

创业自我效能感、环境感知与创业意愿研究

——基于南京高校教师的调研

黄芳^{1, 2} 蒋莹^{1, 2} 石盛林^{2, 31}

(1 南京信息工程大学 商学院, 南京 210044;

2 南京信息工程大学 江苏人才强省建设研究基地, 南京 210044;

3 南京邮电大学 管理学院, 南京 210023)

【摘要】: 基于南京 23 所高校的 588 份调查问卷, 探讨创业意愿与环境感知、自我效能感的关系。研究结果显示, 有创业意愿和无创业意愿的高校教师在规范性环境和认知性环境的感知上存在显著差异, 有创业意愿的高校教师对规范性环境和认知性环境的感知得分均显著高于无创业意愿的教师, 而对规制性环境的感知差异不显著; 在机会识别自我效能感、关系自我效能感和风险容忍自我效能感等 3 个维度上均存在显著差异, 有创业意愿的高校教师在这 3 个维度上的得分均显著高于无创业意愿的教师, 但在管理自我效能感上差异不显著。最后, 对研究结论进行讨论, 并就如何提升高校教师的创业意愿提出相关建议。

【关键词】: 高校教师 创业意愿 创业环境感知 创业自我效能感

0 引言

近年来, 国家和地方政府相继颁布了很多鼓励高校教师创业的政策法规, 使得高校教师的创业大环境越来越好。但是目前来看, 高校教师创业意愿依然不强。

学者们从不同方面对创业意愿的影响因素进行研究, 如曹荣林和马常莲(2005)分析了南京高校教师创办民营企业的环境问题, 并借鉴北京等一线城市的经验提出相关对策^[1]; 魏红梅(2015)将高校教师的创业环境分为以规制性、规范性和认知性为核心的三个维度^[2]; 陈栢强等(2016)辩证地分析了高校教师离岗创业与科技成果转化的关系, 并提出促进科技创业成功的相关建议^[3]。这些研究很大程度上丰富了创业研究的理论体系, 但是这些分析大多停留在理论层面, 缺乏有力的实证依据。少有的实证研究也多是宏观环境政策等方面来分析其对高校教师创业意愿的影响, 如朱永跃等(2017)重点研究了高校教师的离岗创业问题, 分析了政策和社会环境等因素对高校教师离岗创业意愿的影响^[4]。这些研究虽然考虑到个体特征, 但是不够深入和翔实。唐靖等

¹**基金项目:** 江苏高校哲学社会科学研究项目——“高校科技人员离岗创业意愿影响因素及后评价机制建设研究”(项目编号: 2017SJB0155; 项目负责人: 黄芳)成果之一。

作者简介: 黄芳, 管理学博士, 南京信息工程大学商学院、南京信息工程大学江苏人才强省建设研究基地讲师, 研究方向: 创业管理; 蒋莹, 管理学博士, 南京信息工程大学商学院、南京信息工程大学江苏人才强省建设研究基地讲师, 研究方向: 组织理论与组织发展; 石盛林, 管理学博士, 南京信息工程大学江苏人才强省建设研究基地、南京邮电大学商学院教授, 研究方向: 战略管理。

(2008)研究发现创业者在创业过程中需要完成两个任务:感知机会和运营管理新企业^[6]。根据认知心理学理论,环境中的各种刺激是否受到注意或加工,取决于人的内部心理结构。个体通过与环境的相互作用而赋予经验以意义,并对经验进行组织和再组织,从而修正或建构自己的认知结构。

基于此,本文立足微观层面,从认知心理学视角出发,通过对高校教师的问卷调查研究,研究有创业意愿的教师、无创业意愿的教师对微观创业环境和创业自我效能感方面的认知差异性。

1 理论与假设

1.1 微观创业环境感知与创业意愿

创业环境是指所有影响创业活动的外部因素的集合,包括获取创业支持的可能性要素。环境感知就是外界环境在人们头脑中形成的印象,是人们对环境进行解释、判断和选择的依据,但是不同的人对相同环境的感知是不同的,进而导致对该环境利用和改造的决策不同。目前我国政府层面对高校教师创业大力支持,但是高校教师由于组织归属、社会地位以及人格等方面的特点,他们创业更多的受所在高校以及个人社会关系网等微观环境的影响。因此,本研究从微观层面研究高校教师创业意愿。对于微观制度环境维度的划分依然遵循前人的分类方法,将高校教师微观创业环境分为微观规制性环境、微观规范性环境和微观认知性环境。高校教师对微观创业环境的感知也相应地分为微观规制性环境感知、微观规范性环境感知和微观认知性环境感知。

微观规制性环境感知。规制性环境原本是反映政府对高校教师创业的制度支持维度,但高校教师创业者不同于其他普通创业者,其创业行为的发生必然和其所依存的组织存在联系,因此本文主要从高校层面来分析微观规制性环境感知。

微观规范性环境感知。高校教师创业环境的规范性维度主要是观察社会层面是否具备鼓励支持创业的氛围。高校教师由于职业特性,较为注重自己的社会形象,因此高校教师在创业之前应该会评估一下自己的社会网络关系对自己创业的反应。

微观认知性环境感知。长期生活在体制内的高校教师由于在知识结构、能力范围和价值期望上和普通创业者存在不同程度的差异,较难获得有效的社会资源和市场资源,造成信息不对称,因此高校教师对自己所处的微观认知性环境的感知将会影响其创业意愿。

据此,本文提出假设 H₁:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,对创业环境的感知存在显著差异;H_{1a}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,对微观规制性环境的感知存在显著差异;H_{1b}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,对微观规范性环境的感知存在显著差异;H_{1c}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,对微观认知性环境的感知存在显著差异。

1.2 创业自我效能感与创业意愿

Bandura 将自我效能感定义为个体对自己是否有能力完成某一活动所进行的推测与判断^[6]。创业效能感即创业主体对自己是否有能力完成创业活动的判断,体现了创业者对自己能够胜任不同创业角色和任务的信心,它是隐藏在创业者认知结构、创业意愿、创业行动背后的深层次的信念因素^[7]。

本文考虑高校教师对创业的认知过程,借鉴 Barbosa(2007)的分类方法,将创业自我效能感分为机会识别自我效能感、管理自我效能感、关系自我效能感和风险容忍自我效能感^[8]。据此,本文提出假设 H₂:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,创业自我效能感存在显著差异;H_{2a}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,机会识别自我效能感存在显著差异;H_{2b}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,管理自我效能感存在显著差异;H_{2c}:有创业意愿与无创业意愿的高校教师,关系自我效能感存在显著差异;H_{2d}:

有创业意愿与无创业意愿的高校教师，风险容忍自我效能感存在显著差异。

2 研究方法

2.1 研究样本

本文以南京的高校教师为例，采用方便抽样的方法进行调查。选择同一城市的高校，这一方面是为了调查方便，另一方面也控制了宏观环境的一致性，同一个城市的宏观环境和政府政策都是一致的。主要采用问卷调查的方法，对南京 23 所高等院校的部分教师进行问卷调查。调查问卷一方面通过本课题组成员自己的社会关系发放；另一方面通过学生的个人关系发放，如联系在其他高校的高中同学，请他们联系自己熟悉的任课教师进行填写，共计发放问卷 813 份，回收 769 份。对于已经回收的问卷，课题组做出仔细筛选：剔除答卷用时低于 60 秒的问卷；剔除填答缺失项过多的问卷；剔除填答没有区别性的问卷，如连续 5 题以上都选同一个选项的问卷。最终获得有效问卷 588 份，有效回收率为 72.3%。

从样本属性来看，调查对象共计 588 个样本中，男性 335 人，占比 56.97%，女性 253 人，占比 43.03%；年龄方面涵盖了 22 岁以上的青年教师、中年教师和老年教师，其中以 31~50 岁的中青年教师为主，占比 75.34%；在学科方面涉及哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、农学、医学、军事学、管理学和艺术学等 13 个学科；学历上涵盖本科、硕士研究生和博士研究生；职称包含助教、讲师、副教授和教授。

2.2 变量和测量

参考魏红梅(2015)的制度环境界定^[2]，本文设计了高校教师微观创业环境感知量表。通过小范围的试调查和前期的探索性研究，共保留了 8 个题目来测量高校教师的微观规制性环境感知(hj₁)、微观规范性环境感知(hj₂)和微观认知性环境感知(hj₃)。创业自我效能感的测量经过筛选后保留 11 个题目，分别测试机会识别自我效能感(zwxn₁)、管理自我效能感(zwxn₂)、关系自我效能感(zwxn₃)和风险容忍自我效能感(zwxn₄)。上述量表的测量采用李克特 5 点量表，其中 1 表示完全不同意，2 表示基本不同意，3 表示不清楚，4 表示基本同意，5 表示完全同意。

创业意愿的测量中，将高校教师分为两大类：一类是有创业意愿的教师，包括正在创业和计划创业的教师；另一类是没有创业意愿的教师。

2.3 数据分析

问卷回收整理之后，首先对变量进行描述性统计分析(见表 1)。创业意愿调查结果显示，有创业意愿的高校教师为 149 名，占总样本的 25%，其中男性占比 65%。另外对有创业意愿的高校教师做了进一步调查：149 名有创业意愿的教师中，有创业想法的有 56 人，有创业行为的有 93 人。然后对 2 份量表分别做因子分析适当性考察，接着分别做信度和效度验证以及因子分析。最后用方差分析验证不同创业意愿的高校教师对微观创业环境的感知以及创业自我效能感之间是否存在差异性。分析过程采用统计软件 SPSS22.0 和 Lisrel8.70 完成。

表 1 描述性统计分析结果

	N	极小值	极大值	均值	标准差
Hj ₁	588	1	5	3.34	0.56
hj ₂	588	1	5	2.97	0.65
hj ₃	588	1	5	3.16	0.59

Zwxn ₁	588	1	5	2.65	0.75
Zwxn ₂	588	1	5	3.68	0.54
Zwxn ₃	588	1	5	3.09	0.62
Zwxn ₄	588	1	5	3.35	0.57

2.3.1 因子分析适当性考察

进行因子分析前,首先对高校教师微观创业环境感知量表进行因子分析适当性考察,考察结果:样本充分性KMO系数为0.781,样本分布的Bartlett球形检验卡方值为1666.794,显著性为0.000。再对高校教师创业自我效能感量表进行因子分析适当性考察,考察结果:样本充分性KMO系数为0.788,样本分布的Bartlett球形检验卡方值为2085.044,显著性为0.000。分析结果表明数据适合做因子分析。

2.3.2 信度和效度检验

采用内部一致性 α 系数对量表进行信度检验,检验结果显示,高校教师微观创业环境感知量表的 α 系数为0.786,高校教师创业自我效能感量表的 α 系数为0.801,表明量表的可靠性可以接受。

采用Lisrel8.70,通过验证性因子分析,对量表的效度进行分析,分析结果见表2。从表2可以看出,量表的聚合效度可以接受。

表2 验证性因子分析结果

	NK	χ^2/df	RMSEA	NNFI	CFI	SRMR
微观环境感知	3.00	144.82/17	0.10	0.91	0.95	0.04
创业自我效能感	4.00	293.69/34	0.10	0.90	0.93	0.05

2.3.3 因子分析

采用具有Kaiser标准化的正交旋转法,对高校教师创业制度环境感知量表进行因子分析。采用主成分提取方法,共提取3个因子,符合理论预期,这3个因子分别为微观规制性环境感知、微观规范性环境感知和微观认知性环境感知。

高校教师创业自我效能感量表的因子。共提取4个因子,分别为机会识别自我效能感、管理自我效能感、关系自我效能感和风险容忍自我效能感。

2.3.4 相关分析

高校教师创业意愿与微观规制性环境不相关,但高校教师创业意愿与微观规范性环境和微观认知性环境高度相关。

创业意愿与创业自我效能感的相关性分析结果显示,创业意愿与机会识别自我效能感、关系自我效能感以及风险容忍自我效能感均高度相关,但与管理自我效能感不相关。这是因为高校教师创业属于典型的机会型创业。与生存型创业中创业主体迫于生存压力不同,高校教师已经拥有相对较好的工作和社会地位,只有当创业机会非常合适的时候才会选择创业。高校层面的

创业制度本身不会直接促使其参与创业行为，创业机会的友好性对其创业意愿的影响较大。另外，大多数高校教师如果创业，多是选择携带技术参与创业团队，主要负责专业技术方面的工作，而个人管理能力的高低并不直接影响其创业意愿。

2.3.5 方差分析

微观规制性环境感知和管理自我效能感的 F 检验不显著，说明无论是否有创业意愿，高校教师在微观规制性环境感知和管理自我效能感上的得分不具有差异性，假设 H_{1a} 和 H_{2a} 不成立。高校教师对于来自高校层面规制性环境感知不仅不存在明显差异，而且总体评价较高，说明大多数高校教师认为自己所在的高校对教师的创业行为较为支持。对于管理自我效能感，有创业意愿的平均得分为 3.67，没有创业意愿的得分为 3.68，二者得分几乎没有差异。

其他几个因子的方差分析结果均显著，说明假设 H_{1b} 、 H_{1c} 以及假设 H_{2b} 、 H_{2c} 和 H_{2d} 均成立，这与相关分析的结果是一致的。这表明，创业意愿不同的高校教师群体对微观环境中规范性环境和认知性环境的感知存在明显的差异，同时不同创业意愿的高校教师对自己创业所需要的相关能力的感知也存在着显著的差异。这说明高校教师的创业意愿更多的与其个人因素有关，创业意愿更多的受其私人社会关系网络以及个人对自己创业能力的自信心等因素的影响。

3 结论与讨论

基于高校教师创业现状，本文研究了创业意愿不同的高校教师在微观环境感知和创业自我效能感上的差异性。研究结果显示：

高校教师的创业意愿并不强，从样本数据来看，有创业意愿的人数为 149，占总样本的 25%，这表明目前我国高校教师的创业意愿并不是很强烈。虽然大环境趋优，但是由于职业特性以及社会观念的惯性，造成高校教师对自己所处的微观环境以及个人创业能力的认知上存在差异性，而认知上的差异会影响到创业意愿。

在创业环境感知方面，这两个群体对微观规范性环境和微观认知性环境的感知上存在显著的差异，有创业意愿的高校教师对微观规范性环境和微观认知性环境的感知得分均显著高于无创业意愿的教师，但是对微观规制性环境的感知不存在明显差异。同时发现对于微观规制性环境的感知得分是所有环境感知项中得分最高的，这说明目前高校教师对高校创业制度环境相对还是比较满意的，但是这种满意并不直接促使高校教师产生创业意愿。这主要是因为：对于已经拥有较好工作和社会地位的高校教师，他们的创业属于典型的机会型创业，不是简单地因为有相关的制度支持就会立即去创业，而是综合考虑创业机会、家庭和社会关系等微观环境以及自己的创业能力等因素。

有创业意愿的高校教师和无创业意愿的高校教师在管理自我效能感上不存在显著差异，但在机会识别自我效能感、关系自我效能感和风险容忍自我效能感上，有创业意愿和无创业意愿的得分则存在明显差异，前者显著高于后者，其中差异最大的就是机会识别自我效能感。这再次说明，对于高校教师来说，创业机会是他们选择是否创业的重要因素。因此，鼓励高校教师创业不仅要出台相关的鼓励政策，更重要的是要创造出更多符合高校教师特点的创业机会，还可以提供一些有关风险防控和关系协调方面的培训。

参考文献：

- [1] 曹荣林，马常莲．南京高校教师创办民营企业的发展环境思考[J]．南京社会科学，2005(9):220-226.
- [2] 魏红梅．高校教师创业制度环境分析——基于制度环境三维度框架的视角[J]．教育发展研究，2015(17):68-73.

-
- [3]陈栢强,王伟,盛琼,等.论正确处理高校教师离岗创业和科技成果转化的关系[J].研究与发展管理,2016(5):132-136.
- [4]朱永跃,欧阳晨慧,白光林.基于TPB的高校教师离岗创业行为意愿影响因素实证研究[J].科技进步与对策,2017,34(24):131-136.
- [5]唐靖,姜彦福.创业能力概念的理论构建及实证检验[J].科学学与科学技术管理,2008(8):52-57.
- [6] BANDURA A. Social foundations of thought and action: A socialcognitive view[M]. Englewood Cliffs,NJ: Prentice-Hall,1986.
- [7] KRUEGER Jr N F. What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2007, 31(1):123-138.
- [8] BARBOSA S D,GERHARDT M W,KICKUL J R. The role of cognitive style and risk preference on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intentions[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2007(4):86-104.