

國立臺灣大學社會科學院社會學研究所



碩士論文

Department of Sociology

College of Social Science

National Taiwan University

Master Thesis

自僱者工作經歷對失敗風險的影響

The Effects of Labor Market Experience on
Exit from Self-employment

王聖義

Sheng-Yi Wang

指導教授：蘇國賢 博士

Advisor: Kuo-Hsien Su, Ph.D.

中華民國 106 年 8 月

August 2017

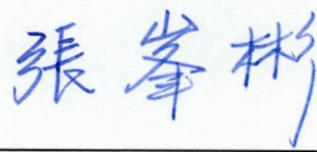
國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

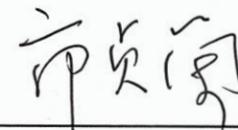
工作經驗對自雇失敗風險之影響

本論文係王聖義君(R02325008)在國立臺灣大學社會學系完成之碩士學位論文，於民國 106 年 7 月 28 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

口試委員：(指導教授)


王聖義 (簽名)


張峯彬


市貿商

摘要

自僱工作穩定程度、自僱工作能維繫多久，是學界與實務工作者關心的議題。本文研究自僱者離開自僱工作的「失敗風險」。過往研究較少以實證資料驗證工作經歷如何影響失敗風險，本文使用 2005 年「社會階層與社會流動調查」蒐集的全國性樣本，採用事件史模型，試圖分析在工作經驗中累積的人力資本對於自僱者失敗風險的影響。研究結果顯示：(1) 與先前有工作經歷者相比，先前無工作經歷者，自僱工作的失敗風險沒有達到顯著差異；(2) 先前有自僱工作經歷不會影響自僱者的失敗風險；(3) 工作經歷的異質程度會影響自僱者離開自僱部門的風險，先前在受僱期間工作任務的多樣性越低，自僱工作的失敗風險越高；(4) 對於專業人士或者管理階層，過往工作經歷有助於降低失敗風險，但先前工作經歷對於其他類型的自僱者沒有影響。本文的分析顯示，不同種類的工作經歷對於失敗風險有不同影響，其中異質的工作經歷是影響失敗風險的重要因素。並且，工作經歷對失敗風險的影響也會因自僱工作的技術層級而有所不同。

關鍵字 自僱工作、技術異質性、過往自僱經驗、事件史分析

Abstract

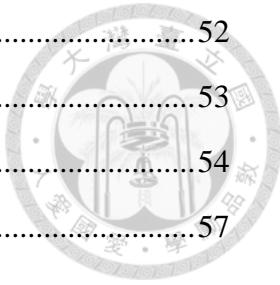
Self-employment has received considerable attention from both researchers of social stratification and practitioners. Since current studies seldom examine the effects of labor market experience on the chances of exit from self-employment, the article investigates how prior work experiences affect self-employment duration. Using the retrospective job history data from Social Stratification and Social Mobility Survey (SSM) conducted in 2005, I assess the extent to which the risk of exit from self-employment depends on the acquisition of human capital in the prior work experience. The empirical results show that: first, I could find no differences in terms of chances of exit from self-employment between self-employed without prior labor market experience and those with labor market experience. Second, there is no significant evidence to support that prior self-employment experience would reduce the hazard rates of exit from self-employment. Third, performing low variety of tasks in prior firm would increase risk of leaving from self-employment, while occupation change in prior labor market experience has no significant effect on the likelihood of exit. Fourth, prior labor market experience has a relatively significant effect on exit risk for professional and managerial self-employment, but no significant effect for skilled and unskilled self-employment. The study concludes that the acquisition of balanced skill is one of important determinants of hazard rates of exit from self-employment. In addition, the relationship between labor market experience and the chances of exit from self-employment would be moderated by the skill levels of the self-employed workers.

Keywords: self-employment; balanced skills; previous self-employment experience; event history analysis

目錄

第一章 研究導論.....	1
第二章 文獻回顧.....	6
1.1 人力資本如何影響失敗風險.....	6
1.2 特定工作經歷如何影響失敗風險.....	8
1.3 異質工作經歷如何影響失敗風險.....	13
1.4 結語.....	15
第三章 研究問題.....	16
第四章 研究框架與假設.....	17
4.1 研究架構.....	17
4.2 研究假設.....	18
4.2.1 先前有工作經歷	18
4.2.2 先前創業經驗	19
4.2.3 進入自僱部門前換過幾種技能	19
4.2.4 進入自僱部門前的公司規模	21
第五章 研究方法.....	22
5.1 資料來源.....	22
5.2 樣本設定.....	22
5.3 事件的操作化.....	23
5.4 事件史分析.....	25
5.5 自變項操作化.....	27
5.6 控制變項.....	30
第六章 研究結果.....	37
6.1 描述統計.....	37
6.2 事件史分析.....	40
第七章 結論與討論.....	49
7.1 主要研究發現.....	49
7.1.1 進入自僱部門的職涯階段	49

7.1.2 先前自僱經驗	52
7.1.3 技術異質性的討論	53
7.2 研究限制與未來方向	54
參考文獻	57



圖目錄

圖 1 1993-2016 年不同行業的自僱者人口變化趨勢	2
圖 2 1971-2011 年企業平均從業員工人數	3
圖 3 1993-2016 年自僱者教育程度的分佈	5
圖 4 三種參數模型的 Cox-Snell 殘差值與殘差值的-log (KM plot).....	27
圖 5 自僱經營失敗之 Kaplan-Merer 存活曲線分析	38
圖 6 自僱經營失敗之 Kaplan-Merer 存活曲線分析（分技術層級） ..	40



表目錄

表 1 主要項的敘述統計.....	35
表 2 工作經歷對失敗風險的影響.....	43
表 3 先前自僱經驗對失敗風險的影響.....	44
表 4 技術異質程度對失敗風險的影響.....	47
表 5 先前工作場所規模對失敗風險的影響.....	48





第一章 研究導論

馬克思曾預言自僱者作為一個社會階級，將在資本積累的過程中消失 (Marx 著 2004[1871]: 872-875)¹，從二次世界大戰結束到石油危機爆發之間，美國地區的自僱者的人口比例持續也下降，因此過去很長一段時間，社會階層的學者往往輕忽自僱工作者的重要性。²直到 1980 年代，美國自僱工作者人數因為服務業擴張而開始回升，讓「自僱者為何創業」、「自僱工作穩定與否」等研究議題逐漸受到關注 (Steinmetz and Wright 1989)。如今，社會階層研究者在進行階級分類時也傾向認定自僱工作者是穩固的存在 (Arum and Müller 2004; Takenoshita 2015)。

在臺灣社會，自僱工作者一直是勞動市場中重要的參與者。在 1980 年代末期以前，自僱工作者人數隨著總體勞動人口的擴張而增加 (Yu and Su 2004)；而 1990 年代以來，自僱工作者人數佔總體勞動人口的比例有下降的趨勢 (Takenoshita 2015)。儘管如此，自僱工作者仍是重要的勞動市場參與者。從圖 1 可知，在過去 20 年，自僱工作者人數雖然沒有隨著服務業部門擴張而增加，卻未如農業人口在近年來呈現萎縮的趨勢。

不過，近年來總體環境的變化讓學者擔憂臺灣中小企業的處境，例如林宗弘 (2015) 發現 1990 年代以來，中小企業的創業率下降、歇業率漸增，並且現存公司的平均資本額從 1990 年以來逐年增加。這些總體趨勢顯示臺灣的社會學者可能會

¹ Steinmetz 與 Wright (1987) 整理馬克思兩個決定自僱工作者命運的歷史驅動力。首先，透過政治動亂而摧毀前資本主義時期的生產方式，或者因為自僱工作本身缺乏效率而遭淘汰。其次，生產單位的資本額擴張，使得資本額小的企業越來越難存活。

² Arum 與 Müller (2004) 指出過往研究者的階級分類沒有窮盡所有自僱工作者，顯示自僱者在當時並非分析重點。這種輕忽的現象可能是因為在當時自僱工作是否為「穩固」的存在，不無疑義。美國學者 P. Blau 與 O. Duncan 將自僱工作者分類為「專業自僱者」(self-employed professionals)、「業主」(proprietors)、「農夫」(farmers)，然而，不是「業主」的技術與非技術者，就沒有特別區分僱用狀態。歐洲學者 R. Erikson、J. Goldthorpe 與 L. Portocarero 則將專業自僱者與大僱主混入專業與管理職的受僱者，讓其他自僱者依「是否有僱人」分成兩類，並分出「農夫」群體。

持續關注「自僱工作是否會消失？」的議題。

圖1 1993-2016年不同行業的自僱者人數變化趨勢
資料來源：人力資源調查（表 50 就業者之從業身份——按中分類行業分），網址：http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_f.asp?table=50

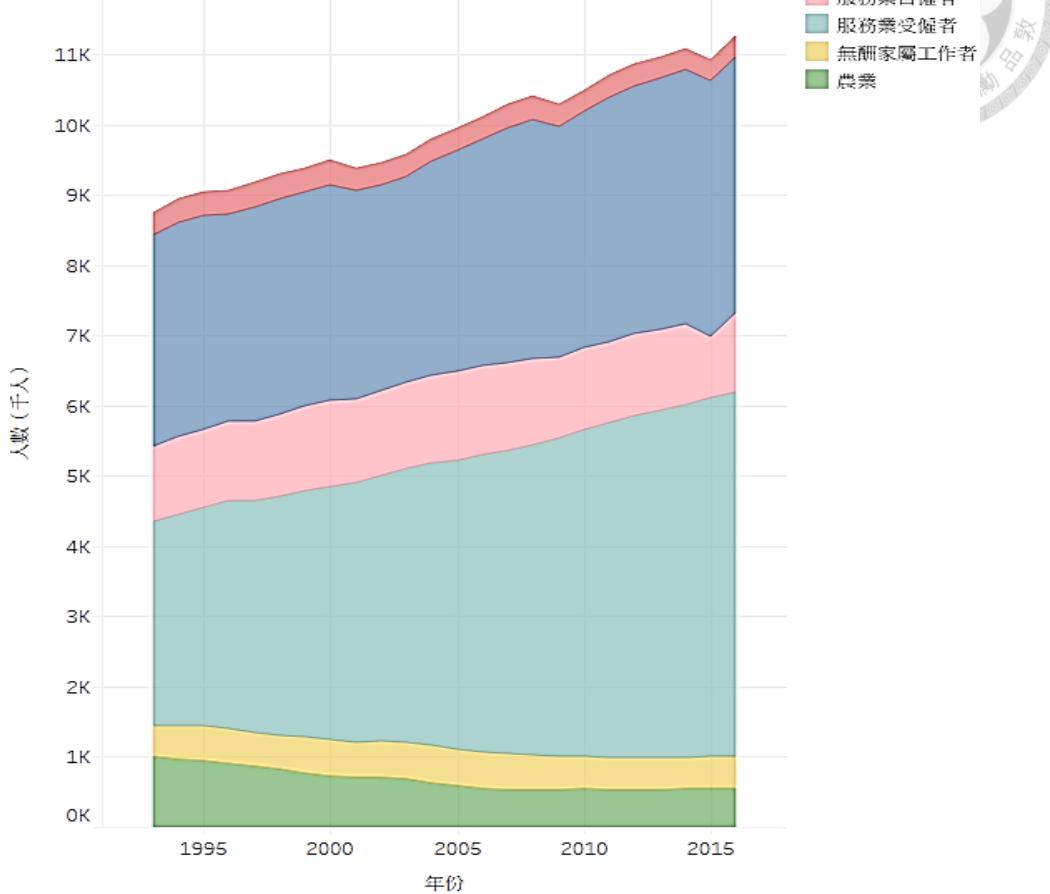


圖 1 1993-2016 年不同行業的自僱者人口變化趨勢

資料來源：行政院主計處，人力資源統計年報資料 (2016) 表 50

在個人的層次上，相較於過去在「黑手如何變頭家、黑手何時有機會變成頭家」等問題上的文獻積累（謝國雄 1993；柯志明 1993；Yu and Su 2004；Chang 2006），過去研究較少討論「頭家何時會離開自僱工作、頭家離開自僱工作的原因」。

本研究將自僱者「離開自僱工作的風險」稱為「失敗風險」。關於自僱工作是否會失敗的討論，除了組織人口（如 Hannan and Freeman 1984）、組織（如 Aldrich and Auster 1986）等分析層級外，個人層級的解釋也同樣重要（Brüderl et al. 1992；Cooper et al. 1994；Unger et al. 2011）。過去研究提出兩個應該關心個人層級解釋因素的理由。首先，自僱工作的平均僱佣人數不多，自僱者的能力與參與對維繫自僱工作有重要的影響，例如謝國雄（1993）便曾描述「拚、闖、鑽、學」是小頭家經

驗世界的一環。圖 2 是 1971 年到 2011 年臺灣企業的平均僱用規模，可知總體企業的平均僱佣規模不足 9 人，且近年來有下降的趨勢，而自僱者集中的服務業，平均企業規模也偏低。

其次，大部分的自僱者都是自行創業，而非繼承家業。自僱者在面對創業初期的挑戰時因為人力資本、社會資本上的差異，而有不同的應對能力，並且因路徑依賴的作用而持續影響自僱工作後續的發展 (Cooper et al. 1994)。過去的經驗研究也顯示，人力資本與失敗風險的關係，會受到企業是否為新創事業所影響 (Unger et al. 2011)；比起非新創事業，對於新創事業而言，創業者的人力資本較能降低失敗風險。

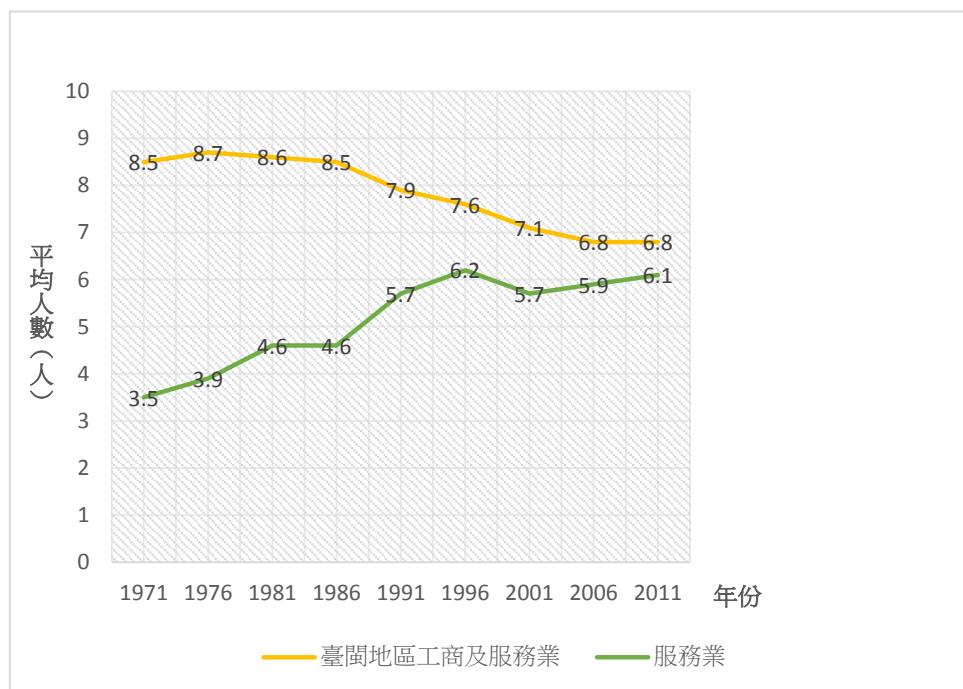


圖 2 1971-2011 年企業平均從業員工人數

資料來源：行政院主計處，100 年服工商及服務業普查報告綜合報告 (2013)

過往文獻經常討論的個人因素包含教育程度、家庭成員的協助與工作經歷，本文將聚焦在工作經歷的討論。大部份的自僱者都曾有工作經歷，自僱者過去待過的組織特質會影響工作技能的組成、工作轉換的次序與頻率，進而影響自僱工作的穩定程度 (Sørensen and Fassiotto 2011; Burton et al. 2016)，例如 Aldrich 與 Yang (2014) 便曾指出，過去在管理企業時邊做邊學，以及「模仿」成功企業或多數企業

的組織慣例，是自僱者創業技能的重要養成途徑。

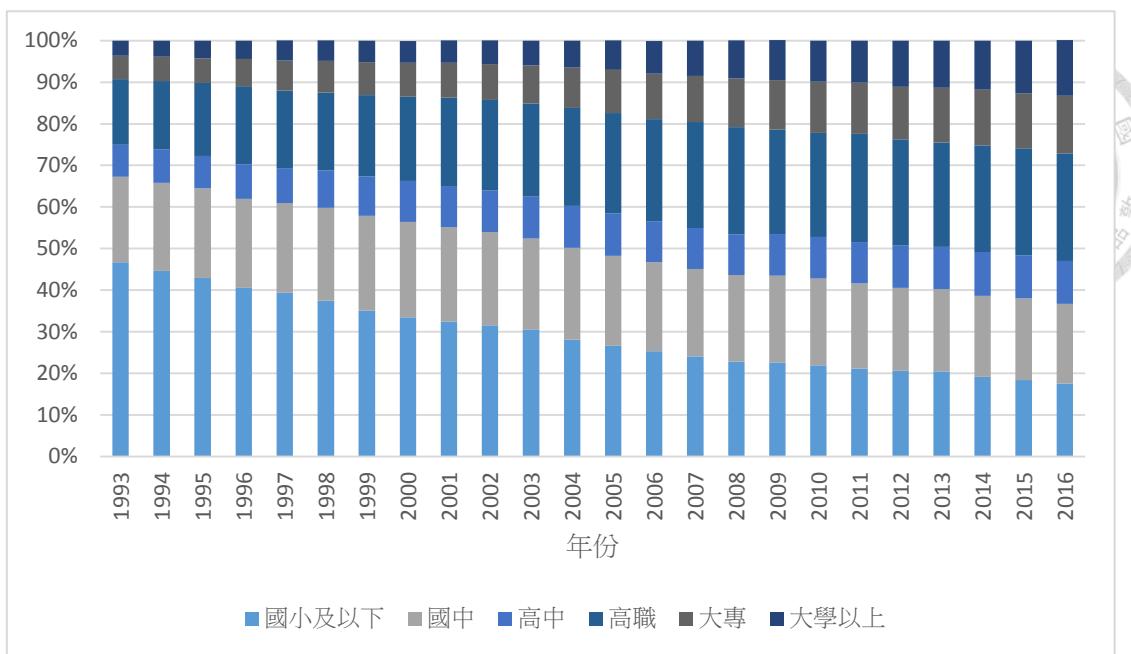
考量自僱者過往工作經歷的另一個理由在於，臺灣自僱工作者的教育程度偏低。圖 3 顯示 1993 年到 2016 年之間，臺灣自僱者的學歷分佈。在 1993 年，教育程度在國中以下的自僱者，約佔總體自僱者人口的 67.3 個百分比，而這個比例在 2016 年減少到 36.8 個百分比左右。2016 年，受僱者的教育程度在國中以下者僅約 13.4 個百分比，低於教育程度在國中以下的自僱者佔總體自僱者的比例（主計處 2016）。換言之，本研究所分析的自僱者，有相當高比例最高學歷在國中以下，因此過往在勞動市場累積的工作經歷是技能養成的重要來源。

關於過往工作經歷如何影響自僱者失敗風險的分析，已經累積不少成果，不過，目前仍少有相關的研究完整檢測不同類型的工作經歷對於失敗風險的影響。因此，本研究想討論問題是，自僱者過往的工作經歷是否會影響失敗風險？不同類型的工作經歷，對於失敗風險的影響是否有所不同？

此外，過去研究指出，自僱者過去的工作經歷與創業活動的關係，會因為自僱者的不同類型而有變化。那麼，工作經歷的影響對失敗風險的影響，是否會因當前自僱工作職位的技術類型而發生改變？

受益於 2000 年以來長期追蹤資料的徵集，以東亞社會為對象的研究發表漸多 (Park 2010; Takenoshita 2015)。本研究使用中央研究院社會學研究所蒐集的「2005 年社會階層與社會流動研究」(social stratification and social mobility survey)，以「人－事件」為分析單位，並採用事件史模型，回答本研究的研究問題。

本研究指出，無工作經歷者的失敗風險沒有顯著高於有工作經歷者，不過，相較於無工作經歷者，曾有無酬家屬工作經驗的自僱者，失敗風險較低。與過去研究相違的是，相較於無工作經歷者，先前的自僱工作經歷不會影響失敗風險，但先前擔任無酬家屬工作者的經驗卻會降低失敗風險。並且，工作經歷的異質性會影響失敗風險。在控制住當前自僱工作職位的僱佣規模後，先前的工作場所的科層化程度越高，失敗風險也會越高。最後，先前工作經歷與失敗風險之間的關係，會因自僱工作職位的技術層級而有不同，顯示自僱工作的創業門檻的重要。





第二章 文獻回顧

本研究將自僱者離開自僱工作的可能性稱為失敗風險。在本章首先回顧過往工作經歷對失敗風險影響的兩種不同觀點。一種觀點認為過往工作經歷能夠培養創業所需的工作技能、提高初始投資金額，因此會降低失敗風險，而另一種觀點則認為過往工作經歷同時會影響自僱者對於工作表現期待，進而提高失敗風險。

其次，本章回顧「一般工作經驗」、「先前的創業經驗」、「異質的工作經驗」等不同類型的工作經驗如何影響失敗風險，並且說明工作經歷與失敗風險的關係，是否會因為技術層級而有所不同。

1.1 人力資本如何影響失敗風險

1.1.1. 人力資本對失敗風險的影響

人力資本指的是自僱者在創業初期所擁有的知識與資本，學者經常會使用的測量概念包括：個人因家庭背景而對創業活動有所瞭解與認識、在教育制度中養成的知識與技能，以及在勞動市場累積的工作經歷等。由於目前從職涯的角度討論自僱工作者的理論框架尚未建立 (Burton et al. 2016)，本節將援用文獻中有關人力資本如何影響失敗風險的討論，理解過往工作經歷與失敗風險的關係。

自僱工作的工作表現有許多衡量方式，企業的獲利率與企業僱用人數的成長、自僱工作者的薪資報酬，或者在自僱工作存活的時間都是可能的測量方式。本研究討論自僱者的工作經歷如何影響自僱工作存活與否、存活時間的長短。

過去的研究顯示，人力資本會影響失敗風險，但是影響的方向卻可能是未定的。Brüderl 等學者 (1992) 認為人力資本會影響失敗風險；人力資本累積越多，越可能因為「提升工作技能」與「提高初始投資」而降低失敗風險。

然而，工作技能與初始投資金額並非影響失敗風險的唯一因素，自僱者「對

工作表現的期待」也是影響失敗風險的重要因素。自僱者會比較自僱工作與受僱工作的可能報酬，以決定要維持自僱工作，還是回到正規勞動市場就業 (Taylor 1999; Arum and Müller 2004; Hyttinen and Rouvinen 2008)。

當自僱者認為工作表現不符原先期待時，自僱者便會考慮主動結束自僱工作，因此對於自僱工作表現的期待越高，失敗風險也越高 (Gimeno et al. 1997)。自僱者可能在創業期間重新評估企業成長的前景，而過去在受僱工作的經濟報酬便會成為自僱者衡量工作表現的判準；先前受僱工作的經濟報酬越高，自僱者對於自僱工作表現的期待越高 (Gimeno et al. 1997; Taylor 1999)。³

從上述討論可知，由於人力資本會提升自僱者對於工作表現的期待，使得人力資本不一定會降低失敗風險。不過，如果進一步區分人力資本的類型，「一般人力資本」與「特定人力資本」等兩種不同類型的人力資本對於失敗風險的影響並不相同。

1.1.2. 一般人力資本與特定的人力資本

在勞動市場中獲得的工作經歷，包括職業經驗、產業經驗等，都屬於某種人力資本的投資；不同種類的人力資本投資，對於工作技能的提升程度也不相同 (Unger et al. 2011; Marvel et al. 2016)。

人力資本可區分為「一般人力資本」與「特定人力資本」等兩種不同類型。

³ 除了在受僱工作期間的薪資報酬外，有兩個與人力資本無關的因素也會影響自僱者「對工作表現的期待」，這兩個因素分別為「自僱工作的非經濟報酬」、「自僱工作與受僱工作之間的轉換成本」(cost of switching)。自僱工作為自僱者帶來的非經濟報酬也會影響自僱者對於工作表現的期待；自僱工作的非經濟報酬越高，工作表現的期待越低。Carr (1996) 便指出，許多已婚女性為了同時兼顧家庭與工作的需求而選擇創業；對於她們來說，較低的工作表現可能是可以被容忍的。Takenoshita (2015) 的研究實際驗證這個假說。臺灣與韓國已婚的自僱女性將自僱工作視為緩解家庭與工作需求衝突的策略，比起單身女性，更不容易離開自僱工作，而日本已婚自僱女性則因為創業門檻較高，反而容易因為難以兼顧而離開自僱工作。

此外，轉換成本指涉從自僱工作轉為受僱工作的成本 (Gimeno et al. 1997)。舉例來說，Sørensen 與 Phillips (2011) 認為先前在大公司任職的勞動者，較容易受其他僱主青睞，因此，在相同工作表現的水準下，先前在大公司任職的自僱者較可能會離開自僱工作。

「一般人力資本」無論在受僱工作與自僱工作都能提高工作表現，「特定人力資本」則是不一定能提升受僱工作的工作表現，但在自僱工作能發揮更大效益的技術與資源 (Brüderl et al. 1992; Gimeno et al. 1997)。



Gimeno 等學者 (1997) 認為一般人力資本除了會提高自僱者的工作表現，也會提高自僱者回到受僱工作後的工作表現。因此，一般人力資本對失敗風險的影響方向在理論上無法確定；影響方向取決於一般人力資本實際提高較多自僱工作的工作表現，還是較多受僱工作的工作表現。與一般人力資本不同的是，特定人力資本會提高自僱者的工作表現，但不會影響自僱者回到受僱工作的工作表現。

文獻中有兩種界定「特定人力資本」的方式。第一種方式是把創業活動相關的人力資本投資認定為「特定人力資本」。過往的研究指出，人力資本與創業活動相關，有助於企業成長，包括提升自僱工作的財務表現、增加僱用人數等 (Brüderl et al. 1992; Unger et al. 2011)。

第二種方式是將「特定人力資本」依其是否有助於改善「新創事業的弱勢情況」而界定。Stinchcombe (1965) 指出，新創企業先天不利之處就在於他們必須熟悉與發明新角色、與陌生人或陌生的組織合作；相較於開業已久的企業，新創企業的自僱者需要花比較多成本磨合相關行動者、熟悉生產流程。Cooper 等人 (1994) 認為自僱工作與先前工作經歷越相似，失敗風險越低；自僱者若能從過往的工作經歷中瞭解特定產業的產品、技術與生產過程，熟悉顧客、供應者等相關行動者，則會提升其工作表現。

關於「對工作表現的期待」是否會影響失敗風險，過去使用複雜的統計模型來測量這個效果 (Gimeno et al. 1997)，更為簡便的方法可能是觀察「特定人力資本」是否可以解釋失敗風險。

1.2 特定工作經歷如何影響失敗風險

一般人力資本與特定人力資本的區隔，可以對應到本研究的核心概念「工作經歷」，本研究稱之為「特定工作經歷」與「一般工作經歷」。

一般工作經歷廣泛地指涉自僱者過去在勞動市場中所累積的工作資歷，如工作職位、轉職頻率等。經驗研究顯示，在進入自僱工作職位之前，在勞動市場中累積的受僱經驗有助於提升自僱者的工作表現，包括降低失敗風險 (Taylor 1999; Boden and Nucci 2000; Chang 2006) 與提升自僱者的工作報酬 (Block and Wagner 2010)。另一方面，過去的職涯若受到中斷或者工作轉換過於頻繁，可能不利於人力資本的積累。經驗證據顯示，進入自僱工作前退出勞力市場者，失敗風險較高 (Taylor 2004)。再者，自僱者過去待在失業狀態的時間越長，失敗風險較高 (Taylor 1999; Oberschachtsiek 2012)、自僱工作的報酬也較低 (Evans and Leighton 1989)。

特定工作經歷則是與創業活動相關的工作經歷。過去的研究顯示，自僱者越熟悉相關的行動者，越有助於提升自僱者的工作表現，包括將低失敗風險 (Gimeno et al. 1997; von Praag 2003; Cowling 2006)、增加自僱工作的僱用人數 (Cooper et al. 1994; Cowling 2006)，並且也會提升自僱者的薪資水準 (Sørensen and Phillips 2011)。

先前創業經驗也是一種特定工作經歷。文獻中關於先前創業經驗是否會降低失敗風險有不同看法 (Brüderl et al. 1992; Gimeno et al. 1997; Parker 2013)。大體而言，先前創業經驗與失敗風險之間的關係有三種不同的觀點。一種論點認為若自僱工作的技術要求較低，則先前的創業經驗不會影響失敗風險。第二種看法認為，先前的創業經驗能提升工作技術，有助於降低失敗風險。第三種看法則認為，先前的創業經驗與失敗風險之間的關係是虛假關係，兩者都由自僱者的劣勢處境或者先前在受僱工作的工作表現決定。

1.2.1 先前經營企業的經驗不會影響失敗風險

Parker (2013) 指出創業活動可能過於簡單而無法學到東西，或者因為創業活動過於複雜，而很難有效學習。

如果考量自僱者存在著不同類型，「先前經營企業的經驗不會影響失敗風險」的說法在某些情況下可能成立。Blumberg 和 Pfann (2016) 認為不同類型的自僱

工作，職涯的動力有所不同；人力資本與失敗風險之間的關係會因不同類型的自僱工作而有差異。他們以人力資本如何影響創業活動為例，指出應將自僱工作區分為「新創事業」與「繼承家業」；在職涯過程中的人力資本積累，可能會增加創業者進入自僱部門的機會，然而，人力資本積累越多，繼承家業的機會反而會下降，因為在勞動市場中累積的受僱經驗，提高了繼承家業的機會成本。

人力資本與進入自僱部門之間的關係，也可能因為技術層級的不同而有所改變 (Arum and Müller 2004)。以臺灣的情況為例，Yu 和 Su (2004) 發現教育程度越高者，越可能成為專業與管理自僱者，而教育程度越低者，越有可能成為非技術自僱者。相較之下，較少有文獻分析先前工作經歷與離開自僱部門的風險，如何受到技術層級所影響。⁴

1.2.2 先前經營企業的經驗會降低失敗風險

累積創業知識的重要學習途徑是「試誤」與「從做中學」(Aldrich and Yang 2014)。Jovanovic (1982) 主張自僱者需要逐步找到組織運作的最適解，自僱工作做得越久，失敗風險越低。而這些學者假定創業經驗不僅能提升現職的工作表現 (Stinchcombe 1965; Yu and Su 2004; Chang 2006; Ohyama 2015)，也可以提升下一份自僱工作的工作表現。

Brüderl 等人 (1992) 與 Gimeno 等人 (1997) 都同意「先前經營企業經驗」會提升自僱者的工作技能，但是，Brüderl 等人 (1992) 與 Gimeno 等人 (1997) 對於「先前經營企業經驗」在理論中的位置的看法不同。Gimeno 等人 (1997) 認為只有「先前工作經歷與自僱工作的相似程度」屬於「特定人力資本」，而 Brüderl 等人 (1992) 則認定「先前經營企業經驗」也屬於「特定人力資本」。兩者的差異在於，Gimeno 等人 (1997) 認為「先前經營企業經驗」會同時提

⁴ Arum (2004) 在討論工作經歷對於失敗風險的影響時，雖然有區隔技術層級的不同，但他的論述重點主要放在性別差異上。他發現先前的工作經歷會提高男性專業自僱者的失敗風險，而不會影響女性專業自僱者的失敗風險。



升「對於工作表現的期待」，因而不一定能降低失敗風險。他們指出先前有創業經驗的人，對創業表現的期望較高，從而抵銷了生產力的增加，並且猜測自僱者的成就感來源可能是創業本身的樂趣，因此當企業穩定後，反而會降低自僱者待在原處的慾望。

不過，有些研究者認為經理人與自僱者之間有所差異，不可一概而論。經理人所在公司通常已有成熟組織慣例，相較之下，自僱者所屬公司通常新創不久 (Begley and Boyd 1987; Begley 1995)。相較於在他人公司擔任管理者，自行創業者可能比較知道如何降低新創事業的風險。

「先前有創業經驗」在概念上屬於「特定人力資本」。從這個角度來說，可將「先前經營企業經驗」依其「管理的是誰的公司？」再細分為「先前有創業經驗」與「先前有管理他人公司的經驗」。「先前有管理他人公司經驗」提升工作技能與初始投資的同時，也會提高對創業表現的期待。相較之下，「先前有創業經驗」的自僱者，其生產力提升的程度，應高過於回到受僱工作後，生產力提升的程度。

討論自僱工作經歷如何影響後續職涯發展的研究，指出先前自僱工作經歷與生產力的關係，會因為該工作職位是自僱工作還是受僱工作而所不同。在 Evans 與 Leighton (1989) 的開創性研究指出，先前的創業經驗與先前的受僱經驗都會提升受僱者的薪資，兩者之間沒有顯著差異，不過他們所使用的樣本無法代表全國人口。後續研究經常發現，先前的創業經驗會降低受僱工作的工作表現 (Bruce and Schuetze 2004; Kaiser and Malchow-Møller 2011)。另外，也有研究指出，先前的創業經驗有助於提升在新創事業的薪資收入。Campbell (2013) 發現曾經創業者在加入新創公司後，薪資收入明顯高於未曾創業者，以及曾創業但進入已經成熟的企業。這樣的結果說明，有過創業經驗的人，比較了解要怎麼經營新創企業。

然而，關於過往創業經驗對自僱者工作表現的影響，經驗研究的結果彼此衝突。有些經驗研究顯示先前的創業經驗會提升自僱者的工作表現。先前有創業經驗者，薪資報酬較高 (Unger et al. 2011; Cowling 2006)，而先前有創業經驗者，失敗風險較低 (Taylor 1999; Cowling 2006; Arum 2004)。並且，有些研究發現，對自僱角色的熟悉程度除了會提高技能，也會增加自僱者對自己創業能力的信心。例如：Taylor (1999) 便發現先前有自僱經驗者，非自願離開自僱部門的風險較低。Toft-Kehler 等人 (2016) 則發現對於只有一些創業經驗的自僱者來說，主動離開自僱工作的可能性較低。Stuetzer et al. (2013a) 發現過去的自僱經驗與新創企業家自評的工作能力正相關，過去的管理經驗不會影響新創企業家自評的工作能力。

然而，先前創業經驗對於失敗風險的影響在某些經驗研究中沒有獲得支持 (Brüderl and Preisendorfer 1998; Yu and Su 2004)，而有些研究反而發現先前有創業經驗會提高失敗風險 (Barbieri and Bison 2004; Haapanen and Tervo 2009; Oberschachtsiek 2012)，例如 Cassar (2014) 指出過往有過自僱經驗者對於企業成長的預測會失準。

為了回應既有經驗研究發現之間的衝突，有些研究者重新設想先前創業經驗與生產力之間的關係。Toft-Kehler 等人 (2014) 提出「創業經驗曲線」的概念，認為過往創業次數與自僱工作表現之間的關係並非線性關係，而是 U 形關係。由於創業活動過於複雜，一知半解容易誤判情勢，工作表現反而較差。而先前的自僱經驗與目前的自僱工作的情境越相似，越有助於創業者從創業經驗中學習；這些工作情境包括不同次創業的產業相似程度、地理位置相似程度，以及時間的鄰近性。

另外，自僱者過往工作經歷的效力，也可能隨著企業情境的改變而減損，過往發展出來的人脈，也可能會隨著人事變遷而逐漸消失。Parker (2013) 指出過往自僱經驗對於失敗風險的影響會因存活時間的增加而遞減。

1.2.3 先前創業經驗與失敗風險之間的關係是虛假關係

在討論先前創業經驗如何影響失敗風險時，Brüderl 等人 (1992) 提到可能有一群不穩定的勞工不斷進出自僱部門，直到確信自己沒有足夠的能力為止。過往的研究也顯示存在著「逆向選擇」的可能，在受僱工作工作表現較差者，比較可能進入自僱部門，而他們也比較可能離開自僱工作 (Bruce and Schuetze 2004; Hyytinens and Rouvinen 2008; Hyytinens et al. 2013)。並且，在進入自僱部門前處在失業狀態者，也比較容易再度失業 (Debrulle 2016)。

綜上所述，特定的工作經歷包括先前的產業經驗與先前的創業經驗。其中，先前的創業經驗與失敗風險的關係，文獻中有不同的說法，並且經驗研究的發現彼此之間也有衝突的地方。

1.3 異質工作經歷如何影響失敗風險

異質工作經歷指自僱者在過去的工作經歷中，曾經接觸過多少個不同的工作角色，例如：財務、人力資源、管理者或者技術人員等 (Lazear 2005)。Lazear (2004, 2005) 認為自僱者與受僱者的區別在於「技術異質性」(balanced skills)。預計創業者需要執行較多種類的任務；受僱者只會投資一種技能，而預計創業者者則會投資在他最弱的技能，或者在勞動市場中接觸多種技能。比較單一的技能，自僱者不如受僱者，但自僱者的技能組成是相對異質的；異質的技術組成會提升自僱者的工作表現，卻不會影響受僱者的工作表現。這樣的狀況與特定人力資本的概念相符。

對於技術異質性與工作表現的關係，經驗研究沒有一致的發現。有些經驗研究指出，技術異質性會提升自僱者的工作表現。Stuetzer 等人 (2013a) 的研究發現技術異質程度與自僱者自評的工作能力正相關。Bublitz 與 Noseleit (2014) 的研究略為修正 Lazear (2005) 的看法。他們的研究指出，技術異質程度不只會提升自僱者工作表現，也會提升受僱者的工作表現，只是比起受僱者，技術異質程度對於工作表現的提升幅度更大 (Hartog et al. 2010; Åstebro et al. 2011; Bublitz

and Noseleit 2014)。不過，也有經驗證據指出技術異質程度會降低自僱者的工作表現 (Åstebro and Thompson 2011)，或者沒有發現技術異質程度與自僱存活之間的關係 (Oberschachtsiek 2012)。

Sørensen 和 Fassiotto (2011) 雖然同意自僱者的技術越異質，越有利於企業的經營，但他們反對 Lazear (2005) 的預設。他們認為先前工作場所的特質，以及僱主如何管理、組織員工，才是影響技術異質程度的關鍵。舉例而言，在 Lazear (2005) 的分析中，曾在受僱工作中接觸到工作角色的數量加總是自僱者生產力的關鍵，但這樣的分析會混雜兩種不同的機制：首先，先前的工作場所特質會影響技術組成的異質程度。由於每家公司的制度安排與工作角色的分化程度不同，員工所習得的技能組合也會隨之改變；制度安排有輪調的設計，以及工作的角色分化程度越小，則失敗風險越低。其次，是創業者本身的固有傾向，自僱者本身可能是不穩定的勞工或者偏好嘗試各種工作；先前的工作職涯越不穩定，則失敗風險越高。因此，他建議應該要將分析限定在組織方面的影響。

自僱者過去在個別組織中所負責的工作職位的任務多樣性，乃至於職位轉換的次序，確實相對缺乏討論。Hsieh (2016) 的研究是少數的例外，他在同意創業者是通才的前提下，依職涯路徑是「逐步接觸不同領域的知識」，還是「同時接觸不同領域的知識」來區隔兩種通才的類型；他認為「同時接觸不同領域的知識」比起「逐步接觸不同領域的知識」更能觸類旁通與提升創業所需的能力。過去也有經驗研究指出，企業規模與員工的技能多樣性成反比關係 (Bublitz and Noseleit 2014)。這樣的結果暗示對於大部分人來說，任務多樣性比職位轉換更為重要。

過去從事的工作職位對於技能多樣性的要求，可能也會影響自僱者在創業後的工作表現，但目前尚少有研究檢驗過去受僱工作的公司規模如何影響自僱者的失敗風險 (Sørensen and Phillips 2011; Rocha et al. 2013; Dubrelle 2016)。再者，Lazear (2005) 認為他的論點比較適用於需要管理企業的自僱者，對於工作的任務需求較為單一、自營工作者來說，可能較不適用。

此外，不論是支持或者反對技能多樣性論題的文章，通常都使用相當特定的

樣本，例：如美國史丹佛大學畢業生 (Lazear 2004, 2005)、德國創新導向的企業樣本 (Stuetzer et al. 2013b)、加拿大創新育成中心的發明家樣本 (Åstebro and Thompson 2011)、從失業狀態轉入自僱部門者 (Oberschachtsiek 2012)。Wagner (2003) 與 Lechmann 和 Schnabel (2014) 討論技術異質程度與進入自僱部門之間的關係，以及 Rocha 等人 (2013) 與 Dubrelle (2016) 論及技術異質程度與存活機會關係的文章是少數的例外。因此，技術異質程度的相關論點是否能適用於分析全國性代表樣本，以及是否適用失敗風險的分析，便成為重要的課題。

1.4 結語

本章回顧過往工作經歷如何影響自僱者失敗風險的研究成果，主要使用的概念為工作經歷。

人力資本如何影響創業者存活風險的討論，可區分為經驗持續時間與工作經歷異質性等兩個部分。工作技能將會隨著勞動經驗的增加而持續積累，而那些能夠幫助自僱者熟悉創業者的角色、累積多種不同工作技能的工作經歷，對於經營自僱工作來說更為重要。

Arum 與 Müller (2004) 同時分析在 11 個國家的自僱者的個人資源如何影響「進入」自僱部門與「離開」自僱部門的機率，他們承認，相較於「進入」自僱部門，個人因素比較難解釋自僱者為何「離開」自僱部門。人力資本的解釋邏輯簡單易懂，然而，人力資本的解釋並非總是具有解釋力。因此，檢視因經驗發現不一致所提出的對立假說，便成為現階段可以努力的目標。



第三章 研究問題

本研究以工作經歷為主軸，檢驗自僱者過去工作經歷如何影響自僱者離開自僱工作的風險（在本研究中稱為失敗風險）。本研究將可能影響失敗風險的工作經歷分為自己過往的創業經驗、職位的轉換與先前工作場所的組織特質。並且，本研究也討論自僱者的工作經歷與失敗風險的關係，是否會受到技術層級影響。

本研究將探究以下問題：

1. 在進入自僱部門前累積的工作經歷，是否會影響失敗風險？相較於無工作經歷、先前有工作經歷者失敗風險是否較高？
2. 在進入自僱部門前的自僱工作經歷是否會影響失敗風險？
3. 異質的工作經歷是否會影響失敗風險？
4. 工作經歷與失敗風險的關係，是否會因技術層級而有所改變？



第四章 研究框架與假設

本章提出說明工作經歷與失敗風險之關係的研究架構，並指出尚待經驗資料驗證的研究假設。

4.1 研究架構

依循過去文獻，自僱者在本研究界定為「擁有自己的生產工具，憑藉勞動力與資本賺錢者」(Steinmetz and Wright 1987)。相較於繼承家業或者進入其他既存企業，自僱者的技能與知識是否能降低創業初期的失敗風險，是影響自僱者工作流動的重要因素。根據前一章的文獻回顧，我將可能降低失敗風險的工作經歷分成四個面向，分述如下：

4.1.1. 先前的工作經歷

假設一比較「先前有工作經歷者」與「無工作經歷者」的失敗風險是否有差異。

4.1.2. 先前有自僱經驗

假設二比較「先前無自僱經驗者」，相較於「先前有自僱工作經歷者」，是否更容易遭遇失敗。

4.1.3. 技術異質程度

按照 Hsieh (2016) 對通才的分類，我們進一步將技術異質程度區分為「工作職位的技術異質程度」與「工作任務的技術異質程度」等兩個構面。「工作職位的技術異質程度」是指自僱者過去在勞動市場經歷的工作職位，在職業面向的集中程度，例如全部都是單一的職業或者有很多種不同的職業（假設三、假設四），而「工作任務的技術異質程度」則是指在某個工作職位中，需

執行任務的多元程度（假設五）。



4.2 研究假設

4.2.1 先前有工作經歷

既有研究指出，在進入自僱部門前缺乏勞動經驗者，公司倒閉的風險較高 (Taylor 1999; Boden and Nucci 2000; Cowling 2006)。從過往工作經歷，自僱工作者可能學習組織運行所需的指導原則與生產流程 (Aldrich and Yang 2014)、累積企業運行所需的初始資金 (Boden and Nucci 2000) 與掌握創業機會的相關資訊 (Shane 2000)。總而言之，對此，過往的工作經歷有助於提升自僱工作者的工作能力，以及創建品質較佳的企業 (Brüderl et al. 1992)。

此外，無工作經歷者本身失敗風險較高，可能是因為勞動市場的新進者需要時間摸索合適的工作。一般而言，隨著工作經歷的增加，轉換工作的頻率會慢慢下降 (Carroll and Mosakowski 1987)，而職場新手的流動率比一般人還要高。不熟悉勞動市場者需要一段時間探索工作特質與個人能力、個性的配適性，也較可能在職涯初期嘗試風險高的工作職位 (Johnson 1978)。

不過，缺乏工作經驗的自僱者也可能降低對自己工作表現的期待 (Gimeno et al. 1997)。DeTienne 與 Cardon (2012) 指出自僱者越年輕，自僱工作反而不容易解散清算。以此類推，缺乏工作經歷也可能會因為放寬對於自僱工作表現的標準，而降低失敗風險。先前的研究也發現勞動市場經驗與自僱者的失敗風險之間的關係未達顯著水準 (Yu and Su 2004)。

雖然工作經歷與失敗風險的關係在理論上猶有爭辯空間，本研究仍預設過往工作經歷能夠降低失敗風險。

H1：比起有工作經歷的自僱者，無工作經歷者，失敗風險較高



4.2.2 先前創業經驗

先前自僱經驗對於失敗風險的影響，文獻中提出三種可能性：首先，先前自僱經驗可以接觸創業所需的多種工作任務，因而有助於幫助下一份自僱工作。並且，先前自僱經驗屬於「創業活動相關的人力資本」，能幫助自己經營企業。其次，有些學者稍微修正前述的說法，認為創業經驗需要克服某些學習的障礙才能夠轉換為有利於維持自僱工作的知識，這些學習障礙包括：過去的經驗不一定能在不同創業情境中仍有效、有過自僱經驗者容易高估自己經營才能的認知偏誤等。第三種說法則指出「逆向選擇」的可能性，亦即工作能力會提升自僱者的失敗風險，也會提高自僱者再次進入自僱部門的可能性。

本研究認為過去過創業經驗會降低自僱者的失敗風險 (Taylor 1999; Stuetzer et al. 2013b; Chang 2006)。自僱者能從試誤中可習得創業所需的知識，包括發現創業機會，培養客群、平衡財務狀況等 (Toft-Kehler et al. 2014)。比起沒有創業過的自僱者，有過創業經驗的自僱者失敗風險較低 (Reuber and Fischer 1999; Parker 2013)。

另外，有些研究主張，過往曾經創業的自僱者容易有高估自身能力的認知偏誤，例如：Taylor (1999) 便發現過去的創業經驗越豐富，越不可能「自願」離開自僱工作。這種認知偏誤隨著創業經驗積累才會逐漸被克服 (Gimeno et al. 1997; Aldrich 2014)。這意味著有過創業經驗的自僱者，由於過份信任自己的能力，當出現更好的工作選擇時，也不一定會離開自僱工作。

H2：比起不曾創業者，曾有創業經驗者，失敗風險較低

4.2.3 進入自僱部門前換過幾種技能

過去研究顯示，技術異質性會提升自僱者的生產力 (Stuetzer et al. 2013a; Stuetzer et al. 2013b)。Stuetzer 等人 (2013b) 發現自僱者在創業前曾涉獵的領域越多，自評的創業能力越佳。多樣化的工作經歷對自僱者生產力的幫助也

多於對受僱者的幫助 (Åstebro et al. 2011; Bublitz and Noseleit 2014; Montserrat and Vilalta-Bufi 2016)。Bublitz 與 Noseleit (2014) 發現技能多樣程度會影響自僱者與受僱者的薪資，但對於自僱者的影響較大。

Lazear (2005) 認為比起受僱者，勝任自僱者的工作需要對於多種領域的技術都有所涉獵。既然涉獵的技術領域會提升自僱者的生產力，應當能夠降低自僱者的失敗風險。因此，本研究預測，過去所接觸過的技術越異質，失敗風險越低

H3：進入自僱部門前轉換職業的次數越多，失敗風險越低

自僱工作者的技術層級越高，執業技能的門檻也越高，在這種狀況下，多樣的職涯經驗不一定有利。Bublitz 與 Noseleit (2014) 嘗試在技術的多樣性外，拉出「技術程度」(skill level) 的概念軸線，認為只有技術的程度只有達到一定的門檻才會提高自僱者的工作表現。過去也有經驗研究發現自僱者所曾經歷過的職業與產業越多種，家戶收入反而會降低 (Åstebro and Thompson 2011)。因此，技術異質程度對於失敗風險的影響，可能會因為自僱者的技術層級而受到改變。Park (2010) 也指出日本與韓國技術自僱者存活時間的差異，可歸因於進入自僱部門前是否有經過完整的學徒訓練。在這種情況下，涉獵多樣技能所需的時間投資，可能反而有礙於專業技能的積累。另一方面，能力較弱的自僱者在勞動市場中經常經歷薪資減損，會傾向留在自僱部門 (Åstebro et al. 2011; Luzzi and Sasson 2016)，並且技術異質程度為自僱者帶來的正向回報，大致隨著教育程度越高而遞減 (Åstebro et al. 2011)。

H4: 進入自僱部門前轉換職業的次數與失敗風險的關係會受到自僱者技術層級的影響。對於專業或技術自僱者而言，轉換職業的次數會提高失敗風險；而對於非技術自僱者來說，轉換職業的次數會降低失敗風險。

4.2.4 進入自僱部門前的公司規模

過去研究顯示，先前的公司規模越大，自僱者的失敗風險越高 (Sørensen and Phillips 2011; Rocha et al. 2015; Debrulle 2016)。



關於公司規模的影響，有「能力」與「承諾」等兩種主要的解釋。「能力」的解釋認為，在大公司工作容易養成特定而專業的技能，不利於多樣化技能的養成。過去研究也發現，公司規模越小，科層化便越不明顯；在小公司工作的員工，比起在大公司工作的員工更能夠接觸到比較多種類的工作 (Sørensen 2007)。Hsieh (2016) 也指出同時學習多種技能，比起按部就班學習技能更有助於創業。

「承諾」的解釋則認為先前在大公司工作的勞工較有可能主動離開自僱部門，例如：Debrulle (2016) 發現先前是受僱工作者，回到受僱工作的可能性會受到先前受僱工作的公司規模所影響；公司規模越大，回到受僱工作的可能性就越高。

H5：曾在大公司工作的自僱者，失敗風險較高



第五章 研究方法

在本章將依序說明本研究使用的資料來源、樣本篩選程序、事件史模型的相關設定，並交代變項的操作化方式。

5.1 資料來源

資料來源為中央研究院進行的「社會階層與社會流動調查」（Social Stratification and Social Mobility Survey，以下簡稱 SSM 2005），計畫執行期間為 2005 年 3 月到 2006 年 6 月。該次調查的抽樣方法採用「分層三階段等機率抽樣」(3-strata PPS sampling procedure)，母體為台灣年齡在 20 歲到 69 歲之間的成年人口，成功訪問 5379 位受訪者，粗回收率為 44.7%。問卷架構除了個人的基本資料，也包括回溯性的工作史、婚配史、生育史、配偶工作史、居住史等豐富資料（蘇國賢、喻維欣、章英華，2005）。本研究主要使用 SSM 2005 提供的回溯性工作史資料。⁵

5.2 樣本設定

在本研究中，樣本篩選的程序如下：首先，排除未曾進入自僱部門的受訪者。其次，為了讓分析時間點不要跨期太長，本研究將樣本限縮在 2005 年，年齡介於 25 歲到 60 歲之間的自僱者。第三，與大多數自僱者失敗風險的分析一樣，我們將農業自僱者剔除於樣本外。第四，刪除起訖年份不詳的自僱工作職位。最後，在樣本中僱用人數資訊不明的自僱工作職位共有 6 個，為了避免因僱用人數資訊不明的自僱工作職位數量過少，讓模型難以估計或者結果難以詮釋，本研究將這 6 個自僱工作職位從樣本中刪除。

⁵ 回溯性工作史容易因為受訪者的記憶錯失，使得模型的估計不正確，此為本文的研究限制 (Yamaguchi 1991)。

在完成這個操作的程序之後，本研究的樣本規模為 948 位受訪者，1330 個「人—自僱工作職位」。



5.3 事件的操作化

5.3.1 自僱工作的定義

自僱者在本研究中定義為憑藉勞動力與自己的生產工具賺錢者 (Steinmetz and Wright 1989)。⁶受訪者在回答「D3 請問您的這個職務符合右列中哪一項」時，選擇「01 為自己工作，有僱人」、「02 為自己工作，沒僱人」等這兩類人認定為自僱者。Takenoshita (2015) 將自僱者的僱用人數限定在 29 人以下，以確保樣本中的自僱者需要投入勞力。不過，由於從僱用人數難以判斷自僱者有實際參與在自僱工作，還是僅收取資本利得，本研究決定不對僱用人數加以限制 (Steinmetz and Wright 1989)。

5.3.2 風險期的界定

在本研究中，當受訪者進入非農自僱工作職位時便處於風險期 (risk period)，直到事件發生或者訪員前來訪談為止。⁷

5.3.3 事件的認定

過去研究若缺乏「公司代碼」的資訊，無法知道自僱工作職位是自僱者待的第幾間公司，因此通常以「離開自僱部門」作為「發生事件」的認定標準 (Yu and Su 2004; Chang 2006)。由於 SSM 2005 有提供公司資訊，因而採用較為複雜的事件認定方式。

在本研究中，在受訪者接受訪談之前結束的自僱工作，認定為「發生事件」；

⁶ 值得提醒的是，在 Steinmetz 與 Wright (1989) 的定義中，並沒有排除農夫與無酬家屬工作者，但由於自僱工作在農業減少最多，後續的研究通常會將農業從自僱工作的定義中排除 (Arum and Müller 2004; Takenoshita 2015)。

⁷ Arum 與 Müller (2004) 將創立時期限縮在 1980 年以後的自僱工作職位，以減少自僱工作之間的異質性與適用跨國比較。不過，按照他們的操作方式，本研究將會損失相當可觀的自僱工作職位，經過考量後決定不對自僱工作職位的創立時間加以限制。

若截至訪問時，自僱者尚未離開自僱工作，或者職務（工作內容、工作型態、工作權威等）發生變動，則將該自僱工作職位設定為「限控」（censoring）。在本研究中，事件是可重複的，受訪者在他的職涯可離開一次以上的自僱工作職位。

其中，職務變動的認定結合「公司代碼」與「離職理由」等兩個判定條件。首先，訪員要求受訪者回想過往每一次工作職務的變動，每個受訪者填寫的工作職位都會標定一個公司代碼。如果當下這份工作職位的公司代碼與下一份工作職位的公司代碼相同，且兩者都是非農自僱者，則該次的工作變動便有可能是職務變動。在樣本中，有 244 位自僱者其自僱工作職位的數目有兩個以上，他們的自僱工作職位，前後公司代號相同的情況有 210 個左右。

其次，為了辨別相鄰的自僱工作職位是屬於「職務變動」還是「連續創業」，本研究採用「D13 假如這不是你現在的工作，請問您後來為什麼不做這個職務了？」所提供的「離職理由」輔助判斷。只要自僱者在該次自僱工作職位的離開理由填寫「02 公司倒閉、結束或遣散」則認定為「發生事件」，而其他自僱工作職位相鄰、公司代號相同的非農自僱工作職位，則認定為「職務變動」，在樣本中設定為「設限」。

5.3.4 等待時間的計算

等待時間的起始點是從受訪者成為自僱者的那個時間點開始算起，直到失敗為止；如果是同年同月進出自僱部門，則將等待時間設定為 1 個月。當受訪者再次成為自僱者時，等待時間會重新從 0 開始計算。Blossfeld 等人 (2007) 指出，以在工作職位的時間而非在職涯累積的工作時間作為時間計算的尺度，預設自僱工作的存活時間對失敗風險具有決定性的影響。參照過去的研究，這個假定有可能成立 (Jovanovic 1982; Chang 2006)。

受限於受訪者的記憶力，偶有工作職位起訖年月闕漏的情況。如前所述，起訖年份闕漏的自僱工作職位，不納入本研究的分析，而當月份層級的資料闕漏，且無法從前一份工作或者後一份工作的月份資料遞補時，本研究會將該工作職位

的月份資料設定為 6 月。



5.4 事件史分析

本研究的目的在於了解自僱者是否會離開自僱工作，以及自僱者何時會離開自僱工作，適合使用事件史分析模型分析。

本研究使用套件軟體 Stata 14 處理資料。本研究工作職位資訊，將資料結構從「人」轉為「人－工作職位」的形式，假設自僱者有 n 份非農自僱工作，在資料檔中會有 n 筆觀察值。

本研究將測量變項的時間點設定在受訪者進入自僱工作的時間點，並且因為沒有分析「隨著存活時間的增加，主要變項的效果是否會有所改變」之故，沒有把資料結構從「人－工作職位」轉成「人－月」的形式。雖然變項的數值不會隨著存活時間而改變，但可能隨著工作職位而有變化。會隨著工作職位而改變數值的變項包括所有工作經歷的變項、創業時的年齡、公司規模、行業別、技術層級、是否繼承家業等；不會隨著工作職位而改變的變項包括性別、教育成就、父親職業等。

過去的資料受限於測量的準確度，經常使用 Allison (1982) 提出的離散時間法 (time-discrete method)。而由於 SSM 2005 的工作職位包含「月份」資訊，資料型態屬於連續型，受益於此，本研究得以採用參數模型。

一般而言，研究者會假定公司的存活風險會隨著時間而遞減。首先，隨著時間的積累，客群會逐漸穩固、合作的夥伴從陌生到熟悉，並且也會越來越熟悉經營者的角色，而這些經驗的積累都有助於自僱者在將來的市場競爭中存活 (Stinchcombe 1965; Aldrich and Auster 1986)。其次，生產效率不佳或資金不夠充足者在自僱工作的前期就傾向退出，所有自僱工作生產效率的變異量也會隨著時間增加而遞減 (Jovanovic 1982; Mahmood 2000)。

假定上述關於存活時間與存活風險的關係預測為真，包括 Weibull 模型與 Gompertz 模型都適用這種關係的描述。為了辨別哪一種模型比較合適，本研究使用偽殘差值 (pseudoresiduals) 檢驗參數模型的預測是否與資料相符。雖然失敗風險只有預測值而沒有觀察值，但 Blossfeld 等人 (2007) 所建議的 Cox-Snell 殘差值可以讓研究者從圖形判斷資料分佈是否嚴重違反參數模型；判斷的準則是，在放入控制變項後，從參數模型得出的偽殘差值 (pseudoresiduals) 與以偽殘差值為等待時間，放入參數模型所估計出來的累積失敗風險 (cumulative hazard) 之間是否呈線性關係。從圖 4 可以看到三個參數模型（指數模型、Weibull 模型、Gompertz 模型）的 Cox-Snell 殘差值與由前者估計出來的累積失敗風險之間的關係。在這三個模型當中，指數模型最為偏離線性關係，符合研究者的期待，而 Gompertz 模型似乎比 Weibull 模型更接近線性關係。因此，本研究採用 Gompertz 模型。⁸

當受訪者存活到第 t 個月，在第 $t+1$ 個月的失敗風險，在 Cox 等比例失敗風險模型中的描述方式如下式。Cox 等比例失敗風險模型將失敗風險分成「基值」與「指數」等兩個部份，基值指在不考慮任何變項的情況下，受訪者隨時間而變動的風險，而指數則用以表達自變項對於失敗風險的影響。

$$h(t, X) = h_0(t) \times e^{\sum_{i=1}^p \beta_i X_i}$$

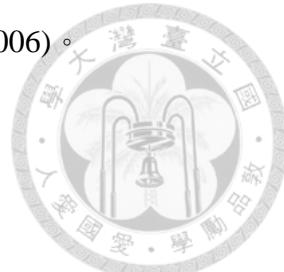
相較於 Cox 等比例失敗風險模型，參數模型對於基值有預先的估計。本研究所採用的 Gompertz 模型將失敗風險表達如下式：

$$h(t, X) = e^{\gamma_0 t} \times e^{\sum_{i=1}^p \beta_i X_i}$$

如果 γ_0 為 0，則失敗風險不會隨著時間改變；如果 γ_0 大於 0，則失敗風險會隨著時間遞增；如果 γ_0 小於 0，則失敗風險會隨著時間遞減。本研究預期失敗風

⁸ 根據 Blossfeld 等人 (2007) 的說明，這個檢驗方式要求「等待時間從 0 開始計算」的資料結構，而本研究對等待時間的設定符合這個假定。

險會隨著自僱工作的存活時間而遞減 (Mahmood 2000; Chang 2006)。



5.5 自變項操作化

自變項依照研究架構劃分為：先前有工作經歷、先前有自僱經驗、技術異質程度。

5.5.1 進入自僱部門前的工作經歷

在本研究中，若受訪者在進入自僱工作職位前，沒有進入過任何的工作職位，則認定為「無工作經歷」；在進入自僱工作職位前，曾進入過任何工作職位者認定為「先前有工作經歷」。

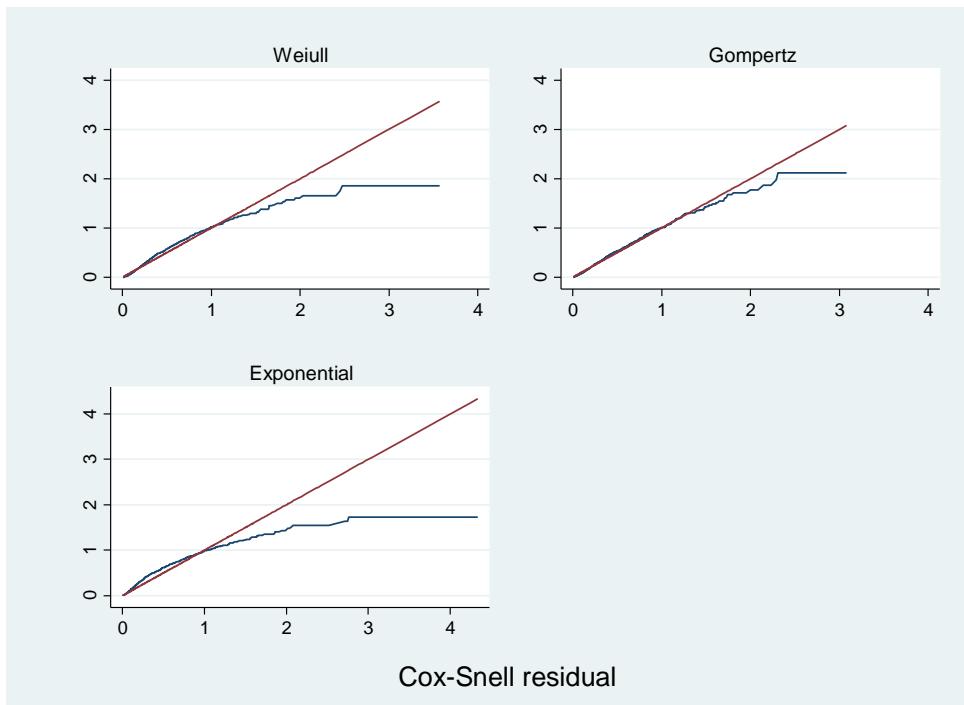


圖 4 三種參數模型的 Cox-Snell 殘差值與殘差值的-log (KM plot)

資料來源：SSM 2005

訪員會要求受訪者回想從第一份工作到現在所有工作的職務變動情形。當受訪者在回答問卷題目「D3 請問您的這個職務符合右列中哪一項」時，若在該次

自僱工作職位之前的任何工作職位，曾填寫「03 幫家裡事業工作」，則認定為「有工作經歷，曾有無酬家屬工作經歷」；受訪者若在進入自僱工作職位之前的任何工作職位，曾填寫「01 為自己工作，有僱人」、「02 為自己工作，沒僱人」，則認定為「有工作經歷，曾有自僱工作經歷」；受訪者若在進入自僱工作職位之前有工作職位，卻不曾有自僱工作經歷、無酬家屬工作經歷，則認定為「有工作經歷，只有受僱工作經歷」。

在本研究中，進入自僱部門前的工作經歷是類別變項，包括「無工作經歷」、「有工作經歷，只有受僱經驗」、「有工作經歷，曾有無酬家屬工作經歷」、「有工作經歷，曾有自僱工作經歷」，其中「無工作經歷」為參考組。

變項「勞動市場經驗」，並以「無工作經歷」者為參考組，檢測擁有「受僱經驗」、「無酬家屬工作經歷」、「自僱經驗」等工作經歷者，失敗風險是否較低。如果同時擁有「無酬家屬工作經歷」與「自僱經驗」者，歸類到「曾有自僱經驗」。

5.5.2. 先前有自僱經驗

本研究將「先前有自僱經驗」界定為自僱工作者，是否曾為自僱工作者。「曾為自僱工作者」的界定不考慮公司代碼，只看在進入該自僱工作職位前，是否曾進入其他非農（職）業自僱工作職位。參考組為「先前無自僱經驗」，「無工作經歷」者不包括在內。

5.5.3. 異質工作經歷

在本研究中，異質的工作經歷包括「工作職位的技術異質程度」與「工作任務的技術異質程度」等兩個面向，分別以「進入自僱部門前換過幾種技能」、「進入自僱部門之前的公司規模」來測量。

「工作職位的技術異質程度」的測量方式有計算「職務轉換的次數」與「職

務種類」等兩種途徑。計算職務轉換次數的方式是將所有的工作職位的轉換次數加總起來 (Åstebro et al. 2011; Muñoz-Bullón 2010)，例如：Muñoz-Bullón (2010) 將進入自僱之前換工作的次數分為：1 次、2 到 5 次、6 到 10 次、超過 10 次。而計算「職務種類」的方式則是累加勞動者經歷過的職務種類，包括曾經歷或者正在經歷的任務種類 (Oberschachtsiek 2012; Åstebro and Thompson 2011; Stuetzer et al. 2013b; Lechmann and Schnabel 2014; Bublitz and Noseleit 2014)。具體的作法會先將職業代碼依照企業須執行的功能範圍分為會計與財務；企業行政管理；行銷與銷售；人力資源；生產、研發與工程等五項，再將經歷過多少種功能全部加總起來。

在本研究中，「換過幾種技能」採用「職務種類」的計算方式，測量自僱者進入自僱工作職位前曾有多少職務轉換的次數。由於將變項的測量時間點設定在「進入自僱工作職位前」，意味著轉換到當下這個自僱工作職位的職業變動，不會反映在「進入自僱工作前換過幾種技能」的次數當中。

在認定什麼樣的狀況算是換工作技術時，本研究不將技術範圍簡化為五個分類，而是直接計算在進入該自僱工作之前，曾在受僱工作、非農自僱工作、農（職）業工作、無酬家屬工作等職位，換了幾種職業。職業的認定方式同樣是採用問卷中「D8 請問你這個職務的工作內容為何」的職業資訊 (ISCO 88)，再計算經歷過幾種不重複的職業。

「工作任務的技術異質程度」一般則是以先前工作的公司規模來測量，在本研究中是以進入自僱部門前，最近一次受僱工作的公司規模來測量。利用問卷中「D6 這個公司或機構全體員工約有多少人？其中包括自己、家庭工作者、約聘兼職或部分時間工作者」，依所屬組織的僱用人數再區分為：「1 到 9 人」、「10 到 99 人」、「100 到 999 人」、「1000 人以上或公部門」、「遺漏值」等；參考組為「1 到 9 人」。



5.6 控制變項

其餘控制變項的操作化方式如下：

5.6.1. 性別

性別分為「男性」與「女性」兩類，以「男性」為參考組。

5.6.2. 教育成就

教育程度是衡量人力資本的重要指標。教育程度是指訪問時受訪者最高的教育文憑（包含就讀中），並按照CASMIN的過錄方式，將教育程度分為五類。「國小以下」(1ab) 包括學歷在國中以下者或者自修者，「高中」是指受訪者最高學歷為綜合高中 (2c general)，「高職」 (2c vocation) 則是最高學歷為職業高中。高等教育的部分依其是否為職業取向而區分開來，「大專」 (3a) 包括五專、二專、三專、陸軍專科學校、警察大學、士官學校、科技大學，「大學以上」(3b) 則是指大學、科學與科技大學／學院、師範學院／大學、碩士、博士。

過往有研究認為相較於高等教育的學科專業化，以及中小學教育著重培養生活的基本技能，高職可能更有利於異質技能的培養，因此，本研究將參考組設為「高職」 (Blumberg and Pfann 2016)。

5.6.3. 父親為非農自僱者

過去研究偶爾會以「父親是否為自僱者」用來測量商業知識與興趣在原生家庭中養成的情形 (Brüderl et al. 1992)。過去的經驗研究也發現父親的僱用身分會影響失敗風險。Takenoshita (2015) 指出若父親為自僱者，日本男性比較不容易離開自僱，而日本女性則無影響。Park (2010) 則發現父親為自僱者，韓國女性的失敗風險會降低。Yu 與 Su (2004) 過去也發現，相較於非技術自僱者，父親為自僱者，男性自僱者的失敗風險會降低，而對女性自僱者沒有影響。



5.6.4. 創業時的年齡

年齡會影響失敗風險。年齡越長，冒風險的可能性減少，轉換工作的意願也會隨之下降 (Gimeno et al. 1997; Debrulle 2016)。

年齡有時被當作是人力資本的代理變項 (proxy variable)，伴隨著年齡的增長對於世界的認識也會隨之增加 (von Pragg 2003)，但這些認識隨著時間也可能慢慢貶值 (Cowling 2006)，說明年齡對於失敗風險的影響可能是非線性的。

年齡有種不同的定義方式，一種是將年齡概念化為創業時的年齡 (Taylor 1999)，另一種則是將年齡設定為隨著存活時間而更新數值 (Park 2010; Debrulle 2016)。在本研究中，採取「創業時的年齡」的界定方式，以捕捉創業時的生命階段對創業活動的影響。舉例而言，同樣待在自僱部門，如果自僱者報導他的公司擴張或者緊縮，本研究並不會更新創業者的年齡資料，但如果發生接續創業的情形，那本研究將植入受訪者創業當下的年齡資料，因此「創業時的年齡」會隨著工作職位而改變。

5.6.5 換公司的次數

換公司的次數可作為人力資本的代理變項 (Gimeno et al. 1997; Yu and Su 2004)。Kanbayashi 與 Takenoshita (2014) 認為離職的次數過多不利於人力資本的累積。並且，工作轉換頻繁者，再次換工作的心理壓力與經濟壓力可能較小 (Gimeno et al. 1997; Debrulle 2016)；工作轉換頻繁者，可能是因為過往的工作不穩定，或者在過去的工作中沒有好的工作表現 (Rocha et al. 2015)，或者工作能力很強，不斷在不同公司之間跳槽 (Muñoz-Bullón 2010)。

「公司次數的操作化方式是依照受訪者對於職務變動的回答，計算進入該自僱工作職位之前，公司代碼共換了多少次。這樣的定義並沒有特別區隔當初的職位轉換是「換僱主」還是「離開非農自僱工作」、「離開農業（職）自僱工作」。



5.6.6 繼承家業

在本研究以進入自僱工作職位的理由進行認定是否在家族企業工作。如果訪員問到「D9 請問您是怎麼找到這一份工作的？」時，受訪者回答：「8 進入家庭事業」、「13 內部升遷」，則認定為「繼承家業」。這個變項是類別變項，參考組是「自行創業者」。

5.6.7 產業別

與過去一些研究相同，本研究的控制變項納入「行業別」 (Yu and Su 2004; Gompers et al. 2010; Muñoz-Bullón 2010)。根據問卷題目「D5 請說明這家公司或機構主要在做什麼（產品與服務）？」提供的產業資料，將受訪者所處的產業區分為 (1) 製造業、礦業、水力、天然氣、電力；(2) 營建業；(3) 批發零售業；(4) 運輸與傳播業；(5) 金融與商業服務；(6) 公共行政、個人服務業。本研究以「批發零售業」做為參考組。

5.6.8 技術層級

職業地位採用EGP的階級分類方式，將職業分成「專業與經理人員」、「技術工作者」、「非技術工作者」等三類，唯不按照僱用身分重新分類階級 (Arum and Müller)。專業與經理人員包含 EGP 階級分類中的 I 與 II，技術工作者包含 EGP 階級分類中的 IIIa、V、VI，非技術工作者包含階級分類中的 IIIb 與 VIIa。

技術層級區分為「專業與經理人員」 (20.6%) 者、「技術工作者」 (36.8%) 與「非技術工作者」 (42.6%)。非技術自僱者包括「商店展售員及展售說明人員」 (29.8%)、「攤販及市場售貨員」 (22.1%)、「小客車、計程車及小貨車駕駛員」 (12.2%)；技術自僱者常從事的職業包括「廚師」 (17.2%)、「理燙髮、美容及有關工作人員」 (15.2%)；專業與管理自僱者常從事的職業如「工商銷售代表」 (26.5%)、「董事和總裁」 (9.3%)。

參考組設為「非技術工作者」。由於非技術自僱所需的技術門檻不高，本研

究預期非技術自僱者的失敗風險會比其他兩類自僱者高。

5.6.9 創業動機

成為自僱者原因可分為「主動」與「被動」等兩種動機。「主動創業」意指成為自僱工作者是為獲得更好的工作報酬的機會而勇於承擔風險，而「被動創業」則是指自僱者是因為遭逢僱主歧視或者失業而成為自僱者 (Carr 1996)。

創業動機會影響失敗風險。首先，有些自僱者因經濟壓力而準備不足，使得自己的工作能力無法發揮到最好 (Aldrich 2015)。其次，Hoang 與 Gimeno (2010) 認為主動進入自僱部門者，對於自僱者角色的認同較為明確，比起因情勢所迫而進入自僱部門者更願意克服創業初期的風險。

在進入自僱部門前「失業」者，比起進入前有受僱工作者的失敗風險更大 (Chang 2006; Joona 2010; Debrulle 2016)，例如：Debrulle (2016) 發現，先前有工作者，回到受僱工作的風險高於失業的風險；而先前失業者，他們再次失業的風險高於換到新工作的風險。

與受失業所迫的「推力」動機相對的是，因為自我實現或者謀求更好的工作報酬等「拉力」動機進入自僱部門。因拉力動機而進入自僱部門者，失敗風險較低 (Oberschachtsiek 2012)。

文獻中對於如何操作化「創業動機」顯得莫衷一是。Baptista 等人 (2014) 是用進入自僱工作的前一年是否是受僱狀態來認定創業動機。Block 與 Wagner (2012) 將受訪者主動辭職視為「主動創業」；受訪者前一份工作公司倒閉、遭資遣，則視為「被動創業」。

本文選擇按離開前份工作的理由來過錄。在本研究中，倘若受訪者在該自僱工作職位的「前一個工作職位」，對於問卷問題「如果這個工作不是你最後一份工作，那麼你離開這個工作的原因為何？」，回答「11 開創一個新事業」，則在本研究中認定為「主動創業」。另外，本研究另創「創業前職涯中斷」的選項，

以「在創業前是否沒有工作三個月以上」當作判斷的標準。操作化的方式是從自僱工作職位的前一個工作職位，對於問卷問題「D3 請問您的這個職務符合右列中哪一項」的回答界定，若受訪者回答「12 沒有工作」、「13 學生」等，則認定為創業前職涯中斷。不過，「創業前職涯中斷」的意義與「創業前失業」不同，對結果的詮釋需要小心。創業動機屬於類別變項，參考組是「創業前有工作，但非主動創業」，其他兩個選項則是「主動創業」、「創業前職涯中斷」。

5.6.10. 先前在相同公司工作的經驗

為了避免低估該自僱工作職位已經存活時間，本研究放入「先前在相同公司工作的經驗」的變項。有兩種自僱工作職位的存活時間可能會被低估，首先是因為倒閉、當兵或者其他原因，使得自僱者離開了原先的自僱工作職位，但在往後的職涯中又再次進入同樣公司代號的自僱工作；其次原先作為無酬家屬工作者，以「繼承家業」的形式成為了自僱者。

操作化的方式是計算在進入當下這個自僱工作職位之前，曾經在同樣的公司代碼的工作職位待過幾個月。

表 1 主要變項的敘述統計

	平均值 百分比	技術層級			觀察值 (N)
		專業	技術	非技術	
第一次創業 (人)					
觀察值 (N)		191	355	402	948
創業時的年齡 (平均值／標準差)	28.0 (7.2)	30.2 (6.6)	26.6 (6.9)	28.3 (7.6)	948
教育程度 (%)					
國中以下	38.4	12.0	49.9	40.8	364
高中	5.1	8.4	4.5	4.0	48
高職	33.4	26.7	30.7	39.1	317
大專	14.6	23.0	11.8	12.9	138
大學以上	8.5	29.8	3.1	3.2	81
父親職業 (%)					
專業或管理	6.8	14.7	4.2	5.2	64
技術人員	9.2	11.0	9.6	8.0	87
非技術人員	11.8	5.2	11.8	14.9	112
非農自僱者	30.8	44.5	25.9	28.6	292
農夫	28.5	16.2	33.5	29.9	270
親屬工作者	3.5	1.6	3.9	4.0	33
無工作或不適用	9.5	6.8	11.0	9.5	90
所有自僱工作職位(人－職位)					
觀察值 (N)		273	487	556	1326
創業時的年齡 (平均值／標準差)	29.6 (7.8)	31.6 (7.2)	28.1 (7.5)	29.8 (8.1)	1326
創業路徑 (%)					
自行創業	94.7	95.6	95.5	93.6	1256
繼承家業	5.3	4.4	4.5	6.4	70
工作經歷 (平均值／標準差)					
換公司的次數	3.1 (2.4)	3.1 (2.2)	3.2 (2.5)	3.0 (2.3)	1326
先前自僱經驗	1.6 (3.8)	1.9 (4.3)	1.4 (3.5)	1.7 (3.9)	1326

	平均值 百分比	技術層級			觀察值 (N)
		專業	技術	非技術	
換職業的次數	1.5 (1.5)	1.6 (1.5)	1.4 (1.6)	1.6 (1.6)	1326
先前工作場所的企業規模 (%)					
1-9	37.4	25.9	45.5	36.1	438
9-99	34.7	39.3	32.9	34.0	406
100-999	14.0	19.8	9.9	14.8	164
1000 以上或公部門	9.2	12.6	6.9	9.6	108
無受僱經驗	11.8	9.5	10.7	13.8	156
無資訊	4.6	2.4	4.8	5.5	54
創業動機 (%)					
主動創業	22.0	29.7	25.1	15.6	291
創業前職涯中斷	16.2	11.4	15.0	19.6	215
其他	61.8	58.9	59.9	64.8	820
企業規模 (%)					
1-4	72.1	40.3	75.2	84.8	956
5-9	15.0	18.0	18.5	10.6	199
10-29	8.1	23.4	4.9	3.5	108
30 人以上	4.8	18.3	1.4	1.1	63
產業 (%)					
製造業、礦業、水、能源	15.2	24.9	12.3	13.1	202
營建業	7.1	6.2	12.5	2.8	94
批發、零售業	48.9	29.7	49.1	58.1	649
交通與通訊業	6.2	3.7	0.0	12.7	82
金融、商業服務業	6.5	22.0	3.5	1.6	86
公共行政、個人／家戶服務	16.1	13.6	22.6	11.7	213
先前在相同公司工作的經驗	2.3 (17.5)	1.0 (12.9)	3.9 (24.5)	1.7 (11)	1326

第六章 研究結果



6.1 描述統計

表 1 的內容是自變項與控制變項的敘述性統計。根據表 1，臺灣的自僱者以自行創業為主，在 1326 個「人－工作職位」中，僅有 70 (5.3%) 個工作職位是繼承家業，大部分的自僱者都是自行創業，其中包括 659 (52%) 個自營工作職位與 603 (48%) 個僱主職位。並且，大部分的自僱者進入的自僱工作是小型事業，自僱工作職位的僱用人數在 4 人以內者佔全部自僱工作職位的 72.1% 左右。

本研究針對自僱者從創業到失敗所需的時間，進行 Kaplan-Meier 存活分析。圖 5 的橫軸表示成為自僱者後工作維持的時間，縱軸則是給定時間點 t 存活，在第 $t+1$ 個時間點剩下多少百分比的自僱者。自僱者的五年存活率約為 62.7%，而十年存活率約為 48.9%。⁹臺灣自僱者的 5 年存活率與韓國自僱者的 5 年存活率相仿，而日本的自僱者的十年存活率為 75%，高於臺灣自僱者十年的存活率 (Park 2010)。另外，這也顯示失敗風險可能有隨著時間而遞減的趨勢。不放入任何預測變項，Gompertz 模型的估計值也顯示失敗風險將隨著存活時間的增加而遞減，按照參數模型的估計，一個在自僱工作待上 5 年的人，比起剛進入自僱部門的時候，失敗風險減少 31.6% (Blossfeld et al. 2007)。¹⁰

接著描述本研究主要的自變項。

Blumberg 與 Pfann (2016) 的研究指出，大部分的自僱者由於要克服創業門檻，在勞動市場待上越久，越有可能創業，而繼承家業者則不同，既存的公司提供職場新手一個比較穩健的工作環境，讓職場新手也能勝任自僱工作，反而在勞動市場上待得越久，越可能因為機會成本的增加而降低進入自僱部門的機會。如

⁹ 根據經濟部中小企業處的新聞稿，2009 年新創設的公司，1 年存活率至 5 年存活率分別為 89.5%、78.3%、69.6%、62.9%、57.4%，其中的 5 年存活率低於本研究資料所計算出來的 5 年存活率 62.7% (經濟部中小企業處 2017)。不過，本研究的自僱工作在 2005 年以前便已創立，研究者無法判定平均存活率的落差來自於年份的差異，還是因為本研究樣本不具代表性。

¹⁰ Gompertz 模型的失敗風險估計值，在不放入任何變項時，計算公式為： $h(t, X) = e^{r_0 t}$ 。當 t 為第 0 個月，失敗風險約為 0.0086；當 t 為第 60 個月，失敗風險約為 0.0059。由此可知，存活 5 年的自僱工作的失敗風險比該開始創業的時候少了 31.6%。

果 Blumberg 與 Pfann (2016) 的說法為真，則無工作經歷者可能有相當比例是透過「繼承家業」的方式進入自僱部門。在 70 (5.3%) 個先前無工作經歷的自僱工作職位中，有 10 (13.7%) 個自僱工作職位是透過繼承家業的方式進入自僱部門，這個比例高於有工作經歷的自僱者 (4.9%)。

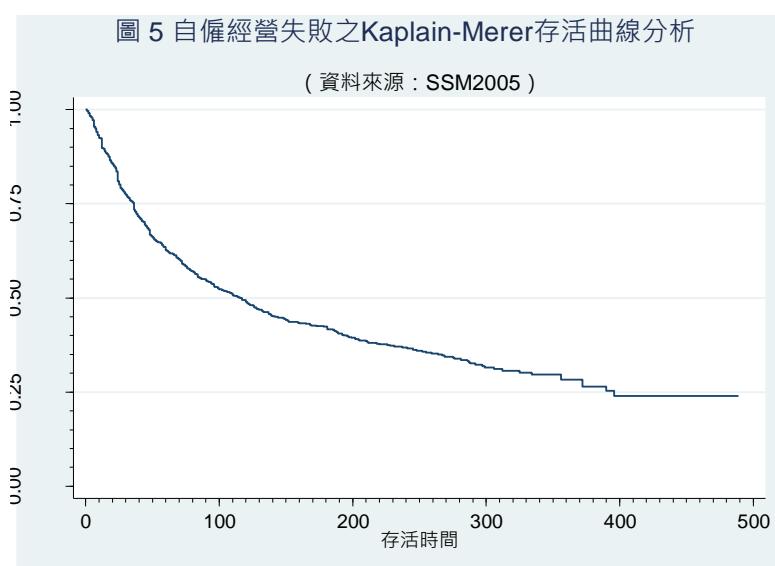


圖 5 自僱經營失敗之 Kaplan-Merer 存活曲線分析

資料來源：SSM 2005

自僱者教育程度在國中以下者有 364 (38.4%) 人，高職有 317 (33.4%) 人、高中有 48 (5.1%) 人、大專有 138 (14.6%) 人、大學以上者有 80 人 (8.6%)。

大部分的自僱者並非年屆中年才考慮創業。初次創業的 948 人平均年齡約為 28 歲。計算所有自僱工作職位開始時的年齡，年齡在 45 歲以上者僅有不到 5% 的人，顯示年齡越大，風險趨避的現象越為明顯，這與 Chang (2006) 的發現相符。

初次創業的自僱者平均受僱經驗為 6.7 年，有 12.6% 的人從未曾受僱於人，平均經歷 2.6 個僱主、平均度過 3.7 個工作職位、平均換過 1.2 種職業。而在 1326 個工作職位中，同樣平均約有 6.7 年的受僱經驗、1.62 年的自僱經驗、平均經歷 3.1 位僱主、4.3 個工作職位、平均換過 1.5 種職業。

有鑑於 72% 左右的自僱工作，公司規模僅介於 1 到 4 之間，可能有相當多比例的自僱者，當初從企業規模比較大的公司轉入企業規模較小的公司。過去曾有 438 (37.4%) 個工作職位在公司規模在 1 到 9 人之間者有，有 406 (34.7%)

個自僱工作職位過去曾在公司規模介於 10 到 99 人之間上班，164 (14%) 個自僱工作職先前的公司，其公司規模介於 100 到 999 人之間，而有 108 (9.8%) 個自僱工作職位先前公司的僱用入數在 1000 人以上，或者位處於公部門。

在 1326 個自僱工作職位中，有 22 % 個自僱工作職位是「主動創業」，且隨著不同技術層級而改變。「專業與管理自僱者」是「主動創業」者的比例最高，「技術自僱者」次之，「非技術自僱者」是「主動創業」的比例最低，僅約 15.6%。

圖 6 進一步展示不同技術層級的自僱者的存活曲線分析，在控制住在勞動市場經歷的時間後，專業與管理自僱者的存活機會看起來雖然略高於非技術僱者，卻與技術自僱者沒有太多差異。

「技術自僱者」初次創業的平均年齡（26.6 歲）低於「非技術自僱者」(28.3 歲)，但技術自僱者與非技術自僱者在進入自僱部門前的工作經歷似乎相差不多。技術自僱者與非技術自僱者「換公司的次數」相仿；技術自僱者先前的受僱經驗（平均值為 6.5 年）則略少於非技術自僱者先前受僱經驗（平均值為 6.8 年）。創業年齡的差異，原因可能與進入勞動市場的時間點有關。技術自僱者教育成就在國中以下者 (49.9%)，高於非技術自僱者 (40.8%)。

Park (2010) 解釋為何日本自僱者相較於韓國自僱者有比較高的存活率時，認為在日本，在擁有自己的企業之前，通常會在小公司累積多年的訓練與工作經歷，例如：日本餐廳業者往往會有漫長的學徒期。在 948 位自僱者當中，有 163 位自僱者過往曾擔任學徒，而大部份曾擔任學徒的自僱者是技術自僱者。並且，曾擔任學徒的自僱者教育程度似乎不高，在 163 位曾經擔任學徒的自僱者當中，有 114 位教育程度在國中以下者。

如果比較「專業與管理自僱者」和「技術自僱者」、「非技術自僱者」的個人特質。專業與管理自僱者的教育成就較高；專業與管理自僱者受過高等教育的比例，比技術自僱者與非技術自僱者要來得多。專業與管理自僱者也比較可能代間繼承父親非農自僱者身份。

「專業與管理自僱者」的公司規模在 1 到 4 人的比例，低於「技術自僱者」與「非技術自僱者」。並且，專業與管理自僱者過去待的公司也比較可能是大公司。不過，在過去累積的工作經歷上，不同技術層級之間看不出太大差異。

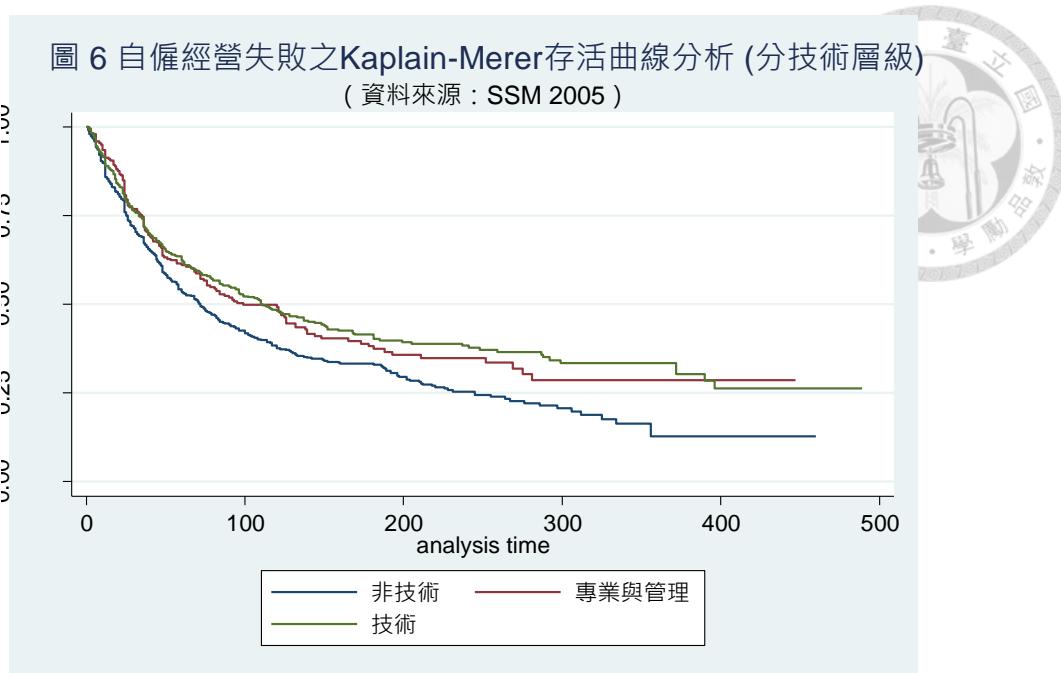


圖 6 自僱經營失敗之 Kaplan-Merer 存活曲線分析 (分技術層級)

資料來源：SSM 2005

6.2 事件史分析

6.2.1 過往工作經歷

本文的假設一主張「相比於有工作經歷者，無工作經歷的自僱者失敗風險較高」。檢測這個假設，表 2 控制性別、教育程度、創業時的年齡、父親地僱用身分、創業動機、換公司的次數、是否繼承家業、產業別、企業規模、技術層級、先前在同家公司待的時間，呈現「勞動市場經驗」對失敗風險的影響。

本文使用 -2 Log Likelihood 檢驗在模型 2 放入「勞動市場經驗」，是否會比沒有放入之前更具有解釋效力，結果顯示，在 0.05 的顯著水準下，放入「勞動市場經驗」不會增加模型顯著程度。這樣的結果不支持研究假設一。

接著分析有不同類型的工作經歷，其離開自僱部門的風險是否與無工作經歷者不同。從表 2 的模型 2 可知，相較於無工作經歷者，曾有無酬家屬工作經歷再進入自僱部門者的自僱失敗風險比 (hazard ratio) 為 68%，代表曾為無酬家屬者的失敗風險為無工作經歷者的 68%。Stinchcombe (1965) 指出，自僱工作者與無酬家屬工作者都與親族有較為緊密的關係，在家族企業中可以培養特定的工作技能、受到親友協助，或者協助其熟悉市場資訊 (柯志明 1993；謝國雄 1993)。

另外，表 2 的模型 2 也指出，在 0.05 的顯著水準下，成為自僱者之前有

受僱工作經歷者，其失敗風險與完全無工作經歷者之間無顯著差異；同樣的，相較於無工作經歷者，有自僱工作經歷也沒有降低經營失敗的風險。這個研究結果雖然與許多國家的經驗發現相違背 (Cowling 2006; Rocha et al. 2013)，但與臺灣過去的研究結果相符合。Yu 與 Su (2004) 在他們關於離開自僱部門的風險的分析中，也沒有發現勞動市場經驗與自僱經驗對於失敗風險的影響。這意味著假設二沒有獲得經驗證據支持。

先前的受僱經歷、自僱經歷不影響失敗風險，可能的解釋是對於低技術含量的自僱工作而言，工作經歷不會影響失敗風險。為了檢測這個說法是否正確，在表 2 的模型 3 到模型 5，本研究分析過往工作經歷對於失敗風險的影響是否會因自僱者所處的不同技術層級而有變化。結果發現，過往工作經歷會降低專業與管理自僱者的失敗風險，相較於無工作經歷者，曾有無酬家屬工作經歷，以及在 0.1 的顯著水準下，先前有受僱經驗都會降低失敗風險 (模型 3)。然而，對於技術與非技術自僱者來說，過往工作經歷與失敗風險沒有統計上顯著的關係 (模型 4、模型 5)。這個結果恰巧與 Arum (2004) 的發現相反，他指出過往的受僱經驗反而會增加男性專業自僱者的失敗風險。這樣的結果顯示，工作經歷與失敗風險之間的關係，會因為自僱工作的技術層級而有所不同。

過往工作經歷與失敗風險之間的關係未如設想中的清楚，可能的原因之一是，第一份工作選擇自僱工作的人本身失敗風險較低。多數人在找不到合適的受僱工作的情況下，才會考慮非正式部門的工作 (Yu and Chiu 2014)；完全缺乏受僱經驗的自僱者可能受限於工作機會的缺乏而無法離開自僱工作。並且，DeTienne 與 Cardon (2012) 認為年紀較輕的自僱者在創業初期，對於工作表現的要求較低，比較能夠忍受創業成功前的波折與失敗。

另外一種可能的原因在於，個人能力上的不足為自僱工作的彈性所彌補。相較於受僱工作，自僱工作者比較可能有超時工作的狀況，其工作場所的人力也多以彈性人力為主。以本研究的資料為例，公司規模在 1 到 4 人者，幾乎全部都是非典型勞工者，約佔 79.3%，而公司規模在 5 人以上者，員工為非典型勞工者，約有 69.2%。過去研究也發現，相比於僱用人數在「1 到 4 人」者，僱用規模在 5 人以上者，失敗風險越高，顯現出家庭企業彈性人力的優勢 (Yu and Su 2004)。

最後，這也可能顯示對於非技術自僱者來說，工作經歷對於技術積累的幫助比較快就達到瓶頸，過了某個臨界點後，多增加的工作經歷可能沒有太大的意義，但對專業自僱者來說，在沒有累積足夠的經驗之前，工作能力可能尚不足以讓他應付自僱工作。



6.2.2 過往的自僱經驗

本研究的假設二為「與初次創業的自僱者相比，過往有自僱經驗者，失敗風險是否較低？」。從自身創業經驗中學習是培養創業技能的重要途徑，不過假設二似乎並沒有獲得經驗證據的支持。從表 2 已知，在顯著水準為 0.05 的情況下，相較於無工作經歷者，過往有自僱經驗不會影響失敗風險，並且不論自僱工作的技術層級為何，過往的自僱經驗都不會影響失敗風險。

為了辨別不同說法的合理程度，表 3 進一步檢驗假設二。相較於表 2 的變項「勞動市場經驗」以「無工作經歷」為參考組，表 3 讓「無自僱工作經歷」者成為模型的基底組。

文獻中關於過往自僱經驗與失敗風險的關係有三種不同的預測。一種觀點認為累積從做中學的經驗將有助於自僱者提升生產力與降低失敗風險，而另一種觀點則認為工作能力較差者，比較容易成為自僱者，同時也比較容易失敗。因此，有可能有一群「需求型自僱者」，不斷進出自僱部門，混淆了過往自僱工作經歷降低失敗風險的效力。最後，有些研究者主張先前的自僱經驗與失敗風險的關係是非線性關係；先前的自僱經宴會先增加自僱者的失敗風險，累積到一定的程度會降低失敗風險。

表 3 的模型一與模型二，試著在不放任何控制變項的情況下，檢測「自僱工作經歷是否具有非線性效果」（模型 1）以及在控制住失敗的自僱工作經歷，先前自僱工作經歷是否會降低失敗風險（模型 2）。表 3 模型 1 與模型 2 顯示過往的自僱經驗不會影響失敗風險。在放入所有的控制變項後，也沒有發現先前自僱工作經歷會影響失敗風險（模型 3、模型 4）。在模型 2 與模型 4，「過去自僱工作曾失敗」的認定方式是根據受訪者在離開先前的自僱工作職位時，填寫的離開工作職位的理由來過錄，如果選擇「倒閉」則為「過去自僱工作曾失敗」。

表 2 工作經歷對失敗風險的影響

	模型一 風險比	模型二 風險比	模型三 專業管理 風險比	模型四 技術 風險比	模型五 非技術 風險比
女性（參考組：男性）	1.14	1.15	1.14	1.12	1.32 ⁺
創業時的年齡	1.00***	1.00***	1.00**	1.00***	1.00
教育程度（參考組：高職）					
國中以下	0.78**	0.78**	0.56*	0.68*	0.84
高中	0.84	0.84	0.87	0.79	0.89
大專	1.08	1.08	0.89	0.73	1.77**
大學以上	1.21	1.20	0.89	1.05	1.65 ⁺
父親為非農自僱者	1.04	1.04	1.06	0.99	1.03
創業動機 (參考組：有工作，非主動創業)					
主動創業	0.82 ⁺	0.84	0.55**	1.04	0.86
創業前職涯中斷	1.26*	1.28*	0.92	1.34	1.34 ⁺
換公司的次數	1.10***	1.09	1.12**	1.11**	1.06*
過去在相同公司工作的時間	0.99	0.99	0.62	1.00	0.99
繼承家業	0.52***	0.53***	0.26 ⁺	0.94	0.52*
產業（參考組：批發零售業）					
製造業	0.89	0.89	0.66 ⁺	0.61*	1.51 ⁺
營建業	0.77	0.76	0.32**	0.67 ⁺	1.28
通訊傳輸業	1.03	1.02	0.45 ⁺		1.37 ⁺
金融、商業服務業	1.24	1.24	1.06	0.82	1.46 ⁺
公共及個人服務業	0.73*	0.72	0.45*	0.60*	0.98
企業規模（參考組：1-4人）					
5-9人	1.23 ⁺	1.23 ⁺	1.76*	1.24	0.99
10-29人	1.94***	1.90***	2.56***	2.30***	1.27
30人以上	2.11***	2.10***	2.83***	2.51**	2.54**
技術層級（參考組：非技術自僱）					
專業／管理自僱	0.66**	0.66**			
技術自僱	0.78**	0.77**			
無工作經歷	1.33 ⁺				
勞動市場經驗（參考組：無工作經歷）					
只有受僱經驗		0.77	0.48 ⁺	1.08	0.72
曾為無酬家屬工作者，且無自僱經歷		0.68*	0.33*	0.80	0.74
曾有自僱工作經歷		0.86	0.51	1.26	0.81
常數	0.04***	0.05***	0.03***	0.03***	0.03***
gamma	-0.01***	-0.01***	-0.00*	-0.01***	0.00***
「人－事件」個數	1326	1326	273	487	566
事件數	727	272	140	249	338
人數	948	948	223	396	449
Log likelihood	-1768.3	-1767.0	-319.4	-631.9	-785.9

t statistics in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, + $p < 0.1$

表 3 先前自僱經驗對失敗風險的影響

	模型一 風險比	模型二 風險比	模型三 風險比	模型四 風險比
女性（參考組：男性）			1.15	1.16
創業時的年齡			1.00***	1.00***
教育程度（參考組：高職）				
國中以下			0.77*	0.79
高中			0.84	0.84
大專			1.10	1.09
大學以上			1.25	1.23
父親為非農自僱者			1.04	1.05
創業動機				
（參考組：有工作，非主動創業）				
主動創業			0.83 ⁺	0.82 ⁺
創業前職涯中斷			1.26*	1.24*
換公司的次數			1.10***	1.09***
過去在相同公司工作的時間			0.99	0.99
繼承家業			0.53***	0.53***
產業（參考組：批發零售業）				
製造業			0.88	0.88
營建業			0.76 ⁺	0.76 ⁺
通訊傳輸業			1.02	1.01
金融、商業服務業			1.23	1.21
公共及個人服務業			0.72**	0.72**
企業規模（參考組：1-4人）				
5-9			1.20	1.21 ⁺
10-29			1.93***	1.91***
30以上			2.04***	2.05***
技術層級（參考組：非技術自僱者）				
專業、管理自僱者			0.66**	0.67**
技術			0.78**	0.78**
勞動市場經驗（參考組：無自僱經驗）				
有自僱經驗		1.00		1.09
過去自僱工作曾失敗		1.12		1.01
自僱工作經歷（月份）	1.00		1.04	
自僱工作經歷 ² （月份）	1.00		1.00 ⁺	
常數	0.01***	0.01***	0.03***	0.03***
gamma	-0.01***	-0.01***	-0.01***	-0.01***
「人—事件」個數	1,326	1,326	1,326	1,326
事件數	727	727	727	727
人數	948	948	948	948
Log likelihood	-1839.3	-1839.1	-1767.9	-1769.3

t statistics in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, + $p < 0.1$



6.2.3 技術異質性

本研究主要的概念「技術異質性」以「換過幾種職業」以及「先前工作場所的企業規模」等兩個變項測量，分析成果分別呈現在表 4 與表 5。

從表 4 可以知道過去換過幾種職業對於失敗風險的影響。表 4 的模型 1 顯示，自僱者過去換過多少種職業，並不會影響自僱者的存活機會。這個結果與我們的研究假設 3 不符合。換職業的次數不會影響自僱者的失敗風險，過去也有文獻有同樣的發現，Oberschachtsiek (2012) 沒有發現異質的工作經歷對於失敗風險的影響，他認為特定的經驗比起多種類型的經驗更能有效降低失敗風險。

另外，Sørensen 與 Fassiotto (2011) 曾指出「通才」的養成，可能只是因為他們過去在勞動市場中經常不滿意工作環境而頻頻轉換僱主，累積的技術雖異質卻無法達到能發揮效用的技術門檻。與這個觀點相符合的是，先前亦曾有些研究發現技術異質程度與失敗風險之間的關係成正比，例如：Debrulle (2016) 發現先前工作職位的數量與回到受僱部門之間關係成正比；Rocha 等人 (2013) 也發現換過的公司數量與離開自僱部門的風險成正比。這些結果的發現可能是因為沒有控制「先前換僱主的次數」，以至於他們對於「技術異質程度」的測量混雜了入「工作不穩定」的效果。

至於為什麼技術異質程度的效果不顯著，一個可能的原因是 Lazear 的論題假定自僱者在創業時曾評估創業機會的可行性 (Sørensen and Fassiotto 2011)，但這個假定並不總是成立。有些自僱者的進入動機可能只是將自僱工作當作失業的替代選項，或者在勞動市場中找不到合適工作，暫時進入自僱部門。

另一個可能的原因則是技術層級的要求。對於非技術自僱者來說，換技能的次數越多，可能越能夠幫助他們順利執行創業者的任務，但對於技術自僱者或者專業自僱者而言，特定的專業可能是更為重要的。因此，本文擬進一步分析技術異質程度對於失敗風險的影響，是否會隨著不同技術層級而有所不同？

表 4 的模型 2 指出對於技術自僱者而言，換職業的次數越多，失敗風險可能反而越高，但是換職業的次數本身仍然沒有顯著。這個結果部分地支持假設 4。不過，表 4 的模型 3 到模型 5 進一步將樣本依技術層級分表，研究結果卻沒有看到換職業的次數對於技術自僱者存活風險的影響。

表 5 的模型 1 顯示過去工作場所的人數與自僱者失敗風險之間的關係，結果發現除「1000 人以上的公司或公部門」之外，相較於公司規模在 1 到 4 人之間者，先前所待的公司的公司規模越大，失敗風險越高。這個發現可支持研究假設 5，並且與過去其他研究的發現一致 (Sørensen and Phillips 2011; Rocha et al.2013)。小公司的工作場所比較能夠提供多樣化的技術訓練，除了技術異質程度的解釋外，曾經在大公司任職者，在勞動市場上的議價能力較強，也可能在不滿意自僱工作表現的情況下，重返受僱工作 (Rocha et al. 2015)。

不同層級的自僱者，其公司規模與失敗風險的關係見於表 5 的模型 2 到模型 4。表 5 的模型 3 顯示，對專業與管理自僱者來說，先前公司規模在 1000 人以上或公部門的自僱者，其失敗風險高於「1 到 9 人」者。表 5 的模型 2 與模型 4 也分別顯示非技術自僱者與技術自僱者，先前的公司規模與失敗風險之間的關係也大抵呈現正相關。

表 4 技術異質程度對失敗風險的影響

	模型一 風險比	模型二 風險比	模型三 專業管理 風險比	模型四 技術 風險比	模型五 非技術 風險比
女性（參考組：男性）	1.16	1.15	1.13	1.11	1.34*
創業時的年齡	1.00***	1.00***	1.00***	1.00***	1.00***
教育程度（參考組：高職）					
國中以下	0.79*	0.78**	0.59*	0.67*	0.85
高中	0.84	0.81	0.90	0.77	0.89
大專	1.08	1.06	0.99	0.71	1.70**
大學以上	1.23	1.24	0.97	1.04	1.77*
父親為非農自僱者	1.05	1.05	1.07	0.97	1.04
創業動機					
（參考組：有工作，非主動創業）					
主動創業	0.81*	0.80*	0.48***	0.99	0.83
創業前職涯中斷	1.23 ⁺	1.21 ⁺	0.81	1.32	1.26
換公司的次數	1.08**	1.09**	1.08	1.08*	1.06
過去在相同公司工作的時間	0.99	0.99	0.62***	1.00	0.99
繼承家業	0.53***	0.53***	0.21*	0.83	0.54*
產業（參考組：批發零售業）					
製造業	0.88	0.88	0.60*	0.58*	1.48*
營建業	0.76 ⁺	0.77	0.29**	0.67*	1.30
通訊傳輸業	1.01	1.03	0.44*		1.36 ⁺
金融、商業服務業	1.22	1.21	0.95	0.81	1.46 ⁺
公共及個人服務業	0.72**	0.73*	0.43*	0.62*	0.98
企業規模（參考組：1-4人）					
5-9	1.22 ⁺	1.22 ⁺	1.73*	1.28	0.99
10-29	1.93***	1.89***	2.65***	2.49***	1.25
30以上	2.06***	2.02***	2.69***	2.31**	2.46*
技術層級（參考組：非技術）					
專業／管理自僱者	0.67**	0.58**			1.34
技術自僱者	0.78*	0.67***			1.00
換過幾種職業	1.02	0.97		1.06	0.99
專業／管理自僱*換過幾種職業		1.10			
技術自僱*換過幾種職業		1.11 ⁺	1.06		
常數	0.03***	0.03***	0.03***	0.03***	0.02***
Gamma	-0.01***	-0.01***	-0.00**	-0.01***	-0.00***
「人－事件」個數	1,326	1,326	273	487	566
事件數	727	727	140	249	338
人數	948	948	223	396	449
Log likelihood	-1769.6	-1767.3	-321.285	-632.1	-787.0

t statistics in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, ⁺ $p < 0.1$

表 5 先前工作場所規模對失敗風險的影響

	模型一 風險比	模型二 專業管理 風險比	模型三 技術 風險比	模型四 非技術 風險比
女性（參考組：男性）	1.13	1.10	1.07	1.32 ⁺
年齡	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***
教育程度（參考組：高職）				
國中以下	0.81*	0.67	0.70*	0.86
高中	0.79	0.82	0.81	0.80
大專	1.05	0.88	0.72	1.65*
大學以上	1.20	0.85	1.13	1.74*
父親為非農自僱者	1.07	1.06	1.02	1.11
創業動機（參考組：有工作，非主動創業）				
主動創業	0.79*	0.54**	0.98	0.79
創業前職涯中斷	1.19	0.87	1.36	1.20
換公司的次數	1.09 ***	1.15 **	1.11 **	1.05 ⁺
過去在相同公司工作的時間	0.99	0.63 ***	1.00	0.99
繼承家業	0.51 ***	0.19*	0.83	0.50*
產業（參考組：批發零售業）				
製造業	0.88	0.57*	0.62*	1.42*
營建業	0.74 ⁺	0.29**	0.66*	1.17
通訊傳輸業	0.99	0.47 ⁺		1.29
金融、商業服務業	1.20	0.97**	0.86	1.47
公共及個人服務業	0.73*	0.40	0.63*	1.01
企業規模（參考組：1-4人）				
5-9人	1.20	1.73 ⁺	1.20	0.97
10-29人	1.86 ***	2.47 ***	2.32 ***	1.31
30人以上	1.92 ***	2.50 ***	2.24*	2.10*
技術層級（參考組：非技術）				
專業、管理自僱者	0.67**			
技術	0.80*			
先前無受僱工作	1.16	2.71 **	1.07	1.00
先前工作場所的企業規模（參考組：1-9）				
10-99人	1.44 ***	1.83*	1.47*	1.33 ⁺
100-999人	1.59 ***	1.84*	1.62 ⁺	1.56*
1000人以上或公部門	1.02	2.61 **	0.90	0.76
NA	1.55*	1.50	1.75*	1.30
常數	0.02 ***	0.02 ***	0.03	0.02 ***
gamma	-0.01 ***	-0.00*	-0.01 ***	-0.00 ***
「人—事件」個數	1,326	273	461	566
事件數	727	140	217	338
人數	948	223	388	449
Log likelihood	-1758.1	-316.0	-569.4	-780.7

t statistics in parentheses * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, ⁺ $p < 0.1$

第七章 結論與討論



7.1 主要研究發現

本文的研究目的在於討論工作經歷對於自僱工作失敗風險之影響。關於這個主題，一個重要的假定是自僱者的獲利能力與自僱工作的存活之間是有關的，但關於自僱者生產力與存活時間的關係，至今仍沒有發展出一套完整的理論 (Blumberg and Pfann 2016)，兩者之間的關係也不無爭議，例如：Jovanovic (1982) 認為在事前難以估計自僱事業是否能成功。Luzzi 和 Sasson (2016) 認為這兩者會受到許多如行業重大事件等干擾因素的影響，很難在兩者之間建立清楚連結。

不過，有鑑於自僱者的工作通常是小型企業，Brüderl 等人 (1992) 認為自僱者的個人特質對於企業的存活應有相當程度的影響。Aldrich 與 Yang (2014) 則認為既然新創企業的組織的常規須由主事者親手創立，而這些組織常規通常又是從自僱者過去的受僱工作中模仿學習而來，過去的工作經歷對於創業能力的培養應該扮演一定的角色。Sørensen 和 Fassiotto (2011) 進一步標示出僱主與過往工作場的特質的重要性。他們認為組織對於創業活動的影響主要透過四種機制，包括：技能形成、形塑創業動機、提供社會連結，以及形塑選擇是否創業的機會結構。換言之，Sørensen 和 Fassiotto 也同意自僱者在過往組織中形塑的工作能力，是影響自僱者是否會遭致失敗、多久才會失敗的重要因素。

上述學者都同意技能與知識是否能降低創業初期的存活風險，是決定自僱者工作流動的關鍵因素。依此，本研究提出的第一個研究問題是，工作經歷是否會影響失敗風險？

過往關於工作經歷對於失敗風險的影響，過去已經累積相當可觀的研究，為了方便起見，我們將工作經歷區分為四個面向討論，分別是進入自僱部門時的職涯階段、先前自僱經驗、技術異質的程度。

7.1.1 進入自僱部門的職涯階段

已知職場新手在初期比較可能嘗試高風險的工作職位，得等到逐漸融合工作特質與個人能力後才會穩定下來 (Johnson 1978)。缺乏工作經歷的自僱者之所以

創業，可能比較是出於冒險的心態，而非仔細評估創業機會後的決定。就此看來，比起有工作經歷者，缺乏工作經歷的自僱者比較容易失敗。

不過，如果仔細考慮工作經歷如何影響失敗風險，情況可能則略為複雜。關於人力資本與創業活動的關係，Brüderl 等人（1992）認為自僱者的獲利能力是影響企業是否存活的關鍵因素，因此從工作經歷中累積的「工作技能」與從工作收入轉化而成的「初始投資」，都可能降低自僱者的失敗風險。不過，Gimeno 等學者（1997）則認為尚需考慮「工作表現的期待」如何影響失敗風險，在某些情況下，工作經歷可能會提高失敗風險。

借助著這方面的討論，本研究的提問是：是否有工作經歷的自僱者會比沒有工作經歷的自僱者，更不容易失敗？是否每一種工作經歷都能有效降低失敗風險？

或許讓人感到有些意外的，在顯著水準為 0.05 的條件下，工作經歷的有無不會顯著影響失敗風險。過去的受僱工作經歷，以及從事自僱工作，對於失敗風險似乎沒有影響。與無工作經歷者相比，過去曾經擔任無酬家屬工作者，失敗風險較高。

這樣的結果顯示過往的工作經歷對於失敗風險的影響方向是未定的，並且，不同種類的工作經歷，對於失敗風險的影響可能不同。這比較符合 Gimeno 等學者（1997）的主張。他們認為生產力與存活時間的關係會受到「對於工作表現的期待」這個因素所中介。

自僱者會同時衡量他們將勞動力與生產工具配置在自僱工作與受僱工作時收益報酬，來決定是否要繼續待在自僱工作中。控制其他條件不變，Gimeno 等人（1997）認為，人力資本高的自僱者，由於顧及他們在受僱部門的薪資報酬，對於自僱工作的「工作表現的期待」也會比較高。另一方面，無工作經歷者對自己不理想的工作表現，也較能有所容忍。

並且，Gimeno 等學者（1997）認為受僱經驗、管理經驗等工作經歷由於會同時提高「工作能力」與「對工作表現的期待」，使得研究者在理論難以判定此類經驗會如何影響失敗風險。

更廣泛地來說，高人力資本者的工作表現雖然較佳，但他們也比較容易回到受僱工作。本研究在表 2、表 4、表 5 的技術分表都呈現受過高等教育者的非



技術自僱者失敗率較高，顯示對於高教育程度的自僱者來說，進入非技術自僱工作職位只是暫時的權宜之計。而表 2 到表 5 也顯示，相較於教育程度為「高職」者，教育程度為「國中以下者」，失敗風險反而較低。這樣的結果說明對低教育程度者而言，自僱工作可能是他們目前已知最好的工作選擇。

過去的經驗研究也顯示，教育程度與受僱經驗（工作年資）累積越久者，可能較具備經營企業的知識與技能，但同時在受僱部門可能會獲得較好的酬勞 (Evans and Leighton 1989; Kawaguchi 2003; Ohyama 2015)。

此外，自僱工作本身的創業門檻也有可能會影響工作經歷與失敗風險的關係。Blumberg 和 Pfann (2016) 的研究指出，人力資本與創業活動的關係會因不同類型的行動者而有所不同。由於創業技能、資金門檻的限制，使得創業者即使想創業，也難以在職涯的前期就進入自僱部門。不過，Blumberg 和 Pfann (2016) 人力資本與創業活動之間的關係會因為自僱者是「自行創業」與「繼承家業者」而有所不同。對繼承家業者來說，個人的能力與資源不是問題，因為工作職位已經大抵穩定，易言之，人力資本的不足將為社會資本所彌補 (Brüderl and Preisendorfer 1998)。

或許讓生產力不足的自僱工作也有繼續存在的機會的真正重要的因素是自僱工作本身的彈性特質。首先，由於臺灣的創業門檻不高 (Yu 2004)，而自僱工作的彈性程度與企業規模成反比，臺灣的自僱者在找不到替代選項的情況，尚能維持自身的自僱工作。研究結果顯示，相較於僱用人數在 4 人以下者，僱用人數越高，失敗風險越高。Yu 與 Su (2004) 也認為企業規模在 4 人以下的家庭企業，比較能夠因其彈性而存活。

其次，技術與管理自僱者、技術自僱者、非技術自僱者的工作，對於技術與資本的要求不同。對於非技術自僱者來說，工作經歷對於技術積累的幫助比較快就會達到瓶頸，但對專業自僱者來說，在勞動市場的工作能力積累較顯得相當重要。研究結果也顯示，對於專業與管理自僱者來說，過往的工作經歷可能會影響失敗風險，而對於技術自僱者或者非技術自僱者，過往工作經歷對於失敗風險的影響不大。這說明「人力資本有助於降低失敗風險」的論題，或許僅適用於高創業門檻的自僱工作；而考量自僱工作的技術層級、僱佣規模，對於分析創業活動來說可能有其重要性 (Arum and Müller 2004; Rocha et al. 2015)。

7.1.2 先前自僱經驗

有些研究者主張人力資本並非同質的，有些工作經歷對於降低失敗風險更有幫助。「創業活動相關的人力資本」(task-related human capital)指的便是自僱工作者特殊的技能需求，包括：對市場的熟悉與瞭解、勝任多項任務、創建組織規則(Stinchcombe 1965; Gimeno et al. 1997; Lazear 2004; Aldrich and Yang 2014)。創業技能有助於潛在的創業者克服新創公司的困境，卻難以完整轉換到受僱工作(Cooper et al. 1994; Gimeno et al. 1997; Montserrat and Vilalta-Bufi 2016)。

既然先前的自僱經驗可以幫助自僱者熟悉「創業者角色」，也應當屬於「創業活動相關的人力資本」(Unger et al. 2011; Cowling 2006)。因此，本研究提問，先前的自僱經驗是否會降低失敗風險？。

有些研究者提出替代解釋。首先，存在著「逆向選擇」的可能性，工作能力差的人容易進入自僱部門，也較難在自僱部門中存活。他們比較「先前有創過業的受僱者」與「沒有創過業的受僱者」的薪資水準是否有差異，發現自僱者的薪資往往比「沒有創過業的受僱者」更低。研究指出，在控制住進入自僱部門之前的薪資報酬後，自僱工作經歷對於回到受僱部門後的薪資報酬的負面影響就消失了(Bruce and Schuetze 2004; Hyttinen and Rouvinen 2008; Hyttinen et al. 2013)。按照這個說法，先前的自僱經驗與其說是技能投資的經驗，不如說是工作不穩定的標誌。按照這個說法，至少對弱勢的自僱者來說，先前的自僱經驗不但不會降低失敗風險，反而會提高失敗風險。另外，也有些研究者認為，先前自僱經驗對於失敗風險的影響是非線性的(Toft-Kehler et al. 2014; Toft-Kehler et al. 2016)。

本研究的表 2 顯示，在顯著水準為 .05 的情況下，相較於無工作經歷者，先前有自僱經驗不會影響失敗風險係數。這顯示認為自僱經驗比其他種類的工作經歷更能有效降低失敗風險的觀點值得懷疑。

表 3 放入「先前曾創業失敗」與先前自僱經驗及其平方項。研究結果顯示，在控制住「過去曾創業失敗」後，曾有創業經驗者與初次創業者相較，失敗風險沒有明顯差異。並且，表 3 也沒有發現先前自僱經驗與失敗風險之間有非線性關係。

對於前述研究發現，本文認為可能的解釋是，本研究由於無法區分出「學習

效果」與「選擇性效果」，而無法確知兩者之間的關係。

其次，Burton 等人 (2016) 認為工作經歷的「累積」與工作經歷發生的「次序」，都可能會影響職涯後果。自僱工作經歷所伴隨著的「學習效果」可能會受到很不同因素所影響，而這彰顯著「連續創業者」在理論建構上的意義。

以 Parker (2013) 的研究來說，他發現先前自僱工作的經驗會隨著自僱工作的存活時間增加而逐漸失效。Toft-Kehler 等人 (2014) 則指出自僱工作之間相隔的時間也會影響自僱者的失敗風險，並且先前的自僱工作是否與這次的自僱工作職為在產業環境、地理區位等方面近似，也會影響自僱者是否能從先前自僱工作中學習。

最後，自僱工作者從自僱工作中帶走的不只是對於自僱角色的熟悉與經營自僱工作的經驗，也會因結束自僱工作而損失一些沉沒成本，而這彰顯著劣勢積累的可能。

7.1.3 技術異質性的討論

Thornton (1999) 將企業創生的理由區分為供給面與需求面等兩種路徑。供給面的解釋認為自僱者較具有冒風險的人格特質 (Eckhardt and Shane 2010: 66; Begley 1995)。少數族裔社區的創業活動、自僱工作者的代間繼承，反映創業精神的社會化 (Carr 1996; Aldrich and Yang 2014; Sørensen 2007)。需求面取徑從組織創立的社會情境來分析創業活動，包括組織生態論或者組織理論。

Sørensen 和 Phillips (2011) 反對將分析取徑區分為「需求面」與「供給面」。他們認為實際的情況是混雜的，自僱者的創業意圖以及能力，會在先前的組織中形塑。組織特質的分布，也會形塑自僱工作的穩定程度。在個體層次上，先前的公司的僱用規模同時形塑創業者的「承諾」與「能力」，從而影響他們在自僱工作是否遭致失敗。

另外，Sørensen 和 Fassiotto (2011) 也批評 Lazear (2004) 關於技術異質性的論題過於強調個人有意識的技術投資，而不穩定的勞工導致技術異質程度與自僱存活風險虛假相關的可能性。

從本研究的成果來看，技術異質性對於自僱者失敗風險的影響不甚一致。「工作職位的技術異質程度」無法降低自僱者的失敗風險，且反而會提高技術自僱者

的失敗風險，這顯示某些自僱者需要的是專精技能，過於混亂的工作經歷反而不利於其生存。另一方面，「工作任務的技術異質程度」越低，自僱者的失敗風險越高。綜合這兩者的研究成果，似乎可以說，適合描述臺灣自僱者創業技能養成的，並非創業者有意識地在工作職位之間累積異質技能，而是成為小型工廠的學徒，觀摩學習僱主如何經營企業。

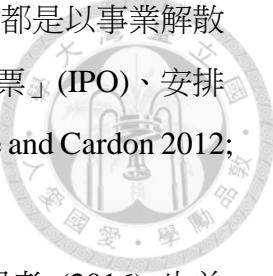
然而，相較於專業管理自僱者與非技術自僱者，技術異質程度的論題在技術自僱者的身上似乎較不明顯，這可能彰顯著自僱者對於工作技能的要求有所不同，例如理髮師除了招攬與維持客人外，似乎不需要太多種才能。

總結本研究的研究發現。在解釋自僱者的失敗風險時，人力資本的解釋認為勞動經驗積累的時間越長，或者過去在工作中所接觸到的技能種類越多，自僱者的生產力便越高，進而降低失敗風險。不過，這些解釋通常也無法處理理論預期與實際經驗研究成果之間的落差，為了解釋這些經驗成果不一致之處，Burton 等人 (2016) 建議可以將「不同事件發生的順序」、「在勞動市場中移動的方向」等面向納入考慮。本研究也顯示進入自僱部門的路徑可能會對失敗風險產生影響。並且，延續著 Arum 與 Müller (2004) 對於技術層級如何影響個人資源與進入自僱部門的機會之間的關係，我們發現技術層級也會影響工作經歷與失敗風險之間的關係。

最後，過往研究較難發現機會型自僱者與需求型自僱者之間存活時間的差異，顯示即使進入自僱部門之前同樣是「有工作」的狀態，或者都是主動辭職，也可能有內部異質性。有些自僱者受限於流動機會不足而才會進入自僱部門（如 Sørensen and Sharkey 2014），他們不一定是評估過創業機會才進入，或者對於創業者的角色缺乏承諾。

7.2 研究限制與未來方向

本研究將「離開自僱工作」認定為「失敗」可能是武斷的界定。首先，過往有些研究者主張需要區分「離開自僱工作的模式」(exit mode) 或者「自僱者離開自僱工作後的職涯路徑」(exit route)。有些離開所屬公司的模式會惡化自僱者的財務狀況，有些離開自僱工作的模式可能與獲利與否無關，有些離開自僱工作的



模式反而會讓自僱者獲利。自僱者離開自僱部門的方式，不一定都是以事業解散或清算 (liquidation) 的形式結束，有可能以「首次公開發行股票」(IPO)、安排繼承人「接班」等方式移轉所有權 (Wennberg et al. 2010; DeTienne and Cardon 2012; Rocha et al. 2013; Wennberg and DeTienne 2014)。

不同的「離開路徑」可能會有不同的意義。Toft-Kehler 等學者 (2016) 也曾指出，淡出企業經營也是自僱者的行動選項，甚至判斷何時淡出也是一種技能。依循這樣的思路，過往有些研究會將自僱工作者的「離開路徑」區分為「失業」與「轉到受僱工作」，將「離開自僱工作後失業」視為「失敗」，而「離開自僱工作後就業」則否 (Taylor 1999; Millán et al. 2014; Debrulle 2016)。

雖然區分離開自僱工作的不同類型是受到重視的主題，受限於資料限制與分析的簡化，在本研究中並沒有分析這個議題。除了缺乏自僱工作的相關資訊外，也無從得知自僱工作者離開自僱工作後的工作意願。一種可行的策略或許是不去區分失業與其他退出勞力市場的情況，分析自僱者在離開自僱工作後，是否會回到勞動市場、需要等多久才會回到勞動市場。過往的研究者通常僅分析「回到受僱工作」的可能，而不考慮「再次創業」的情況。在創業門檻較低的地區，或許「再次創業」可能沒有那麼難以想像。另外，過往對於進入自僱部門的分析，通常只分析「第一次創業」或者不區分創業的次序，但既然過往創業經驗會影響後續創業的可能，或許進一步分析影響的不同機制會是可行的研究方向。

本研究對於「事件」的操作化策略是將所有離開自僱工作職位均視為「失敗」，沒有詳細區分自僱者「離開這份工作職位的理由」為何。不過，有些離開自僱工作的理由可能與「失敗」的原意更為接近，例如「02 公司倒閉／結束或遣散」。

本研究難以辨別「自願離開自僱部門者」是為了避免更大的損害而設置的停損點，或者是因為找到更好的工作機會 (Taylor 1999)。如果說由於受僱者的工作流動受限於僱主篩選或者職缺鍊 (Rosenfeld 1992; Arum and Müller 2004)，自僱工作職位的流動則需要同時考慮「工作能力」與「對創業者角色的承諾」。或許如同 Bate (2005) 考量創業者對於「離開自僱部門」的主觀評價，有助於釐清不同職涯選擇的情境 (Bate 2005)。

本研究對於「異質工作經歷」的操作化也有些瑕疵。在 Lazear (2005) 的原始

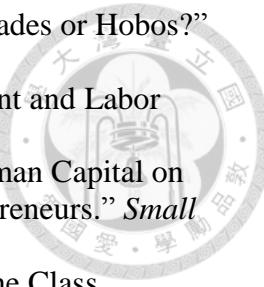
分析中，清楚區分「工作任務」與「工作職位」兩種不同的概念。工作任務指的是受僱者與無酬家屬工作者被指派的工作事項，涉及的職業技能可能有所不同（例如可能同時要負責人力資源管理、企劃、財務等）。在同一個工作職位中，可能會同時負擔不同的工作任務，不同職業的技術異質性可能也不同，本研究使用「工作職業」的轉換種類來測量「技術異質性」，可能不是最好的方式。此外，由於組織層級的資料蒐集困難，本文無能完整回答「僱主與組織人口特質的差異如何形塑創業者的 ability 與動機」這個重要且有趣的命題 (Sørensen and Phillips 2011; Sørensen and Fassiotto 2011; Burton et al. 2016)。如同一般人可以想像的，前任僱主或組織的聲譽可能會讓新創立的自僱工作更容易獲得顧客與合作廠商的信任。並且，僱主與受僱者工作任務的差異，可能也會形塑創業動機與創業能力。

技術異質性的概念除了包含「異質的工作經歷」，也包含「異質的修課策略」(Lazear 2005)。近年來，受到高等教育擴張的影響，自僱者平均教育程度逐年上升。如圖 3 所示，在 1992 年，自僱者學歷在大專以上者僅有 9.3%，而在 2010 年，自僱者教育程度在大專以上者提升 22.2%。這顯示教育制度與技能多樣性的關係或許會成為可以分析的議題。

參考文獻



- 卡爾・馬克思（著）、中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局（譯），2004[1871]，《資本論第一卷》。北京：人民出版社。
- 行政院主計處，2016，〈表 47 就業者之教育程度與年齡-按從業身分分〉。《人力資源統計年報資料》（http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_f.asp?table=47），取用日期：2017 年 8 月 15 日）。
- 行政院主計處，2016，〈表 50 就業者之從業身分-按中分類行業分〉。《人力資源統計年報資料》（http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_f.asp?table=52），取用日期：2017 年 8 月 15 日）。
- 行政院主計處，2013，《100 年工商及服務業普查報告綜合報告》。台北：行政院主計處。
- 林宗弘，2015，〈台灣階級所得不平等擴大的原因與後果〉。《台灣經濟預測與政策》45(2): 45-68。
- 柯志明，1993，《台灣都市小型製造業的創業、經營與生產組織：以五分埔成衣製造業為案例的分析》。台北：中央研究院民族學研究所。
- 曾敏傑、陳慧玲，2009，〈失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力〉。《臺大社會工作學刊》20: 1-55。
- 經濟部中小企業處，2017，〈創業免驚 政府相挺〉。7月20日（<http://www.moeasmea.gov.tw/ct.asp?xItem=14358&ctNode=1190&mp=1>），取用日期：2017 年 8 月 15 日）。
- 謝國雄，1993，〈事頭、頭家與立業基之活化：台灣小型製造業單位創立及存活過程之研究〉。《台灣社會研究季刊》15: 93-129。
- 蘇國賢、喻維欣、章英華，2005，〈東亞社會階層與社會流動研究：台灣社會變遷基本調查附加專題調查〉。《調查研究》18: 161-164。
- Aldrich, H. E., and T. Yang. 2014. "How Do Entrepreneurs Know What to Do? Learning and Organizing in New Ventures." *Journal of Evolutionary Economics* 24(1): 59-82.
- _____. and E. R. Auster. 1986. "Even Dwarfs Started Small: Liabilities of Age and Size and Their Strategic Implications." *Research in Organizational Behavior* 8: 165-198.
- Kucel, A. and M. Vilalta-Bufi. 2016. "Entrepreneurial Skills and Wage Employment." *International Journal of Manpower* 37(3): 556-588
- Allison, P. D. 1982. "Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories." *Sociological Methodology* 13(1): 61-98.
- Arum, R. and W. Müller, ed. 2004. *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. New Jersey: Princeton press.
- _____. 2004. "Entrepreneurs and Laborers: Two Sides of Self-Employment Activity in United State." Pp. 170-202 in *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, edited by R. Arum and W. Müller. New Jersey: Princeton press.



- Åstebro, T., and P. Thompson. 2011. "Entrepreneurs, Jacks of All Trades or Hobos?" *Research Policy* 40(5): 637-649.
- _____. and P. Thompson. 2011. "Stars and Misfits: Self-Employment and Labor Market Frictions." *Management Science* 57(11): 1999-2017.
- Baptista, R., M. Karaöz, and J. Mendonça. 2014. "The Impact of Human Capital on the Early Success of Necessity versus Opportunity-Based Entrepreneurs." *Small Business Economics* 42(4): 831-847.
- Barbieri, P. and I. Bison. 2004. "Self-Employment in Italy: Scaling the Class Barriers." Pp.310-347 in *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, edited by R. Arum and W. Müller. New Jersey: Princeton press.
- Bates, T. 2005. "Analysis of Young, Small Firms that Have Closed: Delineating Successful from Unsuccessful Closures." *Journal of Business Venturing* 20(3): 343-358.
- Becker, G. S. 1962. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of political economy* 70(5): 9-49.
- Begley, T. M. 1995. "Using Founder Status, Age of Firm, and Company Growth Rate as the Basis for Distinguishing Entrepreneurs from Managers of Smaller Businesses." *Journal of Business Venturing* 10(3): 249-263.
- _____. and D. P. Boyd. 1987. "A Comparison of Entrepreneurs and Managers of Small Business Firms." *Journal of management* 13(1): 99-108.
- Block, J. H. and M. Wagner. 2010. "Necessity and Opportunity: Entrepreneurs in Germany: Characteristics and Earnings Differentials." *Schmalenbach Business Review* 62: 154-174.
- _____. and P. Sandner. 2009. "Necessity and Opportunity: Entrepreneurs and Their Duration in Self-Employment: Evidence from German Micro Data." *Journal of Industry Competition and Trade* 9(2): 117-137.
- Blossfeld, H. P., K. Golsch, and G. Rohwer. 2007. *Event History Analysis with Stata*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blumberg, B. F. and G. A. Pfann. 2016. "Roads Leading to Self-Employment: Comparing Transgenerational Entrepreneurs and Self-Made Start-Ups." *Entrepreneurship Theory and Practice* 40(2): 335-357.
- Boden, R. J. and A. R. Nucci. 2000. "On the Survival Prospects of Men's and Women's New Business Ventures." *Journal of Business Venturing* 15(4): 347-362.
- Bruce, D. and H. J. Schuetze. 2004. "The Labor Market Consequences of Experience in Self-Employment." *Labour Economics* 11(5): 575-598.
- Brüderl, J., P. Preisendorfer, and Rolf Ziegler. 1992. "Survival Chances of Newly Founded Business Organizations." *American Sociological Review* 57(2):227-242.
- _____. and P. Preisendorfer. 1998. "Network Support and the Success of Newly Founded Business." *Small Business Economics* 10(3): 213-225.
- Bublitz, E., and F. Noseleit. 2014. "The Skill Balancing Act: When Does Broad Expertise Pay off?" *Small Business Economics* 42(1): 17-32.
- Burton, M. D., J. B. Sørensen, and C. M. Beckman. 2002. "Coming from Good Stock: Career Histories and New Venture Formation." Pp. 229-262 in *Social Structure and Organizations Revisited*, edited by M. Lounsbury. Emerald Group Publishing Limited.
- _____, J. B. Sørensen, and S. D. Dobrev. 2016. "A Careers Perspective on Entrepreneurship." *Entrepreneurship Theory and Practice* 40(2): 237-247.
- Campbell, B. A. 2013. "Earnings Effects of Entrepreneurial Experience: Evidence

- from the Semiconductor Industry.” *Management Science* 59(2): 286-304.
- Carr, D. 1996. “Two Paths to Self-Employment? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980.” *Work and Occupations* 23(1): 26-53.
- Carroll, G. R., and E. Mosakowski. 1987. “The Career Dynamics of Self-Employment.” *Administrative Science Quarterly* 32(4): 570-589.
- Cassar, G. 2014. “Industry and Startup Experience on Entrepreneur Forecast Performance in New Firms.” *Journal of Business Venturing* 29(1): 137-151.
- Chang, F. 2006. *Gender Differences: Becoming Self-Employed in Taiwan and Korea*. VDM Publishing.
- Chatterji, A. K. 2009. “Spawned with a Silver Spoon? Entrepreneurial Performance and Innovation in the Medical Device Industry.” *Strategic Management Journal* 30(2): 185-206.
- Cooper, A. C., F. J. Gimeno-Gascon, and C. Y Woo. 1994. “Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance.” *Journal of Business Venturing* 9(5): 371-395.
- Cowling M. 2006. “Early Stage Survival and Growth.” Pp. 481–506 in *International Handbook Series on Entrepreneurship*, vol. 3. Edited by S. Parker, New York: Springer.
- Debrulle, J. 2016. “The Role of Entrepreneurship in the Context of Career Trajectories: Moving back into Wage Employment or into Unemployment. *Labour* 30(2): 180–197.
- DeTienne D. R. and M. S. Cardon 2012. “Impact of Founder Experience on Exit Intentions.” *Small Business Economics* 38(4): 351–374.
- Eckhardt, J. T. and S. Shane. 2010. “An Update to the Individual-Opportunity Nexus.” Pp. 47-76 in *Handbook of Entrepreneurship Research*, edited by Z. J. Acs and D. B. Audretsch. New York: Springer.
- Evans, D. S. and L. S. Leighton. 1989. “Some Empirical Aspects of Entrepreneurship.” *The American Economic Review* 79(3): 519-535.
- Fairlie, R. W. and H. A. Krashinsky. 2012. “Liquidity Constraints, Household Wealth, and Entrepreneurship Revisited.” *Review of Income and Wealth* 58(2): 279-306.
- Gimeno, J., T. B. Folta, A. C. Cooper, and C. Y. Woo. 1997. “Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms.” *Administrative Science Quarterly* 42(4): 750-783.
- Haapanen, M. and H. Tervo. 2009. “Self-Employment Duration in Urban and Rural Locations.” *Applied Economics* 41(19): 2449-2461.
- Hannan, M. T. and J. Freeman. 1984. “Structural Inertia and Organizational Change.” *American Sociological Review* 49(2): 149-164.
- Hartog, J., M. Van Praag, and J. Van Der Sluis. 2010. “If You Are so Smart, Why Aren't You an Entrepreneur? Returns to Cognitive and Social ability: Entrepreneurs versus Employees.” *Journal of Economics and Management Strategy* 19(4): 947-989.
- Hoang, H., and J. Gimeno. 2010. “Becoming a Founder: How Founder Role Identity Affects Entrepreneurial Transitions and Persistence in Founding.” *Journal of Business Venturing* 25(1): 41-53.
- Hsieh, C. 2016. “Do the Self-Employed More Likely Emerge From Sequential or Parallel Work Experience in Business-Related Functions?” *Entrepreneurship Theory and Practice* 40(2): 307-334.
- Hyytinen, A., and P. Rouvinen. 2008. “The Labour Market Consequences of Self-Employment Spells: European Evidence.” *Labour Economics* 15(2): 246-271.
- _____, P. Ilmakunnas, and O. Toivanen. 2013. “The Return-to-Entrepreneurship



- Puzzle.” *Labour Economics* 20: 57-67.
- Johnson, W. R. 1978. “A Theory of Job Shopping.” *The Quarterly Journal of Economics* 92(2): 261-278.
- Joona, P. A. 2010. “Exits from Self-Employment: Is There a Native-Immigrant Difference in Sweden?” *International Migration Review* 44(3): 539-559.
- Jovanovic, B. 1982. “Selection and the Evolution of Industry.” *Econometrica* 50(3): 649-670.
- Kawaguchi, D. 2003. “Human Capital Accumulation of Salaried and Self-Employed Workers.” *Labour Economics* 10(1): 55-71.
- Koellinger, P. D., J. N. Mell, I. Pohl, C. Roessler, and T. Treffers. 2015. “Self-Employed But Looking: A Labour Market Experiment.” *Economica* 82: 137-161.
- Lazear, E. P. 2004. “Balanced Skills and Entrepreneurship.” *The American Economic Review* 94(2): 208-211.
- . 2005. “Entrepreneurship.” *Journal of Labor Economics* 23(4): 649-680.
- Lechmann, D. S. J. and C. Schnabel. 2014. “Are the Self-Employed Really Jacks-of-All-Trades? Testing the Assumptions and Implications of Lazear’s Theory of Entrepreneurship with German data.” *Small Business Economy* 42(1): 59–76.
- Luzzi, A. and A. Sasson. 2016. “Individual Entrepreneurial Exit and Earnings in Subsequent Paid Employment.” *Entrepreneurship Theory and Practice* 40(2): 401-420.
- Marvel, M. R., J. L. Davis, and C. R. Sproul. 2016. “Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions.” *Entrepreneurship Theory and Practice* 40(3): 599-626.
- Millán, J. M., E. Congregado, and C. Román. 2014. “Entrepreneurship Persistence with and without Personnel: The Role of Human Capital and Previous Unemployment.” *International Entrepreneurship and Management Journal* 10(1): 187-206.
- Muñoz-Bullón, F. and B. Cueto. 2011. “The Sustainability of Start-up Firms among Formerly Wage-Employed Workers.” *International Small Business Journal* 29(1): 78–102.
- Oberschachtsiek, D. 2012. “The Experience of the Founder and Self-employment Duration: A Comparative Advantage Approach”. *Small Business Economy* 39(1): 1-17.
- Ohyama, A. 2015. “Entrepreneurship and Job-Relatedness of Human Capital.” *Economica* 82: 740-768.
- Park, H. 2010. “The Stability of Self-Employment: A Comparison between Japan and Korea.” *International Sociology* 25(1): 98-122.
- Parker, S. C. 2013. “Do Serial Entrepreneurs Run Successively Better-Performing Businesses?” *Journal of Business Venturing* 28(5): 652-666.
- Rocha, V., A. Carneiro, and C. A. Varum. 2013. “Entrepreneurship Dynamics: Entry Routes, Business-Owner’s Persistence and Exit Modes” CEF.UP Working Paper No. 2013-10, Porto.
- , A. Carneiro and C. A. Varum. 2015. “Entry and Exit Dynamics of Nascent Business Owners.” *Small Business Economy* 45(1): 63-84.
- Rosenfeld, R. A. 1992. “Job Mobility and Career Processes.” *Annual Review of Sociology* 18: 39-61.
- Reuber, A. R., and E. Fischer. 1999. “Understanding the Consequences of Founders’ Experience.” *Journal of Small Business Management* 37(2): 30-45.
- Shane, S. 2000. “Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities.” *Organization Science* 11(4): 448-469.

- Sørensen, J. B. 2007. "Bureaucracy and Entrepreneurship: Workplace Effects on Entrepreneurial Entry." *Administrative Science Quarterly* 52(3): 387-412.
- _____. and M. A. Fassiotto. 2011. "Organizations as Fonts of Entrepreneurship." *Organization Science* 22(5): 1322-1331.
- _____. and D. J. Phillips 2011. "Competence and Commitment: Employer Size and Entrepreneurial Endurance." *Industrial and Corporate Change* 20(5): 1277-1304.
- _____. and A. J. Sharkey. 2014. "Entrepreneurship as a Mobility Process." *American Sociological Review* 79(2): 328-349.
- Steinmetz, G. and E. O. Wright. 1989. "The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States." *American Journal of Sociology* 94(5): 973-1018.
- Stinchcombe, A. L. 1965. "Social Structure and Organization." Pp. 229-259 in *Handbook of Organizations*, vol. 17. Edited by J. G. March. Chicago: Rand McNally.
- Stuetzer, M., M. Obschonka, and E. Schmitt-Rodermund. 2013a. "Balanced Skills among Nascent Entrepreneurs." *Small Business Economics* 41(1): 93-114.
- _____, M. Obschonka, P. Davidsson and E. Schmitt-Rodermund. 2013b. "Where Do Entrepreneurial Skills Come from?" *Applied Economics Letters* 20(12): 1183-1186.
- Takenoshita, H. 2015. "Who Succeeds in Self-Employment? The Role of Family, Gender, and Labor Market Structures." Pp. 177-205 in *Labor Markets, Gender and Social Stratification in East Asia*, edited by H. Tarohmaru. Leiden, Boston: Brill.
- Mahmood, T. 2000. "Survival of Newly Founded Businesses: A Log-Logistic Model Approach." *Small Business Economics* 14(3): 223-237.
- Taylor, M. 2004. "Self-Employment in Britain: When, Who and Why." *Swedish Economic Policy Review* 11(2): 139-173.
- _____. 1999. "Survival of the Fittest? An Analysis of Self-Employment Duration in Britain." *The Economic Journal* 109(454): C140-C155.
- Toft-Kehler, R. V., K. Wennberg, and P. H Kim. 2016. "A Little Bit of Knowledge Is a Dangerous Thing: Entrepreneurial Experience and New Venture Disengagement." *Journal of Business Venturing Insights* 6: 36-46.
- _____, K. Wennberg, and P. H. Kim. 2014. "Practice Makes Perfect: Entrepreneurial-Experience Curves and Venture Performance." *Journal of Business Venturing* 29(4): 453-470.
- Unger, J. M., A. Rauch, M. Frese, and N. Rosenbusch. 2011. "Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review." *Journal of Business Venturing* 26(3): 341-358.
- Van Praag, C. M. 2003. "Business Survival and Success of Young Small Business Owners." *Small Business Economics* 21(1): 1-17.
- Wennberg, K., J. Wiklund, D. R. Detienne, and M. S. Cardon. 2010. "Reconceptualizing Entrepreneurial Exit: Divergent Exit Routes and Their Drivers." *Journal of Business Venturing* 25(4): 361-375.
- Yamaguchi, K. 1991. *Event History Analysis*. CA: Sage Publication.
- Yu, W. 2004. "Gender, Family and Forms of Labor Force Participation: Women and Non-Standard Employment in Japan and Taiwan." Pp. 29-60 in *Old Challenges, New Strategies: Women, Work and Family in Contemporary Asia*, vol. 1. Edited by L. L. Thang and W. Yu. Leiden, Boston: Brill.
- _____. and K. Su. 2004. "On One's Own: Self-Employment Activity in Taiwan" Pp. 388-425 in *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-*

- Employment Dynamics and Social Inequality*, edited by R. Arum and W. Muller.
New Jersey: Princeton press.
- _____. and C. Chiu. 2014. “Off to a Good Start: A Comparative Study of Men’s First Job Prospects in East Asia.” *Research in Social Stratification and Mobility* 37:3-22.

