

自営業者のバーンアウトと個人的企業家志向性

東洋大学 山本 聡
福岡女学院大学 藤村まこと

1. 問題意識と本論文の貢献

本論文の目的は日本の自営業者のバーンアウトの決定要因を明らかにすることである。本論文の独自性は、国内自営業者を対象にバーンアウト研究とアントレプレナーシップ研究の接続を企図し、個人的企業家志向性（IEO：Individual-level Entrepreneurial Orientation, De Jong et al., 2015）を説明変数にすること、中小企業の被雇用者との比較すること、の二点である。自営業者とは「自ら事業を営む」という働き方を選択した人々のことで、広義には中小企業経営者や起業家も含む。自営業者は一国全体および地域の経済・雇用の基盤と言える。よって、「自営業者がどのように働いているのか」、「被雇用者の働き方とどのように異なるのか」といった問いへの解答は中小企業経営論や中小企業政策の関心事項とされてきた。既存の自営業者の職務満足が高ければ、後に続く起業家が現れやすくなる。そのため、地域あるいは一国全体の開業率が向上することになる。その先には経済成長や社会変容が現出するだろう。こうした論理に基づけば、自営業者や起業家の職務満足に関する研究は、学術的にも社会的にも意義がある。

実際に、自営業者や起業家の職務満足に関する研究や調査は数多く存在する。例えば、小規模企業白書2020年度版では自営業者の仕事・生活に関する満足度、すなわち、職務満足の程度が被雇用者と比較されながら提示されている。一方、全ての就業者は職務満足と対局するかたちで、ストレッサー（Stressor）を有する。これは自営業者も同様である。ストレッサーとは、就業者が「就業状況ないし体験に関し、それらが自身にとって、有害か否かを評定」した上で、「有害と評定された就業状況ないし体験」のことである（小杉・大塚, 1999, p.63）。就

業者はストレッサーを一定程度、蓄積することで、自営業者・被雇用者の別なく、ストレス反応としての「バーンアウト（Burn out：燃え尽き症候群）」を引き起こすことになる。そして、バーンアウトの延長線上には、身体的・肉体的疾患、あるいは過労死や自死といった負の事象が生じることになる。

自営業者は被雇用者と比べて、就業時間や就業場所の自由が効くとされている。そのため、自身の就業に関するストレッサーを対処方略（Coping）しやすいと考えられている。一方、自営業者は被雇用者とは趣を異にする種々の就業環境や就業体験に相対しなければいけないとも言える。例えば、自営業者には長時間労働が生じやすかったり、同僚がいないため孤独感を抱きやすかったりする。また、公私の境界が不明瞭になるし、自社の経営業績と自身の生活の良し悪しがより深く結び付くことにもなる。厚生労働省『平成29年度 過労死等防止対策白書』では、自営業者の業務関連のストレッサーや悩みの実態を解明する必要性が指摘されている。当該白書では、少なくない数の自営業者が自社の「今後の事業展開」や「売上・業績、資金繰り等」といった、被雇用者とは異なる特有のストレッサーに直面し、バーンアウトを起こしていると示唆されている。

それでは、自営業者のバーンアウトの高さ/低さはどのように決定されるのだろうか。本論文の主たる問題意識はこの問いにある。中小企業経営論、そしてアントレプレナーシップ研究の文脈から、自営業者のバーンアウトを論じた研究は国内外でいまだ少ない。特に日本の自営業者を対象にした研究は希少である。以上より、本論文では、IEOと企業家的ストレッサーというアントレプレナーシップの正と負の両面（Lerman et al., 2021）に着目して、自営業者のバーンアウトの決定要因を分析する。

2. 既存研究の整理と仮説

バーンアウトとは職務上のストレス症状であり（久保，2007），就業者の業務パフォーマンスと関連付けられる代表的な概念・尺度の一つである（Maslach and Leiter, 2008）。バーンアウトは、感情的疲弊感（Emotional Exhaustion）、冷笑的態度（Cynicism）、職務効力感（Professional Efficacy）の減退の三つの要素から構成されている。Freudenberger（1974）は米国の無料診療所や治療共同体といった過酷な職場の被雇用者が往々にして、ストレス症状から「うまく働け

なくなる」ことに着目した。これが、産業・組織心理学におけるバーンアウト研究の始まりだとされている。そのため、バーンアウト研究では長らく、看護師を始めとする医療従事者が主たる分析対象となってきた (Cordes and Dougherty, 1993)。その後、バーンアウト研究は金融機関やホテル、通信会社など多様な業界の被雇用者を分析対象としながら発展していった (Lubbadeh, 2020)。久保 (2007) でも、顧客にサービスを提供するヒューマンサービス業の就業者にバーンアウトが数多く発生すると指摘されている。

近年のバーンアウト研究は、被雇用者を対象にした研究蓄積を自営業者にも援用することで、アントレプレナーシップ研究あるいは中小企業研究との結節点を有するようになってきている。Benz and Frey (2004) や Schneck (2014) では欧米自営業者、被雇用者に対する質問紙調査を基にして、自営業者は被雇用者よりも幸福感が強いこと、当該幸福感は自営業者の職務自律性 (Job Autonomy) および職務創造性 (Job Creativity) の高さ由来であることを示している。すなわち、自営業者は好きな仕事を好きなようにできるため、幸福感が高くなるのだとされている。例えば、Fujino et al. (2005) では、自営業者は被雇用者よりもストレスを感じる程度が有意に低いとしている。その結果、自営業者は被雇用者に比べて、ストレスの影響が大きい脳血管系の疾患による死亡リスクが有意に低くなるとしている。以上より、バーンアウトに関しては、自営業者と被雇用者の比較が重要な視点になる。したがって下記の仮説を設定する。

仮説1 自営業者は中小企業の被雇用者よりもバーンアウトは低くなる

一方、既存研究では、自営業者の職務特有のストレスも指摘されている。例えば、自営業者が自身の就業状況を評定し、ストレスとストレス反応に我慢できなくなったとき、事業からの撤退や廃業を選択する (Zhu, Burmeister-Lamp and Hsu, 2017)。そして、Kollmann, Stöckmann and Kensbock (2018) は後述する企業家的ストレス (Entrepreneurial Stressor) が、自営業者の回復力と幸福感に負の影響を与え、ストレス反応としての不眠症を発生させること、企業家的経験 (Entrepreneurial Experience) が不眠症を抑制することの二つを示した。したがって、自営業者のバーンアウトに対する企業家的ストレスの影響を検討することも重要になる。よって、以下の仮説を設定する。

仮説2 企業家的ストレスが高いほど、自営業者／中小企業の被雇用者のバーンアウトは高くなる

Taris et al. (2008) では、自営業者がバーンアウトと心身の不調に耐えながら、ワーカホリック的に就業していると指摘している。Wach et al. (2021) では、自営業者が日々のストレスからどのように距離を取り、どのように心身の疲労を回復し、幸福感を堅持しているのか、そのプロセスを日記データから分析している。Hsu, Shinnar and Anderson (2019) では、自営業者が企業家的ストレスとバーンアウトに相對することで、自身のキャリアを後悔するようになり、事業からの撤退や廃業を選択するようになるとしている。これらの研究では、仕事と家庭の葛藤 (Work-Family Conflict) がバーンアウトに影響を与えることも示されている。よって以下の仮説を設定する

仮説3 子供がいないときよりも、子どもがいるときの方が、自営業者／中小企業の被雇用者のバーンアウトは高くなる

以上のように、企業家的ストレスとバーンアウトは、自営業者の就業と結果としての幸福感に大きな影響を与えることが種々の既存研究で示されてきた。こうした中で、バーンアウト研究とアントレプレナーシップの結節点をより強く見出した研究が、Fernet et al. (2016) である。Fernet et al. (2016) はフランスの中小企業経営者を対象として、企業家的ストレス、職務孤独感 (Job Loneliness)、そして、組織レベルの企業家志向性 (EO: Entrepreneurial Orientation, Covin and Slevin, 1989) を用いて、バーンアウトの決定要因を分析した。EOは、企業のコーポレート・アントレプレナーシップの駆動力であり、組織風土としてのリスク志向性、革新性、先駆的・能動的な行動姿勢の3つのサブ要素から構成されている。企業におけるEOの高低と経営パフォーマンスの高低の間に正の有意な相関関係があることがおおよそ実証され、EO・パフォーマンス・モデルと銘打たれている (Andersén, 2010) そして、中小企業経営者の属性を性別、年齢、経営者歴、企業規模からコントロールし、企業家的ストレスとバーンアウトの間に職務孤独感が媒介変数として介在すること、組織レベルの

企業家志向性が職務孤独感とバーンアウトの間に調整変数として介在することを、調整媒介分析から明らかにした。本論文ではFernet et al. (2016)を参照しつつ、組織レベルではなく、冒頭で示したIEOを説明変数として用いる。IEOは企業経営者や従業員の個人レベルのアントレプレナーシップの駆動力を示したもので、彼我のリスク志向性、革新性、先駆的・能動的な行動姿勢から構成されている。よって、個々の自営業者と中小企業の被雇用者のバーンアウトの決定要因を企業横断的に比較するという本論文の分析枠組みにより適合している。

なお、Fernet et al. (2016)は孤独感として、「どのくらい、孤独感や寂しさを感じているか」という1項目の質問を設定している。しかし、社会的孤独感の議論を援用すれば、職務孤独感は「親しい同僚がいない」といった身体的孤独感(Physical Isolation)と「仕事の情報を十分に得られない」などの情動的孤独感(Informative Isolation)の二つに分類できる(Orhan, Rijsman and Dijk, 2016)。自営業者と被雇用者の就業状況の差異を鑑みれば、職場での感情的対立による情動葛藤および仕事上の意見対立から生じる職務葛藤のストレスの影響も検討する必要があるだろう(Jehn, 1995)。これらは本論文独自の視点であり、以下の仮説を設定する。

- 仮説4 IEOが高いほど、自営業者/中小企業の被雇用者のバーンアウトが低くなる
- 仮説5 身体的孤独感や情動的孤独感が高いほど、自営業者/中小企業の被雇用者のバーンアウトが高くなる
- 仮説6 情動葛藤や職務葛藤が高いほど、自営業者/中小企業の被雇用者のバーンアウトが高くなる

Fernet et al. (2016)により、自営業者のアントレプレナーシップ研究とバーンアウト研究の接続の緒がつけられた。しかし、日本の自営業者の企業家的ストレスとバーンアウトに関する研究は希少である(尾久, 2016)。日本の自営業者を分析対象とすることは学術的にも政策的にも意義がある。そのため、既存研究の成果を踏まえ、本研究の仮説を検証し、自営業者におけるバーンアウトの決定要因を分析する。

3. 方法

調査対象者

日本の自営業者および中小企業の被雇用者（一般社員）2163名。中小企業か否かは従業員数300人以下か否かで判断した。本論文では、株式会社クロスマーケティングのモニター会員に対して、オンライン調査を実施している。対象となったのは、自身の職業を自営業者（経営者、役員）あるいは中小企業の会社員（一般社員）とした回答者である。より具体的には、日本の自営業者1500人と比較対象としての中小企業の被雇用者1500人にオンラインの質問紙調査を実施した（2022年3月、福岡女学院大学倫理審査 承認番号2103）。オンライン調査では回答の質を高めるために、DQS項目（例：この項目は「ほとんどそう思わない」を選択して下さい）を設定し、適切に回答しなかった回答者をサンプルから除いた。自営業者（役員）とした回答者も除外した。その結果、分析対象者は2,116人（自営業者1058人、中小企業の被雇用者1058人、平均年齢51.867歳）となった。回答者全員に対し、当該オンライン調査の学術研究利用の許諾を得ている。

実施期間

本オンライン調査の実施期間は2022年3月19日から3月22日まで。

質問項目

下記の尺度は全て英→日→英のバック・トランスレーションを行って使用した。

- ①バーンアウト尺度（久保, 2014）田尾（1987）による尺度をもとに概念妥当性の検討がなされた「日本版バーンアウト尺度」を用いた。感情的疲弊感（5項目）は心身ともに疲れ果てて何もしたくないという感情や気分であり、冷笑的態度（6項目）は顧客や同僚に対して、思いやりの無くなった態度を示す。職務効力感の減退（6項目）は、仕事に喜びがなくなり、自分の職務の重要性が低いと感じる状態を意味する。これら三つに関して、「強い否定」から「強い賛成」の6件法にて自己評価を尋ねた。
- ②IEO尺度（De Jong et al., 2015）リスク志向性、革新性、先駆的・能動的な行動姿勢に関して、各々3項目、合計9項目を「強い否定」から「強い賛成」の6件法にて、自己評価で尋ねた。質問項目の例として、「私は仕事の中で『リ

スクをあえて取ろう』としている」, 「私は物事が悪い方向に向かっていたとしても、大きな成果を出そうとして、賭けにでる」, 「私は例え、周囲が困惑したとしても、まず行動し、その後で了承を得る」が挙げられる。

③企業家的ストレス尺度 (Kollmann, Stoeckmann and Kensbock, 2018)

「設備や備品・用品、道具が不十分だったり、不足している」, 「他者からの援助が不十分だったり、不足している」, 「仕事に関係した情報が不十分だったり、不足している」, 「資金が不十分だったり、不足している」, 「時間が足りない」に関して、「強い否定」から「強い賛成」の6件法にて、自己評価を尋ねた。

④孤独感尺度 (Orhan, Rijsman and Dijk, 2016) 身体的孤独感と情動的孤独感の

二つを用いる。前者は「私は、職場で、他人から孤立している」など6項目、後者は「私は、職場の人たちと会えないと、仕事の情報や知識をたくさん失っていると感じる」など4項目であり、「強い否定」から「強い賛成」の6件法にて、自己評価を尋ねた。

⑤葛藤尺度 (Jen, 1996) 情動葛藤 (4項目) と職務葛藤 (4項目) に関して、前

者は「あなたの会社/事業所では、メンバー間で性分が合わないことがどのくらいありますか?」、後者は「あなたの会社/事業所では、メンバー間で進行中の仕事に関して、どのくらい意見の不一致がありますか?」の「非常に少ない」から「非常に多い」の6件法にて、自己評価を尋ねた。

⑥子どもの有無

⑦コントロール変数 既存研究に則り、年齢および性別、企業業績を尋ねた。

4. 分析結果と解釈

調査から得られた変数の記述統計は表1に示した。表1には、各変数の信頼性を測定するためのCronbach's α も提示した。身体的孤独感、情動葛藤、職務葛藤は0.9以上といずれも信頼性は非常に高い。また、IEO、企業家的ストレス尺度は0.8以上、情動的孤独感は0.8弱とこれらの信頼性も非常に良好であった。また、平均値の差の検定から、自営業者は中小企業の被雇用者よりも、バーンアウトはより低く、IEOはより高く、企業家的ストレス尺度はより低く、身体的孤独感はより低く、情動的孤独感はより高く、情動葛藤はより低い、職務葛藤もより低いことがわかる。表2では自営業者が何代目経営者なのかを示すことで、分析対象

表 1. 各変数の記述統計
(総合 N=2116, 自営業者 N=1058, 中小企業の被雇用者 N=1058)

	α	総合		自営業者		中小企業の被雇用者		t
		M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	
年齢		51.867	(9.492)	55.416	(7.977)	48.318	(9.562)	18.54 ***
子有ダミー		0.464	(0.499)	0.498	(0.500)	0.43	(0.495)	3.14 ***
女性ダミー		0.242	(0.428)	0.149	(0.357)	0.335	(0.472)	-10.19 ***
経営業績		2.852	(1.265)	2.772	(1.269)	2.932	(1.256)	-2.91 ***
バーンアウト	0.886	3.206	(0.920)	2.867	(0.802)	3.544	(0.906)	-18.19 ***
IEO	0.898	2.637	(0.911)	2.858	(0.853)	2.415	(0.913)	11.54 ***
企業家的ストレス	0.852	2.881	(1.115)	2.824	(1.086)	2.939	(1.141)	-2.37 ***
身体的孤独感	0.924	2.341	(1.117)	2.209	(1.086)	2.474	(1.133)	-5.48 ***
情動的孤独感	0.797	2.662	(0.994)	2.728	(1.016)	2.597	(0.968)	3.05 ***
情動葛藤	0.950	2.499	(1.355)	2.008	(1.140)	2.991	(1.375)	-17.91 ***
職務葛藤	0.964	2.537	(1.345)	2.083	(1.181)	2.99	(1.347)	-16.45 ***

子有ダミーは「いない (0) いる (1)」、女性ダミーは「男性 (0) 女性 (1)」。
平均値の差は自営業者 - 中小企業の被雇用者 *** $p < .01$

表 2. 自営業者のプロフィール

	N	割合 (%)
創業者	809	76.47
二代目	174	16.45
三代目	50	4.73
四代目以降	25	2.36

の実態の一端を示している。表 3 では、全体サンプル、自営業者、中小企業の被雇用者の分割サンプルに対し、従属変数をバーンアウトの得点として頑健的な標準誤差を用いた重回帰分析を行った。

表 3 より、IEO など各種変数をコントロールした上で、自営業者は中小企業の被雇用者より、バーンアウトの程度が有意に低く、この結果は仮説 1 を支持するものであった。すなわち、自営業者は好きな仕事を好きな時間と好きな場所で、好きなようにできる傾向がより強い。そのため、中小企業の被雇用者よりもバーンアウト

表3. バーンアウト得点を従属変数とした重回帰分析の結果
(頑健的な標準誤差を用いている)

	総合		自営業者		中小企業の被雇用者	
	β	p	β	p	β	p
年齢 (対数)	-.457	.000 ***	-.423	.001 ***	-.481	.000 ***
子有ダミー	-.048	.132	-.022	.594	-.074	.085
女性ダミー	.063	.027 **	.075	.192 **	.047	.309
自営業者ダミー	-.258	.000 ***				
経営業績	-.088	.000 ***	-.078	.000 ***	-.096	.000 ***
IEO	-.180	.000 ***	-.177	.000 ***	-.179	.000 ***
企業家的ストレスナー	.200	.000 ***	.186	.000 ***	.216	.000 ***
身体的孤独感	.204	.000 ***	.236	.000 ***	.175	.000 ***
情動的孤独感	-.132	.000 ***	-.131	.000 ***	-.136	.000 ***
情動葛藤	.136	.000 ***	.079	.063 *	.157	.000 ***
職務葛藤	.048	.063 *	.101	.012 ***	.022	.508
定数項	4.655	.000 ***	4.207	.000 ***	4.873	.000 ***
adj-Rsquare	.52		.43		.47	
F-Value	176.530 ***		73.690 ***		68.980 ***	
N	2,116		1,105		1,058	

*** p < .01, ** p < .05, * p < .1

子有ダミーはいる (0) いない (1), 女性ダミーは男性 (0) 女性 (1), 自営業者ダミーは被雇用者 (0) 自営業者 (1)。

トが抑制されるということを示唆している。仮説2については、企業家的ストレスナーは中小企業の被雇用者両方のバーンアウトに有意な正の影響を与えており仮説は支持された。仮説3については、子供ダミーは自営業者と中小企業の被雇用者のバーンアウト両方に有意な影響を与えていなかった。よって仮説は支持されなかったと言える。また、女性ダミーは自営業者のバーンアウトのみを有意に高めていた。次に、仮説4については、IEOは自営業者、中小企業の被雇用者両方のバーンアウトに有意な負の影響を与えており、仮説を支持した。言葉を変えれば、自営業者と中小企業の被雇用者の別なくIEOを高めることでバーンアウトを抑制することができるのである。仮説5に関しては、身体的孤独感と情動的孤独感は前者が正の有意な影響を、後者が負の有意な影響をバーンアウトに与えていた。すなわち、自営業者/中小企業の被雇用者はヒトとの物理的なつながりを欠くとバーンアウトを高める。しかし、職場での仕事の情報のやりとりから一

表4 仮説と推計結果の照合

	仮説	全体	自営業者	中小企業の被雇用者
自営業者ダミー	—	—		
IEO	—	—	—	—
企業家的ストレスサー	+	+	+	+
身体的孤独感	+	+	+	+
情動的孤独感	+	—	—	—
情動葛藤	+	+		+
職務葛藤	+	+	+	

線を引くことは、むしろバーンアウトを抑制することになるのだと言える。この結果は仮説を部分的に支持するものであった。最後に仮説6については、自営業者は職務葛藤がバーンアウトを高めるが、情動葛藤に関しては、10%水準の有意な関係に留まる。一方、中小企業の被雇用者は情動葛藤が1%水準でバーンアウトを高めているが職務葛藤とは非有意となっている。これは自営業者と中小企業の被雇用者で職場における葛藤とバーンアウトの関係が異なることを示唆している。すなわち、自営業者は被雇用者に対する職務上の葛藤を、中小企業の被雇用者は同僚に対する感情的な葛藤をバーンアウトに結び付ける傾向があると言える。以上の結果をまとめると、表4のようになる。

5. 結論と残された課題

本論文では「自営業者のバーンアウトの決定要因とは何なのだろうか」という問いを設定した。その上で、自営業者の企業家的ストレスサーとバーンアウトに関する研究成果を紐解きながら、先行研究のリサーチ・ギャップを見出すことで、6つの仮説を提示した。そして、日本の自営業者と中小企業の被雇用者の比較を踏まえて、自営業者のバーンアウトの決定要因を推計した。結果として、自営業者のバーンアウトの程度は中小企業の被雇用者よりも低いこと、IEO/企業家的ストレスサーがバーンアウトを抑制/惹起させること、身体的孤独感/情動的孤独感がバーンアウトを惹起/抑制させること、自営業者は情動葛藤よりも職務葛藤がバーンアウトをより高めること、中小企業の被雇用者とは葛藤とバーンアウト

の関係性が異なることを見出した。これらは既存研究のリサーチ・ギャップを埋める知見である。主軸の変数としてのIEOは従業員だけでなく、自営業者のバーンアウトの程度に関しても、有意な説明変数であることも指摘できる。同時に、自営業者と中小企業の被雇用者を比較した場合、IEOはより高く、バーンアウト、企業家的ストレス、身体的孤独感、情動葛藤、職務葛藤はより低い。すなわち、自営業者は中小企業の被雇用者よりもより企業家志向的かつよりストレスに就業しているのである。ただし、情動的孤独感だけはより高くなる。

実務上のインプリケーションとして、以下の三点を提示する。第一に、少なくとも中小企業の被雇用者と比較した場合、自営業者がよりストレスフルだとは言えないことである。これはFujino et al. (2005) の研究成果とも整合性を有する。こうした知見は起業促進につながると言える。第二に、自営業者は自身のIEOを高めることで、バーンアウトを乗り越えられるようになる可能性が示された。第三に、自営業者は孤独感を大枠で捉えるのではなく、身体的孤独感と情動的孤独感に識別し、前者を回避、後者を受容することでも重要になる。そして、第四に、自営業者は従業員との間で生じる職務葛藤を回避する必要がある。これらの成果と知見は、バーンアウト研究およびアントレプレナーシップ研究に対するリサーチ・ギャップを踏まえた新たな貢献の提示だとも言える。

なお、本論文には残された課題が幾つか存在する。一つ目として、バーンアウトがどのように職務満足や心身の疾患の先行変数となるのかを解明する必要がある。バーンアウトが高じれば、不眠症や脳血管障害などが生じやすくなることは、既存研究からも明らかである。第二に、本論文では重回帰分析を用いた。しかし、変数を絞った上で、共分散構造分析により、変数間の相互関係をより精緻に分析することも必要だと言える。第三に、自営業者の比較対象として、大企業の被雇用者の分析も行う必要がある。第四に、創業者か承継者かなど、自営業者の属性、業態や業種をより精緻に分析する必要がある。第五に本論文では職務と家族の葛藤を、子供の有無で識別した。この点に関しても、より精緻な分析が必要になる。以上を本論文の残された課題とする。

〈謝辞〉本稿はJSPS科研費19K01872「中小企業の海外市場参入プロセスにおける従業員の企業家行動の促進・阻害要因と自律性」(基盤研究C:代表者 山本聡)の助成を受けた成果の一部である。

〈参考文献〉

- 1 Andersén, J. (2010). A critical examination of the EO-performance relationship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research.*, 16(4), pp.309-328.
- 2 Benz, M., and Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish economic policy review*, 11(2), pp.95-134.
- 3 Cordes, C. L., and Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), pp.621-656.
- 4 Covin, J. G., and Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), pp.75-87.
- 5 De Jong, J. P., Parker, S. K., Wennekers, S., and Wu, C. H. (2015). Entrepreneurial behavior in organizations: Does job design matter?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(4), pp.981-995.
- 6 Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., and St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), pp.45-53.
- 7 Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), pp.159-165.
- 8 Fujino, Y., Iso, H., Tamakoshi, A., Inaba, Y., Koizumi, A., Kubo, T., and Yoshimura, T. (2005). A prospective cohort study of employment status and mortality from circulatory disorders among Japanese workers. *Journal of occupational health*, 47(6), pp.510-517.
- 9 Hsu, D. K., Shinnar, R. S., and Anderson, S. E. (2019). 'I wish I had a regular job': An exploratory study of entrepreneurial regret. *Journal of Business Research*, 96, pp.217-227.
- 10 Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, pp.256-282.
- 11 Kollmann, T., Stöckmann, C., and Kensbock, J. M. (2018). 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(4), pp.692-708.
- 12 久保真人 (2007年1月)「バーンアウト (燃え尽き症候群) —ヒューマンサービス職のストレス (特集 仕事の中の幸福)」『日本労働研究雑誌』第49巻1号 pp.54~64
- 13 Lerman, M. P., Munyon, T. P., and Williams, D. W. (2021). The (not so) dark side of entrepreneurship: a meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), pp.377-402.
- 14 Lubbadah, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), pp.7-15.

- 15 Maslach, C., and Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), pp.498-512.
- 16 尾久裕紀 (2016年9月)「中小企業経営者のメンタルヘルスの現状 その課題と展望」『日仏経営学会誌』33巻 pp.28-40
- 17 Orhan, M. A., Rijsman, J. B., and Van Dijk, G. M. (2016). Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), pp.109-122.
- 18 小杉正太郎・大塚泰正 (1999年7月)「第4回 職場ストレスサーの成立 (仕事と職場のストレス)」『産業衛生学雑誌』第41巻4号 pp.63-64.
- 19 Schneck, S. (2014). Why the self-employed are happier: Evidence from 25 European countries. *Journal of Business Research*, 67(6), pp.1043-1048.
- 20 田尾雅夫 (1987年11月)「ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定」『京都府立大学学術報告 人文』39号 pp.99-112
- 21 Taris, T. W., Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W., and Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), pp.153-165.
- 22 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*, 36(5).
- 23 Zhu, F., Burmeister-Lamp, K., and Hsu, D. K. (2017). To leave or not? The impact of family support and cognitive appraisals on venture exit intention. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*. pp. 566-590.

(査読受理)