

特集論文

日本の女性起業家：パンデミック禍における 仕事と家庭の葛藤および撤退行動

河合 憲 史
(イタリア・ベルガモ)
国立大学准教授



＜要 約＞

新型コロナウイルスのパンデミックは、世界経済に甚大な経済的混乱を引き起こし、特に男性起業家よりも女性起業家が大きな影響を受けている。パンデミックの前例のない脅威によって手元資金が減少し、事業破綻に対する不安が高まったため、感情の安定性や組織的な回復力が低下した。本研究は、新型コロナウイルス危機下の仕事による家族生活への負の干渉が、女性起業家の撤退意図に影響を与えたかどうかについての知見を深めるものである。日本の女性起業家618名のデータを用いて、仕事と家庭の葛藤と撤退意図との関係は、職務不満感によって媒介されていることが明らかになった。幼児（1～4歳）が存在する場合には、仕事と家庭の葛藤が起業活動からの撤退意志に与える間接的効果がより高まることが証明された。この結果から、女性起業家が経験する仕事と家庭の対立が撤退の意図に影響を及ぼす調整媒介メカニズムに関する貴重な洞察が得られる。本研究は、女性起業家が仕事と家庭の接点で直面する困難に影響を及ぼす家族の状況について、社会におけるジェンダー・システムの観点から考慮することの重要性に光を当てるものである。

謝 辞

本稿で用いたデータセットは日本学術振興会科学研究費補助金事業（基盤研究C-19K01810、代表：鹿住倫世）において構築されたものを使用している。鹿住教授には、同データセットの使用を快諾して頂いたことにお礼を申し上げます。

序論

背景、理論的枠組み、および仮説の展開

研究方法

実証結果

考察と結論

序論

女性起業家は、国家の経済的繁栄を持続させる上で実に重要な存在である（Global Entrepreneurship Monitor, 2021）。これまで政策立案者や研究者は、成長を推進し、エンパワーメントを促進するために女性の起業家精神を育む方法を模索してきた（Venkatesh et al., 2017）。グローバル・アントレプレナーシップ・モニター（2021年）によると、世界中で約2億7400万人の女性がスタートアップ事業を営んでおり、1億3900万人の女性が、確立された事業を所有または経営している。そのため、女性の起業家精神は集中的に研究されてきた（Foss et al., 2019）。

しかし、進行中の新型コロナウイルス感染症の課題は、女性起業家に悪影響を及ぼしている。Diana International Research Institute（DIRI）による最近の調査で、Monolovaら（2020）は、女性起業家の67.4%が収益の大幅な減少を被っていると報告した。英国では、女性起業家は男性起業家よりも悪影響を受けており、その72%が取引量の減少を経験した（Stephan et al., 2020）。ドイツでは、男性起業家の47%と比較して、女性起業家の63%が収入の減少を経験した（Graeber et al., 2021）。また、Graeberら（2021）の研究では、男性起業家の46%に対し

女性起業家の54%が、パンデミック中に労働時間を短縮したことが明らかにされた。

同時に、女性起業家は男性起業家以上に仕事と家族の役割のプレッシャーを経験する傾向にある。女性起業家は、ほとんどが零細企業や中小企業を経営しているため、パンデミックなどの経済危機に対してはより脆弱である可能性が高い。男性起業家と比較して女性起業家は、多くの場合、資金調達の選択肢や技術的手段、ネットワークのつながり、および事業に対する制度的支援の不足に苦しんでいる（Global Entrepreneurship Monitor, 2021）。さらに、女性の起業は、新型コロナウイルス感染症によって経済的に脅かされているサービス、ホスピタリティ、小売業などのセクターに集中する傾向がある（Rigioni et al., 2021）。これらの業界は参入障壁が低く過酷な競争のため、女性起業家がビジネスモデルを調整することは極めて困難である（Manolova et al., 2020）。女性起業家は一般的に経済的により弱い立場にあるだけでなく、危機対応力が乏しいため、新型コロナウイルスの感染拡大は、世界中で男女平等格差をさらに悪化させることになった（OECD, 2021）。過去の危機的経験からの知識を効果的に活用出来ないため、新型コロナウイルスのパンデミックによって引き起こされた前例のない経済的混乱は、女性起業家に非常に困難な課

題をもたらした (Afshan et al, 2021)。

組織行動の分野では、従業員が経験する仕事と家庭の葛藤 (WFC) と職業上の幸福感との間の関係は、学者から大きな関心を集めている (Wayne et al, 2017 など)。しかし、女性の起業家精神という文脈において、仕事と生活の不均衡がどのように仕事への満足度を損なうかという問題については、ほとんど知られていない。また、仕事に対する女性起業家の不安やストレスという観点から、新型コロナウイルス感染症の危機によって引き起こされた WFC が、どのように事業継続意図に対して悪影響を及ぼしているかについての知識も限られている。男性起業家と比較して女性起業家は、危機に対応して事業活動に対処し、適応させる必要があると同時に、家族に対する過度な責任も引き受けなければならない。したがって、本研究の目的は、日本の女性起業家の独自のクロスセクション・データセットを使用し、COR 理論と JD-R の考え方を応用して、女性起業家が直面する仕事と私生活の摩擦と撤退意図の関係性を明らかにすることである。撤退意図に対する WFC の間接的な影響が、女性起業家に心理的資源を使い果たすことを強いるさまざまな家族の状況 (すなわち、女性起業家に幼い子供がいて世話をしているか) によって決定されるかどうかを調べる。

本論文の構成は次の通りである。次節では、日本の状況の詳細分析を行い、続いて、日本の女性の起業家精神の文脈における仕事と生活の葛藤メカニズムに関する理論的枠組みと一連の仮説について考察する。その後、分析方法を提示し、主要な実証結果を提供する。最後に、

調査結果の理論的・政策的インプリケーションについて考察する。

背景、理論的枠組み、および仮説の展開

背景

多くの政策立案者や研究者は、日本の長引く経済不況に取り組むための鍵として、日本における女性の起業家精神の促進を強調している (Futagami & Helms, 2009)。非常に興味深いのは、自立、自由、自己実現への欲求を満たすために自分自身の事業を始めて成長させることを熱望する才能のある女性の数が増加していることである (リクルートワークス研究所, 2018)。安倍晋三元首相は、女性の起業をアベノミクスの重要な部分と見なし、日本の女性起業家を支援するためのさまざまな措置を導入した (McKinsey Global Institute, 2018 年)。

しかし、高学歴の日本人女性が多いにもかかわらず、他の先進国と比較すると、日本の女性起業家の数はとても少ない。マスターカード女性起業家インデックスの 2020 年報告書によれば、日本の女性は依然として産業界で過小評価され続けており、家事と育児の責任に関して日本で最も深刻な男女格差があることが示されている。グローバル・アントレプレナーシップ・モニター (GEM) の 2017 ~ 2018 年次報告書によると、日本は、起業に関する自己認識についての 4 つの側面のうちの 3 つ、すなわち、認識された機会、認識された能力、および起業意図の側面で、調査対象の 54 か国中最下位となっている。2017 年の調査結果はまた、日本が初期段階の起業活動 (TEA) 全体で最下位の 5 か国の一つであることも示している。特に、

日本人女性は、日本人男性よりも起業活動に参加する可能性が低い。日本の女性起業家と男性起業家の比率は0.44である。グローバル・アントレプレナーシップ・モニターの2020/2021年報告書によると、社会的・文化的規範において、調査対象45か国中日本は38位である。このことは、日本の家父長的な規範が、男女平等な起業家エコシステムの構築に制約を課していることを示唆するものであるが、起業家精神の育成は、日本の新型コロナウイルス後の経済回復を確保する上で重要である。

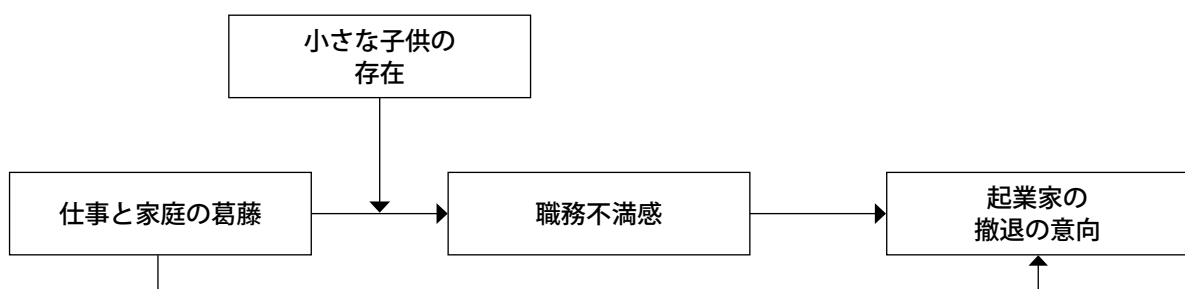
従来、女性を締め出してきた障壁には、一般のおよび特定の人的資本の欠如 (Welsh et al., 2014)、ロールモデルの少なさ (Futagami & Helms, 2009)、および銀行融資へのアクセス制限 (Higuchi & Kodama, 2014) などがある。これらの問題は、日本の労働市場における専門的役割から女性を伝統的に阻んできた制度化された男女格差に由来する可能性がある (Cooke, 2010)。この保守的な社会秩序は、日本人女性が能力やスキルを効果的に活用することを阻み、部外者であるかのように思わせることが多く、このことが起業家精神という点で劣等感を生み出している。同様に、女性が起業するということは、母親や介護者、主婦としての女性の

性別に基づく役割が崩れるということで、従来からそれによって日本の社会における伝統的な社会秩序を非制度化するものであると考えられている (Bobrowska & Conrad, 2017)。したがって、日本社会に深く根付いている明確な男女の役割と階層は、キャリアの見通しに対する女性起業家の自信を失わせる可能性があり、(Amatucci & Crawley, 2011) その正当性を制約する可能性さえある (Liu et al., 2019)。

理論的枠組みと仮説の展開

新型コロナウイルス関連のさまざまなストレス因子から起業結果が予測される複雑なプロセスを説明する概念的枠組みを構築するにあたり、以下複数の観点の組み合わせが考えられる。(1) COR理論 (Hobfoll, 2001) および (2) JD-Rモデル (Demerouti et al., 2001) である。これまでの関連文献を見ると、新型コロナウイルス感染症危機に直面した女性起業家の撤退意図にWFCが及ぼす有害な影響を明らかにするにあたって、職業上の幸福感との関連性を徹底的に考察したものはない。本研究では、仕事と家庭の葛藤と撤退意図との関係性を概念化し、実証的に検証した。図1は本稿の概念モデルを示している。

図1 概念モデル



組織行動の主要な理論であるCOR理論(Hobfoll, 1988, 1989)は、仕事環境でストレスが発生するメカニズムの理解に役立つ。それは、ストレスの多いイライラする状況に直面した際に、大切な資源を獲得して保護することの重要性を取り上げている(Grandey & Cropanzano, 1999)。CORの枠組みでは、資源は時間、エネルギー、関心として定義される(Hobfoll, 1989)。本研究では、COR理論に基づいて理論的考察を行い、仕事が家庭生活に対して否定的に干渉することが、重大な社会的ストレス因子である(Jennings & McDougald, 2007)と仮定する。これは、貴重な資源の枯渇を早めることで、強い情緒的消耗感(Wayne et al., 2017)、幸福感の低下(Braunstein-Bercovitz, Frish-Burstein, & Benjamin, 2012)、およびストレスの増加(Anderson et al., 2002)を引き起こす可能性がある。

COR理論の中核的原則によれば、個人はその後、自分の資源の保護と保存に専念する(Hobfoll, 2001)。COR理論(Hobfoll, 1988, 1989)は、個人が資源を回復したり感情的な緊張レベルの増加に起因する資源損失の負のスパイラルを回避したりするために、いくつかの対処メカニズムを採用する場合があることを示唆している。第一に、心理的および生理的に消耗した人は、貴重な資源を枯渇させるような状況から撤退する可能性がある。第二に、彼らは職場での関与のレベルを下げる場合がある。COR理論は、仕事から家族への負の波及効果に対処している女性起業家の状況によく適合する(Mansour & Tremblay, 2018)が、これは、「資源プール」を強化する上で家族が重要な資源と

なっているか、あるいは、家族が「資源プール」の枯渇の根本原因となっているからである。

本研究では、以下のように仮定する。WFC現象に直面している女性起業家は、最終的には家庭生活を守るために事業からの撤退を検討し始める、ということである。また、別の対処法として、事業の規模と範囲を縮小することにより、事業活動拡大へのコミットメントが低下する可能性がある。こうした女性の主要な感情的・身体的資源は回復する可能性はあるが、その対処戦略は、モチベーションレベルの低下などの悪影響を及ぼす可能性がある。

仕事の要求度-資源(JD-R)モデルは、幅広い職業環境でタスクと職務を実行するために必要な資源と、仕事の要求度との間の相互作用に焦点を当てている(Demerouti et al., 2001)。多くの研究者が、JD-Rモデルを、非人格化、不眠症、不安などの個人のネガティブなパフォーマンスの要因を調べるための厳密な理論的基礎として認めている。JD-Rモデルは、要求度-コントロールモデルや努力-報酬不均衡モデルなど、個人の幸福感の他のモデルを置き換えるために使用されることが多い。仕事の要求度とは、「持続的な身体的または心理的(認知的および感情的)な努力またはその両方を必要とし、それゆえ特定の生理学的または心理的コストまたはその両方に関連する、仕事の身体的、心理的、社会的、または組織的側面」を指す(Schaufeli & Bakker, 2004, 296)。時間のプレッシャーや業務過多などの仕事の要求度は、個人のエネルギーの持続的な動員から生じる極度の疲労の主な原因となることが多いと考えられている。仕事の資源とは、「(1) 仕事の要求と

それに関連する生理的・心理的コストを削減し、
(2) 仕事の目的の達成度に機能的であり、[且つ]
(3) 個人の成長、学習、発達を刺激する、仕事の身体的、心理的、社会的、または組織的な側面」]として定義される (Schaufeli & Bakker, 2004: 296)。学者らは、仕事の資源が低いと、個人の達成志向や自己効力感の信念が脅かされるため、仕事関連の撤退意図が予測される、と論じている (Bakker et al., 2005)。

具体的には、仕事の要求度が仕事の資源よりも過度に高い場合、精神的ストレスが強まる、と学者らは仮定している。Demeroutiら (2004) の研究では、過度の仕事のストレスで苦しんでいる個人は、自らの行動が理由でさらなる要求を経験し、物質的、社会的、個人的、またはエネルギー的資源が不足する可能性がある、という仮定を強調している。たとえば、仕事上の緊張 (すなわち、燃え尽き症候群、不安、非人格化) を経験している人は、時間内に効率的に仕事を終わらせる可能性が低く、時間のプレッシャーや心理的作業負荷などにより更なるストレスを感じるようになる。

これらの議論を考慮すると、JD-R モデルは、新型コロナウイルス感染症に関連するストレス要因が起業家のパフォーマンスをどのように妨げるかを明らかにするための有効な概念的枠組みである、と結論付けることができる。当然のことながら、起業家は、長時間労働、役割の曖昧さ、および経済的損失の潜在的なリスクから来る欲求不満を常に経験しているため、過度の仕事の要求による壊滅的な連鎖反応は、起業家に重大な影響を及ぼす可能性が高い (Kollman et al., 2019)。

起業家のストレス因子としての仕事と家庭の葛藤

本研究の目的は、COR 理論 (Hobfoll, 2001) と JD-R モデル (Demerouti et al., 2004) の両方を利用して、女性起業家の WFC の経験の根底にある認知メカニズムの包括的な理論的枠組みを構築・実証することである。本稿では、女性起業家が事業を継続していく中で、仕事の要求度が高まった結果、家族の責任を果たせなくなり精神的苦痛に直面する、と仮定する。先行する組織行動研究 (Wayne et al., 2017) は、家族との質の高い時間の不足に悩む女性起業家が経験する欲求不満は、職場での心理的資源を枯渇させ、幸福感を損なうことになる、と論じている。

家族の領域に対する仕事の要求の有害な波及効果は、多くの場合、仕事と家族の役割が対立している状況で起こる。女性起業家は、男性起業家よりもこの葛藤をより強く経験する可能性が高い (Jennings & McDougald, 2007)。そうした過酷な状況は、多くの女性起業家に影響を及ぼし続けている。なぜなら、彼女らが家事の大部分を担っているからである (Shelton 2006)。どの分野でも女性の役割は、女性が同時に別の分野の役割も担っているため、一層困難なものとなる。仕事と家族の要求を効果的にやりくりするためには、女性起業家は、起業家としての活動と家族活動の間に慎重な時間配分を行う必要がある。Shelton (2006) は、女性起業家が経験する WFC は、事業の成長の鈍化を引き起こす、と主張している。この傾向は、COR 理論 (Hobfoll, 2001) の「個人が資源枯渇事象を強く経験するほど、心理的資本など個

人資源の節約により負のストレススパイラルを抑える動機が高まる」という議論と一致している (Luthans, 2002)。仕事と家庭の両方で成功しなければならないというプレッシャーを考えると、女性起業家は家庭での責任を果たすことが容易ではないため、失望したり動揺したりする可能性が高くなるのも当然である。女性起業家の失望感、家族の幸福を犠牲にして事業を営まなければならないという罪悪感にも深く根ざしている。

仕事と家庭の葛藤と職務不満感

組織行動の分野では、職務不満感は従業員の幸福の主要な指標と考えられている (Grandey et al., 2005)。本研究では女性起業家は、仕事と生活両方の責任を果たすことが難しいと感じたとき、自分の仕事に対して不満を持つと推測する。その根底にある理論的根拠は、女性が仕事と家族の役割の間で自分の時間と心理的関与を均等に配分できないことから来るストレスに密接に関連している。Fredrickson (1998) の拡張形成理論に基づいて、Eddleston & Powell (2012) は、資源を枯渇させる WFC により、女性起業家は自信を失い、悲観的な感情に支配される可能性があることを強調している。たとえば、Netemeyer ら (1996) は、米国の南東部の大都市で 182 人の小学校と高等学校の教師と管理者の仕事の満足度が WFC によってどのように影響されたかを研究した。彼らは、WFC のレベルが上がると、仕事の満足度が低下すると同時に、仕事に対する不安・緊張、役割の葛藤、役割のあいまいさのレベルが高くなることを発見した。同様に、米国のペンシルベ

ニア州に住む 174 人の既婚の女性従業員の分析 (Grandey et al., 2005) は、WFC と仕事の満足度との間に横断的および縦断的に負の相関があることを示した。したがって、次の仮説を立てる。

仮説 1: 認識されている WFC は、職務不満感と正の相関がある。

職務不満感と起業家の撤退意図

職務不満感が生じると、資源が枯渇する状況にあつては、女性起業家は事業にとどまるための感情的な資源が少なくなるため、起業から撤退する意図をもつ可能性が高くなる場合がある。COR 理論に基づくと、女性起業家は、起業へのコミットメントを減らすことによって、損失を最小限に抑え、乏しい資源を守ろうと努める、と論じることができる。Hobfoll (2001) は、この防御的な戦略は、ストレスの多い出来事に関連した否定的な感情の高まりに対する反応を表していると主張している。女性起業家は、仕事と家庭のバランスを維持する能力が足りないことへの不安や欲求不満の高まりにさらされると、起業家活動に専念することを減らす傾向がある (De Clercq et al., 2021)。逆に、仕事に満足している女性起業家は、仕事の満足がストレス因子の悪影響に耐えるのに役立つ心理的保護となるため (Yan et al., 2021)、危機の時でも熱心に事業活動を続けることができる (De Clercq et al., 2021)。したがって、仕事に対する満足度の欠如は、女性起業家の事業撤退の意図に影響を与える可能性がある。したがって、以下のことを提案する。

仮説2：職務不満感は、起業家の撤退意図と正の相関がある。

職務不満感の媒介効果

仕事と生活の不均衡と起業家の撤退意図との関係性を説明する上で、職務不満感は媒介的な役割を果たすことがこれまで議論がされてきた。基本的な前提は、過度の仕事の要求度によって引き起こされる家族の領域に対する負の波及効果が、女性起業家のキャリアに関連する不確実性を引き起こし、エネルギー資源の枯渇を止めるように促す、というものである。Shelton (2006) は、起業家の幸福感を用いてWFCを事業の業績に結び付ける一連の関係を概念化した。ただし、この概念的枠組みの妥当性については、実証的証拠はない。本研究では、女性起業家が新型コロナウイルス感染症の条件下で否定的な感情を経験することなく、起業家精神から撤退する可能性は低い、と推測している。したがって、以下のことを提案する。

仮説3：女性起業家の職務不満感は、WFCと事業からの撤退意図との間の正の関係を媒介する。

幼児保育の調整効果

新型コロナウイルス危機下、柔軟な働き方に対する重要性はより高まっている。しかし、この危機は、女性起業家の事業の持続可能性を不当に脅かすものになっている。男性起業家と比較して、女性起業家は、無給でフルタイムの育児の責任と無給の家事労働に対処するのにより多くの時間を費やしていると考えられている。

たとえば、UN Women (2020) は、少なくとも6歳未満の子供を一人抱える女性の24%が、1日あたり9時間以上を育児に費やしたという証拠を示しているが、この割合はパンデミックの間に36%に急上昇した。OECDの報告書(2021年)によると、12歳以下の子供を持つ母親(父親)の61.5%(22.4%)が無給の子育て作業のほとんどを担当している。新型コロナウイルス感染症の蔓延を防ぐために事業が閉鎖されたロックダウン中、学校や保育施設も一時的に長期間閉鎖された。小さな子供を持つ女性起業家の多くは、フルタイムの育児サービスにアクセスできず、子供たちが家に留まり、自宅で学習することを余儀なくされた。したがって、女性起業家は、デジタルで事業活動が続けることができたとしても、子供の世話、ホームスクーリング、家事など、家族に対する複数の役割を果たすためにさらなる仕事量をこなす必要があった。

育児負担は、新型コロナウイルス感染症によって誘発されたWFCの影響を悪化させる可能性があり、女性起業家が自分の仕事に不満や不快を感じる可能性が高くなる。Hobfoll (2001) のCOR理論の観点から考えられる理由の1つは、女性起業家が独力で追加の育児負担を負う必要があり、それが新型コロナウイルスのパンデミックで経験するWFCに起因する精神的ストレスをさらに増大させることになる、ということである(Yan et al., 2021)。したがって、家に子供がいることで心理的資源を使い果たし、同時にWFCや他の起業家的ストレス因子(資金源と他者からの社会的支援の欠如、および時間的プレッシャーなど)に起因する欲求

不満に悩まされることになるため、仕事にあまり意味を見いだせなくなる可能性がある。小さな子供を育てながら仕事と家事を両立させることは、女性起業家に過度の負担をかけ、「女性」と「起業家」の両方の役割を果たすことをより困難にする可能性がある。

したがって、小さな子供を持つということは、女性起業家が事業から離れるか、撤退意図を決定づける可能性がある。干渉や精神的ストレス、および仕事と家庭の望ましいバランスが達成できなかったという認識に起因する不満のためである。家に小さな子供がいると、WFCが起業家の撤退意図に及ぼす間接的な負の影響を高める可能性が高い。したがって、以下を提案する。

仮説4：小さな子供を持つことは、職務不満感を通じてWFCと起業家の撤退意図との間の間接的な関係を調整するが、その間接的な関係は女性起業家に小さな子供がいるときにより強くなる。

研究方法

サンプルと手順

本研究では、日本で事業を行っている現役の女性起業家のデータを使用した。オンラインの市場調査会社であるマクロミル社と共同で、女性起業家たちに連絡を取り、オンラインアンケート調査を実施した。アンケートを作成するためにいくつかの手順を実行した。まず、英語は調査対象者の母国語ではないため、Brislin (1970) に倣って、逆翻訳アプローチを採用した。

アンケートは、最初に英語で作成し、専門の翻訳会社が日本語に翻訳した後、両言語に精通している日本の学者と別の翻訳会社が英語に逆翻訳した。このプロセスは、翻訳された項目全体の一貫性、正確性、明確性を保証するために徹底的に行われた。さらに、自己申告の回答から生じる可能性のある共通手法分散 (CMV) を軽減するために、項目の順序のランダム化や一部の項目の逆符号化など、Podsakoffら (2003) が提案したさまざまな措置を適用した。本調査前には、5人の女性起業家を対象にパイロット調査を実施し、そのフィードバックを使用して調査項目の妥当性と精度の向上に役立てた。WFCと起業家の撤退意図との関係における調整・媒介メカニズムの複雑なモデルを考えると、調査参加者が本研究のモデルを認知的に理解する可能性は低いと考えられる (Chang et al., 2010)。したがって、CMVはここでは重大な懸念事項ではないと結論付けられる。

アンケートは、調査リンクを介して1631名の女性起業家に配布された。618件の完全な回答 (37.9%) が得られた。サンプルサイズと回答率は、女性起業家の行動と起業家の意思決定に関する先行研究と同等である (Mari et al., 2016)。

参加者の年齢プロファイルは次のとおりである。19.59%が34歳以下であった。37.54%が35歳～44歳、29.12%が45～54歳で、残りの13.76%は55歳以上であった。参加者の事業は、サービス、IC、卸売、小売、製造の5つのセクターに属していた。彼女らは主に初心者起業家 (94.66%) であり、少なくとも1人の未成年の子供 (36.41%) がいた。回答者の起業活動

の主な動機は、ワークライフバランスを見つけること (84.79%)、次に自己実現を達成すること (58.58%)、および高収入を得ること (54.85%) であった。

尺度

特に明記されていない限り、以下の尺度項目の回答形式は、7ポイントのリッカート尺度であり、「全くそうは思わない」(1) から、「非常にそう思う」(7) までの範囲であった。

仕事と家庭の葛藤 先行研究 (Netemeyer, Boles, & McMurrian 1996 など) で開発された5つの尺度を、新型コロナウイルス感染症の状況に適合させた。サンプルステートメントには、「このパンデミックの間、自分の仕事の要求が自分と家族の生活を妨げている」、「自分の仕事にかかる時間の長さは、このパンデミックの間、家族的責任を果たすことを困難にしている」、「自分の仕事は、このパンデミックの間、家族に対する務めを果たすことを困難にする緊張を生み出すことはない」(逆のステートメント) がある。スケールは0.88の信頼性係数であり、一般的に受け入れられているカットオフポイントである0.70 (Nunnally, 1978) を満たしていた。平均は2.95で、標準偏差は1.45であった。

職務不満感 回答者は、Cammannら (1983) が開発した3項目の尺度により、現在の起業家としての道に満足していると報告した。サンプルステートメントは、「一般的に、私は起業家として働くのが好きではない」と「一般的に、私は自分の仕事が好きである」(逆コード化)

である。この構成概念のCronbachの α は0.70であった。平均は2.93で、標準偏差は1.27であった。

小さな子供を持つ女性起業家 回答者は、0～4歳の子供の有無について回答を求められた。平均は0.12で、標準偏差は0.32であった。

起業家の撤退意図 この構成概念の操作化は、Bluedorn (1982) から引用した。回答者に、現在の起業の道から撤退したいと感じる程度を評価するよう求める4項目の尺度を使用した。サンプルステートメントには、「もし自分の思い通りになれば、一年後には辞めて別の組織で働く」、「この仕事を辞めようと思うことがよくある」などがある。この測定値のCronbachの α は0.80であり、これは一般的に受け入れられている信頼性のレベルである0.70 (Nunnally, 1978) を上回っている。起業家の撤退意図の平均スコアは2.70で、標準偏差は1.30であった。

コントロール変数 仮説を検証し、内生性の懸念を緩和するために、本研究には、女性の起業家精神に関する先行研究 (De Clercq, Kaciak, & Thongpapanl, 2021; Liu, Schøtt, & Zhang, 2019; Mari et al., 2016; Wijewardena et al., 2020 など) に倣って、さまざまな人口統計学的因子、企業特有の因子、および業界特有の因子が含まれている。個人レベルのコントロール変数には、稼ぎ手 (1 = はい、0 = いいえ)、年齢 (年)、学歴 (1 = 中学校の卒業証書から7 = 博士号まで)、業界での経験 (年)、以前の起業家としての経験 (1 = はい、0 = いいえ)、およ

び経済的懸念（1=まったく心配がない、から7=経済的に経営が非常に困難と感じる、まで）を含めている。企業固有の制御変数には、企業の年数（年）が含まれる。また、知識集約型産業（1=はい、0=いいえ）という業界固有の変数もコントロール変数とした。Shelton（2006）の議論に従い、成長志向（1=はい、0=いいえ）をコントロール変数とした。なぜなら、成長志向のない女性は、意図的に希望を下げ、自分の事業を縮小することで、家族の領域に対する仕事の要求の負の波及効果に対処する傾向があるからである。

ここで使用されている3つの構成概念（すなわち、WFC、職務不満感、起業家の撤退意図）を検証するために、従来の手順を採用した。まず、バリマックス回転による探索的因子分析を

実施した。表1に示すように、因子負荷が0.50（Zwick & Velicer 1986））未満であったため、仕事と生活の葛藤に関連する1つの項目を除外した。次に、確認的因子分析（CFA）を実行して、SPSS AMOS 28.0ソフトウェアを使用して、測定モデルと、構成概念の次元、信頼性、および妥当性を検証した。CFAは、関心のある3つの変数が互いに異なることを確認した。このモデルのカイ二乗は、統計的に有意であった（カイ二乗 = 112.61、p 値 = 0.000）。他の適合度統計量は満足のいくものであった（適合度指数 [GFI] = 0.97、比較適合指標 [CFI] = 0.97、タッカー-ルイス指数 [TLI] = 0.96、および近似の平均平方根誤差 [RMSEA] = 0.05）。したがって、CFAは、3つの構成概念の妥当性について強力な証拠を提供する。

表1 探索的因子分析（バリマックス回転）の結果

項目	因子荷重		
	1	2	3
仕事と生活の葛藤			
仕事上の要求が、このパンデミック期間中、自分の家庭と家族の生活を妨げています。	0.832	0.137	0.083
仕事に占める時間が長いため、このパンデミック期間中は家族の責任を果たすことが困難になっています。	0.863	0.048	0.060
このパンデミックの期間中は、仕事に求められる要求のために、家庭で行いたいことがなされていません。	0.827	0.099	0.092
仕事が緊張を生み出すため、このパンデミック期間中は、家族の義務を果たすことが困難になっています。	0.308	0.066	0.199
仕事上の義務のため、このパンデミック期間中は、家族のための活動の計画を変更する必要があります。	0.853	0.106	0.009
職務不満感			
概して、私は起業家として働きたくはありません。	0.029	-0.010	0.782
全体として、私は自分の仕事に満足していません。	0.057	0.255	0.764
概して、私は自分の仕事が好きです。(R)	0.149	0.232	0.750
起業家の撤退の意向			
自分の思い通りにするのであれば、1年後には別の組織で働きます。	0.108	0.807	0.172
今後12か月中に新しい仕事を探す予定です。	0.134	0.824	0.137
この仕事を辞めることを頻繁に考えます。	0.125	0.851	0.164
私のような仕事をしている人は、しばしば辞めることを考えます。	0.003	0.637	-0.123
固有値	3.900	2.181	1.466
説明された分散の%	32.500	18.180	12.220
クロンバックのアルファ	0.877	0.704	0.798

注：各測定を定義する項目の因子負荷は太字で示す。

実証結果

表2は 調査変数の平均、標準偏差、ピアソンの相関、および内部信頼性を示す。ピアソンの相関検定は、多重共線性の潜在的な脅威を示していない。多重共線性の懸念がないことを確認するために、分散拡大係数（VIF）を確認したが、VIFは閾値の10（Myers, 1990）を超えていなかった。予測変数（WFC）は、職務不満感と密接に関連していた（ $0.20, p < 0.01$ ）。

職務不満感、起業家の撤退意図と正の相関があった（ $0.31, p < 0.01$ ）。媒介に関する仮説をテストし、Hayes（2013）が開発したPROCESSマクロを使用して調整した。PROCESSマクロは、研究者がブートストラップ法の手順（Preacher et al., 2007）に基づいて媒介効果と調整効果の強さを同時に調べることを可能にする経路解析ツールである。仮説1では、EFCのレベルの上昇が職務不満感の増加につながることを提案した（ $\beta = 0.127, p < 0.01$ ）。

表2 記述統計と相関行列

変数	N	平均	SD	α	ピアソン相関												
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 仕事と生活の葛藤	618	2.95	1.45	0.88	1												
2 小さな子供	618	0.12	0.32	—	0.06	1											
3 企業の年齢	618	5.07	3.06	—	0.05	0.03	1										
4 稼ぎ手	618	0.36	0.48	—	0.03	-0.12	0.00	1									
5 個人の年齢	618	43.19	9.77	—	-0.01	-0.27	0.19	0.10	1								
6 教育レベル	618	3.57	1.37	—	0.01	0.00	-0.01	-0.04	-0.07	1							
7 業界経験	618	0.50	2.98	—	0.00	0.00	0.00	0.05	0.11	0.06	1						
8 起業家としての以前の経験	618	0.05	0.23	—	0.00	0.02	-0.03	0.08	0.07	0.03	0.71	1					
9 成長志向	618	0.28	0.45	—	0.12	0.09	-0.06	0.11	-0.12	0.05	0.10	0.14	1				
10 経済的な心配	618	4.40	1.71	—	0.14	0.03	0.00	0.06	-0.09	-0.08	-0.08	-0.05	-0.01	1			
11 知識ベース産業	618	0.09	0.28	—	-0.03	0.06	0.03	0.01	0.04	0.09	0.20	0.18	0.03	-0.07	1		
12 職務不満感	618	2.93	1.27	0.70	0.20	0.01	0.09	-0.03	0.01	-0.14	-0.04	0.00	-0.12	0.23	-0.04	1	
13 起業家の撤退の意向	618	2.70	1.30	0.80	0.23	0.01	0.01	-0.01	0.00	-0.08	0.00	0.01	-0.05	0.34	-0.04	0.31	1

注：太字の値は、0.01レベルでの統計的有意性を示す。SDは標準偏差を示す。

仮説2では、職務不満感、起業家の撤退意図と正の相関があることを提案した。職務不満感が起業家の撤退意図に非常に有意で正の影響を与えることを確認し（ $\beta = 0.214, p < 0.01$ ）、したがって仮説2を支持する。本稿では、職務不満感、WFCが起業家の撤退意図を予測するための媒介メカニズムであることを提案した。表3に示すように、WFCが職務不満感を通じて起業家の撤退意図に及ぼす間接的な効果は正であり、統計的に有意であった（間接的な効果 = 0.034、SE = 0.011、90% CI : 0.019 ~ 0.054）。したがって、女性起業家はWFCに

遭遇すると、自分の仕事に失望したり動揺したりして、その後、より高いレベルの撤退意図を経験する可能性が高くなる、ということである。これらの結果は当初の予測と一致しており、したがって仮説3を支持する。

次に、仮説4に目を向ける。この仮説が提案したのは、WFCが職務不満感を通して起業家の撤退意図に与える条件付き間接効果は、部分的には女性起業家が新型コロナウィルスのパンデミック中に自宅で世話をする小さな子供の存在によって決定される、ということであった。具体的には、家庭に小さな子供がいることが、

WFCに対処する個人の能力を損なう第1段階の境界条件となる、と予想した。表3に示すように、職務不満感を予測する上で交差積項(WFC×小さな子供)は有意である(係数=0.240、90% CI: 0.083 ~ 0.398)。

図2に示すように、女性起業家が0～4歳の小さな子供を自宅に抱えている場合、WFCと職務不満感との正の関係がより強くなる。つまり、女性起業家は、小さな子供の世話をする必要を抱えながらWFCに遭遇すると、仕事に集中出来ず大きなストレスを感じることになる。したがって、これらの結果は、仮説4を完全に

支持することを示している。調整された媒介指標も有意である(指標 = 0.051、90% CI: 0.009 ~ 0.098)。

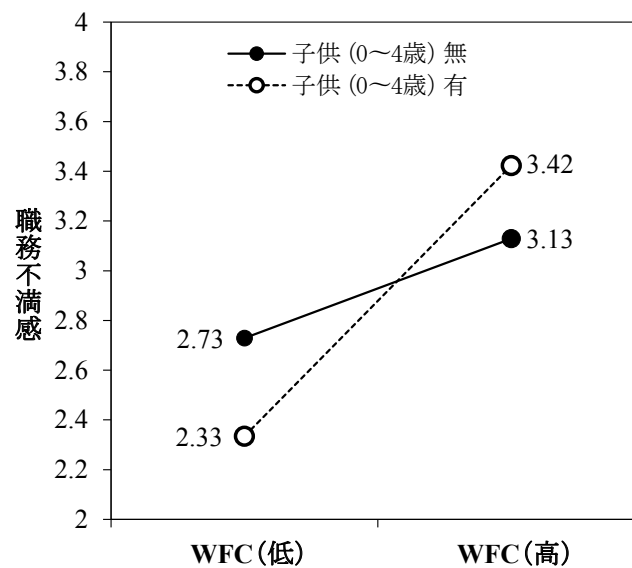
表3で報告されているように、多くの制御変数は統計的に有意であった。その結果、企業の年数が職務不満感と正の相関を示している($\beta = 0.030$ 、 $p < 0.1$)。学歴は、女性起業家の職務不満感と負の関連があった($\beta = -0.112$ 、 $p < 0.01$)。成長志向は職務不満感と負の相関があった($\beta = -0.371$ 、 $p < 0.01$)。経済的懸念は、職務不満感と起業家の撤退意図の両方に正の相関があった($\beta = 0.144$ 、 $p < 0.01$)。

表3 調整された媒介結果(プロセスマクロ)

変数	係数	SE	t値	LLCI	ULCI
媒介変数モデル：職務不満感					
定数	2.294	0.328	6.986 ***	1.753	2.835
仕事と生活の葛藤	0.127	0.036	3.480 ***	0.067	0.187
小さな子供	-0.761	0.338	-2.248 **	-1.318	-0.203
仕事と家庭の葛藤×小さな子供	0.240	0.096	2.508 **	0.083	0.398
企業の年齢	0.030	0.016	1.874 *	0.004	0.057
稼ぎ手	-0.116	0.102	-1.136	-0.285	0.052
個人の年齢	0.000	0.005	0.049	-0.009	0.009
教育レベル	-0.112	0.036	-3.158 ***	-0.170	-0.054
業界経験	-0.025	0.023	-1.074	-0.063	0.013
起業家としての以前の経験	0.482	0.306	1.573	-0.023	0.986
成長志向	-0.371	0.111	-3.339 ***	-0.553	-0.188
経済的な心配	0.144	0.029	5.011 ***	0.097	0.192
知識ベース産業	-0.067	0.173	-0.389	-0.353	0.218
従属変数モデル：起業家の撤退の意向					
定数	0.810	0.324	2.499 **	0.276	1.344
仕事と生活の葛藤	0.147	0.034	4.328 ***	0.091	0.203
職務不満感	0.214	0.040	5.382 ***	0.149	0.280
企業の年齢	-0.011	0.016	-0.683	-0.037	0.015
稼ぎ手	-0.066	0.100	-0.658	-0.231	0.099
個人の年齢	0.003	0.005	0.586	-0.005	0.011
教育レベル	-0.031	0.035	-0.883	-0.089	0.268
業界経験	0.009	0.023	0.386	-0.029	0.046
起業家としての以前の経験	0.107	0.301	0.354	-0.389	0.603
成長志向	-0.116	0.110	-1.054	-0.297	0.065
経済的な心配	0.209	0.029	7.226 ***	0.161	0.257
知識ベース産業	-0.037	0.170	-0.219	-0.318	0.243
Yに対するXの間接的な影響					
効果の大きさ	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
職務不満感	0.034	0.011	0.019	0.054	
Yに対するXの条件付き間接効果：					
いいえ：小さな子供	0.027	0.036	0.012	0.046	
はい：小さな子供	0.079	0.089	0.036	0.127	

注：LL=下限、UL=上限、CI=信頼区間、5,000のブートストラップサンプルを使用した。
SE=標準エラー、N=618、* $p < 0.10$ 、** $p < 0.05$ 、*** $p < 0.01$

図2 職務不満感を予測する際の、仕事と生活の葛藤と小さな子供の存在の間の相互関係



考察と結論

新型コロナウイルス感染症の危機は、グローバル市場で需要と供給の両方の混乱を引き起こした深刻な大惨事である (Manolova et al., 2020)。新型コロナウイルス感染症のショックは、多くの女性起業家に対し多大な悪影響を及ぼした。彼女らはパンデミック危機の間に相当な収益を失い、より少ない収入で生計を立てなければならず、孤独感や絶望感に苛まれた。女性起業家のほとんどは自営業であり、独立して事業を営んでいることを忘れてはならない。様々な国際機関から発表された報告書によると、新型コロナウイルスのパンデミックによって拍車がかかった未曾有の経済的不確実性が、女性起業家の心理的・職業的幸福感に悪影響を及ぼしたことが明らかになっている。それは、家事の増大を克服する必要があると同時に、仕事に関連する責任を果たす必要があったからである。本研究は、特に新型コロナウイルス感染

症の条件下で、仕事と生活の不均衡と女性起業家の撤退意図の複雑な関係性を実証的に究明することを目的としている。世界中の各国政府は、新型コロナウイルス感染症による負の経済的ショックを緩和するために、いくつかの公的財務支援策を実施している。しかし、この危機の間、政府の支援が起業家の心理的・職業的幸福の維持にどう役立つかを調べた詳細な研究はほとんどない。

COR理論とJD-Rモデルの観点から、WFCは、女性起業家の職務不満感を強めることで、間接的に撤退意図を高める原因になることがわかった。第二に、本研究は、負の境界条件としての家族の状況（幼児の有無）によって、職務不満感の高まりを通じて、仕事と家庭の不均衡が女性起業家の撤退意図に与える悪影響を増強することを究明した。本研究は、女性起業家は異質な集団として捉えるべきであることを示唆している (Fielden & Hunt 2011)。

実用的な意義

本研究の結果は、実務家や政策立案者にとって次のような意義がある。日々の仕事が家族の責任に及ぼす負の干渉は、起業家にとって主要なストレス因子である。社会に深く浸透している家父長制的な期待と価値観によって特徴付けられる日本では、WFCは、男性起業家よりも女性起業家にとってより深刻な問題である。本研究の調査結果は、家庭で女性起業家が経験する仕事に起因する家族への負担の悪化が、短期的にも長期的にも起業の動機付けに悪影響を及ぼす可能性があるという証拠を示している。女性起業家には、WFCへの対処に精通している経験豊富な女性起業家によるメンタリングやコーチングサービスなどの非経済的支援へもっとアクセスできることが必要である。公共政策の観点から、特にメンターシッププログラムは、成功した女性の役割モデル（Austin & Nauta, 2016）や小規模企業と起業家の諮問センター（Shelton 2006）に女性起業家を結び付けることもできる。それらは、仕事と家庭の管理戦略に関するカウンセリングサービスや感情面および手段としてのサポートを、現在また将来の女性起業家に提供することができる。一方、Rigioniら（2021）は、ジェンダー平等を促進するジェンダー・ニュートラルな税制を設計し実施することの重要性を強調している。また、情報通信技術の使用も、特にコロナ後において（Rigoni et al., 2021）、女性起業家を緊密なコミュニティ内の他の女性たちと結びつけ、健康やジェンダー特有の問題に関連する情報を交換しやすくするよう期待されている（Crittenden et al., 2019）。たとえば、経験豊富な女性が提供す

るオンラインコーチングセッションは、危機に際して、有効な財務計画を導入し、仕事と家族に対する責任をより適切に管理する方法に関するヒントから恩恵を得られるようにすることができる（Hunt et al., 2019; Fielden & Hunt, 2011）。オンラインコーチングは、正常な状態に立ち返り回復力を発揮しようとする女性起業家の感情的・社会的支援のニーズを満たすのに役立つ。Torrèsら（2021）は、オンラインコーチングは、女性起業家が人生の満足感を高められる効果的な方法として役立つと主張している。

さらに、eコーチングは、コーチの励ましと思いやりのあるフィードバックを通じて、女性起業家の自己効力感と忍耐力のレベルを高めるのに役立つ可能性がある。Torrèsら（2021）の主張を反映して、中央政府と地域社会は、経済回復のエンジンとしてウェビナーや精神的支援施設などの非財務的支援を女性起業家に提供する「起業家精神ケア」システムを構築するために指導力を発揮する必要がある。Afshanら（2021）もまた、ソーシャルメディアを通じた支援は、新型コロナウイルス感染症の状況においても、女性起業家が決意と自尊心を保つよう奨励できることを強調している。一体感の高まりにより、同じコミュニティに属する参加者とオンラインの集まりの両者が刺激を受けて、両方の役割を果たす道徳的責任のために、WFCの課題から生じる重大な問題をお互いに助け合って解決するよう促されることになる（Al-Omoush et al., 2021）。Facebook、LinkedIn、Twitterなどのソーシャルメディアネットワークは、社会的関連性を強く意識して

いるメンバーを助けて、支援希望者がキャリア目標を追求する上で回復力と決断力を育むのに役立つ可能性がある (Argyris & Xu, 2016)。これは、危機に瀕しても、女性起業家の心理的エンパワーメントに対する認知にプラスの影響を与える可能性がある (Afshan et al., 2021)。COR理論とJD-Rの考え方を拡張すると、前述のミクロ、メソ、マクロレベルでの感情面および手段上のサポートは、女性起業家が女性特有の課題を克服し、パンデミックを生き残る能力を高めるための重要な資源である。

限界と将来の研究の提案

本研究には極めて重要な理論的および実際の意義があるが、いくつかの方法論的限界がある。第一に、本研究は、ユニークな研究環境として、東アジアの家父長制的な国である日本にのみ焦点を当てている。そのため、研究結果の一般化は限定される可能性がある。したがって、将来の研究では、さまざまな国にまたがるデータを活用して研究モデルを追試する必要がある。これにより、文化的背景の違いによって、異なるストレス因子が女性起業家の撤退意図を引き起こすメカニズムがどのように強化または減衰されるかを明らかにするのに役立つ可能性がある。

第二に、本研究は、すべての構成要素に対して自己報告の尺度を採用したが、これにより、相関関係を誇張する問題を起こす可能性がある。社会的望ましさの潜在的な問題に取り組むために、将来の研究ではマルチソースのテストを実施する必要がある (Podsakoff et al., 2003)。たとえば、WFCに対する配偶者の評価

は、単一情報源のバイアスに効果的に対処できる可能性がある (Grandey et al., 2005)。

最後に、新型コロナウイルスのパンデミックが最近の現象であることを考えると、現在のところ、パンデミックが個人の行動や企業の戦略的变化に与える影響を研究者が調べることのできる信頼に足るデータベースは存在しない。したがって、本研究を拡張する際には、研究者は自分でアンケートを配布することによってデータを収集することができる。また、「新規開業パネル調査データ」などの二次データを使用することもできる。新型コロナウイルス感染症の危機によってもたらされた景気後退などストレスの多いライフイベントの影響をより正確に理解するには、研究者は職務不満感とその前兆に対する認識の変化を調べる必要がある。アンケート調査を使用して詳細情報を収集および分析することは可能であるが、因果推論を検証できる縦断的データセットを構築することは困難である。さまざまな時点でのデータ収集は、特に起業家精神の分野での調査主導型の研究にとっては大きな課題である。一方、パネルデータのアプローチは、逆因果律の問題を克服し、因果関係を特定するのに役立つ。ただし、パネルデータは、多くの場合、具体的な情報が不足している。前述の欠点を回避するには、混合方式のアプローチを採用する価値がある。言い換えれば、女性起業家にとって大きな脅威である新型コロナウイルスのパンデミックが、女性起業家の幸福感や事業のパフォーマンスにどの程度影響を及ぼしたかを研究者が調べる際には、定量的方法と定性的方法の両方を実施することが必要である。

【参考文献】

- Afshan, G., Shahid, S., & Tunio, M. N. (2021). "Learning experiences of women entrepreneurs amidst COVID-19". *International Journal of Gender & Entrepreneurship*.
- Al-Omoush, K. S., Orero-Blat, M., & Ribeiro-Soriano, D. (2021). "The role of sense of community in harnessing the wisdom of crowds and creating collaborative knowledge during the COVID-19 pandemic". *Journal of Business Research*, 132, 765-774.
- Amatucci, F.M. and Crawley, D.C. (2011). "Financial self-efficacy among women entrepreneurs". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3 (1), 23-37.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes". *Journal of Management*, 28 (6), 787-810.
- Argyris, Y. E., & Xu, J. (2016). "Enhancing self-efficacy for career development in Facebook". *Computers in Human Behavior*, 55, 921-931.
- Austin, M. J. & Nauta, M. M. (2016), "Entrepreneurial role-model exposure, self-efficacy, and women's entrepreneurial intentions". *Journal of Career Development*, 43 (3), 260-272.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). "Burnout contagion processes among teachers", *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289-308.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). "Job resources buffer the impact of job demands on burnout". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 170-180.
- Bluedorn, A. C. (1982). "A unified model of turnover from organizations". *Human relations*, 35 (2), 135-153.
- Bobrowska, S., & Conrad, H. (2017), "Discourses of female entrepreneurship in the Japanese business press – 25 years and little progress". *Japanese Studies*, 37 (1), 1-22.
- Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. A. (2012). "The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being". *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 317-325.
- Brislin, R.W. (1970). "Back-translation for cross-cultural research". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1 (3), 185-216
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Overall Job Satisfaction. Fields, DL Taking the Measures of Work: A Guide to Validate Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks. Thousand Oaks.
- Chang, S.J., van Witteloostuijn, A., & Eden, L. (2010). "From the editors: common method variance in international business research". *Journal of International Business Studies*, 41 (2), 178-184
- Cooke, F. L. (2010). "Women's participation in employment in Asia: a comparative analysis of China, India, Japan and South Korea", *International Journal of Human Resource Management*, 21 (12), 2249-2270.
- Crittenden, V. L., Crittenden, W. F., Ajjan, H. (2019). "Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology". *Journal of Business Research*, 98, 191-203.
- De Clercq, D., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (2021). "Work-to-family conflict and firm performance of women entrepreneurs: Roles of work-related emotional exhaustion and competitive hostility". *International Small Business Journal*.
- De Clercq, D., Brieger, S. A., & Welzel, C. (2021). "Leveraging the macro-level environment to balance work and life: an analysis of female entrepreneurs' job satisfaction". *Small Business Economics*, 56, 1361-1384.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). "The jobdemands-resources model of burnout". *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004), "The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study". *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-49.

- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). "Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective". *Entrepreneurship Theory & Practice*, 36, 513-541.
- Foss, L., Henry, C., Ahl, H., & Mikalsen, G.H. (2019). "Women's entrepreneurship policy research: a 30-Year review of the evidence". *Small Business Economics*, 53 (2), 409-429
- Fredrickson, B. L. (1998). "What good are positive emotions?". *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fielden, S. L. & Hunt, C. M. (2011). "Online coaching: An alternative source of social support for female entrepreneurs during venture creation". *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 29 (4), 345-359.
- Futagami, S. & Helms, M. M. (2009). "Emerging female entrepreneurship in Japan: a case study of digimom workers". *Thunderbird International Business Review*, 51 (1), 71-85.
- Graeber, D., Kritikos, A. S., & Seebauer, J. (2021). "COVID-19: a crisis of the female self-employed". *Journal of Population Economics*, 34 (4), 1141-1187.
- Global Entrepreneurship Monitor (2021). Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis. Babson College, Babson Park, MA.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). "The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain". *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 350-370.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). "A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Guiliani, F., & Torrès, O. (2018). Entrepreneurship: An insomniac discipline? An empirical study on SME owners/directors. *International Journal of Entrepreneurship & Small Business*, 35 (1), 81-101.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, Guilford Press, New York.
- Higuchi, Y. & Kodama, N. (2014). "Jyosei wa yushi wo ukeirarereru kanosei wa hikuinoka? shinki kaigyō panel chosa niyoru bunseki", RIETI Discussion Paper Series 14-J-015.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. NY: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory". *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-70.
- Hunt, C. M., Fielden, S., & Woolnough, H. M. (2019). "The potential of online coaching to develop female entrepreneurial self-efficacy". *Gender in Management: An International Journal*, 34 (8), 685-701.
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). "Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice". *Academy of Management Review*, 32 (3), 747-760.
- Kollman, T., Stöckmann, C., & 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*, 34, 692-708.
- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Morales, A., Prochotta, A., Steinbrink, K., & Berger, E. S. (2020). "Startups in times of crisis – A rapid response to the COVID-19 pandemic". *Journal of Business Venturing Insights*.
- Liu, Y., Schött, T. and Zhang, C. (2019). "Women's experiences of legitimacy, satisfaction and commitment as entrepreneurs: embedded in gender hierarchy and networks in private and business spheres". *Entrepreneurship and Regional Development*, 31 (3/4), 293-307.
- Luthans, F. (2002). "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

- Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Elam, A. (2020). "Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic". *International Small Business Journal*, 38 (6), 481-491.
- Mansour, S., & Tremblay, D-G. (2018). "Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *International Journal of Human Resource Management*, 29:16, 2399-2430.
- Mari, M., Poggesi, S. & De Vita, L. (2016), "Family embeddedness and business performance: Evidence from women-owned firms". *Management Decision*, 54 (2), 476-500.
- Mastercard (2020). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs 2020 Report*. 1-82.
- McKinsey Global Institute (2018), "The power of parity: advancing women's equality in Asia pacific", McKinsey and Company, Inc.
- Myers, R. (1990). *Classical and Modern Regression with Applications*. Duxbury Press, Boston, MA.
- Netemeyer, R.G., Boles, J. S., Mcmurrin, R. (1996). "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales". *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Nunnally, J.C. (1978), *Psychometric Theory*, 2nd ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- OECD (2021). "Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19". Retrieved from: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164> (accessed on 17.04.2021).
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). "Self-reports in organization research: problems and prospects". *Journal of Management*, 12 (4), 531-544.
- Podsakoff, P. M. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Preacher, K.J., Rucker, D.D., & Hayes, A.F. (2007), "Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions". *Multivariate Behavioral Research*, 42 (1), 185-227.
- Recruit Works Institute (2018). "Rodoseisaku de kangaeru hataraku no korekara". Retrieved from: www.works-i.com/research/others/item/labourpolicy_1802.pdf (accessed on 05.07.2021).
- Rigoni, G., Herrmann, K., Lyons, A. C., Wilkinson, B., Kass-Hanna, J., Bennett, D., Stracquadini, J., & Thomas, M. (2021). Policy brief: The economic empowerment of women entrepreneurs in a post-COVID world. Task Force 5 2030 Agenda and Development Cooperation. pp.1-17.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their *relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shelton, L. M. (2006). "Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface". *Journal of Small Business Management*, 44 (2), 285-297.
- Stephan, U. (2018). "Entrepreneurs' mental health & well-being: A review and research agenda". *Academy of Management Perspectives*, 32 (3): 290-322.
- Stephan, U., Zbierowski, P., & Hanard, P-J. (2020). "Entrepreneurship and Covid-19: Challenges and opportunities". KBS Covid-19 Research Impact Papers, 2, 1-30.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th Edition). HarperCollins: New York.
- Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., Swalhil, A., & Thurik, R (2021). "Risk of Burnout in French Entrepreneurs during the COVID-19 Crisis". *Small Business Economics*.
- UN Women (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden, but by how much? <https://data.unwomen.org/features/covid-19-pandemic-has-increased-care-burden-how-much-0> (Accessed on 17.04.2022).
- Venkatesh, V., Shaw, J.D., Sykes, T.A., Wamba, S.F., & Macharia, M. (2017). "Networks, technology, and

- entrepreneurship: a field Quasi-Experiment among women in rural India". *Academy of Management Journal*, 60 (5), 1709-1740.
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). "The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success". *Journal of Organizational Behavior*, 38 (6), 876-894.
- Welsh, D.H.B., Memili, E., Kaciak, E., & Ochi, M. (2014). "Japanese women entrepreneurs: implications for family firms". *Journal of Small Business Management*, 52 (2), 286-305.
- Wijewardena, N., Samaratunge, R., Kumara, A. S., Newman, A., & Abeysekera, L. (2020). "It takes a family to lighten the load! The impact of family-to-business support on the stress and creativity of women micro-entrepreneurs in Sri Lanka". *Personnel Review*, 49 (9), 1965-1986.
- Xu, F., & Jin, L. (2022). "Impact of daily entrepreneurial stressors on long-term transformational leader behaviors and well-being: Differences in experienced and nascent entrepreneurs". *Journal of Business Research*, 139, 280-291.
- Yan, J., Kim, S., Zhang, S. X., Foo, M-D., Alvarez-Risco, A., Del-Aguila-Arcentales, S., Yáñez, J. A. (2021). "Hospitality workers' COVID-19 risk perception and depression: A contingent model based on transactional theory of stress model". *International Journal of Hospitality Management*.
- Zwick, W., & Velicer, W. (1986). "Comparison of five rules for determining the number of components to retain". *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.
- リクルートワークス研究所 労働政策センター (2018). 労働政策で考える「働く」のこれから, https://www.works-i.com/research/others/item/labourpolicy_1802.pdf