

# 影響女性創業意圖因素之研究

## The Study on The Influence Factors of Entrepreneurial Intention for Women Entrepreneurs

楊敏里

國立高雄應用科技大學 企業管理系副教授

minly@cc.kuas.edu.tw

葉千禎

國立高雄應用科技大學 企業管理系碩士班研究生

jaylene0810@hotmail.com

### 摘要

隨著時代的變遷、社會的開放以及知識經濟的發達，台灣女性成為創業家的比率逐漸提高。為了迎向這股女性創業的潮流，各國政府與民間紛紛投入大量資源，研擬並執行各項協助女性創業之措施。雖然越來越多的女性在創業上嶄露頭角，但不可否認的，女性在就業上得面臨更多職場歧視與社會規範，這樣的窘境並遍存在於世界各國，而分析促使女性有創業意圖的要素，除了政府與民間團體為鼓勵女性創業所設立的資源外，對於本身所擁有的創業資源及能力也是其中的關鍵因素。所以透過本研究，可以實際去探討女性創業家所擁有的創業資源對創業意圖的影響。

本研究嘗試建構以人力資本、先驗知識及自我效能為前因及創業意圖為結果模式之關係進行研究。主要使用問卷調查法，以飛雁協會各地區分會之會員為研究對象，進行實證研究。從 143 份有效樣本中研究結果發現，人力資本、先驗知識、自我效能各構面對創業意圖皆有顯著正向影響。上述的研究發現將給予輔導女性創業之相關單位或是相關學術研究作為參考。

**關鍵字：**女性創業意圖、人力資本、先驗知識、自我效能

**Key Words :** Women Entrepreneurial Intention, Human Capital, Prior Knowledge, Self-Efficiency

## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

根據聯合國 2003 年的統計資料顯示，亞洲地區女性競爭力排名第一名為台灣，在全球排名中位居第二十一名，遠勝於日本、韓國及新加坡等國家(商業週刊，2003)。世界潮流顯示，女性創業會是一股趨勢，未來將會有更多女性開創屬於自己的事業。因此，在知識經濟的時代中，女性創業已成為一股新經濟力量及新的風潮。

以國內而言，在 2003 年新設公司中已有 38% 是由女性所創辦(羅啟源，2005)。而到了 2006 年，台灣地區可以區分企業負責人性別的企業家數，合計有 97 萬 4,983 家。其中，由女性擔任企業主的企業家數有 35 萬 9,316 家，佔合計家數的比率超過三分之一(褚家雯，2007)，顯示我國女性愈來愈不願意受僱，寧可自行創業。由此可看出，隨著整體就業結構變遷，預計會有更多女性投入創業行列(張庭庭，2002)，有鑑於此，行政院青年輔導委員會之「飛雁專案」，是首創為女性量身打造的輔導計畫，此計畫針對不同創業需求之女性做差異性輔導，以確實符合女性創業家之需求。

雖然我們可以看到越來越多的女性在創業上嶄露頭角，成功地為生命妝點色彩，實現理想。但不可否認的，女性在就業上得面臨更多職場歧視與社會規範，無論在勞動市場、企業環境，或經濟條件上，都比男性遭遇更多困難，這樣的窘境並遍存在於世界各國，而分析促使女性有創業意圖的要素，除了政府與民間團體為鼓勵女性創業所設立的資源外，對於本身所擁有的創業資源及能力也是其中的關鍵因素。

根據行政院青年輔導委員會對 2007 年飛雁專案學員的創業現況調查發現，「具備專業技術與能力」與「具備良好人脈關係」是女性創業成功的主因，然而身在多元的社會，「具備完善的創業相關知識與法律」，對一個創業女性而言非常重要；而在「人際網絡」與「專業能力」則是創業女性應加強的主要能力。由於文化創意產業的興起，對於具有創意及獨特能凸顯個人化的產品，越來越受到消費者的歡迎，這也促使女性在創業時朝這方向來思考。此外，根據行政院青輔會 2006 年調查顯示，創業者的行業別中以「零售業」及「餐飲業」為最多，其中女性選擇「餐飲業」佔 40.1%，遠高於男性的 26.1%。所以女性在選擇創業的行業類別時，會依照個人特質及經驗等因素來決定。李儒宜(1998)也認為創業者之所以能促成創業，與其所擁有的特質有關。

綜上所述，本研究嘗試整合人力資本、先驗知識、自我效能及創業意圖間的關係，以填補創業研究領域的研究缺口，並以行政院青年輔導委員會所輔導成立的飛雁協會之會員為研究對象，以探討探討女性所擁有的創業資源對創業意圖的影響，以做為本研究之主要重點。

## 二、 研究目的

根據上述的研究動機，本研究提出以下三點研究目的。

1. 探討人力資本與創業意圖之關聯性。
2. 探討先驗知識與創業意圖之關聯性。
3. 探討自我效能對創業意圖之關聯性。

## 貳、文獻探討與研究假設

### 一、 女性創業類型之現況及趨勢

過去女性在勞動市場中，通常被視為補充性勞動力，不論有無實際參與經營管理，身份仍只限於幕後的老闆娘。同樣地，和夫妻共同打拼事業的女老闆們，也面臨被忽略或被視為助手的處境(蔡壁如，1999)。但隨著時代的改變且女性教育普及，高承恕(1999)認為，帶動台灣經濟發展的幕後功臣之一就是企業主的太太，她們不僅是料理家務，更在企業營運的過程中扮演舉足輕重的角色。近年來，世界經濟潮流的發展，女性有了更大的發揮空間，她們極積的創業，也造就愈來愈多成功的女性創業家。張庭庭(2002)表示台灣女性創業的演變軌跡，從在幕後的老闆娘逐漸演變為站在台上的企業家，並能獨立且計畫性的創業，甚至從勞務型創業延伸至知識型創業。

由於新型態的微型創業帶來新契機，近幾年經濟成長減緩，許多上班族在可能隨時面臨轉業的挑戰，以及光靠單一薪水難以增加儲蓄的壓力下，紛紛有了成為 SOHO 族的想法。所謂的 SOHO ( Small Office/Home Office )指的是微型創業與在家工作，它不但在美國與日本逐漸成為就業市場中的主要發展趨勢，台灣也因為 92 年時的 SARS 風暴，逐漸讓國人轉向希望在家工作或在家購物的趨勢(台灣經濟論衡，2007)。張庭庭(2002)認為目前大環境的限制，反而非常適合創業，特別是微型創業，越是變動的世代越能製造出各式各樣的商機，只要能將自身產品與市場作區隔，多一些創意，新的行業就會帶來新的商機。

根據 SMART 致富月刊曾針對「女性上班族最想的創業類型」做過一項調查，最獲女性青睞的創業類型是咖啡餐飲類，第二名是網路拍賣 其後依序是中、西式餐飲、休閒時尚與實體店面。坊間到處可見的咖啡廳、SPA、居家美容護膚中心、美甲教室等 Life style 產業，也是女性創業者熱門的創業類型。其中，與美相關的美力產業，更有長足的進展。除了上述服務產業外，女性重情感、偏感覺，擅長處理人際關係，並不斷強調要自我實現的特質，還有對於人際關係、健康、養生、環保等議題十分關切的傾向，使得衍生而來的柔性產業格外看俏。如近來新興的管家服務，即屬於所謂的柔性產業，這個產業顧名思義，就是體貼女性、為女性量身訂作的服務產業。其實，不僅餐飲、美容、補教等柔性產業，一

些傳統上認為適合男性的理性產業，如公共關係、企業管理顧問等，也是有讓女性可以發揮的空間。有時另類的思考，發揮女性特有的柔性力量，反而能找到獨特的定位、服務與方向。

## 二、 創業意圖

Ajzen (1987)提出意圖模型( Intentions Models )，認為創業意圖能將創業家對於創業外部條件的解釋轉換為創業行為，而創業家的創業意圖則會受到其認知歷程的影響。此外，Ajzen (1991)表示，任何需要規劃的行為，是可以透過個體的行為意圖來預測。Bird (1988)則將意圖定義為人類對於特定目標或行為方式的注意力、經驗和行為的心智狀態；Bird (1992)更進一步提出創業意圖能引導關鍵性的策略思維和決策，這也是創業家審視與轉換資源的知覺歷程。DeNoble et al.,(1999)的研究將創業意圖定義為受測者對於創立新事業的內在觀念、喜好程度與行為傾向。而 Baughn et al.,(2006)的研究，亦採取相同的見解，並將其概念轉換為衡量的問項。Krueger (2000)則定義意圖是個人實行特定行為或準備行動的一種信念。Boyd & Vozikis (1994)認為個人傾向於預先結合個人和情境因素的創業意圖，而個人因素包括先前的經驗、個人特質和能力；Bird (1988)認為創業的情境因素則是由社會、政治及經濟的變項所組成，而創業意圖在既存的事業中或許能夠導向新事業與新價值的創造。黃怡仁(2004)定義意圖係指個人想要採取某種特定行為的傾向程度，可從個人是否願意努力去嘗試、願意付出多少心力去實現該行為來測知。黃義俊等(2006)認為在考量自利性與自決性之因素、參考重要關係人之意見、蒐集外部環境之資訊、衡量自己達成創業之能力及有利條件後，所萌生的想法稱之為創業意圖。

## 三、 人力資本

人力資本與個體在教育、知識、技能和能力方面的投資所扮演的角色有關。同時，人力資本將加強能力的提升並且能夠帶來高生產力( Becker,1964 )。Becker (1964)提出的人力資本論中，主張知識提供個人認知能力的增加，導致更多產物 and 有效率的潛在活動。Van Buren (1999)認為人力資本是鑲嵌於個人本身的知識、技能與職能。而Dzinkowski (2000)更將人力資本細分為個人的know-how、能力、技術及其專業，並認為人力資本存在教育( education )、職業執照( vocational qualification )、工作相關知識( work-related knowledge )、心理評估( psychometric assessment )、工作相關職能( work-related competencies )、企業家活力、創新、主動、反動( entrepreneurial élan, innovativeness, proactive, reactive abilities )、可變性( changeability )等九項因子。

吳至慧(2000)提到「資本」(capital)是經濟學最重要的概念之一，將資本的觀念運用到人力資源理論中，凸顯了「人力」重要的經濟意涵：即主導經濟成長的是人力資源，並非物質資源或自然資源，而是擁有生產性能力泉源的「人力」。



從人力資源發展的角度來看，在勞動經濟學理論中視「人力資本」為個人於教育訓練上的投資，其效果可提升相關技能，進而導致個人生產力與所得之增加 (Lazear,1998；Kaufman,1994)。Snell & Dean (1992)認為人力資本的觀念中技能與知識能夠增進生產力。Coleman (1988)在探討人力資本的觀念中，認為人力資本是無形的資產，其鑲嵌於個人的工作技能與知識當中。Brooking (1996)將人力資本分為教育程度(education)、職業證照資格(vocational qualifications)、工作相關知識(work related knowledge)、職業的評價與心理測驗(occupational assessments and psychometrics)、工作相關才能(work related competencies)五項。而 Stewart (1997)對人力資本有新的見解，其提出人力資本乃指個人為顧客解決問題的才能，是創新與更新的源頭。他強調人力資本必須以有策略價值的技術、能力為中心，作為投資與管理的標的，才能創造價值。陳玉玲(1998)認為以人力為中心資本的本質乃是與人力直接相關的項目，包括整合的經驗、創意及問題解決能力、領導、創業家精神、管理技巧等。Edvinsson & Malone (1997)認為人力資本包括創造力與創新能力，且個人的能力、知識、技術以及經驗，都在「人力資本」的涵蓋之下。

#### 四、先驗知識

Ardichvili et al., (2003)認為先驗知識的構面有分為兩個，一種是自己興趣的知識，另一種是產業的知識，包含市場知識、顧客問題的知識和服務顧客方式的知識。楊金展(2006)將先驗知識定義為：「從以前到現在個人教育、工作經驗以及在事業上所累積的知識」。而許雄傑(2007)所定義的先驗知識，是透過教育、工作經驗、特殊興趣等所累積出來，個人在某個特定的領域方面所特有的資訊。

Raijman (2001)認為經驗的累積可以使創業者確認創業時本身需要何種知識，而在累積經驗的時間裡，創業者也可以提升本身的知識水平，提供未來創業時所需。Kodithuwakku (2002)亦認為知識(knowledge)是創業家在創業時的基礎資源。Ardichvili & Cardozo (2000)認為工作經驗、個人經驗、教育的背景，都會讓人累積不同的先驗知識。Von Hippel (1994)認為人們會去注意自己已經知道、熟悉或有關的資訊，而先驗知識將會因此提高。Shane (2000)在研究創業過程發現，先驗知識會幫助個人對新的資訊的價值做一個確認的動作，而且市場的先驗知識、服務市場方式的先驗知識與顧客問題的先驗知識，都有益於提升創業過程的先驗知識。

## 五、自我效能

Bandura & Schunk (1981)提出自我效能理論(Self-Efficacy Theory)，認為個體是否會執行某一行為，是受到個體目標(Personal Goal)與個體執行該行為之自我效能(Self-Efficacy)的影響。Bandura (1986)更進一步的將自我效能定義為：「人們在需要執行一連串的行動來達成一個既定的目標時，對於執行這些行動的能力判斷；也就是說，其強調的並非個體所擁有的技能，而是在於是否能運用這些技能，來達成任務的自我能力判斷」。若個體認為執行某一行為符合其目標，並且具有很強的自我效能，相信自己有能力去執行，則該個體就會去執行該項行為。

Wood & Bandura (1989)認為，自我效能是指在個人能力上賦予激勵、認知與行動以配合情況所需之信念，且自我效能的評估會因資訊及經驗的累積而改變。此外，Gist & Mitchell (1992)在自我效能中加入判斷的概念，主張自我效能是判斷個人能力，運用激勵、認知資源和行動的方式，以達成未來特定的目標。黃炳滄(1993)認為，自我效能是指一個人對其在某一特定工作的表現上對自己的能力做一評估，並表示從學術研究中發現，自我效能逐漸受到重視，像是自我效能與工作績效的探討(Barling & Beattie, 1983)、能力與生產力之研究(Taylor et al., 1984)、以及新技術之採行(Hill, Smith, & Mann, 1987)等。在許多學者的文獻上，強調自我效能是個體對其處理一件特定任務的能力做一個完整性的彙總和評估，且在一個組織環境裡，可以藉由個人、工作、以及其他有關工作環境之取得資訊，作為個人對其能力之完整評估的參考。而自我效能的評估會因新資訊、經驗的累積、以及外在環境的變化而有所改變；同時，不同的個體對自我效能的評估也有所差異，因此自我效能也是一動態的架構(Bandura, 1988; Wood & Bandura, 1989; DeNoble et al., 1999)。

## 六、人力資本與創業意圖的關係

人力資本論主張知識提供個人認知能力的增加，導致更多產物和有效率的潛在的活動(Becker, 1964)。張庭庭(2002)研究調查指出女性表示最需要「創業商機與行業選擇」、「專業技能訓練」、「專業經營管理訓練」等創業方面的協助，顯示許多女性雖有創業意願，但缺乏創業所需的專業與能力。過去研究指出，創業者所具備的人力資本對於創業機會的發掘，進而影響到創業的意圖(Shane, 2000)。Scholten et al., (2004)研究表示，當創業者對於創業所需要的資源與能力知道如何獲得，以及少數的不確定因素能夠予以掌控時，則他們會產生創業意圖。蔡繡容(2001)表示創業家可能創業成功之能力，會影響創業之行為意圖。且楊敏玲(1993)研究發現本身擁有創業的能力對於創業的意圖有正向的影響。黃怡仁(2004)更進一步發現，內在因素中創新突破與溝通領導能力二構面對創業意圖的相關性呈現顯著正相關，表示創業時所需資源的控制能力愈大，則創業意圖愈

明顯。在褚家雯(2007)的研究指出人力資本的累積對於女性職業生涯有著正面的影響，亦即人力資本對女性創業歷程存在正面的影響。根據以上的文獻研究，故本研究推論出欲驗證之假設一如下。

H1：人力資本對創業意圖有顯著相關。

## 七、先驗知識與創業意圖的關係

如果個人曾經接觸過創業訊息的刺激，創業意圖傾向會較強，且能夠降低創業時的失敗率(Crant, 1996)。因此，藉由創業資訊的接觸對創業環境有所認識與瞭解，有助於創業意圖產生。Shane (2000)在研究創業過程發現，先驗知識會幫助你對新的資訊的價值做一個確認的動作，且賴銘娟(2004)指出工作經驗對於創業意圖有正面顯著的影響，其研究結果顯示，擁有較多的工作經驗者之創業意圖高於其他無經驗或較低經驗者，表示工作經驗可增進個體對的創業意向。同樣地，黃怡仁(2004)研究顯示創業意圖會受工讀或工作經驗的影響，且工讀或工作經驗年限愈長者，其創業意圖也愈明顯。根據以上的文獻研究，故本研究推論出欲驗證之假設二如下。

H2：先驗知識對創業意圖有顯著相關。

## 八、自我效能與創業意圖的關係

Boyd & Vozikis (1994)認為自我效能會影響個人的目標設定以及對目標達成的承諾，並且認為社會支持、觀察學習，以及事業發展和創業家所知覺的自我效能、創業意圖，及創業行動有關。Krueger & Brazeal (1994)亦認為自我效能可預測創業的成就，並且創業意圖的發展能克服創業的阻礙。因此，自我效能決定了創業家在面對創業態度時是積極克服亦或退縮。Kolvereid (1996)以挪威人為研究的對象，發現個人對於創業行為、主觀規範和創業家自我效能的正面態度會影響創業的意圖。此外，陳盈潔(2003)認為自我效能是與外在環境及其他自我調適機制和個人能力、經驗、成就表現產生交互作用的結果，是改變行為的決定因素。黃義俊等(2006)發現，女性創業家之自我效能，會正向影響其創業意圖，即當女性創業家的自我效能程度愈高，則女性創業家的創業意向愈高。此外，陳秀卿(2007)研究顯示，自我效能與創業意圖呈正相關，即開創新事業所需的資源及能力的信心，會正向提高創業的意圖。根據以上的文獻研究，故本研究推論出欲驗證之假設三。

H3：自我效能對創業意圖有顯著相關。

## 參、研究方法

### 一、 研究架構

根據上述文獻探討，人力資本、先驗知識、自我效能及創業意圖之間的關係目前尚未有進一步的實証研究。因此本研究乃就整合力資本、先驗知識、自我效能及創業意圖間之關係做進一步地探討，以釐清之間的相互關係及影響。本研究架構如圖 1 所示。

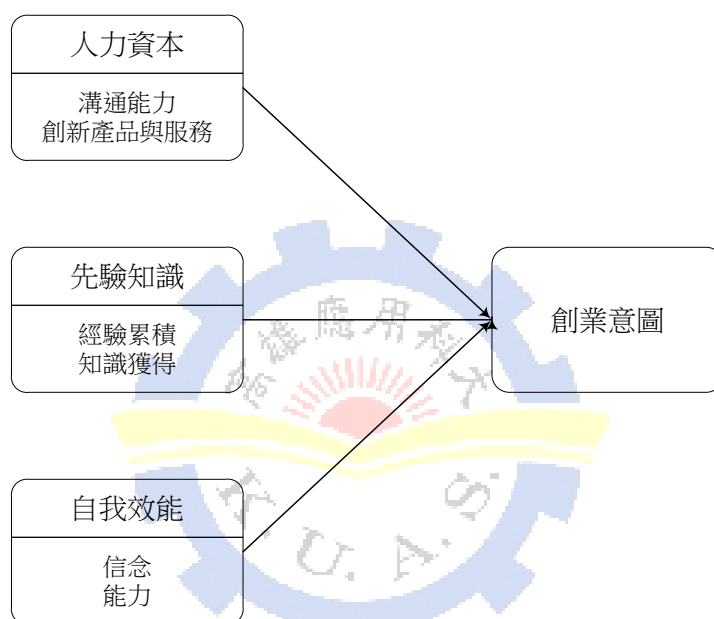


圖 1 研究架構圖

### 二、 研究變數之操作型定義

#### (一) 創業意圖

本研究歸納各學者的看法，將創業意圖定義為：「對於創立新事業的內在觀念、喜好程度與行為傾向」（DeNoble et al.,1999；Krueger et al.,2000；Baughn et al.,2006）。

#### (二) 人力資本

綜合各家學者看法(Edvinsson & Malone,1997；Van Buren,1999；Dzinkowski,2000)以及本研究於文獻探討中所整理的大部份學者對人力資本的共同核心看法：「人力資本為個人的知識、技術與能力」後，本研究將人力資本定義為：「鑲嵌於個人本身的能力、技術與創新能力，將其運用並創造價值以提升整體競爭能力。」

1. 溝通能力：能了解顧客需求並善於與顧客溝通。



2. 創新產品與服務：運用本身之創造能力，不斷開發新產品或服務。

### (三) 先驗知識

本研究針對先驗知識歸納了 Shane (2000)、Von Hippel (1994)、Ardichvili et al., (2003)、Ardichvili & Cardozo (2000)等學者的文獻，並參考許雄傑(2007)表示先驗知識所包含的個人的教育背景、個人的興趣、事業知識以及工作經驗，從以前到現在所累積的知識。故本研究將先驗知識定義為：「從以前到現在透過教育、興趣、工作等，累積而來的知識或經驗。」

1. 經驗累積：創業家從工作、朋友或親友當中所學習且經由長期累積而來的經驗。
2. 知識獲得：創業家的教育背景、興趣及事業知識的取得。

### (四) 自我效能

依據 Wood & Bandura (1989)提出，自我效能是指在個人能力上賦予激勵、認知與行動以配合情況所需之信念。Shabbir & Gregorio (1996)及蔡繡容(2001)之研究發現：女性創業家為了向自己或他人證明，自己對社會是有用及有生產力的人。故本研究將自我效能定義為：「當創業家在規劃創業的過程，認為自己應能完成該項工作的信念與能力。」

1. 信念：在創業前，相信自己能夠完成的想法。
2. 能力：在創業前，原本就具備的各種所需能力。

## 三、 研究對象與問卷設計

本研究之研究範圍為有創業意圖之女性；研究對象則為「行政院青輔會－飛雁專案」之女性創業家，以全國九個飛雁協會為主，分別為「中華飛雁創業協會」、「台中市飛雁創業協會」、「台南市飛雁發展協會」、「高雄市飛雁創業協會」、「屏東縣飛雁發展協會」、「苗栗飛雁聯誼會」、「彰化飛雁聯誼會」、「雲林飛雁聯誼會」、「南投飛雁聯誼會」。由於樣本分佈於全國各地區，因此採用郵寄問卷調查法，進行全面發放。本研究問卷總共回收 147 份，扣除無效問卷 4 份，有效問卷為 143 份，有效回收率為 20.4%。

## 四、 資料分析方法

本研究以 SPSS for Windows 12.0 統計套裝軟體進行資料分析與處理，所使用之統計方法包括：敘述性統計分析、信度分析、Pearson 相關分析、複迴歸分析，並以 Amos 7.0 軟體進行驗證性因素分析以檢驗效度。

## 肆、研究結果

### 一、變數的信度與效度

#### (一) 信度分析

本研究問卷中各構面的信度  $\alpha$  值均介於 0.74 到 0.91 間，符合 Robert & Wortzed (1979)認為該係數介於 0.7 至 0.98 為高信度值，故本研究問卷大致在高信度範圍內，因此具有一定程度的穩定性及內部一致性。

#### (二) 效度分析

為了確認各題項是否能代表各構面的內涵，故以驗證性因素分析進行問卷效度之檢驗，檢驗結果可知在人力資本、先驗知識、自我效能及創業意圖的測量模式中各問項的標準化因素負荷量皆大於 0.5 以上，且 t 值皆有達到顯著水準，在組成信度方面皆大於 0.6，代表研究模式內部一致性良好，在平均解釋變異量中皆大於 0.5，綜上所述，可知本問卷具有一定程度的收斂效度。

### 二、研究變項的相關分析

經由 Pearson 相關分析得知人力資本、先驗知識、自我效能及創業意圖之間的相關性，均有顯著正向關係，因此本研究進一步利用複迴歸分析方法，以進一步了解各變數之構面間關係。

### 三、人力資本與創業意圖之間的關係分析

由表 1 可知，以複迴歸分析的結果發現，人力資本對創業意圖之 F 值為 28.626， $R^2$  值為 0.29，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準。在各構面間的關係，人力資本之「溝通能力」、「創新產品與服務」對創業意圖皆有顯著正向的影響，表示當女性的溝通能力及創新產品與服務的程度越高時，將有助於增加女性的創業意圖。

表 1 人力資本與創業意圖之複迴歸分析

	創業意圖		VIF
	$\beta$	t	
溝通能力	0.174	1.713*	2.038
創新產品與服務	0.400	3.940***	2.038
F	28.626		
Sig.	0.000		
$R^2$	0.290		
Adjusted $R^2$	0.280		

\*表示  $P < 0.1$ ；\*\*表示  $P < 0.05$ ；\*\*\*表示  $P < 0.01$

#### 四、先驗知識與創業意圖之間的關係分析

由表 2 可知，以複迴歸分析的結果發現，先驗知識對創業意圖之 F 值為 11.427， $R^2$  值為 0.140，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準。在各構面間的關係，先驗知識之「經驗累積」、「知識獲得」對創業意圖皆有顯著正向的影響，表示當女性的經驗累積及知識獲得的程度越高時，將有助於增加女性的創業意圖。

表 2 先驗知識與創業意圖之複迴歸分析

	創業意圖		VIF
	$\beta$	t	
經驗累積	0.207	1.991**	1.764
知識獲得	0.204	1.962*	1.764
F	11.427		
Sig.	0.000		
$R^2$	0.140		
Adjusted $R^2$	0.128		

\*表示  $P < 0.1$ ；\*\*表示  $P < 0.05$ ；\*\*\*表示  $P < 0.01$

#### 五、自我效能與創業意圖之間的關係分析

由表 3 可知，以複迴歸分析的結果發現，自我效能對創業意圖之 F 值為 49.11， $R^2$  值為 0.412，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準。在各構面間的關係，自我效能之「信念」、「能力」對創業意圖皆有顯著正向的影響。表示當女性的信念及能力的程度越高時，將有助於增加女性的創業意圖。

表 3 自我效能與創業意圖之複迴歸分析

	創業意圖		VIF
	$\beta$	t	
信念	0.204	1.700*	3.440
能力	0.461	3.832***	3.440
F	49.110		
Sig.	0.000		
$R^2$	0.412		
Adjusted $R^2$	0.404		

\*表示  $P < 0.1$ ；\*\*表示  $P < 0.05$ ；\*\*\*表示  $P < 0.01$

## 伍、 結論與研究意涵

### 一、 結論

#### (一)人力資本與創業意圖之影響關係

在人力資本與創業意圖之間的探討中，由本研究的結果可知，當女性的溝通能力、創新能力越高，其女性創業意圖的程度也會越高。這表示，女性能藉由良好的溝通能力，從中獲得資源和助力；而創新能力對於發掘商機有很大的幫助，例如，近幾年興起的文化創意產業，產品的創意和獨特性深受消費者的喜愛。因此，女性的溝通能力及創新能力的控制力愈大，則創業意圖愈明顯。經實證之後的結果，當女性的人力資本程度愈高時，將有助於女性的創業意圖，與楊敏玲(1993)；(Shane, 2000)；蔡繡容(2001)；黃怡仁(2004)等學者提出的論點相符。

#### (二)先驗知識與創業意圖之影響關係

在先驗知識與創業意圖之間的探討中，由本研究的結果可知，當女性的經驗累積、知識獲得越高，其女性創業意圖的程度也會越高。這表示，女性受教育的程度、工作經驗及自我進修所獲得的知識和經驗愈多，對於創業的相關資訊也愈了解，且因此降低了創業時的失敗率，進而增加創業意圖。經實證之後的結果，當女性的先驗知識程度愈高時，將有助於女性的創業意圖，與Crant(1996)；賴銘娟(2004)；黃怡仁(2004)等學者提出的論點相符。

#### (三)自我效能與創業意圖之影響關係

在自我效能與創業意圖之間的探討中，由本研究的結果可知，當女性的信念、能力越高，其女性創業意圖的程度也會越高。這表示，當女性在考慮創業前遇到困難與挫折時，其所擁有的堅定信念和取得創業資源的能力，則能幫助女性渡過難關，進而提高創業意圖。經實證之後的結果，與Boyd & Vozikis(1994)；Kolvereid(1996)；黃義俊等(2006)；陳秀卿(2007)等學者提出的論點相符，當女性的自我效能程度愈高時，將有助於女性的創業意圖。

### 二、 研究意涵

#### (一)學術上貢獻

1. 相較於國外創業研究的發展，臺灣有關女性創業研究的起步較晚且發展緩慢，落後於先進國家，故亟需增加理論建構之廣度與深度，研究成果可作為後續相關理論發展之參考。
2. 本研究以女性的創業資源為基礎，探討創業意圖的議題，實證的結果將有助於創業意圖之理論建構，使得整體創業研究的理論更為完整。



3. 本研究所針對的創業意圖，在目前已有的研究中多採用個案研究法，實證上的研究亦相當稀少，因此本研究採實證研究的方法，研究成果期可增加創業意圖議題實證上研究之參考，也能對創業意圖有更具體的定義及區分。

## (二)實務上意涵

1. 未來女性創業蔚為風潮，對於政府與相關輔導單位而言更為重要，若能有效地協助有志創業之女性與女性創業家去避免或減低困境的衝擊，將可提高女性創業的成功率、及降低女性創業失敗所造成的社會損失。因此，冀望藉由本研究之實證可讓相關輔導單位更加瞭解女性創業意圖的現況、及主要影響女性創業意圖之因素，亟待建構與探討。
2. 結果亦可提供給各大專院校，積極去推廣與創業相關之課程，例如：創新課程、人力資源課程等。目前的大專院校專門開設與創業相關之課程並不多，而政府舉辦的創業課程主要以大都市居多，對於非主要都市或較偏遠地區且想創業的女性來說，若該地區的大專院校有開辦創業相關課程，對於女性創業有很大的幫助。

## 三、研究限制與建議

### (一)研究限制

1. 擁有創業意圖之女性分佈於全國各地，因時間、人力及成本上之考量，本研究無法一一判讀每位女性是否具有創業意圖。因此，縮小範圍至加入「飛雁協會」之女性，而無法概括全體女性之創業意圖，此為本研究限制之一。
2. 本研究與各飛雁協會之會長聯繫，藉由會長將電子郵件轉寄給所屬協會之會員，故問卷樣本之聯絡資料取得不易，且無法進行後續催收之動作，增加問卷回收之困難度，此為本研究限制之二。
3. 其不同填答者，在填答時所造成認知與感受上之誤差，不在本研究討論範圍，此為本研究限制三。

### (二)後續研究建議

1. 本研究僅探討部份變數對創業意圖的影響，建議後續研究者可再加入其他可能的影響因素（如：創業動機、創業類型、環境因素...等），將使研究的整體模式更為完整。
2. 本研究僅研究女性創業家之創業意圖，後續研究者可加入「過去創業經驗」之前置變數，進而探討女性創業家後續之創業行為。

## 參考文獻

1. 李儒宜(1998)。創業家之個人特徵、創業動機與人格特指對於創業行為影響之探討。東華大學企業管理研究所碩士論文，未出版。
2. 吳至慧(2000)。企業特性、人力資本、產業環境與組織創新相關性研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版。
3. 許雄傑(2007)。臺灣中小企業主創業機會辨識對創業績效影響之研究—先驗知識、警覺性與社會網絡之干擾效果。國立體育學院休閒產業經營學系碩士班，未出版。
4. 高承恕(1999)。頭家娘：台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義。台北：聯經出版公司。
5. 賴銘娟(2004)。技職校院商管群學生創業態度及其影響因素之研究。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所博士論文，未出版。
6. 黃義俊、鄭時宜、劉德芳(2006)。以計劃行為理論探討女性創業之意向-「飛雁學員」之實證研究。2006 創新、整合與應用研討會，46-55。
7. 黃炳滄(1993)。創業行為、個人特質、人際網絡及社會傾向間之關聯性研究以管理顧問業為例。國立台灣大學商學研究所碩士論文，未出版。
8. 黃怡仁(2004)。南部地區科技大學應屆畢業女學生創業意圖及其相關影響因素之研究—以計畫行為理論為基礎。南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文，未出版。
9. 張庭庭(2002)。台灣地區婦女創業動機與需求。行政院青年輔導委員會委託研究。
10. 陳玉玲(1998)。組織內人力資本的蓄積—智慧資本管理之觀點。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版。
11. 陳秀卿(2007)。我國 EMBA 學生創業意圖之研究。國立彰化師範大學會計學系企業高階管理碩士論文，未出版。
12. 陳盈潔(2003)。客服員工之自我效能、組織文化與訓練遷移成效關係之研究—以金融業為例。大葉大學工業關係研究所碩士論文，未出版。
13. 褚家雯(2007)。女性創業家創業之研究-職涯資本觀點。國立台北大學企業管理學系碩士在職專班，未出版。
14. 楊金展(2006)。人格特質、社會資本、先驗知識對創業機警性影響之實證研

- 究。國立雲林科技大學企業管理研究所碩士論文，未出版。
15. 楊敏玲(1993)。青年女性創業家創業動機、創業類型之研究。台灣大學商學研究所碩士論文，未出版。
  16. 蔡璧如(1999)。十七位女老闆的故事—對父權、商場文化及企業家精神的性別反思。政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文，未出版。
  17. 蔡繡容(2001)。創業家之認知與行為意向之研究：計畫行為理論與社會認知理論之應用。高雄第一科技大學金融營運研究所碩士論文，未出版。
  18. 羅啟源(2005)。建構知識型創業經濟—建構創業創新網路，打造知識型創業社會，2005 全國中小企業發展會議引言報告。
  19. Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits and actions : Dispositional predictions of behavior in personality and social psychology. *Advances in Experimental Social Psychology*, 20, 1-63.
  20. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50, 179-211.
  21. Ardichvili, A. & Cardozo, R. N. (2000). A model of the entrepreneurial opportunity recognition process. *Journal of Enterprising Culture*, 8(2), 103-119.
  22. Ardichvili, A., Cardozo, R. & Ray, S. (2003). “A theory of entrepreneurial opportunity identification and development”, *Journal of Business Venturing*, 18, 105-123.
  23. Bandura, A. & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
  24. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. *Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall*.
  25. Barling, Julian & Russell Beattie. (1983). Self-Efficacy Beliefs and Sales Performance. *Journal of Organizational behavior Management*, 17, 41-51.
  26. Baughn, C. C.,Cao, J. S. R., Le, T. M., Lim, V. A. and Neupert, K. E. (2006). Normative, social and cognitive predictors of entrepreneurial interest in China, Vietnam and the Philippines, *Journal of Development Entrepreneurship*, 11(1), 57-77.
  27. Becker, G. (1964).Human Capital, *Columbia University Press*, New York, NY.
  28. Bird, B.(1988). Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention, *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453.
  29. Bird, B. (1992). The operation of intentions in time: The emergence of the new

- venture, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1), 11-20.
30. Brooking, A.(1996). Intellectual Capital, *International Thomson Business Press*, 51-52.
  31. Boyd, N. G. and Vozikis, G. S.(1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 63-77.
  32. Crant, J. M.(1996). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology*, 80, 532-537.
  33. Coleman, J.(1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94, 5-120.
  34. DeNoble, A. F., Jung, D. & Ehrlich, S. B.(1999). Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, in Reynolds P., Bygrave, W., Mason, C., Meyer G., Sapienza, H. and Shaver , K. (eds.), Babson park, MA: Babson college , 73-87.
  35. Dzikowski, R.(2000).The measurement and management of intellectual capital: An introduction, *Management Accounting*, 78(2),32-36.
  36. Edvinsson, L. & Malone, M. S.(1997). *Intellectual Capital. Realizing Your Co.'s True Value by Finding Its Hidden Roots*, U.S.A.: HarperCollins.
  37. Gist, M. E. & Mitchell T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(20), 183-211.
  38. Hill, T., Smith, N.D. & Mann, M.F. (1987). Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies: The case of computers, *Journal of Applied Psychology*, 72, 307-313.
  39. Kaufman, B.E.(1994),*The Economics of Labor Markets and Labor Relations*, Chicago: The Dryden Press.
  40. Kodithuwakku, S. S. & Rosa, P.(2002). The entrepreneurial process and economic success in a constrained environment. *Journal of Business Venturing*, 17, 431-465.
  41. Kolvereid, L.(1996). Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21 (1), 47-57.
  42. Krueger N. & Brazeal, D.(1994).Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
  43. Krueger, JR. N. F., Reilly, M. D. & Carsrud, A.L. (2000). "Competing models of



- entrepreneurial intentions,” *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.
44. Lazear, E. P. (1998). *Personnel Economics for Managers*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
  45. Raijman, R. (2001). Determinants of entrepreneurial intentions : Mexican immigrants in Chicago. *Journal of Socio-Economics*, 30, 393-411.
  46. Robert, M. L. & L. Wortzed. (1979). New Life Style Determinants of Woman’s Food Shopping Behavior. *Journal of Marketing*, 9, 28-39.
  47. Scholten, V.E. & Omta (2004). Entrepreneurship for life: The entrepreneurial intention among academics in the life sciences., *European Summer University* , 19-21.
  48. Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities, *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, 11(4), 448-469.
  49. Snell, S.A. & Dean, J.W.(1992). Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective, *Academy of Management Journal*, 35, 467-504.
  50. Stewart, T. A.(1997). *Intellectual Capital: the new Wealth of Organizations*, Doubleday, A Division of Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc.
  51. Shabbir, A., & Gregorio, S. D. (1996). An examination of the relationship between women’s personal goals and structural factors in influencing their decision to star a business: The case of Pakisan. *Journal of Business Venturing*, 11, 507-529.
  52. Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C. & Gist, M. E. (1984). Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms? *Organizational Behavior and Human Decision Process* , 34, 402-418.
  53. Van Buren, M. E. (1999). *A Yardstick for Knowledge Management*. Training & Development, May.
  54. Von Hippel, E. (1994). Sticky Information and the Locus of Problem Solving: Implications for Innovation, *Management Science*, 40(4), 429-439.
  55. Wood, R. & Bandura.(1989). A Impact of Conceptions of Ability on Self - Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making, *Journal of Personality and Social Psychology* , 56(3), 407-415.