既存研究の限界.....	35
2.4. 企業家ストレスの基本的な前提	47
2.5. 既存の企業家ストレス研究.....	53
2.6. 既存研究の限界を補完する論理	71
2.7. 研究課題.....	75
第3章 方法	79
3.1. 本研究の方法に関する論理構造	79
3.2. 本研究で採用する言語に着目した臨床的アプローチ	81
3.3. 事例研究の位置付けと各事例のプロフィール	87
3.4. インタビュー手続き	93
3.5. データの分析方法.....	95
第4章 企業家ストレスの内容と発生する状況	97
4.1. 企業家ストレスの内容	98
4.2. 企業家ストレスに関係する企業家活動	101
4.3. 結び：企業家ストレスの内容と企業家活動.....	116
第5章 企業家ストレスと個人的な意味生成との相互作用.....	121
5.1. A氏の場合	122
5.2. B氏の場合	131
5.3. C氏の場合	137
5.4. 結び：企業家ストレスの個人的な意味生成.....	145
第6章 企業家ストレスへの対処とその結果	158

6.1. 企業家ストレスの対処と結果	160
6.2. 企業家ストレスへの予防的な対策や習慣	162
6.3. 結び：企業家ストレスへの対応とその結果.....	165
第7章 結論	169
7.1. 発見事実の関係の整理	169
7.2. 本研究結果の含意	178
7.3. 本研究の限界と将来への展望	186
引用文献.....	193

第1章 序論

1.1. 本研究の目的と問題意識

本研究の目的は、企業家¹の日常的実践について理論的・経験的な分析を行い、詳らかにすることにある。主に企業家ストレスに関する事例を用いることで、企業家の感情と自己を分析に組み入れ、相互作用を伴う企業家の実践の様相を明らかにする。企業家活動と企業家の生の存続が不可分なものであるとの前提に立ち、検討を通してこれらへの理解を更新するだけでなく、実務上の示唆として企業家本人の自己理解と他者による企業家の理解を促進することを目指す。

これまでの研究成果により、経済学及び経営学における主要概念については膨大な議論がなされてきたと言えよう。アントレプレナーシップ研究²においては、近年活発な議論が行われている。経済学で自明視されがちな企業の成り立ちを説明する上でも、経営学で組織や事業の成り立ちを説明する上でも企業家活動の理解は欠かさず、その重要性については言を俟たない。

本研究は、アントレプレナーシップ研究の文脈を引き継ぎ、次の二つの研究目標を定めた。一つは、企業家活動における現象理解を通して実践上の関心でもある企業家活動の最適な状態を模索することである。もう一つは、企業家の生の物語（ライフ・ストーリー）、あるいは生存や適応のメカニズムを明らかにし、企業家自身の生の存続を可能にすることである。

従来のアントレプレナーシップ研究において、企業家という存在の重要性は、経済活動を活発化し更新するという点にあると繰り返し強調されてきた。一方で、経済活動の側面ではなく企業家本人の生に焦点を当てたときには、経済活動の枠組みだけで企業家を捉え

¹ 本論文では、“entrepreneur”を「企業家」という和訳で統一する。また、“entrepreneurship”を「企業家活動」という和訳で統一する。これは、主に米倉(2015)の議論を参考にしている(清水, 2022)。米倉(2015)の議論にあるように、何かしらの伝記的記述や時代精神を意図するような「企業家精神」と訳すことはしない。また必ずしも、事業や企業を起こすことに限定した議論を意図していないため、「起業家」ではなく「企業家」と訳す。

² 研究領域については、カタカナ表記を用いた「アントレプレナーシップ研究」として本文で用いる。

切ることができないことは自明である。

また、ここでの企業家の生(life) には、人生、生活、生命(身体)といった内容が含まれる。言うまでもなく、当人にとっては企業家という在り方が人生の全てではない。本研究では、企業家活動で想定されるような企業家の役割以外の部分も検討対象とする。企業家として活動している期間に、企業家以外の時間を過ごすこともあり、企業家活動を停止した後の時間を過ごすこともあり得る。このように、単なる経済活動だけではない企業家の側面を捉えることを意図している。

それとは別に、企業家の生を重視することは、経済活動においても良い効果をもたらす。単一企業や単一事業での一度の経営経験だけでなく、複数回の企業家活動を前提に捉える視点、あるいは企業家以外として活動する場合を検討する視点から考えてみると、企業家の経験や能力は他の経済活動にも保持される可能性を持つ。つまり、企業家活動に必要な能力を備えた人材が維持または発展するという意味では、経済全体にとっても好影響があると言える。このように、本研究では企業家自身の生の存続を考慮した上で議論を進めようとする。

本研究の大きな特徴は、上記の二つの研究目標を両立させながら研究を進める点にある。このような二つの研究目標の両立を設定することは、既存研究においても一部で類似するものが見られる。例えば、Cope and Watts(2000)では、企業家学習(entrepreneurial learning)の研究として、企業家個人の成長と企業の成長を並行して検討する意義について論じている。あるいは、Sarasvathy(2008)では、既存の研究領域をレビューし³、企業家個人の成果と企業の成果が混同されやすくなっていることを問題視している。ここでは、企業家個人の単位と企業単位をどのように区分し、並列させながら議論を進めるかが検討された。

このように問題として設定されながらも、後続において十分に掘り下げられることはなかった。また、Cope and Watts(2000)もSarasvathy(2008)も分析単位としての企業家個人

³ ここでは、産業組織論、ポピュレーション・エコロジー、労働経済学、企業家研究をレビューの対象としている(Sarasvathy, 2008)。

と企業を分類しているものの、企業家活動と企業家個人の生という観点からは、十分に検討していなかった。そのことを踏まえて、本研究では企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することを目的とする。

本節では、ここで取り上げた本研究の目的の背景となる部分について説明を行う。具体的には、(1)掲げている理解の内容はどのようなものか(1.1.1)、(2) 企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解する上での困難性は何か(1.1.2)、についての説明である。

1.1.1. 本研究における理解の方針

本研究にて重点を置く理解とは、行為者がどのような価値を伴い、どのような動機からある行為をしたかを解明することを指す。この定義は、ヴェーバーの理解社会学とその議論を継承したシュッツの議論、さらには岸政彦たちの質的調査研究の方法論を下地にしている(Weber, 1913; Schütz, 1960; 岸, 2018)。これらの方法論で議論されていることの一つに、経済学や経営学で用いられることの多い合理的選択理論に対する代替案の検討がある。合理的選択理論とは、企業の利害を含めた経済的利害を目的に設定したときに、合理的だと思われる選択をとることを前提に仮定する社会理論である。さらには、組織行動論で用いられることの多い行動主義的心理学の立場、つまり何らかの刺激に対する反応を定式化するようなアプローチに対する代替案としての側面も持っている。

本研究にて掲げる理解は、当人が存在する社会的世界に含まれる価値、あるいは生い立ちの中で形成された信念や動機を含めた行為の理解を指す。さらに具体的に述べるなら、本研究では行為者の価値合理性や動機を記述することによって、読者である第三者にも理解可能な形で提示することを目指す。つまり、個別の具体的な話を記述しながらも、その個別の具体性を超えて理解することができる一般化可能な部分を探ることを狙いとする。

また、ここでの理解には、企業家の自己理解と他者による企業家の理解が含まれている。自己理解とは、自分自身はどういう特徴を持ち、どのような状況であるかを理解することを意味する。研究上の目的に自己理解を設定している理由としては、本研究では研究者から何か企業家に対して直接的に診断をすること、あるいは分かりやすい正解や解決策

を提供することを趣意とせず、状況を改善する方法や企業家自身にあった効能を本人の創意工夫の中で発見していくことを目指していることがある。また、企業家による自己理解を深めることは、その内容を他者に伝達することにより、他者にとっても企業家本人がどのように自己解釈作用を働かせているかを理解する助けにもなる。Schütz(1960)によれば、自己解釈作用によって未知のものが既知のものに還元されるため、あらゆる他者理解は自己の経験の蓄積からなる知識を前提にしており(高艸, 2017)、他者理解は自己解釈に基づく。そのため、企業家の自己解釈ならびに自己理解が深まることにより企業家についての知識が蓄積され、間接的に企業家に対する他者理解も同時に促進されていく。

1.1.2. 企業家を理解する上での三つの困難性

改めて、本研究の目的は企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することにある。ここで注意しなければならないのは、企業家活動は経済および経営の活動において重要であるにもかかわらず、企業家は理解されづらい立場にあるという点である。本研究では、この理解の困難性は3点あると考える。以下、それぞれの困難性について述べていく。

第一には、企業家という存在は、そもそも逸脱した性質を持つ存在とみなされやすい。これは、企業家の定義の起源とみなされやすいシュムペーターが、ある種の逸脱者として企業家を描いたことに起因する(Schumpeter, 1926)。シュムペーターは、それ以前の経済循環を用いた経済学の静的な説明における合理的経済人モデルでは説明できないような人間として企業家を描いた。そして、その企業家がもたらす「新結合」という新たな資源の組み合わせにより、経済システムがその内部から非連続の均衡点の移動を生み出すという動的なモデルを提唱した。企業家は、ここで描かれるような逸脱性ゆえに、既存の価格システムにとらわれずに新たな経済価値を生み出そうとする存在とも言える⁴。一方で、このような性質から企業家以外の者が企業家を理解することは難しくなる。そもそも人間に

⁴ シュムペーターやカーズナーが分類される学派である「オーストリア学派」の一人であるミーゼスは、同様のことをホモ・エージェンシという概念を用いて説明した。ここでミーゼスによって展開されたホモ・エージェンシは、新たな目的とその目的に関する未知の資源を発見するという、人間が本来持っている機敏な性向の中に組み込まれた(Kirzner, 1973)。この機敏な性向を継承したのが、シュムペーターと同じく、経済学において企業家概念の説明に引用されることの多いカーズナーである。

とって、他者とは自分と異なる性質を持ち、理解することそれ自体が難しい存在とも言える。企業家という存在はより一層異なった性質を持っているからこそ、理解されることもより難しくなる。この逸脱性という性質が第一の理解の困難性である。

第二に、企業家は、既存の経済システムにはない新たな経済価値を生み出す存在だからこそ、それぞれが異なる存在になることを志向する。つまり、企業家の分類に内包される者たちの間でも個別で異なる存在になろうとする。この点についてVenkatraman(1997)は、「企業家は異なり、その異なることこそが重要である」という考え方を主張し、その考え方がアントレプレナーシップ研究において重要な前提だと論じた。企業家が異なる存在になろうとする点を、本研究では差異化(differentiation)と呼ぶ。この点は、経営学における競争戦略での差別化とも部分的に共通する⁵。競争戦略における差別化は、あくまで競争優位を生み出す上での違いに着目しているが、企業家における差異化の場合は、それ以上の違いを含んでいる。例えば、企業家の価値観や信念、認知や行動の習慣、経歴や状況などが挙げられる。アントレプレナーシップ研究においては、企業家や企業家活動という共通概念を用いて研究対象に迫ることが多い。ただし、企業家に分類される集合の中に含まれる各人については異質で、更なる差異化を志向する存在である。それゆえ、共通概念を用いることがかえって企業家の理解を誤る要因にもなりうる。この差異化志向性が第二の理解の困難性である。

第三に、企業家は生の危機や孤独に陥りやすく、この性質が他者にとって接続(アクセス)することを難しくさせる。企業家は一定の割合で企業活動の継続が難しくなる局面に直面する。例えば、過去の調査結果によれば、カナダの場合だと設立してから2年後、4年後、6年後での各企業の生存率は、74%、54%、35%であり⁶、米国にある3,750万社の中小企業の場合には、1年目に21.5%、2年目に30%、3年目に50%、10年目に70%が失敗するとされる⁷。日本の場合は、田路・新谷(2018)によると、東京都・首都圏に本社を置くインタ

⁵ 本研究では、競争戦略の議論での差別化との重複を避けるため、差異化という表現を用いる。

⁶ Grant, Croteau, and Aziz (2019)を参照。

⁷ 以下のページを参照。National Business Capital and Services. "2018 Small Business Failure Rate: Startup Statistics by Industry : <https://www.nationalbusinesscapital.com/blog/2018->

ーネットやモバイル関連のサービスを提供する、独立自営業を除いた創業から8年以内の89社のうち、2年後に閉鎖または倒産した企業は20.2%であった。こういった実証結果に限らず、企業家は存続の危機と向き合いながら企業経営をしていくことになる。そのため、危機的状況に立たされる企業家をいかにして理解し、企業ではなく企業家の生存を確保していくかが問われる。また、廃業や倒産でない場合にも、企業家は危機的な状況に陥ることが多く、安定的に存在しづらい環境にいるとも言える。そのような事情から、企業家に対して安定的にアクセスすることが難しいだけでなく、その状況を共有してもらうことが難しくなりやすい。この接続不可能性が、第三の理解の困難性である。

こういった理解の困難性がある一方で、企業家は社会的な期待をかけられる存在でもある。近年の日本では、企業家による経済発展を制度化する動きが活発になってきており、より企業家に対する期待は高まる傾向にある。例えば、資本提供者としてのベンチャー・キャピタルからの投資額の増加⁸や企業家個人に対するインセンティブとして機能する資本市場への上場数の増加などが挙げられる。加えて、産学官連携による大学等の研究機関の技術シーズを事業化する動き(山田・高橋・松嶋, 2015)や大学等におけるアントレプレナーシップ教育のカリキュラム化などが促進されてきている。2022年11月には日本政府によって「スタートアップ育成5カ年計画」が策定された⁹。これは、人材、資金、オープン

small-business-failure-rate-startup-statistics-industry/(2023年8月20日閲覧)

⁸ 一般財団法人ベンチャーエンタープライズセンター(VEC)による「2021年度ベンチャーキャピタル等投資動向」の調査によれば、2021年における日本国内のベンチャーキャピタル等による投資動向の国内投資金額は3,327億円であり、2020年を除いては、2014年度から毎年増加をしている。2014年度(1,171億円)対比で、約2.84倍の規模となっている。

⁹ スタートアップという用語は、学術的定義と実務上で用いられている定義に差がある。加藤(2022)によれば、スタートアップ企業(start-up firm)は、「創業間もない企業」のことを指し、Cefis and Marsili(2011)によれば、「創業後6年あるいは8年までの企業」がそう呼ばれる傾向にあると言う。一方で、実務上では、「スタートアップ育成5カ年計画」の内閣官房の資料にはスタートアップの定義が明示されていない。経済産業省の2023年7月の発表資料「スタートアップ育成に向けた政府の取り組み」に基づくならば、イノベーションを創出し、大きく成長し経済成長のドライバーとなるような存在として描かれている。また、その発表資料にてデータベースとして参照されている、株式会社ユーザベースが運営する「INITIAL」には、スタートアップの定義は、「未公開企業」、「ユニークなテクノロジーや製品、サービス、ビジネスモデルを持ち、事業成長のための投資を行い、事業成長・拡大に取り組んでいる企業」、「これまでの世界(生活、社会、経済モデル、テクノロジーなど)を覆し、新たな世界への変革にチャレンジする企業」と記されている。これらを踏まえると、学術的な定義と実務上で用いられている定義に差があることがよく分かる。

イノベーションの支援を軸として国内のスタートアップ企業の育成を図ろうとした¹⁰。これらの活動からも、企業家に対する社会的な期待は高まっていることが見て取れる。社会的な期待が高まるからこそ、古市(2012)が示したように、企業家に対する一定の社会的なイメージや言説が流布するおそれがある。

以上のように、企業家についての理解は、元来でも理解の困難性という課題を抱えていたことに加え、社会的な期待が高まることも相まって実態から離れたイメージが先行しやすくなり、ますます難しくなる状況にある。そのような背景の中で、いかにして企業家を理解するかを本研究では探究していく。

1.2. 本研究の分析対象

本研究が理解の対象に方向づけているのは、企業家の日常的実践である。ここでの日常の実践は、あくまで分析対象を定めるためのものであり、どのような対象を分析しようとしているかを明示する意図がある。企業家の日常的実践とは、企業家が活動と生存を存続させるために、自身の社会的世界の中で省察的実践を日常的に繰り返していくことを指す。また日常の実践は、あくまで実践者の立場に立とうとするものであり、実践者の観点からの認識内容と、実践者の位置する社会的世界についての記述を行うものである。

これまで述べてきたような理解の困難性に対して、企業家という実践者の立場に立とうとすることで、少しでも理解を進めようと試みる。企業家活動や企業家の生の存続を理解する上では、どの立場の者も他者に該当する。そのため、完全に行為者と同じ視点を持つことは原理的には不可能である。また、当人にとっても企業家という立場における自己を完全に理解することは不可能であり、あくまで企業家という立場で社会的世界を生きるということについての理解を再構成する形をとる。

さらには、日常の実践を理解の対象とすることは、企業家の生存を考えるにあたり、企

¹⁰ 具体的には、(1)人材ネットワークの構築(アントレプレナーシップ教育、海外投資家の誘致による起業志望者の増加と人的成長支援を図る)、(2)資金供給の強化(個人投資家に対する税制優遇、官民ファンドの強化による投資規模の拡大を図る)、(3)オープンイノベーションの促進(スタートアップ連携における税金の優遇措置、人材移動の円滑化を図る)が掲げられている。出所：(2023年4月時点の経済産業省資料)https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/meti_startup-policy.pdf (2023年8月20日閲覧)

業成果が著しく出ている状況あるいは反対に危機的な状況から捉えるのではなく、日常的な活動の中でどのような生(life)を送っているかを理解することを目指す。ただし、生の範囲にも限界があり、例えば企業家活動以外の日々のプライベートな生活にまで踏み込むことは、企業家の自発的な語りがない場合は行わないようにしている。

本節では、分析対象となる日常的実践について説明をする。具体的には、(1)企業家の日常的実践とは何か (1.2.1)、(2)企業家の日常的実践における主な構成概念として何に注目するか (1.2.2)、(3)どうして企業家ストレスという分析事例を用いるのか(1.2.3)、という点についてそれぞれ述べていく。

1.2.1. 企業家の日常的実践

本研究の関心である企業家の日常的実践とは、企業家が活動と生存を存続させるために、自身の社会的世界の中で省察的实践を日常的に繰り返していくことを指す。社会科学における実践(practice)という概念は、慣習的に身についたものも含みながら、その状況に応じて展開される活動を含んでいる¹¹。日常的実践(practice of everyday life)については、de Certeau(1980)の議論を一部で参考に行っている¹²。それは、使用者によって効能が様々に異なりうる、使用者当人の創意工夫によって生み出される「生きる術(アーテル)」と呼ばれる使用法の点においてである(de Certeau, 1980)。

このような本研究が対象とする企業家の日常的実践は、既存のアントレプレナーシップ研究の中で確固たる領域があるわけではない。しかしながら、ここで対象とする日常性や実践に着目した研究群は経営学や社会学においても幅広く存在するため、それらの内容を参照しながら分析対象の意味内容を明示していく。

既述のように、企業家の日常的実践とは、企業家が活動と生存を存続させるために、自

¹¹ 代表的なものには、社会学者のブルデューやギデンズの議論などがある。ただし、本研究における実践の内容は、これらの議論と全てを一致するものでは必ずしもない。

¹² ド・セルトーは、日常的実践について日常的に私たちが何かを行う「使用法」だとし、広大な領域に及ぶ手続き全般を指して用いた。その含意としては、「使用法」は使用する者によって様々な効能を持ち、使用者の創意工夫を許容した一つの遊びの空間を創りだすものとして位置付けられている。de Certeau(1980)は、そのような日常的実践の創造性(ポイエティック)について論じている。

身の社会的世界の中で省察的实践を日常的に繰り返していくことを指す。その中で、主要な特徴は二つある。一つは、企業家の社会的世界の中で実践される点である。これは、先ほど述べた社会的世界の中に慣習的に存在するものや使用法を意味する。もう一つは、日常的な活動の中で省察的实践をしていく点である。それぞれの特徴を考える上で参考にしたものが、経営学における加護野(1988)の「日常の理論」¹³と沼上(2000)の「反省的实践家」¹⁴である。以下では、参考にした加護野(1988)と沼上(2000)の二つの考え方についての説明を補足する。

まず、加護野(1988)は、経営の実践家たちの意図や意味に着目し、どのように外界を認識し知識を獲得しているかを探究する上で、「日常の理論」という考え方を用いた。ここでは、実践者が知識の利用や獲得する過程を指す認識という概念に着目し、行為者の視点から行為と認識との相互依存の関係の中で知識が変化していく過程を示した。本研究も、ここで言う実践者を企業家とみなし、できる限り企業家という行為者の視点から描くことにより、企業家が置かれている社会的世界に固有の知識を含みながら、企業家がどのようにして知識を利用し、獲得していったのかに着目する。実際に、加護野(1988)では、企業内部での情報の共有と蓄積を促進する意味で「パラダイム」という言葉を用い、この「パラダイム」を創造する存在として企業家の複数事例を取り上げている。

ここで加護野(1998)が用いる知識は、科学的に取り扱われるような科学的知識に限定されず、加護野(1998)も引用しているSchütz(1970)で示されているような「手持ちの知識」が「累積された知識」も含まれている¹⁵。またBlumer(1969)は、科学的世界に限定されない社会的世界に特有の性質に対する研究者の姿勢として、「頑固な経験的性質の尊重」を

¹³ 加護野(1988)では、認識という心的活動として、見る、見分ける、感じる、分かる、信じる等の例示をしているが、これはde Certeau(1980)が日常的実践として、話すこと、読むことを例示していた点と類似する。

¹⁴ 詳しくは後述にて説明するが、沼上(2000)では「反省的实践家」という表現が用いられている。これは「省察的实践」(Schön, 1983)を基にしている。

¹⁵ Schütz(1970)には、以下のようにある。「われわれは日常生活においては……常に蓄積された手もちの知識というものをもっており、それを枠組として過去や現在の経験を解釈し、また未来の出来事についての予測を行なっている。こうした累積された知識は、それに固有な歴史をもっている。この知識は経験というわれわれのこれまでの意識活動の中で、またそうした活動によって構成されたものであり、今ではわれわれのごく当り前の所有物となっているものである。」

述べている。本研究でもこの姿勢に倣い、企業家が位置する社会的世界には固有の知識が存在するという前提を持ちながら研究を進める。このように、企業家の日常的実践の第一の性質は、日常的な知識の利用と獲得を重視する点が挙げられる。本研究が社会的世界に特有の知識や日常的知識に重きを置く理由は、企業家が用いる知識は企業家特有の社会的世界の影響を受け、かつ科学的な知識に還元しきれない部分を多く持っていると考えからである。このような理由は、次に述べる沼上(2000)における省察的实践を参考にした部分とも関係する。

続いて、経営学における一つの方法論を展開した沼上(2000)から参考にした部分を紹介する。沼上(2000)では、加護野(1988)と同様に、どのように経営学の知識を獲得していくかに主眼が置かれている。そのため認識論から議論を出発させているが、沼上(2000)は行為のシステムという実在に関する仮定を置き、実践家は意図を持ち反省する存在であるとしている。その上で、実践家の行為の結果のうち意図しなかったもの(意図せざる結果)を起点に反省的な対話を活発化させるような、実践家と経営学者の関わり方を提案している。

ここで沼上が参考になっているものの一つに、Schön(1983)とArgyris and Schön(1996)の「省察的实践(reflective practice)」がある。ショーンたちは、実践者が経験をする中で不確実で独自性のある状況について新たな理解を得る方法として、実践(practice)を設定している。省察的实践と対置されるのは、「技術的合理性(technical rationality)」である(Schön, 1983)。技術的合理性とは、実践者の活動において問題解決のために科学的な理論や手法を、あるいは何かしら事前に定めたパターンを厳密に適用する考え方である。企業家の場合は、誰も経験したことのない新規性の高い状況に直面することが多く、このことは、省察的实践において想定される、技術的合理性を適用できないような不確実で独自性のある状況と前提を同じくしている。そのため、本研究では、企業家がどのような意図を持ち、状況をどのように解釈して、どのような行為と結果に至ったかという省察的实践の理解を重視する。以上の点を踏まえて、本研究における企業家の日常的実践の第二の性質としては、新たな状況に対応するための省察的实践を設定する。

以上のように、企業家の日常的実践という分析対象を設定する理由は、本研究の目的である企業家活動や企業家の生の存続を理解することを検討した際に、今まで述べたような企業家が生きている社会的世界の性質と企業家の省察的実践の性質の双方を捉える必要があるからである。

1.2.2. 日常的実践を成り立たせる主な構成概念 - 感情、自己、相互作用 -

次章の既存研究のレビューにて詳細な論理について紹介するが、本研究にてレビューをした結果として、前項で提示した企業家を理解する上での三つの困難性を克服する上では、企業家の日常的実践を成り立たせる主な構成概念として、感情、自己、相互作用という三つの概念に着目する。日常的実践に備わる社会的世界と省察的実践という各性質を認識する上で、社会心理学において生の適応として用いられた感情、社会と個人との相互作用により形成される自己、そして社会的世界の中で省察的実践をする上で生まれる相互作用といった点から、これら三つの概念を導出した。以下では各概念について紹介した上で、どのように三つの困難性を克服するかを論じる。

一つ目の感情(affect)は、心理学や社会心理学で用いられてきた概念である。感情は、情動(emotion)と気分(mood)を総称する概念であり、情動は明確な表出を持ち強く感じられる感情であり、気分は日常生活を行う中で何となく感じられる弱い感情である(北村・大坪, 2012)。本研究では、特に情動を中心に扱おうとする。その理由には、情動は強い感情であるがゆえに、引き起こされる原因もより明確なもので、本人にとってもその情動を感じていたという経験を記憶していることが多いことがある(北村・大坪, 2012)。

感情を取り上げる理由は、それが持つ機能にある。その一つには、本人の感じていること、考えていることを即座に伝えることのできるコミュニケーション機能がある(北村・大坪, 2012)。特に、「普遍言語(the universal language)」(Evans, 2001)という、文化や立場が異なる者同士でも理解を可能にする機能を備えている。もう一つには、私たちが知覚した環境について有害か有益かを評価したことを適切に処理するというシグナル機能がある(Lazarus, 1999; Hochschild, 2000)。心理学や社会心理学において感情が着目さ

れたのは、人が環境に適応するために長年かけて形成してきたものだからである¹⁶。このように、生の存続につながる適応についてのシグナル機能と、普遍的に相互の理解を可能にするようなコミュニケーション機能という特徴を合わせ持つ感情は、企業家活動と企業家の生の存続に対する理解を容易にするとと言える。

二つ目の自己(self)は、自分自身を意識し、社会的な視点を取り入れた上で自分自身に働きかけることを意味する(友枝・浜・浜田, 2017)。自己は、ミードを代表とする社会学の中でのシンボリック相互作用論もしくは社会心理学において取り扱われてきた概念であり、ミードによって“I”(主我)と“me”(客我)を用いて論じられたように(Mead, 1934)、自身の行為を定義し解釈すると同時に、自身を他者の視点から認識するという複数の次元から成り立つものである。そのため、個人と社会的世界が交差する中心的なメカニズムとも言える(Eliot, 2001)。そして、自己は自分自身の思考や感情、態度をみることにより、他者の行為を解釈しうることも意味し(Eliot, 2001)、私たちは自己を持つことにより、シンボリックな意味で構造化された社会的世界に適応しているかどうかを判別する(Lindesmith, Strauss, and Denzin, 1999)。さらに、そのシンボルを通して他者とのコミュニケーション、反省的な思考、自律的な行為作用を可能とする(Eliot, 2001)。

本研究にて自己を取り上げるのは、自己の中に含まれている社会的世界と個人の両面、また個別性と一般性といった複数の側面を取り扱うことを可能とするからである。自己を取り扱うことにより、企業家を対象として認識するだけでなく、企業家の行為者としてのふるまいを理解可能にする。さらには、企業家にとっても独我的な解釈ではなく、社会的存在として共通性の発見や他者とのコミュニケーションを可能にする働きをもたらす。このような両義性やコミュニケーション可能性は、本研究が関心を向ける企業家の活動と生存の両面を見ることと関連し、理解可能性を高めることに貢献する。

三つ目の相互作用(interaction)については、企業家を行為者として認識した上で、本人の動機や価値観を重視しながら、それらと企業家活動との相互作用を見ていくことを意

¹⁶ そこにはダーウィンの進化論に基づく見方もあれば、社会の中で形成されたという社会構築主義に基づく見方も多元的に存在する(Cornelius, 1996)。

味する。つまり、対象を環境決定論や刺激-反応モデルで捉えるのではなく、行為者がどのような動機を持って行為したか、あるいは行為者がどのように状況や結果を解釈したかを重視する。本研究では、既に述べた沼上(2000)や自己に関する内容と共通して、企業家を反省的実践者としてみなし、企業家活動の再現可能な法則定立を目指すというよりも、企業家の活動と生の存続の両面を理解可能にすることを目指している。よって、単一時点の現象を見るだけでなく、継続的な日常の中で企業家がいかにして相互作用を生み出しているかに着目する。

これらの三つの概念は、相互に関係し合う。それぞれの意味する点に違いはあるものの、共通点としては、(1)個人的な動機や価値観に着目しながらも理解可能な形を目指している点、(2)個人の生の存続にとって重要な部分を指し示す点、(3)単一時点ではなく継続する過程の中で影響し合う動的な部分に着目する点の三つが挙げられる。

一方で、感情と自己と相互作用は、社会や状況と個人との関係を理解の対象とする上で、補完し合う関係にある。分析対象は、基本的に動的に循環している相互作用の特徴を持つ。相互作用は、感情や自己を含めた構成された概念や出来事がどのようにして組み合わせられているかを認識すると同時に、当人の定義や解釈を含みながら、継続的に循環する作用に焦点を当てる。そして、自己は、社会的存在としての個人を認識することを可能にするものであり、企業家の個人的な部分と社会的な部分の相互作用によって生じるものと言える。また、これらの相互作用や自己を理解可能にする上で、生の存続に対する適応のシグナル機能を含みながら、普遍言語としての高いコミュニケーション機能を合わせ持つ感情が役割を果たす。このように、本研究では三つの概念を組み合わせながら、企業家の活動と生存を理解していくことを目指していく。

改めてここで述べた日常実践を成り立たせる三つの概念が、第1項で論じたような企業家を理解する上での三つの困難性と関係する。ただし、三つの概念が三つの困難性と一対一の関係にあるわけではないことには注意が必要である。三つの概念の性質を組み合わせながら、それぞれの困難性の解消を試みる。

一つ目の困難性である逸脱性に関しては、企業家を逸脱したものとして見ないような共

通性に着目すると同時に、企業家特有の社会的世界を考慮しながら理解することを目指す。この第一の困難性は、理解しようとする者にとっては、「わからないから理解できない」というものである。その「わからない」部分の要因は、企業家とは異なる立場がゆえに、その置かれている立場や立場からの視点を理解できない点にあると考える。逸脱性に関しては、逸脱研究にて論じられてきたように、逸脱していると他の人が判断を下す際に生じるとされる(Lindesmith, et al., 1999)。そのため、理解する側の姿勢の持ち方とも言える一方で、逸脱しているとみなされてきたところに何かしら特有のものがあることも否定しきれない。企業家以外の立場に立つ者と企業家の立場に立つ者との間で、完全なる同一化はありえない。その点では、必ず何かしら離れているとも言える。ただ、これまで述べてきたような感情や自己という概念を用いることによって、たとえ立場が異なっていたとしても、私たちが他者を理解する際に用いてきた、自己と他者の共通性への思考や普遍言語としてのコミュニケーションにより理解を進めることは可能である。そのようにして、本研究では解消を試みる。

二つ目の困難性である差異化志向性については、企業家が個人の動機や価値観に着目しつつ、各自が状況の中で創意工夫により差異化しようとする部分に着目することで解消を試みる。この第二の困難性は、「それぞれが異なっているから理解できない」というものである。つまり、同じ企業家といえども、それぞれの個別性をどのように理解するかが問われていると言っても良い。本研究が志向するのは、全ての企業家を同じような方法と定式によって理解することではない。そのようなアプローチは差異化を志向する存在に適さないと考えている。その代わりに、感情や自己や相互作用といった、差異を生み出す実践における共通性に着目し、その実践の論理を理解することにより、個別的な差異も含めて理解可能にすることを目指していく。特に、出来事や状況の違いはあったとしても、その状況をどのように解釈し、自己に含まれる個人の動機や価値観といった部分とどのようにして相互作用しているかという部分を中心に探究していく。

三つ目の困難性である接続不可能性については、これまで論じてきたような感情によるコミュニケーション可能性を高めること、自己による個別性を考慮すること、さらには反

省的实践家とみなすことで相互作用に対する反省的思考を継続していくことによって、接続を可能にする。この第三の困難性は、「関われないから理解できない」というものである。当然ながら、接続に関しては各企業家の研究参加の動機や研究者との個別の関係に依存するところは一定ある。そういった事情を除いたときに少しでも接続可能性を高めるものとして、ここで述べたような工夫がある。また、ここでの工夫は、組み合わせと積み重ねによって接続可能性を高めていくものである。

加えて、第三の困難性に関しては、本研究が採用する方法論によっても困難解消の可能性を少しでも高めることを試みる。詳しくは第3章で論じる内容になるが、企業家的実践を対象としながら言語的アプローチと臨床的アプローチという二つのアプローチを用いる。言語的アプローチとは、実践者が普段用いている言語によるコミュニケーションの中で、心的事象を論理的に理解することを表し、臨床的アプローチは、内容よりも先に相手の存在を了解し、信頼関係を構築する方法である。このように、企業家が自身の状況や感情を表現できる関係を作り、その関係の中で省察的な機会を設けながら関わり合いを維持していくことにより、第三の困難性の克服を試みる。

本項で取り上げた三つの概念（感情、自己、相互作用）は、第2章のレビューの対象にも含まれるが、既存研究においては検討が不十分だと課題にされている内容とも関連する。既存のアントレプレナーシップ研究では、組織化(organizing)を中心としたガートナーたちのグループと機会(opportunity)を中心としたシェーンたちのグループに分岐しながら、二つのグループによって形成された企業家活動に関する共通の定義を土台として、その後に“entrepreneurial”を接頭語に持つさまざまな研究トピックが立ち上がることになった。本研究は、既存研究のこのような蓄積に対して、本項で論じた観点から貢献を試みる。この貢献の際に限界を補完する上で用いるのが、次節で論じる企業家ストレスである。

1.2.3. 企業家ストレスへの着目

前項でも触れたように、本研究の目的に対する課題は、相互作用の関係の中で感情と自

己を伴った企業家を理解することである。ここには、感情を伴った存在とみなすこと、自己の側面を含んで検討すること、相互作用に焦点を当てることの三つの含意がある。ここで三つの概念によって構成される分析対象を理解する上で、本研究では企業家ストレス (entrepreneurial stress) に着目する。そこで本項では、(a) 企業家ストレスは企業家の日常的実践を構成する概念と適合しているか否か、(b) どうして心理的健康に属する他の概念ではなくストレスであるのか、(c) どうしてナラティブ研究ではなくストレス研究であるのかという三つの点から説明をする。

(a) ストレスの適合性

まずはストレスの適合性に関して説明する。前項で述べたように、本研究において企業家の日常的実践という分析対象を認識する上で、感情、自己、相互作用という三つの概念を構成するものとみなした。それら三つの概念を認識する上で、本研究ではストレスという概念に着目する。ストレスの代表的な定義には、ラザルスらが論じた心理的ストレスという概念がある (Lazarus and Folkman, 1984)。この心理的ストレスの定義は、「当人の心理的資源に負担をかけ超過し、さらに幸福を脅すものとして評価されるような、人間と環境との間の特定の関係」である (Lazarus and Folkman, 1984)。つまり、この定義には、当人による状況の評価、すなわち個人の価値観、目標、信念などに基づいた状況の解釈が含まれるだけでなく、個人的な性質を検討しながら出来事などの環境に関わる性質を検討するという内容が含まれている。このような概念の性質には、先に述べた感情、自己、相互作用といった概念と重なる部分があると言える。心理的ストレスは、まず感情という側面を考慮している。実際に、ラザルスは感情に内包される情動 (emotion) に関するストレスの研究をしていた (Lazarus, 1999)。また先ほどの定義にあるように、心理的ストレスには、自己に関わる性質を考慮に入れている。さらには、状況の解釈や個人と環境の関わり合いといった相互作用に関しても重きを置いている。このような成り立ちから、ストレス概念は、企業家の日常的実践を構成する三つの概念と適合していると言える。加えて、感情と自己と相互作用に関する研究を個別に見れば、独立した研究群は一定あるも

の、各概念を関連づけて検討する際には、ストレスを使用することが適している。

(b) 心理的健康に含まれる他の概念ではなくストレスを用いる理由

次に、他の概念と比較した際に、ストレス概念を採用する理由について説明する。本研究の目的である企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することに対して検討をするにあたり、まず参照したのは、近年注目される領域となりつつある企業家の心理的健康やウェルビーイングに関する議論である (Stephan, 2018; Wiklund, Nikolaev, Shir, Foo, and Bradley, 2019; Shir, Nikolaev, and Wincent, 2019)。心理的健康やウェルビーイング研究の特色は、従来では説明変数として用いられていた心理的変数を目的変数に設定し、企業家の健康状態を議論可能にした点にある。ただし、そのような議論構造がゆえに、心理的な部分と企業家活動との相互作用については十分に検討しきれてこなかった。実務上でも、企業家のメンタルヘルスを題材とした問題の発信がメディアを通して近年増えてきている。例えば、日本国内において株式会社cotreeが運営する「escort」のようなエグゼクティブ向けのカウンセリングサービスの利用者は増加している。SNSやベンチャー・キャピタルの特集記事などでも、企業家のメンタルヘルスに関して、日常的に危機意識を表明し、警告的な発言の出る機会が増えている¹⁷。

一方で、企業家の心理的健康に関わる研究が進められてきたものの、これらは、あくまで心理的変数として統計的一般化の度合いの大きい公式理論の探究を目指して行われてきた。もしくは、これまでの「輝かしい」(bright-side)とも言えるような経済成長を志向する企業家精神や企業家活動と対比させる形で、企業家活動の「暗部」(dark-side)とも呼べる負の部分に焦点を当てた研究が志向された (Shepherd, 2019)。このように価値規範に根差した目的を設定することで、かえって企業家の視点からどのような実践が状況に埋

¹⁷ 例えば、以下のような記事がある。

『家入一真氏×cotree 櫻本真理氏 起業家の「心の危機」を語る』事業構想 2018 年 4 月号。
<https://www.projectdesign.jp/201804/risk-of-mental-health/006210.php> (2020 年 4 月 20 日閲覧)

『メンタルヘルスは事業持続性に関わる CEO の重要スキル』CoralCapital 2021 年 11 月 15 日。
<https://coralcap.co/2021/11/mental-health-for-ceos/> (2021 年 12 月 15 日閲覧)

め込まれているか探究することを難しくさせてしまっているとも言える。

(c) ナラティブ研究ではなくストレス研究である理由

最後に検討したいのは、企業家のナラティブ(narrative)に関する研究である。企業家のナラティブ研究として代表的なものには、2007年にアントレプレナーシップの学術誌の *Journal of Business Venturing* にて組まれた企業家のナラティブの特集号がある。ナラティブには、元々、想像力を湧かせるような自由な語りを許容し、ワイクの組織化(Weick, 1979)に含まれる“-ing”という現在進行形の時制、回顧的な意味生成を伴った形式が含まれている。Gartner(2007)は、企業家のナラティブについて企業家自身が自己の物語を含めて将来のビジョンを生成し、修正しているかを考えるものとして、従来の方法とは異なった想像力の科学につながるものと位置付けている。このような点は、本研究における自己や相互作用といった点と重なる部分である。

また、企業家のナラティブ研究は、企業家活動を単なる経済活動だけでなく、既存の制度や支配的物語（ドミナント・ストーリー）に対抗するような代替的な物語（オルタナティブ・ストーリー）や存在を提示する上でもナラティブを中心として研究が進められていった(Steyeaert, 2007; 高橋, 2008)。特に、この研究の系譜では、移民企業家や社会企業家(social entrepreneur)、あるいはマイノリティの立場に立つ者が、既存の経済システムで認められるような価値とは異なる次元で価値を創造する活動として企業家活動を捉えている点に特徴がある。

いずれにしても、ナラティブ研究の大きな特徴は、ナラティブという手法を用いて研究者が認識を試み、解釈していく点にある。そのため端的に言えば、ナラティブ研究は、本研究の目的に対して適合しながらも、必要十分なアプローチとは言えない。これまで見てきたように、企業家のナラティブ研究自体は、対象が広く、記述の自由度の高さを活かしている。それ自体は高く評価されるものであり、本研究が参考にすべき点である。ただし、その自由度の高さがゆえに、本研究の目的である企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することに対しては、直接的とは言えず、必要十分なアプローチと言い難い。

以上の比較検討をした結果、本研究では企業家ストレスを鍵概念として設定する。その理由の一つは、ストレスが中立的な概念だと言えるからである。ストレスは、先ほど触れたような心理的健康における価値規範に根差した目的を前提に含んでおらず、あくまで本人の状況を説明するために用いられる。本研究では企業家を理解するための概念を検討していることから、このような中立性を備えていることが適していると判断した。それに加え、企業家ストレスは、本研究の分析対象である企業家の日常的実践を構成する感情、自己、相互作用という三つの概念を必要十分な形で含んだ概念だと言えるからである。感情、自己、相互作用を含んだ形で対象を特定化する上で、ストレス概念は有効だと考える¹⁸。

以上の理由を踏まえて、本研究では、企業家ストレスに着目する。そして、どのように企業家ストレスが発生し、変化するかに対する分析を進める。企業家ストレスを検討することを通じて、企業家の日常的実践についての理解を深め、既存のアントレプレナーシップ研究に対する理論的貢献を目指していく。

1.3. 論文構成

本論文は、第1章から第7章までの七つの章から構成される。簡潔に各章を述べると、第1章が序論、第2章が既存研究の理論的検討、第3章が方法、第4章から第6章までが経験的な分析の結果、第7章が結論に当たる。

これまで見てきた第1章は、本研究の目的とその背後にある問題意識について説明をしてきた。本研究の鍵概念に当たる企業家の理解、企業家の日常的実践、企業家ストレスについて説明をしてきた。ここでの内容は、本論文で展開される議論の前提部分に当たる。

第2章では、本研究の目的に合わせて既存研究の状況を概観する。特に、本研究において中心に当たる企業家の日常的実践と企業家ストレスについての理論的検討を行う。その

¹⁸ 使用概念としての適切さを考えた上でストレスを中心に取り上げることになるが、これまで検討対象に挙げた企業家の心理的健康の研究、企業家のナラティブ研究は一部で含まれたものとして位置付けられる。これらの研究領域は、企業家ストレスと排他的な位置にあるわけではないことも言及しておく。

上で、既存研究における到達点と限界を示し、その限界を補完するために用いる企業家ストレスの理論的枠組みについて提示をする。具体的には、ラザルスの心理的ストレスを示す(S)-(O)-(R)パラダイムの図式を用いる。最後に、限界を克服するために設定した課題と理論的枠組みを用いて、本研究を通じて取り組む研究課題を示す。包括的な研究課題と具体的な研究課題三つを提示する。

包括的な研究課題の内容は、「企業家特有の状況(S)と企業家の個人的な意味生成(O)との相互作用によって、どのような感情を伴って企業家ストレス(R)は発生し、変化するか」である。企業家ストレスを対象とした本研究は、特に感情と自己と相互作用を伴う点を重視している。その重視した点に焦点を定めて包括的な研究課題を設定している。具体的な研究課題の1から3にかけては、ストレスの内容と発生した状況、ストレスを発生し変化させる企業家の個人的な意味生成、そして企業家のストレス対応とその結果を見ていく内容となっている。

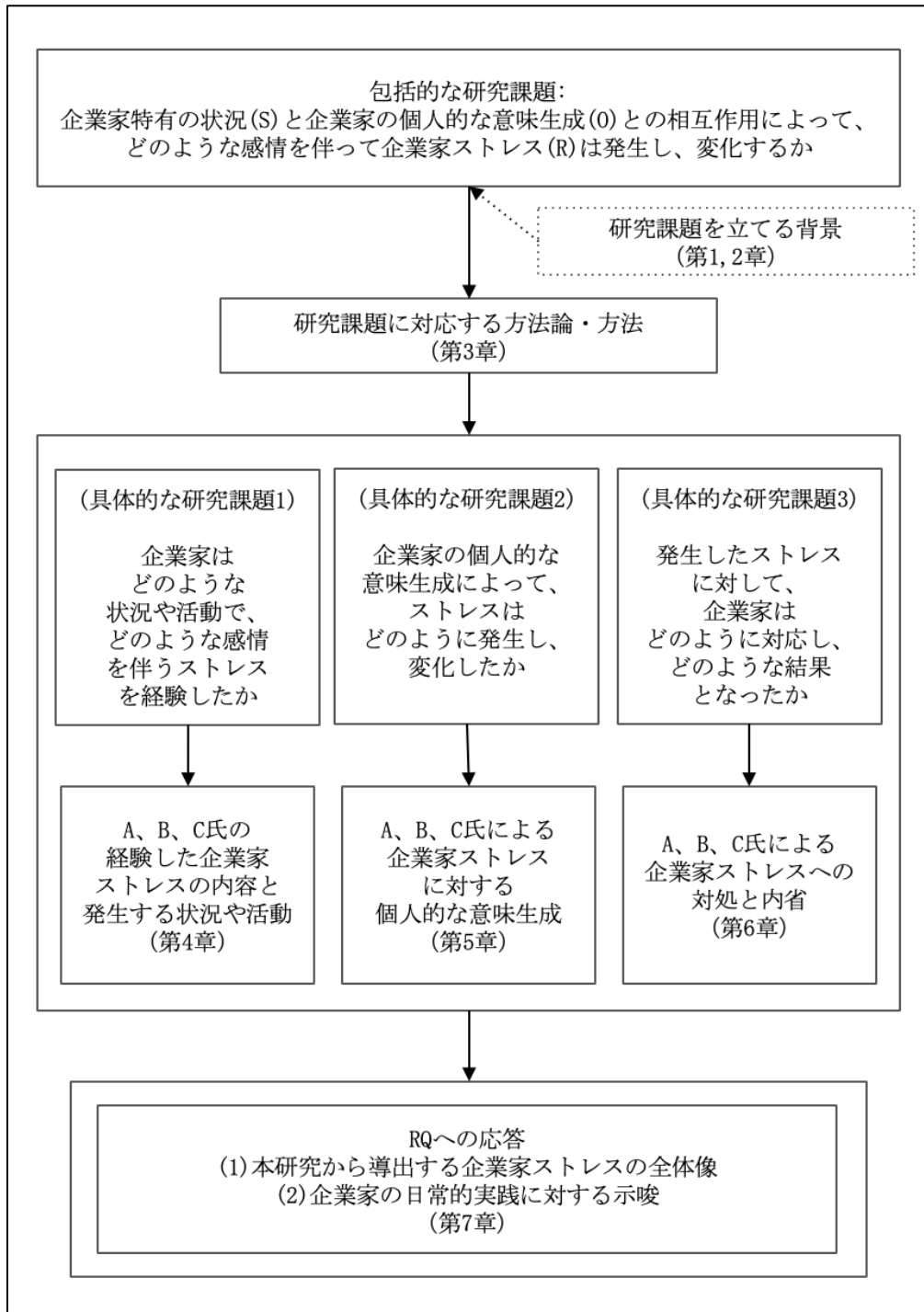
第3章では、既存研究の限界を克服する上で、本研究が用いる方法論とその具体的な研究方法を示す。本研究は、企業家の日常的実践とストレスという心的概念を理解する上で、社会構成主義の認識論を前提とする、言語に着目した臨床的アプローチを用いる。このアプローチがどういうものであるかをまず説明する。その上で、どのような事例を取り扱ったのかという事例プロフィールや事例選択の理由について紹介する。本研究では、企業家3名に対して2年から3年という期間で継続的なインタビューを行った。そのインタビューの手続きを紹介し、インタビューによって得られたデータの分析方法の詳細を説明する。

第4章から第6章にかけては、事例研究で得られた分析結果を説明し、その結果をもとに得られた示唆を示す部分である。具体的な研究課題三つに対して、第4章、第5章、第6章それぞれが対応する関係となっている。第4章では、企業家がどのような状況の中でどのような内容の企業家ストレスを経験したかを示す。本研究において重視した感情の部分についてストレスの内容に関する分析結果から示すと同時に、企業家の視点から認識したストレスの発生した状況を描いていく。第5章では、企業家がストレスを発生させる上で、

もしくはストレスを変化させる上で、個人的な意味生成をどのように用いていたかを見ていく。特に、ここでは、A、B、C各氏によって個別の意味生成が見られたため、個別の状況が分かるような記述の方法を採用している。第6章では、企業家が生じたストレスに対してどのような対応を見せたか、またそのストレスとストレスへの対応によってどのような結果に至ったかを示す。各章では分析結果を示すだけでなく、そこからどのような示唆が得られたかという議論の部分まで展開をしていく。ここでの議論の内容は、最後の第7章での結論につなげるような位置付けとなる。

第7章では、第4章から第6章までの結果を踏まえて、企業家ストレスを含めた企業家の日常的実践の新たな論理を提示する。第4章から第6章の結果を単に集約させるだけでなく、本研究の目的と研究課題に対する議論を展開する。本研究の目的は、企業家の理解、特に企業家の日常的実践の理解にあるため、どのような新たな理解のあり方になるのかを結論と示すことになる。これらの内容を踏まえて、既存研究に対する理論的貢献は何か、実務上に得られる示唆は何かということも、本研究の限界と将来への展望も合わせて最後に提示をする。これらを図示したものが、図1.1である。

図 1.1. 本論文の構成



第2章 企業家の日常的実践の理論的検討

2.1. 理論的検討における本研究の関心と本章の概要

本章では、本研究において中心に当たる企業家の日常的実践と企業家ストレスに関する理論的検討を行う。網羅性を重視するあまりに、漫然としたレビュー作業になることを避けるため、まず本節では本研究の立場を明示する。その上で、本章を通じてどのような理論的検討を進めていくのかという議論の概要を提示する。

2.1.1. 本研究の立場

本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することにある。そのため分析対象として、企業家の日常的実践を設定している。ここでの企業家の日常的実践とは、企業家が活動と生存を存続させるために、自身の社会的世界の中で省察的実践を日常的に繰り返していくことを指す。その中で、企業家が実践の場とする社会的世界とはどのようなものであるか、さらには日常的な活動の中でどのように反省的实践しているかを探究する。

このような企業家の日常的実践を理解することが、本研究の目指す理解のあり方である。既に論じたように、そのような理解のあり方を設定する背景には、企業家が備える性質に含まれる三つの理解の困難性がある。その困難性とは、(1)逸脱性、(2)差異化志向性、(3)接続不可能性という3点であった。それぞれの困難性において、(1)に対しては、企業家を逸脱したものとして見ないように共通性に着目しながら、企業家特有の社会的世界を含めて理解すること、(2)に対しては、企業家が個人の動機や価値観に着目しつつ、各自が状況の中で創意工夫により差異化しようとする部分に着目すること、(3)に対しては、感情によるコミュニケーション可能性を高めること、自己による個別性を考慮すること、さらには反省的实践家とみなすことで相互作用に対する反省的思考を継続していくこと、によって解消または改善を試みる。

本研究では企業家の日常的実践を分析視角に用いることで、従来の企業家理解の困難性を克服しようと試みる。次節からは、既存のアントレプレナーシップ研究において、このような企業家もしくは企業家活動の理解がどのように行われてきたのかを概観し、既存研究の限界を把握した上で、限界を補完する論理を構築していく。

2.1.2. 本章での議論の概要

本項では、本章における議論の構造と各節の位置付けを提示する。最初にアントレプレナーシップ研究において、どのような企業家もしくは企業家活動の理解が進められてきたかを概観する。その中でも、まず企業家研究において、何を重視し射程をどこに設定していたかを振り返る作業を行う。アントレプレナーシップについては、古くはシュムペーター(Schumpeter, 1926)を起源として考えることが多い。そのシュムペーターの議論を継承してきた企業家の特性論から大きく方向転換するに至った二本の論文、Gartner(1989)とShane and Venkataranam(2000)を中心にしながら、アントレプレナーシップの研究の系譜を概観する。そのことによって見出されたのは、組織化と機会のそれぞれを中心とした企業家活動の一般化とその後に続く研究蓄積への発展であった(2.2)。

本章では、企業家の理解を助ける立場として企業家の日常的実践が既存のアントレプレナーシップ研究に対する共通点は何で、相違点は何かを示す。ガートナーとシェーンたちによって組織化と機会を中心に研究が進められてきた中で、本研究が関心を向ける企業家の日常的実践はどのような位置付けになるかを整理する。その上で、既存研究の持つ示唆と限界について指摘をする(2.3)。

既存研究の課題を踏まえた上で、本研究では企業家ストレスという概念を解消の手立てとして提案する。その前提として、ストレスとはどういう領域かを整理する。心理的ストレスと呼ばれる代表的な概念が何を意味し、どのような成り立ちをしているかを確認する(2.4)。

その上で、企業家ストレスの既存研究のレビューを進める。いくつかに分類をした上で、その分類内にどのような研究結果があるかを確認し、企業家の日常的実践についての既存研究で浮上した課題に対してどれだけ応答ができているのかどうかを検討する(2.5)。

さらには、これまでの議論を踏まえ、本研究が更新しようとしている既存研究の限界と合わせて、企業家ストレスを用いて克服する論理を説明する(2.6)。

最後に、企業家ストレスを中心とした本研究が取り組む研究課題を提示する。その中で、企業家ストレスを用いて、どのような概念枠組みを用いるかを説明する。さらには、次章以降にどのような手順をとって議論を進行していくかについても紹介する(2.7)。

2.2. アントレプレナーシップ研究の概観

本節では、既存のアントレプレナーシップ研究の中でどのように企業家や企業家活動が

理解されてきたかについて概観する。まず、アントレプレナーシップ研究が辿ってきた系譜について振り返りながら、企業家の理解のされ方について整理をする(2.2.1)。

特に、Gartner(1989)とShane and Venkataraman(2000)が大きな分岐点となっていることを説明する。その後、ガートナーとシェーンという二人の代表的な研究者グループが、どのように発展していったかを整理し、各々の特徴や相互の関係、さらには課題点を指摘する(2.2.2)。

次節は企業家の日常的実践における類似研究を検討するため、本節では次節の前段階としてアントレプレナーシップ研究における系譜と二つの代表的グループの特徴を捉えることを目指す。

2.2.1. アントレプレナーシップ研究の系譜

アントレプレナーシップ研究は、いくつかの変遷を辿りながら、現在の状況まで至った(Stevenson and Sahlman, 1989)。第一の段階では、経済学における企業家の経済的機能の議論から始まった。これは、シュムペーターをはじめとするオーストリア学派などの経済学者の議論が該当する。第二の段階では、「企業家は誰か」という設問へと変わった。そこでは、企業家の特性(trait)や地理的要因に着目して研究が進められた。第三の段階である現在では、企業家活動を行為や行動の観点から捉えるような、プロセスに着目した議論へと展開していった。本項の内容は、これらの系譜に沿って振り返るものである。

現在のアントレプレナーシップ研究におけるアントレプレナーシップの定義は以下の通りである。アントレプレナーシップ(entrepreneurship)とは、「これまでにない新しい財・サービスを初めて実用される状態にする企業家活動」を指す。つまり、アントレプレナーシップとは日本語訳すると、企業家活動を意味する。ここでの企業家活動には、「事業創造を実現するために組織化するプロセス」と「新しい財・サービスを創造するための機会を発見・評価・活用するプロセス」の大きく二つが含まれる。

この定義の中には、いくつかの重要な概念が含まれており、実際にそれらの概念の性質や関係を見るための理論構築が進められてきた。そのような概念の中でも、特に組織化(organizing)と機会(opportunity)は鍵概念として位置付けられる。ここでの定義は今では一般的に用いられるようになっている。ただし、このようなアントレプレナーシップとは何かという議論は、1990 年前後から 2000 年前後にかけて活発化したものである。その後において、一定の共通した定義の中で、アントレプレナーシップの議論は発展してきた経

緯がある。そして、ここでの分岐点に位置する、議論の中心として取り上げられることの多い論文が、Gartner(1989)と Shane and Venkataraman(2000)の二本の論文である。本節では、この二本の論文を中心に、既存研究の検討を進める。

検討するにあたり、まずはその誕生した経緯から見ていくことにする。どうして、この二本の論文が誕生するに至ったのか。結論から述べると、それまでのアントレプレナーシップ研究に対する批判から議論が立ち上がった。それまでの研究の代表格は、最初に述べたように、経済学における企業家の経済的機能、そして「企業家は誰か」という問いの探究である。アントレプレナーシップ(entrepreneurship)あるいは企業家(entrepreneur)という概念の起源には、計画経済を批判する形で登場したシュムペーターをはじめとするオーストリア学派の経済学者たちがいた。その際の議論の的となったのは、経済発展を引き起こす均衡点の非連続な上昇をいかにして説明するかという点であった。そして、シュムペーターは、経済システムに内在する企業家による「新結合」、つまり新たな資源の組み合わせによって既存の価値が壊され、新たな価値が創造されるというメカニズムを説明した。現在の多くの企業家活動の研究においても、企業家の定義は、このシュムペーターの説明内容を継承している。

一方で、1990年以前のアントレプレナーシップ研究では、シュムペーターが説明したような新結合を実現する企業家は「どこにいて、どういう人であるか」を中心的な議題としてきた。その議論は、シュムペーターが企業家を既存の合理的選択をする経済人とは逸脱した英雄として描いてきたことにも影響を受けている¹。

そして、そのような状況に対して問題意識を持ったのが、Gartner(1989)である。この論文の題名を日本語で訳すなら、「誰が企業家なのか?という問いは誤りである」となる。ガートナーは、これまで続いてきた「企業家は誰なのか」という問題設定がアントレプレナーシップの定義にも現象の理解にも関連していないと主張した。「企業家は誰なのか」を探究した結果として、四つの問題点が明らかになった。それらは、(1)多くの企業家の定義を生み出した点、(2)それにより共通の定義を用いた研究が少なくなった点、(3)共通する定義の欠如から均質とは言い難い企業家のサンプルを作った点、(4)発見された企業家の数えきれない特徴を組み合わせたところで矛盾した人物になっている点であった。これらのことが示しているのは、結果としてアントレプレナーシップ研究が共通となる定義や現象

¹ つまり、企業家は英雄視された特別な存在だからこそ探るのが大変なため、どのような場所で生じやすいか、あるいはどのような特徴を備えているかを検討し、探しやすくする意図が含まれている。

理解を生み出せず、研究蓄積が出ないことで発展してこなかったという点である。

従来の研究に対して、ガートナーは、新規事業プロセスを研究した Vesper(1980)を引用しながら、アントレプレナーシップ研究は組織の創造(creation of organization)という現象を取り扱うことだと定義した。これは、アントレプレナーシップの現象に含まれる複雑なプロセスを明らかにしようという試みであり、企業家が誰であるかよりも企業家が何を行っているかに焦点を当てたものである。この論文で、ガートナーは意識的にアントレプレナーシップ研究の方向転換を促した。具体的な方法としては、Minzberg(1973)のようなフィールドワークの中で企業家が組織を創造する過程(組織化)を観察し、その内容を詳細に記述して分類と体系を進めていくことが提案されている。

その後のガートナーの研究は、主にワイクの組織化 (Weick, 1979)を中心に論理が組み立てられるようになった (Gartner, Bird, and Starr, 1992; Gartner, 2007)²。ワイクの理論の見解によれば、組織とは、個人間の相互作用の継続的なプロセスであり、相互連結行動のパターンだとされる。ワイクの組織化の影響もあり、Gartner(1989)では組織の創造(creation)とされていたのに対して、その後の論文では、企業家活動は「創発(emergence)のプロセス」だとされている(Gartner, Bird, and Starr, 1992)。ここで特にガートナーたちが強調したのは、従来の経営学では組織が既に存在していることを仮定したのに対し、企業家活動の議論では組織が生成されていく過程を対象にする点であった。

企業家活動における組織の創発についての議論は、相互連結行動が生成される特定のパターンを発見することを目指している(Gartner, Bird, and Starr, 1992)。そして、ここでは、企業家の行為や解釈により曖昧な現実がそうではない現実へと変更されるか、もしくは多元的現実が提供されることを論じている。この論理自体は、Weick(1979)に登場するイナクトメント(enactment)の理論を、企業家の行為や解釈に置き換えて説明したものと言える。このような論理をもとにして、ガートナーたちは企業家活動を新たに説明しようとした。以上のように、ガートナーたちは、企業家活動を組織が創発されるプロセスとみなし、そのプロセスにおける企業家の行為や行動に関する理論を構築しようとした。

このようなガートナーたちとは異なる流れで、シェーンとベンカタラマンの議論は登場した(Shane and Venkataraman, 2000)。ただし、シェーンたちの議論は、既存のアントレプレナーシップ研究が共通の見解を持ってないことにより研究蓄積を生み出せないという点

² Gartner(1989)では新規事業プロセスを論じた Vesper(1980)を中心に論理が組み立てられているが、その後のガートナーの研究では、Weick(1979)を中心に論理を組み立てている。

で、ガートナーたちと同じような問題意識を持っていた。特に、ここでのアプローチの問題点を、アントレプレナーシップを有利な機会の存在と、進取の気質に富む個人の存在という二つの現象を結びつけている点にあるとした上で、その二つの現象を結びつけながら個人の定義のみで解決しようとすることに無理があるとした(Venkataraman, 1997)。その上で、シェーンたちはガートナーたちとは異なり、アントレプレナーシップの議論の中心に機会(opportunity)を設定した。彼らは、各人によって機会の質には分散があるにもかかわらず、その点を考慮できていないことを指摘した。また、機会を中心とした論理を組み立てることで、共通の概念枠組みが欠如し研究が蓄積されていない状況を解決しようとした(Venkataraman, 1997; Shane and Venkataraman, 2000)。さらには、ガートナーたちの企業創造のプロセスに関する議論(Gartner, 1985; Katz and Gartner, 1988; Katz, 1993)に対しては、自分たちの議論を補完的な位置付けとして設定している(Shane and Venkataraman, 2000)。

Venkataraman(1997)も、企業家そのものを定義しようとしてきた従来の方法とは異なる形で、アントレプレナーシップ研究を定義しようと試みた。そして、アントレプレナーシップにおける中心的な問題は、どのようにして財やサービスが何とか存在するところまで到達したかという点にあると主張した。つまり、アントレプレナーシップとは、「将来の商品やサービスを生み出す機会が、誰によって、どのように発見され、創造され、利用され、どのような結果をもたらすのかを理解しようとするもの」だと定義づけた(Venkataraman, 1997; Shane and Venkataraman, 2000; Shane, 2003)。

この定義の前提には、経済学あるいは経済思想におけるアントレプレナーシップの中心的な二人の経済学者、シュムペーター(Schumpeter, 1926)とカーズナー(Kirzner, 1973; 1979)がいる。既に述べた通り、シュムペーターは、それまでの経済理論に異議を唱え、新たな経済発展モデルを提唱した人物である。シュムペーターの議論の趣旨は、経済発展における非連続性を説明しようとした点にある。このようにして、社会的背景から技術や規制や流行が大幅に変更されることによって創造的破壊の契機が生じることをシェーンとベンカタラマンは「強い前提」とした(Venkataraman, 1997; Shane, 2003)。

一方で、カーズナーは、経済理論が精緻化されていく中で失った市場や価格の理解を再発掘しようとした経済学者である。市場に関する理論が精緻化されていく中で、所与の目的と最も適合すると考えられる手段を一定のパターンで操作する手法が取られるようになった。しかし、そのような手法では、さらに別の外生的な要素を導入することなしには、

現実には市場プロセスは形成できないとカーズナーは主張した。そのような外生的な要素の導入をする役割を果たすのは、新たな目的とその目的に関する未知の資源を発見するという性向を持った人間である。このような性向を意味する機敏性を、カーズナーは企業家的要素と呼んだ(Kirzner, 1979)。そして、カーズナーは、このように市場を形成する知識は常に非対称に存在するとした。だからこそ、企業家的要素を持った者、すなわち企業家にとっては、常に市場形成の機会が存在すると言える。このようにして、市場プロセスにおいて必ず情報や知識をもとにした不均衡が存在するため、その均衡を埋める活動が生じうることを「弱い前提」とみなした(Venkataraman, 1997; Shane, 2003)。

以上のように、「強い前提」、「弱い前提」のどちらの場合にも、企業家にとっての機会は存在する。シェーンたちは、ここでの機会を企業家的機会(entrepreneurial opportunity)と呼び、定式化した(Shane and Venkataraman, 2000; Shane, 2003)。企業家的機会とは、企業家が利益創出を信じて資源を組み合わせるような新しい手段-目的関係(new means-ends)を生み出すことのできる状況のことである³。

この企業家的機会を対象とした企業家活動の定式化を、さらにシェーンたちは推し進めた。それが、機会の発見、評価、活用という三段階で組み立てられた理論である(Shane and Venkataraman, 2000; Shane, 2003)。ここでの機会の評価とは、創出される価値が総費用を上回ると期待されるかどうかを評価することを意味する。そして、発見は、そのように評価される可能性のあるものを見つけることを意味し、活用は、価値が費用を上回るように事業化と組織化を実現することを意味する。さらに、活用に含まれる組織化とは、機会の活用をする上での組織の設立、市場メカニズムの形成、ルーティンや構造の創造、資源の組み合わせの更新、更新した組み合わせを実行する組織体の形成を意味する(Shane, 2003)。以上のようにして、シェーンたちのグループは、機会を中心に置き、それに紐づく三段階の企業家活動を定式化した上で、その活動の実証研究へと進もうとした。

ここまで見てきたように、アントレプレナーシップ研究においてはガートナーとシェーンらの二本の論文を境目にし、組織化と機会を中心とした論理で研究蓄積が図られてきた。

³ 企業家が何か機会があることを信じて、新たな財やサービスを打ち立てる際には、多くは基本的には価格情報が与えられていないことが多い(Shane, 2003)。そうでない場合においても、既存の価格情報を更新することを試みることがある。というのも、既存にない商品を値付けしようとしても、その値段がどれほどになるかは定めきれないからである。このように価格情報が存在しないという想定は、経済学において中心として理論を組み立てられやすい新古典派経済学の価格システム(price system)の想定から離れる意味で特異である(Shane, 2003)。そして、企業家は、このような状況において資源の価値に関する今までとは異なる信念を形成した上で、新しい手段-目的関係の枠組みを発展させる。

次節では、二本の論文が登場して以降に、どのような研究上の発展がされていったかについての概観を述べる。さらには、二つのグループは相互の関係も含めて、どのような共通点と相違点があるかについて整理し、抱えていた課題点も指摘する。

2.2.2. 組織化と機会を中心にしたアントレプレナーシップ研究の展開

前項までの内容が1990年前後から2000年前後にかけて、活発化した議論の概要である。改めて整理すると、この議論を踏まえて、現在のアントレプレナーシップ研究における企業家活動には、組織が創発されていく組織化のプロセスと、新しい財・サービスを創造するための機会を発見・評価・活用するプロセスの大きく二つが含まれる。ここでの組織化と機会という二つが重要な鍵概念となっている。本節では、この二つのグループについてその後の展開と、相互の関係や共通点と相違点を整理する。まずは、それぞれが論理の中心に据えていた組織化と機会に関して、他方がどのように認識していたかを整理する。

先も見たとおり、組織化というのは、ワイクの中心的な理論である(Weick, 1979)。ガートナーたちは、このワイクの論理に忠実に従いながら、企業家活動の理論を組み立てていった。他方で、シェーンたちのグループは、組織化をどのように見ていたのか。Shane (2003)の企業家活動の定義には、組織化という用語は二つの点で含まれている。そこでは、「企業家活動とは、機会の発見、評価、活用の活動である」とした上で、その活動は「新しい商品やサービスのため」あるいは「組織化、市場、プロセス、素材といった新しい方法のため」と書かれている。さらには、そのような活動は「これまでに存在しなかった努力を組織化することを通じて」遂行されることもある。ここでの組織化(organizing)は、新しい企業を設立することを意味している。他の部分では、組織構造のデザイン、計画、あるいは戦略論における資源に関する部分を指して用いられている(Shane, 2003)。定義も踏まえると、ここでの組織化は、どちらかと言えば、シュムペーターの新結合の意味する内容に近い。実際に、テキストを通じて、ワイクの引用はされていない。その点を考えると、シェーンたちのグループではワイクの組織化に関係する議論は登場しておらず、この点においては明確な差異があると言える。

では、ガートナーたちのグループは、シェーンたちが中心に据えた機会をどのように見ていたのだろうか。この点については、論文題目が「機会の言語」というCarter, Hills, and Gartner (2003)にて、明確に議題に挙げられている。ここでガートナーたちは、自分たちの立場はシェーンたちのグループと機会の認識に明確な違いがあると論じている。ガー

トナーたちが危惧していたのは、研究者たちのみによって機会を論じることは、企業家の機会についての語りを制約する可能性があるという点であった⁴。ガートナーたちは、シェーンたちを「機会発見」の視点だと位置付けた。そこでの機会とは、企業家が気づき、発見し、観察することを待つ具体的な現実だという前提を持つ。ここでの視点は、経済学の文献に基づく個人間の情報の非対称性の重要性を強調したものである。この前提では、機会は、企業家と関係のない独立した存在として認識されている。言い換えれば、機会は事実やデータあるいは知識といったものを含む情報から成立し、その情報を脳内に持つ個人である企業家とは無関係に存在している。その中で、機会に対する個人の持っている情報や認知能力の差異に着目して分析する。つまり、個人がどのように情報と関係し、相互作用するかという文脈はないわけである。このようにして、「機会発見」の立場では環境の客観的な見方を構成している。ただし、このことは、以下に述べるような現象としての機会が持つ、重要な性質を無視することにつながる。

ガートナーたちは、シェーンたちの「機会発見」に対して、自分たちを「機会実現」としている。ここで用いられるのは、主にワイクのイナクトメントの理論である。ここでは機会は、個人が既に関与している活動(あるいはその一部)から発生するものとして説明される。ここでは、環境とは個人の行動の範囲によって決まる特徴を持つものとし、組織の構成員に認識のための感受性を提供する。つまり、機会実現の視点に立てば、機会とは企業家個人の日常的な活動の関与の中で生み出されると考えられる。そのようにして創発的なプロセスとして理解し、認識された機会は既にとった行動の結果として見るわけである(Carter, Hills, and Gartner, 2003)。

以上のように、組織化と同様に、ガートナーたちのグループと、シェーンたちのグループでは、機会に対する認識論が明確に異なることが示されている。以下の表 2.1 のように、組織化と機会に対する認識の差異は、そのまま認識論の差異に関連し、ガートナーたちは反実在論に基づく解釈主義、シェーンたちは実在論に基づく実証主義の立場をとっている。このような相違点は、その後の各グループを継承した研究の発展に大きく影響した。

以下では、両グループの目指した、企業家活動に対する共通見解による累積性のある研究の創出は、どのようにその後進んでいったかを整理する。

まずはガートナーたちのグループの発展から見てみる。ガートナーたちのグループは、

⁴ ガートナーたちは、Weick(1979)の「(本人が) そのことについて語るができなければ、(本人は) 何かを見ることはできない」という文を引用し、ここでの本人に企業家を置いて批判している。

表 2.1. ガートナーとシェーンの組織化と機会についての認識

	ガートナーのグループ	シェーンのグループ
組織化	物事が形成されていくプロセスを見ようとする視点	構造化された対象を一つの戦略的な選択肢と見る視点
機会	個人の活動の中から創発的に生み出されていく存在	個人と独立して外在した存在
認識論	反実在論に基づく解釈主義	実在論に基づく実証主義

ワイクの理論を下地にしながら、組織化や創発(emergence)、想像力(imagination)といった概念を中心にして研究の蓄積を進めていった。その後の流れとしては、(1)ナラティブ(narrative)、(2)資源が組み合わされるプロセス(process)、(3)新たな活動の正統性(legitimacy)という三つの大きな主流を生み出していった⁵。

その一方で、シェーンたちはガートナーたちと異なる発展を見せた。機会を中心として企業家活動を組み立てたシェーンたちのグループの場合は、機会の発見、評価、探索をする上で有効に働く要因を変数化し、その変数間関係を整理していった。特に、(1)知識(knowledge)、(2)認知(cognitive)、(3)行動(behavior)という3点の差異によって企業家活動がどのように変化するかを追求していく流れが生まれた(Venkataraman, 1997)⁶。Shane(2003)の題名に「一般理論(The General Theory)」とあるように、シェーンたちのグループは、機会を中心とした企業家活動を一般理論とみなし、その理論に関係する変数を特定して実証研究を重ねていった。実際に、2000年以降に企業家活動を変数に要素還元して分析する研究の蓄積は進められていった。

これまでの両グループによる発展を見ていくと、互いに補完しているとも言える。シェ

⁵ (1)ナラティブでは、代表例が、2007年に *Journal of Business Venturing* で組まれた企業家のナラティブの特集号である。ナラティブには、元々、想像力を湧かせるような自由な語りを許容し、ワイクの組織化(Weick, 1979)に含まれる“-ing”という現在進行形の時制、回顧的な意味生成を伴った形式が含まれている。企業家活動を単なる経済活動だけでなく、既存の制度に対抗するような代替的な物語や存在を提示する上でもナラティブを中心として研究が進められていった(高橋, 2008)。進行形で捉える点は(2)のプロセスに通じており、既存の制度に対抗する点は、(3)の正統性の議論に重なる部分である。

⁶ 例えば、(1)知識という点では、Shane(2000)は先行知識がいかんして企業家活動に影響するかを取り上げている。(2)認知や(3)行動という点では、Shane(2003)は企業家個人の心理変数を理論化する形で紹介し、コントロールの所在(locus of control)、自己効力感(self-efficacy)、自信過剰(over-confidence)といった社会心理学で用いられる変数によって要因を説明している。その他にも意思決定に関する議論などがある。

ーンたちは、基礎となりうる概念領域を変数化して、それに対する実証研究を重ねてきた。一方で、ガートナーたちは、変数化することによって見えなくなりやすくなる自由な記述や関係、新たな動きに着目した。それにより、アントレプレナーシップを全体として、もしくはプロセスや流れとして見ることを可能にした。

では、本研究の目的に照らし合わせた際に、両者の議論はどのように評価されるだろうか。評価としては、参考になる部分と更新する部分があると言える。両者に共通していることは、アントレプレナーシップそのものを企業家の特性(traits)についての議論から切り離した形で共通の見解を立てたことで、その見解の上に研究を蓄積するという累積性を生み出した点である。さらには、あくまで基礎的な部分にとどめたことで、基礎を共有しながらもさまざまなトピックが展開されるような発展性を持った点も共通している。ただし両者の発展は、今まで整理したように異なる方向性を持ちつつ、互いに補完している部分を持っているとも言える。まず参考になる三つの点を紹介する。

第一の参考になる点は、企業家活動において共通見解を作ったことである。本研究も二つのグループが形成した定義と同様に、企業家活動を「事業創造を実現するために組織化するプロセス」と「新しい財・サービスを創造するための機会を発見・評価・活用するプロセス」という二つの内容を含んだものとして議論を進める。簡単に言えば、組織化と事業化を中心に企業家活動を捉えることになる。これにより、先ほど述べたような累積性と発展性が生まれやすくなる。

第二の参考になる点は、ガートナーたちの研究に含まれる企業家活動における相互作用(interaction)である。ガートナーたちは、機会は企業家の日常的な活動から見出されるものだとし、さまざまなアクターの相互作用によって創発的に組織が創造されていくという見方を採用していた。ここでは Weick(1979)に基づいて、各アクター間で意味を作り出しながら創造活動が進められていくことを示しており、その後のナラティブを対象にした研究も同様の方向性を持っている。この点は、シェーンたちが進めた変数間の関係を検証する実証主義的アプローチとは異なるアプローチである。本研究では、意味を中心としながら相互作用に着目する。

第三の参考になる点として、シェーンたちの研究にあるように、企業家活動を認識する際に、知識、認知、行動という単位に着目する。シェーンたちの研究の貢献は、このような企業家活動において必要不可欠になるような概念の単位を明確に設定し、研究を蓄積してきた点にある。特に、本研究が着目するような心理学関係のものは、心理学上の概念、

心理的変数を用いた研究蓄積が存在する。本研究でも、このような蓄積された知見を活用しながら、企業家の日常的実践を理解しようと努める。

以上のような参考になる点を用いながら、本研究では分析対象となる企業家の日常的実践を検討していく。特に、企業家活動の共通定義、相互作用、企業化活動を認識する基礎的な概念に関する知見を活用していく。ただし、これまで見てきたように両者には違いがあり、各グループの良い点をとるだけでは矛盾が生じてしまう。そこで、本研究が各グループの対立する点においてどこに位置し、それぞれの課題をどのように更新するのかについて説明する。

第一に、本研究は、シェーンたちのグループによる特定した変数間関係を検証や実証して一般化を試みるアプローチとは明確に異なる。このような実証的なアプローチは、先ほどガートナーたちのグループを参考する点にて取り上げた相互作用を失ってしまう。また、企業家はそれぞれに異なり、各自の社会的世界の中で得られた知識や自身の省察的实践に取り組むため、すべての出来事を説明するようなカバー法則を当てはめることがそもそも妥当ではないという考えに立つ(沼上, 2000)。

第二に、本研究は、ワイクの組織化の理論を下地にした、ガートナーたちのかなり自由度の高い記述によって想像力や創発性にこだわった研究とも異なる。ガートナーたちの焦点は、組織の創造するプロセスにあった。そのプロセスを説明するために、想像力を見るようなナラティブ、各アクターの関係を見るような制度的アプローチを用いた。ただし、このような見方では、本研究が重視する日常的実践の次元まではとらえきれていないと考える。特に、企業家がどのような生を送っているのかを見たい本研究の目的には到達しきれていない。実際に、ガートナーたちのグループの一人である Hjorth(2014)が、組織創造において企業家の行為を理解する上で中心となるのは、欲望(desire)ともの語り(story telling)だと課題を指摘している。ここでの欲望のように、個人的な意味生成や自己の形成、あるいは感情の部分に着目していくことが求められている。

以上より、本研究の立場は、それぞれの企業家活動のプロセスを記述することに注力したガートナーたちに近い立場に立つ。一方で、ガートナーたちが捉えきれなかった、企業家の日常性、とりわけ生(せい)に着目し、企業家がどのような知識を利用し、またどのような知識を生み出し、さらにはどのような感情と自己と相互作用を伴って日常的実践をしているかを探究する。

2.3. 企業家の日常的実践という関心から見える既存研究の限界

前節では、アントレプレナーシップ研究に大きく影響を与えた企業家理解のあり方について整理をしてきた。指摘したように、そこでは企業家活動に焦点を定めながらも、企業家の生をどのように理解するかという点において課題が見られた。一方で、その後の研究群の中で、本研究と同じような問題意識を持っている研究群もある。そこで本節では、企業家の日常的実践にて本研究が着目する三つの概念（感情、自己、相互作用）に対応する形で分類し、検討を進める。本節第1項(2.3.1)から第3項(2.3.3)までは、感情、自己、相互作用について、それぞれの既存研究をレビューする。

最後に、これまでの議論を踏まえて、本研究が目指す企業家の日常的実践という観点から、既存研究の到達点と限界点を整理する。本研究では、これまでのガートナーたちの相互作用とシェーンたちの知識や心理的概念を中心とした研究の知見を取り入れる一方で、既存研究では十分に検討されてこなかった日常的実践を検討しようとしている。その際に、既存研究のアプローチでどのような研究が進められてきたかを合わせて整理し、本研究との違いについて論じる(2.3.4)。

2.3.1. 感情についての既存研究

企業家研究において感情に注目が集まったのは、2012年に出版された *Entrepreneurship Theory and Practice* の Vol. 36 Issue 1 の特集号と言っても問題ないだろう。特に、Cardon, Foo, Shepherd, and Wiklund(2012)の論文のタイトルでは、企業家の情動(entrepreneurial emotion)はホットトピックつまり旬な話題だとしている。ここでは、この系譜に主に属する研究群の整理を行う。

(a) 企業家の感情(affect)および情動(emotion)

カードンたちの研究では、企業家の感情は、可能性のある機会の認識、創造、評価、再構築または利用のために、企業家のプロセスにおける先行する、あるいは同時発生、もしくは結果的な要素であると位置付けられている(Cardon, et al., 2012)。ここで、カードンたちが新たに取り入れた情動は、快や不快といった主観的な感情の一般的現象を包含し、「個人の感情反応の一般的な布置に意味論の上で類似した学術用語」(Barsade and Gibson, 1998)として使われている。ここでは、感情の状態や意識的な処理を原因や焦点に帰属させることで、感情の経験に寄与するメカニズムを明らかにしようとしている。

ここでの議論の焦点は、あくまで企業家の機会の取り扱いにおける感情であった。例えば、感情は、機会の特定や評価を予測する認知に影響するため、企業家的機会の利用プロセスを形成する要素になりうるとされる(Baron and Tang, 2011)。一方で、企業家が機会の特定と機会からの撤退との中間において何が起きていて、そこではどのように感情が働いているかは課題とされている(Carter, Gartner, and Reynolds, 1996; Cardon, et al., 2012)。さらには、感情と企業家活動との関係を見る上でプロセスに着目する必要がある(Cardon, et al., 2012)、方法としては複数事例の長期的なデータ収集などを実証研究に導入する必要性も議論されている(Haynie and Shepherd, 2011)。

つまり、企業家の感情についての研究上の課題は、企業家的機会の利用に限定されている点、また中長期でのプロセスにアプローチし、どのように良い状態と良くない状態の間で動揺しているかを見ることにある。

(b) 体験としてのアントレプレナーシップ(entrepreneurship as experience)

また、同特集号に掲載された Morris, Kuratko, and Spivack(2012a)に代表される、企業家の体験(entrepreneurial experience)に着目する研究がある。この領域では、企業家活動を「生きた体験」とみなした上で、情動を伴う体験が様々な事象の相互依存によってどのように生じるかを描こうとした(Morris, Pryor, and Schindehutte, 2012b)。また、一定の時間の中で同時進行する経験にも着目している。時間経過に伴う多様な種類の出来事こそが企業家活動の核心部分である、という考えを前提にしながら(Bird and West, 1997)、繰り返し起こる出来事と瞬間的に起こる出来事、物事の進展の度合いの変化、感情の高低の動きなどに着目している。また、個人の多次的経験を企業家の一人称視点から描こうとしている。

代表的な研究は、“*Entrepreneurship as Experience*”と題した Morris, et, al(2012b)である。ここでは、社会学、心理学、現象学の知見を用いながら、企業家の体験に迫ろうとしている。その中で中心に当たるのが、Morris, et, al(2012a)である。この研究の特徴的な点は、企業家の感情を重視しながら、企業家の出来事の連続性の中で捉えようとしている点である。そこには、後述するような企業家の学習や企業家のアイデンティティの形成まで含んでいる。しかしながら、この Morris, et al (2012a)は、あくまで理論的な検討になっており、既存の研究結果を組み合わせる理論構築をし、命題を立てたものとなっている。実証した研究としては、Schindehutte, Morris, and Allen(2006)ぐらいしか見当

たらない状態になっている。Schindehutte, et al (2006)では、ピーク時の体験、ピーク時のパフォーマンス、フロー状態という三つを鍵概念にして企業家の体験を説明しようとしている⁷。

ここでは、感情について着目した上で企業家の体験を分析しているものの、その内容は企業成長に焦点を当てており、極端な高揚感を分析の対象にしている。その点では、本研究が重視する様々な感情を対象にした日常の実践とは乖離している。本研究は、企業家の体験が理論として示したものと多くを共有できる立場に立ちながらも、経験的研究を進める上では異なる方向性に立っていると言える。

小括

以上より、既存研究においても、企業家の感情という複合的な対象を分析する研究は一定ある。しかしながら、それらはあくまで企業家的機会や企業成長に関わる企業家活動のパフォーマンスに寄与するものに限定される。あるいは、極端な感情の状態を対象としているため、本研究が対象とするような企業家の生の存続に関連する日常の実践についての議論は不十分であったと言える。そのため、企業家の生に関連づけた上で理解可能にすることが課題だと言える。

2.3.2. 自己についての既存研究

企業家の自己に関わる議論としては、主に企業家個人の自己がどのように活動に反映されるか、あるいは自己がどのように形成され、どのように変化するかを論点にしながら進められてきた研究群がある。

(c)意図(intention)

まずは、企業家個人の自己が活動に与える影響として、企業家的意図(entrepreneurial intention)の研究を整理する。この研究分野は、大きく二つに分類される。一つは、企業家になっていく経緯に着目した研究である(Douglas, 2020)。この領域は対象外に当たる。

⁷ ピーク時の体験、ピーク時のパフォーマンス、フロー状態という三つの概念を使用した概念枠組みのもと、高成長にある企業家と低成長にある企業家の違いを分析しようと、それぞれの標本を作ってインタビューを進めている。結果として、三つの鍵概念が企業家の成長に寄与することを示している。ここでは、ピーク時の体験は喜びや恍惚感を伴い、人生におけるターニングポイントとなって、人生に対する認識を変えるような啓示を受けるとしている。

というのも、この点はどのような経歴や特徴を持つ者が企業家になっていくかに着目した研究群であり、本研究の関心からは外れるためである。そして、もう一つは、企業家の意図がどのような作用をもたらすかに着目した研究である(Bird, 1988; 1992)。ここでの企業家の意図とは、注意や経験や行動を事業構想に向ける企業家の心の状態である。

後者の意図の意味するところは、社会科学での基礎に当たる行為論における意図に近い。つまり、「私たちが行為をするにあたって何かしらの意図を持つ」という図式における意図のことである。そのため、Bird(1988)では、企業家の意図のプロセスを企業家の個人的な必要、価値観、欲求、習慣、信念を用いて、企業家活動における三つの心理的活動(時間的緊張の創出と維持、戦略的焦点の維持、戦略的態勢の構築)を描こうとしている。ここで注目すべきは、企業家の意図が果たす役割である。企業家の意図は、創業初期に組織の形態や方向性を決定づける。そして、その後の組織の成功、計画を含んだ発展、変化は、これらの意図に基づいている。

このような企業家的意図は、Weick(1979)を理論的基盤としたガートナーたちの一連の研究においても継承されているものであり(Katz and Gartner, 1988)、後述するサラスバシーのエフェクチュエーションにて事業創造の出発点にアイデンティティの議論が位置付けられている点(Sarasvathy, 2008)、あるいは組織研究の組織文化論にてリーダーシップを中心として組み立てられる論理(Schein, 1985)とも通じる。これらのことを踏まえれば、企業家活動における意図の重要性は自ずと認識されるだろう。ただし、ここで意図として指示されている部分の中身とその形成過程については十分に検討されてこなかった。言い換えれば、このことは、企業家の生がどのように影響されながら存続していくかについては十分に応答できていないことを意味する。

(d) アイデンティティ

企業家アイデンティティ(entrepreneurial identity)は、比較的安定した特徴をカテゴリー化した意味でのアイデンティティと、流動的で創発的なものとしてアイデンティティの二つに大別される。本研究の問題関心は後者のアプローチに近く、このアプローチは、ナラティブ・アイデンティティ理論(Bruner, 1987, 1991)やアイデンティティ・ワーク理論(Snow and Anderson, 1987; Sveningsson and Alvesson, 2003)といった形でのナラティブと緊密に結びついている。ナラティブによってアイデンティティの構成と再構成が繰り返される。本研究における企業家の日常的実践はどちらかと言えば後者に近い。

ただし、それゆえに企業家のナラティブに注目が集中し、企業家の行動まで含めたアイデンティティの実践がどのようにされているかは解明されていないという課題がある (Jones, Latham, and Betta, 2008)。さらには、時間的、社会認知的、空間的コンテキストにおける相互作用が見落とされていることが指摘されている (Radu-Lefebvre, Vincent, Eliana and Ulla, 2021)。特にこの中でも、本研究は時間的なコンテキストにおける相互作用に着目し、企業家がどのような行動をとったかまで含めて縦断的調査を行なっている。

小括

ここまで見てきたように、企業家研究において自己を指し示すような意図やアイデンティティに関する研究は進められてきた。そこでは、企業家活動に作用する意図の重要性やナラティブを通してアイデンティティを理解する試みであった。その一方で、企業家活動を通して、企業家の自己がどのように形成されるかについては十分に議論することができずにきた。特に、ここでは、企業家のナラティブだけでなく企業家の行動も含めた企業家活動を意味する。これらの点は課題として残されている。

2.3.3. 相互作用についての既存研究

企業家活動における相互作用として本研究が想定しているのは、一つには企業家活動と企業家の生の存続との相互作用が挙げられる。ただし、既存研究において、これらを総括して行ったようなものはあまり見受けられない。その他には、そもそも企業家活動において相互作用として対象を分析するような試みがある。それは、状況と企業家との相互作用に焦点を当てたものである。本項では、主にこちらの相互作用のメカニズムを明らかにしようとした研究を整理する。

(e) 企業家学習 (entrepreneurial learning)

企業家学習 (entrepreneurial learning) の領域では、企業家活動は学習プロセスであり、学習の理論が必要だという前提に立つ (Minniti and Bygrave, 2001)。企業家学習の領域の特徴としては、企業家が関係する領域や関係者の多さから複数次元にわたる学習が必要な点 (Cope, 2005) と、新たな活動を試みるからこそ行動や経験を通して学習するという Kolb (1984) の経験学習を重視している点 (Rae and Carswell, 2001; Cope and Watts, 2000) がある。経験学習とは、個人の経験とその内省から生じる学習のことである。つまり、

企業家学習では、企業家個人が成長するメカニズムとして、どのような経験をし、そこからどのような内省を行い、自身の認知や能力さらには行動を修正していくかというプロセスを理解しようとする。このような経験と内省と認知・行動の修正という循環は、本研究が焦点化しようとする相互作用に近いと言える。

また、企業家活動とその成長プロセスは非線形で非連続だとし、学習メカニズムとして「危機的な学習の出来事(critical learning event)」(Cope and Watts, 2000)を重要視している。こうした非連続の経験は、事業運営における根本的な変化だけではなく、企業家アイデンティティに対し、より深い理解や行動に影響する学習をもたらす(Cope, 2003)。

一方で、このような想定において重要な要素として注目すべきは、こうした学習には激しい情動の変化がつきまとうという側面である(Boud, Keogh, and Walker, 1985; Snell, 1992)。企業家学習の領域では、しばしばこのような情動に対する重要性を指摘しながらも、それを組み込んだ形での学習理論を導出することができずにきた。さらには、第1章で論じたように、Cope and Watts(2000)は、企業家学習(entrepreneurial learning)の研究として、企業家個人の成長と企業の成長を並行して検討する意義について論じている。このような企業家と企業の双方の変化を合わせて議論する必要性が残されていると同時に、アイデンティティまで含めた複数次元を取り扱う企業家学習についても含めた上での議論も不足している状況である。つまり、情動と複数次元を取り扱うことがこの領域では課題として残されている。

(f) エフェクチュエーション(effectuation)

エフェクチュエーション研究の目的は、企業家活動を連続するプロセスとみなし、その活動の中でどのように熟達していくかを明らかにしようとした点にある⁸ (Sarasvathy, 2008)。ここで連続するプロセスとみなし、熟達つまり企業家の変化に焦点を当てた点は、本研究での相互作用と意味することは近い。サラスバシーがこだわったのは、従来の経済学が重視視してきた合理的選択を含む「選択」に関わる論理ではなく、事前に経済的合理性がわからない中で行動を伴いながら、パッチワークキルトのように紡ぎながらデザイン

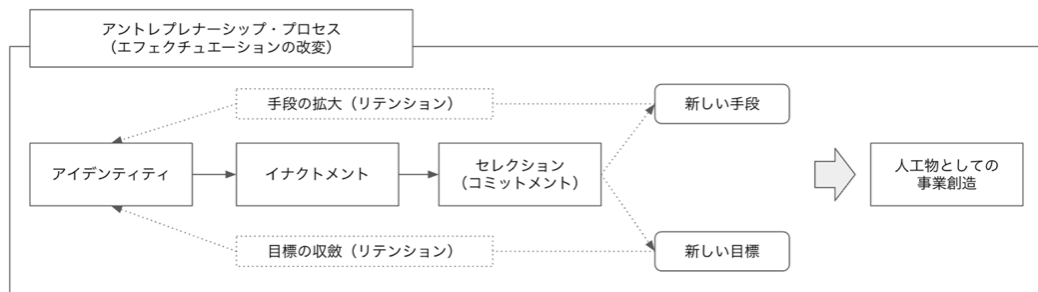
⁸ ただし、主題である企業家の熟達については、それまでブラックボックスであった熟達した企業家の思考法を明らかにするという意味で貢献はありながらも、どのようにして熟達するかについて論じているわけではないという点に注意が必要である。

する「エフェクチュエーション」という独自の論理にあった⁹。

そのエフェクチュエーションの全体像を示したのが、図 2.1 である。この図から分かるように、サラスバシーは企業家活動を循環するプロセスとみなした。このようなパースペクティブは、本研究の目的と相互作用の意味することからすると、とても示唆深い点である。実際に、本章の研究課題に設定するような枠組みにおいても参考にした。エフェクチュエーションの場合は、モデルとしては動学的なものを導出しているものの、そのアプローチは意思決定の問題を解くという実験に基づいたものである¹⁰。

ただし、エフェクチュエーションは、本研究の目的に対して不足する点がいくつか見られる。エフェクチュエーションにおける循環構造は、目的と手段が変化する中で組み合わせていく活動だとも言い換えられる。ここでの大きな不足点としては、事業創造を目的とした上で循環のメカニズムを説明しているからこそ、生の存続に対する理解を深めることができていない点が挙げられる。この循環を成り立たせる企業家の生の存続はどう成り立つのかについては焦点化されていない。

図 2.1. エフェクチュエーションの動学モデル¹¹



⁹ エフェクチュエーション研究の調査では、「シリアル・アントレプレナー」と呼ばれる複数の起業経験を持つ者のうち、10年以上創業者として働き、1社以上の企業をIPOした人物に絞り対象を抽出している(Sarasvathy, 2008)。研究参加者たちは、典型的な10の意思決定の問題を解くという実験に取り組み、加えて意思決定に関する聞き取り調査を行った。

¹⁰ Sarasvathy(2008)は、企業家が実際に経験した場面において、どのようなことが起きているかを回避している。これには理由があって、サラスバシーが回顧的なアプローチに対して「企業家語り」を生じさせ、それがバイアスになることを回避したかったためである。

¹¹ Sarasvathy(2008)に基づき筆者作成。Weick(1979)に倣い、一部の表現を変えている。

他にエフェクチュエーションにおいて参考になる点として、2.3.2 で議論したアイデンティティに相当する部分が挙げられる。それは、目的も手段も明確に定まっているわけではない企業家にとって依拠するのは自身のアイデンティティであり、アイデンティティを起点として企業家活動が開始されるという議論である。つまり、企業家は最初から何が望ましいかという選好(preference)が明確にあるわけではないため、アイデンティティを起点にしながら徐々に選好を形成していく。このような理論的關係を示す上で、サラスバシーが大いに参考になっているのは March and Heath(1994)である。ただし、ここでのアイデンティティの内容と形成に関しては、十分に掘り下げて検討されているわけではない。どのようにして企業家個人の生のあり方としてのアイデンティティが形成されるかはブラックボックスになっている。ここでは、アイデンティティというものがある前提で、そのアイデンティティを活用して事業創造を果たしていくという説明図式になっている。

(g) 実践としてのアントレプレナーシップ (EaP: Entrepreneurship as Practice)

少し混乱を招くが、ここでの“Practice(実践)”は、本研究で用いている実践の意味合いとは少し異なる。この実践は、ギデنزの構造化理論における構造と実践、ブルデューの実践感覚、あるいはラトゥールのアクターネットワーク理論などを中心とした議論である。実践としてのアントレプレナーシップ(EaP)では、企業家活動における主客二元論を否定した上で、物事の関係に着目しながら、どのような関係が生成し、変化しているかを分析しようとしている(Thompson, Verduijn, and Gartner, 2020)。桑田・松嶋・高橋(2015)にて論じられた「制度的企業家(institutional entrepreneurship)」の議論に近い研究群とも言える。このようにして、様々なアクターの関係がどのように作用しているかという意味で相互作用に注目した点は参考に値する。

この領域は、既存のアントレプレナーシップ研究が自明視してきたような構造やモデルを批判することに長けている(Champenois, Lefebvre, and Ronteau, 2020)。例えば、従来の経済価値や経済成長に制約されないソーシャル・アントレプレナーシップ、あるいは伝統的な構造や権力性により不利な立場に立たされやすい女性企業家の現象に対して、正統化やナラティブを通じた研究がある(Garcia-Lorenzo, Donnelly, Sell-Trujillo, and Imas, 2018)。ここでは、企業家活動における何かしらのアクターの実践が構造を作り変えていくプロセスに着目している。あるいはネットワークに着目した際に、そのアクターが集まって形成する実践共同体のような企業家のエコシステム研究も含まれる(Johannisson,

2011)。

しかしながら、このようなアプローチは、ガートナーが試みた組織創造のプロセスを対象化し、そのプロセスの中に含まれる多様なアクターとアクターの作用を幅広く既述しようとしたものに近い。そのため、プロセスへの関心が高いあまり、企業家という存在、あるいは企業家の生の存続に対する理解を深めることがなかなか難しいことが課題である。

小括

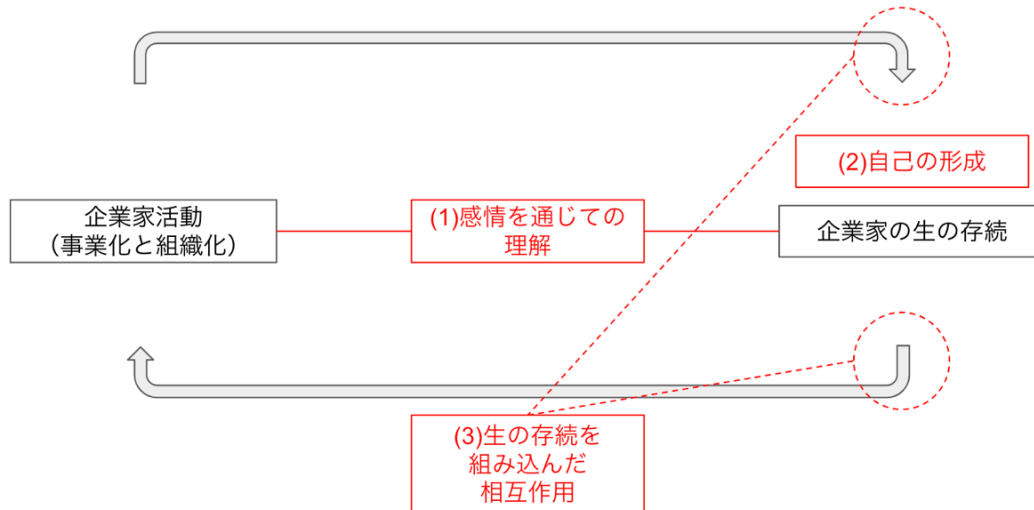
企業家研究にて相互作用を対象とする研究は、増加傾向にある。ここでの大きな特徴は、動的なプロセスを循環する図式によって説明するという点にある。企業家学習の場合は、企業家活動における経験と内省を通して、企業家の認知や行動の変化を表そうとしており、エフェクチュエーションの場合は、事業創造に向けて目的と手段の組み合わせを修正していくという企業家の熟達を説明している。さらに、実践としてのアントレプレナーシップ (EaP) では、ガートナーの研究群を継承し、組織創造のプロセスにおける様々なアクターの関わりを記述した。

これらの説明図式には、特に時間変化に合わせて循環する点で、大いに参考になる点がある。その一方で、事業創造や組織創造を目的に設定していることで、企業家の生の存続については十分に検討されてこなかったとも言える。企業家の生の存続を組み込んだ形で、企業家活動を改善していくことと両立させながら、どのように相互作用が生じているのかを明らかにしていくことが必要である。

2.3.4. 既存研究の到達点と限界の整理

これまで企業家の日常的実践という観点から既存研究についての整理を行ってきた。本項では、これまでの内容をもとに、既存研究のうち本研究の目的に対する示唆となる部分と限界となる部分を整理する。改めて本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することにある。その理解のために分析対象としたのが日常的実践であり、本節各項の構成にもなっている感情、自己、相互作用の部分に着目しレビューを行った。レビューの結果明らかになったのは、以下の3点が十分に検討されていないという課題であった。その3点とは、(1)企業家の生の存続を組み込んだ形での感情を媒体とする理解、(2)企業家活動を通じての生の存続に関連する自己の形成、(3)企業家の生の存続につながる相互作用である。この点を図2.2で示している。

図2.2. 企業家の日常的実践に対する既存研究の課題（赤字部分が該当）



この課題を導出する上で、既存のアントレプレナーシップ研究にて企業家の日常的実践を検討してきた結果は、表 2.2 の通りである。表 2.2 では、本節で整理した内容を一覽で改めて配置し、各内容を示唆のある点と課題点に区分している。

第一に、アントレプレナーシップ研究にて感情に焦点が当てられて研究が進められてきた点がある。ただし、ここでは、あくまで企業家的機会の利用と企業成長を目的に位置付けられており、本研究の目的に含まれる企業家の生の存続に関する議論を十分に検討できずにきた。企業家的体験の研究の中で、「生きた体験」として相互依存の事象と情動に基づく特徴を描きながらも、その後の経験的研究が進められてこなかった点も残された課題と言える。また、これまで見てきたように、ナラティブ研究の中で感情表現を見るものもあるが (Byrne and Shepherd, 2015; Mantere, Aula, Schildt, and Vaara, 2013)、感情を伴う企業家の日常的実践を見る次元までは到達しきれていない。

第二に、企業家の自己に関わる議論としては、自己がどのように企業家活動に作用するかに対する研究が蓄積されてきた。意図やアイデンティティが重要であることは、既存研究からも何度か示されている (Bird, 1988; Katz and Gartner, 1988; Sarasvathy, 2008)。企業家が保有する意図やアイデンティティが起点となって、事業化や組織化の活動が開始する。ここでのアイデンティティ研究では、連続的な時間に含まれる複数の出来事の連関

表 2.2. 企業家の日常的実践に類する既存研究における示唆と課題

	(1)感情	(2)自己	(3)相互作用
示唆のある点	・主観的な感情の一般的現象に焦点を当てたこと(a.感情)。 ・「生きた体験」として相互依存の事象と情動に基づく特徴を描いた(b.体験)。	・企業家の意図が企業家活動に作用を与える(c.意図)。 ・アイデンティティ形成の、流動的で創発的なプロセス(d.アイデンティティ)。	・企業家が経験から省察し、自己を変化させる(e.企業家学習, f.エフェクチュエーション)。 ・関係と相互作用に着目する(g. EaP)。
課題として残されている点	・目的が企業家的機会の利用に限定されている点(a.感情)。 ・中長期のプロセスにおける動揺を見る点(a.感情)。 ・企業成長を目的として論理が組み立てられている点(b.体験)。 ・後続の経験的研究を生み出せなかった(b.体験)。	・全体における部分的なものである(c.意図)。 ・指示対象となる内容と意図の形成過程について議論できていない点(c.意図)。 ・ナラティブの研究に進展し、行動まで含めた研究に入れていない(d.アイデンティティ)。	・感情を伴うことに課題意識を持ちながらも十分に取り組めなかった(e.企業家学習)。 ・実際に経験したこと、プロセスの各段階の間を埋める論理の不足(f.エフェクチュエーション)。 ・企業家の生よりも、企業家活動のプロセスへの関心が高い(g. EaP)。
上記より課題を導出	(1)企業家活動と企業家の生の存続との両立の理解を目的とした、感情への着目。 (2)企業家活動を通して、企業家の生の存続に関連する自己形成プロセスを明らかにすること。 (3)企業家の生の存続を組み込んだ形で、企業家活動の相互作用を捉えること。		

の中で、どのようにして意図やアイデンティティが相互作用して形成されるかという点も課題として指摘された(Radu-Lefebvre, et al., 2021)。一方で、ガートナーたちのグループが進めてきたナラティブ研究の中で、企業家の行動を含んだ企業家の意図やアイデンティティの検討がどうしても不足する事態を招いた(Jones, et al., 2008)。そのため、本研究では行動まで含んだ企業家活動を通して、どのように企業家の生の存続に関係する自己が形成されるかを課題として設定する。

第三に、企業家活動の相互作用に関しては、企業家自身が状況からの省察を通して変化する研究に加えて、ガートナーたちのグループが組織創造のプロセスに注力したことにより、EaP を始めとするプロセスそのものの関係や相互作用に着目する研究が生まれた。しかし、企業家学習の研究は、感情を伴うことの重要性が指摘されながらも、そのような研究が進められてこなかったことが課題に持つ。実際に、Schön(1983)も感情の表現によって新たな現象理解を生み出すことを指摘しており、Cope and Watts(2000)が示すように企業家にとっての根本的な学習機会はトラウマやストレスを生じさせ、「ハードノック」(Snell, 1992)として表現されるような痛みを伴う体験として描かれてきた。また、エフェクチュエーションにある動学モデルは全体像を表してはいるものの、その各段階を連結する部分についての論理に対する説明は不足が見られる。さらには、EaP の研究では、企業家という存在への関心が薄れてしまうという課題も生じた。本研究の目的は、あくまで企業家の理解である。そのことを踏まえ、プロセスの中にいる企業家の存在を対象とする。相互作用を見ようとして失ってしまった企業家という存在を、相互作用の中で企業家という存在を理解するというアプローチによって取り戻そうと試みる。

以上のように既存研究の限界を踏まえると、改めて、本研究の取り組む課題は、(1)企業家の生の存続を組み込んだ形での感情を媒体とする理解、(2)企業家活動を通じての生の存続に関連する自己の形成、(3)企業家の生の存続を組み込んだ形での相互作用への着目の3点である。この課題は、企業家を理解するために企業家の日常的実践という観点から既存研究の取り組みを概観した上で、更新されるべき対象として見出されたものである。つまり、この課題を克服することによって、本研究の目的である企業家の日常的実践の理解が進むことを想定している。次節では、この課題を克服するアプローチについて検討する。結論から述べれば、本研究では企業家ストレスのアプローチを採用する。次節では、このアプローチを採用するに至った経緯と既存のアプローチでは不十分な理由について論じる。

2.4. 企業家ストレスの基本的な前提

前節の最後に示した既存研究の限界は、相互作用の中で感情を伴った企業家という存在を理解することであった。本節では、その限界を克服するために導入する企業家ストレスに関する整理を進める。このような心的概念にどうして着目するのかという点については、近年アントレプレナーシップ研究の中で注目される領域になりつつある心理的健康への着目をするに至った経緯をまず説明することから始める。その上で、企業家ストレスはどういう位置付けにあたり、この概念を用いる理由について論じる(2.4.1)。

次に、企業家ストレスの前提となるストレスを論じたラザルスがどのような点を強調していたのかを振り返る形をとる。本研究の問題意識の一つには、ここでの原点に当たるラザルスの重視していた点がいつの間にか重視されなくなった点がある。ストレスはどのような構成をしているかを整理しながら、本研究ではどのようにストレスという概念を用いていくのかを説明する(2.4.2)。

2.4.1. 企業家の心理的負担への関心の集まりと企業家ストレスの位置付け

本研究では企業家の心的事象に着目する。既存研究に目を向けると、企業家の心理に関する研究は、シェーンたちの実証主義的アプローチを始めとして数多く存在する。その全てを網羅することは難しいものの、それらの大きな特徴は、企業家活動における説明変数として心理的変数を位置付けていたことにある(Shane, 2003)¹²。これらは、あくまで機会を中心とした企業家活動に対する説明変数としての心理的変数である。第2節で取り上げたような企業家活動の一般化が行われたことで、Shane(2003)に類似するような説明変数を実証する研究蓄積がより進められてきた。これは心理学の知見を用いた実証主義的アプローチとして自然な流れと言える。

一方で近年、特に2010年前後を境目にして、心理的変数が目的変数として設定されるよ

¹² 例えば、Shane(2003)の第5章では、機会の活用における意思決定に対する心理的な変数が取り上げられ、パーソナリティの変数として、ビッグ・ファイブ論のうち、外向性が高く協調性が低い傾向にあると示し、その他には達成動機やリスク選好、独立志向性の高さを示したものがある。さらには、自己評価としての統制の所在(locus of control)の内的統制、自己効力感(self-efficacy)の高さを示し、認知的傾向として自信過剰になりやすいという研究結果を提示している。

うになった。この研究トピックは、企業家の心理的健康に関する研究領域である。具体的には、ストレス、ウェルビーイング、精神疾患などが挙げられる(Stephan, 2018; Wiklund, et, al., 2019; Shir, et, al., 2019)。この領域の大きな特徴は、これまでの研究が企業家活動を目的変数にして、それに影響する心理的変数を研究していたのに対して、企業家の状態を目的変数に設定した点にある。つまり、これまでの議論は、あくまで企業家活動が上手くいくか否かに焦点が当てられてきたのに対して、企業家の心理的健康の研究では企業家の健康を重視して研究が行われるようになったのである。さらには、このような研究上の動きは、実務的な側面からも影響されているとも言える。実際に、ウェルビーイングに関する社会的な議論の注目が集まったことで、研究のタイトルにウェルビーイングが含まれることが増加したとも解釈できる¹³。

本研究では、企業家の心的事象を企業家活動の説明変数から捉えることに限定しない。前節で論じたように、本研究の乗り越える課題は、相互作用の中で感情を伴った企業家という存在を理解することにある。ここでの感情と自己を伴った企業家の存在を考える上で、心理的健康のように企業家の状態を目的変数に設定した研究は、一つの認識枠組みとして参考になると言える。ただし、あくまで相互作用の中で捉えるからこそ、目的変数のみで終わっては本研究の乗り越えたい課題に対しては不十分である。そのことも踏まえた上で、本研究では企業家ストレス(entrepreneurial stress)を鍵概念に設定する。

ストレスという概念に着目する理由は、3点ある。第一に、ストレスという概念は、相互作用をその定義に含んでいるためである(Lazarus and Folkman, 1984)。詳しくは次項で論じるが、個人と環境との相互作用の中で生じるものとして認識されている。そのため、ストレスを取り扱うこと自体が相互作用を取り扱うことを含んだものとなる。第二に、ストレスは、学術的のみならず一般的にも使用されている概念だからである。日本社会においてストレスという言葉は普段から耳にする。企業家の心理的健康に直接的に影響

¹³ このことを反映する出来事として、2015年に行われた国連サミットで採択されたSDGs目標の中に「Good Health and Well-Being」がアジェンダとして入ったことが挙げられる。このようにして正統化されたことを背景に、企業家のウェルビーイングに注目するような研究が開始されていったと捉えることもできる。

し、実践との結びつきが強い概念であると言える¹⁴。そのため、経験的な研究を進める上でも、実務家との間でコミュニケーションすることが比較的容易な概念だと言える。第三に、ストレスは、中立的に状態を記述することを可能にするからである。これは他の心理的健康に関わる概念と比較した上での判断である。例えば、他の概念もしくは研究領域のうち、より広範で基礎的な心理概念(heart, emotion)もあれば、何かしら価値規範的な心理概念(mental-health, well-being)もあれば、より深刻な状況を表す心理概念(mental-disorder, depression)などがある。本研究の目的は、企業家を理解することであり、何かしらの心理的健康を前提とした議論ではない。そのため、ストレスのような中立性を維持した概念が適していると判断する。

2.4.2. ストレスの基本図式

本項では、企業家ストレス概念において前提に当たる、ストレス概念の定義を検討する。Lazarus(1999)によれば、もともとストレスという用語は、建造物が外からの荷重に対して耐えうるための設計を考えるために物理学で用いられた。この考えを継承し医学的な用途に発展させたのが、セリエであった。セリエは、生物にとっての有害な状況が生じた際に身体防衛のために生じる生理的メカニズムを明らかにし、この原因を「ストレス」と当時呼んだ。その後、ストレス状態を作り出す有害作用を「ストレッサー」と呼ぶことにし、ストレス研究が進められていった。

さらに、このストレス研究の中で、ラザルスは生理的ストレスと区別する形で「心理的ストレス」を論じた(Lazarus and Folkman, 1984)。生理的ストレスは、生物全般に共通するもので、生体の内部環境を一定に保つために作用するホメオスタシスと呼ばれる作用を持つ。ここでの生体は、自発的な運動に特徴づけられる生命を持つ有機体を意味する。それに対して心理的ストレスには、当人による状況の評価、すなわち個人の価値観、目標、信念などに基づいた状況の解釈が含まれる。生理的ストレスのモデルが、刺激-反応モデ

¹⁴ 日本の厚生労働省は、労働災害防止計画の中で、メンタルヘルスクエア対策として「ストレスへの気付きと対応の促進」を提示し、2015年からストレスチェック制度の施行を開始している。現代社会においては、もはや就労とストレスは不可分な問題として扱われるようになった。またストレスに関わる学術的知見は、臨床心理学、産業心理学、労働社会学などにおいて理論構築と仮説検証によって蓄積されてきた。

ルを意味する「(S)-(R)モデル」であるのに対して、心理的ストレスは、刺激-有機的な生命体-反応モデルを意味する「(S)-(O)-(R)モデル」と表された。(O)有機的な生命体を構成する、状況と本人との文脈、出来事に対する本人の個人的な重要性が、ストレス反応の中心的原因とされてきた(Lazarus, 1999)。ここで大きな根拠となったのは、同じ状況に直面していたとしてもグループ内でのストレス反応に差が見られたことであった(Lazarus, Deese, and Osler, 1952)。そのことから、個人によるストレス評価についての研究が進められてきた。

これらの心理的ストレスを提唱したのが Lazarus and Folkman(1984)である。以降では、本研究におけるストレスは、注記がない限りは心理的ストレスを表す。ここでのストレスとは、「当人の心理的資源に負担をかけ超過し、さらに幸福を脅すものとして評価されるような、人間と環境との間の特定の関係」(Lazarus and Folkman, 1984)と定義される。この概念枠組みでは、一方で個人的な性質を検討し、他方で出来事などの環境に関わる性質を考慮に入れる。ここでの個人的な性質には、動機、状況により生じる意図、自分自身や世界に対する信念、個人的資質といったものが含まれる。また、「特定の関係」は、関係的意味(relational meaning)とも言われ、そこでの意味を当人によって評価するという点が特徴的である(Lazarus, 1999)。

さらには、Lazarus and Folkman(1984)で論じられたストレスの大きな特徴は、ストレスへの対処(coping)¹⁵と同時に検討してストレスの評価がされるという点である。つまり、最初にストレスで対象となる出来事が当事者にとって重要であるか否かを評価し(一次評価)、次にストレスに対処できるかどうかという判断を経た上で(二次評価)、ストレスの内容が定まるというプロセスを想定している。

このように、ストレスという概念枠組みでは、ストレスの経験者が何かしらの関係付けをしており、その際に(1)本人による状況に対する認識と、(2)自己と世界に対する信念や価値観との相互作用が発生し、さらには(3)その相互作用による関係において当人の幸福や心理的資源を侵害するか否かを評価し、(4)ストレスの対処できるかどうかの評価することの4点が主要なプロセスとして含まれる。

では、「人間と環境との間の特定の関係」(Lazarus and Folkman, 1984)において考慮される個人的な性質とは何で、相互作用を含んだ評価とは何か。Lazarus(1999)によれば、ス

¹⁵ 本研究では“coping”を「対処」と訳すが、書物によってはそのまま「コーピング」と訳したものもある。

トレスの一次評価の構成要素は、目的関連性、目的適合性、自我関与の三つである。ここでの目的関連性と目的適合性は、それぞれ当事者の目的に関係するか否か、目的を達成するか阻害するかといった点でストレスの内容が変わることを指しており、素朴な理解で十分だといえよう。一方で、自我関与については、自己と世界に関する信念や価値観(Lazarus, 1999)が関係する。ここでの自己(self)とは、自分が抱く「自分はこういう人間である」というイメージを指し、このようなイメージは成長過程や生涯を通して、他人が自分に抱く印象に影響される(Lazarus and Lazarus, 1994)。さらに、ここでの自己と世界に関する信念とは、「我々がどう自己、または世界における自己の立場を考えているかに関連する」(Lazarus, 1999)。このことは、出来事との遭遇にて何が起こるかの予測に作用する。

Lazarus(1999)で登場する信念と価値観という概念については、もう少し心理学的な議論から詳しく見ておく必要がある。本研究で重視している評価における相互作用を構成する重要な部分だからである。信念(belief)を心理学辞典で調べると、「何かを信じている状態の、認知、動機づけ、感情の複合体の総称」とある¹⁶。さらに、複数の信念が相互に連合している場合は信念体系と呼ばれる。信念は、直接的な体験や観察、さらには他者との関わりやメディアなど外部からもたらされたものも由来とする。「何々は何々である」あるいは「べきである」という命題を保持、あるいは信じている点が特徴である。ただし、科学的に正しいかどうかは重要ではなく、あくまでその個人が信じているか否かという個人的信念に当たる。この信念を調べていくと、信念に関連する概念として、態度(attitude)と価値(value)があることがわかったため、それらの説明を補足する。

態度(attitude)とは、「人の社会的行動を予測・説明するために考案された仮説的構成概念の一つ」である¹⁷。つまり、ある行動を説明するために用いられた構成概念だと言える。そして、態度の形成という概念もある。態度の形成は、ある対象に対して(肯定的-否定的)評価あるいは感情が結びつくことである¹⁸。ここでは、対象を意識しているときの(肯定的-否定的)評価あるいは感情、あるいは対象を個人内の既存の価値観などの(肯定的-否定的)評価ネットワーク、または欲求やパーソナリティによって、態度の形成がされると言われる。ここでの態度が、本研究におけるストレスの評価と同義と言えるだろう。先ほど紹介した信念は態度に影響するとされる。

¹⁶ 有斐閣現代心理学辞典(2021年)の403頁を参照。

¹⁷ 心理学辞典(1999年)の552頁を参照。

¹⁸ 心理学辞典(1999年)の553頁を参照。

さらに、先ほど Lazarus(1999)が取り上げた価値観については、心理学辞典に掲載されている価値(value)という概念を参考にする。価値(value)は、「個人や集団の普遍的な目標であり、行動や出来事や人物への判断、態度の形成や表明、行為の選択や合理化などの際に、望ましさの基準として機能する」とされる¹⁹。価値は、態度や欲求も価値と類似した概念ではあるものの、価値の方が特定の状況や対象を超越していると位置付けられている。ここでの価値の大きな特徴は、より普遍的なものとされている点にある。

つまり、Lazarus(1999)で論じられた自我関与に関しては、その時点において当事者が信じている知識、認知、動機づけ、感情という信念の面から当人の社会的行動を説明するという態度だけではなく、より普遍的な目標や判断基準として設定している価値の面からも説明をすることを表している。この信念と価値の意味する部分を含めて、本研究ではストレス評価を見ていくこととする。

さらに、このようなストレスにおける自我関与を理論化したものに、Lazarus and Folkman(1984)の議論を継承した Park and Folkman(1997)がある。Park and Folkman(1997)は、ストレス対処における意味生成(meaning)についての理論化を試みている。ストレス対処における意味生成では、Global Meaning(全体的な意味生成)と Situational Meaning(状況対応の意味生成)の二つを我々が保有しているとする。全体的な意味生成とは、当人にとって世界はどのようなものか、秩序はどういった状態か、人生における目標は何かといったものであり、長時間に渡り保有され、ある程度普遍的に生成された意味世界である。ここでの全体的な意味生成は、先ほどの自己と世界に関する信念の内容と一致する。そして、状況対応の意味生成とは、その全体的な意味生成と個人の身を置いた特定の状況との相互作用の中で生成されるものである。Park and Folkman(1997)は、この二つの生成された意味との間で著しく乖離が生じている際に、嫌悪感やコントロール不能感などのストレスが生じるとしている。そして、この乖離を修正するためのストレス対処として、意味生成の探索活動が行われるとする。具体的な意味生成の探索活動としては、全体的な意味生成を新しく修正すること、状況対応の意味生成を変更することが挙げられている。

改めて、今までのストレスに関する議論を整理すると、ストレスとは、「当人の心理的資源に負担をかけ超過し、さらに幸福を脅すものとして評価されるような、人間と環境との間の特定の関係」(Lazarus and Folkman, 1984)である。そして、ここでの評価に当たる

¹⁹ 有斐閣現代心理学辞典(2021年)の111頁を参照。

ものは、自己と世界に関する信念や価値観を含め、個人が直面した状況に対して本人の幸福や目的を侵害するか否かを判断し、さらにストレスの対処の可否も判断した上で定まるものである。そのため、考慮しなければならない点としては、(1)幸福を侵害されたとした場合はどのような感情や反応を示しているか、(2)本人が状況をどのように認識しているか、その際に(3)個人的な意味生成に含まれる自己と世界に関する信念や価値観は何か、(4)ストレス対処をどのように評価しているかという四つの点である。これら四つの点については、2.6の研究課題について論じる部分で再度立ち返る部分となる。

2.5. 既存の企業家ストレス研究

本項では、企業家ストレス(entrepreneurial stress)に関する既存研究を概観する。最初に、企業家ストレスに用いられているストレス概念はどのようなものであるかを確認する。その内容をレビューすると、(1)職業性ストレス、(2)役割ストレス、(3)経済的ストレスの三つに分類される(Pollack, Vanepps and Hayes, 2012; Cardon and Patel, 2015; Stroe, Wincent, and Parida, 2018)。本研究では、これら全てのストレスは、ラザルスの心理的ストレスを基本的には前提にしていると考ええる。というのも、それぞれ心理的ストレスを前提にしながら、(1)職業ストレスは産業心理学の側面に発展させ、(2)役割ストレスは役割概念に紐づけて展開し、(3)経済的ストレスは経済的な状況に適用しているからである。

既存研究を概観すると共通して用いられる企業家ストレスの定義はなく、企業家ストレスを含んだ各研究は、論文ごとに心理的ストレスか心理的ストレスの派生形の定義を設定して議論を進めている。そのため、本研究では2.2と2.3で見てきたようなアントレプレナーシップ研究における共通見解となった企業家活動の定義に、ラザルスの心理的ストレスを追加する形で企業家ストレスを定義する。つまり、企業家本人が企業家活動の中で心理的資源に負担をかけ超過し、さらに幸福を脅すものとして評価されるような、人間と環境との間の特定の関係のことを、本研究では企業家ストレスと定義する。ここでの企業家活動は、「事業創造を実現するために組織化するプロセス」と「新しい財・サービスを創造するための機会を発見・評価・活用するプロセス」という二つ含んだ企業家の活動を指す。

以上のような企業家ストレスの定義のもとで、既存の企業家ストレス研究を概観する。その際には、先ほど取り上げた対処や評価を含むようなストレス体系の中で議論を整理する。その内容が次の全体像に当たるところである。

本研究では、企業家ストレスについて(結果)、(背景)、(内容)、(対応)の四つに分類し、その分類に沿って既存研究を概観する。この分類は通常の心理学や行動科学において採用されることの多い枠組みであり、実際に企業家ストレスを対象としたレビュー論文 Ahmed, Ucbasaran, Cacciotti, and Williams (2022)の枠組みも同様のものとなっている。

レビューの結果は、以下の四つに分類される。本節では、各分類における既存研究の結果を整理し、示唆される内容と残された課題を指摘する。(Ⅰ)ストレス発生とストレス対応の結果(ストレスが発生した結果もしくはストレス対応の結果として何が生じるか)(2.5.1)、(Ⅱ)ストレスの背景(ストレスはどのような要因や経緯から生じるか)(2.5.2)、(Ⅲ)ストレスの内容(ストレスはどのような内容のものであるか)(2.5.3)、(Ⅳ)ストレス対応(どのようなストレス対応が取られたか)(2.5.4)の四つとなった。これらの関係を図示したのが、図 2.3 である。ある背景からストレスが生じ、そのストレスがどのような内容であるかという順を辿り、その上で生じる結果もしくは対応が循環的に位置付けられる。そして、(Ⅰ)から(Ⅳ)にかけて各々に含まれる内容は、表 2.3 の通りである

最後に、既存の企業家ストレスでは本研究の目的に対して、どのような部分が応答できていないのかを整理する。この部分を前提として、次節の 2.6 で企業家ストレスを用いて補完する論理へと議論を展開する(2.5.5)。

2.5.1. 企業家ストレスによる結果に関する既存研究

まず、企業家ストレスが企業家活動に対してどのような影響を及ぼすのか(企業家ストレスによる結果)について整理した領域がある。ここでは、三つの領域に分類される。第一は、企業家活動のパフォーマンスである。例えば、事業創造に負の影響を及ぼすこと、何かしらの企業家の能力(capability)に正と負の影響を及ぼすことなどが想定される。アントレプレナーシップ研究において企業家活動を目的変数としたときに心理変数を説明変数に用いていた図式と近い構図である。第二に、企業家活動の継続意思に関わる領域である。心理的影響を通じて、企業家活動を継続する意思の減退もしくは強化が生じる。この領域は、そのような影響はどのように働くのかを研究したものである。第三に、企業家の心理的健康に関係する領域である。第一と第二の領域では、企業家活動に着目したものであったが、この第三の領域は、企業家自身の健康を目的に据えた議論である。企業家スト

図2.3. 企業家ストレス理論における基本的枠組み

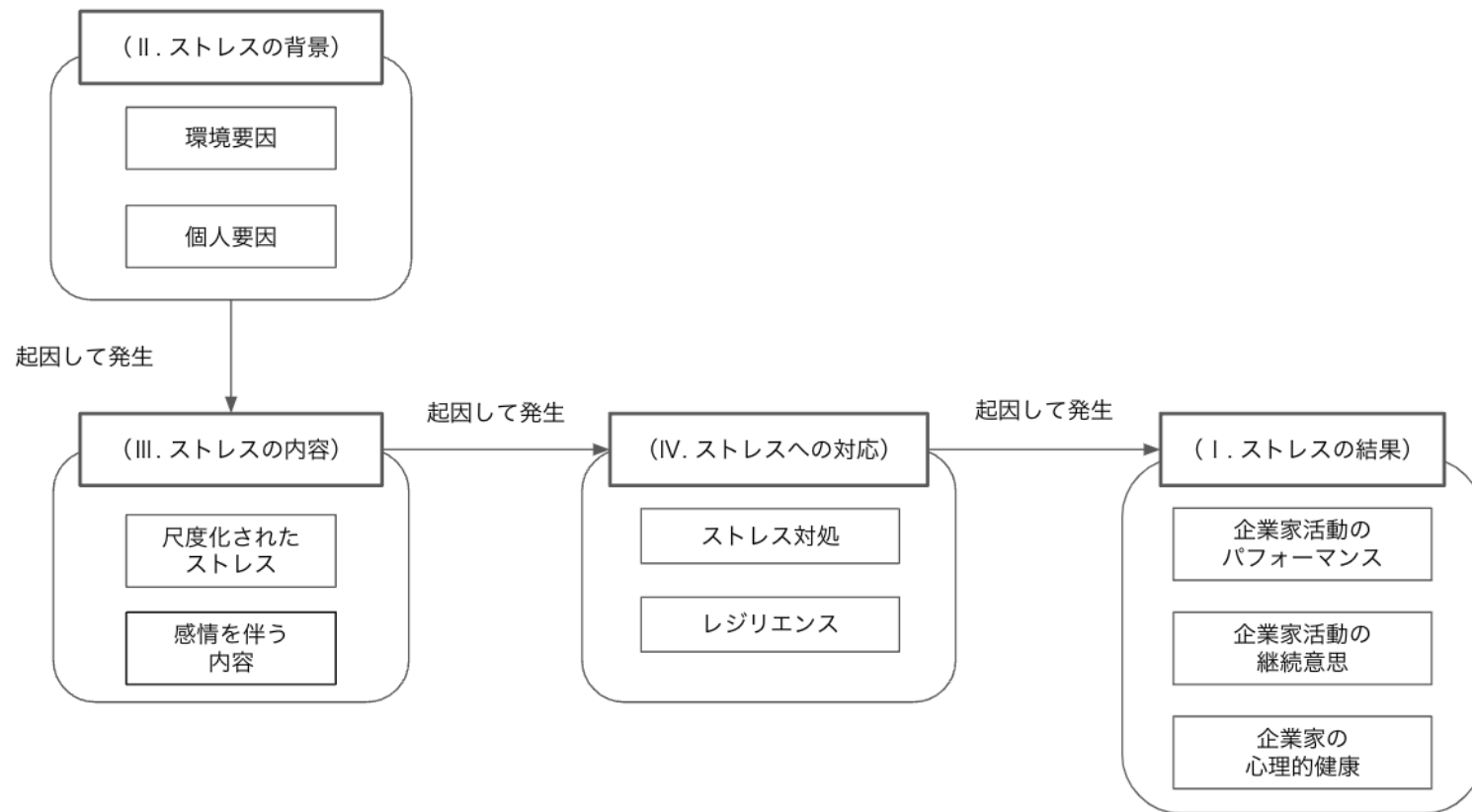


表2.3. 企業家ストレスのレビュー対象領域

(Ⅰ) ストレス発生と ストレス対応の結果	企業家活動のパフォーマンス	事業創造や組織創造のパフォーマンスに与える正と負の影響
	企業家活動の継続意思	企業家活動の継続意思に与える正と負の影響
	企業家の心理的健康	企業家の心理的健康に与える負の影響
(Ⅱ) ストレスの背景	環境要因	環境から強い圧力がかかる
		資源の不足が生じやすい
		同じ状態が続かない
		複数の方面から圧力のかかる複雑な状況
		公私が曖昧になる
	個人要因	パーソナリティ
		過去の経験
(Ⅲ) ストレスの内容	尺度化されたストレス	直接ストレスを測定するもの： 知覚ストレス尺度(PSS)、主観的ストレス尺度
		代理指標を用いるもの： 組織的制約尺度、主観的幸福感(SWLS)
	感情を伴う内容	不安、いらだち、怒り、悲しみ
(Ⅳ) ストレス対応	ストレス対処	個人要因によるストレス対処
		役割を媒介するストレス対処
		情動の相互作用によるストレス対処
	レジリエンス	中長期的な情動のコントロール
		日常的なリカバリー戦術

レスを通じて、企業家の心理的健康はどのような状態に変化するかを研究したものである。以下では、各領域について順に見ていく。特に、企業家ストレスの研究を通して、どのようなことが結果として生じうるかを整理する。

(a) 企業家活動のパフォーマンス

企業家活動のパフォーマンスとは、企業家活動を通じて生み出される成果、特に事業や組織の創造を進行させるもの、もしくは退行させるものを想定している。

パフォーマンスに対して影響を及ぼすと想定されているのは、企業家の感情が変動することでの作用である。企業家の感情は、ポジティブな感情とネガティブな感情のそれぞれを単に表現されたものとしてだけでなく、それぞれの感情の間での起伏が激しく生じる点も大きな特徴である (Baron, 2007; Uy, Sun, and Foo, 2017)。また、ポジティブとネガティブの極端な感情を同時に経験するとさえ言われている (Podoyntsina, Van der Bijl, and Song, 2012)。このような企業家の感情は、企業家活動のパフォーマンスに正の影響を与えることも当然ある。一方で、極端な感情やタイミングの悪い感情、感情の激しい変動は、企業家活動の成果を実際に害することが研究で示されている (Baron, 2012; Baron, Tang, and Hmieleski, 2011; Uy et al., 2017)。また、ストレスは企業の業績に対して負の影響を与えることも示されている (Teoh and Foo, 1997)。

(b) 企業家活動の継続意思への影響

企業家活動は、継続するか否かの意思が常に問われる。特に創業経営者の場合は、企業の株式の半数以上を保有し、経営権だけでなく所有権も有していることが多い。そのため、企業を存続させるかどうかの意思決定も創業経営者の手に委ねられている。そして、事業運営がうまくいかなかった際には、資金繰りに注力するか利益確保を重視するかという選択を迫られることもある。自己破産のリスクを抱えながら借り入れすることあれば、自身の財産や家計を重視して撤退することもある。このような状況の中、企業家ストレスが企業家活動の継続意思にどのように影響するかを見る研究群がある。

既存研究によれば、企業家ストレスは、企業家活動の継続意思にさまざまな影響を及ぼす。経済的ストレスや役割の曖昧さを経験している企業家の場合は、自分ではコントロールできないような望ましくない出来事に遭遇した際に生じる学習性無力感によって、企業家活動から撤退する意向が高いとされる(Pollack, et al., 2012)。一方で、企業家ストレスは必ずしも撤退に対する作用だけを持つとは限らない。Yiu, Wan, Ng, Chen, and Su(2014)によれば、過去のストレスフルな出来事の実験は、感傷的な反応として社会的意義のある事業への関与を促進する。また、Stroe, et al. (2018)は、役割の過剰な負荷が情熱の強化をもたらし、企業家活動の関与へとつながることも示している。つまり、ストレスを感じたからこそ、企業家は社会的意義のある事業を模索し、以前よりも企業家活動に関与する場合もあるということである。

(c) 企業家の心理的健康への影響

ストレスが本来備える心理的健康への影響も当然ながら存在する。ここでの心理的健康には、代理変数を用いて満足度を見るものもあれば、不眠症、抑うつ(depression)、疲労困憊(exhaustion)、燃え尽き症候群(burnout)のような精神的または身体的症状の悪化を示すものもある。

前者の満足度については、より具体的に示した職務満足度、生活満足度、身体的健康などの指標を用いて調査した研究がある(Stephan, 2018)。企業家の仕事上のストレスは、生活満足度や仕事満足度などの具体的な指標と同様に、企業家の心理的健康に直接的な負の影響を及ぼす(Baron, Franklin, and Hmieleski, 2013)。

他方で、後者の精神的または身体的症状の悪化に関する研究では、企業家ストレスが悪い影響を与えることが実証されている。例えば、Kollmann, Stöckmann, and Kensbock (2019)は、企業家ストレスが不眠症と正の相関にあることを示し、Patel, Wolfe, and Williams (2019)では、ストレスの生物学的指標であるアロスタティック負荷が大きいほど、企業家の身体的健康に負の影響があることを示している。また企業家の役割ストレス因子は、組織的役割に関する実証研究にて疲労困憊への影響が顕著であると繰り返し支持

されている (Allard, Wortley, and Stewart, 2003; Boles, Johnston, and Hair, 1997)。なお、企業家の疲労困憊 (exhaustion) は「感情的に過剰に拡張され消耗している状態」と定義され、燃え尽き症候群 (burnout) の重要な構成要素でもある (Leiter and Maslach, 1988)。

小括

以上で見てきたように、企業家ストレスが及ぼす結果としては、企業家活動のパフォーマンスと継続意思に対しては、正と負の影響をどちらも及ぼしうることが明らかにされている。加えて、企業家の心理的健康に関しては、負の影響を与え、不眠症、抑うつ、疲労困憊、燃え尽き症候群を生じさせる要因になると示されている。

本研究では、ここに出てくるような心理的健康に関して指標を用いた緻密な測定は行わない。いわゆる医学的な観点での検討を目的としているわけではないからである。また、企業家活動の継続意思についても、重点的に研究の対象とするようなことはしていない。また、企業家活動のパフォーマンスに関しては、ここに出てくるような業績指標を対象とはせず、企業家活動の中で生じる出来事を基にしながら考察をする。事業や組織がはっきりとした形にならない段階においては、業績指標のようなものは参考になりづらいからである。ただし、企業家ストレスが持つ影響においては、既存研究が示すような結果を含んだものとして検討する。つまり、企業家活動のパフォーマンスや継続意思には一定の影響を及ぼし、企業家の心理的、身体的健康を著しく悪化させる因子になるようなリスクを抱えた存在であるという前提を持って研究を進めるということである。

2.5.2. 企業家ストレスの背景に関する既存研究

次に、企業家ストレスがどのような背景から生じているかに関する既存研究を整理する。2.4.2においてストレスの基本図式で見たように、ストレスとは「人間と環境との間の特定の関係」から成り立つ。そのため、ここでの企業家ストレスの背景には、環境要因と人間つまり個人要因の二つが存在し、既存研究もその二つに分類される。レビューをし

た結果からは、既存の企業家ストレス研究では、ここでの環境要因に研究成果が集中している状況がよくわかった。それぞれの結果を順に見ていく。

(a) 環境要因

企業家ストレス研究で論じられる企業家の直面する状況とは、どのようなものか。端的に述べれば、それは環境からの圧力が高かつ資源の不足が生じやすい状況である。ストレスの基本的な図式を考えると、この状況はストレスがかかりやすい典型的なものであり、企業家ストレスを論じる上での一種の必然性にもつながる。では具体的には、どのような状況からそう言えるのか。レビューの結果、既存研究においては主に以下の五つの状況について明らかにされてきた。

第一に、環境から強い圧力がかかりやすい状況が挙げられる。従来から企業家の仕事はやりがいがありつつも、ストレスの多い仕事だとみなされてきた。具体的には、リスクを取って行うもの、収支の不安定さ、激しい仕事への取り組み、責任を伴うことなどが挙げられるからである (Aldrich and Martinez, 2001; Boyd and Gumpert, 1983; Wiklund, 1999)。あるいは、長時間稼働、仕事量の多さ、予測不可能であることも指摘されている (Uy, Foo, and Song, 2013)。具体的には、協働するスタッフが少ないこともあり孤立して仕事を進め、長時間にわたり自宅で働きがちである (Jamal, 2007)。また財政的な不安、季節変動による不安定さといったことによるストレスを抱えやすい (Perry, Penney, and Witt, 2008)。

第二に、資源の不足が生じやすい状況が挙げられる。企業家は、ビジネスを始めてから初期の段階に位置し、資源を獲得するための資金、信用といったものが不足している。さらには、情報、時間、設備、資金、他者からの支援といったものが不足しがちである (Perry, et, al., 2008)。さらには、自身の資金不足が原因で、生活費のために並行して他の仕事を進める必要があり、それにより稼働時間はさらに長くなる傾向がある (Perry, et, al., 2008)。加えて、企業家活動には、事業の方向性が定まっていないことも影響し、そもそも何が資源として必要とされるかが不明確であるという特徴もある。このこと

は、企業家が資源を不足しているからこそ「今までにない組織化(Shane, 2003)」を通じて新しい事業を実現するという企業家活動の定義とも整合する。

第三に、同じ状態が続かないという状況が挙げられる。企業家活動は、状況が非常に変化しやすいという性質を持つ。Mohr and Wolfam(2010)は、企業家のタスクは動的な性質を持ち、それがストレス発生の要因になることを指摘している。あるいは、Rauch, Fink, and Hatak(2018)は、企業家研究において長年重視されてきた不確実性(uncertainty)と企業家ストレスの理論的な整理をしている。

第四に、複数の方面から圧力のかかる複雑な状況がある。企業家は、ベンチャー企業を設立後にパフォーマンスに関する責任を負うことになる(Gartner, 1985)。最終的な企業に対する責任を負うという自己認識に加え、実際に企業家に対する様々な利害関係者からの期待は大きい(Örtqvist, Drnovsek, and Wincent, 2007)。Shane(2003)が示しているように、企業家の担う役割には、様々な資源を組み合わせることによって新たな市場機会を開拓することがある。その際には、ステークホルダーと呼ばれるような、複数の利害関係者との交渉が存在する²⁰。

最後に、第五の状況としては、公私が曖昧になることがある。既存研究では、企業家の仕事と家庭もしくは公私の時間の両立が難しいことを指摘するものもある。仕事と家庭の葛藤(conflict)として、時間という観点から仕事と家庭それぞれの利用時間に制限があることで生じる葛藤、緊張という観点から一方のストレスが他方に波及して生じる葛藤、行動という観点から一方の領域で求められる行動が他方の領域では相容れないことで生じる葛藤という三分類が挙げられる(Greenhaus and Beutell, 1985)。また、こうした葛藤に対しては、仕事の自由度やスケジュールの柔軟性が小さいほど増大しやすいことを示した研究もある(Parasuraman, Purohit, Godshalk, and Beutell, 1996)。

以上のように、ストレスという観点から見れば、企業家はストレスを発生させやすい環

²⁰ 例えば、関係者を挙げれば、仕入れ元、顧客、投資家、従業員、政府などがいる。さらには、これらに加え、家庭内対立を取り上げた論文が多いように、友人や家族などの非公式な関係における対立や交渉も発生する。そのような利害関係者との関わり合いの中で、企業家はストレスが発生しやすい環境にいる(Örtqvist, et al., 2007)。

境にいたことが分かる。このように既存研究では、集中的に企業家ストレスの環境要因を明らかにしようと取り組んできた。

(b) 個人要因

同じ環境にいたとしても誰もが同じようにストレスを発生させるわけではないということとは、ラザルスたちが強調した点でもある(Lazarus and Folkman, 1984; Lazarus, 1999)。つまり、個人要因も考慮に入れる必要がある。既存の企業家ストレス研究でも、個人要因に着目した研究群は存在する。パーソナリティに関するものと企業家の過去の経験に関するものの二つに大別される。

第一の個人要因として、パーソナリティ(personality)に関する議論がある。ここでのパーソナリティは心理学や社会心理学における「性格」を指す。ここでのパーソナリティの分析枠組みは、ゴールドバーグの“Big 5”と呼ばれるものが用いられている(Goldberg, 1999)。企業家の中では、一般的に誠実性(conscientiousness)の強い者は問題に焦点を当てた対処法を行い、神経症傾向(neuroticism)の強い者は希望的観測や引きこもり、あるいは感情に焦点を当てた対処法など効果的でない対処法を行いやすいとされる(Perry, et, al., 2008)。また、神経症傾向の強い者は、肯定的または否定的な支援を求める傾向にあるということが見られた。研究結果によると、よく企業家の傾向としては、誠実性が強く、神経症傾向が弱い(Zhao and Seibert, 2006)。この誠実性が強いことが事業を経営する上で有効に働くと想定されている²¹。

第二の個人要因としては、企業家個人の過去の経験が挙げられる。ここでは、以前に起業した経験を持っているかどうか論点とされる。研究結果の大きな方向性としては、企業家としての先行経験は、企業家活動に正の影響を与え(Colombo and Grilli, 2005)、うまく休暇や回避行動をとれることで企業家ストレスの発生も抑えることが示されている

²¹ 実際に、誠実性が新規事業の成功に関係していることを示した研究もある(Ciavarella, Buchholtz, Riordan, Gatewood, and Stokes, 2004)。事業創造に正の相関を持つとされる達成欲求や自己効力感については、企業家の一般的な特性として取り上げられることも多い(McClelland, 1961; Rauch and Frese, 2007; Shane, 2003)。

(Uy, et. al, 2013)。具体例としては、企業家が仕事から一定の時間離れることについては、企業の設立が1回目の企業家の場合は罪悪感を感じて悩みやすく、一時的に仕事から離れることにより企業の発展がさらに遅れてしまうのではないかという不安に駆られることが多いとされる。対照的に、企業設立を複数回経験した企業家の場合は、過去の創業や経営の経験からストレスの多い経営環境を考慮した上で、休息が重要かつ必要であると考えており、そのため罪悪感を感じることなく仕事から離れることができると分析結果によって示されている (Baron, 2008)。

以上から分かるように、企業家ストレスに影響を及ぼす企業家の個人要因が示されている。特に言えることとしては、企業家ストレスを抑制するような企業家が持つ性格と経験から得た考え方があるということである。

小括

レビューの結果、ストレスの背景と内容に関しては、環境要因が多数示されており、いかに企業家がストレスの高い状況に直面しやすいかが明らかにされている。特に、一般的にもストレスのかかりやすい環境側からの強い圧力がかかり、それに対抗する資源も不足しやすいという状況だけでなく、変動が起きやすい不確実性やさまざまな関係者が関わる複雑性、さらには企業家活動以外の活動との境目が曖昧であるがゆえに新たなトラブルを巻き込むことや休憩がとりづらいといった構造も指摘された。このような環境要因に加えて、同じ環境に立った人間は同じストレスを経験するわけではないというストレス研究の主張のように、パーソナリティや過去の経験という個人要因によっても企業家ストレスが変わりうることが示されている。

2.5.3. 企業家ストレスの内容に関する既存研究

ここでは既存の企業家ストレス研究において、ストレスの内容に当たる部分について整理をしていく。ここでのストレス内容とは、ストレスそのものがどのように認識されていたかを確認することを意味する。レビューの結果、その内容は、尺度開発において対象と

なっている内容やストレスに含まれるとされる感情を含んでいることが分かった。

まず、ほとんどの企業家ストレスに関する既存研究は、尺度を用いてストレスの測定を行うような量的研究を中心としている。そこで用いられているものには、ストレスを直接測定するものもあれば、他の代理指標を用いているものもある。直接測定したものの場合は、Cohen and Williamson(1988)のPSSと呼ばれる10項目の知覚ストレス尺度を用いた研究(Baron, et al., 2013)、Fazio(1977)の主観的ストレス尺度を用いた研究(Cardon and Patel, 2015)がある。代理指標には、組織的制約尺度(Peters and O' Connor, 1980)を用いて企業家活動の状況に合わせて開発された尺度(Perry, et, al., 2008)を用いた研究がある。他には、主観的幸福感(subjective well-being)を測定する尺度としてSWLSと呼ばれるもの(Diener, Emmons, Larsen, and Griffin, 1985)や満足度(Satisfaction)の指標などを用いた研究がある。このように、ストレスを尺度化して、その尺度化された値の大きさや他の変数との相関関係を検証する実証研究が多く見られる。

次に、例外に当たる質的研究に該当するものとしては、Schonfeld and Mazzola(2015)がある。Schonfeld and Mazzola(2015)は、企業家ではなく自営業(self-employed)を対象としたストレス研究である。一般的にストレス調査は企業を対象として行われることが多いため、その点を問題意識にもって調査されたものである。対象が通常とは異なることから、継続的な調査によって蓄積されたようなストレスで言われる内容は、必ずしも同じように前提にできないからこそ、自明をあまり持たないように半構造化インタビューによって調査を進める方針をとっている(Schonfeld and Mazzola, 2015)。ここで質問項目として参照しているのは、Keenan and Newton(1985)である。インタビューの結果、ストレスの内容に当たるような感情としては、不安(anxiety)、いらだち(frustration)、怒り(anger)、悲しみ(sadness)などがほとんどであった。なお、ここでの質的研究は、ストレスにおいて自明を持たないという意味では本研究の立場に近いものの、相互作用的な関係を見出そうというところまでには踏み込んでいない。

小括

以上のように、ストレス内容を捉える上で尺度を用いることがほとんどであった。質的研究においてストレスが対象とされる場合には、ストレスに含まれる感情にはどのようなものがあるかを半構造化インタビュー形式の中で取り出した研究があることが分かった。本研究において重視する相互作用や感情を伴う点に関しては、乗り越えるべき課題であると言える。

2.5.4. 企業家ストレスの対応に関する既存研究

ラザルスが心理的ストレスを提唱する際に、合わせて提唱したのが対処(coping)という概念であった (Lazarus and Folkman, 1984; Lazarus, 1999)。ストレスの対応としては、対処に関する研究蓄積が多くされている。これに加えて近年では、レジリエンスという概念に注目が集まっている。レジリエンスとは、ストレスの多い逆境から立ち直り、柔軟に適応する個人の相対的に安定した能力のことを指している (Tedeschi and Calhoun, 2004)。ここでは、企業家ストレスに関わる対処とレジリエンス、それぞれの既存研究を整理する。

(a) ストレス対処

第一のストレス対処は、個人要因によるストレス対処である。ここでの個人要因は、ストレスの個人要因のところで取り上げたようなパーソナリティもしくは性格をストレスと関係づけた議論である。繰り返しになるが、ここでのパーソナリティの枠組みには、ゴールドバーグの“Big 5”と呼ばれるものが用いられている (Goldberg, 1999)。Connor-Smith and Flachsbart (2007)によれば、高いストレス状況下では、パーソナリティとストレス対処の間に強い関係があり、誠実性 (conscientiousness) が強くかつ高いストレスが発生している企業家は、問題解決型の合理的な対処戦略を用いる可能性が高いのに対して、神経症傾向の強い企業家は、感情に焦点を当てた逆効果の対処戦略を用いる可能性が高いと言われる。さらには具体的な問題解決としてのストレス対処だけでなく、ストレスに対する解釈にもパーソナリティは影響すると言われる。例えば、ポジティブな感情では

誠実性と相互作用して燃え尽き症候群を予防する役割を果たす(Zellers, Perrewé, and Hochwarter, 2006)。また、神経症傾向と環境上の制約が組み合わさると燃え尽き症候群と正の相関を持ち、誠実性と制約が組み合わさると負の相関を持つことが示されている(Perry, et al., 2008)。このように、ストレス対処に対応するパーソナリティがあることを指摘した研究はある。

第二のストレス対処は、役割を媒介とするストレス対処である。役割(role)は、企業家個人と環境との間を媒介するものとして位置付けられる。もともとストレス研究には、役割ストレスという領域がある。役割ストレスは、本人に対して設定される役割に期待の大きさに対して、当人の能力が十分に応えられない場合に生じるものである²²。例えば、Örtqvist, et al. (2007)は、企業家の役割再定義と事業活動の成果との関係を論じており、その中でも優先順位を変えることがストレス対処として機能する一方で、事業活動の成果に対しては負の影響を持つことを実証している。

第三のストレス対処は、情動の相互作用によるストレス対処である。ただし、ここで取り上げるものは、企業家ストレスを論文内で用いた研究ではなく、失敗(failure)を対象とした研究群である。事業の失敗を経験した企業家たちがどのような語りをして、どのような感情を表明していたかを詳細に分析した研究である(Byrne and Shepherd, 2015; Mantere, et al, 2013; Singh, Corner, and Pavlovich, 2015; 伊藤・足代・山田・江島, 2016)。例えば、Byrne, et al (2015)は、8名の企業家に事業の失敗後の体験についてインタビューをした上で、異なる感情が失敗を意味づけることに貢献したかを分析している。感情を四つに分類し²³、それらが時間経過に合わせて組み合わせの形で表現されている。この結果からは、ネガティブな感情が学習効果を持つ一方で、ポジティブな感情により認知能力を拡張するような感情的な意味を生成することが分かった。この背景には、企業家

²² Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964)によれば、役割ストレスは、役割葛藤、役割の曖昧さ、役割荷重の三種類に分類される。こうした役割ストレスの研究を用いて、複数の利害関係者から異なる要求に応えなければならない企業家の役割ストレスを議論したものはある。

²³ (1) 良い感情(Feel Good)、(2) 今は良い感情(Now Feel Good)、(3) 苦しい感情(Suffering)、(4) 遅延して到来した苦しい感情(Delayed Suffering)という四つのグループに分類している。

はポジティブな感情のみでも、ネガティブな感情のみでも困難な状況を克服することが難しいということがある。仮に、ネガティブな感情を回避してポジティブな感情を持とうとする「否定」、つまり脅威となる情報を意識から消し去る一連のプロセスを経たとしても、企業家が次の新しい現実に対処する中で苦勞するうちにポジティブ感情もまた減少するからである (Baumeister, Dale and Sommer, 1998)。一方で、ネガティブ感情によって認知能力や学習が阻害されてしまう事例も多数示されてきた (Byrne, et al, 2015)。そのため、ポジティブな感情とネガティブな感情は企業家が困難な状況を克服する上でどちらも必要であり、企業家の語りからもそのような結果が見られた。

(b) レジリエンス

ストレス対処は、ストレスが生じた時点で、その対処に当たることを意味している。それに対して、レジリエンスは、ストレスの多い逆境から立ち直り、柔軟に適応する個人の相対的に安定した能力のことを指している (Tedeschi and Calhoun, 2004)。そのため、時間の連続性を対象にした研究が多い。既存の研究結果からは、その時間の幅が中長期に渡るものと日常的なものの二つに大別された。それぞれを見ていく。

第一のレジリエンスは、中長期的な情動のコントロールである。例えば、Chadwick and Raver (2020) は、企業家の心理的レジリエンスが及ぼす影響について2年間の追跡調査も含めた縦断的調査を行った。ここでは、心理的レジリエンスの高い企業家は、事業立ち上げ時の困難な状況に対しても、自分にとって望ましくかつ克服可能な課題への評価をする能力が高いことが示された。そして、こうした課題の評価は事業にとって有利な状況を継続的に作り出すための積極性を高めることを促進し、結果的にレジリエンスの高い企業家は事業の継続可能性が高くなると推定された²⁴。

²⁴ De Cock and Clarysse (2020) は、企業家活動を感情の浮き沈みの激しいジェットコースターに喩えた上で、そのような起伏の多い過程において企業家がどのように感情調整を用いているかを調べた。ここでは、状況特有の意図的な情動調節ではなく、自動的に同じ対処法を用いるような習慣的な情動調節に焦点を当てている。結果として、認知的再評価は企業の存続と正の相関関係を持ち、表現的抑制は企業存続と負の相関関係を持つことが分かった。

第二のレジリエンスは、日常的なリカバリー戦術である。ここでのリカバリーは、仕事を終えた後にストレスからどれだけ心理的に離れられているかを指している。心理的離脱ができていないと、仕事への継続的で反復的な精神的関与をもたらすこととなり、仕事のことを考えるのをやめられなくなってしまう、休みがとれなくなってしまう²⁵。これは日常的なものであるが、議論の中では、こうしたストレス状態が持続的に続くことで、企業家の疲労困憊が蓄積し、回復するための資源にまで過剰な負荷がかかることが予想されることである。企業家の場合は、問題解決の対象となる問題が広範に及ぶため、解決につながらないような熟考に参加するという、行き詰まった緊張状態が想定される。

小括

レビューの結果、企業家ストレスへの対応としては、ストレス対処とレジリエンスの二つが大きくあることが分かった。ストレス対処には、問題解決を図るものと感情の調整を行うものがそれぞれあり、個人要因、役割の媒介、情動の相互作用によって行われることが示された。特に本研究の問題関心からすれば、不利な状況に対して解釈を変えることによってストレス対処を図ることや、複雑な状況に対しても役割を調整することによって解消することなどが参考になるものであった。また、情動の相互作用では、ポジティブな感情とネガティブな感情が一方ではかえって問題を克服することが難しく、両感情を組み合わせることによって問題の克服をしていることが明らかになった。

レジリエンスの方では、長期に持続するような立ち直る能力を持っている企業家の場合には、困難な状況も有利な状況と置き換えた上で、継続的に活動に取り組むことを可能にしていることが見られた。一方で、認知的評価によってネガティブな情報への注意を働きづらくする負の側面も指摘された。

どちらの結果からも分かるように、企業家はポジティブな感情とネガティブな感情の間での変動を経験していることが分かる。なおかつ、このような変動を繰り返す中での心理的負担が過大に蓄積するリスクも推定される。また興味深いことに、ポジティブな感情と

²⁵ Wach, Stephan, Weinberger, and Wegge(2020)は、企業家の日常的なストレスを研究するため、55名の企業家から12日間にわたって日記とストレス要因(認知的要求と感情的要求)とストレスから離脱できているかどうか(問題解決の熟考と感情的反芻)の測定を毎日の終業後に行った。特に、この研究結果からは、仕事に高いストレス要因があると夕方に問題解決の熟考と感情的反芻が増加し、その結果、翌朝の幸福感が低下するというものであった。

ネガティブな感情が企業家活動のパフォーマンスに対して、一義的に正または負の影響を与えるわけではないことが示唆されている。企業家ストレス対処の研究上の限界としては、相互作用については役割調整と事業上の失敗に限定されていることが挙げられる。また、レジリエンス研究の限界としては、レジリエンスが高い、あるいはリカバリー戦術が上手いという個人要因に議論が終始しており、相互作用においてどのようなことが生じているかを明らかにできていない点がある。

2.5.5. 既存の企業家ストレス研究が応答できていない部分

これまで見てきたように、企業家ストレスの研究蓄積は進んできたと言える。ストレスの結果、背景、内容、対応という各部分において体系的に研究がされてきた。ここまで整理してきた研究結果は、企業家ストレスを理解する上で重要な知見となりうる。ただし、本研究の目的は、あくまで企業家の日常的実践を理解することにあつた。その目的に照らし合わせた場合、どれだけ応答ができていのかどうかを本項では整理したい。その際に、これまで整理してきた研究上の蓄積も合わせて整理をする。その内容は、以下の表 2.4 のとおりである。以下では、その内容について詳しく説明する。

第一に、企業家ストレス研究では、主にストレスを尺度化して、その高低を測定することで調査が進められてきた。心理学の教科書や辞典に掲載されていることから、ストレスは心的概念に該当する。本研究が心的概念であるストレスを用いるのは、企業家の理解のためである。つまり、企業家が何を考え、どう感じているのかを知りたいからである。そのことも踏まえ、2.3.4 では、企業家の日常的実践を理解する上で最も大きい課題の一つとして、(1)企業家の生の存続を組み込んだ形で感情を媒体とする理解を取り上げた。このような問題意識からすると、既存の企業家ストレス研究で取り組まれた尺度の測定によるアプローチでは、ストレスが高い又は低いと数値で示されることになり、そのストレスは何に向けられたもので、どのような性質の感情であるかを見えなくさせてしまう課題を持っている。例えば、怒りを伴ったストレスであるか、または悲しみを伴ったストレスであるかでは意味することが大きく異なる。どちらの感情であるかによって、周囲の者の理解や関与の仕方も変わるだろう。

第二に、企業家ストレス研究の主たる特徴として、ストレスが発生する環境要因に集中して研究が進められてきた点が挙げられる。つまり、企業家特有の環境を指摘した上で、その環境ゆえにいかに関係がストレスが発生しやすいかどうかを提示してきたわけである。「Xで

表 2.4. 本研究の目的に対する既存の企業家ストレス研究の整理

	研究上の示唆	研究上の課題
(Ⅰ) ストレスの結果	・パフォーマンスと継続意思に正負の影響、身体的健康に負の影響を及ぼす。	・線形的な関係ではなく、結果からのフィードバックを意味する相互作用に着目する必要がある。
(Ⅱ) ストレスの背景	・様々な高いストレス環境にしながら企業家は活動している。パーソナリティや過去の経験によってストレス反応が変化する。	・既存研究の多くはストレスの環境要因に集中。個人要因も本質主義として変数化して取り扱っている。相互作用や自己にまでは到達しきれていない。
(Ⅲ) ストレスの内容	・他分野で用いられたストレス指標の高低を見ることや他変数との相関を見る研究に集中。	・尺度化により、ストレスに含まれる様々な感情については考慮しきれていない。
(Ⅳ) ストレスの対応	・企業家はポジティブな感情とネガティブな感情を両方用いてストレス対処している。また、そのような感情は一義的に正負の影響を与えているわけではない。このような感情を伴ったアプローチは本研究の参考になる部分である。	・ストレスの対応として、直接的に問題解決や感情調整を行うような対処、レジリエンスの研究が占めており、一定期間にわたって企業家自身にどのような変化が生じたかについて、対応と結果の相互作用については到達していない。
(Ⅰ)～(Ⅳ)全体 (課題に限定)	(1) 尺度の測定により、ストレスに伴う感情面に関して十分に取り組みずにきてしまった。 (2) ストレスの環境要因に研究が集中し、企業家の日常的実践を理解する上で重要視した企業家の個人的な意味生成を通したストレスの発生や変化については十分に取り組みでこなかった。 (3) 結果からのフィードバックや一定期間における対応と結果との関係を意味する相互作用まで研究を進める必要がある。	

あるならば、Yである」もしくは「XとYは正または負の関係にある」という定式化を通して議論がされてきた。環境要因以外の個人要因やストレス対処、そしてレジリエンスの議論においても比較的その類のものが多く見られる。この更なる背景には、企業家は他の立場とは異なるという前提が企業家ストレスの研究領域で共有されてきたことが影響しているとも言える。さらには、ストレス研究を発展させてきた産業心理学や職業心理学と同じ変数や認識枠組みを用いて、職場のような類似の対象から企業家の職場環境や作業環境と比較するアプローチをとる傾向にあった。しかしながら、このアプローチの問題は、企業家特有の状況解釈や個人的な意味生成が果たす役割を見出しづらいという点にある。これまで見てきたように、企業家を理解する上で重要となる点は、それぞれの差異化にある。企業家や状況の固有性と同時に、企業家の個人的な意味生成をどう理解するかに重きを置く必要がある。

第三に、企業家の対応やストレスの結果を明らかにしながらも、その対応や結果から日常実践にどのような作用が生まれたかについて明らかにできていない。企業家の日常実践の既存研究で見られたような相互作用や循環に焦点を当てるようなパースペクティブ(cf. 2.3)は、企業家ストレス研究では十分に取り入れられてない。そのため、既に課題として指摘したような生の存続を組み込んだ形での相互作用(cf. 2.3.4)を捉えるには、既存の企業家ストレス研究に対する補完が必要である。

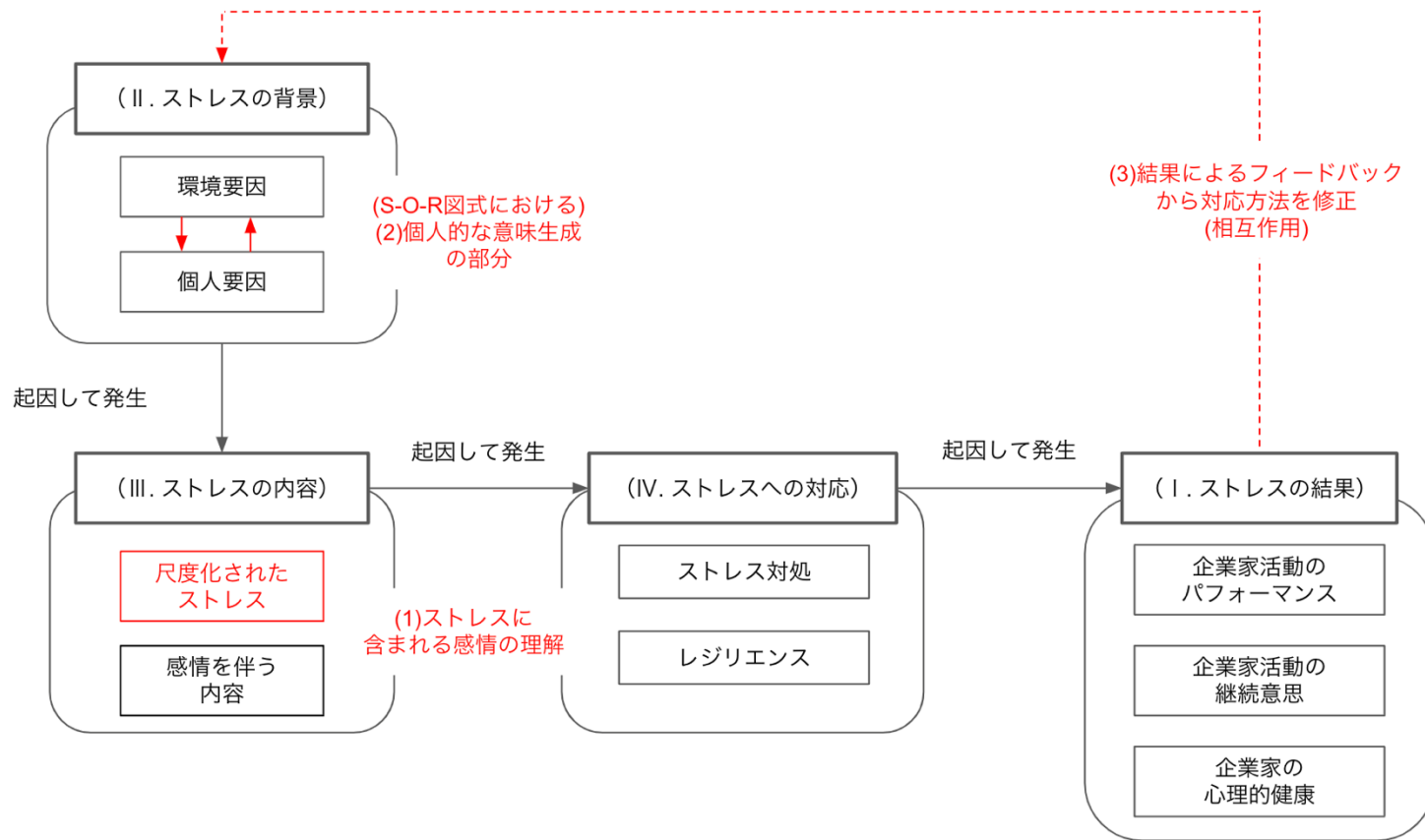
2.4.3. で示した企業家ストレスの全体像に対しては、図. 2.4 で赤くした部分が現在の議論において応答しきれていない部分であり、本研究が企業家ストレスを用いて企業家の日常実践における課題を克服する上で補完が必要とされる部分である。本研究では、この点を補完するような研究課題の設定や方法の組み立てをしながら、研究を進めていく。本研究が既存研究の限界に対して補完する論理については、次節にて論じることとする。

2.6. 既存研究の限界を補完する論理

本章では、既存研究の限界をどのように本研究が補完するのかを説明する。ここまで既存研究を見てきた中で、企業家の日常実践に関する課題(cf. 2.3.4)と、それを解消する上で用いる企業家ストレスの限界(cf. 2.5.5)をそれぞれ明らかにしてきた。前節までの内容を踏まえ、既存研究の課題を整理した上で、本研究が導入しようとしている企業家ストレスによってどのように克服を試みているか、その論理を説明する。

ここで重視しているのは、ストレス概念が定義されたラザルスたちの議論に再度立ち返

図 2.4. 既存研究における課題（赤字部分が該当）



ることである。第3節では企業家の日常的実践に関する文献のレビューを行い、企業家活動と企業家の生の存続との両立を理解するために感情に着目し、自己形成プロセスや企業家の省察的実践を捉えることを課題として掲げた。そのような感情と自己と相互作用を対象とする上で好例であるのがストレスであった。

前節において企業家ストレス研究をレビューして明らかになったのは、(1)尺度化によって感情については十分にアプローチされてこなかった点、(2)環境要因に分析が集中したことで企業家の個人的な意味生成についての研究は不足した点、さらには(3)企業家個人と環境あるいは結果と企業家との相互作用について理解することが難しくなっているという点であった。

企業家の日常的実践を理解するためにストレスに焦点を当てたにも関わらず、企業家ストレスの既存研究をレビューして分かったことが日常的実践を十分に理解できていないというのは、ある意味で矛盾している。そのように矛盾していると見えてしまう原因は、既存の企業家ストレス研究がストレス理論において広く用いられてきたラザルスたちの議論を枠組みでは参照しながらも、ラザルスたちの意図した部分を十分に汲み取れていないからである。本研究では、ラザルスたちが主張したストレスに含まれている部分を重視しながら、企業家の日常的実践を理解しようとする。補完の論理の大枠は、この点にある。

2.4.2. でのストレスの基本図式で見たように、ストレスの定義は、「当人の心理的資源に負担をかけ超過し、さらに幸福を脅すものとして評価されるような、人間と環境との間の特定の関係」(Lazarus and Folkman, 1984)である。この定義を踏まえて、ストレスという概念枠組みでは、ストレスの経験者が何かしらの関係付けをしており、その際に(1)本人が状況を認識し、(2)自己と世界に対する信念や価値観との相互作用が発生し、さらには(3)その関係において当人の幸福や心理的資源を侵害するか否かを評価し、(4)ストレスの対処できるかどうかの評価することが主要なプロセスとして含まれる。ここでの関係や評価という用語から言えるように、ストレス自体が相互作用を重視したものとなっている。さらには、ここでの相互作用において、個人的な意味生成(personal meaning)をラザルスたちは重視する(Lazarus and Lazarus, 1994)。ラザルスたちは、個人的な意味生成について感情を喚起する当人と環境との関係を評価するものとし、本人の重要視する目標や自分自身と世界に対する信念が組み合わさって生まれるものとした。2.4.2 でも述べたように、ラザルスたちの議論においては、相互作用において自己と世界に関する信念や価値観が関係するという前提を持つ。別の言い方では、自我関与という表現を用いている。ここ

での自己と世界に関する信念とは、「我々がどう自己、または世界における自己の立場を考えているかに関連する」(Lazarus, 1999)。このことは、出来事との遭遇にて何が起こるかの予測に作用する。さらに、この議論を継承して全体的な意味生成と状況対応の意味生成という二つの間の乖離と修正のための意味探索の活動を主張したのが、Park and Folkman(1997)であった。このようにして、ラザルスたちの議論は、相互作用に自己や信念が関係するという前提を持ち、感情を伴う意味生成の部分に着目している。

そのため、本研究の目的に合わせて企業家ストレスの使用を考えた場合には、ラザルスたちの議論に再度近づけることが有効だと考える。ここまでの議論を要約したものとして、ラザルスたちの整理した図式がある。それは、「状況（もしくは環境）—有機的な生命体—反応」を意味する「S-O-R パラダイム」と呼ばれるものである。本研究では、この S-O-R パラダイムを用いてストレス内容が定まるという論理を用いる²⁶。

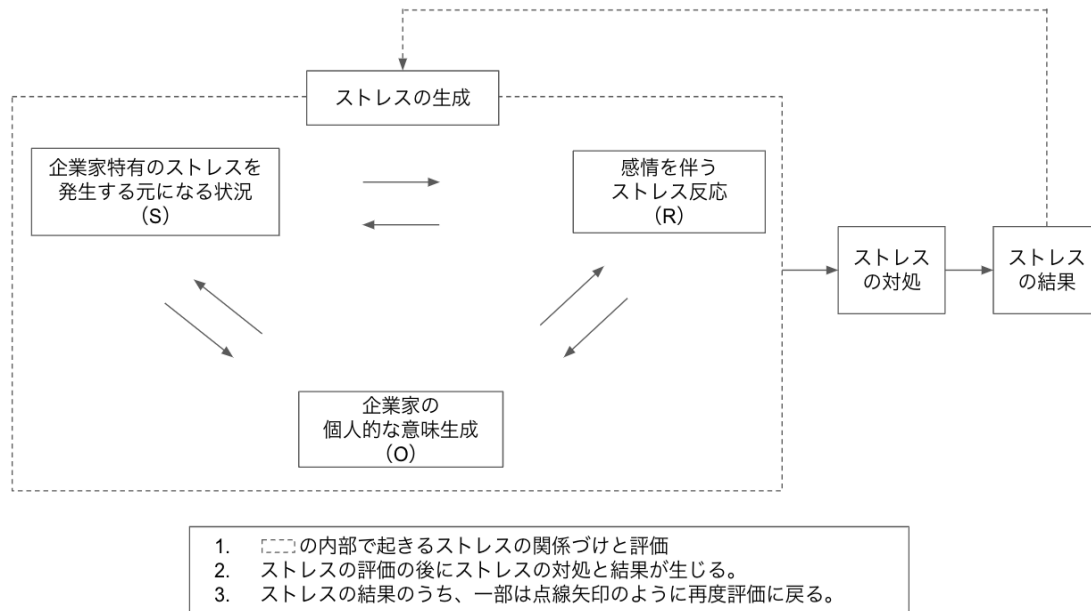
ここでの有機的な生命体(O)の部分は、これまで論じてきた相互作用における自己と世界に関する信念や価値観を含んだ、個人的な意味生成に該当する。さらには、(S)と(O)と(R)が相互作用することを前提としている。そのため、各要素間における意味生成を見るだけでなく、S-O-R 図式全体に対して企業家がどのような認識を持っているかについても合わせて見ていくこととする。この図式を表したのが、図.2.5である。

さらには、S-O-R パラダイムを用いることで相互作用を捉えるだけではなく、ストレスの内容についても、質的研究の方法を用いて企業家の表現した感情を取り入れることを可能にする。詳しい方法論に関しては、次の第3章で説明するが、概要としては、企業家の心的事象を言語的アプローチによって表現することが一つ目のアプローチで、関係の中で感情を表現し意味を生成することから、企業家との信頼関係を構築する上で臨床的アプローチという二つ目のアプローチを合わせて採用する。その際に、ストレスを感受概念として用いることによって、ストレスの質に関わる側面を取り扱えるようにする。

以上のような論理を用いて、企業家の日常的実践についての既存研究が抱えていた限界を克服することを試みる。本章の最後となる次節では、このような既存研究の課題の克服に関して、本研究において具体的にどのような研究課題を設定し、どのような手続きを取るかについて説明する。

²⁶ ここでの S-O-R パラダイムは、状況に対する調査対象者の解釈過程に注目することを目的とし、かつ汎用的なパラダイムでもあるため、都合よくデータの解釈を狭めるようなものではないと判断し採択した。

図. 2. 5. 本研究の用いる S-O-R 図式



2. 7. 研究課題

本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続の双方を理解することにある。ここでの理解は、企業家自身による理解と他者による企業家を理解することの二つを含んでいる。ただ、私たちには企業家の性質から生じる三つの理解の困難性がつきまとう。それらは(1)逸脱性、(2)差異化志向性、(3)接続困難性であった。そこで分析の対象として、企業家の日常的実践を設定する。ここでの日常的実践とは、企業家が自身の社会的世界の中で省察的実践をしながら、活動と生存を存続させようとすることを意味する。日常的実践には、行為者の属する社会的世界に固有の知識と、実践の中での省察を通して論理が組み立てられることが大きな特徴として含まれている。その前提に立って、本章は企業家の日常的実践について既存研究の整理を行い、(1)企業家の生の存続を組み込んだ形での感情

を媒体とする理解、(2)企業家活動を通じての生の存続に関連する自己の形成、(3)企業家の生の存続につながる相互作用を課題として特定した。

この課題を克服する上で、本研究にて導入するのが企業家ストレスである。ただし、企業家ストレスの既存研究をレビューした結果、本研究でストレス概念を導入する理由から乖離している実態が明らかになった。その原因は、既存の企業家ストレス研究がストレス理論において広く用いられてきたラザルスたちの議論を枠組みでは参照しながらも、ラザルスたちの意図した部分を捉えきれていないからであった。本研究では、ラザルスたちの掲げたストレスの概念的体系において、S-O-Rパラダイムというシンプルな図式を用いる。ここでの有機的な生命体(O)の部分は、これまで論じてきた相互作用における自己と世界に関する信念や価値観を含んだ、個人的な意味生成に該当する。さらには、(S)と(O)と(R)が相互作用することを前提としている。

本研究は、前節で示したS-O-Rパラダイムの図式をもとにして、企業家の日常的実践の理解を試みる議論構造を持つ。そのことを踏まえて、包括的な研究課題として、企業家特有の環境と企業家の個人的な意味生成との相互作用によって、どのように企業家ストレスが発生し、変化するかを設定する。この研究課題には、ストレスを通して企業家の感情を理解すること、企業家本人の生の存続に関連する生体に焦点を当てること、さらには相互作用を通して認識することが含まれている。

包括的な研究課題：

企業家特有の状況(S)と企業家の個人的な意味生成(O)との相互作用によって、どのような感情を伴って企業家ストレス(R)は発生し、変化するか。

この包括的な研究課題から、経験的調査の結果を踏まえて議論が展開しやすいように、以下の三つの具体的な研究課題へと分解する。

一つ目は、企業家はどのような状況において、どのような感情を伴ったストレスを経験しているかという問いである。この点は、本研究の議論において基本的な部分に該当す

る。次章で方法論の詳細については述べるが、ここで従来のストレス研究と異なることは、ストレスの質的な評価を対象としている点である。相互作用によって生じるということは、意味生成を伴った発生である。この研究課題1は、先ほどのS-O-R図式における、(S)と(R)の内容が何かを解明することを中心としている。

具体的な研究課題1：

企業家はどのような状況や活動で、どのような感情を伴うストレスを経験したか。

二つ目は、企業家の個人的な意味生成や認識によって、ストレスがどのように発生し、変化したかという問いである。これは、ラザルスたちが述べた、個人的な意味生成 (personal meaning) を重視した問いである (Lazarus and Lazarus, 1994)。S-O-Rパラダイムにおける(O)の部分明らかにしようというものである。ラザルスたちは、個人的な意味生成については、感情を喚起する当人と環境との関係性を評価するものであり、さらに本人の重要視する目標や自分自身と世界に対する信念が組み合わさって生じるものだとして位置付けた。本研究では、目標あるいは自分自身や世界に対する信念を含んだ、企業家の個人的な意味生成とは何で、どのように変化したかを研究課題とする。

具体的な研究課題2：

企業家の個人的な意味生成によって、ストレスはどのように発生し、変化したか。

三つ目は、企業家が経験したストレスに対して、企業家はどのように対応し、さらにはどのような結果となったかという問いである。これは、S-O-Rパラダイムにおいて、ストレスの発生後に、さらに(R)や(S)に対して、(O)がどのように働きかけたかを見る。あるいは、(R)や(S)から、(O)がどのように影響されたかを見るものである。これによって、連続的な時間の中での相互作用を明らかにすることを試みる。

具体的な研究課題3：

発生したストレスに対して、企業家はどのように対応し、どのような結果となったか。

ここで取り上げた研究課題1, 2, 3それぞれに対して、第4章、第5章、第6章が対応するような関係となる。それぞれの研究課題に回答するような構造となっている。改めて、ここまでの研究課題と理論図式を踏まえ、今後の議論をどのように展開していくかを述べる。次の第3章では、ここまで述べてきた実践やストレスを対象として、どのようなアプローチを採用するかについて説明した上で、具体的な事例対象と調査や分析の手続きについて解説する。特に、ここでは企業家の日常的実践を理解するという本研究の目的を達成する上で、重要視した方法論を論じる。

先ほども述べたように、第4章、第5章、第6章では、経験的な調査研究を踏まえて、研究課題に応じた分析結果を提示する。第4章は企業家ストレスの内容と背景に関わる結果であり、研究課題1に対応している。企業家のストレスが発生した状況や活動、さらには伴った感情の内容を明らかにする。第5章は、企業家の個人的な意味生成に関わる分析結果を示す。第4章の内容は企業家活動という共通事項として位置付けられたのに対して、第5章では各企業家の個人的な意味生成の積み重ねによって、どのような固有性があるのかを見出そうとする研究課題2に対応した内容である。第6章は、発生した企業家ストレスに対する企業家の対応とその後の結果に関するもので、研究課題3に対応している。

最後に第7章では、研究課題1, 2, 3への応答を組み合わせ、包括的な研究課題に対する回答を提示する。ここは企業家ストレスに関する議論に該当する。さらに、本研究の目的であった企業家の日常的実践の理解に対する理論的貢献と実践上の示唆を整理する。ここでは、企業家ストレスのみならず、アントレプレナーシップ研究における企業家の日常的実践の理解のあり方を提示する。

第3章 方法

3.1. 本研究の方法に関する論理構造

本章では、本研究の目的に向けて採用する方法を説明する。本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続を可能にするものとの両立を理解にすることにある。ここでの理解は、行為者がどのような価値を伴い、どのような動機からある行為をしたかを解明することを指す(cf. 1.1.1)。また、企業家の自己理解と他者による理解を深めるために明らかにする。このような目的を目指して、本研究では前章の最後に掲げた三つの具体的な研究課題を明らかにしていく(cf. 2.7)。

研究課題を明らかにしながら、最終的には一つの理論的枠組みの図式を提出することを目指す。ここでの理論は、Abend(2008)が整理した七つの理論のうち、理論1(theory1)の「二つ以上の変数間の関係を確立する一般的な命題、または論理的に連結された一般的な命題の体系」に相当する。つまり、経験的一般性を志向した理論の構築を行う。本研究で対象となった事例を超えてどこまで一般化可能であるかに関しては、最後の第7章にて検討する。本研究は「中範囲の理論」(Merton, 1949)を下地にしているため¹、ある範囲に限定された理論を導出することになる。その範囲の詳細については、第7章で論じる。

ただし、ここでの経験的一般性を志向した理論を目指すにあたって、本研究では、フィールドでの当時者と対話を重ねる中で、語られたことの解釈の妥当性を確認しながら、理論的枠組みを作るような手順を辿る²。このような手順を採用するのは、二つの背景がある。一つは、企業家の自己理解を深めるためである。本研究で分析対象とする内容は、企業家自身の理解も明らかにしきれておらず、曖昧な状態であることも多い。そのため、企業家が自己理解を深める上で、内省的機能としての対話を手順として組み込む必要がある。ここでの共同構築から生まれる企業家の内省によって、企業家の納得度を高めた上で

¹ 中範囲の理論とは、研究者の調査資源に限りがあるため、一定の範囲内での一般性のある理論、つまり中範囲の理論を構築から開始することを指す(Merton, 1949)。

² このような方法は、ブルデューが一連の研究の中で、フィールドワーク調査から入り、その後に質問票調査を行った手順に類似する。

データとして用いる語りを収集することが可能になる。もう一つは、既に述べたような企業家に対する他者理解における困難性を克服するためである。逸脱性、差異化志向性、継続不可能性という三つの困難性を取り上げたが、この困難性を克服する上で本研究では、日常的実践という分析対象と本章で説明するアプローチを採用している。つまり、経験的一般性を志向して従来よく用いられるような実証主義アプローチに対して、いくつかの補完する方法を用いながら困難性を克服しようとする。この補完方法の内容については後述する。

そのため、本研究の方法論において特に留意しておかなければならない点は、経験的世界から研究者がデータを回収する上では解釈主義の一派である社会構成主義に基づきながらも、その経験的世界から得られたデータを分析し、論文上にて説明する際には実証主義の考えに基づくという点である。実証主義の考えに基づくというのは、先ほどの「二つ以上の変数間の関係を確立する一般的な命題、または論理的に連結された一般的な命題の体系」の構築を目指すことを意味する。

本章の構成の特徴は、本研究の目的である理解に向けて検討しなければならない点を抽出しながら、方法を組み立てていく点にある。第1章でも論じたように、企業家の理解には三つの困難性がある。その困難性を乗り越えるために採用するアプローチについてまず説明する。このアプローチは、言語的アプローチと臨床的アプローチを補完しながら組み立てられている(3.2)。

次に、本研究の分析に用いる企業家ストレスに関係する三つの事例を紹介する。本研究の事例研究の位置付けは何で、事例選択の理由が何かを説明し、それぞれの事例となった企業家3名のプロフィールを紹介する。また、本研究では臨床的アプローチを取っていることから、研究者である筆者と対象者である企業家との関係がどのようなものであったかを内省しながら記述する(3.3)。

その上で、対象理解において、どのように対象から経験的な出来事についてデータを収集していったかという点で、本研究の採用するインタビュー手続きについて説明をする(3.4)。

最後に、研究課題に焦点を当てながら、どのような分析を進め、理論化を目指したかについて説明する。ここでは、データ分析の具体的な方法についても述べる(3.5)。

3.2. 本研究で採用する言語に着目した臨床的アプローチ

これまで見てきたように、本研究では企業家ストレスを鍵概念として研究を進める。そこで方法論上問われるのは、企業家ストレスをどのように認識するのか、また接近するのかという点である。

まず、どのように認識するかについて考えていく。私たちの日常生活では、ストレスという言葉を目にする機会が多い。代表例としては、日本の厚生労働省が2015年から施行を開始したストレスチェック制度を毎年受けるように職場で指示を受けること、あるいは日常的に「ストレス社会」や「ゼロストレス」というキャッチコピーの入った食料品を目にすること等がある。その一方で、このストレスがどういうものなのかをはっきりと私たちは認識しているわけではない。なぜなら、ストレスは心的概念であり、個人の感覚に基づいたものだからである。これまでの多くのストレス研究では、ストレスというものを直接的に対象者に提示して、質問票や構造化インタビューのような形式で、ストレスの有無を二者択一や何段階での回答を求めてきた。しかしながら、このような形式は、ストレスとは何かが研究者間や研究者と対象者の間で明瞭な形で共有されていることを前提としなければならないという困難を抱えてきた。

そこで本研究が拠って立つ認識論は、心的事象を認識しようとする解釈主義の一派である社会構成主義である。ここでは、Gergen(1999)を参考にしている³。この心的事象の認識において言語を用いている部分を、本研究では言語的アプローチと呼んでいる。認識論や方法論全体を指す表現は対象範囲が広いため、あえてこのようにして対象を絞り込んで説明するためである。言語的アプローチとは、心的事象を理解する上で、言語的なコミュニケーションの中で、論理的に理解することを意味している。つまり、ストレスという対

³ そのほかにも「質的心理学」と呼ばれるようなグループの取り組みも参考にしている。やまだ他編(2013)『質的心理学ハンドブック』にある内容は、社会構成主義に基づく方法論をわかりやすくまとめたものとなっている。

象を社会的あるいは言語的に構築されたものとみなし、言語を用いて対象を認識し、知識にしていくというアプローチである⁴。

また、このような言語的アプローチでは、研究協力者と研究者との間で言語的なやりとりを行うことが想定されている。そうすると、問われるのは、どのような関係の中で企業家ストレスと思われるものを研究協力者と共有したのかという点になる。ここで身近な日常生活を想像してみると検討がつくように、わたしたちは高い頻度で自分自身のストレスを表明するわけではない。たとえSNSなどに不満を書き込み、食事の席で愚痴をこぼすようなこと、あるいは既に親交のある身近な人に打ち明けるようなことはあっても、表明することを抑制することの方が多いと想像される。そのため、研究協力者から研究者にストレスを共有してもらうこと、それ自体が一定のハードルを含んでいると言える。だからこそ、企業家ストレスにどのように近接するかという課題が生じるわけである。

このような中で、本研究が重要視する関わり方が臨床である。それは、語られた内容よりも先に相手の存在をまずは了解するという姿勢をとる。その姿勢によって相手との信頼関係を構築した上で、研究協力者が自分の事情を客観的あるいは俯瞰的に整理することができるような省察の作用を持つ。さらには、個別性を理解するように努める。このようなアプローチを本研究では、臨床的アプローチと呼ぶ。関係構築に配慮しながら、相手の表現できる場や内省できる場を確保しようという試みである。このように、関係の中で心的事象や感情を考えるというのも、社会構成主義において論じている点と共通する(Gergen, 1999)。

以上のように、企業家とストレスそれぞれを理解する上で、本研究が採用するのが言語的アプローチと臨床的アプローチである。言語的アプローチでは、ストレスという心的事象を論理的に理解することを意味し、さらには企業家にとって普段の日常で使用している言語によって自身の考えを表すことを可能とする。臨床的アプローチでは、関係をどのよ

⁴ Gergen(1999)の中でも参照されているが、ここでの考え方は、主にウィットゲンシュタインの言語ゲームという考え方に拠っている(Wittgenstein, 2009)。言語ゲームとは、ある出来事を理解することは周囲の人々の言語的なやりとりに基づく認定や相互行為の中で定まることを意味する。

うに構築するかという点で、内容よりも先に相手の存在を了解し、信頼関係を構築しようとする。さらには、企業家の省察の作用や個別性の尊重から継続的な関わりを生み出せるようにする。このようにして、言語的アプローチによって対象とのコミュニケーションや理解を可能にし、臨床的アプローチによってそのコミュニケーションを成り立たせる関係を構築する。言語的アプローチと臨床的アプローチは相互に補完するような関係にある。そして、このアプローチの前提にある認識論は、社会構成主義的な立場である。

以下では、言語的アプローチと臨床的アプローチにおいてどのような方針を持つかを背景も含めて説明する。経験的な対象に対して具体的に行った関係や手続き等については、次節以降で論じることとする。

3.2.1. 言語的アプローチ

本研究における言語的アプローチとは、心的事象を理解する上で、言語的なコミュニケーションの中で、論理的に理解することを意味している。つまり、本研究における企業家活動、ストレスという対象を社会的あるいは言語的に構築されたものとみなし、言語を用いて対象を認識し、知識にしていくというアプローチである。ここでの知識とは、言語を通して各関係について理解可能となった状態を指す。前項の臨床的アプローチのところでも書いたように、本研究では、関係を構築した上で段階的に心的状況について確認しながら対話を進めていく。その確認をする際に用いるのが言語的理解である。実践者にとっても研究者にとっても、言語を用いることで共通理解が可能となる。

本研究では、言語を通して理解可能となる知識を獲得する上で、間主観性を重視している。野口(2005)によれば、間主観性は、「ある経験を語る言葉が相手に理解され、相手の語る言葉が自分にとって理解可能であるという事実が、世界のありように関して理解を共有していることを裏書きする」。間主観性とは、私たちが会話も含めた相互行為の中で、共通の世界を経験することで知識を得ることを意味し、科学的知識として確立する前段階で実践者と研究者がコミュニケーションを交わす中で知識を得るところに位置する(Schütz, 1970)。ここでの間主観性は、本研究において、研究者が研究協力者の存在と内

容の双方を理解するという了解を積極的に行い、語りを収集する段階において重視される認識である。

その後、得られた知識を研究論文という形で、研究者が会話を重ねる中で築かれた何かしらの規範的な関係性にコミットしていく(岸, 2018)⁵。また、調査から得られた語りを分解し、研究の目的に合わせて理解可能な形に編集することを、それぞれ「脱文脈化」と「再文脈化」と呼ぶ(佐藤, 2008)。この手続きは、3.5で説明するグラウンデッド・セオリー・アプローチ(GTA)の内容に通じる。このように、研究者と実務家との間で言語的に共有できたものを、第三者に対して語られた内容を理解可能な形で記述し、分析結果を示す手続きをとる。こうして言語を中心に据えながら調査と研究を進めることを、一般的には質的研究と呼び、本研究もそれに属する。

本研究で用いるストレスは、質的研究に属するものである。ただし、既存研究におけるストレスは、どちらかと言えば、量的研究を中心として進められることが多かった。ストレス研究を始めとする伝統的な心理学の研究では、実験室や調査票などを通じた量的研究が主流であったことも影響している。ただし、心理的ストレスを提唱したストレス研究の主要な論者であるラザルスらは、後期において言語的アプローチを重視し、その有効性を強調している(Lazarus and Lazarus, 1994; Lazarus, 1999)。Lazarus and Folkman(1984)において定義された心理的ストレスは、特定の関係を評価することを中心に据えている。この関係づけや評価には、当人の個人的な意味生成や当人が埋め込まれた社会的世界の文化的要因が強く影響する。このような意味生成や社会的世界の文化的要因を読み取る上では、言語的アプローチが有効だと言える。

実際、ラザルスも、言語的アプローチの一つであるナラティブ・アプローチを重視していた(Lazarus, 1999)。すべての関係を取り扱うことは調査の上で困難であるため、当人の語りをを用いて当人が認識した範囲から調査することを提案した。ストレスを感情として捉えれば、わたしたちの生活における様々な出来事とその影響はすべて関係的なものであ

⁵ 岸はこの関係性を「約束としての実在論」と呼んだ(岸, 2018)。研究者は規範的な関係性の中で責任を持って書くことにコミットしていく。

り、こうした現象を捉えられるのはナラティブ・アプローチであるとした。加えて、ラザルスは、実験室での調査では実社会と乖離してしまい、またフィールドワークでの観察のみでは心理状況が識別できないという理由から、どうしても自己報告に依存することも指摘した。研究協力者に最近の情動を喚起させられた出来事を報告してもらい、その出来事に対する評価の記述を求めるような方法である (Lazarus, 1999)。本研究もこのようにして、言語的なアプローチを用いることで、間主観性に基づいてストレスの内容を把握する方針をとる。

3.2.2. 臨床的アプローチ

本研究における臨床的アプローチとは、研究者が企業家と同じ視点に立ち、苦しみも含めて理解していく姿勢を表している。ここでの「臨床」という言葉の語源は「クリニカル (clinical)」から来ている⁶。英語の clinic の語源であるギリシャ語は、もともとベッドを意味していた。しかしながら、臨床心理学の創始者であり clinical という語を用いたウィトマーは、その意味を場所ではなく方法を示すために選んだとし、目の前にいる子供や患者のありようを重視するために用いた (サトウ・高砂, 2003)。ここでのその場に一緒に居合わせることを臨床と呼ぶわけである。本研究もここでの clinical や臨床の意味を含めて、臨床的アプローチを採用する。

では、どうして臨床的アプローチを採用するのか。一言で言えば、企業家の理解を重視した本研究の目的に対して、企業家が自身の考えを表現し継続的な関わりをする点において適したアプローチだと考えるからである。これは、3.1 で論じたガーゲンの社会構成主義における関係を重視するという考え方に由来する。心的事象にしても、自己にしても関係の中で意味が生まれたことによって理解できるという考え方である。その関係をどのように構築するかに対する回答が臨床的アプローチである。臨床的アプローチは、自分の事情を客観的あるいは俯瞰的に整理することができるようになる作用が働きやすく、企業家との継続的なコミュニケーションを可能にする。このことは、沼上 (2000) が反省的実践のための社会的対話として掲げたように、実務家と研究者同士で持っている知識と時間意識

⁶ アメリカの心理学者ウィトマーが 1896 年に心理学クリニックを開設し、その時点から臨床心理学は始まったとされる (サトウ・高砂, 2003)。

の差異から対話の活性化が生まれることも期待される。さらに 2.1. でも述べたように、普段の生活で企業家を理解することは性質の影響で困難になりやすい。その性質とは、逸脱性、差異化、接続困難性のことである。そのような性質を踏まえるならば、相手の立場を理解する本研究の臨床的アプローチを取ることは、関係を構築する上で有効になりうる。さらには、異質性を志向する存在だからこそ、個別に理解する姿勢を持つことが重要になる。

その上で、臨床的アプローチはどのような方法上の方針を持つか。大きくは二つの方針を持っている。第一には、心的事象は一定のゆらぎを持ち、あくまでコミュニケーションの中で一定の論理を通して理解されるという認識を持つことである。第一章、第二章で見てきたように、本研究ではストレスを鍵概念として用いる。そうだとすると、ストレスも含まれる心的状況を理解するとはどういうことかが問われる。まず、心的状況というのは、ある者の内部にあるものとも言えるし、ある者と他の者との間にあるとも言える。本研究では、心的事象は、完全に透明ではなく不透明なものであり、部分的にしか理解できないものだと言っている(古田, 2022)。つまり、臨床的アプローチでは、関係を構築した上で段階的に心的状況について確認しながら対話を進めていく方針を持つことになる。

第二には、本研究では話者の存在することを了解することを方針とする。ここでの了解とは、精神医学や臨床心理学で用いられたものを参考にしており、相手の主張を理解し受け取ったことを示すもので、話された内容を了解することと話者の存在を了解することの二つを含んでいる(Jaspers, 1913; 中井, 1990)。このような了解を行うのは、相手の存在を了解してこそ相手の話したい内容を伝えようとするからである。実際、臨床心理の現場においても、中井(1990)は、患者との関係において心を閉ざし、言葉の交換が難しくなる状況が治療の悪化の大きな原因となると主張した。中井は、自分の判断を保留すると明言した上で、患者が考えている事実をまず尊重することに努め、このような対人関係における安心感を「基本的信頼」と呼んだ。中井は、患者が自分自身の感情に気づくことを「自己了解」と呼び、心の治療において重要なものとした。そして、自己了解できるためには、治療者と患者との信頼関係が不可欠だと論じた。中井の場合は治療者と患者との関係になるが、本研究では、この関係が研究者と実務家との関係に置き換えられる。第一章で論じたように、診断や治療を目的とした研究ではないが、対象者を理解するという点では中井の方法と共通していると考えられる。

以上のように、関係の中で心的事象や自己を理解するという社会構成主義的立場をとる

本研究において、関係の取り方を示したのが臨床的アプローチである。関係を構築した上で段階的に心的状況について確認しながら対話を進めていく方針と話者の存在することを了解する方針を持ちながら、具体的な方法を組み立てていく。

次節以降は、このような言語的アプローチと臨床的アプローチを方針に持ちながら、具体的な研究方法について説明していく。事例の選択、各事例において語りの収集を行うインタビュー手続き、データの分析について順に説明をする。

3.3. 事例研究の位置付けと各事例のプロフィール

本節では、本研究における事例について説明をする。最初に事例のプロフィールを紹介した上で、どうして本事例を選択したかという理由に関して述べる。さらには、各事例の対象となる企業家とのインタビューとの関係や手続きについても説明をする。

3.3.1. 事例プロフィールと事例の選択理由

本稿の事例では、創業直後の企業家3名(A氏、B氏、C氏)を取り上げる。

A氏(開始時：20代後半)は、大学在籍時に起業し、設立当初は一般学生向けのウェブアプリを提供していた。その後、ある先端技術へと関心が進み、システムの受託開発をすることとなった。その過程で技術のリサーチを続けた結果、次の先端技術への研究開発を進め、システムを自社開発し、事業創造の開始時点を意味するシード期において、ベンチャーキャピタルからの資金調達を実施した。A氏が会社を設立して2年目から2年間の継続的なインタビューを実施した。

B氏(開始時：20代前半)は、キャリアや学習に関心が高く、教育学の勉強をしていた。大学在学時に企業を設立した当初には、機械学習をベースにした教材作りに取り組んでいた。しかし、技術的に困難な状況に直面し、職業に合わせた能力向上のコンテンツ作りに取り組むことにした。その過程で、新型コロナウイルスの感染が広がり、学生向けのコンテンツ提供が難しいと判断し、法人向けの研修コンテンツ作成へと事業転換をした。調査者は、B氏にとって「話し相手である大学の先輩」という立場で、会社設立1ヶ月後から3年間の継続的なインタビューを重ねた。

C氏(開始時：20代前半)は、大学在籍時に起業し、人材市場におけるマッチングプラットフォームをリリースした。リリース後に、次第にユーザー数が増加し、安定して利用さ

れるようになった。調査者はC氏に定期的にアポイントを取り、会社を設立した1年目から3年間の継続的なインタビューを重ねた。C氏からは「定期的に話を聞いてもらえることが大きい。自分の話したことも忘れてしまう。」と話すことが何度かあり、自己点検や内省の場として本インタビューを認識していた。

三氏を事例として選択した理由は、2点ある。第一に、各氏とも事業を立ち上げる同じような状況にあったことがある。さらには、全員が大学生の間に創業をしている。事業を成長させていく過程において、長期的に取り組む事業が定まらず、事業機会を発見して事業化していく段階は、一般的にシード期と呼ばれる。各氏の会社ともシード期に位置するものであり、かつ事業転換(ピボット)を繰り返す中で、本業を定めていった事例である。企業家活動において、事業創造や組織創造が議論の中心となる中で、今回の各氏の事例は適していると言える。

第二に、継続的なインタビューを可能とするような関係を構築できた点が挙げられる。研究者の勤務先も入居する物理的な共有オフィスで出会うような関係でもあり、インタビューも対面形式で行うことが可能であった。今回の研究期間においては、A, B, C氏以外の企業家にもインタビューを申し込み、開始するようなことが何度もあったものの、そもそも申し込みを断れること、継続せずに連絡に対する返信が受け取れないこと、さらにはインタビューに入ったとしても一問一答で背景についての説明がほとんど行われないことなどによってインタビューが困難になる事例もいくつかあった。そのような点から、今回の研究課題における内容は、必ずしも継続的に対話ができるものではなく、A, B, C氏においては継続的なインタビューが結果的にでき、そのような関係を構築できたという点は、事例選択において重要な点だと考える。

以下では、簡単に各氏の時系列上のプロフィールを整理する。A氏の場合は、2019年4月から2020年10月までの期間で、シード期の事業化を進めていたタイミングを対象とする(表3.1)。B氏の場合は、2020年4月から2023年3月までの期間で、シード期の事業化、特に最初の事業開発を進めていた期間を対象とする(表3.2)。C氏の場合は、2020年2月から2021年10月までの期間で、事業の立ち上げとプラットフォームサービスの中で各顧客数が増加し、安定的な運営を図った時期であった(表3.3)。

表3.1. A氏の時系列上のプロフィール

年	月	主要な出来事
2019	4	事業の模索をしていた時期。先輩経営者、投資家からのフィードバックを積極的に受ける。
	5	事業領域別のユースケースを作成しながら営業活動。
	6	VCに会うための出張。資本市場からのフィードバックを受ける。
	7	組織の中長期目標の話し合い。このペースのまま事業を進めて良いのかどうか役員内でのディスカッションをする。
	8	アクセラへの参加を決定。キャッシュ獲得のための受託事業を継続。
	9	法人営業がうまくいかないことに悩んでいた時期。引き続き、大学経由でマッチングイベントに参加。
	10	資金繰りをうまく活用しながら、次のファイナンスの準備も検討。
	11	自治体のアクセラへの参加が決定。大手企業との面談が増え始める。
	12	アクセラに参加したことで企業の大きなニーズを発見し、ニュースなどを検索したことで新技術を発見。領域が定まり始める。「暇だったから見つけられた」とも振り返る。
2020	1	資金調達活動で多数の反応を受ける。大手企業との商談が進む。
	2	ある方からの資金調達が決定。プロダクトの実装が完了し、リリース。
	3	コンサルティングサービスの提供開始。
	4	シード期での資金調達が決定。
	6	このままで良いのかどうかのビジネス側の進捗への相互に指摘が入る。
	7	自社技術に特化したブログを開設し、積極的に情報共有をするようにしていった。開発側への進捗に相互に指摘が入る。
	9	少しずつ営業活動がうまくいくようになっていった時期。
	10	国内で数社しかない独自技術のインフラを開発しリリース。

表3.2. B氏の時系列上のプロフィール

年	月	主要な出来事
2020	2	会社設立(他2名の役員と登記)。
	4	1社の取引先からの受託案件が始まる。
	6	小中学校向けの教育事業での模索をし、クライアントワークの中で修正を進めた。システム開発の受託を進める。
	9	創業役員1名の退任。
2021	1	コロナが発生したことで外部との接触が減り、新しい事業アイデアの仮説検証に集中しやすい環境になった。
	3	銀行から製造業1社の紹介を受ける。進めたかった事業の最初の顧客となった(2022年4月から2022年9月までの有料契約)。
	5	8月まで営業活動に注力した。
	8	ある食料品メーカーと、自社プロダクトを用いた取り組みを開始し、プレスリリースを発表。新たに役員候補メンバーの1名が加入。企業家コミュニティのプログラムに参加開始(3月まで)。
	12	無料トライアルキャンペーンをプレスリリースで発表。創業役員2人目の退任。新たに加入したメンバーへの引き継ぎを進める。
2022	3	自身の学びに注力する機会になった。事業の対象である学習・教育領域に対して抽象的に考えるようになった。
	4	復学して、卒業論文に取り組む。事業活動が少し停滞した。
	6	営業の再開。これまで接点のある企業にアプローチ。
	7	新たに参加したメンバーが休職する。
	8	新しい事業アイデアの仮説検証を進める。(11月まで)
2023	2	東京にある企業家コミュニティへの加入。
	3	既存の案件が継続して進んでいる状況。

表3.3. C氏の時系列上のプロフィール

年	月	主要な出来事
2020	6	会社設立
2021	3	その後の安定したサービスに到着するまでの1年ほどの模索の期間であった。
	4	インタビューを開始したタイミング。ある学会の理事を含めた大型のイベントを開催。
	5	ユーザーの登録者数が三桁に到達。
	7	数億円のラインという売上目標を定める。
	8	東京にいる先輩経営者に話を聞きに行き、今後の事業方針の見通しがよくないのではないかという指摘を受ける。
	10	組織の方針における組織内不和があり、落ち込むような時期であったと語った。C氏の社内SNSにおいての連絡が著しく減った。
	11	ある学会の理事を含めた大型のイベントを開催。 創業メンバーの役員の1人が退任。
2022	1	「事業のセンターピン」とC氏が語る、事業方針の重要な部分を組織内で定めた。また、先輩経営者の集まるグループに参加することになった。
	3	「売り上げがめちゃくちゃいい」とC氏が語るような状況だった。
	8	行政機関との業務提携。
	9	大手企業との業務提携を発表。

3.3.2. 臨床的アプローチにおける各氏との関係

既述のように、本研究は臨床的アプローチを採用している。具体的に、研究者が各氏とどのような関係を構築し、各氏から本インタビューと本研究についてどのような反応を受けていたのかについて記述する。

A氏の場合は、インタビューの場で「良くも悪くも淡々と話をしていた」と語ってい

た。A氏にとって、今回の調査以外の場面でインタビューのような形で自分のことを語る際には、「どうしても(成功や失敗の)物語を求められる」し、「すでに聞き手が結論をもって、そこに繋げようとする」傾向があると振り返っていた。それらの場面と比較した上で、本研究でのインタビューに対しては「フラットに聞いてもらった」という印象を持っていた。このことは、本研究のインタビューが何かしらの展開を求めているわけではなく、話し手の内容をそのまま了解する姿勢を持っていたことが影響していたと考えられる。

B氏の場合、本研究のインタビューに対する印象は、しばしば「お茶をする感覚」だと話していた。つまり、普段カフェで友人や知人と話すような感覚で、ゆったりしながら時間そのものを楽しみながら対話をしつつ、質問されたことに答えていたと述べていた。一方で、研究者が経営学を研究し、スタートアップ企業の領域を専門分野としていることで、「スタートアップ企業のことを知っている」、「事業や経営について話をしても通じるからこそ話をしていた」とも語っていた。このことは、単に相槌を打っているだけでも、その内容を理解できるかどうかで話し手から見た印象が変わりうることを意味している。またB氏からは、他の企業家同士や支援者との交流では、過去の話を持ち出して責任を詰められるようなことはあっても、本研究ではそのような詰めることをしないことへの信頼を話していた。

C氏の場合は、インタビューを通して自身の学びになっているという語りがあった。その理由の一つは、定期的にインタビューの機会が設けられることで、自分自身を定点観測するように点検することにつながっていることであった。何が変わっていて、何が変わっていないのかを当人は気にしているようだった。特に自分自身が変わっていると思っていなくても、客観的には変わっていない部分を自分自身でメタ認知として見出し時に、学びになると捉えていた。そのような形で、自分自身の不変の部分と変化の部分を判別することによって迷いがなくなり、周りに流されないための自分の軸が形成されて「生きやすくなる」と話していた。

以上から分かるように、本研究のインタビューの姿勢として、基本的に簡単な質問しか設けず、できる限り自由に語ってもらうことや、定期的に話の場を設けることは、各氏から一定の話しやすい場面を作り出していた。一方で、B氏やC氏の語りに見られるように、インタビュー自体が各氏の心情に対する安心感や思考の整理と学習機会を生み出していることが分かる。それは、研究による対象者への一定の介入が見られたとも言える。

3.4. インタビュー手続き

本稿では、対象者である企業家3名のストレス経験を中心としてデータの収集を行なった。データ収集の方法としては、対象者3名に対する継続的なインタビューを実施した。今回のインタビューでは、できる限り理論的負荷を下げることを目的として、あらかじめ質問項目を設けることを最低限まで抑えた。「最近どのようなことを経験したか」、「何かきついこと、苦しいことはあったか」といった質問項目を設定するのみで、派生する語りについてはその場の質問で収集していった。

インタビューは、A氏に対するインタビューが計8回(平均56分)、B氏に対するインタビューが計10回(平均73分)、C氏に対するインタビューが計9回(平均71分)となった。インタビューの年月と時間の詳細については以下の表3.4のとおりである。

表3.4. インタビュー対象者の詳細なC氏の時系列上のプロフィール

対象者	年月	インタビュー時間 (年月の順序と一致する)
A氏	2019年9月, 12月, 2020年1月, 2月, 3月, 11月, 2021年1月, 5月	60分, 44分, 37分, 56分, 94分, 53分, 47分, 57分
B氏	2020年3月, 6月, 9月, 11月, 2021年1月, 4月, 6月, 11月, 2022年9月, 2023年4月	63分, 63分, 54分, 79分, 130分, 69分, 60分, 78分, 75分, 60分
C氏	2021年4月, 7月, 12月, 2022年1月, 3月, 4月, 11月, 12月, 2023年4月	87分, 106分, 76分, 54分, 67分, 78分, 51分, 49分, 78分

本研究の対象となる各氏に対しては、事前にアポイントを取って直接会う形でのインタビューを実施した。開始時点では、インタビューの概要を説明し、インタビューの趣意書を共有して合意を取るような手続きをとった。話したくないことがあれば、無理して話す必要はないことを伝え、話せる範囲で話をしてもらう形をとっている。インタビューの進め方は、基本的には必要最低限の質問項目を設けて、それに答えることを中心としたものとなっている。各インタビューでは、間隔を空けて行っていたこともあり、最近どのようなことがあったかという事実の確認から行っていた。その上で、各企業家が経験した出来

事に対して、どのようなことを思ったのか、どのような感情を抱いたのかということを知ろうとした。最初からストレスに焦点を当てすぎるのではなく、まずはどのように思っていたかを確認するようにした。そのような聞き取りをしていたこともあり、場合によっては、研究者の応答は相槌ばかりの時もあった。ただし、必要があれば、聞き手は質問によって話を引き出し、解釈を伝える立場であることを重要視した。そして、インタビューの後半に、最近何か大変なことを経験したかどうかを確認するようにした。それは、意識的にストレス経験をしていたかどうかを回収することを表している。

このような手続きをとっていたため、インタビューは語り手と聞き手の共同行為だとみなされる。このような手法は、ライフ・ストーリー法(桜井, 2002)もしくはアクティブ・インタビュー(Holstein and Gubrium, 1995)と呼ばれる。語られる内容は、対象者の経験や生活の中にある矛盾や混乱にみちた多義的な世界、つまり必ずしも首尾一貫したものとは言えない世界として了解される。そのため、インタビューの時点や分析時に解釈が難しいと判断したものについては、次のインタビューや確認作業の時間の中で、対象者にどのような解釈になるかを確認する手続きをとった⁷。

インタビューの中で経験した出来事や当人の主観的意味を把握する上で、「語り手自身の概念ないしカテゴリーの定義や語りのコンテキストを尊重する必要 (桜井, 2002)」がある。そのため、本研究では、ストレスを感受概念として、語り手の語りの中から類似する語りやその文脈を収集しようとした。感受概念とは、シンボリック相互作用論の立場に立つブルーマーが提唱したものであり、「その使用者に、経験的な事例にアプローチする際に、どこを参照するかとか、どのように接近するかというような概括的な意味を与える」ものである(Blumer, 1969)。感受概念と対極に位置するものとして定義的な概念がある。定義的な概念に基づいた一つの典型例としては、操作可能な形に尺度化される場合がある。ストレスの場合であれば、例えば、質問表調査を通じてリッカート尺度の5段階で評価されることになる。しかしながら、3.1.2.の言語的アプローチで指摘したように、本研究ではそのような量的研究の手法を採用しない。定義的な概念の立場での手法を採る場合、個々の経験的事例における固有の意味や使用方法を見落とすおそれがある。見落としを防ぐために、本稿では、感受概念という形でストレスに関する大まかな方向性を使用者に与えることで、

⁷ 例えば、ストレスと思われるものの解釈が合っているかどうかを本人と確認することやストレス自体をどのように認識しているかを確認するような手続きを実際に行なった。あるいは、データの分析をしていて不明なところがあれば、本人に再確認するようにしていた。

経験の個別性を含めて分析可能な状態にすることを試みた。

3.5. データの分析方法

本研究の研究課題に答えるために、インタビューによって収集したデータの分析を実施した。データ分析は、メモ(佐藤, 2008)やインタビューを文字起こししたトランスクリプト(桜井, 2002)に対して、グラウンデッド・セオリー・アプローチ(GTA)を基盤とするコーディング手法に従って行われた(Charmaz, 2014; 佐藤, 2008)。ここでのGTAは、帰納的なデータ収集から開始して、データ収集と分析の間の往復を繰り返しながら、データの比較を通じてカテゴリーと次元が浮かび上がることを期待する進め方である(Charmaz, 2014)。そのため、GTAの手続きに則り、分析手続きの過程で追加のデータが必要だと思われる箇所に関しては、その点に関するデータの収集を再度実行した。

本研究が採用するCharmaz(2014)のGTAに関する主要な理論的視点には、前節で述べたシンボリック相互作用論がある。対話形式によるライフストーリー法の対話的構築主義の立場(桜井, 2002)では、データは研究者と調査対象者の相互行為によって構築されるものとみなされる。そのため、本稿ではCharmaz(2014)の手法に則り、ストレスという概念は解釈によって生成されるものとする。この点は、ストレスを感受概念として扱うという既述の内容とも一致する。さらには、対象者が直面する状況や自分自身のことをどのように定義しているかについても注目するため(Charmaz, 2014)、企業家が行う定義についても着目した。また、シンボリック相互作用論を下地に持つ構成主義のGTAの大きな特徴として、インヴィヴィオ・コードと呼ばれる研究参加者に特有な用語のコードも対象にすることが挙げられる。インヴィヴィオ・コードは、研究参加者の視点や行為の意味をコード自体の中に残しまま用いることである(Charmaz, 2014)。これにより、研究者を研究参加者の経験世界の中での分析につなぎとめ、研究参加者の世界における前提や行為を構成する価値観を理解することが可能となる。

分析手続きについては、トランスクリプトとメモに全て目を通した上で、文書セグメントを作る作業を進めた。いわゆる「脱文脈化」と呼ばれる作業である(佐藤, 2008)。そして、その文書セグメントにどのようなものがあるかを分類した。その上で、研究上有意義であると思われるものや頻度の高いものを中心として焦点化のためのコード化を進めながら、研究の問題関心に合わせてコード間の関係を整理していった。そのような手続きを繰り返しながら、本研究の対象となるデータの構造を作成した。その上で、本研究論文の文

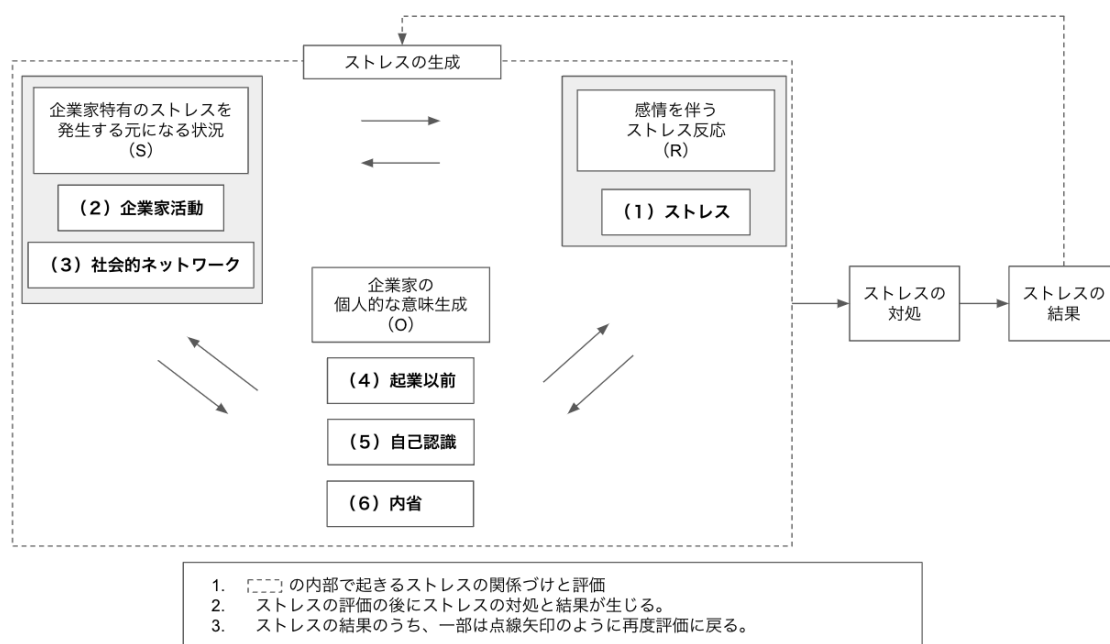
章に合わせて、各カテゴリーを再配置した。これは、「再文脈化」と呼ばれる作業である（佐藤，2008）。このようにして、経験的世界で起きていることを研究上の論文で報告可能な形へと変換していった。

既に述べたように、本研究の目指す理論は、「二つ以上の変数間の関係を確立する一般的な命題、または論理的に連結された一般的な命題の体系」（Abend, 2008）である。その理論構築に向けて、個別具体的なものから積み上げていき、それらが構築される状況や文脈に位置付けながら、一般的な言明へと展開していく（Charmaz, 2014）。本研究では、個別具体的なものの積み上げが第4章から第6章での分析結果に該当し、具体的な研究課題に対して個別具体的なものをそれが構築される状況や文脈に位置付けていく。それらの結果を踏まえて、一般的な言明へと展開し、より抽象的な理解を生み出し、他の状況に一般化可能な点を明らかにしていく作業を、第7章にて行う。

第4章 企業家ストレスの内容と発生する状況

本章では、事例の中で見られた企業家ストレスには、どのようなものがあつたか、そのストレスが発生した状況や背景には何が合ったかを記述し、分析していく。本研究の分析結果から導かれた主要なカテゴリーとしては、(1) ストレス、(2) 企業家活動、(3) 社会的ネットワーク、(4) 起業以前、(5) 自己認識、(6) 内省の六つがある。以下の図4.1にあるようにストレスの基本図式においては、ストレス反応(R)に(1) ストレス、ストレスの発生状況(S)に(2) 企業家活動、(3) 社会的ネットワーク、企業家の個人的な意味生成(O)に、(4) 起業以前、(5) 自己認識、(6) 内省が位置付けられる。

図 4.1. 企業家ストレスの概念枠組みとカテゴリーとの対応



本章では、上記の図4.1の中での灰色で色付けした部分、すなわちストレス反応(R)と企業家特有のストレスを発生する元になる状況(S)を中心にみていく。まずは、(R)に含まれている(1) ストレスの内容を中心にみていくこととする(4.1)。また、ストレスの主たる

原因となった出来事に関係づけられるため、(S)に含まれる(2)企業家活動と(3)社会的ネットワークについて詳細に分析をする(4.2)。

なお、コーディングの結果から分かったこととして、(1)ストレス、(2)企業家活動、(3)社会的ネットワークはA、B、C氏どの企業家たちも共通してみられる特徴が多かった。そのため、本章では対象者3名を統合した形で分析結果を提示する。ただし、その中でも各氏の特徴が見られるものについては、語りの引用などを通じて表示をする。

4.1. 企業家ストレスの内容

分析結果のうち、ストレスの内容に関するコーディング結果を表したのが表4.1である。表4.1にあるように、ストレスを表すコードとしては、六つが発見された。その内容について表の上から順に説明をしていく。また、そのコードを示す語りの引用については、表4.2に整理をした。

表 4.1. ストレスの質的内容を含むコード

コード	コードの内容
暗中模索の中での強い不安	先の状況、どこに注力したら良いかが分からず、結果が出るかどうかに対する大きな不安。
自分の希望と実態との乖離による葛藤	当初企業家本人がやりたいと思っていたことと実態の間に乖離が生まれることで起きていた葛藤。
責任範囲と業務量の急増による過剰負担	従来よりも対応すべき業務量が拡大したことで負担が大きくなると感じる事。
コントロールできない不健全な状態への苦痛	コントロールできない他者たちとの間の対立により、建設的ではない不健全な状況で苦しさを覚える様子。
周囲のメンバーの対立や離脱に伴う傷心	周囲にいる人が対立または離脱することで、本人がセンシティブだと感じる人間関係により傷心すること。
反芻される自責の念	原因を考えて行った際に、毎度自分に責任があると思い、その気持ちが反芻してしまう様子。

表 4.2. ストレスの質的内容を含む表現の語りの引用

コード	語りの引用
(1) 暗中模索の中での強い不安	むしろ前の方がやばかった。暗中模索で方向性すら見えなくてきつい状態だった。(A 氏)
	2019 年の 5-8 月(事業の立ち上げがどうなっていくか分からない期間)は、かなり病んでいる感じがした。(A 氏)
(2) 自分の希望と実態との乖離による葛藤	(当初やろうしていたことと現在取り組んでいることのギャップがあること)は、葛藤していた部分です、正直。じゃあ、今も解が出ているかっていうと、なんとなく納得しているけど、本心からはまだわからない。(B 氏)
(3) 責任範囲と業務量の急増による過剰負担	(役員メンバーが退任したことによる)そのギャップを埋める作業が結構きつくて・・・。(B 氏)
(4) コントロールできない不健全な状態への苦痛	(その時の事業を)やめる決断をして、それによってチームが崩壊したことがきつかった。(A 氏)
	プレッシャーよりは不安とかもやもやした感情に近いですね。苦痛っていう感じですね。あまり健全じゃないというか。建設的じゃない感じですね。(A 氏)

表 4.2. ストレスの質的内容を含む表現の語りの引用（続）

コード	語りの引用
(5) 周囲のメンバーの 離脱に伴う傷心	痛感したのが、組織の問題ってやっぱ他の問題と比べても、圧倒的にきついですね。(C 氏)
	人の離脱がダントツで 1 番きついです。なんか毎回失恋しているみたい。(C 氏)
	人間関係はセンシティブなものだからこそ、精神的なダメージは大きかった。(C 氏)
	4 月頭ぐらいに、マジでメンタルが落ち込むときがあって。そのときに、あるメンバーがある人に連絡をしてくれて、先輩の人にも連絡をしてくれた。最近何か僕の様子がおかしいから何か話をしてあげてほしいって。(C 氏)
	本当に初めて独りになるっていうタイミングだった。究極的には、他者を巻き込んでやっていけないのではないかな。自分では思っていないけど、そうやって証明されているようなものなのかな。そんなところから、孤独感や、自分に向いていないのではないかということは、正直頭をよぎった。(B 氏)
(6) 反芻される 自責の念	あとは、全部は結構自責の念というか、それって自分が人選びをミスったりとか、プロジェクト受をける、受けないってところでミスったりとか。なんかそういう自分の失敗の部分に、本当に、焦点を当てることが多くて。そこが大きかったですね。(B 氏)
	人間関係はセンシティブなものだからこそ、精神的なダメージは大きかった。業務に支障がきたすとかではないですけど、やっぱり、そのマインドシェアを取られることが多かったですね。プライベートのときとかにも何か考えちゃう。やめたらどうしようとか、そのために何ができるかなとか。ていうのを考えいくと、ぐるぐる止まらない。ていうつらさはやっぱ個人としてはあったかな。友達と喋っているときも、なんかもしその思考ばかりして、気づいたら喋ってないみたいなことがあって。(C 氏)

まず、(1)暗中模索の中での強い不安とは、事業が何になるか今後の状況がわからない状況で抱く強い不安を表している。ここでの暗中模索とは、暗闇の中で頼りになるものが分からず手探りに進もうとすることを意味する。企業家たちが用いた他の表現では、事業の「見通し」や「解像度」といった語が多く見られた。

(2)自分の希望と実態との乖離による葛藤は、企業家が創業当時に希望していたことが創業してしばらくした後に現実的に難しいことが発覚した際に、どれだけ自分が以前に希望していたことを重要視するかについて思い悩む状態のことである。客観的に見て正解があるわけではないからこそ、企業家たちはこの事態に葛藤を覚えていた。

(3)責任範囲と業務量の急増による過剰負担とは、何か想定外のことが生じたとき、もしくは必要とされる業務量が急激に増加していったときに、その対応に追われて企業家自身に対する業務や責任の負担が過剰になる様子を表している。既存の議論からも言われているように、企業家は不確実性の高い状況で活動することが強いられる(Rauch, et al., 2018)。さらには、企業を代表する者として、最終的に責任を負わなければならない立場にある。そのような点から、企業家は過剰な負担に対応しなければならない状況に直面する。

(4)コントロールできない不健全な状態への苦痛とは、企業が関わりを持つ様々な利害関係者との関係において、関係者が他者というコントロールできない存在であるからこそ、望ましくない状態が生まれたときに感じるコントロールできない苦痛を表している。

(5)周囲のメンバーの対立や離脱に伴う心の傷は、企業家の周囲のメンバーが対立や離脱をすることで組織内不和が生じ、企業家が自分自身を強く否定されたと思うことや孤独感を覚えることを表している。

(6)反芻される自責の念は、望まない事態が生じた際にその事態を引き起こしたのは自分であると何度も自分を責める状態を指す。場合によっては、以前の状況から大きく変わってしまったことで、日常の思考や活動が止まったような放心状態になってしまったことも含まれる。

4.2. 企業家ストレスに関係する企業家活動

本研究のインタビューでは、各対象者にその時点での状況を確認するような最低限の質問項目を設定していた。そのため、インタビューごとにその時の状況について回答した結果が得られた。その中でも、特にストレスの発生と変化に影響したと思われる活動を取り上げる。

全体のデータを分析した結果、企業家活動は大きく二つに分類されることがわかった。一つは事業化に関わる活動で、もう一つは組織化に関わる活動である。既存研究の整理の中で出てきたシェーンたちの研究が前者に、ガートナーたちの研究が後者に該当すると言ってもよい。ただし、ガートナーたちの組織化は広いため、事業化におけるナラティブや想像力を通じた組織化も内容としては含まれる点は留意すべき必要がある。

さらに、それらの活動は、事業創造と事業転換、組織形成、組織内の不安定化に分類される。対象が事業(business)と組織(organization)で変わるものの、この分類からは各対象に対して秩序を形成するものと秩序が崩れるものという二つの側面が見られることが読み取れる。企業家活動の分類の内容をまとめたものが、以下の表 4.3 である。なお、各々の分析結果を提示する際には、企業家活動における状況、意図、行為の3点からの整理を行なった。これは、企業家活動に対する基本的な枠組みを行為論に沿って説明するからである(古田, 2013)。行為論では、当事者の意図を取り扱う点を主たる特徴とする。

表 4.3. 企業家活動の分類と分析結果との対応関係

大分類	中分類	コーディング結果	対応するストレス
事業化に関係	事業創造	事業の解像度	暗中模索の中での強い不安
		事業の進捗	
	事業転換	事業転換に伴う組織内不和	コントロールできない不健全な状態への苦痛
		創業者自身の葛藤	自分の希望と実態との乖離による葛藤
組織化に関係	組織の形成	組織作りの方針策定	発見されず
	組織内の不安定化	組織内不和と創業メンバーの離脱 (の双方で見られる)	コントロールできない不健全な状態への苦痛
			反芻される自責の念
		創業メンバーの離脱のみ	責任範囲と業務量の急増による過剰負担
			周囲のメンバーの離脱に伴う傷心

4.2.1. 事業創造に関わるストレスの発生状況

事業創造に関しては、二つのカテゴリーが発見された。それらは、「事業の解像度」と「事業の進捗」であり、どの対象者からも頻度高く見られた内容であった。今回の対象者は創業直後からインタビューを進めていることもあり、各氏ともまだ各社の事業が定まりきっていない、もしくは一定規模の顧客が安定的にはいない状況にいた。そのような状況の下で、それぞれが事業を創造する過程を追跡した形になった。

第一の「事業の解像度」に関しては、「事業の見通し」という表現も同様に見られた。ここでの解像度や見通しは、「今取り組んでいる事業にはニーズと実現可能性があって、その後に大きく成長する見込みがあること」を指している。ただし、解像度が上がる基準、下がる基準、また見通しが良くなる、悪くなる基準については、明確に規範とされるものがあるわけではなく、あくまで本人の主観的解釈に基づくものであった。そのため、あることがきっかけで見えるようになったと思う感覚になることもあれば、逆も然りで、急に見通しが悪くなってしまう感覚に陥ることもあり得るわけである。ここでの「事業の解像度」に対応して見られたストレスは、暗中模索の中での強い不安であった。その内容について事例の内容を踏まえながら見ていく。

「事業の見通し」という表現を頻繁に用いていたのは、A氏であった。A氏の場合は、事業を立ち上げる段階で困難に直面した。一般向けに展開していたサービスから法人向けサービスへと事業を転換したところで、どのようにして法人営業を進めていけば良いかに苦労するところが多かった。基本的に、事業を確立する際には、課題を持った顧客を発見し、その課題に答えながら商品を作っていくことが一般的である。A氏の会社の場合も、同様であった。技術力を強みにしたA氏の会社だからこそ、顧客がどのようなニーズを把握した上で、保有する技術と顧客のニーズの適合(fit)を検証していく必要があった。そうであるにもかかわらず、法人営業の主たる役割を持ったA氏にとって、なかなか顧客と会ってニーズを探索していくことが難しいことであり、当時、A氏は、以下の語りにあるように、インタビュー時点より過去の当時のことを思い返ししながら、「暗中模索」という表現を用いて、その様子を表した。この時の様子については、会社の節目で過去のことを振り返る時にも、法人向けに営業先を見つけていく段階で上手くいかない状況に対して精神的苦痛を伴っていたことを明かしていた。

むしろ前の方がやばかった。暗中模索で方向性すら見えなくてきつい状態だった。今なんて道筋が見えてきていて、かつそれに対する一歩目も出ているような状況で、たしかにきついけど前より全然きつくない。(A氏, 3回目)

ここでは、暗中模索の中での強い不安というストレスの内容が表明されている。前節で示したように、そのストレスは、「先の状況、どこに注力したら良いかが分からず、結果が出るかどうかに対する大きな不安」を意味している。このストレスが発生する背景の一つには、A氏の企業家としての自己認識があることも解釈できる。具体的な内容は、次節にて論じることになるが、簡単に言えば、A氏にとっての企業家の役割の一つは、以下の語りにあるように、物事を前進させていくことにある。A氏は、本人が前進させるという行為そのものにモチベーションを強く感じていた。

感覚としては、やっぱり前に進みたいことがモチベーションなんですよ。事業成長させることとかが普通にモチベーションになっていて。だから、進んでいないって言うことが嫌だと言うか。事業成長させるのがおもしろいというか。そういうイメージですかね。(A氏, 4回目)

このような「事業の見通し」を企業家たちは重要視しているからこそ、二つ目のカテゴリーである「事業の進捗」に関連する内容が多く見られた。このことは、A氏だけでなく、B氏、C氏の各氏においても各インタビューにて同様の語りが見られた。ここでの事業の進捗とは、企業家が目標地点においている事業の状況に対して、現在はどれほどの地点にあるのかどうかを振り返り報告する内容のことを意味する。

例えばB氏の場合は、「自分たちの事業の進捗とか、自分たちへのプレッシャーは、日々間違いなく感じてはいます」といった語りにあるように、定期的にインタビューを重ねていく中で、想定よりも事業の進捗が出ていないことを気にしているようだった。またA氏の語りにおいても「プレッシャー」という言葉は登場した。先ほども紹介したように、A氏は物事を前進させていく立場として自身の役割を強く意識しているからこそ、以下の語りにあるように、現状維持ではいけないというプレッシャーを自分にかけているようだった。他の場面では、「周りのプレッシャーよりも自分との戦いの方が強い」、「自分で自分にストレスをかけている」という表現を用いていた。ここで見られるストレスは、当人にとって

ある程度の不快感を持つものの、前向きなエネルギーへと昇華できる、必要性のあるものだった。

前進していない状況に、なんだろう、それが許容できないというか。なんだろうな。やらなくてもいいじゃないですか、究極は。こっちが自分で進んでいく物事なので。強制されるわけではないじゃないですか。(中略)現状維持したくないというのがプレッシャーになる。(A氏, 8回目)

事業進捗という点で言えば、A氏が「暗中模索」と語った時期においては、A氏の会社メンバーからも進捗に対して不安を見せる姿勢が何人かから見られたようである。「今はすごくゆっくりしていて、こんなスピード感でいいのか疑問に思っている」と会社の将来性に対する不安を見せるような言動もあった。当時には、共同創業者である他の役員から、あまり進捗が出ておらず、なかなか仮説検証ができていないと嘆く発言も出ていた。それだけ、当時はどのようにして事業が立ち上がるかの検討がつかない状況であり、会社の形態である以上、当然ながら資金は減っていく状況にあった。

反対に、A氏は、インタビューの中で当時の事業の進捗が出る兆しが見えた状況についての振り返りがあった。以下の語りのように、事業の状況がより良くなっていく「道筋」が見え始め、「一歩目」という表現にあるように、次の展開へと進むことが期待できる重要な起点となる顧客や顧客課題の発見があった。そのことで、今後の展開に対して「なんとかなる」と自信を持っている様子が見られた。

今なんて道筋が見えてきていて、かつそれに対する一歩目も出ているような状況で、たしかにきついけど前より全然きつくない。なんとかなるでしょっていうふうには思っています。(A氏, 3回目)

また、B氏の場合もインタビューの期間において少しずつ事業の進捗が見え始めた瞬間があった。いわゆる「スタートアップ」に属する企業群の社会的世界では、シリコンバレー等を起点として人伝や様々なメディアを経由して、多数のアイデアが流布する傾向があ

る¹。その中でも、特に共有されることの多い考え方が、「MVP」というものである。これは、顧客の声を聞きながら必要最小限の仮商品から作るというものである。B氏は、「MVP」やそれに類する「リーン・スタートアップ²」と呼ばれる考え方を、メディアなどを通じて知ってはいたものの、実際に顧客の声を聞きながら商品を作っていくプロセスは初めて体験した。以下の語りにあるように、最初の顧客を見つけることの充実感を「等身大」で事業をすることだと、当時、高揚感を持ちながら語っていた。字面のことではなく実際に対面する相手の喜びを実感できたことが大きく、その感覚を持ち続けることを徹底的にこだわりたいと表明していた。

実践してみて初めて、「あ、N=1って、すごく大事だな」って思いました。この人に僕たちが作った、あんまり良くないものも売ろうと思えば売れるかもしれない。ただ、そうではなくて、相手が本当に欲しがるものを作って、相手が欲しいって言ってくれるものを作っていこう、と思った。(B氏, 3回目)

また、各氏は、事業創造のプロセスにおいて、様々な選択肢を検討し、実験的に行動している様子から読み取れたものである。例えば、C氏の場合は、最初のサービスのアイデアが思いつくまでに1年ほどの模索していた期間があった。創業メンバーと二人で、サービスを考えてプロトタイプを作り市場のユーザーによるテストをするという循環を何周も繰り返していた³。結果的に、合計六つのサービスを作った上で到達したのが、本事業として確立することになった事例対象の事業であった。このような一連の流れにおいて、さまざまな試行錯誤が行われていることが分かる。さらには、一つのサービスが形になり、利用者に届ける段階になった以降も、インタビューにおいて、C氏は、利用者の体験(UX: User experience)をどうするかについて継続して思考する様子を見せ、どのような経路から利用者が利用し始めるかによってサービスの体験と品質に対する印象も大きく変化することを語っていた。このようにして、利用者にサービスが届くようになってからも、事業をよ

¹ 例えば、「Y Combinator」という米国のカリフォルニア州にある「シードアクセラレーター」と呼ばれるスタートアップ企業や企業家を支援し、事業成長を促進する機関が発行する、ブログ記事や動画の説明内容が企業家たちの間で共有される。

² Ries(2011)の「リーンスタートアップ」というシリコンバレー発の手法は、日本のベンチャーキャピタルやアクセラレーター、アントレプレナーシップ教育でも頻繁に用いられている。

³ このプロセスも先ほどの「リーンスタートアップ」に含まれるものである。

りよくするための試行錯誤は止まらないことが表れている。このことは、直接的にストレスが表明されたわけではないものの、企業家活動が定まりきらないことをよく反映した特徴でもあり、先に挙げたストレスの質的内容において前提部分として影響していることが読み取れる。

4.2.2. 事業転換に関わるストレスの発生状況

続いて、事業化活動のもう一つの側面である事業転換について見ていく。「スタートアップ」と呼ばれる社会的世界では、この事業転換を「ピボット」と呼ぶことが一般的である。ここでは、バスケットボールで使われるピボットという用語が軸足だけを動かさずにもう一つの足を動かしながら軌道修正することを意味することと同様に、ビジネスにおけるピボットは企業の特典部分を軸足にしながらそれ以外の部分を変更するような意味で使われる。そして、その多くは、事業の内容を大幅に変更する意味合いで用いられる。

今回の対象である3名の企業家のうち、事業の転換を経験したものは、A氏とB氏であった。A氏は、一般学生向けのプラットフォームサービスから、自社技術を活用したサービスへと転換を行った。B氏は、最初は学校教育向けサービスの開発を模索していたところから、法人向けの人材サービスへと事業転換をした。ただし、C氏の場合は、先ほども書いたように、確立した事業に至るまでに六つのサービスを作ることを経験していたため、A、B氏ほどの大規模な事業転換ではないものの、同じように事業転換を経験しているとも言える。

事業転換のカテゴリーに対応するストレスの内容は、事業転換に伴う組織内不和と創業者自身の葛藤の二つであった。前者に関しては、次項以降の組織化に関する活動とも大きく関わる点ではあるものの、事業転換に属するものとして今回は取り扱うこととする。

事業転換に伴う組織内不和に関して、A氏の企業の場合は、最初の一般学生向けサービスを転換する時点で、多くの社内メンバーが離脱することになった。以下の一つ目の語りにあるように、A氏が当時を振り返った際には、事業の転換そのものはストレスにはなっていなかったと述べている。その時点で、次の事業として何をやるかは定めておらず、辞めることを決めていた。最初の事業を始めた段階で掲げていた理想状態に対して、達成する手段ではないということが多くの人にヒアリングをする過程で気づき、かつ市場の規模も期待している大きさではないこともあり、やる意義を見出せずに辞めることになった。

一方で、この事業を転換するタイミングで、チームのメンバーとの対立が生じていたこ

とがA氏にとっては、ストレスの大変かかる状況だった。最初に始めた事業に共感して集まった会社のメンバーだったからこそ、その事業を辞めることに対して抵抗を示し、離れることを決めたという経緯だった。以下の二つ目の語りにあるように、本人からしたら、会社として前に進めていく事業に関する議論ではなく、建設的ではなく落とし所のない悩ましい出来事として振り返り、「苦痛」であったと振り返っている。これは、前節で挙げたストレスの質的内容のうち、「コントロールできない不健全な状態への苦痛」に該当する。ここでの苦痛は、コントロールできない他者たちとの間の対立により、建設的ではない不健全な状況で苦しさを覚える様子を意味している。

1 度ゼロにしないといけないっていうのはありましたけど、そこはめっちゃめっちゃストレスがかかったとは思ってなくて、やめる決断をして、それによってチームが崩壊したことが圧倒的にきつかった。ピボット自体は、むしろ僕は前向きですね。よりよくなることはいいと思っている。(A氏, 7回目)

(最初のピボットのメンバーとの衝突のときのストレスは、どんな感じですか?)なんて表現すればいいですかね。プレッシャーよりは不安とかもややした感情に近いですね。ストレス・・・ただ悩ましいというか。(ただ悩ましいと言うのは、どういう意味になりますか?)プレッシャーではないですよ。ストレスの定義にも依ると思いますけど。「苦痛」っていう感じですね。あまり健全じゃないというか。建設的じゃない感じですね。(A氏, 7回目)

一方で、A氏は、この1年後に再度、事業転換をするタイミングを迎えていた。ただ、この事業転換の際には、メンバー内での対立や離脱は生じなかった。A氏本人にその要因を分析してもらったところ、得られた回答としては、事業の方針が共有できていたこと、企業に参加する動機から乖離していなかったことの2点だった。A氏としては、二つ目の事業に転換した際に、企業の方針を「技術によって問題を解決する」ことに切り替えていた。そして、その方針に賛同する形でメンバーが集まっていた。技術が解決したい課題領域はある程度絞られつつ、その領域の中で顧客の課題を発見し、よりよい解決方法を模索していくという進め方をしていた。それにより、ある事業内容が別の事業内容に切り替わったとしても、課題と解決方法のより重要性の高いものへと移動したと組織内メンバーは

認識しているようだった。その結果、メンバーの対立や離脱は生じなかった。

もう一つの事業転換において見られた大きな特徴としては、創業者自身の葛藤が挙げられる。これはB氏の事例が該当する。B氏には、創業当初に考案していた事業内容を大幅に変える機会があった。教育というテーマ自体は変わらないものの、創業当初は教育機関向けにサービスを考えていたところから、法人向けのサービスへと事業転換をした。転換に至った理由としては、教育機関に対して何かの事業を確立することが1年かけて難しいと判断したためであった。本人いわく、「純粋な困難さを等身大で実感した」。つまり、起業当初に思い抱いていたようなシナリオが、実際に事業を立ち上げようとする過程でリアリティショックを受けた形となった。そのような転換に対して、B氏本人に所感を尋ねたところ、「葛藤していた部分」という話になった。それに対して答えが出ているかという、以下の「本心からはまだわからない」という語りにあるように、あまり得心していない様子だった。

葛藤していた部分です、正直。じゃあ、今も解が出ているかっていうと、なんとなく納得しているけど、本心からはまだわからない。(B氏、4回目)

ただ、B氏にとって元々関心を持っていた「何かを学ぶ」というテーマ自体は、変わらずに当時も中心テーマとして持っていて、そのテーマを中心として対象が教育機関から法人へと移行したようであった。企業内での学習行動をより有効に、効率よくできないかと考えるようになった。そして、このように学習領域に事業のテーマを置き続けることにより、元々持っていた教育機関にも、将来展開しうるかもしれないと考えているようだった。B氏自身は、今回の事業転換に対しては、周囲から「稼げるからやっているんじゃないか」、つまり当初の自分が掲げていた目標から逃げたようなニュアンスで指摘されることもあったようであった。ただ、B氏は、それだけではない背景についても語り始めた。B氏は、事業のことを考えるにあたり、教育活動によって新たに事業を立ち上げて成長した他社の事例を見ていた。その他社は、高い品質の内容を安定供給することで人びとから信頼を得ていることが大きな成功要因となっているようだった。実際、B氏は、教育現場の人たちとの話をしていた際に自分たちがあまり好ましい反応を持ってもらえていると思えなかった。そのこともあって、自分たちを信頼しサービス提供を期待している相手との取引を通じて、自社サービスの品質を向上していくことを目指していきたいと語りながら整理をしていた。

自分たちが教育現場の人たちと話していた時に、正直あまり好ましい反応をされなかった。信頼感がないからじゃないか、と思った。となると、自分たちが提供できる相手から提供していく、その先に求めてくれるかもしれない、っていう発想は割と僕が教育現場だけに絞らないっていう考え方を後押ししているような気がしている。(B氏, 4回目)

4.2.3. 組織の形成に関係するストレスの発生状況

先ほども述べたように、組織化に関係するものとしては、組織の形成と組織内の不安定化の二つがあった。これらはそれぞれ秩序が形成されることと秩序が崩れることを意味している。本項では、前者の組織における秩序の形成を意味する、組織の形成に関する分析結果を示していく。組織形成は、ストレスと直接対応するようなものは見られなかった。ただし、ここでは、企業家活動の主要な一つの活動として整理をする。

組織形成に関しては、それぞれの企業家の語りの中で何度か見られたものであった。それは、現状組織がどのような状況か、組織を今後どのように作っていきたいか、どのように新たに人に参加してもらうかという内容である。言い換えるなら、組織作りの方針の検討とも言える。A氏の場合は、インタビュー当初から組織作りを考えることが楽しいと話すことが多かった。A氏自身、起業の動機の一つに、「自分にとって良い環境を作りたい」という思いがあった。そのこともあって、創業者として自身の企業組織をどうしていくかに思考を巡らすことが多かったようである。例えば、組織メンバーに対しては細かく品質基準をコントロールするようなことはせず、最低限の基準を超える人たち同士で、自分の保有する能力を思う存分発揮してもらうような組織にしたいと語っていた。そのような考えを持ちながら、インタビューを経る中で、どういう人たちにメンバーになってほしいか、どのように採用に動くかということの「解像度」、つまり方針の見通しが立ちやすくなったことに充実感を覚えているようだった。

4.2.4. 組織内の不安定化に関係するストレスの発生状況

本項では、企業家活動のもう一つの分類である組織化に関わる部分、組織内の不安定化を見ていく。この活動と対応するストレスの内容には、組織内の不和と創業メンバーの離脱の二つがあった。それぞれ各氏の語りに見られるものであった。ただ、その一方で、同じような状況に立たされながらも発生しているストレスの内容に違いが見られた。組織内

の不和の場合であれば、コントロールできない不健全な状態への苦痛と反芻される自責の念が見られ、創業メンバーの離脱に関しては、同様にコントロールできない不健全な状態への苦痛、反芻される自責の念が見られる一方で、追加で責任範囲と業務量の急増による過剰負担、周囲のメンバーの離脱に伴う心の傷といったさまざまなストレスが生じていることが明らかになった。そのため、発生したストレス内容に対応させながら、分析結果の提示をする。

まず、組織内の不和に関するところを記述する。組織内の不和は、組織内の不安定化の一つとして、組織内のメンバー同士での意見が衝突し、同じ方向性を持って活動することが難しい状態を指す。A氏の場合であれば、4.2.2で示したように、事業転換を契機としてメンバー内での対立が生じたことであった。A氏本人の言葉で言えば、「組織崩壊」が生じていた。具体的には、事業の大きな転換をきっかけに、最初の事業に対して共感して集まっていたメンバーからの大きな反発が生じた。それによるコントロールできない不健全な状態への苦痛をA氏は感じていた。つまり、事業転換に関して創業経営者の判断として一定の合理性を持ちながらも、その合理性とは別の次元において、他のメンバーが以前の事業へと固執し反対する状況に、建設的ではないと感じているようだった。そして、そのような他のメンバーをコントロールできない他者として捉えていた。

C氏の場合は、ある時期に、事業の成長方針が揺らいでしまったことが原因で、メンバーとの対立や役員が生じたことである。C氏の会社が本業としている事業そのものをどうするかという論点が、C氏の中で出ていた。そのきっかけとなったのは、C氏が直接教える請うような先輩経営者や社外関係者による事業に対する助言であった。C氏の身近なところでは財務業績からしても大成功を果たしている先輩経営者から、事業規模が十分にあるかどうかという点や、認知度が期待しているほど生まれるかどうかという点に関して助言を受けた。C氏によると結構素直に聞きすぎてしまったこともあって、その内容を重要視して、社内の議論にも持ち込んでしまった。加えて、その当時はC氏も財務目標を掲げていたこともあり、他の新規事業の検討なども社内の議論に追加された。これらの動きの中で、社内メンバーとの対立が生じ、C氏本人の言葉で言うところの「組織内不和」の状態が生まれてしまった。

この状態に対して、C氏は、明確な財務目標を立てる事で、進行と撤退の意思決定基準を明示することで解消を試みた。1ヶ月をかけて考えた結果、やることで最終的な意思決定をした。その過程を通して、組織メンバーの士気も取り戻してきているようであった。ただ、当時を振り返ると、C氏にとっては、その時の経験は大きなストレスがかかるものであった。他の問題と比べたときに、組織の問題が非常に強くストレスがかかるとの認識だった。外部の問題に対しては、その問題に対して組織のメンバーが協働して取り組む事ができる。その一方で、以下の語りにあるように、内部の問題が生じた場合には、経営者が孤独に陥りやすく、独りで他のメンバーに立ち向かわなければならない。この状況がC氏にとっては、「めっちゃきつかった」と語るように、大きなストレスを生んでいたようであった。

内部の問題が多いと、ハレーションが起こっちゃうと、孤独感、ひとりで戦わなきゃいけない。(C氏, 3回目)

また、この対立によって発生したストレスは、C氏にとって反芻するような性質を持っていた。以下の語りにあるように、業務中だけでなく、業務以外の時間でも、メンバーとの対立によって、メンバーが辞めてしまわないかどうかという強い不安が襲うようであった。一方で、この事態に対しても、社外メンバーの協力があって、改めて組織メンバーと対話を重ねる機会を得る事があった。C氏いわく、自分ではコントロールしようのない解決法であり、「訳わからん解決法」とも表現していた。そのようなことが影響して、メンバーの離脱を免れることができた。それに加えて、対話を重ねた事によってメンバーに対する理解度も上がったと前向きに捉えている部分もあった。

人間関係はセンシティブなものだからこそ、精神的なダメージは大きかった。業務に支障がきたすとかではないですけど、やっぱり、そのマインドシェアを取られることが多かったですね。プライベートのときとかにも何か考えちゃう。やめたらどうしようとか、そのために何ができるかなとか。ていうのを考えいくと、ぐるぐる止まらない。ていうつらさ

はやっぱ個人としてはあったかな。友達と喋っているときも、その思考ばかりして、気づいたら喋ってないみたいなことがあって。(C氏, 3回目)

一方で、組織内メンバーの対立状況の段階ではなく、組織内メンバーが離脱する状況に企業家は直面することもある。今回の対象者である三者は、そのような創業メンバーの離脱を経験した。同じような状況に立ちながらも、各氏が経験を解釈して評価したストレスの内容には違いが見られた。ストレスに関連づけながら、その分析結果を整理する。

まず見られたのは、コントロールできない不健全な状態への苦痛である。これはA氏の語りの中で見られたストレスである。A氏の場合は、創業メンバーの1人である役員が離脱することになったのだが、この際には、当役員が辞めるという事実以上に、継続するかどうか分からない状態が続いていたことによって大きなストレスが生じていたと述べていた。理由としては、離脱することによって開く穴を埋めなければならないが、離脱するかどうか分からない状態では対処しようにも何もできないからであった。A氏の他の語りで見られたように、A氏は自分自身の役割を前進させる立場にあると思っているからこそ、何かしらの手を打てない状況そのものがA氏にとっての強いストレスであったと振り返っていた。

どっちかわからない状況が一番きつっていう話で。任せていて良いのかダメなのかわからなくて。(中略) 当時は、中途半端だったのが重かった。役員が不安定な状態だと、頼ることが難しくなる。それがきつかった。(A氏, 7回目)

次に見られたのは、反芻される自責の念であった。これはB氏が創業メンバーの離脱を経験した時に見せたストレス内容であった⁴。B氏の場合は、組織作りに関しては、創業直後に「創業役員三名でずっと続けていくこと」を重要な方針として語っていた。当時、同世代で親睦の深かった三人の関係の中で、それぞれが活躍できる空間を作ることを重要視

⁴ B氏は、インタビュー期間において、そのメンバーも含めた三名の役員退任を経験した。1人目の役員の離脱の直後に行ったインタビューでは、「あの・・・、結構大きな報告というか、ぜひ話したいってことは、あの・・・、Yくんが、今月末、役員のポジションを降りるっていうのが実は今月の頭くらいに決まりまして・・・(B氏, 3回目)」という語りにあるように、重々しく会話が始まる場所があった。

していたからである。退任の理由としては、以前から会議の進行や実際の仕事をする場面において、B 氏の期待する水準まで到達しきれていない点が挙げられた。具体的には、もう 1 名の創業役員との 3 名の役員会議の中でロジカルに詰めていく部分で不足を覚えていたようだった。また、3 名の間で 2 対 1 の構図になることも多く、前提部分で共有しきれないところを埋められないと感じていた。

こうした満たされない部分を覚えながらも、B 氏は自身のふるまいを「違和感を放置してしまった」と振り返っていた。つまり、違和感を覚えながら、自分から何か対応策を取れないまま時間が経ってしまったことを悔いていた。そんな中で、同世代の経営者二人と業務後に話をすることがあり、自身の違和感に対して率直な意見を受けることがあった。その会話を通して、「向き合うきっかけ」になったと B 氏本人は語った。B 氏が今後の意思決定を考えるにあたり、年上の経営者にもアポイントをとって食事の席で話を聞いてもらう機会を設けた。その食事で、年上の経営者から「人を選ぶことを間違えた B 氏自身が 100 悪い」という指摘を受けた。そのような過程を経て、B 氏は、創業役員に対して退任を伝えることとなった。

インタビューの中で、B 氏が振り返りで何度も表明していたのが、自分を責める言葉であった。創業直後から違和感を覚えながらも、やりすごして自分が時間を過ごしていたこと、さらには年上の経営者から伝えられた内容を思い返して、そのような感情になっていたようだった。加えて、今回、創業役員が担当していたプロジェクトを退任後に B 氏自身が責任者として引き受けなければならない状況にあった。そのような担当者の変更も考慮すると、そもそもプロジェクトを受ける判断を意思決定者の自分がしたことに対しても、自分を責めているようだった。

全部は結構自責の念というか、それって自分が人選びをミスしたりとか、プロジェクト受けるか受けないかという判断でミスしたりとか。なんかそういう自分の失敗の部分に、本当に、焦点を当てることが多くて。そこが大きかったですね。だから、こいつ能力ないのが悪いとか、成長できないのが悪いだろうとか、本当に思わなかったです。(B 氏, 3 回目)

一方で、B 氏はこの創業メンバーの離脱に関して他のところでは、責任範囲と業務量の急増による過剰負担によるストレスを語っていた。該当する役員の退任後は、当役員が持

っていた業務をB氏が全て引き受ける形で、顧客との調整業務を進めることになり、業務量が増して以前よりも大変になったと語っていた。これは、インタビュー後の数ヶ月間の語りで何度か見られる内容であった。

続いて見られたのは、周囲のメンバーの離脱に伴う心の傷である。これは、自分の周囲から人が離れることで、当人がセンシティブだと感じる人間関係に傷を負う様を表したものである。C氏の語りにおいて、このようなストレスが見られた。C氏は、1人のメンバーが離脱をしたことがきっかけで、C氏にとって大きなストレスがかかった。そのときのことを、C氏は、「メンタルが落ち込んだ」と表現した。社内メンバーの1人からも「(C氏の様子がおかしい)」と感じたらしく、知り合いの複数人に話を聞いてもらえないかと助けを求める連絡を送っていたようだった。そこからC氏は、同世代の友人や先輩経営者との話を通じて、自分自身の気持ちと課題の整理をすることができて、精神状態を保てる状態にまで回復する事ができた。C氏がそこまで落ち込んだ背景としては、C氏にとってメンバーの離脱が最も精神的に苦痛を伴うためであった。その背景には、C氏の言葉を借りれば、「恋愛」に近く、お互いに根底にある価値観を共有できていたメンバーが離れてしまうことにショックを覚えるようだった。また、会社を離れることについては、会社の不足の部分があり、以下の語りにあるように、自分を否定されたような気持ちになってしまうと語っていた。会社と一体化した企業家にとって、会社からのメンバーの離脱は自身の強い否定につながる事が読み取れる。

結局自分が作った会社だっというのが大きいので、それと合わないっていうのは自分を否定された感覚になってしまう。それがきつくなって思っちゃうんです。(C氏, 6回目)

B氏も同様に、メンバーの度重なる離脱によって傷心する様子を語った。ここでは、メンバーの離脱によって組織の状況が大きく変わり、燃え尽き症候群のような感覚に近く思考が進められないと感じていたことを述べていた。B氏は、インタビュー期間において3名の創業メンバーの離脱を経験することになり、3人目の離脱後の時点でこのような状況になったと語った。B氏は、創業してからメンバーの離脱はあるにせよ3年間は他のメンバーと常に活動し続けてきた。それが3年目にして初めて独りになるような状況に直面した。

独りになったことによって気づいた良い点もある一方で、周囲の人と話しているうちに、メンバーの退職を引きずって、知らないうちに自分が何も考えられない状況になっていることに気づいたと語った。以下の語りにあるように、企業家が周囲の人を巻き込みながら物事を進めていく立場だとしたら、そうではない状況になっていることで自分は向いていないのではないかと思うようになっていた。

本当に初めて独りになるっていうタイミングだった。究極的には、他者を巻き込んでやっていけないのではないかな。自分では思っていないけど、そうやって証明されているようなものなのかな。そんなところから、孤独感や、自分に向いていないのではないかということとは、正直頭をよぎった。(B氏, 10回目)

4.3. 結び：企業家ストレスの内容と企業家活動

4章から6章にかけては、経験的な分析結果を提示することになるが、各章の末に結びを入れて、どのような発見事実があったのかの要点をまとめ、その点からどのような示唆を得られるかを議論する。

4.3.1. 企業家ストレスと企業家活動の発見事実の要点

以上のように、本章では企業家ストレスの質的内容と前提となる企業家活動の分析結果を示した。結果としては、ストレスの内容に関して感情を伴った表現として六つが発見された。それらは、暗中模索の中での強い不安、自分の希望と実態との乖離による葛藤、責任範囲と業務量の急増による過剰負担、コントロールできない不健全な状態への苦痛、周囲のメンバーの離脱に伴う傷心、反芻される自責の念であった。そして、前提となる企業家活動としては、大きく事業化と組織化に大分類され、さらに中分類としては、事業創造、事業転換、組織形成、組織内の不安定化になった。発見事実の要点としては、以下の4点が挙げられる。

第一に、事業創造に関するカテゴリーとして、事業の解像度と事業の進捗に対して企業家たちが重要視する様子が見られ、その活動の状況によって暗中模索の中での強い不安が

生じることが分かった。このような不安を示すストレス内容は、事業創造に関する活動に限定された。

第二に、事業転換に特有のストレスとしては、創業者が希望することと実態との乖離の中で葛藤が生じるようなストレス内容が見られたことである。起業する当初に抱いていた企業家の思いに反して、現実で生じた困難から事業転換をしなければならなくなった際に、B氏は葛藤する様子を見せていた。このようなストレス内容は、事業転換時に特有のものであった。一方で、A氏の場合は、事業転換する際に当初の目的そのものが認識と異なっていたことが発覚したこともあり、事業転換自体に対するストレスは感じていなかった。これらのことから、事業転換することがそのままストレスに直結するわけではなく、その背景となる事柄を企業家がどう解釈に依存することが分かった。

第三に、組織のメンバーの対立や離脱に関することでのさまざまなストレス内容が発生することが分かった。まず、組織メンバーに関する想定外の混乱は、企業家から見たら他者に起因する出来事であり、企業家にとってはコントロールできない状態になる。そのようなコントロールできない混乱を、不健全かつ苦痛なものとして企業家は認識していた。さらに、コントロールができず、さまざまな思惑が交差する一方で、企業家自身が組織を代表し、採用や任命の責任者であるからこそ、自責の念を反芻することになった。

第四に、組織メンバーの離脱は、企業家の責任範囲や業務量が急増することになり、企業家自身の負担が過大になることが分かった。そしてそれ以上に、価値観を共有していたメンバーが離脱し、孤独な状況に陥ることで、大きく傷心している様子が見てとれた。

次項では、この発見事実をもとに得られる示唆とその示唆を合わせた議論を展開する。

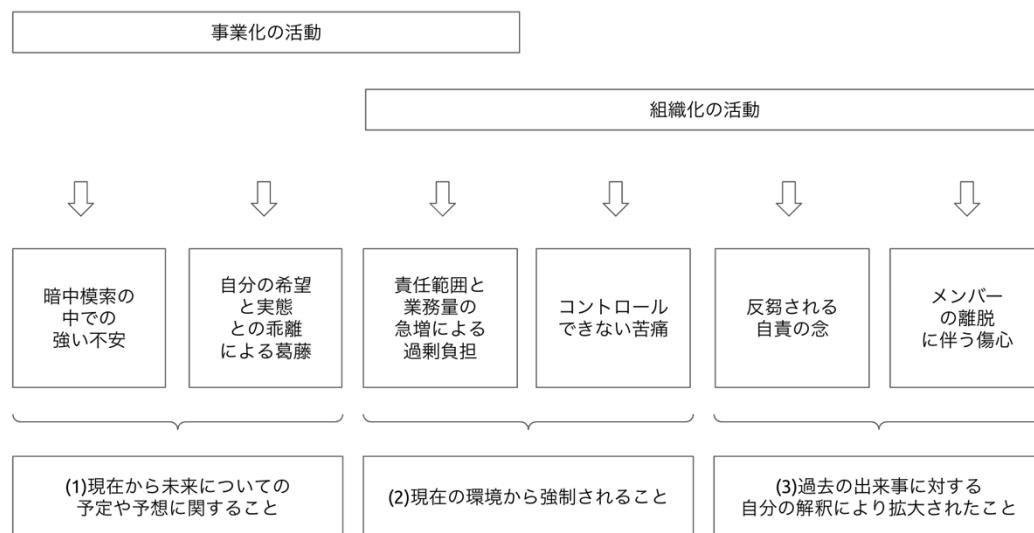
4.3.2. 企業家ストレスの内容と企業家活動に関する議論

本章では、企業家活動を事業化と組織化の二つに大別して、そこに関係する企業家ストレスの内容を整理した。その内容は、図4.2の通りである。前項で見たように、ストレス内容は感情によって表現されるものであった。第1章で論じたように、感情には、本人の感じていることや考えていることを即座に伝えるコミュニケーション機能と、私たちが知覚した環境について有害か有益かを評価したことを適切に処理するというシグナル機能がある。このような感情の機能と本章で整理した企業家活動と企業家ストレスの関係を踏まえると、本研究の目的である企業家活動と企業家の生の存続、特に生存のための適応とを

両立した上での理解が進むと考えられる。

さらに、図4.2の最下部には、それぞれのストレスの内容を三つの時制で分類したものを示した。その分類とは、(1)現在から未来についての予定や予想に関すること、(2)現在の環境から強制されること、(3)過去の出来事に対する自分の解釈により拡大されたことである。

図4.2. 企業家活動と企業家ストレスの内容と各内容を時制によって分類したもの



(1)から(3)の分類されたストレスの内容を考察すると、企業家は過去から現在、現在から未来における複数の次元において企業家ストレスを体験していたことが分かる。分類で表したように、(1)は未来、(2)は現在、(3)は過去を中心の時制に置いている。当然ながら、ストレスの契機となった出来事が発生し、その出来事を回顧してストレスを語っているという点では全ての内容が過去に分類される。ただ、ここで意味しているのは、その企業家が語った際に、ストレスが志向している対象は、未来なのか現在なのか過去なのかという違いである。時制による分類は、以降で議論する既存研究における類似の企業家ストレスを検討する際に役立つものとなる。第1章で述べたように、企業家の日常的実践を構

成する感情、自己、相互作用を表す事例としてストレスを用いている。ここでストレスが志向する対象の時制を区分することによって、感情はどの時点に向かって持たれたものなのか、自己はどのような自制との関わりで生じているのか、相互作用はどの時制に向かって作用したものか、といった点での理解を深めることが可能となる。

さて、本章で力を入れたのは、企業家ストレスの内容に関して、感情を伴う語りを含めてカテゴリーにした点であった。感情におけるコミュニケーション機能とシグナル機能は時制によっても大きく意味が変わる。感情を伴った存在として企業家を理解することは、本研究が取り組む既存研究の課題に当たる。ここでカテゴリー化された六つの内容がどのような意味を持つかを改めて議論していく。

まず(1)にある将来に対する強い不安を示すような既存の企業家ストレスとしては、不確実性(uncertainty)に関する企業家ストレスであった(Rauch, et al., 2018)。このような不確実性は、アントレプレナーシップ研究のみならず、経営学において組織環境を検討する概念として長く研究されてきたものでもある(Duncun, 1972; 沼上, 2000)。経営学では伝統的に意思決定や戦略策定における説明変数として設定され、同様に従来の企業家ストレス研究では環境の不確実性が企業家のストレスを生み出すとされてきた(Rauch, et al., 2018)。それに対して、Rauch, et al (2018)は企業家活動と不確実性を関連づけながら企業家ストレスの検討することを理論的に検討しているが、その後の実証研究は継続されてはこなかった。本研究の結果も、ここで議論されている不確実性と企業家ストレスとの関係に概ね同じである。ただし、本研究の場合は、その不確実性を企業家がどのように解釈するかによって、不確実性のストレスに作用する働きが変化することを示している。さらには、不安という感情を伴う様子を明らかにしてきた。これにより、企業家に対する理解の深化とコミュニケーション可能な部分を拡大する。

次に(1)に含まれる葛藤や、(2)の苦痛や負担については、既存の企業家ストレス研究では役割ストレスに着目したものが近いと言える(Örtqvist, et al, 2007)。企業家の位置する環境が動的であり、利害関係者が様々にいて、自身の役割が定まり切らないことによって、企業家ストレスが生じているとされる。ただし、既存研究においては、自身の役割

期待の大きさとそれに本人が十分に対応できるかという量的比較を通して、ストレスの有無が検討されてきた。それに対して、本研究の結果からは役割ストレスにおける本人の自己認識が大きく作用していることを発見した。図4.2で整理したような感情の時制の分類は、連続的な時制の中で自己が形成されていくことと関係する。この詳しい内容については、次章で取り上げる。

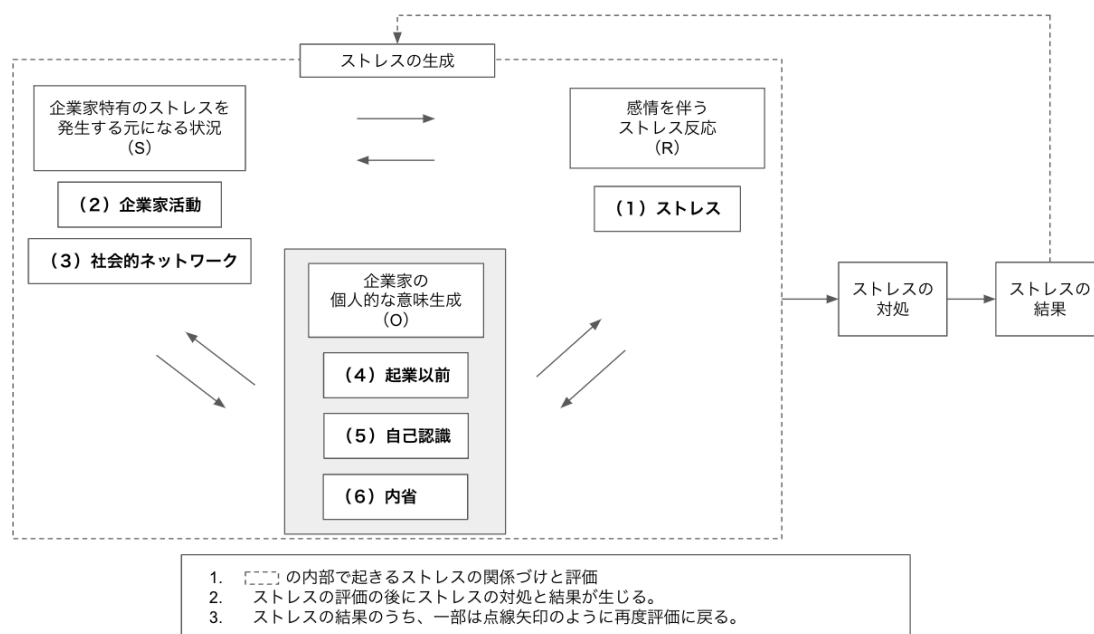
さらに(3)の自責の念や傷心といった内容は、企業家が起きた出来事に対する解釈によって拡大したストレスである。(1)不安や葛藤と(2)苦痛や負担も当然ながら企業家の出来事に対する評価という解釈によって生じたストレスではある。ただ、(3)自責の念や傷心の場合は、出来事に対して素朴に評価すること以上に、企業家の解釈が付加されストレスが拡大している。その点で他の二つの分類とは異なる。既存の企業家ストレス研究のレビューの際に繰り返し述べたように、既存研究ではこのような解釈部分がかなり削ぎ落とされてきてしまった。その点を踏まえると、今回の結果にある(3)自責の念や傷心のような分類は、新たな発見として貢献する部分であると言える。このような解釈がどうして生じたのかについては、こちらも次章で取り上げる。

以上のように、不安や苦痛などのような感情を伴うこと、自分が何をしたいかという点で自己が作用すること、起きた出来事に対する解釈により新たな意味が付与されることの3点が今回の分析結果から新たな示唆として得られた。これらにより、企業家が位置する状況によって自動的に定まるストレス反応のみならず、企業家がどのような意図を介して企業家活動を行い、それによりどのようなストレスが生じているかを理解することを助けることになる。このようなアプローチは各企業家の意図や感情という対象に対して、今回見られたように共通性のある作用を理解することを可能にし、さらには共通性のあるものを理解した上で個別性の高い対象の理解へと進むことに貢献する。このような個別性の高い部分については、特に次章の個人的な意味生成の部分でさらに掘り下げていく。

第5章 企業家ストレスと個人的な意味生成との相互作用

本章では、前章で見たような企業家ストレスおよび企業家活動に対して、どのように企業家は個人的な意味生成(personal meaning)(Lazarus and Lazarus, 1999)をしていたかに関する分析結果を示す。これらは、研究課題2に関する内容である。下記の図5.1での、灰色で色付けした部分である企業家の個人的な意味生成(O)に該当する。

図5.1. 企業家ストレスの概念枠組みとカテゴリーとの対応



コーディングの結果からは、(4)起業以前、(5)自己認識、(6)内省という三つの大きなカテゴリーが導出された。これらのカテゴリーが関係し合いながら、企業家活動や企業家ストレスは発生し、変化していることが発見された。

ただし、ここでのカテゴリーの内容は、各企業家による違いが大きく見られた部分もある。そのことを踏まえて、本章では、A氏(5.1)、B氏(5.2)、C氏(5.3)と各氏を個別に記述するスタイルを採用する。個別に記述することで、各氏が背景に持つものや認識していることがどのように相互作用しているかを示すことが可能になると考えるからである。

ただ、各氏の分析結果とも上記のカテゴリーに含まれた内容ではあるため、(4)起業以前、(5)自己認識、(6)内省に沿って記述を進める。

5.1. A氏の場合

5.1.1. 起業以前

A氏の起業以前に関する話では、本人が企業家活動の中で感じたストレスよりも大変だったという語りがあった。具体的には、他の企業家たちから資金調達が大変だと聞いていたものの、その体験と比べて、以下の語りのように、過去に経験した自分の打ち込めることのない時期の方がよっぽど大変だったと振り返っていた。過去にゲームをやっていた頃のことを自分に対しては、没入こそしているものの、それ自体に対して肯定的に捉えられない状況にあった。その時の苦しさに比べれば、資金調達に関しては「あんまり苦しんでいない」と語り、大変でないと言えば嘘になるけれども「精神的に余裕はある」と語っていた。このようにして、企業家活動以外の自身の経験と比較して、今の経験を受容できると語ることはあった。

もっとやばいなって思う瞬間いっぱいあったからなあ。それこそ、大学全然行かずにゲームをずっとやっていたことがあるんですよ。そういう時の方が精神的にはきつかったですよね。うわあ、(自分は)何をしているんだろうなあって。なんか(このままで)大丈夫かなあ・・・って。(A氏, 4回目)

一方で、何かを作って知らない人に働きかけることや他の人に何かを依頼するような体験は、ゲームを通して学んだことは多かったとも振り返っていた。たとえば、A氏は、ゲームの攻略方法を情報交換するためにオンラインサイトを自作したことがあった。「必要は発明の母」と言うが、必要に応じて自分で開発をするという体験を学生時代から経験することになった。また、ゲームで必要な作業が発生した場合には、オンラインでコミュニケーションを図って情報交換をすることも覚えたと話していた。

さらには、趣味のゲームとは別で、アルバイトや旅行の経験を通して、人間関係において必要なことを学習したとも話した。A氏の場合は、企業家活動において人間関係に対して注意を払う様子や穏便に関係構築をするところが見られた。そのようなふるまいがいつからできるようになったのかと尋ねたところ、「ここ数年」だという回答が返ってきた。

どちらかと言えば、人間関係に関しては苦手なことが多かったと話していた。実際、中学や高校では人と関わるのが嫌な方だったと話していた。自分が自分のありたいままにいと、周囲に攻撃されることがあり、なおかつ相手は受け入れられないと攻撃的になるところがあったからである。ただ、そこから自分が大きく変化した経験として、アルバイトの接客業をしたことと一人で旅行したことがきっかけで、自分自身の対応によって相手の対応も変わるということを学んだと話した。このように、企業家活動以外の経験でも、企業家活動に作用する経験があることがわかる。

また、起業以前から持っている気質としては、自己決定を選好することを挙げた。ここでの自己決定とは、自分が納得できるかどうかを重視し、自分で決定することを好むことを意味している。A氏は、起業する前から自分で意思決定することを好んでいて、以下の語りにあるように、自分が納得していないことをしたくはないタイプだという自己認識を持っていた。

僕自身は、自分が納得するのが結構大事。自分が納得したことをやりたいんですよ。納得していないことをしたくないタイプだったので。そもそも気質としてそういうところがある。納得していないとやらないって一つの意味決定じゃないですか。(A氏, 3回目)

次項以降で示すように、ここで取り上げたような起業以前の経験や価値観は、企業家活動においても作用していることが読み取れた。

5.1.2. 自己認識

A氏が企業家活動の中での重視している認識として語ったことは、結果に影響されづらい状況作りを心がけていることと長期の認識枠組みを重視しながら対象に注意を向けることであった。なお、この二つは関連している。ここでの結果に影響されづらい状況作りは、短期的な結果に反応しないことや承認欲求に固執しないことを意味する。A氏によれば、知り合いの企業家の中には、何かしらの結果をアピールして承認してもらおうとする様子が何度か見られたことがあるという。つまり、自分が何かを達成したことをSNSなどでアピールすることやオフラインの会合などで誇張することがあるというものだった。A氏自身は、このふるまいを取らないように気をつけているようだった。どうしてそうするかを尋ねたところ、結果を出してアピールすることに固執してしまうと、それができなく

なったときに自分の存在意義を否定された感覚や既存されたと思ってしまい、感情的に苦しくなってしまうと見ているようだった。そうすると、承認されることに固執してしまい離れられなくなってしまうと語っていた。

反対に、以下の語りにあるように、結果を出すことをアピールして承認してもらおうという関係ではなく、何があったとしても自分から離れていかないような信頼関係で結ばれているような人たちが周りにいて、そのような関係を築けるようにふるまうことを大事にしているようだった。A氏の言葉で言えば「人として承認されること」が重要であって、結果に対する承認を過剰に追い求めるのは危険だと考えているようだった。

極端な話、失敗しても離れていかない人がちゃんというじゃないですけど。そういう感覚ですかね。(A氏, 4回目)

よく成功しているけど幸せじゃない人が話題にあがるじゃないですか。それは似ているかもしれないですね。結局、結果に対する承認であって、人に対して承認されているわけじゃない。人として承認されている状態じゃないから、常に不安とか焦りとか疑心暗鬼とかがまざっちゃって、状態として幸福じゃない。(A氏, 4回目)

このことは、A氏の社外関係者に対する姿勢にも関連することが見られた。A氏の場合は、インタビューの期間中に1度目の資金調達を行うタイミングがあった。この調達は、いわゆるシード期と呼ばれる、場合によっては事業のアイデアのみしかないような状態で行う初期の資金調達に当たる。A氏の場合は、顧客のニーズの検証を終え、事業アイデアを反映したプロトタイプを保有している状態であった。特にシード期においては、創業メンバーの構成や事業アイデア、顧客ニーズなどの要素によって判断されるため、当然ながら、投資家にとってもリスクの大きい段階である。そのため、シード期を得意とするベンチャーキャピタルは、多くの投資先に投資をしてリスク分散を図る。このこともあり、この段階では、投資家側も企業家側の資金調達活動のアポイントに対して、比較的広範囲で応答する。そのような状況は、A氏も例外ではなく、調達候補となる複数の投資家に対して面談を繰り返すことになった。

インタビューの中でも、A氏は、資金調達の活動に関する話を何度かしていた。一般的に、資金調達というのは、企業の存続と成長に大きな影響を与える活動である。そのこと

もあり、インタビューにて資金調達が大変かどうかを質問したところ、以下の語りにあるように、A氏からは、「あんまり何も思っていない」という回答が返ってきた。資金調達活動において、投資家という存在は、「別に敵対する必要のある相手ではない」という認識を持っており、企業家自身のわかっていることをより伝わりやすく伝えることに専念して認めてもらうだけだと話していた。もちろん、資金調達活動は「きつい状況」ではありつつも、「なんとかなるだろう」と思っていると語った。一方で、A氏は、資金調達に関しては、資本政策の組み方や企業価値算定など、領域特有の専門知識が必要とされるため、経験のある経営者に情報収集をすることも行なっていた。このようなところから、A氏にとって資金調達については、「やるべきことをただやるだけだ」という考えのもと、そこまで大きなストレスがかかっていたいなかった。

(投資家の人たちと会うことについては、どういう心持ちでしょうか?)それに関しては…あんまり何も思っていないですね。よくも悪くも、なんか、この今の事業の大枠とか含めて、自分より考えていることがないから、わかっていることを伝えるだけだなって感じですね。もちろん、もっと分かるように伝える方法とかは意識して、改善していこうってのは思っているんですけど。根本的なところは、見栄とかよりは、わかっていることと見えているものを伝えればいいって思っています。(資金調達に関して)エネルギーは使いますけどね。なんか精神的に負荷がかかっているかっていったら、そんなにかかっているってないですね。(A氏, 3回目)

A氏に見られた自己認識の二つ目は、長期の認識枠組みを重視して注意を向ける様子だった。A氏にとっての長期とは具体的な数字で示されており、3年後から5年後を見据えることを意味している。A氏の語りの中でも、何度か「方向性が間違っていないかを気にしている」といった語りが見られた。ここでの方針は、長期的な方針を意味している。以下の語りにあるように、A氏の観点は長期にある。定めた長期の方針に合わせて、日常的な活動を積み上げていくというイメージである。1日や2日のパフォーマンスの上下はA氏にとって「誤差」であり、その点をあまり気にしていない。時間をかけて年単位で見た時にどのような成果になっているかを注意深く気にしているようである。そのため、A氏にとっては、自分に対してプレッシャーを感じる場面もあれば、楽観視しているときも、悲観視しているときもあり、その範囲の中で認識していると語っていた。ある場面では

「これは悲観的なエピソードだ」と感じることもあれば、他の場面では「これは楽観的に考えてよさそうだ」と感じていることもあると話した。

1日2日のパフォーマンスとかもあるけど、ここは誤差だと思っていて、より大きな方向性に対して積み上げていった方が、効果は大きいと思う。目の前の効率性を求めても、ベクトルがいろんなところに向いているよりも、たとえ1本が短くても、同じ方向に積み上げられた方が、そっちの方が先に進んでいるんですよ。自分はそっちの感覚に近い。長い方向性を追えるようにしていく。(A氏, 2回目)

続いて、A氏は企業家としての自身の役割について語ることが何度か見られた。その内容は、抽象度の高い方針を決めること、やらないことを決めること、物事を前進させることの三つであった。起業以前から持っている素質からも企業家活動における認識の内容からもわかるように、A氏は自身を決める立場にあると強く自覚している。実際に、A氏は「僕が一番重要だと思っているのは、結局決断をすること」と語っていた。会社の代表を務める自身の仕事のうち、意思決定に最も重きを置いていた。

ここでの意思決定の対象は、会社の事業戦略と組織作りの方針であった。A氏にとっての戦略や組織作りの内容は抽象度の高いところにあると認識していた。よくアントレプレナーシップ教育やビジネス書などで目にするものとして「とりあえず行動をする」という考え方があるものの、A氏にはこの考えに対する持論があった。それは「とりあえず行動する」ことも、結局は抽象的な戦略ありきの話であるという内容だった。以下の語りにあるように、抽象度の高い戦略を持ちながらも、具体的な部分、A氏の言葉では戦術に当たるところが見えない時に、行動をして探索する意義が見えるというものだった。逆に言えば、抽象度の高い方向性を持たない状態で、やみくもに行動に走るようなことはしないように意識していると語っていた。

戦略もないって方向性もないわけじゃないですか。だから、それはやらないようにしている。無駄なので。戦略は、抽象度が高い話なので、やっていいと思うんですよ。なんとなく決めていけばいいんですよ。戦術をどうやるかわからないから、とりあえずやってみて、その上で精度を上げていけばいいと自分は解釈している。(略)とりあえずやるという

のは悪くないけど、ひとまず方向性があるって、やるものなんじゃないかと思っている。(A氏, 3回目)

また、以下の語りにあるように、このような抽象度の高いところにある意思決定をする過程で、自分が間違った選択をしていないかどうかを批判的に検討しているようだった。本当に正しいのかどうかを自問していた。具体的には、背反する仮説を探しながら、検討する材料も探していた。その判断を間違えていた時に一番大きな損失となるため、そうならないように探索をしていく感覚に近いと話していた。

方向性がすべて。方向性の軸が合っているのだっけというところが問われてくる。そこが間違っているかいらないかが重たいですね。たとえば、XXの領域を狙っているじゃないですか。このセグメントで、本当に一番正しいんだっけ？というのが個人的には大きいですね。(A氏, 3回目)

また、A氏は、抽象度の高い方向性を企業の戦略の前提部分に当たるとも認識していた。そして、その前提を変えられることは、代表であるA氏自身が担うところであるとも考えていた。前提の影響力を考えた時に、前提が良くないものであると判断した際に、以前定めた前提に固執せずに、平静な気持ちで前提を変えるかどうかの意思決定を遂行できることを重視しているようだった。このようにして、A氏は、抽象と具体の次元の間で自身の役割を位置付け、特に抽象度の高い部分でこそ代表の自分が担わなければならないことを自己認識しているようだった。

もう一つのA氏が強く自身の役割として認識していたことは、自分が物事を前進させる立場にいるということだった。A氏には、成果進捗を自分自身で設定するように心がけている様子が見られた。例えば、何かの物事を進めていることが正しいかどうかの根拠を捉える場合に、「ゼロか100かでは考えていない」とし、「20パーセントの可能性」があれば十分であるとしていた。また、「自分で優先順位をつけているので、何をやっているのだろうとか(露頭に迷うこと)にはならない」と述べ、自分の中で割り切れるところまで調整して捉えていることが読み取れた。以下の語りにあるように、自身が前進させる立場として根拠のない自信を一定程度保ちながら、活動を進めていた。仮に自信を持ってない状況になってしまうと、「前に進まない」という認識であった。

事業計画も大きいですけど、根拠のない自信の方がでかい気がする。もう(クライアント企業が)付く前提で、付くんだっていう前提で考えられるようになったのが大きい。(クライアント企業が)付くかどうかというふうに思っていたら、前に進まない。どういうプロセスで進むかっていう考え方が強くなってきた気がする。リサーチ含めてクライアントに対する理解の解像度も上がってきたりとか、あとはヒアリングを通して、ここは受け入れてもらえるのかなっていうのがわかってきたのが大きい。(A氏, 3回目)

上記の内容と類似するところとして、インタビュー期間にて、A氏は、少しでも前進していることを良いことだと高く評価していた。以下のそれぞれの語りにあるように、前に進んでいれば少なくとも自分自身がより良い状態になっているので、間違っていないと思いき直れて苦しさは伴わないと語っていた。また、前に進むことを自分のモチベーションの源泉だとして、反対に、進んでいないことを嫌なものだと語っていた。

そういう意味でも、少なくとも前進しているというか、前に進んでいるので、まあ、うまくいくいかない以前に自分自身はレベルアップしているというのはあるので、あんまり不安がないんですね。いや、別に間違っていないくねっていう開き直りというか。だから、あんまりそこはしんどさを感じていないですね。(A氏, 4回目)

5.1.3. 内省の対象と方法

A氏は内省に関しては、内省活動を過剰にしすぎないように注意していることと、ストレスの内省を通じて、自身の中でも受け入れられるストレスと受け入れ難いストレスがあることを述べた。

A氏は、内省についてストレス強化につながりかねない部分があることを語っていた。そのようなストレス強化になりかねない自責の活動については、既に終わったことだと割り切った上で、「反省までして自分を責めないようにしている」ことも述べていた。過去に対してこうしておけばよかったと振り返るようなことは過度にせず、終わったことは割り切って、次に取れる行為をどうするかに思考を向けるように注意していた。

さらには、責任に関わる周囲との関係については、境界線を引くことによって調整することが見られた。仮に成果を出せないことで失敗したとしても、自身との関係を絶たれな

いような関係を維持できる人物と一緒に活動することを重要視していると述べていた。他にも、事業や企業組織に対する周囲からのフィードバックを受けたときに、そのときの瞬間的な苦しみを感じることがあると述べていた。フィードバックを受けることに対して、「ぼこぼこにされる」¹ という表現を用いて、その際にはどうすればよいかと瞬間的には精神的な苦痛を伴うが、当日寝て次の日になれば、ある程度は気持ちの整理ができて、指摘された事項をどう改善するかに意識を向けられると語っていた。

このような内省そのものに対する考察は、先ほど記述したように、結果に影響されづらい状況作りや起業以前の自身の人間関係から学んだことが影響していると言える。他人からの結果の承認に固執しすぎず、他者とのほどよい距離感を築いていこうとする姿勢が見てとれる。

一方で、A氏は、ストレスそのものについても内省をする機会があった。以前に経験したストレスについて話をする中で、ストレスの捉え直しをしていた。そこでは、A氏にとってストレスは複数の側面を持つものとして認識されていることが分かった。例えば、一つの側面としては、ストレスが自己規律を生み出す原動力として捉えられていた。A氏は、インタビューの中で「自分で自分にストレスをかけている」、「周りのプレッシャーよりも自分との戦いの方が強い」という表現を使っていた。後日、これらの表現を振り返った際には、当時の自身の活動を促進する材料としてストレスをかけていたと述べていた。ここでのストレスは、当人にとってある程度の不快感を持つものの、前向きなエネルギーへと昇華できる、必要性のあるものだった。これまで見てきたように、A氏は企業家の活動を自分自身で進めなければならないものだと認識しているからこそ、企業家活動をより精度の高いものにする必要があり、そのためにストレスを活用することを述べている。以下の語りにあるように、強制されるわけでもないからこそ、現状維持しないようなプレッシャーを自分で自分にかけると話していた。

前進していない状況に、なんだろう、それが許容できないというか。なんだろうな。やらなくてもいいじゃないですか、究極は。こっちが自分で進んでいく物事なので。強制され

¹ この「ぼこぼこにする(される)」という表現は、企業家同士のフィードバックの中でよく耳にする表現であった。手のジェスチャーで、何かを胸の前で円を描いて、さまざまなベクトルがその円で描くようなイメージで表現されることがあった。

るわけではないじゃないですか。(中略)現状維持したくないというのがプレッシャーになる。(A氏, 8回目)

その反面、A氏にとっては、自分で決定して物事を進めることが難しい状況に対して、強いストレスを感じるようだった。前章でストレスの質的内容の一つとして挙げた、コントロールできない不健全な状態への苦痛である。A氏の二つ目の事業が進行する中で創業メンバーが離脱することになったが、この際には、当役員が辞めるという事実以上に、継続するかどうか分からない状態が続いていたことによって大きなストレスが生じていたと述べていた。理由としては、離脱することによって開く穴を埋めなければならないが、離脱するかどうか分からない状態では対処しようにも何もできないからであった。以下の語りにあるように、どうなるかわからない状態では、自分がどこに注力していいかわからず、その事態そのものの対処に動いた方が良いのか、任せた上で自分の役割に集中してよいのかどうか分からない状況が不透明で、不健全かつ「建設的じゃない」と感じているようだった。

どっちかわからない状況が一番きついっていう話で。任せていて良いのかダメなのかわからなくて。(中略)当時は、中途半端だったのが重かった。役員が不安定な状態だと、頼ることが難しくなる。それがきつかった。(A氏, 7回目)

以上のように、A氏にとってのストレス内容は、その背景にある企業家としての自己認識と社会的ネットワーク、起業以前のことが関係し合っていることが読み取れる。とりわけ、A氏にとっては、自分で決定して物事を進める立場を強く自覚していて、その立場を全うすることが困難になった際に、強くストレスを覚えるようだった。一方で、その立場が行き過ぎないために、自分で自分を責めすぎないように反省のルーティンを持っており、社会的ネットワークにおける適切な距離の取り方や承認欲求との付き合い方も自分のルールを持っていることが読み取れた。

5.1.4. A氏の個人的な意味生成の小括

A氏は、起業する以前から自身で選択した体験から学習したことやストレスを経験したことがあった。そのような経験が企業家活動をする上で資産として活用されることもあれ

ば、比較対象となって企業家ストレスに耐えられるようなこともあった。さらには、A氏は、起業する以前から自己決定を好むところがあった。自分が納得できるかどうかを重視し、自分で決定することを好んだ。

そのようなA氏は、結果に対する解釈と意思決定の方法に対して独自の実践論理を持っていた。結果に対する解釈とは、短期的な結果に反応しないことや承認欲求に固執しないことを意味する。この考えは、外部の関係者に対するA氏の姿勢にも関連しており、結果の良し悪しに関係なく信頼関係を構築できるように努力することをA氏は重要視していた。ここでの結果に対する解釈は、意思決定の方法に対するA氏の考え方にも作用している。それは、長期の認識枠組みを重視するというものだった。1日や2日のパフォーマンスの上下はA氏にとって「誤差」であり、その点をあまり気にせずに、年単位で見た時にどのような成果になるか、方針を誤っていないかに注意を向けていた。それは、A氏が自身の役割として、抽象度の高い方針を決めること、やらないことを決めることを定めていることにも関連している。さらには、A氏は、自分が物事を前進させる立場にいることを強く自覚していた。それゆえ、成果進捗を自分自身で設定するように心がけるA氏の様子が見られた。ここでも、細かい進捗以上に、少しでも前進していることを良いことだと高く評価しており、長期の認識枠組みを重視する姿勢が見られた。

以上のように、A氏は、起業する以前に自己決定をすること、その結果の解釈を問われることを経験し、企業家になってからも自己決定と結果の解釈に対する独自の実践論理を持っていた。その論理を表したものとして、抽象度の高い方針を決めること、やらないことを決めること、物事を前進させることをA氏は自身の役割として認識し、この認識に関連して企業家ストレスの発生が生じていることも読み取れた。

5.2. B氏の場合

5.2.1. 起業以前

B氏は、大学在学中に起業をしている。その起業する以前の話としては、高校時代の話と大学時代の話が中心にあった。B氏がよく口にしていた言葉に、「憧れ」がある。これは、B氏が同世代の中で「何かに熱中している」と思う人たちに対する強い憧れを指している。高校時代にB氏は、いわゆる大学での「インカレ」と呼ばれる形式に近いもので、異なる高校同士で集まって一緒に学ぶコミュニティに参加をしていた。そのコミュニティへの参加を通して知り合った友人たちは、自分で事業を展開する者もいればスポーツで高

い成績を上げている者もいた。B氏は、当時、その人たちの会話の中にどこか参加できない気持ちになり、劣等感を覚えていたようだった。その時のこともあって、以下の語りにあるように、こうした周囲と自分との差異に対して、大学に入ってからでも追い求めているところがあるようだった。B氏は「何者かになりたい」ということをよく語っていた。

なんで何者かになりたかったのか……。やっぱり肩書きみたいなものを持っているはかっこいいなっていうのはありました。(高校時代の)優秀な仲間たちの延長線上にいる人たち。まだ追いつけていないなっていうギャップを感じた。(B氏, 1回目)

ただ一方で、大学に入ってからシェアハウスで過ごした生活やインターンなどの活動を経て、既に企業で働いている年上の人たちと親密に話をする機会が増えた。そのような機会を経験しながら、以前に持っていた価値観が少しずつ変わっていったとも振り返った。それまでの何かに熱狂するように打ち込んでいる人たちに憧れを持っていたところから、今やっていることを楽しいと思う価値観や自分のやりたいことは自然に見つかるものだと思うように変わっていったと話した。そのことは、以前の「絶望」はなくなっていったことに影響していた。

B氏は、高校までは他校の同世代の友人と自分との距離のみから自分の憧れや劣等感を抱いていたと言える。一方で、大学入学後の複数の場所での様々な人との交流は、自分から見て価値観に共感する人たちや自分にとっての距離感がそこまで遠くない人との出会いを意味していた。そのような出会いの中で、B氏の考えは、自分が取り組みたいことは自然と見つかると思うように変わった。そのうちの一つに、1人の先輩経営者の出会いがあった。その経営者の話を聞きながら、事業を通して具体的に社会に貢献するイメージが湧き、かつその人の年齢や境遇がそこまで自分との差を感じなかったからこそ、起業するという選択に関心を持つようになった。B氏にとって起業することが必ずしも正しい選択だとは思っておらず、自分が取り組みたい教育というテーマにおいて最も適した選択だと判断し、後悔したくないと思ったからこそ起業することを自ら積極的に意思決定したと振り返っていた。

このような自己決定を重視する考えは、起業を選ぶ以前から、B氏の中にはあったとも言える。以下の語りにあるように、B氏にとっての自己決定は、自分の裁量でできることの楽しさや自分で決めたことが上手くいくことの喜びをもち、全体として「自分の幸福度

の総量が大きくなる」ことを意味していた。そのような自己決定を肯定的に捉える考え方は、自身が高校時代に自身の高校からは進学が難しいと思われていた大学を志望し、自分で工夫して勉強をして入学に至った経験や、中学時代に生徒会長に立候補し、活動を楽しんだ結果として周囲から良い評価が返ってきた経験から築かれたと話した。

自己決定するっていうのは責任も伴うし、大変で面倒くさい。なので、ネガティブな面もある。ただ、トータルで見たときに、自分でできる楽しさとか、あとは自分で決めたものが成功するとか、そっちのプラスの面が面倒くさいとか責任があるマイナスを併せても大きいんですね。(B氏, 5回目)

5.2.2. 自己認識

B氏が企業家活動の中での重視している認識として語ったことは、実際に体験したことから得られる気づきや学びを大事にすること、目の前の顧客に対するサービス提供の質をよりよくすることの2点であった。B氏の場合は、前項でも触れたように、起業する以前に憧れを強く持つ性格も影響して、企業家活動に対しても情報収集をしながら一定のイメージを持っていた。例えば、他の企業家から聞いていた話やメディアを通して得ていた「顧客が熱狂できるもの、なくては困るものを作れ」という考えなどがある。ただ、B氏にとって、これはあくまでイメージでしかなく、どこか実感を持てていないようだった。そして、以下の語りにあるように、そのようなイメージは最初の顧客と商談を進めて契約に至るまでの期間において変わったと振り返っていた。最初の顧客が見つかった際には、「実践の中で1社さんがいてくれたおかげで、文字だけではない形で体感できた」と嬉しそうに語っていた。具体的には、ユーザーヒアリングを通して顧客の置かれている状況を理解するだけでなく、顧客先の社員の人たちから商品を届けるまでの間に具体的なフィードバックがあり、そのような顧客の実際の声を通じて商品の内容をどのように作っていけばよいかがわかっていくことを経験し、充実感を覚えていたようだった。

1社が決まる前までは言葉としては知っている状態。ただ、なんとなく自分たちが作っているようなものを1万人に届ければいいじゃんって思っていた。一般的なリーンスタートアップなり、スタートアップやベンチャーの話を、話では知っていました。たぶん起業家志望の人たちよりは知っています。今回それを体感できたっていうのは、めちゃくちゃ大

きかったですね。なんか、1社に届けられた、この人が使ってくれていると身を以て味わった。この半年での大きな変化かなと今話していて思いました。(B氏, 3回目)

その時点から、B氏にとっては慣れない業界ではあったが、デスクリサーチや顧客への何度かにわたるヒアリングを通して、顧客への理解に努めていった。ある業界の専門的な現場を訪れて、「現場のリアルな声を拾う」のが自分の仕事であると認識し、かなり細かいオペレーションや現場の課題についてわかったことをインタビューの中で教えてくれた。わからないことがあれば聞くことを意識して、一つ一つの動きについてメモをし、会社に戻ってから調べ直してその内容を共有するようにしていた。そうやって各業務について詳しくなることが顧客からの信頼感につながっていると実感しているようだった。

このように顧客との対話を通してサービスの品質向上を重視している点と、B氏の強みや会社の中での役割分担を意識して、B氏は、自身の役割については事業案を提出して推進する立場にいるという認識を持っていた。特に、インタビューの後半期間において、役員メンバーの離脱が続いた中で、それまで企業自体が複数の役員で協働していた状況から、B氏個人の資源が企業の資源とほとんど同義になってきたことで、かえってB氏個人がどうするかが見えていったと語っていた。以下の語りにあるように、もう1人の中心メンバーが休職期間に入ったことで、1度自社組織の状況を冷静に内省する機会となり、事業を推進するだけでなく、普通の人では持ち得ないような大胆な思考をする習慣を取ることを決めたようだった。

事業を考え出す力、事業を進める力、他者を巻き込むとか。それは別に彼は持っていないで。自分がやる必要があるみたいなことをすごく改めてなんですけど、何か学習した気がします。(略)改めてちょっと一瞬、距離を置いてみると、あれ？自分は別にそういうタイプでも、そもそもタイプではないし。突拍子もない飛び道具みたいなのって、すごく大事じゃないかと思ったんです。それがないと飛び道具を持っているやつに抜かされる。そう思ったときに、何か改めて役割分担等とまではいかないですけど。やっぱり何か(自分が)頭おかしくある必要がある。10倍の発想を常に持ちたいなということを、なんか距離を置けたからこそ、考え始めました。(B氏, 9回目)

また起業する以前から教育や学習に関心を持っていたことから、B氏は、事業や組織の状況が不安定になる中でも自分の譲れない部分として、仕事や学ぶ活動をより良いものにする活動を取り上げた。事業転換や創業メンバーの離脱が繰り返し生じていたとしても、そこは自分の中で変わっていないと振り返っていた。大学の卒業論文でも企業内学習をテーマに取り上げ、時間をかけて歴史的経緯や事例研究をしたことで、改めて取り組みたい気持ちが増したと何度も語っていた。

さらにB氏は、企業家同士での交流を多く語っていた。企業家同士のコミュニケーションでは、お互いに慰め合うこともあるし、具体的な助言をすることもある。前節で書いたB氏が創業メンバーの退任を決定する際には、同世代の企業家との対話によって内省したことが大きかったと振り返っている。一方で、B氏の場合は、企業家同士でストレスをかけ合うこともあった。B氏は、先輩経営者との会合に参加する度に、自分の進めている事業を確認することになったと述べている。その中で、「これはまだまだできていない」との意見を受けることで、自分が焦るようになったと振り返っている。反対に、以下の語りにあるように、偶然にも新型コロナウイルスの蔓延により、会食の機会が無くなり、自然と以前のような焦りが減ったとも述べていた。

2月以降とかに飲みに行くことができなくなるので、外部との関わりも減って、外部からのプレッシャーも減るんですよね。そういう意味もあって、あの、プレッシャー、焦りはなかったのかなって思いますね。(B氏, 5回目)

5.2.3. 内省の対象と方法

B氏は、インタビューにおいて内省する様子を何度か見せた。その内省の対象は、大きくは自分の実感を確かめることと自分の不足部分を確認することの2点であった。第一の自分の実感を確かめることは、前項でも取り上げたように、実際に企業家活動を実践する中での気づきである。普段は企業家活動を遂行することに取り組んでいる中で、研究のインタビューの場を内省する場としても位置付けて、その活動がどうであったかを振り返りながら自分が実際の感触を言葉にしながら確かめているようだった。実際に、「間違いなく進んでいると実感」「等身大で実感した」、「つながりを実感した」という表現や記事に

書いてあることや話で聞くことを体感したという語りから、実感についての振り返りが多く見られた。

また一方で、実感を通じてそのような大切な学びを得たことだけでなく、自分の感覚を大事にすることも振り返っていた。具体的には、B氏は「違和感を放置しないこと」を教訓として何度も繰り返して語ることがあった。この点は、4.2.4.で組織の不安定化によるストレスのときにも取り上げた内容でもある。創業メンバーの離脱が生じた際に、B氏はその予兆に気付きながらも意思決定を放置した自分を強く責めていた。その上で、このような自分の感覚的な予感があった際に、自分が最後に責任を引き受けなければならない立場であり、自分が気づくことができる立場にいることから、放置してはいけない問題だったと自身の学びを強調していた。杞憂なら杞憂でも良くて、自分の中で確認する行為そのものが大切であるという内容にもよく表れている。他のところでも「これくらいだったら大丈夫」と思わないように自分に語りかけているところも見られた。

また内省の性質そのものを俯瞰的に振り返ることもあった。そこでは、内省によって対象となる過去の自分をあまり恥ずかしいと思わず、肯定的に捉える様子が見られた。具体的には、自身が起業することを決めて、企業家活動が続けてきたことに対してどう思うかを尋ねたところ、起業することを決めた自分と今の自分もあまり思いは変わっておらず、等身大で臨んだものと振り返っていた。それに加えて、「1年後の今の自分から見ても、恥ずかしいなと思いつつ、肯定はできるような気持ち」だと話していた。

さらに、B氏は、過去に学んだことがその後他の場面で学びが生かされることにも直面した。例えば、創業時点で半年間かけて1社の顧客との契約を結ぶまでに至った際に、どのようにして顧客と対話しながら商品を作っていくかということを学んでいた。そのことが、新たな商品を試すときに生きたと振り返った。自分たちが試したい商品があった際に、一ヶ月という期間内に制作に関わる関係者に依頼をしながら、一つの試供品を作るところまで到達した。実際に、顧客からの反応も良く、B氏は確かな感触を得ている様子だった。B氏はこれまでに経験して得た知識が大きく影響し、「初めてここまでいろいろ経験しといてよかった」と思ったと振り返っていた。そのほかにも、卒業論文で書いたことが自身の事業内容の考えを整理し深める上でも作用したこと、同地域の企業家と以前に同じような会話をしたことも他地域の企業家と別の場面で話した時点で学びが深まったことなど、学びが活用されるタイミングの違いを振り返っていた。

5.2.4. B氏の個人的な意味生成の小括

B氏は、起業以前には強い憧れを抱きながら、自分の進路について考える機会が多かった。また、中学や高校時代の経験から、A氏と同様に自己決定を選好するところが見られた。B氏が企業家活動を開始してから、重要視していた自己認識は、体験したことからの気づきや学習と目の前の顧客に対する高品質なサービスを届けることであった。この背景には、B氏が実感を大事にしていたことが考えられる。このことは、メディアや人伝に聞いた話よりも自分が体験したときの感覚、そして多くの顧客人数よりも1人でも目の前にいる顧客の意見を大事にしてきたことを意味する。そのこともあって、自身の役割は事業を推進して様々な人のフィードバックを得る立場だと認識していた。

一方で、事業活動に直接関わりを持つ人だけでなく、様々な社会的ネットワークの中で意見交換や助言を受けることをしてきた。時には、企業家同士の会合の中で事業に対して詰められることもあり、コロナによって強制的に食事の席がなくなったことで、以前に感じていたストレスが減ったことを認識していた。さらには、企業家同士で集まる際には、起業以前と同じように、劣等感を抱くことがあったとも振り返った。

B氏の内省の対象や方法は、上記とも関連しており、自身の実感を確認するように内省する傾向があった。ここでは、進捗がどうであるか、何を学んだかという意味での実感だけでなく、今後の危機的な状況を察知する上で自分が違和感を抱いていないかという意味での実感も内省の対象となっていた。さらには、過去の自分に対しても肯定的に捉えるようにしており、いくつかの学びが他の場面で応用されたことに対しても内省をしていた。

以上のように、B氏の語りからは、周囲に対して抱く感情と自身の実感や学習を確かめようとする姿勢が特に見られた。そのことが社会的ネットワークや企業家ストレスにも影響していると言える。

5.3. C氏の場合

5.3.1. 起業以前

C氏の起業以前に関する話は、自身の生い立ちについて振り返ることがあった。その内容は、自身が様々な年代の意向を汲み取りながら、集団を率いるようなまとめ役に立つことが多いということだった。以下の語りにあるように、学生相手に何かをする際にも、自身の過去の経験では、年下の人とのコミュニケーションが多く、キャプテンのようなまとめ役に立つことも多かった。また、自分との価値観が合わないことや、大人の意向を読み

ながら立ち回らなければいけないことに直面することが多かったとも述べていた。そのような悲観的なことを含めて物事を冷静に観察する点は、人材サービスを運営する上で活かすことが多いとも語っていた。

自分は長男。社宅に住んでいたのも、年下の人とも多かった。ずっとまとめ役。年下の人とのコミュニケーションが得意になっているかもしれない。(中略)あとは、自分は、環境の影響もあってか、周りを悲観的に見るようになっている。その部分は自分のユニークなところ。採用などの領域とも合っている。(C氏, 1回目)

それに加え、自分が周囲の大人に対して恐怖心を抱いていたことは、反面教師として捉えているところも大きいと振り返っていた。意見が対立する状況に多く直面していたこともあって、何かの課題に対しては、賛成か反対かもしくはゼロか100かで考えるような二元論の立場をできる限り回避したくなるとも話していた。このような考え方は、起業してからの企業家として大事にしている「中庸」という考え方にも作用している。

5.3.2. 自己認識

C氏が企業家活動の中での重視している認識として語ったことは、極端な考え方をとらないように自制すること、サービス利用者のためになる体験作りを徹底すること、時間をかけて企業を成長させることの3点であった。第一の極端な考え方をとらないように自制することは、いくつかの語りの中で見られた。前項でも見たように、この考え方は起業する以前からC氏が持っていたものでもある。例えば、C氏は「中庸」という言葉を使いながら、この考え方について語った。C氏は、自身が進めようとしているサービスは、社会的状況を変える可能性を持っているからこそ、革命的な発想を参考にした方が良いのではないかと思ったことがあった。その際に、C氏の尊敬するライフネット生命の創業者である出口治明氏の書籍をきっかけに、フランス革命に関する書物を手に取った。その本を読みながら、急進的に何かを変えようとするに対して懐疑心を抱き、そこまで強い社会ビジョンを打ち立てることを止めるように思った。代わりに、小さく段々と変わっていくものを目指していくことを打ち立てた。この一連の流れは、極端な考えに走らないようにするC氏なりのルーティンであると言える。

さらに、C氏の会社のサービスの対象は人材関係だからこそ、感情や社会を考慮した学問に対する知見の必要性を感じていた。C氏の研究室の指導教官からも、学問や歴史を参照しないと誰が不幸になるかを考えられないとの助言を受けた²。そのような考え方のもと、C氏は「中庸」という表現を意識して使っているようだった。

また、以下の語りにあるように、C氏にとっての「中庸」という表現は、何かしらの振れ幅の中で振れる経験をしながら、最終的に中間部分に帰着することを意味していた。その中庸は机上のもの、つまり思弁的なものに限らず、体験を通して会得したものだと話した。このようにして、C氏はいくらかの振れ幅を持ちながらも、その中間で自身が適した地点に到着するような考え方を好むことを自認していた。

その中庸に行き着く過程で、最初から振れ幅が小さいと、その中庸も何かそのただ自分の軸がないしょうもない中庸なっちゃう。だから、1回に振って、振って落ち着ける。そういうことを経験している人の中庸の方が、やっぱり言葉の重みとか実感値が全然違うという話を誰かがしていた。そういう意味では、振り切ってやって怪我したみたいなのは割といいのかもしれないですね。(C氏、1回目)

第二に、C氏は利用者に対する品質の高いサービス作りを何度も強調した。C氏の言葉を借りれば、「UX」というユーザー体験(User experience)の向上という表現が使われた。例えば、重視していることとして、「サービス利用にためらってしまうような人たちに寄り添ったサービスマーケティングをしている」ということを語った。そのような対象層だからこそ、自身のサービスにどのように接点を持ち、どのような印象を持ち、どのように参加していくかという経路に工夫をしているようだった。以下の語りにあるように、会社が目指しているものと自身のマーケティング戦略に一貫性を持たせることで、届けたい価値の方向性に乖離が生まれづらい。元々、C氏は、自社の方針に自覚的だったからこそ、その方針を自社の戦略への反映を意識していた³。

² 「哲学、人類学、文化などの学問を参照してビジョンを作らないと怖いと思った。それを参照しない人のビジョンって浅いし。どういう人が不幸になるかを考えないといけない。これは研究室の先生に言われた。そう思うと、教養のことを知らないといけない。」とC氏は話した。

³ 「マーケティング戦略とその会社が目指しているものってやっぱり一貫性がないといけないし、そこに社会的意義みたいな絶対必要で、そういうのがある方が結局本筋は通っているからうまくいくんじゃないかと思いました。(C氏、3回目)」という語りがあった。

他のインタビューでも、C氏は、「センターピン」という会社として一番中心に据える重要なことに言及することがあり、その内容を「顧客のためになるものを作る」ことや「UXを最大化する」とした。そして、そのような自社の方針に合わせて、サービスのオペレーションやビジネスモデルを構築している様子が見られた。インタビュー期間の間に「パーパス」と呼ばれる会社の方針を社内メンバーと話し合って立てることがあった。その過程で、社内でどのような意思決定やオペレーションが是であり、除外されるものであるかの意思統一が取れるようになったと語った。何をされると顧客は嬉しいのか、嬉しくないのかということを社内で共通認識を持てるようになった。そして、その方針に自分が合わないと思ったら、構成員側から離れていくことも可能になる。ユーザーから見た際のサービス画面一つをとっても、どのように改善するのが社内の方針に合うのかスムーズに意思決定できるようになった。また、サービスのフローを見直した時に、良くない対応をしている部分の一つ一つに改善のテコ入れを加えられるようになったとも話していた。以下の語りにあるように、C氏にとってのサービスをより良いものにしていくことは、一朝一夕に出来上がるものではなく、長期に渡って細かいオペレーションを積み重ねていくことが肝要であると認識していた。また、オペレーションだけではなく、顧客から受け取る利益モデルの組み替えを通して、利益の再投資をしてサービスの向上につなげられるようにしていくこともC氏は検討していた。

とにかくUXを、それも細かいものをどれだけ積み重ねられるかと思っている。それこそ何か、企業からの返信が漏れていて、もし僕らが仲介に入ってなかったら、こういうのも全部企業からの連絡も終わりになっていたんだろうなと思うと、とても機会損失になる。これを防ぐためには結局やっぱりこういった設計にしましなきゃいけないんじゃないかという話をする。本当に細かいオペレーションを積み重ねてやっていくことが大事。それが、長期的に見たときに競合優位性になるなって。それって一朝一夕でぽっと出でやれるものじゃないと思う。(C氏, 5回目)

さらに、このようなサービス作りにこだわりを示す中で、C氏は注力先を決める立場でもあり、やらないことを決める立場だとも述べた。例えば、サービス提供先として倫理的に適していないと判断した場合には、代表としてそれを止めるように決定していると述べ

た。あるいは、「流行り物はすぐに廃れるため、流行り物にしたくはない」とも述べ、市場の流行に流されすぎないように意思決定することも重要視していた。

第三に、C氏は、時間をかけながらサービスを成長させていくことを重視しているようだった。そこには、以下の語りにあるように、自身の特徴とサービスの特徴のそれぞれから導き出した考えがあるようだった。C氏の言葉には自身を「大器晩成型」だとみなしているところがあり、急いで勝負するようなやり方が自分に合っていないと認識しているようだった。また、サービスの黎明期にある中で、それを広告費に注力して市場の拡大を狙ったとしても、中長期で見た時にサービス顧客からの信頼を得られないと考えているようだった。そういった点からも、市場がゆっくり成長する場合には、それに合わせると語っていた。

今はもっとじっくりその経験を貯める時期だと思う。というのは結構何か自分が大器晩成型だなと感じていて、そういうところが大きいですね。今考えたら、全然枠に縛られているだけかもしれないですけど、部活とか過去とかも引退前とかになって上がっていく、つまり尻上がり。だから、そんなに勝負を急がなくてもいいと思う感じがしました。(C氏、8回目)

僕らがサービス人口をじっくりとじっくりと増やして、それをゆっくりゆっくり波及させていくしかない。そこが結局、事業のセンターピンなので、そっちの方が競合優位になると思っている。焦ってインスタグラムとかで市場をバーンと拡大させて、仮にしまったとして、そこで入ってきたユーザーが弊社を紹介するかっていうと、それはしない。(C氏、9回目)

上記のような自己認識を持ちながらも、C氏は社会的ネットワークの中で自己認識が影響される様子を複数回のインタビューの中で何度も語った。例えば、C氏は先輩経営者と呼ばれる人たちとの積極的な交流を取っていた。そのうちの一つとして、ある事業方針に関してどうするか揺らぐ状況になった契機になったのが、C氏が直接教えを請うような先輩経営者や社外関係者による事業に対する助言であった。財務業績からしても大成功を果たしている先輩経営者から、事業規模が十分にあるかどうかという点や、認知度が期待しているほど生まれるかどうかという点に関して助言を受けた。当時のことを、C氏は「結

構素直に聞きすぎちゃった」と振り返り、その内容を重要視して、社内の議題にも反映した。加えて、その当時はC氏も財務目標を掲げていたこともあり、他の新規事業の検討なども社内の議論に追加された。このような中で、組織の方針に対して社内が動揺してしまう事態を招いた。

さらに、C氏は、自身の会社がどのようなグループに属するかを気にしていた。特に語っていたのは、「スタートアップに囚われていた」ことであった。創業当初から、周囲の先輩経営者の影響もあって、C氏にとってはスタートアップ企業になることが当たり前のものだと信じていた。ここでC氏が「スタートアップ」と呼ぶものの特徴は、(1)急成長を志向し、(2)一定期間の赤字であることも許容し、(3)革新性の高い事業を意味する。また、先輩経営者の影響だけでなく、C氏の所属する地域の支援策も、C氏がスタートアップに囚われていたことに強く影響していた。C氏自身は、大学の実施する企業家支援のイベントにも足を運ぶことがあった。それらの場への参加を重ねることで、スタートアップであること、つまり急成長を志向するように「刷り込み」が生じていたと振り返った⁴。このように囚われていたことから、C氏の企業の成長戦略に支障が出ていた。企業の成長戦略というのは、前提として事業ドメイン、目標や方向性などが基点になっている。自己定義が影響し、C氏が本来描いていた成長戦略から乖離が始め、メッセージの一貫性が生まれづらくなってしまった。具体的には、そこまで急成長を意図した戦略ではないにも関わらず、「スタートアップ」という用語を使うことで、社内外に誤った認識が伝わってしまった。そのことは、C氏自身も例外ではなかった。これらの社内方針に関する動揺が組織内部の不和へと作用し、結果的に、第4章で取り上げたような企業家ストレスが発生した。

一方で、そのような囚われから脱却するような社会的ネットワークにも出会った。それは、一つには外部の先輩経営者からのフィードバックを受けた時であった。また、広く企業家を対象としたイベントやコミュニティへの参加が大きな契機となった。あるインタビューでは、ラジオを通じて、「スモールビジネス型の経営者とスタートアップ型の経営者が対等に話し」、「そこに優劣はない」というのを驚きながら話し、いつの間にかCにと

⁴ 「行政はそもそも何かベンチャー企業というよりもスタートアップ企業を推進している環境です。(中略)潜在的にもうめちゃくちゃ刷り込まれていたと思います。急成長することが正義だと思っていました。」とのようにC氏は語っていた。

ってスタートアップが大きい存在になってしまっていたことを内省した。またあるイベントXに参加して、1人の企業家の話を聞いた時には、「その話を聞いてもマーケットは大きくなりえないし、結局マーケットを大きくしようとすると環境破壊になる」と言われた。C氏はその企業家が持っている、市場が大きくなりえないという制約がある上でも、何か社会に貢献しようという考えに賛同し、以下の語りにあるように自身が属する分類に対して納得感を持っていた。

別にそう(スタートアップであること)じゃなくても良くないかとなった。もう心の底からスタートアップは別のものとして捉えられるようになったっていうのが一つ大きいと思います。(C氏, 5回目)

5.3.3. 内省の対象と方法

C氏にとっての内省の対象は、現時点で起きていることよりも過去もしくは未来に視点を変えながら内省をするところがあった。過去に関するところでは、これまで述べてきたような生い立ちに関わる部分が大きく見られた。一方で、未来に関するところでは、企業家活動における将来のことだけに限らず、企業家として今後どうしていくかについて内省する様子が見られた。現状進めているサービスが将来どうなるのか、持続的なものなのか、出口戦略をどうするかといったところに関して選択肢を並べながら検討していた。さらには、企業家としての自身の将来を考えた際には、「やっぱり一番難しい」ことだと語った。以下の語りにあるように、企業家は何かの事業を立ち上げる際に、10年以上、その事業に関わることを想定する⁵。今の企業家から離れて、自分がどういったことに継続的に携わりたいかどうかを、まだ定まらない中で考えを共有したがつているようにも見えた。

⁵ 今回のインタビュー対象者ではないが、同世代でM&Aを終えた30代の経営者二人に話を聞いた際に、「10年かける覚悟のある事業が何か」を考えることは相当に難しく悩んでいると同様のことを語っていた。

究極の自己分析の世界。多分その「10年張る」みたいな話は僕に必要なので、10年何かを続けるのって、多分好きじゃないと無理だと思います。そうすると、自分の好きって何なのかっていうのをちゃんと外れなく見極めなきゃいけない。(C氏, 6回目)

5.3.4. C氏の個人的な意味生成の小括

C氏は起業する以前の経験では、様々な世代や背景を持った人たちの調整役として立ち回ることが多く、さらには周囲の大人に対する反面教師から、極端にならないように抑制的に活動するところがあった。そのような経験は、C氏における「中庸」という極端な考え方にならないように自制する企業家としての姿勢にも関連する。例えば、企業における社会ビジョンや意思決定、そして事業の成長速度の設定においても、慎重な姿勢をとり、極端にならないように自制していた。ただし、経験しながら学習していく部分もあり、振れ幅を大きくしながら思考実験や試用することで、自分が何を大事にするのかを発見しようともしていた。

一方で、C氏が明確に向上する方針を持っていたのは、利用者に対する品質の高いサービス作りであった。そして、そのような自社の方針に合わせて、一貫性のあるサービスのオペレーションやビジネスモデルを構築している様子が見られた。ここでのサービス作りは、時間をかけて行わなければならないからこそ、事業の成長速度も過剰に速くしないように心がけていた。また、このようなサービス作りにこだわりを示す中で、C氏は注力先を決める立場でもある一方で、やらないことを決める立場だとも述べた。一定の倫理観を定めることで、サービス提供の品質を維持していた。

社会的ネットワークに関しては、C氏は、先輩経営者と呼ばれる人たちとの積極的な交流や自身と類似すると思われる企業家グループの集会に足を運んでいた。その中で時に経営者の助言によって、自身の会社の方針が揺らいでしまい、組織内の不和が発生してしまうこともあった。あるいは、自社が「スタートアップ」に該当するかどうかはわからなくなり、それによっても組織内の不和が生じていたと語った。自社の考え方に近い経営者の意見に出会う中で、徐々にC氏は、自社が「スタートアップ」と呼ばれる分類には入らずに、自社に合った成長モデルを見出せるようになっていった。

C氏の場合は、全体を俯瞰して自分がどのような立場に立っているかを重視する傾向がある。それが「中庸」や「センターピン」といった言葉にも表れている。それが定まった場合には、例えば利用者のサービス品質の向上とそこから一貫したオペレーションやビジ

ネスモデルの構築といったように、C氏にとっては徹底的に推し進めるような企業家活動が開始される。その一方で、立場に対する懐疑的な部分を持っているからこそ、先輩経営者の指摘や「スタートアップ」であるか否かの戸惑いのように、方針が定められないことで組織内の不和を生み出し、結果として自身が戸惑っている期間も含めて企業家ストレスを発生させることになった。ただし、そのストレスも前提となる方針が定まることで解消が見られた。

5.4. 結び：企業家ストレスの個人的な意味生成

本章では、各氏の企業家ストレスの背景にある個人的な意味生成についての分析結果を提示してきた。各節の末尾では、各氏の個人的な意味生成について要約をした。本節では、各氏の分析結果を総合して考察を進める。第1項では発見事実の要点を整理し、第2項ではその発見事実から得られる示唆と議論を展開する。

5.4.1. 個人的な意味生成の発見事実の要点

これまでの各節で整理した、各カテゴリーに内包する内容を要約すると、表5.1のようになる。

まず、「起業以前」のカテゴリーでは、起業以前の経験と起業する以前から持っていた価値観の二つに分類された。経験では、一つには起業以前の経験が本人にとって大変苦しいもの、つまりストレスの大きなものであったことから、起業後のいくつかの経験に対しては、相対的に許容可能な範囲に収まるものとして解釈していた。その他には、起業する以前の経験から学習して獲得した考え方やスキルが、企業家活動において活用されていることを示す事例が発見された。

また、起業する以前から価値観として持っていたこととして、自己決定を選好していることが見られた。これは、自分で決めることや自分が納得できるまで検討することを意味している。さらには、自分の希望する状態は何で、その状態がいかに実現するかという点でアイデンティティを追求することも含まれた。

次に、「自己認識」のカテゴリーでは、企業家本人の選好と認識方法に関するものと企業家としての役割認識に関するものの二つに分類された。選好と認識方法については、企業家が自分の考え方に対して自己規律を定めるようなものがあつた。例えば、企業家活動の結果から自分が動揺しないように注意をしていること、極端な考え方を取らないように

中庸のような考えを留意していること、短期的な結果に翻弄されないように長期的な視点を備えた認識枠組みを重視すること、などが見られた。あるいは、自分の追求する先はユーザーの体験をより良くすることであるという認識もあった。

さらに、企業家としての役割認識に関しては、企業の代表者として意思決定者や推進者としての自己像が発見された。意思決定者としては、抽象度の高い方針を決める立場にあり、具体的に何をするかについてはその都度変わるものの、中長期では変わらない方針を定めるのが企業家であるという認識であった。また、資源が限られていることから、企業として何に取り組まないのかについて決めることも企業家の重要な役割であるとみなしていた。さらに、物事が前進するように意思決定と実行を推進していく立場にあるとも認識し、状態が停滞してしまう様子に対してストレスを感じていた。

最後に、「内省」のカテゴリーでは、内省の対象と性質の二つに分類された。内省の対象としては、自分がやっていることの進捗を実感していることを確かめながら、そのことを判断の拠り所に行っている様子が見られた。あるいは、活動を進めていきながら気づいた自分の不足点は何であったかを内省することも度々あった。また、物事を前進させることに日常的に時間を充てていることもあり、内省の時間を使って、企業家自身の長期間での時間配分、換言すれば「自分の人生を何に使うか」を検討することもあった。さらには、内省の対象には、ストレス自体も含まれた。ストレスの多面性について検討し、ストレスが企業家活動を促進する原動力になることもあれば、状況を動かすことができずに葛藤するものとして位置付けられることもあった。

内省の性質としては、内省そのものが企業家のストレスを生み出しかねないことを認識していた。そのため、企業家は自己防衛の点に考慮しながら、内省方法を工夫していた。また、内省を繰り返す中で、内省をする時点によって、同じ対象や出来事に対しても学習内容が変わることを振り返っていた。

では、これらの個人的な意味生成に含まれる内容は、どのように形成されていったか。その形成過程については、各企業家によって違いが見られ、固有の意味生成を積み重ねている点でもあった。各氏の形成過程については、これまで各節で整理をしてきた。そのため、各氏の個人的な意味生成を区別し、共通部分、類似部分、個別に異なる部分を整理したのが、表 5.2 である。

表 5.1. 起業以前、自己認識、内省の категория に内包される内容

(4) 起業以前	起業以前の経験	大変な起業以前の経験との対比
		企業家活動に活用された 起業以前の経験からの学びを確認する
	起業以前の価値観	自己決定を選好していた
		アイデンティティを追求する
(5) 自己認識	自身の選好と習慣	結果に影響されづらい状況を作る
		極端な考え方をしないようにする
		長期の認識枠組みを重視する
		ユーザーのためになる体験作りを徹底する
	企業家としての 役割認識	抽象度の高い方針を決める立場を確認する
		やらないことを決める立場を確認する
		物事を前進させる立場を確認する
(6) 内省	内省の対象	自分の実感を確認する
		自分の不足点を知るための内省
		自分が長期間投資する対象の内省
		ストレスの多面性を考える
	内省の性質	過剰な内省による傷心のリスクを考慮する
		場面や時期によって学習内容とその活用方法が変わる

表 5.2. 各氏の個人的な意味生成の共通点と相違点

	A 氏	B 氏	C 氏
共通部分			
起業以前の価値観	・ 起業する以前から自己決定することを好んでいた		
企業家としての 役割認識	・ 企業の抽象度の高い方針を定める ・ 何をしないかについて意思決定する (B 氏を除く) ・ 事業のアイデアを出して、物事を推進する		
類似する点を含みながら、個別に異なる部分			
自身の選好と習慣 (意思決定の 方針)	・ 長期の認識枠組みを重視 ・ 短期的な結果に反応しない	・ 実際の学びをもとに意思決定 ・ 現場の実際の声を拾う	・ 極端な考えに走らないように注意 ・ 時間をかけながら成長する
自身の選好と習慣 (判断の拠り所)	・ 意思決定における確かな方針 ・ 対象顧客に会って話を聞くこと (「一歩目」と表現)	・ 実感を大切にする ・ 人伝てや机上の学びよりも対面する顧客との出来事を重視する	・ ユーザー体験への強いこだわり ・ ユーザー体験に一貫したオペレーションやビジネスモデル構築
内省の対象と性質	・ 過剰な内省による傷心のリスクを考慮する ・ ストレスの多面性を考える ・ 承認欲求に固執しないようにする	・ 自分の実感を確認する ・ 自分の不足点を知るために内省する ・ 企業家活動以外の活動からの学習を活用する	・ 過去や未来など、時制を変えながら内省を行う

表 5.2. 各氏の個人的な意味生成の共通点と相違点（続）

	A 氏	B 氏	C 氏
個別に異なる部分			
起業以前の経験	・生活が充実していない時期の方が今より大変だった ・アルバイトなどから人間関係についての学習をした	・同世代の人たちに対する強い憧れと劣等感	・様々な世代や価値観を調整する経験
起業以前の価値観	・昔から自己決定を好むと語る	・中学や高校時に自分で決めた体験から、自己決定を選好している ・「何者」かになりたい気持ちが強かった	・悲観的なことを含め物事を冷静に観察するタイプ ・二元論で考えずに中庸を探っていた
自身の選好と習慣 (人間関係)	・自分ができる範囲に集中する ・結果に左右されない関係を作る	・様々な人からの意見を聞き入れることで、煽られることもある ・企業家活動以外の人間関係も大切にする	・先輩経営者の話を聞くようにする一方で、自身の揺らぎにもなりうる ・会社からのメンバーの離脱は自身の否定とも解釈する

まず共通部分については、起業以前の価値観として各氏ともに、自己決定することを好んでいたことを語っていた。この点に関しては、企業家になる者が必ず持つ気質と断定はできないものの、今回の対象者が備えていた気質であり、企業家になる動機の一つになっていたことは確かである。また同様に、企業家としての役割認識に対する共通認識も見られた。この点は既に述べたように、企業の代表者として意思決定者や推進者としての自己像が発見され、意思決定者として、さらには物事を推進していく立場としての役割認識が見られた。

類似部分については、自身の選考と習慣における特に意思決定や判断に関わるところで類似性が発見された。ここでは、自分なりの意思決定の方針や判断の根拠にする部分を持っていた。ただ、それぞれの方針の立て方や根拠に設定する点についてはいくつか個別で相違点も見られた。例えば、A氏の場合は、長期的な視点に立って全体の方針を立てた上で、それに合致する形での意思決定を重視し、B氏の場合は、自身の体感したことを基に判断することを重視し、C氏の場合は、ユーザー体験を中心に時間をかけて事業を成熟させていくことを重視していた。

個別で異なる部分については、企業家の起業する以前の経験や価値観が関係しながら、考え方や習慣が形成されていったことが読み取れる。各氏の内容については、既に第1節から第3節までの小括で整理した部分と重複するため、各氏に特徴的な部分だけを記述すると、A氏の場合は、起業以前の経験においてストレスの大きな時期があり、そこから人間関係について学ぶような経験があった。そのこともあって、自分のできる範囲に集中し、結果に左右されない関係や過度に自分を責めることがないような内省方法を採っていた。B氏の場合は、起業以前の経験から他者に対する憧れや自身のアイデンティティを追求していた。そのこともあって企業家活動に限定されず、他者との関わりや助言を重視していた。C氏の場合は、起業以前の経験から状況を観察し、中庸となる部分を探る習慣が形成されていた。そのこともあり、さまざまな意見に傾聴する一方で、メンバーの離脱を自身の否定と解釈するところも見られた。

以上のように、各氏に共通して見られる個人的な意味生成の内容もあれば、個別の経験や価値観が連関することにより生成された意味内容も発見された。

5.4.2. 個人的な意味生成に関する議論

本章では個人的な意味生成を通じて、前章で見たような企業家ストレスがどのようにして生じていたかを見ようとしてきた。個人的な意味生成の詳細については、本章のこれまでの議論と前項の整理で押さえてきた。本項では、これまでの議論を踏まえて、どのような示唆が得られるのかを議論していきたい。

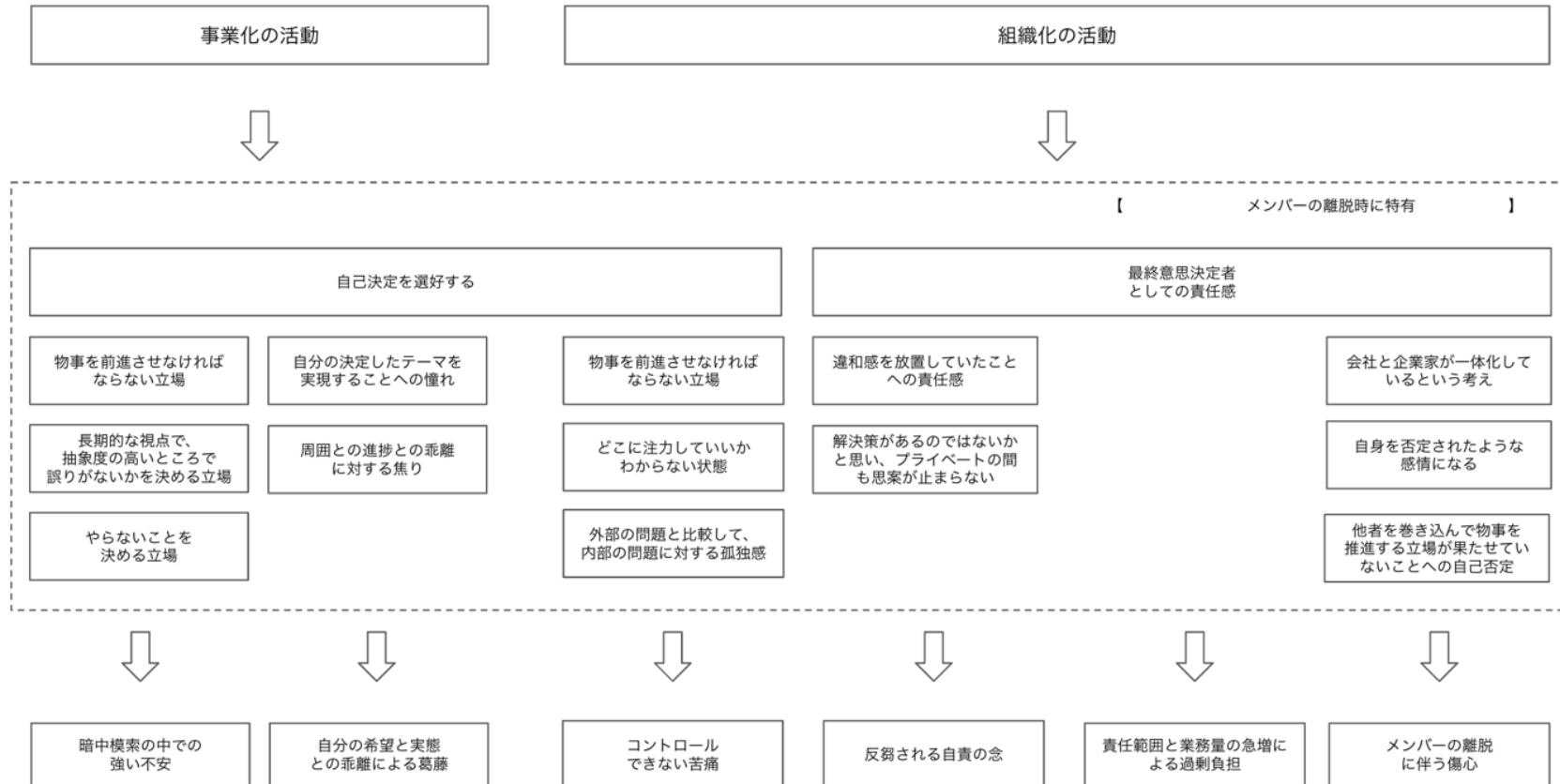
(a) 個人的な意味生成のストレスを生成または強化する作用

本章で見てきた意味生成を企業家活動と企業家ストレスの間に位置付けることで整理したものが、図 5.2 である。ここでは、表 5.1 と表 5.2 で示したような共通項は、「自己決定を選好する」と「最終意思決定者としての責任感」の二つに大別して整理をした。図での共通項の下に連なる個人的な意味生成は、各氏のストレスに関連した各感情に関連した内容を振り分ける形で再構成したものである。六つのストレスのうち、不安、葛藤、苦痛は、自己決定を選好する企業家の個人的な意味生成が作用して生じていた。ここでの自己決定は、自分が納得できるかどうかを重視し、自分で決定することを好むことを意味する。

一つ目の暗中模索の中での強い不安に対しては、物事を前進させるという三者共通の自己認識があり、方向性を決める立場であるからこそ、その方向性に誤りがないかの自己検証をし、やらないことが何かを決めるように自身の役割を課していた。このような自己決定を選好する企業家だからこそ、事業化活動においてどうしたらいいか分からない状態に強い不安を感じていた。二つ目の自分の希望と実態との乖離による葛藤については、自身が創業時に決めたという思いが強いこと、つまり自己決定を重視するがゆえに、その決定との乖離に苦しむ様子が描かれていた。三つ目のコントロールできない苦痛については、一つ目の暗中模索の中での強い不安と同様に、物事を前進させる立場であるという自己認識から、他者の関係する問題においては自分自身がどこに注力すれば良いか判別できないもどかしさや硬直した状態から、苦痛という表現を企業家は用いていた。以上のように、企業家たちは自分の裁量でできることの楽しさや自分で決めたことが上手くいくことの喜びを感じると同時に、その場で結論が出るように決定しようとし、その決定に対する納得が生まれるまで思考していた。

六つのストレスのうち、自責、過剰負担、傷心は、最終意思決定者としての責任感を持つ企業家の個人的な意味生成が作用して生じたと言える。ここでの責任感とは、法的な責

図 5.2. 企業家活動から個人的な意味生成を経由して各企業家ストレスの発生に至る経緯



任問題ではなく、企業家が実際に感じていた責任感を意味する。

四つ目の反芻される自責の念に関しては、最終意思決定者としての責任感が強いからこそ、何か問題が生じたときに、その問題の予兆となるような出来事に違和感を抱いていた過去の自分に対して責める気持ちを持っていた。さらには、常に将来の問題を感じ取るように働きかけ、問題が生じた際に何か解決策があるのではないかと考え続けてしまうという自責の念を反芻していた。五つ目の責任範囲と業務量の急増による過剰負担は、立場通り最終責任者であるからこそ、何か問題が生じて仮にメンバーが離脱するようなことがあった際に、その問題の責任を一手に引き受けなければならないことを意味している。その範囲は広くかつ創業時にメンバーの数は少数であるからこそ、企業家にとっては過剰な負担になっていた。六つ目のメンバーの離脱に伴う傷心は、企業家が自己否定をするところに起因している。つまり、メンバーがその企業を離れるということは、その企業を部分的にでも否定したからだと企業家は解釈しており、企業家の責任感の強さから企業と企業家はほとんど一体化していると考えすることで、企業の否定は企業家自身の否定だと解釈していた。このような否定によって傷心している様子を企業家は示した。以上のように、企業家の責任感が思考や反省という認知的処理、業務対応という物理的処理、自己否定に対する心情的対応のように幅広く影響することが読み取れる。

ここで論じた自己決定の選好と最終意思決定者としての責任感は、三者の個人的な意味生成に通底する部分として抽出されるものであり、企業家ストレスの個人的な意味生成にとっての一般化しうる部分であり、共通部分を起点に企業家ストレスの一般的な理解を形成することが可能となる。

(b) 個人的な意味生成のストレスを緩和する作用

個人的な意味生成は、ストレスの生成や強化だけでなく緩和の作用を持っているものも発見された。その内容は表 5.3 の通りで、緩和する作用としては三つある。

一つ目に、企業家の認知や意思決定における対象を明確にし、日常的な意思決定や行動の精度を上げることでストレスを緩和する作用がある。企業家は、意思決定においていくつかの方針や工夫を持っていた。例えば、抽象度の高い方針を定めることや長期的な認識枠組みを設定すること、あるいはユーザー体験の向上のために徹底することがある。これらの方針によって、企業家は自分が取り組むことを明確にし、自分の集中を定めることで問題解決の精度を上げ、感情を安定させようとしていた。集中する対象を絞る意味では、

表 5.3. ストレスを緩和する個人的な意味生成

企業家の認知や意思決定において 取り組む対象を明確にすること で、ストレスを緩和する	抽象度の高い方針を決める
	やらないことを決める
	長期の認識枠組みを重視する
	ユーザーのためになる体験作りを徹底する
企業家の結果の解釈方法を定め、 動揺を抑制することで、ストレス を緩和する	結果に影響されづらい状況を作る
	極端な考え方をしないようにする
	自分の実感を確認する
内省を通して自分の状況を客観的 に認識し、ストレスを緩和する	自分の不足点を知るための内省
	ストレスの多面性を考える
	過剰な内省による傷心のリスクを考慮する

自分に取り組まないことを決めることも同様の作用を持つ。

二つ目に、物事の結果に対する自分自身の解釈に方針を持つことで、動揺を抑制してストレスを緩和するような作用がある。ここでは予め、自身の結果の受け取り方について考察した上で、これまでの経験や他の企業家の様子を参考にして、結果から自分自身が動揺しないような対策をとっていた。また、さまざまな意見に接触しやすい立場であり、かつ将来の不確実性が高い環境にいるからこそ、他の人の意見に過度に影響されないよう注意している様子も見られた。

三つ目に、内省を通して自分の状況を客観的に認識することでストレスを緩和する作用が見られた。例えば、自分の不足点について時間を置いて考えること、あるいはストレスの多面性について思考し、ストレスを活用できる面や許容できる面に焦点を当てることなど、自身の状況を冷静に振り返ることが挙げられる。あるいは、内省自体についても過剰な内省によって自身を攻撃しないように注意することもあった。

以上のように、個人的な意味生成の中で、ストレスの緩和する作用も見られた。なお、ここでのストレスの緩和については、次の6章の中で、改めて予防的な対策や習慣として企業家が心がけていたことを取り上げる。

(c) 生の存続に対する自己の順機能と逆機能という二つの側面

ここでの自己とは、自分の願望や欲求における自己像と、他者から客観的に見た自分を想定した上での自己像とを、交流することで形成される自己像のことである。つまり、一方では自分が自分の存在、認識、そして行為をどうしたいかという議論があり、他方では他者や状況からの期待に対して自分がどうするかという議論がある。本研究の結果を踏まえると、自己については、自身の希望を実現するために自ら物事を進め決める自己決定の選好、起きた出来事の解釈に対する自己規律、さらには社会的ネットワークや組織メンバーの中に位置する自己という3点に整理される。最初の2点は、企業家個人の願望や解釈に関わるものである。選好や希望は将来に向けられたものであり、結果は過去に向けられている。最後の1点であるネットワークの中に位置する自己は、企業家の外部との関係についての社会的な自己認識に関わるものである。

検討の結果が、表5.4の通りである。ここでは、生の存続のために適応することへの順機能と逆機能という面から検討をする⁶。本章では企業家の個人的な意味生成に着目し、それによって形成される自己という対象に焦点を当ててきた。ここでは、その形成された自己がどのような順機能と逆機能を備えているかを分析する。アントレプレナーシップ研究においても実社会においても、企業家という存在は、自己決定できる立場、自身の希望を実現できるような自由な存在、ネットワークにおける自己として認識されることが多い。本研究の結果からも、そのような存在の認識は同様の結果が見られた。そして、既存の企業家ストレスの研究では、これらの特徴を踏まえて、企業家が持つストレスは少ないものではないかという議論も展開された。

しかしながら、ここでの整理が示すように、そのような特徴には逆機能の側面もある。自己決定の選好があるからこそ、企業家にとって想定外の事態に直面した際にストレスを

⁶ ここでの順機能と逆機能は、Merton(1949)に由来する。順機能は「一定の体系の適応ないし調整を促す観察結果」を指し、逆機能は「体系の適応ないし調整を減ずる観察結果」を意味する。つまり、本文においては、企業家の適応状態を生み出すものを順機能、適応状態を減ずるものを逆機能と呼んでいる。

表5. 4. 企業家の自己に関わる順機能と逆機能

	自己決定を選好し、自身の希望を実現する願望	起きた出来事の解釈に対する自己規律	ネットワークにおける自己認識
順機能	・自身の納得を重視する ・自身で選択できる自由な存在	・過剰に感情的になること、あるいは自身によるストレスの増幅を抑制する	・会社と一体化している ・様々な関係者とのネットワークの中にいる
逆機能	・状況が思い通りにならないと悩む ・絶え間のない反芻思考が生まれる ・現状との乖離によって葛藤が生じることもある	・自分の解釈や感情表現を限定することで、耐えることを自分自身に強いことがある	・会社の否定が自身の否定に繋がりやすい ・ネットワークから離脱した際の孤独感 ・ネットワーク内で相互にストレスを増大する

持ちやすくなるし、自身が思考して意思決定する立場にいるからこそ選択や結果に対する反芻思考が生まれやすく、それによってストレスが強化されることもある⁷。さらには、自身で自身の希望を実現するために行動できているからこそ、自身の希望が実現しないような現状との乖離が生じた際に葛藤を抱えてストレスが生じることもありえる。つまり、企業家が抱く理想の状態や方針を強く持つからこそ、そのような状況が成立しない状況において強いストレスを生み出すことになる。あるいは、その理想の状態を達成しようと、自分自身でさらに大きなストレスを生成することにもなりうる。

次に、起きた出来事の解釈に対する自己規律についての逆機能も考えられる。先ほど取り上げた自己決定の選考による強い方針とも関連するものだが、解釈を予め規律することによって、自分の解釈や感情表現を限定することにも作用する。つまり、ある出来事が生じた時に、それ以外の解釈を検討することでストレスの緩和が生まれる場合にも、一定の解釈によって止めようとする作用が働くことになる。

⁷ A氏が「自分で自分にストレスをかけている」と語り(cf. 4. 2. 1)、C氏が細かいオペレーションの品質向上を徹底する様子(cf. 5. 3. 2)などに対応する。

さらに、社会的ネットワークにおける自己認識としては、企業家はさまざまな関係者とのネットワークの中に位置し、場合によっては会社と自身を一体化して考えることもある。そのような特徴があるからこそ、ネットワークの状態が悪化した際には、孤独感を覚えやすく、会社からメンバーの離脱が生じた際には、会社が否定され、関連して企業家自身も否定されたという認識を覚えることがある。このような形で、ストレスが強化される状況が見られた。さらには、社会的ネットワークの中で、進捗状況煽られることや、目指す方針が異なるにもかかわらず同じ前提を持つと認識されることによって、企業家同士でのストレスを増大するような動き⁸も見られた。

以上のように、企業家の個人的な意味生成によって形成された自己を検討していくと、自己についてのある方向性を持つことにより、逆機能を同時に生み出しうることになることが考察された。このような順機能と逆機能の両面を持ちながら、企業家は日常実践をしていることが読み取れる。ここで得られた示唆は、最終章である第7章にて再度、議論の題材として取り上げることとする。

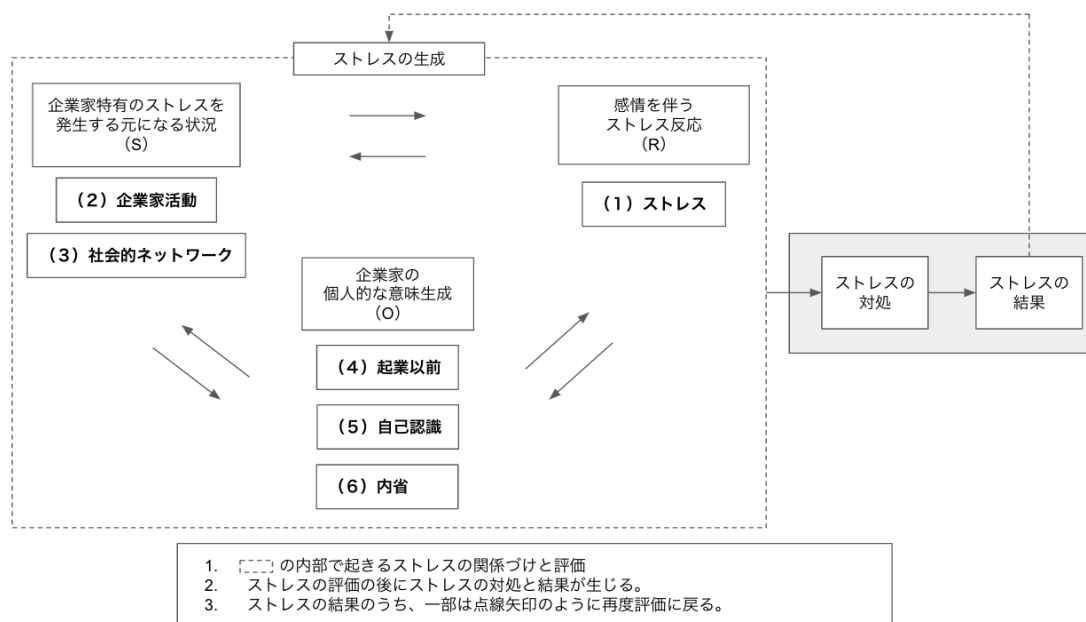
⁸ B氏の語った、先輩経営者との会合に参加するたびに、自社の事業進捗について確認されることがあり、その中で自分が焦るようになったことと対応する(cf. 5. 2. 2)。

第6章 企業家ストレスへの対処とその結果

本章では、第4章、第5章と見てきた企業家ストレスと意味生成に関して、どのように企業家たちはストレスに対処し、さらにはどのような結果に至ったかの分析内容を示す。

図6.1での灰色に囲ってある部分に該当する。ここで一つの留意点がある。それは、企業家たちが全てのストレスに対処し解消したわけではなかったということである。そのため、どのような結果に至ったかも合わせて同じカテゴリーとしてここでは分析結果を提示する。さらには、事後的な対処に限らず、省察的实践の中で企業家たちが形成した予防的な対策や習慣も合わせて、このカテゴリーに含まれるとする。表6.1の通り、対応と結果のカテゴリーとしては、時間的解消、代替的解釈、周囲の支援という三つに分類された。これらの分類結果にもとづきながら、分析結果を整理していく(6.1)。

図 6.1. 企業家ストレスの概念枠組みとカテゴリーとの対応



また、事後的な対処に加えて、企業家は上記のように発生したストレスへの対処だけでなく、自身の工夫に基づいて企業家ストレスを予防するもしくは上手く付き合う方法を思案していたことが読み取れた。これは前節で見た自己認識に関わるところが該当している。このような予防的な対策や習慣については、第2節で見ることにする(6.2)。

表 6. 1. 企業家ストレスへの対処もしくは結果

企業家活動	対応するストレス	ストレスへの対処もしくは結果			
		質的内容	カテゴリー上の分類		
			時間的 解消	代替的 解釈	周囲の 支援
事業の解像度 および事業の 進捗	暗中模索の中での強い不安	事業の解像度や進捗に関わる結果が出るために活動し、結果が出ることを待つしかない。時間を経て結果が出ることで解消した。	○		
事業転換に伴 う創業者自身 の葛藤	自分の希望と実態との乖離による葛藤	葛藤そのものを保留した上で、葛藤を解消するような代替的な思考を試みる。		○	
組織内の不和 (事業転換を含 む)とメンバー の離脱の双方	コントロールできない不健全な 状態への苦痛	相手するメンバーの動きを待つしかない。当事者ではない第三者が仲介に入ることによって、関係性が改善することもあった。	○		○
	反芻される自責の念	状況が改善することによって反芻が止まる、もしくは反芻を繰り返し、ある時点を持って反芻が止まる。	○		
創業メンバー の離脱のみ	責任範囲と業務量の急増による 過剰負担	組織の責任者として業務内容を幅広く覚えることそのものを良い機会として、肯定的な態度で業務に取り掛かることを試みる。		○	
	周囲のメンバーの離脱に伴う心 の傷(状況の変化に伴う茫然自失 を含む)	企業家活動に直接的に関わりのある関係者ではない他者の助けを借りながら、社会的連帯によって自分の状態を維持する。			○

6.1. 企業家ストレスの対処と結果

既述のように、対応と結果のカテゴリーとしては、時間的解消、代替的解釈、周囲からの支援の受容という三つに分類された。これらの分類結果にもとづきながら、分析結果を整理していく。

6.1.1. 時間的解消

時間的解消とは、ストレスに直接的に問題解決をしたというよりも、時間を経る中で事態が変化してストレスの解消がされていったことを意味する。時間的解消の対象となったのは、事業の解像度や事業の進捗が見えないという暗中模索の中での強い不安、組織内の不和に対するコントロールできない不健全な状態への苦痛、組織内の不和に対する反芻される自責の念の3点である。

第一の事業に関する暗中模索の状況については、時間をかけて状況が変わることを待つしかない。すぐに何かしらの手を打って状況が変わらないからこそ、企業家は暗中模索の中での強い不安に襲われていることになる。

第二の組織内不和に関連した苦痛については、状況を変えうる要因が企業家以外のメンバーに関係するところが多く、そのメンバーの動向によって状況が変わらない限りは、苦痛も変わらないことがほとんどであった。そのため、状況が変わることを待つことしかできないようであった。このようにコントロールできない状況だからこそ、企業家のストレスは大きなものになっていたと言える。

第三の組織内不和に関する反芻される自責の念についても、第二の点と同様ではあるものの、自身に対する反芻がどこかの時点を境にして止まることがあった。そのため、同じようにして、時間をかけて解消するものだと言える。

以上のように時間的解消は、企業家から何か行為することはできず、ただ待機するしかないような対処である。

6.1.2. 代替的解釈

代替的解釈とは、起きている事象に対して葛藤を解消するような代替的思考や肯定的解釈をすることを意味している。代替的解消の対象となったのは、事業転換に伴う創業者自身の創業者自身の希望と実態との乖離による葛藤、創業メンバーの離脱によって責任範囲

と業務量の急増による過剰負担の2点である。ここでの代替的解消は、当初持っていた考えとは別の考えを持つことによって、状況に対する解釈を企業家自身の納得できるものへと転換している様子を指している。

第一の事業転換に伴う葛藤に対する代替的解釈は、B氏が事業転換をした際に生じた出来事であった。4.2.1.で見たように、B氏は、起業当初に想定していた教育機関向けのサービスから法人向けのサービスへと転換することを意思決定した。その際に、当初は転換することに動揺を持っていたが、B氏自身が関心をもっているテーマは学習領域であり一貫したテーマを持っている点と、教育機関向けにサービス提供できず信頼不足を認識した点から、自身の一貫性と不足部分を認識し、転換した後のサービスへの意欲を持つように変わっていったことを語った。このようにして最初に動揺が起きた際の解釈から別の複数の解釈へと移行したことで、ストレスに対する対処をとった。

第二の創業メンバーの離脱によって発生した過剰負担については、4.2.4.で見たように、B氏が役員退任後に、当役員が持っていた業務をB氏が全て引き受け、業務量が増して以前よりも大変になったことを指している。その際に、B氏は、この出来事をきっかけに自身が権限委譲をしすぎるがあまりに、会社全体の業務に対して理解不足があったと振り返った。過剰負担は大変であるにせよ、やらなければならないことに変わりはないため、淡々と対応しながら、その業務についての理解を深め、さらに効率化やシステムにできることはないかを考える契機とみなし、意欲を増すようにしていた。このようにして負担の大きくなる事態に対して別の解釈を持ち込むことで、ストレスに対する対処をとった。

以上のように、代替的解釈が生じる際には、企業家が物事を進めなければならない状況に立たされながら、生じている出来事に意欲的になれない状態から別の解釈を持ち込むことで、意欲を高めることを表している。

6.1.3. 周囲の支援

周囲の支援とは、企業家以外の他者の方から企業家に対する支援が入ることによって、企業家と企業家活動の状態が改善されることを意味する。周囲の支援において対象となったのは、組織内の不和に対するコントロールできない不健全な状態への苦痛、周囲のメンバーの離脱に伴う心の傷の2点であった。ここでの大きな特徴は、企業家自身が直接的に依頼したわけではなく、周囲の支援が入ったという点にある。例えば、C氏は事業が上手

くいかずに組織内不和が生じた際に、C氏が「卒業生」と呼んだ会社を離れたメンバーが遠方からわざわざ会いに来て仲介役となり、メンバー間での対話の機会を設定したことがあった。メンバーの間で互いにどう思っているかを打ち明けられるように案内をし、組織内不和が解消するだけでなく、その後の会社組織の状況もより良くなった。

また、B氏の場合は、創業メンバーが三名離れてしまった後に、燃え尽きた感覚になり、何も考えられないような感覚に陥った。他者を巻き込んで物事を推進していくことが企業家の役割だと考えると、B氏は自身が企業家に不向きなのではないかと考え、気持ちが落ち込む度合いも大きくなっていった。その際に、B氏が参加していた企業家活動のコミュニティのメンバーから、精神支援になるような声かけをしてもらったことがあった。

「ひとりなんですね」、「Bさんは、めちゃ大変ですね」、「何かできることを一緒にやりましょう」「だけど本当に困ったことを言ってください」と何名かの人から声をかけられたとB氏は振り返っていた。以前に関わっていた人たちから思わぬ形で支援が入り、

「緩い繋がりが後から助けてくれた」、「究極自分は独りではないって思えた」と当時のことをB氏は語っていた。そのような形で孤独感を解消することができた。

ここで興味深いのは、B氏にとってもC氏にとっても、ストレスの発生以前に築かれていた人間関係の中から、ストレスの発生した時点で、各氏から何か行為をとったわけではなく、いわば周囲の人の支援が自発的な形で起きていた点にある。企業家活動の中で人間関係に関わる企業家の葛藤や落胆に対して、他の人間関係のグループから支援が入る様子が見られた。

6.2. 企業家ストレスへの予防的な対策や習慣

本節では、企業家たちが取っていた企業家ストレスに対する予防的な対策や習慣を見ていく。ここでの内容は、前節で見た対処では取り扱いきれなかった範囲を射程としている。分析の結果、見られた内容は、表 6.2 のとおりである。

表 6.2. 企業家ストレスへの予防的な対策や習慣

分類	対策や習慣	意味する内容
認知上もしくは 意思決定上の 対策や習慣	長期的な視点での認識枠組みを設定する	年度単位での将来のことを構想し、日数単位での短期的な結果に左右されないようにする考え方。
	極端な考え方をとらないようにする	極端な考えから構成される二元論のもとで二者択一になるのではなく、中間にある現実的な考え方がないかを検討すること。
	注力先を明確にした上で、やらないことも決定する	企業の最終意思決定者として、何に注力するかを定めた上で、会社としてやってはいけないことも定めて、場合によっては停止すること。
	抽象度の高低を意識し、後に修正可能な次元を見定める	意思決定をする際に、抽象度の高低を想定し、低い次元にあることは可変性が高くても問題ないことを認識すること。
結果に対する 自他の解釈 についての 対策や習慣	結果に対しての承認欲求に固執しないようにする	自社の成功を社外にアピールして反応を受けやすい立場だからこそ、そのような承認欲求に固執しないように自制する立場をとること。
	反省をした上で、自分を責めすぎないようにする	社外からの指摘を受けやすく、そこから反省する立場であるからこそ、自分を責めて過剰に傷つかないように注意すること。
	実践の中で得られた実感や気づきを大切にする	正解が不明確な状況の中で、見聞きした内容よりも自分が直に経験する出来事の中から観察や学習するように心がけること。
	たとえ失敗したとしても離れていかない人間関係を大事にする	悪い結果に直面することもあるため、そのような結果になったとしても、自分のことを信頼してくれる人間関係を大事にすること。

6.2.1. 認知上もしくは意思決定上の対策や習慣

企業家ストレスに対して、企業家自身の認知や意思決定をする際に心がけている対策や習慣について整理をする。表 6.2 のとおり、大別すると 4 点が発見された。

第一に、長期的な視点での認識枠組みを設定することがある。これは今までの記述の中でも見てきたように、企業家が長期的な視点をもって物事を捉える様を指す。特に、この認識を持つことで、短期的な結果に対しても動揺しない姿勢を取ることが可能になる。

第二に、極端な考え方をとらないようにすることが挙げられる。この習慣は、特に C 氏において顕著な部分であった。外部から新しい情報が入ってきた際にも、その情報に影響されて二元論で物事を捉えるのではなく、「中庸」と呼ぶように、中間的なところに自分の考えがないかどうかを探索するような習慣があった。これにより、一定の気分の範囲の中で物事に取り組めることが可能になっていた。

第三に、注力先を明確にした上で、やらないことを決定することがある。これは、企業の最終意思決定者として、何をするかを決めるだけでなく、何をしてはいけないかに対しても、積極的に意思決定していた。特に、倫理的な判断を含むようなところでは、将来の危機的な状況を招くようなリスクを含むことに対して、予防する上での停止の意思決定をしていた。

第四に、抽象度の高低を意識し、後に修正可能な次元を見定めることがある。この点は、企業家が意思決定をする立場として、意思決定上における修正可能な部分を区別するような対策をとっていたとも言え換えられる。これによって、物事を決める上で、可変性が高いものを示し、意思決定上のリスクが低い部分を社内に共有していた。

6.2.2. 結果に対する自他の解釈についての対策や習慣

企業家活動の結果に対する自分と他者の解釈上の工夫をすることで、企業家ストレスを予防していた対策や習慣について整理をする。表のとおり、前項と同様にこちらも 4 点が発見された。

第一に、結果に対しての承認欲求に固執しないようにすることがある。この点は前節で見た内容の通りである。企業家自身が社内の良いニュースを社外にアピールする立場にいることもあって、そのアピールを他者から承認されることに固執するおそれがある。そのことを考慮して、固執しないように自己を規律する姿勢が見られた。

第二に、社外からの指摘に対する考察において、一定の結論が出る地点まで反省して、それ以上に自分を責めないように注意していることが挙げられた。これも企業家活動に対する他人の解釈に対して、自分の解釈を調整するような工夫であった。

第三に、実践の中で得られた実感や気づきを大切にすることがあった。これは、自身が企業家活動をする中で、様々な情報に触れたとしても、自身の確証の拠り所を実践の中で得られたことに絞ることを意味する。それにより、自分の中で起きている出来事の解釈で動揺しないようにしていた。

第四に、たとえ失敗したとしても離れていかない人間関係を大事にすることが挙げられる。企業家活動は不確実性の高い中で、結果を出すことが試される。そのため、悪い結果に直面する機会も容易に想像される。そのような結果に対して、たとえ悪い結果であったとしても、別の次元で企業家自身を信頼している外部関係者がいて、結果とは別の次元で日々の行動などで信頼される振る舞いを大事にすることにより、自身の結果に対するプレッシャーを過度に大きなものにしないように心がけていた。

6.3. 結び：企業家ストレスへの対応とその結果

本章では、企業家ストレスへの対応とその結果についての分析結果を示してきた。本節では、これまでの分析結果をもとに発見事実の要点を整理すると同時に、発見事実から得られた示唆をもとに議論を行う。

6.3.1. 企業家ストレスへの対応と結果に関する発見事実の要点

以上のように、本章では企業家ストレスに対する企業家の対応をいくつか見てきた。分析結果として、6.1. では、企業家ストレスの事後的な対処あるいはその帰結を整理し、6.2. では予防的な対策や習慣を示した。これまでの結果を踏まえるなら、三つの重要な点が発見された。

第一に、企業家が事前に行なっていることは認知や意思決定上の対策や習慣である。企業家が直接何かをしているとしたら、この点のみが挙げられるとも言える。最終意思決定者の立場であり、最初に物事を決めて始める立場であるからこそ、どのように認知して意思決定するかについて物事のコントロールをしていることが読み取れた。その中でも、明らかに倫理観に反するような部分に対して停止する意思決定や、物事を進めたとしても後で修正可能である点を明示するなどのコントロールが見られた。また、長期の視点や極端

な考えに走らないなど、自身の視点を自覚的に設定する部分も見られた。このようなコントロールを行うことで、自身の企業家ストレスに予防的に対策をとっていた。

第二に、企業家は起きた出来事に対する解釈に対して自己を規律していた。これは、企業家が何らかの企業活動の結果にさらされやすいことも背景として含まれている。それゆえに、結果に対する自身の姿勢を一定の規律で保つ必要があるとも言える。企業家は、良い結果と悪い結果の両方において、自己規律を持っていた。良い結果に対しては、それによる自身が動揺してしまうことを抑制し、悪い結果もしくは改善事項の指摘に対しては、一定の範囲までに留めて自らによって自身を責めることが過剰にならないように注意していた。さらには、さまざまな情報やフィードバックに触れるからこそ、自身が実践の中で得た気づきを抛り所にする工夫も見られた。また、自分だけでなく悪い結果に対する他者の解釈がどう変化するかにも関心を持っており、仮に失敗したとしても自分から離れていない人間関係を大事にし、そう思ってもらえるように努めることを心がけていた。

第三には、企業家ストレスの事後的対処については、今回見られたストレスは企業家自身によって直接的な解消が難しいということであった。代替的解釈は、予防的対策でも見られた結果に対する自身の解釈とも類似するが、基本的には自身の解釈上の工夫であり直面した事項そのものは変わっていない。他の二つの対処である時間的解消と周囲の支援は、企業家自身が一定の対応策を取っているにしても、時間の経過に応じて状況が変わり、あるいは企業家の意図しない形で周囲の支援が入ったことで解消されている。このようにして、企業家が直接働きかけたわけではないことが要因となって、企業家ストレスの対処が為されていると言える。

6.3.2. 企業家ストレスへの対応と結果に関する議論

本章の発見事実のうちで特に注目されるのは、企業家がコントロールする事前対策と結果に対する自己規律の習慣を持っていた点である。この二つが、ストレスの発生に作用する個人的な意味生成において共通して見られた自己決定の選好と最終意思決定者としての責任感を調節するように作用していた。

ここでは、コントロール(control)に着目して議論を進める。コントロールとは、自分の信念の通りに行為をすること、もしくは想定通りに物事が進むことの二つを含んでいる

¹。今回の研究結果の中でコントロールに関連する部分は、事前予防、結果の解釈、事後対処の三つに分類されると考えられる。それら三つの分類に対して、コントロールを「する・しない」、「できる・できない」という軸で整理したものが表6.3である。

表6.3. 企業家の対応と結果におけるコントロールの分類

時系列	事前予防	結果の解釈	事後対処
企業家ストレス に関連する行為や 結果	認知と意思決定に 関する物事のコン トロールをする 習慣	起きた出来事の解釈 に対する自己規律	直接働きかけること ができない時間的解 消や周囲の支援によ る解消
コントロール			
する・しない	する	する (解釈上の範囲で)	する (可能な範囲で)
できる・できない	できる	できない (結果のため)	ほぼできない

まず事前予防については、企業家が特に自身のコントロールを持とうとしている部分であり、認知上や意思決定におけるコントロールに対する様々な工夫が見られた。そのため、コントロールを「する」対象かつ「できる」対象として認識していると考えられる。

次に、結果の解釈に対する考え方として、その結果に自身が影響されすぎないように自己規律をする習慣が見られた。結果というものは、起きてしまった出来事のため、そのこと自体を企業家はコントロール「できない」ものとして見ている。一方で、コントロールできないものに対して、自身の反応や解釈をコントロール「する」対象として捉え、規律を与えていたと言える。それにより、自分自身のストレス反応を緩和するような作用を働

¹ ここでの信念とは、何かの対象を信じているという思いのことを指す(古田, 2013)。

かせている。つまり、直接的に問題となっている状況自体に変更を加えるようなコントロールはできないと考えているわけである。

さらに事後的対処に関しては、直接働きかけることが難しい作用で解消が見られ、コントロール「できない」ものと言える。ただし、その中でも可能な範囲で、企業家がコントロールを「する」様子が見られた。よって、これらの結果をまとめると、コントロールを「する・しない」、「できる・できない」の区別がありながら、企業家はコントロールを使い分けていると言える。既存の議論では、企業家の環境が不確実性の高いものであるとし、取り組む課題についても動的で、ステイクホルダーとの関係も不安定で役割調整が生じるとされてきた(cf. 2. 5. 2)。そのような環境認識に対して、ここでの議論を踏まえると、企業家は複数のコントロールの性質を持った行為の連鎖を取りながら社会的世界を生きていると言える。また、第5章の議論にて触れたように、企業家の自己にはストレスを発生する大きな要因が内包されていることがわかる。そして、このような特徴があるからこそ、前項で見たように、企業家は認知と自己のコントロールを図ることで、ストレスを調整しようとしている。また、そのようなストレスとストレスの調整のメカニズムを内包しながら、企業家は自身の自己を保ちながら企業家活動を進めているとも言える。単なる機械的もしくは法則定立の観点で企業家を捉えきれず、有機的もしくは行為メカニズムの観点で企業家を捉える必要性を見出すことにもつながる。第5章で見たような自己の作用にある順機能と逆機能の二面性、さらには本章で見たようなコントロールの可能な部分と不可能な部分については、企業家にとっては必ずしも明示的ではなく、事前に判別しきれわけではない。そのような状況の中で、企業家は日常的実践を通して予防的対策や事後的対処を修正し続けている。

これまで企業家ストレスに関する経験的な分析結果を見てきた。次章では、第4章から第6章までの分析結果を踏まえ、それぞれの発見事実とそこから得られた示唆について各章の内容を関係づけながら、本研究の結論へとつなげる。

第7章 結論

まず本章では、第4章から第6章までに示してきた企業家ストレスの発生と変化についての分析を通じて得られた発見事実を、研究課題に沿って総括した上で、一つの図式へと集約することを目指す(7.1)。

次に、本研究の発見事実を基に、既存のアントレプレナーシップ研究に対する本研究の含意を示す。第一に、既存研究に対して、本研究の発見事実や示唆のどこが新しいかという貢献部分を示す。企業家の理解に対する貢献についても合わせて論じる。第二に、その内容が実務上にどのような示唆を与えるかを示す(7.2)。

最後に、本研究がどこまで一般化可能な議論であるかを整理する。この作業は、同時に本研究の限界を示すことにもなる。その上で、本研究が持つ今後の研究への展開可能性についても合わせて議論する(7.3)。

7.1. 発見事実の関係の整理

本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続との両立を理解することにある。その両立を示すものとして、自己、感情、相互作用を内包する企業家の日常実践を分析対象とし、企業家ストレスを事例として取り扱っている。包括的な研究課題は以下のとおりである。

包括的な研究課題：

企業家特有の状況(S)と企業家の個人的な意味生成(O)との相互作用によって、どのような感情を伴って企業家ストレス(R)は発生し、変化するか。

特に本章では、本研究の目的にて対象とした企業家活動と企業家の生の存続との関わり合いに着目しながら、上記の研究課題に答えていく。第4章から第6章までの内容は、具体的な研究課題の1から3までに対応する応答という位置付けである。第4章では企業家ストレスの内容と関連する企業家活動は何かを示し、第5章では企業家ストレスの発生に関わ

る各氏の個人的な意味生成を示し、第6章では企業家ストレスが生じた後に行われた対処もしくはその結果を整理した。各項において研究課題を再確認しながら、研究課題に対する発見事実と示唆する内容を確認していく。

7.1.1. 企業家活動と企業家ストレスの内容についての発見事実

第4章で検討された具体的な研究課題1は、以下のものであった。ここでは、議論の前提に当たるような企業家活動は何で、その活動を前提とした企業家ストレスに当たる感情は何かを明らかにしようとする意図があった。

具体的な研究課題1：

企業家はどのような状況や活動で、どのような感情を伴うストレスを経験したか。

分析の結果、第4章でも示したように、六つのストレスの内容が発見された。改めて、そのストレスの内容を並べると、暗中模索の中での強い不安、自分の希望と実態との乖離による葛藤、コントロールできない苦痛、責任範囲と業務量の急増による過剰負担、反芻される自責の念、メンバーの離脱に伴う傷心であった。そのうち、事業化の活動に関連するストレスと組織化に関連するストレスに分別された。さらに、未来・現在・過去の三つの時制によって分類されることがわかった。

繰り返しになるが、感情には、コミュニケーション機能とシグナル機能がある。研究目的と対応させて考えると、第4章の発見事実は、企業家活動と生の存続を対応させる関係を示した点に意義がある。つまり、事業化と組織化に関連する四つの企業家活動と、六つの企業家ストレス内容との関係を示すと同時に、企業家ストレスの内容を感情表現によって理解可能にした。この点は感情がコミュニケーション機能を果たしている部分である。加えて、感情のシグナル機能は、今回は感情がストレスと関連づけられているため、生の存続に強く影響する部分を表すものとしても位置付けられる。

さらには、それぞれのストレス内容は、未来、現在、過去の時制という観点から区別す

ることが可能であり、企業家がストレスを表明もしくは感情を表現する際に、どの時点を対象とするものであるか理解することを可能とする。この時制の理解は、第5章で検討した個人的な意味生成に含まれる自己の形成過程、あるいは第6章で検討した事前の予防的対策や事後的対処の内容とも関係する。

以上のように、第4章で検討した企業家活動に関係する企業家ストレスの内容は、第5章、第6章で検討するストレスの背景やストレスへの対応の議論の前提部分に当たる。

7.1.2. 企業家ストレスの個人的な意味生成についての発見事実

第5章で検討された具体的な研究課題2は、以下のものであった。ここでは、企業家活動から企業家ストレスが生まれる背景にある個人的な意味生成はどのようなものを明らかにしようとする意図があった。既に研究課題について論じたように、ストレスの基本図式としてS-O-Rパラダイムにおける個人的な意味生成(0)の部分を明らかにしようとした(cf. 2.6)。

具体的な研究課題2：

企業家の個人的な意味生成によって、ストレスはどのように発生し、変化したか。

結果として明らかになったことは、A氏、B氏、C氏が様々な意味生成を積み重ねることによって、ストレスが発生していることであった。その意味生成の内容には、三氏に共通するものもあれば、類似するものや個別で異なるものもあった。また、個人的な意味生成のうち、ストレスを緩和させるものとして、認知や意思決定の対象を明確にする作用、解釈方法を定めて動揺を抑制する作用、内省を通して状況を客観的に認識させる作用が発見された。

発見事実のうち主要なものとして、まず企業家ストレスの発生に大きく関与する、三氏に共通して見られたものには、自己決定を選好する点と最終意思決定者としての責任感を重視するという2点があった。それぞれのストレスに対しては、この2点のどちらかが作用

していると言える。2点のどちらかに加えて、それぞれの個人的な意味生成が関係しながら、ストレスの発生へと影響していることが読み取れる。六つのストレスのうち、不安、葛藤、苦痛は、自己決定を選好する企業家の個人的な意味生成が作用して生じ、過剰負担、自責、傷心は、最終意思決定者としての責任感を持つ企業家の個人的な意味生成が作用して生じていた。この二つの共通部分を起点にして、企業家ストレスの一般的な理解が可能になる。

その一方で、分析結果からは個別で異なる個人的な意味生成も同様に見られた。特に、起業する以前の経験や価値観は各企業家で異なる部分であった。また、起業後の活動の中で異なる経験や状況解釈により、個別で異なる意味が生成されていた。具体的には、企業家の認知に関わるような意思決定の方針、判断の拠り所、あるいは内省の方法といった点で相違があった。また、人間関係に対する考え方にも違いが見られた。あらゆる出来事において個別具体的な部分が含まれることはありながら、その状況に応じて企業家の差異化と共通化の調整を読み取ることができた。本研究の目的である企業家活動と企業家の生の存続の両立を理解する上で、これらの作用は、企業家の生の中に含まれる自己の形成と自己と企業家活動との調整を理解可能にすると同時に、自己が起点となることで感情の表出が可能になり、理解を助けることにつながる。

また、ここでの自己には、生の存続に適応することへの順機能と逆機能の両面が含まれていた。具体的には、自己決定を選好し自身の希望を実現する願望、起きた出来事の解釈に対する自己規律、ネットワークにおける自己認識の3点において順機能と逆機能が見られた。つまり、企業家の重要視する考え方があり、それにより企業家活動が成立している一方で、そのような考え方によって生の存続に損害を与えるような機能もあるわけである。このようなジレンマを持ちながら企業家は社会的世界を生きているけれども、その中で日常の省察的实践を通して修正していることを、次の研究課題3に対する発見事実は示している。

7.1.3. 企業家ストレスの事前の対策と事後の対処についての発見事実

第6章で検討された具体的な研究課題3は、以下のものであった。ここには、発生した企業家ストレスに対して、企業家はどのような事前の対策や事後的対処をしていたか、さらにはその帰結はどのようなだったかを明らかにしようとする意図があった。

具体的な研究課題3：

発生したストレスに対して、企業家はどのように対応し、どのような結果となったか。

第6章の分析結果から、企業家の対応は事前の予防と事後の対処の二つに分類され、さらに事前の予防は、認知や意思決定上のものと起きた出来事の解釈に対する自己規律に分類された。また、第5章にて企業家の個人的な意味生成において共通して見られた、自己決定を選好する点と最終意思決定者としての責任感を重視するという2点は、事前の対策や事後の対処に作用しているということも読み取れた。

一つ目の事前対策である、認知や意思決定上の対策や習慣は、企業家が認知と意思決定に関する物事のコントロールをしていることとして発見された。例えば、倫理観に反する部分に対して停止をする意思決定、意思決定上に有効な事後的に修正可能な点を明示することなどのコントロールが見られた。さらには、長期的な視点の導入や極端な考えへの抑制など、自身の視点を自覚的に設定する部分も見られた。このようなコントロールを行うことで、意思決定の活動を自覚的に調整し、ストレスに対する予防的な対策を図っていた。ここでの対策や習慣は、自己決定を選好する企業家だからこそ、自己決定そのものを企業家はコントロールしようとしているとも分析できる。

二つ目の事前対策である、起きた出来事の解釈に対する自己規律の習慣は、良い結果と悪い結果双方に対して企業家が一定の範囲で自身の正常な状態を保持しようとすることを意味する。例えば、良い結果に対する動揺を抑制し、悪い結果もしくは改善事項の指摘に対して自身を責めすぎないように抑制していた。他にも自身の拠り所にする部分を意識的

に選択していた。さらには、自分だけでなく他者の解釈についても関心を持ち、悪い結果であっても離れていかない人間関係を構築することに努めていた。この点は、最終意思決定者としての責任感そのものに対する企業家自身のコントロールであり、責任感という感情に対する自己規律を習慣づけようとしていたと言える。

事後的対処に関しては、企業家自身によって直接的な解消が難しい部分が明らかになった。代替的解釈は、予防的対策でも見られた結果に対する自身の解釈とも類似するが、基本的には自身の解釈上の工夫であり直面した事項そのものは変わっていない。他の二つの対処である時間的解消と周囲の支援は、企業家自身が一定の対応策を取っているにしても、時間の経過に応じて状況が変わり、あるいは企業家の意図しない形で周囲の支援が入ったことで解消されている。このように、企業家が直接働きかけたわけではないことが要因となって、企業家ストレスの対処がなされていた。

第6章の議論部分で触れたように、対策や対処において自己決定の選考と最終意思決定者の責任感に関わるからこそ、コントロールの概念に着目して発見事実を議論することが可能である¹。ここでのコントロールは、企業家の認識する対象に対するコントロールが可能か不可能かを判断する、コントロール可能性を意味する。既に述べた通り、事前の予防、結果の解釈、事後的対処それぞれにおいて、コントロールを「する・しない」、「できる・できない」という軸で整理した(cf. 6.3.2)。企業家はコントロールによって企業家ストレスの事前の予防をし、企業家ストレスの発生もしくは発生による反応を抑制しようとする。その一方で、コントロールがほとんど不可能であるという論理の中で、結果に対する解釈や事後的対処は行われている。さらに、日常的に省察し活動を修正するという日常実践によって、企業家活動と企業家の生の存続の両立のより良い状態に努めていることが明らかになった。

¹ 第6章で述べたように、ここでのコントロールは、自分の信念の通りに行為をすること、もしくは想定通りに物事が進むことの二つを含む。

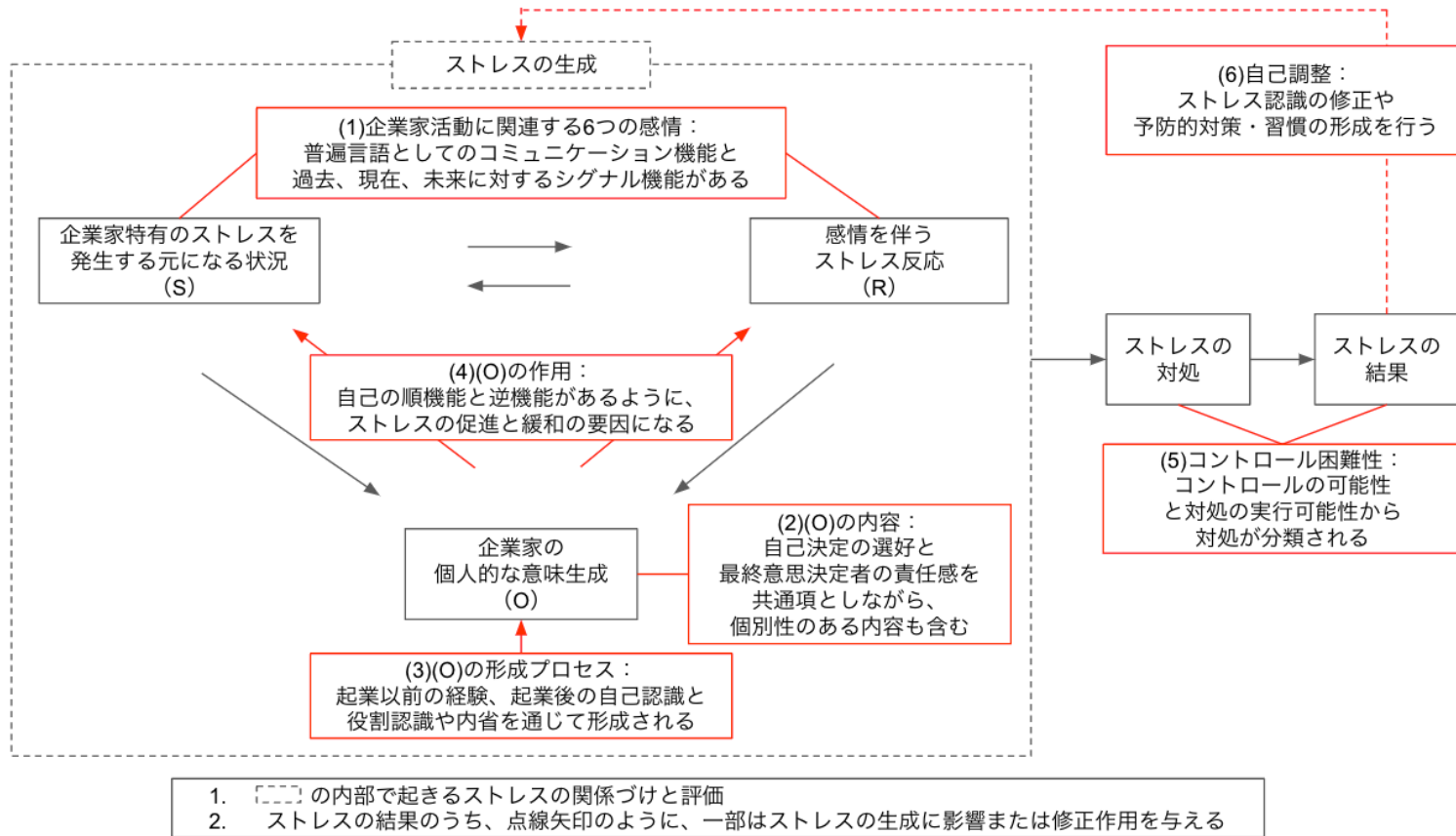
7.1.4. 企業家ストレスの発見事実と議論の全体像

本節の第1項から第3項にかけて、第4章から第6章までの発見事実と議論の要点を整理した。これまでの議論を整理すると、企業家ストレスの検討を通じて本研究の得た示唆としては、6点が挙げられる。その6点とは、(1)企業家活動に関連するストレス内容として六つの感情があること、(2)個人的な意味生成として自己決定の選好と責任感が共通項でありながらも個別的な内容も含まれること、(3)個人的な意味生成は起業以前の経験や起業後の自己認識・役割認識さらには内省を通して形成されること、(4)個人的な意味生成にはストレスの緩和の機能も強化の機能もあること、(5)事後的なストレス対処においてはコントロール困難性が含まれていること、(6)ストレスに対する予防的な対策や習慣とストレス経験後に再修正されること、である。これらの(1)～(6)は、相互に関係し合いながら全体像を形成する。これまでの研究結果を集約したものは、図7.1の通りである。

本項では、これらの内容を踏まえて、本研究の目的である企業家活動と企業家の生の存続の両立に向けた理解のための全体像を示す。特に、企業家活動と企業家の生の存続との関係を基にしながら、(1)から(6)までの内容が意味することを再構成すると共に、(1)から(6)の相互の関係も整理していく。

まず、企業家活動と企業家の生の存続とを関連づけて理解することに貢献したのは、(1)企業家活動に関連するストレス内容として六つの感情があることの発見である。前提になる企業家活動が何で、それに関係付けられるストレスとストレスに含まれる感情は何かを示した。企業家活動は、既存研究で中心的な定義とされてきた事業化と組織化であったため、整合性を取ることができる。その活動に対応して、企業家本人にとって重要度の高いものを示す機能のあるストレスと、コミュニケーション機能とシグナル機能を持つ感情によって意味内容を示した。さらには、感情の指示対象は時制による分類が可能であり、これにより、どこに対するシグナルなのかを判別し、企業家本人とのコミュニケーションにおいても対象への視線を整合しやすくすることができる。また、ここで示唆された(1)は、他の示唆された部分の前提に位置する。

図7.1. 発見事実（赤枠の部分が該当）を元にした企業家ストレスの全体像



次に、企業家活動と企業家の生の存続の両立にとって重要となる、自己や個別的対応の理解をより明確にすることに貢献したのが、(2)個人的な意味生成として自己決定の選好と責任感が共通項でありながらも個別的な内容も含まれること、(3)個人的な意味生成は起業以前の経験や起業後の自己認識・役割認識さらには内省を通して形成されること、(4)個人的な意味生成にはストレスの緩和の機能も強化の機能もあることである。ここでは、企業家の起業以前の経験や価値観が自己の形成に関わり、企業家活動における内省を通して自己認識や役割認識が修正されていくことで、個別性が生じていくことを明らかにした。企業家の個人的な部分を探求することは、「それぞれの企業家次第だ」と結論づけられやすく、研究上の意義を見出しづらい点にもなりうる。しかしながら、本研究の結果からは、個人的な意味生成の積み重ねの中で、三氏に共通するつまり一般化可能な部分として、自己決定の選好と最終意思決定者としての責任感の二つがあることを発見した。このように、企業家に共通する部分を下地にした理解とともに、個別の企業家のライフストーリーや状況対応を理解することが可能となる。

最後に、企業家活動と企業家の生の存続の両立がどういう形で難しくなり、どのように解消するかを理解することに貢献したのが、(5)事後的なストレス対処においてはコントロール困難性が含まれていること、(6)ストレスに対する予防的な対策や習慣とストレス経験後に再修正されることである。今回の分析結果からは、ストレスの結果に対して企業家はしばしばコントロールできない状況に立たされているということも分かった。すなわち、事前の対策や習慣において、企業家が自覚的かつ積極的にコントロールしようとする考えを示していたのに対して、事後的対処においてはコントロールできない状況が顕著であった。さらには、生の存続に影響する適応としての自己には、順機能と逆機能の両面があることも明らかにした。このようなジレンマを解消する上で、企業家は、個人的な意味生成において共通して見られた自己決定の選好と最終意思決定者としての責任感を調整するために、認知と意思決定をコントロールするような事前の対策と、起きた結果に対する自己規律の習慣を持っていることも明らかになった。企業家ストレスの対策や対処に大きく影響するコントロール可能性と自己は、事前に明示的なものではないということも大き

な特徴である。そのため、企業家は日常の活動における省察や修正を通して、その対策や対処を見出そうとしていた。

以上のように、企業家活動と企業家の生の存続との両立において、6点の本研究の得た示唆のうち、(1)は企業家活動と企業家の生の存続との関係を感情によって理解可能な形で示し、(2)と(3)と(4)は生の存続において重要となる個人的な意味生成の共通部分と個別化のメカニズムを明らかにし、(5)と(6)はコントロール困難性と自己の機能に含まれるジレンマ、さらにはジレンマの解消における相互作用性のある省察的实践を明らかにした。

7.2. 本研究結果の含意

本節では、前節で整理した発見事実を基にして、理論的貢献と実務上の示唆をそれぞれ項に分けて論じる。理論的貢献に関しては、既存研究の内容を踏まえ、本研究の発見事実や示唆の新しい点、そして既存研究に対する貢献部分を示す。続いて、企業家活動への各関係者に対する実務上の示唆となり得る部分を議論する。

7.2.1. 本研究の理論的貢献

本研究では、企業家の日常的実践を分析対象に設定し、日常的実践を主に構成する概念としての感情、自己、相互作用と、それら相互の関係を分析してきた。その分析をする上で適切な事例として着目したのが企業家ストレスであった。ここでの企業家の日常的実践と企業家ストレスについては、既存研究において類似の課題が残されていた。それは、企業家活動と企業家の生の存続との両立を目指して、企業家の感情や自己を分析に組み入れた上で、相互作用を伴う企業家の実践を理解するという課題である。

まず、企業家ストレスの既存研究での感情についての理解としては、ストレスを変数化して高低を測定するアプローチが採られていたこともあり、ほとんどアプローチできていない状態にあった(cf. 2.4.4)。一部で感情を取り扱われていた研究も、企業家の生の存続ではなく企業家活動のパフォーマンスを目的としていた。

本研究の発見事実の新しさのうち、第一には、感情の持つコミュニケーション機能とシグナル機能によって、研究者と研究対象となる企業家との間での詳細な状況解釈と状況理

解の共有を可能にし、さらには本論文の読者との共通理解を促進することが可能となった。また、感情を通して企業家本人の個人的な意味生成や自己表現が表出され、企業家の生に含まれる企業家の自己と企業家活動との関わり合いを理解する手立てとなった。

第二の発見事実の新しさには、時制区分によって企業家の感情、自己、相互作用を理解することができるということである。発見事実の一つに、ストレスと関連する感情の向けられている時間の区分があった。そして、自己のストレスに対する作用、あるいはストレスの結果から省察を行うという相互作用は、時制の違いによって分類可能であった。この点は、ストレス対処についての既存研究では、直接的に問題解決や感情調整を行うもので占められており、一定期間にわたる変化については十分に検討されてこなかった課題の克服にもつながる(cf. 2.4.4)。このような時制についての議論は、未だ萌芽的であるものの、理論上あるいは調査上の設計における理解の方法を大きく変更させるものになりうる。

次に、企業家ストレスの既存研究では、ストレスの環境要因に分析が集中しており、企業家ストレスの発生を環境決定論として見る見方が多くを占めていた。これは、ストレスの図式としては、S-R 図式にあったと言える。ラザルスが提唱した(S)-(O)-(R)における、個人的な意味生成を指す(O)の検討が十分にされてこなかった。

第三の発見事実の新しさとして、ここでの企業家の個人的な意味生成の内容、形成プロセス、作用を明らかにしたことが挙げられる。既存研究では、企業家の個人要因を変数化して差異を測定するシェーンたちのグループの方法、あるいは企業家の自由記述を基にしながら多様なナラティブを記述するガートナーたちのグループの方法が採用されてきた。そのような既存のアプローチに対して、本研究では、企業家活動と企業家の生の存続に向けての順機能と逆機能という形式で、自己がどのように作用するかを明らかにした。また、その自己を含む個人的な意味生成が、起業以前の経験や内省も含めて形成されるプロセスを明らかにした。

また、第四の発見事実の新しさとしては、企業家は複数のコントロールの性質を持った行為の連鎖を調整しながら、社会的世界を生きていることを明らかにした。このことは、企業家は完全な環境決定論の世界を生きているわけではなく、完全にコントロール可能な世界を生きているわけでもないことを、(S)-(O)-(R)図式を用いて分析することによって示したとも言える。また企業家にとっては、状況とその解釈に応じてコントロール困難性が可変的であるとも理解できる。コントロールに関する企業家の理解は、当人にとって必ずしも事前に明確なわけではない。そのため、企業家は、日常的に省察し活動を修正しながら

ら、企業家活動と企業家の生の存続との両立のより良い状態のために、コントロールの可変性を模索していた。また、S-O-R 図式の(S)の部分に当たる企業家活動では、事業化と組織化という既存のアントレプレナーシップ研究にて中心的な定義とされてきたシェーンおよびガートナーたちの研究と関連づけられたことで、企業家ストレスの内容を既存研究の内容と接続することを可能にした。

さらに、企業家ストレスの既存研究では、原因と結果の線形的な関係やストレス対処も直接的な解消に焦点が当てられており、企業家の日常的な活動の中での相互循環としての対応と結果の関係については十分に検討しきれてこなかった(cf. 2. 4. 4)。

第五の発見事実の新しさとして、本研究では、企業家活動において企業家が重視する点、あるいは企業家の生の存続に関わる自己の形成やコントロールといった点を前提にしながら、企業家が日常的に省察や意味生成をすることによって、状況やストレス反応、さらにはその結果との間での相互作用を生み出していったことを発見できた。ここでの内容は、これまで議論した自己の順機能や逆機能、複数のコントロールの性質を、企業家が日常的に修正しながら実践していることを示し、循環という見方によって捉えられる企業家の日常的な修正活動の意義を表している。

以上のように、企業家ストレスの既存研究に対しては、企業家活動と企業家の生の存続との両立に向けての相互作用を示すと同時に、その相互作用の対象に含まれる感情や自己といった部分を、相互に関係付けながら全体像を新たに示した。

では、本研究の目的として掲げていた企業家活動と企業家の生の存続との両立に対する理解にはどのように貢献したか。まず、本研究における理解とは、行為者がどのような価値を伴い、どのような動機からある行為をしたかを解明することを意味した(cf. 1. 1. 1)。このような理解の方針は、第4章から第6章の分析においても、一貫して用いたものである。その上で、本研究では企業家の理解において三つの困難性があることを想定した。それらは、逸脱性、差異化志向性、接続不可能性であった。なお、ここでの困難性に関しては、何か一つの解決方法を用いることで全てが解決するような類のものではない。例えそのような構造があるとしても、本研究では困難性を少しでも克服するための理解のあり方や理解する方法を開発することは可能だと考える。それぞれの理解の困難性に対して、本研究はどのような貢献をしたかについて以下で論じていく。

第一の困難性である企業家の逸脱性に対しては、たとえ部分的であったとしても、普遍性のある部分や共通部分を探求することによって理解を進めることが可能となる。本研究

において、それを担ったのは、感情と諸概念を組み合わせることで理論化した部分であった。そもそも、感情とは、普遍言語と呼ばれるように、どういう立場や背景を持った人同士であっても、相互の理解を深める機能を持つ。既存研究で採用されていたストレスの値の高低を見るのではなく、ストレスに含まれる感情を明らかにすることにより、たとえ逸脱した性質を持つ存在として企業家がみなされやすいとしても、同じ人間として考えの共有が可能になる。さらには、企業家活動や企業家の生の存続において共通部分として見出された、コントロールや自己、あるいは自己決定の選好や責任感といったものが分かることにより、企業家の生きている社会的世界の性質や行為の動機を理解することに貢献した。

第二の困難性である企業家の差異化志向性に対しては、特に第5章の内容で見たような企業家の個人的な意味生成の内容とその生成メカニズムによって理解を進めることが可能となる。企業家が差異化を試みることは、企業家になることの動機と生存戦略から考えても蓋然性の高いことだといえる (Venkataraman, 1997)。この差異化に対する理解において鍵を握るのは、自己という概念である。本研究の結果が示すように、企業家は自身で決めるという自己決定に対する選好が高く、さらには周囲からの期待に応えようという責任感も高い自己認識を共通して持っていた。そのような共通部分を基礎としながら、各自のライフ・ストーリーや状況解釈に応じて個人的な意味生成をしていることが読み取れた。研究する上で、対象者に対して共通して認識する部分と個別具体的に認識する部分があることは当然である。本研究で行ったように共通と個別を構造化することにより、差異化志向性に対する理解を高めることが可能になると言える。

第三の困難性である企業家への接続不可能性に対しては、まず本研究の手続きと結果が示すように、研究内においては、数年間にわたり企業家との接続可能な状態を維持することができた。この結果も含めて研究実践や関与の実践を考察するならば、企業家に関わる方法と理解のあり方の二つが組み合わさることにより、接続可能な状態に貢献していたと言える。前者は本研究が示した方法が関係し、後者はこれまで述べてきた理解の仕方が関係する。特に、今回の理解のように、状況と自己と感情との相互作用をその都度理解することによって、研究者が企業家を理解するだけでなく、その理解の過程に企業家が参加することにより企業家本人の自己理解が深まっていったと言える。このことは、他者に理解されていると思えば本人は理解してもらおうと伝えることにもなり、伝える過程を通じて自己理解が深まるのであれば本人はさらに伝えようという動機が生じることを示している。実際に、各企業家たちからの本研究に対する印象と研究者との関係については、同様の内

容を聞き取ることがあった(cf. 3.2.1)。

以上のように、本研究の発見事実と示唆は、既存研究に対する新たな理論的貢献をしただけでなく、本研究の目的に含まれる理解においても、企業家を理解するための三つの困難性に対して、解消方法の改善に貢献したと言える。

7.2.2. 本研究の実務上の示唆

次に、実践上の示唆として得られる部分について論じる。本研究の実践上で得たい示唆としては、企業家の理解を深めることにあった。ただし、「実務」と言っても、それは立場によってどのような示唆を得られるかが変化する。そのため、本項では立場をいくつかに分類した上で、実務上の示唆を整理していく。その立場とは、(a)企業家自身、(b)企業家と協働する立場の者、(c)企業家を対象とした政策や支援策の設計者または運用者、(d)その他で企業家と関係のある者の四者である。

(a)企業家自身

まず企業家が自分自身の理解を深めようとする際に得られる示唆について論じる。

第一に、本研究の結果が示すように、ストレスの中に含まれる時制で区別される異なった感情を自身で認識し、相対化することを可能にする。実際に、このような再認識と自身の体験と照らし合わせての相対化は、本論文に含まれる内容を報告する機会では、企業家の立場にある複数人から、「自身がこれまでに経験したことを言葉にして整理されるところがある」という意見を受け取る機会があった。また、今回の対象者である各氏からも同じようなことを言われることも何度かあった。各氏が言うには、企業家活動は継続して活動に集中することが求められるため、そこまで自分自身の活動を内省する機会があるわけではなく、研究者という他者を通じて言葉にしていく作業によって自己理解が深まるという感想であった。実際に研究に参加した三者だけでなく、この論文の読者に含まれる企業家の立場にある者が感情を理解し、表現の範囲が広がる契機になると言える。

第二に、本研究結果にある自己を介する相互作用があるように、状況に対して自己の作用が働くことや自己省察によって日常的に認識や活動を修正することに自覚的になると言える。一言で言えば、省察的实践を成り立たせるメカニズムを理解することになる。一般的な企業家ではなく、自分自身の希望や個性といった自己の側面と企業家活動をどう調整

していくかを検討することで、自身のストレスを調整することが可能となる。

第三に、コントロール可能性に対しても、いくつかの分類をしながら企業家は理解することが可能となる。今回示したように、全ての物事をコントロールできるわけではなく、コントロールの可能性と不可能性もしくはコントロールを意図する、意図しないといった場合分けが検討される。そのため、自分自身の認知や意思決定上の対策、さらには結果の解釈に対する習慣といった部分も含めて、自分が置かれている状況において、何がコントロール可能で不可能なのかを考えることで自己理解を深めることができよう。

第四に、自身のストレスを契機として、自己理解を深められるとも言える。換言すれば、企業家ストレスの位置付けを企業家自身によって再認識することを可能とする。既存研究の多くは、ストレスをできる限り減らす対象として、阻害要因として位置付けてきたと言える。それに対して、本研究ではストレスを理解の補助として捉えてきた。企業家自身にとっても、自身に何かしらのストレスが生じていると思った際に、そのストレスがどのような状況とどのような自身の意味生成から生じているかを考えることによって、自身の感情、自己、相互作用について省察することを可能とし、企業家の日常的実践について理解する機会となりうる。

(b) 企業家と協働する立場の者

二番目の実務者の想定は、企業家と協働する立場の者である。具体的には、企業家の企業における役員や従業員、あるいは協働する利害関係者を想定している。この立場の特徴は、企業家と状況を共有する部分が多く、また目的や利益を同じくすることである。そのため、一方では同じような関心や認識を持ちやすい立場であり、他方ではそのような公的な利益を重視するあまりに、かえって企業家個人のことは見落としやすい立場でもあると言える。この立場の実務上の示唆として考えられる点について論じる。

第一に考えられるのは、感情を共有することの重要性である。先ほども述べたように、状況そのものは同じ体験や認識をしていることが多いからこそ、その状況に対する解釈や感情の違いを理解することが難しくなることが考えられる。そのような状況において、ス

トレスの共有を通じて、企業家がどのような感情を抱き、そこにどのようなシグナル機能を持っているかを理解することで、企業家の理解を深めることができる。

第二に、企業家独自の立場を理解することに対する示唆がある。本研究の結果が示すように、企業家は個人的な意味生成の共通部分として自己決定を選好し、最終意思決定者としての責任感を持っていた。このような企業家の立場に立つからこそ持っている部分に理解するとともに、その土台に積み重ねていく個人的な意味生成に着目することで、企業家の理解を進められる。特に、自分の立場と異なる立場に立つ者がどのようなことを考えているかを自覚的に理解しうる。

第三に、これまでの示唆と関連するところであるが、通常の企業活動とは異なるところで企業家を理解する機会を検討することである。企業家を一般的に理解する際には、既存の企業家活動や企業家という立場が持つ経済合理性に着目しやすい。企業家活動と企業家の生の存続との両立の上では、これまで見てきたような感情や個人的な意味生成を検討すれば、単なる企業家活動や経済合理性では見えない部分に焦点を当てる必要性があると分かる。本研究からは、そのような関わりを協働者が実践することの示唆を見出すことができる。

(c) 企業家を対象とした政策や支援策の設計者または運用者

三番目の実務者の想定は、第1章でも触れたように、近年の日本社会で増加傾向にあるスタートアップやアントレプレナーシップに対する政策や支援策の設計者または運用者である。具体的には、政府、金融機関、行政の担当者などが想定される。この立場の特徴は、特定の企業と利害を同一化するわけではなく、広く対象に政策や支援策を届けることにある。そのことも影響し、企業家を経済社会の経済活動を担う存在とする見方に偏りやすく、企業家の生の存続に対する検討はあまりされづらいと考えられる。そのような立場に対する本研究の示唆としては、以下のとおりである。

示唆としては、企業家の日常的実践には、自己の影響や細かい修正活動が含まれているということへの理解がある。既に述べたように、政策担当者は経済社会や経済活動の活性

化を期待して、企業家やスタートアップ企業に対する支援策を実施する。アクセラレーションと呼ばれる大企業や金融機関による企業家支援策も同様である。このようなプログラムにおいては、企業家活動に重点的に焦点が当たり、プログラムのために提出した計画書を基に議論や運営がされる。力点が置かれるのは、経済活動としての企業家活動、期間に対する期限設定あるいは計画内容である。ここで見られるような点に対して、本研究の結果から得られた示唆は、企業家は長期間にわたって自己を形成し、その自己との調整の中で企業家活動を日常的に修正しているという点であった。政策や支援策の担当者が強いような力学に反して、企業家が日常的に実践していることを理解することによって、企業家の理解を深められると言える。第1章で論じたように、企業家の生の存続を人材の維持や発展という観点から考慮すれば、経済社会全体にとっても損失を減らす話では決してない。

(d) その他で企業家と関係のある者

四番目の実務者の想定は、これまで述べてきた実務者とは異なり、企業家の周囲にいるその他の関係者である。具体的には、親類、家族、友人、知人などである。一般的に経営学の実務上の示唆において、このような立場を想定することは珍しい。ただし、企業家の理解をする者としては、範囲内にあると考えられる。

本研究の示唆としては、このようなその他の関係者にとっても理解を深められる部分がある。本研究では、企業家の日常的実践を理解する上で、感情、自己、相互作用の三つを挙げた。これら三つの部分に対して、その他の関係者は関わることができ、その他の立場にいるからこそ関われる部分があるとも言える。というのも、感情は普遍言語としてどのような人であっても表現し理解することができるものであり、自己や相互作用に対しては企業家の省察が鍵となり、そのような省察は企業家活動から離れた場所でこそ落ち着いて実行がなされるとも言えるからである。

以上のように、それぞれの立場の実務者に対して、本研究は示唆を与えうると考えられる。実務上においてはさまざまな実践が展開されるからこそ、ここに書いたものに限定さ

れず、実践しながら新たな示唆を見つけ出すことも十分にある。

7.3. 本研究の限界と将来への展望

本論文の最後では、これまで議論したことにおいて、どれだけの一般化可能性があり、またどういった限界を抱えているかを論じる。その上で、このような限界を克服する、もしくは本研究で得られた知見を今後の研究にどのように活かしていくかに関する将来の可能性を述べ、本論文の結びとする。

7.3.1. 発見事実の一般化可能性

本研究で用いた事例は、いくつかの点を考慮すると、どこまで一般化可能であるかが問われる。本研究が GTA の際に参考にした Charmaz (2014) に登場する、生成したカテゴリーの理論的な十全性(adequacy)をここで検討する。十全性とは、必要な条件を十分に満たしているかどうかを意味する。本研究における一般化の検討は、Merton(1949)の唱えた「中範囲の理論」に当てはめて考えることができる。つまり、ある程度の範囲に限定された理論として展開されうるということである。

本研究が目的として設定した企業家活動、企業家の生の存続、さらにはその前提にある企業家の三つの観点から理論的な十全性を検討する。その上で、本事例の特徴としては、企業家活動に対しては、(1) 創業してから事業化と組織化を 2、3 年ほどの一定期間を経たもの（シード期）の範囲に限定された議論である。次に、企業家の生については、(2) 日常的な実践の中で生を捉えようとしたことに限定される議論である。範囲外の具体例としては、企業家の失敗(failure)に関する研究で扱われるような廃業や倒産の事例、あるいは事業の急成長や上場のような事業や組織の成長を扱う事例が考えられる。そのような事例は今回取り扱っていない。さらに、3 番目の観点である企業家そのものに関しては、(3) 20 代で大学在籍時に創業した企業家、(4) 三者とも IT を用いた事業を運営していること、(5) 特定の地域に限定されていることなどにおいて特殊だと言える。これら 5 点において限定された「中範囲の理論」(Merton, 1949)を構築した。

ここでの範囲がどのような限定性を持ち、分析上の限界を持つかを検討する。この限界の検討は、同時に一般化可能性を検討することを意味する。そのため、本項にて整理する。

(a) 範囲の限界

先ほど「中範囲の理論」において述べた、対象範囲の限界が挙げられる。五つの点において、その限界は見られた。

まず、(1)創業後の一定期間を指すシード期に限定されることがある。企業家活動は、いくつかの段階において示されることが多い。例えば、Shane(2003)にあるように、企業家的機会の発見と活用を具体的なプロセスに分解して整理したものがある。あるいは、Ulrich and Eppinger(2007)の製品開発の代表的なプロセスのように、開発前の段階におけるコンセプト設計、製品開発、開発後の段階における市場投入のような区分もある。さらには、ベンチャー・キャピタルと呼ばれる投資機関が慣習的に用いている、シード、アーリー、レイターなどのような投資段階を区分けしたものもある。このような区分けをした段階で言えば、いずれの事例も初期段階に当たると言える。つまり、市場投入後あるいはアーリーやレイターと呼ばれる調達規模の段階においては対象外としている。

次に、(2)日常的な実践の中で生を捉えようとしたことに限定される。既に述べたように、事業の失敗や成長に焦点を当てて検討をせず、日常的な企業家活動においてどのように企業家ストレスが生じていたかを検討した。その点に限界があると言える。

続いて、年齢と経験による限界として(3)20代で大学在籍時に創業した企業家に限定した点がある。ここでは、年齢によるキャリアの段階をどこまで考慮するかの問題が含まれてくる。例えば、より年齢が上に上がったことで、自身の保有する資産や家族の状況に変化が生じることは考えられる。それがリスクの認知に作用することも否定しきれない。この点については、段階的に検討していくしかないと言える。

また、業界は(4)IT産業に限られている。この点も産業構造の性質によって、事業の進展速度や柔軟性に影響し、保有する固定資産が少ないことなども考慮に値する。(3)の年齢と同様に、この点は段階的に検討せざるを得ない。

最後に、地理的条件として(5)特定の地域に限定されることがある。今回の場合は中規模都市圏における研究であった。そのため、東京のような大都市圏ではないことも考慮する部分に当たる。ただし、本研究は都市を議論の中心に据えたものではない。アントレプレナーシップ研究においては、各地域を一つの分析単位にした研究も多いため、そのような研究上と接続する部分があるかどうかは今後の議論で取り扱う。

(b)類似の事例における一般化の妥当性

まず、類似する理論的サンプリングにおいて、十全性があるかどうか論点になる。GTAでよく議論されるように、理論的カテゴリーの飽和が生じているか否かによって理論的サンプリングの十全性が変わってくる(Charmaz, 2014)。理論的カテゴリーの飽和について本研究では、「カテゴリーの新しい特性が見つからなくなり、データの中でパターンを説明する特性を確立したので、カテゴリーは強固なものだ」(Charmaz, 2014)と判断する方式を採用している。本研究における三者のインタビューでは、顕著な新しい特性を発見することが難しくなった時点でインタビューを停止した。新たなカテゴリーが発見されるとしたら、先ほど述べた範囲の限界に含まれる内容を理論的サンプリングとして新たに設定した場合であると考ええる。

では、今回の三者の事例以外において、先ほど説明した五つの範囲の限界を同じくする類似の事例では、本研究の知見がどれだけ当てはまるかについて見解を示しておく。ここで検討するのは、本研究の発見事実の全体像で整理した六つの点、すなわち(1)企業家活動に関連するストレス内容として六つの感情があること、(2)個人的な意味生成として自己決定の選好と責任感が共通項でありながらも個別的な内容も含まれること、(3)個人的な意味生成は起業以前の経験や起業後の自己認識・役割認識さらには内省を通して形成されること、(4)個人的な意味生成にはストレスの緩和の機能も強化の機能もあること、(5)事後的なストレス対処においてはコントロール困難性が含まれていること、(6)ストレスに対する予防的な対策や習慣とストレス経験後に再修正されることである。

まず、(1)に関しては、企業家活動を事業化と組織化と整理したことは、これまでのガートナーとシェーンらでも見られる内容であるため、他の事例でも大きく乖離するようなことは起きづらいと考えられる。その上で、対応して発生したストレス内容の感情や時制については、これ以外にあり得る可能性は、調査をしてみない限りはわからないが、全くないと否定することは難しい。ただし、感情の研究では、情動の分類がいくつかに絞られているため(Lazarus, 1999)、そこまで多くの情動がこれ以外に発見されることも同時に予想しづらいと言える。

次に、(2)と(3)と(4)に関しては、既に論じたように、個人的な意味生成における自己の形成と個別の状況への対応については内容を問わず、このような活動メカニズムそのものは十分に一般化しうると考えられる。一方で、本研究にて共通部分と発見した2点、自己決定の選好と最終意思決定者としての責任感に関しては、企業家の立場や性質を考慮して

十分に一般化しうると考えるものの、これが共通部分として確固たるものであることを保証する根拠は持ち合わせていない。本研究の趣旨としては、共通部分と個別部分に区分され構造化しうるというところにある。

最後に、(5)と(6)に関しては、ここでの対策や対処の方法を取られていることは十分に考えられるが、その方法そのものは千差万別であるため、この対策や対処をもって必要十分であると結論づけることは難しい。ただし、本研究の中で議論したように、対策や対処において、企業家の社会的世界を生きる中で中核になりうるコントロールと自己という概念そのものは、これまでのアントレプレナーシップ研究においても論じられてきたものであるため、一般性の高い概念を用いて対策や対処を関係付けていると言うことはできる。

以上のように、本研究から示唆される内容は、本研究の事例と類似の事例にそのまま適用することは必ずしも全て成立するわけではないが、上記で述べたような範囲内においては十分に一般化可能だと言える。

(c) 異質な事例における一般化の妥当性

次に、先ほどの五つの範囲の限界の一つでも当てはまらない場合に、本研究の知見の一般化の妥当性はどうかを検討する。ここでは、五つの範囲の一つでも異なった場合に一般化がどのように想定されるかを議論していく。

まず、(1)創業後の一定期間を指すシード期ではない期間になった場合にどうなるのかを検討する。事業や組織を立ち上げるシード期の段階以外で考えられるものとしては、事業を確立しようとする段階、あるいは組織規模が成長する段階、もしくは複数番目の事業を立ち上げる段階がある。シード期とそれぞれの段階の共通点から考えると、本研究では事業と組織に対する秩序を形成するものと秩序が崩れるものによって分類された(cf. 4. 2)。その点から考えるのであれば、各段階の事業上の目的は異なるものの、秩序の形成と崩壊自体は大きくは変わらないと言える。もちろん、例えば、事業確立後の事業の不安定性や不確実性の性質はシード期とは異なるため、そのような点での比較検討は必要である。一方で、組織規模が大きくなり、複数事業を運営することになれば、創業経営者ではない企業家が事業や組織の責任を担うことになる。その場合も、創業経営者という性質からは変わってしまうものの、企業家として同じように議論することは可能だと言える。

次に、(2)日常的な実践の中で捉えた生とは異なる場合、事業の失敗や急成長などが考えられた。特に事業の失敗をした場合は、大きく前提が異なってくると言える。本研究の議

論は、企業家が同じ企業を代表して活動していることが前提になっていたためである。このような事例に対しては、本研究で設定した概念枠組みを同じように用いて対象に迫ることは可能であるものの、同じような研究結果となることの保証はできない。

続いて、企業家や企業家活動の条件面に関わる、(3)年齢、(4)産業、(5)地理的特性が異なった場合について検討する。ここに関しては、まず、本研究の示唆あった企業家活動に関わる性質は、大きく変わらないと言える。事業化や組織化という活動そのものが、ここでの条件の違いによって変わりうることは想定し難い。一方で、コントロールや自己に関わるところでは、(3)年齢では、経験やキャリアの段階によって変化する可能性は考えられる。また、(4)産業構造によってもコントロールの程度は変わる可能性があり、(5)地理的特性によっても資源のアクセスやその地域の文化的な影響、あるいは社会的ネットワークによってもコントロールや自己は変わると言える。特に、自己に関しては、社会的存在として形成されるものだからこそ、その内容は産業や地理的特性によって変わると想定される。

以上より、範囲の限界にて議論した五つの点が異なった場合にどうなるかについては、それぞれの点に応じて一般化可能の程度が大きく変わりうる。

7.3.2. 本研究の限界

本項では、本研究の限界について示す。ここでは、分析上の限界と理論上の限界に区分して整理する。

(a) 分析上の限界

本研究における分析上の限界については、さらに分析可能である点において不十分であった点で限界があったと言える。一つは、本研究で発見したような点や概念を用いて、さらに調査に当たっていない点である。具体的には、本研究で発見事実となった自己決定の選好、最終意思決定者としての責任感、あるいはコントロールに関わる部分についてである。どうしてそうなるのかに関して焦点化してさらに掘り下げることはできていない。得られた語りをもとにして分析した結果として発見したものではあるものの、その内容をもとに更なるインタビュー調査をするようなことをしていないためである。

もう一つは、知識と省察部分の意識的な設計の不足もあった。本研究はあくまで企業家たちに対する半構造化インタビューの中で、ある程度自由な語りを収集する傾向の高い方

法を採用した。一方で、本研究において理論的検討の際に取り上げた、知識や省察に関する議論を踏まえるならば、その点を意識的に設計した上で、どのように企業家の知識や省察を認識枠組みとして取り出すのかを論じやすくすることは可能であった。その点においては、分析上の限界を抱えている。

(b) 理論上の限界

第一に、本研究にて発見した概念に関して、さらに掘り下げて議論する部分については限りがある。本研究では、自己決定、責任感、自己、コントロールといった概念が登場している。これらの概念は、発見事実として取り上げ、可能な限りで議論を行なっているものの、概念そのものに対して既存研究をもとに掘り下げることまではできていない。その点においては理論上の限界があると言える。

第二に、ガートナーの組織化やシェーンの機会を中心としたプロセス設計を踏まえるならば、そのような目的を設定した検討を本研究はしてこなかった。ガートナーやシェーンの議論は、何を分析単位にして取り上げるかが明確なものである。ガートナーは組織創造のプロセス、シェーンは機会を発見、評価、活用するプロセスである。本研究は、企業家の語りの中で、ガートナーやシェーンが論じている内容と類似する部分として、組織化、事業化を取り上げている。ただし、より厳密な議論をするならば、二者の研究上の知見を踏まえて、それらの活動における一定の枠組みを与えることは可能であった。

第三に、今回の相互作用を通して企業家が時間経過とともに変化したかを導出することができなかった。実践の単位においては、本研究の結果が示すように時間の変化を含んだものであるものの、一人の企業家が数年間という期間の中で今回のストレスや省察を経験しながら、どのような変化を辿ったかについては十分に分析結果を提示しきれなかった。

7.3.3. 今後の研究に対する発展可能性

本研究の知見をもとに、今後の研究に対する発展可能性を示して終わりたいと思う。本研究が研究体系の中でどこに位置付けられ、今後どのような進展があるかを述べる。第1章で論じたように、本研究の目的は、企業家活動と企業家の生の存続との両立がどうなっているかを理解することにあった。その理解を探究していくことが本研究の方向性として位置付けられる。その位置関係の中で、本研究の研究結果は、理解に向けた土台に当たる企業家の日常的実践を理解するための枠組みを提供したと言える。その上で、今後の発展

可能性は大きく三つの段階で考えられる。

第一に、本研究にて用いた概念の理解をさらに深めることである。具体的には、感情、自己、相互作用、コントロールといった概念が挙げられる。本研究の結果を踏まえて、既存のアントレプレナーシップ研究にて用いられている同様の概念と理論体系を整理していくことにより、より十全性のある理論構築へと進めることが可能となる。ここでの概念は、社会心理学や経営学においても広く取り扱われてきた概念だからこそ、既存の知見や議論と交流することにより、アントレプレナーシップ研究をさらに発展させていくことへとつながる。そして、第2章で論じたように、ガートナーたちのグループ、シェーンたちのグループが展開していった先に組織化と機会を中心としたプロセスがあり、さらには“entrepreneurial”を接頭語に持つさまざまな研究トピックが存在する。こうした既存の知見を踏まえ、新たな理解を発見することが期待される。

第二に、本研究の知見を異質な他の対象にも適用し、検討することである。本節で見てきたように、今回の発見事実は一定の限界を抱えている。事業化や組織化の段階、日常実践の範囲、年齢、産業、地理的特性といった諸条件を考慮して、様々な事例において検討していくことにより、企業家活動と企業家の生の存続における多様な企業家と接続した理論を構築することが可能となる。その過程では、必ずしも同じ結果にならなかったとしても、その差異から理解を深めることへの貢献が見込まれる。

第三に、第一と第二の段階を通して企業家活動と企業家の生の存続との両立に向けて十全性を高めていった後には、既存研究との議論を通じて、両立を前提とした議論を活性化することが見込まれる。本研究において掲げる理解は、継続して行われるものである。本研究だけでなく様々な他の研究との対話可能な状態を生み出していくことにより、理解を深めていくことが可能となる。

以上のように、三段階での発展可能性が考えられる。本研究の目的では、企業家活動と企業家の生の存続との両立という新たなものが設定されている。そして、その理解する上での分析対象は、企業家の日常実践という研究のアプローチ先としては基本的なものであった。だからこそ、今後のアントレプレナーシップ研究において広がりのあるテーマになるであろう。

引用文献

- Abend, G. (2008). The Meaning of 'Theory' . *Sociological Theory*, Vol. 26, No. 2, pp. 173-199.
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., and Williams, T. A. (2022). Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 46, No. 3, pp. 497-538.
- Aldrich, H. E., and Martinez, M. A. (2001). Many are Called, but Few are Chosen: An Evolutionary Perspective for the Study of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 25, No. 4, pp. 41-56.
- Allard, T. J., Wortley, R. K., and Stewart, A. L. (2003). Role conflict in community corrections. *Psychology, Crime and Law*, Vol. 9, No. 3, pp. 279-289.
- Argyris, C., and Schön, D. A. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method and Practice*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Baron, R. A. (2007). Entrepreneurship: A Process Perspective. In J. R. Baum, M. Frese, and R. A. Baron (Eds.), *The psychology of entrepreneurship* (pp. 19-39). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Baron, R. A. (2008). The Role of Affect in the Entrepreneurial Process. *Academy of Management Review*, Vol. 33, pp. 328-340.
- Baron, R. A. (2012). *Entrepreneurship: An evidence-based guide*. Edward Elgar Publishing.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., and Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, Vol. 42, No. 3, pp. 742-768.
- Baron, R. A., Tang, J., and Hmieleski, K. M. (2011). The downside of being 'up' : entrepreneurs' dispositional positive affect and firm performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 5, pp. 101-119.
- Barsade S.G. & Gibson D.E. (1998). Group emotion: A view from top and bottom. In Gruenfeld D., Mannix B., & Neale M. (Eds.), *Research on managing of groups and*

- teams* (pp. 81-102). Stamford, CT: JAI Press.
- Baumeister, R. F., Dale, K., and Sommer, K. L. (1998). Freudian defense mechanisms and empirical findings in modern social psychology: Reaction formation, projection, displacement, undoing, isolation, sublimation, and denial. *Journal of Personality*, Vol. 66, No. 6, pp. 1081-1124.
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intentions. *Academy of Management Review*, Vol. 13, pp. 442-454.
- Bird, B. (1992). The Operation of Intentions in Time: The Emergence of the New Venture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 17, No. 1, pp. 11-20.
- Bird, B., and West, G. III. (1997). Time and entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 22, No. 2, pp. 5-9.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and methods*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall (後藤将之訳『シンボリック相互作用論—パースペクティヴと方法』勁草書房, 1991年).
- Boles, J. S., Johnston, M. W., and Hair, J. F., Jr. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 17-28.
- Boud D., Keogh R., & Walker D. (1985). What is reflection in learning? In Boud D., Keogh R., & Walker D. (Eds), *Reflection: Turning experience into learning* (pp. 7-17). London: Kogan Page.
- Boyd D.P., and Gumpert D.E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard Business Review*, Vol. 61, No. 2, pp. 44-64.
- Bruner, J. (1987). Life as narrative. *Social Research*, Vol 54, pp. 11-32.
- Bruner, J. (1991). The Narrative Construction of Reality. *Critical Inquiry*, Vol. 18, pp. 1-21.
- Byrne, O., and Shepherd, D. A. (2015). Different Strokes for Different Folks: Entrepreneurial Narratives of Emotion, Cognition, and Making Sense of Business Failure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 39, No. 2, pp. 375-405.
- Cardon, M. S., Foo, M., Shepherd, D., and Wiklund, J. (2012). Exploring the Heart:

- Entrepreneurial Emotion is a Hot Topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 36, No. 1, pp. 1-10.
- Cardon, M. S., and Patel, P. C. (2015). Is stress worth it? Stress - related health and wealth trade - offs for entrepreneurs. *Applied Psychology: An International Review*, Vo. 64, No. 2, pp. 379-420.
- Carter, N. M., Hills, G., and Gartner, W. B. (2003). The Language of Opportunity. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.
- Carter N.M., Gartner W.B., & Reynolds P. (1996). Exploring start-up event sequences. *Journal of Business Venturing*, Vol. 11, No. 3, pp. 151-166.
- Cefis, E., and Marsili, O. (2011). Born to flip. Exit decisions of entrepreneurial firms in high-tech and low-tech industries. *Journal of Evolutionary Economics*. Vol. 21, pp. 473-498.
- Chadwick, I. C., and Raver, J. L. (2020). Psychological Resilience and Its Downstream Effects for Business Survival in Nascent Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 44, No. 2, pp. 233-255.
- Champenois, C., V. Lefebvre, and S. Ronteau. (2019). Entrepreneurship as Practice: Systematic Literature Review of a Nascent Field. *Entrepreneurship and Regional Development*, Vo. 32, No. 3-4, pp. 281-312.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. CA: Sage Publications (岡部大祐訳『グラウンデッド・セオリーの構築[第2版]』ナカニシヤ出版, 2020年).
- Ciavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D., and Stokes, G. S. (2004). The Big Five and venture survival: Is there a linkage?. *Journal of Business Venturing*, Vol. 19, No. 4, pp. 465-483.
- Cohen, S., and Williamson, G. M. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In Spacapan, S., and Oskamp, S. (Eds.), *The social psychology of health*: (pp. 31-67). Newbury Park, CA: Sage.
- Colombo, M. G. and Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view, *Research Policy*, Elsevier,

- vol. 34, No. 6, pp. 795-816.
- Connor-Smith, J. K. and Flachsbart, C. (2007). Relations between Personality and Coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93, pp. 1080-1107.
- Cope, J. (2005). Toward a Dynamic Learning Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 29, No. 4, pp. 373-397.
- Cope, J., and Watts, G. (2000). Learning by doing: An exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, Vol. 6, pp. 104-124.
- Cope, J. (2003). Entrepreneurial Learning and Critical Reflection Discontinuous Events as Triggers for “Higher-Level” Learning. *Management Learning*, Vol. 34, pp. 429-450.
- Cornelius, R. R. (1996) . *The Science of Emotion: Research and Tradition in the Psychology of Emotion*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall (齊藤勇 (監訳) 『感情の科学—心理学は感情をどこまで理解できたか—』 誠信書房, 1999 年) .
- de Certeau, M. (1980). *L’Invention du Quotidien, 1, Arts de faire*. Paris: U.G.E. (山田登世子訳 『日常実践のポイエティック』 国文社, 1987 年).
- De Cock, R., Denoo, L., and Clarysse, B. (2020). Surviving the emotional rollercoaster called entrepreneurship: The role of emotion regulation. *Journal of Business Venturing*, Vol. 35, No. 2.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, pp. 71-75.
- Douglas, E. J. (2020). *Entrepreneurial Intention : Past, Present, and Future Research (New Horizons in Entrepreneurship series)*. Cheltenham: Edward Elgar Pub.
- Duncan, R. B. (1972). Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 3, pp. 313-327.
- Elliott, A. (2001). *Concepts of the Self*. Cambridge: Polity (片桐雅隆・森真一 (訳) 『自己論を学ぶ人のために』 世界思想社, 2008 年) .

- Evans, D. (2001). *Emotion: a very short introduction*. New York: Oxford University Press (遠藤利彦訳『感情』岩波書店, 2005 年).
- Fazio, A. F. (1977). *A concurrent validation study of the NCHS General Well-Being Schedule*. Darby, PA: DIANE Publishing.
- 古市憲寿 (2012). 「創られた「起業家」」, 『社会学評論』, 63 卷, 第 3 号, 376-390 頁.
- 古田徹也 (2013). 『それは私がしたことなのか: 行為の哲学入門』新曜社.
- 古田徹也 (2022). 『このゲームにはゴールがない: ひとの心の哲学』筑摩書房.
- Garcia-Lorenzo, L., Donnelly, P., Sell-Trujillo, L., and Imas, J. M. (2018). Liminal Entrepreneurship: The Creative Practices of Nascent Necessity Entrepreneurs. *Organization Studies*, Vol. 39, No. 2-3, pp. 373-395.
- Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 696-706.
- Gartner, W. B. (1989). “Who Is an Entrepreneur?” Is the Wrong Question. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 13, No. 2, pp. 47-67.
- Gartner, W. B. (2007). Entrepreneurial narrative and a science of the imagination, *Journal of Business Venturing*, Vol. 22, No. 5, pp. 613-627.
- Gartner, W. B., Bird, B. J., and Starr, J. A. (1992). Acting as If: Differentiating Entrepreneurial from Organizational Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 16, No. 3, pp. 13-32.
- Gergen, K. J. (1999). *An invitation to social construction*. Thousand Oaks, CA: Sage (東村知子訳『あなたへの社会構成主義』ナカニシヤ出版, 2004 年).
- Goldberg, L. R. (1999). A Broad-Bandwidth, Public Domain Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, and F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Grant, K., Croteau, M., and Aziz, O. (2019). The Survival Rate of Startups Funded by Angel Investors. *I-INC White Paper Series*, pp. 1-21.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Haynie J., and Shepherd D. (2011). Toward a theory of discontinuous career

- transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life-events. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, No. 3, pp. 501-524.
- Hjorth, D. (2014). Entrepreneurship as organisation-creation. In *Handbook of Research on Entrepreneurship and Creativity* (pp. 97-121). Cheltenham: Edward Elgar Pub.
- Hochschild, A. R. (1982). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press, (石川准・室伏亜希訳『管理される心—感情が商品になるとき』世界思想社, 2000年) .
- Holstein, J. A., and Gubrium, J. F. (1995). *The active interview*. Sage Publications, Inc (山田富秋・兼子一・倉石一郎・矢原隆行訳『アクティヴ・インタビュー—相互行為としての社会調査』せりか書房, 2004年).
- 伊藤智明・足代訓史・山田仁一郎・江島由裕 (2016). 「企業家による事業の失敗に対する意味形成プロセスの解明—省察的対話における語り直しとスキーマの更新に着目して—」, 『日本ベンチャー学会誌』, 27 巻, 15-29 頁.
- Jaspers, K. (1913). *General Psychopathology*. Johns Hopkins University Press.
- Johannisson, B. (2011). Towards a practice theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, Vol. 36, pp. 135-150.
- Jones, R., Latham, J. and Betta, M. (2008). Narrative Construction of the Social Entrepreneurial Identity. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 14, pp. 330-345.
- Jamal, M. (2007). Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14, pp. 175-187.
- 加護野忠男 (1988). 『組織認識論：企業における創造と革新の研究』千倉書房.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley, Oxford.
- 加藤雅俊 (2022). 『スタートアップの経済学：新しい企業の誕生と成長プロセスを学ぶ』有斐閣.
- Katz, J.A. (1993). The dynamics of organizational emergence: a contemporary group

- formation perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 17, No. 2, pp. 97-102.
- Katz, J., and Gartner, W. B. (1988). Properties of emerging organizations. *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. (3), pp. 429-441.
- Keenan, A., and Newton, T. J. (1985). Stressful events, stressors and psychological strains in young professional engineers. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 6 No. 2, pp. 151-156.
- Kirzner, I. (1973). *Competition and Entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press (江田三喜男訳『競争と企業家精神—ベンチャーの経済理論』千倉書房, 1985年).
- Kirzner, I. (1979). *Perception, opportunity and profit*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- 北村英哉・大坪庸介 (2012). 『進化と感情から解き明かす社会心理学』有斐閣.
- 岸政彦 (2018). 『マンゴーと手榴弾：生活史の理論』勁草書房.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., and Kensbock, J. M. (2019). I can't get no sleep—The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, Volume 34, No. 4, pp. 692-708,
- 桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳 編著 (2015)『制度的企業家』ナカニシヤ出版
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer Publishing Co (本明寛・小川浩・野口京子・八尋華那雄訳『ストレスと情動の心理学—ナラティブ研究の視点から』実務教育出版, 2004年).
- Lazarus, R. S., Deese, J., and Osler, S. F. (1952). The Effects of Psychological Stress upon Performance. *Psychology Bulletin*, Vol. 49, pp. 293-317.
- Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer (本明寛・春木豊・織田正美訳『ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究』実務教育出版, 1991年).
- Lazarus, R., and Lazarus, B. (1994). *Passion and Reason. Making Sense of Our*

- Emotions*. New York: Oxford University Press.
- Leiter, M. and Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9, pp. 297-308.
- Lindesmith, A. R., Strauss, A. L., and Denzin, N. K. (1999). *Social Psychology*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Mantere, S., Aula, P., Schildt, H., and Vaara, E. (2013). Narrative attributions of entrepreneurial failure. *Journal of Business Venturing*, Vol. 28, No. 4, pp. 459-473.
- March, J.G., and Heath, C. (1994). A primer on decision making : how decisions happen. Washington, DC: Free Press.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago, IL: University of Chicago Press (山本雄二訳『精神・自我・社会』みすず書房, 2021 年)
- Merton, R. K. (1949). *Social theory and social structure (revised ed.)* Glencoe, IL: Free Press (森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳『社会理論と社会構造』みすず書房, 1961 年).
- Minniti, M., and Bygrave, W. (2001). A Dynamic Model of Entrepreneurial Learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 25, No. 3, pp. 5-16.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publishers, Inc (奥村哲史・須貝栄訳『マネジャーの仕事』白桃書房, 1993 年).
- Mohr, G., and Wolfram, H.-J. (2010). Stress among managers: The importance of dynamic tasks, predictability, and social support in unpredictable times. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15, No. 2, pp. 167-179.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M., and Spivack, A. J. (2012a). Framing the Entrepreneurial Experience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 36, No. 1, pp. 11-40.
- Morris, M. H., Pryor, C. G., Schindehutte, M., and Kuratko, D. F. (2012b). *Entrepreneurship as experience: How events create ventures and ventures create entrepreneurs*. Edward Elgar Publishing Ltd.

- 中井久夫 (1990). 『こんなとき私はどうしてきたか』 岩波書店.
- 野口裕二 (2005). 『ナラティヴの臨床社会学』 勁草書房.
- 沼上幹 (2000). 『行為の経営学：経営学における意図せざる結果の探究』 白桃書房.
- Örtqvist, D., Drnovsek, M., and Wincent, J. (2007). Entrepreneurs' coping with challenging role expectations. *Baltic Journal of Management*, Vol. 2, pp. 288-304.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., and Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 48, pp. 275-300.
- Park, C. L., and Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology*, Vol. 1, No. 2, pp. 115-144.
- Patel, P. C., Wolfe, M. T., and Williams, T. A. (2019). Self-employment and allostatic load, *Journal of Business Venturing*, Volume 34, No. 4, pp. 731-751.
- Perry, S. J., Penney, L. M., and Witt, L. A. (2008) Coping with the constraints of self-employment: A person-situation model of entrepreneurial burnout, *Academy of management proceedings*, Vol. 1, pp. 1-6.
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., and Rudolf, C. J. (1980). The behavioral and affective consequences of performance-relevant situational variables. *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 25, No. 1, pp. 79-96.
- Podoyntsyna, K., Van der Bij, H., and Song, M. (2012). The Role of Mixed Emotions in the Risk Perception of Novice and Serial Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 36, No. 1, pp. 115-140.
- Pollack, J.M., Vanepps, E.M. and Hayes, A.F. (2012), The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, pp. 789-810.
- Rae, D., and Carswell, M. (2001). Towards a conceptual understanding of entrepreneurial learning. *The Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 8, pp. 150-158.
- Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Crosina, E., and Hytti, U. (2021). Entrepreneurial Identity: A Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory*

- and Practice*, Vol. 45, No. 6, pp. 1550-1590.
- Rauch, A., Fink, M., and Hatak, I. (2018). Stress Processes: An Essential Ingredient in the Entrepreneurial Process. *Academy of Management Executive*, Vol. No. 32, pp. 340-357.
- Rauch, A., and Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 16, No. 4, pp. 353-385.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. New York: Crown Currency.
- Sahlman, W. A., and Stevenson, H. H. (1989). The Entrepreneurial Process. in Chapter. 5 in *Small Business and Entrepreneurship*, edited by Paul Burns and Jim Dewhurst, pp. 94-157. London: Macmillan Education.
- 桜井厚 (2002). 『インタビューの社会学—ライフストーリーの聞き方』 せりか書房.
- Sarasvathy, S. D. (2008). *Effectuation: Elements of entrepreneurial expertise*. Edward Elgar Publishing (加護野忠男・高瀬進・吉田満梨訳『エフェクチュエーション』 碩学舎, 2015 年).
- 佐藤郁哉 (2008). 『質的データ分析法：原理・方法・実践』 新曜社.
- サトウタツヤ・高砂美樹 (2003). 『流れを読む心理学史：世界と日本の心理学』 有斐閣.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schindehutte, M., Morris, M. and Allen, J. (2006). Beyond Achievement: Entrepreneurship as Extreme Experience. *Small Business Economics*, Vol. 27, pp. 349-368.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. London: Temple Smith.
- Schonfeld, I. S., and Mazzola, J. J. (2015). A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20, No. 4, pp. 501-513.
- Schumpeter, J. A. (1926). *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, 2. Aufl. (塩

- 野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳『シュムペーター 経済発展の理論』全2冊, 岩波書店, 1977年).
- Schütz, Alfred (1960). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt: Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. Wien: Verlag von Julius Springer. (佐藤嘉一訳『社会的世界の意味構成—理解社会学入門 (改訳版)』木鐸社, 2006年).
- Schütz, Alfred (1970). *On phenomenology and social relations*. Chicago: University of Chicago Press (森川眞規雄・浜日出夫訳『現象学的社会学』紀伊國屋書店, 1980年).
- Shane, S. (2000). Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities. *Organization Science*, Vol. 11, pp. 448-469.
- Shane, S. (2003) *A General Theory of Entrepreneurship*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Shane, S., and Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, pp. 217-226.
- Shepherd, D. (2019). Researching the Dark Side, Downside, and Destructive Side of Entrepreneurial Action: It's the Compassionate Thing to Do. *Academy of Management Discoveries*, Vol. 5, No. 3, pp. 217-220.
- 清水洋 (2022). 『アントレプレナーシップ』有斐閣.
- Shir, N., Nikolaev, B., and Wincent, J. (2018). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, Vol. 34, No. 10, 105785.
- Singh, S., Corner, P. D., and Pavlovich, K. (2015). Failed, not finished: A narrative approach to understanding venture failure stigmatization. *Journal of Business Venturing*, vol. 30, No. 1, pp. 150-166.
- Snell, R. (1992). Experiential learning at work: Why can't it be painless? *Personnel Review*, Vol. 21, No. 4, pp. 12-26.
- Snow, D. A., and Anderson, L. (1987). Identity Work Among the Homeless: The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities. *American Journal of Sociology*, Vol. 92, No. 6, pp. 1336-1371.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Executive*, Vo. 32, pp. 290-322.
- Strauss, A. L., and Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded*

- Theory Procedures and Techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stroe, S., Wincent, J., and Parida, V. (2018). Untangling intense engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurs. *Journal of Business Research*, Vol. 90, pp. 59-66.
- Steyaert, C. (2007). 'Entrepreneurship' as a conceptual attractor? A review of process theories in 20 years of entrepreneurship studies, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 19, No. 6, pp. 453-477.
- Sveningsson, S., and Alvesson, M. (2003). Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle. *Human Relations*, Vol. 56, No. 10, pp. 1163-1193.
- 田路則子・新谷優 (2018). 「WEB ビジネスにおけるスタートアップの成長要因」 『日本ベンチャー学会誌』, 31 巻, 63-67 頁.
- 高艸賢 (2017). 「シュッツの社会科学基礎論における生の諸相」 『現代社会学理論研究』, 11 巻, 55-67 頁.
- 高橋勅徳 (2008). 『企業家の社会的構成：起業を介した組織/集団の再生産と企業家精神』 滋賀大学経済学部 研究叢書.
- Tedeschi, R. G. and Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. *Psychological Inquiry*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-18.
- Teoh, H. Y. and Foo, S. L. (1997). Moderating effects of tolerance for ambiguity and risk-taking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from Singaporean entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, Vol. 12, pp. 67-81.
- Thompson, N. A., Verduijn, K., and Gartner, W. B. (2020). Entrepreneurship-as-practice: grounding contemporary theories of practice into entrepreneurship studies, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vo. 32, No. 3-4, pp. 247-256.
- 友枝敏雄・浜日出夫・山田真茂留編 (2017). 『社会学の力—最重要概念・命題集』 有斐閣.
- Uy, M. A., Foo, M-D., and Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being, *Journal of Business Venturing*, Volume 28, No. 5, pp. 583-597.

- Uy, M. A., Sun, S., and Foo, M-D. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation, *Journal of Business Venturing*, Volume 32, No. 4, pp. 443-460.
- Venkataraman, S. (1997). The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research: An Editor's Perspective. In J. Katz, and J. Brockhaus (Eds.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth* (pp. 119-138). Greenwich, CT: JAI Press.
- Vesper, K. H. (1980). *New Venture Strategies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., and Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study, *Journal of Business Venturing*, Volume 36, No. 5, 106016.
- Weber, M. (1913). *Über einige Kategorien der verstehenden Soziologie*, (林道義訳、『理解社会学の カテゴリー』、岩波文庫、1968).
- Weick, K.E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. 2nd Edition, McGraw-Hill, Inc., New York (遠田雄志訳『組織化の社会心理学』文眞堂, 1997 年).
- Wittgenstein, L. (2009). *Philosophical Investigations, 4th edition* (trans. Hacker and Schulte). Wiley-Blackwell. Edited by E. M. G., G. E. M. Anscombe, G. H. Translator: Anscombe von Wright and R. Rhees (鬼界彰夫訳『哲学探究』講談社, 2020 年).
- Wiklund, J. (1999). The Sustainability of the Entrepreneurial Orientation Performance Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 24, pp. 37-48.
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M-D., and Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future, *Journal of Business Venturing*, Volume 34, No. 4, pp. 579-588.
- 山田仁一郎・高橋勅徳・松嶋登 (2011). 「イノベーションの闘争モデル—大学発ベンチャーの生き残りをかけた闘争過程」『日本経営学会誌』27 巻, 27-40 頁.
- やまだようこ・麻生武・サトウタツヤ・能智正博・秋田喜代美・矢守克也編 (2013). 『質的心理学ハンドブック』新曜社
- Yiu, D. W., Wan, W. P., Ng, F. W., Chen, X., and Su, J. (2014). Sentimental

- drivers of social entrepreneurship: A study of china' s guangcai (glorious) program. *Management and Organization Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 55-80.
- 米倉誠一郎 (2015). 「経営革命:イノベーション遂行者としての企業家 (アントルプルヌア)」『学術の動向』, 20 巻, 第 11 号, 66-69 頁.
- Zellers, K. L., Perrewe, P. L., and Hochwarter, W. A. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, pp. 281-289.
- Zhao, H., and Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91、No. 2, pp. 259-271.