

# 何謂適合創業的人格特質之探討

## What the fit Personality of Entrepreneurship

陳義文

醒吾科技大學副校長

Yi-Wen Chen

Department of Wealth Management, Hsing Wu University

陳詳衡

醒吾科技大學國際商務系

Hsiang-Heng Chen

Department of International Business, Hsing Wu University

Email: mikenrvs@gmail.com

### 摘要

許多研究指出人格特質對創業精神具有相當關連性，而內控人格特質會正向顯著影響創業精神，外控人格特質較不適合創業。然而社會上卻有許多成功的外控人格特質創業家，因此人格特質與創業精神間應該有許多更重要的關鍵因素需被探討。本篇研究針對中國大陸 14 間企業主管，發放 1100 份樣本，有效樣本 1002 份，使用路徑分析驗證假說。研究結果發現：內控人格特質會正向顯著影響人力資本，進而正向顯著影響創業精神，外控人格特質雖無法直接影響創業精神，但仍可透過正向顯著影響社會資本，進而正向顯著影響創業精神，以達到提升創業精神之目的。

### 一、緒論

創業是近幾年來許研究在關注的議題，創業也是讓國家經濟快速發展的重要活動(Timmons and Spinelli, 2002)，創業活動更是全球重要的發展趨勢(Shane and Venkataraman, 2000)，因此研究創業議題，與瞭解如何創業成功就顯得格外重要。許多研究指出，不同的人格特質對創業精神有顯得影響(Robbins, 2005; Ciavarella, Buchholtz, Riordan, Gatewood and Stokes, 2004; Elfring and Hulsink, 2003; Rogg, Schmitt, Shull, and Schmitt, 2001)。在研究中發現內控型的人格特質有較佳的外在環境機會辨識、發展與評估的能力，而內控型人格特質往往情緒較為穩定、較為他人所信賴，因此有利創業過程的發展(Elfring and Hulsink, 2003)。但在許多企業中，仍然發現許多符合人格特質的創業家經營失敗，或是在學者推論中不適合創業的人格特質(如外控人格特質)的經營者，卻有亮麗的經營表現，因此除了人格特質外應該還有其他影響創業精神的重要因素，然而許多成功的創業家也有虔誠的宗教信仰，或是許多外控人格特質的表現，但卻有良好的創業精神。Mitchell, Busenitz, Lant, McDoufall, Morse, Smith (2002)也指出創業的成功與否攸關許多因素，在這麼多年的研究中仍無法證

實人格特質對於創業行為、乃至創業成效具有絕對的影響(Tsai et al., 2008)。因此除了研究學者經常瞭解的人格特質對創業精神的影響關係外，本研究相信還有其他重要因素，攸關創業的發展與存活(Brandstätter, 2011)，此為本研究動機與目的。

### 二、文獻探討

過去的研究指出創業活動中創業者的**人力資本**是攸關創業成功與否的重要因素(Brandstätter, 2011)，Ben-Ner and Halldorsson (2010)也認為主動積極的正面人格特質，做事按部就班、努力不懈，加上樂觀的待人處事態度，會努力提升自我能力、知識與經驗以面對未來可能發生的任何挑戰，因此內控人格特質會正向影響人力資本。Chandler and Jansen (1992)認為一個創業需要具備的能力與才能，所謂能力包含興業能力、管理能力及技術能力，對未來創業活動才會有正向長期發展。一個擁有技能與能力的創業者，將能擁有更多的資源，提升創業的績效與競爭力(Elfring & Hulsink, 2003)，因此人力資本中的經驗、知識、能力是影響創業精神與傾向非常重要的因素(Brandstätter, 2011)。Elfring and Hulsink (2003)指出當創業家人格特質為內控傾向時，由於內控者深信命運掌握在自己手上，當面臨外在環境突臨其來的變化時，應較不易隨著環境的轉變而起伏，並會有效評估自我能力，與提升自我能力因應外界環境(Bygrave, and Zacharakis, 2009)。一個擁有技能與能力的創業者，將能擁有更多的資源，提升創業的績效與競爭力(Elfring & Hulsink, 2003)。在許多求人不如求己的狀況下，創業者除了依靠人際網絡彌補自身不足外，更重要的是提升自我競爭力與人力資本，進而面對創業期間經常發生的種種突發性困難，為此本研究希望瞭解創業者若能透過人格特質影響人力資本的提升將有助於創業精神之發展。故本研究擬出以下假說：

※假說一：內控人格特質會正向影響人力資本

本，進而正向影響創業精神。

Rotter(1966)認為內控人格特質認為成功操之在己，而外控人格特質的人認為成功在於環境、機會、命運安排，是非己所為，需靠外界或他人才能控制。Davidsson and Honig (2003)在研究中指出創業初期需要仰賴許多社會網絡，社會資本是創業活動的重要因素，一個人擁有社會資本，將可以彌補許多本身不足之處，透過群體力量將有助於突破各種挑戰。Liu et al. (2002)研究中發現外控人格特質較易預期悲觀與無力感，因此需要更多社會支持與他人協助，才会有更好的執行力從事活動。Colvin et al. (2002)也指出相較於內控特質的人，外控特質在高壓力、高風險的情境下，需要尋求更多的他人幫助，社會關懷與他人支持，因此社會支持以及人際關係將對外控特質的人顯得格外重要，社會資本與支持可扮演緩衝外控特質所遇到壓力的角色，而

創業本身就是具有高壓力與高風險的活動(Knight, 2000)。Burt (1992)認為在應用社會資本和社會網絡接觸後，可以知道獲取創業的機會訊息，促進創業精神，使其達到創業目的。故本研究擬出以下假說：

※假說二：外控人格特質會正向影響社會資本，進而正向影響創業精神。

### 三、研究方法

#### (一)研究架構

上述文獻探討，本研究擬定出研究架構如圖 1 所示，本研究主要探討內控人格特質對人力資本之影響，外控人格特質對社會資本之影響，以及人力資本和社會資本對創業精神的影響效果，推論影響的路徑關係。

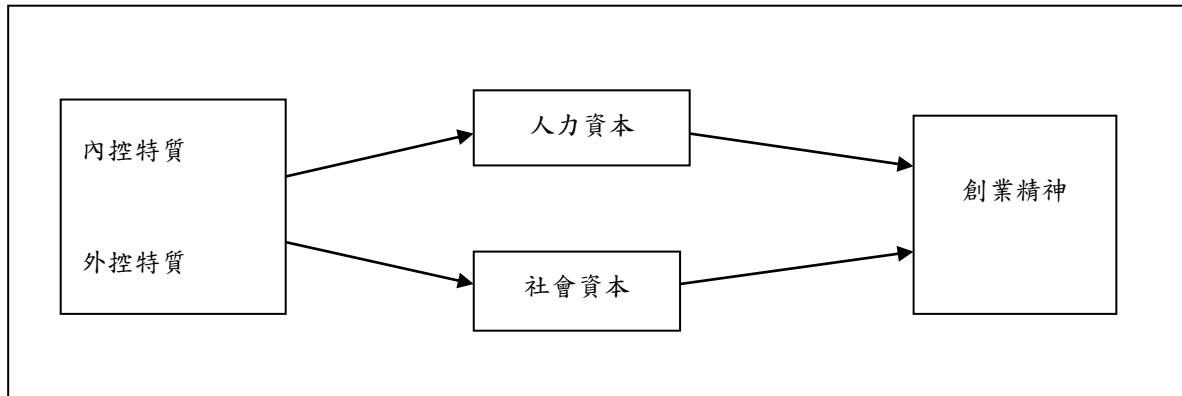


圖 1 研究架構圖

#### (二)研究對象與問卷發放

中國大陸現在已是世界工廠，且為產業成長相當顯著的國家，更是科技製造業的重要生產基地。本研究也因此以中國大陸為主要研究區域，但由於中國對於問卷調查進行管制，隨機抽樣困難，本研究取得中國大陸 14 間科技製造業公司高階主管的支持，透過公司管理部門針對內部適合之研究對象(基層主管以上且可能被公司輪調部門或派任新事業單位，具有創業潛力的員工)進行發放問卷，並由公司管理部門協助催收已增進回收率。本研究共發放 1100 份問卷，有效回收問卷為 1002 份，有效回收率為 91%。根據抽樣公式表示當信心水準 95%，可容忍誤差 5%時，僅需抽樣 385 份樣本，本研究有效樣本已超出標準。

#### (三)人口統計變項

問卷人口統計變項部分，主要衡量性別、年齡、年資，職位，本研究受訪者性別部分男性佔 56.6%，女性佔 43.4%。年齡部分 20 歲以下佔 9.3%，21~30 歲佔 61.5%，31~40 歲佔 26.6%，41 歲以上佔 2.6%。年資部分 0~1 年佔 20.5%，1~3 年佔 35.5%，3~5 年佔 17.3%，5~7 年佔 10.1%，7 年以上佔 16.6%。職位部分基層主管佔 72.1%，中

高階主管佔 27.9%。

#### (四)研究變項與量表發展

本研究根據學者在人格特質、社會資本、人力資本、組織承諾、組織支持、創業精神之相關研究中所使用的衡量變項，經由與學術界與產業界專業人士討論進行問卷的設計與修改。以李克特五點尺度法進行衡量(1 為非常不同意，5 為非常同意)。人格特質部分本研究參考 Tsai, Hsieh, Lee, and Hsu (2008)提出之內、外控人格特質質量表衡量。內控特質共 3 個題項包含：我相信努力可以改變自己的人生。我覺得自己的投入與獲得產出是相等的。我的人生總是積極進取。若內控特質衡量填答偏向為負面者，此代表偏向外控特質，本研究測得 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.668。社會資本部分本研究參考 Mohan and Mark (2005)提出之量表衡量，共 3 個衡量題項包含：1.創業成功的事業，會引起我許多的注意與欽佩。2.我知道許多創業典範，他們都是白手起家且事業有成。3.就我所知，許多社團的領導人都是企業負責人，本研究測得 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.763。人力資本部分本研究參考 Mohan and Mark (2005)提出之量表衡量，共 3 個衡量題項包含：1.我的擁有良好的技能。2.在我們的產業中，我的能力是良

好的。3.我在特定工作和功能上都是專業的，本研究測得 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.809。Tsai, Hsieh, Lee, and Hsu (2008)提出之量表衡量，共 3 個題項包含：1.我個人總是很有創意。2.我個人會用創新的方法來解決問題。3.我個人有創新的商業概念可以創造利潤，本研究測得 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.746。

#### (五)前測與分析方法

本研究針首先發放 50 份前測問卷，訪問回收及試跑統計，並修正不良處在進行正式發放。前測資料均大於高信度標準值 0.7，及效標效度相關係數值 0.5。並運用 SPSS 14.0 for Windows 統計套裝軟體及 AMOS 處理線結構化方程模式 (Structural equation model) 進行驗證假說，最後擬定結論後給予研究適當的建議。

### 四、資料分析

#### (一)信、效度分析

針對問卷人格特質、社會資本、人力資本、創業精神構念，本研究進行信度分析 Cronbach's  $\alpha$  測得人格特質、社會資本、創業精神，問卷變項都超過周文賢(2002)建議可接受之信度水準值 0.5。

本研究效度分析部分主要是採內容效度分析及構念效度分析雙方面進行，以力求絕對嚴謹。內容效度分析參考專家學者對於人格特質、社會資本、人力資本、創業精神的研究文獻，瞭解其

構念設計問卷量表。本研究運用驗證性因素分析，首先進行 KMO 及 Bartlett 檢定，本研究量表所有構念 KMO 值都大於周文賢(2002)標準值 0.7，顯著性都小於 0.01，表示適合進行因素分析。接下來運用因素分析之直交轉軸最大變異法，因為直交轉軸最大變異法會重新均等分配各因素的變異量，使各因素解釋量變得接近，研究者可獲得數個幾近相等重要的因素，故最大變異法是構念效度驗證性因素分析經常使用之方法。本研究將因素負荷量小於周文賢(2002)建議之標準值 0.45 之題目刪除，本研究僅題號(40)不為合適予以刪除外，其他所有題項皆超過效度標準。而本研究各變項特徵值均大於 1，表示可獨立一個變項，並且與原量表構念所區分的變項皆為一致。整體構念解釋變異量都超過周文賢(2002)建議之標準 50%，表示構念題項具有解釋力，如表 1 所示。

針對研究問卷共同方法變異(Common Method Variance)檢測部分，本研究在設計問卷時就有進行題項意義隱匿法，以達到共同方法變異的事前程序防範，在事後檢測部分，利用 Harman's 單因子檢定法偵測問卷是否有共同方法變異之發生，本研究量表利用此方法測出 11 個因子，11 個因子解釋變異量依序為 25.95%、8.96%、5.22%、4.59%、3.44%、3.05%、2.80%、2.67%、2.36%、2.24%、2.19%，第一因子未超過 50%的總解釋變異量，故本研究量表應不致存有共同方法變異之問題。

表 1 信、效度分析表

構面	變項	題號	因素負荷量	Cronbach's $\alpha$ 與特徵值	KMO 與 Bartlett 檢定
人格特質	內控特質	題號(01)	0.780	信度值：0.668 特徵值：1.842	KMO=0.607 Bartlett 顯著性 =0.000*** 解釋變異量 =58.525%
		題號(02)	0.729		
		題號(03)	0.823		
	外控特質	題號(04)	0.644	信度值：0.589 特徵值：1.670	
		題號(05)	0.840		
		題號(06)	0.724		
社會資本	認知資本	題號(07)	0.796	信度值：0.579 特徵值：1.659	KMO=0.696 Bartlett 顯著性 =0.000*** 解釋變異量 =66.613%
		題號(08)	0.834		
		題號(09)	0.515		
	關係資本	題號(10)	0.790	信度值：0.765 特徵值：2.047	
		題號(11)	0.810		
		題號(12)	0.833		
結構資本	題號(13)	0.861	信度值：0.758 特徵值：1.624		
	題號(14)	0.889			
人力資本	人力資本	題號(15)	0.845	信度值：0.809 特徵值：2.174	KMO=0.715 Bartlett 顯著性 =0.000*** 解釋變異量 =72.476%
		題號(16)	0.858		
		題號(17)	0.851		
創業精神	創業精神	題號(18)	0.813	信度值：0.746 特徵值：1.995	KMO=0.687 Bartlett 顯著性 =0.000*** 解釋變異量 =66.498%
		題號(19)	0.835		
		題號(20)	0.798		

## (二)路徑分析

本研究運用迴歸分析驗證假說，分析結果發現內控特質影響係數 0.274 正向顯著影響人力資本，人力資本影響係數 0.499 正向顯著影響創業精神，故本研究假說 1 成立。外控特質影響係數 0.036 正

向影響社會資本，但不顯著，社會資本影響係數 0.413 正向顯著影響創業精神，故本研究假說 2 部分成立，如表 2 所示。

表 2 迴歸分析表

依變項	自變項	$\beta$ 值	t 值	顯著性
人力資本	內控特質	0.274	9.019	0.000***
社會資本	外控特質	0.036	1.126	0.260
創業精神	人力資本	0.499	18.212	0.000***
創業精神	社會資本	0.413	14.346	0.000***
創業精神	內控特質	0.441	15.547	0.000***

在路徑分析部分，如表 3 與圖 2 所示，內控特質對創業精神具有 0.441 的直接效果，並且可以透過人力資本間接影響創業精神，具有 0.137 的間接效果，因此內控特質對創業精神總效果為 0.578。

外控特質可以透過社會資本間接影響創業精神，具有 0.014 的間接效果，因此外控特質對創業精神總效果為 0.014。由路徑分析發現內控特質對創業精神，比外控特質對創業精神的總效果較佳。

表 3 路徑分析表

構面	直接效果	間接效果	總效果
內控特質	0.441	$0.274 * 0.499 = 0.137$	0.578
外控特質		$0.036 * 0.413 = 0.014$	0.014

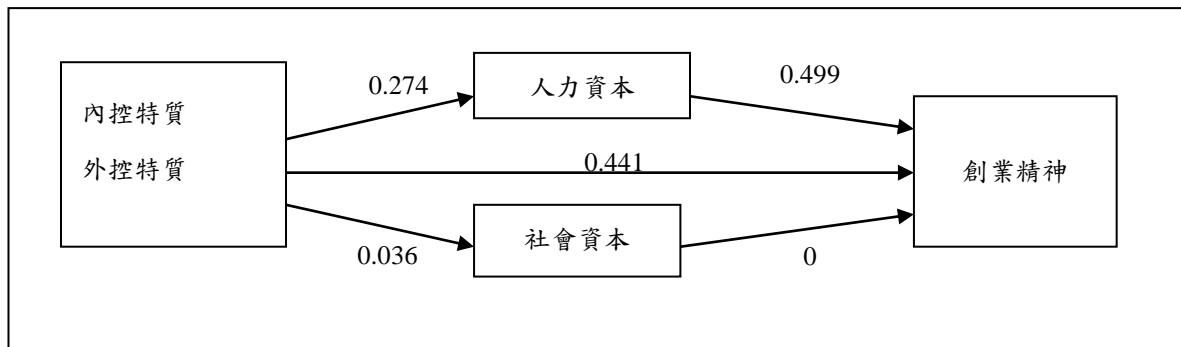


圖 2 路徑分析圖

## 五、結論與建議

### (一)討論

Elfring and Hulsink (2003)指出當創業家人格特質為內控傾向時，由於內控者深信命運掌握在自己手上，當面臨外在環境突臨其來的變化時，應較不易隨著環境的轉變而起伏，並會有效評估自我能力，與提升自我能力因應外界環境(Bygrave, and Zacharakis, 2009)。與本研究實證結果：內控特質會正向顯著影響人力資本相呼應。在本研究中也實證發現人力資本會正向顯著影響創業精神，並且路徑分析中指出內控特質透過人力資本影響創業精神的效果最佳。也呼應了 Brandstätter (2011)的研究表示人力資本中的經驗、知識、能力是影響創業精神與傾向非常重要的因素。而本研究也發現外控特質會正向影響社會資本，但不顯著。此不顯著的理由可能為：部分外控特質者面對到挑戰與壓力時有

時會有逃避心態，在親朋好友尚未有明顯的支持與援助時，已經產生放棄，故影響不顯著(Tsai et al., 2008)。但本研究實證發現社會資本會正向顯著影響創業精神，並且在路徑分析中，外控特質的人仍可透過社會資本間接影響創業精神，Colvin et al. (2002)也指出相較於內控特質的人，外控特質在高壓力、高風險的情境下，需要尋求更多的他人幫助，社會關懷與他人支持，因此社會支持以及人際關係將對外控特質的人顯得格外重要，社會資本與支持可扮演緩衝外控特質所遇到壓力的角色，而創業本身就是具有高壓力與高風險的活動(Knight, 2000)。

### (二)管理意涵

研究實證發現內控特質會正向顯著影響人力資本，因此建議政府中小企業處，或是各地區創業發展協會，或是大專院校的生涯規劃課程，在輔導創業者時，為這些創業者先進行性向測驗，優先輔

導內控特質創業者，並培育其相關技術、證照、能力增進人力資本(Johnson, 1980)。人力資本會正向顯著影響創業精神，因此建議相關輔導創業的公部門，或是其他私人創投公司，除了提供資金上援助創業者外，更需要重視創業者人力資本，可以透過教育訓練課程，或是創業成功與失敗案例分析，微型創業實習實戰訓練，讓創業者能快速增加自我技能、知識、經驗，以因應多變的創業環境(Brandstätter, 2011)。外控特質仍然可以透過社會資本間接影響創業精神，因此外控特質不代表就不能從事創業活動，若對自我認知較為不清楚，或是傾向外控特質者，建議在創業前先確認周遭親朋好友是否有創業楷模，並願意積極提供資源與協助，或是參加創業輔導相關組織，透過焦點座談會，或是創業家研討會資訊分享、創業家聯誼會等，增進自己的社會網絡，在創業前先瞭解自我不足之處，透過人際社會網絡彌補自我不足(Colvin et al., 2002)，尋找與自我類似的成功創業典範，強化自信與自我效能，不要輕易遇到挑戰與壓力就放棄。

### (三)研究限制

本研究部分假說雖為不顯著，但預期推論方向相同，且都以歸納出可能的問題與隱含的原因理由。在研究樣本部分，由於中國大陸市場調查被受官方限制，因此隨機抽樣困難，但本研究為了避免少數或個案企業調查，容易受到組織文化或是個案企業制度的影響樣本，使樣本表現偏頗。為此本研究追求樣本多元性，透過多家企業高階主管支持，調查了14間企業共1002個樣本，盡可能使樣本具有多元性。在共同方法變異問題部分，本研究已進行事前程序防範與事後Harman's單因子檢定，雖不能表示完全沒有共同方法變異問題，但已試圖將產生共同方法變異問題的可能性降至最低，就檢定結果應該不至於有共同方法變異問題。在研究架構部分，本研究試圖應用路徑分析方式，將許多對創業精神的相關影響變數加以探討，雖然本研究相信影響創業精神的變數仍有許多，建議未來學者可以探討其他變數影響創業精神之效果。本研究著重在橫斷抽樣上的分析，若未來研究者想要深入瞭解因果間在不同時態上的變化，建議未來可以進行縱斷面研究，針對不同時間點調查受訪者相關變項的資料，進行更為深入的研究。此外人力資源的研究對象是以人為本，因此瞭解人類行為與心理狀態的方式應更為彈性多元，本研究雖為量化科學研究，但若能以質性方法，進行本研究問題的先驗研究，更可達到質量相佐之研究優勢，使理論與實務更能接軌。

### 參考文獻

- [1] 周文賢，*多變量分析 SAS/STAT 使用方法*，台北：智勝出版，2002。
- [2] A. Ben-Ner, and F. Halldorsson, "Trusting and trustworthiness: What are they, how to measure them, and what affects them," *Journal of*

*economic psychology*, 2010, vol. 31, no. 1, pp.64-79.

- [3] C. N. Chandler, and E. Jansen, "The Founder's Self-Assessed Competence and Venture Performance," *Journal of Business Venturing*, 1992, vol. 7, pp.223-236.
- [4] G. Knight, "Entrepreneurship and marketing strategy: The SME Under Globalization," *Journal of International Marketing*, 2000, vol.8, no.2, pp.12-32.
- [5] H. Brandstätter, "Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses," *Personality and Individual Differences*, 2011, 51(3), pp.222-230.
- [6] J. A. Timmons, and S. Spinelli, *New Venture Creation, Singapore*, New York: McGraw-Hill, 2002.
- [7] J. B. Rotter, "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement," *Psychological monographs*, 1966, vol. 80, no. 1, pp.1-28.
- [8] K. L. Rogg, D. B. Schmidt, C. Shull, and N. Schmitt, "Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction," *Journal of Management*, 2001, vol. 27, no.4, pp.431-449.
- [9] M. A. Ciavarella, A. K. Buchholtz, C. M. Riordan, R. D. Gatewood, G. S. Stokes, "The Big Five and Venture Survival: Is There a Linkage," *Journal of Business Venturing*, 2004, vol. 19, pp.465-483.
- [10] M. F. Colvin, T. Cullen, and V. V. Thomas, "Coercion, Social Support, and Crime: An Emerging Theoretical consensus," *Criminology*, 2002, vol. 40, no.1, pp.19-42.
- [11] M. T. Tsai, W. P. Hsieh, K. W. Lee, D. T. Hsu, "The Relationship between Entrepreneurship and Entrepreneurial Performance: The Integrating Perspective of Entrepreneurial Motivation, Ability and Personality Traits," *Journal of Entrepreneurship Research*, 2008, vol. 3, no. 3, pp.29-65.
- [12] P. Davidsson, and B. Honig, "The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs," *Journal of Business Venturing*, 2003, vol. 18, no. 3, pp.301-331.
- [13] R. K. Mitchell, L. Busenitz, T. Lant, P. P. McDougall, E. A. Morse, and J. B. Smith, "Toward a Theory of Entrepreneurial Cognition: Rethinking the People Side of Entrepreneurship Research," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, vol.28, pp.93-104.
- [14] R. Burt, *Structural Holes: The social structure of competition*, Cambridge: Harvard University Press, 1992.
- [15] R. C. Johnson, "Summing up review of personality and learning theory, Vol.1: The structure of personality in its environment," *Contemporary Psychology*, 1980, vol.25, pp.299-300.

- [16] S. Mohan, and A. Y. Mark, "The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities," *Academy of Management Journal*, 2005, vol.48, no.3, pp.450-463.
- [17] S. P. Robbins, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2005.
- [18] S. Shane, and S. Venkataraman, "The promise of entrepreneurship as a field of research," *Academy of Management Review*, 2000, vol. 25, No.1, pp.217-226.
- [19] T. Elfring, and W. Hulsink, Networks in Entrepreneurship: The Case of High-technology Firms, *Small Business Economics*, 2003, vol. 21, pp. 409-422.
- [20] W. D. Bygrave, and A. Zacharakis, *The portable MBA in entrepreneurship*, New York: John Wiley and Sons, 2009.
- [21] X. Liu, H. Kurita, M. Uchiyama, L. Liu, "Life events, locus of control, and behavioral problems among Chinese Adolescents," *Journal of Clinical Psychology*, 2002, vol. 58, no. 12, pp.1565-1577.