

モンゴルにおける起業家的志向性とその形成因

ザグダホロル ツェンベルドラム¹

平松 庸一²

要 旨

本研究では、モンゴルにおけるアントレプレナーの共通点を洗い出し、彼らのコンピテンシーとパーソナリティ研究領域のビッグファイブが、アントレプレナーシップと起業家的志向性（Entrepreneurial Orientation：以下、EO）の形成過程にいかなる影響を及ぼすのかを検討した。第一に、これらの構成概念からなる理論仮説モデルを構築した。第二に、アントレプレナーシップに及ぼすスタートアップエコシステム、育った社会・環境、学歴、職業経験などの影響も取り込んだ。第三に、理論仮説モデルの構成概念に対して操作化を施し、COVID-19パンデミックの困難な状況下、モンゴルをフィールドとした質問紙調査を実施してデータ（89サンプル、有効回答率61.8%）収集に成功した。これらの3段階のプロセスを経て、記述統計量の検討及び探索的因子分析を実施して作業仮説モデルを構築し、算出された因子スコアを適用してモンゴルにおけるEOの構成因に関する仮説を検証した。その結果、アントレプレナー・コンピテンシーの影響力とアントレプレナーに年齢、性別、パーソナリティ等の影響が及ぼしていることが判明し、またポジショニング分析から、いくつかの特徴ある知見を導出することができた。

キーワード

アントレプレナーシップ、起業家的志向性（Entrepreneurial Orientation：EO）、コンピテンシー、ビッグファイブ

1 はじめに

1.1 研究の背景

モンゴルにおいては、先進国と比べかなり遅れて2010年代になってようやくアントレプレナーという概念が認識されはじめた。しかし、国の政策も影響して現在ではスタートアップ企業が相次いで設立されている。特にモンゴルの若手世代にアントレプレナーシッ

¹ 事業創造大学院大学事業創造研究科修了生／日本大学大学院商学研究科研究生

² 日本大学商学部教授（事業創造大学院大学非常勤）

プとスタートアップ企業に関する関心が高まり、政府からもアントレプレナーシップ教育を支援する方針を示されている。これに加えて、グローバル化とソーシャルメディアの発展があり、このソーシャルメディアを通じ企業の成功をアピールするアントレプレナーたちの影響が相まって、モンゴルにおけるアントレプレナーシップへの関心が強まりつつある。これらの状況に符合するかたちで、数年前からCo-workingセンターとインキュベーターが相次いで設立され、スタートアップのエコシステムはますます整備されつつある。

しかし、モンゴルにおけるアントレプレナーシップとスタートアップ企業に関する先行研究は確認できるが、アントレプレナーの起業に至るまでの心理的特性の影響（例えば、アントレプレナーとパーソナリティ研究領域のビッグファイブ等）を連結して実証した研究は、十分にあるとは言い難い。このような背景を鑑みて、本研究ではモンゴルにおけるアントレプレナーシップの現状を把握することに加えて、どのようにしてアントレプレナーシップが形成されるのかを多視点的に探究する。

1.2 研究目的と研究構成

本研究は、モンゴルにおけるスタートアップ企業及びアントレプレナーの行動に焦点を当てることによって彼らのコンピテンシー、パーソナリティ（リーダーシップの特性）¹、個性の共通点、戦略行動を明確にすることを目的とする。

本研究の構成は以下の通りである。第2節において先行研究を整理し、第3節では本研究で用いる分析方法とモデルと対象データを紹介する。第4節では、本研究の対象データ分析結果を記述する。第5節では実証結果に基づいてポジショニング分析を行い、第6節では結論と課題を述べる。

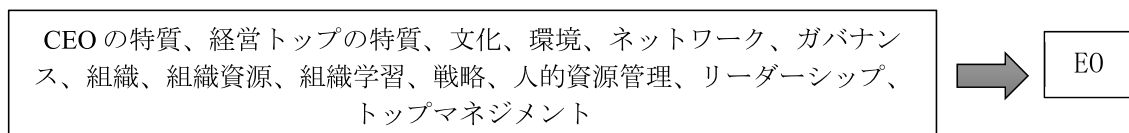
2 先行研究レビューと本研究の位置づけ

アントレプレナーシップとは、「事業機会を実現するために行う組織づくりや事業機会を認識することに伴う活動、行動、そして機能のすべてを含む」（バイグレイブ、2011）²とすることができる。つまり、アントレプレナーシップは、起業家精神のみならず、そこから形成される起業活動をも含意する（新藤、2016）³。これまでアントレプレナーシップ研究を起業家の資質や特徴等から研究する試みがなされてきたが、必ずしも頑健性のある知見の導出には成功していない（Sarasvathy, 2008）⁴。このようにアントレプレナーシップ領域における実証研究では、方法論的に多様な模索が展開されている。彼女によるEffectuation（実効理論）からのアプローチは、当該研究領域における有効な実証方法論として可能性を有しているといえる⁵。一方、近年戦略経営論領域で盛んに議論されているダイナミック・ケイパビリティ研究においては、ミクロ的基礎としての起業家精神及びそこから形成されてくる活動面からの議論も活発に行われている（Teece, 2007）⁶。これらの先行研究動向を踏まえつつ、本稿では、モンゴルにおけるアントレプレナーの活性化

に貢献し得る研究を目指す。そのためには、設立される企業組織が、市場で存続し続ける可能性を高める実証的提言へと連結する研究を目指す。

近年、アントレプレナーシップの実証研究領域で「起業家的志向性」(EO)が注目されている。江島 (2018)⁷によると、「主に小さな組織が、新たに製品市場へ参入する中で事業機会の探索と活用を起点とし、そこから新たな価値を生み出す戦力行動の型」と把握することが可能である。当該概念の本質は守りではなく攻めであり、分析より行動、既存より新規という、経営トップと一体化した組織の主体的な戦略の行動様式にある (江島、2018)。また、EO研究においてEOの先行要因に関して研究者間では様々な意見があり、EOの先行要因に関する研究が探求されている。Walesほか (2013)⁸のレビュー研究によると、EOと業績の関係を強めたり弱めたりする条件になる触媒要因とEOの先行要因に関するいくつかのモデルが示されている (図1)⁹。

図1 EOの先行要因



出所：Wales et al. (2013)、p.372、翻訳：江島 (2018)

これらの先行研究の動向をふまえて本研究では、モンゴルのアントレプレナーの資質とアントレプレナーシップの関係性から理論仮説モデルを構築したい。Wales et al. (2013)の先行要因フレームワークを参考にして、「アントレプレナーの資質 (A)」→「起業家精神→起業活動 (B)」→「市場生存率 (C)」の視座からモデル化を行う。当該モデルにおいて市場生存率を採用した理由は、本研究のフィールドとなるモンゴルにおいては、妥当な業績指標の収集が困難であると判断したからである。江島 (2018) では、市場正存率の視点からEOの実証研究がなされており、当該EO性向が高いほど、小さな組織の市場正存確率が高くなるだろうとの仮説を含意する¹⁰。ここにおいて、(B) → (C) を江島 (2018) のEO指標で操作化する。次に、アントレプレナーの資質 (A) であるが、これに関しては行動科学、組織行動論領域から多様な要因が提示されてきた。本稿では、能力と高業績行動への連結の視点を重視してアントレプレナーのコンピテンシー概念を採用する。これに関しては、1983年に米国の政府機関であるUnited States Agency for International Development (USAID) が発展途上国3カ国の起業家216人を対象にした研究調査を実施し、その分析結果からアントレプレナーに求められる7つのコンピテンシー抽出の実証研究 (重田、2017)¹¹を適用して操作化する。さらに、(A) → (B) においてリーダーシップの存在は欠かせないだろう。そこで、近年リーダーシップの特性理論回帰の傾向を促進しているパーソナリティのビッグファイブ研究を適用して「主要5因子性格検査の尺度構成尺度」(村上ほか、1997)¹²を参考に操作化を実行して、彼らの指針に準じ尺

度ごとに2つを抽出し計10問の質問項目を作成した。前述で検討したWales et al. (2013)におけるEOの成功要因に関しても属性項目は重要である。一般的にアントレプレナーシップは、その起業家・アントレプレナーが生まれ育った環境、その人が受けた教育、心理的特性、能力・職務経歴などによる影響があると言われている（松田、(2014)、新藤、(2015)、ストーリー.D.J (2004)、バイグレイブ (2011)）。またグローバルアントレプレナーシップモニター（Global Entrepreneurship Monitor: GEM）¹³の調査結果では起業家の年齢、ジェンダー、教育、ファイナンス、雇用創出などが起業活動に影響を与えていることが明確になっている。また、筆者が2015年からモンゴルのUnread.todayサイトにおいて毎週一社を取り上げ紹介した約200会社の紹介記事を収集分析した結果にも同様な事象が見られた。本実証研究では年齢、ジェンダー、教育経験、職場経験、育った環境と家庭等の属性も定量的に調査した。

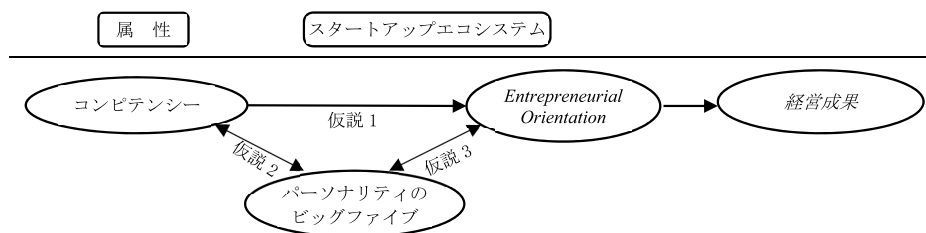
以上より、本研究では、アントレプレナーのコンピテンシー、パーソナリティ研究領域のビッグファイブ（リーダーシップの特性として）、これに加えて属性要因を加味して、EOの決定要因を探求するモデル構築を行った。

3 研究方法

3.1 実証研究の枠組みと理論仮説

本研究の問題意識は、第一に、モンゴルのアントレプレナーの特徴つまり彼らの共通の属性やスタートアップエコシステムの状況因を解釈し、第二に、コンピテンシーがEOの形成因にどのような影響を及ぼすのかを検証し、さらに、パーソナリティ要因の相関性を確認することにある（図2）。

図2 理論仮説モデル



理論仮説1：モンゴルにおけるアントレプレナーのコンピテンシーが高まれば高まるほど、EOが高まる。

理論仮説2：モンゴルにおけるアントレプレナーのパーソナリティのビッグファイブとコンピテンシーに相関がある。

理論仮説3：モンゴルにおけるアントレプレナーのパーソナリティのビッグファイブとEOに相関がある。

この理論仮説モデルに基づいて操作化した質問項目をもとに調査、分析、考察を行う。

3.2 データとサンプル

本稿では、調査対象者はウランバートル市にあるインキュベーションセンターとシェアオフィス等に所属しているスタートアップ企業、その他のウランバートル市に営業を実施している組織の創業者、経営者、社員を対象に調査を行った。

本調査は2020年3月21日から開始し、全体の調査を2020年4月21日に終了した。調査方法はインターネットを利用しアンケート調査専用のプログラム上で回答する方式と、補完的にプリントアウトした質問紙の両媒体を回答者の都合に合わせて採用した。アンケート調査対象者144名に対し、全回答者数は90名であったがその内1名のアンケート調査結果は信頼性が低かったのを除外し、89名のアンケート調査結果を対象としてデータ解析を行った¹⁴。回収率は62.5%（有効回答率61.8%）で、アンケート調査は選択肢回答法としては単数回答法と複数回答法の双方で行った。使用した尺度は属性項目とEO項目以外はリッカート尺度（5段階）を採用した。EOに関しては両端内容への主観遠近度にて解答を得た。なお、アンケート実施に際して個人が特定されないこと、参加は自由意志であること、個人に不利益がないことをアンケート開始前に説明し、その後調査を行った。回答者の個人属性は下記の通りである（図3～図6）。

図3 年齢属性

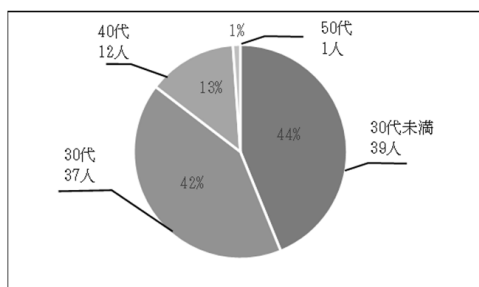


図4 性別属性

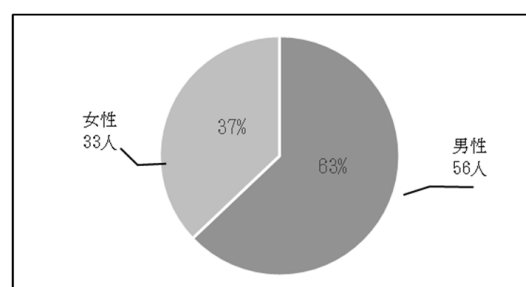


図5 現在の所属組織での職位

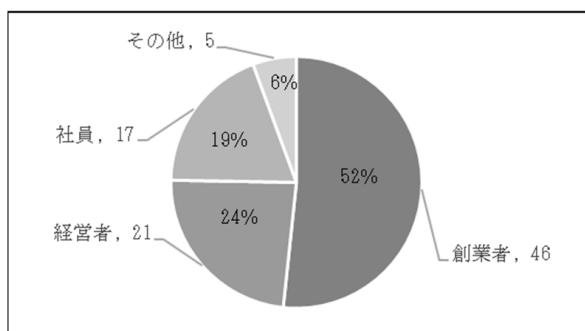


図6 所属組織

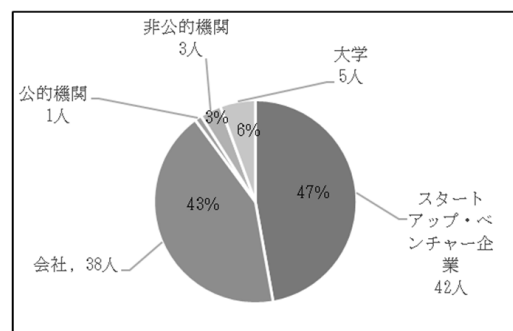


図3～図6の出所：アンケート調査結果分析に基づき筆者作成

3.3 研究方法論と分析方法

本研究では、第一に、先行文献・資料の検討と、モンゴルの約200社に関する記事の集約・翻訳からモンゴルにおけるアントレプレナー関連の情報を収集して解釈を行った。第二に、モンゴルにおけるEO、アントレプレナーシップに関する定量的実証アンケート調査を実施した。対象は、ウランバートルでのスタートアップ企業、その他組織に所属しているアントレプレナー、創業者、経営者、社員に行った（ただし社員に関しては、アントレプレナーの特徴をより普遍的に把握するために、アントレプレナー以外のサンプルを敢えて収集し、比較対象分析を可能にした）。当該アンケート調査の回収データに対して記述統計分析と多変量解析を適用した。具体的には、基本統計量の算出と分布の解釈を行い、その結果を踏まえてモデル内構成概念の操作化変数のすべてを対象に因子分析を実施し、作業仮説モデルを構築した。次にBartlett法によって算出された因子スコアを利用して、回帰分析と相関分析を行い、作業仮説モデルの検証を行った。ここではコンピテンシーからの導出因子が1因子だったため、EO 2 因子への単回帰分析を実施し、コンピテンシーの1 因子、パーソナリティのビッグファイブ3 因子とEO因子への相関分析を行った。最後に、作業仮説モデルを検証した結果として得られた統計的に有意な構成概念を2 軸にとってポジションニングマップを作成し解釈した。以下にこれらの解析結果を提示し考察する。

4 多変量解析の結果

ここにおいて、理論仮説モデルに従い主要構成概念のコンピテンシー、パーソナリティのビッグファイブ、EOを対象に因子分析を実行し、その結果採用された抽出因子を下記に示す。

4.1 因子分析結果

因子分析における共通性は因子抽出後の数値であり、因子負荷が0.40以上に網掛けを付した。因子抽出法は主因子法、回転はKaiserの正規化を伴うバリマックス法を採用している。以下に結果を提示する。

(1) 構成概念コンピテンシーに対する因子分析結果

因子1は、行動力と粘り強さという実効性に関する質問項目と粘り強さ、自信、先見の主導力というビジョン志向に関する質問項目から構成されている。よって、当該因子を「ビジョン志向実行力」と命名する。

(2) 構成概念パーソナリティのビッグファイブに対する因子分析

因子1は、協調性1、2と外向性2という協調性に関する項目から構成されている。よって、当該因子を「協調性」と命名する。

因子2は、開放性1と開放性2という開放性に関連する項目から構成されている。

表1 コンピテンシーに関する因子分析

ラベル	質問項目	因子1	因子2	共通性
行動力	新しいビジネスチャンスに先見性を持って行動することができる	0.788	0.099	0.630
粘り強さ	障害を克服するためには、忍耐強く多様なアクションを実行することができる	0.661	0.095	0.446
自信	目標を達成するか、チャレンジに対処する自分自身の能力に自信を持って示すことができる	0.610	0.469	0.592
先見的 主導力	要求または強制される前に行動を起こすことができる	0.590	0.231	0.402
関係性	ビジネスにおける関係性の重要性を認識できている	0.153	0.550	0.326
モニタリ ング	仕事が完了され、その仕事が品質基準を満たすことを保証する手順を開発し使用することができる	0.038	0.448	0.202
緻密さ	最高品質またはよりよい品質の製品またはサービスを生産または販売したいと希求できる	0.290	0.329	0.193
因子寄与		1.887	0.904	
累積寄与率		26.950	39.859	

※1: Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.718 であった。

※2: 因子1の因子負荷 0.4 以上項目（行動力、粘り強さ、自信、先見的主導力）に対する Alpha=0.780、因子2の因子負荷 0.4 以上項目（自信、関係性、モニタリング）に対する Alpha=0.521。上記信頼性係数 α において因子1は 0.7 以上の高い信頼性が確保できた。しかし、因子2に関しては、 $\alpha < 0.6$ の結果となり、以下の分析から除外することとする。

表2 パーソナリティのビッグファイブに関する因子分析

ラベル	質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4	共通性
協調性2	みんな決めたことは、できるだけ協力しようと思います	0.903	0.053	0.018	0.098	0.829
協調性1	誰にでも親切にするように心がけています	0.707	0.028	0.171	-0.049	0.532
外向性2	あまり自分の意見を主張しない方です	0.413	0.125	0.167	-0.285	0.296
開放性1	他の人と比べると、物事の本質が見抜ける方です	0.042	0.969	0.071	-0.092	0.955
開放性2	将来のことを見通すことができる方です	0.039	0.497	0.031	0.048	0.252
情緒安定性2	自分で悩む必要のないことまで心配してしまうのは確かです	0.093	0.021	0.862	0.094	0.761
情緒安定性1	他の人と比べると、あれこれ悩んだり、思い煩ったりする方です	0.148	0.058	0.695	0.175	0.539
誠実性2	問題を綿密に検討しないで、実行に移すことが多い	-0.121	0.172	0.120	0.641	0.469
誠実性1	何かに取り組んでも、中途半端でやめてしまうことが多い	0.105	-0.196	0.176	0.489	0.319
外向性1	積極的に人と付き合う方です	0.275	0.366	-0.054	-0.315	0.311
因子寄与		1.621	1.412	1.338	0.893	
累積寄与率		16.209	30.330	43.707	52.635	

※1: Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は 0.571 であった。

※2: 因子1の因子負荷 0.4 以上項目（協調性2、協調性1、外向性2）に対する Alpha=0.691、因子2の因子負荷 0.4 以上項目（開放性1、開放性2）に対する Alpha=0.649、因子3の因子負荷 0.4 以上項目（情緒安定性2、情緒安定性1）に対する Alpha=0.774、因子4の因子負荷 0.4 以上項目（誠実性2、誠実性1）に対する Alpha=0.504。因子4は、 $\alpha < 0.6$ であり信頼性が確保出来なかったため、以下の分析から除外する。

よって、当該因子を「開放性」と命名する。

因子3は、情緒安定性2と情緒安定性1という情緒安定性に関する項目から構成されている。よって、当該因子を「情緒安定性」と命名する。

(3) 構成概念EOに対する因子分析

表3 EOに関する因子分析

ラベル	質問項目	因子1	因子2	共通性
リスク負荷3	不確実性を伴う状況で決断を迫られた時、当社は通常、潜在的な機会の活用を最大化するため、大胆で攻撃的な姿勢をとる。	0.657	0.271	0.505
リスク負荷1	全般的に、経営陣はとても高いリターンのある、リスクの高いプロジェクトへ向かう傾向にある。	0.596	0.010	0.355
革新性1	全般的に、経営陣は研究開発、技術面でのリーダーシップ、イノベーションに力点を置くことを好む。	0.580	0.070	0.341
リスク負荷2	全般的に、経営陣は、会社の目的を達成するために、事業環境の性質から大胆で広範な行動が必要と考える。	0.401	0.380	0.305
革新性2	過去3年間で新たな種類の製品・サービスを非常に多く市場に投入した。	0.021	0.612	0.375
先駆性1	競争相手への対処に関して、当社は、通常、主導的に動き、相手が我々の動に反応する。	0.064	0.563	0.321
先駆性2	競争相手への対処に関して、当社は、新製品・新サービス、管理手法、生産手法等を最初に導入したことがとても多い。	0.249	0.521	0.334
革新性3	過去3年間で市場に投入した製品・サービスの種類の変化は常にとても劇的なものであった。	0.350	0.484	0.357
先駆性3	競合相手への対処に関して、当社は、通常、競争的で、相手を弱体化させる姿勢をとる。	0.382	0.198	0.185
	因子寄与	1.618	1.459	
	累積寄与率	17.977	34.187	

※1: Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は0.635であった。

※2: 因子1の因子負荷0.4以上項目(リスク負荷3、リスク負荷1、革新性1、リスク負荷2)に対する Alpha=0.660

因子2の因子負荷0.4以上項目(革新性2、先駆性1、先駆性2、革新性3)に対する Alpha=0.660

因子1は、リスク負荷3、リスク負荷1、リスク負荷2というリスクを中心とする項目と革新性1というイノベーションに力点を置く項目から構成されている。よって、当該因子を「革新的リスクテイカー」と命名する。

因子2は、革新性2と革新性3という革新性に関する質問項目と先駆性1と先駆性2という主導的な動きに関連する質問項目から構成されている。よって、当該因子を「先駆的革新性」と命名する。

4.2 単回帰分析結果

単回帰分析においては因子分析によって算出された、Bartlett法による因子スコアを使用する。

$$EO = a \times \text{コンピテンシー} + \text{定数} + \delta$$

(1) 従属変数=EOの革新的リスクテイカー、独立変数=コンピテンシーのビジョン志向実行力の場合

分散分析のF検定の結果から、5%水準で有意(P<.016)であった。ゆえに、当該単

表 4 単回帰分析 従属変数：革新的リスクテイカー

R	R ² 乗	調整済み R ² 乗		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率		β	有意確率
0.255	0.065	0.054	回帰	8.743	1	8.743	6.068	0.016	ビジョン志向実行力	0.255	0.016
			残差	125.352	87	1.441					
			合計	134.095	88						

回帰分析を解釈することが許される。次に、調整済みR²乗の算出結果は0.054¹⁵であった。この条件のもと、単回帰分析における独立変数のベータを確認した結果、「ビジョン志向実行力」($\beta = .255$, $P < .016$)であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「単回帰作業仮説1：ビジョン志向実行力が高まれば高まるほど、革新的リスクテイカーが高まる」($\beta = .255$, $P < .016$)は採択された。

(2) 従属変数=EOの先駆的革新性、独立変数=コンピテンシーのビジョン志向実行力の場合

表 5 単回帰分析 従属変数：先駆的革新性

R	R ² 乗	調整済み R ² 乗		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率		β	有意確率
0.383	0.146	0.137	回帰	20.795	1	20.795	14.931	0.000	ビジョン志向実行力	0.383	0.000
			残差	121.163	87	1.393					
			合計	141.958	88						

分散分析のF検定の結果から、0.1%水準で有意 ($P < .000$) であった。ゆえに、当該単回帰分析を解釈することが許される。次に、調整済みR²乗の算出結果は0.137であった。この条件のもと、単回帰分析における独立変数のベータを確認した結果、「ビジョン志向実行力」($\beta = .383$, $P < .000$)であった。以上より、以下の通り仮説が実証された。

「単回帰作業仮説2：ビジョン志向実行力が高まれば高まるほど、先駆的革新性が高まる」($\beta = .383$, $P < .000$)は採択された。

4.3 相関分析結果

(1) コンピテンシー×パーソナリティのビッグファイブとの相関解析

相関分析においては因子分析によって算出された、Bartlett法による因子スコアを使用して相関分析を実施した(表6)。

「相関作業仮説 ビジョン志向実行力と開放性に相関がある」は、($r = .393^{***}$, $P < .000$)で採択された。

(2) パーソナリティのビッグファイブ×EOとの相関分析

相関分析においては因子分析によって算出された、Bartlett法による因子スコアを使用して相関分析を実施した(表7)。

「相関作業仮説 開放性と先駆的革新性に相関がある」は、($r=.379^{***}$ 、 $P<.000$)で採択された。

表6 相関分析結果

Pearsonの相関係数 (N=89)

	ビジョン志向実行力
協調性	-0.122
開放性	.393***
情緒安定性	-0.048

***. 相関係数は 0.1% 水準で有意 (両側)

表7 相関分析結果

Pearsonの相関係数 (N=89)

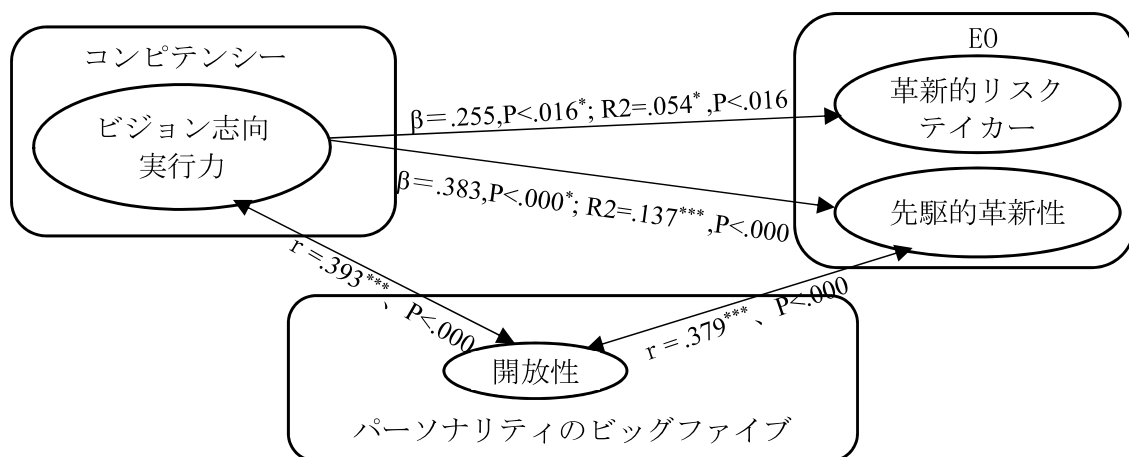
	革新的リスクテイク	先駆的革新性
協調性	0.154	-0.208
開放性	0.14	.379***
情緒安定性	-0.017	-0.116

***. 相関係数は 0.1% 水準で有意 (両側)

4.4 研究総合モデル

本研究では作業仮説の実証結果の通り、以下の知見が導出された。

図7 本研究総合モデル



採択仮説は以下の通りであった。

- 1) ビジョン志向実行力の因子スコアが高ければ高いほど、革新的リスクテイクの因子スコアは高くなる。
 - 2) ビジョン志向実行力の因子スコアが高ければ高いほど、先駆的革新性の因子スコアが高くなる。
 - 3) ビジョン志向実行力と開放性に正の相関がある。
 - 4) 開放性と先駆的革新性に正の相関がある。
- 1) は、単回帰分析を行った結果からビジョン志向実行力は革新的リスクテイクの形成因になることが実証された。よって革新的リスクテイクを形成するためにビジョン志向実行力の存在が影響を及ぼすことが確認できた。

- 2) は、単回帰分析を行った結果からビジョン志向実行力は先駆的革新性の形成因になることが実証された。よって、先駆的革新を形成するためには、ビジョン志向実行力の存在が影響を及ぼすことが確認できた。
- 3) は、相関分析を行った結果からパーソナリティのビッグファイブの3因子である協調性、開放性、情緒安定性の中から開放性だけがビジョン志向実行力に相関があることが確認できた。
- 4) は、相関分析を行った結果からパーソナリティのビッグファイブの3因子である協調性、開放性、情緒安定性の中から開放性だけが先駆的革新性に相関があることが確認できた。

5 ポジショニング分析

本節では、前節の仮説検証に基づき、EO及びその形成に有意な影響因を2軸にとり、属性項目別にそれらの因子スコアの平均値を算出してポジショニングマップを作製して観察した。モンゴル人アントレプレナーの特性として興味深い知見を示したものを以下に提示する（図8～図15）。

当該サンプルにおけるEOとの関係性からの導出知見としては、①30代、②男性、③留学経験あり、④家族に経営者の存在、⑤職務経験が4～5社に特徴的な傾向があった。

図8 年齢別ポジショニングマップ¹⁶：X軸＝ビジョン志向実行力、Y軸＝先駆的革新性

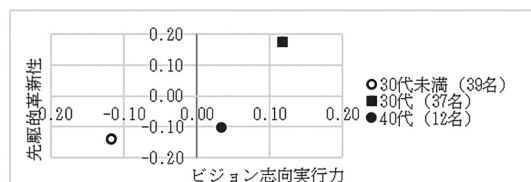


図9 性別別ポジショニングマップ：X軸＝ビジョン志向実行力、Y軸＝先駆的革新性

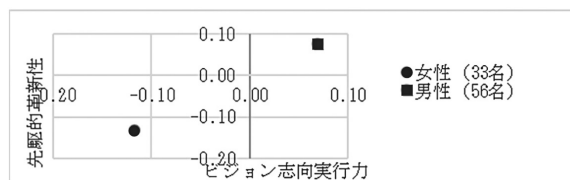


図10 性別別ポジショニングマップ：X軸＝先駆的革新性、Y軸＝開放性

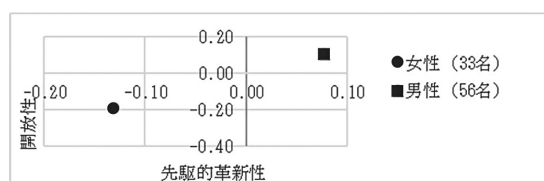


図11 留学経験別ポジションマップ：X軸＝革新的リスクテイカー、Y軸＝開放性

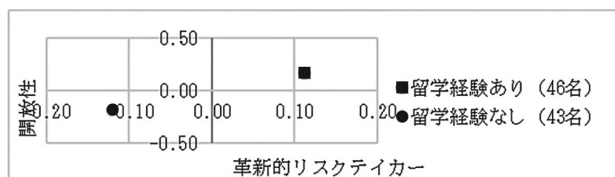


図12 留学経験別ポジションマップ：X軸＝先駆的革新性、Y軸＝開放性

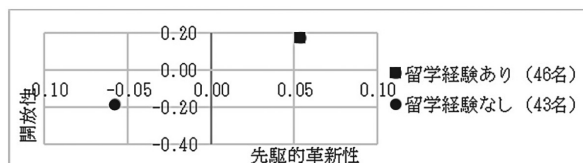


図13 育った家庭別ポジションマップ：X軸＝ビジョン志向実行力、Y軸＝先駆的革新性



図14 育った家庭別ポジションマップ：X軸＝ビジョン志向実行力、Y軸＝開放性

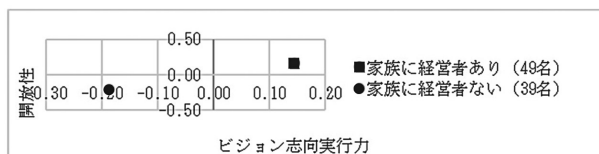


図15 職務経験別ポジションマップ：X軸＝先駆的革新性、Y軸＝開放性

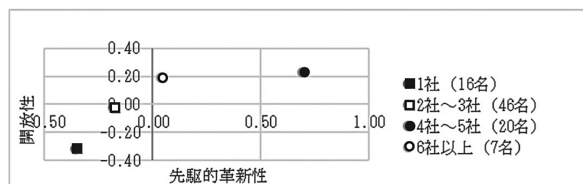


図8～図15の出所：アンケート調査結果分析に基づき筆者作成

先行研究においても年齢、性別、学歴、職務経験などがアントレプレナーに影響を及ぼすという（新藤、2016 etc.）知見があり、今後継続研究により属性因の探求と同時に、育成プログラム構築への連結を試みたい。

6 おわりに

6.1 結論

本研究はモンゴルをフィールドとして、「アントレプレナー・コンピテンシーが高まれば高まるほど、EOが高まるだろう」、「パーソナリティのビッグファイブとコンピテンシーとの間には相関があるだろう」、「パーソナリティのビッグファイブとEOとの間には相関があるだろう」という3つの問題意識を持ち、これを実証するに至った。

本研究で行った分析の主たる結果として、第1に、モンゴルにおけるビジョン志向実行力というアントレプレナー・コンピテンシーはEOの形成因として統計的に有意であるということが示唆された。ゆえに、その分析結果から先行研究重田孝夫（2017）でアントレプレナーに求められる7つのコンピテンシーとして挙げられていたコンピテンシーの内、行動力、粘り強さ、自信、先見的主導力が支持された。ただし、修正R²が非常に低いことからEOというのはかなり複雑な概念ということが浮き彫りとなった。先行研究では実証的側面から多くのEOの形成因を説明しようとする実証的試みが蓄積されているが、十分な説得力を有しているとは言い難い。これを勘案すると決定係数が低いことも否めない理由であろう。

次に、パーソナリティのビッグファイブの開放性因子がアントレプレナー・コンピテンシーのビジョン志向実行力因子とEOの先駆的革新性因子に影響を及ぼしていることが示唆された。つまり、パーソナリティのビッグファイブの開放性はモンゴルにおけるアントレプレナーシップには非常に重要だという知見を得た。一方で、一般的にビッグファイブの中からリーダーシップに対して最も重要視される外向性は有意な相関係数を得ることが出来なかった。このような知見が見られる説明の一つとしてモンゴル人の外向性という特性がアントレプレナーに突出する属性ではないと考えられることが示唆された。

本研究では、革新性、先駆性、リスク負荷のEOの構成尺度中で、モンゴルにおけるEOの特性が確認できた。江島（2018）では2社を対象に2回行ったインタビュー調査ではリスク負荷が一番低い水準であったが、本研究分析結果からは、モンゴル人アントレプレナーにとってリスク負荷と革新性が最も高い水準であることが示唆された。

最後に、作業仮説モデルを検証結果から統計的に有意な構成概念（ビジョン志向実行力、革新的リスクテイカー、先駆的革新性、開放性）を2軸に取り、ポジショニングマップを作成した結果、モンゴル人アントレプレナーの特性としてより重要な要因を導出することが出来た（表8）。

本研究で行った分析では、モンゴルにおけるEOの構成因を探索的因子分析から導出し、これへのアントレプレナー・コンピテンシーの影響力の有意性を実証した。またアントレプレナーに年齢、性別、職務経験、育った家庭、パーソナリティ（ビッグファイブの開放性）等が影響を及ぼしているいくつかのエビデンスを提示することに成功した。これは今回の研究のモンゴルにおけるアントレプレナーシップ研究領域における重要な導出知見の

一つであろう。

表8 モンゴル人アントレプレナーの特性として重要な要因

	共通点
年齢	30代
性別	男性
学歴	留学経験がある
育った家庭	家族に経営者がいる
職務経験	何社にも働いた経験がある
パーソナリティのビッグファイブ	開放性が高い

出所：アンケート調査結果分析に基づき筆者作成

6.2 残された課題、及び今後の展望

本研究の実証調査は、2020年3月～4月に実施された。世界的に拡大するパンデミックの制約状況により当初の予定と異なり、研究の縮小化を余儀なくされた。

本研究の主たる限界として以下の3つがあり、その限界を克服すべく今後、継続研究を実施する予定である。

- 1) モンゴルのベンチャー企業の財務業績情報入手の困難性から「EO→業績」の実証つまりEOをベンチャー企業の業績及び財務業績と連結し実証できなかった。
- 2) 本研究では、当初アントレプレナーのエフェクチュエーション・アプローチを模索していた。しかし、突然のパンデミックという制約条件から自国での聞き取り調査が不可能となったことにより、コーゼーションによる実証方法論を採用した。今後、実効論からの研究アプローチを付加してアントレプレナー研究の深耕を行いたい。
- 3) 本研究のサンプリングは特定国に制限されているが、普遍的観点からアジア諸国との比較研究を予定している。

以上、本研究には制約条件及び将来への追加研究の必要性を多々残す結果となったが、当該研究領域における貢献を少しでも出来るよう継続して研究を深めていく所存である。

【注】

- ¹ 本研究では、アントレプレナーのコンピテンシーと、EOに影響するであろう要因としてパーソナリティ研究領域のビッグファイブをモデルに投入した。パーソナリティのビッグファイブは、5つの基本的なパーソナリティの要素（開放性、誠実性、外向性、協調性、情緒安定性）が他のすべてのパーソナリティの基礎にあることが多くの実証研究から裏づけられつつある概念であり、近年、リーダーシップの特性理論研究において有用性が高いと評価されている。

- ² ウィリアム・バイグレイブ、アンドリュー・ザカラキス（訳者、高橋徳行、田代泰久、鈴木正明）、（2011）『アントレプレナーシップ』、日経BP、p3。
- ³ 新藤晴臣、（2016）『アントレプレナーの戦略論』、中央経済社、p2。
- ⁴ サラス・サラスバシー（著）、加護野忠男（翻訳）、高瀬進（翻訳）、吉田満梨（翻訳）（2019）『エフェクチュエーション』、中央経済グループパブリッシング、p7。
- ⁵ 本研究は、岸田教授のエフェクチュエーション（Saravathy、2008）からのアプローチの示唆を受けて、シンク・アランド方による発話プロトコルを適用することが検討された。しかし、予期せざるコロナ禍によって同方法論（ヒアリングが必須）適用による、起業家的熟達の論理の採用を断念せざるをなくなった。そこで、将来的に当該研究アプローチに連結し得る可能性を期待して、財務業績等の一般的な業績指標ではなく、「志向性」からのアプローチを採用するためEOに着眼した。
- ⁶ David J. Teece, (2007) “Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance”, Strategic Management Journal, Vol.28, Issue13, pp.1319–1350.
- ⁷ 江島由裕、（2018）『小さな会社の大きな力—逆境を成長に変える企業家的志向性（EO）』、中央経済社、p42、187。
- ⁸ Wales et al. (2013) “Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research” p.372。
- ⁹ 同上。
- ¹⁰ 本稿では、時間的・物理的制約条件のなか、モンゴル企業の生存率そのものの探求は行っていない。EOが高いと市場生存率が高まり、市場での生存≒経営成果の可能性は、今後の実証研究にて補完していきたいと考える。
- ¹¹ 重田孝夫、（2017）『アントレプレナーに求められる行動特性（コンピテンシー）の高等教育機関における習得方法の考察』、SBI大学院大学紀要（5）、p40–54。
- ¹² 村上宣寛、村上千恵子、（1997）『主要5因子性格検査の尺度構成』、性格心理学研究 1997 第6巻 第1号p29–39。
- ¹³ GEMは1997年に、起業活動の国レベルの水準の決定要因と起業活動が経済に与える影響の大きさを研究する目的で設立された組織である。今はこの分野で最大級のプロジェクトであり、世界の国々の起業活動や起業家的能力などに関する専門知識と実証データについて最も権威ある情報を提供している。ウィリアム・バイグレイブ、アンドリュー・ザカラキス、（訳者、高橋徳行、田代泰久、鈴木正明）『アントレプレナーシップ』、（2011）を参照。
- ¹⁴ 欠損値なく全質問項目対象サンプル数は89である。解析ソフトは、Excel2019、IBM SPSS Statistics26を使用した。
- ¹⁵ R2乗の説明力が低かったので、分布を確認した上で、一つの外れ値を除外して追試を行った結果、R2乗は0.096になった。
- ¹⁶ ここにおいて50代に関しては1名しかいなかったもので、図8から除外した。

【参考文献】

- 1 ウィリアム・バイグレイブ、アンドリュー・ザカラキス（訳者、高橋徳行、田代泰久、鈴木正明）（2011）『アントレプレナーシップ』、日経BP社、p2–8、23–50、76–108。
- 2 江島由裕（2018）『小さな会社の大きな力—逆境を成長に変える企業家的志向性（EO）』、中央経済社、p41–52、187。
- 3 辛嶋博善（2017年6月）『家業を起業する、—モンゴル牧畜社会における牧夫の自立』、文化人類学、82巻1号、p35–49。
- 4 小塩真司、阿部晋吾、カトロニー・ピノ、（2012）『日本語版Ten Item Personality Inventory（TIPI-J）作成の試み』、日本パーソナリティ心理学会 2012、パーソナリティ研究2012 第21巻 第1号、p40–52。
- 5 新藤晴臣、（2016）『アントレプレナーの戦略論』、中央経済社、p2–8。
- 6 久保亮一、（2005）『企業の戦略におけるアントレプレナーシップの要素—Entrepreneurial

- Orientationを中心に』, 京都マネジメント・レビュー, p.71-84。
- 7 サラス・サラスバシー (著), 加護野忠男, (翻訳), 高瀬進 (翻訳), 吉田満梨 (翻訳) (2019) 『エフェクチュエーション』 中央経済グループパブリッシング, p.7, 19-20, p94-125。
 - 8 スティーブン・G・ブランク, 訳: 堤孝志, 渡邊哲 (2014) 『アントレプレナーの教科書』, 凸版印刷株式会社, p 3-26。
 - 9 重田孝夫, (2017) 『アントレプレナーに求められる行動特性 (コンピテンシー) の高等教育機関における習得方法の考察』, SBI大学院大学紀要 (5), p.40-54。
 - 10 独立行政法人情報処理推進機構 AI白書編集委員会, AI白書2020, p468-470。
 - 11 並川努, 谷伊織, 脇田貴文, 熊谷龍一, 中根愛, 野口裕之, (2012) 『Big Five尺度短縮版の開発と信頼性と妥当性の検討』, 心理学研究2012年第83巻第2号, p.91-99。
 - 12 村上宣寛, 村上千恵子, (1997) 『主要5因子性格検査の尺度構成』 性格心理学研究, 第6巻第1号, p.29-39。
 - 13 松田修一, (1997) 『起業論』 第1版, 日本経済新聞社出版, p155。
 - 14 松田修一, (2014) 『ベンチャー企業』 第4版, 日本経済新聞社出版, p51-5。
 - 15 和田さゆり, (1996) 『性格特性用語を用いたBig Five尺度の作成』, The Japanese Journal of Psychology 1996, Vol. 67, No. 1, p.61-67。
 - 16 Batdelger.N, Delgerbuyan.G, Batsukh.N, (2018) “Does business education affect entrepreneurial intentions? Comparative study on business students’ occupational status choice”, Бизнес ба инноваци, 2019/03 (14), p130-142。
 - 17 David J. Teece, (2007) “Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance”, Strategic Management Journal, Vol.28, Issue13, pp.1319-1350。
 - 18 F. Liñán, (2010) “Factors affecting entrepreneurial intention levels: a role for education” International Entrepreneurship Management Journal (2011) 7:195-218DOI 10.1007/s11365-010-0154-z
 - 19 Global Entrepreneurship Monitor, 2018/2019 Global Report.
 - 20 Saras D. Sarasvathy, (2008) “Effectuation: Elements of Entrepreneurial Expertise”, Edward Elgar Publishing, Jan 1, 2009.
 - 21 Wales et al. (2013) “Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research” p.367-372。

【参考URL】

- 1 <https://www.dglproject.com/index.php/r/555> (アクセス日付: 2019.12.12)
- 2 <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2019/19eb953238275f11.html> (アクセス日付: 2020.2.12)
- 3 https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/topics_190117_1.pdf (アクセス日付: 2020.2.10)
- 4 <https://www.legalinfo.mn/annex/details/7409?lawid=12120> (アクセス日付: 2019.10.16)
- 5 Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолын хавсралт МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН 2016-2020 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХӨТӨЛБӨР
- 6 <https://www.legalinfo.mn/law/details/8668> (アクセス日付: 2019.10.16)
- 7 <https://www.legalinfo.mn/annex/details/6590?lawid=10779> (アクセス日付: 2019.10.16)
- 8 <https://www.unread.today/> (アクセス日付: 2019.10.21)