



创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系研究

陈文丽

本博士论文提交博仁大学国际学院
属博仁大学哲学博士学位工商管理专业课程学习的一部分
二零二二年

**RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
ENTREPRENEUR'S TRAITS, ORGANIZATIONAL
RESILIENCE AND THE GROWTH OF NEW VENTURES**

WENLI CHEN

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Doctor of Philosophy Program in Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022**



Certificate of Dissertation Approval to Doctoral-s Student
College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Doctor of Philosophy Program Business Administration

论文题目: 创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系研究
Title of Thematic: RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEUR-S
TRAITS, ORGANIZATIONAL RESILIENCE AND THE GROWTH OF
NEW VENTURES
Researcher 研究者: Miss. Wenli Chen
Program 课程: Doctor of Philosophy Program Business Administration
Principal Supervisor: Dr. Junjie Zhou

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Program Business Administration in the College of Innovative Business and Accountancy.

 Prof. Dr. Tieman Wang	Committee President 评审委员会主席
 Dr. Junjie Zhou	Committee Examiner / Principal Supervisor 委员会考官 / 首席导师
 Dr. Xi Xi	Committee Examiner 委员会考官
 Asst. Prof. Dr. Chum-shou Chen	Committee Examiner 委员会考官
 Dr. Shanshan Wang	Committee Examiner 委员会考官

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the College of Innovative Business and Accountancy (CIBA).

 Asst. Prof. Dr. Siridech Kumsuprom	Dean of College of Innovative Business and Accountancy 创新商务管理与财会学院院长
---	--

Date | 日期: 05 / 08 / 2023

论文题目	创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系研究
作者	陈文丽
主指导教师	周军杰博士
学系	工商管理哲学博士
学年	二〇二二年

摘要

新创企业的建立和成长为社会经济发展输入了新鲜的血液，为地区经济的升级发展提供了大量的就业岗位。企业成长是指企业在经历不同阶段的发展过程中，逐步提升自身的规模、实力和市场地位，这一过程与创业者是息息相关的。在 VUCA(易变性、不确定性、复杂性、模糊性)时代背景下，创业者特质是新创企业成长最为关键的资源和能力要素，可以被看作是企业成长的内部动力。逆境事件的频发，对新创企业的持续发展构成了潜在但不可预测的严重威胁。作为一种有助于新创企业从危机中恢复反弹的动态组织能力，组织韧性可以使新创企业有效地进行危机管理，尽快地在危机中适应和恢复。本文在综述国内外相关研究成果的基础上，运用扎根理论和质性分析方法，利用 Nvivo12 plus 软件对 15 位新创企业创业者的访谈数据进行编码，包括开放编码、主轴编码和选择编码三个阶段，通过比较分析以及对节点编码进行 Pearson 相关系数分析，从数据中挖掘出 6 项与新创企业成长相关性显著的创业者特质，包括：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性，以此构建了创业者特质模型。

在此基础上，根据人与创业匹配理论、动态能力理论、企业成长理论，本文构建了创业者特质、组织韧性与新创企业成长的关系模型，并提出了理论假设，分析了组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间的中介效应，环境特性在创业者特质与新创企业成长之间的调节效应，探讨了创业者特质对新创企业成长的影响机理。

本文以问卷方式共收集 527 份有效样本数据，利用 SPSS 和 AMOS 软件通过探索性因子分析和验证性因子分析对问卷数据进行信度与效度检验，研究成果呈现，本文所构建的测量模型表现出了相当高的拟合度。运用回归分析方法检验创业者特质对新创企业成长、组织韧性的影响作用，结果表明创业者特质均正向显著影响新创企业成长和组织韧性，其次组织韧性也正向显著地影响新创企业发展。本文利用回归分析和结构方程模型验证

了组织韧性的中介作用。此外，对于环境特性的调节作用，也均得到了论证和说明。

本文得到的研究结论总结如下：（1）基于扎根理论，挖掘出了与新创企业成长相关创业者特质要素，构建了创业者特质模型；（2）创业者特质对组织韧性具有显著的正向影响；（3）组织韧性对新创企业成长具有显著正向影响；（4）组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间具有显著的中介作用；（5）创业者特质正向影响新创企业成长；（6）环境特性能正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系。

关键词：创业者特质，组织韧性，新创企业成长，环境特性



（周军杰博士）

主指导教师

Dissertation Title	RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEUR'S TRAITS, ORGANIZATIONAL RESILIENCE AND THE GROWTH OF NEW VENTURES
Author	WENLI CHEN
Dissertation Advisor	Dr. Junjie Zhou
Program	Doctor of Philosophy in Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The establishment and growth of start-ups has brought fresh blood into the social and economic development and provided a large number of jobs for the upgrading of the regional economy. Business growth is the process of developing a business from small to large and weak to strong, and this process is closely related to entrepreneurs. In the context of the VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) era, entrepreneurial traits are the most critical resource and capability elements for the growth of start-ups and can be regarded as the internal driving force of business growth. The frequency of adverse events poses a severe potential but unpredictable threat to the continued growth of start-ups. As a dynamic organizational capability that helps start-ups rebound from crises, organizational resilience enables start-ups to effectively manage crises and adapt and recover from them as quickly as possible. Based on a review of relevant research results at home and abroad, this paper uses the rooting theory and qualitative analysis method to code the interview data of 15 start-up entrepreneurs using Nvivo12 plus software, including three stages of open coding, spindle coding, and selection coding, and through comparative analysis and Pearson correlation coefficient analysis of node coding, six items are mined from the data with The entrepreneurial traits that are significantly correlated with the growth of start-ups, including achievement motivation, internal control ability, risk-taking, self-efficacy, prior experience, and entrepreneurial alertness, were used to construct a model of entrepreneurial traits.

On this basis, based on the theory of human-entrepreneurial matching, dynamic ability theory, and enterprise growth theory, this paper constructs a model of the relationship between entrepreneurial traits, organizational toughness, and start-up growth, and proposes theoretical hypotheses, analyzes the mediating effect of organizational toughness between entrepreneurial traits and start-up growth, and the moderating effect of environmental characteristics between entrepreneurial traits and start-up growth, and explores the influence of entrepreneurial traits on This paper explores the mechanism of the influence of entrepreneurial traits on the growth of start-ups.

A total of 527 valid sample data were collected by questionnaire, and the reliability and validity of the questionnaire data were tested by exploratory factor analysis and validation

factor analysis using SPSS and AMOS software, and the research results presented that the measurement model constructed in this paper showed a fairly high degree of fit. Regression analysis was used to examine the effect of entrepreneurial traits on the growth and organizational resilience of start-ups, and the results showed that both entrepreneurial traits positively and significantly affect the growth and organizational resilience of start-ups, and secondly, organizational resilience also positively and significantly affects the development of start-ups. This paper verifies the mediating role of organizational resilience using regression analysis and structural equation modeling. In addition, the moderating role of environmental characteristics is also argued and explained.

The findings obtained in this paper are summarized as follows: (1) Based on the rooting theory, the elements of entrepreneurial traits related to the growth of start-ups are uncovered and a model of entrepreneurial traits is constructed; (2) entrepreneurial traits have a significant positive effect on organizational toughness; (3) organizational toughness has a significant positive effect on the growth of start-ups; (4) organizational toughness has a significant (5) entrepreneurial traits have a significant positive effect on the growth of start-ups; (6) environmental characteristics positively moderate the relationship between entrepreneurial traits and the growth of start-ups.

Keyword: Entrepreneurial Traits, Organizational Resilience, The Growth of New Ventures, Environmental Features



(Dr. Junjie Zhou)

Dissertation Advisor

目录

摘要	IV
ABSTRACT.....	VI
表目录	X
图目录	XII
第一章 绪论	1
1.1 研究背景与意义.....	1
1.2 研究内容.....	5
1.3 研究方法.....	7
1.4 研究思路与技术路线图.....	8
1.5 研究的创新点.....	9
第二章 理论基础与相关文献综述	11
2.1 理论基础.....	11
2.2 研究现状.....	14
2.3 本章小结.....	29
第三章 基于扎根理论的新创企业创业者特质探讨	31
3.1 扎根理论研究设计.....	31
3.2 研究过程.....	35
3.3 理论饱和度分析.....	43
3.4 结果分析与讨论.....	43
3.5 本章小结.....	48
第四章 假设的提出与模型的构建	49
4.1 假设的提出.....	49
4.2 理论模型的构建.....	55
4.3 本章小结.....	56
第五章 问卷设计与数据收集	57
5.1 变量测量.....	57
5.2 问卷设计与样本选择.....	62
5.3 预调研.....	63
5.4 本章小结.....	65
第六章 数据结果及假设实证分析	67
6.1 样本的描述性统计分析及相关性分析.....	67
6.2 量表信度和效度分析.....	71
6.3 回归分析检验.....	88
6.4 SEM 结构方程模型.....	104
6.5 共同偏差检验.....	106
6.6 本章小结.....	107
第七章 结论与启示	109
7.1 研究结论.....	109
7.2 理论贡献.....	111
7.3 实践启示.....	112

目录 (续)

	页
7.4 研究不足与展望.....	115
参考文献	118
致谢	132

表目录

表	页
2.1 创业者特质维度的划分.....	16
2.2 组织韧性的定义.....	21
2.3 组织韧性的维度划分.....	23
2.4 企业成长的衡量指标.....	26
3.1 样本基本信息统计.....	33
3.2 访谈内容.....	34
3.3 开放编码结果.....	36
3.4 主轴编码结果.....	39
3.5 范畴编码表.....	41
3.6 数据编码汇总.....	44
5.1 创业者成就动机的测量量表.....	57
5.2 创业者风险承担性的测量量表.....	57
5.3 创业者内控能力的测量量表.....	58
5.4 创业者自我效能感的测量量表.....	58
5.5 创业者先前经验的测量量表.....	59
5.6 创业者创业警觉性的测量量表.....	60
5.7 新创企业成长的测量量表.....	61
5.8 组织韧性的测量量表.....	61
5.9 环境特性的测量量表.....	62
5.10 Cronbach 信度分析.....	64
5.11 KMO 指数和巴特莱特球形检验.....	65
6.1 背景因素描述性统计分析.....	67
6.2 变量的描述统计分析结果.....	69
6.3 相关性分析.....	70
6.4 创业者特质信度检验.....	73
6.5 创业者特质探索性因子分析结果.....	74
6.6 创业者特质模型拟合指标.....	76
6.7 创业者特质验证性因子分析.....	77
6.8 组织韧性信度检验.....	78
6.9 组织韧性探索性因子分析结果.....	79
6.10 组织韧性模型拟合指标.....	80
6.11 组织韧性验证性因子分析.....	81
6.12 新创企业成长信度检验.....	82

表目录 (续)

表	页
6.13 新创企业成长探索性因子分析结果.....	83
6.14 新创企业成长模型拟合指标.....	83
6.15 新创企业成长验证性因子分析.....	84
6.16 环境特性信度检验.....	85
6.17 创业者特质探索性因子分析结果.....	86
6.18 环境特性模型拟合指标.....	87
6.19 环境特性验证性因子分析.....	88
6.20 创业者特质对新创企业成长的回归结果.....	89
6.21 创业者特质对组织韧性的回归结果.....	90
6.22 组织韧性对新创企业成长的回归结果.....	91
6.23 组织韧性在创业者特质与新创企业成长的中介检验结果.....	92
6.24 组织韧性在成就动机与新创企业成长的中介检验结果.....	93
6.25 组织韧性在自控能力与新创企业成长的中介检验结果.....	94
6.26 组织韧性在风险承担性与新创企业成长的中介检验结果.....	95
6.27 组织韧性在自我效能感与新创企业成长的中介检验结果.....	96
6.28 组织韧性在先前经验与新创企业成长的中介检验结果.....	97
6.29 组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的中介检验结果.....	98
6.30 动态性的调节作用检验结果.....	99
6.31 复杂性的调节作用检验结果.....	101
6.32 环境特性的调节作用检验结果.....	103
6.33 路径拟合结果.....	106
6.34 变量间影响效应分解.....	106
6.35 假设检验结果汇总.....	107

图目录

图	页
1.1 本文研究的基本结构	6
1.2 技术路线图	8
3.1 扎根理论操作流程	32
3.2 创业者特质编码参考节点数与覆盖案例数图	44
3.3 基于扎根理论的新创企业创业者特质	48
4.1 创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系模型	55
6.1 动态性的调节作用示意图	100
6.2 复杂性的调节作用示意图	102
6.3 环境特性的调节作用示意图	103
6.4 初始结构方程模型示意图	104
6.5 结构方程模型路径结果示意图	105

第一章

绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

长期以来，创业一直被视为推动经济增长和发展的主要引擎（张明妍等，2017），创业活动不仅是经济发展的支柱，更是促进经济增长和创造新的就业机会的重要推手。在当前我国大力实施创新驱动发展战略中，如何通过创业带动就业已成为社会各界广泛关注的热点。“大众创业，万众创新”是新时代中国经济颠覆性发展最强的双引擎之一，众创经济的发展是建设创新型国家强国之策、富民之道(周博文等，2018)。随着“双创”理念的提出，中国的创业活动得到了迅猛的推进和发展。随着全球科技革命和产业变革的加速推进，我国的创新创业呈现出蓬勃发展的态势，新注册企业的活力不断增强，结构更加优化，竞争力明显提升。根据工信部公布的数据，截至 2021 年年末，全国企业数量已经达到了 4842 万户，同比增长了 1.7 倍。这些企业中，99%以上是中小企业，总数超过 4700 万家，比 2010 年增长了近 300%，年均增速高达 13%以上。这表明中国的创业环境正在不断改善，很多人选择创业并投身于各个行业。其中，在工业领域，规模以上的工业中小企业户数达到 40 万户，营业收入超过 75 万亿元，利润总额达到 4.7 万亿元，分别较 2012 年增长了 23.5%、38.7%和 37.1%。这说明，中国的创业企业不仅数量庞大，而且实力强劲，正在积极推动着中国经济的发展。

总体来看，在中国，创业活动正呈现出蓬勃发展的态势，为创业者提供了广阔的发展空间。随着时间的推移，政府对于促进创业的支持力度不断加大，创业者自主创新意识、创业精神与技能也不断提升。随着互联网和科技的快速发展，未来的中国将会出现更多具有国际竞争力的创新型企业，推动着中国经济走向高质量发展。然而，尽管创业企业蓬勃发展，规模不断扩大，但由于其规模较小、门槛较低、束缚较多、资金短缺、从业人员水平参差不齐等问题，其存活率低、失败率高、效益不佳。戴尔联同权威研究机构 IDC 发布的《2021 中国小企业数字初始化指数 2.0》显示，中国中小企业平均生命周期仅为 2.5 年。据 IT orange 数据显示，我国创业失败的企业占比高达 85%，这些企业的平均寿命仅为 2.5 年，而大学生创业的成功率则不足 5%。据国家市场监督管理总局公布的数字显示，2021

年全国各类市场主体累计注销 1323.8 万户，其中企业是 349.1 万户，个体工商户 961.9 万户，可见其中首当其冲陷入困境当属新创企业。在新创企业的发展过程中，相较于成熟企业的完善管理制度和发展路径，创业者被视为至关重要的核心要素，而吴晓波也指出，创业者的个人决策将直接影响企业的命运。正如张一鸣之于字节跳动，罗永浩创办锤子科技。张一鸣对技术和商业有着深刻洞察力，在 2012 年创办了字节跳动，他领导下的团队在快速适应市场变化的同时，也开发出了备受用户欢迎的产品和服务，如今，字节跳动旗下的抖音、今日头条等产品已经成为亿万用户不可或缺的应用程序。时至 2022 年，字节跳动已成为中国十大独角兽榜单中排名第一的企业。同样是 2012 年，罗永浩成立的锤子科技，主打坚果手机系列产品，每一款手机都有着强烈的创业者个人色彩，曾拿下“黑马手机品牌金奖”，却在 2018 年被法院裁定冻结财产，2021 年研发团队所在新石实验室被字节跳动收购。直至 2022 年 3 月，锤子科技的 5000 万股权才被解冻清零。

对于新兴企业的成长而言，从创业者的特质、组织韧性角度进行研究，是一条至关重要的路径。在 VUCA 时代，面对充满竞争和动态性的外部市场环境，创业者不断发挥自身才能，提高组织韧性，能在不确定的环境下帮助企业应对危机，抵御风险(Kahn et al., 2018)。创业者的内在特质是稳定的，对其经营方式产生着深远的影响。创业者倾向于挑选符合自身特质和成功要求的创业活动，并更倾向于运用自身的独特优势来管理公司。Brockhaus(1980)指出，创业研究的核心在于揭示那些能够成功创业的人的内在动机和特质，这些因素为创业者提供了创业成功的关键。对于新创企业，组织韧性被视为组织为了应对危机与挑战、消除干预因素、适应新环境而具有的一种理想特性或素质，一般认为只有韧性强的组织才能在挑战性环境中保持主动适应(Horne & Orr, 1997; 王勇和蔡娟, 2019)。

基于上述理论与实践的思考，本研究尝试探讨创业者特质、组织韧性以及其对新创企业成长的影响机制，遵循“创业者的特质-组织的成长”研究模式。基于动态能力理论，本研究聚焦于探究创业者特质如何通过影响组织韧性，从而提升新创企业的成长水平。同时，结合中国新创企业的实际情况，深入探讨了创业者特质在外部环境变化下对新创企业成长的作用机制和边界条件，解析创业者所需具备的特质，以应对不断变化的竞争环境，从而实现与组织的韧性互动，提高组织的韧性，从而推动新创企业的可持续增长，并揭示环境特征对此过程的影响。VUCA 时代，在新冠肺炎疫情持续影响的不利背景下，创业者的特质、组织韧性和新创企业的成长之间的关系是否会受到外部环境变化的影响而呈现出强弱不

一的趋势？不同类型的创业环境对创业者特质、组织韧性和新创企业成长三者间的调节作用有何差异？是否对组织韧性的发挥产生了影响？是否影响新创企业可持续增长？本研究采用质性研究与实证分析相结合的方法，对创业者特质和组织韧性，组织韧性和新创企业成长以及创业者特质和新创企业的发展关系进行深入探究，同时把外部环境特性引入到研究框架中，讨论组织韧性提升效果的边界条件。本论文的研究价值主要表现为：既为创业者自我评估与培育创业者精神、增强组织韧性以实现危机与困境下的可持续增长提供丰富研究视角与理论基础。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义

第一，本文尝试定义和划分创业者特质的维度，探讨创业者特质与新创企业成长之间的关系，进一步完善了创业者特质内涵与维度的研究。与成熟的企业不同，新创企业显示出自身独特的特征，创业者在新创企业成长过程中发挥着更为重要的作用，创业者特质是创业者稳定的、内在的特征，深刻地影响着创业者开展企业经营活动。根据相关文献的综合分析，以往的研究主要关注于单一人格特征的探索，这些特征可以预测创业行为和企业的成功（或成长），这一点在 Rodermund(2007)和 Obschonka et al.(2013)的研究中得到了证实。创业者的心理特征可能不能仅仅通过简单的“单一概况”来解释，而需要更深入的探究。在此背景下，研究者开始关注个体层面的人格特性是否会影响到企业层面上的创业绩效。实际上，“核心人格概况”可能牵涉到商业运营的各个方面；不同人格类型可能影响创业动机、决策过程及绩效表现等诸多方面。特定的人格特质可能更具体地预测企业运营的特定方面，例如，风险承担倾向可能与企业的竞争力和未来发展机会相关，但并不是企业创新水平或持续成长的重要因素（Staniewski et al., 2016）。本文根据人—创业理论匹配，从创业者特质视角研究新创企业成长问题，探讨二者之间的关系，拓展了新创企业成长的相关理论，为研究和揭示新创企业成长的机理和机制提供了新的视角。

其次，分析了创业者特质通过影响组织韧性对新创企业成长的作用路径，构建了创业者特质—组织韧性—新创企业成长的关系模型。后疫情时代背景下，组织韧性被视为组织在危机期间表现良好或从中断中恢复的关键，是当下组织管理学研究领域关注的热点，围绕它产生了一批有价值的成果。从已有研究来看，主要是研究组织韧性的定义、前因、过程和机制、调节变量、效果等（李平，2021）。而对于组织韧性的影响机理研究，关注点更多是领导特质与组织韧性，组织韧性与企业绩效，供应链管理与组织韧性等（陶颜等，

2021)，从创业者特质视角，研究创业者特质与组织韧性、组织韧性与新创企业成长等实证研究较少，因而本研究在动态能力理论、企业成长理论等基础上，构建创业者特质—组织韧性—新创企业成长的关系模型，验证相关假设，具有重要理论意义。

第三，从中国情境出发研究创业者特质，研究中国创业者成功的基因，可以为中国创业理论和管理理论的发展提供宝贵的经验和启示。新兴经济体和发达经济体的经济发展与新创企业的成长息息相关，这一点在 Batjargal et al.(2019)的研究中得到了充分的证明。有些学者认为，创业者本身的特质和特点是新创企业的核心竞争力，这是无法被竞争对手复制或替代的重要因素，对企业的成功和成长起着至关重要的作用。或许正是因为像华为这样的企业成功成长的原因难以被复制，所以它才显得更加独特和珍贵。本文旨在通过质性研究，逐步揭示基于中国情境下相对成功的新创企业所具备的创业者特质，包括不同维度和要素，采用“剥离洋葱”的方法进行深入探索。本文的研究可以促进创业者的人格特质理论和主动性人格理论的相关研究的深入探讨。

第四，在新创企业发展理论模型中，加入创业环境这一重要情景要素。新创企业发展离不开情境要素作为支撑，它实质上就是通过不断地与周围环境交流信息资源来实现发展，也就是说创业环境给新创企业发展提供资源条件。现有对创业环境的研究处于不断深化的过程之中，缺少对于创业环境与新创企业成长之间的作用机制的研究探讨。本文探讨了创业者特质、组织韧性以及新创企业成长受环境动态性和复杂性的调节作用，使创业者和新创企业意识到需要考虑外部环境特性和企业自身能力。

(2) 实践意义

首先，创新创业是我国经济发展的重要驱动力量，新创企业与成熟企业相比具有自身独特的优势和特点，即新创企业缺乏完善的规章制度，创业者在企业成长和发展过程中起着更为重要的作用。因此，基于创业者来探讨新创企业成长具有重要的现实意义。创业者特质是创业者在人格、个性、心理方面的所具有的特性、特征及品质属性，是创业者区别于一般管理者最关键的要素（陈敏灵和毛蕊欣，2020）。基于此，从促进新创企业成长的视角，基于扎根理论对创业者特质的定义与维度进行挖掘。

其次，在当前快速变化的经济环境下，不断出现的“黑天鹅”和“灰犀牛”事件已经成为具有 VUCA 特征的常态。企业在这种变幻无常的环境中表现却截然不同：一些能够奋起直追，而另一些则可能在破产边缘徘徊。因此，如何在这种复杂多变的情形下保持企业的稳健运作成为了一个至关重要的问题。本文通过深入研究创业者特质、组织韧性与新创企业成长

之间的关系，希望提高学术界及业界对于组织韧性的重视。具有强大组织韧性的企业可以更好地适应变化、应对挑战，并在不断变化的市场中获得竞争优势。因此，促进新创企业成长的关键在于形成和提升组织韧性。本文认为，创业者的特质是组织韧性的核心因素之一。通过对创业者特质的深入研究，可以了解到哪些特质对于组织韧性的构建具有重要意义。同时，本文探讨了组织韧性与新创企业成长之间的紧密联系，强调建立有弹性的组织结构和领导风格对于保持企业生命力和竞争力的重要性。通过对这些问题的深入研究，本文试图为新创企业形成和培育组织韧性提供一定的借鉴，从而帮助企业在遭遇危机时不至于一蹶不振，实现持续性的增长。

第三，全球各行业的经营管理可持续性正面临着新冠肺炎疫情所带来的挑战和考验，因此，各类企业正在积极调整自身的管理模式和公司战略，以应对外部环境的突变，并寻找新的发展动力。创业作为一种重要的创新活动，不仅能够促进企业获取持续竞争优势，还能为社会创造更多价值。因此，在探究企业创业问题时，必须考虑到外部高度的动态性和复杂性，这是一个至关重要的环境特征，需要引起足够的重视和关注（张秀娥和李梦莹，2020）。在研究组织韧性对新创企业成长的作用机理时，本研究进一步探究了创业环境的动态性和复杂性对其调节效应的双重属性特征。为新创企业提供有益的参考，以应对创业环境的变化，从而使其能够有针对性地适应创业环境，并将不利影响降至最低。

1.2 研究内容

1.2.1 主要研究内容

本文共分为八章：

本文共分为八章：

第一章：绪论，主要包含以下内容：研究背景与意义、研究内容与框架、研究方法以及创新点的介绍。

第二章：理论基础与相关文献综述。对人与创业匹配理论、动态能力理论、企业成长理论等理论进行梳理，对国内外关于创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系相关文献进行回顾和简要述评。

第三章：基于扎根理论的新创企业创业者特质探讨。本研究将采用半结构访谈法，选取 15 位来自不同行业创业者，对这些企业创业者进行访谈。基于扎根理论，通过文本分析提取创业者必须具备的关键特质。

第四章：假设的提出与模型的构建。根据研究综述和实地研究，确定各项变量，提出创业者特质与新创企业成长关系，创业者特质与组织韧性的关系，组织韧性与新创企业成长关系的假设，假设组织韧性的中介作用，环境特性的调节作用，并构建实证检验模型。

第五章：问卷设计与数据收集。为使实证研究更加有效可靠，本章节将从调查问卷的设计原则及过程入手；接着以国内外有关学者普遍应用的成熟量表为参考，为本次研究设计初始量表，通过预调研收集到的资料，运用探索式因子分析方法对初始量表做出修正；最后本章利用修订好的量表展开正式调查，搜集研究需要的实证分析数据。。

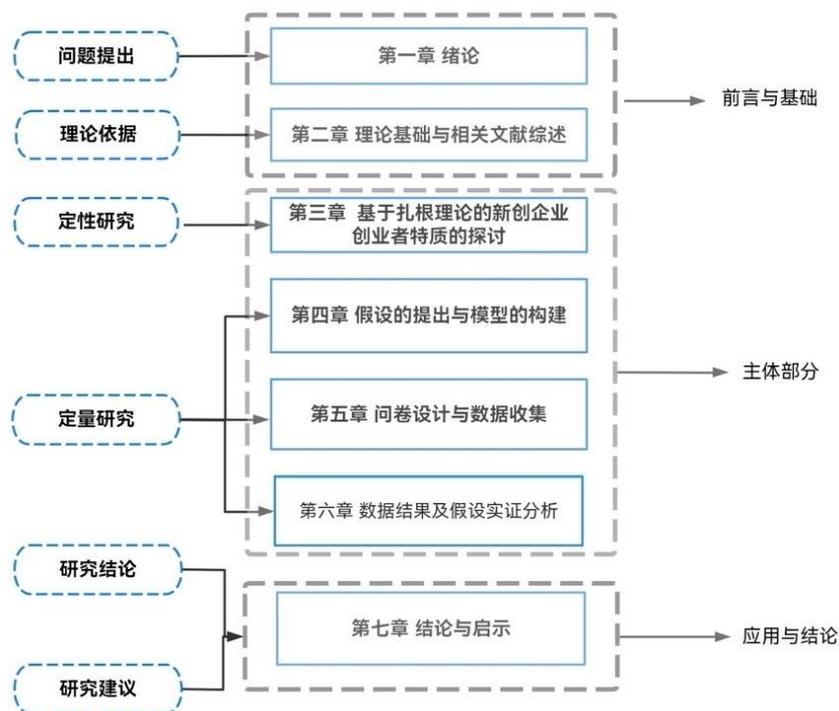
第六章：数据结果及假设实证分析。该章首先研究了数据分析方法，理清了本论文所用定量分析方法；其次，验证了所搜集调查数据的信度与效度，确保数据可靠；第三，采用描述性统计分析、相关性分析检验、回归分析检验等对假设进行了检验，采用 SEM 结构方程模型进一步检验了创业者特质对新创企业成长的作用机制。

第七章：结果讨论与启示。本章首先将讨论本文质性分析和实证分析的结果；其次，提出本文研究成果应用的建议。

第八章：研究结论与展望。在本章中，将对全文的研究成果进行归纳总结，并进一步探讨本文的创新点和研究的局限性，最终对相关研究的未来发展方向进行展望。

1.2.2 论文框架图

图 1.1 本文研究的基本结构



来源：本研究整理

1.3 研究方法

本文侧重于理论及实践的融合，主要采用的研究方法为定性研究+定量研究相结合，定性研究方法采用了深度访谈法、扎根理论。定量研究方法采用了问卷调查、统计分析法。对创业者特质与新创企业成长彼此间的关系进行深入研究。

1.3.1 定性研究

(1) 深度访谈

深度访谈是一种详细了解受访者观点、想法和经历的研究方法，通过对少数几个具有代表性的案例进行深入探讨，可以更好地理解他们的思维方式、行为模式、动机和目标等。在本研究中，拟对 15 位创业者进行深度访谈，以探索他们的风险承担性、创新性、内控能力等情况，并分析这些因素在不同情境下的作用和影响。

(2) 扎根理论

本研究将采用扎根理论为理论框架，基于创业者特质和组织韧性的视角，对 15 位创业者进行深度访谈，并将产生的文本材料运用 Nvivo12 软件进行编码和分析。通过对编码结果的进一步分析和总结，目的在于找出影响新创企业创业者特征的关键因素，建立创业者特质构念模型，并深入探讨这些特质如何影响新创企业的成长，以及其具体的影响机理。

1.3.2 定量研究

(1) 问卷调查法

问卷调查法是一种常用的研究方法，它可以在较短的时间内收集大量数据，帮助本研究更好地了解受访者的看法、态度和行为，进而检验理论模型的有效性和可靠性。本研究将采用问卷调查法，用于采集数据检验关系假设。拟使用由 Kantur and Iseri-Say (2015)开发的《组织韧性量表》、王军(2020)修订的《新创企业成长量表》以及 Jansen et al.(2009)、黄金睿(2010)、闫俊(2019)等修订的《环境特性量表》等作为问卷内容，对新创企业的创业者和中高层管理进行问卷调查。在采集数据前，本研究将先进行预调查，并根据结果进行修订，以获取关于创业者特质、组织韧性、环境特性和新创企业成长等概念信息。此外，本研究还将通过收集定量数据来支持本文实证研究的需要。

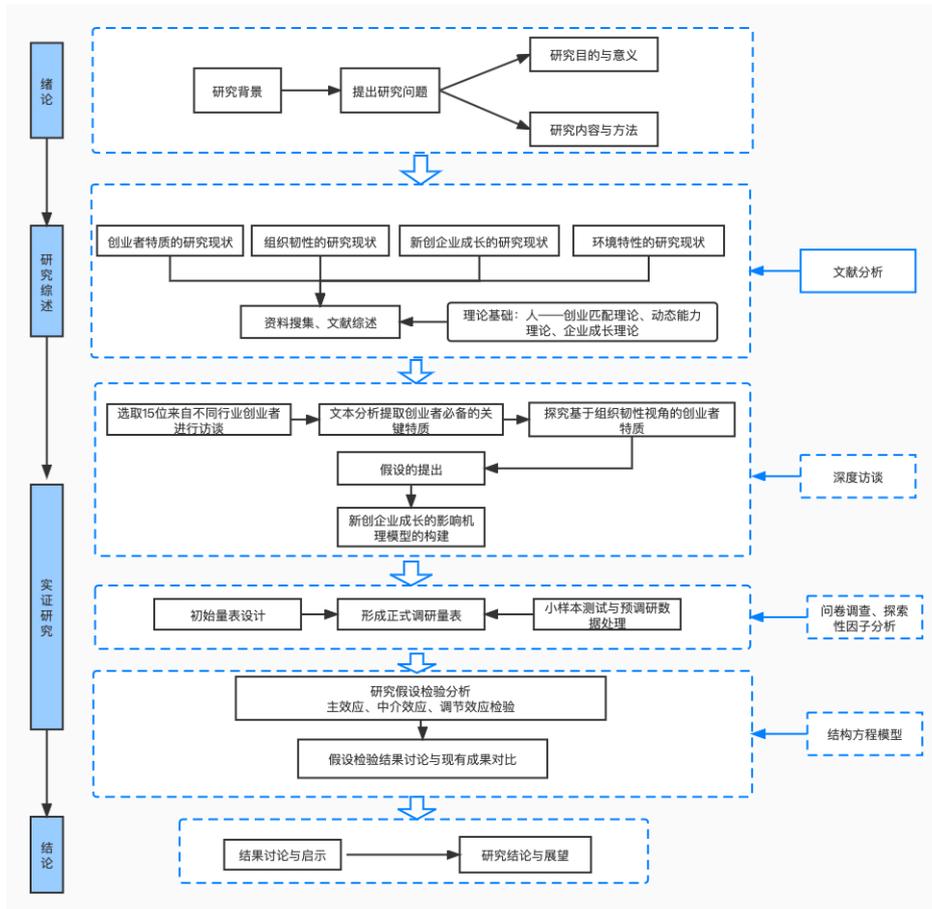
(2) 统计分析法

统计分析法是一种常用的数据分析方法，它可以帮助本研究更加客观、全面地了解变量

间的关系和作用机制，并验证研究假设的有效性和可靠性。本研究拟采用统计分析法，通过分析已搜集到的问卷数据，得出量化的结论和推论，为实践提供科学依据和决策支持。

具体而逐步回归探究对新创的直接路径分析法来介绍效等级回归模型应和联

1.4 研究技术路线图 1.2 图



言,将采用归分析来业者特质企业成长影响,使用析和Bootstrap验模型中应,以及层分析来检的调节效合调节效究思路与线图技术路线

来源：本研究整理

1.5 研究的创新点

首先，以人与创业匹配理论为基础，运用扎根理论探讨了新创企业创业者的特质，并建立了维度模型，用于描述创业者的特质特质。创业者特质在新创企业的成长过程中起了核心的作用，本研究采访了 15 位新创企业创业者，在对他们的访谈进行编码分析后，提出了创业者特质包括成就需求、风险承担性、自我效能感、创业韧性、先前经验、创新性六类。其中自我效能感代表了创业者的自信程度，创业韧性代表着创业者创业的敏感程度和反脆弱力，风险承担性代表着创业者的冒险性，先前经验代表者创业者的经验性程度，成就需求代表着创业者的成功欲望，创新性代表着创业的创新思想和创新能力。这六个维度有利于解决新创企业在成长过程中创业障碍问题、创业资源短缺问题与创业机会的识别开发问题，为创业者特质理论在新创企业成长中的作用机理提供了新的研究思路。

第二，本研究打破把创业者特质作为对新创企业发展有直接作用的单一假说研究，在研究框架中加入组织韧性来揭示组织韧性因果联系的黑箱机制。引入组织韧性这一中介机制及环境动荡性这一调节机制来发掘创业者特质，组织韧性对新创企业发展的影响模型，并把持续战略规划及业务布局更新同不确定性突发情境反馈复苏联系起来，为动态环境中新创企业发展研究开拓新的思路。

第三，本文从中国情境的新视角出发，通过阐述“前因后果”，为塑造组织在 VUCA 环境下的动态能力提供了研究依据，进一步丰富了组织韧性的研究。通过探究环境动荡对组织韧性的影响，从创业者的个性特质这一新的视角解释组织韧性的起因，并扩展新创企业成长的影响因素，丰富现有新创企业成长研究的理论框架。通过对 15 位新创企业创业者的深入采访，运用扎根理论对采访文本进行分析和挖掘，构建了一个创业者特质模型。然后，进行了问卷调查实证研究，探讨了创业者特质、组织韧性和新创企业成长之间的关系。这项研究提供了一个可供参考的研究框架，可以帮助本研究进一步探讨如何提升组织韧性，

促进新创企业的成长。此外，该研究也填补了以往研究关于如何具体塑造组织韧性、促进新创业企业成长的内容匮乏的缺口。

第二章

理论基础与相关文献综述

2.1 理论基础

2.1.1 人与创业匹配理论

人—组织匹配理论指的是，个人的性格、需求和技能与组织的文化、结构、系统和目标之间存在着一种匹配关系，只有在这种关系中，个人才能更好地实现自己的潜力(Markman & Baron, 2003)。随着个人与组织之间的匹配越来越紧密，这种匹配关系也会更加稳固。人—创业匹配理论，即将人—组织匹配理论的思想延伸到创业者与创业环境之间的关系上。同样，创业者的性格、需求和技能与创业环境中的文化、结构、系统和目标之间也有一种匹配关系，只有在这种关系中，创业者才能更好地实现自己的潜力。人—创业匹配理论的关键之处在于帮助创业者更好地适应创业环境，从而使他们能够更好地发挥自身的潜力，以及更好地实现其创业愿景。

(1) 人—组织匹配理论

人-组织匹配理论应当被视为一种个体内部理论，它可以通过个体内部的设计来实现全面的考察和分析。以往学者主要从不同维度探讨人与组织间的关系及其相互联系。Lewin(1951)提出人-组织匹配(Person-Organization Fit)的概念，他认为个体和组织间的相互作用会产生匹配感受和积极影响。此后许多学者开始从不同角度和层次探讨人—组织匹配的本质及其形成机理，并取得了一些进展。Schneider(1987)也认为人-组织匹配是指人-组织互动影响下的个体达到的匹配和适应状态，该状态对人-组织均有影响，并提出了吸引-选择-摩擦模型，从而引起研究者对人-组织匹配问题进行进一步的解读和研究。Jason et al.(2019)采用建构主义扎根理论得出结论：人—组织匹配理论能够为个人提供更高的职场灵性和实践的价值，让个人在企业当中感知到精神的需求，从而有利于个体更好地进行自我表达，提升自我，带来更高的工作效率，推动组织的发展。通过这样的设计，研究人员得以更加精准地评估个人和组织的“适应性”，正契合了本文的研究需要，从而提高研究的“深度和广度”，用于深入挖掘适合组织发展的创业者特质。个体行为是个体与环境沟通，摩擦，相互作用的结果，因此单一性因素很难强烈地预测行为的变化（桑瑞聪和岳中刚，

2011)。而人类—组织匹配理论则是从系统适配的角度来审视人类和组织环境之间的相互关系，从而为阐释人类行为的发生机理提供了全新的视角。一些学者主张，人与组织之间的匹配可以从价值观的一致性、需求与供给之间的匹配以及要求与能力之间的匹配三个方面进行，这三者之间能够正向地预测员工工作的满意度（李涛，2019）。

综上所述，人—组织匹配理论的核心思想是，影响个体行为的因素不是单一的，而是个体内在和外在环境的共同作用；并且个体因素和组织因素不是互相孤立、独立发挥作用的，而是相互联系，相辅相成的。该理论为本文划分和识别创业者特质的影响因素、构建理论模型提供了最初的理论基础。

（2）人—创业匹配理论

人—创业匹配的观点来自于人力资源管理理论中个人—组织匹配理论。个人—组织匹配理论研究关注的是个人与他们所从事的工作或他们所在的组织之间的相容性的前因和后果(Kristof, 1996)。创业者的态度、知识、技能、能力和性格之间的相似性，以及在创办和管理企业时需要完成的各种任务之间的相似结果，被称为人与创业的匹配(Markman & Baron, 2002)。Botha and Morallane (2019)认为“人—创业匹配”理论确定的过程与“人—组织匹配”理论确定的过程一致。创业者根据其个性、态度和兴趣来学习和调整其行为（王军，2020）。这正契合本文的研究需要，用于深入挖掘适合创办企业的创业者特质。人与创业相匹配的概念可能比人与组织相匹配的概念更为实用。

2.1.2 动态能力理论

动态能力理论（dynamic capabilities theory）探讨了企业如何通过整合、构建和重新配置内外部资源和能力，从而创造出一种新的能力，以适应快速变化的环境(Teece et al., 1997)。相对于低动态能力企业，高动态能力的企业可以更好地应对市场环境的变化，并且在竞争中具有更多的优势。该理论的目的在于阐释企业如何利用动态能力来创造和维护相对于其他企业的竞争优势(Teece, 2007)。

Helfatset al.(2007)在动态能力理论中给出了动态能力的定义，即组织有目的地创造、扩展和调整其资源基础的能力，这些资源包括实物、人力和组织资产(Eisenhardt & Martin, 2000)。企业可以通过习得的、稳定的动态能力行为模式，有序地构建和调整运营方式，从而有效提升效率(Macher & Mowery, 2009; Lo & Winter, 2010)。此外，Teece(2007)指出，企业历史和先前路径对于确定当前有形和无形资源头寸和资产基础非常重要，这构成

了组织过程。企业可以利用其感知能力来识别机会，并且根据其资源和能力的基础，制定应对策略。因此，感知（Sensing）能力是指企业通过感知市场环境中的变化，及时准确地获取信息；抓取（Seizing）能力是指企业如何抓住机会并执行有力的决策；转变（Transforming）能力是指企业整合资源，重新配置资源的能力，用以适应变化的市场环境（王霄等人，2021）。

本文将探讨新创企业如何应用动态能力理论重构其资源和能力以应对快速变化的市场环境，提高其组织韧性，并获得相对于其他企业更长久的竞争优势。并通过结合动态能力理论和新创企业实践，提出具体可行的措施，以帮助新创企业提升其动态能力，实现持续增长和成功。

2.1.3 企业成长理论

企业的成长是一个不断演进的过程，需要不断地调整和优化。因此，企业成长的关键在于如何通过不断地学习来提高自身的创新能力，从而提升企业的核心竞争力。根据田雪姣等人在 2020 年的研究，企业的成长实质上是一个追求规模最优化的过程，而企业的成长能力则取决于内部职能分工中的知识积累和组织协调。在当代经济蓬勃发展的背景下，企业的成长已经成为一种广泛存在的现象，引起了学术界越来越多的重视。他把企业成长理解为企业对自身资源、能力及环境进行动态配置与调整的结果。Penrose 在其 2007 年发表的《企业成长理论》一书中，首次提出了企业成长理论的概念，并运用“资源-能力-成长”框架，对企业内部的成长过程进行了深入阐述。其中，企业家就是这个有机体最重要的组成部分之一。他强调，企业是由一系列相互交织的元素所构成的有机整体，这些元素之间存在着内在的联系和相互作用。企业家必须具备一定的知识技能，才能识别和管理企业所拥有的各种资源，从而使企业能够实现可持续发展。根据 Penrose（2007）的观点，企业家的首要职责在于挖掘和整合公司的资源，以获取潜在的利益和利益。企业家所具备的雄心壮志、智慧和信息收集、组织和利用的能力，是推动他们处理企业资源和制定经营策略的主要动力，这些能力能够协助他们做出明智的决策。

企业成长理论认为，企业成长方式主要有两种，一种是内生的有机成长方式，是指企业实现内涵式成长的方式是通过积累内部资源和能力，例如通过购置新设备、修建新工厂或设立新企业等手段，以实现规模的扩大；企业成长是一个动态发展的过程。另一种增长方式则是通过外部并购，即企业通过兼并、收购其他企业资产以实现快速扩张，从而实现外延式成长（Kim et al., 2011; 陈仕华等人，2022）。

基于以上理论，本研究尝试从企业成长理论出发，探讨创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的关系，厘清创业者特质对组织韧性的影响，在不确定环境下组织韧性如何作用于新创企业成长，有助于进一步拓宽企业成长理论的范畴。

2.2 研究现状

2.2.1 创业者特质的研究现状

2.2.1.1 创业者特质的概念

源于人格特质理论，学者们针对创业者群体在创业领域的行动提出了创业者特质的概念。Allport (1937) 认为，特质是用于区分人与人之间不同特点的重要要素，因为这些要素有助于人类更好地理解 and 预测个体的行为和思考方式，从而在个人和社会层面上推动人类行为和心理健康的发展。特质被广泛应用于人类行为和心理研究，成为了许多领域中探索人类心理、行为和个性的核心概念。个体在习惯中形成的程序化行为和思维方式体现了特质的重要作用。此外，特质并非所有的都是先天形成的，环境也会对其产生影响 (Cattell, 1972)。学者们提出了共同特质和个人特质这两种概念，用于描述人格特质中的不同方面。创业者作为普通个体，首先会具备某些共同特质。其次，在创业过程中，由于环境和各种因素的影响，他们还会表现出与普通个体不同的个人特质，这些特质被称为创业者特质，用以阐释创业者与普通个体之间的差异性。创业者特质可以涵盖创业者在创业过程中所需的特定技能、个性特征和心态等方面的表现，这些特质对于创业成功至关重要 (单标安等人, 2017)。同时，创业者特质在增强社会资本方面发挥着重要作用 (Chollet et al., 2016)。尽管创业者特质在创业过程中的作用引起了学者们的兴趣 (Zhao et al., 2010; Karimi et al., 2015)，但对于这些特质的整体性和相互作用仍有很大的研究空间 (Antoncic et al., 2015; Obschonka & Stuetzer, 2017)。

通过对成功创业者创业动机和特征的辨识，可以深入了解创业者选择创业的原因以及如何取得创业成功。寻找创业者的动机和特征不仅有助于更好地理解创业者的内在驱动力和行为模式，而且也能够为培养创业人才和提高创业成功率提供指导和支持。有充分数据表明个人特质（人格特质）与创业动机息息相关，例如大五人格理论经常被认为是创业者个体追求创业成功的重要个体条件之一 (Caliendo et al., 2014; Espíritu-Olmos et al., 2015; Yeh et al., 2020)。大五人格特质理论涵盖了情绪稳定性、外向性、宜人性或善良、对经验的开放性和尽责性的五个关键维度 (Laouiti et al., 2022)。学者们的研究也发现，创

业者身上一般会具有成就动机 (McClelland, 1961)、内控能力 (Sexton & Bowman, 1985)、风险承担能力 (Brockhaus, 1980)、创新性 (Carland, 1984)、先动性 (Miller, 1983) 五个方面。Dary (1997) 进行了长期的跟踪调查, 发现不同创业者之间的人格特征存在差异, 但是他们普遍具备一些共性, 比如喜欢挑战、有系统规划能力、善于思考并愿意改变等。另外, Garland (2002) 等的研究表明, 在企业经理级别员工中, 管理者与创业者存在明显差异。与一般的管理者相比, 创业者在风险承受能力、创新性、开拓性以及成就需求等方面表现更为突出, 并且这些特质与创业者的身份有着密切的联系。同时, 创业者特质与企业绩效之间呈现复杂的正相关关系, 创业者特质强化了创新性与新创企业成长的正相关关系 (单标安与鲁喜凤, 2018)。

在创业者特质的研究过程中, 对创业者特质进行分类。部分学者将创业者视为“自然人”, 将创业者作为独立的个体来对待, 注重研究创业者的个体特质, 关于这方面的研究较多。另一部分学者将创业者视为“社会人”, 根据 Bandura (1986) 提出的社会认知理论 (Social Cognition Theory, SCT), 认为创业者并非孑然一身存在于当下, 而是时时刻刻与周遭的环境、个体创业行为发生互动, 产生融合, 创业者的特质与创业行为密切相关, 是创业者在创业过程中表现出来的特征, 将创业者作为连接企业和外界的最重要的因素之一, 关注到的是创业者的社会特质。在仲伟伦和芦春荣 (2014) 的研究中, 他们尝试将创业者的特质划分为个人特质和社会特质两个方面。本文从创业理论出发, 通过对创业者个体特质和社会特质进行分类与比较, 发现创业者具有不同类型的特质特征。个人的特质涵盖了风险倾向、控制力、成就动机和警觉性, 而社会的特质则包括了先验知识和社交网络, 这些因素共同塑造了个体的内在特质。

综合前人的研究, 本文认为, 创业者特质是反映创业者群体在创业过程中的心理特征, 创业者既是“自然人”, 也是“社会人”, 所以创业者特质包括个体特质和社会特质。创业者个体特质主要包含了成就动机、风险承担性、内控能力、创新性和先动性等方面, 创业者的社会特质主要包含了先前经验、创业警觉性、自我效能感以及创业激情等方面。

2.2.1.2 创业者特质的维度

创业者区别于一般管理者的关键要素, 是创业者所独有的一些特质, 国内外学者对创业者特质的研究过程毫无例外地将创业者特质视为一个多维度的概念, 并运用各种实证与理论研究方法将创业者特质从一般人格特质中分离出来, 从而能够让创业者清晰地认知到其特质, 更好地为新创企业服务。

国内外学者对创业者特质维度的划分,会因为对于创业者概念理解的不一样而出现不一样的划分。

表 2.1 创业者特质维度的划分

代表学者	维度划分
McClelland (1965); Brockhaus (1980); Sexton and Bowman (1986)	成就动机、风险承担力, 内控力
Hornady and Abound (1971)	需要成就、自主、进取、认可、独立领导、组织、家庭背景、权力、创新倾向
Durand (1975)	成就动机, 控制源, 训练
Timmons (1978)	动力与精力、自信、长期参与、资金储备、风险承担、承受失败、利用利益—回报、主动性和责任感、资源利用、自我反思、内部控制、模糊与不确定容忍度
Carland (1984)	创新、承担风险、发展、控制需要、独立性
Ahmed (1985); Thomas (1987); Bonnett (1991); Hian (1996); 肖红新和陈秋华 (2019)	成就需要、风险倾向、内控制源、模糊容忍度
Gartner (1989)	创新性、风险倾向、控制源、精力
Boyd and Vozikis (1994); Das and Teng (1997); Young and Kim (2015)	创新性、自力更新、乐观、自信、模糊容忍度
Ko-runka (2003)	高成就动机、内控制源、风险倾向
范巍和王重鸣 (2004)	高外向性、责任认真性、经验开放性和自我功效感
姜红玲等人 (2006)	创新性、合作性、稳健性、自主性
Brandstatter (2011)	成就需要、控制源、自我效能感、创新性、压力容忍度、风险倾向、工作热情、主动性

	人格
仲伟伦和芦春荣 (2014)	风险倾向、内控制源、成就需要、警觉性、不确定容忍度、先验知识、社会网络
Staniewski et al.(2016)	冒险倾向、自主性、非宜人性、开放体验、情绪稳定、尽责、成就需要、创新性、外向性、自我效能、抗压力、内部控制源、激情、权威养育
Muhamm et al.(2018)	创新性，风险倾向，自信
Ezekiel et al.(2018)	外向性，宜人性，责任心，神经质，经验开放性(大五人格特质)
孟娜 (2018)	战略执行、统驭力、驱动力与承诺、影响力
孙德良等人 (2019)	风险倾向，模糊容忍性，主动性人格
张秀娥等人 (2021)	风险承受能力、创业警觉性、创新创业教育、先前经验
陈敏灵等人 (2022)	创业者积极特质（成就需要、冒险倾向、创新性）；创业者消极特质（自恋、精神病态、马基雅维利主义）

来源：根据相关文献整理

本研究针对创业过程的特点，认为应从创业者特质多维度出发，对于它的维度可概括为两方面，一是从“自然人”的视角出发，即把创业者看作一个独立个体来讨论创业者个体属性特质；另一方面从“社会人”的视角出发，将创业者视为新创企业与外界联系的重要因素之一，讨论了创业者社会属性特特质并分别归纳了该类创业者特质。

2.2.1.2.1 创业者个体特质

现有研究对于创业者个体特质取得了比较普遍的研究成果，认为创业者的个体特质主要包括成就动机、风险承担性、内控能力、创新性和主动性。

(1) 成就动机。Hansemark et al.(2003)等研究指出，创业者的成就动机是一种动态的过程，随着个体预期的变化而不断深化和改变，从而促进个体的成长和进步。成就动机在创业领域中也发挥着重要作用。成就动机被视为创业者最显着的品质之一(Babb et al.,

1992), 它指创业者对成就的需求, 创业者与非创业者相比, 有较强的寻求优势地位和获得更大成就需求的欲望(Stewart et al., 2003)。成就动机可以与其他创业者特质有效融合形成一个集合, 这个集合在创业实践中对创业活动起到了显著的促进和提升作用(Hansemark, 2003)。Singh et al. (2017)通过调查研究, 考察了创业成就动机与大五人格特质的关系, 结果表明成就动机是大五人格维度中的关键要素, 可以帮助大学生更好地成长为创业者, 加速创业者的成长。近年来的研究表明, 成就动机是实际开始新业务的适当行为, 成就动机模型促进着创业增长的演变(Kariv et al., 2019; Varghese, 2019)。在此基础上即呈现出, 创业动机是一个动态的、不断深化的过程, 会随着创业者创业活动的深入而不断发展。

(2) 风险承担性。在创业过程中, 不确定性和风险无处不在, 研究表明, 新创企业的存活率普遍较低, 然而, 作为创业的主导人物, 创业者无疑拥有比普通人更强的风险承担能力(Lumpkin & Dess, 1996; Cromie, 2000)。成就动机在创业领域中也发挥着重要作用。高风险的创新活动所蕴含的机遇, 对于那些具备高风险承担能力的企业而言, 显得尤为重要, 因为及时的风险承担行为可以激发企业的创新投入热情, 规避企业风险决策的之后, 能够帮助创业者和新创企业迅速抓住市场机会, 加快新产品服务的开发速度, 推动企业的创新(杨卓尔等, 2020; 陈敏灵等人, 2022)。因而, 风险承担性被认为是创业者一项重要特质, 不少研究还发现风险承担性与企业绩效存在正相关关系, 即风险承担性能够促进新创企业的成长(Stefanie & Michael, 2005)。

(3) 内控能力。内控能力指的是创业者相信自己所从事的事业或者工作结果受自身的努力影响, 且这些事情在自己的控制范围之内(Rotter, 1966)。现有文献更多地集中于探讨创业意向的前因变量, 一些学者将内控能力作为一项重要的创业者特质进行探讨研究, 探讨其对创业行为的重要影响(王季等人, 2017)。有学者指出相较于其他人格特质, 内控能力与行为的感知联系更为紧密, 更适合用于研究创业行为(李慧慧等人, 2021)。

(4) 创新性。创业的本质就是一种创新创造行为, 只有产生新的产品、新技术或者新的商业模式, 才能称为创业(Timmons, 1990)。创新性是创业者成功启动创业活动必须具备的特质, 不仅体现在新企业识别潜在市场并加以利用、技术创新等活动中, 还体现在制定和执行创业决策的过程中(单标安等人, 2018)。具有卓越的创新能力的企业家, 能够持续提出创新而有效的发展策略, 以克服企业在发展过程中遇到的各种难题, 以独特的思维方式和独特的判断力为企业制定灵活的发展策略, 以应对企业发展中的各种不确定性,

发现新的业务机遇，并在新产品或新服务方面实现创新（陈敏灵等人，2022）。他们往往会更乐于开展产品、服务、技术等层面的创新活动，这被学者们认为是新创企业获得成长的重要动因。

主动性。主动性指的是创业者能够预判市场中存在的创业机会（Miller, 1983），从而使创业者能够先于竞争对手采取行动，在市场竞争当中赢得生存空间的特质（Lumpkin & Dess, 1996）。主动性意味着创业者具备先行者的优势，新创企业可以通过努力塑造环境，寻找新的机会，通过早于竞争者推出新产品或新品牌来预测和应对潜在需求的水平（王业静等人，2022）。由此可见，具备高主动性的企业往往会有快速的执行力和反应力，有前瞻性的危机意识，能够在面临逆境或危机时能够及时沟通和协调，无论处于逆境或顺境中也更愿意积极地探索开发新的产品或服务，开辟新的市场，引进新的技术，打破常规，增强组织韧性。

2.2.1.2.2 创业者社会特质

在创业者的创业历程中，除了创业者的个体特质之外发挥作用以外，创业者作为“社会人”，其社会属性也发挥了重要的纽带和桥梁作用。现有研究提及较多的这些创业者特质，主要包括创业警觉性、自我效能感、先前经验、创业激情等。

（1）自我效能感。该特质的核心体现在于，在特定的情境里，创业者个体表现出对自身创业成功的强烈信心，并对自己所采取的有效行动具有高度的自信（Boyd & Vozikis, 1994）。这种自我效能感是创业者成功的重要保障，可以推动创业者克服困难、迎接挑战，并在竞争激烈的市场环境中获得成功。主动寻求市场信息、最大化资源利用，发现并抓住创业机会对于个人事业具有重要意义。这种能力能够使创业者更好地了解市场需求，满足客户要求，提高企业的竞争优势，实现创业目标（Luthans & Ibrayeva, 2006）。陈敏灵等人（2020）认为，那些具有高度自我效能感的创业者坚信，他们所拥有的一切都是成功所必需的。当遇到困难时，他们并不会惊慌失措，而是会继续专注于手头的任务，在错综复杂的决策环境中保持高效率，做出明智的决策，从而实现更高的绩效。因此，创业者要想取得成功就必须提高自身的能力和水平，不断增强自己的信心、勇气及自信心，以保证其行动能得到别人的认可。相反，那些缺乏自我效能感的创业者常常认为，在创业过程中所面临的各种困难和挑战难以得到有效的解决。

（2）创业的警觉性。本文从创业理论出发，通过对创业者个体特质和社会特质进行分类与比较，发现创业者具有不同类型的特质特征。Kirzner (1973)首次提出了创业警觉性

的概念，这一概念在于提醒人们在创业过程中要保持警觉和警觉。他指出，创业警觉性是一种能够在未进行搜索的情况下发现一直被忽视的机会的能力，它对于发现创业机会具有至关重要的作用。在商业市场中错综复杂的信息潮流中，具备创业警觉性的创业者通常能够率先发现机会，这种能力可以让创业者更好地了解市场需求，实现市场差异化，提高企业的竞争优势。这种感知能力更多是处于本能的反应，不易让人察觉 (Cooper, 1988)。一些学者证实创业警觉性是提高创业绩效的桥梁，并发现创业警觉性可以利用创业者个体的优势有助于企业获得更高的业绩 (徐凤增与周键, 2014)。Nematollah et al.(2022)对 254 名农业高校学生进行研究后，认为人力资源和社会资本对创业警觉性有着强烈的影响，创业警觉性是创业机会识别的决定性因素，有助于实现可持续农业企业的发展。因此，创业者需要尽可能地积累各种先前经验，并加以总结和整合，以便更好地应对市场变化和挑战，提高自身的创新能力和竞争优势。

(3) 先前经验。先前经验是创业者的一项重要特质，它与创业者个人成长、工作、学习和生活环境密不可分，因此在不同的人身上具有很强的个体差异性。该特质主要指创业者在创业之前所积累的各种知识、技能、信息和认知经验，这些经验可以在创业者做出决策并进行实际操作后发挥因人而异的指导和促进作用 (MacMillan, 1986)。Marquis et al.(2015)的研究认为，创业者在创业之前所经历的事件往往会在其心中留下深深的烙印（这一过程也被认为“烙印转移”），这些烙印可能是成功和挫折带来的，也可能来自于前人的经验教训或者学习中的启示，对企业的战略选择产生深远的影响，对新创企业创业成功很有帮助。根据 Zhu and Cummings (2007)的研究，创业者在创业前经历的事件越丰富、越多元化，就能积累更多先前经验，对未来创业之路起到重要帮助。当前认识将先前经验分为三类：行业、创业和职能经验。特别是那些与创业者所处领域、职位或社会资本等关联程度较高的工作经验，可以直接影响创业者的战略决策和机会识别能力 (Hellmann, 2002; Bhide, 2004)。

(4) 创业激情。创业激情是个人创业者的稳定个性特征 (Baum & Locke, 2004)，它是创业过程的核心要素，它一直伴随着创业者 (Cardon et al., 2013)。他们把这种对企业未来发展可能产生重大影响的潜在能力定义为创业警觉性，它可以帮助创业者识别那些在市场上没有竞争优势的机会和威胁。创业激情对个体创业的成功 (赵敏慧等人, 2019)，创业决策 (李硕, 2019) 以及创业意愿 (Syed et al., 2020; Biraglia & Kadile, 2017) 等方面均存在影响。对于创业激情的相关研究，目前仍处于探索阶段，但已有研究对其内涵、

测量的发展演变以及可能对创业激情产生影响的相关研究进行了全面而深入的认识(陈春晓, 2020)。创业激情对个体的影响研究较为深入,这也是目前创业激情领域学者们主要关注的议题之一(吕晓慧与罗文豪, 2021)。

2.2.2 组织韧性的研究现状

(1) 组织韧性的内涵研究

组织韧性的概念是心理学上韧性概念的拓展。从发展心理学的角度来看,韧性是成功适应逆境的动态过程。在组织情境中,韧性被视为组织能力,即组织持续预测和调整可能影响核心业务盈利能力的潜在因素的能力(Shook et al., 2003)。在已有的研究文献中,组织韧性已经成为组织更有效地应对潜在风险的一种充满活力和实际的方式,有韧性的组织能够预见变化,适应不断的变化,并从中吸取经验教训(Denhardt and Denhardt, 2010)。组织韧性是吸收环境变化和危机而又不严重丧失组织效力的双重能力,同时也能够在危机情况下保持适应能力(Buliga et al., 2015)。

在这个动荡不安、充满不确定性的时代,组织常常会遭遇各种突发事件,如自然灾害、恐怖袭击或流行性疾病等,为了在这些不确定的环境中生存,组织必须提高自身的韧性,以有效地应对危机并快速恢复反弹,甚至以此为杠杆,推动未来的发展(Linnenluecke, 2017; Li and Välikangas, 2020)。组织韧性是指应对不确定性挑战所具备的能力与潜力,也就是组织能有效地处理各种风险和问题的能力。近年来,组织韧性成为了企业战略变革的一个重要维度,也受到越来越多学者的重视。组织韧性是指在不利事件影响下能恢复、反弹、反思和改进的逆势成长(李平, 2020; Williams et al., 2017)。学者们认为韧性可以作为一种柔性战略工具来管理组织风险。虽然在结构上,灵活性、敏捷性和鲁棒性与韧性有相似之处,但前者是应对日常问题和变化所必需的,而韧性则被视为应对意外威胁和应对危机变化的重要成功因素(Duchek, 2020; Lengnick-Hall et al., 2011)。

表 2.2 组织韧性的定义

代表人物	定义内容
Hamel and Valikangus	组织韧性是一种能够迅速调整战略和业务模式以适应变化

(2003)	的能力，从而实现快速发展和持续改进。
Hollnagel et al.(2006)	组织的韧性是一种能力，它使组织能够识别、应对和化解复杂的环境条件中可变的因素、突发的事件和混乱的状态。
Mcdonalds et al.(2006); Vogus and Sutcliffe (2007); Neal et al.(2008)	组织韧性是组织适应不同外部环境需求的能力；是组织从威胁和干扰中得以恢复的能力；是组织适应环境的高度变化并消除疏漏的能力。
Seville et al.(2008)	组织韧性是一种能够在危机面前保持其存活和发展的潜在能力。
Hoopes (2008)	组织韧性是一种强大的能力，它可以让组织在极端变化的环境中保持稳定，并且能够有效地利用其获得的资源和能量，同时也能够激发组织内部个体的潜能，从而实现最佳的效能。
Denyer (2017)	组织的韧性可以被定义为它们具有的预测、准备、处理和调整外部环境的能力，从而使其能够长期生存和持续发展。
Williams and Shepherd (2016); 李平（2020）	将韧性看作一个过程，它要求企业和组织在一个复杂的环境下，勇于接受挑战，积极地抵御不良反应，发挥自身的潜能，以及积极地适应外部变化，以便在困难的时刻、困难的阶段和困难的结束时，都能够做出积极的调整，实现有效的经营管理。
Sajko et al.(2021)	组织韧性是一种复杂的能力，兼具静态和动态双重属性，它可以帮助组织预测、避免和调整环境冲击，从而提升其应对能力。
Sawalha (2015); Duchek (2020); 李平和竺家哲 (2021)；迟冬梅等人 (2023)	组织韧性是一个系统性多维范畴，涉及多重属性，只有将预期—反应能力、防御—反弹能力及成长—反超能力有机结合起来，才能保障组织有效应对不利事件的冲击。

来源：根据相关文献整理

事实上，通过逆境前、中、后的组织韧性构建机制就可以窥见，组织韧性的后果也包含

了财务能力的提升（更低的财务不确定性）、资源的激活、员工和团队能力的提升、关系网络和逆境后平台（灾后平台、共生平台）的构建以增加合作 (Ortiz-de-Mandojana & Bansal, 2016; Massa, 2017; Rao & Greve, 2018; Barton & Kahn, 2019; Stoverink et al., 2020)。这些都是逆境机制构建下产生的积极效应。

综上所述，本文将“组织韧性”定义为在充满不确定性和变化的复杂外部环境下，组织能够在常态下建立有效预防和有效抵御内、外部冲击的能力，并在突发事件发生后快速恢复到正常状态并采取措施促进新创企业成长。该能力需要考虑多个方面的因素，如领导力、组织结构、资源配置、员工素质等，以应对未来的挑战和变化，实现组织可持续发展。

（2）组织韧性的维度与测量研究

组织韧性不仅是一个多层次概念，还是一个多维度概念，是组织与外在环境之间互动的结果，具有动态系统的特点，同时也是一个可度量的社会文化构念和范式。由于概念界定的模糊性和不确定性，因此学者们在组织韧性维度划分与测量问题上存在比较大的差异。

最早由康纳提出了组织韧性量表（ODQ），该表适合测量组织层面的韧性，该量表共包括66个题项，分为外部积极性、内部积极性、专注、外部弹性、内部弹性、组织化、前瞻性七个维度。基于“特质”视角，Kantur and Iseri-Say (2015) 从稳健性、敏捷性、完整性三个维度评估组织韧性，其中，稳健性反映了组织抵御不利条件并从中恢复，敏捷性反映了组织迅速采取行动，完整性反映了组织的凝聚力。基于“能力”视角，王勇（2019）从适应能力、恢复能力、情境意识三个维度测量组织韧性，共计九个题项。基于“过程”视角，Patriarca et al. (2018) 基于韧性分析网格从监控、反应、预测、学习四个维度衡量组织韧性。张秀娥和滕欣宇将组织韧性确定为3个维度，即适应能力、预期能力和情景意识，借鉴Duchek、Masys、Lee等的研究成果，并根据中国企业特点，形成9个测量题项的量表，适应能力3个、预期能力3个、情景意识3个。

表 2.3 组织韧性的维度划分

代表学者	划分维度
Conner (1992)	外部积极性、内部积极性、专注、外部弹性、内部弹性、组织化、前瞻性
Weick (1993)	修复能力、判断能力和角色系统
Mallak(1998)	策略搜寻、规避策略、危机认知、角色依赖、弹性

	资源、资源可利用性
Paton (2007)	行动策略、积极结果预期、组织参与、授权、消极结果预期、问题识别、信任和意图
McManus (2007)	情境感知、关键事件管理、适应能力
Tierney (2008)	稳健性、冗余性、充足性、快速性
Somers (2009)	决策机制、关联性、持续性、授权
Stephenson et al.(2010)	适应能力、规划能力
Stolker et al.(2013)	风险分析、贯彻执行、状态维持
Lee et al.(2013)	适应能力、计划
Kantur and Iseri-Say (2015)	稳健性、敏捷性、完整性
Patriarca et al.(2018)	监控、反应、预测、学习
王勇 (2019)	适应能力、恢复能力、情境意识
李平 (2020) ; 张秀娥与滕欣宇 (2021) ;	适应能力、预期能力、情境意识

来源：根据相关文献整理

尽管组织韧性维度和测量的研究已经取得了一些丰硕的成果，但是由于学界对组织韧性内涵的认识和理解还处于相对模糊的阶段，因此当前对组织韧性的测量维度以及每个维度测量指标的选择尚未达成共识，还有一些有待进一步研究和探讨的问题。

2.2.3 新创企业成长的研究现状

2.2.3.1 新创企业和新创企业成长的概念

(1) 新创企业的概念

Gartner et al.(2012)等人认为新创企业就是新创的进行式、汇集了企业之间相互依赖的行为并产生了显著效果。Schjoedt et al.(2013)认为创业企业未达到成熟阶段前就可称之为新创企业。如果一个组织开始有了自己独立的会计体系和一些人开始为这个组织全职工作的话，那么新创企业就会在这个时候产生。很多学者把新创企业成立年限作为新创企业定义的标准，也就是成立时间较短的新创企业，但是对于具体成立年限却有不同观点，例如 Lussier et al. (2014)实证研究把新创企业定义为 10 年以内的新创企业。Zahra (2005)

和 Batjargal et al. (2013)则是按照 8 年以内的新创企业来定义。新创企业网络能力和外部关系网络都比成熟企业需要更长的时间来培养，所以新创企业界被确定为成长年限为 1~8 年，尚未达到成熟期。

(2) 新创企业成长的概念

根据 Kirzner (1985)的观点，企业成长是一个可衡量和广为人知的创业目标。在过去几十年里，学术界和企业界一直将企业定义为由一群人组成的群体或机构，并以这种方式来管理企业，从而使新创企业成为一种组织形式。企业的成长被普遍视为推动竞争、雇佣、经济发展和社会融合的重要动力，这一观点得到了 Šarlija et al.(2016)的证实。根据 Covin and Slevin (1997)的解释，企业的成长是其内在本质的体现。因此，新创企业也可以理解为由创业者创办而又未完成初创阶段任务的企业。新兴企业的成长历程常常被描述为：从微不足道到逐渐壮大、从脆弱到强大的蜕变之路(Mao, 2009)。

总的来说，可以将新创企业的成长概括为两个方面：一是规模的扩大，二是质量的提升。其中“质”的变化主要表现在企业文化和组织结构上。企业规模的扩张所带来的“量”增长，是指企业在生产规模、资本规模、市场占有率、产品价值以及员工数量等多个方面的综合表现。这些指标只是一个简单而直观的描述，缺乏对企业成长内在机理的分析和理解。新创企业成长的“质”提升，乃是指企业素养的全面提升，这是企业成长的根本内涵。

2.2.3.2 新创企业和新创企业成长的研究状况

新创企业一般规模比较小，但成长较快，具有较强的环境适应能力，能够承担一些创业活动带来的高风险(Huyhebaert et al., 2000; 汪少华和佳蕾, 2003)。相较于成熟企业，新创企业的独特之处在于其资源的稀缺性和创新性，这使得新创企业面临着高失败率的挑战(Gilbert et al., 2006; Li et al., 2007)。相较于老企业，新创企业所面临的挑战在于其固有的“新进入缺陷”，这些缺陷使得新创企业在应对组织内外变化时缺乏足够的敏捷性，有时甚至难以承受，这也是导致其失败率居高不下的主要原因(Zhang et al., 2017)。新创企业由于资源稀缺性、规模较小等因素，很难开发出企业内部资源，创业期也不宜对企业有限资源进行剥离(Gilbert et al., 2006)。事实上，即使在很短的时间内，新创企业也可能会产生很大的增长差异性(Wang, 2019)。

为了确保自身成为一个独立的经济实体，新兴企业必须建立自身的资源基础并明确自身的边界，以适应不断变化的市场环境(Nason, 2019)。这种边界是由公司所拥有的资源和能力决定的，即通过这些资源或能力将公司与外部进行连接，以实现公司目标。新兴企业

得以充分利用其外部资源,包括但不限于联盟、合作等组织间关系(Jarillo, 1989; Sirmon et al., 2011)。对很多新创企业而言,组织间关系是一项重要的自营战略;新创企业需要建立关键的基础资源(Zimmerman & Zeitz, 2002),以此战胜其生存威胁(Brush et al., 2001)。新创企业必须不断地与合作伙伴保持密切的联系以获得持续的竞争优势并实现可持续发展。新创企业的成长过程是一个逐步完善和加强组织结构、战略决策和思想文化的过程,这个过程中,企业的规模和实力都在逐步扩大和增强。新创企业的成功很大程度上取决于其能否有效利用这种环境变化所带来的机会并将这些机遇转化为自身的竞争优势。在区域发展和创造就业机会的进程中,新兴企业扮演着至关重要的角色,这一点在 Acs et al.(2006)中得到了充分证明。因此,如何帮助新创立企业顺利度过成长期成为一个非常值得研究的问题。当新创企业拥有实现成长的资源、加速成长的战略、在有利于成长的行业中运营、发展适应成长的结构和系统时,创业者必然会选择成长(Baum et al., 2004)。在当下动态环境下,新创企业持续成长越来越依赖于应对逆境、压力和突发事件时企业能力的更新与重构(雷纳尔等, 2020; 余义勇与杨忠, 2022)。

关于衡量企业成长的指标, Omeke et al.(2019)参考 Anyadike et al.(2009)的观点,根据企业的业务收入、业务量、盈利能力、就业和投资(资产资本)水平的变化来衡量。表 2.4 是本文根据相关文献整理的有关企业成长的衡量指标的代表性观点。

表 2.4 企业成长的衡量指标

代表学者	衡量指标
Henrik (2009); Michael (2010)	企业年龄和规模增加
Carlin et al.(2010)	基础设施环境提升
Michael et al.(2010); Maina (2017)	人力资本的提升
Guo (2016)	投资循环和投资回报增加, 管理框架改变
Jeger et al.(2016); Guo (2017)	雇员数量增加, 创造更多就业机会, 资产价值增加
Taiwo (2016); Guo et al.(2017)	企业收入和企业收入增长率增加
Henrik et al. (2009); Guo (2016); Antoine (2019)	创新能力(如知识创新能力)提升、拥有创新伙伴

来源：根据相关文献整理

2.2.4 环境特性的研究现状

2.2.4.1 环境特性的概念

根据 Bruyat and Julien (2001)的观点，创业过程指的是在外部环境的影响下，企业创始人与企业之间进行互动的过程。这些指标在一定程度上反映了企业发展的实际状况，并对不同类型的企业具有普遍适用性。在创业过程中，创业者需要建立新的创业企业，并不断调整创业流程管理，同时协调和平衡影响创业流程的环境网络。创业过程不仅包含了从初创到成功退出这一连续发展阶段，还涉及到不同组织类型之间的相互关系。创业过程的错综复杂性和不断变化的动态性更加凸显了对创业环境进行深入研究的必要性（杨俊，2004）。一些学者主张，企业所处的外部环境是指其所处的组织所面对的外部环境。他们指出创业过程就是创业者将自己的资源进行整合以实现组织目标的动态演化过程。根据 Potter (1980)的观点，企业所处的行业构成了一个复杂的生态系统，其中包括竞争对手的威胁、未来潜在进入者的威胁以及替代者的威胁等多种因素。据郑炳章等人（2009）的研究，企业的外部 and 内部环境应该被更加系统地纳入考虑范围，以确保环境的完整性和可持续性。根据 Gartner (1985)的观点，创业环境指的是组织可以获取和利用的一切资源。在某个地区，高校和科研机构的数量、地方政府的政策干预，以及企业所遇到的消费者和供应商等因素都会对当地经济产生一定的影响。蔡莉等人（2007）认为，创业环境是指创业者在创立企业的全过程中所面对的外部因素，它们的作用是组成一个有机的整体，对创业者产生影响。学者们普遍认为，创业环境是一个综合性的概念，其中包括资源的充足程度、竞争的激烈程度以及容忍度等多个方面的因素(Dess & Beard, 1984)。环境因素的数量和差异程度对决策过程产生的影响，表现为动态性、复杂性和异质性。

目前，关于创业环境作用机制的研究大多从其两个维度入手，即从环境的动态性、复杂性分别探讨对于新创企业成长的作用机制。环境动态性是指外部环境的变化程度和不可预测程度(Dess & Beard, 1984; Keats & Hitt, 1988)。当前，数字经济浪潮的到来以及新冠疫情的爆发都使得新创企业面临着高度动态性的环境，意味着新创企业为了适应这种环境的高度变动，一方面需要不断地寻求新的内外部资源来适应这种不断变动的市场需求，另一方面需要优化企业的资源配置方式，克服组织惰性，增强企业的组织韧性，使企业具备更强的灵活性和应变能力，因而动态性有利于发展资源的构建及利用能力，进而影响新

创企业成长 (Rosenbusch et al., 2013; 单宇等, 2021; 余义勇等人, 2022)。

环境复杂性是指创业机会实现所需涉及的关键节点的数量 (王颂, 2020)。由于环境的复杂性, 新创企业在获取和整合资源方面面临着巨大的挑战, 需要投入大量的精力来识别外部资源和环境要素, 并将其与新创企业相匹配。然而, 这种复杂的外部环境也提高了新创企业的警觉性, 要求其准确识别所需的创业计划和资源, 逐步形成自身的识别机会和获取资源的优势, 从而获得更多的发展空间。

基于此可见, 环境动态性和复杂性作为外部环境的主要特征, 被用来作为衡量企业创新的重要情境变量。大多数研究发现环境动态性和复杂性存在正相关关系, 二者的提升为新创企业发展提供了契机 (Cai et al., 2014)。

综上所述, 本文将引进环境的动态性和复杂性纳入研究框架, 并将环境二元特性总结归纳如下: 环境动态性是指顾客、竞争者、市场和是新创企业成长的难以预测性; 环境复杂性指的是外部环境中创业机会的实现所需要涉及的关键节点的数量和难度。

2.2.4.2 环境特性的研究状况

(1) 环境的动态性

创业环境中的环境动态性是影响企业创新战略选择和绩效的重要因素之一, 引起学者们的高度关注。环境动态性是指环境变化的速率、不稳定性和不可预测程度等概念范畴, 这些因素会对企业产生深远的影响 (Beard, 1984)。环境动态性包括相关技术的变化、市场的变化、顾客需求和偏好的变化以及原材料的变化等, 这些都需要企业持续关注 and 及时应对 (Jansen et al., 2006)。任何形式的领导活动都是在特定外部环境下进行的, 环境因素会对领导者及其下属的行为产生一定的影响。因此, 领导者及其下属需要通过对不同外部环境要素的观察和分析来识别环境认知, 并做出相应的行动计划 (杨芳等人, 2010)。在学术界中, 研究者已开始探讨如何在动态的环境中制定创新战略和应对挑战, 以增强企业创业成功的可能性。

Ensley et al. (2006) 以新创企业为研究样本, 探讨了环境的动态性对新创企业领导和绩效之间的调节作用。他们发现, 对于新创企业而言, 团队的非凡承诺、专注和努力是至关重要的, 只有通过这种方式, 才能最终影响新创企业的绩效和成长。创业环境表现出高技术动态性特征, 企业所面临的技术变革更加多元化且更加难以预测, 这势必对探索性创新与开发性创新所发挥的既定功能造成一定程度的冲击。从动态能力理论出发, 认为新创企业应具有感知和识别技术机会, 适应环境进行组织变革的动态能力 (唐未兵等人, 2014)。

感知和识别技术动态性特征及机遇是促进探索性创新发展的先决条件，而技术环境的变化所带来的机遇感知则有助于新创企业根据新技术的要求对创新资源、创新流程及管理进行调整(Slavo & Esin, 2013)。动态能力作为一种整合组织学习和战略行为的能力体系，能够通过知识流动的影响作用于新创企业创新能力提升。随着高科技的不断演进，市场上不断涌现出新的技术和工艺，产品更新换代速度极快，为新兴企业带来了核心竞争力（彭华涛，2021）。

（2）环境的复杂性

Zahra and Bogner (2000)将环境的复杂性称为环境的异质性（Heterogeneity），认为环境的异质性所代表的不仅仅是纯粹的外部环境状况，对于一个新创企业而言，该企业自身所面临的环境异质性在很大程度上是创业选择的结果，即新创企业选择了这样一个异质化的市场来进行竞争，在这种异质化创业环境中创业者有着更大的发挥空间，创业者有多样化的创业机会可以开发，有多样化的创业资源可以利用，有多样化的创业战略可用于选择，可以认为这种异质化的创业环境可以激发创业者的潜能，使组织韧性在动荡的市场环境中化危为机而使新创企业得以更快速地成长。创业者特质是创业者区别于一般管理者的重要特点，直接影响企业的发展，作为新创企业的创业必须考虑到复杂的环境因素制定相应的环境战略。黄亮等人（2015）探讨了环境复杂性对于创业者战略管理行为的影响作用，认为创业环境的复杂性能够影响创业者特质和能力，并从侧面验证了环境特性的调节作用。陈熹等人（2015）认为，面对创业环境的复杂性，在市场中所遇到的挑战也不断增加，会迫使创业者积极获取更丰富的信息，从而能够帮助企业找到更合理的发展路径，促进新创企业的成长。

Martinez (2022)认为，面对管理日益复杂的环境，创业者往往会从商业模式创新入手，探讨构建组织变革以应对复杂性，并提出了克服这些限制的三个核型类别：关系缺陷、功能缺陷和缺乏道德动机，他认为可以通过发挥社交性、敏捷性和道德包容性来推动组织架构的改革，推动企业的成长。

2.3 本章小结

本章主要是对研究领域所涉及的理论基础和相关概念进行全面综述，其中包括人与创业匹配理论、动态能力理论以及企业成长理论等三个理论；以及国内外学者在这一领域的研究成果及存在的问题。创业者的特质、组织的韧性、新创企业的成长以及周围环境的特性，这四个关键概念共同构成了其成功的基石。首先对人与组织匹配理论、人与创业匹配理论、

动态能力理论、企业成长理论等理论的概念和研究状况进行了文献梳理；其次对创业者特质的内涵、维度等进行了文献梳理，根据文献结果，本研究提出将创业者特质划分为个人特质和社会特质。再次对组织韧性的概念、维度等研究现状进行了文献梳理，并根据梳理结果，对组织韧性进行了定义。第三，对新创企业、新创企业成长的概念和研究现状进行了文献梳理，并根据文献梳理的结果提出了新创企业成长的特征，探讨了影响影响新创企业成长的因素。随后，对环境特性的内涵、维度等进行了综述，本研究提出将环境特性的动态性、复杂性纳入本研究框架。

第三章

基于扎根理论的新创企业创业者特质探讨

为进一步剖析创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的关系，厘清创业者特质对新创企业成长的作用机制，力求从根本上探究新创企业成长的关键因素。在接下来的研究实践中，本论文着重探讨新创企业特质的维度、创业者特质与组织韧性的关系、创业者特质对新创企业成长的影响，从而探讨推动新创企业成长的策略。扎根理论在本章得到应用，对创业者特质的构成要素进行了探讨，并提出了创业者特质内容结构模型，该模型依据深度访谈和文献分析的结果而建立。通过该模型，为后续进一步实证分析研究创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的关系奠定了基础。这些研究成果不仅有助于深入了解创业者的心态和行为，而且能够为新创企业在动态竞争中保持优势提供有益的参考。

3.1 扎根理论研究设计

3.1.1 扎根理论编码方法

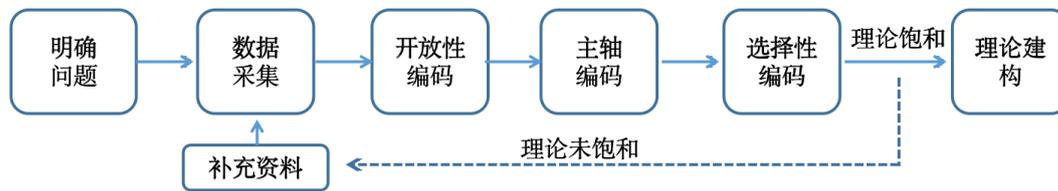
本文探讨了扎根理论这一重要的质性研究方法。作为一种新的质性分析的理论建构方法，扎根理论的目标是发展某种理论，或生成或发现某一理论，而不仅仅是描述和解释研究现象（沈孟如，2013）。该理论基于系统化的程序，通过资料收集和分析，将与主题有关的研究实体呈现出来，并通过持续的比较和修正，最终形成理论性命题或假设（Juliet Corbin & Charmaz, 2018）。

实施扎根理论的过程包括明确所涉及到的问题，收集研究所需要的数据，进行数据整理和分析，最后进行理论描述，一共四个关键步骤。以及国内外学者在这一领域的研究成果及存在的问题。对于所收集到的资料，本研究采用了“开放性编码—主轴性编码—选择性编码”这三级编码进行分析研究，以经验事实为基础构建理论。这一流程的目标是使研究者能够深入理解所研究的主题，并通过对实际数据的反复分析和比较，逐步形成更加抽象的概念和理论框架。

虽然扎根理论的操作流程在学术界存在一定争议，但无论是按照六步骤还是五阶段的分阶段方式，扎根理论都已形成了一套完善的操作流程（卞良，2017）。通过运用这一方法，研究者可以采用系统化的程序，将实际数据转化为抽象的概念和理论框架，进而为后续的研究工作提供有力支持。值得注意的是，扎根理论在不同领域和问题背景下都可以应

用，为研究者们提供了一种全面、系统性的质性研究方法。

图 3.1 扎根理论操作流程



来源：本研究整理

3.1.2 研究设计

本章研究的目标是要挖掘中国情景的新创企业成长快、成长好的创业者所具有的特质。新创企业作为市场的新生力量，是国家和区域经济发展中一支不可忽视、极具活力的生力军。新创企业是创业者利用优势资源和创业机会，在具有竞争性的市场上提供产品和服务创新的新生期的经济体（傅玲燕，2013），具有“新进入者劣势”“小而新”等特点。目前，多数学者 (Biggadike, 1979; Zahra, 1999; McDougall & Robinson, 1990; 杨俊等人, 2009; 葛宝山, 2010; 董保宝, 2017; 张志伟, 2019; 原丹奇, 2019) 将成立时间不超过 8 年的企业定义为新创企业。借鉴前人的观点，以企业创业后的 8 年作为界限，将成立时间在 8 年以内（包括 8 年）的企业作为新创企业。所以，为了能有效地挖掘新创企业成长比较优秀的创业者特质，本章将研究的对象，确定为珠三角地区经济效益比较好的，创立时间在 8 年之内（包括 8 年）的创业企业。

本研究在对新创企业进行考察后，经过沟通和筛选，共选取了 15 为创业者作为本文研究对象，其中 20~30 岁有 5 人，31~40 岁有 6 人，41~50 岁有 3 人，51 岁以上有 1 人；教育程度为高中毕业的有 1 人，专科毕业的有 2 人，本科毕业的有 10 人，研究生以上学历的有 2 人。受访的 15 家企业中包括大型企业 1 家、中型企业 3 家、小型企业 8 家、微型企业 3 家，分别位于广东省的广州、深圳、东莞、惠州、佛山等地，行业遍布教育行业、制造业、文化体育和服务业、批发和零售业、软件和信息技术业、技术服务业、农业等。本研究访谈样本的基本信息如下：

表 3.1 样本基本信息统计

背景变量	选项	频数	百分比
年龄	20~30 岁	5	33.33%
	31~40 岁	6	40%
	41~50 岁	3	20%
	51 岁以上	1	6.67%
教育程度	高中	1	6.67%
	专科	2	13.33%
	本科	10	66.67%
	研究生	2	13.33%
企业发展规模	微型	3	20%
	小型	8	53.33%
	中型	3	20%
	大型	1	6.67%
企业所在地	广州	2	13.33%
	深圳	3	20%
	东莞	7	46.67%
	惠州	1	6.67%
	佛山	2	13.33%
所在行业	教育	3	20%
	制造业	2	13.33%
	文化、体育和服务业	5	33.33%
	外贸业	1	6.67%
	软件和信息技术	2	13.33%
	技术服务	1	6.67%
	农业	1	6.67%

来源：根据访谈材料整理

3.1.3 访谈提纲设计

半结构访谈是一种重要的探索性研究方法，主要通过设置开放性问题，与访谈者进行交流，并对谈话过程中的细节问题进行深入探究，因此更适用于质性研究。本章围绕“新创企业的创业者特质与新创企业成长的关系”模型的目的，采用半结构访谈形式收集数据，在参考相关文献的基础上，设计的访谈提纲的主要内容如下：

表 3.2 访谈内容

主要内容（具体问题、顺序视情况而定）
（1）您在本次创业之前有没有过其他的工作经历？希望您能具体介绍一下过去从事的行业、担任的职位以及主要工作职责。
（2）您是否是连续创业者？如果是，麻烦您具体介绍一下之前的创业经历？您基于什么原因放弃了之前的创业？
（3）创业是高风险的活动，您选择创业的动机是什么？
（4）为什么会选择当下这个行业？创业前是否有进行过了解或者市场调研？
（5）您的家人、朋友是否支持您创业？如果是，他们支持您的理由是什么？如果否，您是怎么说服他们的呢？
（6）您是单独创业还是团队创业的？如果是团队创业的，您是如何结识这些人的？
（7）创业至今，您遇到的最大挑战或困难是什么？您是否能够详细介绍一下如何解决应对这些困难或者挑战？您当时在面临该挑战或困难的心境如何？
（8）创业过程是否有高度满足感和成就感？
（9）企业在运营的过程中要进行不确定决策，您更倾向于放手一搏、大胆地采取行动来达到推动公司发展的目标，还是会倾向于求稳、按部就班的行动？
（10）在公司发展过程中，有没有遇到过生死攸关的困境，您是如何应对的？有没有考虑过放弃创业呢？
（11）您认为您的公司能够发展到今天，关键取决于您个人的努力、机遇、运气还是外部环境、政策支持及其他事件？哪一方面的影响更大？请您谈一谈原因。
（12）公司现在的发展规模是否达到您的预期？您们公司未来的发展目标是什么？

(13) 对于贵公司未来的发展，您是否设想过相关的一些预防机制或者应对措施？您是否有信心妥善地处理，从而获得更大的成功？

(14) 您觉得还有什么关键的事件，能够让我更好地理解您创业成功的关键因素？

(15) 您有什么需要向我了解的？

来源：根据访谈材料整理

3.1.4 数据收集过程

访谈者必须要与被访谈者建立信任与和谐的关系，如此被访谈者很容易向访谈者提供其内心世界的信息（伯克·约翰逊，2015）。因此，在正式访谈开始之前，本人先用 1~2 分钟左右时间，向访谈对象说明访谈目的和保密原则，征得访谈者的同意后，对访谈内容进行录音。本次访谈采取直接面谈、语音电话访谈和视频访谈三种形式，每位受访者的时间控制在 30~60 分钟，访谈全程进行录音存档。本研究的数据资料收集工作集中在 2022 年 1 月至 2 月，录音累计时长 489 分钟。

根据扎根理论的基本思路，本次研究的数据资料的收集和分析是同步的，即对每一位创业者访谈完成后，立即将语音访谈内容整理成文档形式。在资料收集和整理过程中，采取的原则：（1）剔除“你好”“很高兴见到你”“嗯”等与本次研究目标无关的内容；（2）尽可能用其原始语句进行编码，力求最大程度保证数据的信度与效度；（3）将访谈资料整理完成后，反馈给受访者，征得受访者的认可；（4）依据扎根理论饱和原则，本研究最终得到 15 份有效访谈记录。

3.2 研究过程

访谈转录完成后，本研究利用 Nvivo12 plus 软件对访谈内容进行编码，从数据中挖掘及新创企业成长相关联的创业者特质。这一过程包括开放编码、主轴编码和选择编码三个阶段。

3.2.1 开放编码

开放编码包括贴标签、概念和范畴化。贴标签就是将原始访谈资料中与研究相关的内容分解，针对其中所反映出现象，逐字逐句进行编码、贴上标签，这一过程尽量用资料中的原始语句记录。然后从中产生出初始概念，再将相似的概念聚集在一起，提炼出更高级的范畴。在本研究中的 15 篇访谈资料中，剔除与研究主题无关的内容，最终提炼出 50

个初始概念，18 个范畴（见表 3.3）。

表 3.3 开放编码结果

初始范畴	部分原始资料（初始概念）
B1 成就需求	A1“.....最早创业的初衷是想着赚取人生的第一桶金.....”（追求财富）
	A2“.....还是想要有一份属于自己的事业.....”（追求事业）
	A3“.....创业去实现更大的一个人生的价值，或者说服务更多的人群.....” （价值实现）
	A4“欲望，就是有没有想把这个事情做成的欲望.....”（成功欲望）
	A5“.....就是当时毕业之后去公司上班也就几千块钱的工资，还不如趁年轻，大家一起试一试，挑战一下自我.....”（挑战自我）
	A6“.....想要有更多自己选择的权利.....有实力才有办法有选择的权利.....”（选择的权利）
B2 风险承担性	A7“.....我专门卖了一套房子然后去创业.....算起来我实打实的扔进去的资金都有几百万.....”（冒险性）
	A8“.....我说不管成功与失败也好，那你最坏的结果就是你还不是回去打工吗？那万一成了呢.....”（风险承担）
B3 韧性	A9“.....很多很惨痛的教训，就是一次次地咬着牙从头再来.....”（坚韧）
	A10“.....比如材料，人工这些方面是可以控制的，有相应的措施来降低成本.....”（控制）
	A11“.....但是长期能坚持下来就是一件不容易的事情，这磨练了你的一些内功，就会化为你事业上的毅力和责任感.....”（毅力）
B4 创业复原力	A12“就是要紧跟市场的变化和用户的需求，像我们公司，其实团建产品还是相对比较多样的.....”（适应性）
	A13“我知道我们自己的实力.....我对公司的把控始终采用不冒进策略，在资金流和成本之间找平衡。”（能力认识）

	A14“.....用自己的专业知识去说服一个一个客户接纳，放心地把自己的账本交到我手上.....”（专业知识）
	A15“.....就是开了一次家长会，然后通过这个家长会去讲了很多关于这个课程的价值.....比较出乎意料的是家长很支持我们.....”（社会技能）
	A16“每时每刻都在生死攸关的边缘.....那还是继续要干.....”（坚持）
B5 抗压能力	A17“2020 年疫情其实我们是亏了很多钱.....还要对外借钱往里面垫.....其实不是钱的问题，是希望的问题.....”（忍受压力）
	A18“.....我知道不管公司遇到什么问题，作为公司负责人首先我应该保持冷静、沉着，给其他同事以信心.....”（冷静）
B6 创新意识	A19“.....我们做了一些跟别人不一样的事情.....这个城市没有像我们这样的艺人公司.....”（创新意识）
B7 创新行为	A20“.....主攻双师线上连接，线下做一些学校和机构的那个课程输出，然后用双师教育平台的模式.....”（创新行为）
B8 前瞻性	A21“.....创业团队经历激烈的碰撞和讨论.....引进人才的策略得以解决。”（引进人才）
	A22“.....首先是关掉相应的一个校区，然后删减了一些岗位，这是第一个应对.....”（业务调整）
	A23“.....重要的是要思维升级，人力资源结构.....”（思维升级）
B9 自信	A24“这对我们的触动是很大的，觉得我们不需要一年就做到那么多，那我们觉得我们竭尽所能能做到 200 万，那肯定没问题的。.....”（能力自信）
B10 目标导向	A25“.....发展目标是 5 年后会上市，我们公司从 20 年就开始往这个目标在努力.....”（目标导向）
B11 持续学习	A26“.....没有说谁生下来就会创业.....什么事情都得学，比如课程研发，软件开发.....还有学习能力和执行能力是最重要的.....”（创业综合能力的学习）
	A27“.....这是一个经验.....资金对每个创业公司来说也是个很头疼的问

	题.....”（教训总结）
	A28“.....去看了北上广深一线这一些行业的公司.....别人做的怎么样.....研究从 0~1 去关注他，采用对标的法则，我们也去做.....”（榜样学习）
B12 管理意识	A29“.....我们一直有做各种规范.....都必须持证上岗，要求他们去参加各类专业的学习.....经营方面会更加规范.....”（制度规范）
	A30“.....加强企业文化建设，增加员工福利，比如员工生日会、团建等.....”（企业文化）
	A31“就是分三个部分：前端的市场，终端的教育培训的交付，后端的家长的跟进跟学生的反馈，我们每个人分一块.....”（科学分工）
	A32“.....降低成本，包括用人成本、固定物资的采购等.....”（成本控制）
B13 社会资本	A33“.....团队创业，都是大学的同学，有六个人.....”（创业团队）
	A34“.....然后我爸爸还帮我联系了一些做主持、电视台类的工作.....我就按照自己的想法去做自己想做的事情.....”（亲友支持）
	A35“.....也有朋友在从事这个行业。对我自己的发展更加有优势.....”（人脉资源）
	A36“具体执行过程中并不是说我在这个里面积累一些资源.....到后来其实就发现可能还是需要创业去做这个事情.....”（资源整合）
B14 先前经验	A37“在这个行业打拼了一些年，自己在技术开发、团队管理、产品设计、商务谈判等.....都有所理解和成长.....因此才选择了创业。”（行业经验）
	A38“.....就开过公司，跟几个朋友一起开了一家公司，主要从事拓展训练.....”（创业经验）
	A39“在创业之前我有过 5 年的工作经验.....担任的职位有开发工程师、项目经理、产品经理.....”（职能经验）
B15 信息检索	A40“.....你必须得跟着这一个大环境来走.....不然的话可能会被大浪淘沙给淘掉。”（外部环境分析）
	A41“.....政策方面，要紧跟政策，对于国家体育总局在户外教育、营地教育这一块的政策要了解.....”（政策认知）

B16 联想链接	A42“.....是一个需要口碑去支撑的行业，如果没有这个口碑的支撑，它是走不长远的.....”（客户口碑）
B17 评估判断	A43“.....我们有风险预防的机制，我们公司.....”（风险预判）
	A44“2013 年入学后，我们就看中了视频行业，判断这会是一个风口.....”（机会识别）
	A45“我们行业的通病，就是留不住年轻人.....”（行业认知）
	A46“针对出现的危机，我们不得已要裁员，裁员后，按照制度给了他们补发薪水和补贴.....”（快速应对危机）
B18 创业者激情	A47“.....我的成就感还蛮高的.....对这些业务已经全部熟悉了.....能拿到**大明星演唱会的编导.....卫视的综艺节目的演出，挺光荣的.....”（成就感）
	A48“.....这次调头幅度很大，很多业务进行了重整，现在我每天都要到处跑，接业务。如果这个事情能够做成，真的可以说让音乐教育回归初心。”（创业热情）
	A49“.....当年的话叫年轻无极限嘛，那么什么事情都可以去尝试.....那说干就干.....”（热衷挑战）
	A50“.....只有大家都努力了，才能达到 1+1>2 的效果，公司才能够是积极向上，往上去发展的状态.....”（乐观）

来源：根据访谈材料整理

3.2.2 主轴编码

主轴编码是基于开放编码形成的初始范畴，通过聚类分析发现并建立这些范畴之间的联系。围绕“轴心”展开深度分析，从资料寻找相关线索，发现不同范畴之间在概念层次上存在潜在联结关系，将资料组合在一起。本研究通过主轴分析将 18 个初始范畴归类为 9 个主范畴（见表 3.4）：（1）成就动机；（2）风险承担性；（3）内控能力；（4）创新性；（5）先动性；（6）自我效能感；（7）先前经验；（8）创业警觉性；（9）创业激情。

表 3.4 主轴编码结果

主范畴	开放编码形成的范畴
成就动机	B1 成就动机
风险承担性	B2 风险承担性
内控能力	B3 韧性, B4 创业复原力, B5 抗压能力
创新性	B6 创新意识, B7 创新行为
先动性	B8 前瞻性
自我效能感	B9 自信, B10 目标导向, B11 持续学习, B12 管理意识, B13 社会资本
先前经验	B14 先前经验
创业警觉性	B15 信息检索, B16 联想链接, B17 评估判断
创业激情	B18 创业者激情

来源：根据访谈材料整理

3.2.3 选择性编码

完成主轴编码后,对所有编码进行抽象整合,以探索研究中的核心领域,这个过程被称为有选择性的编码。在具体应用时可根据不同阶段的需求采用相应的策略来开展工作。根据 Strauss (1987)所提出的编码规则,核心范畴应当具备高度的抽象性和概括性,能够统领、驾驭、连接其他所有范畴,并且能够解释所有相连的范畴的逻辑,从而具备理论研究的重要意义。

本研究运用选择性编码步骤对 15 位创业者的原始访谈记录进行深入分析。通过按照 Strauss (1987)核心范畴选择的原则进行反复比较,研究者发现新创企业创业者的成功与否与两个因素密切相关:在面对重重压力和各类不确定性风险的情况下,是否以创业为目标,并探索如何最大限度地发挥自身的特质和能力,以实现创业的宏伟目标。这些因素被归纳为研究中的核心范畴,并进行了高度抽象性和概括性的描述。

因此,本研究将“新创企业创业者的特质”作为研究的核心范畴,并以此作为分析其他范畴。在这一阶段,全部原始资料来抽取初始概念,共提出了“冒险性”“追求财富”“坚韧”等 50 个初始概念。随后对相近主题的初始概念归类整理,根据创业者特质的目标来提取更加抽象的初始范畴,其命名选用已有研究的维度,如现有关于创业者特质的研究主要可以划分为两个研究议题:创业者个体特质和创业者社会特质,创业者的个体特质主要包括成就动机、风险承担性、内控能力、创新性和先动性;创业者社会特质主要包括创业警觉性、自我效

能感、先前经验、创业激情等。与本研究创业者特质聚类结果为：成就动机、风险承担性、韧性、创业复原力、抗压能力、创新意识、创新行为、前瞻性、自信、目标导向、持续学习、管理意识、社会资本、先前经验、信息检索、联想链接、评估判断、创业者激情 18 个初始范畴。

选择性编码是基于各主范畴抽象出更系统的核心范畴，本研究的核心范畴是“创业者特质”，围绕核心范畴建立成就动机、风险承担性、内控能力、创新性、先动性、自我效能感、先前经验、创业警觉性、创业激情 9 个主范畴与核心范畴之间的关联。（见表 3.5）

表 3.5 范畴编码表

主范畴	初始范畴	部分原始资料（初始概念）
成就动机	B1 成就动机	A1 追求财富
		A2 追求事业
		A3 价值实现
		A4 成功欲望
		A5 挑战自我
		A6 选择的权利
风险承担性	B2 风险承担性	A7 冒险性
		A8 风险承担
内控能力	B3 韧性	A9 坚韧
		A10 控制
		A11 毅力
	B4 创业复原力	A12 适应性
		A13 能力认识
		A14 专业知识
		A15 社会技能
		A16 坚持
	B5 抗压能力	A17 忍受压力
		A18 冷静
创新性	B6 创新意识	A19 创新意识

	B7 创新行为	A20 创新行为
主动性	B8 前瞻性	A21 引进人才
		A22 业务调整
		A23 思维升级
自我效能感	B9 自信	A24 能力自信
	B10 目标导向	A25 目标导向
	B11 持续学习	A26 创业综合能力的学习
		A27 教训总结
		A28 榜样学习
	B12 管理意识	A29 制度规范
		A30 企业文化
		A31 科学分工
		A32 成本控制
	B13 社会资本	A33 创业团队
		A34 亲友支持
		A35 人脉资源
		A36 资源整合
先前经验	B14 先前经验	A37 行业经验
		A38 创业经验
		A39 职能经验
创业警觉性	B15 信息检索	A40 外部环境分析
		A41 政策认知
	B16 联想链接	A42 客户口碑
	B17 评估判断	A43 风险预判
		A44 机会识别
		A45 行业认知
		A46 快速应对危机
创业激情	B18 创业者激情	A47 成就感
		A48 创业热情

		A49 热衷挑战
		A50 乐观

来源：根据访谈材料整理

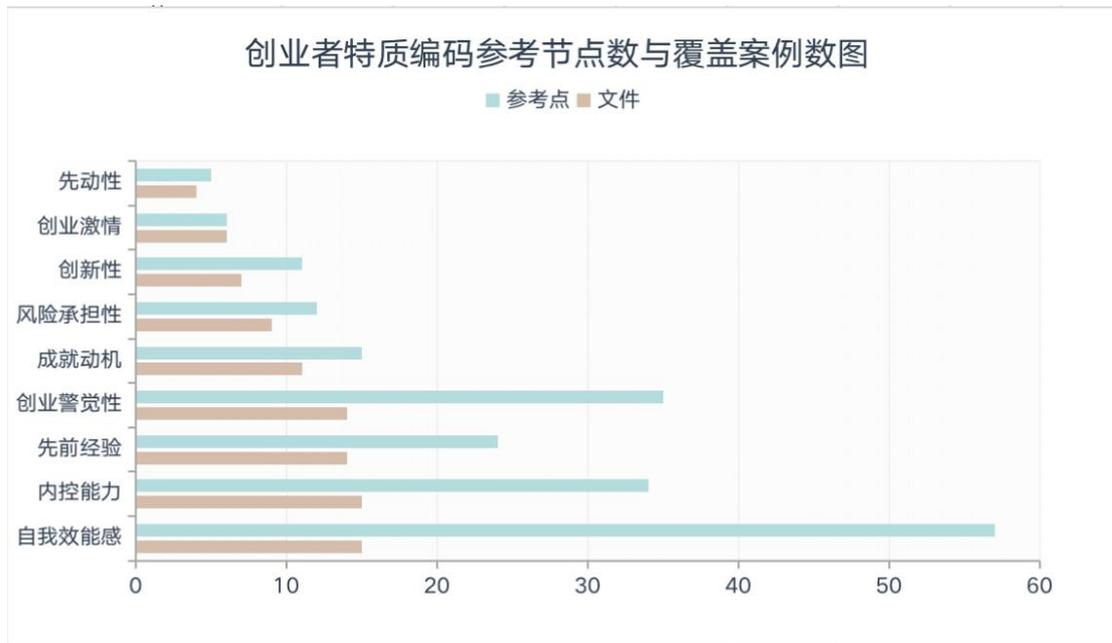
3.3 理论饱和度分析

理论饱和度是扎根理论中常用的验证研究效度的方法，其核心思想是在收集数据并进行编码分析的过程中，通过不断抽样直到出现类别饱和的情况，来确定是否已经达到了对所研究现象的全面理解 (Glaser, 2001)。这一方法充分体现了扎根理论的“开放性”特点，即允许理论随着数据的收集和分析不断发展和修正。相比于传统方法中的样本规模，理论饱和度更加注重数据的质量，能够有效地避免样本数量过度追求的问题，从而提高研究的科学性和可靠性。在研究人员搜集到的资料已经不涉及到新概念和新类别、不能揭示核心理论类别新性质的情况下，则被认为达到理论的饱和，这时可以停止样本的收集了。由此可以开始资料的分析，并进行理论体系的构建。本研究在样本收集过程中是符合理论饱和原则的，本研究饱和度分析主要采用成员检验的方式，资料收集以两种方式为主：一是当本次访谈到第 13 位创业者时，对其访谈资料进行编码时并没有发现新的范畴产生，之后本研究又增加 2 份访谈对象的样本材料进行验证，按照原来的编码步骤和原则进行编码，没有发现新的范畴。同时在编码的过程中不断比对，在理论框架尚未产生新类属之前。其次，对于 15 位创业者的访谈记录，本研究采用 Nvivo12plus 软件进行编码和节点管理，以确保编码的高效性、规范性和可靠性。

3.4 结果分析与讨论

根据扎根理论，利用 Nvivo12plus 软件对创业者访谈资料进行编码分析，探讨创业者特质与新创企业成长之间的关系，得到新创企业创业者成就动机、风险承担性、内控能力、创新性、先动性、自我效能感、先前经验、创业警觉性、创业激情 9 类节点编码。将所有节点编码参考点进行比较，以编码参考点数为纵轴，节点为横轴制图，比较结果如图 3.2 所示。自我效能感在编码分析中参考点为 57 个，占总节点编码的 28.64%，内控能力为 34 个，先前经验 24 个，创业警觉性 35 个，成就动机 15 个，风险承担性 12 个，创新性 7 个，创业激情 6 个，先动性 5 个。

图 3.2 创业者特质编码参考节点数与覆盖案例数图



来源：根据访谈材料整理

在创业者特征访谈资料中，自我效能感、内控能力的节点编码覆盖了全部 15 篇访谈记录，先前经验、创业警觉性的节点编码均覆盖了 14 篇访谈记录，成就动机的节点编码覆盖了 11 篇，风险承担性的节点编码覆盖了 9 篇，创新性的节点编码覆盖了 7 篇访谈记录，创业激情覆盖了 6 篇，先动性覆盖了 4 篇。（见表 3.6）

表 3.6 数据编码汇总

节点	子节点	覆盖访谈数	参考点数
成就动机	B1 成就动机	11	15
风险承担性	B2 风险承担性	9	12
内控能力	B3 韧性	10	14

	B4 创业复原力	9	14
	B5 抗压能力	6	6
创新性	B6 创新意识	7	11
	B7 创新行为	2	2
先动性	B8 前瞻性	4	5
自我效能感	B9 自信	5	5
	B10 目标导向	8	8
	B11 持续学习	7	8
	B12 管理意识	6	7
	B13 社会资本	14	29
先前经验	B14 先前经验	14	24
创业警觉性	B15 信息检索	8	12
	B16 联想链接	1	1
	B17 评估判断	13	22
创业激情	B18 创业者激情	6	6

来源：根据访谈材料整理

通过比较分析，以及对节点编码进行 Pearson 相关系数分析，本文选取受访创业者表现突出的 6 类创业者特质作为研究对象，包括：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性。这 6 类特质均与新创成长具有密切关系。对于上述六种节点编码，进行了 Pearson 相关系数的分析，其中 Pearson 相关系数代表节点之间的线性相关性，其绝对值越接近 1，相关性就越强，Pearson 值为 0.793346458，代表强线性相关关系。

成就动机，是创业者的标志性特质之一，具备此特质的创业者往往会更渴望获得成功，乐于接受具有挑战性的任务，对已达到的目标不轻易满足，会给自己不断地设置新的奋斗目标并为之努力 (Tajeddini & Tajeddini, 2008)。成就动机被认为是创业者最显著的特质之一 (Hongxin & Qiuhua, 2019)，是相对于非创业者具有更强烈地寻求创业优势地位。在本研究中，比如“我创业是希望能够去实现更大的人生的价值，服务更多的人群。这如果实现了，对于我和我的团队来说，都是一件充满成就感的事情。”“我蛮喜欢挑战，创业

是项充满挑战的事业，挑战成功后很有成就感。”等被大部分的创业者所提及，均表现出较高的成就动机。他们有着强烈的成功欲望、追求高质量的生活等特点，成就动机的特质能够帮助创业者在解决创业过程中面临的新生困境发挥着关键作用，有助于他们在创业当中更容易获得成功。

内控能力，是指创业者认为所从事的事业或者工作结构能够在自身的控制范围之内，且受自身的努力所影响，能够达到自己预期的效果。相较于低内控能力的个体，高内控能力的个体会更愿意尝试创业(Hongxin & Qiuhua, 2019)。在研究的过程中，创业者们普遍认同内控能力在创业过程中的重要性，比如“能长期坚持就是一件不容易的事情，这会磨练了你的内功，化为你事业上的毅力和责任感。”“当发生危机事件的时候，我首先会去调整自己的心态，相信自己和公司有能力强处理。”等等。由此可见，内控能力高的创业者会更为积极地去开拓创业资源拼凑的途径，坚信已有资源的多种功效性，做到物尽其用（肖红新与陈秋华，2019）。

风险承担性，创业者热衷于承担风险，积极探索新技术和市场，这需要投入大量的资源。新创企业往往面临着资源短缺、组织管理跟不上公司发展节奏等较多的困境，当风险承担性处于较高水平，创业者往往敢于冒险，勇于开发新的市场、开发新的技术等。比如“我是专门卖了一套房子然后去创业，算起来我实打实的扔进去的资金都有几百万。”“创业失败了几次之后，我才开了这家水果批发公司，前后砸了上百万进去，我不怕困难，敢于冒险，机会是给敢于勇于挑战、探索的人。”“这个事情经过团队的研判，我们觉得还是不去做了，公司要保持稳健发展，保住员工的饭碗更重要。”等被创业者提及，说明在充满不确定的环境中，创业者会面临各种各样的危机，创业时间短的创业者会具备更高的风险承担性，创业时间长的创业者则更倾向于保守。具有高风险承担水平的创业者会不太计较偶尔的创新失败，愿意通过对战略的迅速调整及资源的灵活配置来从事创新研发活动，在市场当中创造竞争优势（陈敏灵等人，2022）。

自我效能感支配着创业者的创业态度和创业行为，引导创业行为的方向，控制创业行为的强度，从而影响新创企业的成长。作为创业者重要特质的自我效能感通常被认为与高绩效和高目标实现相联系（姜忠辉等人，2022）。在访谈过程中，发现访谈对象在目标导向、持续学习、管理意识、社会资本等方面都表现出高度的自我效能感，如“我家人挺支持我创业的，然后我爸爸还帮我联系了一些做主持、电视台类的工作，我就按照自己的想法去做自己想做的事情”来自家人朋友的支持，让创业者更有自信，可以按照自己的想法去开

创自己的事业。创业者有着强烈的目标导向和管理意识，注重有效的管理模式，如受访者说：“为了减少人员的流失，我们公司很重视企业文化建设，有人文关怀，也有各种福利，生日会、节日聚餐等，有同事家里有事我们也是群策群力。”持续学习，创业者的学习能力也是一项重要的特质，要带领员工逆境翻篇，就必须持续学习，坚持学习，如“没有说谁生下来就会创业，会有很多东西不懂不会，要交很多学费，但重要的是要去学，什么事情都得学，比如课程研发，软件开发，学习能力和执行能力是创业过程中最重要的。”大部分的受访者谈到创业都表现出自信，对于自己能力和事业都自信满满，“这对我们的触动是大的，觉得我们不需要一年就做到那么多，但我们觉得只要竭尽所能，我们至少也能做到 200 万，这肯定是没有问题的。”

先前经验。在中国新兴经济背景下的技术创业活动中，先前经验是一种非常重要的资源。这些经验包括创业经验、行业经验和职能经验等。研究表明，具备先前经验的创业者往往能够更加有效地运用其所拥有的资源，从而提高其在市场竞争中的竞争力和生存能力。例如，这些创业者通过其先前的创业、行业或职能经验所建立的社会网络，可以为其提供更多的商业机会、行业信息和财务资源等，从而降低创业失败的风险。此外，具备先前经验的创业者还能够更好地了解市场需求，把握市场趋势，并快速调整其经营策略以适应市场变化，从而增强企业的生命力和发展潜力。创业者先前经验越丰富，识别到创业机会就越多，越容易有效配置到现有资源禀赋，通过利用式学习获取竞争优势，提高企业核心竞争力，也能帮助创业者从多方角度考察所在行业的创业情境，识别出可供新创企业利用的实物、人力、技能、顾客或者市场等，将资源隐含的潜在价值效用发挥至最大（龙海军与田丽芳，2022）。如访谈对象在访谈中所说“在创业之前，在外企、民企工作过，呆过华为、小米、滴滴等公司，对于这些公司的供应链都比较熟悉，有了这些经验以及资源的积累，后面才会去创业，我们获得第一笔比较大的投资就是当时在小米认识的供应商。”经验的积累也是资源的积累，创业中一项重要的工作就是进行资源的整合与变现。创业经验有助于创业者做出具有适应性的的决策(Holcomb et al., 2009)。在受访的对象当中有 60%的受访者有过创业经验，如“我做现在这项创业前，我还开过奶茶店、火锅店、咖啡店等，之前也在教育培训公司呆过，这些经验让我对自己创业比较自信。”职能经验，能够帮助创业者更高效地进行公司的管理与决策，同时也能够更快速和高效地开发新产品或新服务，了解市场需求。如“在创业之前我有过 5 年的工作经验.....担任的职位有开发工程师、项目经理、产品经理，对于同类公司的各类业务比较熟悉。”

创业警觉性。创业警觉性是一种无需刻意寻找就能发现机会的能力，具有高度创业警觉性的创业者会对市场变化有着天生的敏感性，由于这种敏感性的影响，新创企业更有可能取得非凡的成长绩效（陈敏灵与毛蕊欣，2020）。创业警觉性是创业活动中不可或缺的一个重要因素，有助于创业者发挥个体优势，利用现有资源使企业获得创新突破。包括信息检索、联想链接、评估判断三个方面。如受访者所说在外部环境政策的认知上，“在创业这条路上，你必须得跟着这一个大环境来走，不然的话可能会被大浪淘沙给淘掉。”在机会的识别上“2013 年入学后，我们就看中了视频的行业，当时判断这会是一个风口。”还要能够快速地对所面对的环境和危机作出应对，“针对出现的危机，我们不得已要裁员，裁员后，按照制度给了他们补发薪水和补贴。”

综上所述，基于扎根理论的新创企业创业者特质分析，本研究构建的创业者特质模型主要包括 6 项：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性。

图 3.3 基于扎根理论的新创企业创业者特质



来源：根据访谈材料整理

3.5 本章小结

本章基于扎根理论，通过对 15 位新创企业创业者的深度访谈，依据访谈资料，挖掘了与新创企业成长有关的特质。在研究过程中，基于中国情境下，首先提出了创业者特质的 50 个初始概念，将其归为 18 个范畴，最后高度概括为“6 大特质”：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性。这些特质是创业者区别于一般管理者的重要因素，与新创企业成长之间有着明显的相关关系，是促进新创企业成长的关键内容。

第四章

假设的提出与模型的构建

创业者特质是创业者区别于非创业者的个人特质和能力，Peter F.Drucker 曾说过：“当今世界，公司的特质与能力决定了公司的兴衰存亡。”新创企业的成长受到多个维度的创业者特质影响，这些维度已经被证明具有重要的作用 (MitchellR, 1984; Dvir et al., 2006)。根据 McGaffey and Christy (1975)的研究，创业者和非创业者在面对组织复杂性时的认知过程可能存在差异，因此创业者有意愿甚至具备降低企业复杂度的能力。不同的创业者为何在创业之路上，成功概率会有所差异？创业者与非创业者相比，具有哪些显著的特质？创业者特质与组织韧性的关系如何？组织韧性如何影响新创企业的成长？创业者特质各个维度在新创企业成长的过程中扮演着何种角色，它们是如何影响新创企业成长的？环境特性在创业者特质与新创企业成长之间起着怎么样的作用？本研究将积极探索这一系列问题的答案，提出相关假设，尝试构建基于创业者特质与新创企业成长的关系理论模型。

4.1 假设的提出

4.1.1 创业者特质与新创企业成长的关系

创业者的特质是新创企业成长的重要因素之一。个体的特质是一种持久的特质，它在观察到个体的一致性或行为规律方面扮演着解释的角色，这一点可以从 Weiten(2011)中得到证实。创业者特质是指个体通过自身努力而形成的独特的个性特点。创业者群体所拥有的独特能力和个人特质，使其能够成功地创建企业 (Brockhaus, 1980)，并在成为杰出的新创企业家方面发挥了至关重要的作用（郑健仕，2004）。创业团队作为一种新型组织形式，也需要具备与之相匹配的创业者特质。在人格、个性和心理方面，创业者所具备的特质和品质属性被称为创业者的特质，这是薛静在 2018 年所指出的。创业过程中创业者特质会随着时间的推移而变化，因此创业者特质也需要不断地发展与完善才能适应新环境下的要求，使其能够更好地为创业活动服务。创业者的独特特质塑造了他们对待企业的方式和方法，这一点在 Nodoro(2019)的研究中得到了证实。

Brandstätter (2011)说，尽管创业者五大人格特质能够预测创业成功，但是狭义创业者特质对这些成就的预测要优于广义创业者特质。该研究结果揭示创业者特质能够精确预测

创业成果，证明创业者特质能够影响创业成功 (Leutner et al., 2014)。创业者通过改变自己的认知、态度和行为来适应环境。在不断变化的环境中，创业者总是勇于迎接新的挑战和机遇，这将有助于推动新创企业的蓬勃发展 (Ida & Kusumawi, 2018)。创业者特质可以解释创业绩效的部分原因，但还不能完全说明这些因素对创业绩效的直接或间接作用机理。Gartner (1989) 认为创业者特质是不仅“区别创业者和非创业者的特质”，而且是“影响新创企业成长（绩效）的个人特质” (Jeong & Kim, 2001; Kim, 2007; Kim & Bae, 2010)。创业者通过改变自己的认知、态度和行为来适应环境。创业理论与实践研究表明，创业者特质在新创企业的发展与成长中发挥着日益突出的作用 (Baum & Locke, 2004)。创业者的人格特质通过其价值观、认知方式等来影响创业决策和战略制定，进而决定了新创企业是否能够获得竞争优势，以及能否保持长期稳定地增长。创业者的人格特质与公司的成功运营息息相关，同时也与企业的经营成果和成长指标密切相关，这一点在 Staniewski et al., (2016) 的研究中得到了充分的证实。Rym (2018) 的研究成果也很好地证明了创业者的人格特质是新创企业成功和成长的驱动力。

创业者的成功关键在于他们所具备的特质和动机，这些特质和动机使得他们有能力开创新的事业。McClelland (1961) 认为，相较于非创业者，创业者更具有实现成就的动机。Sandberg and Hofer (1987) 使用成就动机理论对创业者的个性特质进行了深入分析。根据 Begley and Boyd (1987) 的研究结果，创业者在处理风险、应对挑战和忍受压力方面表现出了非凡的能力，远胜于那些没有创业经验的人。根据 McClelland (1961) 的研究结果，创业者通常表现出一种适度的冒险精神。创业者的风险偏好可能会对新创企业的战略和发展规划产生影响，从而影响新创企业的成长。创业者不是盲目冒险，而是具备敏锐的风险感知和勇于应对风险的能力，这是 Kuratko (1998) 的表述。

根据 Caplan (1987)、Chatman (1989)、Kristof (1996) 提出的人与组织的匹配理论，可以推断那些拥有某些独特个人特质的创业者会被吸引到他们认为合适的新企业中 (Dov et al., 2010)。本文通过分析创业者个体特征和创业环境之间关系以及不同类型创业者对创业活动所发挥的作用差异，发现个人特质对创业者选择、参与或退出新企业都有显著影响，并据此提出相关建议。另外，据研究显示，一个人不但被吸引去从事适合自己个性的工作，而且经常在这些工作中取得成功 (Dvir et al., 2006)，所以可以假定创业者个人特质会影响新创企业的成长 (Dov et al., 2010)。

基于以上的分析和思考，提出创业者特质对新创企业成长的关系假设如下：

- H1: 创业者特质对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1a: 成就动机对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1b: 内控能力对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1c: 风险承担性对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1d: 自我效能感对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1e: 先前经验对新创企业成长具有显著正向影响。
- H1f: 创业警觉性对新创企业成长具有显著正向影响。

4.1.2 创业者特质与组织韧性的关系

创业者特质随着时间的推移是相当稳定的 (Roccas et al., 2002; Cobb-Clark & Schurer, 2011), 可以很好地预测创业行为。拥有创业者特质的领导者可以创造愿景来激励下属, 优化企业资源配置, 积极把握市场机遇, 增强企业生存适应力 (Gupta et al., 2004)。这些特质被视为新创企业应对外部不确定性, 领导企业抵御危机和实现跨越式发展所必需的能力特质。在众多影响因素中, 创业者特质具有重要意义, 它能直接或间接决定着创业绩效。对于新创企业来说, 创业者利用构建挑战, 吸收不确定性, 澄清路径, 建立承诺及阐明约束等能力特质 (Gupta et al., 2004), 在外部积极适应快速变化的环境与激烈竞争, 在内部快速调整策略, 创造创业创新氛围。

组织韧性是一项与复原和恢复到稳定状态的能力相关的概念。组织的韧性并非一种静态属性, 而是一种潜在的能力集合, 它依赖于不同的路径, 以适应环境的变化 (诸彦含等人, 2019)。在新创企业当中, 创业者特质对组织韧性的促进可以通过创业者的认知、行动和情境三个层面来实现 (Lengnick-Hall and Beck, 2005)。在认知层面上, 创业者通过发挥自身的主观能动性, 引导企业发现市场的变化和危机, 并构建具有挑战性的目标, 从而提高组织的认知韧性; 在新创企业中, 创业者作为核心竞争力的来源, 其特质会直接影响到企业绩效。在实践层面, 创业者积极地识别机会, 引领企业及时高效地调整战略、探索新的领域, 从实践中增强企业的组织弹性; 在情境层面上, 创业者能够敏锐地感知外部环境的变化, 并针对新兴企业所处的不确定环境特征, 为企业的战略规划提供了明确的指引; 在经历危机事件后, 积极反思并从失败中吸取经验教训, 建立具有动态反馈机制的策略, 以提升企业的韧性。

基于以上的分析和思考, 提出创业者特质与组织韧性的关系假设如下:

H2: 创业者特质对组织韧性具有显著的正向影响。

H2a: 成就动机对组织韧性具有显著正向影响。

H2b: 内控能力对组织韧性具有显著正向影响。

H2c: 风险承担性对组织韧性具有显著正向影响。

H2d: 自我效能感对组织韧性具有显著正向影响。

H2e: 先前经验对组织韧性具有显著正向影响。

H2f: 创业警觉性对组织韧性具有显著正向影响。

4.1.3 组织韧性与新创企业成长的关系

组织韧性能够反映组织在不确定环境下是如何适应和应对失败的状况(Kahn et al., 2018)。换言之,组织韧性能够帮助组织快速应对突发事件、承受变化,并将损害降到最小。Sutcliffe 等从发展的视角强调,在面对不确定的环境时,通过强化当前和未来企业组织,组织韧性有助于企业及时有效地进行调整(Sutcliffe et al., 2017)。Linnenluecke (2017)进一步指出,组织韧性与组织的学习、适应和自我组织能力有关。企业拥有强大的组织韧性,不仅可以帮助其从挫折中迅速恢复,还能够为其开拓新的机遇,实现更加跨越式的发展。个体和组织的韧性并非单独存在,而是相互交织、相辅相成的。提升员工个人心理韧性与提高组织韧性之间存在着密切的联系,两者相互促进,共同推动整个组织的变革。在不稳定的经营环境中,新创企业需要具备高度的组织弹性,因为这不仅可以帮助它们更好地应对风险和不确定性,而且可以帮助它们及时捕捉市场变化并快速做出反应,从而实现业绩的提升和快速成长。

根据动态能力理论,也可以解释组织韧性对新创企业企业成长的重要性。在中国情境下,赵思嘉等人(2021)认为,在动态能力理论视角下,创业者领导、组织韧性和企业绩效密不可分,具有很强的关联性。动态能力较强的企业能够更迅敏地观察到外部环境的变化,依据外部环境特性进行组织变革和资源优化组合,从而完成战略转变,提升企业绩效,促进企业成长。

基于以上的分析和思考,提出组织韧性与新创企业成长的关系假设如下:

H3: 组织韧性对新创企业成长具有显著的正向影响。

4.1.4 组织韧性的中介效应

通过梳理创业者特质和组织韧性概念界定和内涵维度，可以清晰地看出，具备创业者特质的创业者善于在不断变化的环境中发现机遇，直面挑战和利用危机获得竞争优势；同时，具备创业者特质的领导将探索和利用机会以产生创造性成果为目标。创业者特质与组织韧性的增强过程具有内在一致性，有助于强化当前和未来的企业组织的韧性。不止如此，具有创业者特质的创业者还能通过提高组织韧性来帮助新创企业适应经营环境变化带来的风险以及技术创新不确定性，这不仅可以帮助企业应对危机，进行战略调整，然后从逆境中恢复，还能帮助企业创造新的机遇，改善企业运营情况，推动新创企业发展 (Annarelli & Nonino, 2016)。

由此可见，创业者特质的维度与组织韧性的内涵与建立机制高度契合，具备创业者特质的创业者通过建立起具有韧性的组织有利于企业有效调配资源、应对挑战、战胜困难（诸彦含，2019）。因此，组织韧性被认为是一种有助于创业者带领企业从危机中恢复、应对多元逆境的理想特质(Linnenluecke, 2017)。鉴于此，本研究认为，从动态能力理论角度来看，创业者的特质、组织的韧性以及新创企业的成长是紧密相连的，并且彼此之间存在着密切的关联。新兴企业的创业者可以通过高效的组织建设、资源配置和机会开发，不断优化企业结构，增强组织的适应能力，以提高企业的绩效并实现可持续发展。由此本研究提出如下假设。

由此本研究提出如下假设：

H4：组织韧性在创业者特质与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4a：组织韧性在成就动机与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4b：组织韧性在内控能力与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4c：组织韧性在风险承担性与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4d：组织韧性在自我效能感与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4e：组织韧性在先前经验与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

H4f：组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应。

4.1.5 环境特性的调节效应

除了创业者的特质和组织的韧性，新创企业的成长还受到环境条件的重要影响，这一点不容忽视。随着社会经济结构转型升级步伐加快以及科技创新驱动作用增强，我国企业面临着更加复杂多样的内外部竞争态势。当前，全球各行业的经营管理可持续性正面临着新

新冠肺炎疫情、“逆全球化”回潮、中美贸易战等一系列挑战和考验，因此各类企业正在积极调整自身的管理模式和公司战略，以适应外部环境的突变，并寻求新的发展动能。因此，在研究新兴企业问题时，必须充分考虑到外部环境的高度动态性和复杂性，这是一个至关重要的特征（闫俊，2019；张秀娥和李梦莹，2020；赵思嘉等，2021）。

根据动态能力理论，创业环境动态性体现在技术的变化、客户偏好的变化以及产品需求的波动等方面；创业环境复杂性体现在企业的发展受到信息、技术和经济、风俗习惯等因素的影响，新创企业的成长与发展需要依据环境的复杂性做出相关战略调整。随着外部环境的变化，企业发展面临着挑战，但这也同时创造了更多的机遇。企业在应对不同的外部环境特征时，其适应能力和应对方式的改变对其组织韧性的影响程度，将决定创业者对该企业的评估和信任程度(Kahn et al., 2018)。

具体而言，外部环境的不断变化和不可预测性是其动态性的主要体现，这就要求企业能够快速做出反应，识别机遇，调整策略和方向。Renko et al. (2015)学者认为，创业者在快速变化的竞争环境中扮演着领导角色，通过影响和引导员工实现组织目标，以适应外部创业环境的动态性。创业者通过引领员工积极创新和积极回应外部的不确定性环境所带来的挑战 (Surie & Ashley, 2008)，将外部创业环境的动态性转换成公司发展的动机，增强企业的组织能力。当外部环境越是高速变化时，创业者的成就动机和自我效能感越能被激发，越能够积极抓住转瞬即逝的机遇。与此同时，组织韧性关注的是企业面对外部不利环境时恢复能力和适应市场变化的能力，由其在面对突发事件时展现出的灵活性可看出，企业的组织韧性不是一个静态的维度，而是组织与外部环境互动的结果（李平和竺家哲，2021），是一个动态的、路径依赖的变量(Ortiz-deMandojana & Bansal, 2016)。因此，对于新创企业来说，创业者应该有敏锐的外部环境感知能力，能够灵活地应对外部环境变化，合理配置资源，实现企业的持续发展和创新创业。环境的动态性是影响创业者与企业的发展的重要因素，应充分考虑到环境的变化，更新策略，提升企业的韧性。另外，创业者还应该从环境变化中寻找机遇，积极把握发展趋势，将新思想、新技术、新产品融入企业，推动企业的发展。

同时，外部环境的复杂性也会影响到新创企业的战略选择以及相应的组织结构安排。对于初创企业而言，环境的错综复杂性能够进一步激发其创业者的特质，使其推动企业组织架构的适应和调整，并提供反馈；同时，由于外部创业环境具有动态特性，因此，环境复杂性也将影响新创企业的发展方向和绩效水平。随着环境的日益复杂，新创企业在获取有

效资源和占领市场方面面临着越来越大的挑战，因此，创业者更倾向于发挥其独特特质，通过资源调配和机会识别来增强企业的组织韧性，从而推动新创企业的成长。此外，随着外部环境不确定性的增加，内部情境的变化以及外界竞争环境的复杂化都将导致创业者特质发生变化，从而影响到其面对逆境时如何更好地利用内外部资源来提升自身的组织韧性以保持竞争力。相反，当外部环境的动态性和复杂性趋于平稳时，创业者难以充分展现其特质和应对危机的能力，从而削弱了组织韧性的增强效能，导致新创企业的成长陷入停滞。可见，外部环境特性是创业者发挥其特质，促进企业组织韧性提升，推进新创企业成长的重要因素。创业者根据市场外部的变化，进行战略调整、迅速优化组织框架，有助于建立更强韧的组织，捕捉市场新的机遇，提升企业绩效，促进新创企业的成长。

基于以上的分析和思考，提出环境特性与创业者特质和新创企业成长关系的假设如下：

H5：环境特性能正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系。

H5a：环境动态性正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系。

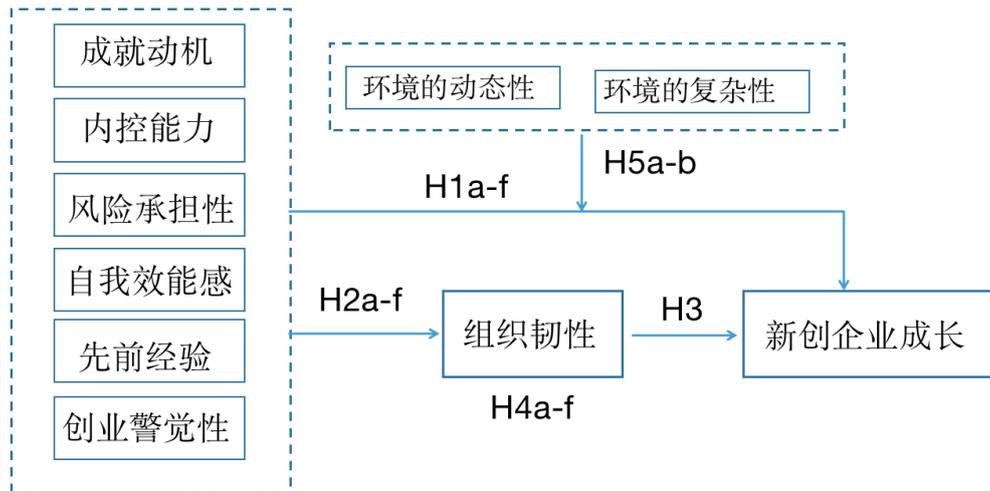
H5b：环境复杂性正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系。

4.2 理论模型的构建

本研究基于动态能力理论、人与组织匹配理论（人与创业匹配理论）、企业成长理论，将创业者特质、组织韧性、新创企业成长和环境特性纳入同一研究框架中，认为创业者特质对新创企业成长有正向影响作用，组织韧性对新创企业成长具有正向影响作用，组织韧性在创业者特质与新创企业成长的关系内具有中介效应，环境特性对创业者特质和新创企业成长的关系具有调节作用。

综上所述，本研究提出以下理论模型图（如图 4.1 所示）。

图 4.1 创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系模型



来源：本研究整理

4.3 本章小结

本章在前文文献梳理的基础上提出了本研究的系列假设和研究模型。

第一，本章提出了创业者特质与新创企业成长的相关研究假设。通过前文的质性研究，本研究认为创业者特质可以划分为：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性等六大维度，这六大维度对新创企业成长起到了积极的正向影响作用。

第二，本章认为创业者特质对组织韧性具有明显的推动作用，创业者特质的六大维度皆对组织韧性具有正向影响，并提出相关的研究假设。

第三，本章探讨了组织韧性在新创企业成长过程中起到促进的作用，对于那些处于充满不确定性的环境中的初创企业而言，那些具有高度组织韧性的企业，不仅能够更容易地应对经营环境的变化所带来的风险和不确定性，而且还能够及时发现并迅速响应市场的变化，这种组织韧性对于新创企业的成长具有积极的影响，并提出了相关的研究假设。

第四，在动态能力理论视角下，本章认为创业者特质、组织韧性和新创企业成长之间密不可分，具有很强的关联性。提出了组织韧性在创业者特质与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应的相关假设。

第五，本章认为环境动态性和复杂性是创业者发挥创业者特质，促进新创企业组织韧性形成和提升、新创企业成长的重要调节因素，提出环境特性在创业者特质与新创企业成长的关系中发挥调节作用的假设。

第五章

问卷设计与数据收集

5.1 变量测量

5.1.1 创业者特质的测量

(1) 成就动机的测量

在创业者特质中，成就动机的概念由 Murry (1938) 发展，并且 McClelland (1961) 在他的《进取社会》中认为，成就动机对于社会经济发展是非常重要的。对于成就动机的度量主要借鉴了 LEE et al.(2001)的研究，用三个题项对成就动机进行度量。

表 5.1 创业者成就动机的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
成就动机	AM1	我将工作看成是实现目标的方式。	LEE et al.(2001)
	AM2	我不会轻易满足，除非达到了期望的结果。	
	AM3	即便人们都说做不到，我依然会坚持。	

来源：本研究整理

(2) 风险承担性的测量

风险承担性，指的是作为创业主导的创业者必然具备比一般人更能够承担风险的特质，在不确定的创业过程中，甘愿冒更大的风险，寻求超常规的回报。风险承担性的测量，本文借鉴了 Decarolis et al.(2009)的研究，采用 3 个问题来反映创业者在创业行为方面表现出来的冒险性的情况。

表 5.2 创业者风险承担性的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
风险承担性	RT1	我愿意为企业承担较大的风险。	Decarolis et al.(2009)
	RT2	我倾向于选择高风险高回报的工作。	
	RT3	面对风险时，我会倾向于采取大胆的、非常规的行动。	

来源：本研究整理

(3) 内控能力的测量

对于控制源的度量，本文采用了内在—外在心理控制源量表 (Rotter, 1966)及 Chao、Patricia 和 Ann Crick(1988)的研究中的四个题项。本文对题项进行了合并，并且将表达方式不同然而含义相同的题项进行了删除，例如“有时我感觉到无法掌控自己生活的走向”以及“我能够掌控自己的生活”只选取后者保留，最终得出三个题项。

表 5.3 创业者内控能力的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
内控能力	IA1	我认为自身努力与获得的成绩有很强的的关联	Rotter (1966)
	IA2	我能够掌控自己的生活	Chao et al. (1988)
	IA3	我能够影响发生在自己身边的事情	王军 (2020)

来源：本研究整理

(4) 自我效能感的测量

自我效能感是创业者在特定情境下对自身能力的自信程度，反映了个体在面对复杂任务时的自我调节和自我评估能力。本研究借鉴被广泛使用的的测量题项(McGee et al., 2009; Santos & Liguori, 2019; Mollica et al., 2017; Crespo et al., 2018)，用 8 个题项对创业自我效能感(ES)进行测量。

表 5.4 创业者自我效能感的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
自我效能感	ES1	我经常能提出新奇的想法，有创意的建议	McGee et al. (2009); Santos and Liguori (2019);
	ES2	我善于分析外部环境，发现机会和潜在问题	
	ES3	我能在持续的压力和冲突下高效地工作	
	ES4	我能够积极应对创业过程中的不确定性事件	Mollica et al.

	ES5	我可以与潜在的投资者发展并保持良好的关系	(2017); Crespo (2018)
	ES6	我能够设定并实现市场份额目标	
	ES7	我能够设定并实现利润目标	
	ES8	我有能力且有信心鼓励和激励我的员工	

来源：本研究整理

(5) 先前经验的测量

创业者所具备的一种隐性特质，即先前的经验，是指他们在创业之前所从事的领域中所获得的相关知识和技能。通过积累这些经验，他们可以拓展对特定领域知识的认知，提升整合和共享知识资源的能力，从而使他们更加熟练地运用各种知识资源。本研究还发现了一个重要的现象，即不同类型的创业经历对于个体的创业绩效有着显著影响，这意味着个体在从事某一职业时更倾向于选择那些能够提升自身绩效的经历。目前，学者们普遍认为，创业者的经验可以从三个不同的视角进行归纳：一是创业经验，二是行业经验，三是职能经验 (Politis, 2005; Delmar & Shane, 2006; Ucbasaran et al., 2009)。本文在借鉴 Stuart (1990)、薛红志等人 (2009)、孙晨 (2003)、周键 (2017)、李萌 (2019) 等基础上，对题项进行了合并，并且将表达方式不同，然而含义相同的题项进行了删除，将采用 6 个题项从创业经验、行业经验与职能经验三个方面进行测量。

表 5.5 创业者先前经验的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
先前经验	PX1	先前创业经历使我对本企业的日常运作很熟悉	Stuart (1990)、薛红志 等人 (2009)、孙晨 (2003)、周键(2017)、李萌 (2019)
	PX2	先前创业经历使我对本企业的市场、产品或服务很熟悉	
	PX3	创业前的工作所在行业与本企业所在行业很吻合	
	PX4	创业前对本企业所在行业的业务、客户需求、核心技术很熟悉	
	PX5	创业前的职能工作与本次创业从事的职能工作很吻合	

	PX6	创业前对目前创业的职能工作很熟悉	
--	-----	------------------	--

来源：本研究整理

(6) 创业警觉性的测量

创业者的警觉性是一种寻找创业机会的特质，它代表了一种寻找有用信息、建立联想、进行评估和判断的能力和特质，随着创业活动的不断发展，这种特质将得到提升。对于创业警觉性的测量参考借鉴了 Tang et al.(2012)，针对本文研究的实际情况，选取了其中的6个题项来制作量表以测量创业警觉性水平。

表 5.6 创业者创业警觉性的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
创业警觉性	EV1	我经常与他人交流获得新信息	Tang et al. (2012)
	EV2	我经常上网和阅读以获取新的商业信息	
	EV3	我善于找到事物的联结点	
	EV4	我能发现看似毫无关系的信息间的联系	
	EV5	我能有效地区分高价值和低价值的创业机会	
	EV6	当面对多个机会时，我能够选择其中最好的机会。	

来源：本研究整理

5.1.2 新创企业成长的测量

本文为新创企业发展情况的衡量指标及其应用，在借鉴了李新春等人（2010）、Gilbert (2006)、王军（2020）等研究结论的基础上，设计了四大指标来全面衡量新创企业的发展情况，包括销售额、员工数目、市场份额和利润额。这些指标能够从多个角度反映企业的成长绩效。其中，销售额增长速度是衡量新创企业成长绩效时常用的指标之一，该指标能够体现客户对新创企业服务与产品的接受程度波动，并显示新创企业利润随时间变化的趋势。同时，员工增长也是一个重要指标，它能够反映新创企业发展期间对人力资源的需求以及业务的增长情况，进而反映其组织构成和战略特征。研究市场份额的重要性在于它是一个反映企业在特定市场上的竞争地位和表现的重要指标。此外，利润水平和销售额之间存在相似性，因此利润额也是一个可以反映顾客市场接受程度和对企业产品认可程度的重要指标。

总之，以上这些指标的设计和应用有助于从多个角度全面衡量新创企业的发展情况，为企业管理者和投资者提供有用的参考。

表 5.7 新创企业成长的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
新 创 企 业 成 长	NG1	与同行业平均水平相比，企业的市场份额增长较快	李新春等 (2010)、 Gilbert (2006)、 王军(2020)
	NG2	与同行业平均水平相比，企业的销售额增长较快	
	NG3	与同行业平均水平相比，企业的利润额增长较快	
	NG4	与同行业平均水平相比，企业的员工数量增长较快	

来源：本研究整理

5.1.3 组织韧性的测量

组织韧性的测量采用 Kantur and Iseri-Say (2015)开发的量表，该量表包含鲁棒性、敏捷性和完整性三个维度 9 个题项，该量表能良好测量公司对危机的恢复及对环境的适应等能力，其信度系数 Cronbach's $\alpha = 0.914$ 。

表 5.8 组织韧性的测量量表

变量	编号	题项	参考文献
组 织 韧 性	ODQ1	本企业总会成功地提出各种解决问题的办法	Kantur and Iseri-Say (2015)
	ODQ2	本企业为处理任何一种紧急情况均配备了充足的资源	
	ODQ3	本企业有自己的定位与坚守，不会到处模仿跟风	
	ODQ4	本企业在面对突发情况时能迅速采取行动	
	ODQ5	本企业有制定应急计划以便对可能出现的问题进行预警	
	ODQ6	本企业可以迅速地从日常运营转变为应对危机状态	
	ODQ7	本企业所有的员工都能各司其职、各就其位	
	ODQ8	本企业内各部门的成败是息息相关的	
	ODQ9	本企业时刻关注企业内人员、设备等相关资源的变化	

来源：本研究整理

5.1.4 环境特性的测量

环境特性的测量主要参考 Jansen 等（2009）、黄金睿（2010）、闫俊（2019）等开发的量表，主要包括环境动态性和环境复杂性两个维度。环境动态性包括“顾客总是趋向于寻求新的产品和服务”等 4 个题项，环境复杂性包括“影响本企业创业的因素很多”等 4 个题项。

表 5.9 环境特性的测量量表

变量	编号	题项	参考文献	
环境特性	动态性	EC1	顾客总是趋向于寻求新的产品和服务	Jansen et al. (2009)、黄金睿 (2010)、闫俊 (2019)
		EC2	本行业产品或服务更新速度快	
		EC3	本行业竞争对手在数量和行动等方面频繁发生变化	
		EC4	行业的相关政策法规经常发生变动	
	复杂性	EC5	影响本企业创业的因素很多	
		EC6	新创企业很难预测各因素	
		EC7	新创企业的各因素相互关联性很高	
		EC8	新创企业根据环境的动态改变策略	

来源：本研究整理

5.2 问卷设计与样本选择

5.2.1 问卷设计

本项研究采用问卷调查的方式，共包括四个部分：指导语、企业基本信息、个人基本信息以及正式问卷。

在指导语部分，研究者将清晰地阐述本次研究的背景和目的，以便被调查对象能够更好地理解问卷内容和回答问题。同时，研究者还将详细介绍保密措施和匿名原则，以确保受访者的个人信息不会被泄露。这些保密措施包括但不限于：所有数据只供研究使用，不涉及商业利益；所有答案都将匿名处理，受访者的个人信息将严格保密。

在企业基本信息部分，问卷设置了企业所在地区、行业属性、企业成立年限、企业人员规

模、企业的年营业收入等 5 个题项，从而能够从掌握被调查企业的基本信息。

在个人信息部分，包含了被调查对象的性别、年龄、学历、工作经历、创业经历等 5 个题项。

在正式问卷部分，涉及的五个核心变量分别是创业者特质（成就动机 3 个，风险承担性 3 个，内控能力 3 个，自我效能感 8 个，先前经验 6 个，创业警觉性 6 个，共 29 个）、组织韧性（9 个）、新创企业成长（4 个）、环境特性（动态性 4 个，复杂性 4 个，共 8 个），共计 50 个条目。

所有变量在调查问卷中的测量均采用李克特的五级量表，其中 1 表示极度不符合，2 表示不太符合，3 表示普遍符合，4 表示比较符合，5 表示非常符合。在信度方面，本研究发现，各维度之间具有较好的相关关系。所有变量的测量量表都来自中英文文献中的成熟量表。

5.2.2 样本选择

本文的研究对象将重点关注创业者，调查问卷主要围绕创业者的特质、创业企业的组织韧性、企业的成长与发展等方面，进行深入研究。借鉴前人的观点，以企业创业后的 8 年作为界限，将成立时间在 8 年以内（包括 8 年）的企业作为新创企业。基于此，样本的来源主要是：一是广东省内的众创空间、孵化器、加速器、产业园，这类基地能够连接到新创企业；另外一个来源高校 DBA、MBA 的学员、校友会和青年企业家协会发放。本研究问卷调研从 2022 年 3 月至 7 月，历时近 5 个月，整个问卷在 2022 年 7 月底完成。

5.3 预调研

5.3.1 预调研数据收集

由于时间和经费、以及疫情的限制，本次预调研采取线上与线下相结合的调查形式，广东省东莞市、广州市、深圳市内采用线下发放，这三市外以线上问卷星形式发放。预调研工作在 2022 年 3-4 月份进行，小样本量发放问卷 70 份，回收 63 份。参照预调研结果对调查问卷中有关用以测量的题目进行不断的润色修改，在信效度均达到要求后，再形成正式的调查问卷，并发放大样本。

5.3.2 预调研数据处理

本次预调研的目的在于检测所获得的小样本数据的信度和效度是否符合要求，以便评估

调查问卷的合理性。在信度分析中，本研究需要对测试题项进行调整，以准确反映测量变量的相关性，去除那些对测量变量没有贡献的测试题项；而在效度分析方面，则主要运用因子分析方法来研究测量变量之间的关系，它可以帮助我们建立科学、可行的模型，从而更准确地评估测量变量的效度。

为了检验信度质量，本次预调研采用了内部一致性系数(Cronbach's Alpha 系数)。Alpha 系数是一种能够衡量信度的指标，其数值越高表示信度越好。一般来说，如果 Alpha 系数超过 0.9，那么可靠性非常高。若落在 0.8 至 0.9 之间，那么可以认为是可以容忍的。如果得分在 0.7 到 0.8 之间，那么这个量表需要进行大量的修订，但仍然有一定的参考价值。如果低于 0.7，那么就意味着不值得继续尝试。本次预调研中，Alpha 系数表明研究数据的信度质量很高，其取值为 0.983，超过了 0.9 的标准。此外，本研究发现删除任意一个题项并不会显著提高信度系数，因此可以得出结论，这些题目并不需要被删除。在针对“CITC 值”的分析中，发现所有分析项之间的 CITC 值均高于 0.4，这表明这些分析项之间有着良好的相关性，并且信度水平非常高。

总的来看，根据预调研结果，可以得出结论，本研究所收集到的数据具有高度可信度，其信度系数超过了 0.9，这表明数据的质量非常高，可以被用于进一步的分析。这些结果对于评估调查问卷的合理性和有效性非常重要，同时也为研究者提供了有价值的信息，以便更好地进行研究工作。

表 5.10 Cronbach 信度分析

项数	样本量	Cronbach α 系数
50	63	0.983

来源：本研究整理

本次预调研效度分析的目的在于评估样本数据的有效性，通常采用 KMO 样本充分性测度和巴特莱特球体检验进行判断。其中，KMO 值越高表示样本更适合进行因子分析，具体而言，如果 KMO 的值超过了 0.9，那么因子分析将会是一个非常合适的选择。如果数据的相关性较高且变量之间存在一定的共性，则可以考虑使用因子分析方法。当变量之间存在较高的相关性时，因子分析是一个适合的方法，此时变量可以被归纳到更少的因子中。如果数值落在 0.6 到 0.7 之间，那么可以勉强使用因子分析。若数值落在 0.5 至 0.6 之间，则

因子分析效果不尽如人意。如果小于 0.5，则不适用于因子分析。

在进行预调研时，回收、整理小规模数据，并使用 SPSS 软件中的 CITC 分析，还有 Cronbach's Alpha 系数对问题进行检验，从而净化问卷的各个问题。一般只有各问题的检验结果中的 CITC 值达到 0.5，才能达到标准要求，而本问卷的各项问题的 CITC 均超过了这一标准。同时，为确保问题的可信度，Cronbach's Alpha 系数需要达到 0.7 及以上，以确保问题不会被排除在外。根据以上的验证结果，可以得出结论：所有问题都符合信度测试的标准。

在效度分析中，表 5.11 展示因子分析的结果，并得出 KMO 值为 0.810，表明样本适合进行因子分析。本研究还使用显著性值检验来确认数据来源于正态分布总体，这为进一步深入分析提供了可靠的基础。

表 5.11 KMO 指数和巴特莱特球形检验

取样足够度的 KMO 度量		0.810
Bartlett 的球形度 检验	近似卡方	2912.090
	df	1081.000
	Sig.	0.000

来源：本研究整理

5.4 本章小结

本章是关于调查问卷和调查数据收集的内容，是本研究实证研究的基础和关键部分。因为调查问卷的整体设计水平决定了数据收集的质量，同时也决定了实证研究的质量。本章的主要内容归纳如下：

第一，确定了变量的测量，对本文实证研究涉及的变量，包括创业者特质、组织韧性、新创企业成长、环境特性进行了初始量表的设计。

第二，确定了问卷的设计和样本的选择，将通过线上和线下相结合对被调查对象进行问卷发放。

第三，为了验证初始量表的稳定性和可靠性，采用预调研形式小样本量发放问卷 70 份，回收 63 份。根据参考预调研结果，对调查问卷的相关测量题目进行修正，确保信效度达

到标准的要求，确定最终用于大规模样本发放的问卷，并进行问卷投放。

第六章

数据结果及假设实证分析

在开始数据分析前，必须先整理初始数据，并在样本收集过程中严格控制数据的质量。为了降低回答结果的重复率，在本次调研中采取了人工删除措施，即删除了选择了 5.3、5.5 等重复问卷。本研究还采取了严格的措施来监督调查者回答问题的时间，以确保问卷的质量和完整性得到有效的保障。在本次调查中，共收到了 607 份问卷，经过二次筛选和详细比对，对每一份回收的问卷都进行了认真仔细的审查。经过对答卷的认真审查和筛选，排除了回答时间过短、回答不完整或存在重复率较高的问卷，最终得到了 527 份有效问卷。根据计算结果，整体回收效率达到了 86.820%。进一步结合本次问卷题项设计，其题项总数为 50 个，按照样本量要求，其问卷结果份数一般为题项数的 10-15 倍，故本次问卷份数也满足问卷数量要求。

6.1 样本的描述性统计分析及相关性分析

6.1.1 样本的描述性统计分析

研究对与本次调研人员的性别、年龄、学历等背景特征情况进行统计，根据背景因素调查结果可知，男性和女性比例接近 1:1，说明在其调研覆盖的人员中女性和男性的调研范围均有所覆盖，且具有一定的完整性。其次在年龄上来看，40 岁以下人员占比达到 50% 以上，本科及以上学历人员占比达到 65% 以上，最终得到背景因素结果表 6.1 所示。

表 6.1 背景因素描述性统计分析

类别	指标	样本量	比例(%)
性别	男	279	52.941
	女	248	47.059
年龄	30 岁及以下	149	28.273
	31-40 岁	198	37.571
	41-50 岁	173	32.827
	51 岁及以上	7	1.328

学历	高中及以下	33	6.262
	大专	130	24.668
	本科	238	45.161
	硕士及以上	126	23.909
工作经历	0 次	227	43.074
	1 次	139	26.376
	2 次	151	28.653
	3 次及以上	10	1.898
所属行业	制造业	60	11.385
	服务业	80	15.180
	建筑业	17	3.226
	金融业	30	5.693
	教育业	117	22.201
	农林牧渔业	50	9.488
	房地产业	18	3.416
	批发零售业	50	9.488
	文体娱乐业	12	2.277
	卫生、社会保障和社会福利业	15	2.846
	公共管理与社会组织	21	3.985
	信息传输、计算机服务和软件业	51	9.677
	交通运输、仓储和邮政业	2	0.380
	电力、燃气及水的生产和供应业	3	0.569
水利、环境和公共设施管理业	1	0.190	
公司成立年限	1 年以下	123	23.340
	1~2 年	201	38.140
	3~4 年	146	27.704
	5~8 年	48	9.108

	8 年以上	9	1.708
公司人员规模	20 人以下	172	32.638
	20~50 人	129	24.478
	51~100 人	167	31.689
	100 人以上	59	11.195

来源：研究自行整理

6.1.2 变量结果描述性统计分析

根据前期信度分析，已经对各个题项结果进行均值和标准差的统计。进一步对各个题项组合后的变量进行统计，由于本次量表采用李克特 5 级评分法进行测量，在后期研究中采用均值统计表示变量结果，表 6.2 呈现了最终研究所涉及的所有关键变量及其维度的数据特征，这些特征是必须考虑的。这个表格主要包含了数据的平均值、标准差、偏态和峰态等信息。通过对该表的分析，可以发现所有变量的数据特征均未出现异常情况，这为后续的实证分析提供了更可靠的数据保障。此外，该表列出的所有测量题项的偏度绝对值介于 0.003 到 1.484 之间，峰度绝对值介于 0.101 到 1.11 之间，均在可接受范围内。依据统计学的准则，可以推断本研究所涉及的样本基本符合正态分布。这一结论能够进一步保证在后续实证分析过程中所采用的方法和模型的有效性和可靠性。

表 6.2 变量的描述统计分析结果

变量	平均值	标准差	偏度		峰度	
			统计	标准误差	统计	标准误差
成就动机	2.851	1.253	-1.034	0.212	0.429	0.106
风险承担性	2.750	1.227	-0.784	0.212	0.579	0.106
内控能力	2.676	1.225	-0.745	0.212	0.634	0.106
自我效能感	2.506	1.216	-0.084	0.212	1.111	0.106
先前经验	2.586	1.257	-0.463	0.212	0.949	0.106
创业警觉性	2.660	1.257	-0.679	0.212	0.796	0.106
创业者特质	2.632	0.881	-0.882	0.212	0.430	0.106

组织韧性	2.541	1.075	0.003	0.212	0.901	0.106
新创企业成长	2.592	1.082	-0.236	0.212	0.749	0.106
动态性	3.407	1.279	-1.484	0.212	0.101	0.106
复杂性	3.260	1.290	-1.382	0.212	0.207	0.106
环境特性	3.334	0.981	-0.721	0.212	0.104	0.106

来源：研究自行整理

6.1.3 相关性分析检验

在进行变量分析之前，应该先进行相关分析，这是统计学原理所要求的。根据 P 值小于等于 0.05 的结果，可确定是否存在显著性相关性；而根据皮尔逊相关性系数的值，可判断相关关系的强度及正负性。根据表 6.3 结果可知，创业者特质对组织韧性与新创企业成长的相关性系数分别为 0.504 ($p < 0.01$)、0.536 ($p < 0.01$)，表明创业者特质对组织韧性与新创企业成长存在显著性的正相关性。组织韧性对新创企业成长的相关性系数为 0.483 ($p < 0.01$)，也说明组织韧性对新创企业成长存在显著性的正相关性。其次根据各个变量的 AVE 的平方根结果来看，每个变量与其它变量的相关性系数均小于该变量 AVE 的平方根值，说明具有较好的区分效度，也说明变量之间不存在共线性问题。

表 6.3 相关性分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A1	0.771											
A2	.398*	0.749										
A3	.382*	.385*	0.754									
A4	.372*	.398*	.331*	0.792								
A5	.360*	.383*	.381*	.327*	0.798							

A6	.414*	.471*	.432*	.404*	.426*	0.807						
	*	*	*	*	*							
A	.630*	.662*	.620*	.756*	.708*	.765*	0.782					
	*	*	*	*	*	*						
B	.365*	.397*	.296*	.369*	.347*	.369*	.504*	0.719				
	*	*	*	*	*	*	*					
C	.438*	.372*	.317*	.384*	.355*	.411*	.536*	.483*	0.713			
	*	*	*	*	*	*	*	*				
D1	0.076	0.031	.108*	0.042	0.071	.139*	.109*	0.082	0.057	0.786		
						*						
D2	0.022	-0.002	-0.023	0.010	-0.001	-0.002	0.003	0.005	0.049	.167*	0.806	
										*		
D	0.064	0.019	0.055	0.034	0.046	.089*	0.073	0.056	0.069	.762*	.766*	0.792
										*	*	

注：*表示显著性 $P < 0.05$ ；**表示显著性 $P < 0.01$ ；A1 代表成就动机、A2 代表风险承担性、A3 代表内控能力、A4 代表自我效能感、A5 代表先前经验、A6 代表创业警觉性、A 代表创业者特质、B 代表组织韧性、C 代表新创企业成长、D1 代表环境动态性、D2 代表环境复杂性、D 代表环境特性；对角线上为 AVE 的平方根

6.2 量表信度和效度分析

为确保所选量表和测量题目的合理性，在研究前期工作中需要进行充分的筛选和评估，研究结合历史以往学者所研究的成熟量表进行参考，并通过质性研究，对其内容有效把控。本章将通过对量表的整体信度和效度进行分析，以进一步测试其可靠性和有效性。检验问卷结果的可信度和有效性，需要在信度检验、探索性因子分析和验证性因子分析三个层面上进行检测。

(1) 信度检验

信度是指在重复测试同一受试对象时，所得到的结果具有一致性和稳定性。在量化研究中，评估数据的可靠性是非常重要的，而信度分析方法采用的是广泛认同的分析方法：Cronbach's α 系数和折半信度。在本研究中，Cronbach's α 系数来评估各个测量量表的

可靠性。一般认为，Cronbach's α 系数在 0.70 以上的范围内被视为可接受的阈值。根据本研究的实际情况以及专业判断，决定将各个量表的阈值标准明确为 0.7。不可或缺的另一步骤是，为了保证数据的可靠和准确，利用每个量表中的二级维度同时进行测量。

(2) 探索性因子分析

为保证量表结构有效性达标，本文开展 EFA 探索性因子分析。EFA 就是从大量相关变量中抽取少数重要变量来识别多元因子本质结构和减少数据维度的分析技术。EFA 得到的因子载荷分布有利于研究者对变量结构有效性与可靠性进行评价。

在进行研究初期，参考了专业水平的学者的观点，并着重考虑了 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 测度和 Bartlett 球体检验等指标。KMO 测度和 Bartlett 球体检验都可以用来评估原始数据是否适合进行因子分析。于是决定将 KMO 阈值标准设定在 0.7 以上，以保证数据的可靠性，而 Bartlett 球形检验则是为了验证数据之间的显著性差异。

根据特征值大于 1，而且累计解释方差比率 > 50% 的原则，进行因子的拟合和提取最终结果。这一操作可以帮助我们对研究中所使用的量表在因子层面上进行有效的分类和归纳。值得注意的是，探索性因子分析需要根据实际情况进行调整，以保证所得到的因子载荷值分布表现出合理、稳定和可靠的特性。

(3) 验证性因子分析

与探索性因子分析相比较，验证性因子分析需经过多次调查并参考已有学者研究结果，并最终建立完整架构模型。使用 AMOS 软件来评价测量模型是否稳定。为保证所研究量表有较好的聚合效度，在 CR 值高于 0.7 的情况下，需要保证各因子 AVE 值在 0.5 以上。这些指标可以帮助本研究评估研究所使用的因素结构模型的质量，从而做出相应的优化和改进。但是，需要注意的是不同的研究目的和测量变量，可能会对 AVE 值、CR 值以及因子载荷系数等指标的要求产生影响。因此，在使用这些指标时需结合实际情况进行灵活调整。

6.2.1 创业者特质量表信效度检验

(1) 信度检验

根据结果 6.4 所示，创业者特质总量表信度结果为值 0.934，大于 0.7 的阈值标准，表明总量表信度结果较好。根据每个题项的结果来看，研究发现对于组成本次量表的 29 个题项中，每个题项的 CITC 系数均大于 0.3，且删除后的信度值均小于 0.934，说明其量表具有较好的可靠性。

表 6.4 创业者特质信度检验

题项	平均值	标准差	CITC	删除项后的 Cronbach α	量表信度
AM1	3.159	1.462	0.563	0.932	0.934
AM2	2.651	1.493	0.428	0.934	
AM3	2.746	1.464	0.487	0.933	
RT1	3.027	1.429	0.607	0.931	
RT2	2.666	1.447	0.478	0.933	
RT3	2.556	1.497	0.466	0.933	
IA1	2.786	1.447	0.565	0.932	
IA2	2.641	1.422	0.478	0.933	
IA3	2.584	1.510	0.400	0.934	
ES1	2.970	1.447	0.663	0.931	
ES2	2.638	1.508	0.579	0.932	
ES3	2.543	1.482	0.611	0.931	
ES4	2.433	1.515	0.543	0.932	
ES5	2.372	1.497	0.568	0.932	
ES6	2.343	1.492	0.553	0.932	
ES7	2.389	1.479	0.563	0.932	
ES8	2.364	1.464	0.570	0.932	
PX1	3.008	1.416	0.621	0.931	
PX2	2.689	1.472	0.540	0.932	
PX3	2.467	1.520	0.543	0.932	
PX4	2.518	1.525	0.543	0.932	
PX5	2.455	1.579	0.518	0.933	
PX6	2.378	1.537	0.541	0.932	
EV1	3.055	1.410	0.637	0.931	
EV2	2.786	1.466	0.591	0.932	

EV3	2.639	1.513	0.624	0.931
EV4	2.503	1.559	0.588	0.932
EV5	2.474	1.514	0.582	0.932
EV6	2.501	1.512	0.624	0.931

来源：本研究自行整理

(2) 探索性因子分析

在对创业者特质量表进行信度检验后，进一步进行了探索性因子分析以验证其结构效度。针对该量表的数据，从 KMO 和巴特利特球形检验结果以及题项载荷系数入手进行了分析。据表 6.5 所示，经过探索性因子分析后，创业者特质量表的 KMO 值为 0.928，而巴特利特球形检验卡方值为 9851.917，对应显著性 P 值明显小于 0.001。这些结果表明，进行探索性因子分析是适合使用该量表的。使用主成分分析法对创业者特质量表的 29 个问题进行了因子提取，最终得到了 6 个因子，它们的特征值均大于 1。萃取 6 个公共因子的合理性得到了证实，因为这些因子累计解释的方差比率超过了 50%，这是一个最低接受值。其次，根据因子结果来看，第一个因子的解释方差比为 18.647% < 40%，说明该量表结果不存在严重的共同方法偏差。最终根据题项的拟合情况来看，主要分为成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性六个维度，这不仅切合本次研究设计的题项组合标准，也具有较好的结构效度。

表 6.5 创业者特质探索性因子分析结果

题项	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6	特征值	解释方差比 (%)
AM1				0.682			2.391	8.244
AM2				0.833				
AM3				0.829				
RT1						0.648	2.115	7.292
RT2						0.788		
RT3						0.839		

IA1					0.595		2.140	7.379
IA2					0.829			
IA3					0.862			
ES1	0.573						5.408	18.647
ES2	0.707							
ES3	0.787							
ES4	0.853							
ES5	0.838							
ES6	0.839							
ES7	0.833							
ES8	0.821							
PX1			0.613				4.266	14.709
PX2			0.820					
PX3			0.804					
PX4			0.846					
PX5			0.823					
PX6			0.835					
EV1		0.603					4.277	14.747
EV2		0.755						
EV3		0.824						
EV4		0.847						
EV5		0.844						
EV6		0.797						
KMO 和巴特利特 检验		KMO			0.928			
		巴特利特球形 度检验		近 似 卡方	9851.917			
				自 由	406			

		度	
		显著性	0.000

来源：本研究整理

(3) 验证性因子分析

研究进一步对经过探索性因子分析后确定的创业者特质量表结果进行验证性因子分析，通过 Amos 软件分析后，首先查看模型的适配度结果，如表 6.6 所示。根据表 6.6 可知，可以看出多数适配指标卡方自由度比（ $2.863 < 3$ ）、PGFI（ $0.829 > 0.5$ ）、GFI（ $0.872 > 0.85$ ）等均达到标准。表明研究其构建模型具有较好的拟合度，也说明其模型适配程度较高。

表 6.6 创业者特质模型拟合指标

拟合指标		适配的标准	检定结果数据	模式适配判断
基本适配度	是否没有负的误差变异数	> 0	无	适配
	因素负荷量介于 0.5 至 0.95 之间	$0.50 \sim 0.95$	$0.646 \sim 0.850$	通过
	是否没有很大的标准误	不能太大		适配
整体模型适配度	χ^2 值	$P > 0.05$	1036/397	适配
	χ^2 自由度比	< 3.00	2.863	适配
	GFI 值	> 0.85	0.872	适配
	AGFI 值	> 0.80	0.846	适配
	RMR 值	< 0.05	0.042	适配
	RMSEA 值	< 0.08	0.060	适配
	NFI 值	> 0.90	0.897	适配
	CFI 值	> 0.90	0.930	适配
	IFI 值	> 0.90	0.930	适配
PNFI 值	> 0.50	0.800	适配	

	PGFI 值	>0.50	0.829	适配
	RFI 值	>0.90	0.884	适配

来源：研究自行整理

最终研究再次对各个题项因素负荷量结果进行整理，结果如表 6.7 所示，数据表明成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性这六个维度的题项载荷系数均在 0.5 以上。其次成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性的组合信度分别为 0.814 、0.793 、0.796 、0.930 、0.913 、0.918 均大于 0.6 的统计学要求，因此，本研究认为该量表具有建构效度。

表 6.7 创业者特质验证性因子分析

维度	题项	载荷系数	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
成就动机	AM1	0.722				0.814	0.595
	AM2	0.746	0.070	15.080	***		
	AM3	0.841	0.073	15.895	***		
风险承担性	RT1	0.763				0.793	0.561
	RT2	0.727	0.065	14.820	***		
	RT3	0.757	0.068	15.250	***		
内控能力	IA1	0.646				0.796	0.569
	IA2	0.835	0.091	13.919	***		
	IA3	0.769	0.091	13.656	***		
自我效能感	ES1	0.653				0.930	0.627
	ES2	0.719	0.078	14.655	***		
	ES3	0.805	0.078	16.082	***		
	ES4	0.836	0.081	16.566	***		

	ES5	0.831	0.080	16.485	***		
	ES6	0.828	0.079	16.451	***		
	ES7	0.823	0.079	16.371	***		
	ES8	0.818	0.078	16.291	***		
先前经验	PX1	0.679				0.913	0.637
	PX2	0.813	0.074	16.809	***		
	PX3	0.805	0.076	16.658	***		
	PX4	0.841	0.077	17.304	***		
	PX5	0.804	0.079	16.643	***		
	PX6	0.836	0.078	17.206	***		
创业警觉性	EV1	0.687				0.918	0.652
	EV2	0.763	0.071	16.166	***		
	EV3	0.850	0.075	17.824	***		
	EV4	0.850	0.077	17.817	***		
	EV5	0.845	0.075	17.732	***		
	EV6	0.835	0.074	17.540	***		

注：***表示显著性 $P < 0.001$ ，整体量表 CR 值为 0.873，AVE 值为 0.612

来源：研究自行整理

6.2.2 组织韧性量表信效度检验

(1) 信度检验

根据结果 6.8 所示，组织韧性总量表信度结果为值 0.895，大于 0.7 的阈值标准，表明总量表信度结果较好。根据每个题项的结果来看，研究发现对于组成本次量表的 9 个题项中，每个题项的 CITC 系数均大于 0.3，且删除后的信度值均小于 0.895，说明其量表具有较好的可靠性。

表 6.8 组织韧性信度检验

题项	平均值	标准差	CITC	删除项后的 Cronbach α	量表信度
ODQ1	2.920	1.416	0.521	0.894	0.895
ODQ2	2.643	1.459	0.590	0.889	
ODQ3	2.607	1.459	0.674	0.882	
ODQ4	2.537	1.462	0.667	0.883	
ODQ5	2.471	1.459	0.685	0.881	
ODQ6	2.491	1.482	0.709	0.879	
ODQ7	2.471	1.456	0.694	0.881	
ODQ8	2.361	1.465	0.678	0.882	
ODQ9	2.370	1.461	0.687	0.881	

来源：研究自行整理

(2) 探索性因子分析

在对组织韧性量表进行信度检验后，进一步进行了探索性因子分析以验证其结构效度。针对该量表的数据，分别从 KMO 和巴特利特球形检验结果以及题项载荷系数入手进行了分析。

据表 6.9 所示，经过探索性因子分析后，组织韧性量表的 KMO 值为 0.935，而巴特利特球形检验卡方值为 2086.551，显著性 P 值远远低于 0.001 的相应结果。这些数据呈现的趋势表明，该测量工具适用于实施探索性因素分析。

采用主成分分析法对组织韧性量表的 9 个题项进行因子提取，结果只得到 1 个特征值大于 1 的因子。提取一个共同因子的解释方差比率必须超过 50% 才能被接受，因为这样才能证明这个因子的存在是有意义的。以上结果可以作为评估研究所使用的因素结构模型质量的重要指标，帮助本研究做出相应的优化和改进。最终数据表明，这不仅符合本次研究设计的题项组合标准，也具有较好的结构效度。但需要注意的是，在不同的研究目的和测量变量下，判定因子结构的指标可能会存在差异，因此需要根据实际情况调整。

表 6.9 组织韧性探索性因子分析结果

题项	因素载荷量	特征值	解释方差比 (%)
----	-------	-----	-----------

ODQ1	0.607	4.912	54.582
ODQ2	0.674		
ODQ3	0.752		
ODQ4	0.749		
ODQ5	0.764		
ODQ6	0.785		
ODQ7	0.772		
ODQ8	0.760		
ODQ9	0.768		
KMO 和巴特利特检验	KMO		0.935
	巴特利特球形度检验	近似卡方	2086.551
		自由度	36
		显著性	0.000

来源：研究自行整理

(3) 验证性因子分析

进行验证性因子分析，通过 Amos 软件分析后，首先查看模型的适配度结果，如表 6.10 所示。根据表 6.10 可知，可以看出多数适配指标卡方自由度比（2.417）、PGFI（0.736）、GFI（0.973）、等均达到标准。表明研究其构建模型具有较好的拟合度，也说明其模型适配程度较高。

表 6.10 组织韧性模型拟合指标

拟合指标		适配的标准	检定结果数据	模式适配判断
基本适配度	是否没有负的误差变异数	>0	无	适配
	因素负荷量介于 0.5 至 0.95 之间	0.50~0.95	0.544~0.757	通过
	是否没有很大的标准误	不能太大		适配

整体模型适配度	x 2 值	P>0.05	65.250	适配
	x 2 自由度比	<3.00	2.417	适配
	GFI 值	>0.85	0.973	适配
	AGFI 值	>0.80	0.955	适配
	RMR 值	<0.05	0.044	适配
	RMSEA 值	<0.08	0.052	适配
	NFI 值	>0.90	0.969	适配
	CFI 值	>0.90	0.981	适配
	IFI 值	>0.90	0.982	适配
	PNFI 值	>0.50	0.727	适配
	PGFI 值	>0.50	0.736	适配
	RFI 值	>0.90	0.959	适配

来源：研究自行整理

最终研究再次对各个题项因素负荷量结果进行整理，结果如表 6.11 所示，数据表明组织韧性的题项载荷系数均在 0.5 以上。其次组合信度为 0.895 也满足大于 0.6 的统计学要求，因此，本研究认为该量表具有建构效度。

表 6.11 组织韧性验证性因子分析

题项	载荷系数	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
ODQ1	0.544				0.895	0.517
ODQ2	0.616	0.108	10.798	***		
ODQ3	0.709	0.114	11.772	***		
ODQ4	0.711	0.114	11.792	***		
ODQ5	0.729	0.115	11.960	***		
ODQ6	0.757	0.119	12.213	***		
ODQ7	0.739	0.116	12.051	***		

ODQ8	0.730	0.116	11.975	***		
ODQ9	0.741	0.116	12.069	***		

注：***表示显著性 $P < 0.001$

来源：研究自行整理

6.2.3 新创企业成长量表信效度检验

(1) 信度检验

根据结果 6.12 所示，新创企业成长总量表信度结果为值 0.761，大于 0.7 的阈值标准，表明总量表信度结果较好。根据每个题项的结果来看，研究发现对于组成本次量表的 4 个题项中，每个题项的 CITC 系数均大于 0.5，且删除后的信度值均大于为 0.678，信度较好，说明其量表具有较好的可靠性。

表 6.12 新创企业成长信度检验

题项	平均值	标准差	CITC	删除项后的 Alpha Cronbach α	量表信度
NG1	2.846	1.397	0.502	0.735	0.761
NG2	2.607	1.379	0.611	0.678	
NG3	2.516	1.459	0.581	0.693	
NG4	2.398	1.436	0.546	0.712	

来源：研究自行整理

(2) 探索性因子分析

对新创企业成长量表进行信度检验后，进一步进行了探索性因子分析以验证其结构效度。针对该量表的数据，从 KMO 和巴特利特球形检验结果以及题项载荷系数入手进行了分析。

据表 6.13 所示，经过探索性因子分析后，新创企业成长量表的 KMO 值为 0.768，巴特利特球形检验结果表明，卡方值高达 495.452，P 值远小于 0.001，具有显著统计学意义。根据这些数据分析结果，可以得出该量表的适用性很高，可以用于探索性因子分析。采用主成分分析方法对新兴企业成长量表的 9 个问题进行因子提取，结果仅获得 1 个特征值大于

1 的因子。萃取 1 个公共因子的合理性可以通过该因子解释的方差比率是否大于 50%来确定，这是一个最低接受值。以上结果可作为评估研究所使用的因素结构模型质量的重要指标，帮助做出相应的优化和改进。最终数据表明，这不仅符合本次研究设计的题项组合标准，也具有较好的结构效度。但需要注意的是，在不同的研究目的和测量变量下，判定因子结构的指标可能会存在差异，因此需根据实际情况进行灵活调整。

表 6.13 新创企业成长探索性因子分析结果

题项	因素载荷量	特征值	解释方差比 (%)
NG1	0.714	2.334	58.362
NG2	0.804		
NG3	0.782		
NG4	0.753		
KMO 和巴特利特检验	KMO		0.768
	巴特利特球形度检验	近似卡方	495.452
		自由度	6
		显著性	0.000

来源：研究自行整理

(3) 验证性因子分析

研究进一步对经过探索性因子分析后确定的新创企业成长量表结果进行验证性因子分析，通过 Amos 软件分析后，首先查看模型的适配度结果，如表 6.14 所示。根据表 6.14 可知，可以看出多数适配指标卡方自由度比（2.384）、PGFI（0.531）、GFI（0.996）、等均达到标准。表明研究其构建模型具有较好的拟合度，也说明其模型适配程度较高。

表 6.14 新创企业成长模型拟合指标

拟合指标	适配的标准	检定结果数据	模式适配判断
基本适配度	是否没有负的误差变异数	>0	无 适配

	因素负荷量介于 0.5 至 0.95 之间	0.50~0.95	0.589~0.738	通过
	是否没有很大的标准误	不能太大		适配
整体模型适配度	× 2 值	P>0.05	4.768	适配
	× 2 自由度比	<3.00	2.384	适配
	GFI 值	>0.85	0.996	适配
	AGFI 值	>0.80	0.978	适配
	RMR 值	<0.05	0.033	适配
	RMSEA 值	<0.08	0.051	适配
	NFI 值	>0.90	0.990	适配
	CFI 值	>0.90	0.994	适配
	IFI 值	>0.90	0.994	适配
	PNFI 值	>0.50	0.523	适配
	PGFI 值	>0.50	0.531	适配
	RFI 值	>0.90	0.971	适配

来源：研究自行整理

最终研究再次对各个题项因素负荷量结果进行整理，结果如表 6.15 所示，数据表明新创企业成长下的题项载荷系数数据均在 0.5 以上。其次组合信度为 0.763 也满足大于 0.6 的统计学要求，因此，本研究认为该量表具有建构效度。

表 6.15 新创企业成长验证性因子分析

题项	载荷系数	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
NG1	0.589				0.763	0.508
NG2	0.738	0.112	11.086			

NG3	0.700	0.114	10.896	***		
NG4	0.641	0.108	10.416	***		

注：***表示显著性 $P < 0.001$

来源：研究自行整理

6.2.4 环境特性量表信效度检验

(1) 信度检验

根据结果 6.16 所示，环境特性总量表信度结果为值 0.805，大于 0.7 的阈值标准，表明总量表信度结果较好。根据每个题项的结果来看，研究发现对于组成本次量表的 8 个题项中，每个题项的 CITC 系数均大于 0.4，且删除后的信度值均大于 0.7，说明其量表具有较好的可靠性。

表 6.16 环境特性信度检验

题项	平均值	标准差	CITC	删除项后的 Alpha Cronbach α	量表信度
EC1	3.907	1.231	0.493	0.787	0.805
EC2	3.398	1.499	0.545	0.778	
EC3	3.167	1.641	0.506	0.785	
EC4	3.157	1.650	0.498	0.786	
EC5	3.755	1.257	0.540	0.781	
EC6	3.262	1.524	0.557	0.776	
EC7	3.038	1.606	0.513	0.783	
EC8	2.985	1.607	0.505	0.785	

来源：研究自行整理

(2) 探索性因子分析

对环境特性量表进行了探索性因子分析以验证其结构效度。针对该量表的数据，从 KMO 和巴特利特球形检验结果以及题项载荷系数入手进行了分析。

据表 6.17 所示，经过探索性因子分析后，环境特性量表的 KMO 值为 0.813，而巴特利特球形检验卡方值为 2324.227，对应的 P 值非常显著，远远小于 0.001。通过这些结果可以看出，该量表能够用探索性因子做进一步的分析研究。对环境特性量表的 8 个题目，采用主成分分析法进行了因子提取，最终提取了 2 个因子，它们的特征值均大于 1。除此之外，要求至少有两个因素能够解释超过 50%的方差比率才能被接受，这意味着萃取 2 个公共因子具有合理性。以上结果可作为评估研究所使用的因素结构模型质量的重要指标，帮助做出相应的优化和改进。最终数据表明，这不仅符合本次研究设计的题项组合标准，也具有较好的结构效度。

其次，根据因子结果来看，第一个因子的解释方差比为 36.962% < 40%，说明该量表结果不存在严重的共同方法偏差。最终根据题项的拟合情况来看，主要分动态性、复杂性两个维度，这不仅切合本次研究设计的题项组合标准，也具有较好的结构效度。

表 6.17 创业者特质探索性因子分析结果

题项	因子 1	因子 2	特征值	解释方差比 (%)
EC1		0.700	2.876	35.953
EC2		0.873		
EC3		0.890		
EC4		0.888		
EC5	0.760		2.957	36.962
EC6	0.869			
EC7	0.889			
EC8	0.889			
KMO 和巴特利特检验	KMO		0.813	
	巴特利特球形 度检验	近似卡方	2324.227	
		自由度	28	
		显著性	0.000	

来源：研究自行整理

(3) 验证性因子分析

研究进一步对经过探索性因子分析后确定的环境特性量表结果进行验证性因子分析，通过 Amos 软件分析后，首先查看模型的适配度结果，如表 6.18 所示。根据表 6.18 可知，可以看出多数适配指标卡方自由度比（2.467）、PGFI（0.566）、GFI（0.982）等均达到标准。表明研究其构建模型具有较好的拟合度，也说明其模型适配程度较高。

表 6.18 环境特性模型拟合指标

拟合指标		适配的标准	检定结果数据	模式适配判断
基本适配度	是否没有负的误差变异数	>0	无	适配
	因素负荷量介于 0.5 至 0.95 之间	0.50~0.95	0.535~0.887	通过
	是否没有很大的标准误	不能太大		适配
整体模型适配度	× 2 值	P>0.05	39.479	适配
	× 2 自由度比	<3.00	2.467	适配
	GFI 值	>0.85	0.982	适配
	AGFI 值	>0.80	0.959	适配
	RMR 值	<0.05	0.032	适配
	RMSEA 值	<0.08	0.053	适配
	NFI 值	>0.90	0.983	适配
	CFI 值	>0.90	0.990	适配
	IFI 值	>0.90	0.990	适配
	PNFI 值	>0.50	0.562	适配
	PGFI 值	>0.50	0.566	适配
RFI 值	>0.90	0.970	适配	

来源：研究自行整理

最终研究再次对各个题项因素负荷量结果进行整理，结果如表 6.19 所示，数据表明环境

特性的题项载荷系数数据均在 0.5 以上。其次动态性、复杂性的组合信度分别为 0.862、0.875 均大于 0.6 的统计学要求，因此，本研究认为该量表具有建构效度。

表 6.19 环境特性验证性因子分析

维度	题项	载荷系数	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
动态性	EC1	0.535				0.862	0.618
	EC2	0.794	0.136	13.474	***		
	EC3	0.876	0.173	12.750	***		
	EC4	0.887	0.176	12.778	***		
复杂性	EC5	0.620				0.875	0.649
	EC6	0.789	0.097	16.119	***		
	EC7	0.881	0.120	15.345	***		
	EC8	0.880	0.120	15.340	***		

注：***表示显著性 $P < 0.001$ ，整体量表 CR 值为 0.929，AVE 值为 0.628

来源：研究自行整理

6.3 回归分析检验

在前期相关性分析中，创业者特质从二级纬度，还是整体的结果上均与组织韧性、新创企业发展均存在显著的正相关。在进一步的研究中，研究将考虑将性别、年龄等背景变量作为控制变量进行一并分析其影响强度。

6.3.1 创业者特质对新创企业成长的回归检验

由表 6.20 模型 1 可以看出来，公司规模 ($\beta=0.085$, $p < 0.05$) 与新创企业成长关系显著，说明公司规模越大，新创企业成长的速度更快；其次创业者特质的二级纬度成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性与新创企业成长的系数值分别为 0.230 ($p < 0.001$)、0.091 ($p < 0.05$)、0.057 ($p > 0.05$)、0.134 ($p < 0.01$)、0.090 ($p < 0.05$)、0.148 ($p < 0.01$)，表明成就动机、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性与新创企业成长存在显著的影响作用。但内控能力与新创企业成长之间的影响系数不显著，说明在同等情况下，内控能力相比较其他变量影响的作用强度较低。整体来看，

成就动机、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性与新创企业成长影响强度排序为：成就动机>自我效能感>创业警觉性>先前经验>风险承担性>内控能力（不显著）；由模型 2 可知，创业者特质对新创企业成长影响作用也显著（ $\beta=0.460$, $p<0.001$ ）。综合来看，创业者特质对新创企业成长的具有积极的影响作用。也就是说，创业者特质得分越高，其新创企业成长也越高。结合模型 1 和模型 2 的结果来看，论证了假设 H1、H1a、H1c、H1d、H1e、H1f 的成立。

表 6.20 创业者特质对新创企业成长的回归结果

变量		模型 1		模型 2	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.031	-0.854	-0.032	-0.886
	年龄	-0.042	-1.128	-0.046	-1.207
	学历	-0.021	-0.554	-0.013	-0.351
	工作经历	0.024	0.637	0.028	0.757
	所属行业	-0.038	-1.049	-0.042	-1.151
	公司成立年限	0.131	3.228**	0.128	3.157***
	公司人员规模	0.066	1.683	0.054	1.362
自变量	成就动机	0.230	5.341***		
	风险承担性	0.091	2.037*		
	内控能力	0.057	1.319		
	自我效能感	0.134	3.167**		
	先前经验	0.090	2.108*		
	创业警觉性	0.148	3.237***		
	创业者特质			0.519	14.131***
R ²		0.315		0.315	
Adj R ²		0.297		0.305	
F		18.127***		29.838***	

注：*表示显著性 $P<0.05$ ；**表示显著性 $P<0.01$ ；***表示显著性 $P<0.001$ ；

来源：研究自行整理

6.3.2 创业者特质对组织韧性的回归检验

由表 6.21 模型 3 可以看出来，创业者特质的二级纬度成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性与组织韧性的系数值分别为 0.150 ($p<0.001$)、0.170 ($p<0.001$)、0.061 ($p>0.05$)、0.131 ($p<0.01$)、0.104 ($p<0.05$)、0.091 ($p<0.05$)，表明成就动机、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性与组织韧性存在显著的影响作用。但内控能力与组织韧性之间的影响系数不显著，说明在同等请看下，内控能力相比较其他变量影响的作用强度较低。整体来看，成就动机、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性与组织韧性影响强度排序为：风险承担性>自我效能感>成就动机>先前经验>创业警觉性>内控能力（不显著）；由模型 4 可知，新创企业成长对组织韧性影响作用也显著 ($\beta=0.487$, $p<0.001$)。综合来看，新创企业成长对组织韧性的具有积极的影响作用。也就是说，新创企业成长得分越高，其组织韧性也越高。结合模型 3 和模型 4 的结果来看，论证了假设 H2、H2a、H2c、H2d、H2e、H2f 的成立。

表 6.21 创业者特质对组织韧性的回归结果

变量		模型 3		模型 4	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.007	-0.177	-0.011	-0.299
	年龄	0.013	0.345	0.011	0.288
	学历	-0.046	-1.180	-0.041	-1.044
	工作经历	-0.008	-0.223	0.004	0.093
	所属行业	0.033	0.874	0.031	0.828
	公司成立年限	0.149	3.602***	0.141	3.427***
	公司人员规模	0.092	2.286*	0.089	2.220*
自变量	成就动机	0.150	3.407***		
	风险承担性	0.170	3.731***		
	内控能力	0.061	1.385		
	自我效能感	0.131	3.023**		

	先前经验	0.104	2.384*		
	创业警觉性	0.091	1.955*		
	创业者特质			0.487	13.034***
R ²		0.305		0.291	
Adj R ²		0.287		0.280	
F		17.304***		26.520***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

6.3.3 组织韧性对新创企业成长的回归检验

由表 6.22 模型 5 可以看出来，组织韧性对新创企业成长影响作用显著（ $\beta=0.460$ ， $p<0.001$ ）。也就是说，组织韧性得分越高，其新创企业成长也越高。综合来看，论证了假设 H3 的成立。

表 6.22 组织韧性对新创企业成长的回归结果

变量		模型 5	
		β	t
控制变量	性别	-0.041	-1.076
	年龄	-0.056	-1.419
	学历	-0.002	-0.062
	工作经历	0.015	0.383
	所属行业	-0.061	-1.588
	公司成立年限	0.105	2.447*
	公司人员规模	0.001	0.019
自变量	创业者特质	0.460	11.754***
R ²		0.251	
Adj R ²		0.240	

F	21.730***
---	-----------

注：*表示显著性 $P < 0.05$ ；**表示显著性 $P < 0.01$ ；***表示显著性 $P < 0.001$ ；

来源：研究自行整理

6.3.4 组织韧性在创业者特质与新创企业成长的中介作用检验

为检验组织韧性在创业者特质与新创企业成长所起中介作用，研究结合中介检验程序，采用依次检验法（Causal Steps）验证其中介效应。根据该研究方法，对所有的变量都已经中心化，则中介关系可以用回归方程表示如下：

$$Y=cX+e1 \quad \text{方程 1}$$

$$M=aX+e2 \quad \text{方程 2}$$

$$Y=c \cdot X+bM+e3 \quad \text{方程 3}$$

故本次关于组织韧性在创业者特质与新创企业成长的中介检验结果如表 6.23 所示。通过表 6.23 模型 2 和模型 4 可以看出来，论证了方程 1 和方程 2 的成立。进一步在方程 1 的基础上加入组织韧性后，创业者特质 ($\beta=0.391, p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用，同时组织韧性 ($\beta=0.262, p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说，加入组织韧性变量后，创业者特质对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱，但仍然显著，本研究认为组织韧性在创业者特质与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用。

表 6.23 组织韧性在创业者特质与新创企业成长的中介检验结果

变量		模型 2		模型 4		模型 6	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.032	-0.886	-0.011	-0.299	-0.030	-0.836
	年龄	-0.046	-1.207	0.011	0.288	-0.048	-1.331
	学历	-0.013	-0.351	-0.041	-1.044	-0.003	-0.075
	工作经历	0.028	0.757	0.004	0.093	0.027	0.759
	所属行业	-0.042	-1.151	0.031	0.828	-0.050	-1.422
	公司成立年限	0.128	3.157***	0.141	3.427***	0.091	2.298

	公司人员规模	0.054	1.362	0.089	2.220*	0.030	0.794
自变量	创业者特质	0.519	14.131***	0.487	13.034***	0.391	9.583***
中介变量	组织韧性					0.262	6.296***
R ²		0.299		0.315		0.364	
Adj R ²		0.288		0.305		0.353	
F		27.578***		29.838***		32.905***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；方程 2 和方程 6 因变量为新创企业成长；方程 4 因变量为组织韧性；

来源：研究自行整理

进一步研究也论证组织韧性在创业者特质的二级纬度与新创企业成长的中介情况是否成立。故研究分析验证了组织韧性在成就动机、风险承担性、内控能力、自我效能感、先前经验、创业警觉性与新创企业成长的中介效应成立情况；

(1) 组织韧性在成就动机与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在成就动机与新创企业成长的中介检验结果如表 6.24 所示。数据表明成就动机 ($\beta=0.305$, $p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用，同时组织韧性 ($\beta=0.345$, $p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说，加入组织韧性变量后，成就动机对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱，但仍然显著，本研究认为组织韧性在成就动机与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用，故假设 H4a 成立。

表 6.24 组织韧性在成就动机与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.042	-1.093	-0.022	-0.546	-0.035	-0.961
	年龄	-0.035	-0.873	0.019	0.468	-0.042	-1.110
	学历	-0.035	-0.878	-0.060	-1.455	-0.015	-0.386
	工作经历	0.018	0.457	-0.007	-0.173	0.020	0.553
	所属行业	-0.031	-0.791	0.040	0.998	-0.045	-1.223

	公司成立年限	0.159	3.724***	0.174	3.973***	0.099	2.437*
	公司人员规模	0.077	1.847	0.107	2.487*	0.040	1.025
自变量	成就动机	0.431	11.086***	0.365	9.123***	0.305	7.786***
中介变量	组织韧性					0.345	8.624***
R ²		0.233		0.330		0.188	
Adj R ²		0.222		0.318		0.176	
F		19.718***		28.274***		15.023***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

(2) 组织韧性在内部控制能力与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在内部控制能力与新创企业成长的中介检验结果如表 6.26 所示。数据表明内部控制能力 ($\beta=0.200$, $p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用，同时组织韧性 ($\beta=0.396$, $p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说，加入组织韧性变量后，内部控制能力对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱，但仍然显著，本研究认为组织韧性在内部控制能力担与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用，故假设 H4b 成立。

表 6.25 组织韧性在内部控制能力与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.044	-1.091	-0.022	-0.544	-0.036	-0.952
	年龄	-0.053	-1.270	0.004	0.092	-0.055	-1.421
	学历	-0.037	-0.875	-0.063	-1.481	-0.012	-0.312
	工作经历	0.023	0.552	-0.001	-0.030	0.023	0.613
	所属行业	-0.037	-0.906	0.036	0.882	-0.051	-1.365
	公司成立年限	0.199	4.462***	0.208	4.657***	0.117	2.788**
	公司人员规模	0.058	1.311	0.093	2.116	0.021	0.512

自变量	内控能力	0.322	7.923***	0.307	7.539***	0.200	5.096***
中介变量	组织韧性					0.396	9.821***
R ²		0.154		0.287		0.151	
Adj R ²		0.141		0.275		0.138	
F		11.793***		23.132***		11.520***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

(3) 组织韧性在风险承担性与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在风险承担性与新创企业成长的中介检验结果如表 6.26 所示。数据表明风险承担性 ($\beta=0.219$, $p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用, 同时组织韧性 ($\beta=0.371$, $p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说, 加入组织韧性变量后, 风险承担性对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱, 但仍然显著, 本研究认为组织韧性在风险承担性与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用, 故假设 H4c 成立。

表 6.26 组织韧性在风险承担性与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.034	-0.856	-0.010	-0.251	-0.031	-0.820
	年龄	-0.055	-1.344	0.002	0.043	-0.056	-1.459
	学历	-0.025	-0.589	-0.051	-1.235	-0.006	-0.148
	工作经历	-0.019	-0.461	-0.044	-1.099	-0.002	-0.065
	所属行业	-0.053	-1.330	0.020	0.509	-0.061	-1.626
	公司成立年限	0.192	4.379***	0.200	4.641***	0.118	2.823**
	公司人员规模	0.027	0.618	0.063	1.483	0.003	0.082
自变量	风险承担性	0.364	9.100***	0.390	9.906***	0.219	5.396***
中介变	组织韧性					0.371	8.913***

量							
R ²		0.182		0.291		0.208	
Adj R ²		0.170		0.279		0.196	
F		14.435***		23.600***		16.999***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

(4) 组织韧性在自我效能感与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在自我效能感与新创企业成长的中介检验结果如表 6.27 所示。数据表明自我效能感 ($\beta=0.232$, $p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用, 同时组织韧性 ($\beta=0.377$, $p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说, 加入组织韧性变量后, 自我效能感对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱, 但仍然显著, 本研究认为组织韧性在自我效能感担与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用, 故假设 H4d 成立。

表 6.27 组织韧性在自我效能感与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.036	-0.898	-0.014	-0.354	-0.031	-0.825
	年龄	-0.049	-1.183	0.008	0.195	-0.052	-1.356
	学历	-0.017	-0.413	-0.044	-1.051	-0.001	-0.016
	工作经历	0.027	0.672	0.003	0.075	0.026	0.695
	所属行业	-0.050	-1.254	0.023	0.578	-0.059	-1.590
	公司成立年限	0.154	3.488***	0.165	3.730***	0.092	2.211
	公司人员规模	0.028	0.659	0.065	1.509	0.004	0.095
自变量	自我效能感	0.362	9.006***	0.345	8.530***	0.232	5.838***
中介变量	组织韧性					0.377	9.304***

R ²	0.180	0.298	0.174
Adj R ²	0.167	0.285	0.161
F	14.211***	24.336***	13.633***

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

(5) 组织韧性在先前经验与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在先前经验与新创企业成长的中介检验结果如表 6.28 所示。数据表明先前经验 ($\beta=0.206$, $p<0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用, 同时组织韧性 ($\beta=0.391$, $p<0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说, 加入组织韧性变量后, 先前经验对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱, 但仍然显著, 本研究认为组织韧性在先前经验担与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用, 故假设 H4e 成立。

表 6.28 组织韧性在先前经验与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.054	-1.330	-0.031	-0.770	-0.042	-1.117
	年龄	-0.041	-0.989	0.016	0.373	-0.047	-1.231
	学历	-0.008	-0.192	-0.035	-0.824	0.005	0.140
	工作经历	0.019	0.452	-0.005	-0.121	0.020	0.542
	所属行业	-0.041	-1.007	0.033	0.801	-0.054	-1.431
	公司成立年限	0.150	3.347***	0.160	3.573***	0.088	2.093*
	公司人员规模	0.043	0.995	0.080	1.832	0.012	0.303
自变量	先前经验	0.334	8.189***	0.327	8.033***	0.206	5.172***
中介变量	组织韧性					0.391	9.635***
R ²		0.160		0.288		0.162	
Adj R ²		0.147		0.276		0.149	

F	12.359***	23.248***	12.542***
---	-----------	-----------	-----------

注：*表示显著性 $P < 0.05$ ；**表示显著性 $P < 0.01$ ；***表示显著性 $P < 0.001$ ；

来源：研究自行整理

(6) 组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的中介检验

关于组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的中介检验结果如表 6.29 所示。数据表明创业警觉性 ($\beta=0.273$, $p < 0.001$) 对新创企业成长仍然具有显著的正向影响作用, 同时组织韧性 ($\beta=0.358$, $p < 0.001$) 也对新创企业成长的影响作用显著。也就是说, 加入组织韧性变量后, 创业警觉性对新创企业成长的回归系数虽然有所减弱, 但仍然显著, 本研究认为组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的影响中起到了部分中介作用, 故假设 H4f 成立。

表 6.29 组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的中介检验结果

变量		Y(新创企业成长)		Y(组织韧性)		Y(新创企业成长)	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.052	-1.329	-0.030	-0.749	-0.042	-1.132
	年龄	-0.066	-1.635	-0.008	-0.189	-0.063	-1.680
	学历	-0.019	-0.466	-0.046	-1.111	-0.002	-0.065
	工作经历	0.019	0.475	-0.006	-0.140	0.021	0.564
	所属行业	-0.056	-1.432	0.018	0.448	-0.063	-1.711
	公司成立年限	0.164	3.785***	0.177	4.021***	0.100	2.450*
	公司人员规模	0.048	1.132	0.083	1.924	0.018	0.460
自变量	创业警觉性	0.401	10.213***	0.355	8.901***	0.273	6.962***
中介变量	组织韧性					0.358	8.902***
R ²		0.211		0.315		0.183	
Adj R ²		0.198		0.304		0.170	
F		17.268***		26.472***		14.491***	

注：*表示显著性 $P < 0.05$ ；**表示显著性 $P < 0.01$ ；***表示显著性 $P < 0.001$ ；

来源：研究自行整理

6.3.5 环境特性的调节作用检验

在前期模型设定中，研究认为环境特性在创业者特质和新创企业成长中起到了调节作用，环境特性主要分为动态性和复杂性两个二级纬度，故本次研究中也分别论证是否存在调节作用。本研究采用层次回归分析中（Hierarchical regression），查看交互项（自变量×调节变量）的系数是否显著，则说明调节效应显著。进一步查看其系数正负情况，判定调节的正向和负向作用。其步骤回归方程为：

$$Y=bX+cM+e \quad \text{方程 4}$$

$$Y=bX+cM+c'MX+e \quad \text{方程 5}$$

在上述方程中，M 为调节变量，MX 为调节效应，调节效应是否显著即是分析 c'是否显著达到统计学意义上的临界比率 0.05 水平。

（1）动态性的调节作用检验

由表 6.30 数据可以看出来，动态性与创业者特质乘积项的回归系数显著（ $\beta =0.577$ ， $p<0.001$ ），并且模型 8 与模型 7 相比，模型 8 的 R^2 显著性有所增强，同时 F 值显著。数据表明，环境动态性正向调节创业者特质与新创企业发展的关系。也就是说，环境动态性水平越高，创业者特质对新创企业发展的正向促进作用就越明显。因此，假设 H5a 得到支持。为进一步直观地反映动态性对创业者特质与新创企业发展关系的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 6.1 所示。从该图中可以清楚地看到，环境动态性水平越高，创业者特质与新创企业发展的斜率就越大，意味着高水平的环境动态性增强了创业者特质对新创企业发展的促进作用。

表 6.30 动态性的调节作用检验结果

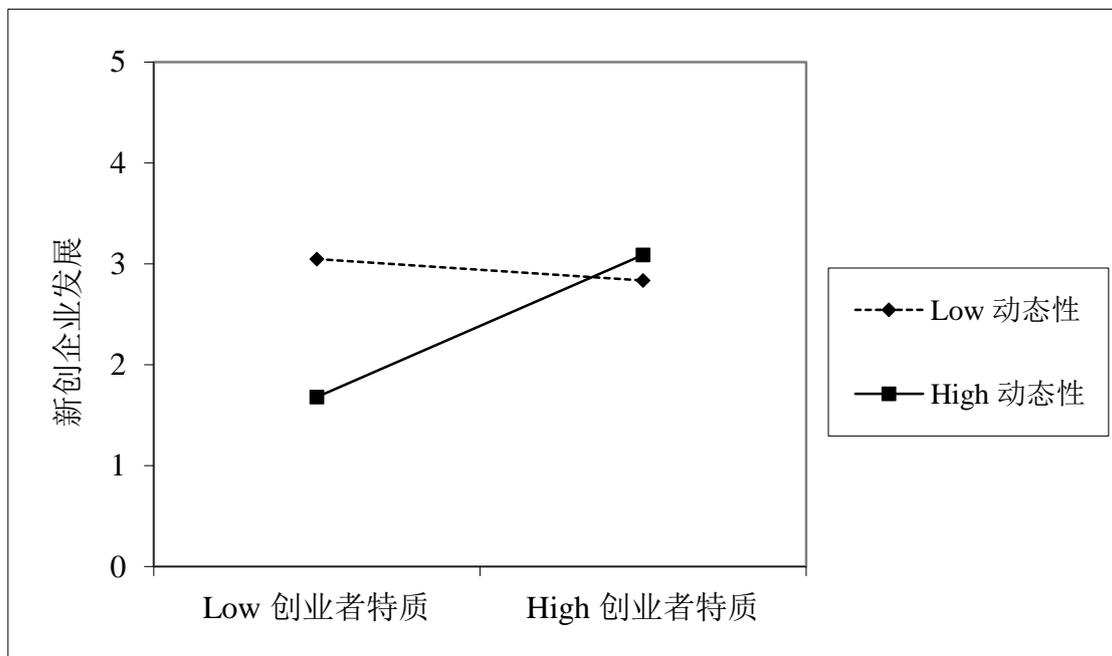
变量		模型 7		模型 8	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.032	-0.885	-0.027	-0.747
	年龄	-0.046	-1.213	-0.035	-0.935
	学历	-0.013	-0.353	-0.008	-0.221

	工作经历	0.029	0.778	0.028	0.759
	所属行业	-0.043	-1.162	-0.053	-1.451
	公司成立年限	0.128	3.160**	0.148	3.657***
	公司人员规模	0.054	1.362	0.053	1.354
自变量	创业者特质	0.518	14.003***	0.160	1.507
调节变量	动态性	0.010	0.272	-0.388	-3.311***
交互项	动态性×创业者特质			0.577	3.575***
R ²		0.316		0.332	
Adj R ²		0.304		0.319	
□R ²				0.017	
F		26.484**		25.656***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

图 6.1 动态性的调节作用示意图



来源：本研究整理

(2) 复杂性的调节作用检验

由表 6.31 数据可以看出来，复杂性与创业者特质乘积项的回归系数显著（ $\beta = 0.410$ ， $p < 0.05$ ），并且模型 10 与模型 9 相比，模型 10 的 R^2 显著性有所增强，同时 F 值显著。数据表明，环境复杂性正向调节创业者特质与新创企业发展的关系。也就是说，环境复杂性水平越高，创业者特质对新创企业发展的正向促进作用就越明显。因此，假设 H5b 得到支持。为进一步直观地反映复杂性对创业者特质与新创企业发展关系的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 6.2 所示。从该图中可以清楚地看到，环境复杂性水平越高，创业者特质与新创企业发展的斜率就越大，意味着高水平的环境复杂性增强了创业者特质对新创企业发展的促进作用。

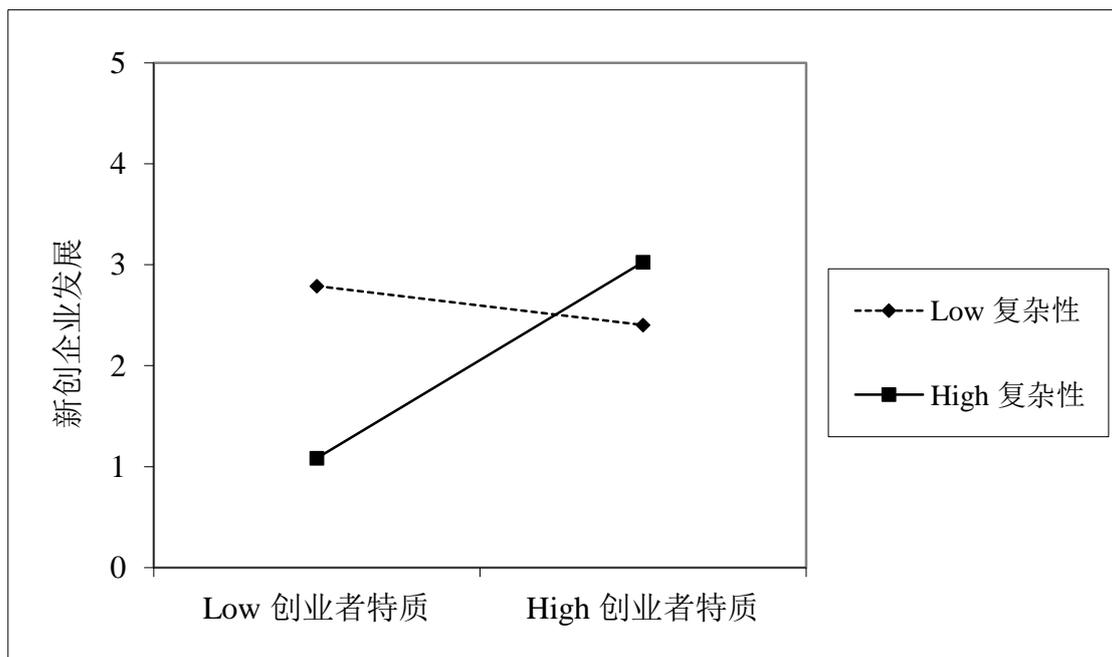
表 6.31 复杂性的调节作用检验结果

变量		模型 9		模型 10	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.035	-0.958	-0.035	-0.960
	年龄	-0.044	-1.155	-0.046	-1.215
	学历	-0.013	-0.346	-0.010	-0.271
	工作经历	0.032	0.855	0.038	1.025
	所属行业	-0.045	-1.228	-0.052	-1.411
	公司成立年限	0.129	3.193***	0.137	3.402
	公司人员规模	0.053	1.357	0.054	1.379
自变量	创业者特质	0.519	14.140***	0.258	2.559*
调节变量	复杂性	0.057	1.573	-0.241	-2.127*
交互项	复杂性 × 创业者特质			0.410	2.783**
R^2		0.319		0.329	
Adj R^2		0.307		0.316	
ΔR^2				0.010	
F		26.873***		25.276***	

注：*表示显著性 $P < 0.05$ ；**表示显著性 $P < 0.01$ ；***表示显著性 $P < 0.001$ ；

来源：研究自行整理

图 6.2 复杂性的调节作用示意图



来源：本研究整理

(3) 环境特性的调节作用检验

由表 6.32 数据可以看出来，环境特性与创业者特质乘积项的回归系数显著 ($\beta = 0.707$, $p < 0.001$)，并且模型 12 与模型 11 相比，模型 12 的 R^2 显著性有所增强，同时 F 值显著。

数据表明，环境特性正向调节创业者特质与新创企业发展的关系。也就是说，环境特性水平越高，创业者特质对新创企业发展的正向促进作用就越明显。因此，假设 H5 得到支持。为进一步直观地反映环境特性对创业者特质与新创企业发展关系的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 6.3 所示。从该图中可以清楚地看到，环境特性水平越高，创业者特质与新创企业发展的斜率就越大，意味着高水平的环境特性增强了创业者特质对新创企业发展的促进作用。

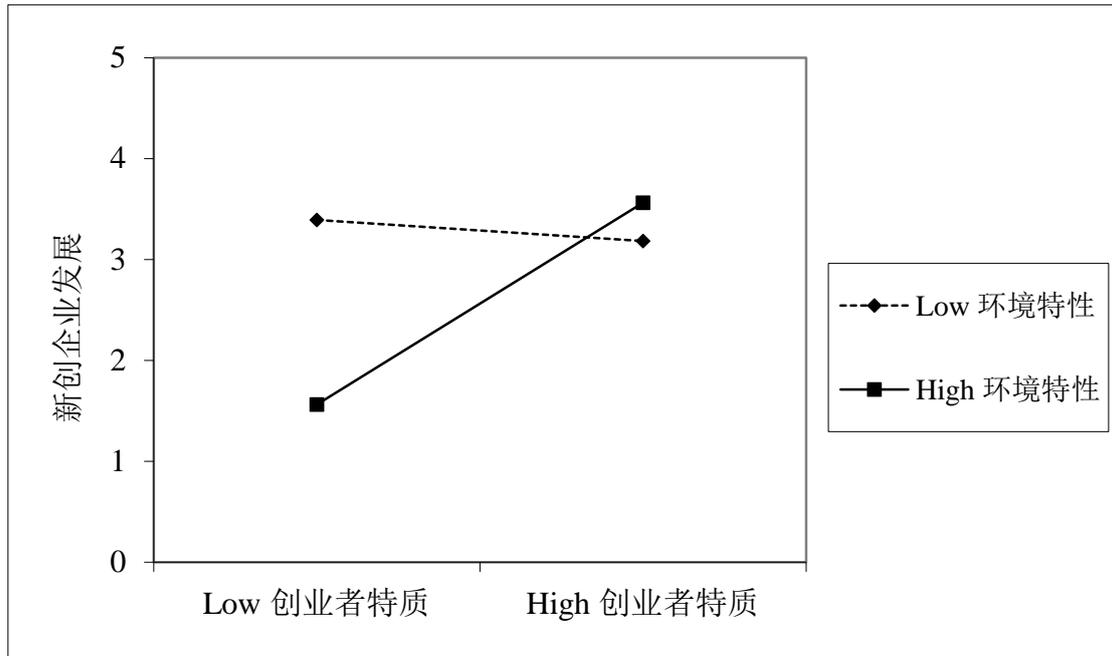
表 6.32 环境特性的调节作用检验结果

变量		模型 11		模型 12	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.034	-0.921	-0.029	-0.815
	年龄	-0.045	-1.201	-0.040	-1.066
	学历	-0.013	-0.353	-0.007	-0.188
	工作经历	0.033	0.878	0.037	1.021
	所属行业	-0.045	-1.227	-0.058	-1.603
	公司成立年限	0.129	3.194***	0.151	3.752***
	公司人员规模	0.054	1.362	0.054	1.379
自变量	创业者特质	0.516	14.003***	0.012	0.089
调节变量	环境特性	0.045	1.217	-0.393	-3.449***
交互项	环境特性×创业者特质			0.707	4.054***
R ²		0.317		0.338	
Adj R ²		0.306		0.326	
□R ²				0.021	
F		26.712***		26.401***	

注：*表示显著性 P<0.05；**表示显著性 P<0.01；***表示显著性 P<0.001；

来源：研究自行整理

图 6.3 环境特性的调节作用示意图

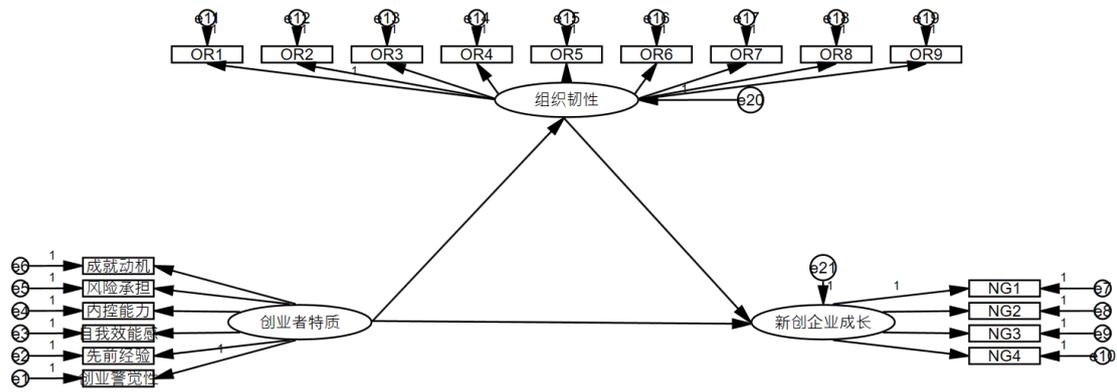


来源：本研究整理

6.4 SEM 结构方程模型

为了深入研究创业者的特质如何影响新创企业的成长机制，本研究采用结构方程模型进行分析。鉴于本文已经对控制变量和调节变量的影响作用进行了详细的层次回归分析，因此决定不将其引入结构方程模型中，保证模型的简洁。鉴于本文变量测量题项多而繁琐，采用内容组合法计算平均得分以作为题项得分的评价方式。本研究使用 AMOS 统计软件，基于本文所提出的理论模型，构建了一个初步的结构方程模型，包含创业者特质、组织韧性和新创企业成长三个变量，具体结构见图 6.4。该模型可概括地表示创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的关联关系，并且可以通过路径系数进行定量解释。具体而言，该模型的三个构成部分之间存在正向显著关系，即创业者特质会积极影响组织韧性，而组织韧性则进一步促进新创企业的成长。这些研究结果揭示了创业者特质和组织韧性在推动新创企业发展中的重要作用。

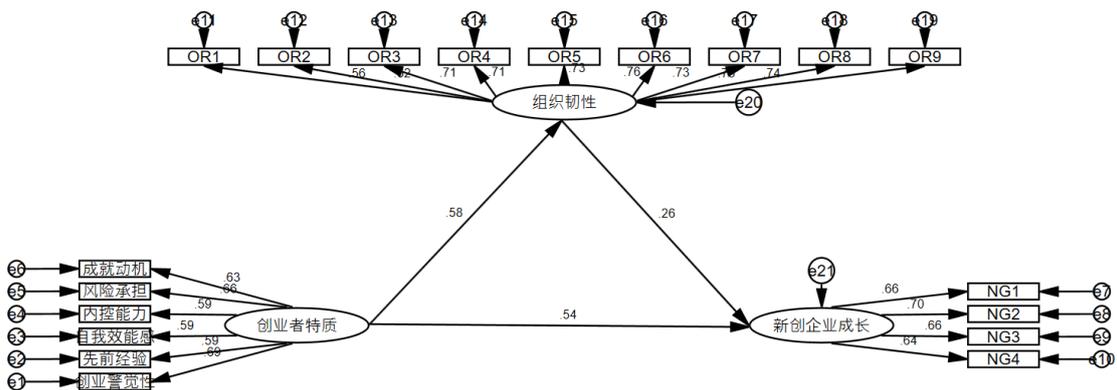
图 6.4 初始结构方程模型示意图



来源：本研究整理

在初始模型建立后，将数据导入进行运行模型，模型运行结果如图 6.5 所示。

图 6.5 结构方程模型路径结果示意图



来源：本研究整理

构建结构方程模型后，数据验证研究结果可能不会得到较好结论。需要进行反复调整模型的适配度情况。对其模型拟合情况整理来看， X^2/DF 值为 $2.035 < 3$ ，其它拟合指标 $GFI=0.942 > 0.9$ 、 $RMSEA=0.044 < 0.08$ 、 $NFI=0.923 > 0.9$ 、 $IFI=0.959 > 0.9$ 、 $CFI=0.959 > 0.9$ ，表明模型的拟合度良好。同时根据路径系数拟合结果来看，由不同路径系数上对应 P 值结果可知，创业者特质 \square 组织韧性 ($\beta = 0.583$, $p < 0.001$)、组织韧性 \square 新创企业成长 ($\beta = 0.258$, $p < 0.001$)、创业者特质 \square 新创企业成长 ($\beta = 0.540$, $p < 0.001$) 的路径系数均显著。

表 6.33 路径拟合结果

路径			标准化系数	S.E.	C.R.	P
组织韧性	<--	创业者特质	0.583	0.060	8.901	***
新创企业成长	<--	组织韧性	0.258	0.071	4.230	***
新创企业成长	<--	创业者特质	0.540	0.076	7.581	***
注：***表示显著性 $p < 0.001$ ； $X^2 = 303.239$ 、 $DF = 149$ 、 $GFI = 0.942$ 、 $RMSEA = 0.044$ 、 $NFI = 0.923$ 、 $IFI = 0.959$ 、 $CFI = 0.959$						

来源：本研究整理

根据效应分解的结果，可以推断组织韧性在创业者特质和新创企业发展之间具有部分中介作用，其效应值为 0.151，占比总效应值的 $0.151/0.691 = 21.852\%$ 。进一步说了其部分中介的成立，也表明了组织韧性在创业者特质和新创企业发展的传递作用。

表 6.34 变量间影响效应分解

自变量	效应分解	因变量	
		组织韧性	新创企业发展
创业者特质	直接效应	0.583	0.540
	间接效应	--	0.151
	总效应	0.583	0.691

来源：研究自行整理

6.5 共同偏差检验

本文的数据采集使用问卷调查方法，然而，这种数据收集方法很容易产生同源方法偏差问题。为了控制同源方法偏差，本研究从两个方面着手控制：一是问卷收集程序，二是统计检验。

在问卷收集程序中，采用发放电子问卷和纸质问卷。对于实地发放的纸质问卷，本研究安排调查员对填写人员进行解释，以帮助调研对象理解问卷内容。另外，还征求专业人士的意见，不断修改问卷，设计了通俗易懂的问卷内容。

在统计检验中，使用 Harman 单因子测试进行信息浓缩研究。该方法的目标在于判断是否存在共同方法偏差问题。测试结果表明，本研究所收集的数据适合进行因子分析。根据因子提取情况和因子和研究项的对应关系，本研究发现所有研究项和因子之间有着较强的关联性，没有严重的共同方法偏差存在。除此之外，还利用最大方差旋转法（varimax）来进行因子旋转，以便更准确地确定因子与项目的关系。结果显示，研究项的共同度值均高于 0.4，各研究项目与因素间有着较强的关联性，因此因素可以成功地提取出信息。

6.6 本章小结

本章对各项研究假设进行实证检验。第一，运用了调查问卷的方式收集数据，并结合 SPSS 软件和 AMOS 软件对其进行了信效度检验，结果表明测量模型具有较高的拟合度。第二，采用回归分析，检验创业者特质对新创企业成长的影响，创业者特质对组织韧性的影响，H1、H1a、H1c、H1d、H1e、H1f 成立，创业者特质对新创企业成长有着显著的正向影响，H2、H2a、H2c、H2d、H2e、H2f 成立，创业者特质对组织韧性有着显著的正向影响。本研究还利用回归分析，以及结构方程模型共同验证了研究模型中的中介效应，H4、H4a、H4b、H4c、H4d、H4e、H4f 成立，组织韧性对新创企业发展起到了中介作用，此中介作用也被确认有统计学意义。此外本研究采用层次回归分析中（Hierarchical regression），探究自变量与调节变量的交互项系数是否显著，进而验证调节效应是否存在，环境特性水平越高，创业者特质对新创企业发展的正向促进作用就越明显，H5、H5a、H5b 成立。

表 6.35 假设检验结果汇总

假设编号	假设内容	验证结果
H1	创业者特质对新创企业成长具有显著正向影响；	成立
H1a	成就动机对新创企业成长具有显著正向影响；	成立
H1b	内控能力对新创企业成长具有显著正向影响；	不成立
H1c	风险承担性对新创企业成长具有显著正向影响；	成立
H1d	自我效能感对新创企业成长具有显著正向影响；	成立
H1e	先前经验对新创企业成长具有显著正向影响；	成立
H1f	创业警觉性对新创企业成长具有显著正向影响；	成立

H2	创业者特质对组织韧性具有显著的正向影响；	成立
H2a	成就动机对组织韧性具有显著正向影响；	成立
H2b	内控能力对组织韧性具有显著正向影响；	不成立
H2c	风险承担性对组织韧性具有显著正向影响；	成立
H2d	自我效能感对组织韧性具有显著正向影响；	成立
H2e	先前经验对组织韧性具有显著正向影响；	成立
H2f	创业警觉性对组织韧性具有显著正向影响	成立
H3	组织韧性对新创企业成长具有显著的正向影响；	成立
H4	组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间具有中介作用；	成立
H4a	组织韧性在成就动机与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H4b	组织韧性在内控能力与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H4c	组织韧性在风险承担性与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H4d	组织韧性在自我效能感与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H4e	组织韧性在先前经验与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H4f	组织韧性在创业警觉性与新创企业成长的关系中具有显著的中介效应；	成立
H5	环境特性能正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系；	成立
H5a	环境动态性正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系；	成立
H5b	环境复杂性正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系；	成立

来源：研究自行整理

第七章

结论与启示

本章在前文质性研究和实证分析的基础上，对前述研究进行了归纳总结，分析了有关创业者特质、组织韧性、环境特性与新创企业成长之间关系的研究结论，并探讨了本研究结论的理论贡献，对于现实的启示，从而为提升新创企业成长水平提供了有价值的意见建议。最后，在分析研究不足的基础上，探讨未来的改进与研究方向，为推动创业者特质、组织韧性、新创企业成长等研究领域提供了一定的参考与借鉴。

7.1 研究结论

本研究以对新创企业、创业者作为主要的研究对象，依据人与创业匹配理论、动态能力理论、企业成长理论等为理论基础，分析提出了创业者特质的划分维度，提出了新创企业创业者必备的“六大特质”。在此基础上，进一步构建了创业者特质、组织韧性与新创企业成长理论模型，并以环境特性作为调节变量进行了深入的研究探讨。通过对 527 份样本数据的实证分析，检验了研究模型提出的假设 25 项假设，探究了创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的作用机理，具体得出以下结论：

第一，基于人与创业匹配理论，以扎根理论、质性研究的视角对创业者特质进行了研究，通过对 15 位创业者进行深度访谈，提出创业者特质的 50 个初始概念，将其归为 18 个范畴，最后高度概括为“6 大特质”：成就动机、内控能力、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性。这些特质是创业者区别于一般管理者的重要因素，与新创企业成长之间有着明确的相关关系，是促进新创企业成长的关键内容。

第二，创业者特质对新创企业成长具有重要的正向影响。创业者特质是推动企业发展的关键因素之一，具有不可磨灭的贡献。作为创业活动和行为的基础，创业者特质在新创企业的绩效和成长方面发挥着非常重要的作用，并对其产生显著的影响 (Renko et al., 2015; Noor & Naziruddin, 2018)。创业者特质创业成功不仅取决于创业者特质的内在驱动，还取决于后天的创业学习和积累 (陈敏灵等人, 2022)。假设 H1、H1a、H1c、H1d、H1e、H1f 通过实证研究验证了创业者特质，包括成就动机、风险承担性、自我效能感、先前经验、创业警觉性对新创企业成长有着显著的正向影响。本研究的这一结论也回应和验证了 Staniewski et al.(2016)、Noor et al.(2018)、张秀娥等人 (2021)、陈敏灵等人 (2022)

关于创业者特质对新创企业成长影响的研究假设，创业者应该更好地掌握和整合创业资源，学习前沿的管理理念，以创新性的思维带动新创企业更好地成长。

第三，基于动态能力理论的研究表明，创业者特质对组织韧性产生了积极且显著的正向影响，并且组织韧性对新创企业的成长也起到了积极的促进作用。此外，组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间扮演着中介的角色。研究指出，创业者特质如风险承担性、成就动机、内控能力等能够为企业提供竞争优势和推动力，但同时也面临着市场竞争激烈、环境变化快速等挑战。在这种情况下，组织韧性作为企业应对挑战的能力，对企业发展至关重要。具体而言，组织韧性包括了应对变化的能力、学习能力、适应性、反应速度等方面。这些能力使得企业能够更好地应对市场变化，调整策略和方法，从而保证企业的稳定发展。通过样本分析发现，组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间扮演着“桥梁”的角色。也就是说，组织韧性中介了创业者特质与新创企业成长之间的关系。这意味着，创业者特质能够通过影响组织韧性来促进新创企业的成长。因此，在企业的发展过程中，需要积极培养和提高组织韧性的能力，以更好地应对外部环境的变化，同时也需要重视创业者特质的作用，从而实现企业的可持续发展。此结论响应了 Marchese et al.(2018)、陶彦等人(2021)、王勇等人(2021)对于组织韧性的研究，组织韧性不仅与企业反弹恢复密切相关，也与组织成长、企业绩效密切相关(李平，2020)。组织韧性包括稳健性、敏捷性、完整性三方面的内容，其中，稳健性反映了组织抵御不利条件中恢复，敏捷性展示了组织的迅速行动，完整性凸显了组织的凝聚力。面对不确定的环境，应对各种挑战和逆境，具有风险承担性高、成就需求高、自我效能感高、先前经验丰富、创业警觉性高的创业者在面对危机或逆境的时候往往会成为具有较高创业韧性倾向的创业者，带领新创企业积极迎接挑战，逐步提升组织韧性，帮助企业成长成为高组织韧性的企业。同时，具有高组织韧性的企业即便是在面对“灰犀牛”事件或“黑天鹅”事件，也能够的事中逐步恢复适应，在事后学习成长。由此可见，创业者特质通过组织韧性的间接效应，积极促进新创企业成长。

第四，环境动态性、复杂性正向调节创业者特质与新创企业成长之间的关系。环境特性是创业者发挥创业者特质，促进新创企业组织韧性形成和提升、新创企业成长的重要调节因素，创业者根据市场外部环境的变化，建立更具韧性的组织结构，促进新创企业的良性发展。假设 H5a、H5b 通过实证研究的角度验证了环境动态性、复杂性对创业者特质与新创企业成长之间的关系有正向的影响和作用，这正好回应了 Duncan(1972)、Renko et al.(2015)、李平和竺家哲(2021)等的研究。在 VUCA 背景下，环境的复杂程度和动态程度增

加,新创企业会面临着更大的市场环境压力,创业者也会面临着更多的创业机会可以开发,有着更为多样化的创业资源可以利用整合。对于新创企业而言,环境的动态性和复杂性的增强,意味着资源多而杂,需要创业者提高创业警觉性,更加敏锐地对环境中的资源进行发掘和整合,找准自身的优势来使企业生存下去。对于创业者而言,需要根据市场外部环境的变化,需要找准企业发展方向,确立竞争优势,制定发展战略,建立更具韧性的组织结构,进一步激活企业创新发展的内生动力,为企业的高质量发展奠定基础。

7.2 理论贡献

创业者特质与新创企业成长之间的影响路径在当前研究中尚未得到充分讨论,尤其鲜有研究探讨在环境特性的影响下,组织韧性在创业者特质与新创企业成长之间的关系。同时,组织韧性虽然被视作重要的组织能力,但如何增强组织韧性的实践讨论较少。本文在理论研究的基础上,将组织韧性置于与创业者特质和新创企业成长交互的情境中,探索通过组织韧性与创业者相结合,影响企业成长的作用机制,对人与创业匹配理论和动态能力理论具有一定的理论贡献。

第一,本研究延伸和拓展了人与创业匹配理论、创业者特质理论,有助于研究者更好地关注到创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的关系,认识到创业者特质理论在创业研究领域的重要性。另外,本研究依据严谨的扎根研究方法,在当前中国创新驱动发展战略背景下,深度挖掘新创企业的创业者的内涵,捕捉创业者的关键行为特征与独特能力,进而构建一个多维的创业者特质概念模型,并采取定量研究方法验证该创业者特质的结构维度。相比于国外学者提出的各类构思,本研究提出的创业者特质的概念构思更能准确地描述中国创业型经济下创业者的特质,从而有助于完善和扩展人与创业匹配研究的内容。也为探索基于中国情境下,新创企业成长提供了新的有价值的研究视角,丰富了关于创业者特质和新创企业成长关系的研究,为新创企业可持续发展输出了新的视阈。

第二,本研究挖掘的新创企业组织韧性包括成功地提出各种解决问题的办法、为处理任何一种紧急情况均配备了充足的资源、在面对突发情况时能迅速采取行动、可以迅速地从日常运营转变为应对危机状态、所有的员工都能各司其职、各就其位等内容,印证了 Kantur and Iseri.Say (2015) 从能力角度关于组织韧性的研究。本文基于新创企业的特性,从创业者特质的视角将创业者作为组织韧性的重要前因变量,较完整地讨论创业者特质、组织韧性和新创企业成长之间的关系,有助于深入理解创业者特质、组织韧性与新创企业成长之间的内在关联。在过去的研究中,创业者特质如何影响企业成长的机制尚不明

确。本文通过组织韧性这一变量，探究创业者特质对企业成长影响机制之间的“黑箱”，同时也彰显了组织韧性在新创企业成长中的重要意义与价值。

第三，本文分析了动态性和复杂性环境下组织韧性的作用机制和边界条件。在危机时刻，新创企业的发展策略和应对方式都会展现出独特性和不同效力，在这一过程中，创业者是否能积极感知外部环境的特点与变化，进而采取行动至关重要。传统观点认为，外部环境的动态性及市场的高度复杂性有时会对企业的绩效提升产生负面影响。本文选取具有动态性和复杂性的外部环境作为调节变量，将组织韧性的研究置于更为复杂的管理情境中，同时在新冠肺炎危机时期进行数据收集。通过理论推演和实证研究发现，在新创企业发展过程中，创业者对外部环境感知的增强会积极影响创业者特质和组织韧性之间的关系，论证了环境因素在企业动态能力提升上有不可忽视的作用，具有一定的理论贡献。

7.3 实践启示

新创企业是创新驱动发展战略以及创新型经济背景下重要的载体，其成长与发展情况直接关系到创新型经济的健康与否，本研究构建了“创业者特质—组织韧性—新创企业成长”的理论模型，并将环境特性作为情境变量纳入到模型其中进行了研究探讨，本研究对于高校创新创业、新创企业组织韧性的提升、新创企业的成长具有以下启示：

第一，关于创业者特质模型研究的启示，高校应建立“三位一体”的创新创业教育生态体系。本研究通过对 15 位创业者的深度访谈，基于扎根理论构建了创业者特质模型，明确了大学生创业者特质培育的目标，在此基础上，探讨了实现目标的路径和方法。

高校创新创业教育应该以培养学生创业者特质为核心目标，构建“三位一体”的高校创新创业教育生态体系，以学生为中心，以学校为主要教育阵地，以企业为实践基地，以创业者特质的维度内容作为创新创业教育的模块内容，全面提升学生的就业创业能力。学校以学生为中心，全力抓好创新知识教育基础建设，多引入综合性科学知识讲座，多举学术前沿研讨会，激发学生创新动力，提高学生创新创业项目的质量。建立“双导师”制度，进一步完善校外创新创业导师库，引进校外企业导师参与项目和创新创业比赛参赛作品的指导，让学生创业项目更具社会性和商业性，能够在市场上落地发展。同时，搭建创业资源共享平台，整合各种创业资源和成果，促进学生之间的思想碰撞，拓展视野。此外，学校可以整合多种类型的竞赛，包括专业比赛、创新创业竞赛等，实现竞赛资源的互动和成果转化。通过这些竞赛活动，学校可以收集并汇集优秀的创业项目成果，从而建立起一个项目种子库。进入种子项目库的项目，首先会进入校内的孵化基地进行孵化，给予政策、资

金、场地等的支持，另外也可以接受来自校内外专门的和专业的资源的对接，如国家大学科技园、创投公司、社会专业孵化器、企业家协会等的扶持，让项目进行完全市场化运作，增加成功的概率。

总之，建立“三位一体”的创业生态教育体系，为培养大学生创业者特质提供实践沃土，让学生在在校期间能够有机会开启人生重要的创业启蒙，进行创新创业实践，营造良好的创新创业教育氛围。

第二，关于组织韧性中介效应研究的启示，新创企业应不断增强组织韧性，提高抗风险能力。本研究以珠三角新创企业、创业者为研究对象，将研究情境置于中国本土独特的情境下进行，为新创企业增强组织韧性提供本土化的实证研究数据。

近几年新冠疫情、中美贸易战等大环境下，成立时间较短的新创企业面临着诸多危机，也正是在危机中的一次次锤炼和磨难之中，新创企业逐渐成长起来。一家企业的组织韧性越强，越有助于其从危机之中恢复过来并获得持续性增长；反之，一家企业的组织韧性脆弱，则会导致其在危机之中越陷越深，最终可能被危机所吞噬，面临破产或倒闭。新创企业要发展成为高韧性企业，关键在于打造高韧性企业的核心能力。首先，新创企业要提升自身的适应能力。新创企业需要具备适应能力来管理和调整资源，以便应对遭遇挫折或进行正常经营活动。相较于成熟的企业，新创企业往往存在着组织结构松散、获取资源困难等问题，因此需要更强的适应能力才能够在市场上立足。在面临“小而弱”的约束时，新创企业具备适应能力可以帮助其通过多种方式与其他企业合作，以获取生存和发展所必需的外部资源，并逐步建立起资源优势，这也是新创企业成功的重要因素之一。其次，在于战略聚焦，新创企业要有自己的核心业务，并坚持将其做到极致，确保企业的发展目标及战略行动能够获得社会的理解和支持，增强自身的核心竞争力。再次，加强自身的风险抵御能力对于新创企业而言至关重要。相比成熟企业，新创企业面临更多不可预见的风险，因此在应对不可预期的冲击时，重建正常经营对新创企业尤其关键。新创企业需要快速地适应外部环境的变化，有效调配企业工作人员，有效整合内部资源，最大限度获取外部稀缺资源，提升从挫折中康复的能力。随后，新创企业还需要具备超越能力，这种能力使得企业在遭遇挫折后不仅能够恢复到原有的运营状态，而且还能够达到新的、更加令人满意的状态。因此，超越能力对于新创企业的成功至关重要。超越能力的概念包括了多方面的内容，其中最主要的是企业的创新能力和资源整合能力。新创企业需要具备创新思维和技术，以便在市场上获得竞争优势并提高自身价值。同时，新创企业还需要整合现有资源，发挥成本效益，提高效率，实现创新与利润之间的平衡。从资源利用的角度来看，超越能

力可以帮助新创企业更好地进行创造性的资源利用。这种能力与企业的战略规划、组织管理和营销策略密切相关。超越能力可以帮助企业找到更加有效的方式来整合现有资源，从而提高企业的生产力和竞争力。

创业者作为组织韧性的打造者，他们是带领组织跨越危机、持续增长的核心战略资源。在这一过程中，他们需要具备创业者特质、批判思维和平衡思维等多种能力。拥有批判思维的创业者应该对不确定的环境保持敬畏，并具备预见未来增长的能力。他们需要敏锐地观察外部经营环境，评估可能给企业带来灾难的各种因素，以制定更加科学合理的发展战略。这种创业者还需要具备决策能力和风险意识，以便在面对危机时能够做出正确的选择并及时调整企业战略，确保企业的生存与发展。另一方面，拥有平衡思维的创业者能够理性地认识到自身能力的不足，并懂得在战略目标与组织能力之间寻求平衡。他们不会贸然追求极致的增长，也不会设置不切实际的目标，而是注重将企业发展纳入可行的范围内，从而实现更加稳健的增长。这类创业者还应具备团队管理能力和合作精神，以便在企业成长过程中将团队成员的潜力充分发挥出来。当然，创业者还要有强烈的学习能力，善于从别人的失败当中学习，从别人所犯的错误的反思自身，规范自己，通过逐步建立敏捷性的组织，保持信息流动的畅通性，赋权给一线员工，提高企业整体的危机处理能力。除此以外，应提高逆境商数。逆商是创业者在挫折中能够快速复原的重要能力，当企业在经历危机时，创业者要思考自身的短板是什么，在哪里，因为一旦危机降临，短板给企业带来的风险可能性最大。任何新创企业所处的竞争环境都比较激烈，创业者要在危机中塑造企业的韧性，走出困境，在一次又一次的危机中获得成长的机会，实现持续增长。

总之，危机是对组织韧性、创业者韧性的最好的考验，创业者要在危机中成长为有创业韧性的领导者，打造高韧性组织。

第三，关于环境特性调节效应的研究启示，新创企业应提升内部管理能力的同时，积极回应外部环境的变化。VUCA 时代，新创企业面临着资金、财务、人员管理等多重挑战，带来了生存与发展的危机，从而对企业的持续管理能力和组织能力提出了挑战，新创企业应积极反思如何更好地适应危机事件频发的“新常态”的同时，回应市场的需求，才能实现企业的可持续发展。

面对动态性、复杂性的环境，创业者需要构建一套系统的战略行动框架，实践“认知—行动—文化”的逻辑，推动企业稳步发展。首先，从认知的角度，创业者要将环境的动态性和复杂性作为企业经营的条件而非制约因素，推进与环境特性和利益相关者共处，预测环境可能会带来的危机与机会，并明确地告知团队。其次，从行动角度而言，创业者要实施一

套发展战略行动组合，通过协同的战略，创造性地在动态性和复杂性并存的环境中寻找发展机会，甚至化危为机，推动企业的持续化发展以应对环境的变化，使新创企业能够拥抱动态变化。再次，从文化的角度，创业者要逐步建立协同创新、互相支持包容型的企业文化氛围。创业者在面临动态性的环境中，应当充当企业的指南针，引领企业发展方向，善于团结和激励全体员工，激发企业的凝聚力和战斗力，共同应对环境的变化，带领企业成长与发展。

综上所述，新创企业的成长与环境密切相关，创业者应该注重自身知识、技能、经验等关键性因素的积累，实践“认知—行动—文化”的逻辑，提高自身风险的感知意识，对市场环境变化及竞争对手动向保持高度的警觉性，及时调整战略方向，注重提高创业收益，降低失败风险，为企业发展保驾护航。

7.4 研究不足与展望

7.4.1 研究不足

本研究从创业者的角度对影响新创企业成长的创业者特质、组织韧性等进行了探讨，并将外部环境特性（动态性、复杂性）纳入到研究模型当中加以考虑，综合运用了人与创业匹配理论、动态能力理论、企业成长理论等多个管理学科理论加以研究探讨，具备了一定的创新性，但是由于种种主客观条件的限制，本研究也存在着一些局限、不足，主要体现在以下几个方面：

第一，根据本研究的内容要求，一家新创企业为本研究的一个研究对象，由于研究经费和研究费用的限制，本研究阶段遵循了适用性的原则，对新创企业成长的测量采用了问卷调查的方式，没有采用公司客观的真实数据报告。这样做的主要原因是，本研究所涉及的新创企业大部分为非上市公司，限于企业财务的保密性，无法获取这些公司的财务报告以及真实客观的财务数据。因而，本研究对企业成长的测量采用问卷调查形式，这在一定程度上会存在测量误差，可能会对研究成果的准确性造成影响。

第二，本研究在问卷调查阶段遵循方便性原则，一方面深入到珠三角的产业园区、孵化器等进行随机的问卷调查，另一方面通过电子问卷调查的形式进行发放。虽然在调查的过程中涉及到行业属性，但是调查获取到的问卷更多地集中在教育行业、信息传输、计算机服务和软件业、服务业等，对于某些传统行业涉及较少，比如交通运输、仓储和邮政业、电力、燃气及水的生产和供应业等，可能会对创业者特质与新创企业成长的作用机制产生差异性的影响。

第三，关于核心构念的量表测度问题，本研究的目的在于为中国情境下建立高韧性企业和新创企业成长提供有意义的借鉴，但是关于核心构念的测量方法有多种，例如组织韧性的量表、新创企业成长的量表都有多种，涉及到的指标也多种多样，在关于新创企业成长量表的采用上，本研究采用了非财务性的指标的量表，虽然量表已经被国内外学者广泛采用，且通过预调研删除了部分不相关、重复的题项，但是由于存在文化语言上的差异，使得最终实证的数据准确性和测量的可靠性还有待进一步的完善。

第四，本论文实证研究的设计和分析过程中所采用的数据均为创业某一阶段的静态数据，这一类的静态数据只能反映新创企业特定发展阶段的特征、某一时期创业者的特质情况，最终结果所能代表的是在某一特定阶段内创业者特质、组织韧性与新创企业成长的作用机理。毕竟创业者特质的内容的动态发展的，扎根理论、质性研究推演出创业者的“6大特质”也只能代表特定时期内所调查的对象的关键性创业者特质；新创企业成长是一个不断动态变化的过程，用静态实证数据来分析动态变化过程具有局限性，无法准确描述这一动态的创业艰辛过程。因而，在未来的研究中，可以采用更具动态性的方法和数据来考察创业者特质、组织韧性、新创企业成长关系的作用机理，以获得更好的研究成果，理论指导现实。

7.4.2 研究展望

鉴于本论文研究的局限性和理论成果，未来的研究可以在以下几个方面进行深入探索：

第一，可以进一步拓展和完善本研究相关问题。本研究主要从创业者特质的角度探讨了新创企业的成长问题，选取的自变量是创业者特质（风险承担性、自我效能感、成就动机、先前经验、创业警觉性、内控能力等六个维度），中介变量组织韧性，调节变量环境特性（动态性、复杂性），都是从正向角度选取的，研究的思路和假设都是这些变量如何正向显著地影响新创企业的成长，没有考虑和设置反向影响的问题。也就是说，本研究设置的发展路径都是如何在各变量的作用下直至创业成功、新创企业逐渐成长，没有涉及到创业者创业失败后的心理变化，在经历具体关键性的创业失败后如何再创业，带领企业熬过一场场危机，直至进入稳定性的发展水平。在研究新创企业组织韧性过程中，考虑到韧性是一个动态发展的过程，与风险因素、创业者、组织等息息相关，不应该仅仅采用实证的研究方法进行研究，可以考虑加入具体的案例研究，使得研究更具严谨性，研究成果更为多样化。

第二，本研究将环境特性引入到理论模型，主要是研究环境的动态性和复杂性对于创业者特质和新创企业成长的关系的影响。VUCA时代，环境的特性主要包括 Volatility（易

变性)、Uncertainty (不确定性)、Complexity (复杂性)、Ambiguity (模糊性)，概括了当代商业世界的特征，对企业形成了更为现实和迫切的挑战，易变性要求企业具备更高的敏捷性，这种敏捷性应该是建立在多元化、灵活性和创新性的基础之上的，同时，为了应对不断变化的环境，企业还需要储备更多的冗余资源，以保证其稳定运营。不确定性要求企业收集更为系统全面的信息。只有这样，企业才能够更准确地了解市场需求和趋势，预测未来发展方向。复杂性要求企业进行组织重构，由于市场需求的不断变化和技术进步的快速发展，企业需要及时调整自身组织结构，优化业务流程和管理模式，以适应新形势下的市场竞争。模糊性则要求企业对可能的机会进行试验求证。在高度不确定的市场环境中，企业需要具备尝试、实验的精神，勇于开拓新的市场领域和业务模式，寻找和把握商机，从而实现企业的可持续发展（朱飞，2015）。因此，可以在考虑环境的动态性和复杂性的基础上，增加环境的不确定性和模糊性作为调节变量，深入地探讨 VUCA 四个要素联合调节创业者特质和新创企业成长的内在机理。另外，从创业实践情况分析，在外部环境方面，政府、高校等应该为创业者提供更为宽松的创业环境，出台更多的扶持性政策，加大对于青年人创新创业的财税扶持和金融政策的支持力度，鼓励金融机构按照市场化、商业可持续性原则对青年创业项目提供金融服务；引导投资平台和社会资本参与青年创业项目的投资和投智等。从而，帮助青年创业项目更有效地落地。

第三，本研究对于创业者特质的研究还是比较简单和不够精细化，并没有将质性研究推演出的创业者特质的各要素引入实证模型。因而，在未来的研究中将继续把创业者特质进一步挖掘和细化，并在实证研究中展开，探讨创业者特质、组织韧性与新创企业成长的作用机理。

参考文献

参考文献

- 曹仰峰（2020）。《组织韧性》。北京：中信出版社。
- 陈彪、单标安（2018）。转型环境下创业战略与新创企业竞争优势关系研究。《科技进步与对策》，（3），8-14。
- 陈彪、单标安、汤淑琴（2019）。创业者领导行为与新创企业绩效——科技型和非科技型企业的比较研究。《当代经济管理》，（3），17-24。
- 陈寒松、陈宣雨、林晨（2017）。创业学习与创业意向的关系：社会网络与创业自我效能感的作用。《经济与管理评论》，（5），28-33。
- 陈红川、魏璐璐、李云健、韦璐青（2021）。管理创新如何影响企业竞争优势——新冠疫情冲击下组织韧性与政府支持的作用。《广东财经大学学报》，（5），90-102。
- 陈敏灵、毛蕊欣（2020）。创业者特质与创业企业生存绩效、成长绩效。《技术与创新管理》，（6），616-624。
- 陈敏灵、王雪、郝静、毛蕊欣（2022）。创业者特质、人力资本对创业企业绩效的交互影响研究。《西安石油大学学报(社会科学版)》，（2），28-38。
- 陈敏灵、王雪、薛静（2022）。创业拼凑对科技型新创企业创新绩效的影响研究——风险承担性和环境不确定性的调节作用。《兰州财经大学学报》，38（3），105-115。
- 陈佩、徐渊、石伟（2019）。服务业员工个人——组织匹配对组织公民行为的影响：有调节的中介模型。《心理科学》，（2），407-414。
- 陈仕华、王雅茹（2022）。企业并购依赖的缘由和后果：基于知识基础理论和成长压力理论的研究。《管理世界》，（5），156-175。
- 迟冬梅、段升森、张玉明（2023）。和谐的力量：劳动关系氛围对组织韧性的影响。《外国经济与管理》，（1），88-103。
- 单标安、费宇鹏、于海晶、陈彪（2017）。创业者人格特质的内涵及其对创业产出的影响研究进展探析。《外国经济与管理》，（4），15-24。
- 单宇、许晖、周连喜、周琪（2021）。数智赋能：危机情境下组织韧性如何形成？——基于林清轩转危为机的探索性案例研究。《管理世界》，（3），84-104。
- 杜运周、任兵、陈忠卫、张玉利（2008）。先动性、合法化与中小企业成长——一个中介模型及其启示。《管理世界》，（12），126-138。

高新焱（2021）。《战略学习、组织韧性与企业绩效的关系研究》。[硕士学位论文，山东大学]。知网，

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202201&filename=1021032749.nh>

何洁、毛焱、梁滨、王苗苗（2020）。新冠肺炎疫情背景下企业社会责任对员工韧性的影响研究。《中国人力资源开发》，（8），35-47。

胡柏玮、张琳怡、赵花、揭欢琴（2018）。“互联网+”下新创企业成长风险识别研究——以市场调查公司为例。《市场周刊》，（10），37-39。

胡赛全、詹正茂、钱悦、刘茜（2014）。企业创新文化、战略能力对创业导向的影响研究。《科研管理》，（10），107-113。

黄胜兰（2015）。《创业型领导对新创企业绩效的作用机理研究》。[博士学位论文，中国科学技术大学]。知网，

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2015&filename=1015590013.nh>

姜忠辉、王泉扬、罗均梅（2022）。创业自我效能感与创新机会识别：一个有调节的中介模型。《科技管理研究》，（8），156-162。

李超平（译）（2008）。《心理资本：打造人的竞争优势》（原作者：Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J.）。北京：中国轻工业出版社。

李慧慧、孙俊华、黄莎莎（2021）。内部控制源与大学生创业行为的生成研究——一个被调节的中介模型。《未来与发展》，（7），52-58。

李蕾（2017）。《中国企业成长实践研究》。科学技术文献出版社。

李平（2020）。VUCA 条件下的组织韧性：分析框架与实践启示。《清华管理评论》，（6），72-83。

李平、竺家哲（2021）。组织韧性：最新文献评述。《外国经济与管理》，（3），25-41。

李涛（2019）。基于资源保存理论的人-组织匹配对高校青年教师工作满意度的影响研究——工作家庭平衡的中介作用。《华南师范大学学报(社会科学版)》，（5），122-131。

廉静茹（2021）。《供应链视角下组织韧性的生成机理研究》。[硕士学位论文，山西财经大学]。知网，

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202102&filename=1021058706.nh>

林嵩（2009）。创业者的个体特质与创业绩效——基于战略的传导机制。《未来与发展》，（12），52-55。

龙海军、田丽芳（2022）。返乡创业者先前经验、利用式学习与企业创业拼凑——一个被调节的中介效应模型。《软科学》。

吕晓慧、罗文豪（2021）。创业激情的研究进展与未来展望。《Advances in Psychology》，11，951。

孟娜（2018）。《创业者核心胜任力模型研究》。[硕士学位论文，首都经济贸易大学]。知网，<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018136600.nh>

彭华涛、李冰冰、周灵玥（2021）。环境动态性视角下创业企业的创新策略选择比较。《科学学研究》，（2），347-355。

乔博（2007）。企业家韧性战略。《科技信息(学术研究)》，（28），80。

桑瑞聪、岳中刚（2011）。外商直接投资与区域创新能力——基于省际面板数据的实证研究。《国际经贸探索》，（10），40-45。

宋耘、王婕、陈浩泽（2021）。逆全球化情境下企业的组织韧性形成机制——基于华为公司的案例研究。《外国经济与管理》，（5），3-19。

孙谋轩、朱方伟、国佳宁、关月（2021）。变革型领导对团队韧性的影响：意义建构视角。《管理科学》，（3），27-41。

唐未兵、傅元海、王展祥（2014）。技术创新、技术引进与经济增长方式转变。《经济研究》，（7），31-43。

陶颜、柯红艳、何佳曦、刘洪（2021）。组织韧性研究脉络、热点揭示与未来展望。《科学与管理》，（5），14-26。

田雪姣、鲍新中、杨大飞（2020）。技术创新对创业板上市企业成长的影响作用分析——基于动态面板数据的GMM估计。《企业经济》，（11），32-37。

汪少华、佳蕾（2003）。新创企业及浙江新创企业的创业基础与成长特征。《南开管理评论》，（6），18-21。

- 王季、李倩（2017）。创业者特质对绿色创业意愿的影响机理——基于大学生样本的实证研究。《财经问题研究》，（6），132-137。
- 王军（2020）。《基于创业者特征视角的新创企业成长的影响机理研究》。[博士学位论文，吉林大学]。知网，
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2021&filename=1020343661.nh>
- 王颂（2020）。动态环境中的创业研究：评述与展望。《管理学季刊》，（2），22-31。
- 王霄、邱星宇、叶涛（2021）。数字金融能提升民营企业创新吗？——基于动态能力理论的实证研究。《南京财经大学学报》，（6），45-55。
- 王业静、刘勇、单鹏（2022）。创业导向对企业战略重心的影响研究。《科学学研究》，40（7），1263-1273。
- 王勇（2016）。组织韧性的构念、测量及其影响因素。《首都经济贸易大学学报》，（4），120-128。
- 王勇（2019）。组织韧性、战略能力与新创企业成长关系研究。《中国社会科学院研究生院学报》，（1），68-77。
- 王勇、蔡娟（2019）。企业组织韧性量表发展及其信效度验证。《统计与决策》，（5），178-181。
- 王勇、蔡娟（2021）。企业管理者积极领导力对组织韧性的影响机制研究。《首都经济贸易大学学报》，（2），92-102。
- 温超、蔡莉、单标安、陈彪（2017）。商业网络、创业战略选择对企业竞争优势的影响研究。《经济纵横》，（11），53-58。
- 温超、陈彪（2019）。创业学习、创业战略与新企业竞争优势。《外国经济与管理》，（9），139-152。
- 薛静（2018）。创业者特质、社会资本与创业企业绩效——研究述评及展望。《管理现代化》，（6），122-125。
- 杨俊（2004）。创业过程研究及其发展动态。《外国经济与管理》，（9），8-12。
- 杨修、赵楚龙（2020）。应急管理背景下中小企业组织韧性建设探究。《北京科技大学学报（社会科学版）》，（3），48-54。
- 杨旭（2020）。《基于人-组织匹配理论的员工安全公民行为影响因素研究》。[硕士学位论文，

江苏大学]。知网，

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020759106.nh>

杨卓尔、高山行（2020）。战略柔性在分维度企业家导向与原始性创新的中介作用。《管理评论》，（3），136-151。

叶欣鸽（2020）。领导对员工韧性影响研究述评。《现代交际》，（11），251-252。

伊迪丝·彭罗斯、彭罗斯、赵晓（2007）。《企业成长理论》。上海人民出版社。

雨珂（译）（2014）。《反脆弱》（原作者：纳西姆·尼古拉斯·塔勒布）。北京：中信出版社。

袁益琴（2021）。创业韧性文献研究评述。《科技创业月刊》，（2），152-155。

张公一、张畅、刘晚晴（2020）。化危为安：组织韧性研究述评与展望。《经济管理》，（10），192-208。

张明妍、王岩、马兴（2017）。创业与经济的关系——基于 GEM 的实证研究。《技术与创新管理》，（4），393-396。

张秀娥（2018）。创业自我效能感对创业坚持的作用机制。《社会科学家》，（8），24-30。

张秀娥、李梦莹（2020）。创业韧性的驱动因素及其对创业成功的影响研究。《外国经济与管理》，（8），96-108。

张秀娥、孟乔、张坤（2021）。创业者特质对企业创新的影响：规制的调节作用。《科技进步与对策》，（2），95-102。

张秀娥、滕欣宇（2021）组织韧性内涵、维度及测量。《科技进步与对策》，（10），9-17。

张玉琢、黄乔（2021）。领导者打造韧性组织的思维向度与实践策略。《领导科学》，（8），54-57。

赵思嘉、易凌峰、连燕玲（2021）。创业型领导、组织韧性与新创企业绩效。《外国经济与管理》，（3），42-56。

郑炳章、朱燕空、赵磊（2008）。创业环境影响因素研究。《经济与管理》，（9），58-61。

郑健仕（2004）。民营科技新创企业家特质与新创企业绩效相关性研究。《中国流通经济》，3（2），45。

周博文、张再生（2018）。众创经济：一个亟待正名的经济模式。《云南财经大学学报》，（5），3-12。

周键 (2017)。《创业者社会特质、创业能力与创业企业成长机理研究》。[博士学位论文，山东大学]。知网，

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2017&filename=1017079774.nh>

周劲波、汤潇、Wing Lam (2018)。人口统计学因素、心理特征对创业意愿的影响——一项来自中国各高校的实证研究。《广西社会科学》，(3)，143-150。

朱飞 (2015)。VUCA 时代雇佣关系“法则”的变革。《清华管理评论》，(10)，43-49。

诸彦含、赵玉兰、周意勇、吴江 (2019)。组织中的韧性：基于心理路径和系统路径的保护性资源建构。《心理科学进展》，27(2)，357-369。

Lather, A. S., Khatri, P., & Prakash, D. (2017). Understanding entrepreneurial achievement motivation through big five personality factors: A study of students pursuing professional education. *Drishtikon: A Management Journal*, 8(1), 49-65.

Aldrich, H. E., & Mindlin, S. (1978). Uncertainty and dependence: Two perspectives on environment. *Organization and Environment*, 149, 70.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Baghersad, M., & Zobel, C. W. (2022). Organizational Resilience to Disruption Risks: Developing Metrics and Testing Effectiveness of Operational Strategies. *Risk Analysis*, 42(3), 561-579.

Barakat, S., Boddington, M., & Vyakarnam, S. (2014). Measuring entrepreneurial self-efficacy to understand the impact of creative activities for learning innovation. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 456-468.

Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & McMillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279-297.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Batjargal, B. A. T., Hitt, M. A., Tsui, A. S., Arregle, J. L., Webb, J. W., & Miller, T. L. (2013). Institutional polycentrism, entrepreneurs' social networks, and new venture growth. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1024-1049.

Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587-598.

Bothello, J., & Salles-Djelic, M. L. (2018). Evolving conceptualizations of organizational environmentalism: A path generation account. *Organization Studies*, 39(1), 93-119.

Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 222-230.

Bravo, O., & Hernández, D. (2021). Measuring organizational resilience: Tracing disruptive events facing unconventional oil and gas enterprise performance in the Americas. *Energy*

Research & Social Science, 80, 102187.

- Brockhaus Sr, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520.
- Bruyat, C., & Julien, P. A. (2001). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 16(2), 165-180.
- Buliga, O., Scheiner, C. W., & Voigt, K. I. (2016). Business model innovation and organizational resilience: towards an integrated conceptual framework. *Journal of Business Economics*, 86(6), 647-670.
- Cai, L., Liu, Q., Deng, S., & Cao, D. (2014). Entrepreneurial orientation and external technology acquisition: an empirical test on performance of technology-based new ventures. *Journal of Business Economics and Management*, 15(3), 544-561.
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42, 787-814..
- Cardon, M. S., & Kirk, C. P. (2015). Entrepreneurial passion as mediator of the self-efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), 1027-1050
- Cattell, R. B. (1972). The nature and genesis of mood states: A theoretical model with experimental measurements concerning anxiety, depression, arousal, and other mood states. In *Anxiety* (pp. 115-183). Academic Press.
- Chrisman, J. J., Bauerschmidt, A., & Hofer, C. W. (1998). The determinants of new venture performance: An extended model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(1), 5-29.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2000). High growth transitions: Theoretical perspectives and suggested directions. *Entrepreneurship*, 99-126.
- Davidsson, P., & Delmar, F. (1997). High-growth firms: characteristics, job contribution and method observations. In *RENT XI Conference, Mannheim, Germany*.
- De Carolis, D. M., Litzky, B. E., & Eddleston, K. A. (2009). Why networks enhance the progress of new venture creation: The influence of social capital and cognition. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(2), 527-545..
- Denhardt, J., & Denhardt, R. (2010). Building organizational resilience and adaptive management. *Handbook of Adult Resilience*, 333-349.
- Dess, G. G., & Beard, D. W. (1984). Dimensions of organizational task environments. *Administrative Science Quarterly*, 52-73.
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246.
- Dutta, S. (2017). Creating in the crucibles of nature's fury: Associational diversity and local social entrepreneurship after natural disasters in California, 1991-2010. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 443-483.

- Dvir, D., Sadeh, A., Pines, A. M., & Shenhar, A. J. (2009, August). Key entrepreneurial traits and their relationship to venture uncertainty and venture success. In *PICMET'09-2009 Portland International Conference on Management of Engineering & Technology* (pp. 1812-1818). IEEE.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they?. *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- El Nayal, O., Slangen, A., van Oosterhout, J., & van Essen, M. (2020). Towards a Democratic New Normal? Investor Reactions to Interim Regime Dominance during Violent Events. *Journal of Management Studies*, 57(3), 505-536.
- Ettlie, J. E., & Bridges, W. P. (1982). Environmental uncertainty and organizational technology policy. *IEEE Transactions on Engineering Management*, (1), 2-10.
- Gartner, W., & Liao, J. (2012). The effects of perceptions of risk, environmental uncertainty, and growth aspirations on new venture creation success. *Small Business Economics*, 39, 703-712.
- Golden, W., & Powell, P. (2000). Towards a definition of flexibility: in search of the Holy Grail?. *Omega*, 28(4), 373-384.
- Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. *The International Handbook on Innovation*, 5, 321-330.
- Gratzer, K. (2001). The fear of failure : reflections on business failure and entrepreneurial activity. Institutet för ekonomisk historisk forskning, *Handelshögskolan i Stockholm*.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260.
- Hamel G, Välikangas L.(2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 81(9), 52-63.
- Hodgetts, R. M., & Kuratko, D. F. (1989). *Effective small business management*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Hofer, C. W., & Sandberg, W. R. (1987). Improving new venture performance: Some guidelines for success. *American Journal of Small Business*, 12(1), 11-26.
- Hoopes, D. G., Madsen, T. L., & Walker, G. (2003). Guest editors' introduction to the special issue: why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity. *Strategic Management Journal*, 24(10), 889-902.
- Hsiao, C., Lee, Y. H., & Chen, H. H. (2016). The effects of internal locus of control on entrepreneurship: the mediating mechanisms of social capital and human capital. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1158-1172.
- Huang, H. H., Kerstein, J., & Wang, C. (2018). The impact of climate risk on firm performance and financing choices: An international comparison. *Journal of International Business Studies*, 49, 633-656.
- Huynh, K. P., Petrunia, R. J., & Voia, M. C. (2009). Fitness Versus Fatness: Productivity, Financial Conditions, and the Survival of New Canadian Manufacturing Firms. *Financial Conditions, and the Survival of New Canadian Manufacturing Firms*.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: antecedents and consequences. *Journal*

- of Marketing*, 57(3), 53-70.
- Kim, J. Y., Halebian, J., & Finkelstein, S. (2011). When firms are desperate to grow via acquisition: The effect of growth patterns and acquisition experience on acquisition premiums. *Administrative Science Quarterly*, 56(1), 26-60.
- Kahn, W. A., Barton, M. A., Fisher, C. M., Heaphy, E. D., Reid, E. M., & Rouse, E. D. (2018). The geography of strain: Organizational resilience as a function of intergroup relations. *Academy of Management Review*, 43(3), 509-529.
- Karlsson, T., & Moberg, K. (2013). Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self efficacy scale in a pre-post setting. *The International Journal of Management Education*, 11(1), 1-11.
- Karpik, L. (1978). *Organization and Environment*. Beverly Hills.
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 14(3), 279-356.
- Keum, D. D. (2020). Cog in the wheel: Resource release and the scope of interdependencies in corporate adjustment activities. *Strategic Management Journal*, 41(2), 175-197..
- Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97.
- Kirzner, I. M. (1978). *Competition and Entrepreneurship*. University of Chicago Press.
- Kitano, H. (2004). Biological robustness. *Nature Reviews Genetics*, 5(11), 826-837.
- Van De Klundert, T. (1986). Economic resilience: a two-country analysis. *De Economist*, 134(1), 25-41.
- Lant, T. K. (2000). *Organizational Learning: Creating, Retaining, and Transferring Knowledge*. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 622-625.
- Lee D Y, Tsang, E. W. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255.
- Levine, R., & Rubinstein, Y. (2017). Smart and illicit: who becomes an entrepreneur and do they earn more? *The Quarterly Journal of Economics*, 132(2), 963-1018.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers (Edited by Dorwin Cartwright)*. Harpers.
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4-30.
- Li, J. J., Chen, X. P., Kotha, S., & Fisher, G. (2017). Catching fire and spreading it: A glimpse into

- displayed entrepreneurial passion in crowdfunding campaigns. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1075-1090.
- Välrikangas, L., & Li, P. P. (2020). Resilience, resilience, resilience. *Management and Organization Review*, 16(2), 225-227.
- Kimball, D. C., & Lussier, R. N. (2014). *Entrepreneurial new venture skills*. Routledge.
- Macher, J. T., & Mowery, D. C. (2009). Measuring dynamic capabilities: practices and performance in semiconductor manufacturing. *British Journal of Management*, 20, 41-62.
- Madni, A. M., & Jackson, S. (2009). Towards a conceptual framework for resilience engineering. *IEEE Systems Journal*, 3(2), 181-191.
- Mao, H. (2009). Review on enterprise growth theories. *International Journal of Business and Management*, 4(8), 20-23.
- Martinez, F. (2022). Organizational change in response to environmental complexity: Insights from the business model innovation literature. *Business Strategy and the Environment*, 31(5), 2299-2314.
- Massa, F. G. (2017). Guardians of the Internet: Building and sustaining the anonymous online community. *Organization Studies*, 38(7), 959-988.
- Matlakala, M., Chiliya, N., Chuchu, T., & Ndor, T. T. (2019). An Emperical Study on the Predictors of the Perceived Quality of Learning at Institutions of Higher Education 2D Model Approach. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 14(15), 67-77.
- McClelland, D. C., & Mac Clelland, D. C. (1961). *Achieving society (Vol. 92051)*. Simon and Schuster.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. John Wiley & Sons.
- McCann, J. (2004). Organizational Effectiveness : Changing Concepts for Changing Environments. *People and Strategy*, 27(1), 42-50.
- Meyer, A.D. (1982). Adapting to Environmental Jolts. *Administrative Science Quarterly*, 27(4), 515-537.
- Mezgar, Z., Khrouf, M., Ben Soltane, H., Mahjoub, M., Ben Fredj, S., Amara, A., ... & Methamem, M. (2018). Case of massive hydatid pulmonary embolism incidentally discovered in a 56-year-old woman with posttraumatic abdominal pain. *Case Reports in Pulmonology*, 2018.
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and small businesses. *Journal of Business Venturing*, (2), 79-93.
- Shiri, N., Mehdizadeh, H., Khoshmaram, M., & Azadi, H. (2022). Determinants of entrepreneurial alertness: towards sustainable agribusiness development. *British Food Journal*, 124(7), 2279-2298.
- Nguyen, V. C., Nguyen, T. N. L., Pham, T. H., & Vu, S. H. (2019). The impacts of selling expense structure on enterprise growth in large enterprises: A study from Vietnam. *Journal of Risk*

and Financial Management, 13(1), 4-22.

- Šarlija, N., Pfeifer, S., Jeger, M., & Bilandžić, A. (2016). Measuring enterprise growth: pitfalls and implications. *International Journal of Social, Behavioural, Educational, Economic, Business and Industry Engineering*, 10(6), 1781-1788.
- Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage: combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 18(9), 697-713.
- Omeke, M., Ngoboka, P. T., Nkote, I. N., & Kayongo, I. (2019). The relationship between complexity behavior and enterprise growth: A case of savings and credit cooperatives in Uganda. *Cogent Business & Management*, 6(1), 156-167.
- Ortiz-de-Mandojana N, Bansal P.(2016). The long-term benefits of organizational resilience through sustainable business practices. *Strategic Management Journal*, 37(8), 1615-1631.
- Pacheco, D. F., & Dean, T. J. (2015). Firm responses to social movement pressures: A competitive dynamics perspective. *Strategic Management Journal*, 36(7), 1093-1104.
- Pádraig Belton. (2017). *An Analysis of Michael E. Porter's Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Macat Library.
- Palframan, J. T., & Lancaster, B. L. (2019). Workplace spirituality and person-organization fit theory: development of a theoretical model. *Journal of Human values*, 25(3), 133-149.
- Peteraf M , Barney J.(2003). Unraveling the resource-based triangle. *Managerial and Decision Economics*, 24,309-323.
- Rao H, Greve H R.(2018). Disasters and community resilience: Spanish flu and the formation of retail cooperatives in Norway. *Academy of Management Journal*, 61(1), 5-25.
- Rauch A , Frese M , Baum J R , et al. (2007). Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship. *Organizational Frontiers*, 41-65.
- Roccas, S. , Sagiv, L. , Schwartz, S. H. , Knafo, A.(2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28(6), 789-801.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Sajko, M., Boone, C., & Buyl, T. (2021). CEO greed, corporate social responsibility, and organizational resilience to systemic shocks. *Journal of Management*, 47(4), 957-992.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-454.
- Schjoedt, L., Monsen, E., Pearson, A., Barnett, T., & Chrisman, J. J. (2013). New venture and family business teams: Understanding team formation, composition, behaviors, and performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(1), 1-15.
- Sexton, D. L., & Smilor, R. W. (1986). The art and science of entrepreneurship. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.
- Shook, C. L.(2003). Venture Creation and the Enterprising Individual: A Review and Synthesis. *Journal of Management*, (29), 379-399.
- Radosevic, S., & Yoruk, E. (2013). Entrepreneurial propensity of innovation systems: Theory, methodology and evidence. *Research Policy*, 42(5), 1015-1038.

- Stam, E., & Wennberg, K. (2009). The roles of R&D in new firm growth. *Small Business Economics*, 33, 77-89.
- Staniewski, M. W., Janowski, K., & Awruk, K. (2016). Entrepreneurial personality dispositions and selected indicators of company functioning. *Journal of Business Research*, 69(5), 1939-1943.
- Staw, B. M., Sandelands, L. E., & Dutton, J. E. (1981). Threat Rigidity Effects in Organizational Behavior: A Multilevel Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 501-524.
- Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., & Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review*, 45(2), 395-422.
- Sutcliffe, K. M. (2003). Organizing for resilience. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*.
- Syrett, M., & Devine, M. (2012). *Managing uncertainty: Strategies for surviving and thriving in turbulent times*. John Wiley & Sons.
- Tan, J. (2001). Innovation and risk-taking in a transitional economy: A comparative study of Chinese managers and entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 16(4), 359-376.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: nature and microfoundation. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Van Der Vegt, G. S., Essens, P., Wahlström, M., & George, G. (2015). Managing risk and resilience. *Academy of Management Journal*, 58(4), 971-980.
- Wang, G., Li, L., & Jiang, X. (2019). Entrepreneurial business ties and new venture growth: The mediating role of resource acquiring, bundling and leveraging. *Sustainability*, 11(1), 244-263.
- Welsh, M. (2014). Resilience and responsibility: governing uncertainty in a complex world. *The Geographical Journal*, 180(1), 15-26.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- William, B. Gartner. (1985). A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *The Academy of Management Review*, 10(4), 696-706.
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.
- Winter, S. G. (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995.
- Zahra, S. A. (2005). A theory of international new ventures: a decade of research. *Journal of international Business studies*, 36, 20-28.
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2007). How does strategic orientation matter in Chinese firms?. *Asia Pacific Journal of Management*, 24, 447-466.

Acs, Z., & Armington, C. (2004). Employment growth and entrepreneurial activity in cities. *Regional Studies*, 38(8), 911-927.

致谢

在博仁大学三年的学习与生活，是我人生中最宝贵的回忆，我不仅学会很多理论知识和做人的道理，同时也收获很多友谊，让我学会如何更严谨做学术、更认真做事、更真诚做人，真心地感谢身边帮助和关心过我的人。

首先，最需要感谢的就是我尊敬的导师周军杰教授。老师在生活和学习上都给予了我无微不至的关怀和照顾，三年的学习生涯中，对我的谆谆教诲。在整个论文的撰写过程中，无论是论文的选题、深度访谈、质性研究、实证分析，还是论文不断的修改阶段，我的导师都给予了我莫大的帮助，让我在求学的路途上汲取新知，不断完善自我，老师严谨的科研态度和诲人不倦的师德情操让我满怀感恩。感谢王铁男教授、徐二明教授、王珊珊院长、赵健宇教授、裘希教授、谢广营教授、张晗教授、王宇教授、孟巍教授等在专业学习领域给予我的指导，让我在学术上得以成长，为我的学术生涯奠定了坚实的基础。同时感谢学院的每一位老师，您们所提供的指导与帮助让我收获良多。在泰国学习的三年时光，很感激万文双、卢效坚、范琪、高静、李凌洁、向方玉、王丽娜等同学和朋友提供的学业上和生活上的帮助，是你们无私的关爱，使我博士学习和生活变得丰富多彩，谢谢你们！

最后，我要特别感谢我的父亲和母亲、公公、婆婆和亲朋好友，是你们的巨大鼓励使我坚定了求学之路，是你们的默默支持使我学有所成。在这里，要特别感谢我的先生和女儿，是你们给予了我莫大的精神动力，让我能够心无旁骛地坚定前行，谢谢你们！

再一次向博仁大学以及我的恩师，还有支持和帮助过我的领导、老师、同学、亲人和朋友们致以最诚挚的敬意和谢意！

声明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：创业者特质、组织韧性与新创企业成长关系研究

作者签名： 陈文丽

日期： _____年____月____日