

第五章 研究方法

第一節 研究對象

本研究採問卷調查法進行，以在台創業之企業業主之後代（第二代、第三代或第四代）94 人為研究對象。第一、二、三、四代分別定義如下，第二代至第四代統稱為後代。

第一代企業家：家族企業中，創業人及共同經營事業的家族成員，包括：伯、叔、妻子等。

第二代企業主：家族企業中，因血緣、姻緣或家族關係可合法承接企業者，包括兒子、女兒、女婿等。

第三代接棒人：家族企業中，第二代企業主因血緣、姻緣或家族關係，可授權並合法轉交經營權之子、女、侄子女等。

第四代接棒人：家族企業中，第三代企業主因血緣、姻緣或家族關係，可授權並合法轉交經營權之子、女、侄子女等。

針對本研究所探討的課題研究者對樣本定出一些條件：

1. 家族企業後代子裔（第二代或第三代或第四代），個人年齡 18 歲（民 75 年出生）以上者。性別、教育程度及現職領域不拘。
2. 該家族企業及其關係企業，不論現投資或設廠地點，員工人數 100 人以上；或名列中華徵信所 2002 年台灣地區企業排名 5000 大公司。

本研究共發出問卷 250 份，回收 96 份，無效問卷 2 份，有效問卷共計 94 份。回收率為 38.4%，有效問卷率為 97.9%。研究樣本之基本資料詳見表 5-1。

表 5-1 研究樣本之基本資料摘要表

基本資料變項	人數	比率
受試者年齡	20 以下	7.4
	21-25	10.6
	26-30	20.2
	31-35	18.1
	36-40	11.7
	41-45	9.6
	46-50	9.6
	51 以上	12.8
	Total	94
受試者性別	男	55.3
	女	44.7
	Total	94
受試者婚姻狀況	已婚	56.4
	未婚	42.6
	其他	1.1
	Total	94
受試者家中排行	長子女	53.2
	次子女	26.6
	三子女	12.8
	四子女	2.1
	五子女	1.1
	六子女以上	4.3
	Total	94
受試者教育程度	國內大專	57.4
	國外大專	7.4
	國內碩士	9.6
	國外碩士	22.3
	博士	3.2
	Total	94

受試者現在工作	家族任職	45	47.9
	非家族任職	47	50.0
	遺失值	2	2.1
	Total	94	100.0
受試者家族世代	第四代	3	3.2
	第三代	29	30.9
	第二代	59	62.8
	遺失值	3	3.2
	Total	94	100.0
受試者重要職務多寡	3 個（含）以下	67	71.3
	4-6 個	19	20.2
	7-9 個	3	3.2
	10 個（含）以上	4	4.3
	遺失值	1	1.1
	Total	94	100.0
受試者現在職稱	董事長	10	10.6
	董監事	8	8.5
	總經理	12	12.8
	部門負責人	10	10.6
	特別助理	5	5.3
	其他	46	48.9
	遺失值	3	3.2
	Total	94	100.0
受試者家族產業別	製造業	45	47.9
	服務業	38	40.4
	其他	9	9.6
	遺失值	2	2.1
	Total	94	100.0

第二節 研究工具

壹、本研究所用量表各向度的意義與題目

本研究經文獻回顧後，形成本研究的架構，並整理出本研究所欲探討之要素內涵（見表 5-2），再根據此要素內涵編製成本研究的工具--「台灣企業家後代生涯決定問卷」，此問卷的目的，主要用於瞭解台灣企業家後代在面對生涯選擇時，是以那些向度來決定是否接班。此問卷共有四十八題，主要分別屬於三個向度(家族主義認同、生涯決定、接班行爲)，每個向度包含有多個因素或核心概念(請詳見表 5-3)，以下謹說明各向度的意義與題目：

一、家族主義認同

此向度是根據楊國樞教授所編訂之家族主義認知量表、家族主義意願量表、及家族主義感情量表為基準改編而成（於民 91 年 5 月 23 日，獲楊教授授權）。題目總共有 22 題，主要內容和家族主義的內涵信念有關。其核心概念包括有：

- （一）團結和諧（9 題）：講求家中成員禍福相依，盡量避免衝突，形成共同一體，共同護衛家族，共同抵禦外侮。
- （二）繁衍家族（4 題）：講求維持家族的存在與延續，使之永不斷絕。
- （三）興盛家道（9 題）：講求維持與保障家族富足，增進家族聲譽。

二、生涯決定

此向度題目之編製，是依循生涯理論的概念而形成的。該理論認為個體主觀面對自己的能力與信念、外界他人的影響，慢慢統合後，會形成一種確定的感覺，並清楚未來的目標。即表示個人之天生特質與能力，長時間透過多種環境、經濟、社會、與文化事件和狀況，不斷地學習、比較、觀察、做結論，再多次面對大小不同選擇，去做理性評估和決定，一直到達目前的現況。因此「生涯決定」向度的題目共有 20 題：題目的內容主要和企業家後代選擇有相關，考慮自我觀察和世界觀察，並加以判斷。其核心概念含有：

- (一) 勝任能力 (3 題)： 是否有足夠能力接班家族企業。
- (二) 酬賞回報 (4 題)： 如有二種以上之生涯選擇，自認為接班家族企業在經濟性報酬及社會性報酬之優勢程度。
- (三) 資源有利性(4 題)： 各類人力及物力的條件、能量的有利程度。
- (四) 父親期望 (4 題)： 指父親對當事人接班的期盼。
- (五) 家人支持 (3 題)： 指家族中其他份子對個人生涯選擇的正向肯定。
- (六) 背景訓練 (2 題)： 指所學和訓練與接班行為之相關程度。

三、接班行為

此向度之題目是探討企業後代對傳承的覺知、意念、或思考未來定位的接班行為。題目共有 6 題，內容主要是接班意願和接班結果有關。其核心概念包括有：

(一) 意願 (4 題): 對於接班家族企業的想法。

(二) 結果 (2 題): 接班行為的現況。

「台灣企業家後代生涯決定問卷」除了家族主義認同、生涯決定、接班行為等三個向度之題目外，最後還有人口統計變項之題目，即年齡、性別、婚姻狀況、家中排行、最高教育程度、現職是否隸屬家族事業、家族企業創辦人與受試者之關係、家族企業和關係企業中重要職位數目、現任職稱及家族企業產業別。

以上「台灣企業家生涯決定問卷」的初稿編製完成後，首先，研究者與探索性研究之研究對象（第三代）聯繫且請其試作填寫；研究者再找到台灣地區企業家第二代、及第三代（30-48 歲）兩位，分別進行預試與討論，確定題目文意與內容清楚與恰當，經預試者的回饋，多次與指導教授、本系其他工商組博士班同學研商，修正共九次後編訂完成。各向度及題目請見表 5-3。

表 5-2 家族企業後代家族主義認同與接班行為生涯決定研究要素表

家族主義認同	生涯決定	接班行為
認知／意願要素 和諧團結 繁衍家族 興盛家道	個人評估 勝任能力 酬嘗回報 資源有利性	傳承意願 認知期 接觸期
	環境向度 父親期望 家人支持 教育訓練	傳承結果 介入期 傳承期

表 5-3 「台灣企業家生涯決定問卷」各向度題目表

向度名稱	核心概念	向度代碼		題目
家族主義	繁衍家族	A1	1	1. 子孫滿堂的大家庭，才是理想的家庭型式
		A1	2	10. 多子多孫就是一種福氣
		A1	3	11. 養育子嗣延續家族香火，是十分重要的事
		A1	4	20. 我並不覺得每個人都一定要生兒育女、傳宗接代
	團結和諧	A3	9	3. 遇到困難，最能幫助自己的還是家人
		A3	10	8. 我在做事情時，都會以整個家族的利益為優先考量
		A3	11	13. 功成名就時，應該儘量提拔自己家族中的人
		A3	12	18. 我覺得自己與家人的關係非常密切
		A3	13	21. 如果自家人和外人發生爭執，我並不會特別袒護自家人
		A2	5	2. 即使家人對不起自己，也不應該有所怨言
		A2	6	9. 逢年過節和家人團聚在一起，是很重要的
		A2	7	12. 我覺得凡事應多忍讓，以維持家庭的和諧
		A2	8	19. 我覺得即便是家人也應該「親兄弟明算帳」
	興盛家道	A4	14	4. 對我而言，興盛家業是件重要的事
		A4	15	7. 對我而言，努力工作並不是為了光耀門楣
		A4	16	14. 如果有必要，我願意犧牲自己，以維護家族的利益
		A4	17	17. 我努力上進，是為了使家人過更好的生活
		A5	18	5. 我在做事情時，會考慮到後果是否會影響家族的名譽
		A5	19	6. 我應該多做讓家人引以為榮的事
		A5	20	15. 不管發生什麼事，都不應該變賣祖傳的土地或家產
		A5	21	16. 身為我的家族的一份子，我非常引以為榮
		A5	22	22. 家醜不可外揚是一種過時的觀念
勝任能力	B1	23	23. 我曾經考慮過，我的能力並不適合在家族企業中擔任管理的工作	
	B1	24	28. 我覺得自己的能力足以接掌家族企業	
	B1	25	29. 就接掌家族企業的能力而言，我並不輸給家族中的其他人	

生涯決定	酬賞回報	B2	26	<input type="checkbox"/>	24. 我曾經考慮過，傳承家族企業所得到的金錢回報，並不比我從事另一項工作來得高
		B2	27		27. 我曾評估過，我選擇從事其他工作所需要付出的物質代價，會比我接班家族企業來得高
		B2	28		30. 我曾評估過，接班家族企業，我可以獲得較好的名聲
		B2	29		33. 我曾評估過，接班家族企業，我可以獲得較高的財富
	資源有利性	B3	30		25. 我曾經考慮過，相對於其他人的條件，我更有可能成功地傳承家族企業
		B3	31		26. 我自己評比過，傳承家業是最直接簡捷的生涯選擇
		B3	32	<input type="checkbox"/>	31. 我曾評估過，自己接掌家族企業的變數和風險很大
		B3	33		32. 從現實的角度來看，接班家族企業對我的生涯發展是最有利的
	父親期望	C1	34		34. 我覺得父親對自己的期望很高
		C1	35		38. 父親曾經很清楚的告訴我，我必須要繼續他的志業將家族企業發揚光大
		C1	36		40. 我覺得在父親眼中自己是一個值得信任的孩子
		C1	37	<input type="checkbox"/>	42. 父親從來沒有特別表達出他希望我接班家中事業
	家人支持	C2	38		35. 我的家人一直很支持我去從事真正感興趣的活動
		C2	39	<input type="checkbox"/>	37. 我從事目前的工作，完全是出於自發的選擇，並沒有受到家人或其他因素的影響
		C2	40		41. 家人曾不斷鼓勵我，希望我能在自家企業中工作
	訓練教育	C3	41	<input type="checkbox"/>	36. 我在學校所學專長和我們的家族企業沒有什麼關係
C3		42		39. 我畢業後和就職前所受的訓練就是為了接班我家的企業	
接班行為	意願	D1	43		45. 在自己的家族企業中任職，一直是我所衷心期盼的事
		D1	44		44. 我從來沒有想過離開自己的家族企業另外去從事別的工作
		D1	45		43. 我認為繼續家業和個人的理想抱負沒有衝突
		D1	46	<input type="checkbox"/>	46. 憑心而論，我並不喜歡在自己的家族企業中工作
	結果	D2	47		47. 我現在正為自己的家族事業當家做主，擔負盈虧成敗的責任
		D2	48		48. 我對現在所從事的工作感到滿意

代表負向題

貳、問卷的作答方式

問卷的作答方式，除了人口統計變項之題目外，均以 Likert 式的六點量表方式進行。受試者作答時，以圈選的數字（1，2，3，4，5，6）大小，代表當事人對這些問題所描述狀況的同意程度。圈選的數字愈大，代表同意的程度愈高。而數字代表的意義分別是：1· 非常不符合；2· 不符合；3· 有點不符合；4· 有點符合；5· 同意；6· 非常符合。

第三節 研究程序

壹、問卷施測

研究者考量若直接寄送問卷至各大企業，因為是針對業主或其子女恐怕無法得到回應。由於取樣期間值民國九十一年第三季末與第四季，企業家忙於業績，加上台灣景氣低迷，所以甚多業主後代停駐中國大陸，各種在台之聚會變少，很難利用團體搜集資料，因此設定樣本標準後，採以下取樣過程，茲將取樣過程與其中出現的現象加以說明：

1. 南北各以一企業主體為核心，展開逐一拜訪後代，並懇請代為推薦符合填答資格之樣本。南部以一在台發展四十餘年，並早已於大陸斷續投資經營之集團為主，該集團有紡織、物流、金控銀行、房屋建設、遠洋航運等各式相關產業，在台除醫院之外，幾乎涵括所有製造與服務產業。北部以國際飯店、金融保險、建築百貨、餐飲服務、電子科技等相關行業之業主後代做為對象。
2. 取樣耗時，問卷回收均不易。口頭承諾填答者，收到問卷後不一定會擲回。製作電子版問卷，便利遠距填答，但回覆結果亦不佳。

3. 一般而言，現場遞上問卷等候回答之回收率較佳。
4. 部分被推薦或轉介的企業家第二代、及第三代，由於洽公、產業外移、或求學移民身在海外；為尋求樣本之需要，研究者也進一步與中國大陸、美國加州、以及日本等地區展開收集資料工作。

貳、問卷資料處理與統計分析

資料回收完畢之後，先進行有效與無效問卷分類處理，接著逐筆輸入編號建檔。然後採 SPSS For Window 進行統計分析，驗證之前所提出的各種假設。統計分析步驟如下：

（一）確定向度

依循楊國樞教授原始之因素分析方法澄清「家族主義」之結構性，再進行正式因素分析以確定「家族主義認同」、「個人評估」、「環境評估」、「接班行爲」四個向度及內部結構，並進行下列步驟：

1. 刪除不具代表性之題目
2. 向度定義確定，因素命名
3. 量尺信度檢核

（二）假設的檢証

1. 相關分析
2. 迴歸檢驗
3. 單因子變異數分析
4. 二因子變異數分析
5. 主要人口變項變異數分析

參、研究結果與討論的撰寫

根據統計分析對於先前研究假設的驗證，參考相關研究結果，撰寫研究結果與討論。

肆、研究流程

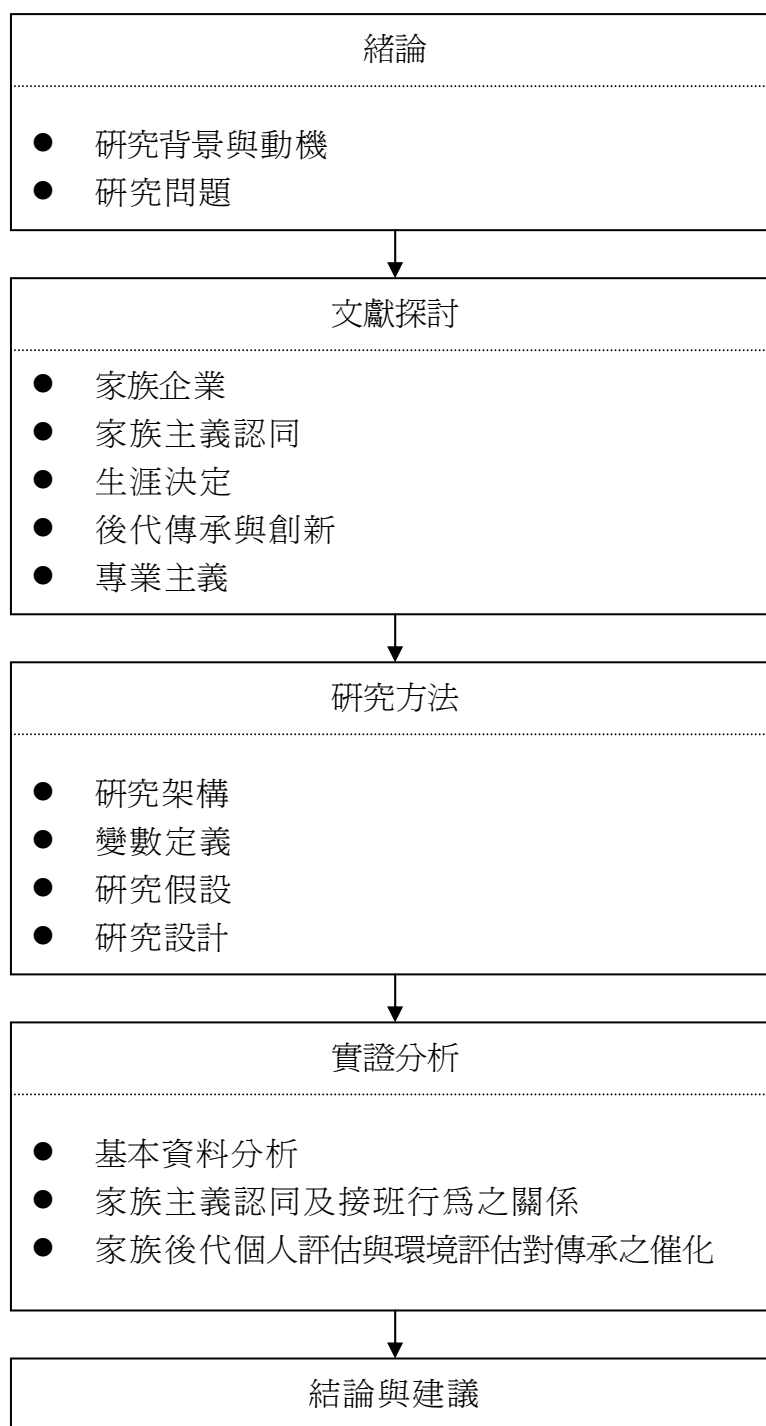


圖 5-1 研究流程圖