

Title	エフェクチュエーション志向VSコーゼーション志向は選択と経験によって決定されるか：日本の大企業における実証分析
Author(s)	池田, 真梨; 樋原, 伸彦
Citation	年次学術大会講演要旨集, 39: 966-969
Issue Date	2024-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/19566">http://hdl.handle.net/10119/19566</a>
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

## 2 F 0 8

# エフェクチュエーション志向VSコーゼーション志向は選択と経験によって決定されるか～日本の大企業における実証分析～

池田真梨（早稲田大学イノベーション・ファイナンス国際研究所），樋原伸彦（早稲田大学大学院経営管理研究科）

hibara@waseda.jp

### 1. はじめに

本研究の目的は、日本企業におけるエフェクチュエーターの特徴と、エフェクチュエーション志向とコーゼーション志向の違いがなぜ生じるのかを明らかにすることである。Sarasvathy (2015)によれば、エフェクチュエーションは学習可能であり、後天的に得られることができるとされている。エフェクチュエーション志向とコーゼーション志向の違いは、個人の経験によるものなのか、キャリアやライフステージなどの状況によるものなのか、または環境に対する選択（特に育児休業の取得の選択）によるものなのかを調査する。

### 2. 先行研究

エフェクチュエーション尺度に関する先行研究

エフェクチュエーションは起業家の意思決定プロセスであるが、個人の行動と結びついている。FLNB de Melo (2019) は、Chandlerら (2011) が開発したエフェクチュエーション尺度を活用し、ブラジルにおける個人の属性を分析した。Scheepers, Mら(2018)は、南アフリカにおける女性のキャリアステージ、集団主義、自己効力感を分析し、ビジネスプロセスのフェーズだけでなく、性差や子育て経験、女性のキャリア選択においても、エフェクチュエーション志向とコーゼーション志向が異なることを明らかにした。

育児休業に関する先行研究

起業に影響を与える要因のひとつに、母親のパートナーが取得する育児休業がある。育児休業に関する先行研究では、パートナーの育児休業は、女性の起業のためだけでなく、パートナー自身の能力開発のためにも活用されていることが示されている。Derek Tら(2021)は、強制的な育児休業中の意図的な時間の使い方に著しい性差があることを発見した。特に、男性は女性よりも追加の仕事を引き受ける、新しい雇用主を探す、現在の雇用主のプロジェクトの遅れを取り戻す、新しい仕事関連スキルを学ぶ、新しいビジネスアイデ

アを模索するなど、人材育成の機会のために育児休業を利用する傾向が有意に高かった。育児休業の取得が女性に与える影響については、Luciaら (2021) は、スウェーデンにおける幼い子どもを持つ母親が起業する件数が近年大幅に増加していることを明らかにしている。また、Porter (2015) は、父親の育児休業の取得を増やすことが男女間の賃金格差の縮小につながると提唱している。このように、男性の育児休業の取得が女性の労働環境に影響を与える一方で、男性自身も休業中に新たなスキルを身につけたり、新たなビジネスチャンスを探そうとしたりすることから、男性が育児休業を取得することが起業にポジティブな影響を与える可能性がある。しかしながら、Mari Regeら (2013) は、1993年にノルウェー政府が父親の育児休業枠を導入したことで、父親の休業取得率が急増した一方で、子どもが1歳の時に4週間の育児休業を取得すると、父親の将来の収入が減少することを指摘している。この効果は子どもが5歳になるまで続くと指摘している。つまり、時間や労働力を家庭にシフトすることで収入が減少する可能性があり、男性の育児休業取得にはマイナス効果もある。

これらの先行研究からエフェクチュエーターの特徴と、エフェクチュエーション志向とコーゼーション志向の違いや育児休業の取得の有用性について明らかになっているものの、アジア諸国、特に大企業におけるエフェクチュエーション志向に関する研究は限られている。本研究の目的は、日本企業におけるエフェクチュエーション志向が高い人材（エフェクチュエーション尺度が高い人材と定義）とコーゼーション志向が高い人材（コーゼーション尺度が高い人材と定義）の経験、選択、状況、キャリアステージがどのように異なるかを調査することである。特に、育児休業が義務化されていない日本において、育児休業の取得とアントレプレナーシップ（エフェクチュエーション志向）との間に関係があるのかどうかを調査する。

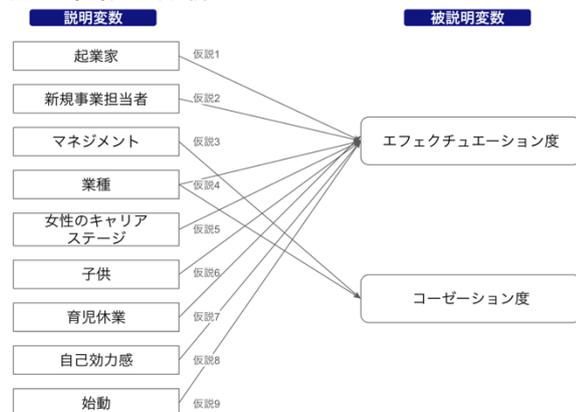
### 3. 研究方法

#### 3.1 仮説

これまでの先行研究や執筆者の経験を踏まえて、下記の仮説を設定する。

1. 大企業出身者より起業家の方がエフェクチュエーション志向が高い
2. 大企業であっても新規事業担当者はエフェクチュエーション志向が高い
3. 大企業のマネジメント層はコーゼーション志向が高い
4. 製造業はコーゼーション志向が高い一方、情報通信（IT）業はエフェクチュエーション志向が高い
5. キャリアが浅いもしくはミドルキャリアの女性はエフェクチュエーション志向が高い
6. 子供がいるとエフェクチュエーション志向が高い
7. 育児休業を取得しているとエフェクチュエーション志向が高い
8. 自己効力感が高いとエフェクチュエーション志向が高い
9. 早稲田ビジネススクールに所属するメンバーより始動 Next Innovator メンバーの方がエフェクチュエーション志向が高い

図1 仮説と分析デザイン



#### 3.2 分析手法

分析対象者は早稲田ビジネススクールに在学中または卒業したグループ（以下、WBS グループ）と経済産業省およびJETROが主催している起業家シリコンバレー派遣プログラム「始動 Next Innovator」の2023年度参加者および過去の参加者のグループ（以下、始動グループ）の2つの母集団を対象に、2023年12月3日から12月17日までの期間でWebによるアンケートを実施した。WBSグループは216件、始動グループは218件回答を得た。合計434件のアンケート回答結果を全

体、WBSグループ、始動グループをそれぞれ母集団とし分析を実施した。仮説1～8の検証にあたり、統計ソフトStataを用いて順序ロジスティック回帰分析を実施した。母集団については、早稲田ビジネススクールに現役で通っている、または過去通っていたMBA生のグループと経済産業省およびJETRO主催の起業家育成プロジェクト始動に2015年の1期～2023年の9期として参加していたアルムナイグループとそれぞれ2つに分類した。各々に分析を行うことで、それぞれの属性におけるエフェクチュアルな行動の差を抽出することを意図している。

また、アンケート結果からエフェクチュエーション志向の高い5名とコーゼーション志向の高い6名を抽出した。そして、なぜ結果的にエフェクチュエーション志向が高いのか、コーゼーション志向が高いのか、また、対象者が置かれている企業や組織の環境、転職や起業の選択や育児休業取得の選択が、結果にどのような影響を与えたのかを、インタビュー形式で質問した。

### 4. 結果

本研究では、日本におけるエフェクチュエーション志向の高い人材とコーゼーション志向の高い人材の特徴とその要因について434件のアンケート調査と11名のインタビュー調査から、定性調査と定量調査を実施した。以下の図2の結果から、起業家や大企業の新規事業担当者はエフェクチュエーション志向が高く、大企業のマネジメント層はコーゼーション志向が高いことが明らかとなった。また、育児休業を取得した男性は、エフェクチュエーション志向が高いことが分かった。

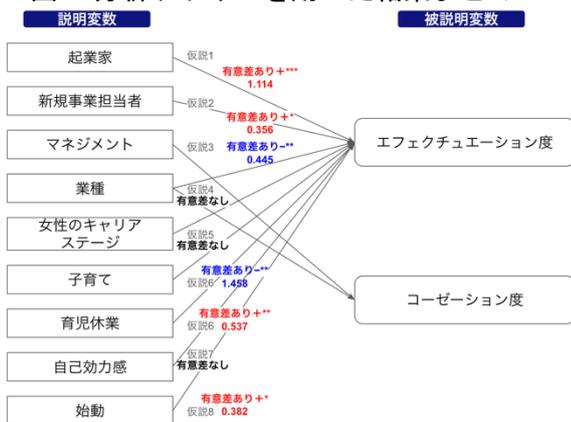
また、インタビュー調査の結果から、エフェクチュエーション志向とコーゼーション志向を生み出す要因として、職場環境、職務内容、育児休業取得、過去の起業経験が関係していることが明らかになった。特に、大企業の中でも不確実性の高い新規事業開発、新市場創造、イノベーション創造に取り組む場合には、エフェクチュエーションの志向が強いことが示唆された。

図2 順序ロジスティック回帰分析結果

VARIABLES	(1)全体	(2)始動	(3)WBS
	エフェクチュエーション尺度		
起業家ダミー	1.114***(-0.414)	1.219**(-0.51)	0.867(-0.992)
新規事業担当者ダミー	0.356*(-0.194)	0.245(-0.296)	0.389(-0.27)
マネジメントダミー	-0.445**(-0.223)	-0.198(-0.36)	-0.604**(-0.299)
製造業ダミー	0.0787(-0.21)	0.139(-0.293)	0.00258(-0.311)
IT産業ダミー	-0.158(-0.233)	-0.292(-0.325)	0.00479(-0.365)
育児休業取得ダミー	0.537**(-0.26)	0.601*(-0.354)	0.447(-0.404)
自己効力感	0.0407(-0.08)	0.0124(-0.118)	0.0443(-0.113)
始動ダミー	0.382*(-0.197)	-	-
男性ダミー	-0.12(-0.332)	0.16(-0.482)	-0.343(-0.481)
子供の有無	-1.458**(-0.58)	-1.982**(-0.819)	-1.034(-0.868)
子供の数	0.264(-0.177)	0.262(-0.248)	0.29(-0.272)
転職経験の有無	-0.452*(-0.243)	-0.168(-0.38)	-0.713**(-0.321)
高収入ダミー	-0.232(-0.206)	-0.0384(-0.315)	-0.477*(-0.286)
起業回数	-0.159(-0.222)	-0.179(-0.251)	-0.057(-0.738)
サンプル数	434	218	216
Pseudo R2	0.19	0.18	0.19

括弧内は標準誤差 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図3 分析デザインを用いた結果まとめ



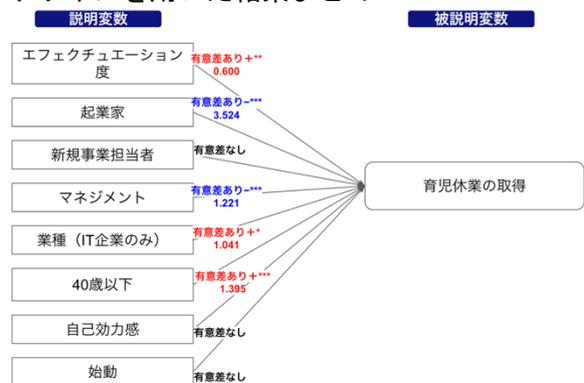
特に図2の説明変数の中で、育児休業の取得の変数のみが、サンプル個人の意図的な選択とみなされている。我々は個人のエフェクチュエーション志向がこの選択に影響されるという逆の因果関係にも注目している。そこで次に、育児休業の取得を被説明変数、エフェクチュエーション尺度とその他の属性を説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を行った。結果を図4に示す。

図4 被説明変数を育児休業の取得とした順序ロジスティック回帰分析結果

VARIABLES	(1)全体	(2)始動	(3)WBS
	育児休業の取得		
エフェクチュエーション尺度	0.600**(-0.252)	0.759***(-0.286)	-0.514(-0.622)
起業家ダミー	-3.524***(-0.998)	-3.663***(-1.127)	-
新規事業担当者ダミー	0.312(-0.397)	0.303(-0.42)	1.547(-1.634)
マネジメントダミー	-1.221***(-0.449)	-1.056**(-0.472)	-
製造業ダミー	0.414(-0.455)	0.227(-0.477)	1.66(-1.635)
IT産業ダミー	1.041*(-0.544)	0.84(-0.572)	2.633(-1.87)
自己効力感	0.247(-0.171)	0.330*(-0.187)	-0.711(-0.632)
始動ダミー	0.117(-0.419)	0.0908(-0.459)	-0.0226(-1.483)
男性ダミー	-3.747***(-0.644)	-	-
子供の有無	23.2(-1.255)	21.66(-1.626)	-
子供の数	-0.168(-0.275)	-0.376(-0.299)	2.362*(-1.233)
40歳以下	1.395***(-0.417)	1.392***(-0.442)	0.194(-1.48)
転職経験の有無	1.061*(-0.56)	1.088*(-0.578)	-1.453(-3.497)
高収入ダミー	-0.114(-0.418)	-0.317(-0.442)	0.392(-1.353)
起業回数	0.945*(-0.51)	1.113**(-0.549)	-1.334(-1.319)
サンプル数	434	307	126
Pseudo R2	0.57	0.42	0.81

括弧内は標準誤差 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図5 被説明変数を育児休業の取得とした分析デザインを用いた結果まとめ



上記図4の結果より、育児休業の選択は、全体サンプルでは5%水準で、男性のみのサンプルでは1%水準で、エフェクチュエーション志向が正に有意な影響を受けることが示唆された。つまり、エフェクチュエーション志向が高いほど、主に男性の育児休業の取得につながり、エフェクチュエーション志向の高い人材が育児休業を取得することの選択に影響を与えていると考えられる。この回帰分析では、すべてのコントロール変数が妥当に正または負の係数を与えている。例えば、IT産業のダミー変数は、サンプル全体では10%水準で正有意であり、IT産業は従業員に対して様々な人事政策を提供しており、職場環境が育児休業を

取得しやすいことを示唆している。

## 5 結び

本研究では、日本の起業家や大企業出身者のエフェクチュエーション志向の高い人材の特徴や経験を明らかにした。具体的には、男性の育児休業の選択は、エフェクチュエーション志向と強く関連している。因果関係の方向性はまだ不明であるが、起業家育成プロジェクトである始動に参加するケースとは対照的に、育児休業期間中に個人、特に男性がエフェクチュエーション志向になる要因がないと仮定すれば、育児休業を選択した時点ですでにエフェクチュエーション志向が高いと言えるかもしれない。しかし、この推測はまだ完全には支持されていない。より説得力のある証拠を得るためには、構造方程式モデルに基づく回帰分析が必要である。エフェクチュアルな人材として成功するためには、育児休業の取得はキャリアアップに対してリスクではなく、むしろ今後のキャリアアップにつながり、人生の変化に柔軟に対応する手段となりえる。イノベーションにはエフェクチュアルな人材が必要である。マクロ的な少子化対策だけでなく、起業家マインドを持った人材が活躍するためにも、特に男性が育児休業を選択しやすい組織環境をデザインすることを提言する。

## 参考文献

サラス・サラスバシー(2015)『エフェクチュエーション 市場創造の実行理論』碩学舎

Chandler, Gaylen N., Dawn R. DeTienne, Alexander McKelvie, and Troy V. Mumford. "Causation and Effectuation Processes: A Validation Study". *Journal of Business Venturing* 26(3) 2011, pp.375–90.

De Villiers Scheepers, M. J., C. Boshoff, and M. Oostenbrink. "Entrepreneurial Women's Cognitive Ambidexterity: Career and Cultural Influences". *South African Journal of Business Management* 48(4) 2018, pp.21–33.

Derek T. Tharp, Elizabeth J. Parks-Stamm. "Gender Differences in the Intended Use of Parental Leave: Implications for Human Capital Development". *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 42., 2021, pp.47–60.

FLNB de Melo. "Gender and Entrepreneurship: a comparative study between the Causation and Effectuation approaches". *BBR. Brazilian Business Review*, vol. 16, no. 3, 2019, pp.273-296

Lucia Naldi, Massimo Baù & Helene Ahl, and Magdalena Markowska. "Gender (in)equality within the household and business start-up among mothers ". *Journal of Small Business Economics*, Vol. 56., 2021, pp.903–918.

Mari Rege, Ingeborg F. Solli (2013). "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings." *Demography*, 50 (6), pp.2255-2277.

Porter, M. (2015). "Combating gender inequality at home and at work: Why the International Labour Organization should provide for mandatory paid paternity leave." *The George Washington International Law Review*, 48, 203.