

創業熱情與風險認知對創業績效之影響-以工作投入為中介變數

The Effects of Entrepreneurial Passion and Risk Perception on Entrepreneurial Performance—Job Involvement as a Mediator

楊敏里

國立高雄應用科技大學 企業管理系 副教授

minly@kuas.edu.tw

胡文英

國立高雄應用科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

2102335109@kuas.edu.tw

摘要

近年來，國內創業的議題一直受到重視，旺盛的創業行為一直引發實務界及學術界的諸多關注。創業榮景能彌補失業率造成的缺憾，維持經濟平衡的穩定狀態，創業活動對於台灣經濟成長貢獻良多。科技日新月異且發展迅速，阿里巴巴的崛起更加速了創業的風潮，有志者紛紛投入創業的行列，想憑藉著自己獨特的想法與創意，發揮創業熱情與行動力，期望從市場獲得回饋，在精進試煉下能發展為成功的商業模式。

本研究主要是探討創業熱情、風險認知與工作投入對創業績效之關係，經由實證分析的結果為創業熱情、風險認知、工作投入與創業績效有顯著正相關；創業熱情、風險認知與工作投入有顯著正相關；工作投入對創業熱情、風險認知與創業績效有部分中介效果。

關鍵字：創業熱情、風險認知、工作投入、創業績效

Key Words：Entrepreneurial Passion、Risk Perception、Job Involvement、Entrepreneurial Performance

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

台灣的產業結構一直以中小企業為主，根據 2014 年經濟部中小企業處發布的資料顯示，2013 年台灣中小企業有 133 萬 1,187 家，比 2012 年增加 1.87%，創下近年來最高紀錄，占全體企業 97.64%；其中 55.68% 的中小企業採獨資經營，以經營 10 年內的中小企業為多數(占 51.32%)，而穩固經營 10 年(含)以上的有 48.69%，顯見台灣中小企業是台灣經濟的中流砥柱，更是吸納就業與平均所得分配的要角，特別是在經濟成長趨緩時，中小企業更能發揮靈活的經營特質，展現穩定經濟波動及防止失業惡化之功能(經濟部中小企業處，2014)。

近年來，國內創業的議題一直受到重視。許東讚(2008)曾提及台灣中小企業是我國經濟活動的根基，故台灣旺盛的創業行為一直引發實務界及學術界的諸多關注。Balje 與 Waasdorp (2001)也指出中

小企業與新創事業比大企業更能夠為社會創造許多的就業機會，而帶動國家經濟成長與往前躍進的主要角色即是擁有創業能力與創新活力的創業者。因此，創業榮景能彌補失業率造成的缺憾，維持經濟平衡的穩定狀態，創業活動對於台灣經濟成長貢獻良多。

創業已經成為現在商業活動的主流，每年新設中小企業家數僅占全部中小企業 7.34%，而在創業第一年的存活率只有其中 20% (經濟部中小企業處，2014)，但國人對於新創事業依然前仆後繼，創業的熱情與精神絲毫未減。鴻海董事長郭台銘先生曾於 2013 年 3 月 24 日在電視上表示：「有能力念博士的高材生去賣雞排，根本是政府投資資源的浪費」。此話一出，引起全國民眾的譁然並熱烈的討論。在這萬物齊漲，唯獨薪水沒漲的時代，個人要如何為自己創造價值？創業適時的提供了另一個選擇途徑；再加上近年來，科技日新月異且發展迅速，阿里巴巴的崛起更加速了創業的風潮，有志者紛紛投入創業的行列，想憑藉著自己獨特的想法與創意，發揮創業熱情與行動力，期望從市場獲得回饋，在精進試煉下能發展為成功的商業模式。然而，「創業維艱，守成不易」，從企業經營管理的角度來看，「創業維艱」與「續業守成」兩者都很難。

最近這幾年，世界各國政府都鼓勵創立新事業，創業研究已成為全球企業研究領域中，成長速度快也日趨重要的研究，因而中小企業的經營動向值得重視，尤其在 M 型社會成型與諸多新興經濟體崛起下，消費環境的改變使得臺灣的中小企業將面臨了嚴峻挑戰，創業者在面對競爭激烈的環境時，要如何提升創業績效取得競爭優勢，這是目前創業經營者在實務管理上相當重要的課題，此為本研究動機之一。

Johannessen, Olsen 與 Olaisen (1999)指出參與任何創業活動都需要保有熱情，具備創業熱情才能對周遭環境中被忽略的需求保持敏銳度，進一步反應在行為上。Simon (1986)也闡明創業者並非如大家所認知的都是風險追求者，他們並不全然是尋求高風險的事業，但會比其他人更願意承擔新創事業應有且合理估計過的風險。因此，本研究探討創業熱情與風險認知對創業績效的影響，以瞭解創業者本身創業熱情的程度及承擔不確定風險的意願與能力，是否會影響企業之經營成果，此乃為本研究動機之二。

對創業者而言，要盡力達成經營目標，須擁有多高度的工作投入，為了創造競爭優勢，就必須不斷的為企業創造價值。Vroom (1964)研究證實工作滿足對工作績效有顯著的正面影響。之後，Motowidlo (1984)、Pfeffer 與 Veiga (1999)及 McCartney (2000)等學者也進行相關研究，歸納研究結果：「工作滿足可促使員工努力投入工作，而提升組織的經營績效」。因此，從過去學者及研究者相關文獻實證研究中，進行有系統的彙整分析，探討工作投入對創業績效影響的程度，以提高創業經營績效之展現，是本研究動機之三。

1.2 研究目的

經由上述之研究背景與動機，本研究希望能由實證來瞭解影響創業績效之因素，並提供創業者如何提升經營績效之參考；因此，本研究目的如下：

壹、探討創業熱情、風險認知、工作投入與創業績效之關聯。

貳、探討創業熱情、風險認知與工作投入之關聯。

參、探討創業熱情、風險認知是否能透過工作投入的中介影響，而間接影響創業績效。

2.文獻探討與研究假說

2.1 創業績效

創造利潤是企業一切的管理及策略活動所追求的目標，期望能利用資源極小化創造出利潤極大化；而創業績效是用來評估創業的結果，也是創業者所最關注的。Szilagy (1981)認為績效乃是企業呈現營運活動最終結果的整體性概念，也是衡量企業對目標的達成度。Robbins (1990)指出企業績效乃是衡量企業為了達成其長、短期經營目標的程度。Cooper 與 Artz (1995)則提出創業績效是創業家對於其本身的創業成果滿意度，也可視為是衡量績效的基本方法。許雄傑(2007)在其研究中將創業績效定義為：創業家對於本身所創企業運作活動最終結果的滿意程度。蘇睿鈞(2008)認為創業績效是：創業者對於企業目標達成率與營運結果的滿意度。楊敏里、黃義俊與賴怡旨(2009)認為創業績效是企業用來檢視營運活動的重要指標，也是對創業目標達成程度的一種衡量，它不同於一般的組織績效。夏佳好(2011)則定義創業績效為：創業者對於預期目標達成率之最終結果的滿意程度。

許東讚、謝焯頻、李國璋與蔡明田 (2008)將創業績效區分為經濟性指標與非經濟性指標，經濟性的指標主要是指企業財務績效指標，而非經濟性指標是指創業者主觀的滿意度，包括個人的成長度及個人目標的達成度。Rauch et al. (2009)提出過去相關研究中，績效衡量指標為財務性指標與非財務性指標，財務性指標又以獲利能力(短期)及企業成長(長期)衡量為主，而非財務性則以滿意及企業整體成功率衡量之。楊敏里、黃義俊與賴怡旨(2009)也將創業績效分成兩大類別：1.財務性績效指標，以數字呈現的可衡量指標。2.作業或非財務性指標，偏向創業者主觀滿意度方面的不可衡量指標。本研究參考楊敏里等人(2009)與夏佳好(2011)對創業績效的定義，將創業績效定義為「創業者對企業預期目標的達成率與營運結果滿意度的衡量」，並區分為「經濟性指標」及「非經濟性指標」兩個構面。

2.2 創業熱情與創業績效之關係

創業需要熱情，因為「熱情」就是創業背後支持的動力與成功的主要關鍵。Murnieks 與 Mosakowski (2006)認為創業是熱情的化身，它使創業者相信自己在做甚麼，這是為了實現自己創業的夢想及克服萬難而成功的重要因素；創業熱情也是具有創造性與持續性的正向情緒。Cardon, Sudek 與 Mitteness (2009)指出創業熱情是強烈且積極的情緒也是有意識的接近，可從參與相關的創業活動中讓參與者感覺有價值與意義，在自我認同的活動中感受正向情緒。王湘捷(2010)將創業熱情定義為一種可知覺的、強力的正向情緒感覺狀態，伴隨著與創業家自身角色有意義且能突顯自我認同及高個人或組織價值的認知和行為的展現。許鈺慧(2012)定義創業熱情是一種強烈、積極的情感，且願意花時間與精力在創業活動上，藉由參與各項可突顯自己自我認同的創業活動中感受到正面的情緒。本研究參考 Cardon et al. (2009, 2013)與許鈺慧(2012)的研究，認為創業熱情是「個人願意投入許多的時間與心力在創業活動上，經由內化自我認同而激發創造力及產生持續性強烈的正向情緒」，且依據王湘捷(2010)與許鈺慧(2012)之研究，將創業熱情分為「對開創的熱情」與「對創始的熱情」二個構面。

熱情是一種情緒的表達，為五大人格特質之一。陳國嘉、方顯光與張筱楨(2006)針對女性創業家領導才能對經營績效影響的研究，結果發現女性創業家 A 型人格特質與經營績效存在著高度的正相關。所謂 A 型人格特質即具有主動積極、熱情、企圖心強、對工作專注及勇於接受挑戰等。許東讚(2008)在探討創業者的人格特質與創業績效關連性之研究中，結果發現創業者的人格特質對創業精神有正向顯著的影響，而創業精神對創業績效有正向顯著的影響。此處之人格特質是指內控者，包括熱情、積極進取、勤勉努力、決斷力強、負責任、領導能力強等。王湘捷(2010)以台灣連鎖加盟產業為例，探討創業熱情與經營績效關連性之研究中指出，台灣連鎖加盟總部的創業熱情對門市的經營績效有正向

影響。根據以上的文獻探討，本研究推論欲驗證之假說一與子假說。

H1：創業熱情與創業績效有正向顯著關係

H1-1：開創的熱情對創業績效有正向顯著影響

H1-2：創始的熱情對創業績效有正向顯著影響

2.3 風險認知與創業績效之關係

風險認知的概念在 1960 年起被廣泛的應用於消費者行為的研究領域上，已成為根本的理論基礎 (Robertson et al., 1984)。曾明遜(1994)詮釋風險認知的定義是人們對具機率性並被轉化為記號或符號的負面結果所做的判斷，且其受到個人屬性、過去經驗、資訊處理能力、事件本身的嚴重性、自願性和控制能力等影響。宋明哲(2001)闡明風險認知乃「人們對於風險相關事物訊息留意、詮釋與記憶之過程」。呂美芬(2008)定義風險認知為人們在所處的環境中對未來不確定性風險可能發生的警覺心強度。一旦個人有了風險認知後，才能開始思索適當的風險行為以因應生活中的不確定風險。楊中潔(2011)將風險認知解釋為：個體對有害事件發生的可能性與嚴重性之主觀判斷。余玥辰(2011)定義風險認知為「個人評估日常生活可能遭遇的風險時，是採取主觀地量化評估，並非憑藉科學化、理性的衡量標準，並且以其所感認之結果從事各種活動」。本研究參考 Flin et al. (1996)對風險認知的定義，將風險認知定義為「人們在從事任何活動的過程中瞭解特定風險後，透過評估決定自己能承受多少風險」。

邱銘乾(2008)針對台灣企業創業家的精神導向對創業績效之影響，研究結果顯示在企業組織所具有「創業家精神導向」的「承擔風險性」程度越高，越能提升企業的「顧客與財政績效」。鄭宗興(2011)以中國青年創業協會為例，探討創業家風險認知與經營績效關係之研究中指出，風險認知透過創業策略對經營績效有顯著的影響。根據以上的文獻探討，本研究推論欲驗證之假說二。

H2：風險認知與創業績效有正向顯著關係

2.4 工作投入與創業績效之關係

在企業管理的過程中，管理者一直最關心的問題是員工是否能全力投入工作，以發揮最大效用。Kanungo (1982)將工作投入定義為「個人心理認同其目前工作的認知及信念狀態」。Shih (1991)認為工作投入是個人在心理上，認同工作的程度。Robbins (2001)提出工作投入是指在個人心理上對工作認同的程度，及認知工作績效對自我價值的重要程度。Schaufeli (2002)提出工作投入是一種與工作相關的狀態，此狀態包括積極、完美的情緒與認知，且具有持久性，非只針對某一特定事件、情境或目標。Chughtai (2008)則說工作投入是個人心理對工作的承諾或認同。徐逢儀(2013)認為工作投入是一種具有持久性的特點，充滿對工作的積極感與強烈的動機，其中包含了三個特徵：活力、奉獻與專注力。本研究依據 Schaufeli (2002)提出對工作投入的定義與概念，將工作投入定義為「是一種情感與態度並具有持久的特性，對目前的工作積極參與、持續保持強烈動機，且以所獲成就來肯定自我」。並參考 Schaufeli (2002)與徐逢儀(2013)的研究，將工作投入分為活力、奉獻及專注力三個構面。

鄒芳肇(2006)以網路拍賣賣家為例，探討工作投入與創業績效關係之研究，研究結果指出網路賣家想要經營成功，除了對工作的肯定與認同外，還要有強烈的工作投入；因此顯示具有較高的工作投入，能提升經營績效。雖然，探討工作投入與創業績效之研究不多，但若將創業績效視為組織之經營績效，則探討組織績效之相關研究結果亦證實工作投入會正向影響績效。例如余慶華(2001)針對消費金融從業人員在工作投入之相關研究中發現，員工在工作投入中可以得到工作滿足，二者具有顯著的正相關，而工作滿足能提高員工的生產力，當員工生產力提高，即表示組織之整體經營績效較高。胡祝禎(2014)在瞭解國民小學創新管理、工作投入與經營績效之關連性研究中發現，工作投入與經營績

效間有顯著正向相關。根據以上的文獻探討，本研究推論欲驗證之假說三與子假說。

H3：工作投入與創業績效有正向顯著關係

H3-1：活力對創業績效有正向顯著影響

H3-2：奉獻對創業績效有正向顯著影響

H3-3：專注力對創業績效有正向顯著影響

2.5 創業熱情、風險認知與工作投入之關係

王宗鴻(2006)在探討內、外控人格特質與工作投入的相關研究中，結果顯示內控人格特質越高者，其對工作投入之程度也越高。所謂內控者人格特質是指具有主動積極、熱情、自主、上進、有力量、有效率。黃富安(2007)針對台灣高科技產業員工為研究對象，探討五大人格特質與工作態度之關聯性，結果發現台灣高科技產業員工具有人格特質中的親和性及開放性者，對於工作滿足及工作投入相對提高，呈現顯著正向相關。所謂親和性及開放性者，是指熱情、積極、樂觀、隨和者。林振勇(2009)在其針對公路監理人員人格特質與工作投入之關聯研究中指出，人格特質與工作投入二者具有顯著相關，尤其是「開放性人格」與「親和性人格」對工作投入呈正向相關。因此，本研究推論具有熱情特質的創業主在工作上會有較高的工作投入。

在創業的過程中，創業者常需要承受極大之不確定性風險，有時必須在模糊的風險中做決策，因此風險的承擔能力與工作投入息息相關。鄒芳肇(2006)在其創業導向與工作投入的探討與分析中，結果發現創業導向中之風險承擔與工作投入中之工作意願皆顯示正相關。根據以上的文獻探討，本研究推論欲驗證之假說四及假說五。

H4：創業熱情與工作投入有正向顯著關係

H5：風險認知與工作投入有正向顯著關係

2.6 工作投入之中介效果

葉育秀(2008)在探討非營利組織員工人格特質與工作投入之關係，研究中發現人格特質對工作投入具有影響性，且是極顯著正相關；而員工在工作投入中可以得到工作滿足，二者具有顯著的正相關，而工作滿足能提高員工的生產力，進而提高組織之整體經營績效(余慶華，2001)。鄭友超、謝景晨、林睿琳與鄒芳肇(2009)在網路拍賣商家之行銷構面探討研究中，結果顯示創業導向中的風險承擔藉由工作投入的工作意願對於經營績效的提升有正向顯著的影響。由上述研究文獻可知創業熱情及風險認知透過工作投入，能為企業創造價值，進而提升創業績效。因此，本研究推論出欲驗證之假說六、七。

H6：創業熱情藉由工作投入之中介效果，間接影響創業績效。

H7：風險認知藉由工作投入之中介效果，間接影響創業績效。

3.研究方法

3.1 研究架構

本研究的主要重點在於瞭解創業熱情、風險認知對於工作投入與創業績效的關連，及創業熱情、風險認知透過工作投入的中介效果是否能影響創業績效。本研究架構如圖 1 所示。

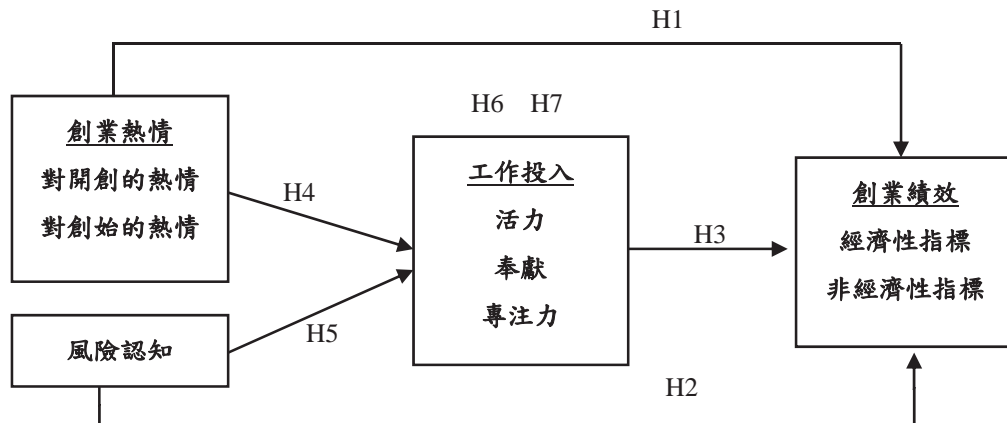


圖 1 研究架構圖

3.2 操作型定義與衡量問項

本研究變數及各變數之次構面的操作型定義，彙總如表 1 所示。

表 1 操作型定義

變數	操作型定義	構面	操作型定義	參考文獻
創業熱情	個人願意投入許多的時間與心力在創業活動上，經由內化自我認同而激發創造力及產生持續性強烈的正向情緒。	對開創的熱情	主要對辨識、創造與搜尋機會等活動產生熱情。	Cardon et al. (2013) 王湘捷(2010)
		對創始的熱情	主要對承諾與致力於創業活動而產生熱情。	
風險認知	人們在從事任何活動的過程中瞭解特定風險後，透過評估決定自己能承受多少風險。			Flin et al. (1996)
工作投入	是一種情感與態度並具有持久的特性，對目前的工作積極參與、持續保持強烈動機，且以所獲成就來肯定自我。	活力	自己充滿精力與毅力，在面對困難時具有高度容忍力，願意為自己的工作努力不懈。	Schaufeli (2002) 徐逢儀(2013)
		奉獻	自己對工作具有高度投入感，對工作意義的體驗具有強烈的工作熱情且自豪。	
		專注力	自己愉悅的全心投入在工作上的狀態，感覺時間飛逝，難以將自己從工作中抽離。	

表 1 操作型定義(續)

變數	操作型定義	構面	操作型定義	參考文獻
創業 績效	創業者對企業預期目標的達成率與營運結果滿意度的衡量。	經濟性 指標	企業以財務績效成長為指標。	楊敏里等人 (2009)與 賈婉婷(2013)
		非經濟 性指標	個人對創業的主觀滿意度。	

3.3 研究對象與樣本回收

本研究以中小企業之創業主為研究對象，因考量研究樣本取得的便利性及時間上的壓力，樣本來源鎖定南部台灣創業主進行問卷發放，並於 2015 年 2-3 月完成發放及回收工作。問卷發放 200 份，共回收 168 份，接著進行人工篩檢，扣除無完成填答資料及非正常性作答等無效問卷共計 18 份，扣除無效問卷的樣本後，本研究共得有效樣本 150 份，有效問卷回收率 75%，而後續將針對有效問卷來進行統計分析。

本研究的問卷設計是依據文獻探討中的量表加以修改而得，共可分為五個部份，分別為創業熱情、風險認知、工作投入、創業績效及基本資料。本問卷是以李克特七點尺度來衡量，依同意的程度區分(1=非常不同意，7=非常同意)。

4. 研究結果與分析

4.1 敘述性統計分析

本研究針對回收之 150 份有效問卷，分別從受訪者的性別、年齡、教育程度、公司成立年資、公司資本額、去年營業額、員工人數及公司行業別等進行樣本結構分析，以瞭解樣本之特徵並說明如下。在性別方面，男性創業主 60.7% 約佔 6 成，女性創業主 39.3% 約佔 4 成；在年齡方面以 41-50 歲佔 40% 為最多，其次是 51-60 歲佔 26%；教育程度方面，以大學佔 42.7% 為最高，其次是專科佔 34.7%；公司成立年資，12 年以上佔 26% 為最多，其次是 10-12 年佔 22.7%；公司成立資本額，最多者 100 萬元以下佔 64.0%，其次是 101-300 萬元佔 13.3%；公司去年營業額以 300 萬元以下佔 49.3% 為最多，其次是 301-600 萬元佔 16.0%；公司員工人數 5 人以下佔 59.3% 為最多，其次是 6-11 人佔 19.3%；公司行業別以專業、科學及技術服務業佔 23.3% 為最多數，其次是住宿及餐飲業佔 22.0%。

4.2 信度分析

信度是指測量資料的可靠性，亦即是一份測驗所測得結果的「穩定性」及「一致性」。為確保各構面問項間的一致性與穩定的水準，本研究因此採用信度分析，以檢測內部項目間是否相互符合。分析結果各變數之 Cronbach's α 值均在 0.7 以上，且整體信度皆大於 0.7 以上，顯示本研究問卷量表內部一致性高，並具有一定程度的穩定性，如表 2 所示。

表 2 各變數之信度分析表

變數	構面	Cronbach's α	整體信度
創業熱情	對開創的熱情	0.747	0.777
	對創始的熱情	0.719	

表 2 各變數之信度分析表(續)

變數	構面	Cronbach's α	整體信度
風險認知	風險認知	0.764	0.764
工作投入	活力	0.705	0.874
	奉獻	0.765	
	專注力	0.809	
創業績效	經濟性指標	0.947	0.853
	非經濟性指標	0.773	

4.3 效度分析

效度分析是指測量的正確性，主要是檢測一個變數能否正確的衡量出研究者所欲瞭解的特質。本研究比較適合採用收斂效度，主要是因本研究之各變數是由理論架構而來。根據 Fornell and Larcker (1981)提出收斂效度的評估標準，其中所有的標準化因素負荷量(factor loading)要大於 0.5，而 t 值需達到顯著水準。在組合信度(CR)方面，組合信度值應達 0.6 以上的標準，表示研究模式具有良好的內部一致性。在平均解釋變異量(AVE)須大於 0.5 以上的標準，表示測量問項具有一定程度的收斂效度。

本研究各變數之驗證性因素分析之結果，在創業熱情、風險認知、工作投入及創業績效等變數的標準化因素負荷量皆大於 0.5；而組合信度值也符合 0.6 以上的標準，平均解釋變異量(AVE)其值皆大於 0.5 以上的標準，且 t 值也皆有達到顯著水準，如表 3 所示。綜合上述，可知本問卷中之各變數之題項，具有一定程度之收斂效度。

表 3 各變數驗證性因素分析結果

變數	構面	題項	標準化因素負荷量	測量誤差	t 值	組合信度 (CR)	平均解釋變異量(AVE)
創業熱情	對開創的熱情	題 1	0.712	0.318	6.455***	0.972	0.906
		題 2	0.830	0.228	4.084***		
		題 3	0.744	0.251	5.921***		
		題 4	0.501	0.390	8.406***		
	對創始的熱情	題 5	0.669	0.135	6.155***	0.858	0.605
		題 6	0.716	0.183	5.426***		
		題 7	0.527	0.501	7.498***		
		題 8	0.659	0.275	6.293***		
風險認知	題 1	0.693	0.265	6.286***	0.839	0.570	
	題 2	0.802	0.184	4.32***			
	題 3	0.602	0.412	7.267***			
	題 4	0.594	0.528	7.321***			

表 3 各變數驗證性因素分析結果(續)

變數	構面	題項	標準化因素負荷量	測量誤差	t 值	組合信度 (CR)	平均解釋變異量(AVE)
工作投入	活力	題 1	0.668	0.329	4.836***	0.787	0.552
		題 2	0.628	0.356	5.529***		
		題 3	0.603	0.292	5.946***		
	奉獻	題 4	0.560	0.458	7.533***	0.823	0.543
		題 5	0.583	0.413	7.387***		
		題 6	0.781	0.305	4.686***		
		題 7	0.739	0.347	5.494***		
	專注力	題 8	0.675	0.269	7.052***	0.869	0.625
		題 9	0.764	0.239	5.900***		
		題 10	0.798	0.25	5.264***		
		題 11	0.665	0.513	7.139***		
創業績效	經濟性指標	題 1	0.886	0.148	7.009***	0.963	0.897
		題 2	0.978	0.031	1.988*		
		題 3	0.912	0.118	6.181***		
	非經濟性指標	題 4	0.789	0.352	7.762***	0.880	0.651
		題 5	0.815	0.194	4.962***		
		題 6	0.574	0.22	4.386***		
		題 7	0.789	0.435	7.667***		

4.4 相關分析

由表 4 運用 Pearson 相關分析結果得知，各變數間皆呈現顯著正相關且達顯著水準，且為中高度相關。另由表 5 各構面間之相關分析表得知，各構面間的相關程度也呈顯著正相關且達顯著水準。

表 4 各變數之相關分析表

變數	平均數	標準差	(1)	4	(3)	(4)
(1)創業熱情	6.298	0.453	1.000			
(2)風險認知	6.198	0.606	0.527**	1.000		
(3)工作投入	6.136	0.544	0.628**	0.556**	1.000	
(4)創業績效	6.031	0.582	0.571**	0.556**	0.551**	1.000

【註】** 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。 * 在顯著水準為 0.05 時(雙尾)，相關顯著。

表 5 各構面間之相關分析表

構面	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1)對開創的熱情	1.000							
(2)對創始的熱情	0.408**	1.000						
(3)風險認知	0.369**	0.530**	1.000					
(4)活力	0.430**	0.444**	0.521**	1.000				
(5)奉獻	0.454**	0.424**	0.477**	0.636**	1.000			
(6)專注力	0.481**	0.485**	0.456**	0.522**	0.654**	1.000		
(7)經濟性指標	0.304**	0.472**	0.433**	0.409**	0.293**	0.417**	1.000	
(8)非經濟性指標	0.455**	0.424**	0.520**	0.471**	0.446**	0.431**	0.468**	1.000

【註】** 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。 * 在顯著水準為 0.05 時(雙尾)，相關顯著。

4.5 迴歸分析

本研究再利用迴歸分析法，進一步探究創業熱情、風險認知、工作投入與創業績效四個變數間的關係，並檢定「工作投入」的中介效果。

4.5.1 創業熱情、風險認知與工作投入對創業績效的複迴歸分析

由表 6 之複迴歸分析的結果顯示，創業熱情、風險認知、工作投入對創業績效之 F 值為 38.173， β 值分別為 0.286、0.287、0.212， R^2 值為 0.440，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準，故由表 4 與表 6 之分析結果，驗證了本研究所提出的假說 H1、H2、H3 成立。

H1：創業熱情與創業績效有正向顯著關係

H2：風險認知與創業績效有正向顯著關係

H3：工作投入與創業績效有正向顯著關係

表 6 創業熱情、風險認知與工作投入對創業績效之複迴歸分析

變數	創業績效						
	β 值	t 值	VIF 值	F 檢定	Sig.	R^2	adj- R^2
創業熱情	0.286	3.460***	1.786	38.173	0.000	0.440	0.428
風險認知	0.287	3.701***	1.567				
工作投入	0.212	2.500***	1.866				

【註】*表示 $P < 0.1$ ； **表示 $P < 0.05$ ； ***表示 $P < 0.01$

4.5.2 創業熱情與風險認知對工作投入的複迴歸分析

由表 7 之複迴歸分析的結果顯示，創業熱情、風險認知對工作投入之 F 值為 63.637， β 值分別為 0.463、0.312， R^2 值為 0.464，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準，故由表 4 與表 7 之分析結果，驗證了本研究所提出的假說 H4、H5 成立。

H4：創業熱情與工作投入有正向顯著關係

H5：風險認知與工作投入有正向顯著關係

表 7 創業熱情與風險認知對工作投入之複迴歸分析

變數	工作投入						
	β 值	t 值	VIF 值	F 檢定	Sig.	R ²	adj-R ²
創業熱情	0.463	6.515***	1.386	63.637	0.000	0.464	0.457
風險認知	0.312	4.388***	1.386				

【註】*表示 P<0.1； **表示 P<0.05； ***表示 P<0.01

創業熱情與工作投入各構面對創業績效影響，由表 8 之複迴歸分析結果可知，創業熱情之「對開創的熱情」及「對創始的熱情」構面對創業績效之 F 值為 37.279，β 值分別為 0.275、0.411，R² 值為 0.337，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準，驗證了本研究所提出的假說 H1-1、H1-2 成立。另工作投入之「活力」、「奉獻」及「專注力」構面對創業績效之 F 值為 24.440，β 值分別為 0.347、0.090、0.308，R² 值為 0.334，P 值為 0.000，表示其迴歸模型達顯著水準，驗證了本研究所提出的假說 H3-1、H3-2、H3-3 成立。

表 8 創業熱情與工作投入各構面對創業績效之複迴歸分析

變數	構面	創業績效						
		β 值	t 值	VIF 值	F 檢定	Sig.	R ²	adj-R ²
創業熱情	對開創的熱情	0.275	3.730***	1.200	37.279	0.000	0.337	0.327
	對創始的熱情	0.411	5.586***	1.200				
工作投入	活力	0.347	3.901***	1.736	24.440	0.000	0.334	0.321
	奉獻	0.090	0.087***	2.208				
	專注力	0.308	3.392***	1.808				

【註】*表示 P<0.1； **表示 P<0.05； ***表示 P<0.01

4.5.3 工作投入對創業熱情與創業績效之中介效果分析

本研究為了驗證工作投入在創業熱情、風險認知對創業績效間是否具有中介效果，採用由 Baron and Kenny (1986) 所提出的中介效果分析流程，藉由四個迴歸方程式模式來做為是否具有中介效果的判斷依據。

模式 1：由表 9 所示，創業熱情對創業績效達顯著水準(β=0.571、P=0.000、adj-R²=32.1%)。

模式 2：創業熱情對工作投入達顯著水準(β=0.628、P=0.000、adj-R²=39%)。

模式 3：工作投入對創業績效達顯著水準(β=0.551、P=0.000、adj-R²=29.9%)。

模式 4：置入工作投入變數後，創業熱情整體解釋度(R²=38.7%)，而(ΔR²=5.8%) 較模式 1 有微幅增加，比較四個模式可以看出，創業熱情因為置入了工作投入後，β 值由 0.571 降低為 0.371，且達顯示水準。創業熱情透過工作熱情產生的間接效果為 0.346(0.628×0.551)，總效果為 0.917(0.571+0.346)，依據評估準則，顯示工作投入對創業熱情與創業績效具有部份中介效果，驗證了本研究所提出的假說 H6 成立。

H6：創業熱情藉由工作投入之中介效果，間接影響創業績效。

表 9 工作投入對創業熱情與創業績效之中介效果分析

研究變數	創業績效(y)			工作投入(z)
	模式 1(x→y)	模式 3(z→y)	模式 4(x+z→y)	模式 2(x→z)
創業熱情	0.571***		0.371***	0.628***
工作投入		0.551***	0.318***	
F 檢定	71.464	64.511	46.000	96.155
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
R ²	0.326	0.304	0.387	0.394
adj- R ²	0.321	0.299	0.379	0.390
ΔR ²			0.058	

【註】*表示 P<0.1； **表示 P<0.05； ***表示 P<0.01

4.5.4 工作投入對風險認知與創業績效之中介效果分析

模式 1：由表 10 所示，風險認知對創業績效達顯著水準($\beta=0.556$ 、 $P=0.000$ 、 $\text{adj-}R^2=30.4\%$)。

模式 2：風險認知對工作投入達顯著水準($\beta=0.556$ 、 $P=0.000$ 、 $\text{adj-}R^2=30.5\%$)。

模式 3：工作投入對創業績效達顯著水準($\beta=0.551$ 、 $P=0.000$ 、 $\text{adj-}R^2=29.9\%$)。

模式 4：置入工作投入變數後，風險認知整體解釋度($R^2=39.4\%$)，而($\Delta R^2=8.1\%$)較模式 1 也有微幅增加，比較四個模式可以看出，風險認知因為置入了工作投入後， β 值由 0.556 降低為 0.361，且達顯示水準。風險認知透過工作熱情產生的間接效果為 0.306(0.556×0.551)，總效果為 0.862 ($0.556 + 0.306$)，依據評估準則，顯示工作投入對風險認知與創業績效具有部份中介效果，驗證了本研究所提出的假說 H7 成立。

H7：風險認知藉由工作投入之中介效果，間接影響創業績效。

表 10 工作投入對風險認知與創業績效之中介效果分析

研究變數	創業績效(y)			工作投入(z)
	模式 1(x→y)	模式 3(z→y)	模式 4(x+z→y)	模式 2(x→z)
風險認知	0.556***		0.361***	0.556***
工作投入		0.551***	0.350***	
F 檢定	66.164	64.511	47.712	66.274
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
R ²	0.309	0.304	0.394	0.309
adj- R ²	0.304	0.299	0.385	0.305
ΔR ²			0.081	

【註】*表示 P<0.1； **表示 P<0.05； ***表示 P<0.01

5. 研究結論與建議

5.1 各研究變數間之分析

5.1.1 創業熱情對創業績效之影響關係

本研究實證結果發現，創業熱情對創業績效具有正向顯著影響。熱情為五大人格特質之一，有此人格特質者具責任感、勤勉努力、積極上進、企圖心強、對工作專注、勇於接受挑戰、想像力豐富、領導能力強等，能為企業創造更高的價值，進而提升創業績效。此外，創業熱情之「開創的熱情」與「創始的熱情」構面也對創業績效皆有正向顯著的影響。本研究結果與多位研究者之研究結果相符而獲得支持(許東讚, 2008; 陳建宏, 2009; 王湘捷, 2010)。

5.1.2 風險認知對創業績效之影響關係

本研究實證結果發現，風險認知對創業績效具有正向顯著影響。高報酬一定是高風險，創業者在瞭解可能風險後經過謹慎評估，自願承擔的程度越高，則投資報酬越能達到預期目標。本研究結果與多位研究者之研究結果相符而獲得支持(廖筱芳, 2004; 陳琪萍, 2008; 邱銘乾, 2008; 鄭宗興, 2011)。

5.1.3 工作投入對創業績效之影響關係

本研究實證結果發現，工作投入對創業績效具有正向顯著影響。從工作投入中可以得到工作滿足，二者具有顯著的正相關，而工作滿足能提高員工的生產力，當員工生產力提高，即表示組織之整體經營績效較高。再者，除了對工作的肯定與認同外，還要有強烈的工作投入，具有較高的工作投入，能提升經營績效。本研究結果與多位研究者之研究結果相符而獲得支持(余慶華, 2001; 鄒芳肇, 2006; 胡祝禎, 2014)。

5.1.4 創業熱情與風險認知對工作投入之影響關係

本研究實證結果發現，創業熱情對工作投入具有正向顯著影響。具有熱情之人格特質者學習意願高，領導能力強，肯負責任，對於工作的滿足與投入程度也相對比較高。本研究結果與多位研究者之研究結果相符而獲得支持。且由迴歸分析結果得知，創業熱情與工作投入具有正向顯著相關。另外，也證實風險認知對工作投入具有正向顯著影響。風險認知之風險承擔意願越高，工作投入中之工作意願的程度也比較高，與研究者之研究結果相符而獲得支持。並由迴歸分析結果得知，風險認知與工作投入同樣具有正向顯著相關，皆達顯著水準。(王宗鴻, 2006; 黃富安, 2007; 林振勇, 2009, 鄒芳肇 2006)。

5.1.5 工作投入之中介效果

經研究發現，創業者的創業熱情與風險認知皆會影響創業績效，且會透過工作投入進而影響創業績效。受訪者認為創業熱情會影響整個工作投入的強度，無論是在新產品的收集、尋找新的商業機會，或是致力於學習創業相關知識與技術，他們都願意花大量時間、精力做深入的瞭解並縝密的計劃，再加上投入實際行動，這對創業績效有相乘的效果。

另外，本研究分析結果發現，受訪者對於風險認知的認同亦會透過工作投入影響創業績效。代表當創業者的風險認知越高，經營上會步步為營；承擔風險的意願越高，工作就會越投入，創業績效也會跟著相對提高。此外，工作投入對創業熱情、風險認知與創業績效之中介效果，其直接效果皆小於其總效果，亦即可以經由創業熱情與風險認知來強化工作投入，進而提升創業績效。本研究結果與多位研究者之研究結果相符而獲得支持(陳孟修, 1999; 余慶華, 2001; 葉育秀, 2008; 鄭友超等人 2009; 楊建昌等人, 2011)。

5.2 管理意涵

本研究依據實證分析結果，就管理意涵提出幾點建議，作為有志創業者與初創業者之參考，說明如下。

5.2.1 有志創業者

「將想法付諸實現的強大欲望」是所有創業成功者都擁有一個共通點。有志創業者若想創業，一定要謹慎思考，首先須考量自己是否具備了創業者該有的特質，就是要有創業熱情才能持久，而非僅對現有工作不滿；願意長時間的工作投入，具有排除萬難的精神，以及承擔風險的意願與能力；而所謂的風險是指經創業者盡全力做好規畫之後，可能遭遇到最壞狀況是否為我們所能承擔的，所以做好風險評估與停損點是很重要的。開創新事業是相當困

難的事，創業者不可能面面俱到，過程中會遭遇到許多足以淹沒人的障礙，要懂得時時激勵自己，並且保持動力，把每一個障礙解決並轉變為有利資源。

其次，是要思考創業後自己如何能在市場上生存下來，創立之初通常要獲利不易，要永續經營企業一味只想靠外部人脈關係是無法長久的，創業者的管理與策略是否正確合宜，再加上它的市場潛力大小、有多大程度的不可複製，以及實施計畫的可行性，這些都會是影響創業成功重要的因素。

最後，應多參與創業相關活動，除了增加創業熱情外，更可由創業成功者獲得多元的創業知識與創業經驗，進而提升自己創業的自信與培養自我創業能力，有了足夠的技能、知識和人生上的積累後再開始，創業才能事半功倍。

5.2.2 初創業者

對於剛創立之企業，創業初始規模尚小，員工人數較少，資源也較缺乏，再加上企業知名度不高，要招募優秀人才也較不易，因此員工流動率相對偏高。根據本研究實證發現，具有熱情特質的人，學習意願高、勤勉上進且樂觀積極，對於工作的投入與工作滿意度也較高，有助於創業績效之提升。尤其是本次問卷樣本中成立 10 年以上的佔 48.7%，這可供新創企業主招募員工之參考。

創業要獲得報酬，就需要承擔較高的風險，在新創事業的成長過程中，創業者的每一次犯錯都可能是致命的一擊，例如現金流斷缺、過於自信、產品推出與技術更新太慢等，都有可能成為壓倒駱駝的最後一根稻草。在突破過去的框架，面對新的環境及新的挑戰都要步步為營，不可輕忽每個潛在的不確定風險，如此才能在快速變遷的市場中存活下來。

創業是一件需要全力投入的事，創業者可將有益的熱情傳遞給員工(Cardon, 2008)，自己對工作投入的態度也會影響員工的工作態度，這可減少一些員工因人力不足經常抱怨工作負荷過重，員工熱愛自己的工作，則會更專心投入於工作中，且可制定更具有挑戰性的目標，如此可促使組織更茁壯，進而提升創業績效。

5.3 研究限制

2013 年台灣中小企業有 133 萬 1,187 家，占全體企業家數的 97.64%，而中小企業家數分布情形，南部地區占 25.47% (經濟部中小企業處，2014)。由於時間與人力的考量，再加上本校位於南部地區，故以南部之創業者為實證研究對象。但因範圍只侷限於南部，是否會有區域性限制問題，能否代表全國創業者？再者，有些因年代久遠，創業者在回憶當年情形，於問卷填答時會因個人主觀的態度、感受或認知等因素的不同，造成對衡量問卷認知上的差異，而導致衡量上的誤差。

5.4 後續研究建議

影響創業績效的因素很多，在衡量創業績效上，本研究採取以滿意程度作為衡量標準，創業者過於膨脹或謙虛都會因主觀態度而與實際績效產生差異，因此建議後續研究者在衡量績效上可採取多構面或多元之衡量方式，以求得更準確的研究結果。

台灣的創業活動非常興盛，但有關創業績效的相關研究與其他領域相比較，仍算是比較缺乏的，因此建議後續研究者除了從人格特質、創業精神、先驗知識、網絡關係、創業策略、機會辨識、創業熱情、風險認知、工作投入、夥伴關係、競爭力、創業機警性、產品創造力、創業訓練、自我效能等議題作探討外，還可以尋找其他的變項做進一步的分析與研究，以期對台灣的創業活動研究能有所貢獻。

參考文獻

中文文獻

1. 王宗鴻(2006)。人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響(未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園。
2. 王湘捷(2010)。創業熱情、樂觀、創新能耐與經營績效關聯性之研究—以台灣連鎖加盟產業為例(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學高雄。

3. 余玥辰(2011)。風險認知、先驗知識及自我效能對創業意圖之影響—風險態度之中介效果(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄。
4. 余慶華(2001)。消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究—以高雄地區銀行為例(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄。
5. 呂美芬(2008)。國小教師個人風險認知度、工作價值觀與退休生涯規劃之相關研究—以台北縣為例(未出版之碩士論文)。銘傳大學，台北。
6. 宋明哲(2001)。現代風險管理，五南，台北。
7. 林振勇(2009)。公路監理人員人格特質、工作投入、情緒勞務與工作績效之研究—以高雄市監理處為例(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄。
8. 邱銘乾(2008)。台灣企業創業家的人格特質、創業家精神導向、社會資本對創業績效之影響(未出版之碩士論文)。國立台北大學，台北。
9. 胡祝禎(2014)。創新管理、工作投入與經營績效關聯之研究(未出版之碩士論文)。康寧大學，台北。
10. 夏佳妤(2011)。民宿業者創業精神、創業自我效能對創業績效影響之研究(未出版之碩士論文)。國立澎湖科技大學，澎湖。
11. 徐逢儀(2013)。核心自我評價、心理賦權與工作投入關聯性之研究(未出版之碩士論文)。國防大學，台北。
12. 許東讚(2008)。人格特質、創業精神與創業績效之關連性探討(未出版之碩士論文)。國立成功大學，台南。
13. 許雄傑(2007)。台灣中小企業主創業機會辨識對創業績效影響之研究—先前知識、警覺性與社會網絡之干擾效果(未出版之碩士論文)。國立體育學院，台北。
14. 許鈺慧(2012)。認知風格、創業熱情、知覺行為控制對創業意圖之影響—創業警覺性為中介變數(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄。
15. 陳孟修(1999)。零售業員工的人格特質與工作生活品質對組織承諾、工作投入、服務態度與工作績效的影響之研究(未出版之博士論文)。國立中山大學，高雄。
16. 陳建宏(2009)。創業家人格特質、創業資源、創業策略、社會網絡、外在環境與創業績效之關係研究—以台灣東、北部地區中小企業創業家為例(未出版之碩士論文)。國立宜蘭大學，宜蘭。
17. 陳國嘉、方顯光、張筱楨(2006)。女性創業家領導才能對經營績效影響之研究：人格特質效應。全球管理與經濟期刊，2(2)，51-70。
18. 陳琪萍(2008)。國民中學教育的風險認知、行銷管理與競爭優勢之關係研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄。
19. 曾明遜(1994)。淺論鄰避設施的風險知覺。人與地，126，36-40。
20. 黃富安(2007)。五大人格特質與工作態度關聯性之研究—以台灣高科技產業為例(未出版之碩士論文)。長庚大學，桃園。
21. 楊中潔(2011)。老年人登山健行的安全知識、風險認知與預防措施(未出版之碩士論文)。國立台北護理健康大學，台北。
22. 楊建昌、廖又生、楊紅玉、廖茂宏、邱淑芬(2011)。台灣醫療機構員工工作態度與組織績效相關性之研究。健康管理學刊，9(11)，29-42。
23. 楊敏里、黃義俊、賴怡旨(2009)。創業動機、創業導向與創業績效之關連性研究。創業管理研究，4(3)，55-81。
24. 經濟部中小企業處(2014, 2012)，中小企業白皮書，經濟部中小企業處，台北。
25. 葉育秀(2008)。非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄。
26. 鄒芳肇(2006)。創業導向、工作投入與經營績效關係之研究—以網路拍賣賣家為例(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化。

27. 鄭友超、鄒芳肇、謝景晨、林睿琳(2009)。網路拍賣商家之行銷構面探討。行政院勞委會職訓局泰山職業訓練中心。
28. 廖筱芳(2004)。壽險公司投資部門員工財務風險認知與公司投資績效關聯性之分析(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，台中。
29. 鄭宗興(2011)。創業家人格特質、風險認知、創業動機、創業策略、環境因素與經營績效之關係研究—以中國青年創業協會總會為例(未出版之碩士論文)。國立成功大學，台南。
30. 譚貞文(2005)。產險行銷人員的組織文化風險認知與工作績效關聯性之研究—以某個案產險公司為例(未出版之碩士論文)。銘傳大學，台北。
31. 蘇睿鈞(2008)。創業家職能與創業績效關係之研究—以技術型創業家為例(未出版之碩士論文)。實踐大學，台北。

英文文獻

1. Balje, S. H., & Waasdorp, P. M. (2001), Entrepreneurship in the 21st Century: The role of public policy. In Entrepreneurship in the Netherlands. New Economy: new entrepreneurs! Zoetermeer: EIM Business & Policy Research and the Ministry of Economic Affairs.
2. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Personality and Social Psychology*, 51(6),1173-1182.
3. Cardon, M. S. (2008). Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees. *Human Resource Management Review*, 18(2),77-86.
4. Cardon, M. S.; Gregoire, D. A.; Stevens, C. E.; & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion : Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, (28),373-396.
5. Cardon.,M. S., Sudek., R., & Mitteness., C. (2009). The impact of perceived entrepreneurial passion on angel investing. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(2),1-15.
6. Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on In-Role job performance and Organizational citizenship behavior, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169.
7. Cooper, A. C., & Arts, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, 10,439-457.
8. Flin, R., Mearn, K., Fleming, M., & Gordon, R. (1996). Risk perception and safety in offshore worker, *Safety Science*. 22,131-145.
9. Fornell, C., & Aarcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
10. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate . Data Analysis*. N. Y.: Macmillan.
11. Johannessen, J. A., Olsen, B., & Olaisen, J (1999). Aspects of innovation theory based knowledge management. *International Journal of Information Management*, 19(2), 121-139.
12. Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1),119-138.
13. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341 –349.
14. Mcdonald, P. (2000). *The star system: Hollywood’s production of popular identities*. NY:Columbia.
15. McCartney, S. (2000). Airlines’ Reputations Hinge on the Baics, Study Shows-Dependability, Low Fares, and Financial Stability are key in Travelers’ Minds. *Wall Street Journal*, 34(April 27).
16. Motowidlo, S. J. (1984). Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity? *Academy of Management Journal.*, 27 (4), 910-915.

17. Murnieks, C., & Mosakowski, E. (2006). Entrepreneurial passion: An identity theory perspective. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta.
18. Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting People First for Organizational Success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 41-43.
19. Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Social Science Research Network Working Paper Series*.
20. Robbins, S. P. (1990). *Organizational theory: structure, design, and application*, 3rd ed., New York: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
21. Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th eds.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
22. Robertson, T. S., Zielinski, J., & Ward, S. (1984). *Consumer Behavior*. New York: Scott Foresman Company.
23. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
24. Shih, N. J. (1991). The antecedents and consequences job involvement: A case of the Taipei municipal government. *Dissertation Abstracts International*, 52(5), 17-18.
25. Simon, H. A. (1986). What we know about the creative process : *Frontiers in creative and innovation management*. Ballinger Publishing Company.
26. Szilagyi, A. O. (1982). *Management and Performance*. California: Goodyear Publishing Company Inc.
27. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*, 54) . New York , Wiley.